

Översikt och indikatorer 2022:2

Distansarbete på Åland 2022-våren 2022

Omfattning och möjlighet

Ester Laurell 24 maj 2022



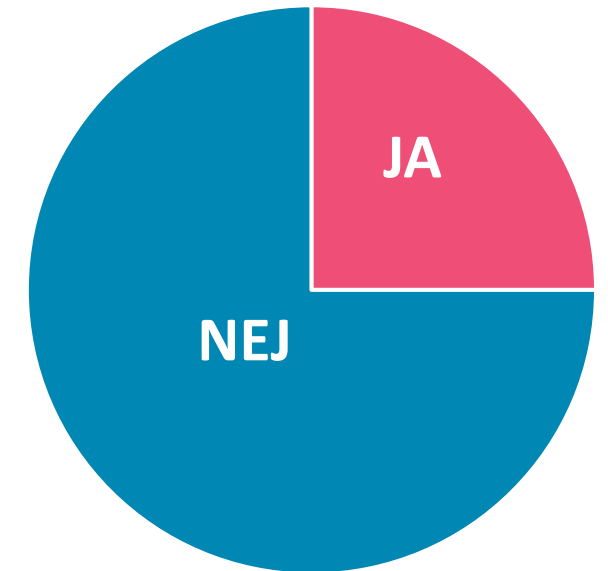
Sammanfattning

Tre ÅSUB-enkätundersökningar våren 2022

- Företag (267 företag) ung. 4 000 personer*
- Offentlig sektor (68 enheter) ung. 4 140 personer*
- Webbpanelen (329 personer > 134 med erfarenhet av distansarbete på något sätt, 41 %)

- UTMÄRKTA FÖRUTSÄTTNINGAR (bredband)
- LÄGRE ANDEL ÄN I ANDRA NORDISKA LÄNDER
(påverkas av branscher, region, småskalighet och arbetssätt)

* = helårsarbetsplatser



- 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)

Sammanfattning, forts.



Arbetsgivares självskattning = **Lyckats bra**

- Coronaåtgärder: online möten, IT-utrustning, omorganisering för avstånd
- Fördelar: *Effektivitet* ↔ *Rekrytering* väljer de företag med stor erfarenhet av distansarbete = 12 procent av företagen
- Nackdelar: *Sämre möjlighet att lära av (var)andra* och *IT-säkerhet* (för företag mer än för offentlig sektor)
- Försvårar? "Vi måste vara på plats" svarar 88-89 procent ↔ *Inget* anser de företag som är 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

Sammanfattning, forts. Mot framtiden

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

Arbetstagare inför framtiden

- Majoriteten av de som jobbat på distans vill fortsätta med distansarbete i någon form – *flexibilitet önskas*

FRAMTIDEN = Kan distansarbete bidra till utvecklingen av Åland som region?

Distansarbete – översiktens innehåll

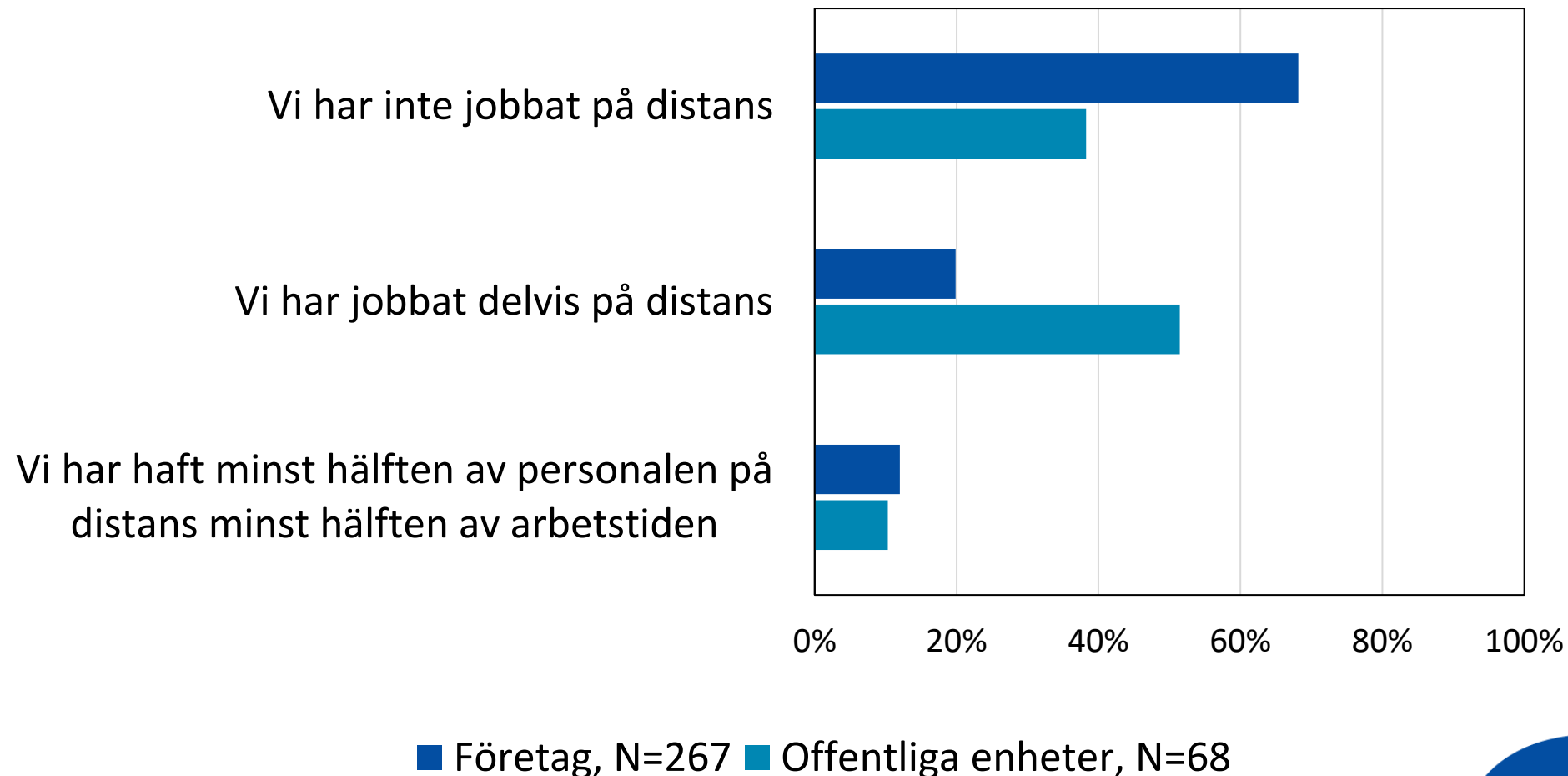
Sammanfattning	1-2
Definition och bakgrund	3-5
Distansarbete - omfattning på Åland	6-8
Arbetsgivarnas svar och resultat	9-13
Arbetstagares svar och resultat	14-19
Mot framtiden enligt de svarande	20-24
Att navigera i ett förändrat arbetslandskap	25-30
Avslutning	31
Referenser	32-33
Enkäterna som bilaga	9 sidor

Vad? Hur? Varför?

