



ARBETS-  
MARKNADS-  
UNDER-  
SÖKNING

Flexibelt arbetsliv  
viktigt för unga

Jusek

# Ökad dialog krävs i det flexibla arbetslivet

Majoriteten av de nyexaminerade inom Juseks medlemsgrupper har möjlighet att påverka var och när de arbetar. Det tror vi på Jusek är bra. Ökad flexibilitet bidrar ofta till mer nöjda medarbetare och att livsbalansen underlättas. Vissa vill till exempel ha möjligheten vara med på förskolans luciafirande, för att senare på dagen arbeta ikapp den tid man förlorat. Rätt hanterad kan flexibiliteten skapa vinster för såväl medarbetare som arbetsgivare. Dessutom ger det flexibelt arbetsliv möjlighet till större arbetsmarknadsregioner genom att fler kan pendla.

Juseks arbetsmarknadsundersökning visar att en stor majoritet av de nyexaminerade tycker att flexibiliteten är viktig. Det gäller både de som redan idag arbetar flexibelt och de som inte gör det. Därför anser Jusek att fler borde få möjlighet att påverka sitt arbete och att de som jobbar flexibelt ska ha anställningsvillkor som återspeglar detta. Det är viktigt, inte minst när konkurrensen om kompetent arbetskraft ökar.

En vanlig farhåga är att de som arbetar på oregelbundna tider, till exempel att de skriver klart en rapport på kvällen eller finns tillgängliga på mobilen på helger, skulle vara mer stressade än andra. Glädjande nog visar den här undersökningen att "flexjobbarna" upplever mindre daglig negativ stress än andra. Resultaten visar dock att de som arbetar flexibelt jobbar något mer än de som inte jobbar flexibelt. Denna utveckling är naturligtvis viktig att bevaka. För att det flexibla arbetslivet ska fungera, både för medarbetarna och arbetsgivarna, krävs en mognad i organisationen, där mål och gränser är tydliga. Där medarbetare och chefer har en löpande dialog.

Jusek menar att det flexibla arbetslivet måste hanteras verksamhetsnära för att fungera tillfredsställande. Behov och önskemål om flexibilitet skiljer sig mellan olika medarbetare och olika verksamheter. Därför går det inte att utfärda generella regler som gäller för alla arbetsplatser. Det är dialog, inte avtal, som är det viktigaste verktyget för att flexibiliteten ska hanteras klokt. En levande och systematiserad dialog mellan medarbetare och chef samt inom arbetsgruppen är en förutsättning för arbetsplatsens och medarbetarens välbefinnande och möjlighet att prestera.



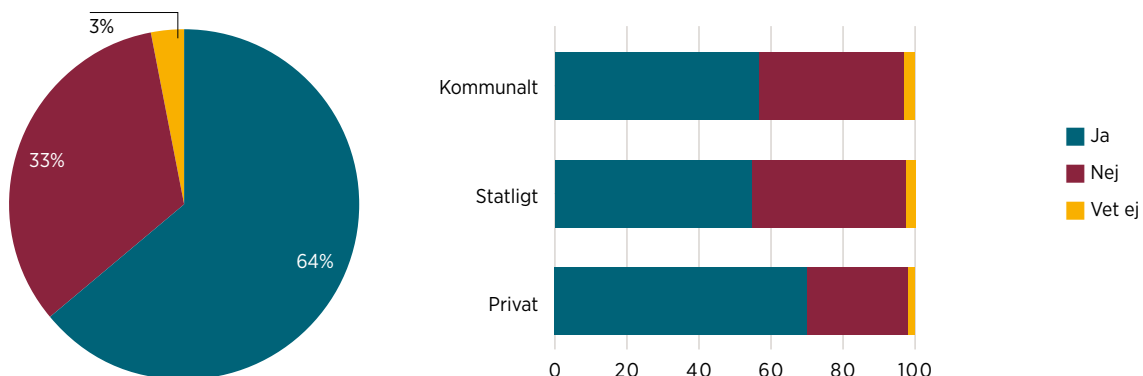
Verksamheter som kan förena effektivitetskrav med frihet och förtroende skapar kreativitet och ansvarstagande. En god arbetsmiljö är utvecklande både för medarbetarna och verksamheten.

**SOFIA LARSÉN**  
ORDFÖRANDE FÖR JUSEK



# Flexibelt arbetssätt vanligt

HAR DU MÖJLIGHET IDAG ATT ARBETA FLEXIBELT, TILL EXEMPEL LÄSA MEJL OCH/ELLER SVARA I TELEFON UTANFÖR ORDINARIE ARBETSTID, ELLER ARBETA HEMIFRÅN ELLER FRÅN NÅGON ANNAN PLATS ÄN DIN ARBETSPLATS?

