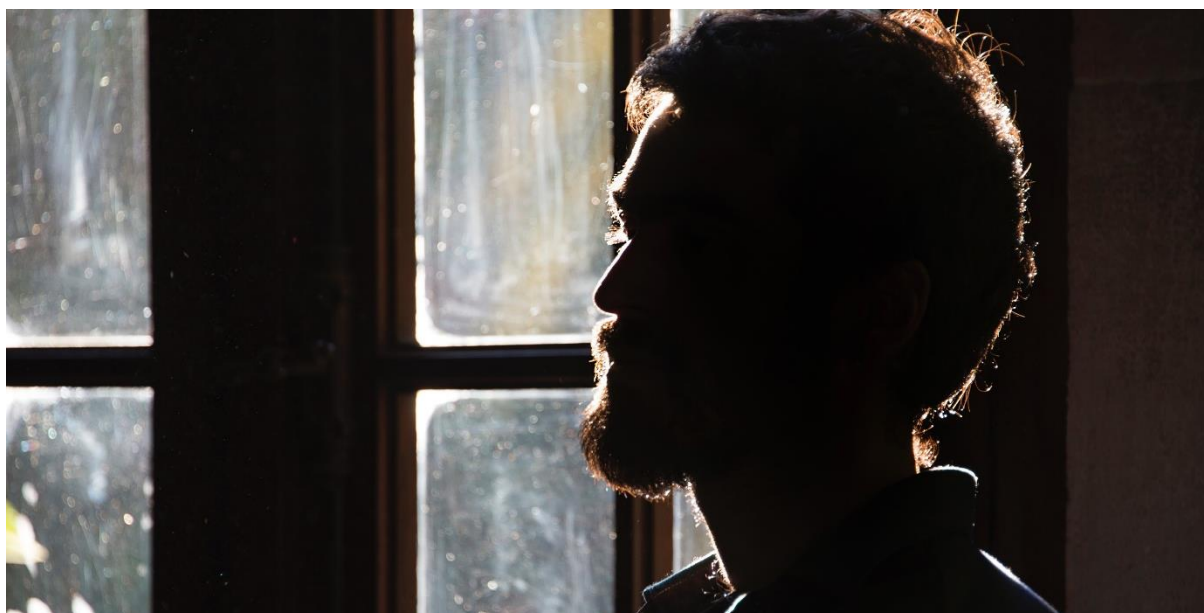


RAPPORT - 2020

Svenskarnas inställning till distansarbete





Bakgrund till undersökningen

Vår inställning till arbete förändras över tid – och som företag behöver vi vara anpassningsbara och flexibla i hur vi ser på anställningsformer och arbetsförmåner för att fortsätta attrahera rätt kompetens.

Projektanställning, heltidsanställning, giggare och distansarbetare eller en kombination av dessa – det finns många sätt att bygga team och hitta talanger idag. Bakgrunden till denna rapport är att Wise IT, Wise Consulting och Svenska Nomader tillsammans ville ta reda på svenskarnas inställning till distansarbete. Vi har därför kartlagt viljan att arbeta på distans samt vilka förutsättningar som idag finns för att kunna göra det.

Med distansarbete menar vi i denna undersökning möjligheten att jobba utanför det traditionella kontoret, som exempelvis hemifrån, från ett co-working space eller annan plats.

Sammanfattning av rapporten

Sammanfattningsvis visar undersökningen att intresset för distansarbete är stort, och att majoriteten skulle tacka nej till ett jobb om inte möjligheten till distansarbete gavs. Undersökningen visar också på vissa skillnader mellan ålder och även mellan kön och branscher.