- Definition: "Förvärvsarbete... överenskommelse... utanför den egentliga arbetsplatsen"
- Förutsättningen: snabbt, fast bredband 100 Mbit/s
På Åland **96 procents** täckning (!)
- Trigger: coronapandemin och rekommendationer/restriktioner
- Majoriteten av arbetstagare har "**närvaroyrken**" (teoretiskt 68 procent på Åland enligt Nordregio)
- Främst administration, kunskapsintensiva branscher – på Åland är det *Företagstjänster, Försäkring och finans*, staten och Ålands landskapsregering (ÅLR) som jobbar mest på distans
- Är distansarbetet en möjlighet för regional utveckling, för glesbygd, skärgård? "**Multilokalitet**" – nordiskt forskningsprojekt

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)

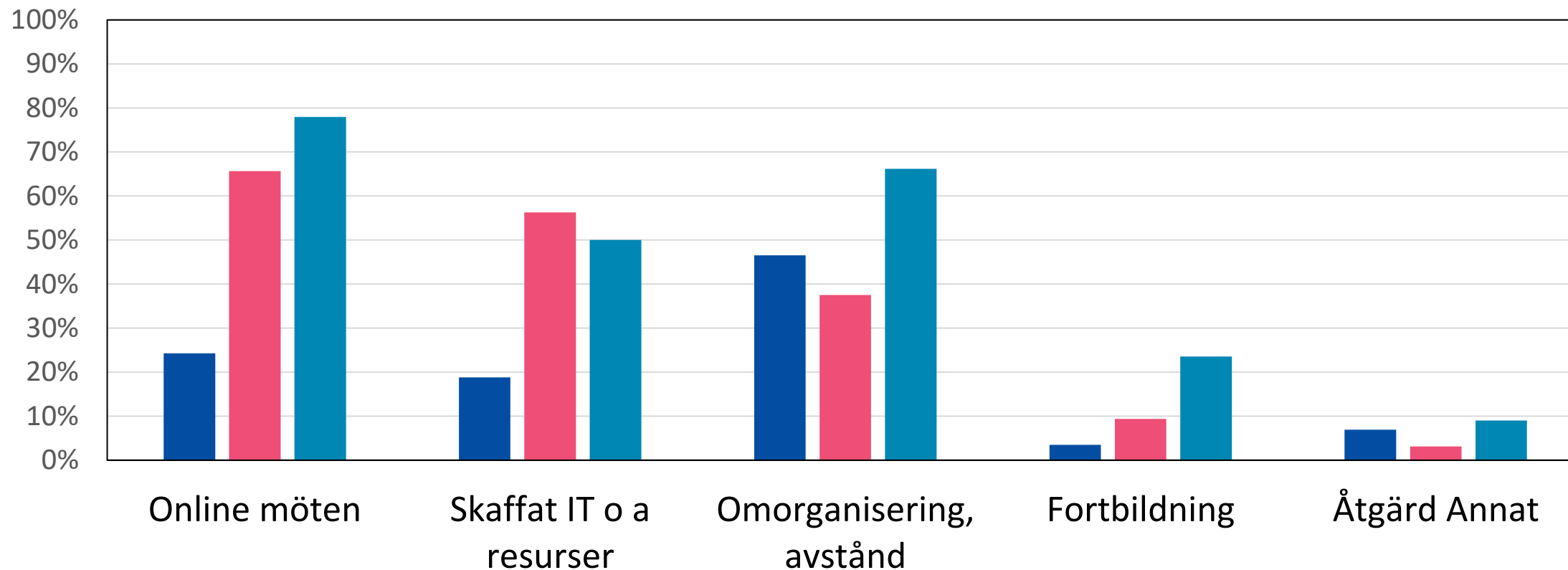


Arbetsgivarna

Företag och offentlig sektor på Åland



Arbetsgivares åtgärder under coronapandemin



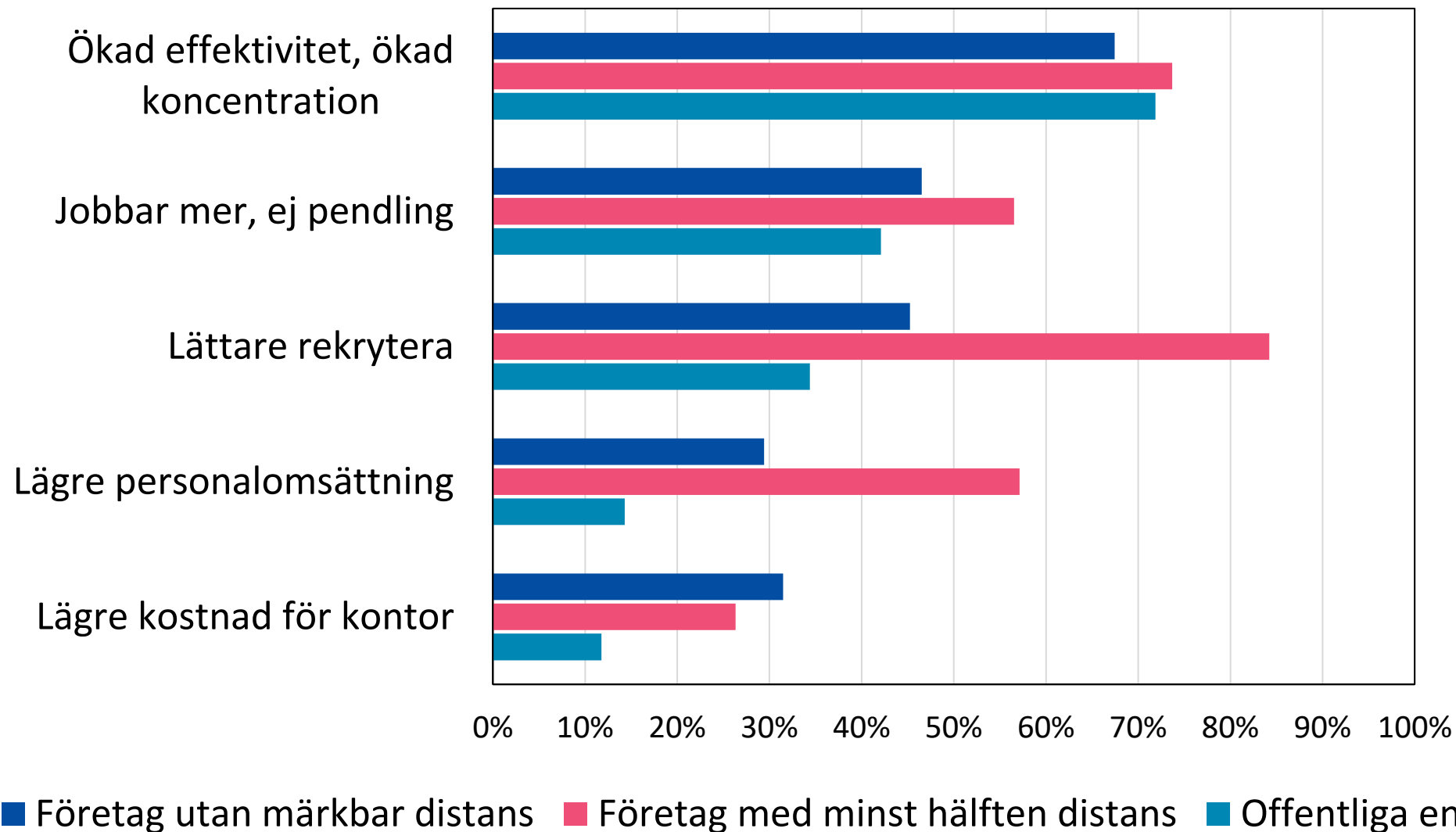
■ Företag utan märkbar distans, N=202

■ Företag med minst hälften distans, N=32 *

■ Offentliga enheter, N=68

* OBS! Företag med minst hälften av sin personal på distans minst hälften av arbetstiden

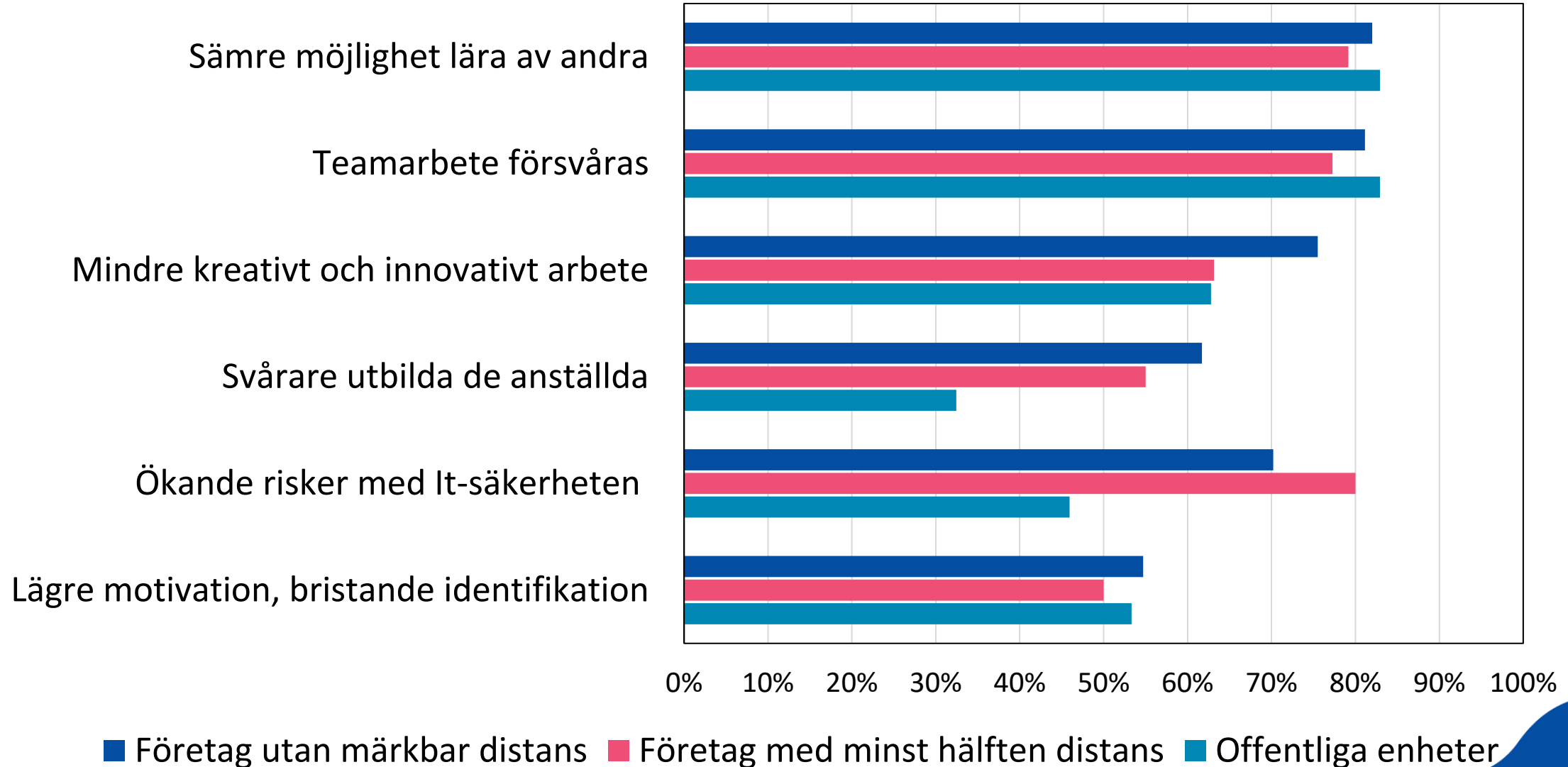
Fördelar med distansarbete enligt arbetsgivare



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. Språkkunskaper och andra kompetenser.*
- ***Mindre sjukfrånvaro** pga mindre stress pga **större flexibilitet**.*
- *Möjlighet att etablera sig **var man vill**.*
- *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.*

