

Framtidens arbetsmarknad på Åland

- ***Utsikterna på den åländska arbetsmarknaden det närmaste året***
Forskningschef Sanna Roos
- ***Arbetsmarknad i förändring - Hur kan Åland klara kompetensförsörjningen?***
Direktör Katarina Fellman
- ***Vad ska vi ta med oss in i framtiden av översikten om distansarbete på Åland?***
Vik. utredare Ester Laurell

Arbetsmarknadsbarometern 2022

Sanna Roos 17.8.2022



Arbetsmarknadsbarometern 2022

- Vad händer med...
 - sysselsättningsvolymen från våren 2022 fram till våren 2023?
 - antalet rekryteringar samma tidsperiod? Vilka yrken behöver rekryteras?
 - fortbildningsfrekvensen? pensionsavgångarna?
- Vad händer inom...
 - privata- /offentliga sektorn?
 - branscher/sektorer?
- Vilka yrkesgrupper...
 - behöver rekryteras?
 - är svårrekryterade?

Metod

Två enkätundersökningar:

- (1) Konjunkturenkäten (privata sektorn)
 - 267 företag
 - Svaren viktas efter personalstyrka och branschernas storlek.
 - Även i år har vi bitt företagen att inkludera återtagande av permitterad personal i sina uppskattningar.
- (2) Arbetskraftsenkäten (offentliga sektorn)
 - Samtliga myndigheter och enheter (exkl. enmansmyndigheter)
- Enhet: Helårstjänster
 - T.ex. 80% deltidsanställd → 0,8 helårstjänster
 - T.ex. sommarjobbare, tre månader → 0,25 helårstjänster

Huvudresultat

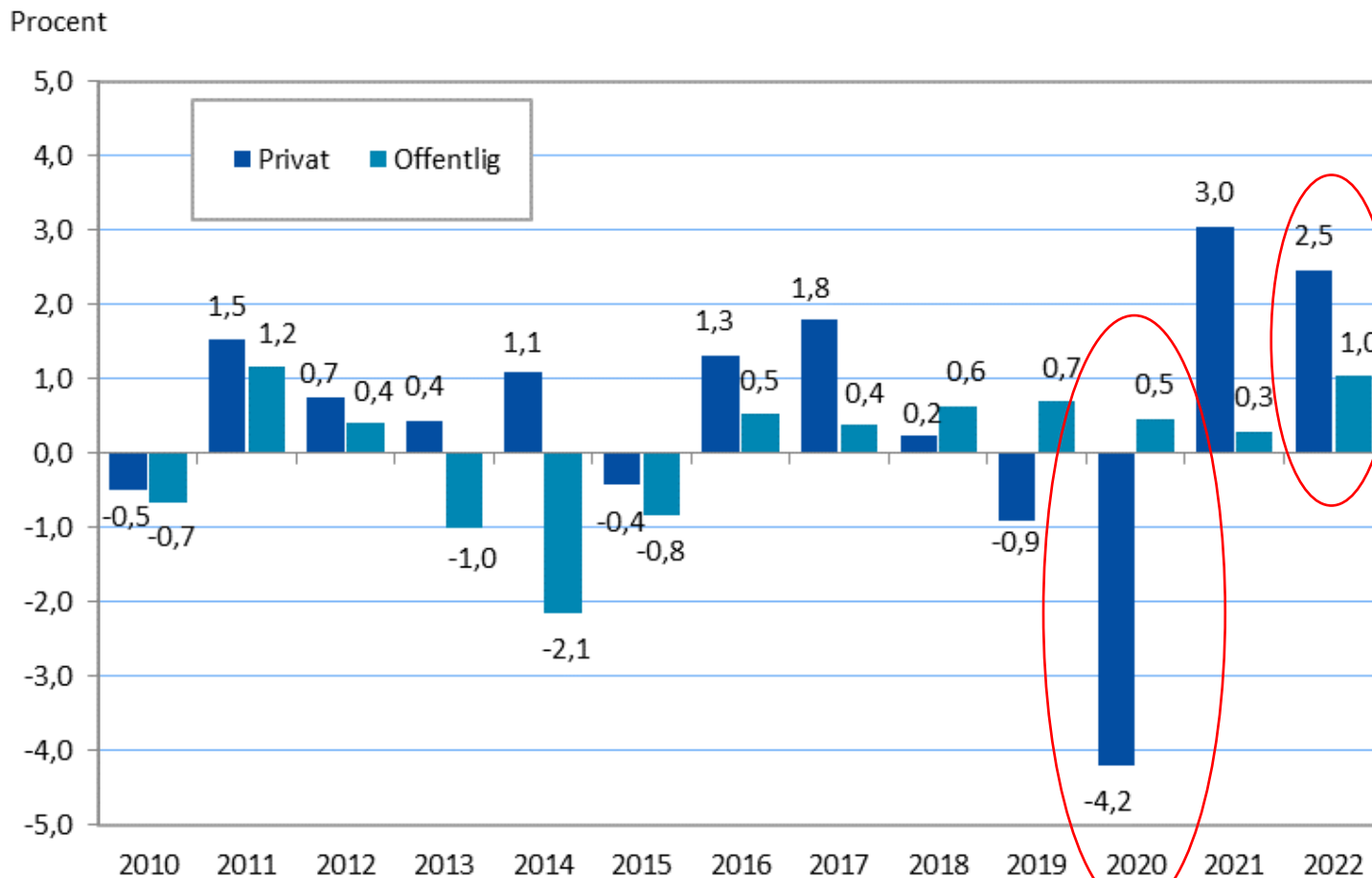
- De flesta branscherna har positiva förväntningar på personalvolymens utveckling inom det privata näringslivet fram till våren 2023 . Även personalvolymen inom den offentliga sektorn väntas öka. Personalvolymens tillväxttakt förväntas avta något inom den privata sektorn medan tillväxttakten inom den offentliga sektorn förväntas öka.
- Stort förväntat rekryteringsbehov i flera yrkesgrupper, största behovet i yrkesgruppen för service- och försäljningspersonal.

Sysselsättningsvolym



Den sysselsatta arbetskraftens volym

Prognos över förändring i den sysselsatta arbetskraftens volym i privat och offentlig sektor 2010–2022



En ökning i volymen förväntas i både privat och offentlig sektor. Ökningen motsvarar totalt 239 helårstjänster (260 år 2021).

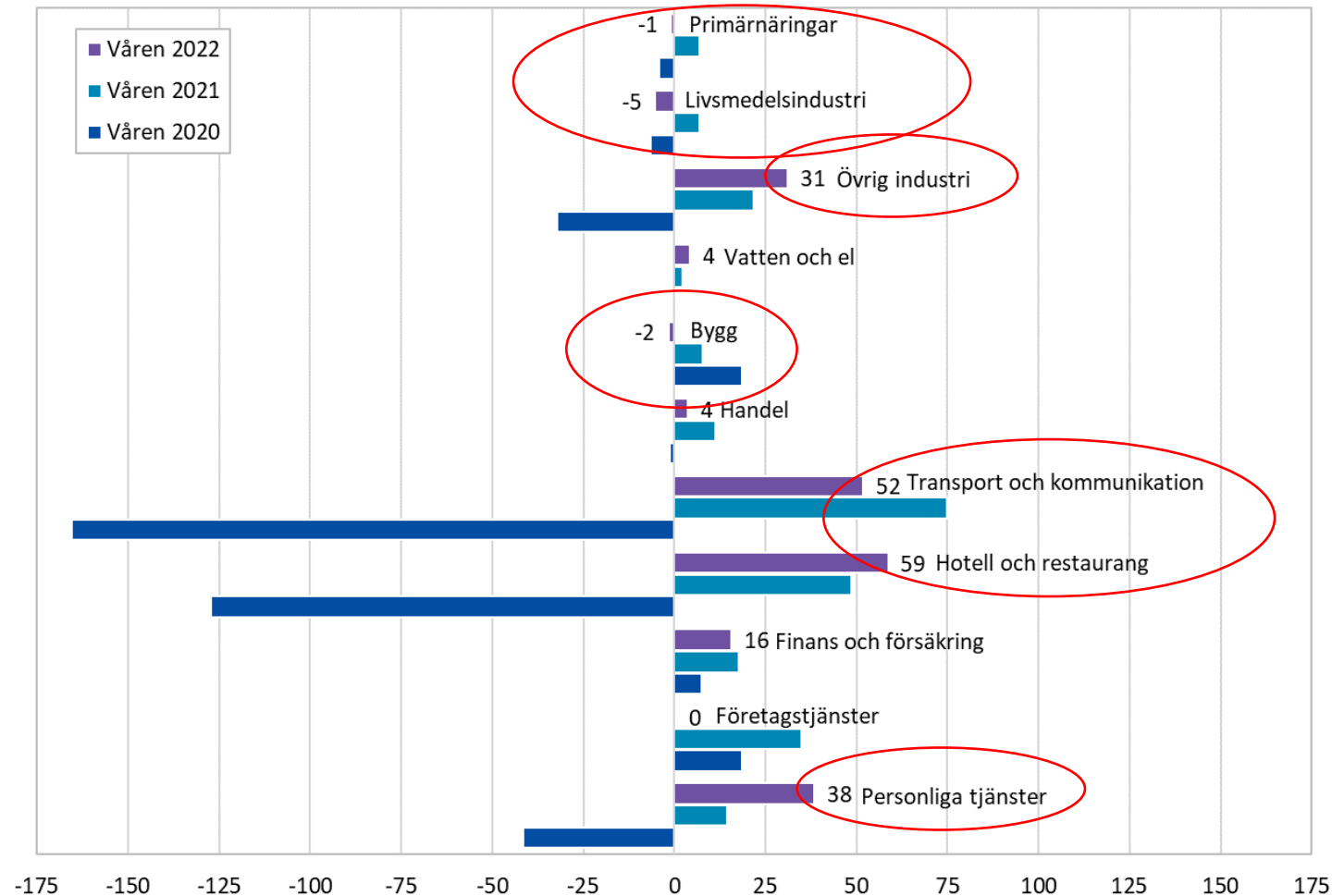
Tillväxttakten förväntas avta något i privatsektor och öka i offentlig sektor.

Not: Branschviktsjustering av transportbranschen innebär att åren 2008–2013 inte är fullt jämförbara med efterföljande år. Uppgifterna för åren 2008–2010 reviderades 2011. År 2014 reviderades 2016. Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter.

Personalstyrkans volymtillväxt: privat sektor

Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen (årsverken) inom det privata näringslivet, på ett års sikt våren 2020, våren 2021 och våren 2022, efter bransch



De flesta branscherna förväntar sig tillväxt i personalstyrkan fram till våren 2023. Totalt sett väntas näringslivets personalstyrka öka med 197 helårstjänster (248 år 2021). I synnerhet inom branscherna *hotell- och restaurang* samt *transport och kommunikation* finns fortsättningsvis starka positiva förväntningar.

Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunkturenkäter.

Personalstyrkans volymtillväxt: offentlig sektor

Förväntad förändring av sysselsättningsvolymen och förväntat antal rekryteringar (omräknat till årsverken) inom den offentliga sektorn, 2022

	Förändring		Rekrytering	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Totalt	42	1,0	380	9,4
Kommunsektorn	16	0,8	210	10,0
Landskapet	11	0,6	147	8,2
Statliga sektorn	15	10,0	23	15,3

I samtliga arbetsgivar-sektorer förväntas tillväxt i sysselsättningsvolymen fram till våren 2023. Personalstyrkan väntas öka genom rekrytering med 380 helårstjänster (285 år 2021). I synnerhet inom den statliga sektorn finns positiva förväntningar.

Not: Talen är avrundade.

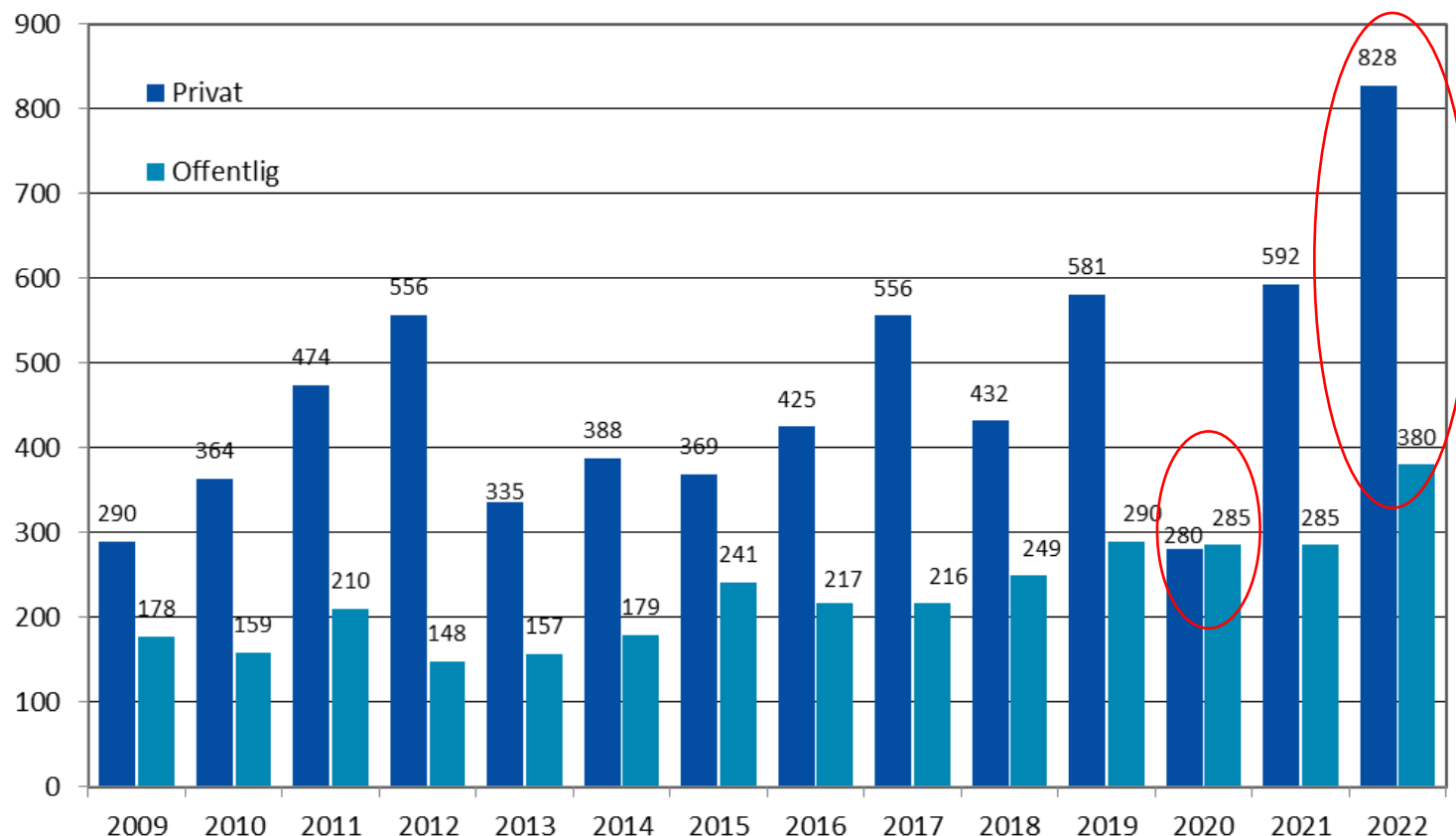
Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs arbetskraftsenkäter.

Rekryteringsbehov



Det totala rekryteringsbehovet

Rekryteringsbehovet (helårstjänster) i privat och offentlig sektor 2009-2022



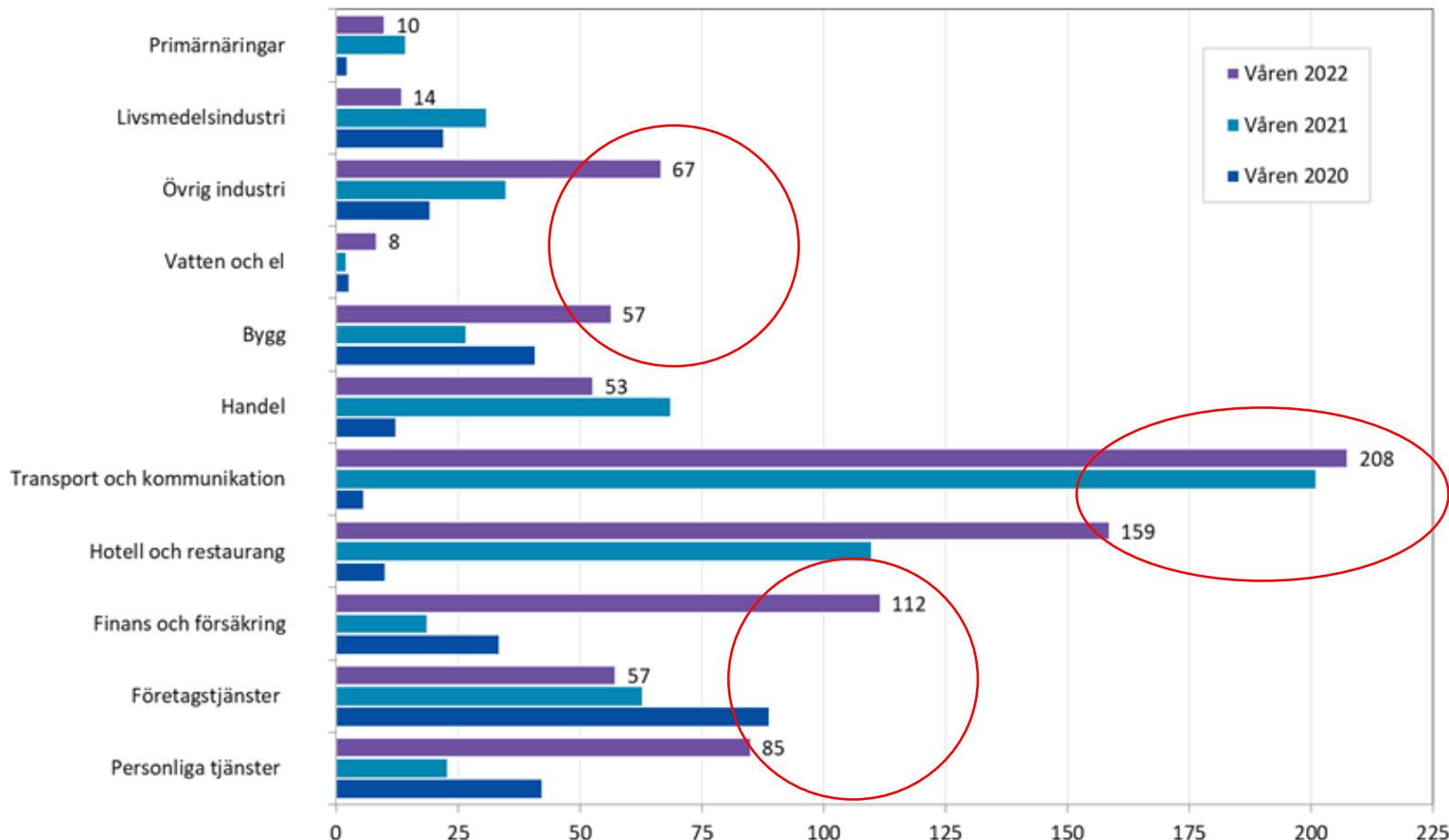
Ökat total rekryteringsbehov inom både privat och offentlig sektor. Det totala rekryteringsbehovet förväntas motsvara 1 208 helårstjänster under det kommande året (878 år 2021). De högsta siffrorna för rekrytering (2009-2022).

Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter.

Rekryteringsbehov: privat sektor

Rekryteringsbehovet inom det privata näringslivet 2020, 2021 och 2022. Antal årsverken, efter bransch



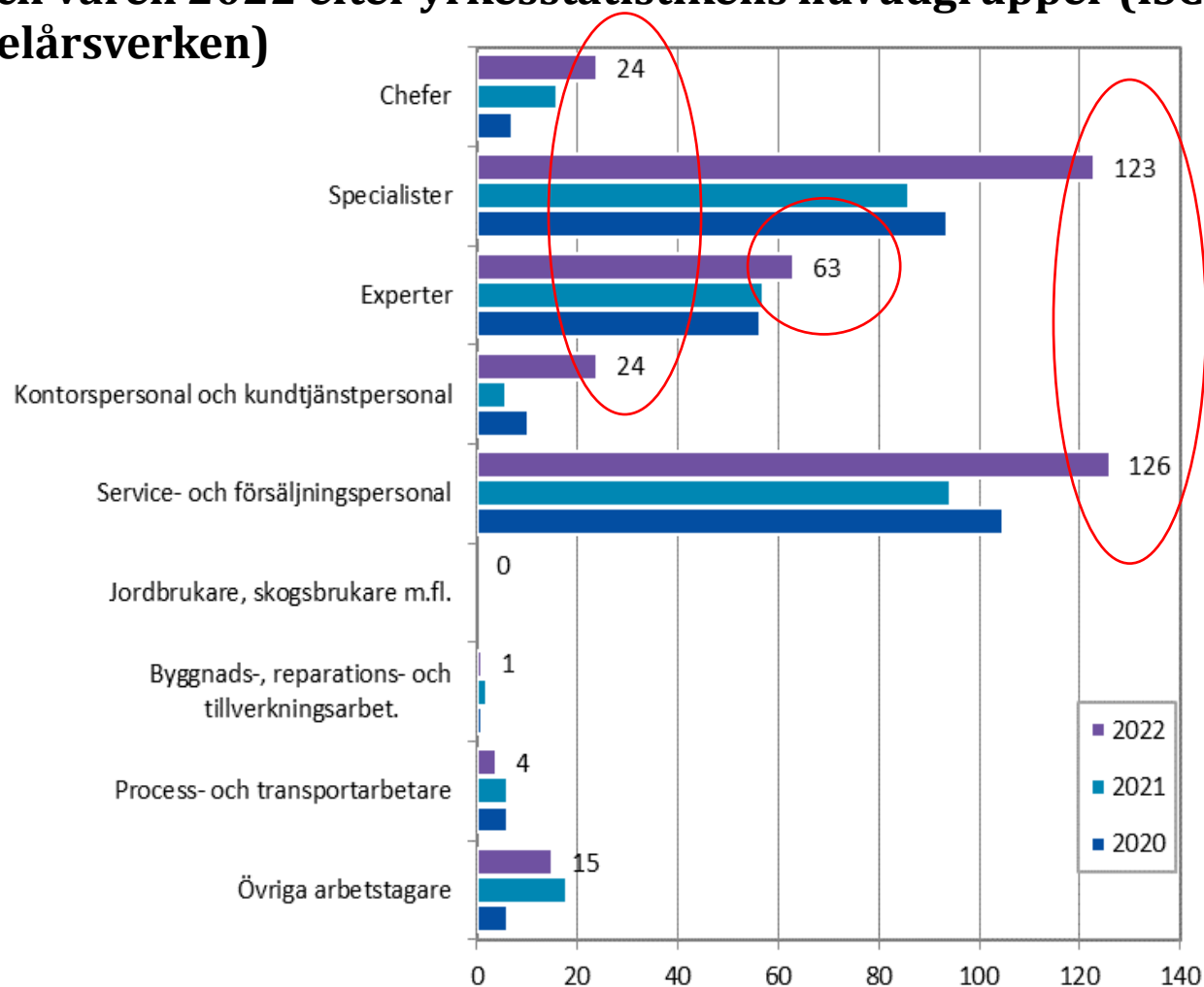
Totalt sett väntas rekryteringsbehovet vara 828 helårstjänster, motsvarande 10,4 % (592, motsvarande 7,3 % år 2021). Det största behovet sett till antalet årsverken finns inom de turismberoende branscherna *transport* samt *hotell och restaurang*. Efter coronaåret (2020) har rekryteringsbehovet ökat mest inom dessa branscher.

Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunkturenkäter.

Rekryteringsbehov: offentlig sektor

Förväntat rekryteringsbehov under det kommande året inom den offentliga sektorn, våren 2020, våren 2021 och våren 2022 efter yrkesstatistikens huvudgrupper (ISCO 2010) (antal personer omräknat till helårsverken)



Totalt sett förväntas rekryteringsbehovet vara 380 helårsverken, motsvarande 9,4 % av personalvolymen (285, motsvarande 7,0 % år 2021). Inom kommunal sektorn motsvarar behovet 210 årsverken, landskapssektorn 147 årsverken och statliga sektorn 23 årsverken.

Det största behovet sett till antalet årsverken finns av *service- och försäljningspersonal* samt *specialister*.

Not: Talen är avrundade.

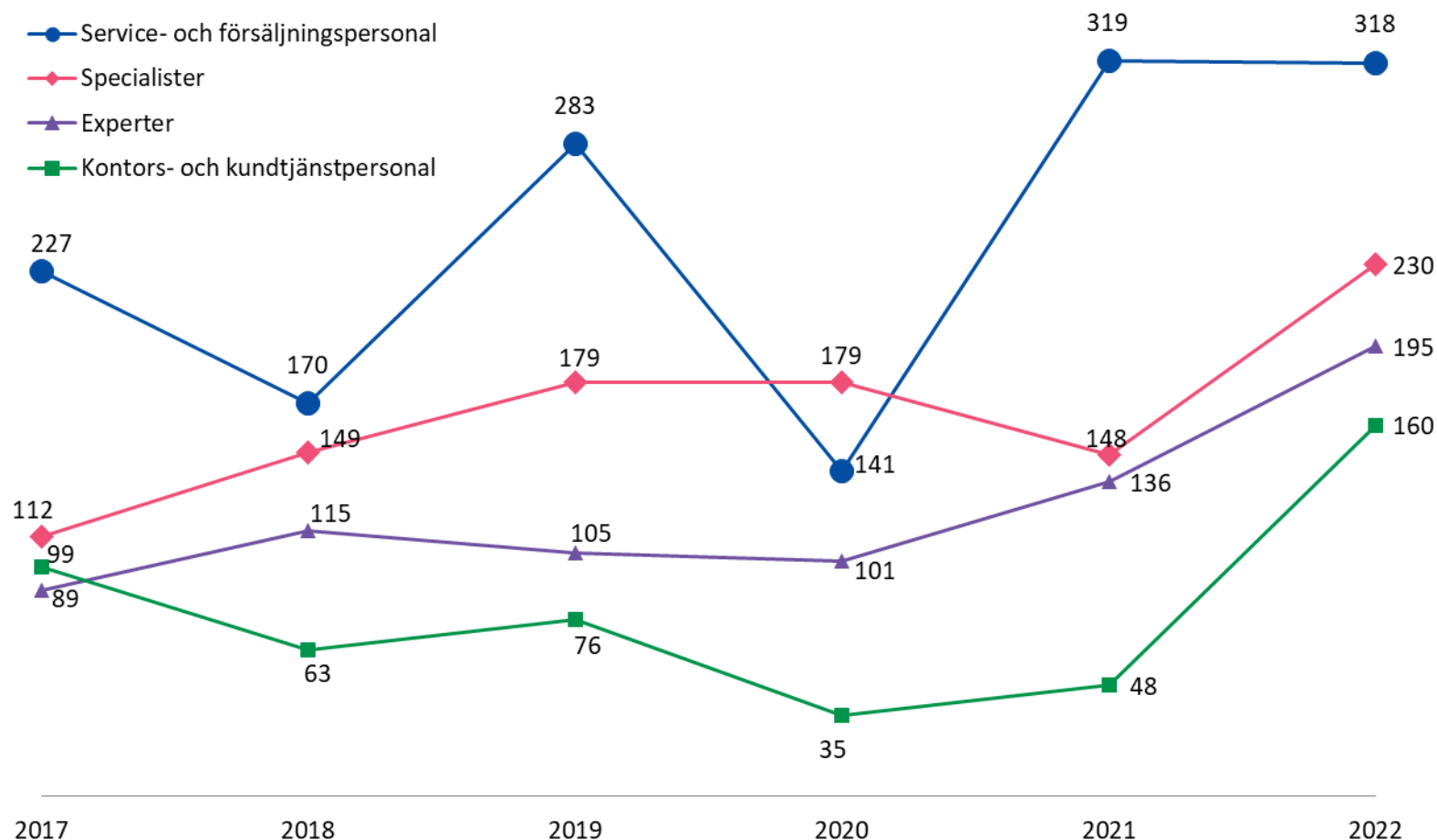
Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs arbetskraftsenkäter.

Vilka yrken behöver rekryteras?



De mest efterfrågade yrkesgrupperna

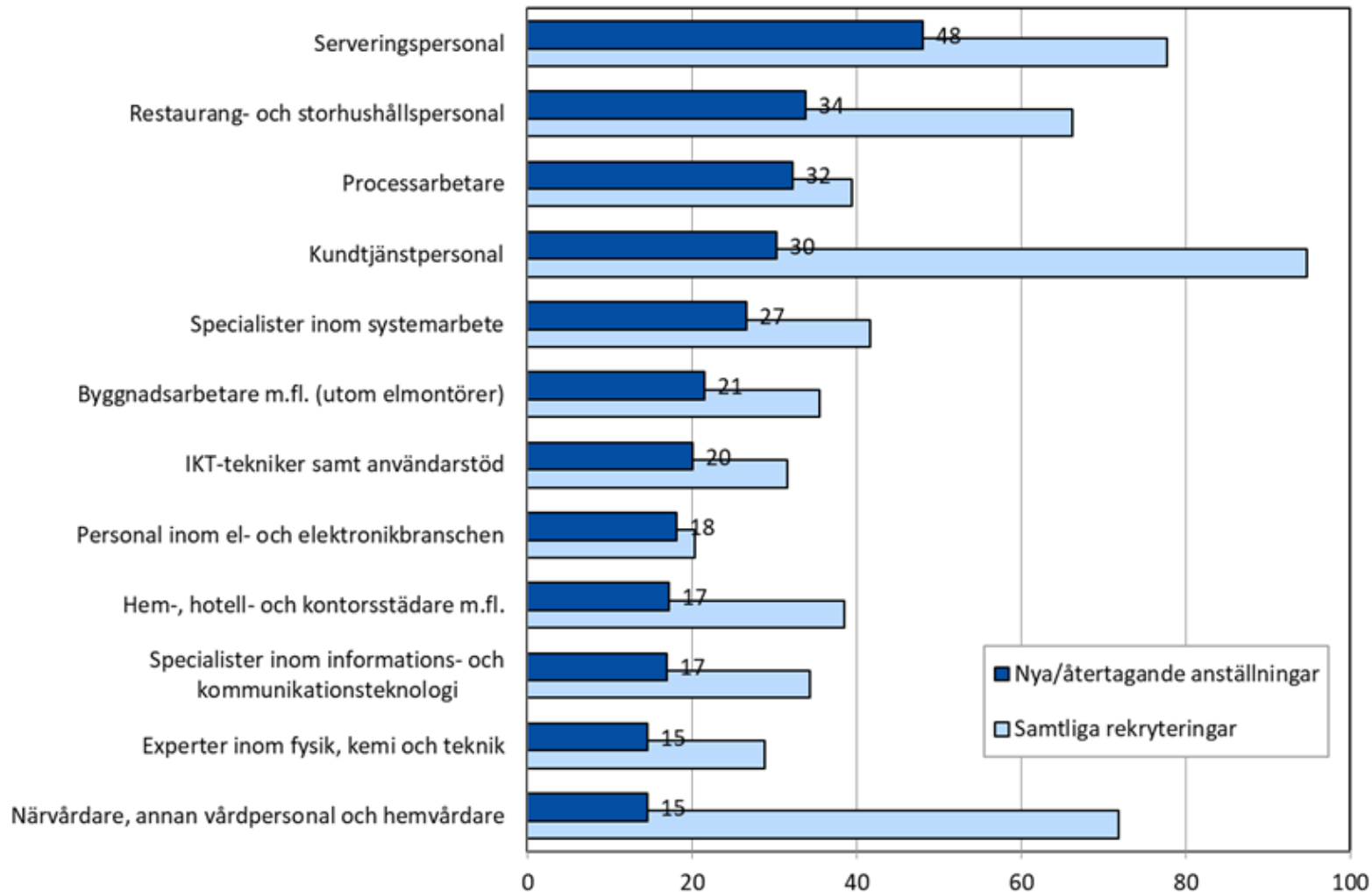
De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2022 och deras efterfrågan 2017–2022 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



Service- och försäljningspersonal väntas även under 2022 utgöra den mest efterfrågade yrkesgruppen. Efterfrågan motsvarar 318 årsverken, vilket är något lägre i förhållande till den förväntade efterfrågan 2021 (319 årsverken). En stor del av denna yrkesgrupp jobbar inom branscher som i hög utsträckning drabbades av coronakrisen (hotell- och restaurang samt transport).

Yrkesgrupperna med flest nya anställningar

Yrkesgrupper där det uppskattas flest nya anställningar, samt det totala rekryteringsbehovet för yrkesgrupperna



Yrkesgruppen som uppskattas ha flest nyinrättade tjänster under de kommande 12 månaderna är serveringspersonal. Detta motsvarar 62 procent av gruppens totala rekryteringsbehov.

Not: Talen är avrundade.

Källa: Bearbetning av data från ÅSUBs konjunktur- och arbetskraftsenkäter.

Yrken som förväntas vara svårrekryterade: privat sektor

Primärnäringarna: kunniga inom fiskodling

Övrig industri: ingenjörer inom materialteknik och automation, erfaren försäljnings- och produktionspersonal samt virkesinköpare

Vatten och el: eltekniker, ellinjemontörer och elektriker

Bygg: byggarbetare, tornkranförare och arbetsledare samt erfarna elektriker, ventilationsmontörer och kylmontörer

Handel: försäljare och teamleaders, maskinreparatörer, fordonsmekaniker med elinriktning, servicetekniker, IT-kunniga elektriker, farmaceuter och florister

Transport och kommunikation (inklusive sjöfart): maskinpersonal, både befäl och manskap, IT-specialister, chaufförer samt köks- och produktionspersonal

Hotell- och restaurang: kockar, restaurang-, bar- och storhushållspersonal, servitörer samt hovmästare.

Finans- och försäkring: specialister inom finans, experter inom placeringar och kreditgivning samt redovisare

Företagstjänster: yrkesgrupper inom IT: system- Java- och webbutvecklare, experter inom finanssektorn (inkl. redovisare), teknisk inspektör, resebyråtjänstemän, städledare och väktare.

Personliga tjänster: specialister inom systemarbete samt närvårdare och annan vårdpersonal

Yrken som förväntas vara svårrekryterade: offentlig sektor

Landskapet: bl.a. juridiska specialister, analytiker, statistiker samt IT- och byråchefer. Även besiktningsmän, maskinförare, tekniska inspektörer och hygieniker samt behöriga alarmoperatörer och kunniga instruktörer. Bland landskapets skolor efterfrågas lärare och yrkesvägledare.

Den kommunala sektorn: närvårdare och annan vårdpersonal, behöriga lärare inom barnomsorgen och barnträdgårdslärare, även behöriga socialarbetare, byggnadsinspektörer, ledande tjänstemän, daghemsföreståndare och specialister. Flera av grundskolorna uppger att det kommer att bli svårast att rekrytera elevassistenter och speciallärare.

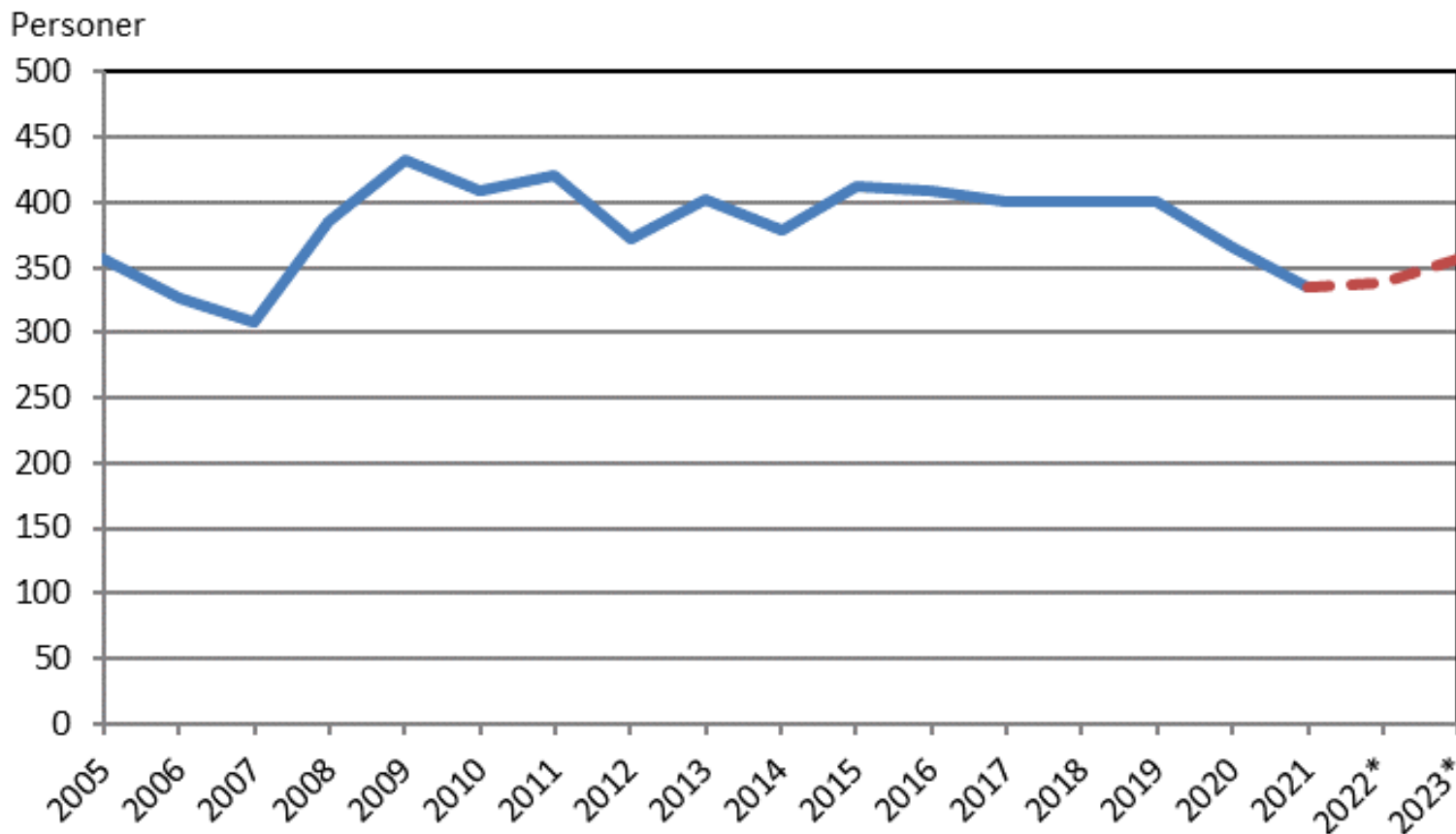
Den statliga sektorn: juridiska specialister, yrkesgrupper inom bokföring och lantmäteri

Pensionsavgångar och fortbildning



Pensionsavgångarna

Pensionsavgångar på Åland, 2005–2023 (prognos 2022–2023)



Enligt uppgifter från Pensionsskyddscentralen var antalet pensionsavgångar på Åland ifjol (2021) 335.