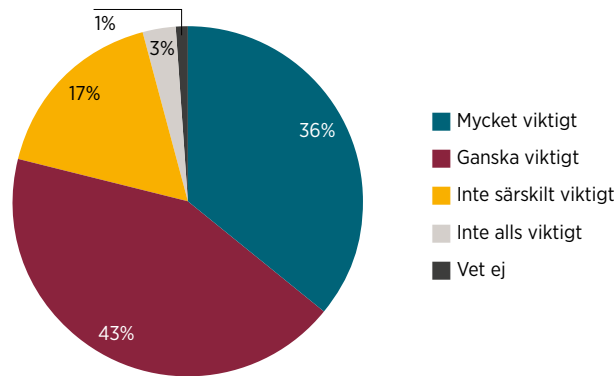


De allra flesta nyexaminerade jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare har möjlighet att jobba flexibelt. Nära två tredjedelar svarar att de idag har möjligheten att läsa mejl och/eller svara i telefon utanför ordinarie arbetstid, eller arbeta hemifrån eller från någon annan plats än arbetsplatsen.

Flexibiliteten är som mest utbredd inom privat sektor. 70 procent av de nyexaminerade som är privatanställda arbetar flexibelt, att jämföra med 57 procent av de som arbetar inom kommunal sektor och 55 procent inom staten.

# Flexibiliteten är viktig

HUR VIKTIGT ÄR DET FÖR DIG ATT HA MÖJLIGHET ATT ARBETA FLEXIBELT?



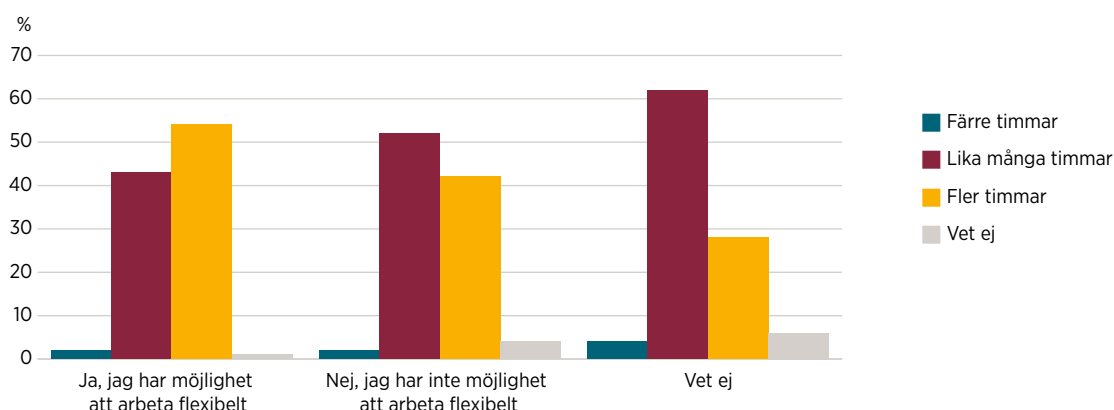
En stor majoritet svarar att flexibiliteten är viktig. Nära åtta av tio nyexaminerade svarar att det är mycket viktigt eller viktigt att ha möjlighet att arbeta flexibelt. Endast tre procent tycker inte alls att det är viktigt att ha möjlighet att jobba flexibelt.

Både de som idag kan jobba flexibelt och de som inte har möjligheten tycker att flexibiliteten är viktig. Hela 87 procent av de som arbetar flexibelt svarar att det är mycket viktigt eller viktigt att arbeta flexibelt. Bland de som inte kan jobba flexibelt är motsvarande andel 65 procent.



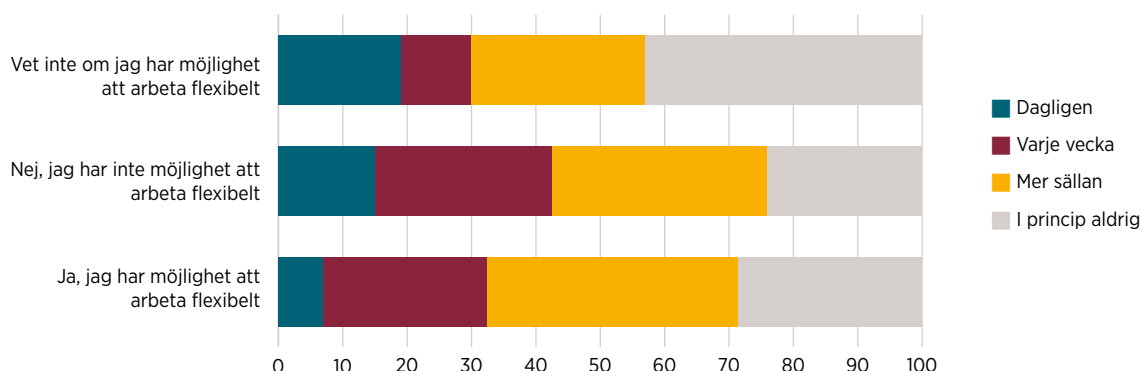
# Flexjobbarna arbetar mer men är inte mer stressade

## HUR MYCKET JOBBAR DU EN GENOMSNITTLIG VECKA I RELATION TILL ANTALET TIMMAR DU ÄR ANSTÄLLD FÖR?



De som har möjlighet att arbeta flexibelt svarar i större utsträckning (54 procent) att de arbetar fler timmar en genomsnittlig vecka än vad de är anställda för, än de som inte har möjlighet att arbeta flexibelt (42 procent) eller inte vet om de har möjlighet att arbeta flexibelt (28 procent).