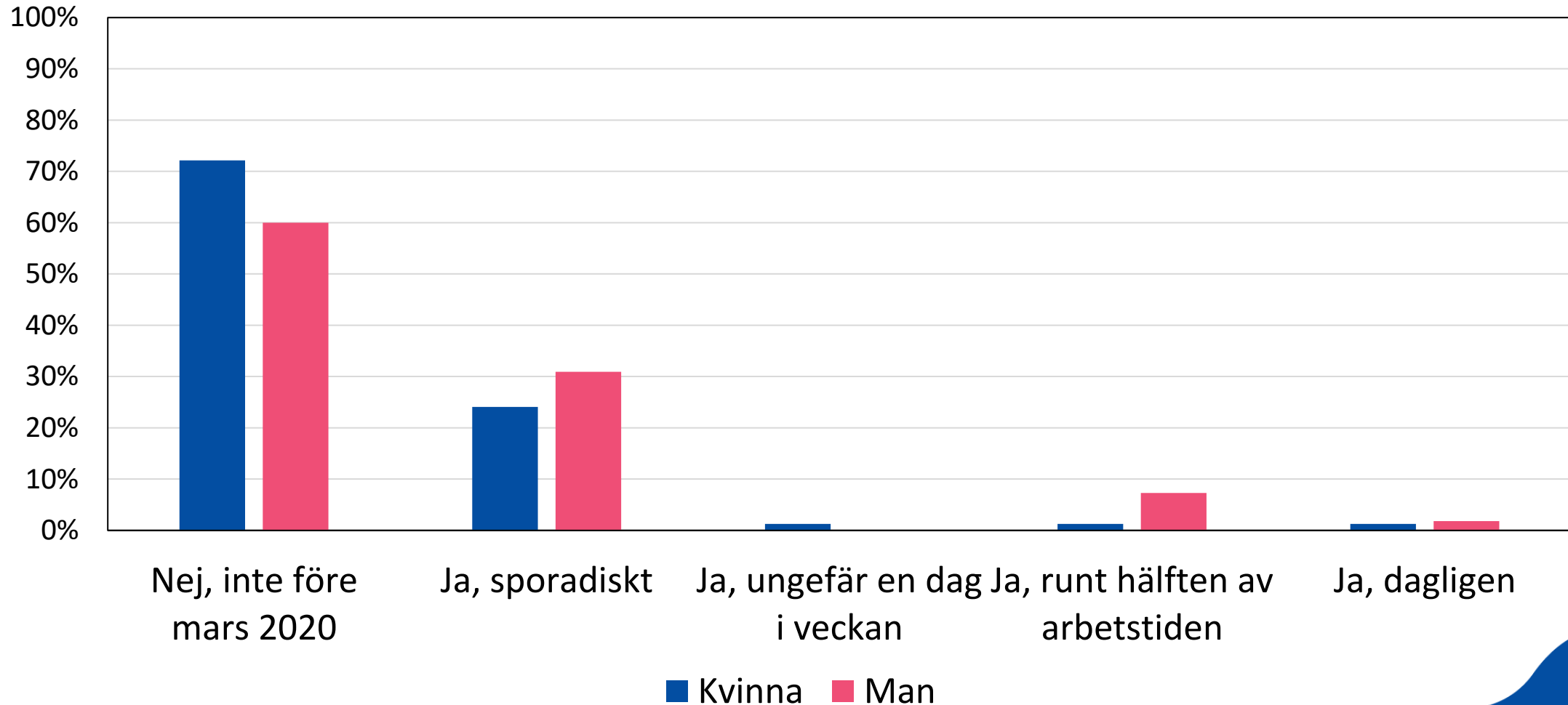
Arbetslagarna

Webbpanelens privatpersoner

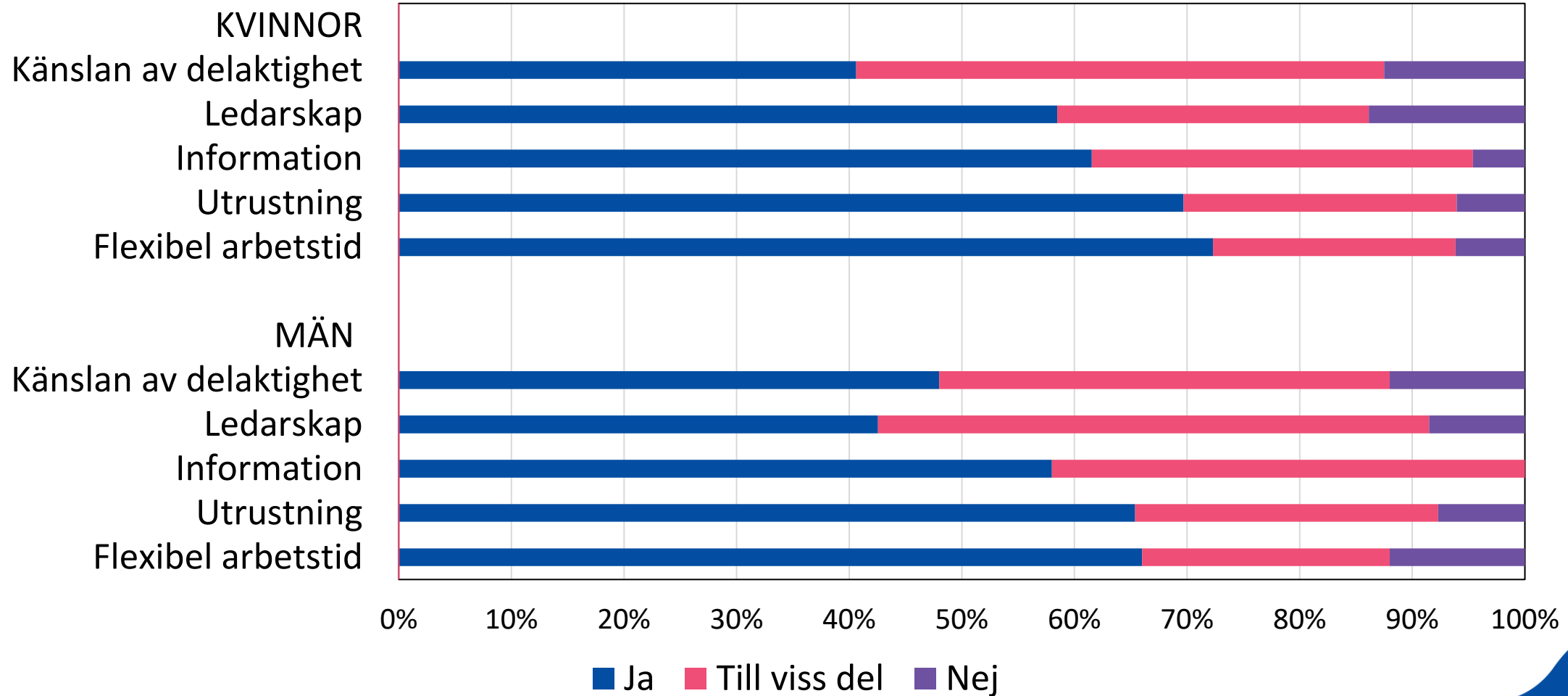


Arbetstagare i webbpanelen

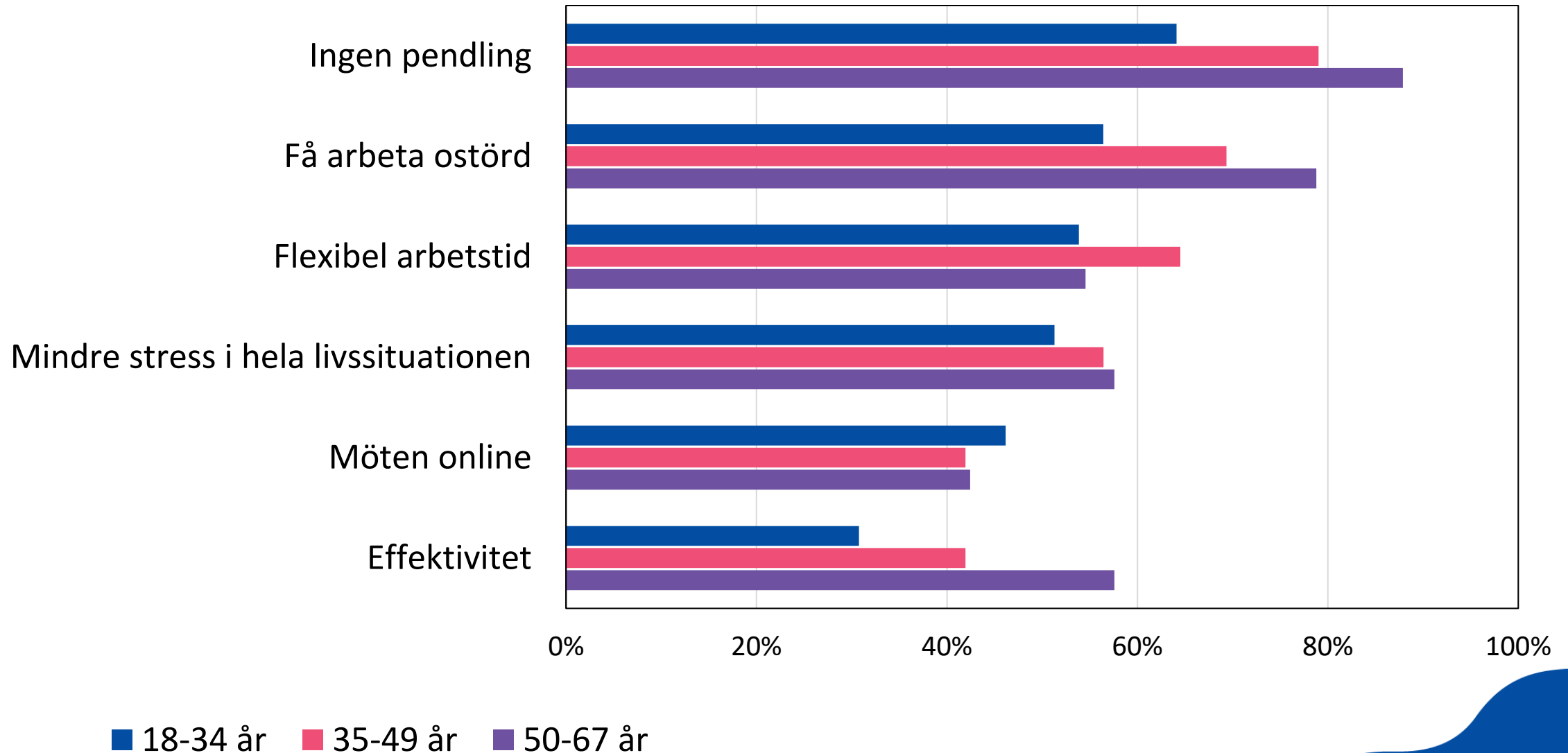
