



Framtidens arbetsplats – om svenskarna får bestämma

Känslor, förväntningar och tankar kring
framtidens arbetsplats.

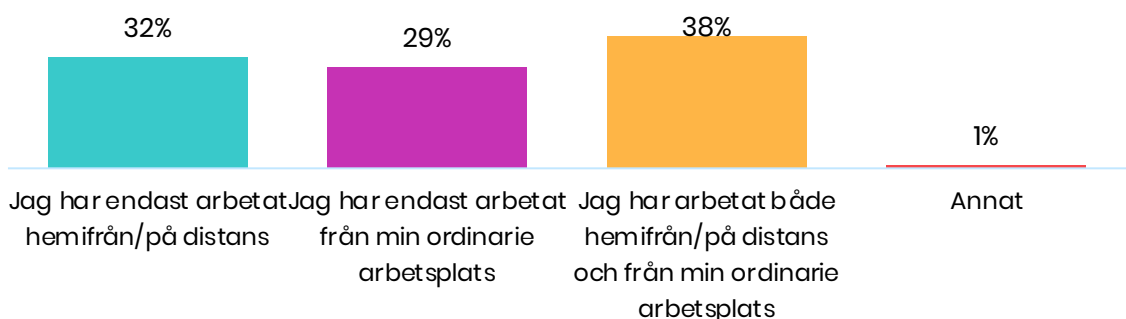
Om rapporten

Netigate och Newsec har gjort en unik undersökning som visar hur svenska anställda har upplevt hemarbete, känslor för att återvända till kontoret och hur man vill att framtidens arbetsplats ska se ut. Rapporten fokuserar även på åldersfrågan och hur förväntningar och beteenden skiljer sig åt beroende på ålder. I slutet av rapporten inkluderas ett kapitel som fokuserar på tankar enbart kring ålder.

Undersökningen är riksrepresentativ, vilket betyder att respondenterna har en jämn fördelning av kön, ålder, region, inkomstnivå och så vidare. Vi har frågat 2 145 slumpmässigt utvalda individer som jobbar heltid eller deltid på arbetsplatser runt om i Sverige. Undersökningen genomfördes mellan den 27 september 2021 till och med 30 september 2021.

70% av svenska anställda har arbetat hemifrån heltid eller deltid

Av personer som innan pandemin haft ett arbete som utförts på kontor arbetade 32% av dessa hemifrån på heltid. 29% fortsatte att arbeta från kontoret, medan 38% arbetade både på kontoret och hemifrån/på distans. De som har längre restid till jobbet har i betydligt högre utsträckning arbetat hemifrån medan de som har kontor nära hemmet oftare valt att ta sig in till sin ordinarie arbetsplats.



Medarbetare som har ett eget rum på kontoret eller delar rum med några få kollegor har i större utsträckning arbetat från kontoret än personer som arbetat i öppet landskap eller med flexibla arbetsplatser.

Av anställda som inte fick/kunde jobba på distans hade 59% velat göra det om de fått möjligheten

20% av dessa hade velat arbeta hemifrån på heltid om de fick, medan 39 % hade velat ha ett mer flexibelt arbete och dela sin tid hemifrån/ på distans och kontoret. 30% svarade nej och resterande procent vet ej.

64 % av dem som under pandemin helt arbetat hemifrån anger att de skulle kunna tänka sig att byta arbetsgivare för ökad möjlighet till arbete på distans.

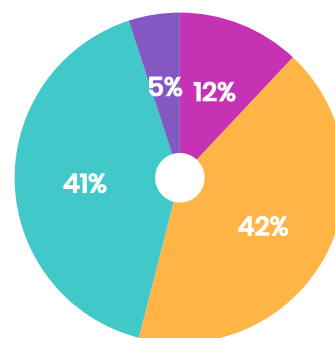
4 av 10 anger att ökad möjlighet till arbete hemifrån/på distans skulle kunna vara en anledning till att byta arbetsgivare. Andelen är högre för medarbetare som har ett heltids eller deltids arbete som utförs på kontor (47%) och lägre för personer som har ett arbete som inte utförs på kontor (26%).

