

Coronapandemin har bidragit till att digitaliseringen tagit ett stort steg framåt och att distans- och hemarbete blivit allt vanligare. Dessutom uppmanar myndigheterna oss att även i höst fortsätta arbeta hemifrån om möjligt. Men att omvandla köket eller andra delar av hemmet till en arbetsplats innebär stora arbetsmiljömässiga utmaningar, såväl fysiska som sociala.

/ TEXT Mikael Bergling

U

nder våren och sommaren har människor runt om i världen som varit vana vid att dagligen ta sig till sitt jobb, utföra sina arbetsuppgifter och därefter åka hem, fått försöka sköta jobbet helt eller delvis hemifrån.

För många har det, i all bedrövelse, inneburit ökad flexibilitet och större möjligheter att själva avgöra var och när arbetet ska utföras, vilket ofta uppfattas som något positivt. Det har för en del dessutom blivit lättare att få ihop privatlivet med arbetslivet.

Andra kanske saknar den struktur som en traditionell arbetsplats kan ge och upplever inte den ökade flexibiliteten som något positivt, utan mer som krav på ökad tillgänglighet och ser en risk i att gränsen mellan arbete och fritid suddas ut allt mer.

Mycket talar för att vi postcorona inte kommer att återgå till att arbeta som innan pandemin slog till. Andelen som åtminstone delvis arbetar hemifrån kommer sannolikt att öka, vilket leder till ökat fokus på allt från den fysiska arbetsmiljön i hemmen till frågor om tillgänglighet, vårt behov av återhämtning och att emellanåt kunna koppla bort jobbet.

Det är dock frågor som är långt ifrån nya, även om de fått extra aktualitet. År 2011 fick till exempel Volkswagen stor uppmärksamhet när bolaget för en del anställda införde system som gjorde att jobbmejl inte vidarebefordrades till mobilen efter arbetsdagens slut. År 2014 införde Daimler ”mail on holiday”, ett program som tog bort inkommande mejl under medarbetares semesterfrånvaro för att minska stressen.

Nyligen avslutades ett drygt tre år långt forskningsprojekt som bland annat har gått ut på att utveckla riktlinjer för hur organisationer kan arbeta för ett hållbart digitalt arbetsliv. Forskarna har också undersökt vilka strategier människor har för att hantera gränsdragningen mellan arbete och fritid. Även om projektet till stor del genomfördes innan coronapandemin slog till mot Sverige har dess resultat bärighet – även efter att pandemin klingat av.

I projektet har företagen Astra Zeneca, Valmet och Södra Cell Mörrum deltagit. Empiriskt material har samlats in genom aktivitetsdagböcker som deltagarna – arbetstagare, HR-personal och chefer – fyllde i, enskilda intervjuer, par- och familjeintervjuer samt workshops.

– Människor har olika strategier och önskemål för hur de ska hantera gränsdragningen, för vad de till exempel tar med sig hem från jobbet och vad de tar med sig från hemmet in i arbetet. Det bör man vara uppmärksam på, både som arbetsgivare och kollega, och hitta ett arbetssätt som kan fungera för alla, säger Kristina Palm, docent i industriell arbetsvetenskap vid KTH, som ledde forskningsprojektet.

Forskarna har identifierat sju olika strategier för att hantera det digitala arbets- och privatlivet: totalintegrera, arbetsintegrera, privatlivsintegrera, tidsseparera, platsseparera, totalseparera och växla.

Vilka är era generella råd?

– Att man ute på arbetsplatser verkligen pratar och diskuterar igenom frågor kring exempelvis tillgänglighet. Olika individer kan ha olika uppfattningar om vad tillgänglighet är, som dessutom kan förändras från en dag till en annan. →

//

Det viktigaste ur ett hälsoperspektiv är att vi får möjlighet till återhämtning.



Kristina Palm,
docent i industriell
arbetsvetenskap
vid KTH.

