



Mindre tid på jobbet – mer tid för jobbet

Därför ökar produktiviteten vid distansarbete

Varför ökade produktiviteten hos vissa medarbetare under pandemin, och hur tar vi med oss dessa lärdomar i det nya arbetslivet? Detta är den andra rapporten i en kvartalsundersökning om svenska tjänstemäns inställning till arbetslivet, distansarbete och vad som skapar skav och trivsel i arbetet, genomförd av Novus på uppdrag av Sodexo.

Författare:
Johanna Langer, Business Transformation Lead, Sodexo
Henrik Järleskog, Head of Strategy Continental Europe, Sodexo

Datum: 2021-12-06

sodexo^{*}

Executive summary

Undersökningsföretaget Novus har frågat 1 006 tjänstemän i privat och offentlig sektor om deras inställning till att jobba på distans och på den gemensamma arbetsplatsen, samt hur mycket tid de sparar på att jobba på distans och vad de gjort med den tiden.

- Nästan hälften av de som jobbar på distans uppger att de sparar mer än en timme om dagen när de jobbar hemifrån.
- Var tredje uppger att de jobbar mer till följd av den tid de sparar. Tiden används också till hushållssysslor, att sova längre och träna i större utsträckning.
- Varannan av de som jobbar på distans uppger att de jobbar mer när de är hemma än när de är på kontoret, fyra av tio jobbar lika mycket och bara 11 procent jobbar mindre hemifrån.
- Jämfört med den förra mätningen i augusti så är det en signifikant ökning av de som planerar att jobba 100 procent på arbetsplatsen. De uppgår nu till 44 procent, men det är fortfarande en majoritet av tjänstemännen som jobbar helt eller delvis på distans.
- Det är också en tydlig nedgång i andelen som jobbar 100 procent på distans, som gått från 13 procent i augusti till 5 procent.
- Det är också färre som har möjlighet att jobba så flexibelt som de vill. Det är nu nästan var femte som inte får jobba flexibelt i den utsträckning de önskar.
- Det finns en marginell ökning av de som funderar på att byta jobb, framför allt är detta tydligt bland de som trivs med arbetslivet under pandemin där tre av tio nu går i jobbytartankar.
- Ett bättre ledarskap toppar nu listan på vad som skulle göra arbetssituationen bättre, men möjligheten att jobba mer flexibelt är nummer två följt av en trevligare arbetsmiljö på kontoret.

Det nya arbetslivet är ett faktum

När vi gjorde undersökningen förra gången gällde fortfarande Folkhälsomyndighetens rekommendation om hemarbete. Så när vi nu i oktober ställer frågor om det nya arbetslivet har det varit fullt möjligt för arbetsgivarna att öppna upp kontoren och jobba på i stort sett likadant som före pandemin.

Men medan restauranger, kultur- och sportevenemang har sett publiken återvända har det inte varit alls lika självklart att gå tillbaka 100 procent till den gemensamma arbetsplatsen. Visst det är en signifikant ökning från 38 procent till 44 procent som nu planerar att jobba 100 procent på kontoret – men det är fortsatt en majoritet som jobbar på distans helt eller delvis. Det vanligaste är att man jobbar två dagar på distans (18 procent) följt av en dag på distans (14 procent). Den stora skillnaden är att andelen som jobbar 100 procent på distans har sjunkit från 13 procent till 5 procent.

Drygt fyra av tio planerar att arbeta heltid på sin arbetsplats, signifikant ökning mot tidigare mätning