Andelen som skulle kunna byta arbetsgivare av denna anledning är högre för de medarbetare som arbete hemifrån på heltid under pandemin (64%). Att "tvinga" tillbaka denna grupp till kontoret kan därför leda till att många väljer att byta till arbetsgivare som är mer flexibla.

Unga medarbetare ser flexibilitet för distansarbete betydligt oftare som en anledning till att byta arbetsgivare än äldre

Totalt vill 12% av respondenterna byta arbetsgivare inom kommande 6 månader, 42% är öppna för att lyssna och 41% vill inte byta. 5% vet ej.

Har du funderat på att byta arbetsgivare kommande 6 månader?



■ Ja ■ Jag är öppen för att lyssna ■ Nej ■ Vet ej

Fördelarna med att arbeta på distans enligt medarbetare som arbete helt eller delvis hemifrån

1 515 fritext svar har samlats in och analyserat kring fördelarna med att arbeta på distans/hemifrån. När vi frågar om vad som varit mest positivt nämner många:

- Att slippa restiden
- En mer flexibel vardag och bättre balans mellan arbete och fritid
- Större lugn och mindre stress
- Känner sig mer effektiva
- Trygga för att inte bli smittade



Utmaningar med med arbete hemifrån

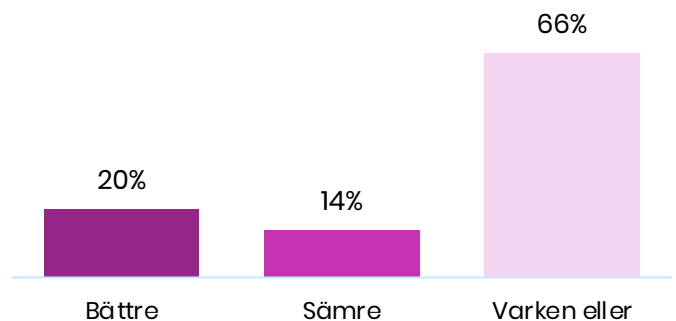
1 515 fritext svar har samlat in och analyserat kring utmaningarna i det dagliga arbete när man arbetat på distans/hemifrån. Många nämner utmaningar som:

- Det sociala
- Bra disciplin, fokus och att hålla motivationen uppe
- Kommunikationen med kollegor och kunder
- Tekniska problem
- Pauser och att avsluta jobbet efter arbetsdagens slut
- Att störas av resten av familjen som också varit hemma



Kontakt med närmsta chefen

De flesta medarbetare upplever att kommunikationen med chefen varit oförändrad under pandemin. 20% upplever att kommunikationen blivit bättre medan 14% anser att den blivit sämre.



Unga upplever att kontakten med närmsta chefen blivit bättre

43% av medarbetarna under 30 upplever att kommunikationen med chefen blivit bättre under pandemin medan endast 9% över 50 år tycker det. I åldersgruppen 30-49 svarar 20 % att kommunikationen blivit bättre. För många yngre har alltså pandemin inburit en förbättring i kommunikationen med chefen, medan samma effekt inte ses i lika hög utsträckning hos äldre medarbetare där en stor majoritet inte ser någon förändring i kommunikationen.

Majoriteten av medarbetare över 30 år anser att kontakten med chefen varit oförändrad under pandemin.

En anledningen till att de yngre åldersgrupperna anser att kommunikationen med chefen blivit bättre kan vara att de oftast föredrar digital kommunikation över fysiska möten. Men också att det kan behöva mer vägledning i sitt arbete och därmed också är i större behov utav ett utbyte med sin närmsta chef.



