

# ALLTID MÅNDAG?

ANDERS CARLANDER OCH ELIAS JOHANNESSEN

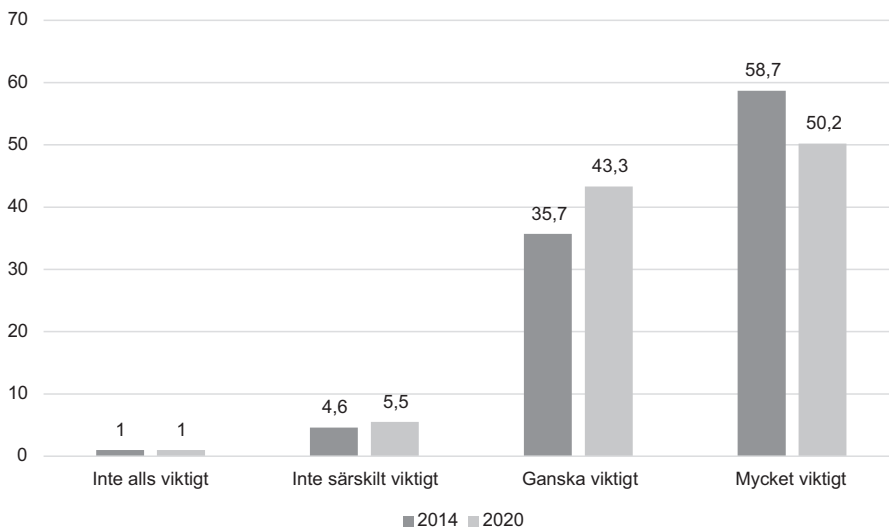
*Sköna söndag, Fräcka fredag, eller Lördag hela veckan.* Många äro de populärkulturella referenserna till veckodagar. Men måndagens mystik är laddad med något alldeles speciellt. Det är en dag som många förknippar med att återigen vara tillbaka på ruta ett i den cykliska processen av förvärvsarbete alternativt en nystart full av möjligheter. Men synen på förvärvsarbete har förändrats ganska mycket de senaste åren, inte minst under coronapandemin, där begrepp som distansarbete, armbågshälsning eller Zoom har färgat hur en stor andel människor har arbetet och interagerat med varandra under pandemin. Många menar att coronapandemin snarast har förstärkt de arbetsmarknadstrender som redan fanns i samhället, så som att vi går mot en högre grad av digitalisering och flexibilitet när det gäller *hur* och framför allt *var* vi vill jobba. Parallellt med nyheter och ett stort fokus på coronapandemin har klimatdebatten alltjämt varit het under året och coronapandemins mer eller mindre framtvingade restriktioner har gjort att forskare världen över har kunnat observera effekter av exempelvis distansarbete och digitala möten på klimatet. Det är tydligt att förvärvsarbetet utvecklas i rask takt och att alla måndagar i någon filosofisk mån således är unika. Det kommer förhoppningsvis bli många måndagar framöver och frågan som många ställer sig nu är hur vi kan dra nytta av kunskapen från coronapandemins snabba omställning så att framtidens arbetsliv präglas av hållbarhet, både vad det gäller den berömda ”gröna omställningen” men också utifrån psykosocial hållbarhet där allt fler trivs på jobbet och att ingen ska behöva bli sjuk på grund av sitt jobb. Tematiken för den här boken är arbetsliv och titeln gör anspråk på ett hållbart arbetsliv där vi belyser olika sociala och hållbara aspekter av arbetsliv och frågar oss om gårdagens arbetsätt behöver vara morgondagens?

## Balans mellan arbetsliv, hälsa och fritid

I det följande kommer vi presentera hur invånarna i Västra Götalandsregionen ser på sitt arbete och vi kommer också göra jämförande analyser mellan 2014 och 2020 då många av frågorna ställdes vid både tillfällena. Om vi börjar med att analysera hur många som tycker att arbetet är viktigt på en skala som sträcker sig från 1 (Inte alls viktigt) till 4 (Mycket viktigt) är det en statistiskt signifikant ( $p < .001$ ) skillnad mellan 2014 ( $M = 3,52$ ,  $SE = ,01$ ) och 2020 ( $M = 3,43$ ,  $SE = ,01$ ). Resultatet är detsamma när vi kontrollerar för ålder, kön, utbildning samt inkomst där arbetet bedöms som något mindre viktigt 2020 ( $\hat{M} = 3,43$ ,  $SE = ,01$ ) jämfört med 2014

( $\hat{M} = 3,52$ ,  $SE = ,02$ ). Procentsatserna för respektive svar presenteras i figur 1 nedan där det framgår att en stor majoritet anser att arbetet är ganska eller mycket viktigt för dem både 2014 och 2020 men att andelen som svarar 'Mycket viktigt' har sjunkit från cirka 59 procent 2014 till omkring 50 procent 2020.

