


Föräldravänligt arbetsliv - 2019

UNIONEN


Kontakter Novus: Kajsa Bergvall & Katarina Hajdu

Datum: 2019-01-24

 **NOVUS**



Jag har ställt krav när jag sökt
nytt jobb, att mitt
föräldraskap/privatliv måste
fungera med hämtningar och
lämningar.



Min fru är egenföretagare och
rent ekonomiskt är det bättre
att jag VAB:ar.

Bakgrund & genomförande

BAKGRUND

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av Unionen. Undersökningen syftar till att ta reda på hur tjänstemän i privat sektor med yngre barn (0-11 år) upplever arbetslivet utifrån ett föräldraperspektiv. Undersökningen bygger på två delar där den ena delen syftar till att ta reda på hur man uppfattar sin egen arbetsplats och ser på arbetslivet i stort utifrån ett föräldraperspektiv. Den andra delen berör frågor om vobbnig, det vill säga huruvida man arbetar hemma med sjukt barn utan ersättning från Försäkringskassan.

OM UNDERSÖKNINGEN

Den här rapporten är en del av tre undersökningar som rör föräldravänligt arbetsliv och vobbnig. De andra två består dels av en läns- och regionnedbrytning på ett mindre antal av de frågor som återfinns i denna undersökning och en undersökning som berör barnens syn på föräldrarnas arbete och vobbnig.

GENOMFÖRANDE

Antal intervjuer:

1 560

Fältperiod 8 november till 17 december 2018

Deltagarfrekvensen är 53%. Det finns inget som tyder på att bortfallet skulle snedvrída resultatet, utan undersökningen är åsiktsmässigt representativ för den grupp som skulle undersökas, och de slutsatser som presenteras i undersökningen gäller hela populationen.

En Novusundersökning är en garant för att undersökningen är relevant och rättvisande för hela gruppen som skall undersökas.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i Novus slumpmässigt rekryterade och representativa Sverigepanel.

MÅLGRUPP

Tjänstemän i privat sektor som har barn i åldersspannet 0-11 år.



RESULTAT

Resultaten levereras i en diagramrapport. Markerade signifikanta skillnader i rapporten är jämfört mot totalen (kön, ålder, utbildning och region).

FELMARGINAL

Vid 1 000 intervjuer:

Vid utfall 20/80: +/- 2,5%

Vid utfall 50/50: +/- 3,2%

Vid 500 intervjuer:

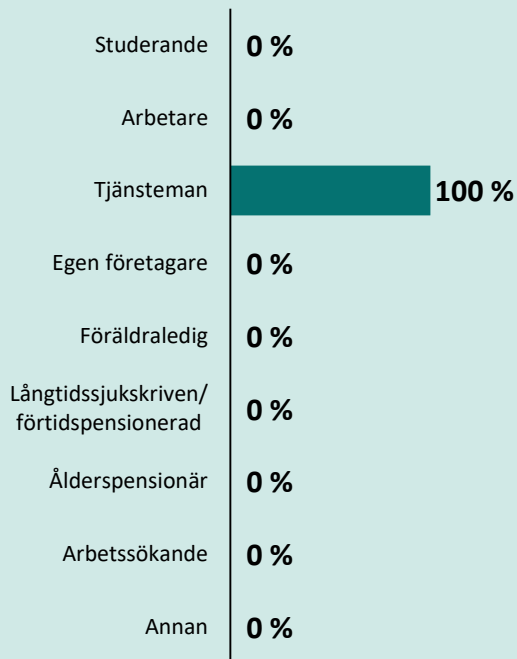
Vid utfall 20/80: +/- 3,5%

Vid utfall 50/50: +/- 4,4%

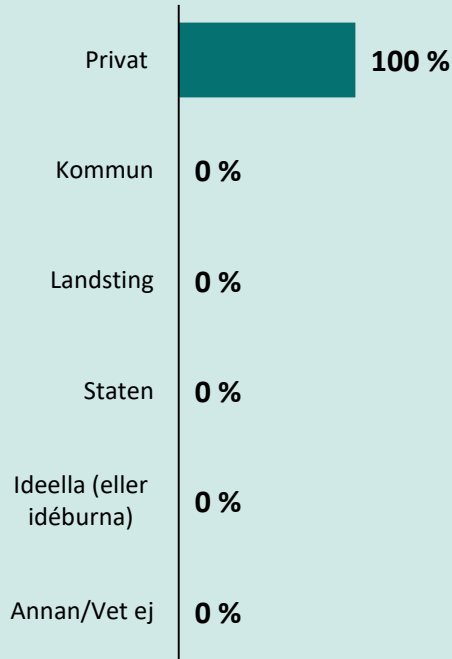


Målgrupp för undersökningen

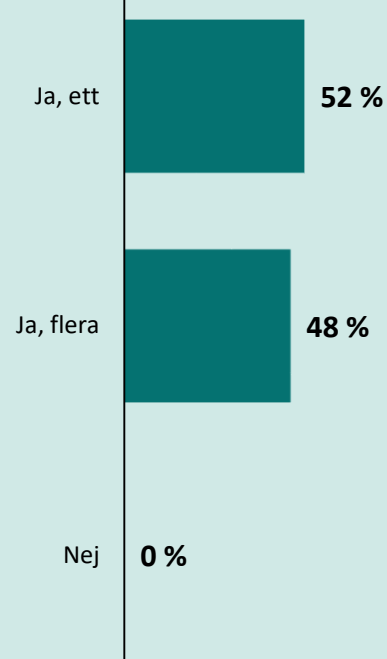
Vilken är din huvudsakliga sysselsättning?



I vilken sektor är du anställd?



Har du barn som är 0-11 år gamla?



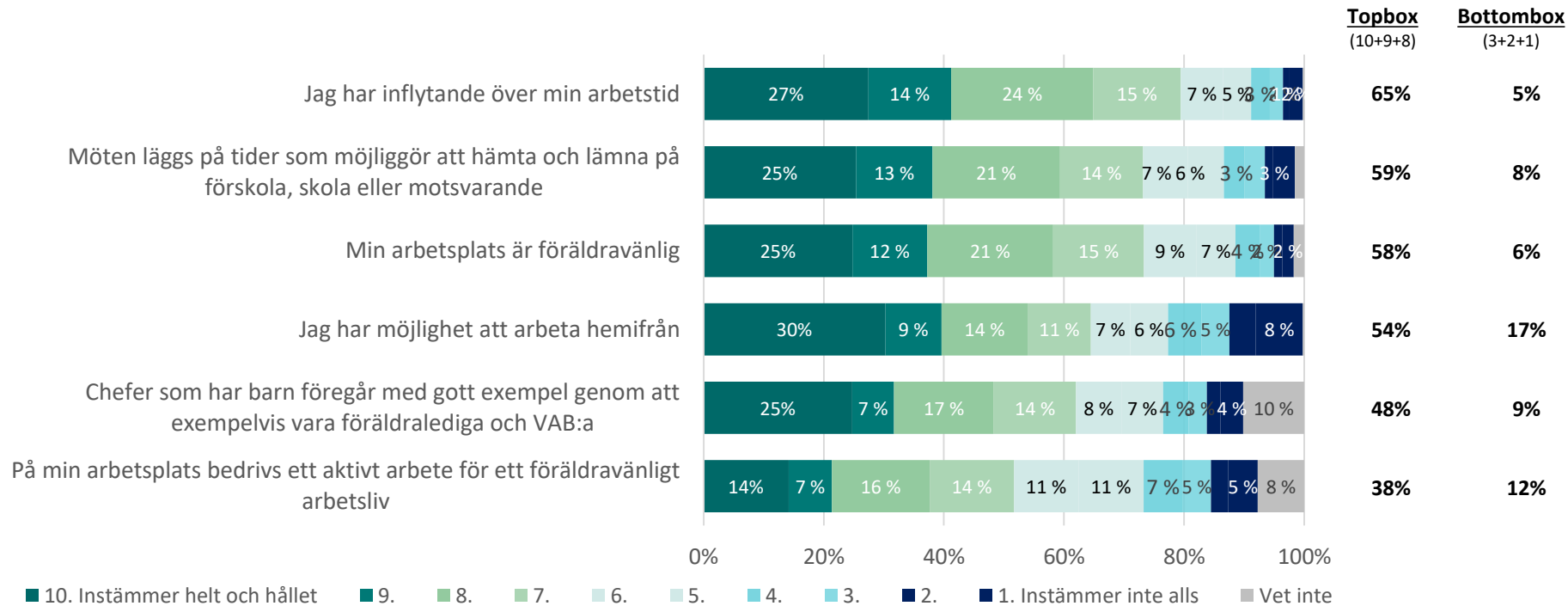
BAS: Samtliga (n=1 560)

Resultat

Framgångsfaktorer för ett föräldravänligt arbetsliv

3 av 10 instämmer helt och hållet i att de har möjlighet att arbeta hemifrån

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring din arbetssituation?