Fortbildning

Andelen som fortbildar sig per år i det privata näringslivet, efter bransch 2013–2022 (procent)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Medel.
Totalt	30	33	35	40	38	41	42	32	44	41	38
Primärnäringsar	48	38	23	24	44	32	41	49	43	46	39
Livsmedelsindustri	42	20	31	28	22	21	50	65	11	56	34
Övrig industri	23	41	34	20	45	20	19	13	44	21	28
Vatten och el	54	49	52	62	53	51	60	44	26	26	48
Bygg	26	33	31	24	26	36	23	21	28	25	27
Handel	31	25	19	28	27	31	29	28	29	20	27
Transport och komm.	31	31	44	63	49	62	59	25	43	45	45
Hotell och restaurang	18	13	12	18	16	26	14	14	14	21	17
Finans och försäkring	63	27	13	41	16	47	38	37	85	74	44
Företagstjänster	40	42	43	42	53	42	52	50	51	48	46
Personliga tjänster	56	61	74	56	42	54	50	53	42	46	53

Not: Viktat efter företagens personalstyrka. Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2013–2022.

Källa: ÅSUBs konjunkturenkäter

Fortbildning

Fortbildningsfrekvensen inom den offentliga sektorn, procent 2013–2022

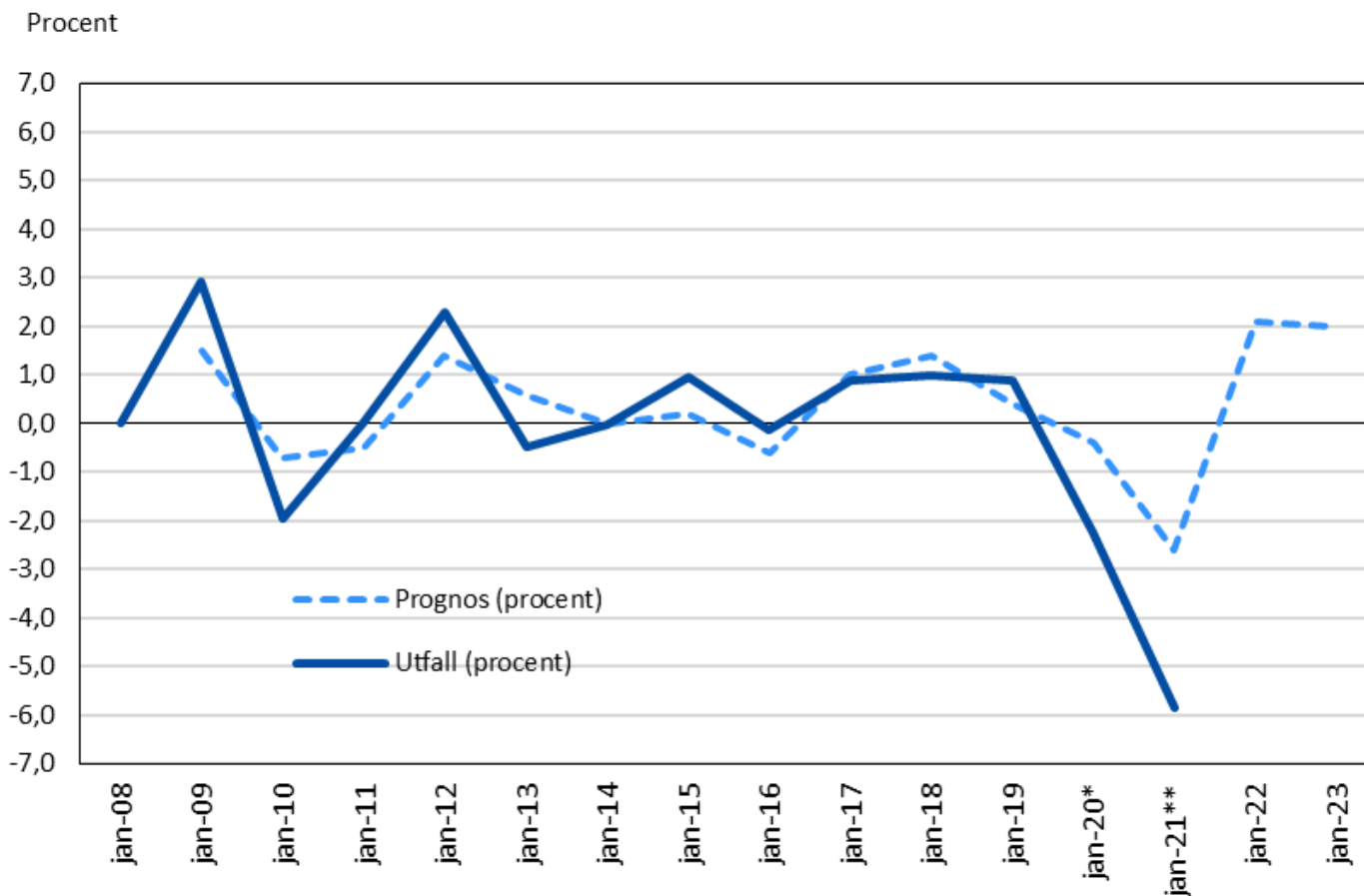
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	<i>Medeltal</i>
Totalt	43	47	46	58	52	48	49	57	51	52	50
Kommunsektorn	46	46	54	63	52	43	44	52	46	45	49
Landskapssektorn	39	48	36	51	52	54	54	62	57	58	51
Staten	54	48	47	56	54	59	65	65	56	53	56

Not: Talen är avrundade. Medeltalet är beräknat för perioden 2013–2022.

Källa: ÅSUBs arbetskraftsenkäter

Prognoser och utfall

Sysselsatt arbetskraft. Årlig procentuell förändring, prognos och utfall 2008-2023



Not: * Samtliga sysselsatta på Åland. Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror. En förändring i produktionsprocessen av sysselsättningsstatistiken har rensat bort bland annat studerande som arbetat extra i slutet av året, vilket leder till ett större minskning i antalet sysselsatta vid ingången av 2020.

**Samtliga sysselsatta på Åland. Uppskattat utfall utifrån preliminära siffror.

Källa: Statistikcentralen; ÅSUB, arbetsmarknadsstatistiken; ÅSUBs arbetsmarknadsbarometrar

Arbetsmarknad i förändring

Hur kan Åland klara kompetensförsörjningen?

17 augusti 2022

Katarina Fellman

Förväntad livslängd 2020



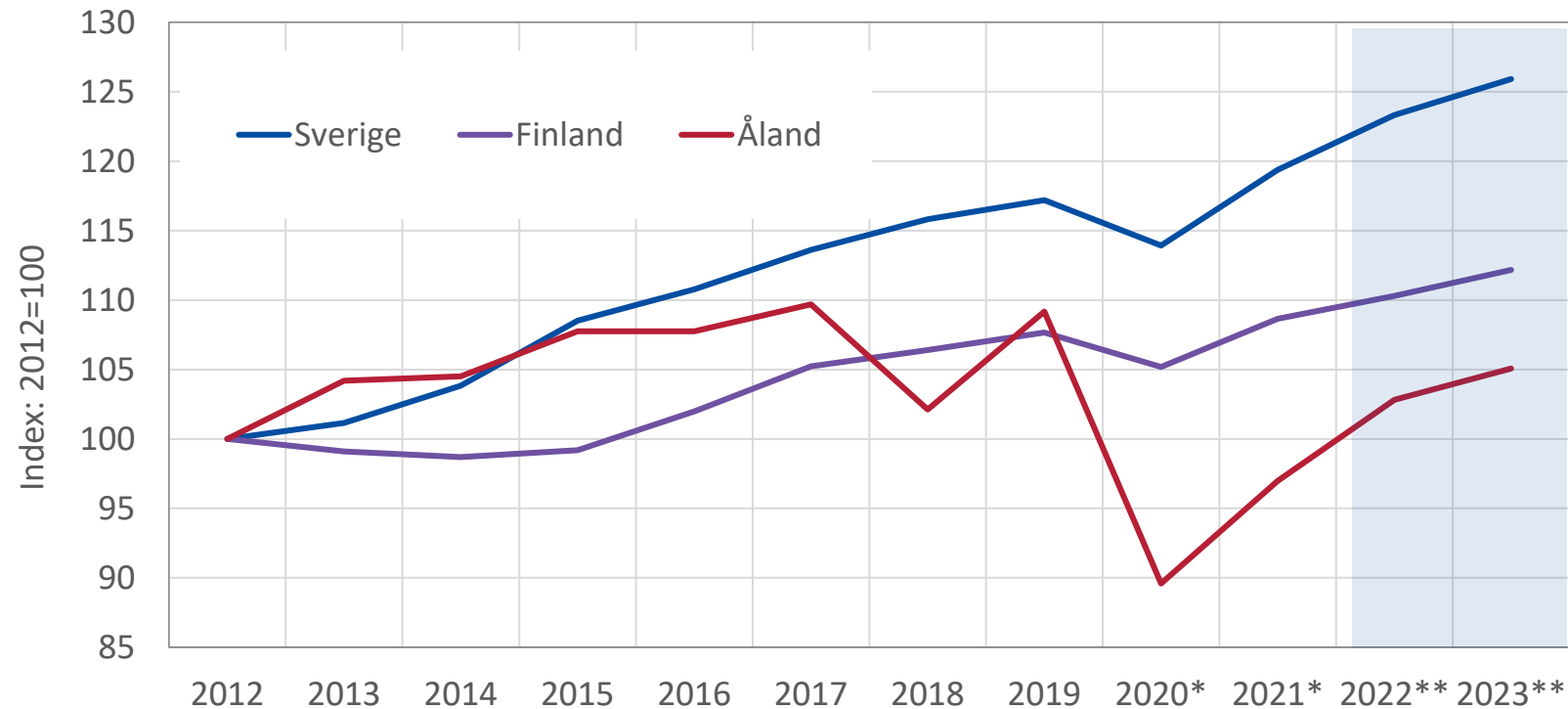
85,5 år



80,4 år



BNP-tillväxten 2012-2023* för Åland, Finland och Sverige. Volymindex, år 2012 = 100



Källa: ÅSUB, SC, SCB. Egna beräkningar.

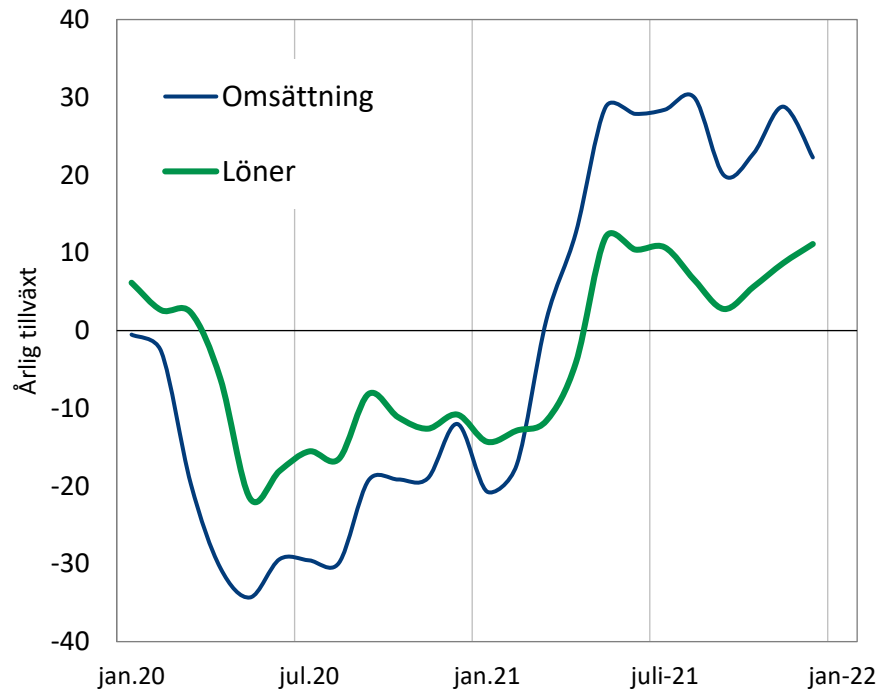
*Preliminära beräkningar.

**Prognoser från Finansministeriet i Finland, Konjunkturinstitutet och ÅSUB

Lärdomar från pandemin

- Företagssektorn och hushållen delar på kostnaderna vid akuta kriser

Omsättnings- o lönetillväxten inom
näringslivet, jan 2020 – dec 2021



Källa: ÅSUBs löne- och momsregister.
Årsförändring i säsongjusterad tidsserie

Omsättning (YoY)

2020: -21%

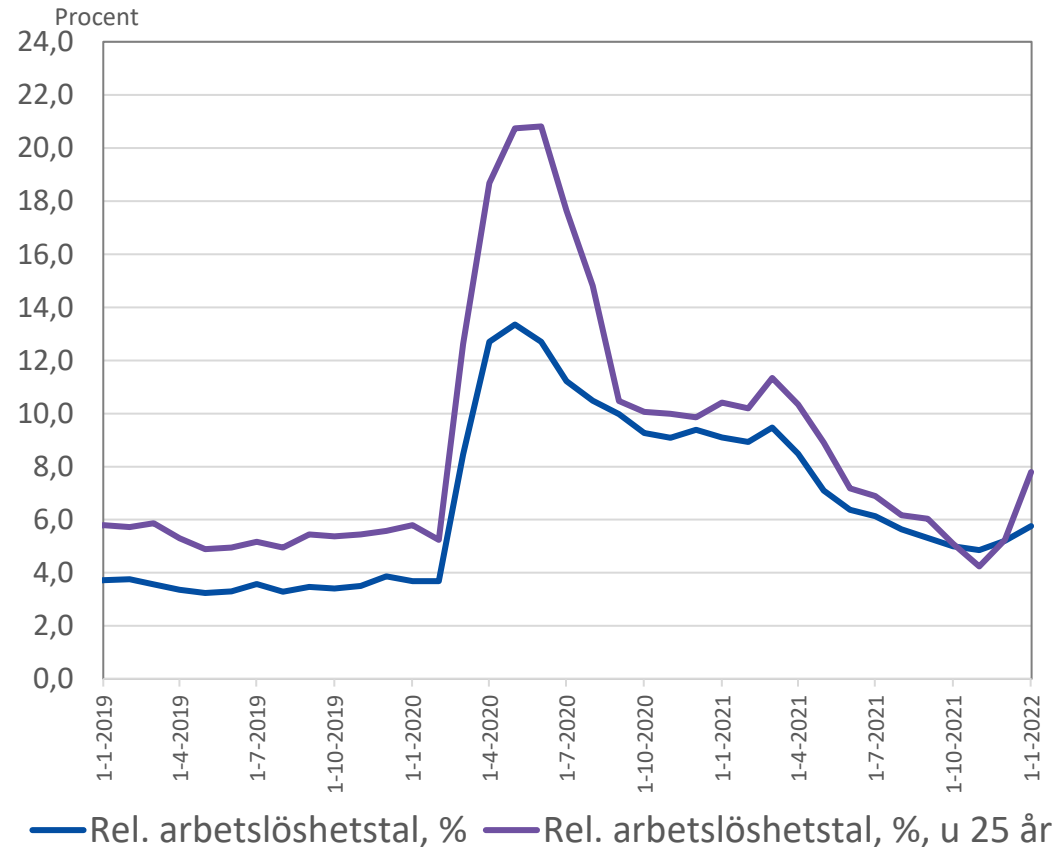
2021*: +14%

Lönesumma (YoY)

2020: -9%

2021*: +1%

Relativ arbetslöshet, totalt o under 25 år,
jan 2019 – jan 2022



Internationella megatrender:

- Förändrad befolkningsstruktur – förändringar i efterfrågan och kundbeteende
- Teknisk utveckling, AI, automatisering, digitalisering
- Klimatförändring och klimatpolitik
- Global omfördelning av ekonomisk makt

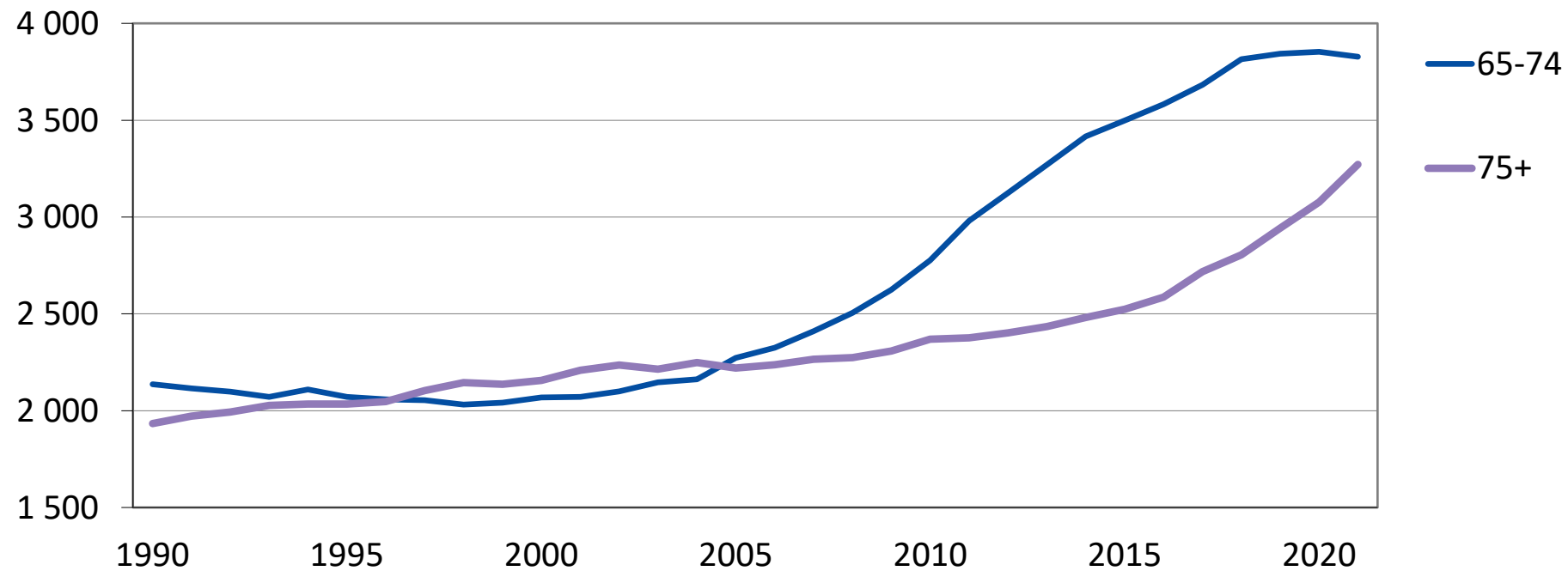
Internationella megatrender: branscher, sektorer och yrkesområden som berörs mest