Professor Stefan Tengblad
Göteborgs Universitet

"Ett viktigt resultat i denna omfattande undersökning är att medarbetare är väldigt olika när det gäller hur och var de vill arbeta. Arbetsgivare som har förmågan att individanpassa genom att ge de anställda autonomi och som samtidigt säkerställer goda arbetsleveranser har framtiden för sig. Rapporten visar också att ålder inte har en så stor inverkan som utmålats i debatten, inom alla åldersgrupper finns det stora skillnader.

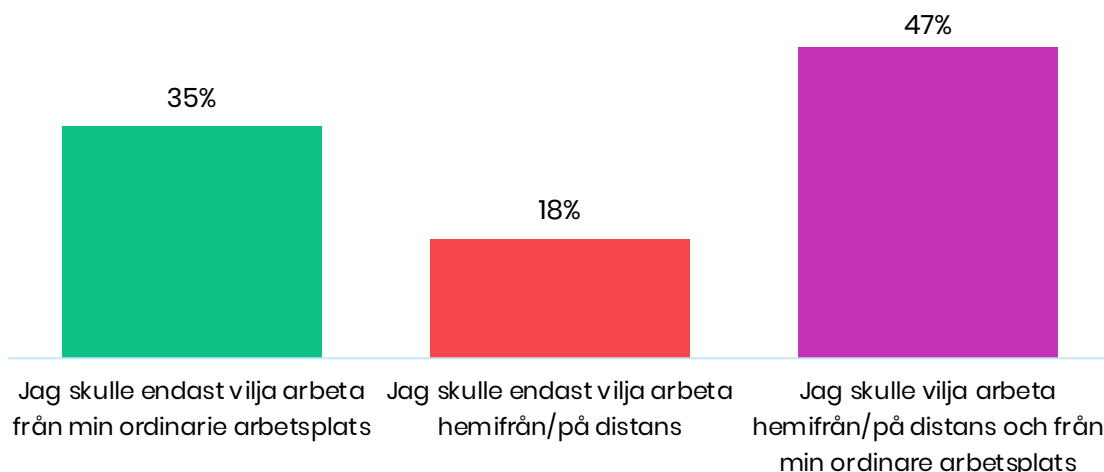
Om arbetsgivare kan fånga olika individers behov och önskemål går det att höja engagemang och arbetstillfredsställelse rejält i det svenska arbetslivet. Samtidigt inser medarbetare i arbetslivet att det inte går att få precis som man själv vill. Det behövs sammanjämkning och kompromisser och chefer och medarbetare som möter varandra på ett moget och ansvarsfullt sätt kommer att ge goda resultat. Det är omfattningen och kvaliteten i arbetet som är det viktiga inte var det utförs, med hjälp av den nya tekniken går det att förena effektivitet och välbefinnande.

Ett annat intressant resultat är de växande kraven på tystnad och lite störningar. Arbetsro kommer att bli kritisk resurs vid val arbetsgivare."

Arbetet efter pandemin

47% vill fördela sin tid både från den ordinarie arbetsplatsen och hemifrån/på distans

Undersökningen visar tydligt att majoriteten av svenska anställda vill jobba både på distans/hemifrån och från ordinarie arbetsplats. 35% av medarbetarna vill endast jobba från kontoret, 18% vill endast jobba hemifrån medan 47% vill jobba både på distans och på kontoret.



Personer som åker kollektivt till jobbet vill i högre utsträckning jobba hemifrån än de som promenerar, cyklar eller åker bil till kontoret. De med längre restid till jobbet vill alltså spendera mindre tid på kontoret än de personer som har nära.