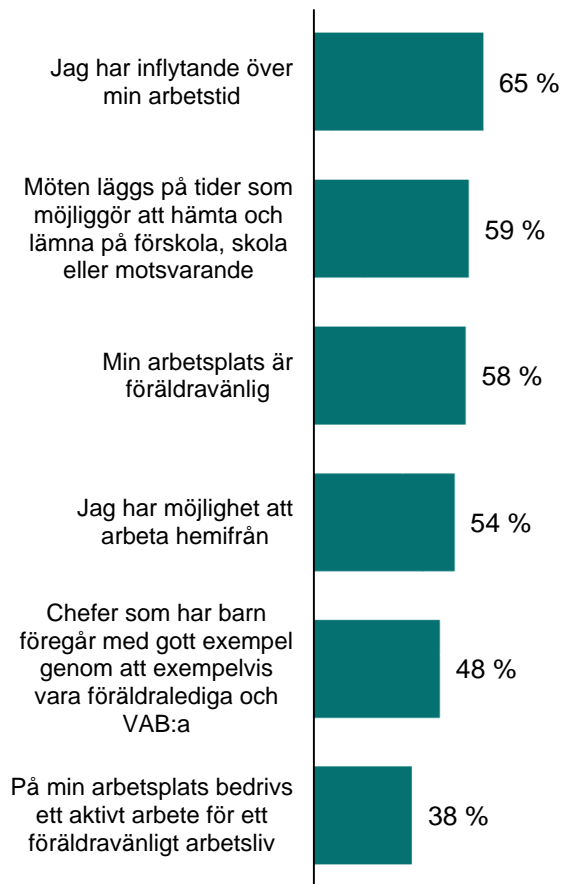


BAS: Samtliga (n=1560)

2 av 3 föräldrar instämmer i hög grad med att de har inflytande över sin arbetstid

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring din arbetssituation?

Topbox (Svarat 10, 9 eller 8):



Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Jag har inflytande över min arbetstid (65%)

- Arbetar inom IT och telekom (75%)
- Har möjlighet att utföra allt/nästan allt på distans (85%)
- Arbetar hemma varje vecka av föräldrarelaterade skäl (75%)
- Vobbar alltid istället för att VAB:a (76%)

Möten läggs på föräldravänliga tider (59%)

- Arbetar inom konsult och finans (68%)
- Har möjlighet att utföra allt/nästan allt på distans (70%)
- Vobbar ungefär lika mycket som VAB:ar (67%)

Min arbetsplats är föräldravänlig (58%)

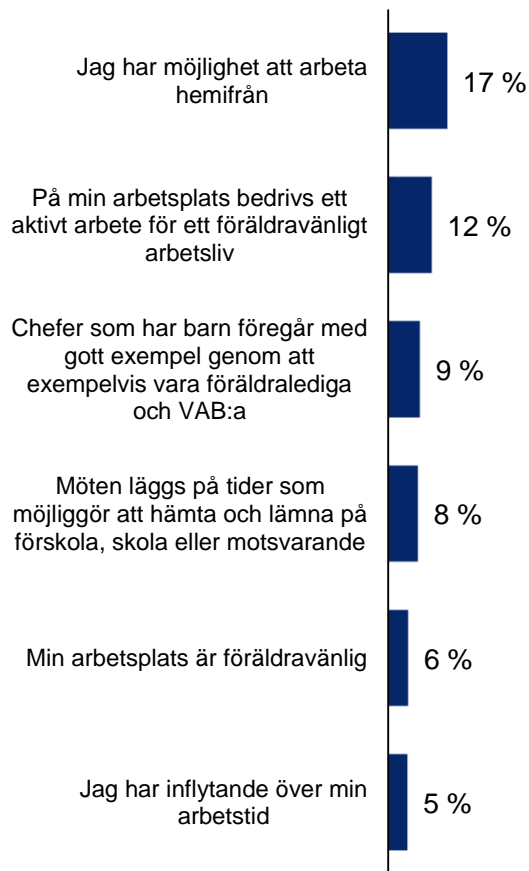
- Boende i Västra Götalands län (64%)
- Arbetar inom IT och telekom (64%)
- Har möjlighet att utföra allt/nästan allt arbete på distans (69%)
- Arbetar hemma varje vecka av föräldrarelaterade skäl (62%)
- Vobbar ungefär lika ofta som de VAB:ar (65%)

BAS: Samtliga (n=1560)

17 procent instämmer inte i att de har möjlighet att arbeta hemifrån

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring din arbetssituation?

Bottombox (Svarat 1, 2 eller 3):



Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

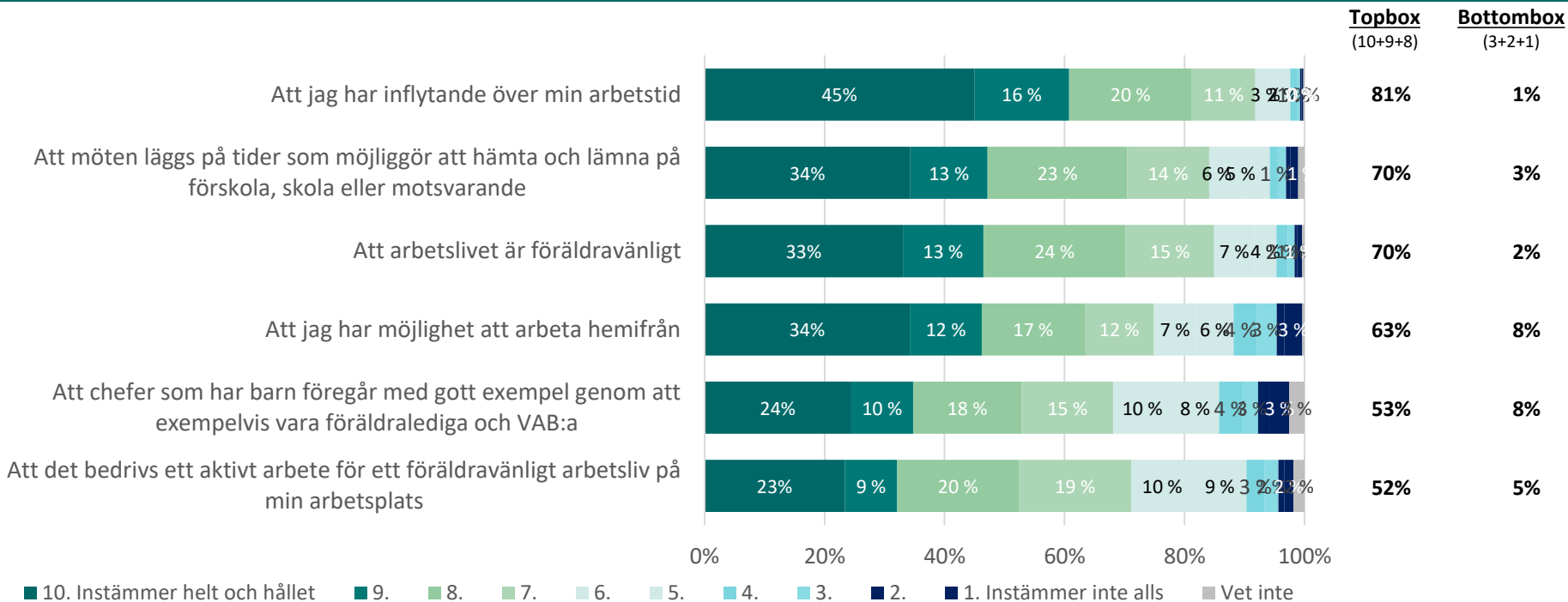
Att de inte har möjlighet att arbeta hemifrån (17%)

- Kvinnor (22%)
- Boende i södra Sverige (23%)
- Boende i mindre städer/tätorter (26%)
- Arbetar inom handel (27%)

BAS: Samtliga (n=1560)

Det är viktigt för 8 av 10 föräldrar att ha inflytande över sin arbetstid

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig i ditt arbetsliv?

