

Distans- arbete post Corona

Rapport till Sydsvenska Handelskammarens
fullmäktige 2021.



Handelskammaren
I sydsvenska företags intresse



Handelskammaren

I sydsvenska företags intresse

Sydsvenska Industri- och Handelskammaren är en privat organisation som arbetar i sydsvenska företags intresse. Vi påverkar företagens villkor genom bland annat utveckling av infrastruktur och utbildningssystem. Vi stöder affärer genom service inom internationell handel och olika utbildningar. Vi sammanför företag i olika nätverk och på våra många möten. Handelskammaren har drygt 2 500 medlemsföretag och finns i Skåne, Blekinge, Kalmar, Kronobergs och södra Hallands län.

Inledning

Under Coronapandemin har samhället digitaliserats i en rasande fart. Och samhällsförändringarna har kanske aldrig tidigare gått så fort? Arbetsplatsen flyttades till hemmet, flygresorna försvann, internhandeln ökade rekordartat och våra möten flyttades till olika digitala plattformar.

Hur denna förändring påverkat oss har beskrivits i otaliga rapporter. Denna rapport har inte som ambition att försöka ge en helhetsbild. Vi rekommenderar i stället den intresserade läsaren att utifrån frågeställningen leta upp mer specialiserade rapporter för respektive område, ett antal sådana finns beskrivna i litteraturlistan (sid. 12). Vår rapport syftar till att ge en inblick i hur sydsvenska företag ser på dessa frågor samt att översiktligt beröra hur/om dessa förändringar påverkar Sydsvenska Industri- och Handelskammarens ställningstaganden.

Rapporten är ett resultat av Handelskammarens arbetsgrupp som består av:

Maria Ericsson, Kontek Lön AB

Pernilla Jonsson, IKEA Älmhult AB

Niklas Larsson, Länsförsäkringar Göinge-Kristianstad

Henrik Thorbjörnsson, Toms Sverige AB

Hanna Sjöberg, Alufluor AB

Stephan Mühler, Handelskammaren

Anders Borgehed, Handelskammaren

Per Tryding, Handelskammaren

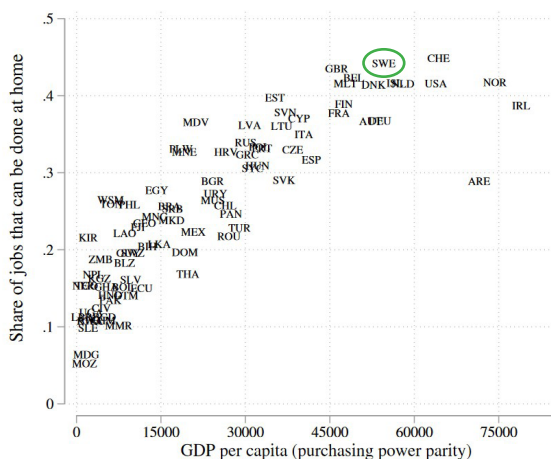
Vilka förutsättningar finns?

Att pandemin påverkat hela näringslivet råder det ingen tvekan om, men förutsättningarna för att hantera dessa förändringar varierar kraftigt mellan olika länder och mellan regioner/kommuner inom länderna. De tre faktorer som tydligast förklarar förutsättningarna för möjligheten att gå från arbete på arbetsplatsen till distansarbete är:

1. Strukturen på arbetsmarknaden (vilka jobb har möjlighet att utföras på distans)
2. Kompetens och utbildningsnivån
3. Den digitala infrastrukturen.

Sverige är ett av de länder i världen som har de bästa förutsättningarna för distansarbete. Landet har en väl utbyggd digital infrastruktur, goda digitala kompetenser och redan innan pandemin var Sverige ett av de länder där distansarbete var vanligt förekommande. Förenklat kan detta beskrivas med två variabler (BNP per capita och arbetsmarknadsstruktur), vilket visas i diagrammet nedan.