- Förändrad befolkningsstruktur – förändringar i efterfrågan och kundbeteende
 - Vård- och omsorg, handel, besöksnäringen, personliga tjänster, finanssektorn. Yngre generationen annan attityd till heltidsarbete, familj.
- Teknisk utveckling, automatisering
 - Maskininlärning, 3D etc, telecom, tillverkningsindustrin, bokföring, finanssektorn, handel, transport och logistik
- Klimatförändring och klimatpolitik
 - Jord- och skogsbruket, energisektorn, försäkringsbranschen, sjöfarten, infrastrukturtjänster, offentliga sektorn
- Global omfördelning av ekonomisk makt
 - Tillväxt och beslutsfattande på marknader långt från oss, omfördelning av yrkesstrukturer och produktion, ökad sårbarhet pga hög specialisering

Befolkning som har fyllt 65 respektive 75 år 1990–2021

- de stora ålderskullarna snart 80+

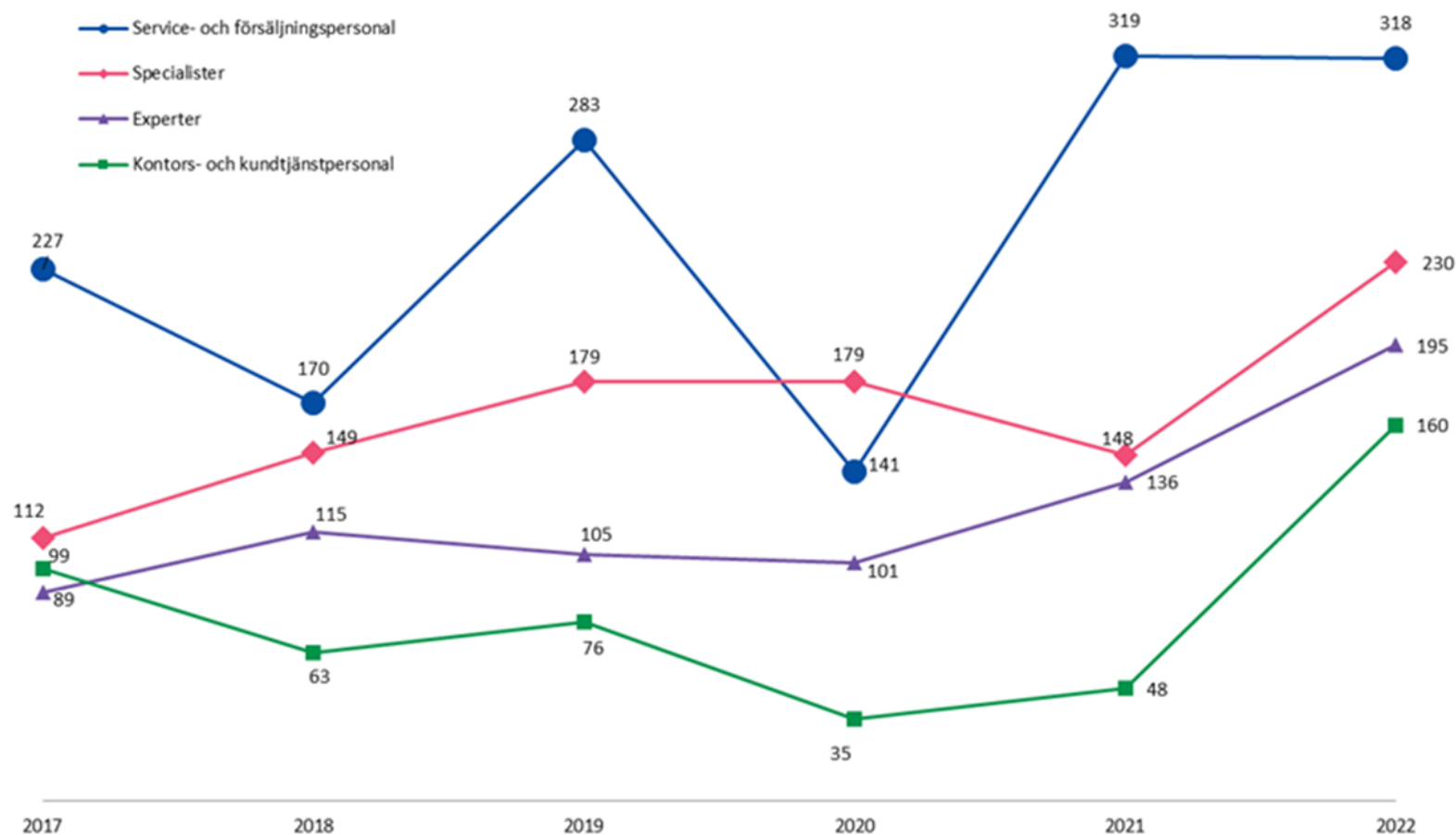
Personer



Not: Observera att y-axeln inte börjar vid 0



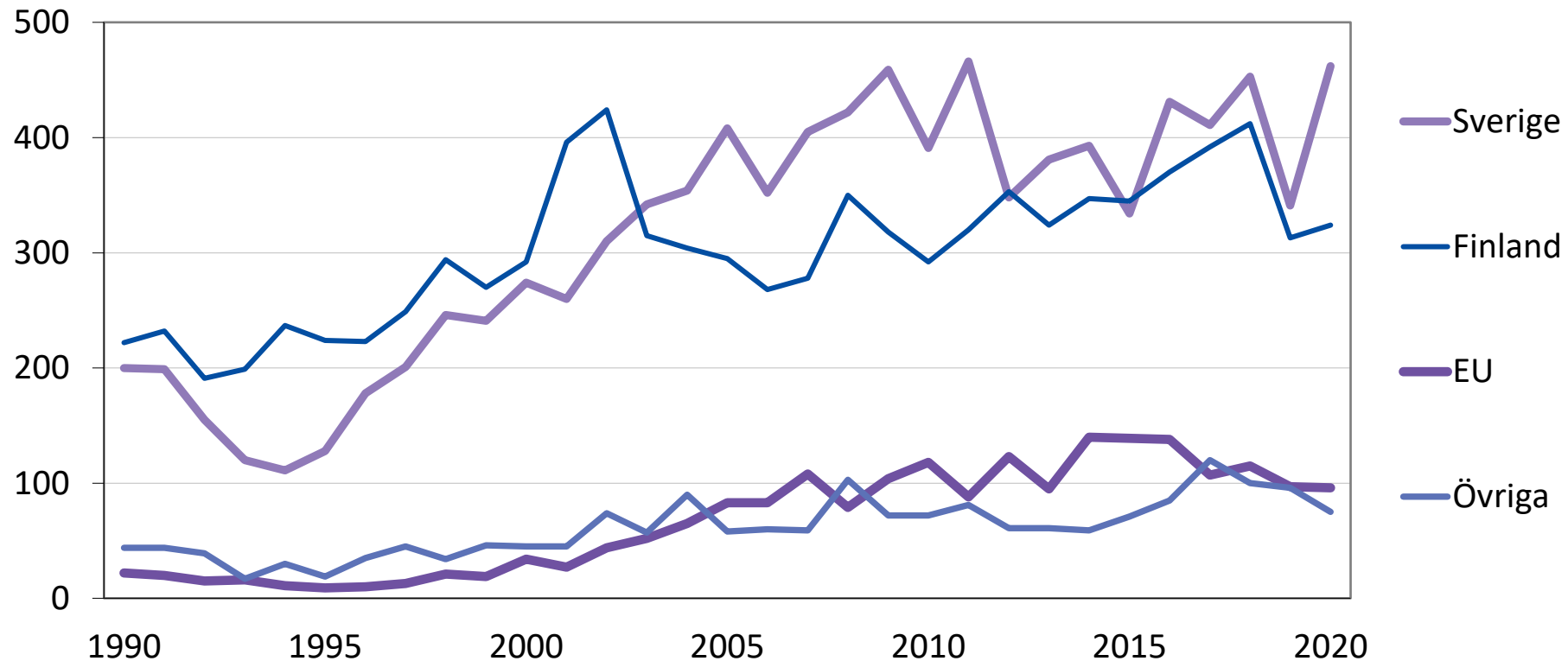
De mest efterfrågade yrkesgrupperna våren 2022 och deras efterfrågan 2017–2022 (ensiffrig ISCO 2010-nivå). Avser den förväntade efterfrågan 12 månader framåt



Ökande inflyttning från EU-länder och övriga världen

Inflyttning efter utflyttningsland 1990 - 2020

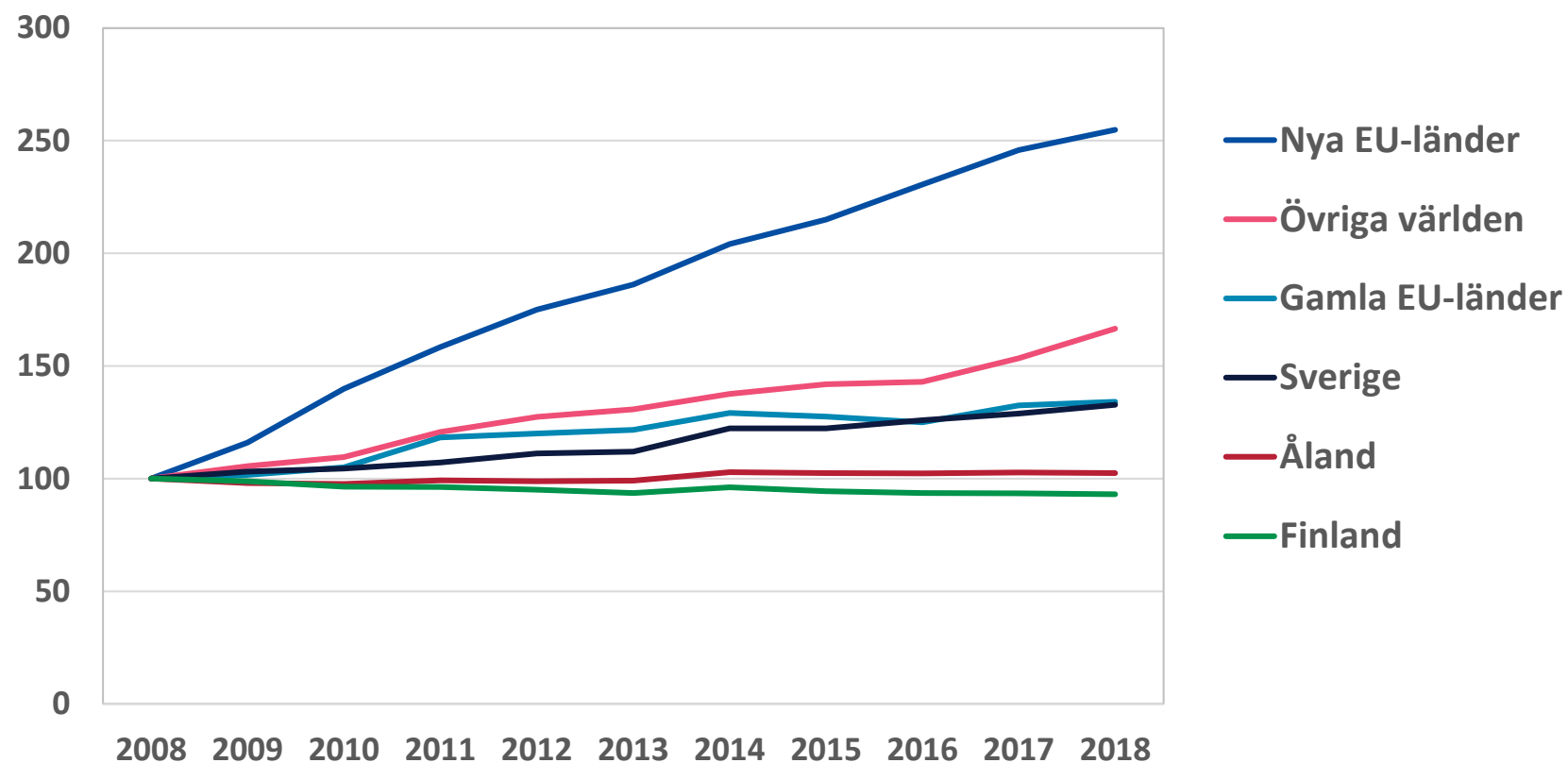
Antal



Inflyttningen har stor betydelse för arbetskraftens utveckling

Den åländska arbetskraftens utveckling efter födelseort, index 2008=100

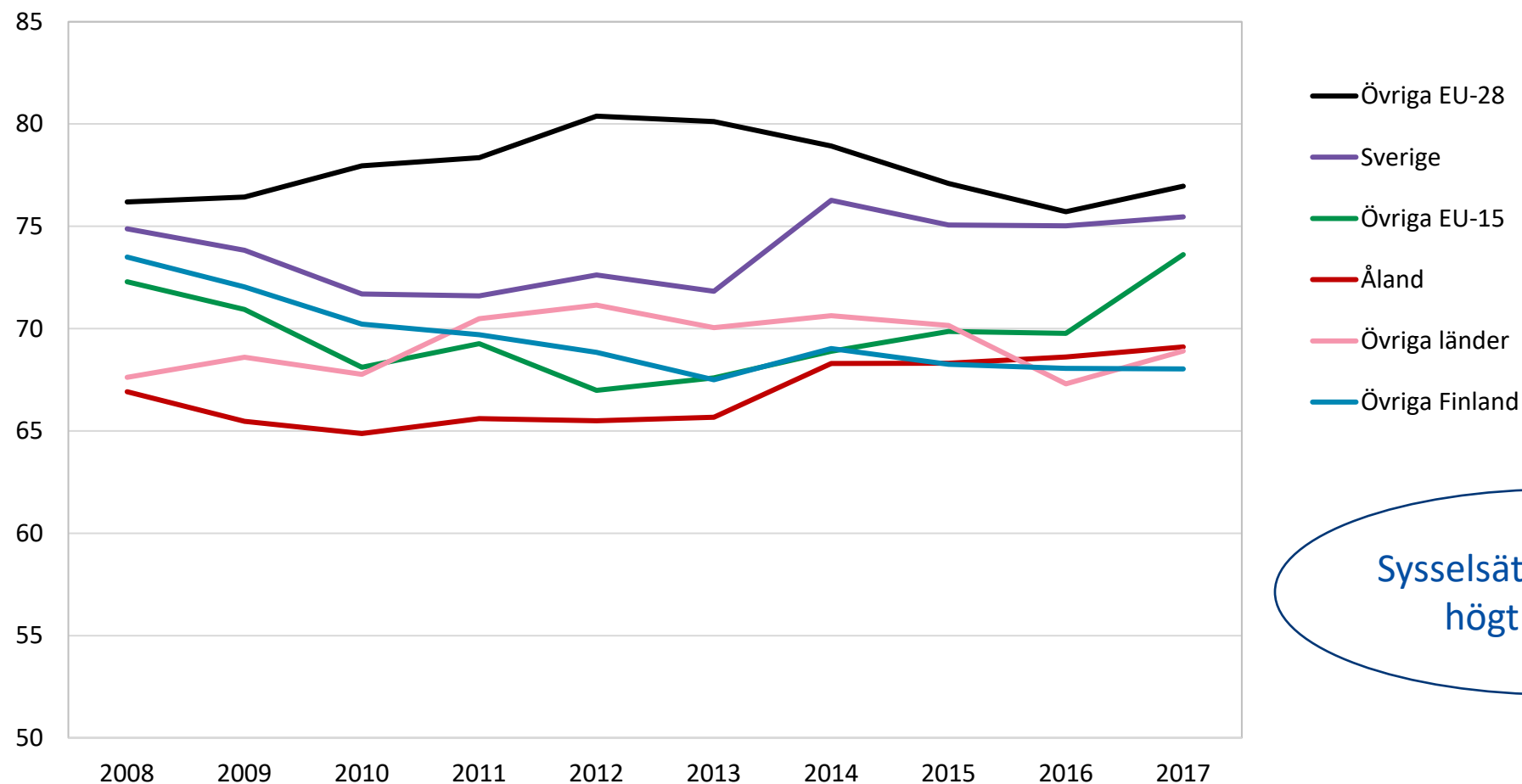
Index, 2008 = 100



Källa: ÅSUB Rapport 2021:1

Deltagandegrad på arbetsmarknaden

Arbetskraft / Befolkning i arbetsför ålder (15-74)



