

Distansarbete på Åland – omfattning och möjlighet

Covid-19-pandemin ledde till en snabb övergång till distansarbete globalt hos många arbetsgivare. Hur såg och ser det ut på Åland?

Sammanfattning

I den här översikten beskriver vi distansarbete på Åland före, under och efter coronapandemin 2020–2022.

I det inledande avsnittet ges en bild av vad distansarbete är i allmänhet och omvärldens syn på förutsättningar och begränsningar utifrån olika källor.

I därpå följande avsnitt presenteras resultaten. De baserar sig på enkäter till arbetsgivare inom privat och offentlig sektor samt till en webbpanel våren 2022, där vi ställde några frågor om distansarbete. Arbetsgivarna representerar drygt 8 100 årsarbetsplatser.

Webbpanelen består av personer som genom oberoende urval inbjudits till att och valt att registrera sig att delta i ÅSUB:s webbpanel.

Alla respondenter har inte svarat på alla frågor, vilket ger ett partiellt bortfall. Resultatet baserar sig sålunda på det material som lämnats in.

I den avslutande analysdelen utgår vi från aktuella rapporter och jämför med våra resultat och reflekterar över vad detta kan betyda för Åland inför framtiden. Vi lyfter ledarskapets avgörande betydelse och den potential distansarbete har.

Kort om resultaten

De infrastrukturella förutsättningarna för distansarbete är mycket goda på Åland, tack vare en hög täckningsgrad av snabbt fast bredband och mobilnät.

Vi kan konstatera att distansarbete förekommer på Åland, men det förefaller inte så utbrett. Före pandemin var det ovanligt med mer omfattande distansarbete. Då jobbade en procent av de anställda inom offentlig sektor på distans mer än hälften av sin arbetstid och inom företagen tre procent. I webbpanelen där vi samlar in enskilda personers erfarenheter hade fler män än kvinnor jobbat på distans före pandemin.

Sammanfattningsvis jobbade flest arbetstagare i de undersökta företagen och offentliga enheterna på distans minst hälften av sin arbetstid just efter att pandemin bröt ut i mars 2020. Det var enligt uppgift 1 900 personer. Det motsvarar en knapp fjärdedel av den personal som arbetsgivarna representerar.

Lite mindre än vart tredje företag har haft någon eller några av sina arbetstagare på distans minst hälften av arbetstiden under pandemin. Alla branscher inom ÅSUB:s övergripande branschindelning

är representerade, men i de flesta fall är det endast ledningen och administrativ personal som kunnat jobba på distans.

En liten grupp företag (32 stycken) utmärker sig, för de har haft minst hälften av sin personal på distans. Dessa företag finns i huvudsak inom branscherna *Företagstjänster* och *Finans och försäkring*.

Nästan två tredjedelar av de offentliga enheterna har haft anställda på distans, men det är stor skillnad mellan vilken typ av arbetsplats det är. Det är främst tjänstemän inom Ålands landskapsregering och statens förvaltning som jobbat mycket på distans jämfört med kommuner, skolor och vårdinrättningar.

Majoriteten av arbetsgivarna på Åland bedömer att de lyckats väl med distansarbetet. Även de arbetstagare som deltog i undersökningen genom webbpanelen och som jobbat på distans var nöjda. Av 329 svarande hade 41 procent någon erfarenhet av distansarbete.

Den främsta fördelen med distansarbete är enligt arbetsgivarna effektiviteten och den största nackdelen försämrade möjligheter att lära av andra och försvårat teamarbete. I den mindre gruppen på 32 företag som jobbat mycket på distans är den viktigaste fördelen att kunna rekrytera bredare.

För de anställda var den överlägset största fördelen att slippa pendla. Därefter följer svarsalternativen *Att få arbeta ostörd*, *Flexibel arbetstid* och *Mindre stress i hela livssituationen*. Största nackdelen är avsaknaden av arbetsgemenskap och den sociala samvaron.

De anställda har till stor del fått det stöd de behöver av sin arbetsgivare för att kunna utföra sina uppgifter väl på distans. I den äldre åldersgruppen hade man fått stöd bara till viss del vad gäller ledarskap och känslan av delaktighet, vilket kan ses som två sidor av samma mynt.

Majoriteten av de svarande vill fortsätta jobba på distans i någon form. De önskar flexibilitet. Majoriteten av arbetsgivarna vill ha sin personal på plats.

De flesta ålänningar arbetar inom branscher där distansarbete inte är möjligt. Det tydliggör i sin tur behovet av olika slag av åtgärder för att säkerställa jämlikhet och välmående i arbetslivet för alla. Enligt det nordiska forskningsinstitutet Nordregio är andelen möjligt distansarbete på Åland i teorin 32 procent¹. Det är lägre än i våra grannländer. Baserat på inkomna svar från arbetsgivare i denna undersökning uppskattar vi att en fjärdedel av den åländska arbetskraften jobbade på distans just efter att pandemin bröt ut.

Knappt en femtedel av de svarande i webbpanelen hade arbetat på distans även från en annan plats än sitt hem. 35 procent såg inget hinder för att jobba mer på distans från sitt fritidsboende eller annan plats.

Distansarbetsmöjligheterna kan öka inflyttningen. Av webbpanelens deltagare jobbar 4,5 procent för en arbetsgivare som inte har kontor på Åland. Här finns potential.

Vår undersökning visar både på ett ökat intresse och en ökad beredskap för distansarbete på Åland.

Att leda en verksamhet som har personal både på distans och på plats har sina utmaningar. Vi presenterar därför några rekommendationer i den avslutande analysdelen.

Välkommen att läsa vidare!

¹ Nordregio 2022

Inledning

Allmän bakgrund – Vad? Varför? Hur?

Coronapandemin våren 2020 ökade arbetet på distans mer eller mindre över en natt i stora delar av världen. I rapporten används följande definition av distansarbete:

Med distansarbete avses sådant förvärvsarbete som enligt överenskommelse med arbetsgivaren utförs utanför den egentliga arbetsplatsen².

Det finns ett europeiskt ramavtal om distansarbete från 2002³. Tillämpningen av det autonoma europeiska ramavtalet förverkligades genom frivilliga överenskommelser i Finland och Sverige. Det innebär att distansarbete förutsätter en ömsesidig överenskommelse. Det finns ingen rättighet som sådan till distansarbete, och det finns ingen skyldighet att utföra distansarbete.

Pandemin ändrade på (arbets)vardagen. Övergången till distansarbete gick i många fall överraskande smidigt i Norden, och de nordiska länderna hör till de länder i världen som under coronapandemin hade den högsta andelen distansarbetare⁴. Det kan förklaras både av att en stor del av arbetstagarna finns inom branscher och yrken där distansarbete är möjligt och att infrastrukturen är stabil och välutbyggd med välfungerande nätverk och internetuppkopplingar. Det är inom starkt digitaliserade industrier som informations- och kommunikationstjänster, professionella, vetenskapliga och tekniska tjänster samt finansiella tjänster som den största andelen distansarbete genomfördes under pandemin visar en OECD-rapport⁵.

För att få en inledande översikt över hur distansarbete ser ut på Åland, har ÅSUB kombinerat tre aktuella undersökningar med frågor om distansarbete. Både 350 företag⁶, 68 enheter inom offentlig sektor på Åland⁷ och en frivillig webbpanel med 489 registrerade deltagare i åldrarna 17–79 år fick frågor om distansarbete. OECD:s enkät om distansarbete under coronapandemin till företag bidrog till hur frågorna utformades⁸.

Genom företagsenkäterna erhöles 267 svar från privat sektor. Företagen representerar minst 4 400 arbetstagare på Åland. 68 svar lämnades in av arbetsgivare inom offentlig sektor, vilken här omfattar Ålands hälso- och sjukvård, kommunerna och kommunalförbundet, Ålands landskapsregering och statens ämbetsverk med därtill hörande enheter samt skolorna på Åland. Enligt organisationernas uppgifter representerar de drygt 4 140 arbetstagare inom offentlig sektor på Åland. Församlingar och tredje sektorn ingår inte i undersökningen.

Webbpanelen till privatpersoner gav 329 svar.

Samtliga enkäter finns bifogade sist i översikten.

Vem kan jobba på distans?

Det är uppenbart att möjligheten till distansarbete varierar mellan branscher och regioner. Majoriteten av arbetstagare i världen kan inte arbeta på distans. Många yrkeskategorier är i huvudsak arbetsplatsrelaterade, till exempel inom primärproduktion och -förädling, viss industri, bygg, vård och omsorg, hotell, restaurang, betjäning och detaljhandel, transport, personliga tjänster och samhällstjänster som polis.

² Työolobarometri 2020 (2021), sid 79, egen översättning (EL)

³ FLEX (2012)

⁴ Nordregio (2022b)

⁵ OECD (2021)

⁶ ÅSUB Rapport 2022:3

⁷ ÅSUB Rapport 2022:X, publiceras i juni 2022

⁸ OECD (2020a)

Det nordiska forskningsinstitutet för regional utveckling och planering Nordregio har i sin rapport *State of the Nordic Region 2022*⁹ sammanställt möjligheten till distansarbete genom att analysera branscher i Norden utifrån amerikanska Dingel & Neimans (2020) klassificeringar. Enligt både den amerikanska och den svenska analysen kan 37 procent av arbetskraften teoretiskt jobba på distans.

I Norge har man konstaterat att medellönen för de som kan jobba på distans var 27 procent högre jämfört med de som har "närvaroarbete"¹⁰. Det är alltså mer högavlönade arbeten som kan utföras på distans. OECD:s översikt visar också att andelen distansarbetare under pandemin var högre i stora företag än i små¹¹. Likaså är andelen distansarbetare större i urbana områden enligt Nordregios kommunala jämförelse (46 procent i urbana kommuner mot 28 procent i landsbygdskommuner).

Ur analysen framgår att kommuner där jord- och skogsbruk samt fiske sysselsätter många av naturliga skäl har en lägre grad av distansarbete. Island, där turism och fiskeindustri är överrepresenterade i ekonomin, har enligt analysen teoretiskt en lägre procent distansarbetare (34 procent). Åland får ytterligare ett lägre värde på 32 procent baserat på yrkesklassificeringarna.

I Finland gör Arbets- och näringsministeriet årligen en så kallad arbetslivsbarometer, där löntagare intervjuas och även kan delta via en webbenkät. Ur de preliminära resultaten för 2021 framgår att 31 procent arbetat på distans antingen dagligen eller varje vecka under det senaste året¹². 41 procent av högre tjänstemän jobbade dagligen på distans. Inom industrin var det 15 procent och inom kommunerna 7 procent, medan endast 1 procent av arbetarna hade jobbat dagligen på distans. Statens tjänstemän arbetade mest på distans, över 50 procent, och inom privat sektor 23 procent.

I stora organisationer med över tvåhundra anställda ökade andelen med mer än det dubbla mot mindre arbetsplatser. En intressant detalj var att 10–20 procent av de finländska löntagarna hade jobbat regelbundet varje vecka eller varje månad på distans sedan 2012 då detta började undersökas och ökande från 2016 redan före pandemin. Ytterligare runt 10 procent hade arbetat sporadiskt på distans före pandemin. Liknande andelar gäller i Danmark, Island och Sverige¹³.

Var vill du vara när du jobbar på distans?

Inom Nordiska ministerrådet finns ett intresse för distansarbete som berör multilokalitet, det vill säga möjligheten att kunna arbeta och bo på flera ställen. Som bäst pågår ett flerårigt projekt *Remote work and multilocality post-pandemic* som Nordregio ansvarar för, eftersom man utgår från att distansarbetet är här för att stanna åtminstone i någon mån¹⁴. Pandemin gjorde distansarbete allmänt för många arbetstagare. Det förändrar pendlingsmönster och boendepreferenser samt ger ökade möjligheter att dela upp sin tid på flera platser. Dessa förändringar kan få betydelse för långsiktig regional planering och utveckling.

Vilka verktyg och politiska åtgärder kan stöda distansarbete och hållbarhet i de nordiska länderna? Det finns en förhoppning om att människans ökade rörlighet skall bidra till en mer balanserad regional utveckling på sikt. Jobbet kunde skötas från sommarstugan eller ett satellitkontor¹⁵. Ett stabilt och välfungerande Internet är då en grundförutsättning för distansarbete. I ett första steg ska man analysera potential och utmaningar för landsbygden med en fortsatt stark trend av multilokalitet, i ett andra steg vilka nya strukturer och politiska åtgärder som kan behövas för att utvecklingen ska bli hållbar.

⁹ Nordregio (2022b)

¹⁰ Nordregio (2022b)

¹¹ OECD (2021)

¹² Työolobarometri 2021 (2022)

¹³ Nordregio (2022b)

¹⁴ Nordregio (2022a)

¹⁵ Nordiska ministerrådet (2021)

Har det ökade intresset för fritidsboende i Norden primärt med pandemin att göra - att man vill skydda sig och leva mer avskilt, eller stöds det också av en önskan att vistas mer i ett andra hem och på sikt kanske bosätta sig på landsbygden eller i skärgården? Det vet vi ännu inte.

Finlands miljöcentral SYKE bedriver sedan flera år forskning om multilokalitet och har med hjälp av mobildata kunna se var människor de facto tillbringar sin tid. Att vara registrerad på en viss ort innebär inte med självklarhet att man vistas där. Forskarna lyfter fram olika aspekter av multilokalitet och distansarbete. Distansarbete kan minska på multilokaliteten genom att man inte behöver pendla/resa och man behöver inte ett arbetsrelaterat andra hem. Det kan å andra sidan öka på multilokaliteten för det finns en större frihet i att välja var jobbet utförs. En så kallad digital nomad kan jobba "varifrån som helst"¹⁶.