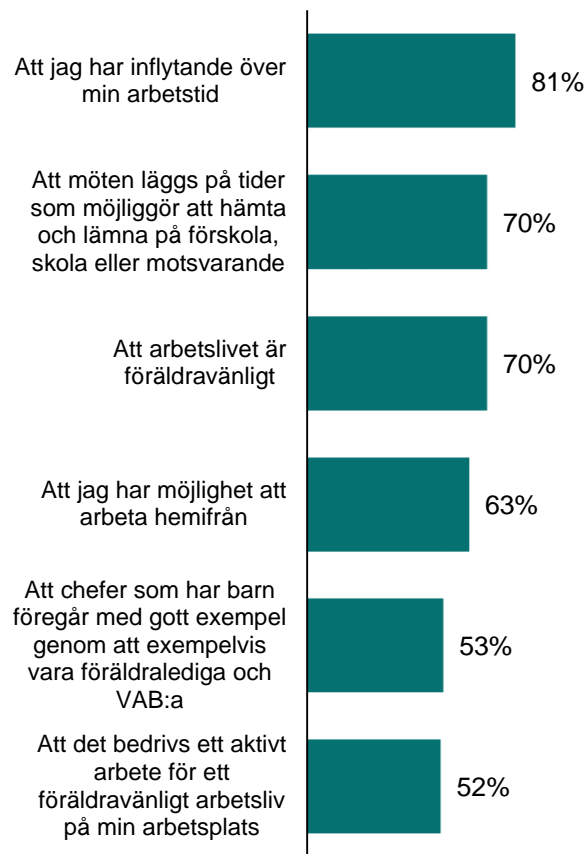


BAS: Samtliga (n=1560)

Allra viktigast för ens arbetsliv är följande: inflytande över sin arbetstid, föräldravänliga mötestider och att arbetslivet generellt är föräldravänligt

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig i ditt arbetsliv?

Topbox (Svarat 10, 9 eller 8):



Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Jag har inflytande över min arbetstid (81%)

- Boende i Stockholms län (85%)
- Arbetar inom IT och telekom (89%) eller konsult och finans (89%)
- De som arbetar hemma varje vecka (89%)
- De som alltid vobbar istället för att VAB:a (88%)

Möten läggs på föräldravänliga tider (70%)

- Kvinnor (79%)
- Boende i Stockholms län (74%)
- Boende i storstäder eller storstadsnära kommuner (74%)
- Arbetar inom konsult och finans (81%)

Att arbetslivet är föräldravänligt (70%)

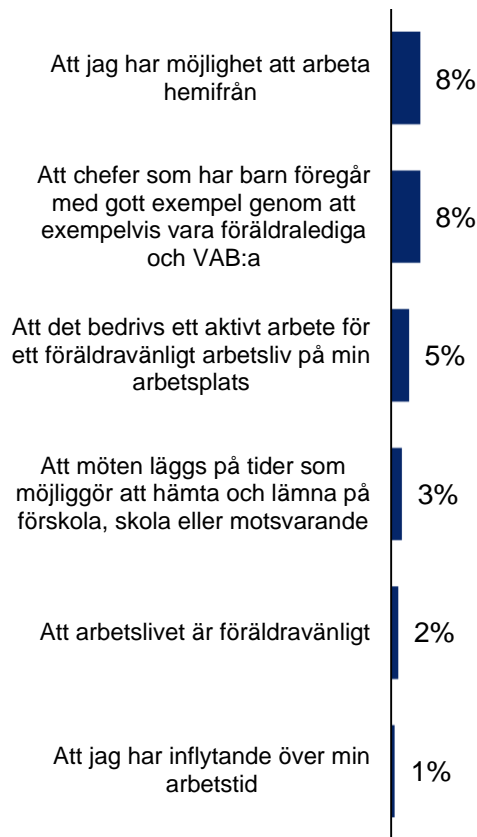
- Kvinnor (80%)
- Arbetar inom konsult och finans (78%)
- De som är ensamstående/särbo/singel (79%)

BAS: Samtliga (n=1560)

1 av 10 instämmer i låg grad till att det är viktigt att ha möjligheten att arbeta hemifrån

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig i ditt arbetsliv?

Bottombox (Svarat 1, 2 eller 3):



Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Inte särskilt viktigt att ha möjlighet att arbeta hemifrån (8%)

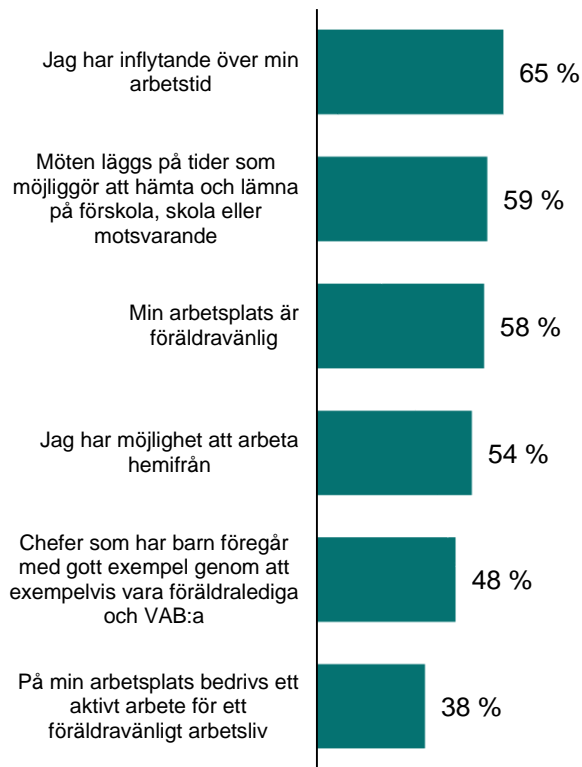
- Brukar aldrig vobba istället för att VAB:a (23%)
- Arbetar inom transport och logistik (18%)
- Har inte möjlighet att utföra sitt arbete på distans (40%)

BAS: Samtliga (n=1560)

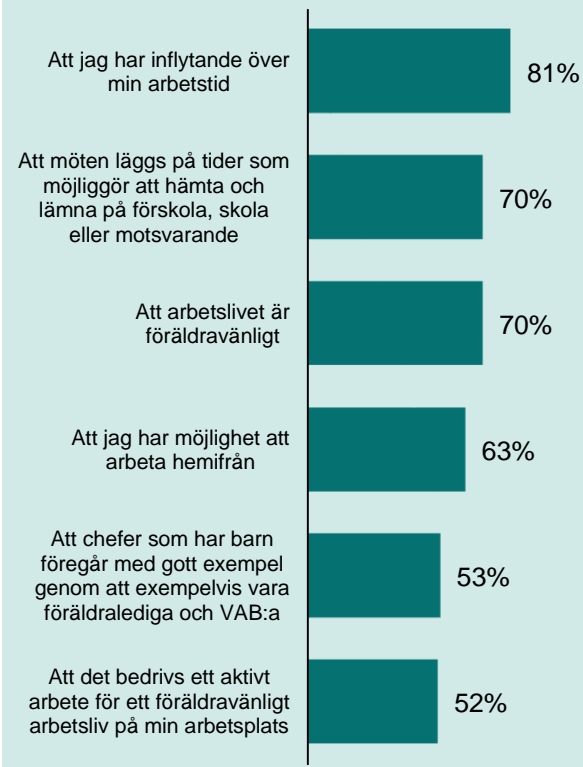
Jämförelse mellan egen arbetsituation och hur viktigt följande är för en i sitt arbetsliv

Topbox (Svarat 10, 9 eller 8):

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden *kring din arbetsituation?*



FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är *viktigt för dig i ditt arbetsliv?*