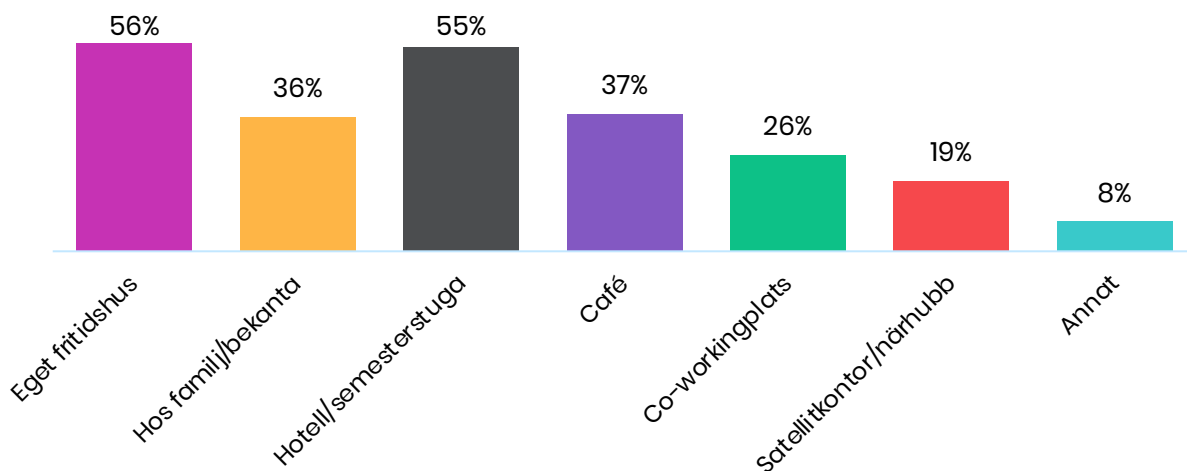
I genomsnitt vill man jobba ca 3 dagar på sin ordinarie arbetsplats

Åldersgruppen 21-50 vill i genomsnitt arbeta något mindre tid på sin ordinarie arbetsplats än äldre medarbetare. Även kvinnor vill spendera mindre del av sin arbetstid på kontoret än män.

Personer som vill byta arbetsgivare vill spendera större andel av sin arbetstid på distans än personer som vill stanna hos sin arbetsgivare.

41% är intresserade av att jobba från andra arbetsplatser än kontoret eller hemifrån

Mest populärt är möjligheten att jobba från eget fritidshus eller från hotell/semesterstuga. Arbete från café, hos familj eller bekanta, co-workingplatser och satellitkontor är andra platser som är intressant för många att jobba från.

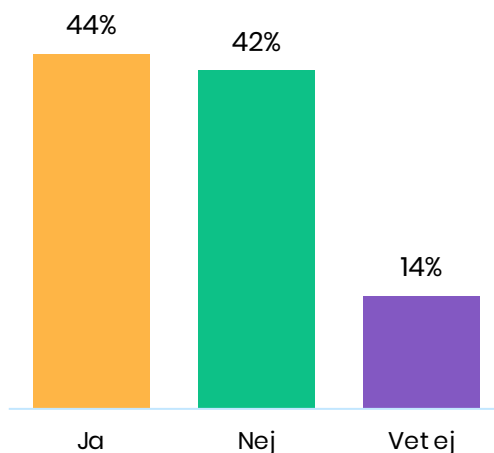


Respondenterna hade möjlighet att välja fler svarsalternativ. Den som har mest % har valts av flest personer.

För medarbetare under 30 år är arbete från ett café ett populärt val medan satellitkontor istället är mer populärt bland medarbetare över 50 år.

44 % av medarbetarna är intresserade av att distansarbeta utomlands

Bryter man ned frågan på åldersgrupper är intresset för att arbeta utomlands större bland de yngre åldersgrupperna än hos de äldre.



Är du intresserad av att få arbeta på distans utomlands?

Arbetsuppgifter från kontoret

När medarbetarna som vill spendera tid på kontoret och hemifrån/på distans får välja vilken typ av arbetsuppgifter de helst vill göra från kontoret är det främst möten, samarbeten, workshops och annat arbete där det underlättar att ha två skärmar som vill genomföras på kontoret. Hemifrån vill man helst göra arbetsuppgifter som handlar om administrativt arbete eller möten som passar bättre över video/telefon.

Att välja kontor över distansarbete

På frågan om ett kontor kan erbjuda något speciellt för man ska vilja komma in till kontoret har 1448 fritext svar samlats in och analyserats. I dessa är det tydligt att många anser att det sociala arbetslivet med kollegorna har stor betydelse. Ergonomin är även en viktig faktor för att vilja komma in till kontoret.