Digitala förutsättningar

I en tidigare ÅSUB-rapport¹⁷ om arbetsmarknader i insulära regioner betonas att valet av boningsort är en fråga om livskvalitet. I rapporten från 2006 betonades goda kommunikationer som en förutsättning för förändring, och snabbt Internet är idag en grundförutsättning för distansarbete och för ett liv utanför centrum.

På Åland är tillgången till fast bredband med minst 100 Mbit/s hela 96 procent, medan mobilnätets täckning för 4G 100 Mbit/s är 76 procent och för 5G med samma hastighet 53 procent. Det är högre än i övriga Finland¹⁸. En snabb fast bredbandsuppkoppling på 100 Mbit är tillgänglig endast i cirka en tiondel av sommarstugorna i Finland. I stället finns en bra täckning för mobilnät och obegränsade data i de flesta mobilabonnemang till skillnad från situationen i andra länder. Snabba mobila nätverk täcker 43 procent av sommarstugorna i Finland (samtliga uppgifter är för december 2021).

¹⁶ Pitkänen, Kati (2022)

¹⁷ ÅSUB Rapport 2006:10

¹⁸ Traficom (2022)

Distansarbete på Åland från 2020 till våren 2022

Åland hade en sysselsatt arbetskraft på 15 600 personer 2019 som fördelar sig inom olika branscher¹⁹. När man ser på de tio vanligaste yrkena på Åland är nästan alla sådana där distansarbete inte är möjligt, om man bortser från administrativa uppgifter inom yrket. Topp 5-listan utgörs av närvårdare/hemvårdare, försäljare/butiksinnehavare, städare, byggnadsarbetare och barnskötare²⁰.

Av de åländska arbetsplatserna fanns 53 procent inom privat sektor (8 300), 34 procent (5 300) inom offentlig sektor år 2019. 10 procent var egenföretagare (1 600).

I enkäterna som gick till åländska arbetsgivare frågades efter hur många i personalen som jobbat på distans **minst hälften av arbetstiden** vid tre olika tillfällen: *för tillfället* (1 februari 2022 för företagen eller 15 mars 2022 för offentlig sektor), *före coronapandemin* och *efter att pandemin bröt ut* (mars 2020). Kravet på omfattning har sannolikt påverkat svaren. Att vara på distans över hälften av arbetstiden sällar bort sporadiskt distansarbete samt 1–2 dagar i veckan. Det framkommer i bakgrundsmaterial och globala undersökningar att man ställer frågan om distansarbete på olika sätt i olika undersökningar och att dessa därför inte är direkt jämförbara. Här valde ÅSUB att fråga efter mer omfattande distansarbete.

Målsättningen med frågorna var att få en uppfattning om omfattningen av distansarbete på Åland både före, under och efter coronapandemin. ÅSUB ville också få fram svarandes attityder till distansarbete.

Privat sektor

Frågorna i ÅSUB:s konjunkturenkät gick till 350 företag, varav 267 svarade. De svarande företagen **representerar minst 4 400 helårsarbetsplatser** på Åland, vilket utgör runt 53 procent av den privata arbetskraften. Flera företag lät bli att ange antal personer som jobbat på distans före och under pandemin, vilket gör att vi inte får fram ett tillförlitligt antal av distansarbetare på Åland under pandemin.

32 företag, det vill säga **12 procent av företagen, hade haft mer än halva sin personal på distans** minst hälften av arbetstiden under perioden. Tre fjärdedelar av dessa företag finns inom branscherna *Företagstjänster* samt *Finans och försäkring*. Ytterligare 53 företag (20 procent av deltagande företag) har haft någon del av sin personalstyrka på distans minst hälften av personalens arbetstid. Inom många av dessa företag har endast ledning och administrativ personal kunnat arbeta på distans, vilket också framgår av kommentarerna.

- *Beror på arbetsområde. Fabriksarbete kan inte utföras på distans. Men ledningen (vissa) arbetar enligt behov från olika ställen.*
- *Butikspersonal har ej möjlighet till distansarbete. Endast VD och ekonomi kan jobba på distans.*
- *Stora delar av verksamheten bygger på närvaro på arbetsplats eller hos kund.*

Dessa **85 företag utgör 32 procent** av samtliga svarande företag. Enligt de svar vi fick utgjorde det sammanlagda antalet personer som jobbade på distans minst hälften av sin arbetstid när enkäten skickades ut i februari 2022 knappt 1 100 personer. **Före pandemin** hade 135 personer arbetat på distans minst hälften av sin arbetstid, 3 procent av sammanlagt personalantal. Det högsta värdet är precis efter att pandemin bröt ut i mars 2020, då **nästan 1 300 personer** jobbade på distans minst

¹⁹ ÅSUB (2019)

²⁰ ÅSUB Statistisk årsbok 2021

hälften av sin arbetstid enligt de svar vi fick in, vilket **motsvarar 30 procent** av de anställda som de svarande **företagen** representerar²¹.

Offentlig sektor

Offentlig verksamhet omfattar en bred palett av olika typers arbete, som administrativt arbete, vård, omsorg, skola och en myckenhet övriga uppgifter. Arbetsmarknadsenkäten gick till landskapets enheter, statens verksamheter på Åland, kommunalförbund och kommunerna samt skolorna och offentlig vård som ÅHS. Enligt organisationernas uppgifter representerar de deltagande 68 enheterna **drygt 4 140 helårsarbetsplatser** inom offentlig sektor på Åland.

I enkäten fanns en fråga om man kunde tänka sig att delta i en intervju för att fördjupa resonemangen runt distansarbete. I slutändan skickades fem e-postfrågor till några ledande tjänstemän som anmält intresse. Utdrag ur svaren vävs in i texten.

Enligt uppgifterna i enkäten hade 35 enheter inom offentlig sektor (**61 procent**) **arbetat på distans**, och enligt uppgivet antal personer har **14 procent jobbat på distans**²² minst hälften av sin arbetstid, de allra flesta just efter att coronapandemin bröt ut i mars 2020 (**600 personer**). Generellt har personal inom 10 % av enheterna jobbat på distans minst hälften av sin arbetstid även **före pandemin**, men andelen av personalen utgör endast 1 procent.

”För tillfället”, i mitten av mars 2022, jobbade endast 4 procent av de offentligt anställda på distans²³. Distansarbete förekommer främst inom Ålands landskapsregerings och statens enheter/avdelningar.

Inom offentliga sektor varierar möjligheten till distansarbete beroende på vilken sektor man avser. Som framgår ur flera kommentarer är distansarbete inte aktuellt i arbetsvardagen när restriktionerna upphört.

- *Att vara lärare på distans är inte ett alternativ i vanlig verksamhet, och därför något man tar till endast i nödsituationer.*
- *All distans vi haft inom organisationen är enbart enligt Coronadirektiv, inte i andra situationer.*
- *Kundservicen försvårar distansarbete och kritiken från dem som förutsätts verka på arbetsplatsen.*

Omfattningen av distansarbete på Åland före och under coronapandemin i figurer

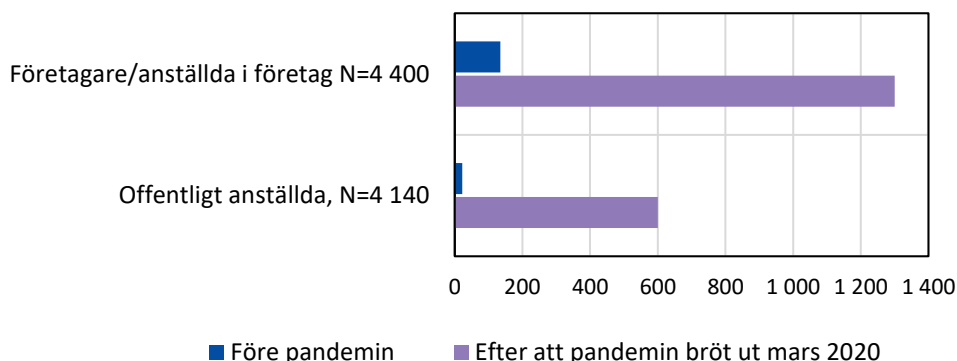
Nedan visas omfattningen av distansarbete på Åland före coronapandemin och efter att den nyss brutit ut i mars 2020. Sammanfattningsvis har runt 160 arbetstagare i de undersökta företagen och offentliga enheterna jobbat på distans före pandemin och runt 1 900 efter att pandemin bröt ut i mars 2020 (*Figur 1*).

²¹ I enkäten användes två olika begrepp för personal – dels årsarbetsplatser, dels personer, vilket gör att våra bedömningar av hur stor andel av de anställda som jobbat på distans är indikativa.

²² Se ovan

²³ Notera att enkäten till privat sektor skickades ut tidigare, i februari 2022

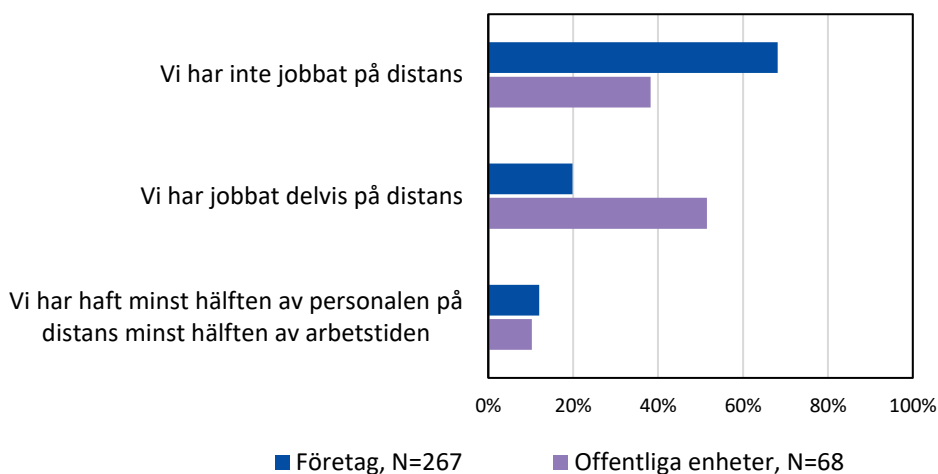
Figur 1. Antal arbetstagare som distansarbetat minst hälften av arbetstiden vid olika tidpunkter hos olika arbetsgivare²⁴



Källa: ÅSUB

Figur 2 visar andelen av företag och offentliga enheter och fördelningen mellan att inte ha jobbat på distans, jobbat något eller jobbat mycket på distans.

Figur 2. Distansarbete hos olika arbetsgivare under coronapandemin (andel arbetsgivare i procent)



Källa: ÅSUB

De flesta företag har inte jobbat på distans, medan 32 procent av företagen har haft motsvarande 30 procent av per de anställda på distans i någon eller stor mån, och 62 procent av offentliga arbetsgivare har haft motsvarande 14 procent av sina arbetstagare på distans enligt definitionen.

²⁴ Antalet anställda som här nämns som personal är enligt förfrågan helårsarbetsplatser, medan antalet arbetstagare som distansarbetat är enskilda personer

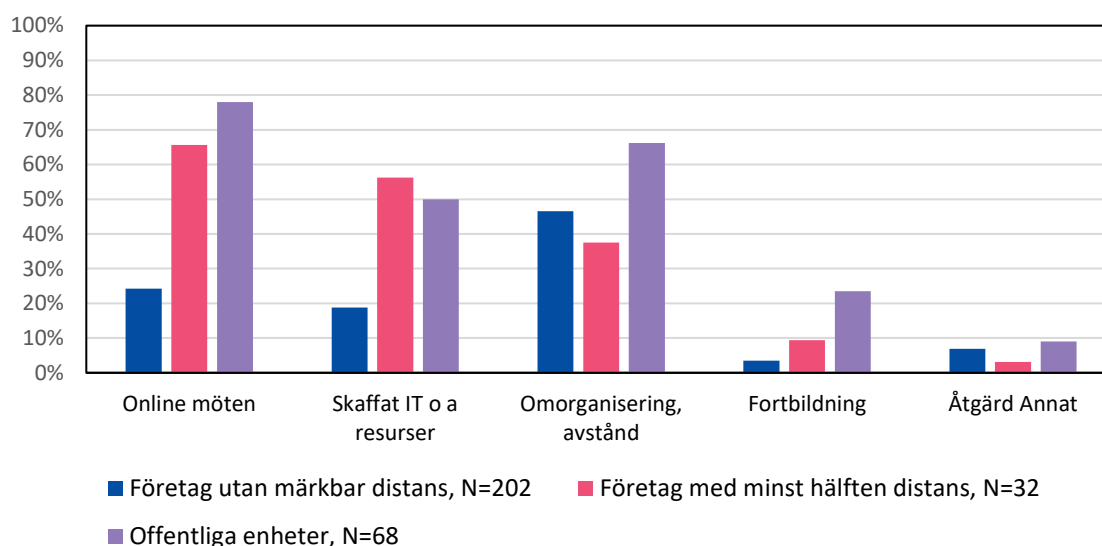
Åländska ARBETSGIVARES åtgärder och självskattning av distansarbetet under pandemin

Vi ställde en fråga om vilka åtgärder man vidtagit i verksamheten under coronapandemin (Figur 3). 47 procent av de svarande företag som inte alls eller där endast någon hade arbetat på distans hade som viktigaste åtgärd omorganiserat på arbetsplatsen för att anställda skulle kunna hålla avstånd, och 24 procent arrangerat online-möten.