Resultat i urval:

- Hela 89,6 % av respondenterna anser att det är viktigt att kunna arbeta på distans medan enbart 68,8% av cheferna uppmantrar sina medarbetare att göra det.
 - Kvinnor i åldersgrupperna 31-40 samt 41-50 i högre utsträckning än män i samma åldersgrupper skulle tacka nej till ett jobb om möjligheten till distansarbete inte gavs.
 - 81% av respondenterna anser att de får mer gjort och kan effektivisera sin tid när de arbetar på distans.
 - Platsen de allra flesta helst arbetar från är hemmet (89,9 %).
 - Chefer inom IT och Tech uppmantrar i mindre utsträckning än övriga områden till att arbeta på distans (61,7 %) trots att 79,5 % av svarande inom IT & Tech skulle tacka nej till ett jobb utan distansmöjligheter.
-

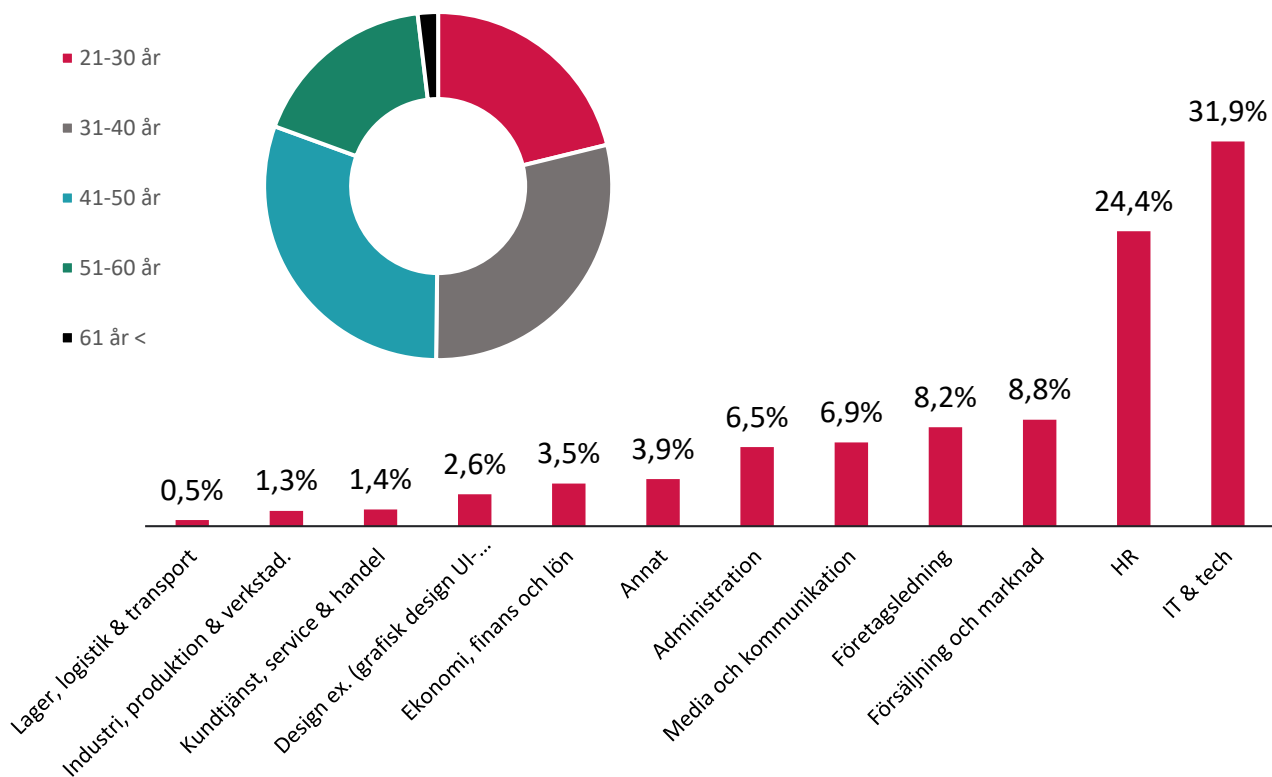
Vilka har svarat på undersökningen?

774

... svarade på
undersökningen.

29,8%

...av samtliga respondenter
har personalansvar.



69%

kvinnor

30%

män

1%

annat/vill helst inte
ange könsidentitet

”Hur viktigt är det för dig att få arbeta på distans?”

Hela 89,6 % av respondenterna anser att det är viktigt att få kunna arbeta på distans och 71,8 % hade till och med valt bort en arbetsgivare om möjligheten till distansarbete inte fanns. Resultatet av undersökningen visar att flexibilitet hos arbetsgivare är avgörande för att attrahera medarbetare – oavsett om det är via fast anställning eller konsulter och giggare. De traditionella arbetsvillkoren är passé och organisationer behöver vara mer tillmötesgående i hur anställningsformer och förmåner ser ut.