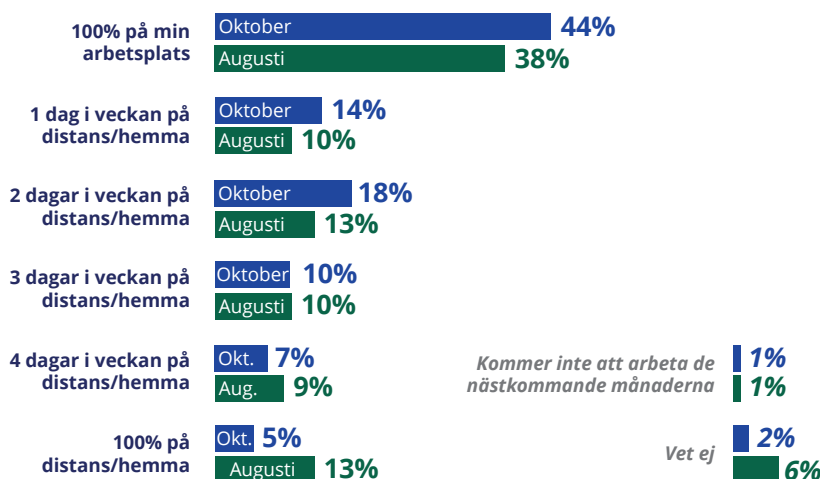


Bild 1: Svar på frågan "Hur planerar du att arbeta de nästkommande månaderna?"
Bas: Totalt Oktober (n=1006), Augusti (n=1043)

Med den nya undersökningen har vi nu data som stödjer det vi på Sodexo förutspådde för ett drygt år sedan. Sättet vi jobbar på har genomgått ett paradigmskifte, från ett fokus på arbetsplats till arbetsliv.

Undersökningen går på djupet med vad distansarbete innebär för tid och produktivitet.

Den största arbetstidsförkortningen sedan 1978

När det gäller lagstadgad arbetstid har det hänt väldigt lite de senaste 40 åren. 1973 sänktes veckoarbetstiden till 40 timmar och 1978 gick vi från fyra till fem veckors semester. Sedan dess har arbetstiden i stort sett varit oförändrad.

Med distansarbetet upplever många att de har fått mer tid. Det är inte arbetstiden som blivit kortare, utan tiden man dagligen lägger på att ta sig till och från jobbet. Det här är också tid som sällan är till nytta vare sig för arbetsgivare eller arbetstagare, då den inte räknas som fritid av arbetstagaren och inte som arbetstid av arbetsgivaren.

Och det rör sig om mycket tid. Av de som nu jobbar på distans uppger nära varannan att de sparar mer än en timme om dagen. Vad gör man då med den tiden? Över en tredje-

del jobbar mer. Hälften gör hushållssysslor, vilket kan vara en förklaring till att många upplever att antalet bitar i livspusslet minskat. Men man ger också mer tid för återhämtning genom att sova och vila, samtidigt som man får in mer träning i vardagen. Sammantaget är det här uppenbara vinster för så väl arbetstagare som arbetsgivare. Företagen får mer arbetad tid, men också medarbetare som tar sig mer tid för återhämtning och motion – positivt för så väl den egna hälsan som att få mer ork för arbetsuppgifterna.

På frågan om man generellt jobbar mer hemma och på distans än på den gemensamma arbetsplatsen säger nästan hälften att de jobbar mer, medan bara 11 procent uppger att de jobbar mindre.

Nycklar för att öka produktiviteten vid distansarbete

Att dra en rak linje mellan ökat distansarbete och ökad produktivitet är att göra det enkelt för sig. Vi är olika som personer. En del trivs i hemmets lugna vrå, medan andra trivs bättre på en gemensam arbetsplats. Sedan passar olika arbetsuppgifter olika bra för distansarbete. Många forskare var vana att jobba både på distans och att till stor del styra sitt eget arbete. Produktiviteten mätt som antalet publicerade forskarrapporter ökade med 35 procent, enligt en studie som refereras i 12 punkter om distansarbete efter Covid-19 från forskningsinstitutet Ratio. Samtidigt vittnar de öppna svaren från lärare i vår undersökning om att distansundervisningen inte varit positiv varken för lärare eller elever.



”Jag är lärare, och en stor del av mitt arbete är mycket uttömmande men också mycket belönande, på distans blev undervisning och interaktion bara tungrott, medan det i klassrummet hela tiden skapas inspiration och andra värden!”

Att vi nu går från påbjudet hemarbete till ett läge med frivilligt distansarbete kommer sannolikt att vara ännu mer positivt för produktiviteten. Forskningen kring produktivitet och distansarbete innan pandemin visade att vinsterna i produktivitet vid distansarbete var tydliga men att det då var viktigt att de byggde på frivillighet.

Förutom frivillighet är en stor dos av självbestämmande och autonomi en viktig del för ett produktivt distansarbete. [Enligt en artikel i HBR](#) ger en högre grad av självbestämmande att medarbetarna både känner sig mer tillfredsställda och engagerade i sitt arbete. Detta eftersom resultatet av arbetet kopplas tydligare till den egna inneboende förmågan. Det skapar dessutom motivation att prestera ännu bättre. I autonomi ligger både frågan om hur jag genomför arbetet och om jag själv kan påverka var jag gör det.