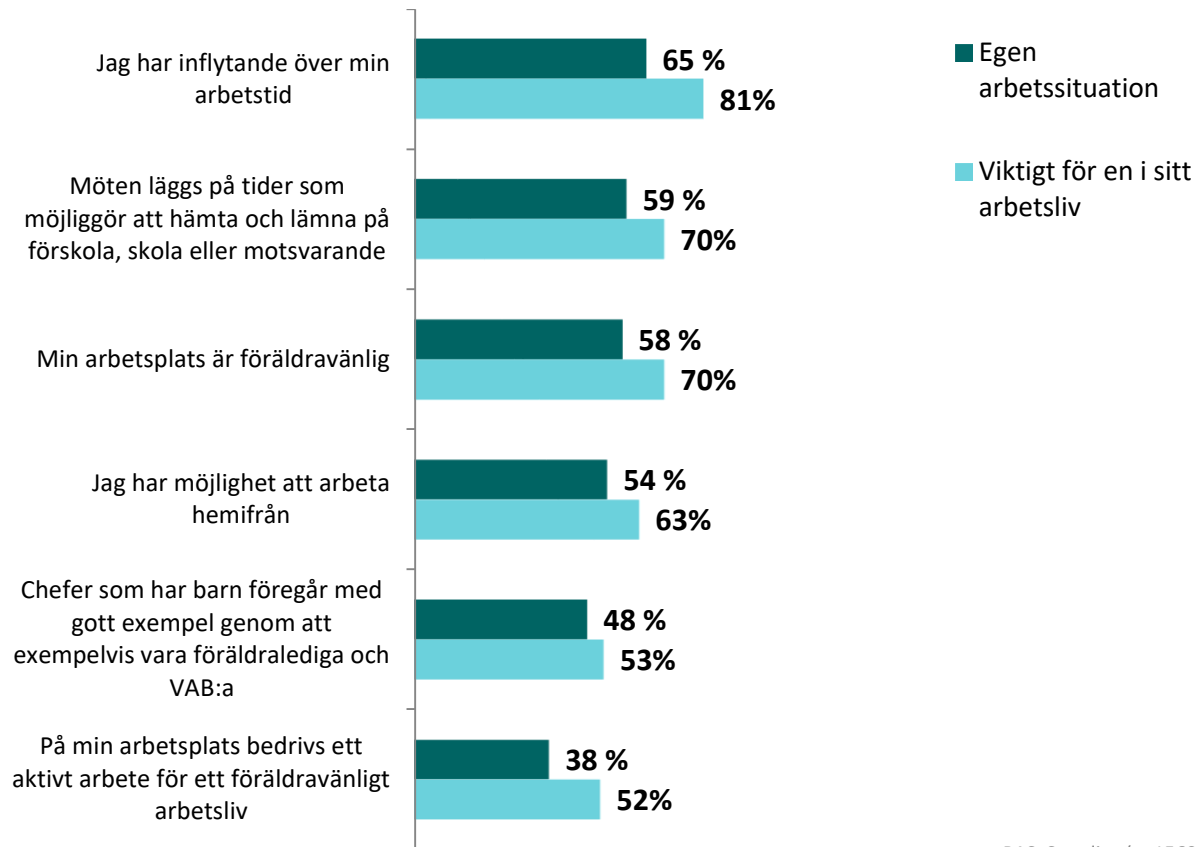
BAS: Samtliga (n=1560)

Jämförelse mellan egen arbetssituation och hur viktigt följande är för en i sitt arbetsliv

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring *din* arbetssituation?

FRÅGA: I vilken utsträckning instämmer du i följande påståenden kring vad som är viktigt för dig i ditt arbetsliv?

Topbox (Svarat 10, 9 eller 8):

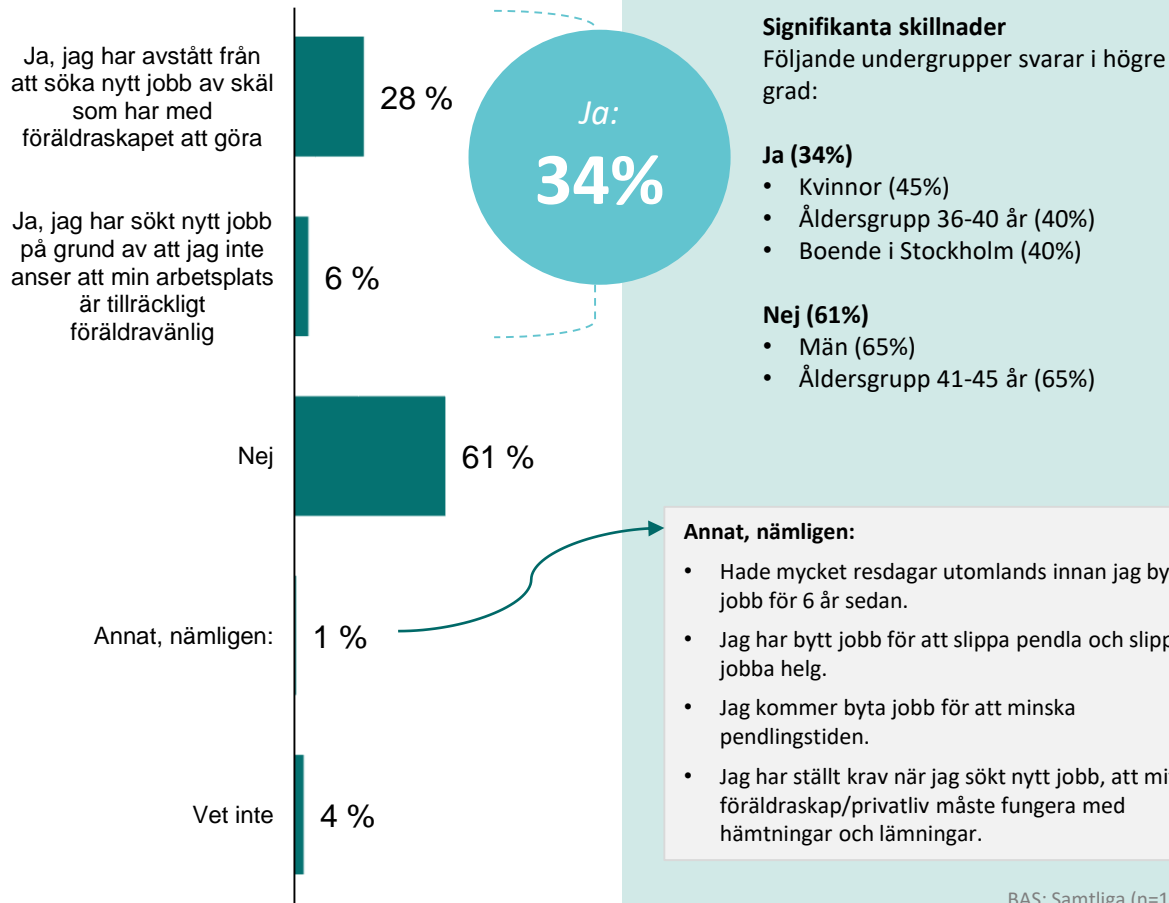


BAS: Samtliga (n=1560)

Karriär- och kompetensutveckling

1 av 3 tjänstemän svarar att deras föräldraskap har påverkat dem när det gäller deras nuvarande arbete eller när de sökt nytt jobb

FRÅGA: Har ditt föräldraskap påverkat dig när det gäller att söka nytt jobb?



BAS: Samtliga (n=1560)

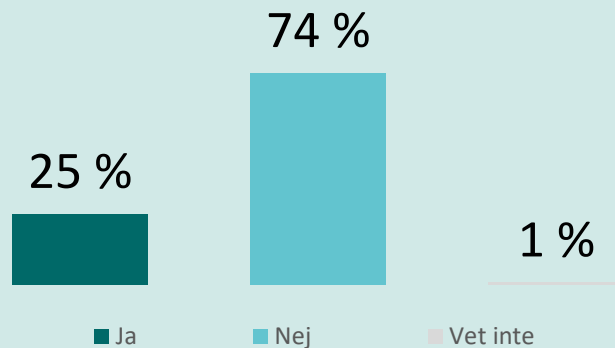
1 av 4 svarar att de gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete

FRÅGA: Har du gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete?