Skillnader mellan åldersgrupper och kön

Undersökningen visar att 91,7 % av den yngre generationen (21-30 år) anser att det är viktigt med möjlighet till distansarbete, men endast 65,5 % i samma åldersgrupp skulle tacka nej till ett jobb om möjlighet till distansarbete inte gavs. En anledning skulle kunna vara att personer i denna ålder ser distansarbete som ett önskemål, men kanske saknar erfarenhet och därmed urvalsmöjlighet att tacka nej till ett jobb enbart utifrån den parametern.

Undersökningen visar också att det i åldersgrupperna 31-40 och 41-50 är betydligt mer sannolikt (81,4 % och 76 %) att vi tackar nej till ett jobb om möjligheten för distansarbete inte finns. För kvinnor i åldersgruppen 31-40 år är siffran så hög som 85 %. En anledning till detta kan vara att snittåldern på att föda barn i Sverige är 29,4 år – vilket kan innebära att många i den åldersgruppen har småbarn. Då kan distansarbete vara ett sätt att få ihop vardagen samtidigt som vi försöker vara effektiva och få mer gjort på jobbet.

Skillnader mellan branscher

Undersökningen visar att yrkesområden så som design, media, kommunikation, marknad och försäljning anser att det mycket viktigt att kunna arbeta på distans (93,8 %), medan fler personer inom administration och HR tycks ha ett större behov av att vara fysiskt på plats även om intresset för distansarbete fortfarande är mycket stort (88,6 %).

89,6%

... anser att det är viktigt att få
kunna arbeta på distans.

71,8%

... skulle välja bort en arbetsgivare om
möjligheten till distansarbete inte
fanns.

”Varför skulle du vilja arbeta på distans/Varför jobbar du på distans?”

I undersökningen ställdes frågan om varför de svarande skulle vilja arbeta på distans, alternativt om de idag redan arbetar på distans. Svaren visar att 70,5 % anser att de får mer gjort och kan effektivisera sin tid.

Skillnader mellan åldersgrupper

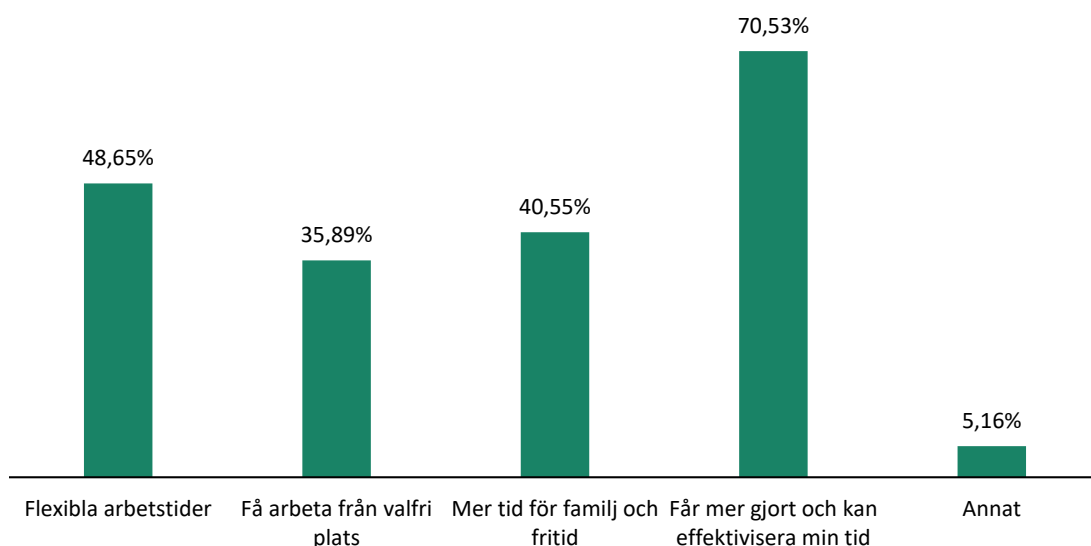
Vi kan se att personer i åldersgrupperna 31-40 samt 41-50 i högre utsträckning (46,9 %) än övriga åldersgrupper anser att en stor fördel med distansarbete är att få mer tid till familj och fritid. En anledning till detta kan vara att det är under de här åldrarna majoriteten av svenskarna skaffar familj och har barn boendes hemma.