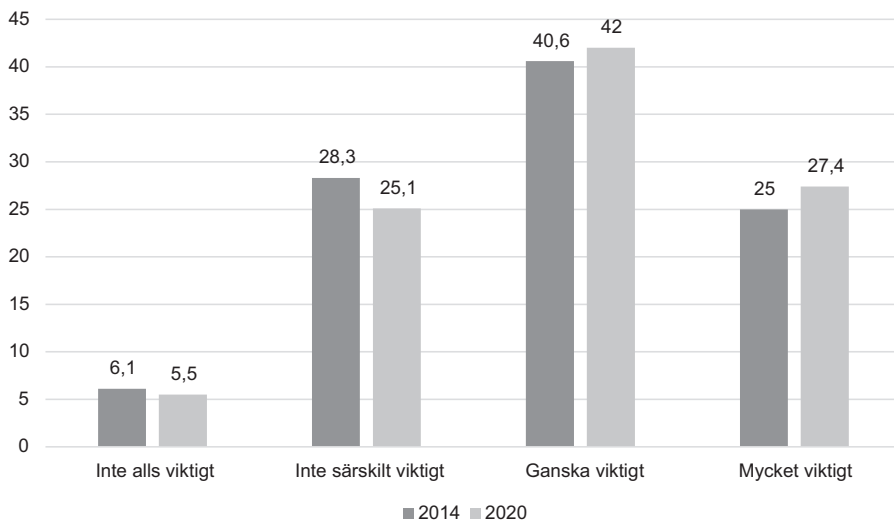
**Figur 1 Viktigt med arbete 2014 och 2020 (procent)**



**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt är/var arbete för dig personligen' Svarsskalan framgår av figuren.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

En nyligen publicerad spaning i Harvard Business Review (Kropp, 2021) resonerar kring det faktum att många arbetsgivare under pandemin fått en allt större inblick i medarbetares privatliv och hälsa. Den övergripande HR-trenden är att företag kommer att ha ett större ansvar för personalens välmående både på företaget och på fritiden. Vi kan också konstatera att just hälsa i relation till arbetet är något som verkar värderas relativt högt i resultaten från de västsvenska SOM-undersökningarna 2014 och 2020. En klar majoritet – omkring 66 procent 2014 och cirka 70 procent 2020 – anser att det är ganska eller mycket viktigt med en låg grad av stress i arbetet (figur 2). Vi kan därmed också konstatera att det verkar ha blivit en viktigare fråga med stress i arbetslivet 2020 jämfört med 2014 om än att skillnaderna är relativt små.

**Figur 2 Stress i arbetslivet 2014 och 2020 (procent)**

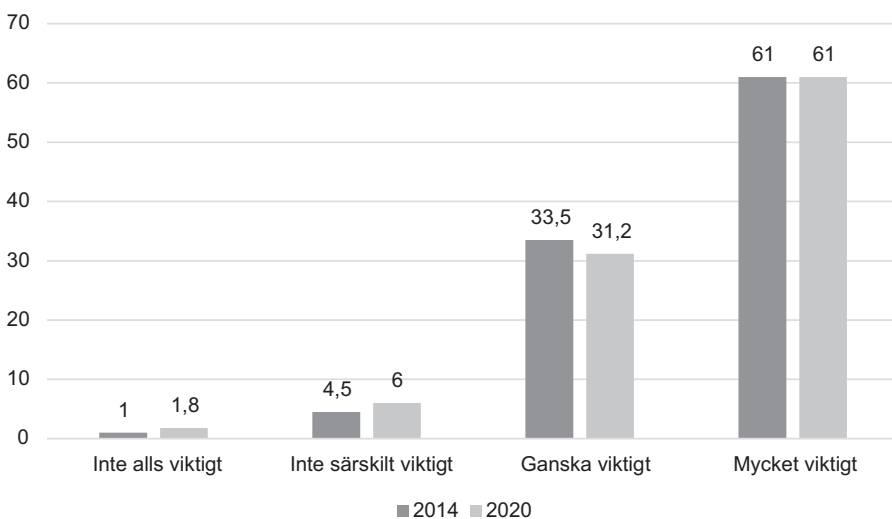
**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt för dig personligen är/var följande i ett arbete?' | Lite stress' Svarsskalan framgår av figuren.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

En annan viktig fråga på samma tema, som också rapporteras i Academic Works (2021) undersökning är hur viktigt invånarna i Västragötalandsregionen tycker att det är att kunna kombinera arbete med privat- och familjeliv. Frågeformuleringen "Att arbetet går att kombinera med privat- och familjeliv" ligger nära en definition som diskuteras av Noon, m.fl. (2013), där balansen mellan arbete och fritid handlar om medarbetarens förmåga att kombinera sitt övriga liv och arbete på ett tillräckligt bra sätt utan att kraven från den ena domänen tar överhanden och skapar ett slags missnöje i den andra domänen. Det handlar om att hitta balans mellan arbete och andra ambitioner, prioriteringar, åtaganden och skyldigheter oavsett individens ålder och kön. Individer har fått uppleva att både arbetslivet och det övriga livet ställer allt högre krav på tillgänglighet (Bergman, 2011). I arbetslivet finns förväntningar i form av att individen skall arbeta utanför arbetstiden (t.ex. åka på arbetsresor eller ta med sig arbete hem som utförs på kvällarna eller på helgerna). Samtidigt har teknologin möjliggjort att medarbetare också svarar på arbetsmejl från kunder och/eller arbetskollaboratorer efter kontorsarbetstidens slut. Dessutom menar Bergman (2011) att anhöriga, barn och partners förväntar sig att individen avsätter tid och energi åt dem. Således kan det bli svårt att kombinera arbetslivet med det övriga livet. Det föresätter att förväntningarna i både arbetslivet och privatlivet är realistiska i förhållande till varje individs livssituation. Bland invånarna i Västra Götaland är det nästan två tredjedelar som anser att det är mycket viktigt med