FOTO: MAGNUS GLANS



– Människor använder ofta sig själv som norm, utgår ifrån att det som passar dem själva också passar deras kollegor. Men så behöver det inte alls vara. Kristina Palm betonar behovet av dialog och att man tydligt diskuterar igenom vad som ska gälla på arbetsplatsen. Detta oavsett om arbetet sker på plats eller på distans.

– Vilka i en arbetsgrupp tycker till exempel att det är okej att få ett mejl, kanske en mötesinbjudan till dagen efter, sent på kvällen? Innebär ett ja att medarbetarna alltid måste kolla sina mejl sent på kvällen eller är det okej att inte göra det? När är det okej att ringa någon och när är det inte det?

– En del organisationer har som policy att man ska svara på sms så fort det går. Men vad innebär det i praktiken? Vad innebär det att utanför den traditionella arbetstiden i någon mån vara tillgänglig för arbetsgivaren? Är det okej att bara kolla arbetstelefonen en gång per dag när man är ledig?

Det är många frågor som kan behöva redas ut.

– En del tycker att det självklart, kanske rent av ganska kul, att svara i telefon eller läsa mejl även under ledighet, medan andra kan behöva att chefen aktivt ser till att de inte gör det för att de ska må bra. Det är lite som när man som chef frågar en medarbetare som ser ut att ha alldeles för mycket att göra om det går bra. Ja, svarar då ofta medarbetaren, men som chef ser man kanske att så inte är fallet och plockar bort arbetsuppgifter. På samma sätt behöver man vara tydlig när det gäller mejl och liknande.

En väg att minska belastningen på enskilda individer, och underlätta för dem att vara lediga när de ska vara det, kan vara att arbeta med funktions-telefonnummer, funktionsmejladresser och liknande. Till exempel en mejladress som går till en hel avdelning, eller ett telefonnummer som kopplas till den som har jour.

Är den minskade distansen mellan arbete och fritid bara något negativt?

– Nej, att sfärerna spiller över i varandra behöver absolut inte vara något dåligt. Det viktiga utifrån ett stress- och hälsoperspektiv är vi får möjlighet till återhämtning, att vi känner att vi har kontroll och får vila från det som kanske stressar och pressar oss. //



DE OLIKA STRATEGIERNA

/ Totalseparera

Håller isär arbete och övrigt liv både sett till var och när olika privatrelaterade och arbetsrelaterade aktiviteter utförs.

/ Tidsseparera

Håller isär arbete och övrigt liv genom att sätta gränser för vad som är arbetstid och vad som är ledig tid.

/ Platsseparera

Håller isär arbete och övrigt liv genom att sätta gränser relaterade till platser.

/ Arbetsintegrera

Digitala arbetsrelaterade aktiviteter utförs ofta under ledig tid och i den privata sfären, men digitala privatrelaterade aktiviteter utförs inte/mycket sällan under arbetstid och/eller på arbetsplatsen.

/ Privatlivsintegrera

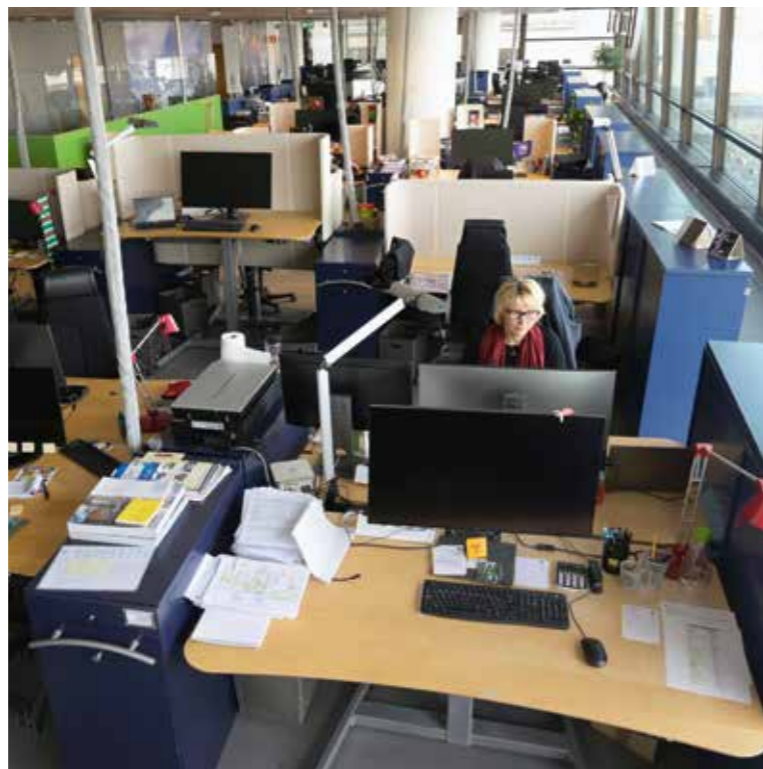
Digitala privatrelaterade aktiviteter utförs ofta under arbetstid och/eller på arbetsplatsen, men digitala arbetsrelaterade aktiviteter utförs inte/mycket sällan i den privata sfären.