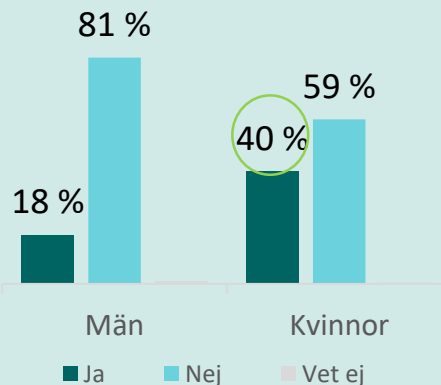
- De som gått ner i arbetstid är i högre grad kvinnor (40%), de som inte har möjlighet att arbeta på distans (36%) och de som aldrig vobbar istället för att VAB:a (32%).
- De som gått ner i arbetstid bor i högre grad i Västra Götalands län (30%) och Norra Sverige (33%).
- De som inte gått ner i arbetstid är i högre grad män (81%), de som har en chefsbefattning (82%), de som har möjlighet att utföra sitt arbete på distans (76%) och de som alltid vobbar istället för att VAB:a (80%).
- De som inte gått ner i arbetstid bor i högre grad i Stockholms län (81%) och i Skåne län (81%).

BAS: Samtliga (n=1560)

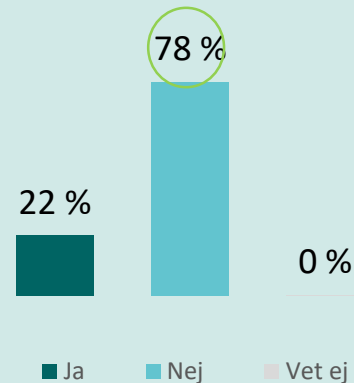
TOTALT



KÖN



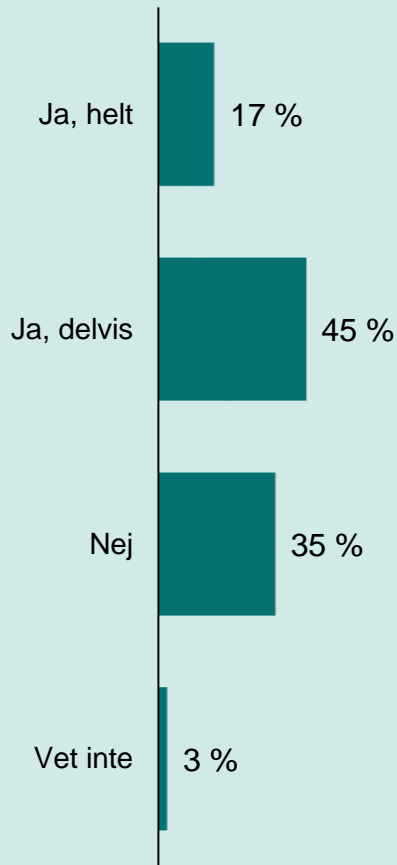
BOENDE I STORSTÄDER



Har gått ner i arbetstid av familjeskäl

Drygt 1 av 3 tjänstemän har inte fått sin arbetsbörda anpassad när de gått ner i arbetstid av föräldrarelaterade skäl

FRÅGA: Har din arbetsbörda anpassats när du har gått ner i arbetstid av föräldrarelaterade skäl?



BAS: Har gått ner i arbetstid (n= 390)

Ja:

62%

Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ja (62%)

- Har ingen möjlighet att jobba på distans (77%)
- Brukar aldrig vobba istället för att VAB:a (72%)

Nej (35%)

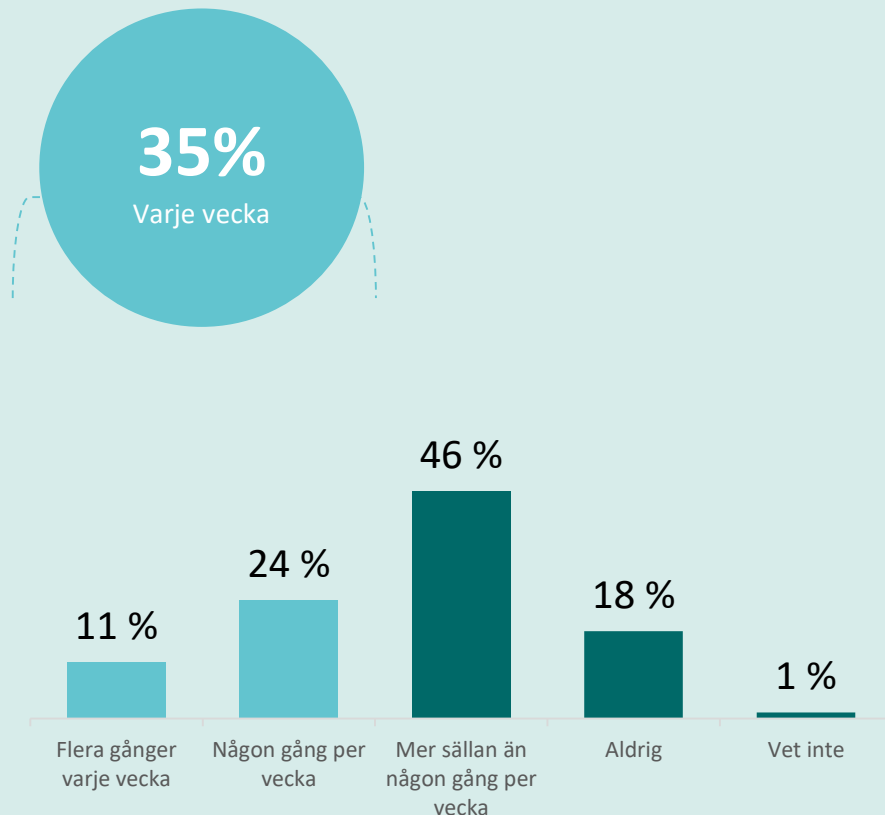
- De som arbetar in om handel (54%)
- De som till viss del har möjlighet att jobba på distans (42%)
- De som arbetar hemma varje vecka av föräldrarelaterade skäl (44%)
- De som alltid vobbar i stället för att VAB:a (48%)

Har möjlighet att arbeta på distans

1 av 3 arbetar under en normal arbetsvecka av föräldrarelaterade skäl delvis hemma en eller flera gånger i veckan

FRÅGA: Under en normal arbetsvecka, händer det att du av föräldrarelaterade skäl delvis arbetar hemma, t ex före lämning/efter hämtning av barn?

- **De som i högre grad arbetar hemma** varje vecka är boende i Stockholms län (41%), de som har en chefsbefattning (41%) och de som alltid vobbar i stället för att VAB:a (51%).
- **De som aldrig arbetar hemma** av föräldrarelaterade skäl är i högre grad de som bor i södra Sverige (28%) och de som aldrig brukar vobba istället för att VAB:a (48%).

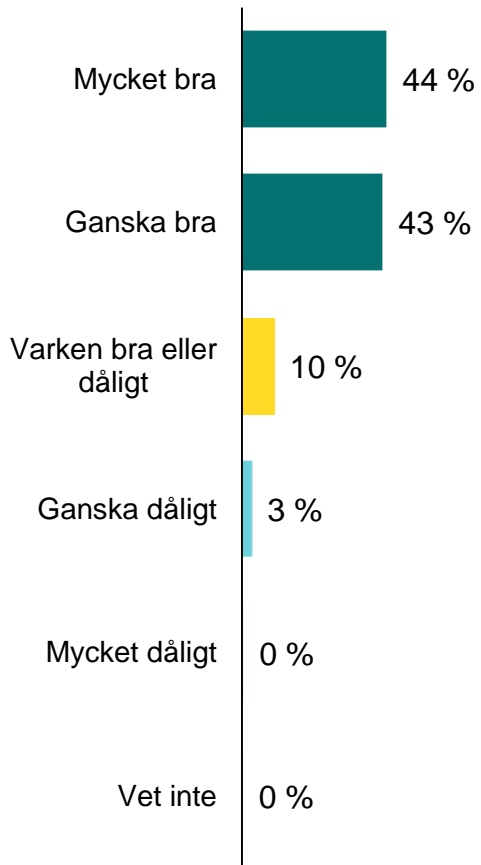


BAS: Kan arbeta på distans (n=1367)

Av dem som delvis arbetar hemma av föräldrarelaterade skäl:

Majoriteten tycker att det fungerar mycket eller ganska bra att arbeta hemma

FRÅGA: Hur tycker du att det fungerar att delvis arbeta hemma av föräldrarelaterade skäl?