Variation av BNP per capita



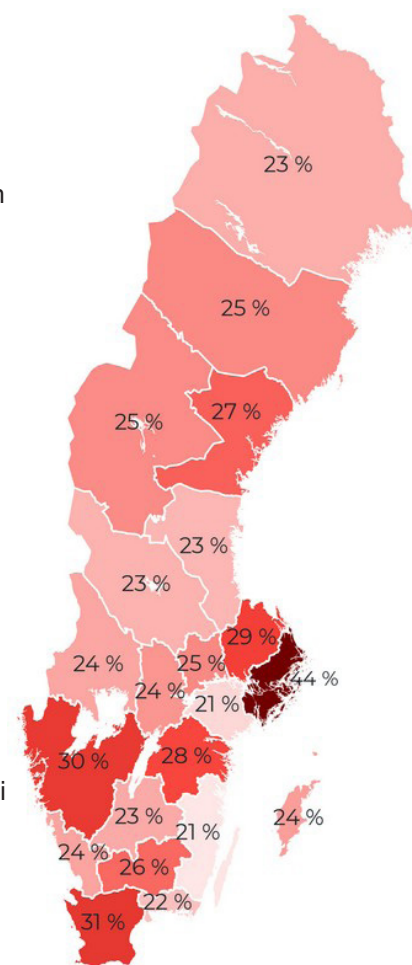
Källa: J. I. Dingel & B. Neiman (2020) How Many Jobs Can be Done at Home? Becker Friedman Institute

Förutsättningarna för distansarbete är alltså väldigt goda i Sverige och enligt en studie på MIT rankas Sverige som #2 i världen. Men det är viktigt att påpeka att inom landet varierar dess förutsättningar kraftigt. Det blir väldigt tydligt när vi tittar på antal jobb som kan genomföras på distans.

I kartan visas just hur många av respektive regions arbeten som rent teoretiskt skulle kunna genomföras på distans. Vi ser att det i till exempel Kalmar län endast är en femtedel (21 procent) medan samma siffra för Stockholm är mer än dubbelt så hög, hela 44 procent. Vi ser att storstadsregioner såsom Stockholm, Göteborg och Malmö ligger betydligt högre än län som saknar en större stad.

Zoomar vi in ytterligare ser vi att dessa skillnader blir ännu större på kommunal nivå. Tittar vi på Skåne - som ligger över rikssnittet med 31 procent av jobben som kan genomföras på distans - är skillnaderna mellan kommunerna

Andel av arbetsmarknaden som kan jobba på distans

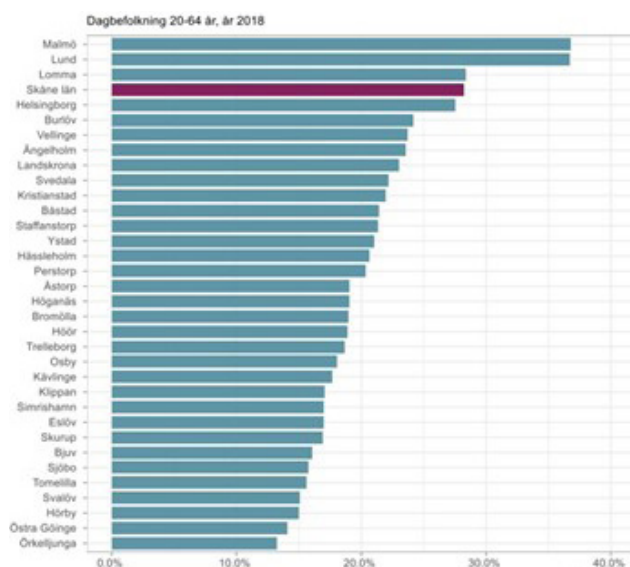


Källa: WSP (2021) Ökat distansarbete – så påverkas svenska städer och kommuner

slående. Där ligger Malmö och Lund på en andel på 37 procent medan Örkellunga bara har 13 procent.

Det är alltså tydligt att arbeten som kan genomföras på distans i högre utsträckning finns i våra städer. Läger vi sen till att både utbildningsnivån samt den digitala infrastrukturen följer samma mönster, kan vi konstatera att förutsättningarna för att förändra kontorsförlagt arbete till arbete på distans varierar kraftigt. Städer har bäst möjlighet och glesbygds-kommuner sämst. Ur ett sydsvenskt perspektiv ser vi att förutsättningarna är relativt goda, men att det förekommer stora skillnader på kommunal nivå även här.