/ Totalintegrera

Ägnar sig ofta åt digitala privatrelaterade aktiviteter under arbetstid och på arbetsplatsen och åt digitala arbetsrelaterade aktiviteter under ledig tid och i den privata sfären.

/ Växla

Är inkonsekvent gällande digitala gränsoverskridande och/eller gränsupprätthållande aktiviteter.



En ensam medarbetare jobbar på ett i övrigt öde kontor efter att medarbetarna valt att jobba hemma på distans, är i karantän, eller på annat sätt inte kan vara på jobbet på grund av den pågående coronapandemin. FOTO FREDRIK SANDBERG/TT

KÄLLA: VÄGAR TILL ETT HÅLLBART DIGITALT ARBETSLIV.

FOTO FREDRIK SANDBERG/TT



60%

av medlemmarna anser att den sociala kontakten har påverkats av det förändrade hemarbetet.*

Både risker och fördelar med arbete på distans

För många innebär distans- och hemarbete något positivt och ökade möjligheter att få vardagen att fungera. För andra passar det sämre.

– Att vara en del av en social gemenskap är viktigt för vår hälsa, säger Ulrich Stoetzer som är sakkunnig i organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor på Arbetsmiljöverket.

Enligt flera företag inom företagshälsovård har antalet personer med psykisk ohälsa ökat under det senaste halvåret. Hög arbetsbelastning kan vara en förklaring. En annan att många i stor utsträckning har arbetat hemifrån.

– Det finns vissa risker med att långvarigt enbart, eller till stor del, arbeta hemifrån, framför allt om man inte att så stort socialt nätverk utanför arbetet, säger Ulrich Stoetzer som även är medicine doktor och legitimerad psykolog.

– Människan är en social varelse. Att vara en del av en gemenskap, att kunna gå till en arbetsplats och träffa arbetskamrater, är viktigt för många hälsa. Social isolering däremot, innebär en klar hälsorisk.

Att jobba på distans är ju inget nytt.

– Nej, men det har tidigare varit ganska få som mer eller mindre på heltid har arbetat hemifrån. Är man åtminstone inne på jobbet ett par dagar i veckan är den sociala biten mycket lättare att hantera.

I en opinionsundersökning av Kantar Sifo som publicerades i maj i år ansåg drygt en tredjedel av dem

som arbetade hemma på heltid att de fick mer gjort än tidigare. 68 procent upplevde att de hade en god balans mellan arbete och fritid. Hälften uppgav att distansarbetet påverkat lagkänslan negativt.

Petra Lindfors, professor i psykologi vid Stockholms universitet, säger att det kan finnas flera olika orsaker till att distansarbete passar olika människor olika bra.

– Har man till exempel ett litet boende, små barn och en partner som är föräldraledig, saknas kanske möjlighet att stänga dörren om sig för att kunna jobba i lugn och ro eller upprätthålla en professionalitet när man har kontakt med kollegor och medarbetare.