ett arbete som går att kombinera med privat- och familjeliv. Motsvarande andelar för att tycka att det är ganska viktigt med ett arbete som går att kombinera med privat- och familjeliv var cirka 33 respektive 31 procent, vilket framgår av figur 3 nedan. Resultaten visar att det är generellt relativt små skillnader mellan 2014 och 2020 men det är totalt sett en stor övervikt till förmån för de som anser att det är ganska eller mycket viktigt att arbetet går att kombinera med privat- och familjeliv. Omkring 95 procent anser att det är ganska eller mycket viktigt (figur 3).

**Figur 3** *Kombinera arbete med privat- och familjeliv 2014 och 2020 (procent)*



**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt för dig personligen är/var följande i ett arbete? | Att arbetet går att kombinera med privat- och familjeliv' Svarsskalan framgår av figuren.

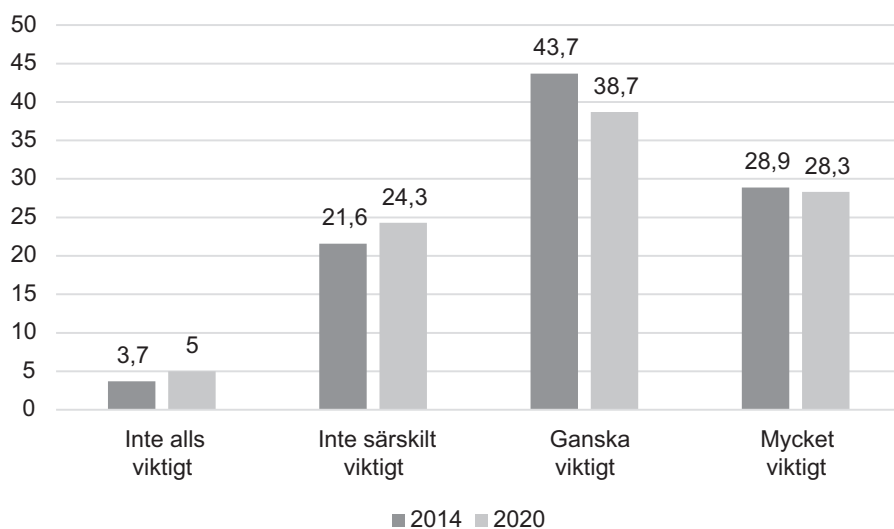
**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

En obalans mellan arbets- och privatliv kan leda till ohälsa och stress. Vid obalans mellan arbetsliv och privatliv menar Noon m.fl. (2013) att det finns två strategier på individnivå. Den första strategin kretsar kring att individen väljer att gå ned i arbetstid för att lösa denna obalans. Den andra strategin inbegriper att individen söker sig till ett arbete som är behäftat med flexibilitet eller att ena parten arbetar kvällstid och den andra dagtid. Flexibilitet har också yttrat sig i form av att kunna arbeta hemifrån vilket har sparat restid till och från arbetet. Under Covid-19-pandemin blev distansarbetet för dem som hade möjlighet till det standardlösningen. Den mer flexibla arbetsformen är emellertid inte någon ny företeelse på den svenska arbetsmarknaden (Alvin m.fl., 2012). I takt med att företag och organisationer decentraliserar sin verksamhet, flyttas även makten över *hur, när* och *var* arbetet

skall utföras ned på den enskilda medarbetaren. Organisationer förväntas att arbetstagarna ska vara alltmer självständiga. Med hjälp av informationsteknologins utveckling har det också skapats goda förutsättningar för det flexibla arbetet (Webster, 2018). Flexibiliteten bygger på att arbetsvillkoren avregleras successivt. På så vis kan de anställda fatta egna beslut och få större frihet att bestämma över *hur*, *när* och *var* de skall utföra sina arbetsuppgifter så länge som de blir utförda på ett tillfredsställande bra sätt (Alvin m.fl., 2012).

Bland invånarna i Västra Götaland är det mindre än en tredjedel som tycker att det är mycket viktigt med flexibla arbetstider. År 2014 var det närmare 29 procent som angav att flexibla arbetstider är mycket viktigt medan motsvarande andel uppgick till strax över 28 procent år 2020. För individer som uppger att det är ganska viktigt med flexibla arbetstider ser vi en minskning med 5 procentenheter från cirka 44 till 39 procent när vi jämför år 2014 med 2020. På motsvarande sätt ser vi en mindre ökning bland dem som anser att det inte är viktigt med flexibla arbetstider (26 respektive 29 procent) där även denna ökning är statistiskt signifikant. Vi ser en möjlig sjunkande trend där invånarna värdesätter flexibla arbetstider i allt mindre utsträckning.