Andel förvärvsarbetande med möjlighet att arbeta på distans

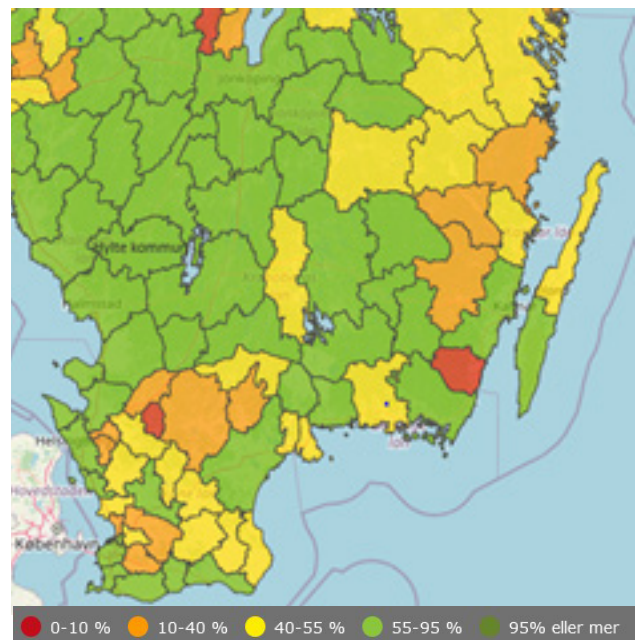


Källa: SCB

Gällande den digitala infrastrukturen så är det bekymmersamt att mobiltäckningen har försämrats i samband med att det blivit ökat tryck i näten. Kapacitetsutbyggnaden har inte följt i samma takt som det ökade behovet av digital överföring. Utbyggnaden av 5G-nät behöver påbörjas omgående för att Sydsverige, liksom tidigare, ska ligga i framkant när det kommer till utbyggnad av nya generationens mobilnät. Påbörjas inte arbetet kommer det innebära konkurrensnackdelar för näringslivet. Bredbands-

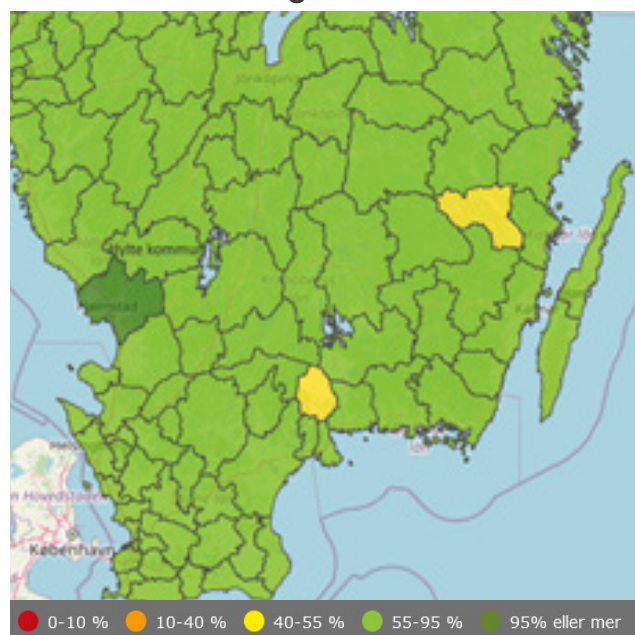
täckningen i Sverige är god, i städerna. Utanför städerna är det tydligt att de nationella målen om 90 procent av hushållen som har tillgång till 100 mbit/sek inte är uppfyllda.

Bredbandstäckning utanför städer/tätorter



Källa: Bredbandskartan.se

Bredbandstäckning i städer/tätorter

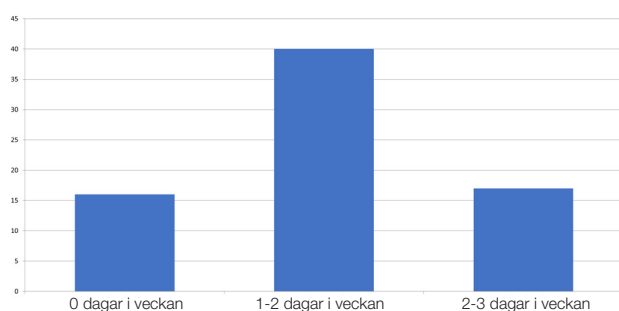


Källa: Bredbandskartan.se

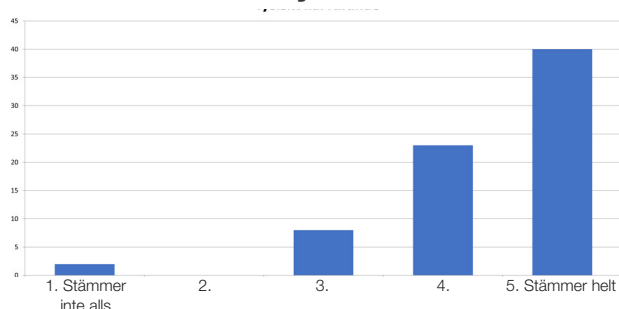
Hur ser näringslivet i Sydsverige på distansarbete post Corona?