Kan man som arbetsgivare erbjuda tysta arbetsplatser, en hemtrevlig miljö och flexibla arbetstider kan man tänka sig att komma in till kontoret mer ofta





Jimmy Dahlgren

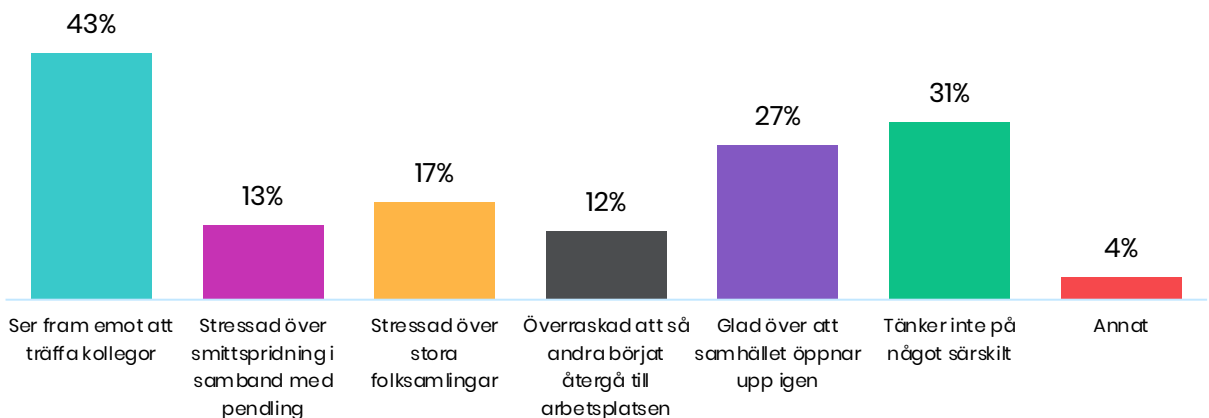
Head of Property Management, Newsec

”Många medarbetare upplever att det sociala arbetslivet och ergonomi är faktorer som påverkar viljan att välja kontoret istället för distansarbete. Framtidens arbetsplats behöver tillgodose de behoven, men också ta till vara på de värden som finns vid hemarbete, så som en hemtrevlig miljö och flexibla arbetstider.

En tydlig utmaning blir att man på kontoret nu i högre utsträckning önskar ha ett eget rum, något som går emot de senaste årens trend med flexibla och gemensamma arbetsytor. Arbetsgivare kommer behöva lägga mer resurser på att anpassa kontoren, stötta med tekniska lösningar, belysning och ljud för digitala möten, men även tillgodose de sociala behoven och det kulturskapande arbetet.”

43 % av medarbetarna ser fram emot att träffa sina kollegor när det tar sig till jobbet

Vi ville undersöka hur man känner sig på vägen till sin arbetsplats men också vad man känner när man väl är på plats. 43% av medarbetarna ser fram emot att träffa sina kollegor när de tar sig till jobbet. 13% känner sig stressade över smittspridning i samband med pendlingen medan 17% är stressade över stora folksamlingar.



Respondenterna hade möjlighet att välja fler svarsalternativ. Den som har mest % har valts av flest personer.

Personer under 40 känner sig mer stressade över stora folksamlingar än de som är äldre än 40 år

De som endast arbetar hemifrån under pandemin känner mer stress över smittspridningen och stora folksamlingar, men ser också i högre utsträckning fram emot att träffa sina kollegor när det är på väg till arbete.

30 % av personer under 30 känner sig mer motiverade på kontoret än när det arbetar hemifrån

I åldersgruppen över 50 år känner sig endast 15% mer motiverade på kontoret. 22% hos både de yngre och äldre medarbetarna svarar att de fokuserar bättre på den ordinarie arbetsplatsen än hemifrån. 66% av männen och 67% av kvinnorna känner att det är kul att träffa kollegorna inne på kontoret. 9% av kvinnorna och 6% av männen känner ångest över social interaktion.