**Figur 4 Flexibla arbetstider 2014 och 2020 (procent)**



**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt för dig personligen är/var följande i ett arbete? | Flexibla arbetstider' Svarsskalan framgår av figuren.

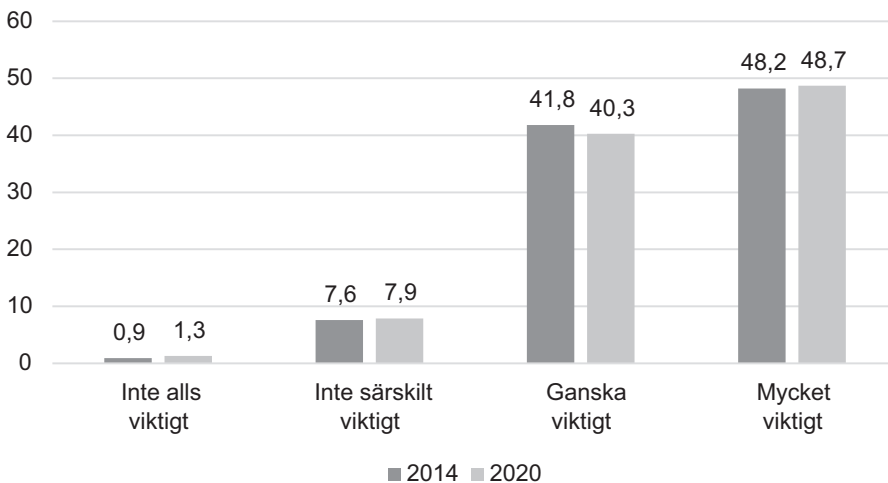
**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

## Drivkrafter och motivation till arbete

Värdeskapande HR (human resources) tar sikte på att ta hand om och utveckla personalen som är organisationens viktigaste resurs (Ulfsdotter Eriksson, 2013). Enligt en uppskattning från Trygghetsrådet (2016) är det ca 1,8 miljoner arbetstagare som funderar på att byta jobb. De vanligaste orsakerna anses vara bristande möjligheter till utveckling, låg lön, missnöje med chefen eller förändringar som man ogillar. En del av dessa arbetsrelaterade aspekter återfinns bland de tio viktigaste faktorerna vid valet av en arbetsgivare, enligt Academic Works (2021) årliga undersökning (Young Professional Attraction Index) som genomförs i samarbete med Kantar Sifo. I topp ligger god arbetsmiljö och bra kollegor (70%) följt av lön och förmåner (61%), bra chef (52%), karriär- och utvecklingsmöjligheter (52%), anställningstrygghet (46%), arbetsuppgifternas karaktär och utformning (45%), samt flexibilitet och work-life balance (44%) med flera.

Betydelsen av t.ex. ett utvecklande arbete framträder även hos invånarna i Västra Götaland där svarmönstret på frågan ”*Ett arbete där jag kan utvecklas*” ligger nära nog konstant när vi jämför hur invånarna har svarat på frågan mellan 2014 och 2020. År 2014 uppgav 48 procent av västsvensarna att ett arbete där de kan utvecklas i är mycket viktigt. Motsvarande andel år 2020 uppgick till 49 procent. Vidare ansåg 42 procent att det var ganska viktigt med ett arbete där de kan utvecklas i samband med 2014 års undersökning. Denna andel sjönk till omkring 40 procent sex år senare (figur 5).

**Figur 5** Ett utvecklande arbetsliv 2014 och 2020 (procent)

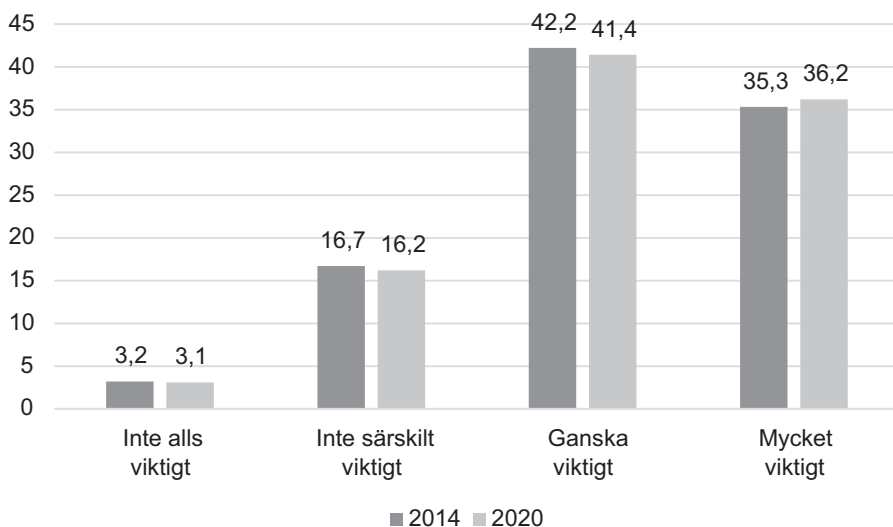


**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt för dig personligen är/var följande i ett arbete? | Ett arbete där jag kan utvecklas' Svarsskalan framgår av figuren.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