Det enklaste sättet att mäta produktiviteten är att jämföra intäkter med kostnader. Om vi säljer lika mycket med distansarbete som med full tid på arbetsplatsen, men sparar in pengar på minskad kontorsyta och arbetsresor har de facto produktiviteten ökat.

Sammanfattningsvis tyder mycket på att distansarbete är positivt för produktiviteten, samtidigt som medarbetarna upplever att de får mer tid i vardagen. Men alla trivs inte med att jobba på distans och bara för att det är möjligt att utföra en uppgift på distans är det inte självklart att det är bra för alla arbetsuppgifter. Se till att ge dina medarbetare en stor möjlighet att styra sitt arbete – då kommer produktiviteten att öka.



”Det nya arbetslivet är mycket bättre! Distansarbete innebär att livspusslet går ihop. Allt är bättre - umgänget med familjen, fysisk hälsa, lägre stressnivå samtidigt som jag är mer effektiv på jobbet. Vill aldrig tillbaka till det som var förut.”

Fler får inte jobba så flexibelt som de vill

Som vi sett har det skett en återgång till den gemensamma arbetsplatsen jämfört med förra undersökningen. Samtidigt vet vi att flexibilitet är en av faktorerna som rankas högst för att man ska trivas på jobbet. Vi frågar om man tycker att arbetsgivaren ger möjligheten att jobba så flexibelt som önskas? Här ser vi en signifikant minskning i andelen som får jobba så flexibelt som de önskar. En av fem svarar nu nej på om den flexibilitet som beslutats av arbetsgivaren är tillräcklig. De som i högre grad får jobba så flexibelt de önskar är de som har en inkomst på mer än 60 000 kronor per månad, de som har jobbat hemma till stor del under pandemin och de som nu planerar för en eller två dagars distansjobb i veckan. De som inte får den flexibilitet de önskar är i högre grad kvinnor mellan 30–49 år, de jobbade hemma 25 procent under pandemin och planerar nu att jobba 100 procent på arbetsplatsen.

En av fem har ingen alls eller bara lite flexibilitet välja var de ska arbeta

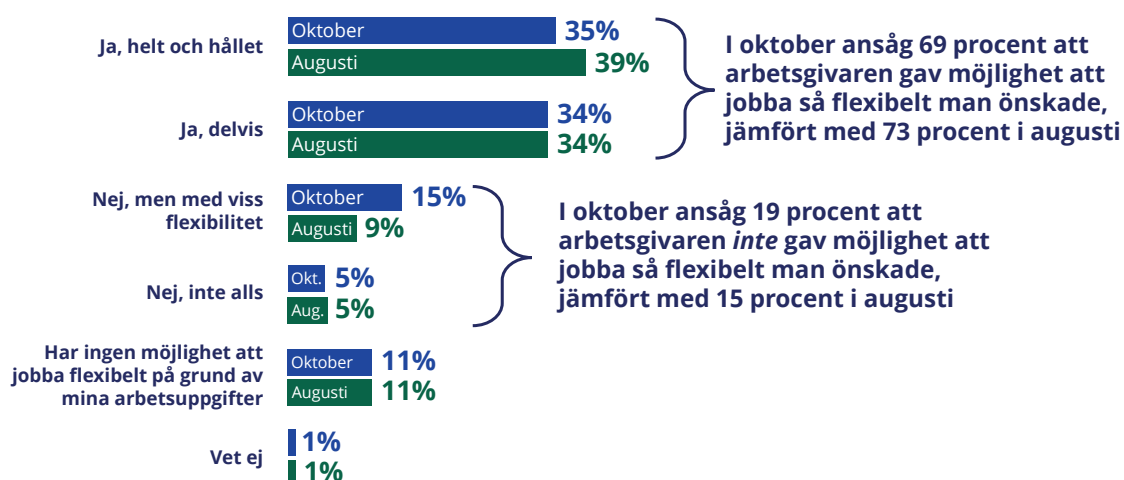


Bild 2: Svar på frågan "Anser du att din arbetsgivare ger dig möjlighet att jobba så flexibelt som du önskar?"
BAS: Totalt Oktober (n=1006), Augusti (n=1043)

Men minskningen i flexibilitet har bara marginellt ökat andelen som planerar att byta jobb. Värt att notera är dock att nästan tre av tio av de som tyckte arbetslivet var bättre under pandemin nu funderar på ett nytt jobb.