För att svara på denna fråga har vi genomfört en enkät bland våra medlemmar, lyssnat av vårt fullmäktige och diskuterat frågan i arbetsgruppen. Det är tydligt att det inte finns något entydigt svar på hur näringslivet ser på distansarbete, det varierar från bolag till bolag. Men generellt är de flesta positiva till att i viss mån (1–2 dagar i veckan) låta de anställda arbeta på distans där situationen så tillåter. De negativa konsekvenser av distansarbete som framhålls är att det är svårare att upprätthålla en gemensam arbetskultur. Uteblivna spontana möten mellan avdelningar minskar och därmed även möjlighet till innovation och nytänkande.

Mitt företag planerar att tillåta hemarbete i följande utsträckning



Arbetskulturen på mitt företag påverkas av att anställda är fysiskt närvarande



Laget före jaget

Beslut om förhållningsätt gentemot distansarbete bör tas ur arbetsgivarperspektivet i första hand. Risker kopplade till negativa effekter av distansarbete minskar kraftigt när företaget och dess behov sätts först och den enskilde individen därefter.

Vidare ser vi att företagen i hög utsträckning har anpassat arbetsplatserna för ett mer digitalt arbetssätt. En mycket stor majoritet av fullmäktige anger att de har investerat i utrustning för att möjliggöra distansarbete både internt på kontoret och för externa möten/konferenser.



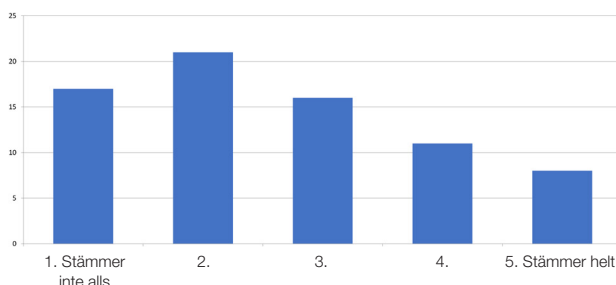
Uteblivna spontana möten mellan avdelningar minskar och därmed även möjlighet till innovation och nytänkande.

Vad får då ett ökat distansarbete för konsekvenser?

Trots att både förutsättningarna för ökat distansarbete och företagens syn på detsamma varierar kraftigt, är det tydligt att distansarbetet kommer att öka markant. Dessa förändringar får såklart konsekvenser för såväl näringslivet som för samhället i övrigt. Utifrån våra undersökningar och diskussioner i arbetsgruppen har vi landat i sex områden som bör belysas var för sig.

Inom Handelskammarens fullmäktige rapporterar en klar majoritet (ca 80 procent) av företagsledarna att deras organisationer investerat i utrustning för att kunna hantera digitala möten, både internt och externt. Detta har skett under pandemin. Bland övriga var detta redan gjort eller mindre relevant.

Mitt företag kommer låta de anställda själva bestämma över sin fysiska närvaro på kontoret



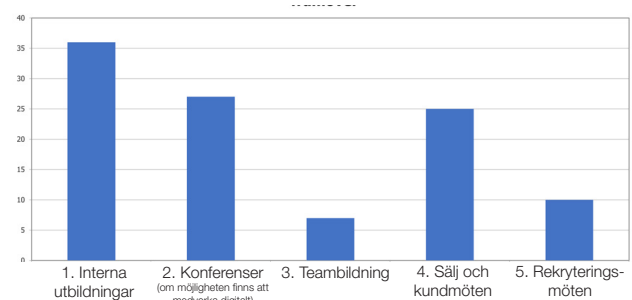
Resor

En av de tydligaste effekterna vid ökat distansarbete är hur vi reser. Både inom företaget och pendling till och från jobbet.

Resor i jobbet

För att försöka förstå effekten av resor i jobbet är det viktigt att analysera vilka möten som behöver ske fysiskt och vilka som kommer ersättas av digitala möten. Aktiviteter som teambuilding och rekryteringsmöten anser medlemmarna i mycket hög utsträckning kommer att ske fysiskt liksom tidigare. Interna möten samt deltagande på konferenser/utbildningar anses i högre grad ersättas av digitala alternativ. Sälj- och kundmöten har ofta lyfts fram som möten som måste ske fysiskt. Utifrån den bakgrunden är det intressant att se att hela 25 procent anser att dessa även kan ske digitalt.