En annan viktig drivkraft när det gäller arbete, som många tror kommer bli viktigare i framtiden (Kropp, 2021), är att företagets värden överensstämmer med de egna. Det vill säga, många företag kommer sannolikt att inta en mer proaktiv roll i samhällsfrågor såsom miljö (d.v.s hur anställda reser till och från jobbet men även hur du reser i tjänsten). Ett starkt värde för många människor är drivkraften att vilja hjälpa andra, vilket ligger nära begreppet altruism. Batsons (1991, s.6) definierar begreppet: ”Altruism is a motivational state with the ultimate goal of increasing another’s welfare”. Batson menar att altruism är ett slags prosocial motivation som bygger på att empatiska känslor uppkommer och således väljer människor att bidra till andras väl. Att hjälpa andra i arbetet ger också upphov till social samhörighet och uppskattning, något som många människor eftersträvar (Rubin, 2000). I Västra Götalandsregionen är det drygt en tredjedel som tycker att det är mycket viktigt med ett arbete där de kan hjälpa andra människor. År 2014 och 2020 var det cirka 35 respektive 36 procent som uppgav att det var mycket viktigt med detta inslag i arbetet. Det är något fler (42 respektive 41 procent) som angav att det är ganska viktigt med ett arbete där de kan hjälpa andra människor (figur 6).

**Figur 6 Ett arbete där man kan hjälpa människor 2014 och 2020 (procent)**



**Kommentar:** Frågan lyder 'Hur viktigt för dig personligen är/var följande i ett arbete? | Ett arbete där man kan hjälpa andra människor' Svarsskalan framgår av figuren.

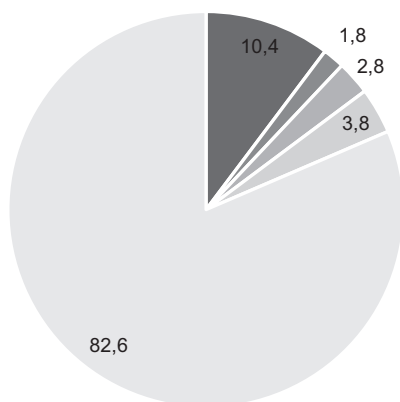
**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2014 samt 2020.

Sammantaget är det drygt två tredjedelar av invånarna i Västra Götaland som tycker att det är viktigt med att arbeta som är behäftat med möjligheter att hjälpa andra människor medan resterande inte tycker att det är viktigt med ett sådant arbete.

## Coronapandemin och arbetslivets villkor

Coronapandemin drabbade arbetsmarknadens sektorer olika hårt. Totalt sett kan det konstateras att sysselsättningsgraden under coronapandemins första år minskade i Sverige för första gången sedan finanskrisen 2008, där anställda inom hotell och restaurang, kultur samt transport har drabbats hårdast (SCB, 2021). I den västsvenska SOM-undersökningen 2020 ställde vi frågan om huruvida man hade blivit påverkad av coronaviruset i relation till arbetsmarknadsstatus. Resultatet visar att strax över 80 procent säger sig inte ha blivit påverkad medan nära 20 procent säger sig, som en följd av coronaviruset, ha blivit permitterad, varslad, arbetslös eller sjukskriven (figur 7). Observera här att det är fullt möjligt – och tillåtet i enkäten – att kryssa i flera alternativ.

**Figur 7** Coronavirusets effekter på arbetsmarknaden (procent)



■ Permitterad ■ Varslad ■ Arbetslös ■ Sjukskriven □ Jag har inte råkat ut för något av ovanstående

**Kommentar:** Frågan lyder 'Har du som en följd av coronaviruset blivit något av följande?' Svarsalternativen framgår av figuren och motsvarar de som svarat med ja/kryss.

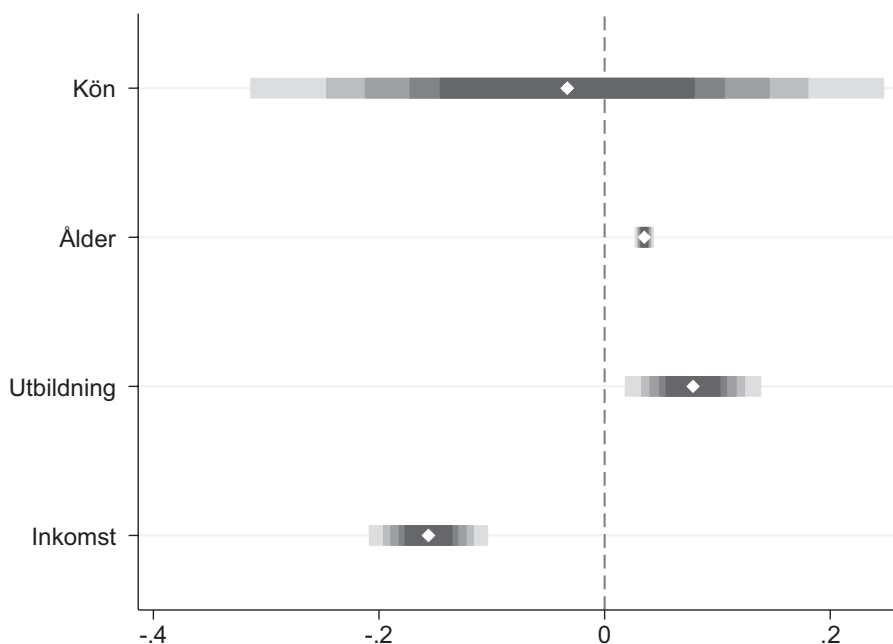
**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