Källa: ÅSUB Rapport 2021:1

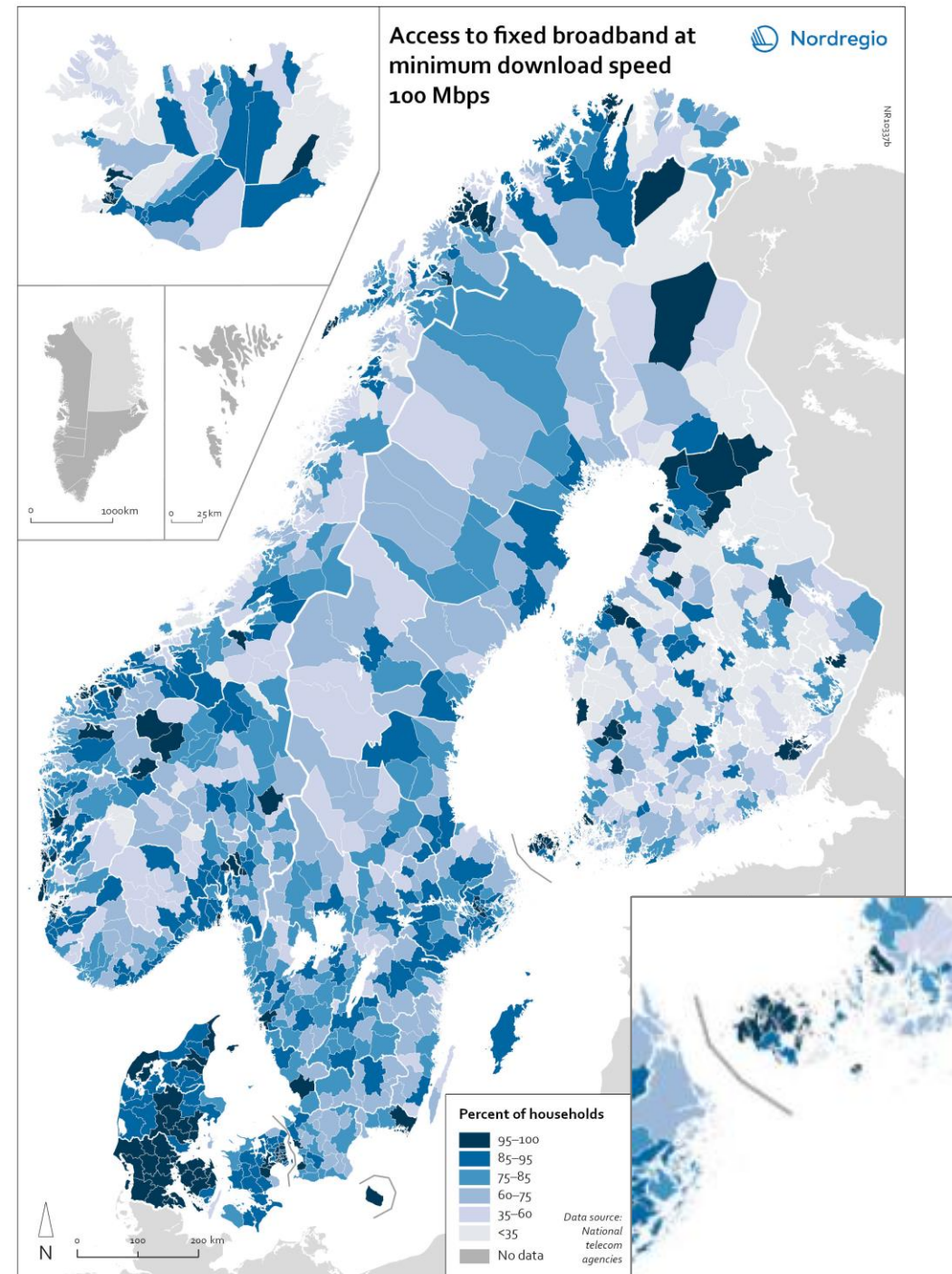
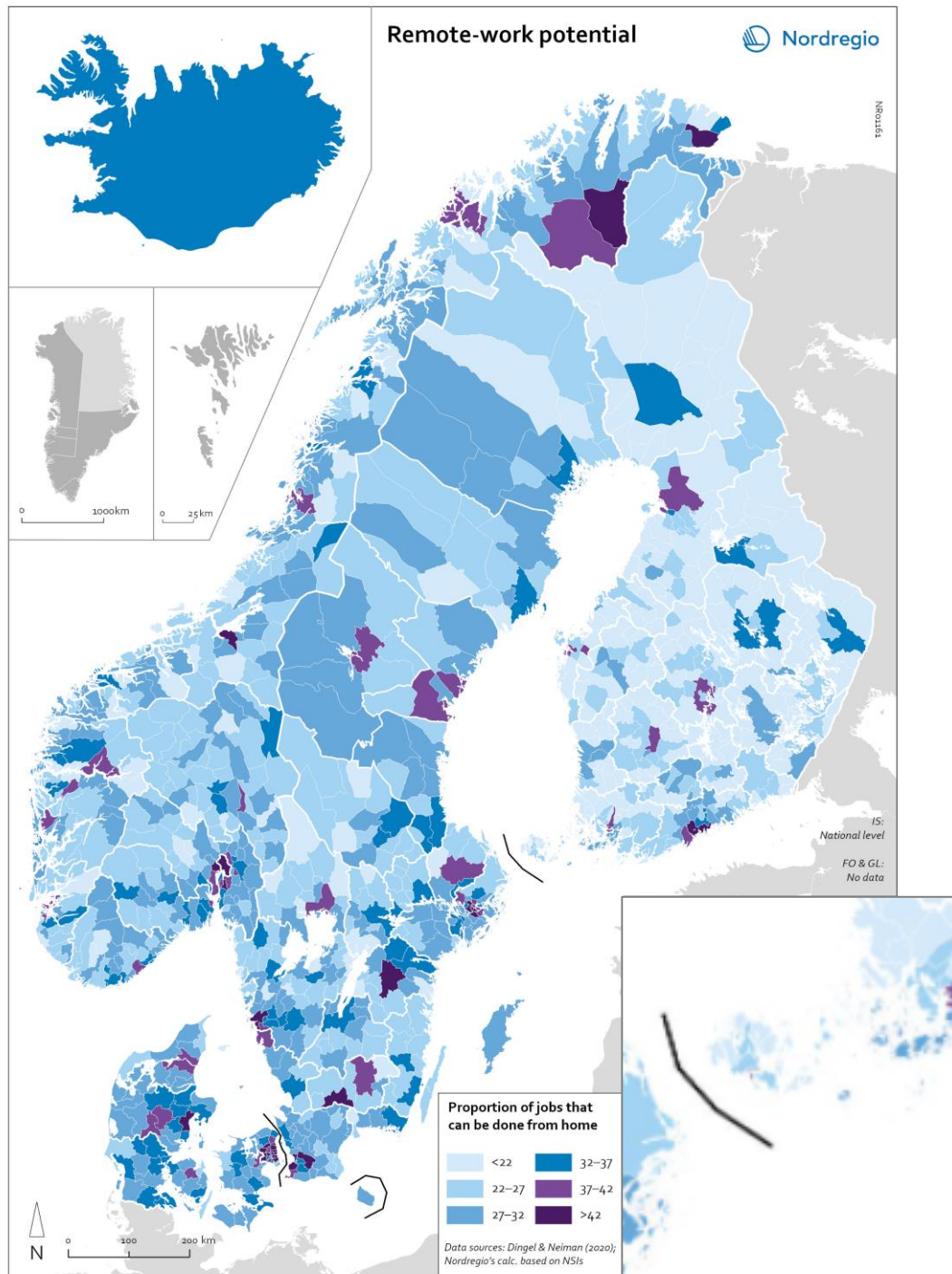
Sysselsättningstalet är
högt på Åland

Skillnad: fördelningen av födda utanför Åland jämfört med ålandsföddas sysselsättning efter bransch och utbildningsnivå

	Utbildningsnivå			
	Okänd	Mellannivå	Högre nivå	Totalsumma
Primärnäringsar	0,27	-1,67	-0,20	-1,60
Livsmedelsindustri	0,40	-0,27	0,12	0,24
Övrig industri	-0,03	-0,46	-0,07	-0,57
Vatten, gas, el, värme och avloppshantering	-0,16	-0,55	-0,18	-0,89
Byggverksamhet	0,55	-2,03	-0,54	-2,01
Handel	0,72	-0,36	0,28	0,64
Transport	-1,12	-0,07	-0,12	-1,31
Hotell och restaurang	1,52	-0,32	0,32	1,52
Finans och försäkring	0,07	-0,28	-0,14	-0,35
Företagstjänster	1,01	-1,41	0,24	-0,16
Personliga tjänster	1,71	-4,52	7,30	4,49
Totalsumma	4,94	-11,94	7,00	0,00

Grön färg = andelen högre än bland Ålandsfödda

Röd färg = andelen lägre än bland Ålandsfödda



Olika sätt att höja ekonomins produktivitet, tillgodose ekonomins behov

- **MAKROPERSPEKTIV**

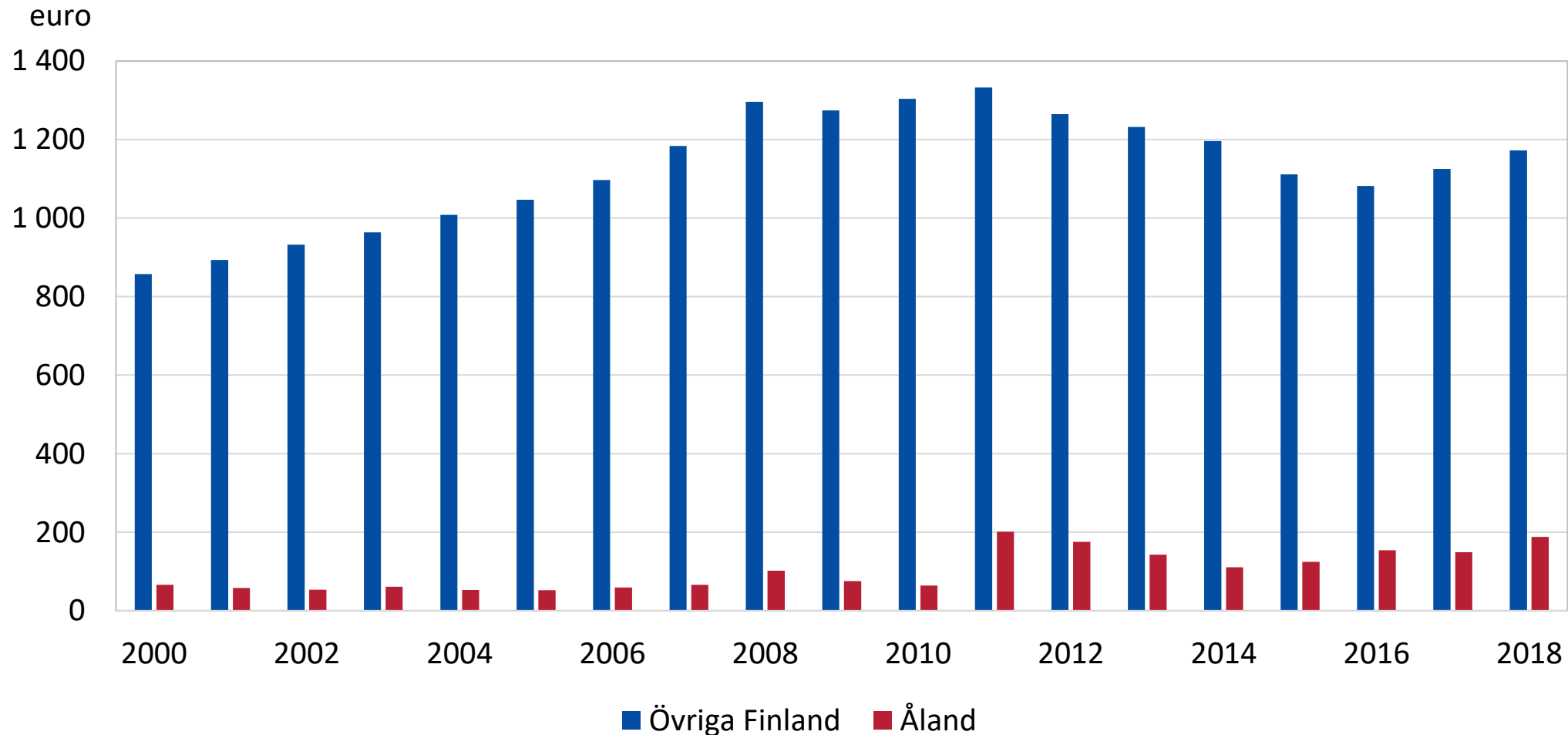
- Höjning av humankapitalet, mer utbildning
- Höjningar i totalproduktivitet = teknisk utveckling, digitalisering, innovationer etc.
- Högre kapitalintensitet / sysselsatt
- Gynnsam strukturförändring i ekonomin – produktiva branscher växer, mindre produktiva minskar

- **MIKROPERSPEKTIV**

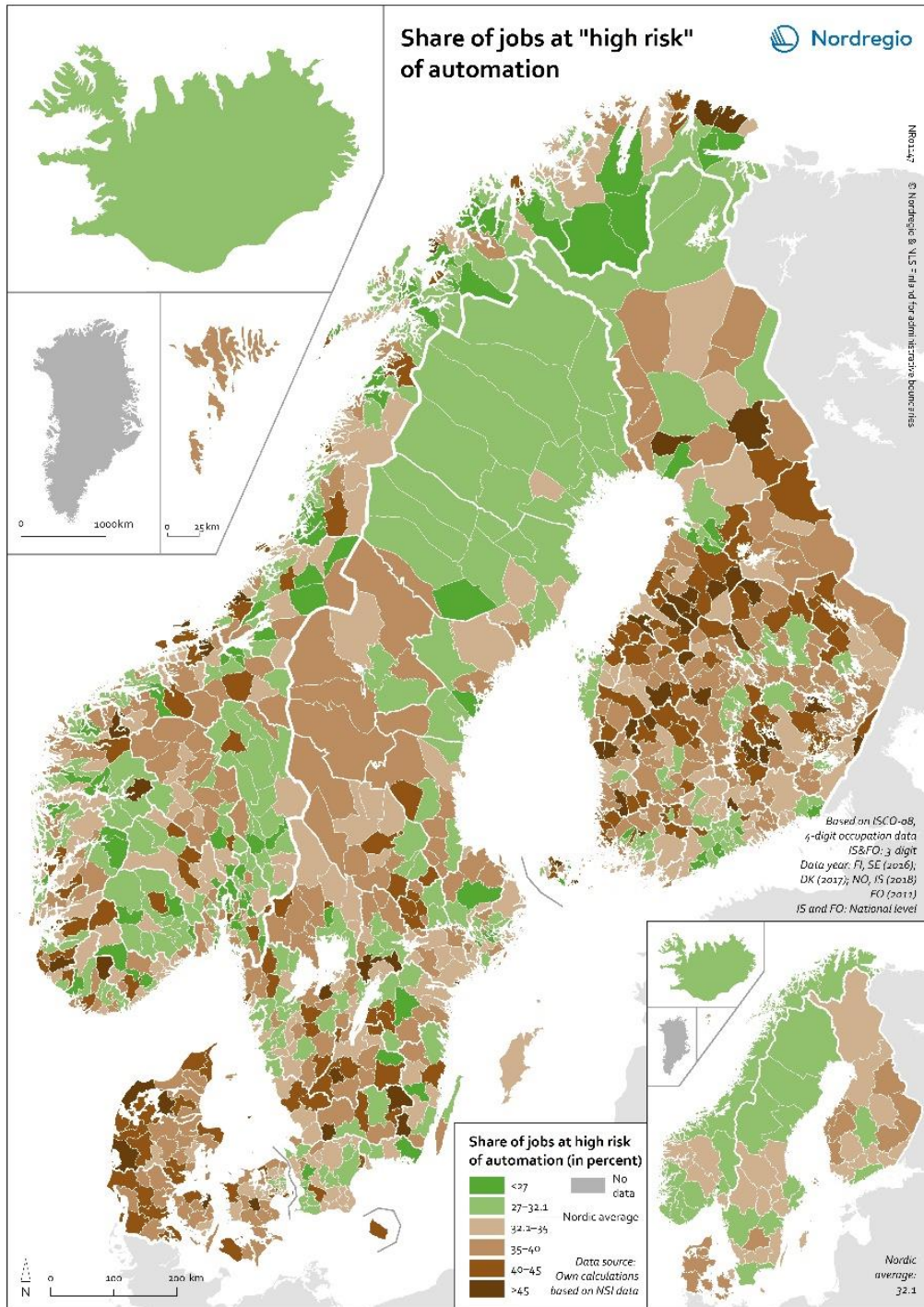
- Produktivitetshöjningar i existerande företag
- Kreativ förstörelse = mindre effektiva företag läggs ned, nya effektivare grundas

Satsningar på forskning & utveckling euro/capita

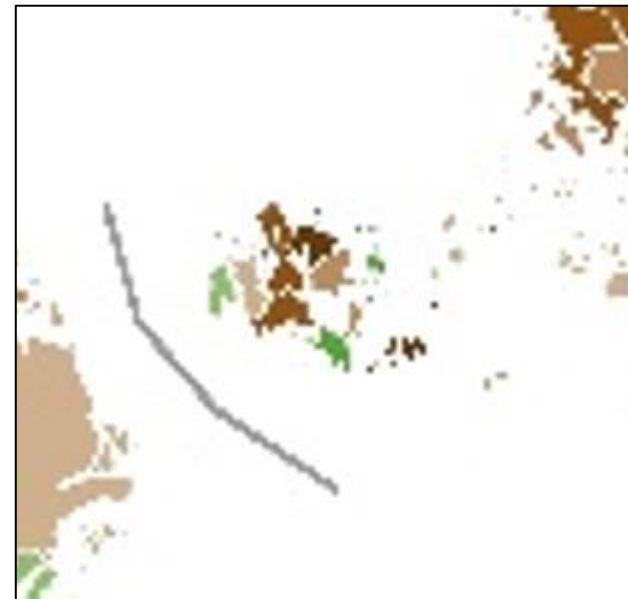
FoU-verksamhet omfattar grundforskning, tillämpad forskning samt utvecklingsarbete



Källa: Statistikcentralen



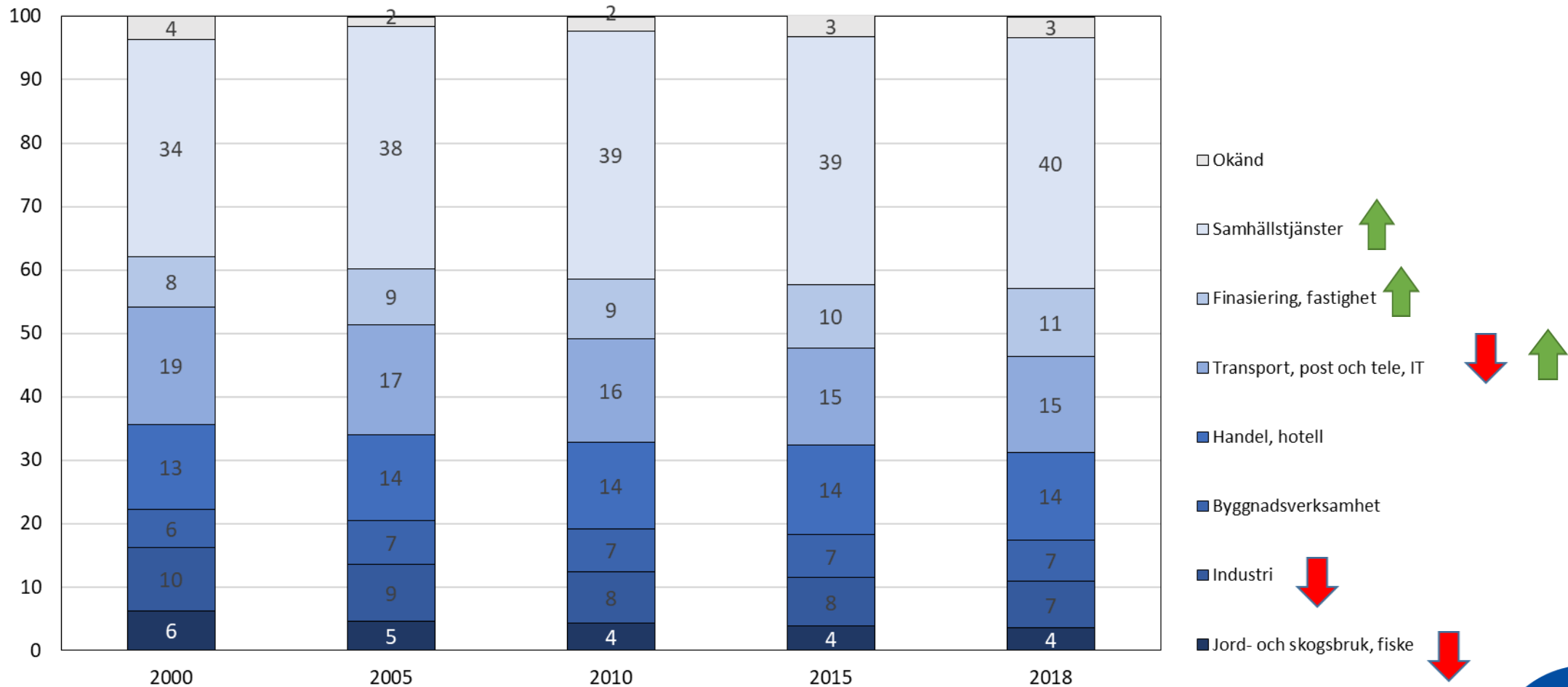
Nordregio Skills report: Andelen jobb med hög risk för att försvinna i framtiden pga automation



Arbetsmarknadens sammansättning förändras

- utvecklingen under 2000-talet

Procent



Sammandrag av den åländska arbetsmarknaden i förändring

- Svag sysselsättningsutveckling, lång period utan tillväxtsektorer. Vid sidan av IT-branschen, samt delar av tjänstenäringarna, finans och industrin domineras arbetsmarknaden av mogna branscher.
- Betydande del av nyrekryteringsbehovet över tid beror på (pensions-)avgångarna från den åländska arbetsmarknaden. Inom vissa yrkesområden beräknas antalet arbetsplatser öka: inom olika slag av specialist- och expertyrken, delar av industrin, IT-branschen samt inom olika yrken i service och omsorgssektorn.
- Växande sysselsättning inom hälso- och sjukvård, inkl. socialvård
- Branschernas "kompetensinnehåll" förväntas förskjutas mot högre kompetensnivå
- Brist på hög kompetens en flaskhals för ekonomin

Hur kan man beskriva en livskraftig region?