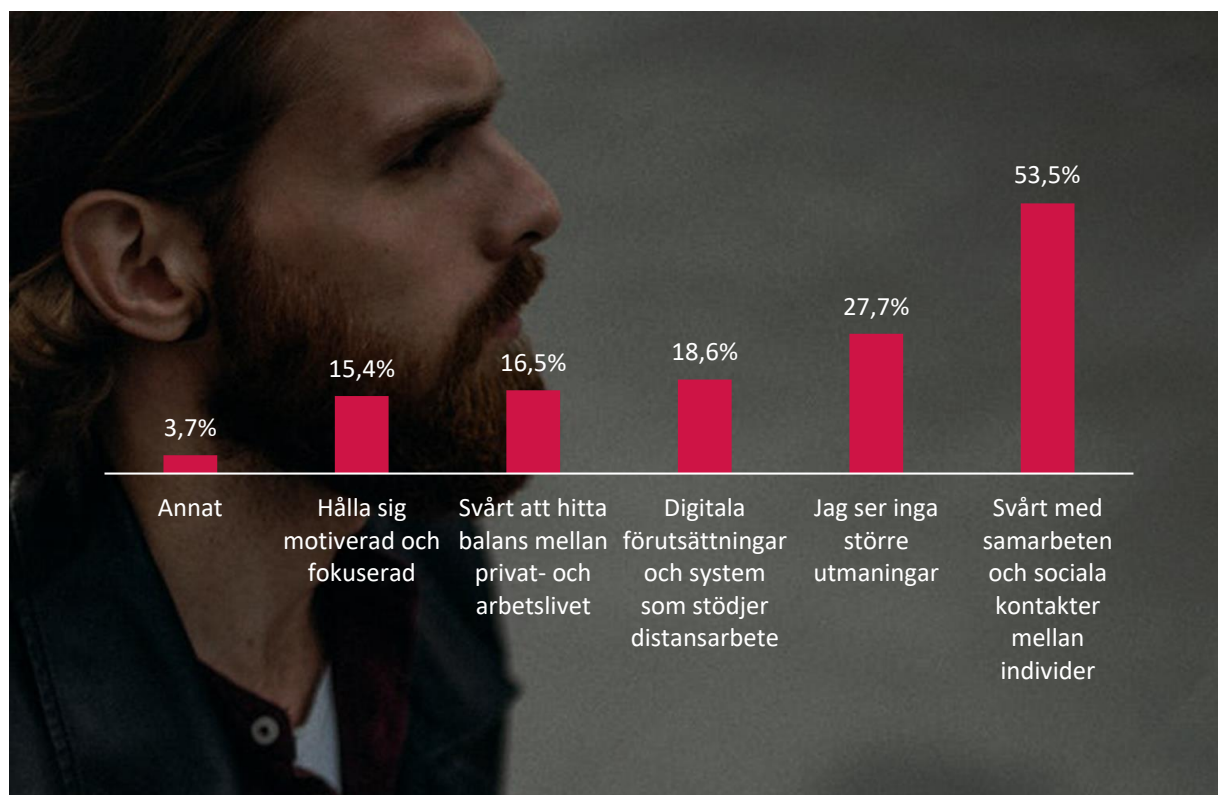
Skillnader mellan branscher

Undersökningen visar att personer som arbetar inom branscherna design, kommunikation och media i högre utsträckning (53 %) än de övriga branscherna (31,4 %) värdesätter att arbeta från valfri plats.

Chefer vs. medarbetare

Rapporten visar att chefer i högre utsträckning ser att de blir mer effektiva genom distansarbete (74,3 %) jämfört med personer utan personalansvar (68 %). En anledning till detta skulle kunna vara att allt mer administration läggs på chefers bord, och för att hinna med både kulturbyggande, ledarskap och administrativa delar – så kan distansarbete bidra till att chefer kan jobba mer ostört på egen hand i perioder.