Det kan förvisso konstateras att den grupp som svarar att de *har* blivit drabbade av coronaviruset är relativt heterogen, men om vi ändå analyserar hur den grupp som *inte* har blivit drabbad eventuellt skiljer sig åt beträffande ålder, kön, utbildning



och inkomst så ser vi några signifikanta om än svaga samband. Resultatet visar att de som inte har blivit drabbade (permitterad, varslad, arbetslös, sjukskriven) i högre utsträckning rapporterar en signifikant högre ålder, utbildning men en lägre inkomst (figur 8). Det bör påpekas att modellen endast förklarar cirka 6 procent av variationen i frågan om man har blivit drabbad eller ej, vilket innebär att det finns många andra förklaringar utöver de som vi presenterar här.

**Figur 8** Coronavirusets effekter på arbetsmarknaden (regressionskoefficienter)



**Kommentar:** Frågan lyder 'Har du som en följd av coronaviruset blivit något av följande? | Jag har inte räkat ut för något av ovanstående' Svartalternativen framgår av figuren och motsvarar de som svarat med ja/kryss.

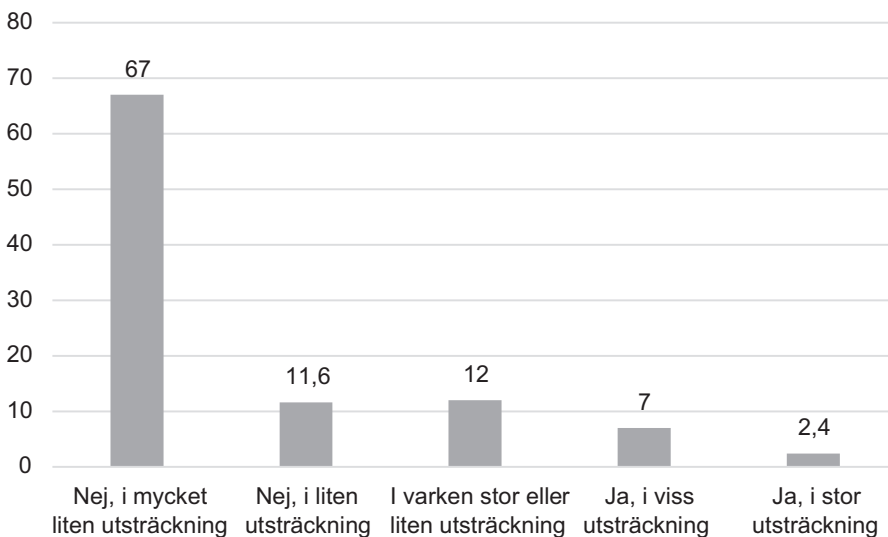
**Not.** Figuren visar resultatet från en logistisk regressionsanalys (log odds, B) där sambandet mellan frågan ovan och prediktorerna kön, ålder, utbildning och inkomst visas grafiskt.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

En närbesläktad fråga som inkluderades i den västsvenska SOM-undersökningen handlar om huruvida man upplever att man har drabbats ekonomiskt till följd av åtgärder i samhället eller från sin arbetsgivare i relation till coronapandemin. Frågan besvarades med hjälp av en femgradig skala från 1 (Nej, i mycket liten utsträckning) till 5 (Ja, i stor utsträckning). Siffrorna indikerar att en stor majoritet av

invånarna i Västra Götaland inte anser att de har drabbats ekonomiskt till följd av pandemins åtgärder (figur 9). Strax under var tionde invånare anser att de har fått ekonomiska problem i viss eller stor utsträckning. Cirka 2 procent av invånarna uppger att de har fått ekonomiska problem i stor utsträckning. I sammanhanget är det sannolikt en låg siffra om man jämför med många andra länder men vi kan också konstatera att de här siffrorna hade med all säkerhet sett betydligt värre ut om inte världens centralbanker hade sjösatt de massiva stimulansåtgärder som man gjorde inom ett kvartal (Federal Reserve, 2020) efter att världshälsoorganisationen WHO ropade pandemi (WHO, 2020). Siffrorna hade också sannolikt sett annorlunda ut om inte Pfizer/Biontech med flera hade utvecklat väl fungerande vaccin till världen på rekordtid.