BAS: Arbetar delvis hemma (n= 480)



87%

Mycket eller ganska bra

- Åldersgrupp 41-45 år (91%)
- Boende i storstäder (90%)



3%

Mycket eller ganska dåligt

Har varit föräldraledig under de senaste 3 åren:

Nästan 1 av 5 föräldrar anser att deras föräldraledighet har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt

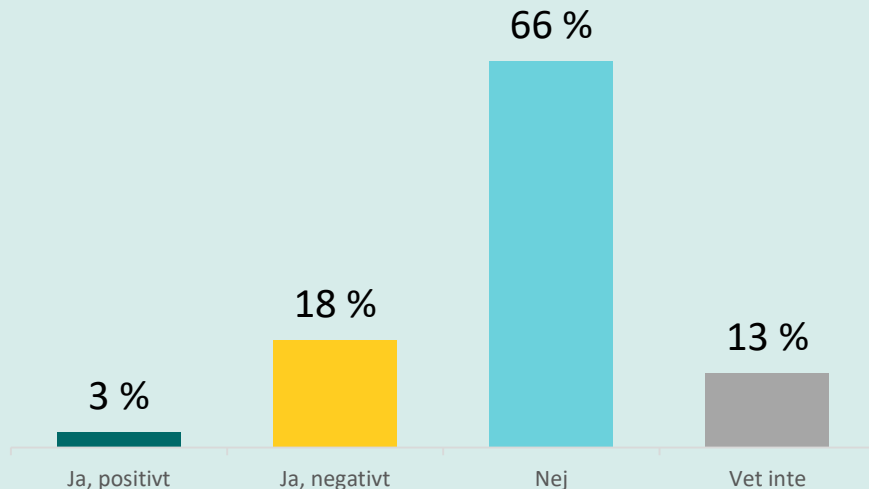
FRÅGA: Anser du att din föräldraledighet har påverkat dina möjligheter till karriärutveckling?

- De som i högre grad svarar att deras föräldraledighet har påverkat deras karriärutveckling negativt är kvinnor (26%), de som varit föräldralediga längre än sex månader (28%) och de som arbetar hemma varje vecka av föräldrarelaterade skäl (23%).



1 av 4

kvinnor svarar att de påverkat deras karriärutveckling negativt.



BAS: Har varit föräldraledig de senaste 3 åren (n=928)

Har varit föräldraledig under de senaste 3 åren:

14 procent anser att deras föräldraledighet har påverkat möjligheterna till kompetensutveckling

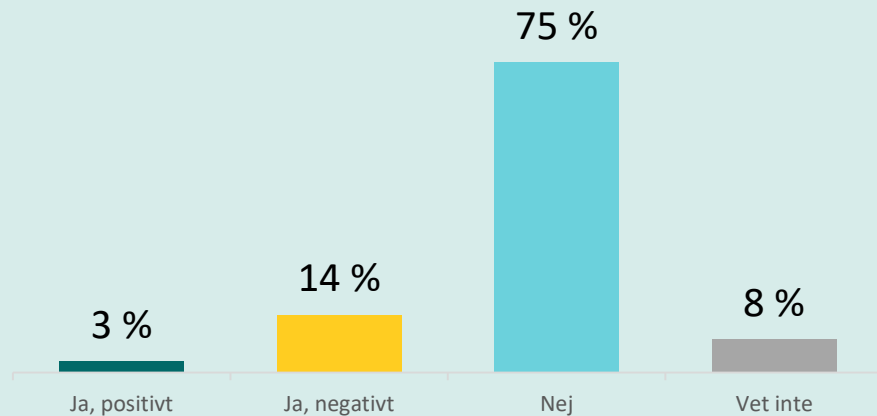
FRÅGA: Anser du att din föräldraledighet har påverkat dina möjligheter till kompetensutveckling?

- De som i högre grad svarar att föräldraledigheten har påverkat möjligheterna till kompetensutveckling negativt är kvinnor (25%) och dem som varit föräldralediga längre än 6 månader (.



1 av 4

kvinnor svarar att de påverkat deras möjligheter till kompetensutveckling negativt.

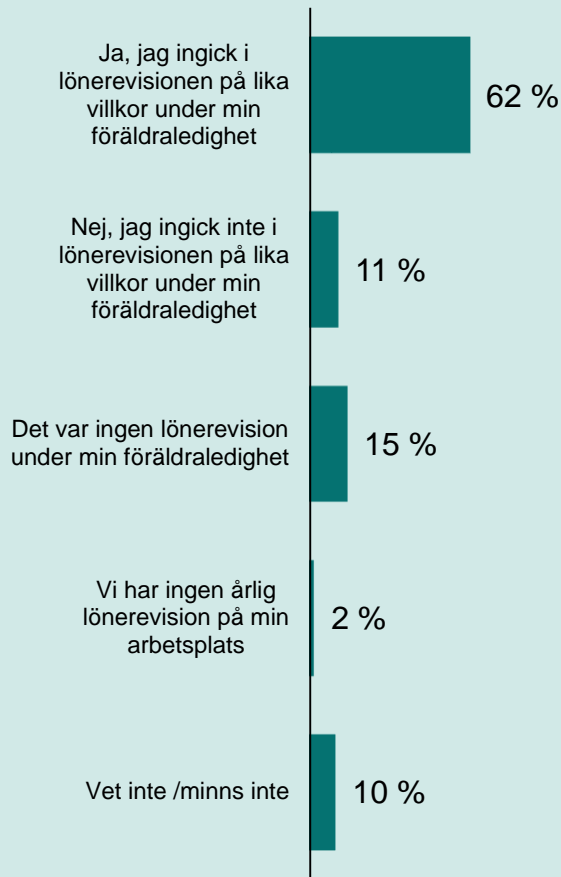


BAS: Har varit föräldraledig de senaste 3 åren (n=928)

Har varit föräldraledig under de senaste 3 åren:

Drygt 6 av 10 ingick i lönerrevisionen på lika villkor under sin föräldraledighet

FRÅGA: Under din senaste föräldraledighet, ingick du då i den årliga lönerrevisionen på samma villkor som andra medarbetare på arbetsplatsen?



BAS: Har varit föräldraledig under de senaste 3 åren (n= 928)

Signifikanta skillnader

Följande undergrupper svarar i högre grad:

Ingick i lönerrevisionen (62%)

- Män (64%), jmf med kvinnor (56%)
- Har varit föräldraledig mellan tre och sex månader (69%)

Nej, jag ingick inte i den (11%)

- Kvinnor (21%)
- Boende i Stockholms län (16%)
- Har varit föräldraledig längre än 6 månader (23%)

FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR ETT FÖRÄLDRAVÄNLIGT ARBETSLIV

- Tjänstemän som också är föräldrar instämmer i hög grad med att följande stämmer in på deras arbetssituation: att de har inflytande över sin arbetstid (65%), att möten läggs på tider som är föräldravänliga (59%) och att deras arbetsplats är föräldravänlig (58%).
- De instämmer i stor utsträckning med att följande är viktigt i arbetslivet: att de har inflytande över sin arbetstid (81%), att möten läggs på föräldravänliga tider (70%) och att arbetslivet är föräldravänligt (70%).

KARRIÄR- OCH KOMPETENSUTVECKLING

- En av tre (34%) tjänstemän svarar att deras föräldraskap har påverkat dem när det gäller deras nuvarande arbete eller när de sökt nytt jobb.
- 25 procent svarar att de gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete.
- Av de som gått ner i arbetstid svarar 17 procent att deras arbetsbörda helt anpassats, 45 procent att den delvis har det och 35 procent att den inte har det.
- 34 procent arbetar under en normal arbetsvecka av föräldrarelaterade skäl delvis hemma en eller flera gånger i veckan.
- Av de som arbetar hemma av föräldrarelaterade skäl: majoriteten (87%) tycker att de fungerar ganska eller mycket bra att arbeta hemma, medan enbart 3 procent tycker att det fungerar dåligt.
- 18 procent anser att föräldraledigheten har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling negativt och 14 procent anser att även möjligheterna till kompetensutveckling påverkats negativt.
- 62 procent svarar att de ingick i lönerevisionen på lika villkor under sin föräldraledighet, 11 procent att de inte gjorde det och 15 procent svarar att det inte var någon lönerevision under deras föräldraledighet.