Hade du jobbat på distans före pandemin?



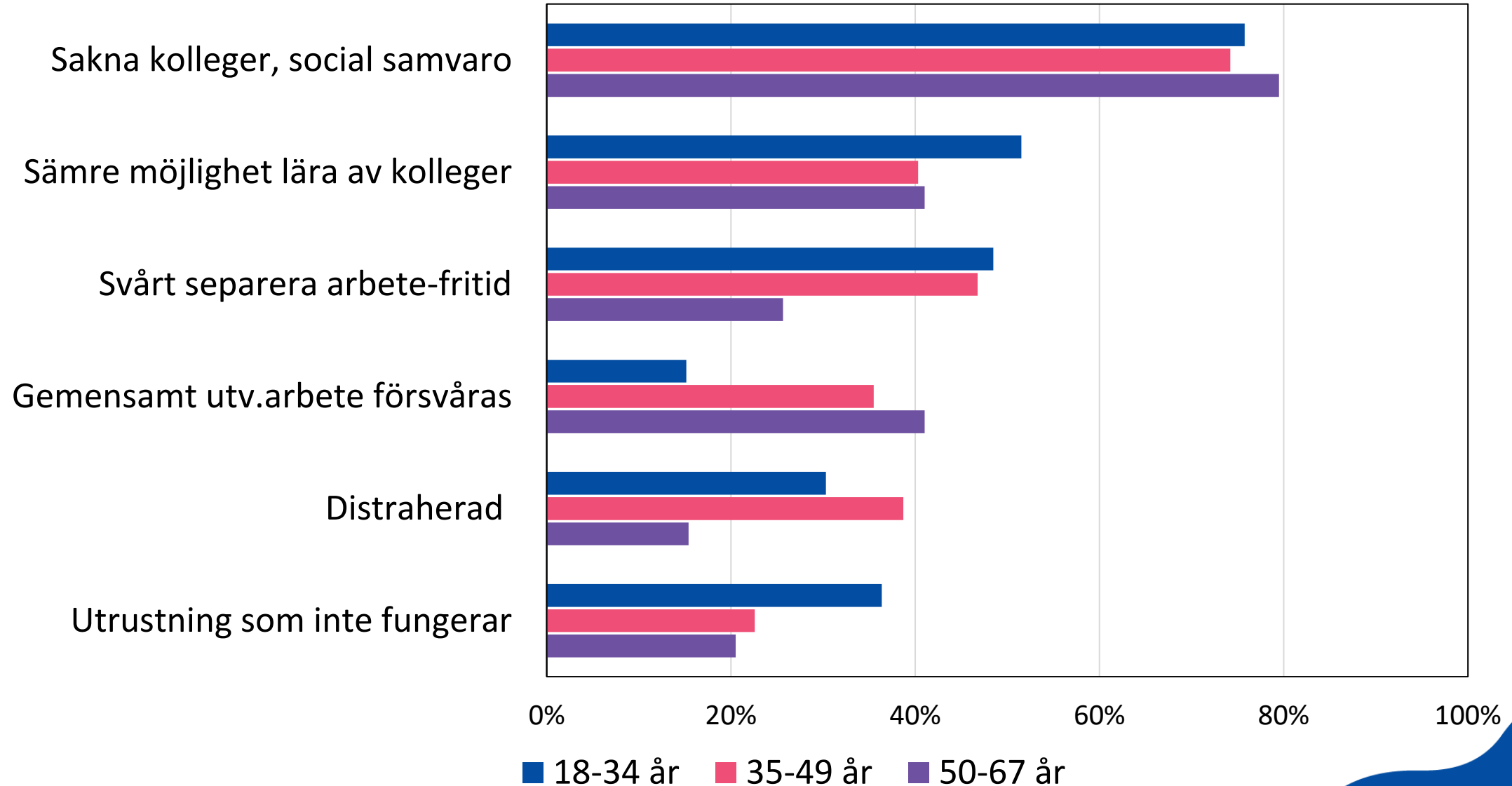
Fått det stöd du behöver av din arbetsgivare att utföra dina uppgifter väl på distans?