**Figur 9 Ekonomiska problem till följd av coronapandemin (procent)**



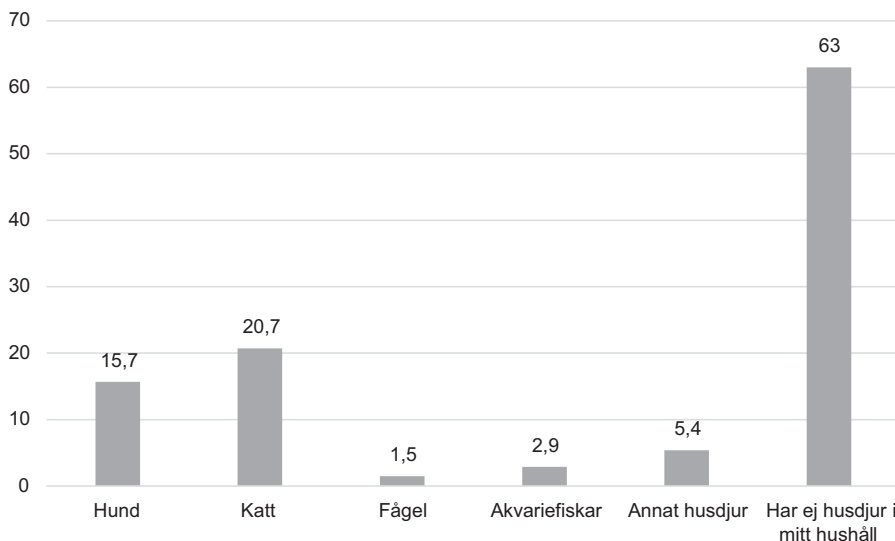
**Kommentar:** Frågan lyder 'Har du fått ekonomiska problem till följd av åtgärder i samhället eller från din arbetsgivare relaterade till coronaviruset?' Svarsskalan framgår av figuren.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

En annan aspekt av coronapandemin och hemarbete är att allt fler har funderat på, eller gjort slag i saken, och skaffat sig husdjur, kanske främst hundar (Harr, 2021). Det är åtminstone för hundar som antalet registrerade valpar hos Jordbruksverket har ökat markant, upp emot 40 procent jämfört med innan pandemin. I den västsvenska SOM-undersökningen 2020 inkluderade vi en fråga om man hade något husdjur hemma där vi frågade invånarna om de hade hund, katt, fågel, akvariefiskar eller något annat husdjur. Resultaten indikerar att katt alltså är det

mest populära husdjuret där omkring vart femte hushåll uppger att de har en katt, följt av det näst mest populära husdjuret i form av hund där cirka 16 procent sätter kryss (figur 10). Jämför vi dessa siffror med en nyligen genomförd undersökning på uppdrag av SKK och Agria så ser vi att det stämmer relativt väl där vart tredje hushåll uppger att de har ett husdjur samt att katt är det mest populära husdjuret följt av hunden (SKK, 2021). I den västsvenska SOM-undersökningen 2020 uppger 63 procent av de svarande att de inte hade något husdjur.

**Figur 10 Husdjur i Västra Götaland (procent)**



**Kommentar:** Frågan lyder 'Har du eller någon i ditt hushåll något av följande husdjur?' Svarsalternativen framgår av figuren.

**Källa:** Den västsvenska SOM-undersökningen 2020.

### Många äro framtidsspaningarna, få äro realistiska?

Covid-19-pandemin skakade om arbetsmarknaderna globalt under 2020. I Sverige varslades drygt 89 000 personer om uppsägning under mars och juni månad i början på pandemin och andra fick snabbt infinna sig i att arbeta hemifrån när kontor stängdes. Många andra arbetare ansågs nödvändiga och fortsatte att arbeta på sjukhus, livsmedelsbutiker och lager med tydliga, nya direktiv för att minska spridningen av det nya coronaviruset (Arbetsförmedlingen, 2021). Härmed påverkades inte bara folks resvanor till och från arbetet, men också hur folk ser på arbetet och fritiden. Faktorer såsom att ha ett arbete, balans mellan privat- och familjeliv, ett utvecklande arbete och mindre stress i arbetslivet samt ett arbete där man kan

hjälpa andra fortsätter att vara viktiga faktorer även under pandemin. Att ha ett arbete som är behäftat med flexibla arbetstider verkar inte vara så högt prioriterat och tenderade i våra resultat att minska i popularitet mellan åren bland invånarna i Västra Götaland. Vi kan endast spekulera i vad orsakerna är men det är inte helt osannolikt att många arbetstagare trivs med den naturliga gräns mellan arbetsliv och privatliv som dras när klockan slagit fem. Bortsett från extraordinära grupper som entreprenörer, konstnärer och akademiker är det relativt få som lever som man jobbar och jobbar som man lever.