## UPPLEVER DU NEGATIV STRESS ÖVER DIN ARBETSSITUATION?



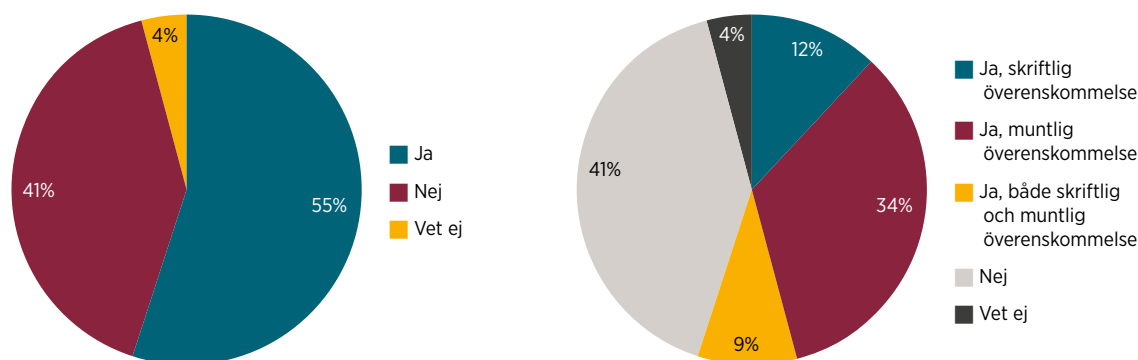
Det är vanligare att de som inte kan jobba flexibelt, eller inte vet om de har möjligheten, känner daglig stress än de som kan jobba flexibelt.





# Hur regleras flexibiliteten?

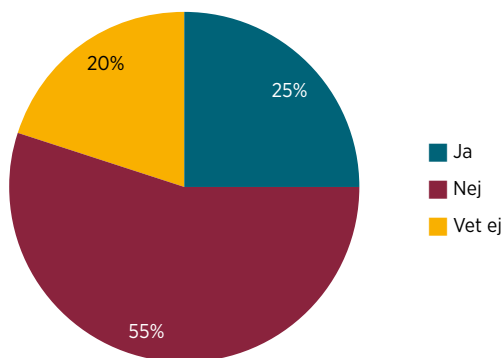
HAR DU EN SÄRSKILD ÖVERENSKOMMELSE MED DIN ARBETSLEDARE/CHEF FÖR VAD SOM FÖRVÄNTAS AV DIG NÄR DET GÄLLER ATT ARBETA FLEXIBELT?



Majoriteten av de nyexaminerade har en överenskommelse med arbetsledare/chef för vad som förväntas när det gäller att arbeta flexibelt. De allra flesta av dessa, 34 procent, har en muntlig överenskommelse.

# Få vill ha skriftlig överenskommelse

SKULLE DU ÖNSKA ATT DET FANNS EN SKRIFTLIG ÖVERENSKOMMELSE PÅ DIN ARBETSPLATS FÖR VAD SOM FÖRVÄNTAS AV DIG NÄR DET GÄLLER ATT ARBETA FLEXIBELT?



De flesta av de nyexaminerade som inte hade en skriftlig överenskommelse om vad som förväntas när det gäller att arbeta flexibelt är nöjda med det. En dryg majoritet svarar att de inte vill ha en skriftlig överenskommelse. En fjärdedel önskar en skriftlig överenskommelse.

## Om undersökningen

Sedan slutet av 60-talet genomför Jusek en arbetsmarknadsundersökning för att bland annat ta reda på hur och var nyexaminerade akademiker får sina första jobb. Undersökningen ger också svar på frågor om ingångslöner, synen på karriär och hur nöjda studenterna är med sin utbildning.

**ÅRETS UNDERSÖKNING** genomfördes av Exquiro Market Research på uppdrag av Jusek under perioden februari–mars 2015. Först genomfördes en enkätundersökning som sedan kompletterades med en urvalsundersökning bland de respondenter som inte hade besvarat enkäten. De uppgifter som presenteras är sammanvägda resultat som är representativa för hela gruppen nyexaminerade när det gäller viktningssvariablerna. De enda undantagen är uppgifterna om verksamhets- och arbetsområden, vilka exkluderades från telefonintervjuerna och endast baseras på enkätundersökningen. Tillförlitligheten i statistiken bedöms därmed som mycket stor.

I urvalet ingår nyexaminerade jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare, såväl medlemmar i Jusek som icke-medlemmar. De är födda 1979–1993 och har tagit examen under perioden september 2013–augusti 2014. Undersökningen genomfördes som en urvalsundersökning bland icke-medlemmar och som en totalundersökning bland Juseks medlemmar. Totalpopulationen innehöll 13 506 personer och det slutliga nettourvalet omfattade 6 785 personer. Svarsfrekvensen var 36 procent räknat som antalet svar genom antalet utskick.

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med nära 85 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • [JUSEK@JUSEK.SE](mailto:JUSEK@JUSEK.SE) • [JUSEK.SE](http://JUSEK.SE)

# Jusek