Bland företagen som jobbat mer på distans var utöver online-möten (66 procent) åtgärden att införskaffa IT och andra resurser för arbete på distans den vanligaste åtgärden (56 procent). Dessa företag benämns i figurerna som "Företag med minst hälften distans", och det betyder alltså att de haft minst hälften av sin personal på distans minst hälften av arbetstiden under någon av de tidpunkter vi efterfrågade i enkäten.

Inom offentlig sektor hade 78 procent arrangerat online-möten och 66 procent omorganiserat för att kunna hålla avstånd. Dessutom hade 50 procent av de svarande enheterna skaffat IT-resurser och liknande för distansarbete.

Figur 3. Arbetsgivares vidtagna åtgärder under coronapandemin efter verksamhet (andel i procent)



Källa: ÅSUB

Bland kommentarerna som beskriver andra åtgärder som arbetsgivarna vidtagit finns olika exempel på förändringar i verksamheten, men också det omsvängda:

- *Vi har inte ändrat någonting och kommer inte att arbeta på distans i framtiden.*
- *Stängt periodvis pga restriktioner, permitterat personal.*
- *Extra skyddsutrustning.*
- *Separerat personalen i flera inbördes arbetsgrupper, då myndigheten inte varit stängd. Flera som kan jobba på distans har så gjort, men flera har även i olika arbetslag varit på plats.*
- *Vi har alltid haft möjlighet att jobba på distans och ha distansmöten, så vi behövde inte anpassa oss till pandemin.*
- *Förfinat sättet att kunna bedriva utbildning på distans till alla elever på hemmaplan. I senare skede olika hybridlösningar med elever både hemma och på plats.*
- *Utökad möjligheterna till förebyggande massage (friskvård).*

- *Kontinuerliga avstämningar i ledningen (gemensamt alla nivåer) varje eller varannan vecka beroende på läget, och efterföljande information till anställda. Intern utbildning gällande användande av Teams.*
- *Vi implementerade en digital samarbetsplattform samtidigt som direktiven om distansarbete kom. Tack vare det hade vi ett färdigt utbildningspaket och utsedda SuperUsers att rulla ut direkt efter att personalen installerat sig på hemmakontoret. Det blev ett kompetenslyft där personalen var mycket motiverad att delta.*

På frågan *Hur anser du att ni har lyckats med distansarbete sett ur verksamhetens perspektiv* svarar de flesta företag *Vi har inte jobbat på distans*, och det näst vanligaste svaret är *Mycket bra/Bra*. Inget företag har svarat *Dåligt*. 81 procent av företagen som jobbat mer på distans har svarat *Mycket bra/Bra*.

Inom offentlig sektor är det en större spridning. 83 procent av landskapets enheter valt *Mycket bra/Bra*. Inom statens enheter är procenten 66. Skolorna ger ett sammanlagt värde på 62 procent, och 58 procent av kommuner/kommunalförbund bedömer att de lyckats bra eller mycket bra med distansarbetet. Två enheter har valt alternativet *Dåligt*. Fem av 68 enheter har kryssat för *Vi har inte jobbat på distans* (7 procent).

Sammanfattningsvis bedömer majoriteten av företag och organisationer som arbetat på distans på Åland att de lyckats väl. En ledande tjänsteman formulerar övergången och erfarenheten så här:

*"Då coronan började hade ingen hos oss distansjobb, fastän möjligheten fanns redan tidigare inom vår organisation. Enstaka personer hade kanske sporadiskt jobbat distans någon dag i samband med resor, men i övrigt var alla på kontoret alla dagar. Omställningen var enorm tankemässigt, fastän arbetet fortsatte likadant. På två veckor hade vi beställt behövlig inloggningsutrustning åt alla, och allt fungerade utmärkt hemma också för de som inte har en naturlig datorvana. Vi har insett att vi har en mycket stark arbetsgemenskap, trots att vi verkligen inte har setts på två år. Vi har fått med helt nya personer på ett bra sätt in i denna ursprungliga arbetsgemenskap och vår arbetskultur, fastän alla aldrig ens har träffats live. Vi har också fått mera kontakt med kollegor på fastlandet då det blivit mer fokus på folk som jobbar med samma sak i stället för folk som jobbar på samma ort."*²⁵

FÖRDELAR med distansarbete enligt arbetsgivarna

Vi frågade hur organisationen bedömer vikten av fem presenterade fördelar med distansarbete utifrån verksamhetens perspektiv jämfört med arbete som utförs på arbetsplatsen (*Figur 4*).

Vid redovisningen av företagens svar jämförs ibland den stora gruppen på 235 företag som inte haft någon eller endast enskilda personer på distans med den lilla gruppen på 32 företag som haft mer än hälften av sin personal på distans minst hälften av arbetstiden. Då används begreppen *Stora gruppen* och *Lilla gruppen* eller *Ej distans* och *Distans* som benämningar på ovan nämnda företag.

Frågan om fördelar hade också alternativet *Kan inte svara*, vilket många företag använde, och ett neutralt mittenalternativ, *varken-eller*. I analysen jämförs de som svarat antingen *Inte alls viktigt*, *Inte så viktigt* med dem som svarat *Rätt så viktigt*, *Mycket viktigt*.

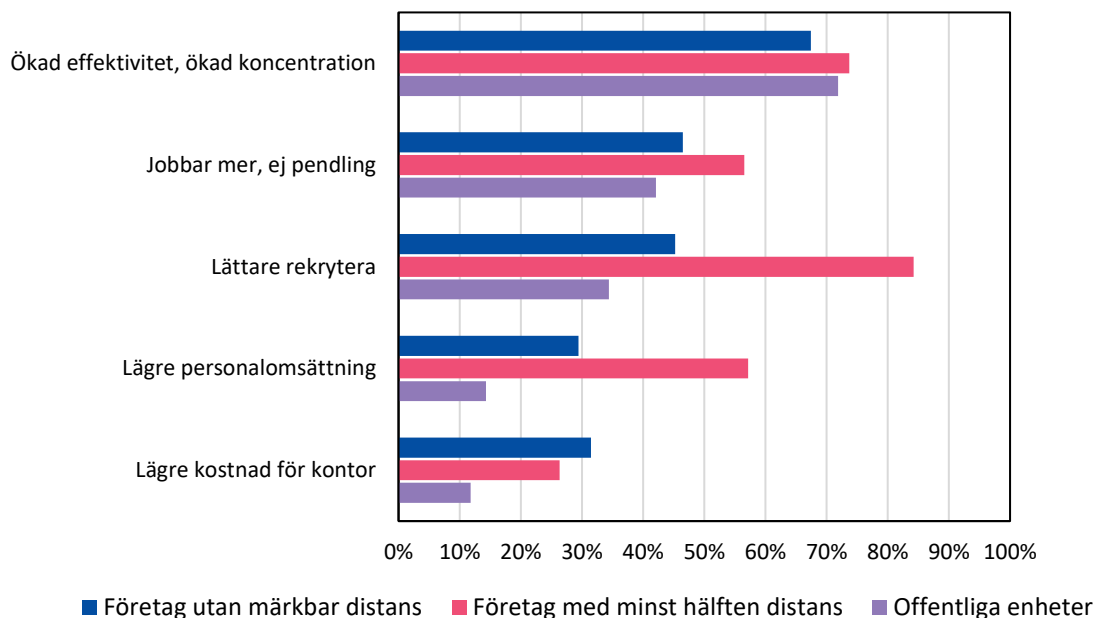
Viktigaste fördelen med distansarbete sett ur verksamhetens perspektiv är enligt den stora gruppen företag effektiviteten *Distansarbete ökar de anställdas effektivitet, t ex genom bättre koncentration* (67 procent). Detsamma anser arbetsledningen inom offentlig sektor, där 72 procent har valt det som *Mycket viktigt/Rätt så viktigt*. Samtliga andra alternativ bedöms som mindre viktiga, där *Lägre*

²⁵ E-postcitat ledande tjänsteman, offentlig sektor, maj 2022

kostnad för kontor och *Lägre personalomsättning* bedöms som minst viktiga vid distansarbete sett ur verksamhetens perspektiv av över 80 procent av de svarande.

Här särskiljer sig företagen med stor andel distansarbete, då de som den viktigaste fördelen betonade *Det är lättare att rekrytera personal till arbete på distans, t ex personer som bor längre bort* (84 procent).

Figur 4. Arbetsgivares bedömning av viktiga fördelar med distansarbete (andel arbetsgivare i procent)



Källa: ÅSUB

Vi hade också en öppen fråga om andra fördelar med distansarbete. Bland kommentarerna nämns bland annat flexibilitet samt mindre stress och mindre resande:

- *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.*
- *Större flexibilitet och självständighet förbättrar psykiska hälsan.*
- *Tidsbesparing för kortare kompletterande möten.*
- *Vissa uppgifter vinner på att man kan jobba ostört, andra uppgifter vinner på samarbete och utbyte inom arbetsplatsen.*
- *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 enligt arbetsgivarna

Vi frågade om möjliga nackdelar med distansarbete jämfört med arbete på plats utifrån verksamhetens perspektiv. De sex svarsalternativen behandlades och grupperades på samma sätt som ovan presenterats för tidigare fråga.

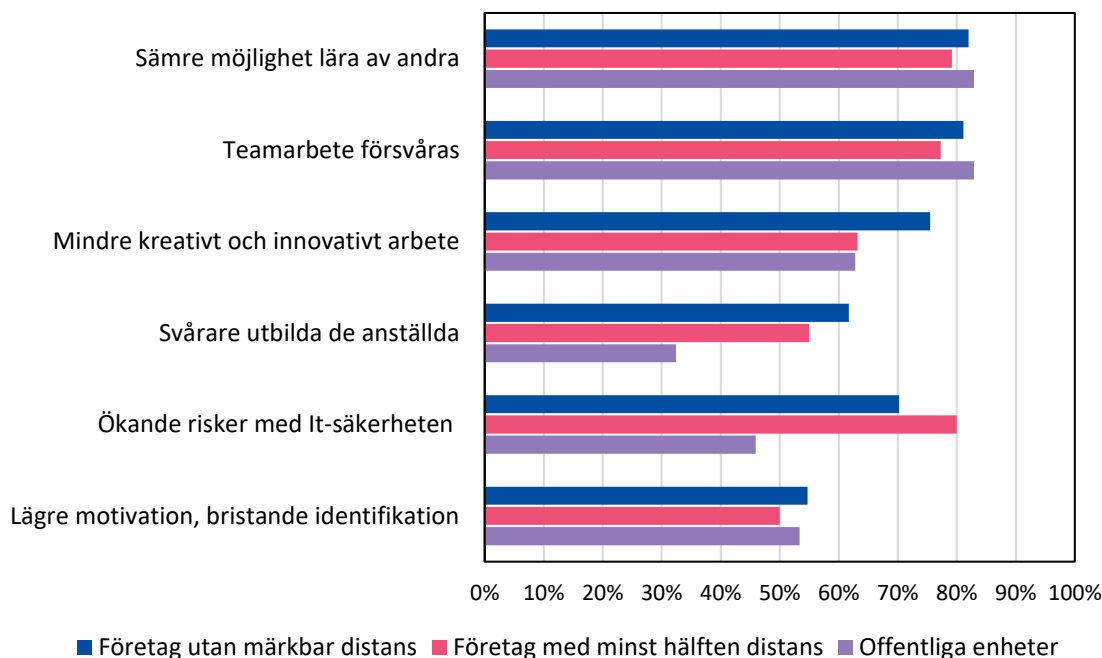
Både inom privat och offentlig sektor uppfattar man att det att gemensamt arbete och lärande försvåras är en stor eller den största nackdelen med distansarbete: *De anställda som jobbar på distans har sämre möjligheter att lära sig genom att arbeta tillsammans med andra i verksamheten och Teamarbete är svårare på distans (Figur 5).*

Det finns några skillnader som framträder mellan de tre grupperna arbetsgivare. Den största nackdelen enligt företag med mycket distansarbete är ökande säkerhetsrisker: *IT-säkerheten kan äventyras vid distansarbete.* Det listas högt även bland övriga företag. Sett till branschindelningen är distansarbetande företag till stor del inom finans- och försäkringssektorn samt företagstjänster.

Offentlig sektor i sin tur ser inga större problem med att utbilda sin personal på distans och uppfattar inte ökande IT-säkerhetsrisker i samband med distansarbete som en nackdel i lika hög grad som företagen.

Intressant är att företag där bara några få jobbat på distans i högre grad befarar att det kreativa och innovativa arbetet blir lidande vid distansarbete jämfört med övriga arbetsgivargrupper.

Figur 5. Arbetsgivares bedömning av största nackdelarna med distansarbete (andel arbetsgivare i procent)



Källa: ÅSUB

Bland kommentarerna om andra nackdelar med distansarbete framkommer även mer intuitiva nackdelar:

- *De som är på plats får ta ett större ansvar vid t.ex kundkontakter utifrån. Blir en mer ojämn arbetsfördelning.*
- *Enklare problemlösning och infoutbyte är lättare när man är på plats tillsammans.*
- *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 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.