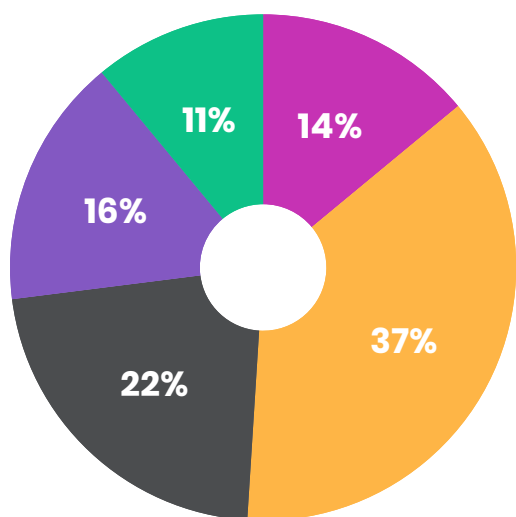
Framtidens kontor

40 % har inte fått möjlighet att berätta för sin arbetsgivare hur man själv skulle vilja arbeta efter pandemin

Vår undersökning visar att 40% av medarbetarna inte haft någon möjlighet att själva berätta för sin arbetsgivare hur man skulle vilja arbeta efter pandemin, Då 64% anger att det skulle kunna tänka sig att byta arbetsgivare för att ökad möjlighet till arbete på distans är denna en viktig fråga att ha i åtanke som arbetsgivare. Som arbetsgivare är det viktigare än någonsin att ge sin anställda en röst och låta dem vara en del i beslutet för att undvika att topptalanger väljer att lämna.

39 % har blivit fullt informerade om hur organisationen ställer sig till arbete från andra platser än den ordinarie, 32% har delvis blivit informerade och 29% har inte blivit informerade alls.

Av de som fått information kring hur arbete kommer att se ut anger 14% att deras arbetsgivare kommer vara helt flexibla.



- Min arbetsgivare kommer att vara helt flexibel: medarbetarna får själv välja var de vill arbeta
- Min arbetsgivare kommer att vara delvis flexibel: medarbetarna får välja själv till viss del, men vissa krav på närvaro på kontoret finns
- Min arbetsgivare kommer att ha tydliga regler för närvaro på kontoret, men tillåter en viss mängd arbete från andra platser än ordinarie arbetsplats
- Min arbetsgivare kommer inte att tillåta arbete från andra platser än kontoret/den ordinarie arbetsplatsen efter pandemin
- Vet ej



Sophie Hedestad
Netigate

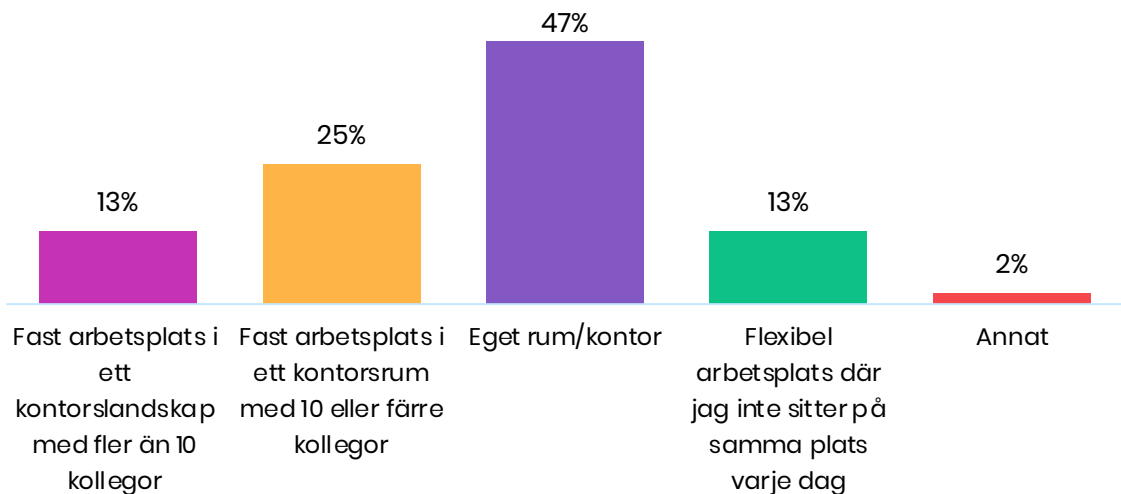
”Sverige digitaliserades på 7 dagar i samband med pandemins intåg. Anställda som arbetat hemifrån under pandemin tycker digitaliseringen fått en rejäl skjuts. Det visades sig att de flesta anställda som hade möjlighet att arbeta hemifrån har trivts med det och att det är en förutsättning för trivsel framöver.