Fördelar med distansarbete enligt arbetstagare



Nackdelar med distansarbete enligt arbetstagare

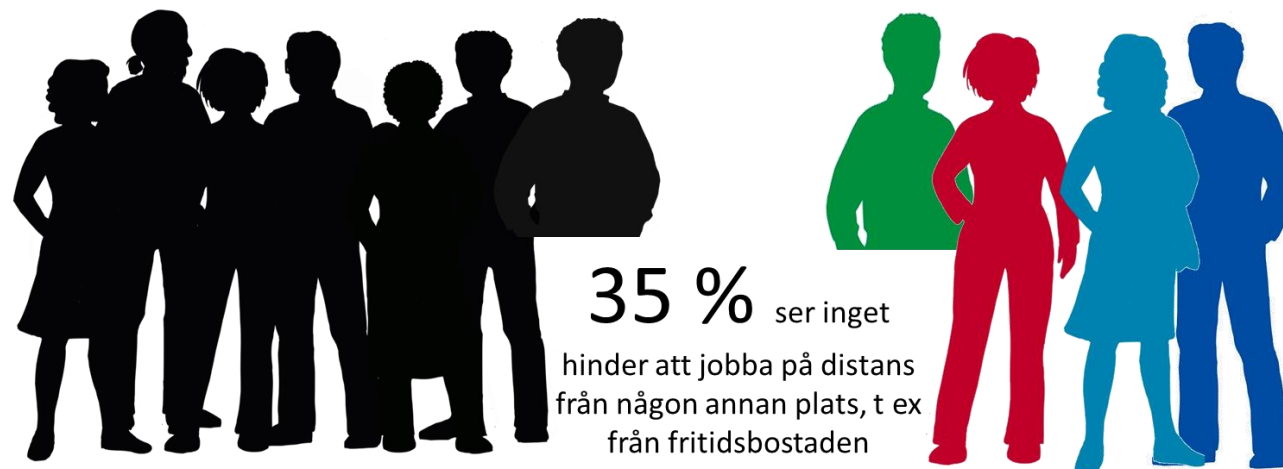


Webbpanelen – Varifrån jobba?

- *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, känns det som om man ändå borde jobba som vanligt, för man kan ju delta i möten på distans och jobba 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.*