FAKTORER SOM FÖRSVÅRAR distansarbete i verksamheten

Företagen fick ta ställning till elva möjliga faktorer som försvårar distansarbete, medan offentlig sektor fick sju. Alternativerna hade sin grund i en undersökning av OECD som tidigare nämnts. De olika faktorerna var

- Juridiska hinder
- Brist på ändamålsenliga hälso- och säkerhetsbestämmelser
- Arbetsuppgifterna förutsätter fysisk närvaro på arbetsplatsen
- Arbetsledningen är inte van vid och underlättar inte distansarbete
- Svårare att följa upp de anställda på distans
- Bristfällig infrastruktur för Internet och/eller telenät
- Bristande utbud av bostäder för distansarbete
- Oro för lägre effektivitet i samband med distansarbete
- Begränsad kollektivtrafik
- Bristfälligt utbud av service på mindre orter där distansarbete kunde vara möjligt, från t ex fritidsbostäder
- Avsaknad av kontorskollektiv (eller kontorshotell)

Frågan om försvårande faktorer hade också alternativet *Kan inte svara*, vilket många företag använde, och ett neutralt mittenalternativ, *Varken-eller*. I analysen jämförs svarsalternativen *Försvårar inte alls*, *Försvårar något* med alternativen *Försvårar en hel del*, *Försvårar mycket*.

Största försvårande faktorn är att arbetet förutsätter **fysisk närvaro** på arbetsplatsen. Det valde den stora gruppen företag och offentlig sektor till 88 och 89 procent. Knappt hälften av företagen hade sedan nämnt uppföljningen som en försvårande faktor: *Svårare att följa upp de anställda på distans*.

I den lilla gruppen företag med mycket distansarbete bedömdes samtliga alternativ som *Icke försvårande* av majoriteten av företagen, mellan 59 och 100 procent av svaren. 41 procent av företagen ansåg att *Oro för lägre effektivitet* kan försvåra distansarbetet.

Enligt undersökningens resultat har andelen distansarbetande inte varit så hög på Åland. Baserat på inkomna svar från åländska arbetsgivare har minst 22 procent av arbetstagarna distansjobbat mer än halva sin arbetstid när coronapandemin bröt ut i mars 2020. En större andel av de offentliga enheterna har haft personal på distans, men andelen anställda på distans bara 14 procent. Undersökningens företag har tillsammans haft 30 procent av sin personal på distans, men majoriteten av företag ingen alls.

I inledningen presenterade vi rapporter som visade att distansarbete är mer vanligt i urbana områden, inom större företag (över 200 anställda) och inom kunskapsintensiva branscher. Åland har många små enheter inom offentlig sektor och många små företag, en stor transportsektor och andra närvarobrancher, och så vidare. Ytterligare en förklaring att distansarbete inte genomfördes i så stor utsträckning som kunde vara möjligt kan vara att Åland var förskonat från stor smittspridning under pandemins inledningskede.

Åländska ARBETSTAGARES erfarenheter

ÅSUB har en webbpanel, vars huvudsakliga uppgift är att samla in aktuell information om konsumentbeteende och som bygger på uttalat intresse att delta.

Våren 2022 lade vi till en sida om distansarbete i webbenkäten. För den som inte arbetat på distans doldes en stor del av frågorna. Webbformuläret gick ut till 489 mottagare via e-post²⁶, och det kom in 329 svar.

Omfattning av distansarbete och de svarandes nöjdhet

Av dem som svarat svar hade 134 arbetat åtminstone sporadiskt på distans sedan coronapandemin bröt ut, dvs **41 procent av de svarande**.

Det var fler kvinnor än män som svarade, 59 procent kvinnor och 41 procent män. Vad gäller erfarenhet av själva distansarbetet är det **inga större skillnader mellan könen**. Knappt hälften hade jobbat heltid på distans under vissa perioder sedan pandemin bröt ut (42–47 procent), och 38 procent av både kvinnorna och männen hade jobbat sporadiskt på distans. Dessa resultat påminner mycket om de finländska resultaten i Arbetslivsbarometern 2021²⁷.

Om vi delar in materialet i tre åldersgrupper fick vi flest svar i gruppen 35–49-åringar, 46 procent. Den yngsta åldersgruppen 18–34-åringar representerar en fjärdedel av svaren (och männen i gruppen är märkbart färre). Den äldsta åldersgruppen 50–67 år står för 29 procent av svaren (*Tabell 1*).

Tabell 1. Antal svarande som arbetat på distans efter mars 2020, efter kön och åldersgrupp

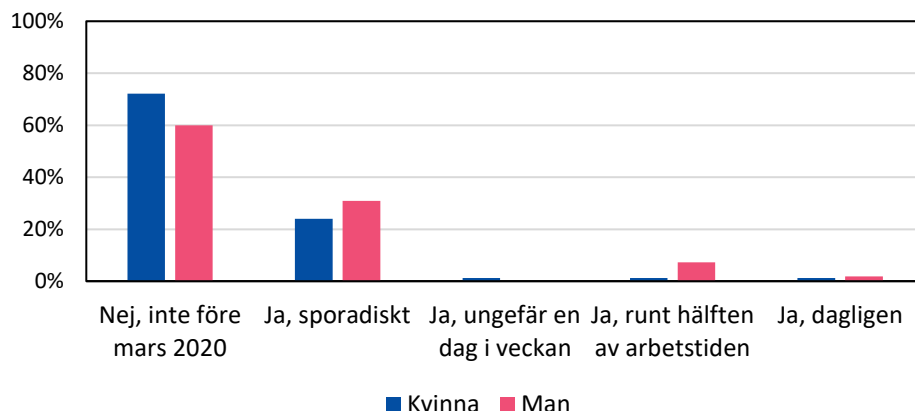
Kön	Åldersgrupp	Antal svarande	Andel svarande
Totalt		134	
	18-34 år	33	25 %
	35-49 år	62	46 %
	50-67 år	39	29 %
Kvinnor		79	
	18-34 år	23	29 %
	35-49 år	32	41 %
	50-67år	24	30 %
Män		55	
	18-34 år	10	18 %
	35-49 år	30	55 %
	50-67 år	15	27 %

Källa: ÅSUB

På frågan *Har du jobbat på distans före pandemin* syns en skillnad mellan könen. Det är **fler män än kvinnor som jobbat på distans före pandemin**. Ur *Figur 6* framgår att 72 procent av kvinnorna och 60 procent av männen inte hade jobbat på distans före pandemin. Sporadiskt på distans hade 31 procent av männen jobbat, och 7 procent av dem hade jobbat på distans runt hälften av arbetstiden före pandemin.

²⁶ Webbformuläret finns som bilaga

²⁷ Työolobarometri (2022)

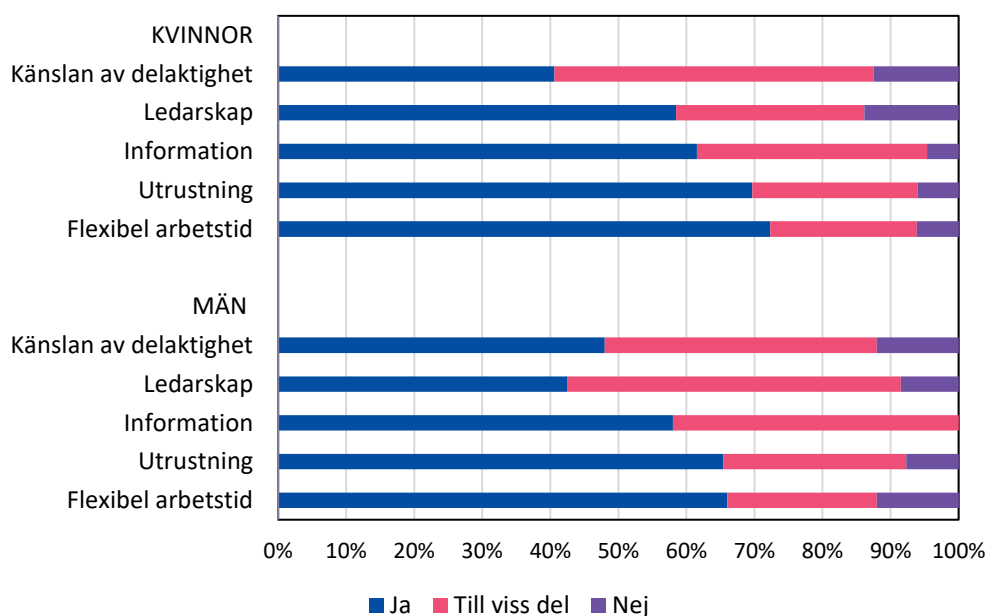
Figur 6. Andel svarande som arbetat på distans före pandemin efter kön (N = 134)


Källa: ÅSUB

De flesta privatpersonerna var nöjda med att arbeta på distans. 82 procent är *Mycket nöjd/Ganska nöjd*. Av åldersgrupperna är **de yngsta mest nöjda** med att jobba på distans under coronapandemin. Här finns inga större skillnader mellan könen.

Frågan *Har du fått det stöd du behöver av din arbetsgivare för att kunna utföra dina uppgifter väl på distans?* hade fyra svarsalternativ för fem arbetsrelaterade teman (*Figur 7*). Svarsalternativet *Kan inte säga/Inte relevant* ingår inte i analysen.

Över hälften av kvinnorna svarade *Ja* gällande *Utrustning, Ledarskap, Information och Flexibel arbetstid*, medan alternativet *Till viss del* fick det högsta värdet för *Känslan av delaktighet* (47 procent). 13 procent av kvinnorna svarade också *Nej* på frågan om delaktighet. 14 procent av kvinnorna svarade *Nej* på frågan om ledarskap, vilket är det högsta värdet för *Nej* för båda könen och samtliga alternativ. Även majoriteten av männen var nöjda med stödet från arbetsgivaren, men här syns en skillnad, - de var mest missnöjda med ledarskapet, följt av känslan av delaktighet. 12 procent av männen har svarat *Nej* på frågan om tillräcklig stöd för delaktighet och flexibel arbetstid.

Figur 7. Andel arbetstagare efter bedömning av arbetsgivarens stöd under distansarbete och kön (N = 134)


Källa: ÅSUB

Om vi jämför åldersgrupperna framgår att majoriteten av alla 18–49-åringar har svarat *Ja* på alla frågor om erhållet stöd av arbetsgivaren. De är också mest nöjda med *Flexibel arbetstid*.

Det är i den äldsta åldersgruppen, där endast 32 procent svarar *Ja* på delaktighet, men de är i sin tur mest nöjda med *Utrustningen* (77 procent).

Sex personer av 134 arbetar för en arbetsgivare som inte har kontor på Åland.

Knappt en femtedel av de svarande hade arbetat på distans även från en annan plats än sitt hem. Att 35 procent inte såg något hinder för att jobba mer på distans från sitt fritidsboende eller annan plats kan vara en intressant indikator för ökad multilokalitet.

På frågan *Finns det något som hindrar dig från att arbeta på distans i framtiden i så stor utsträckning som du skulle vilja?* fanns åtta svarsalternativ och ett öppet *Annat* att välja. Man kunde välja flera alternativ. Hälften svarade *Nej* på frågan om eventuella hinder för att jobba på distans så mycket som man önskar, medan 34 procent hänvisade till arbetsuppgifternas art. 13 procent lyfte fram arbetsgivaren *Arbetsledningen är inte van vid och underlättar inte för distansarbete*. Därefter följde avsaknad av ändamålsenlig arbetsplats, av utrustning och av co-working utrymme. Alternativen *Juridiska hinder* och *Brist på ändamålsenliga hälso- och säkerhetsföreskrifter* valdes av endast en person vardera. Likaså fick *Bristande internet och/eller svagt mobilnät* bara tre noteringar, vilket stämmer bra överens med Ålands goda täckning för fast bredband och mobilnät som nämndes i inledningen.

Under *Annat* hade deltagare skrivit bland annat följande kommentarer:

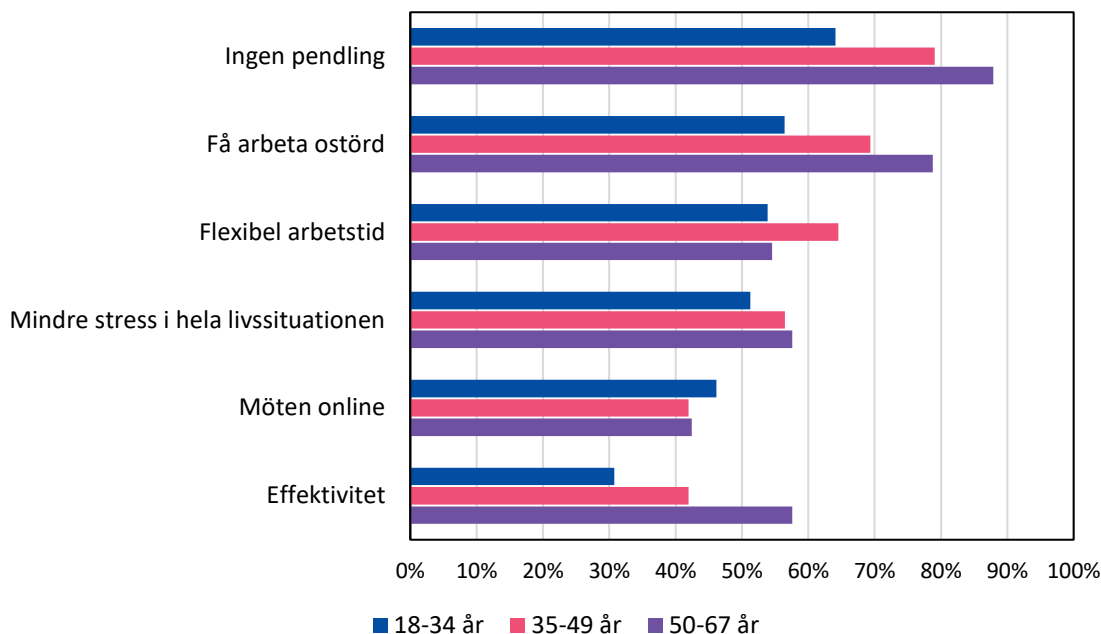
- *Arbetsgivaren har bestämt att vi ska vara fysiskt på kontoret 40%.*
- *Företagets policy.*

Arbetstagares bedömning av fördelar och nackdelar med distansarbete

Webbpanelens svarande fick reflektera över fördelar och nackdelar med distansarbete. Vi listade åtta fördelar, ett alternativ *Kan inte säga* och ett öppet *Annat*. De kunde välja flera svarsalternativ. Vi har valt att presentera de som lyfts fram.