Följande möten kommer skötas på distans på mitt företag framöver

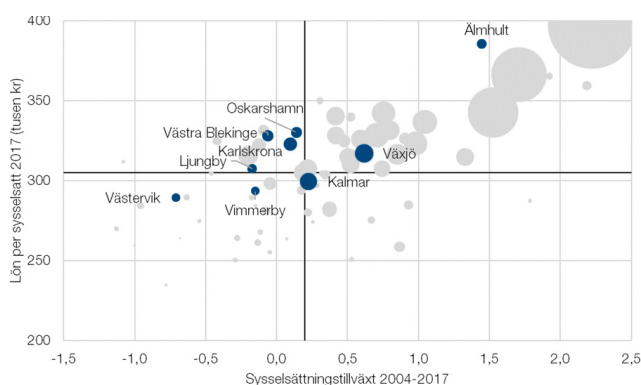


Bilden av att interna möten såsom ett budgetmöte i Stockholm över dagen kommer ersättas av ett digitalt dito förstärks av arbetsgruppens diskussioner. Dock poängteras behovet av tillgänglighet såväl inom landet som internationellt är oerhört viktigt då de resor som görs kommer vara ännu viktigare än tidigare. Det ger utmaningar för till exempel flyglinjer som redan innan pandemin hade ett svagt kundunderlag såsom Växjö-Bromma. I förlängningen innebär detta att linjen kommer få svårt att överleva alternativt höjda priser för kunderna.

Pendling

Den andra typen av resor är de till och från jobbet. Här ser vi tidiga tecken på förändringar som kan få samhällskonsekvenser. Vi vet att arbetstagare har varit beredda att över tid pendla ca 45–60 minuter till jobbet. Pendlingstiden är längre för tjänstemän än för arbetare. När infrastrukturen har utvecklats har arbetsmarknadsregionerna förstorats, det vill säga att fler jobb nås på samma pendlingstid. Utifrån litteraturen vet vi att storlek på en arbetsmarknadsregion är avgörande för tillväxten. Ju större desto bättre.

Näringslivets produktivitet och sysselsättningstillväxt i svenska LA-regioner

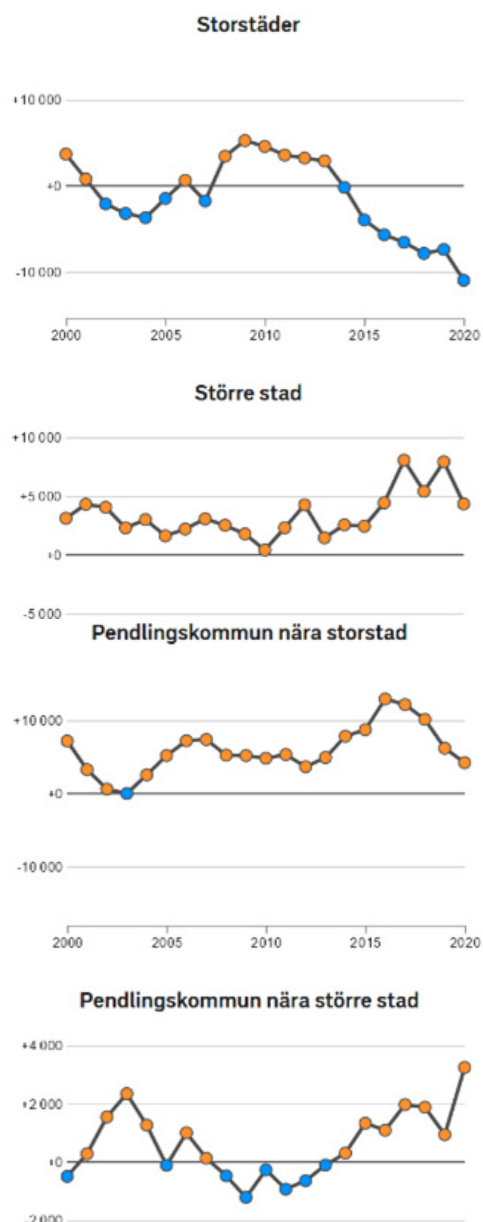


Källor: SCB och Handelskammaren

Anm.: Strecken avser medianen för Sverige

Kan en arbetstagare som arbetar på distans 1–2 dagar i veckan öka viljan att pendla längre än de tidigare 45–60 minuterna? En sådan utveckling öppnar upp för att arbetsmarknadsregionerna på sikt får möjlighet att växa. Vi vet att jobben som kan genomföras på distans främst finns i städerna. Det kan innebära att orter nära storstäder som innan pandemin ansågs ligga på för långt pendlingsavstånd nu kan öka i attraktionskraft. På SVT kunde vi den 19 oktober läsa "Storstädernas attraktionsförmåga är inte vad den en gång var. Under Coronaåret 2020 var nettoutflytningen från storstadsområdena större än den någonsin varit under de senaste 20 åren, sett till alla flyttar som sker inom landet." Malmöområdet har dock en betydligt mer positiv trend än både Stockholm och Göteborg. Samma undersökning visar att det är främst områdena på pendlingsavstånd till större

städer som är de största vinnarna, men att även mindre orter och ren landsbygd har brutit trenden med nedåtgående kurvor. Så trots att jobben urbaniseras verkar vi människor inte följa samma mönster. Det är dock för tidigt att dra några långtgående slutsatser av dessa tendenser.