”Vad ser du är den största nackdelen med att arbeta på distans?”

Undersökningen visar att respondenterna anser att den största utmaningen med distansarbete är svårigheter i samarbetet och den sociala kontakten mellan individer. Utmaningar som motivation och att hitta rätt balans mellan privat- och arbetsliv ses inte som lika stora problem.

Skillnader mellan kön

Svaren visar att män (20,7 %) i högre utsträckning än kvinnor (14,4 %) har svårt att hitta balans mellan privat- och arbetsliv vid distansarbete. Medan kvinnorna (19,7 %) i sin tur ser de digitala förutsättningar som en större utmaning än männen (17,3 %). Undersökningen visar också att kvinnor (29,4 %) ser färre utmaningar överlag med distansarbete än män (23,3 %).

Chefer vs. medarbetare

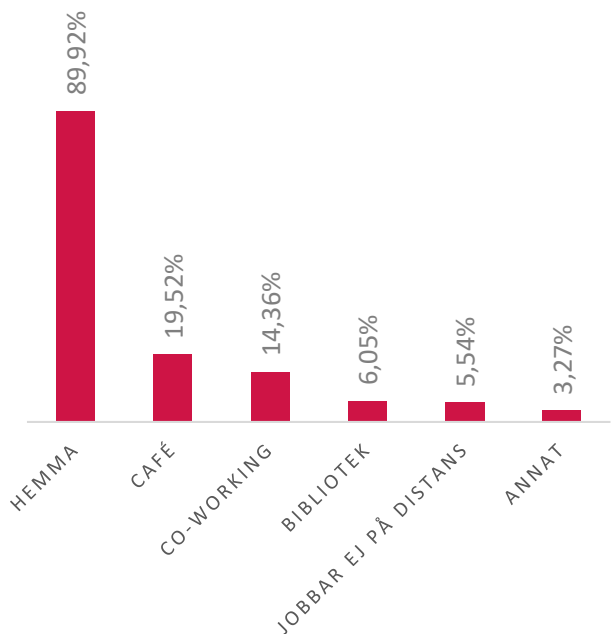
Undersökningen visar också att chefer (18,2 %) har svårare att hitta balansen mellan privat- och arbetsliv vid distansarbete än vad individer utan personalansvar (15,7 %) har.

Effektivitet och val av arbetsplats på distans

Respondenterna har svarat att de helst arbetar hemifrån när de inte arbetar på plats på kontoret (89,9 %). Rapporten visar också att de svarande anser att de är mer effektiva vid distansarbete. När frågan om effektivitet ställdes blev resultatet att hela 81 % anser sig vara mer effektiva när de arbetar på distans än på kontoret.

Skillnader mellan åldersgrupper

Vi kan se en viss skillnad mellan åldrar. Mellan 41-50 år anser fler att de blir mycket effektiva (hela 87,1 %) när de arbetar på distans, även om samtliga generationer anser att distansarbete bidrar till ökad effektivitet i arbetet.



Skillnader mellan kön

Undersökningen visar också en viss skillnad mellan kvinnor och män gällande frågan om effektivitet. Kvinnor anser sig bli mer effektiva hemma (82,7 %) än män (78,3 %). Det här kan vara ett resultat av att män har svårare att hitta en bra balans mellan privat- och arbetsliv och därför till större utsträckning föredrar att arbeta på kontoret.

81%

... anser att de blir mer effektiva av att arbeta på distans.

89,9%

... svarar att de helst arbetar hemifrån när de inte är på kontoret.

”Uppmuntrar du dina medarbetare till att arbeta på distans?”

Av respondenterna hade 29,8 % personalansvar – varav 68,8 % av dem svarade att de uppmuntrar sina medarbetare till att arbeta på distans.