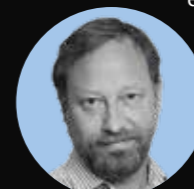
– En annan aspekt handlar om hur vana och effektiva vi är på att skärma av omgivningen. Vissa är mycket bra på att fokusera på det som pågår i datorn eller de dokument som vi har framför oss, medan det är svårare för andra.

Varför är det så?

– Det kan bero på vana och tidigare erfarenheter. En person som är uppvuxen med många syskon till exempel, har kanske tvingats fokusera och stänga ute omgivningen för att kunna göra läxor. Samma sak kan det vara för någon som suttit länge i kontorslandskap och lärt sig stänga ute störningar.

När en stor del av arbetet sker i hemmet kan det för en del vara svårt att dra gränsen mellan arbete och fritid.

– Har man inte gjort det tidigare, är det en konkret och viktig fråga för både individer och arbetsgivare att arbeta med – parallellt med frågor kring ergonomi, datasäkerhet och liknande, säger Petra Lindfors. //



Ulrich Stoetzer

* KÄLLA: AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING VÅREN 2020

Juridisk gråzon på hemmakontoret

Din arbetsgivare är ansvarig för att du har en bra arbetsmiljö oavsett om du arbetar på "jobbet" eller på distans från hemmet. Samma sak gäller för arbetsskadeförsäkringarna, åtminstone i teorin.

Under våren och sommaren har frågan om hur arbetsgivarna i praktiken ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar när en stor del av medarbetarna arbetar hemifrån blivit allt mer akut.

– Vi har aldrig tidigare varit i en liknande situation. Det gäller därför att vara pragmatisk och försöka hitta bra lösningar, vilket jag tror att man gör på de flesta arbetsplatser. Enligt min erfarenhet är både arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet lösningsfokuserade, säger Karin Lundin som är Akavias chefsjurist.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren göra allt som krävs för att förebygga ohälsa och olyckor. Dessutom ansvarar chefen för att arbetsplatsen är ergonomiskt utformad.

Eftersom det knappast går att göra exempelvis skyddsronder i varje hemarbetsares bostad är det extra viktigt att medarbetaren själv informerar sin chef om det är något som är fel i den egna arbetsmiljön, såväl i den fysiska som i den organisatoriska och sociala.

Vad kan jag kräva för utrustning hemma?

– Det beror på varför du arbetar hemifrån. Är det du själv som har tagit initiativ till hemarbetet har du inte samma möjlighet att begära något som om det sker på arbetsgivarens önskemål efter myndigheters rekommendation. Men i båda fallen



DET GÄLLER FÖR ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN

Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetskada är vilken anknytning den har till arbetet. Skada som inträffar på arbetsplatsen under vanlig arbetstid har en självklar och stark anknytning till arbetet.

Skadefall i hemmet bedöms i teorin enligt samma regler som vid skada i arbetet. Skillnaden är att olycksfallet ska ha ett direkt samband med det arbete du ska utföra.

Det kan till exempel vara:

/ Om du snubblar på sladden till din jobbdator.

/ Sitter vid datorn och svarar på arbetsrelaterade mejl.



Möte på distans.

gäller det att försöka komma överens, till exempel om det är okej att låna med sig sin skrivbordsstol hem, en bra bildskärm, ergonomiskt tangentbord eller liknande – och det tror jag också att man gör för det mesta. Men exakt var gränsen går är det svårt att säga något generellt om. Det är en bedömning i varje enskilt fall, säger Karin Lundin.

Kan jag säga nej till att arbeta från mitt hem?

– Arbetsgivaren kan inte tvinga någon att arbeta hemifrån. Samtidigt har arbetsgivaren rätt att stänga sitt kontor för att förhindra exempelvis smittspridning om det bedöms som nödvändigt. Kan man av olika skäl inte arbeta hemifrån bör man berätta det för sin chef. För att ha rätt till



Arbetsgivaren kan inte tvinga någon att arbeta hemifrån. Samtidigt har arbetsgivaren rätt att stänga sitt kontor.

lön är det viktigt att samtidigt meddela att man står till förfogande för att utföra arbete. Därefter får medarbetaren och chefen tillsammans försöka hitta en praktisk lösning, vilket går för det mesta.