Det som sticker ut är att alla åldersgrupper och båda könen valde *Ingen pendling* som främsta fördel med att arbeta på distans. Därefter följer *Att få arbeta ostörd*, *Flexibel arbetstid* och *Mindre stress i hela livssituationen* (Figur 8).

Figur 8. Andel arbetstagare efter bedömning av fördelar med distansarbete och åldersgrupp (N=134)



Källa: ÅSUB

Den äldsta åldersgruppen ser procentuellt *Ingen pendling*, *Att få arbeta ostörd* och *Effektivitet* som större fördelar än de övriga åldersgrupperna. 35–49-åringarna uppskattar i sin tur *Flexibel arbetstid* i högre grad än de övriga.

Ur kommentarerna som fyllts i under *Annat* framgår andra fördelar och erfarenheter:

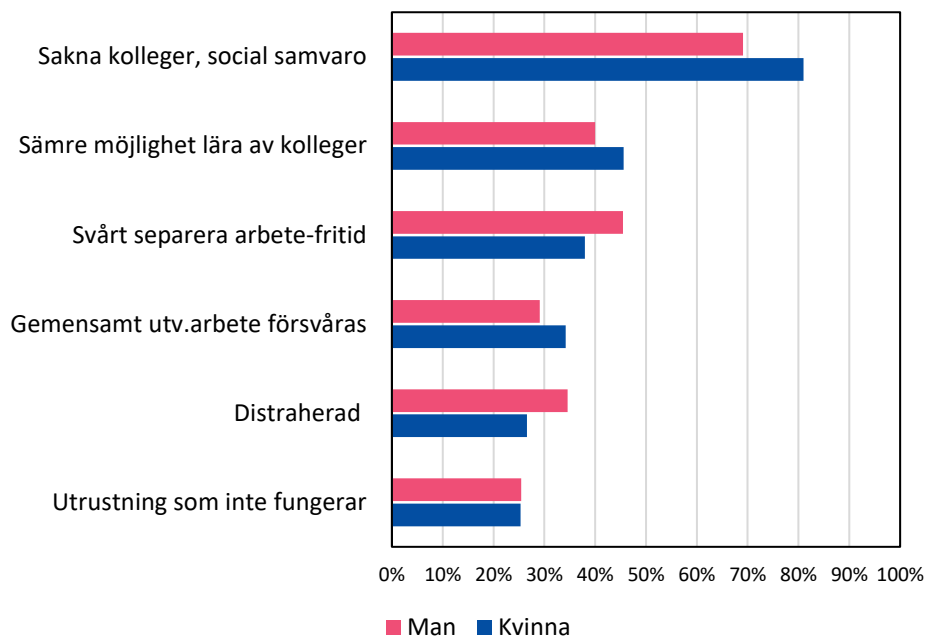
- *Att äta lunch och ha kafferast tillsammans med sambon.*
- *Att inte behöva resa regelbundet till Helsingfors varje/varannan vecka och lägga flera dagar extra på kommunikationer då flygtidtabellerna är fullkomligt värdelösa.*
- *När man varit ensam hemma på distans är det effektivt, men när två vuxna, två skolbarn och ett dagisbarn distansarbetar i samma hus med olika paustider blir det oredigare.*

Den avslutande kommentaren synliggör det extra utmanande som just pandemisituationens restriktioner innebar för distansarbetet, men lyfter också fram det som många ser som en stor fördel, att man jobbar effektivt på distans.

Figur 9 visar upplevda nackdelarna med att arbeta på distans efter kön. Vad gäller nackdelar listade vi tio alternativ samt alternativet *Kan inte säga* och ett öppet svarsalternativ *Annat*. Även här redovisar vi de svar som flest medverkande har valt och lämnar bort de som endast fått några röster.

Den överlägset största nackdelen med distansarbete är att sakna sina kolleger och den sociala samvaron. Det gäller båda kön och alla åldersgrupper. Kvinnor saknar dock sina kolleger och den sociala samvaron i högre grad än män.

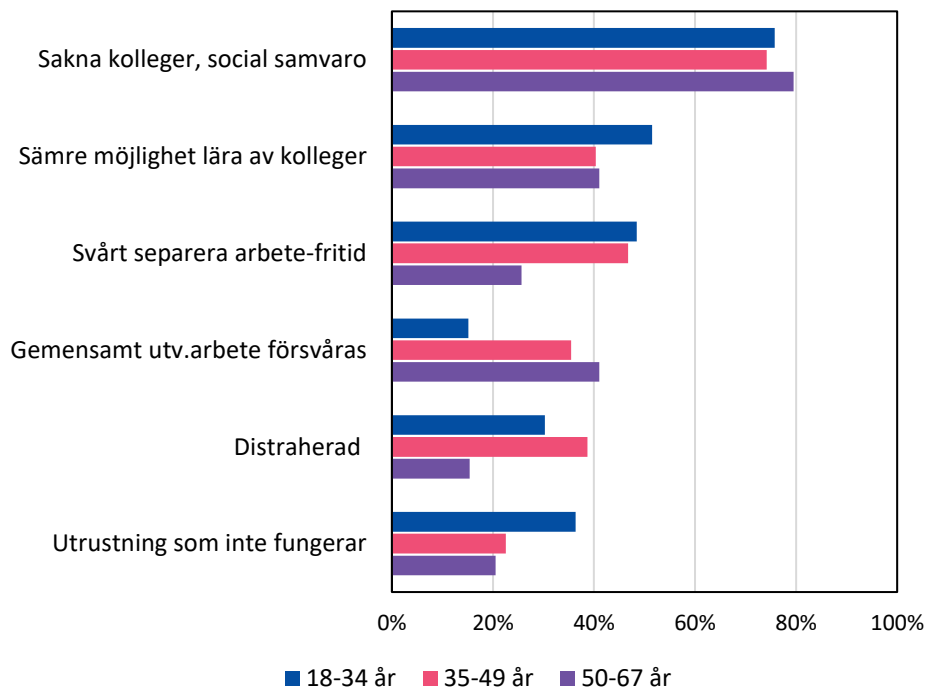
Figur 9. Andel arbetstagare efter bedömning av nackdelar med distansarbete och kön



Källa: ÅSUB

Ser man på nackdelar utifrån åldersgrupper framträder några skillnader (Figur 10). De i åldern 18–34 år upplever att distansarbete gör det svårare att lära av kolleger och att separera arbete och fritid. Likaså är utrustning som inte fungerar en nackdel i högre grad för den yngsta åldersgruppen. Den äldsta åldersgruppen anser att försvårat gemensamt utvecklingsarbete är en stor nackdel. Webbpanelens deltagare som är 35–49 år upplever att det är svårt att separera arbete och fritid, och de upplever sig distraherade av familj och andra åtaganden i högre grad än inom övriga grupper.

Figur 10. Andel arbetstagare efter bedömning av nackdelar med distansarbete och åldersgrupp



Källa: ÅSUB

Bland kommentarerna ges exempel på övriga nackdelar:

- *Mycket tid behövde läggas till att föra checklistor på vilka uppgifter som återstod att göra på plats på jobbet efter distansarbetsdagar. Dvs många arbetsuppgifter går att göra till 90% hemma, vilket ändå lämnar 10% att komma ihåg att fixa på plats. Det är lätt att något moment glöms bort för att man gjorde väldigt mycket nästan klart, men inte helt.*
- *Högre krav på att ständigt vara anträffbar. Att vara sjuk betyder bara att du ändå jobbar hemifrån.*

Kommentaren ovan beskriver en utmaning som internationella undersökningar lyfter. Rätten att logga ut och stänga av måste tydliggöras. Europeiska kommissionen betonar begreppet "right to disconnect"²⁸, du skall inte behöva vara ständigt uppkopplad.

Några har även skrivit *Absolut ingenting* och *Det finns inga nackdelar med distansarbete*.

²⁸ Eurofound (2021)

Mot framtiden – vad visar undersökningen?

Pandemin har givit nya lärdomar till både arbetsgivare och arbetstagare om hur och var man kan jobba. Det har lett till ett ökat intresse för distansarbete, eftersom man har insett att det är möjligt.

- *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.*

I det här avsnittet presenteras resultat från de tre åländska delundersökningarna vad gäller framtiden. Hur tänker företag och ledande tjänstemän efter den omvälvande förändring som pandemirelaterat distansarbete på bred front inneburit? Vad planerar de att göra? Och hur vill arbetstagare jobba?

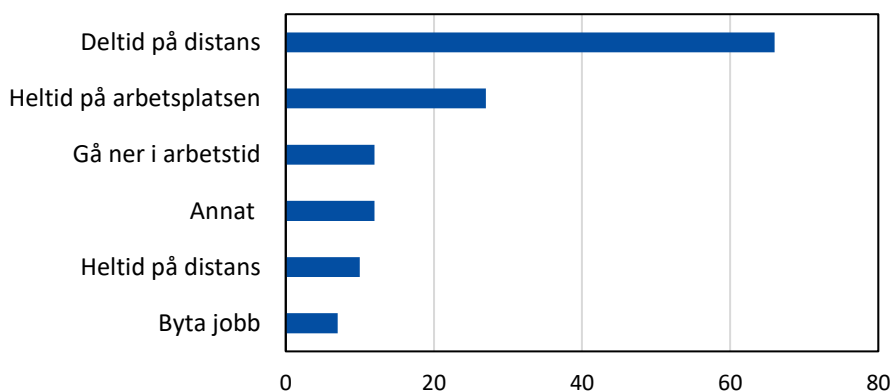
Arbetstagares önskade arbetssituation i framtiden

Vi ställde frågan *Om du får välja, hur vill du jobba framöver?* till webbpanelens 134 svarande som hade erfarenhet av distansarbete (Figur 11).

Deltid på distans är det första valet i samtliga åldersgrupper (yngre gruppen 61 procent, mellersta åldersgruppen 50 procent och äldsta gruppen 38 procent) och för både kvinnor (51 procent) och män (47 procent). Ytterligare 10 procent vill arbeta heltid på distans. Därtill hade en stor del svarat *Annat*, och i de kommentarerna framgår många önskemål om deltidarbete kombinerat med distans som inte fanns med bland svarsalternativen (se kommentarer nedan). Räknar man ihop deltid på distans och heltid på distans motsvarar det 56 procent av de svarande.

I den äldsta åldersgruppen väljs alternativet *Heltid på arbetsplatsen* av 28 procent.

Figur 11. Önskad framtida arbetssituation enligt arbetstagare med erfarenhet av distansarbete, N=134



Källa: ÅSUB

Bland kommentarerna för *Annat* som elva procent valt framträder framför allt en önskan om flexibilitet och olika varianter av deltidarbete som inte fanns med bland svarsalternativen:

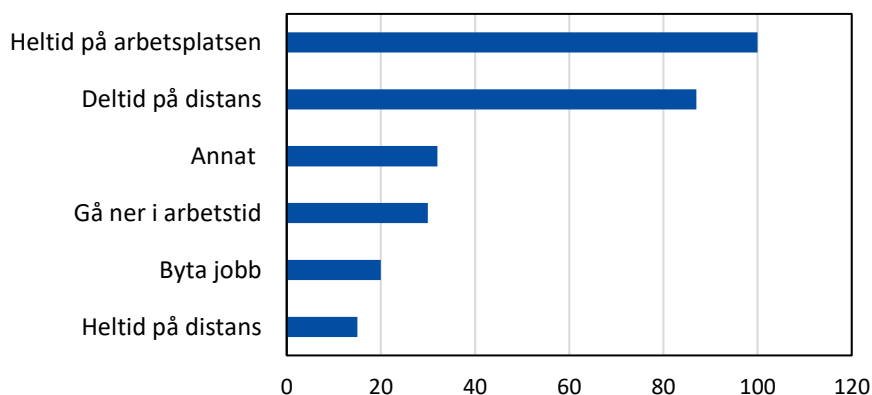
- *Flexibelt heltidsjobb, men ibland hemma, ibland på jobbet. Ibland på morgonen, ibland på kvällen.*
- *På kontoret som regel men på distans vid behov.*
- *Heltid, fullständigt flexibelt såväl vad gäller ort som tid.*
- *Kombinera distansjobb med jobb på plats, gå ner i arbetstid p.g.a. effektivare arbetssätt*
- *På min avdelning jobbar vi 60% hemifrån och 40% på kontoret. Det funkar bra, men nu när bränslet blivit så dyrt skulle jag ännu hellre arbeta 100% på distans.*

- *Skulle vilja jobba från utlandet.*
- *Vill jobba ca 80% distans.*
- *Jag vill jobba endast 2 dagar/vecka och dessa dagar fulltid på distans.*
- *Vill även framöver kunna välja mellan fysiskt och distansmöjlighet då det gäller kurser samt möten. Mitt arbete kan jag inte utföra på distans.*
- *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.*

I Figur 12 visar vi en sammanställning av svaren för samma fråga, men gällande samtliga av webbpanelens svarande, både med och utan erfarenhet av distansarbete. Eftersom det handlar om framtida arbetssituation har vi uteslutit de som angett att de är pensionärer.

Av 284 svarande framgår att 35 procent vill jobba heltid på arbetsplatsen, 31 procent deltid på distans, 11 procent vill gå ner i arbetstid, 7 procent byta jobb och 5 procent jobba heltid på distans (Figur 12).