Skillnader mellan branscher

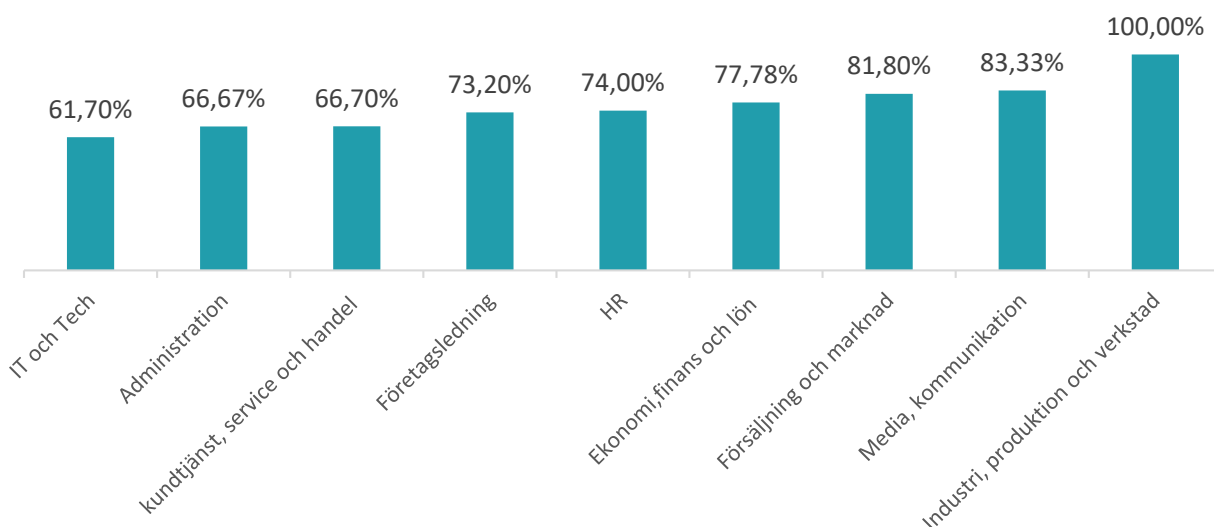
Vi har sett en viss differens mellan olika branscher, där chefer inom IT och Tech bara till 61,7 % svarade att de uppmuntrar sina medarbetare att arbeta på distans. Samtidigt menade 79,5 % av medarbetarna inom IT och Tech att de hade valt bort en arbetsgivare om möjligheten till distansarbete inte gavs. Chefer inom branscherna design, försäljning, marknad, media och kommunikation är bättre på att uppmuntra sina medarbetare (82,3 %) och möter därmed i större utsträckning sina medarbetares behov och vilja att arbeta på distans (93,8 %).

29,8%

... av respondenterna hade
personalansvar

31,2%

...av cheferna uppgav att de inte
uppmuntrar sina medarbetare att
arbeta på distans.

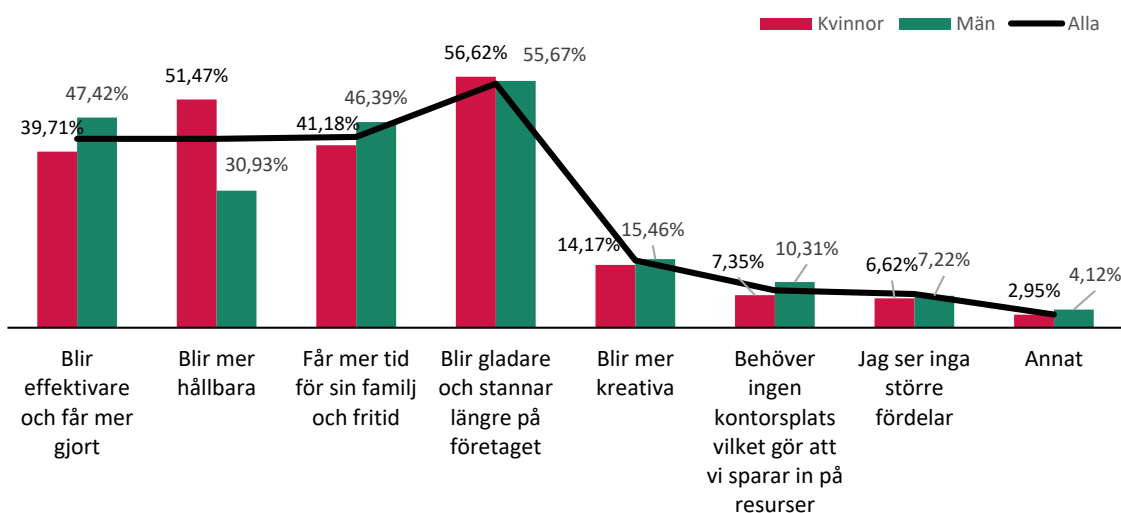


”Vilken är den främsta fördelen vs. nackdelen med medarbetare som arbetar på distans?”