- Låg arbetslöshet
- Befolkningen och ekonomin växer
- Hög investeringstakt
- Attraktiv – erbjuder en trygg och trivsamt levnadsmiljö med offentliga tjänster av hög kvalitet
- Välmående befolkning: hälsa, livslängd etc
- Resilient - söker nya lösningar efter ett bakslag
- Smart - satsar på sina styrkor och kombinerar olika policynivåer och -områden till en välfungerande helhet
- Hanterar den tekniska utvecklingen på ett framåtsyftande sätt
- Tar hållbarhetsutmaningarna på allvar

Hur möter vi utmaningarna? (1)

- **Flyttningsrörelsen** kommer fortsatt ha stor betydelse för arbetskraftsförsörjningen. En fungerande arbetsmarknad – särskilt vad gäller högre utbildad arbetskraft – är beroende av fortsatt nettoinflyttning: **Attraktiviteten viktig!**
- Distansarbete kan bidra till kompetensöverföring i båda riktningar.
- Underlätta **integration** för arbetslivet för de inflyttade, språkkunskaper, samhällsorientering etc
- Pensionsreformerna förändrar de äldres arbetsmarknadsdeltagande relativt mycket – resultatet synd redan. **Pensionsåldern höjs.**
- Främja **mer jämlik arbetsmarknad**
- Tekniska utvecklingen möjliggör en snabbare **produktivitetsökning** i branscher där produktiviteten hittills varit relativt låg – kan snabba på strukturförändringarna

Hur möter vi utmaningarna? (2)

- Flera faktorer bidrar till ökande behov av **livslångt lärande** (teknologi, yrken). Ökad efterfrågan även på kortare utbildningstillfällen. Utbildad arbetskraft har större kapacitet att möta förändringar.
- Utveckling av utbildningsalternativ i **samverkan med näringslivet**, ex underhåll för vindkraft, grit:lab. Utbildningen viktig för näringslivet!
- **Smart specialisering** – prioritera även i övrigt satsningar i samverkan mellan näringsliv, offentlig sektor och utbildning
- **Samarbete med närregioner** och övriga EU inom utbildning, företag, offentlig sektor för ökad innovationskraft, hållbara investeringar etc
- **Offentliga sektorn kan leda utvecklingen** genom förändringsledarskap och genom verktyg som avgifter, skatter, subventioner, upphandlingsefterfrågan.

Tips på fördjupningar:

- Utbildning och arbetsmarknad 2035,
https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/utbildning_o_arbetsmarknad_2035.pdf
- Arbetsmarknadsbarometern 2022,
https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/arbetsmarknadsbarometern_2021.pdf
- Ålands befolkningsutveckling under EU-tiden,
https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/befolkningsrapport_eu-studie.pdf
- Tillväxtstudie 2019,
https://www.asub.ax/sites/www.asub.ax/files/reports/rapport_2019_10_till_vaxtstudierapport.pdf

Översikter och indikatorer 2022:3

Distansarbete på Åland 2020-våren 2022

Omfattning och möjlighet

Vad skall vi ta med oss in i framtiden utifrån översikten om distansarbete på Åland?

Ester Laurell 17 augusti 2022



"När pandemin tog fart våren 2020 förvånades många över att allt gick så snabbt och smidigt. En digitalisering som skulle tagit flera år gjordes på bred front i en handvändning.

Att backa bandet är inte lika enkelt.

Efter drygt ett års hemarbete har kontorsjobbarna delats in i olika läger, där några vill fortsätta slippa rusningstrafik och kontorslandskap medan andra vill slippa se datorn på köksbordet."

Lovisa Ternby i DN (29.8.2021)

Tre undersökningar > en översikt

https://www.asub.ax/sites/default/files/reports/oversikter_och_indikatorer_2022_3_distans.pdf

Vad ville vi ha reda på?



Översiktens idé

Hur ser det ut på Åland?

- Beskriva situationen på Åland FÖRE, UNDER och EFTER Coronapandemin
- Samla bakgrundsinformation från andra regioner och länder
- Skugga det nordiska forskningsprojektet om multilokalitet och distansarbetet som en möjlighet för regional utveckling utanför urbana områden

Nordregio 2021-2024

- Presentera andras resultat om faktorer som påverkar distansarbete som vägkost in i en ständigt undflyende och föränderlig framtid

Vad?

- Definition: "Distansarbete = förvärvsarbete... överenskommelse... utanför den egentliga arbetsplatsen"

Förutsättningar?

- Snabbt, (fast) bredband 100 Mbit/s
På Åland **96 procents** täckning (!)

Varför nu?

- Trigger: coronapandemin och rekommendationer/restriktioner

För vem?

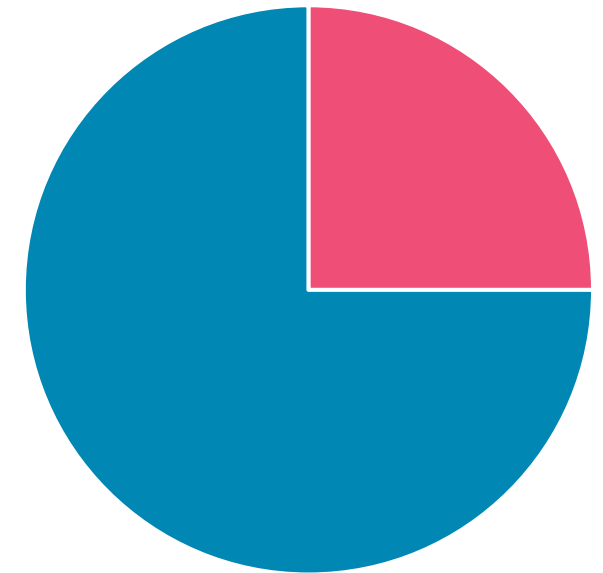
- Majoriteten av arbetstagarna i världen har **"närvaroyrken"**

Vanligaste yrkena på Åland: närvårdare, försäljning, städ, bygg, barnskötare

Teoretiskt 32 procent distans på Åland enligt Nordregio
(i praktiken lägre andel)

Färre distansarbetande på landsbygden och i små företag/organisationer

- Främst för personer inom ledning och administration samt kunskapsintensiva branscher –
på Åland är det inom *Företagstjänster och Försäkring och finans* samt hos staten och Ålands landskapsregering (ÅLR) som man jobbat – och jobbar - på distans



■ På distans minst hälften av arbetstiden i mars 2020

■ Har inte jobbat på distans

(Uppskattat utifrån det antal personer som företagen och offentliga enheterna angett och det antal helårsarbetsplatser de representerar)

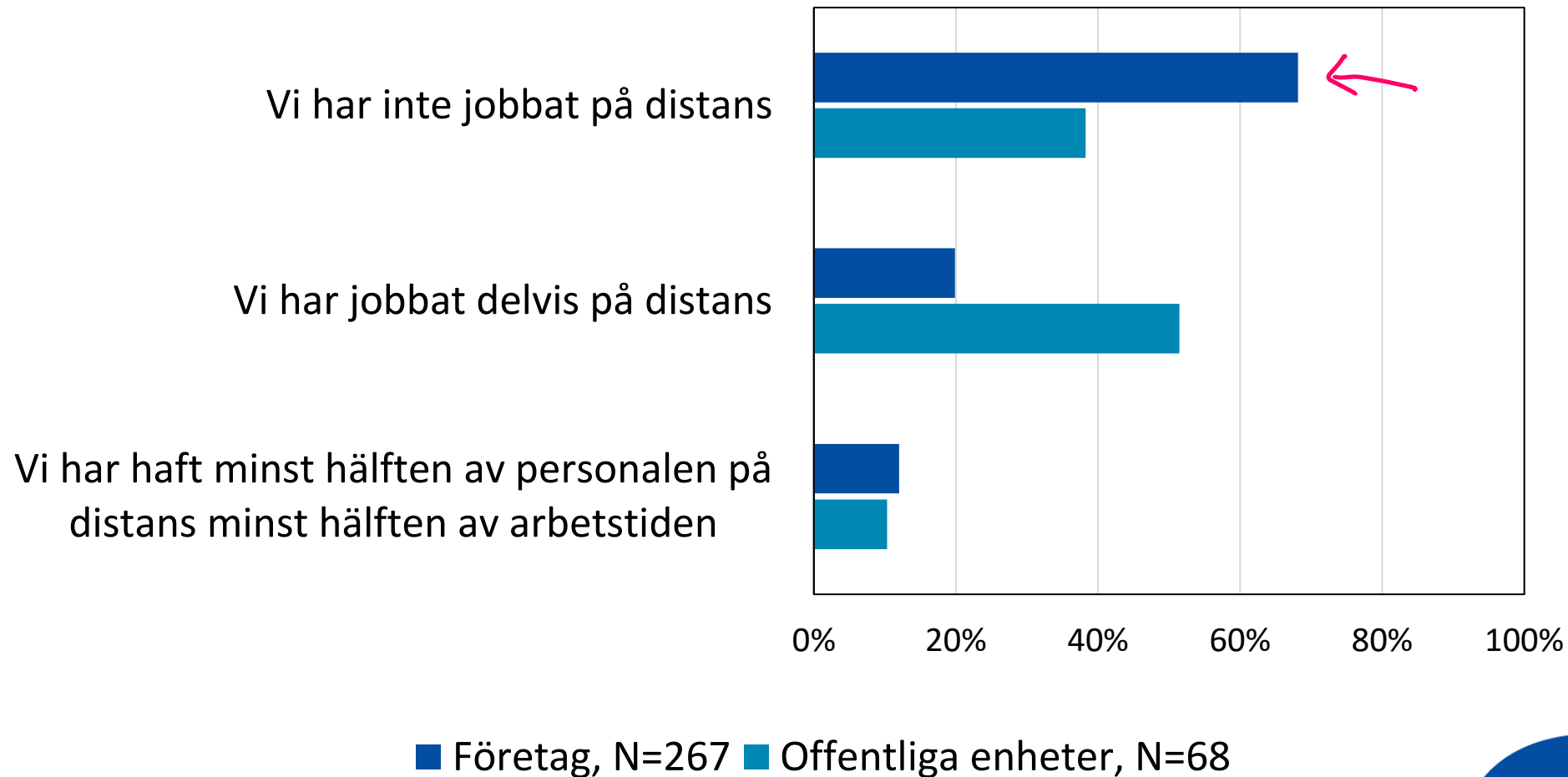
Arbetsgivarna

Företag och offentlig sektor på Åland
Konjunkturläget våren 2022
Arbetsmarknadsbarometern 2022

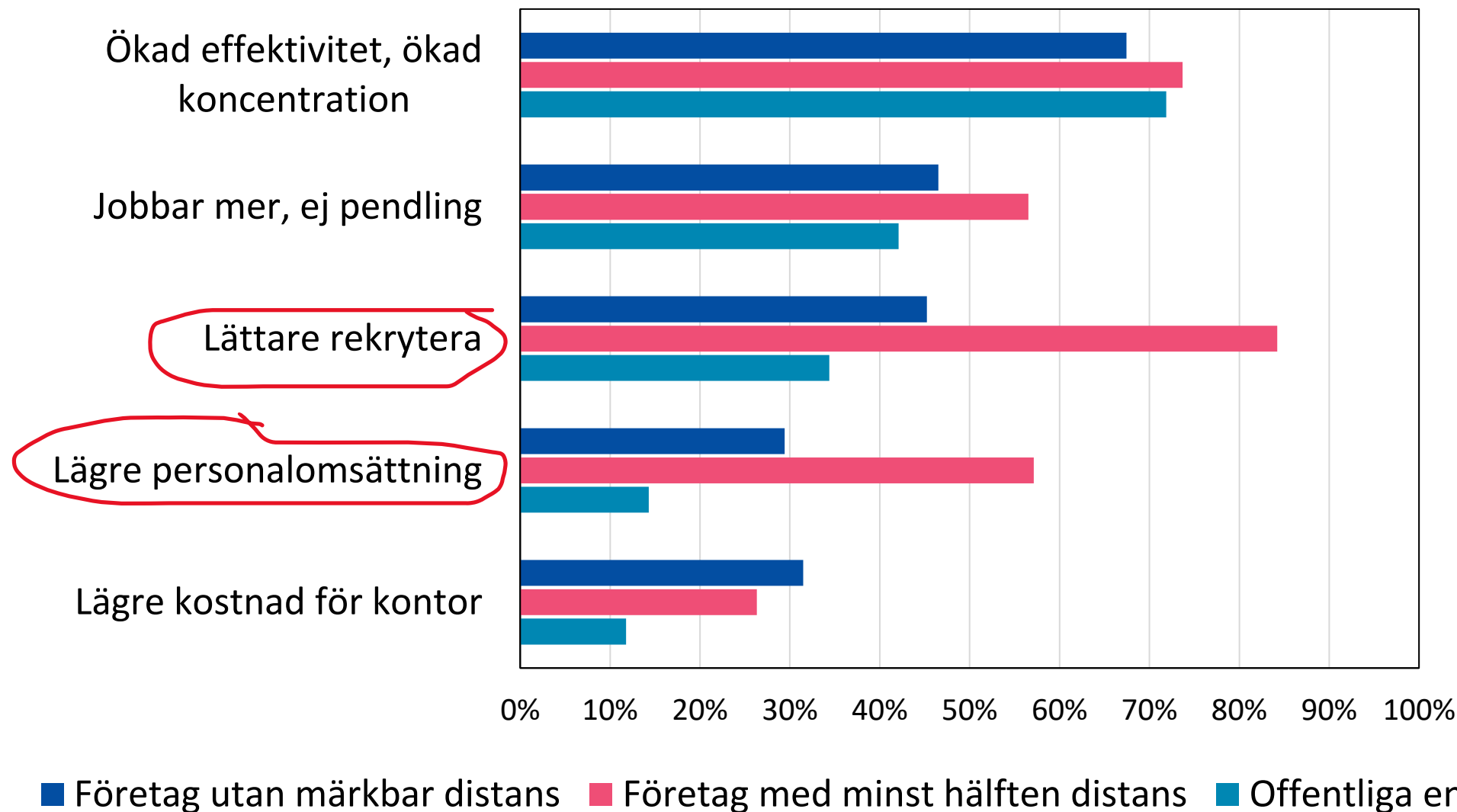


Omfattning av distansarbete på Åland

32 procent av deltagande **företag** och 62 procent av deltagande **offentliga enheter** har haft åtminstone någon på distans minst hälften av arbetstiden under perioden (främst mars 2020)