Efter att rekommendationen för hemmajobb togs bort har 45 procent jobbat heltid på kontoret, medan antalet dagar på distans är relativt jämnt fördelat mellan 1 och 5 dagar per vecka. De som jobbar heltid på distans är i högre grad män mellan 50–64 år, de med en inkomst på mer än 60 000 kronor per månad. De som däremot i högre grad är 100 procent på den gemensamma arbetsplatsen är de med en utbildningsnivå på grundskola eller gymnasium, en inkomst lägre än 30 000 kronor per månad och som bor i mindre städer i landsbygdskommuner.

Närmsta chefen avgör flexibiliteten

Vi har i en tidigare rapport lyft vikten av en arbetslivsstrategi och att det är en ledningsfråga. För hur ett företag organiserar sig i det nya arbetslivet kommer ha stor inverkan på konkurrenskraften. I denna rapport visar vi på möjliga produktivitetsökningar vid distansarbete, men strategin kommer också att vara avgörande i den framtida förmågan att både behålla och attrahera ny talang.

Nära en av fyra har en arbetsplats där man kräver att personalen ska jobba heltid på kontoret



Bild 3: Svar på frågan "Har din arbetsgivare bestämt hur fördelningen mellan att jobba på kontor eller att jobba på distans/hemma kommer att vara framöver?" BAS: Totalt (n=1006)

Det är därför oroande att var femte uppger att det ännu inte är klart hur man ska jobba framöver. Det vanligaste svaret är att det är närmaste chefen som bestämmer graden av flexibilitet, följt av ett beslut om heltidsjobb från kontoret. Vår tolkning blir att frågan inte fått den strategiska vikt den förtjänar.



"Att det trots vad ledningen sa tidigare är fullt möjligt att arbeta hemifrån. Att det, trots det, är helt ointressant för ledningen att låta oss fortsätta med det ens i en mindre omfattning."

Slutsatser och vägen framåt

Det är tydligt att många svenska företag och organisationer fortfarande är osäkra på vad det nya arbetslivet kommer att innebära. Vi har sedan rekommendationen om hemarbete togs bort fått ett återtag till de gemensamma arbetsplatserna, men fortsatt med en stor del distansarbete.

Vi ser ett fåtal företag som helt gått över till distansarbete, några fler som börjat experimentera med distansarbete på co-working-kontor och andra där hela personalen återgått

till kontoret. Vanligaste är dock hybridkontoret med en mix av distans och på plats. Det finns som vi ser det väldigt goda argument för att fortsätta att ge sina medarbetare en hög grad av självbestämmande, både när, var och hur de ska jobba.

Samtidigt har vi i vår tidigare rapport "5 problem med hybridmodellen" varnat för de utmaningar som finns. Det handlar om till exempel exkludering, ledarskap och kultur. En fråga som gnager i oss är hur attraktivt hybridkontoret blir att komma in till, och vad händer med de oplanerade möten som uteblir? När du är på kontoret stöter du inte bara på dina kollegor och de du har möten med, du träffar även andra som är på arbetsplatsen av andra anledningar. Och när du går ut på en lunch uppstår fler oväntade möten. Det här är en dimension av det nya arbetslivet som vi vill återkomma till i kommande studier.



"Hur bra det funkar ändå att man endast har möten via ex teams och workshops ex via miro. Att ledning och chefer så snabbt insåg att alla mår bättre med mer tid över till annat och mindre stress i tex trafik. Att företaget flyter på ändå och nästan bättre! Men känns viktigt att ändå ses ibland för att bibehålla sammanhållning och företagskultur. Saknar snacken vid kaffemaskinen."

Avslutningsvis kan vi konstatera att det nya arbetslivet redan är här. Mer än hälften av tjänstemännen i Sverige arbetar på distans allt från en till fem dagar i veckan. Det är inget annat än ett paradigmskifte. Men nu gäller det att våga fortsätta utveckla arbetslivet, så att det blir bättre för både arbetsgivare och arbetstagare. ■