Figur 12. Arbetstagares önskade framtida arbetssituation: Hur vill du jobba framöver? Samtliga i webbpanelen utom pensionärer, N = 284



Källa: ÅSUB

Webbenkäten avslutades med en öppen inbjudan att skriva kommentarer om distansarbete. Vi fick 42 reflektioner om livspusslet, arbetet, välmående, med mera. Här presenteras några:

- *Jag skulle gärna ha jobbat distans när det var aktuellt för mig. Då tänkte man ofta att man inte arbetar effektivt hemma utan arbetslednings övervakning.*
- *Jag tycker att det är bra att distansarbete har blivit en grej, spec. för småbarnsfamiljer då föräldern kan vara mer närvarande.*
- *Min uppfattning är att distansarbete är något som funkar ganska bra. Nackdelar jag upplevt när jag jobbat på arbetsplatsen med kolleger som jobbat på distans hemifrån är att det blir svårt att nå ut med information och att tillgången till kollegers resurser minskar. I vissa fall har jag upplevt att deras produktivitet minskat.*
- *Ett flexibelt arbetsliv på distans är ultimat. Underlättar enormt med livspusslet.*
- *Bra för de som kan göra det.*
- *Fantastisk frihet, och äntligen gjordes det möjligt när pandemin kom.*
- *Jobbar som enskild näringsidkare så har ingen arbetsgivare, men alla möten osv har blivit oerhört mycket effektivare när man inte måste närvara fysiskt hela tiden.*

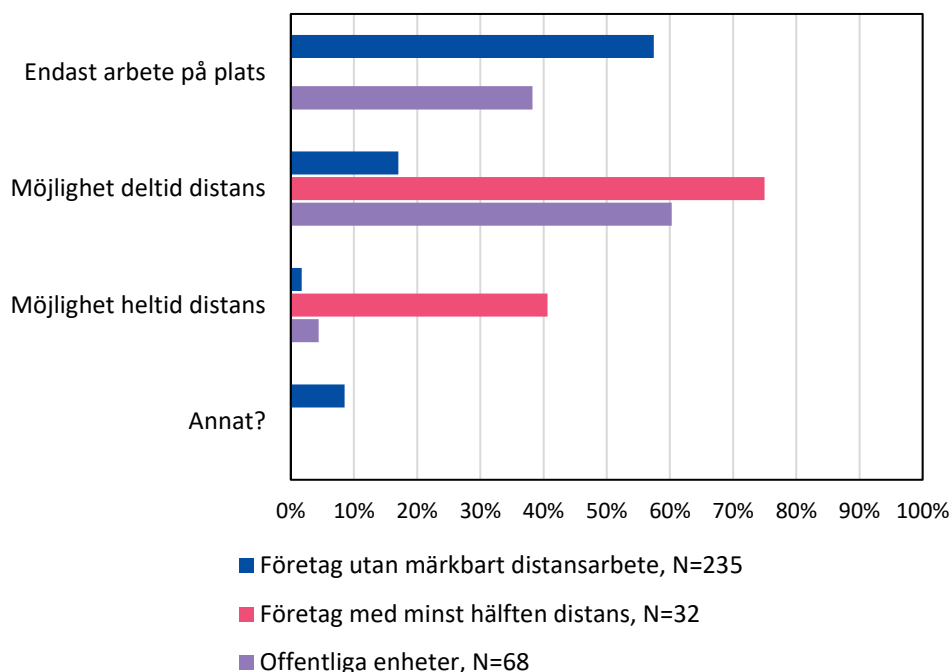
Distansarbete i framtiden enligt åländska arbetsgivare

Vi frågade de åländska arbetsgivarna inom både privat och offentlig sektor vilka former av eventuellt distansarbete de planerar att fortsätta med i framtiden. De kunde välja fler alternativ.

För den stora gruppen företag är det arbete på plats som gäller för majoriteten av arbetstagarna (57 procent), vilket är naturligt, men de erbjuder också möjlighet till deltid på distans (17 procent av svaren), och 2 procent erbjuder möjligheten till heltid på distans (Figur 13). I den lilla gruppen företag med mycket distansarbete erbjuder 75 procent möjligheten till deltid på distans och 41 procent möjligheten till heltid på distans.

Inom offentlig sektor erbjuder 60 procent av enheterna möjlighet till deltid på distans och 3 statliga verksamheter även heltid på distans (4 procent). För 26 enheter (38 procent) är det endast arbete på plats som gäller. Till den gruppen hör 75 procent av skolorna.

Figur 13. Arbetsgivares planerade former av möjligt distansarbete efter coronapandemin (andel arbetsgivare i procent)



Källa: ÅSUB

Bland företagens slutkommentarer syns både erfarenhet och behov.

- *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.*
- *Bedömer att det är viktigt att vara flexibel och kunna erbjuda distansmöjligheter i framtiden. Nu är mera individuella lösningar mera ok än tidigare.*
- *Ledarskapet bara måste utvecklas.*

De viktigaste fördelarna för arbetstagarna enligt webbpanelen var att slippa pendla och att få koncentrera sig. Att erbjuda distansarbete kan generera fördelar för både anställda och företag som till exempel bättre matchning av kompetens, sparade kontorskostnader, mindre stress, ökat välmående och ökad arbetstillfredsställelse för att nämna några fördelar som Allstrin m.fl. listar baserat på olika undersökningar²⁹. Vi frågade endast om kontorslokaler och rekrytering i det åländska materialet till arbetsgivare. Bland kommentarerna i undersökningen synliggörs ändå

²⁹ Allstrin m fl (2021)

upplevelsen av ökat välmående och mindre stress både bland arbetsgivare och arbetstagare, främst tack vare flexibiliteten.

Planerade förändringar för bättre anpassning till distansarbete inom offentlig sektor

Farhågor som Allstrin m.fl. lyfter fram med ökat distansarbete är social isolering, urholkad företagskultur och digitala säkerhetsrisker. Ur det åländska materialet framgår medvetenhet om säkerhetsriskerna inom IT, dock ses det inte som lika stor risk inom offentlig sektor som bland företagen. De enskilda arbetstagarna upplevdes förlusten av social samhörighet som den största nackdelen med distansarbete. Oro för försämrad företagskultur märks inte direkt i enkätsvaren, men skymtar fram i kommentarer.

- *Svårt att bygga företagskultur, diskussion. Informationsprocessen blir tydligare och effektivare när man är på plats.*
- *Arbetsresultatet går fint att följa upp på distans, men lite svårare att veta om personalen inte mår bra eller har andra utmaningar.*
- *Småprat vid kaffe, i korridoren försvinner vilket kan leda till att problem hinner bli större innan de kan lösas.*

I enkäten till offentlig sektor frågade vi även *Planerar ni någon typ av förändring för att bättre anpassa organisationen till distansarbete?* Man kunde välja flera svarsalternativ.

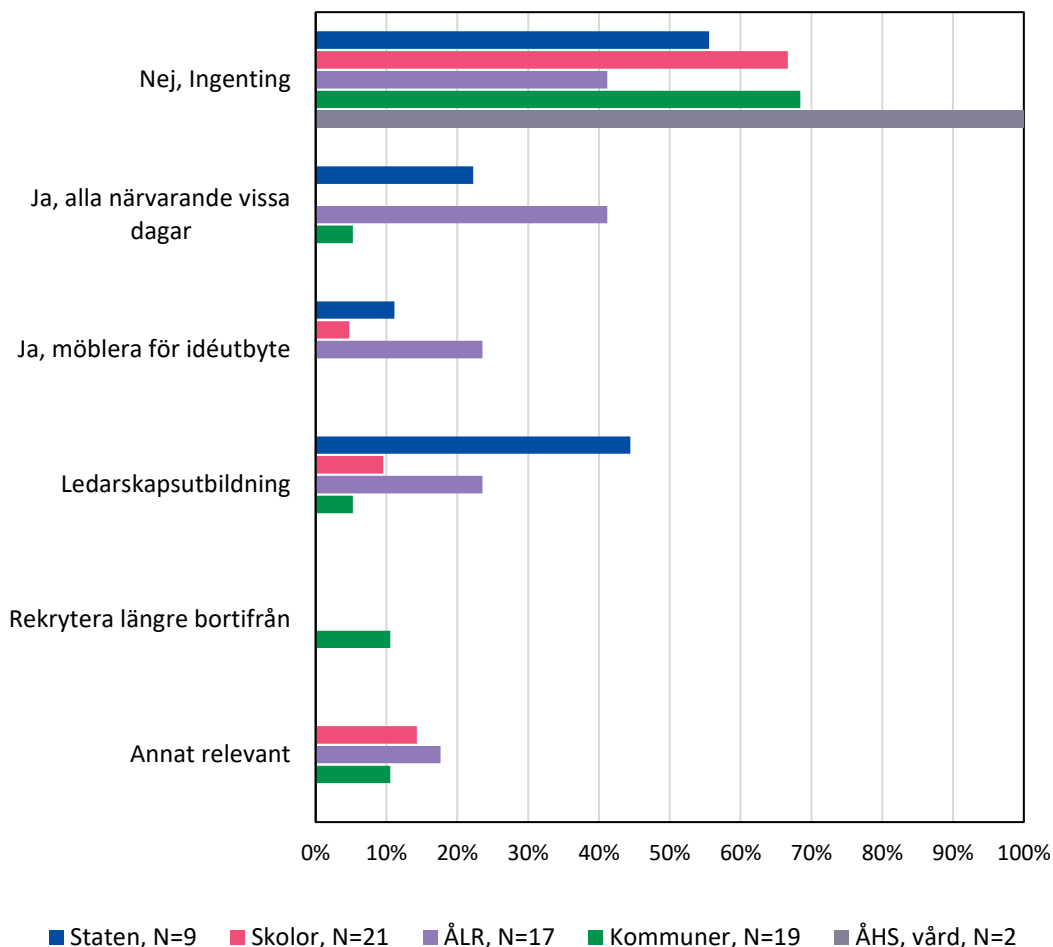
Ur *Figur 14* framgår att 60 procent av offentliga enheterna svarade *Nej, ingenting*.

Figuren visar också tydligt den stora inbördes skillnaden mellan olika offentliga enheter. Inom vården är svaret 100 % *Nej, ingenting*. Skolor och kommuner har även en högre andel "inga förändringar". Vid landskapsregeringens enheter vill man ha alla på plats under vissa tider, medan statliga enheter satsar på ledarskapsutbildning. Elva enheter planerar att utbilda ledare/förmän i att bättre stöda och leda personal på distans, och tio enheter vill säkra att alla är närvarande vissa dagar/tider.

Under *Annat* ges ytterligare förtydliganden. Bland kommentarerna noteras både beredskap och praktiska lösningar hos organisationerna:

- *Har egentligen allt redan ordnat för att kunna arbeta på distans där det är möjligt, och det gäller då närmast den administrativa biten som är mycket liten i kommunen.*
- *På sikt se till att all nödvändig teknisk utrustning finns för att möjliggöra distansarbete vid behov. Idag görs mycket till pappers, och målet är att få allt mer digitalt.*
- *Försöka planera distansarbetet så att tjänsterum kan användas av fler.*
- *Speciellt i skärgården har det möjliggjort en större flexibilitet även utanför restriktioner etc.*

Figur 14. Planerade förändringar inom offentlig sektor för bättre anpassning till distansarbete (efter indelning i procent)



Källa: ÅSUB

En ledande tjänsteman inom utbildningssektorn på Åland lyfter fram vilken betydelse det hade att man tidigare arbetat med digitala verktyg. Nu hade man det till godo.

”Då vi pratar distansarbete i skolan så är det givetvis distansundervisning vi tänker på. Om alla elever är hemma, kan man också tänka att lärarna jobbar hemifrån. Viktigt i en sådan situation är att alla har digitala redskap som funkar. Digitala redskap används dagligen i vårt arbete, så på det sättet finns det naturligt i vårt arbete. I princip skall det bara vara att ställa om, men lärarna behöver kontinuerligt träna på kommunikationsverktygen vi använder och likaså tillsammans med eleverna.

Vi upptäckte att det faktiskt funkar, och nu fick vi tillbaka att vi använt digitala verktyg med eleverna tidigare.”³⁰

³⁰ Ledande tjänsteman, e-postintervju, maj 2022

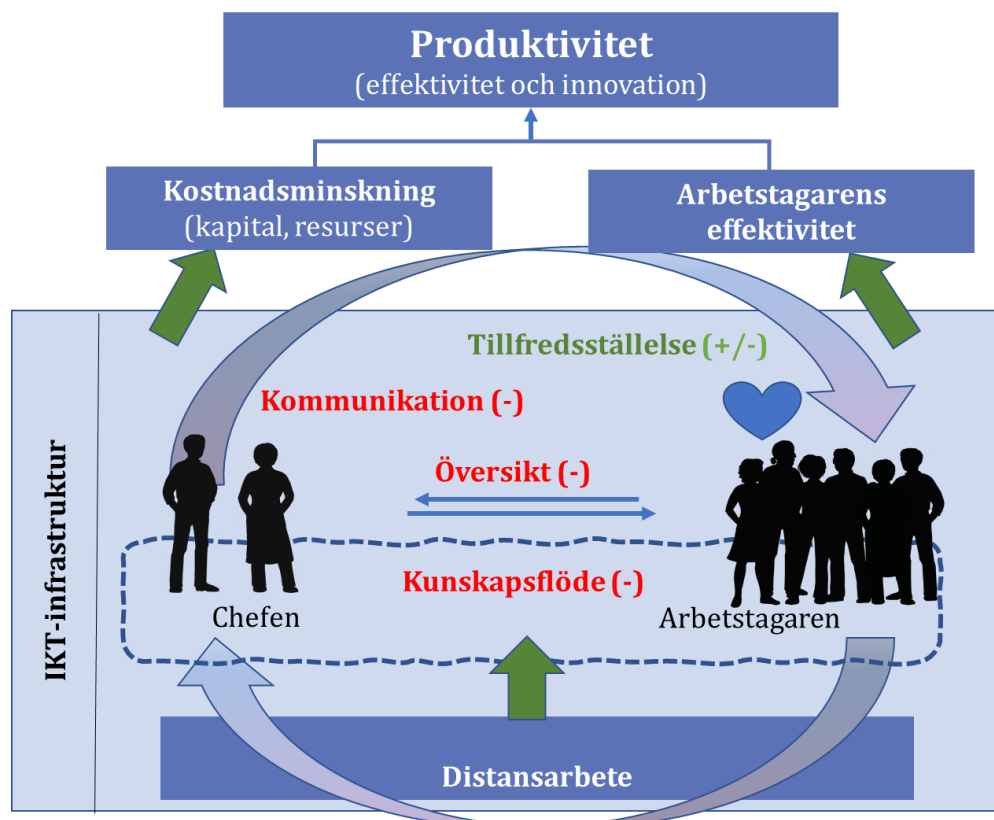
Att navigera i ett förändrat arbetslandskap

Vad behöver organisationer göra?