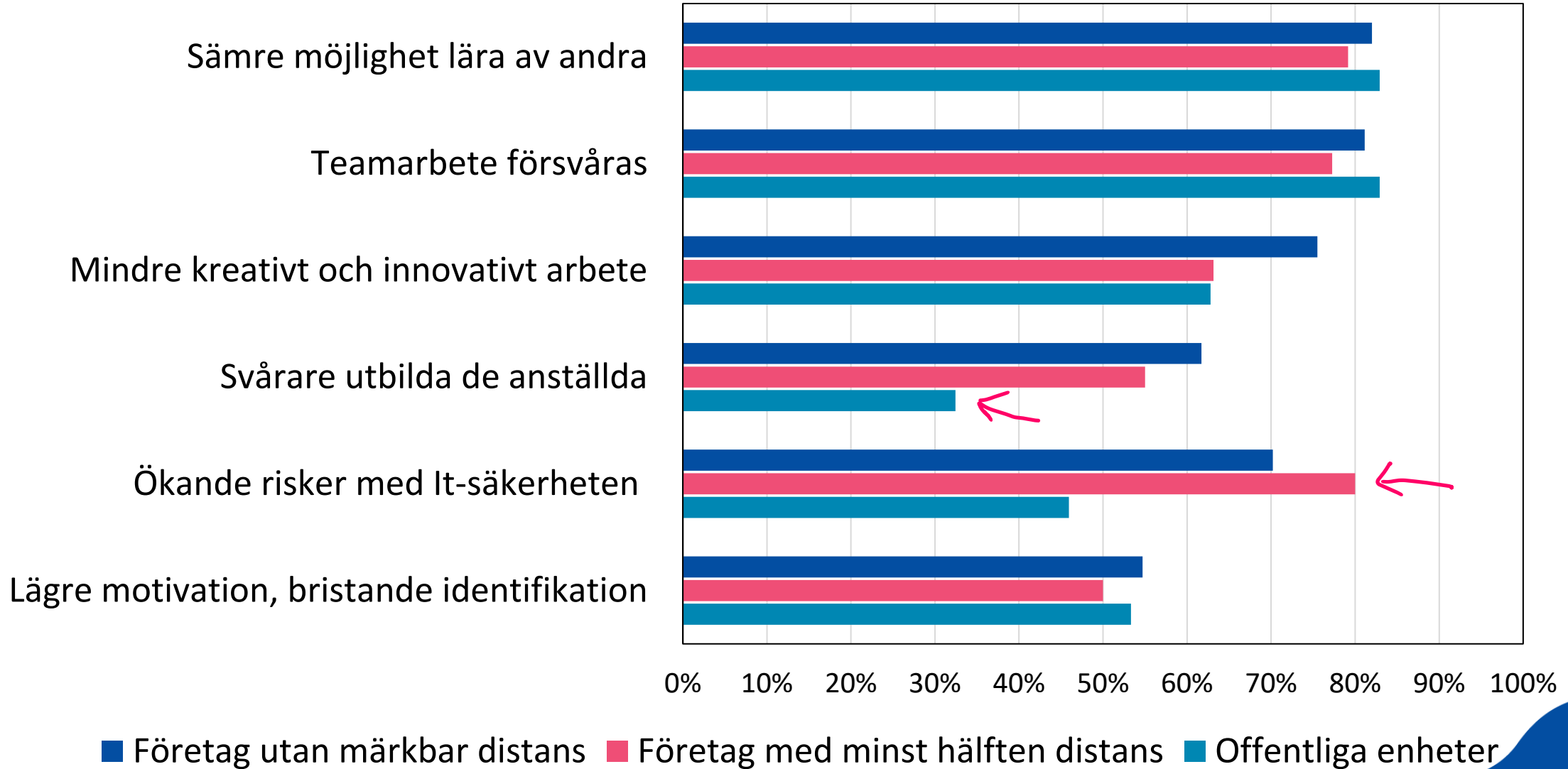
Fördelar med distansarbete enligt arbetsgivare



Kommentarer, fördelar

- *Jag kan samla arbetsuppgifter som kräver mera koncentration till den dagen jag jobbar hemifrån. Upplever att jag är **mera koncentrerad** och effektiv hemma.*
- *Flexibilitet att **hitta rätt resurser** för företaget, oavsett var den anställda bor som språkkunskaper och andra kompetenser.*
- ***Mindre sjukfrånvaro** pga mindre stress pga **större flexibilitet**.*
- *Distansarbetet betyder **mindre arbetsresor**, vilket inverkar **hållbart på miljön**. Den anställda kan känna lättnad över att inte behöva företa arbetsresor, vilket inverkar **positivt på arbetshälsan**.*
- *Då vi saknar ändamålsenliga utrymmen för personal **lättar det upp belastningen i kontorsutrymmen**.*
- ***Tidsbesparing** för kortare kompletterande möten.*
- ***Ökar trivseln** för personalen om det finns möjlighet till **flexibla lösningar** som underlättar vardagspusslet. Distansarbete är ingen rättighet - behöver **överenskommas** med förmannen.*

Nackdelar med distansarbete (arbetsgivare)



Kommentarer, nackdelar

- *De som är på plats får ta ett större ansvar vid t.ex kundkontakter utifrån. Blir en mer **ojämn arbetsfördelning**.*
- *Jag hör inte allt vad som händer i verksamheten och **det sociala uteblir**. Men jag jobbar ju hemifrån bara 1dag/vecka så ingen fara.*
- ***Svårt att kontrollera** effektiv arbetstid och att arbetstiderna efterföljs.*
- ***Svårt att bygga företagskultur**, diskussion. Informationsprocessen blir tydligare och effektivare när man är på plats.*
- *De som inte pga. arbetets natur kan jobba på distans kan uppleva det som **orättvist** att andra har möjligheten.*
- ***Nyanställda** är svåra att lära upp på distans då man behöver se personen för att veta om personen förstår det som lärs ut. Man behöver lära känna varandra först. Det är också viktigt att få med alla nya in i verksamhetens arbetskultur och gemenskap.*

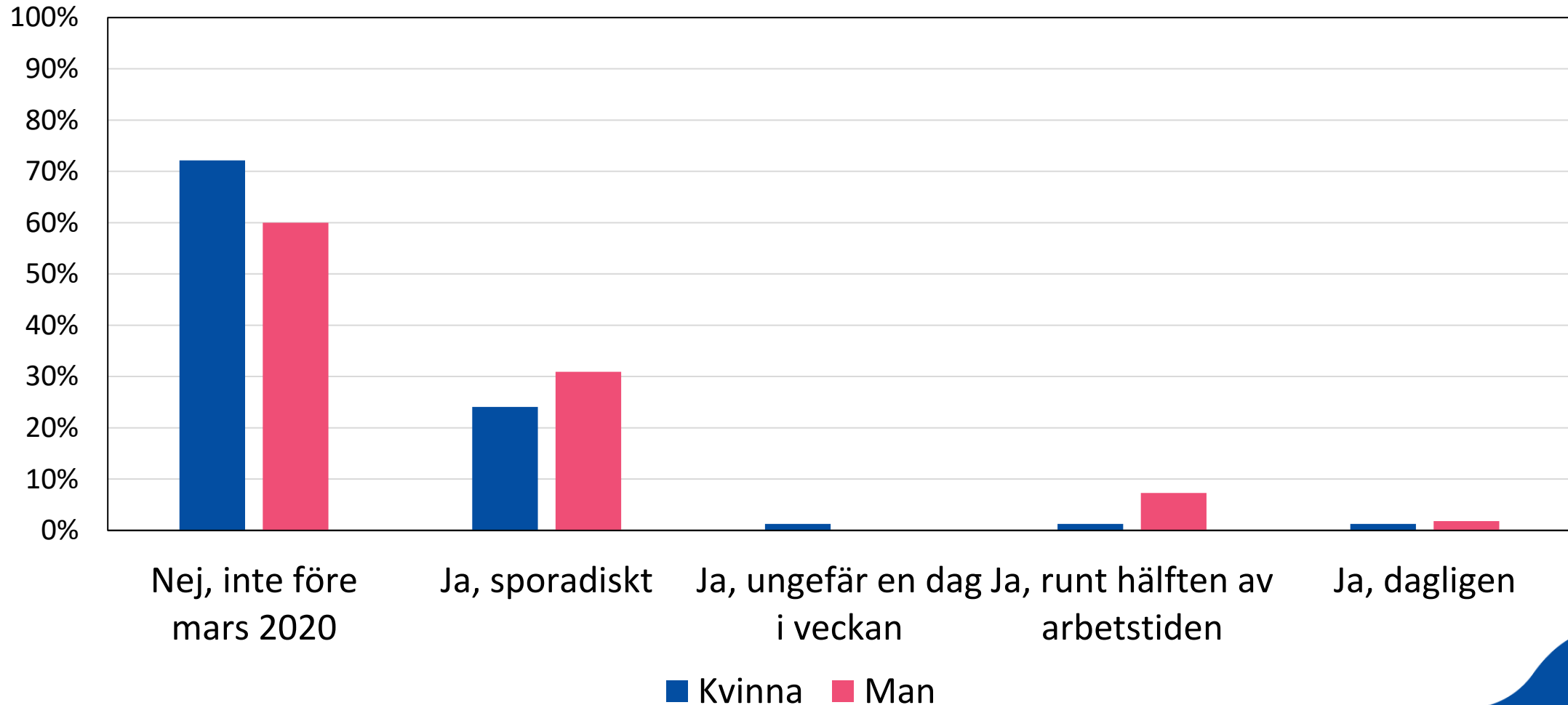
Arbetsdagarna

Webbpanelens privatpersoner (329 stycken)

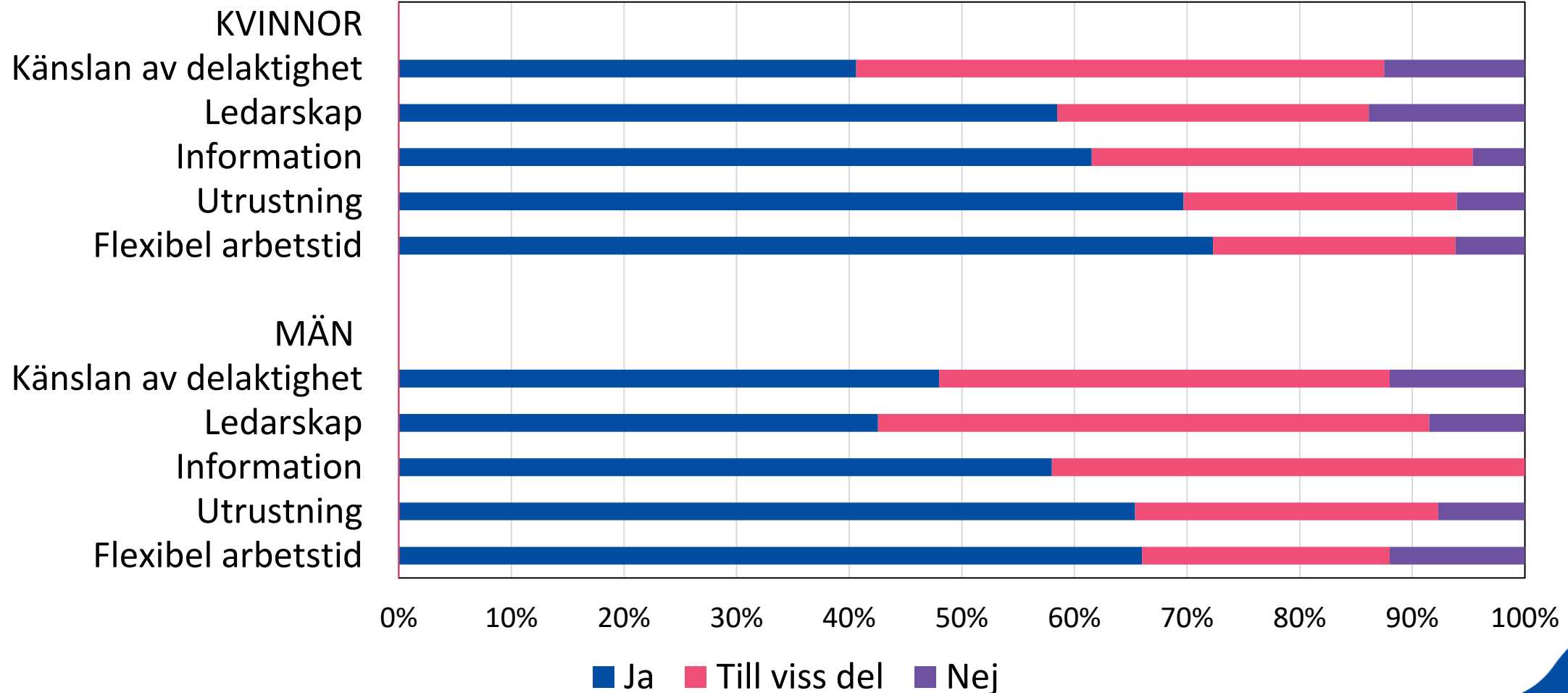


Arbetstagare i webbpanelen

Hade du jobbat på distans före pandemin?

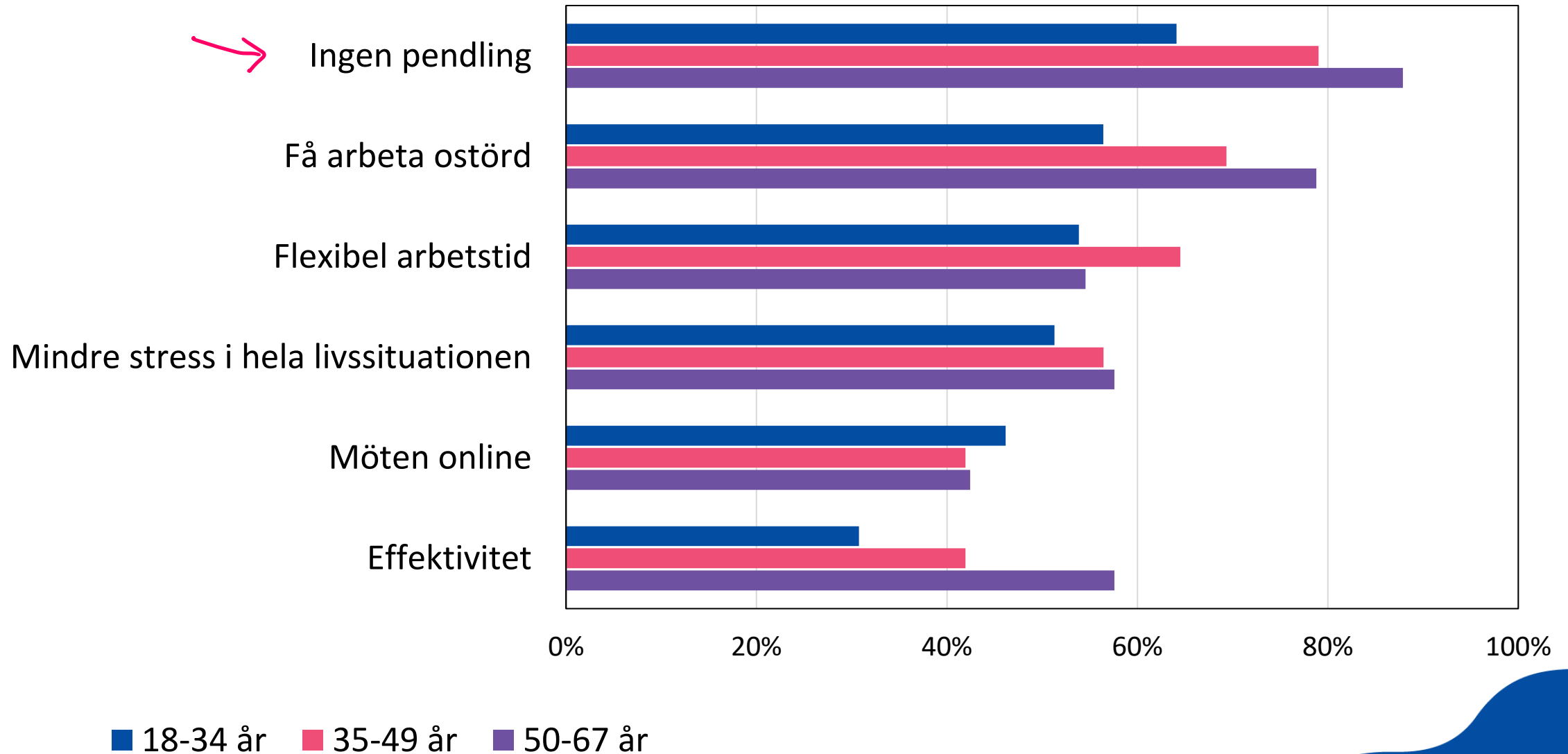


Fått det stöd du behöver av din arbetsgivare att utföra dina uppgifter väl på distans?

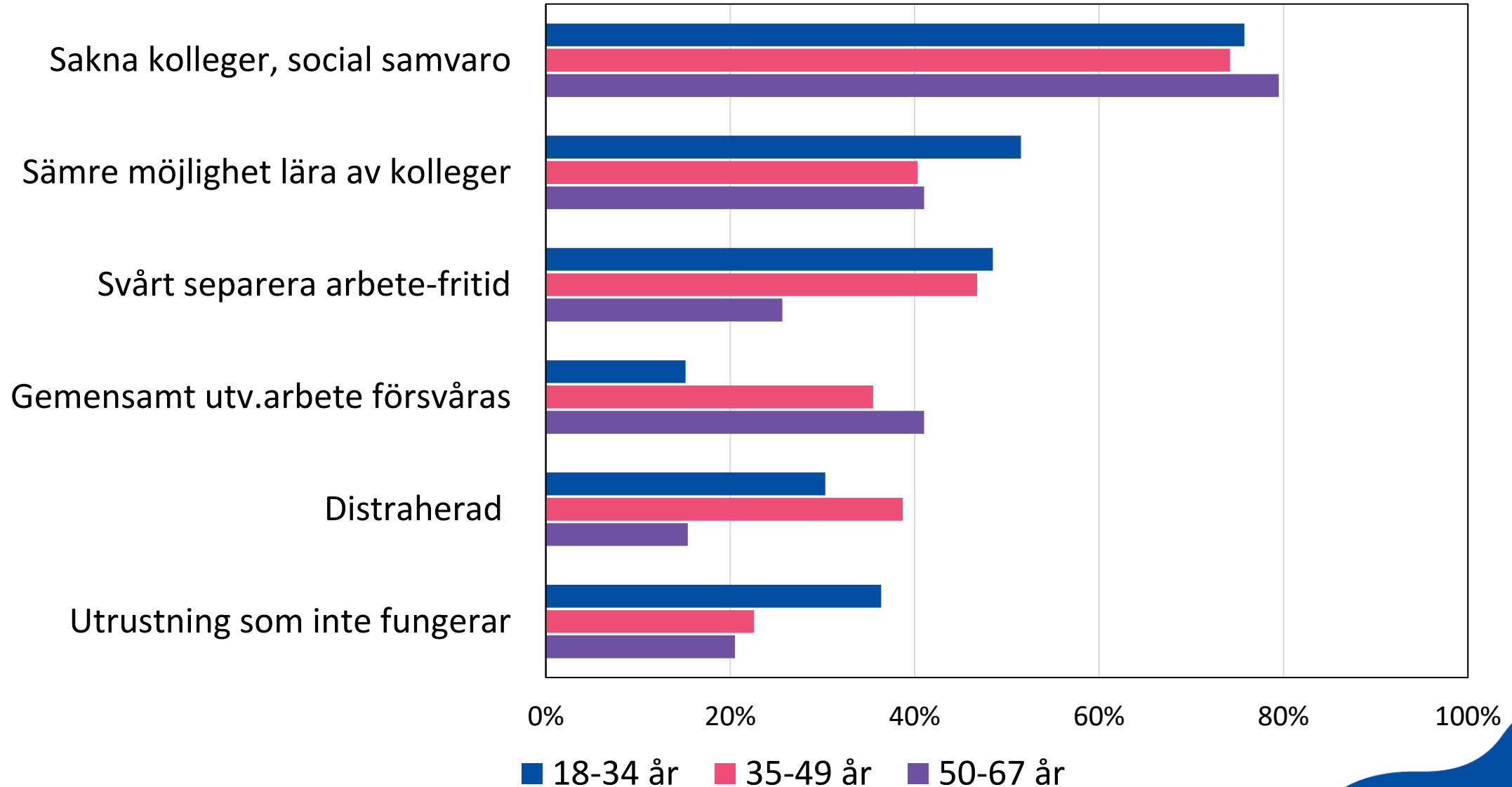


N = 134

Fördelar med distansarbete enligt arbetstagare



Nackdelar med distansarbete enligt arbetstagare

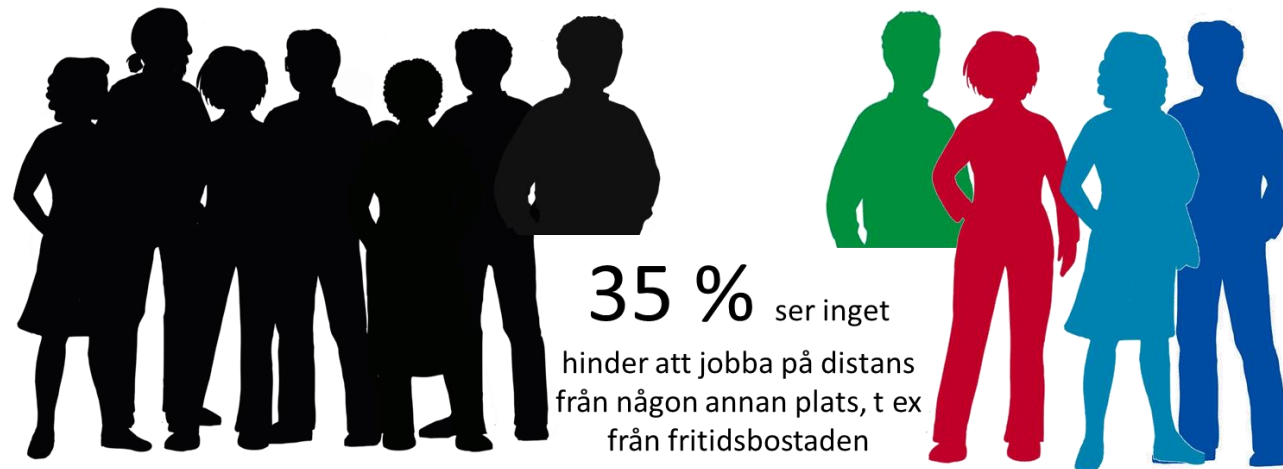


Webbpanelen – Varifrån jobba?