Framtida möjligheter och utmaningar

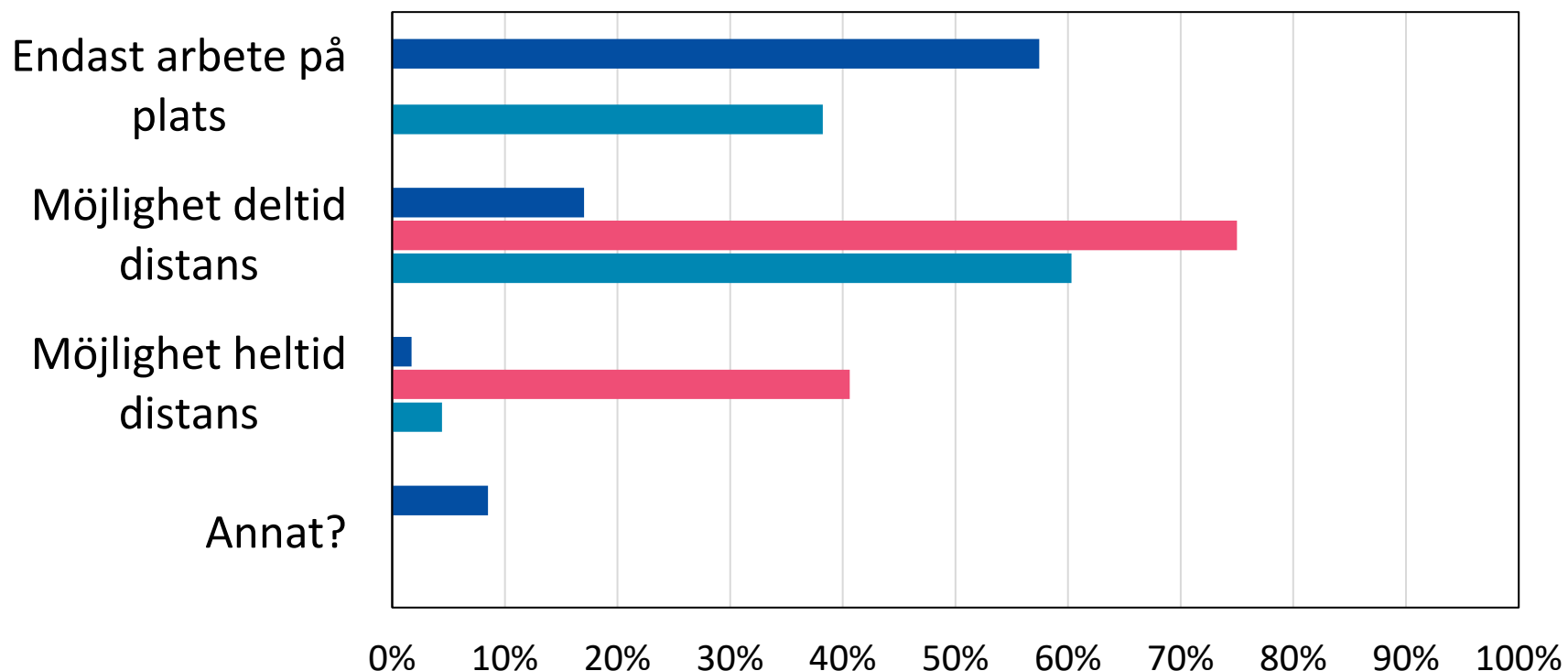
Nordregio

OECD



Framtiden

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



Planerad förändring?
60 % inom offentlig
sektor:
Nej, ingenting.

16 %:
Ledarskapsutbildning

■ Företag utan märkbart distansarbete, N=235

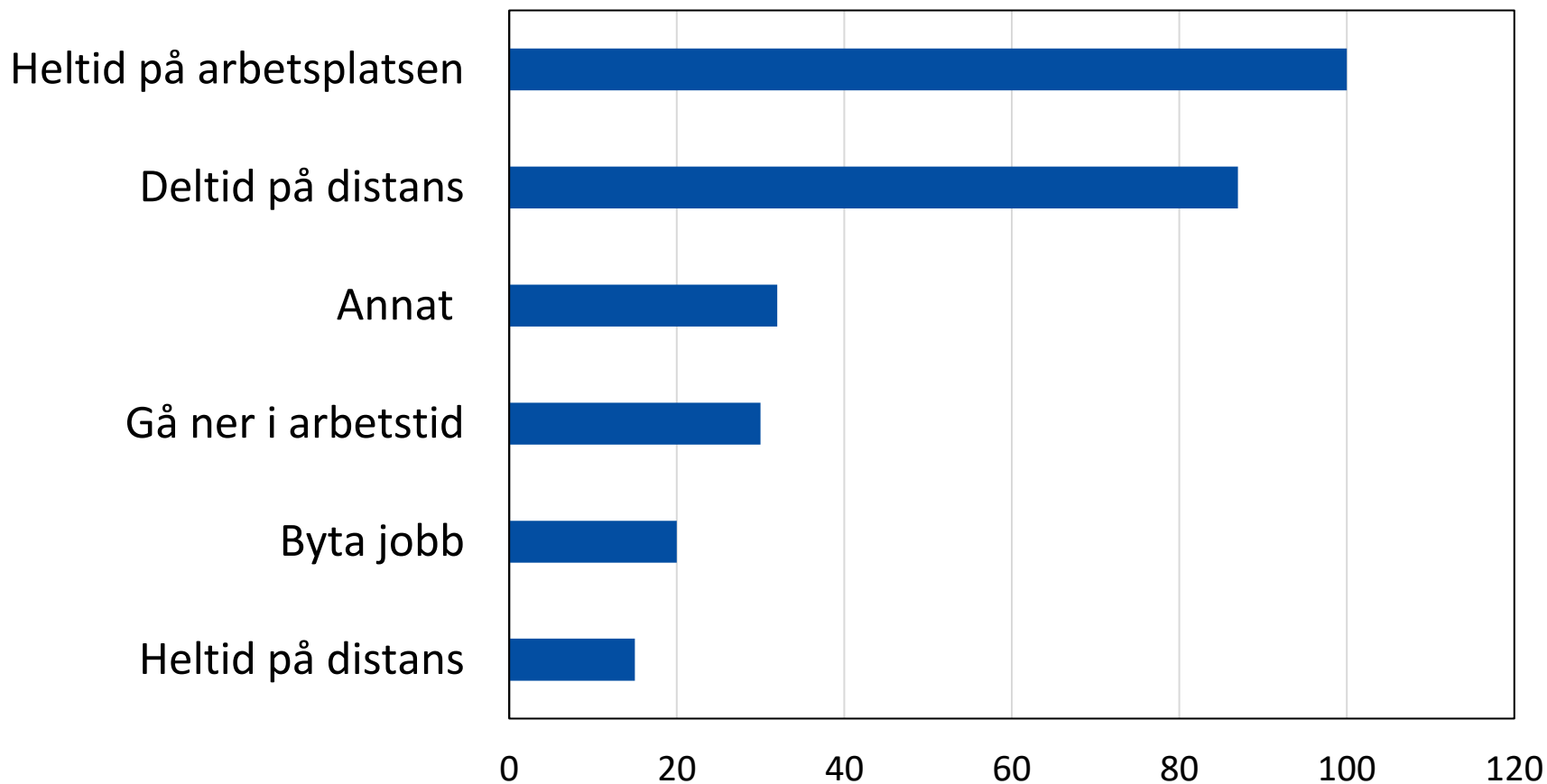
■ Företag med minst hälften distans, N=32

■ Offentliga enheter, N=68

Önskad framtid (alla i webbpanelen)

Arbetstagares önskade framtida arbetssituation: Hur vill du jobba framöver?