Skillnader mellan kön



Kvinnor

- Kvinnor instämmer i lägre grad med att de har möjlighet att arbeta hemifrån i sin nuvarande arbetssituation (22%).
- Kvinnor instämmer i högre grad med att de tycker att det är viktigt att deras arbetsliv är föräldravänligt (80%).
- De svarar i högre grad att deras föräldraskap har påverkat dem när det gäller att söka nytt jobb (45%).
- De menar också att deras föräldraledighet har påverkat deras karriärmöjligheter och kompetensutveckling negativt i högre grad (26% respektive 25%).
- De har gått ner i arbetstid i högre grad för att lättare kombinera föräldraskap och arbete (40%).
- De menar i högre grad att de inte ingick i lönerrevisionen på lika villkor på grund av sin föräldraledighet (21%).



Män

- Män instämmer i högre grad med att de har inflytande över sin arbetstid (67%).
- Män svarar i högre grad att deras föräldraskap inte påverkat dem när det gäller att söka nytt jobb (65%).
- Män har i högre grad inte gått ner i arbetstid för att lättare kombinera föräldraskap och arbete (81%).
- De anser *inte* att föräldraskapet har påverkat deras möjligheter till karriärutveckling (69%) eller kompetensutveckling (80%).
- Män svarar i högre grad att de ingick i lönerrevisionen på lika villkor under sin föräldraledighet (64%).

Reflektioner – föräldravänligt arbetsliv

FÖRÄLDRAVÄNLIGA FAKTORER

Det finns en obalans mellan hur viktigt tjänstemännen tycker det är med ett föräldravänligt arbetsliv och den grad som de själva instämmer i hur deras nuvarande arbetssituation är.

FÖRÄLDRASKAP – EN KVINNOFÄLLA

Det är främst kvinnor som påverkas av föräldraskapet. Det framgår bl a när det gäller att söka nytt jobb, att gå ned i arbetstid samt möjligheter till karriär- eller kompetensutveckling.

DISTANSARBETE – MÖJLIGHET/HOT

Möjligheten till distansarbete är inte inkom positivt utan sammanfaller också exempelvis med att de som gått ned i arbetstid inte fått sin arbetstid anpassad.

FÖRÄLDRALEDIGHETENS FÖLDER

Hur lång ens föräldraledighet är har betydelse för huruvida en bl a är med i den årliga lönerevisionen, vilket statistiskt sett missgynnar kvinnor.



Samtliga föräldravänliga faktorer ligger på en högre viktighetsnivå än arbetsplatsen lyckas uppfylla i dagsläget. Störst diskrepans mellan vikt och praktik råder för inflytande över arbetstiden och att det bedrivs ett aktivt arbete för ett föräldravänligt arbetsliv.

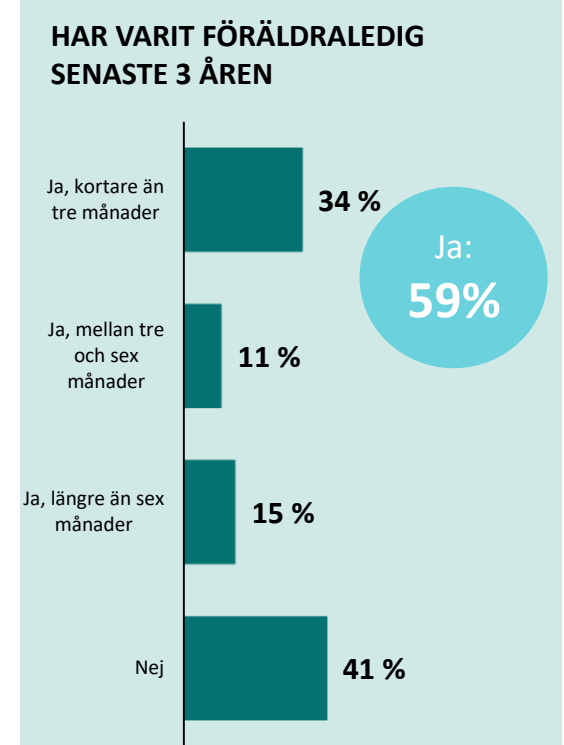
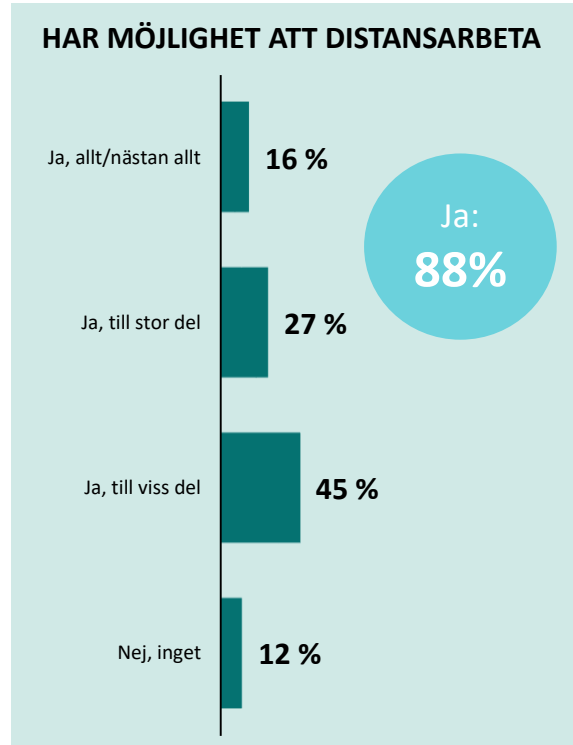
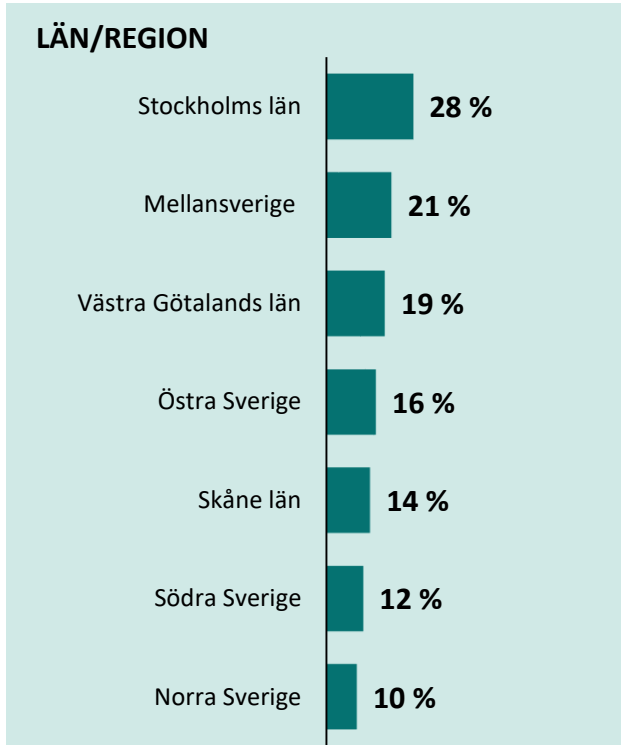
Kvinnorna gör större anpassningar till föräldraskapet än männen gör. Karriären tycks i högre grad sättas på paus för kvinnor i samband med föräldraskapet. Kvinnor är oftare föräldralediga sex månader eller längre. De gör även fler justeringar i arbetslivet när de är tillbaka.

Distansarbete möjliggör heltidsarbete för föräldrar med krävande familjelogistik. Den flexibilitet som distansarbete bidrar med skapar dock en gråzon. Vid deltidarbete finns det en risk att lönen reduceras medan arbetsbördan mer eller mindre består.

De som varit föräldralediga längre än sex månader missgynnas när det gäller karriärutveckling, kompetensutveckling och lönerevision. Eftersom det är vanligare att kvinnor är föräldralediga länge bidrar det ytterligare till karriärmässiga skevheter mellan könen.