Företag som inte erbjuder en flexibel modell framöver kommer tappa konkurrensfördelar och inte vara en lika attraktiv arbetsplats. I rapporten syns det tydligt att yngre personer söker en arbetsplats där man kan arbeta både hemifrån och på kontoret och att den mixen är allra bäst.

Man pratar om en stor uppsägningsvåg och att anställda eventuellt kommer söka nya anställningar, när jag kikar på data så verkar det som att det är många som varit nöjda med hur deras närmsta chef och företag hanterat kommunikationen väl, vilket motsäger en stor uppsägningsvåg.”

Så vill medarbetarna att kontoret utformas efter pandemin

När det kommer till hur man som arbetsgivare bör tänka kring framtidens kontor är det många som efterfrågar ett eget rum, följ av en fast arbetsplats i ett rum med några kollegor. Endast 13% vill sitta ett öppet kontorslandskap och lika många på flexibla arbetsplatser.



Flexibla arbetsplatser är inte populärt hos någon av åldersgrupperna

Eget rum är betydligt mer populärt bland medarbetare som är 50 år eller äldre, där 55% vill ha ett eget rum. Bland medarbetare under 30 år är det 36% som önskar eget arbetsrum. Fler i denna åldersgrupp vill istället dela rum med några kollegor. Flexibla arbetsplatser är inte populärt hos någon av åldersgrupperna. Yngre ser ett större behov av sociala ytor i framtidens kontor medan äldre ser ett större behov av avskilda arbetsplatser.

31% ser ett minskat behov av öppna kontorslandskap

När vi frågar om vad det finns ett **ökat** behov av i anslutning till kontoret efter pandemin svarade 31% ett ökat behov av lokalvård och 26% ökat behov av mat och dryck, i anslutning till kontoret.



Claes Seldeby
President & CEO, Ahlsell

"Uppenbarligen har pandemi accelererat användandet av nya teknologiska hjälpmedel som möjliggör distansarbete. Jag tror att framtiden kommer att erbjuda en hybridlösning av att vara på plats i kombination med att distansarbete.

Att spara in pendlingstid samt minska miljöbelastningen som följer av pendling är två väldigt konkreta vinster för individ och samhälle. Som företagsledare vill jag säkerställa att samhörighet, kultur och innovationskraft kan vidareutvecklas även i ett kontext där medarbetare inte träffas lika frekvent."

Drömmar kring framtidens arbetsplats

På frågan om hur man vill att framtidens arbetsplats ska se ut om man fick drömma fritt har 1955 fritextsvar smalast in och analyserats. Återkommande är önskan om ett eget arbetsrum, antingen i hemmet eller på kontoret. Ett flexibelt arbete där man får bestämma helt själv var och när man jobbar står också högt upp på önskelistan.

Andra svar som ofta förekommer är att man önskar ett mindre arbetsrum med några få kollegor. Bra och skön utrustning både i hemmet och på kontoret samt ett flexibelt arbete från olika platser så som stränder, utomlands, kontorshotell och satelithotell.