Samtliga i webbpanelen utom pensionärer, N = 284



Multilokalitet – arbeta och bo på fler ställen

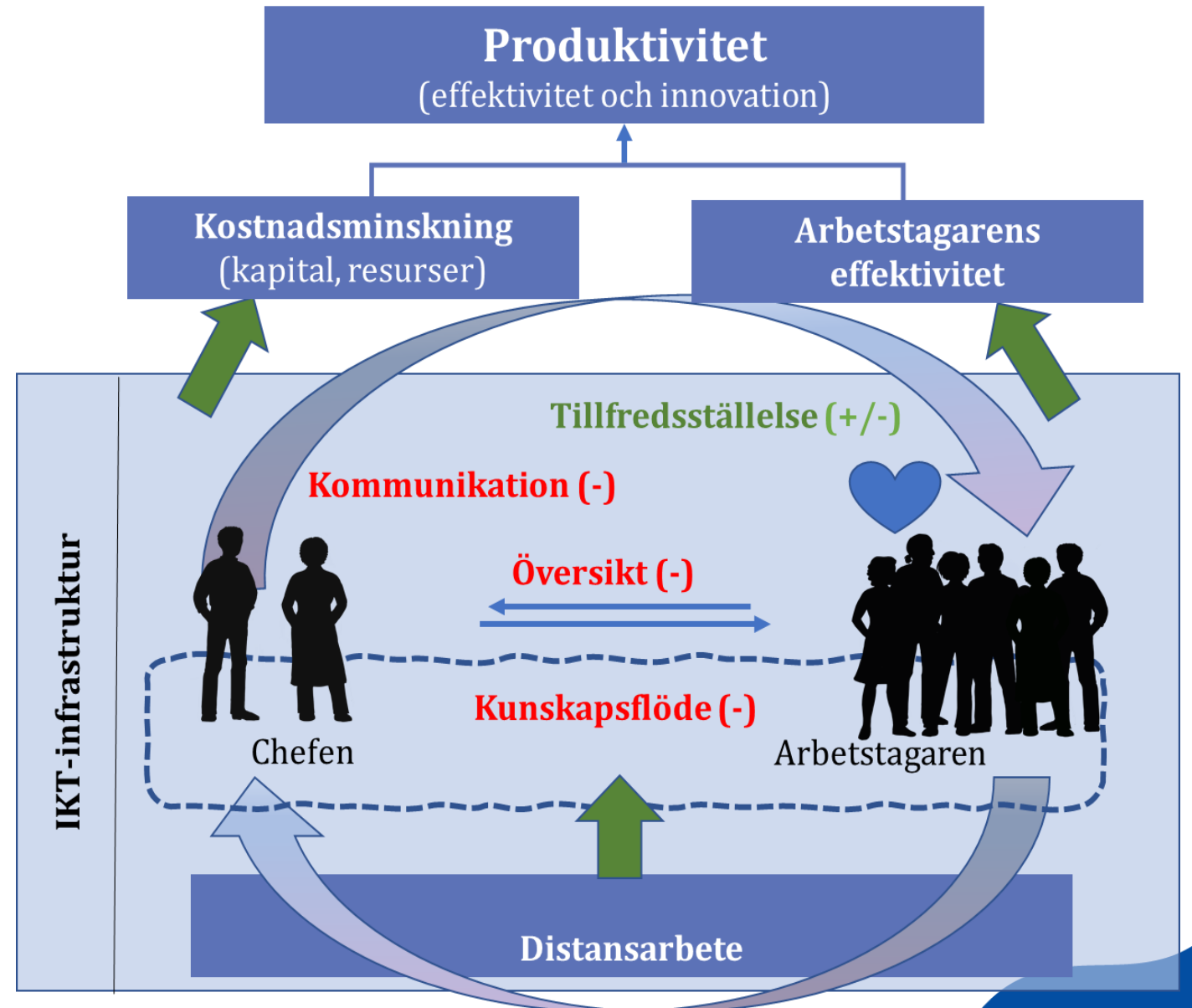
- Förutsättningar – bredband, fungerande utrustning, säkerhet
- Behov av co-working-kontor?
- Potential för inflyttning och regional utveckling?
 - Sex av 134 svarande i webbpanelen jobbar för arbetsgivare **utan** kontor på Åland
- Nordregios forskningsprojekt 2021-2024

Remote work: Effects on Nordic people, places and planning

Utveckling

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

"Distansarbete är framtiden".



OECD:s bild, översättning ÅSUB

Referenser

Länkar finns i översikten

Allstrin, Susanna; Grafström, Jonas; Sterin, Charlotta; Weidenstedt, Linda (2021). Rapport nr 20 – 12 punkter om distansarbete efter Covid-19, Ratio 2021

Dingel, Jonathan; Neiman, Brent (2020). How many jobs can be done at home? National Bureau of Economic research, Working paper 26948

Eurofound (2021). Business not as usual: How EU companies adapted to the COVID-19 pandemic, Publications Office of the European Union, Luxembourg

FLEX - Flexible working culture - Rethinking of work, place, time and life (2012). Projektinformation och

Fürth, Thomas (2015). Framtidsforskare vid Kairos Future, citat under en föreläsning på Åland 2015 (egna anteckningar, Ester Laurell)

Företagsam skärgård (2022), E-postbilaga 23.3.2022 Distansarbete i skärgården 2021

Giacometti, Alberto; Teräs, Jukka (2019). Regional Economic and Social Resilience: An Exploratory In-Depth Study in the Nordic Countries, Nordregio Report 2019:2

MSB, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2022). Arbeta säkert på distans,

Nordiska ministerrådet (16.9.2021). Nyhet Allt rörligare arbetsliv ger hopp för krympande regioner

Nordregio (2021). Remote work and multilocality post-pandemic, Projektpresentation September 21, 2021

Nordregio (2022a). Remote work: Effects on Nordic people, places and planning 2021-2024. Nordregio Report

Nordregio (2022b). State of the Nordic region 2022

OECD (2020a). Survey: The use of telework in your company before, during and after the COVID-19 crisis - Business at OECD, företagsenkäten

OECD (2020b). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?

OECD (2021). Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects.

Pitkänen, Kati (2022). Uncovering multi-locality and remote work patterns in Finland: Where do people actually spend their time? SYKE, Presentation 10 maj 2022

PwC (2021). It's time to reimagine where and how work will be done PwC's US Remote Work Survey – January 2021

Traficom (2021). E-post Heinonen Marja 18.02.2022 med länkar

Työolobarometri 2020 (2021). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36; Arbetslivsbarometern 2020,

Työolobarometri 2021, Ennakkotiedot (2022). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23; Arbetslivsbarometern 2021, Preliminära uppgifter

Åland 100, Här vill jag leva, här vill jag bo (2022). Annonsbilaga av Ålands landskapsregering, citat Bengt Johansson, sidan 8

ÅSUB Arbetsmarknadsstatistik 2019, sysselsättning, webbsidan www.asub.ax

ÅSUB Rapport 2006:10 Att skapa sin försörjning i insulära regioner. Sex nordiska fallstudier

ÅSUB Rapport 2021:5 Arbetsmarknadsbarometern 2021

ÅSUB Rapport 2022:3 Konjunkturläget våren 2022

ÅSUB Rapport 2022:XX Arbetsmarknadsbarometern 2022, publiceras i juni 2022

ÅSUB Statistisk årsbok 2021

Tack för visat intresse!

ester.laurell@asub.ax

www.asub.ax