– Jag tror att vi efter att pandemin har klingat av kommer att arbeta på distans i större utsträckning än vad vi gjorde innan, även om det inte blir i samma omfattning som i dag. I grunden tycker jag att det är en positiv utveckling som ger ökat utrymme för flexibilitet och individuella önskemål. Regelverket kring vad som ska gälla vid hemarbete behöver dock utvecklas och det kommer säkert också att ske i form av branschrekommendationer, interna policydokument och fackliga förhandlingar.

Oavsett om du skadar dig på jobbet eller vid arbete i hemmet gäller de sedvanliga arbetsskadeförsäkringarna, både den allmänna och de kollektivavtalade. I praktiken är det dock svårare att få ersättning för en skada som inträffat i hemmet än på en mer traditionell arbetsplats.

– Det krävs högre bevisning för att få ersättning efter att exempelvis ha halkat i hemmet i samband med arbete än om motsvarande händelse inträffat på ett kontor, säger Robert Sjunnebo som är chef för försäkringsenheten vid LO-TCO Rättskydd.

– Härom året var det till exempel en man som halkade i trappan och skadade



Kök och vardagsrum har blivit vanliga arbetsplatser under coronapandemin.

FOTO JESSICA GOW/TT

sig när han på kvällen skulle gå upp till sitt arbetsrum för att läsa jobbmejl. Han hävdade själv att han jobbade, men enligt kammarrätten fanns det inte tillräcklig koppling till arbetet och han fick därför ingen ersättning. Han kunde ju ha gått

upp till arbetsrummet av någon

annan anledning än att läsa mejl. Enligt Robert Sjunnebo ställs det för höga krav på vad som ska anses utgöra en arbetskada vid en olycka i hemmet.

– Regelverket har inte följt med utvecklingen. Denna typ av hemarbete är mycket vanligare i dag än vad som var fallet i mitten på 1950-talet då man införde möjligheten att få ersättning ur arbetsskadeförsäkringen även vid hemarbete. Det är inte rimligt att det som gällde i mitten av 1950-talet ska gälla i dag.

– Det behöver tillsättas en utredning som ser över alla delar av arbetsskadeförsäkringen. Vi behöver en försäkring som täcker dagens behov. //



Karin Lundin



Robert Sjunnebo



/ Går runt i bostaden och har arbetssamtal i arbetsgivarens telefon.

/ Under arbetstid åker mellan hemmet och ett kundmöte.

/ Åker till arbetsplatsen för att hämta dator, telefon eller brev.

Däremot gäller försäkringen inte när man skadar sig i hemmet i största allmänhet. Om du till exempel skadar dig när du brygger kaffe i köket räknas det inte som ett arbetsolycksfall, även om det sker under fastställd arbetstid.

KÄLLA: AFA FÖRSÄKRING



Erik Fors-Andrée, vd och grundare av Go Monday, brukar i vanliga fall jobba på kontoret.

FOTO MAGNUS GLANS

Distansjobb vardag redan före corona

På Go Monday jobbar medarbetarna på distans från olika delar av världen.
– Det svåraste för oss är att få den sociala biten att fungera eftersom vi inte träffas rent fysiskt, säger Erik Fors-Andrée som är vd och grundare.

Företaget arbetar med att hjälpa yrkesverksamma personer att komma vidare i sitt arbetsliv. Det kan vara allt från att förbereda dem inför utvecklings- och lönesamtal eller att hjälpa dem ta fram en plan för sin egen utveckling. Klientkontakterna sker digitalt eller via telefon.

Erik Fors-Andrée berättar att Go Monday, som grundades 2013, i dag har 18 anställda. I fjol skaffade man för första gången ett fysiskt kontor.