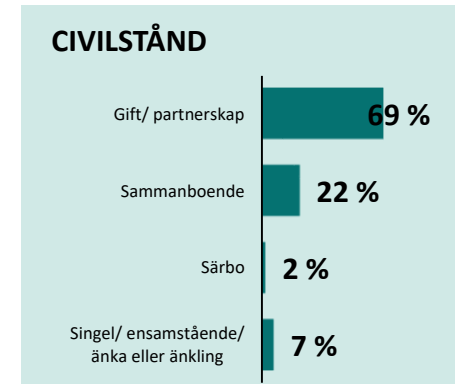
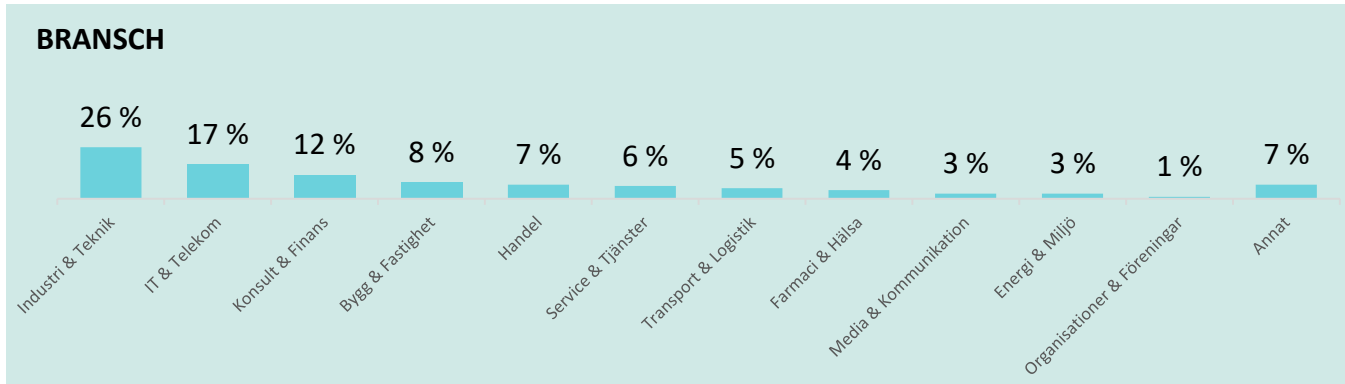
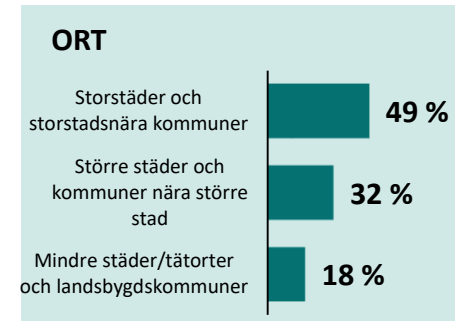
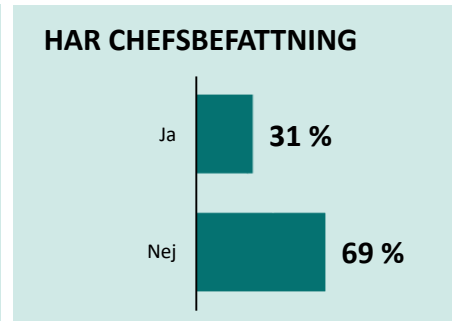
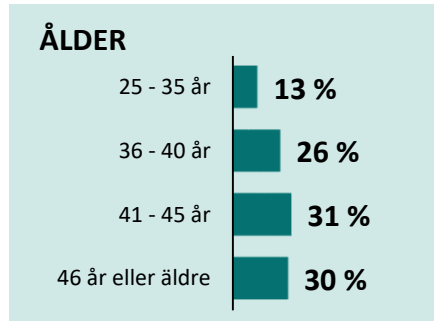
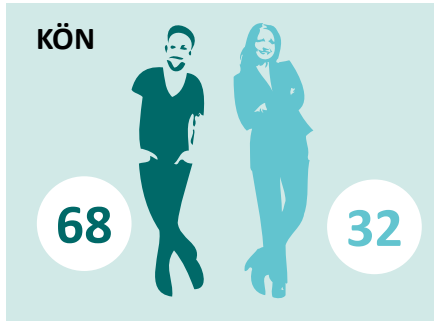
Om deltagarna

Bakgrund



BAS: Samtliga (n=1 560)

Bakgrund



BAS: Samtliga (n=1 560)

Om Novus undersökningar

Kort om Novus Sverigepanel

Novus Sverigepanel består av ungefär 40 000 paneldeltagare. Panelen är slumpmässigt rekryterad (man kan inte anmäla sig själv för att tjäna pengar eller för att man vill påverka opinionen) och är riksrepresentativ avseende ålder, kön och region i åldersspannet 18–79 år. Eventuella skevheter i panelstruktur avhjälps genom att ett riksrepresentativt urval dras från panelen samt av att resultatet vikts.

Vi vårdar vår panel väl genom s k panel management. Det innebär bl a att vi ser till att man inte kan delta i för många undersökningar under en kort period, inte heller i flera liknande undersökningar. Vi har också ett system för belöningar till panelen.



Undersökningsgenomförande

Ett urval ur panelen dras. Dessa får en inbjudan till undersökningen via e-post. Inbjudan innehåller information om hur lång tid undersökningen tar att besvara, sista svarsdatum samt en länk som man klickar på för att komma till frågeformuläret. Man kan besvara alla frågor på en gång alternativt göra paus och gå tillbaka till frågeformuläret vid ett senare tillfälle.

När datainsamlingen är klar påbörjas databearbetningen. Därefter produceras tabeller och en rapport sammanställs.

Fråga gärna efter mer information kring vårt panel management!



Kort om kvalitet i webbpaneler

Novus Sverigepanel håller hög kvalitet. Vi genomför kontinuerligt kvalitetskontroller och valideringar av både panelen och de svar som paneldeltagarna ger.

I jämförande studier (andra webbpaneler) har vi konstaterat att panelisterna i Novus panel tar längre tid på sig för att svara på frågor och att det finns en logik i svaren (exempel: om man tycker om glass och choklad, då tycker man också om chokladglass). I de självrekryterade panelerna ser vi inte denna logik i samma utsträckning.

Vi ser också att våra panelister har ett mer "svensson-beteende" än självrekryterade paneler, där man i är bl a väldigt internetaktiv.

Novus panelister får i snitt 12 undersökningar per år, vilket är betydligt färre undersökningar än i många andra paneler, och ger en högre kvalitet i genomförandet. En annan mycket viktig kvalitetsaspekt är att ange deltagarfrequens (svarsfrekvens) vilket är ett krav enligt samtliga branschorganisationer.

Några viktiga checkpoints när man genomför webbundersökningar i paneler:

- Panelen ska vara slumpmässigt rekryterad för att kunna spegla verkligheten.
- Undersökningsföretaget ska alltid kunna redovisa deltagarfrequens för varje enskild undersökning.
- Panelisterna ska inte vara proffstyckare, d v s få för många undersökningar. Får man fler än två per månad finns risken att man blir proffstyckare och svarar på undersökningen av fel skäl.
- Panelen ska skötas med ett bra panelmanagement avseende belöningar, validering av svar o s v.
- Tid för fältarbetet (genomförandet av intervjuer) ska alltid redovisas och helst innehålla både vardagar och helgdagar.



Publiceringsregler

Novus varumärke är en garant för att en undersökning har gått rätt till och att slutsatserna kring densamma är korrekta utifrån målet med undersökningen.



Enligt internationella branschregler (ESOMAR) är Novus som undersökningsföretag ansvariga för att våra undersökningar tolkas rätt vid första publicering.



För att säkerställa att våra undersökningar presenteras på ett korrekt sätt ber vi alltid att få se den text som skrivs med syfte att publiceras där Novus undersökningar omnämns.

Novus förbehåller sig rätten att korrigera felaktiga siffror och tolkningar som har publicerats.

Vi på Novus älskar frågor



Novus team

Konsult

Kajsa Bergvall

Mobil: 0736831952

E-post: peter.blid@novus.se



Projektledare

Katarina Hajdu

Mobil: 0728562091

E-post: katarina.hajdu@novus.se



Programmerare och statistiker

Åsa Lindgren

E-post: åsa.lindgren@novus.se

The logo icon consists of four squares arranged in a 2x2 grid. The top-left square is dark teal, the top-right is light green, the bottom-left is black, and the bottom-right is light blue.

novus