En global effekt av coronapandemin och restriktioner som instiftades beträffande exempelvis hemarbete och resor var att de globala utsläppen minskade radikalt för första gången på många år och vi får gå tillbaka till tiden omkring andra världskriget för att se ett liknande hack i energikurvan (IEA, 2020). Men återhämtningen världen över kommer med absolut största sannolikhet att öka de globala utsläppen och energianvändningen till högre nivåer än innan pandemin. Det fanns tankar om att coronapandemins påverkan på klimatet möjligen skulle kunna ”spilla över” till en postpandemisk tid, där en stor del av världens arbetstagare jobbar hemifrån och reser i mindre utsträckning. Det är emellertid långt ifrån självklart hur energinettot ser ut om man betänker det ökade behovet av större bostäder, mer eller mindre dubbla arbetsstationer (dator, skärm, skrivbord, kringutrustning m.m.), samt skalfördelar av exempelvis uppvärmning och energiförbrukning (World Economic Forum, 2021). Det är också en ganska stor skillnad på att finna sig i en situation där hemarbete och hemester i svenska grönområden med grillad korv är ett tillfälligt övergående scenario på grund av en pandemi och ett långsiktigt gångbart alternativ för den genomsnittlige svensken. Det är helt enkelt för tidigt att spana för långt in i framtiden och vi tror att det är viktigt att fråga olika sektorer och grupper av arbetstagare kontinuerligt hur de vill jobba och varför. Mycket mer data behövs på detta område innan spaningar och slutsatser dras om att en åtminstone tillräckligt stor kritisk massa av alla arbetstagare som har jobbat hemifrån och semestrat hemma skulle vilja fortsätta med det under en överskådlig framtid. Alldeles oavsett de tragiska konsekvenserna av coronapandemin så har det inneburit ett slags naturligt experiment där vi har kunnat observera olika effekter på klimatet, hur människor reagerar och mår och det kommer med all säkerhet vara viktiga ingredienser när det kommer till att planera för en hållbar framtid. Vi kan slutligen konstatera att många av de arbetslivsrelaterade faktorer som vi presenterar i denna bok tyder på en relativt hög nivå av stabilitet. Det funkar överlag ganska bra i Sverige och i Västra Götaland.

## Referenser

- Academic Work (2021). *YPAI 2021: Viktigast vid valet av arbetsgivare*. Hämtad 2021-10-28 <https://www.academicwork.se/foretag/ypai-2021-viktigast-hos-arbetsgivare>
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. (2012). Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 18(1), 9-24.
- Batson, D. C. (1991). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bergman A (2011). *Otillräcklighet – den passionerade exploateringens bittra eftersmak* i Bergqvist T, Gillberg G & Ivarsson L (red) *Arbete: passion och exploatering*. Växjö: Linnéuniversitetet (s 106-122).
- Federal Reserve (2020). Federal Reserve announces extensive new measures to support the economy. Hämtad 2021-11-01 <https://www.federalreserve.gov/newsevents/pressreleases/monetary20200323b.htm>
- Harr, T. (2021). Fler skaffar hund under pandemin. *Svenska Dagbladet*. Hämtad 2021-11-02 <https://www.svd.se/fler-skaffar-hund-under-pandemin>
- IEA (2020). The Covid-19 pandemic resulted in the largest-ever decline in global emissions. *IEA, International Energy Agency*. Hämtad 2021-11-02 <https://www.iea.org/articles/global-energy-review-co2-emissions-in-2020>
- Kropp, B. (2021). 9 Trends That Will Shape Work in 2021 and Beyond. *Harvard Business Review*. Hämtad 2021-10-21 <https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond>
- Noon, M., Blyton, P., & Morrell, K. (2013). *The realities of work: Experiencing work and employment in contemporary society*. Macmillan International Higher Education.
- Rubin, L. (2000). *Engagemang i Lutherhjälpen: studier av motiv och drivkrafter hos frivilligt aktiva*. Avhandling. Lunds universitet.
- SCB (2021). Coronapandemin slog hårt mot arbetsmarknaden 2020. Hämtad 2021-11-01 <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-arsmedeltal-2020/>
- SKK (2021). Husdjur i vart tredje svenskt hem. *Svenska Kennelklubben*. Hämtad 2021-11-02 <https://www.skk.se/sv/Agria-SKK-Forskningsfond/Nyhetsarkiv/2021/4/husdjur-i-vart-tredje-svenskt-hem/>
- Trygghetsrådet (2016). Pressmeddelanden: 1,8 miljoner svenskar vill byta jobb. Publicerad 2016-06-21. Hämtad 2021-10-29 <https://news.cision.com/se/trr/r/1-8-miljoner-svenskar-vill-byta-jobb,c2032694>
- Ulfsson Eriksson, Y. (2013). *Personalvetenskap-som förhållningssätt*. Liber AB.
- Webster, S. (2018). *Flexible Work Arrangements: Technology Enabling Emerging Populations of Millennials and Baby Boomers*. Temple University, ProQuest Dissertations Publishing.

WHO (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 11 March 2020. Hämtad 2021-11-01 <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>

World Economic Forum (2021). Hybrid working is fuelling demand for more tech and bigger homes – both are bad news for the planet. *World Economic Forum*. Hämtad 2021-11-05 från <https://www.weforum.org/agenda/2021/10/hybrid-working-fuelling-demand-more-tech-and-bigger-homes-both-covid-lockdown-planet/>