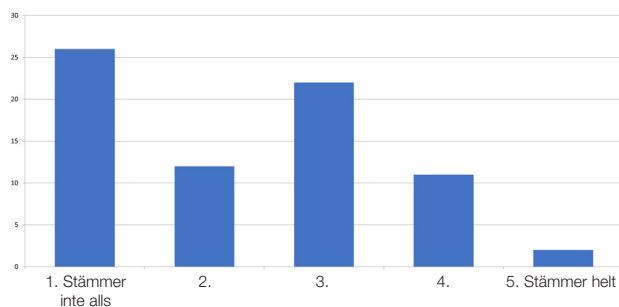
Det som kan konstateras är att behovet av infrastruktur för pendling inte kommer att minska för att fler jobbar hemma. Behovet kan komma att öka då pendlingssträckorna blir allt längre.

Kontorsmiljö

Minskar behovet av kontor när fler jobbar hemma? Frågan är snarare till vilka ändamål och på vilket sätt kontoret ska användas. Några tankar kring kontorsmiljön post Corona är:

- Behoven av fysiska kontor kvarstår även om vissa typer av bolag (våldigt få) anger motsatsen
- Behovet av kreativa ytor ökar
- Centrala lägen allt viktigare då fler pendlar längre
- Viktigt att skapa nya värden så attraktiviteten för att arbeta på kontoret ökar.

Behovet av fysiska arbetsplatser kommer att minska på mitt företag



Ledarskap

Ledarskapet i en miljö där allt fler arbetar hemifrån har av flera lyfts som en av de viktigaste och svåraste utmaningarna. Hur håller man ihop en arbetsgrupp, hur fångar man upp individer som inte mår bra, hur styr man leveranser när medarbetarna sitter på olika ställen? Ja ett av de yrken som påverkats mest av distansarbete är det att vara ledare. Medan många yrken har kunnat fortsätta att arbeta som tidigare fast på distans, har ledarens uppgifter ändrats betydligt mer. Här krävs helt nya rutiner och nya arbetssätt. Utmaningar som kommer upp är:

- Uppföljning och produktivitet. Vissa individer producerar mer vid distansarbete, andra får inte något gjort. Hur följer man upp detta som ledare?

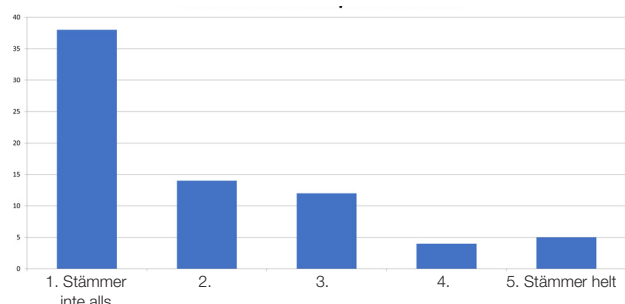
- Kreativitet. Hur skapar man nytänk och kreativitet när de anställda inte ses i lika hög grad? Hur bibehålls energin i arbetsgruppen?
- Hur digitala verktyg används. Vilka verktyg som ska användas verkar de flesta beslutat sig för under pandemin. Företagen har investerat i fysisk teknik och de program som behövs. Hur användningen av dessa verktyg fungerar finns det dock fortfarande många utmaningar med.
- Kommunikation är kanske det område som fått störst fokus. Hur kommunicerar man när man inte ses på kontoret. Även här har det dock hänt väldigt mycket under pandemin, med allt från korta pulsmöten, digitala fikor med mera som lösningar.

Rekrytering

Gällande rekrytering är det flera parametrar som tas upp:

- Absoluta majoriteten anser att rekryteringsmöten ska ske fysiskt
- On-bordingprocessen blir allt viktigare när fler arbetar på distans. Detta kräver mer av arbetsgivaren.
- Det är få bolag som kan tänka sig att i första hand rekrytera någon som sitter helt på distans. Däremot kan möjligheten skapa stora vinster om alternativet är att inte hitta kompetens alls.