– Där arbetar jag tillsammans med två kollegor. Övriga arbetar var de vill. Även om hemmet är basen för de flesta, är det

flera som väljer att arbeta från kaféer, hotelllobbyer eller under resor. Distansarbetare förflyttar sig väldigt mycket. Det är en del av kulturen. När vi var som mest geografiskt utspridda fanns vi samtidigt på fyra kontinenter.

Många tycker att det både är spännande, flexibelt och praktiskt att kunna arbeta var och när de vill.

– Men långt ifrån alla är redo för det eller har insett hur ensamt och socialt tungt det faktiskt kan vara att nästan aldrig träffa några kollegor. Vi har därför med det som en del när vi rekryterar personal. Har man en bred vänskapskrets, gärna är ute och träffar vänner och bekanta, är det i allmänhet lättare att fungera i vårt format än om man håller sig lite för sig själv och kollegorna utgör de centrala sociala kontakterna i ens liv.

//

Långt ifrån alla är redo för distansarbete eller har insett hur ensamt och socialt tungt det faktiskt kan vara.

Teknikutvecklingen gör inte bara att många av oss kan arbeta på många olika platser. Även tiden när jobbet görs blir mer och mer flexibel.

– Dessutom är många arbetsbetydligt mer abstrakt än vad det var för ett antal år sedan. Det blir till exempel allt svårare att veta när ett jobb är klart. Det går alltid att göra rapporten lite bättre eller att jobba bort några buggar till i en kod.

– Känslan av en viss gränslöshet både i tid och rum, av att jobbet fortsätter dygnet runt, tror jag är gemensam för många av oss. Inte bara för oss som arbetar på distans.

Samtidigt som jobbet för många är en stor del av dem själva, av deras identitet, är det för andra viktigt att skilja på just jobbet och fritiden.

– Jag tror att nyckeln är att sluta se dem som helt separera ting. Vi har ett liv och det består av en mängd olika aktiviteter. Det gäller att försöka att hantera sin egen tid och sin egen energi på ett så bra sätt som möjligt, säger Erik Fors-Andrée.

– En del är att ta kontroll över sin telefon. Ibland behöver man kunna stänga av den och då måste det vara okej att göra det. Man måste respektera sin egen tid, sin egen gräns. //

FOTO UNSPLASH

Hemmajobb kräver tydligt ledarskap

När medarbetarna arbetar hemifrån ökar kraven på chefen.
– Det gäller inte minst förmågan att kommunicera, säger Patrik Nilsson som är samhällspolitisk chef på Akavia.

Många chefer upplever att stressen i arbetet har ökat till följd av covid-19, visar en undersökning som Akavia har gjort bland förbundets medlemmar. Chefer är till och med en av de grupper som påverkats mest negativt av pandemin.

Drygt hälften upplever till exempel en större arbetsbelastning än tidigare. Motsvarande andel bland medlemmarna som helhet är en av tre.

Samtidigt anser tre av tio chefer att balansen mellan arbete och fritid har förbättrats. En bidragande förklaring till det kan vara att nära nio av tio har arbetat hemifrån, vilket för många har inneburit minskad restid och ökade möjligheter att få ihop vardagslivet.

När pandemin slog till i vintras var det nog många som tänkte att de skulle arbeta hemifrån under ett par månader för att sedan återgå till jobbet som vanligt. De fysiska arbetsförhållandena hemma vid köksbordet kändes inte då som den viktigaste frågan.



* KÄLLA: AKAVIAS MEDLEMSUNDERSÖKNING VÅREN 2020

50%

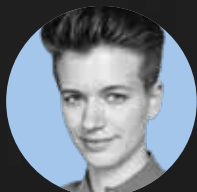
av cheferna upplever större arbetsbelastning än tidigare.*

33%

av cheferna anser att balansen mellan arbete och fritid har förbättrats.*



Patrik Nilsson



Siri Helle

10 %

av medlemmarna anser att kontakten med närmaste chef har förbättrats under coronapandemin. Två av tio anser att den har försämrats.*

75 %

av medlemmarna är nöjda med chefens agerande i spåren av covid-19, endast en tiondel är missnöjda.*



Nu talar det mesta för att många av oss kommer att fortsätta arbeta hemifrån under ganska lång tid framöver, åtminstone delvis.