Som vi såg i inledningen har arbetsgivaren rätt att styra var arbetet ska ske. Om bedömningen är att jobbet görs bäst på plats så är det med andra ord det som gäller. För att undvika konflikter och protester behövs en policy som beskriver bakgrunden och motiveringarna i ett förändrat arbetslandskap. I organisationer som under pandemin gav mer detaljerad, distansarbetsrelevant information har man i undersökningar sett stora produktivitetsökningar och ökat välbefinnande³¹. Det är med andra ord av stor betydelse att företag och organisationer analyserar och planerar för "det nya normala", det vill säga hur den egna verksamheten kommer att se ut och kommunicerar det med sina anställda.

OECD har i en figur sammanställt faktorer som påverkar produktiviteten inom en organisation vid distansarbete³². *Figur 15* är vår översättning. I den markeras med rött de funktioner som är lättare vid närvaroarbete. De är alltså funktioner som en organisation behöver hitta goda lösningar på vid distansarbete för att produktiviteten skall upprätthållas och stärkas. I figuren ingår IKT-infrastrukturen som en bas och förutsättning för distansarbete. Företaget/organisationen kan öka sin produktivitet genom att minska sina kostnader och genom smidigare arbete. Minskade kostnader i samband med distansarbete kan gälla lokaler, utrustning, digitalisering, bättre rekryteringar och lägre personalomsättning.

Figur 15. OECD:s översikt av samverkande faktorer vid distansarbete utifrån produktivitet



Källa: OECD, ÅSUB:s översättning och bearbetning

³¹ Allstrin m fl (2021)

³² OECD (2020b) sid 11, ÅSUB:s översättning och utformning

Utvecklingsarbete och innovation (nyttänkande som skapar värde) på distans är en utmaning. Det är en väsentlig del av en organisations utveckling. Idégenerering och den typen av resultattriakt, kreativt teamarbete sker lättare i en fysisk miljö, vilket ovannämnda OECD-rapport konstaterar. Det gäller således att hitta system för kreativt utbyte och brainstorming.

Många distansarbetare trivs, vilket också det åländska materialet visar. Att en medarbetare är nöjd och tillfreds med distanssituationen påverkar effektiviteten. Undersökningar som OECD hänvisar till visar att distansarbetet behöver vara frivilligt och "optimalt" vad gäller omfattning, för att det skall fungera väl³³. Blir upplevelsen att det är tvång eller för mycket/för länge distans för en arbetstagare minskar tillfredsställelsen och effektiviteten.

Ledarskapet, chefen och arbetsledningen – av avgörande betydelse

I OECD:s översikt har chefen en avgörande roll. Enligt internationell forskning som Allstrin m fl hänvisar till är chefer och egenföretagare mindre positivt inställda till distansarbete än arbetstagare. Chefer och medarbetare kan ha motstridiga önskemål om hur arbetet ska läggas upp efter coronapandemin. Resultaten i en rapport från Eurofound, Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, visar på en attitydförändring hos företagsledare mot mer kontroll³⁴. Året före coronapandemin betonades ökad autonomi för arbetstagare. Det hade nu i senaste undersökningen förskjutits mot ett mer kontrollerande förhållningssätt. Flera åländska företag såg det som en försvårande faktor att det är *svårare att följa upp de anställda på distans*. Någon enstaka mer kontrollerande kommentar märks i det åländska materialet.

- *Svårt att kontrollera effektiv arbetstid och att arbetstiderna efterföljs.*

OECD lyfter i en trendanalys företagets förändrade sits. Det gäller även för andra organisationer.

*"Företag kommer att behöva anpassa sina arbetsmetoder för att möta de utmaningar som är förknippade med distansarbete. Relevanta åtgärder inkluderar att uppmuntra gränssättning och rutiner för att förhindra överansträngning; säkerställa att chefer har de färdigheter och verktyg som behövs för att effektivt samordna uppgifter och kommunicera; ägna särskild uppmärksamhet åt kreativitet, brainstorming, problemlösningssuppgifter och informellt lärande; och underlätta nätverkande, relationer mellan team och sammanhållning oavsett arbetsplats (Gascoigne, 2020[24])"*³⁵.

En splittrad organisationskultur med distansjobbare, de som arbetar heltid på arbetsplatsen och de som växlar kan skapa olika grupperingar. Sådana grupperingar kan minska samarbetsförmågan och öka konflikter. Några kommentarer i det åländska materialet lyfter risken med olika grupperingar:

- *Om endast några jobbar på distans i teamet så är det svårare att skapa sammanhållning för alla fr lite olika utgångsläge. Jobbar alla på distans så är villkoren lika.*
- *De som inte pga. arbetets natur kan jobba på distans kan uppleva det som orättvist att andra har möjligheten.*

Att kompromissa kommer att bli nödvändigt betonar Allstrin m fl³⁶. Hur lär man sig det? Eurofound poängterar att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare behöver vara grundad på förtroende, transparens och kommunikation. 'Work without trust doesn't work' är en fungerande engelsk ordlek i Eurofound's forskningsrapport *Business not as usual*³⁷. Arbete utan förtroende fungerar inte.

³³ OECD (2021)

³⁴ Eurofound (2021)

³⁵ OECD (2021), *Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects*. Nätartikel, engelska, sid 9, Google Translate-översättning

³⁶ Allstrin, m fl (2021)

³⁷ Eurofound (2021)

På liknande sätt kan man resonera att tillit skapar ett öppet klimat där saker som kunde utvecklas till något negativt i ett tidigt skede kan diskuteras och lösas. Att leda medarbetare både på distans och på plats är en utmaning, och chefer kan behöva stöd och vidareutbildning för att hantera det.

Målsättningen skall helst vara tillit och förtroende, sammanhållning och delaktighet samt välmående, eftersom det påverkar produktiviteten enligt vad vi såg i figuren ovan..

Ett av de åländska företagen med hög grad av distansarbete formulerar sig så här:

- *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.*

Hur hittar man dessa arbetsätt som är gynnsamma både för arbetsgivaren och för arbetstagarna, oavsett om det rör sig om kontors-, distans- eller hybridarbete?

Ledningen lyckas bättre när följande fungerar enligt OECD:s rapport³⁸:

- Tydlighet och transparens i information och kommunikation
- Mer resultatstyrning än detaljstyrning
- Flexibilitet genom olika lösningar
- Befintliga eller nya arenor för problemlösning, samarbete, kreativitet och brainstorming

Ur de åländska svaren framgår att man inom statliga enheter satsar på ledarskapsutbildning. Eftersom vi inte frågade efter anpassningsåtgärder i företagarenkäten, vet vi inte hur man hanterar det internationellt noterade behovet där. I kommentarerna syns ett personallintresse. Man är medveten om vad som behövs för att få distansarbete att fungera.

- *Sammanhållningen kräver mera resurser från ledningen.*
- *Skolning, information, kommunikation, tillit till sina medarbetare, arbetstider...*

Ur det åländska materialet framgår också att arbetstagarna upplever att de fått det stöd de behöver av arbetsgivaren för att kunna utföra sina uppgifter väl på distans i de flesta fall. De två områden avvek. Det var *Känslan av delaktighet* och *Ledarskap*. Båda är en ledarskapsfråga, eftersom delaktighet skapas och formas av företagskultur, synsätt och arbetsrutiner.

Var och en ledare har sitt sätt att lära och utvecklas. Att fördjupa sin kompetens att leda i förändring kan ske genom erfarenhetsutbyte, mentorskap, kurser, ökad lyhördhet och självreflektion. Konkreta råd hur en chef skall skapa förutsättningar för hållbart arbete på distans kan vara följande³⁹:

1. Se över befintlig lokal/kontor – hur kan du öka samarbete? Minska på annat?
2. Utveckla en distansplan – vilka jobb fungerar bra att jobba på distans och när och hur mycket behöver arbetstagaren komma till kontoret – utifrån arbetsrelaterade behov?
3. Fråga din personal – hur vill de jobba?
4. Erbjud rätt teknologi och utrustning för att arbete skall löpa smidigt
5. Definiera ert företags sätt att jobba på distans med grundläggande instruktioner, rutiner och verktyg inom följande områden
 - Möten
 - Sätt att samarbeta i uppgifter och projekt
 - Coaching, handledning och kompetensutveckling
 - Utvecklandet av teamkänslan och en positiv/konstruktiv företagskultur

³⁸ OECD (2020b)

³⁹ PwC (2021)

Många företag har reviderat sin affärsplan, testat nya saker på grund av pandemin och anpassat sig till en ny vardag, vilket gynnar deras produktivitet och framtida utveckling⁴⁰. Det märks också bland de åländska kommentarerna:

- *Distansarbetet har öppnat många nya möjligheter att utveckla verksamheten.*

Behovet av krisberedskap och -hantering är en lärdom efter pandemin. De företag som hade en klar plan på förhand hanterade krisen bättre. Att involvera arbetstagare på ett tidigt stadium lönar sig betonar Eurofound⁴¹. Likaså underlättar ett framåtriktat ledarskap för digitalisering och förändring.

Vad behöver politiker, myndigheter och regioner göra

Det finns frågor som måste lösas innan distansarbete kan bli standard, till exempel vilka kostnader arbetsgivaren skall stå för. Lagstiftningen behöver ses över, så att både arbetsgivare och arbetstagare vet vad som gäller. Denna kommentar gavs i webbpanelen:

- *Men för att försäkringen ska gälla måste arbetsgivaren ge sitt godkännande varje gång en arbetar på distans från en annan plats än hemmet.*

Med uppdaterad lagstiftning och tydliga policys får organisationer och deras anställda den flexibilitet de behöver för att driva (ekonomisk och social) återhämtning efter pandemin och stärka välbefinnandet. Enligt OECD är det inom tre områden som regeringar och myndigheter behöver ge relevanta riktlinjer för att uppnå dessa mål: stödja kompletterande investeringar; hjälpa till att övervinna kulturella och juridiska hinder; mildra potentiella biverkningar⁴².

Det är nödvändigt att ha medvetenhet om att möjligheten till distansarbete inte är alla förunnad och att den kan öka segregeringen i samhället och även känslan av orättvisa. De som redan har möjligheter, enligt undersökningar högre utbildade med bättre lön, stärker sitt välmående och minskar sin stress tack vare distansarbetets flexibilitet, medan de som inte kan det – över 70 procent av arbetskraften – fortsätter pendla, behöver hålla tider och vara på plats utan möjlighet till alltför stor flexibilitet. En arbetstagare i webbpanelen formulerar distansarbete som ett privilegium.

- *It's a privilege, som alla inte har råd med eller möjlighet till.*

Enligt experter är det viktigt att via socialpolitiska åtgärder säkra möjlighet till hälsa, ekonomisk trygghet och välmående även för personer med närvaroarbete⁴³. Det finns risker för personalbrist inom viktiga branscher, eftersom förändringar i arbetskraftens preferenser påverkar samhället. Det finns jobb, - det finns arbetssökande, men matchningen uteblir ibland.

När en ekonomisk chock – som följdverkningarna av pandemin – drabbar en region, påverkar flera omständigheter hur varaktig och omfattande krisen blir. Nordregio har i en tidigare rapport undersökt regioners resiliens, det vill säga motståndskraft. Resiliens innebär att en region har förmågan att hantera kriser och påfrestningar genom att anpassa sig och vara flexibel och fortsätta utvecklas⁴⁴. Motståndskraftens grundelement är enligt rapporten förtroendet mellan regionens olika aktörer, den sociala sammanhållningen och det befintliga humankapitalet. Ett lyckat förändringsarbete förutsätter alla tre element i samverkan. Ett inkluderande samhälle tillsammans med aktiva medborgare och trygghet bygger starkare resiliens. Sådana regioner skapar samarbetskulturer och kan omfördela resurser smidigt samt effektivt samordna kollektiva och individuella åtgärder. Den vägen driver man utveckling vid kris och utmanande situationer. Pandemin är ett exempel på en sådan kris som tvingade fram ett förändrat sätt att arbeta och förhålla sig till arbete. Omorienteringsförmåga är ett nödvändigt inslag för snabb återhämtning.