Undersökningen visar att chefer anser att den främsta fördelen med att låta medarbetare arbeta på distans är att de blir gladare och stannar längre på bolaget.

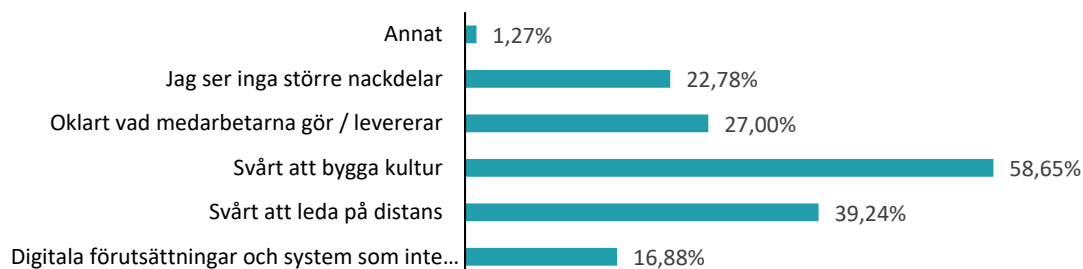
Skillnader mellan kön

Den största skillnaden vi kunde se var att kvinnliga chefer lyfter att deras medarbetare blir mer hållbara vid distansarbete medan manliga chefer lyfter att medarbetarna blir mer effektiva. Undersökningen visar inte på några skillnader mellan chefer i olika åldersgrupper; samtliga åldrar lyfter som den främsta fördelen med distansarbete att medarbetare blir gladare och stannar längre på bolaget.



Skillnader mellan åldersgrupper

Rapporten visar att svenska chefer ser kulturbyggande och ledarskapet som de största utmaningarna vid distansarbete. Undersökningen visar också att äldre generationer (41-61<) i högre utsträckning anser att digitala förutsättningar och system inte stöder distansarbete idag, medan personer under 41 inte ser det som en större utmaning.



Slutord – distansarbete är här för att stanna

Ökad effektivitet, mer tid till familjen och nöjdare medarbetare som stannar längre är några av de fördelar med distansarbete som lyfts i undersökningen. En längtan efter flexibla arbetsvillkor kommer samtidigt med utmaningar som rör företagskultur, ledarskap och den sociala kontakten mellan team.

Att det finns en stark efterfrågan på möjligheten att få arbeta på distans görs tydligt genom rapporten. När intresset för distansarbete är så pass högt ställs nya krav på såväl arbetsgivare som uppdragsgivare att hitta nya sätt att arbeta och samarbeta på – oavsett fysisk plats.

Att lära sig leda på distans och bygga kultur med personer som inte sitter på samma fysiska plats kommer att bli allt viktigare framåt för att organisationer ska kunna nå sina tillväxt- och resultatmål. Att hela 71,8 % uppger att de skulle tacka nej till en arbetsgivare som inte erbjuder möjlighet till distansarbete är en tydlig signal att det är dags att tänka om och sätta en strategi för hur den egna organisationen bättre ska kunna stödja distansarbete. Idag upplever 8 av 10 branscher kompetensbrist och har svårigheter att rekrytera. Frågan vi bör ställa oss är om vi verkligen har råd att förlora kompetenta kandidater, giggare och konsulter för att vi inte står rustade för att stödja distansarbete – oavsett om det handlar om tekniska, ledarskapsmässiga eller kulturella brister. Samtidigt öppnar möjligheten att anställa eller anlita kompetens på distans upp för att nå och attrahera talanger på andra platser än där företaget har sin bas.

Vår förhoppning är att rapporten kan bidra med insikter kring olika områden som företag kan förbättra för att öka sin attraktivitet som arbets- och uppdragsgivare. Om vi blir bättre på att sätta mål, göra handlingsplaner och följa dem – så kan distansarbete, med tillit som grund, fungera som en positiv möjliggörare för såväl företag som individ.