– Som chef är man ansvarig för medarbetarnas arbetsmiljö. Samtidigt är det svårare att ta det ansvaret när medarbetarna arbetar på distans, när man inte ser hur deras fysiska arbetsmiljö ser ut. Många bor dessutom på ett sådant sätt att det inte går att arbeta hemifrån långvarigt om det ska ske på ett sunt sätt. Det långvarigt mest farliga är dock inte de ergonomiska problemen, utan den stress och ensamhet som en del kan känna av att behöva arbeta hemifrån, säger Patrik Nilsson.

– Inte minst det sistnämnda är något som man måste vara extra vaksam på som chef, samtidigt som det ofta är det som är jobbigast att prata om. För många är arbetsplatsen en mycket viktig del av deras sociala liv och har stor betydelse för deras välmående. Att som chef förstå det är extremt viktigt.

Är det svårare att vara chef när många medarbetare arbetar hemifrån en stor del av sin arbetstid?

– Ja, det tror jag. I och med att man är längre ifrån sina medarbetare ställs det högre krav på avstämningar och en tydligare kommunikation, inte minst för att undvika missförstånd. Det är sällan man som medarbetare ringer upp chefen för en småsak. Tidigare löste man det i stället när man möttes i korridoren eller i samtal med en kollega. Det är svårare nu. En strulande småsak kan snabbt bli något större.

Patrik Nilsson menar att den tidigare vardagliga kontakten mellan medarbetare och chefer behöver organiseras på ett nytt sätt när många arbetar hemifrån.

– Kanske kan det ske i form av återkommande fysiska träffar utomhus, till exempel avstämningsspromenader, där man kollar av läget med varandra. Olika skiftssystem kan göra det möjligt för fler att tidigare än annars komma tillbaka till kontoret.

Kommer vi att se annan typ av chefer i framtiden på grund av detta?

– Kommunikationsfärdigheter och chefer som har lättare att lämna över arbetsuppgifter kommer sannolikt att gynnas. Samtidigt ökar ansvaret på de enskilda medarbetarna att hålla cheferna informerade.

Även psykologen Siri Helle menar att det ökade distansarbetet i pandemins spår har gjort ledarrollen mer komplex.

– Jag tror att det är extra viktigt att som ledare be om feedback av medarbetarna och vara öppen med att detta är en stor omställning. Vad behöver ni? Har ni lagt märke till några utmaningar som jag inte har sett? Hur ser er arbetsbelastning ut? Skicka oftare än tidigare ut enkäter.

– Det kommer att behövas ännu tydligare roll- och målbeskrivningar när vi inte träffas så ofta rent fysiskt. En av de vanligaste källorna till konflikter på arbetsplatser var redan tidigare vaga beskrivningar. Det som uppfattas som personkonflikter är ofta käbbel om vem som ska göra vad. När man som chef inte kan finnas bredvid och motivera medarbetare behöver man vara väldigt tydlig med vad som ska levereras och när.

Mer distansarbete kan även leda till en mer rörlig arbetsmarknad.

– När man frågar människor varför de stannar kvar på sin arbetsplats är det vanligaste svaret kollegorna, att man har kul med dem. Det finns därför en risk att mindre personlig kontakt mellan kollegor gör att vi blir mer mobila på arbetsmarknaden. Som ledare behöver man därför tänka på hur man behåller sammanhållningen i gruppen när vi inte kan träffas som tidigare. Enstaka teambuildingsaktiviteter räcker inte. Det starkaste kittet är det som sker från dag till dag. //

FOTNOT. Akavias undersökning genomfördes under våren och gick ut till 9 757 medlemmar. Urvalet stratifierades utifrån ålder, sektor och profession för att säkerställa att alla dessa grupper skulle få statistisk säkerställda resultat. 2 785 personer besvarade enkäten.