⁴⁰ Eurofound (2021)

⁴¹ Eurofound (2021)

⁴² OECD (2020b)

⁴³ Dingel & Neiman (2020)

⁴⁴ Giacometti & Teräs (2019)

Det är viktigt att en region inser att man inte kan vänta och tro att situationen kommer att återgå till som det var förr. Förändringar drabbar oss. Vi kan inte återvända. Vi kan också skapa förändring själva, genom att sträcka oss framåt. ”Det enda vi vet med säkerhet är att framtiden inte är som idag”⁴⁵.

Platsen – multilokalitet, distanskontor och inflyttning?

Denna undersökning liksom många andra visar att distansarbete fungerar – om chefer litar på sina anställda och delegerar - och om de anställda vill jobba på distans. Det underlättas av tydlighet och förtroende. Det praktiska arbetet förutsätter fungerande digital och annan utrustning samt snabbt bredband. IT-säkerheten är en väsentlig del av distansarbetet, och i skrivande stund i maj 2022 är risken för cyberattacker ytterligare förhöjd på grund av Rysslands krig i Ukraina och nuvarande världsläge. Den svenska myndigheten för samhällsskydd och beredskap listar rekommenderade säkerhetsåtgärder på sin hemsida och har ett skilt avsnitt om att jobba säkert på distans⁴⁶.

På frågan om något hindrar personen från att jobba så mycket på distans som hen önskar, svarade hälften av webbpanelens respondenter *Nej*, medan andra hänvisade till arbetsuppgifternas art och arbetsgivaren. Därefter följde avsaknad av ändamålsenlig arbetsplats, av utrustning och av co-working utrymme.

Två arbetsgivarkommentarer inom offentlig sektor nämnde multilokalitet, som Nordregio just nu driver ett projekt om på uppdrag av Nordiska ministerrådet.

- *FPA har övergått till multilokalt arbete, där den anställda får komma överens om arbete på distans så att man jobbar på kontoret minst 1–5 dagar per månad.*
- *Strävan efter att utveckla hybridarbete, dvs både distans och fysisk närvaro. Även multilokalitet, dvs arbete och bostad på flera orter.*

Vi ställde frågan *Vad tror du - kan distansarbetsmöjligheten få mer långtgående konsekvenser för Åland som region?* till de ledande tjänstemän som givit oss sina e-postadresser. Detta är ett av svaren:

”Distansarbetet har gett oss möjlighet att växa som verksamhetsenhet (inte enbart distansarbetet, andra faktorer har också spelat in, men distansarbetet har ökat möjligheten ytterligare). Vår personal har mer än fördubblats under de två coronaåren just eftersom det funnits möjligheter att rekrytera personal för myndighetens landsomfattande behov till Ålands verksamhetsenhet fastän det är ett litet kontorsutrymme.

Mera personal har sedan i sin tur medfört nya möjligheter att delta inom nya områden och uppgifter i det landsomfattande arbetet. Distansarbetet har möjliggjort att vissa tjänster har kunnat centraliserats till Åland där det funnits svenskspråkiga sökande till tjänsterna inom svenskspråkigt arbete och kundbetjäning.

Vår verksamhetsenhet är inte "samma" arbetsplats som före corona - verksamheten är smidigare och arbetet organiserat på ett vettigare sätt tack vare de nya möjligheterna. Det är helt uteslutet att gå tillbaka till hur det fungerade tidigare.

Allt möjligt har utvecklats jättemycket de senaste två åren - på ett mycket bra sätt för oss på Åland!”⁴⁷

I glesbygden/skärgården är de tillbudsstående arbetsplatserna ofta ”närvaroarbeten”. Att bosätta sig i skärgården och/eller på glesbygden är ofta ett val baserat på livskvalitet. Man vill vara på en viss ort och väljer distansarbete, mångsyssleri eller vad som finns till buds för att försörja sig.

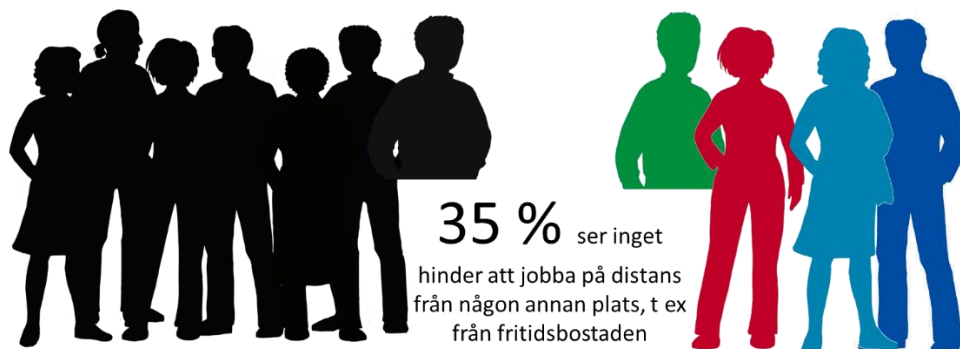
⁴⁵ Thomas Fürth (2015)

⁴⁶ MSB (2022)

⁴⁷ Ledande tjänsteman, e-postintervju maj 2022

Knappt en femtedel av de svarande i webbpanelen hade arbetat på distans även från en annan plats än sitt hem. 35 procent såg inget hinder för att jobba mer på distans från sitt fritidsboende eller annan plats.

Figur 16. Andel åländska webbpaneldeltagare om möjligt distansarbete från annan plats/fritidsbostad



En ergonomisk arbetsplats är en förutsättning för långvarigt välfungerande distansarbete. Allstrin m fl lyfter frågan om co-working-platser kunde vara ett rimligt och passande erbjudande i stället för jobb hemifrån, att en anställd kunde sitta på ett co-working-kontor med god ergonomi och utrustning nära hemmet i stället⁴⁸.

Vore det lönt att skapa fler flexibla och fungerande co-working-kontor runt om på den åländska landsbygden och i skärgården, till exempel i nuvarande kommunhus, skolor och andra befintliga lokaler med snabbt, fast bredband, god ergonomi, lämplig gemensam utrustning och trivsamma lokaler för både enskilt och gemensamt arbete? Ålands mycket höga täckning av snabbt fast bredband är en utmärkt förutsättning för distansarbete.

Föreningen Företagsam skärgård⁴⁹ har gjort en sammanställning över tillbudsstående och planerade distanskontor/arbetsplatser i den åländska skärgården, så medvetenheten om behovet finns. Flera organisationer och företag kunde arbeta fram konceptet för att långsiktigt stärka distansarbetets möjligheter och minska pendlingen samt därtill hörande miljöpåverkan. Samhällsstrukturen förändras. Arbetsplatser försvinner, andra tillkommer.

De åländska befolkningssiffrorna för år 2020 visade det största flyttningsnettot från Norden (inkl. Sverige) sedan 1973. Här avviker Åland från övriga nordiska länder, där immigrationen stannade av under pandemiåret 2020⁵⁰. Var det också relaterat till distansarbetsmöjligheterna eller enbart pandemirelaterat, då många inte flyttade för närstudier utanför Åland, vilket gav färre utflyttade, medan tryggheten, låg Covid-19 spridning och hemskolemöjligheten lockade fler inflyttade? Det har vi ännu inte kunskap om.

Bland webbpanelens svarande jobbade endast 6 personer av 134 för en arbetsgivare som inte har kontor på Åland. Det är 4,5 procent.

Hur fångar vi upp fler personer som kan jobba på distans och bo på Åland?

Kan det vara en ny målgrupp för inflyttning, att fler kan bo och betala skatt på Åland men jobba för arbetsgivare utanför Åland? Ett sätt att nå dem skulle vara med storbildsmarknadsföring i terminalgångar, hamnar, flygplatser, gästhamnar, osv, där alternativet och möjligheten lyfts fram. Ett annat är att sprida goda, vardagliga och på mångfald baserade personliga berättelser. I den offentliga

⁴⁸ Allstrin m fl (2021)

⁴⁹ Företagsam skärgård (2022)

⁵⁰ Nordregio (2022b)

utåtriktade destinationsmarknadsföringen lyser ofta den stora andelen invånare från olika länder och kulturer med sin frånvaro. Att visa på mångfald och tolerans kan gynna inflyttning.

I maj 2022 hade Ålands landskapsregering en 24-sidig annonsbilaga i finlandssvenska Hufvudstadsbladet och svenska Dagens Industri med temat *Välkommen till Åland*, där precis detta lyftes fram. En artikel handlade till exempel om att flytta sitt företag till Åland eller arbeta på distans. Bengt Johansson på Åland Living citeras:

"Pandemin och längtan efter ett annat, enklare liv har påverkat många att distansjobba här på Åland och samtidigt ha Finland, Sverige och hela världen som arbetsplats och marknad. Här har vi nog bara sett början på en växande trend."⁵¹

Avslutningsvis

I denna översikt har vi samlat erfarenheter om distansarbete på Åland på grund av pandemin utifrån ett samhällsperspektiv. Vi kan konstatera att distansarbete förekommer på Åland, men inte i lika stor utsträckning som i omkringliggande regioner. 32 procent av företagen och 62 procent inom offentlig sektor har haft personal på distans minst hälften av arbetstiden under undersökt tidsperiod. 41 procent av de svarande i webbpanelen hade arbetat åtminstone något på distans. Stor majoritet av distansarbetarna är nöjda. Majoriteten vill också fortsätta arbeta på distans i någon form.

Arbetsgivarna uppfattar att man lyckats bra med distansarbetet under pandemin. I flera företag och offentliga enheter finns beredskap att fortsätta med distansarbete och att anpassa och utveckla verksamheten bättre utifrån det. Ledarskapet är av avgörande betydelse också för framgångsrikt distansarbete.

Ur det åländska samhällets perspektiv vore det intressant att följa upp distansarbete på Åland på en fördjupad nivå. Att samla kunskap om hur man på bästa sätt stöder och möjliggör hybrid- och distansarbete i det åländska samhället genom pågående nordiska projekt skulle ge värdefull kunskap för samhällsbygget.

Vi hoppas att det sammanställda resultatet i den här publikationen skall väcka intresse på Åland. Den avslutande kommentaren låter vi en deltagare i webbpanelen ge.

- *Distansarbete är framtiden.*

⁵¹ Åland 100 (2022)

Referenser

- Allstrin, Susanna; Grafström, Jonas; Sterin, Charlotta; Weidenstedt, Linda (2021). *Rapport nr 20 – 12 punkter om distansarbete efter Covid-19*, Ratio 2021
<https://ratio.se/publikationer/12-punkter-om-distansarbete-efter-covid-19/>
- Dingel, Jonathan; Neiman, Brent (2020). *How many jobs can be done at home? National Bureau of Economic research*, Working paper 26948,
<https://www.nber.org/papers/w26948>
- 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 slutrapport, <http://projects.centralbaltic.eu/project/412-flex> [hämtad 22.03.2022]
- 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
<https://nordregio.org/publications/regional-economic-and-social-resilience-an-exploratory-in-depth-study-in-the-nordic-countries/>
- MSB, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2022). *Arbeta säkert på distans*, <https://www.msb.se/sv/amnesomraden/informationssakerhet-cybersakerhet-och-sakra-kommunikationer/arbetsaker-pa-distans/> [hämtad 28.4.2022]
- Nordiska ministerrådet (16.9.2021). Nyhet *Allt rörligare arbetsliv ger hopp för krympande regioner*, <https://www.norden.org/sv/news/allt-rorligare-arbetsliv-ger-hopp-krympande-regioner>
- Nordregio (2021). *Remote work and multilocality post-pandemic*, Projektpresentation September 21, 2021, <https://nordregio.org/research/remote-work-and-multilocality-post-covid-19/>
- Nordregio (2022a). *Remote work: Effects on Nordic people, places and planning 2021-2024*. Nordregio Report 2022:3, <https://pub.nordregio.org/r-2022-3-remote-work-effects-on-nordics/>
- Nordregio (2022b). *State of the Nordic region 2022*, <https://nordregio.org/publications/snr22/#>
- OECD (2020a). Survey: *The use of telework in your company before, during and after the COVID-19 crisis - Business at OECD*, företagsenkäten Resultat – se ovan Criscuolo, m fl
<https://survey.oecd.org/index.php?r=survey/index&sid=429238>
- OECD (2020b). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-how-can-public-policies-make-it-happen-a5d52e99/>

OECD (2021). *Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects*. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/>

Pitkänen, Kati (2022). *Uncovering multi-locality and remote work patterns in Finland: Where do people actually spend their time?* SYKE, Presentation 10 maj 2022
https://presscloud.com/file/76/763271229506896/Pitken_Remote_work_presentation_Nordregio_compressed.pdf

PwC (2021). *It's time to reimagine where and how work will be done*, PwC's US Remote Work Survey – January 2021 <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html> or US Remote Work Survey: PwC

Traficom (2021). E-post Heinonen Marja 18.02.2022 med länkar,
<https://eservices.traficom.fi/monitori/area>

Työolobarometri 2020 (2021). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36; Arbetslivsbarometern 2020, <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>

Työolobarometri 2021, Ennakkotiedot (2022). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23; Arbetslivsbarometern 2021, Preliminära uppgifter
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>

Åland 100, Här vill jag leva, här vill jag bo (2022). Annonssbilaga 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:X *Arbetsmarknadsbarometern 2022*, publiceras i juni 2022

ÅSUB Statistisk årsbok 2021

Enkätbilagor

Distansundersökningen våren 2022

Konjunkturenkät till företag, skickades ut i två versioner	(sidorna 1–4)
Arbetskraftsenkät till offentlig sektor, skickades ut i fem versioner	(sidorna 5–7)
Konsumentbarometern till enskilda personer	(sidorna 8–9)