Mitt företag planerar att rekrytera personal som kan distansarbeta och bo på annan ort



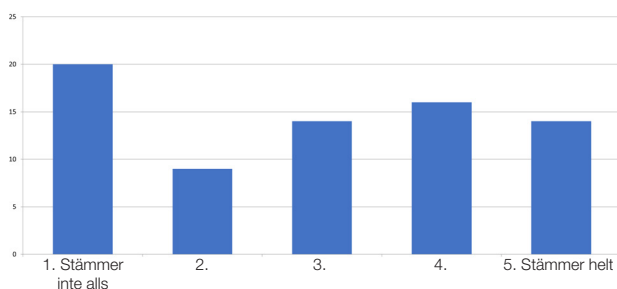
Produktivitet

Produktivitetsmässigt verkar det inte finnas några problem med distansarbete, det verkar snarare som om tendenser finns för ökad produktivitet när tid för resor minskar. Vi har medlemmar som har mätt produktiviteten genom hela pandemin och kan visa på att leveranserna och produktiviteten har ökat. Samma bolag är dock tydliga med att påpeka att de ser en utmaning kring kreativiteten och nya affärer. Utifrån ett produktionsperspektiv kan distansarbete vara att föredra. Flera bolag är dock noggranna med att framhålla att det är otroligt stora skillnader mellan olika arbetstagare.

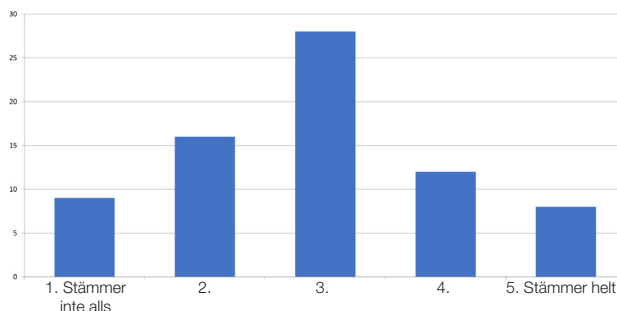
Något som återkommer är utmaningarna kring hybridmöten. Finns risk att man får det sämsta av två världar i stället för det bästa av båda.

Legalt

Mitt företag har policy för hemarbete

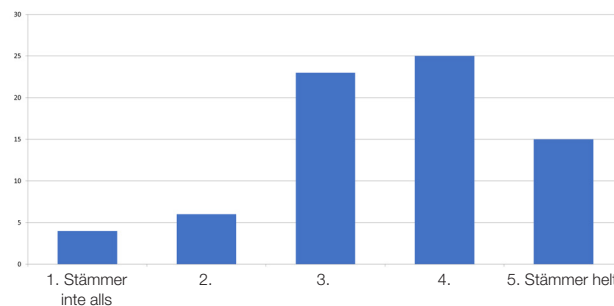


Arbetsgivaransvaret vid hemarbete är tydligt reglerat på svenska arbetsmarknaden



Gällande lagar, policy och arbetsrätt verkar situationen vara väldigt oklar. Vi kan också konstatera att det inte finns mycket hjälp att få hos Arbetsmiljöverket. Även om de arbetar med frågan har de inte kommit med uppdaterade riktlinjer gällande hemarbete. Frågor så som vem som ansvarar för vad, skrivbord, skärmar med mera är inte tydligt utan bör specificeras i en policy för distansarbete hos respektive bolag. I vår undersökning ser vi tydligt att osäkerheterna är stora och att många bolag inte har tagit fram några egna riktlinjer.

Mitt företag har god kännedom på den digitala säkerheten vid anställdas hemarbete



En av de frågorna som bör belysas i en sådan riktlinje är säkerhetsfrågorna. Vissa yrken kan helt enkelt inte arbeta hemifrån på grund av säkerhetsaspekten. Andra arbetsuppgifter är inte lämpade för att utföras på till exempel ett café. Denna fråga hanterar både arbetssätt och digital säkerhet i form av system med mera.

Sammanfattning och policyslutsatser

Distansarbetet är här för att stanna. Det kommer dock finnas stora skillnader mellan olika typer av bolag/yrken och även mellan olika delar av Sydsverige. Här är några av de ståndpunkter arbetsgruppen har kommit fram till:

- Digitala infrastrukturen blir allt viktigare och det är oerhört problematiskt att till exempel mobiltäckningen inte hänger med i utvecklingen. Denna fråga bör ha hög prioritet i Handelskammarens lobbyarbete.
- Vikten av infrastruktur (väg/järnväg/flyg) minskar inte i samband med att vi arbetar mer hemifrån utan snarare finns tendenser att pendlingsavstånden ökar samtidigt som de resor som görs i jobbet blir allt viktigare. Således kommer infrastrukturfrågorna fortsätta vara en av Handelskammarens viktigaste lobbyfrågor.
- Behovet av kontor kommer kvarstå, men ändra form. Finns indikationer att centrala lägen/pendlingsbara lägen blir allt viktigare.
- Det kommer krävas ännu mer av våra chefer och ledare i en framtid där allt fler arbetar på distans. Hybridledarskapet kommer bli allt viktigare och därmed utbildningar och erfarenhetsutbyte, vilket bör beaktas i Handelskammarens aktivitetsutbud.
- Ökat distansarbete skapar möjligheter för ett större upptagningsområde gällande näringslivets kompetensförsörjning. Infrastrukturen för pendling blir då central och kommer även i fortsättningen vara en viktig fråga för Handelskammaren. Vi ser även att möjligheten att rekrytera helt på distans ökar även om det gäller relativt få bolag.
- Det finns tendenser att produktiviteten ökar när allt fler möten och arbetsuppgifter kan ske digitalt. Produktivitetsutvecklingen bör Handelskammaren fortsätta att belysa i sina rapporter för att skapa mer kunskap på området.
- Arbete med att ta fram policy för distansarbete som utgår ifrån företagets behov och som stöds i arbetsmiljöverkets riktlinjer är centralt. Lagstiftningen är fortsatt otydlig, men finns gott om goda exempel att använda sig av. Handelskammaren kan här lyfta fram goda exempel.

Litteratur

Akademi

1. "Why Working from Home will Stick", J. Barrero; N. Bloom; S. Davis (Barrero et al., 2021)
2. "How do cities change when we work from home?", M. Delventhal et.al. (Delventhal et al., 2021)
3. "Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post Covid-19 Era", D. Wheatley et.al. (Wheatley et al., 2021)
4. "Who Can Log In? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries", R. Espinoza; L. Reznikova (Espinoza & Reznikova, 2020)
5. "Case Study: A survey of perceived noise in Canadian multi-unit residential buildings to study long-term implications for widespread teleworking", M. Andargie et.al. (Andargie et al., 2021)
6. "Working from Home under COVID-19 lockdown: Transitions and Tensions", J. Parry et.al. (Parry et al., 2021)
7. "Ranking How National Economies Adapt to Remote Work", S. Bana et.al. (MIT) (Bana et al., 2020)
8. "Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to", S. Milasi et.al. (Milasi et al., 2020)
9. "Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?", S. Milasi et.al. (Sostero et al., 2020)
10. "A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking", A. Hook et.al. (Hook et al., 2020)
11. "What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world", D. Bojovic et.al. (Bojovic et al., 2020)
12. "How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work", Pew Research Center (Pew Research Center, 2020)
13. "How many jobs can be done at home?", J. Dingel; B. Neiman (Dingel & Neiman, 2020)

Företag

14. "Framtidens arbetsliv – i kölvattnet av en pandemi", Castellum (Castellum, 2021)
15. "Hur vill svenska anställda att arbetsgivare hanterar hemarbete efter pandemin?", Netigate (Netigate, 2021)
16. "The future of work after COVID-19", McKinsey Global Institute (McKinsey Global Institute, 2021)
17. "What 12,000 Employees Have to Say About the Future of Remote Work", Boston Consulting Group (Boston Consulting Group, 2020)
18. "The future of cloud-enabled work infrastructure", Deloitte (Deloitte Center for Integrated Research, 2020)
19. Cognizant: Två rapporter (Cognizant: Center for The Future of Work, 2020a) (Cognizant: Center for The Future of Work, 2020b)
20. "Ökat distansarbete – så påverkas svenska städer och kommuner", WSP (WSP, 2021)
21. "Så påverkas pendlingsvanor av en pandemi", WSP (WSP, 2020)

22. "Digital omställning till följd av covid-19", Post- och telestyrelsen (Post- och telestyrelsen, 2021)
23. "Hur många kan potentiellt jobba på distans?", Region Skåne (Region Skåne, 2020)
24. "Nya arbetssätt", Tele2 (Tele2, 2020)
25. "Svenskarna och Internet", Internetstiftelsen (Internetstiftelsen, 2020)
26. "Resfria möten – varför och hur Sverige blir bäst i världen", Cisco (Cisco, 2020)
27. "What's NXT: Beteendeförändringar efter coronapandemin", Kairos Future (Kairos Future, 2021)



Handelskammaren
I sydsvenska företags intresse

Sydsvenska Industri- och Handelskammaren
Skeppsbron 2, 211 20 Malmö. Tel 040 - 690 24 00
www.handelskammaren.com