- *Finns det något som hindrar dig från att arbeta på distans i framtiden i så stor utsträckning som du skulle vilja?*

Hälften svarade **Nej**.

- 35 procent ser inget hinder att jobba från fritidsboende eller annan plats



Arbetstagares kommentarer om distansarbete

- Ett **flexibelt arbetsliv** på distans är ultimat. Underlättar enormt med **livspusslet**.
- **Älskar** att arbeta på distans p.g.a att jag har **problem att koncentrera mig** när jag hela tiden blir avbruten av någon som vill prata.
- Det ger en glidning mot **mera jobb** under dygnets alla timmar. Vi förväntas jobba hela tiden, även när vi är sjuka eller lediga.
- Jag har arbetat mycket på distans före pandemin, men pandemin har fört med sig **förbättringar av samarbetsverktygen** och, framför allt, en större kompetens i distansarbete hos fler personer. Tröskeln att hålla möten på nätet, i stället för att resa flera timmar, är nu betydligt lägre.
- **Bra med flexibilitet**, ett problem är att om man är hemma och är sjuk, eller med sjukt barn, för man kan ju delta i möten på distans. Det är **svårare att dra gränsen**.
- Kombinationen distans och icke-distans känns bäst. Att man har **kontroll** över åtminstone en del av arbetstiden att **kunna välja** att jobba på distans.

Sammanfattning - Åland



Arbetsgivares självskattning = ***Lyckats bra***

- Coronaåtgärder: online möten, IT-utrustning, omorganisering för avstånd
- Fördelar: *Effektivitet* ↔ *Rekrytering* (företag med stor erfarenhet av distansarbete)
- Nackdelar: *Sämre möjlighet att lära av (var)andra* och *IT-säkerheten* (företag mer än offentlig sektor)
- Försvårar mest? *Arbetet förutsätter fysisk närvaro* ↔ *Inget* (företag vana med distansarbete)



Arbetstagare **nöjda** = **82 procent**

- Fördel: Slipper pendla, får jobba ostört
- Nackdel: Saknar kolleger och social samvaro
- Stöd från arbetsgivaren? Ja, men inte så bra vad gäller ledarskap och känslan av delaktighet

Framtida möjligheter och utmaningar

Det åländska materialet

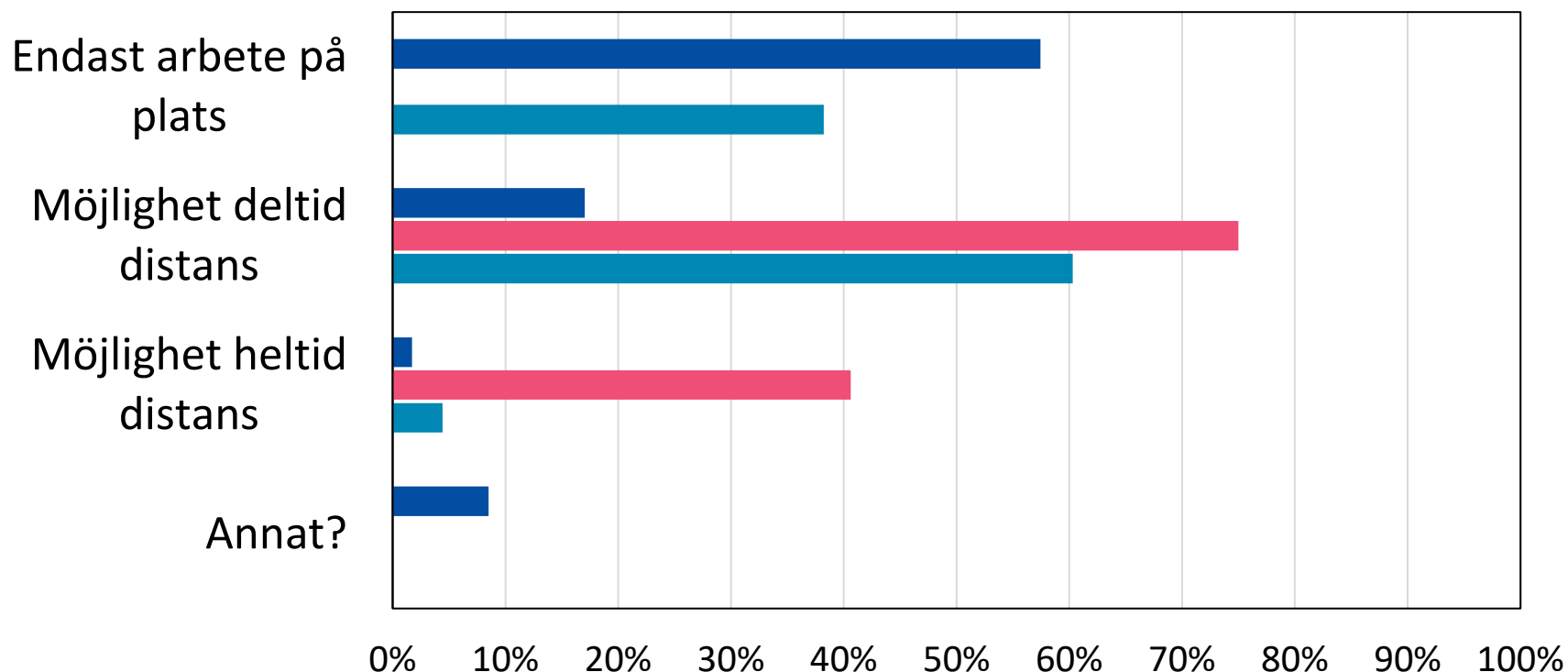
Nordregio

OECD



Framtiden – distansarbete på Åland?

Arbetsgivares planerade former av möjligt distansarbete efter coronapandemin (andel arbetsgivare i procent)



Planerade förändringar inom offentlig sektor för bättre anpassning till distansarbete?

60 % *Nej, ingenting.*
(främst skolor och kommuner, vård 100 %)

16 % *Ledarskapsutbildning*
(statliga enheter 44 %)

■ Företag utan märkbart distansarbete, N=235

■ Företag med minst hälften distans, N=32

■ Offentliga enheter, N=68

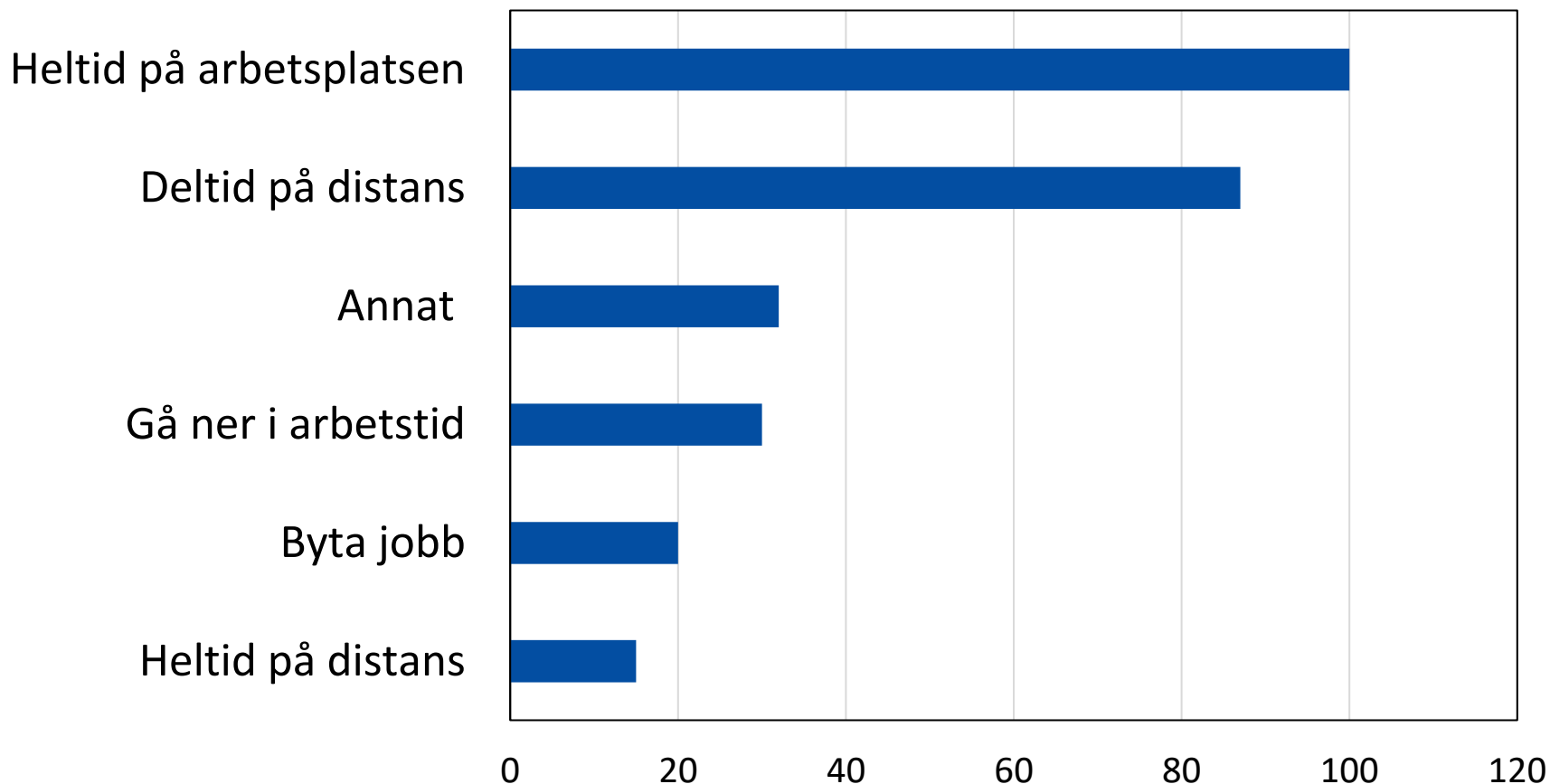
Kommentarer, arbetsgivare

- *Vi har arbetat på distans redan länge innan coronaepidemin. Det har gjort att vi har flera **lojala anställda** som är nöjda som hängt med länge med oss - eftersom vi sätter stort värde på flexibilitet och **work life balance**. Mår anställda bra och får ihop sin vardag på ett bra sätt, så är de nöjda och kan prestera bättre på jobbet.*
- *Svårare att fånga upp **anställdas mående** på distans, mindre kontroll att inte arbetar för mycket eller mår dåligt av andra orsaker.*
- ***Arbetsresultatet går fint att följa upp** på distans men lite svårare att veta om personalen inte mår bra eller har andra utmaningar.*
- *Vi hanterar fortfarande stora mängder papper och saknar möjlighet till e-signering. **E-arkiv och e-signering** är en förutsättning för en högre nivå av digitalisering vilket samtidigt underlättar för distansarbete.*
- ***Ledarskapet bara måste utvecklas.***

Önskad framtid (alla i webbpanelen)

Arbetstagares önskade framtida arbetssituation: Hur vill du jobba framöver?

Samtliga i webbpanelen utom pensionärer, N = 284



Sammanfattning – Mot framtiden

Pandemins lärdomar

- ökat intresse för och ökad medvetenhet om distansarbete

Åländska arbetsgivare

- Ingen förändring hos många
- Erbjuder distansarbete om möjligt, även heltid på distans
- Satsar på ledarskapsutbildning
- Vill att alla är på plats vissa tider/dagar

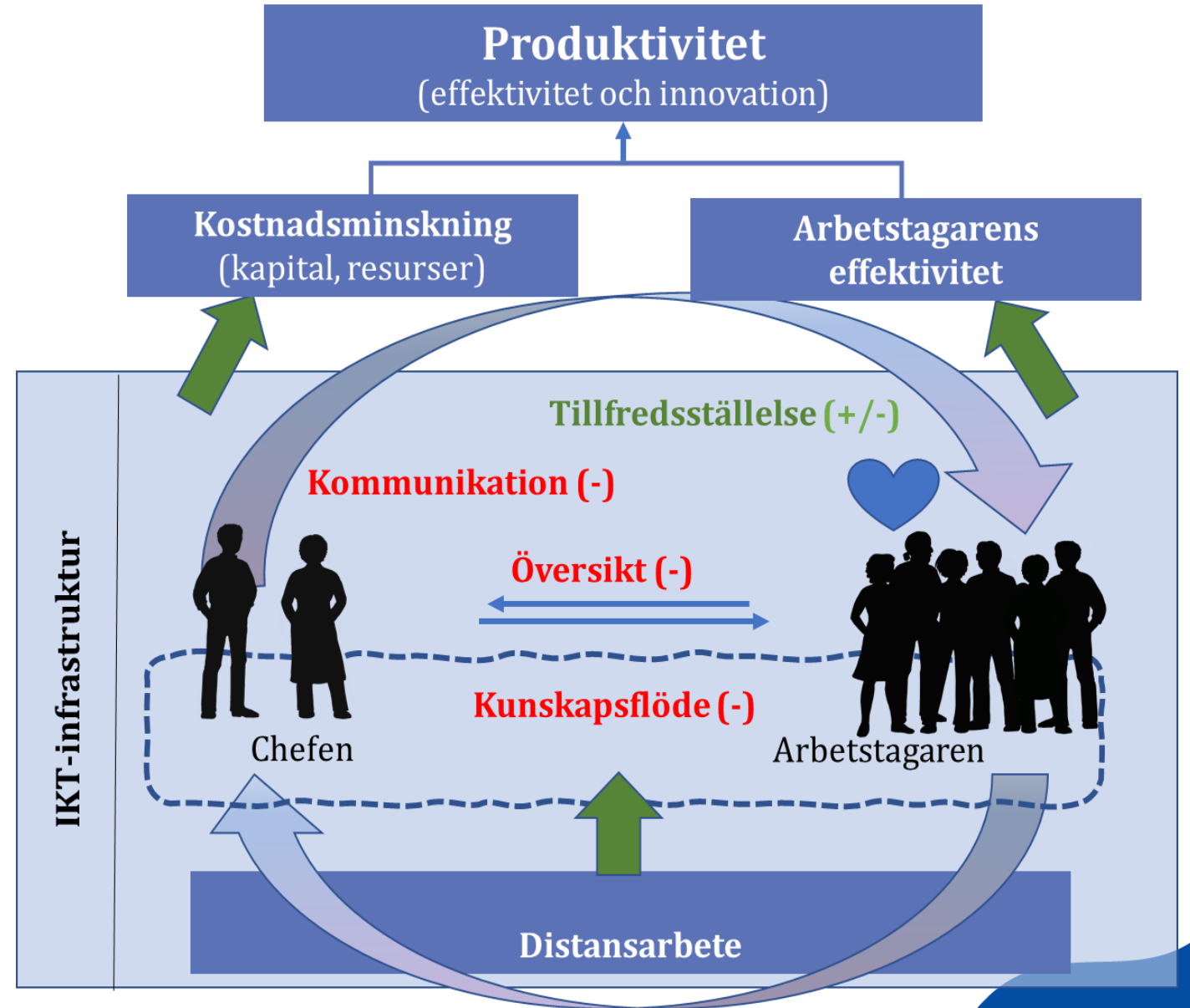
Åländska arbetstagare inför framtiden - FLEXIBILITET

- Majoriteten av de som jobbat på distans vill fortsätta med distansarbete i någon form
- 61 % av yngre åldersgruppen vill jobba deltid på distans

Utveckling?

Ledarskapets utmaningar

- Krisberedskap/-plan
 - Resiliens
- Policy
- Distansarbetet frivilligt, flexibelt med förtroende
- Från detaljstyrt till resultat-/målstyrt
- Kommunikation
 - Informera och fråga
 - Transparens, öppenhet
- Arenor för kreativitet och utbyte



OECD:s bild, översättning ÅSUB

"Distansarbete är framtiden".

Översikten visar

Åland har

- **UTMÄRKTA FÖRUTSÄTTNINGAR (bredband)**
- **LÄGRE ANDEL DISTANSARBETE ÄN I ANDRA NORDISKA LÄNDER**

- Potential för inflyttning och regional utveckling?
 - Sex av 134 svarande i webbpanelen jobbar för arbetsgivare **utan** kontor på Åland

- Nordregios forskningsprojekt 2021-2024 värt att följa och inspireras av

Remote work: Effects on Nordic people, places and planning

Så – vad ska vi ta med oss?

- Inte för alla – medvetenhet om segregering/avundsjuka
 - Infrastruktur, policys
 - Resiliens (omorienteringsförmåga...)
 - Valfrihet
 - Flexibilitet
 - Förtroende
 - Resultat- och målstyrning
- Tillfredsställelse, produktivitet, kreativitet
 - Påverkar arbetstagares hälsa och välmående
 - Attraktivt sätt att få tillgång till extern kompetens
 - Möjlig inflyttning av personer med externa arbetsgivare
- Ledarskapsutbildning
 - Individer > personlig utveckling hos chefer
 - Att pröva sig fram, ha avtal några månader, ändra det som inte fungerar, individuella lösningar

”One size does not fit all”
 - Nyttänkande
 - Inspiration utifrån, goda exempel utifrån

Tack för visat intresse!

Ester Laurell

www.asub.ax