Aref Abedi

CEO, Jobylon

"Det finns ingen tvekan om att framtidens arbetsplats behöver utformas tillsammans med medarbetarna. Den perfekta arbetsplatsen kommer även att skilja sig mellan företag då konstellationer av olika individer kräver olika saker vilket vi också tydligt ser i undersökningen.

Att ha en nära och kontinuerlig dialog med sina medarbetare kommer därför vara avgörande för att hitta det som fungerar optimalt på ens egen arbetsplats. Våga lyssna och ta in nya perspektiv.

Det handlar inte om att tillåta medarbetare jobba hemifrån eller inte utan hur vi som arbetsgivare skapar en miljö där var och en av våra kollegor kan uppnå sin fulla potential och därigenom bidra till bolagets resa på bästa sätt."



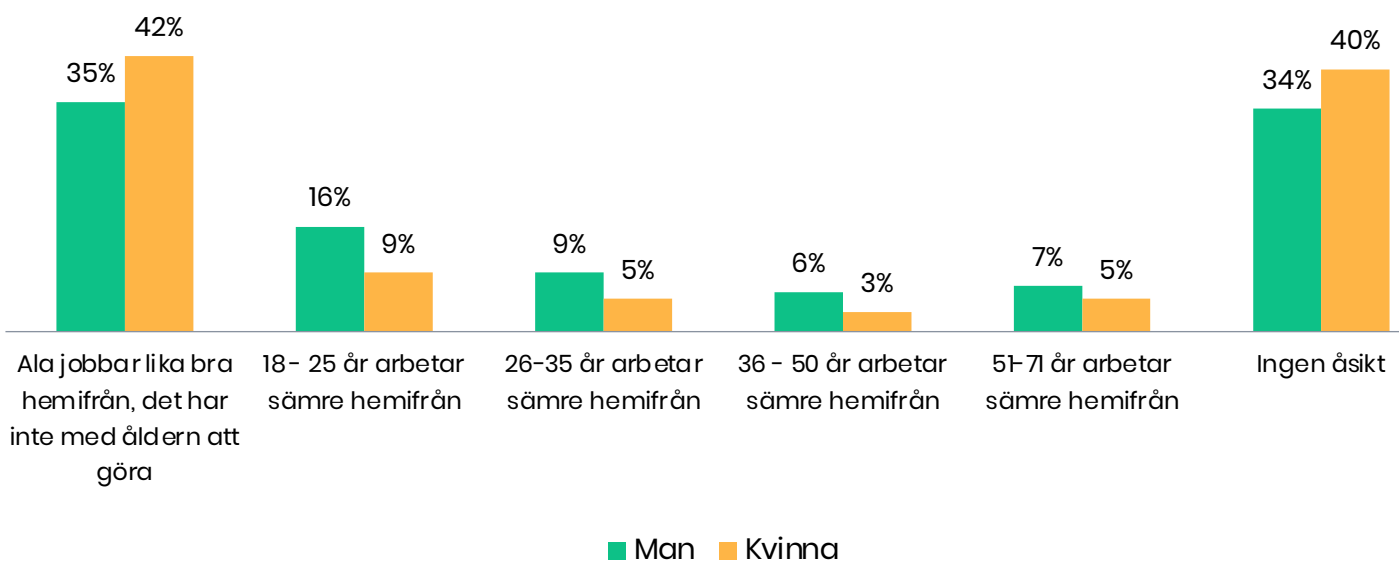
**Vilken betydelse har åldern i
framtidens arbetsplats?**

Insikter om åldersfrågan

Vi har även undersökt åldersfrågan och hur svenska anställda ser på ålder i samband med arbete. Anser man att vissa åldersgrupper jobbar bättre eller sämre hemifrån och kan ens ålder vara ett problem vid byte av arbetsgivare?

Kvinnor har större förtroende för att alla åldersgrupper arbetar lika bra hemifrån

På frågan om man anser att någon åldersgrupper jobbar sämre hemifrån svarar 42% av kvinnorna att alla jobbar lika bra hemifrån oavsett ålder.

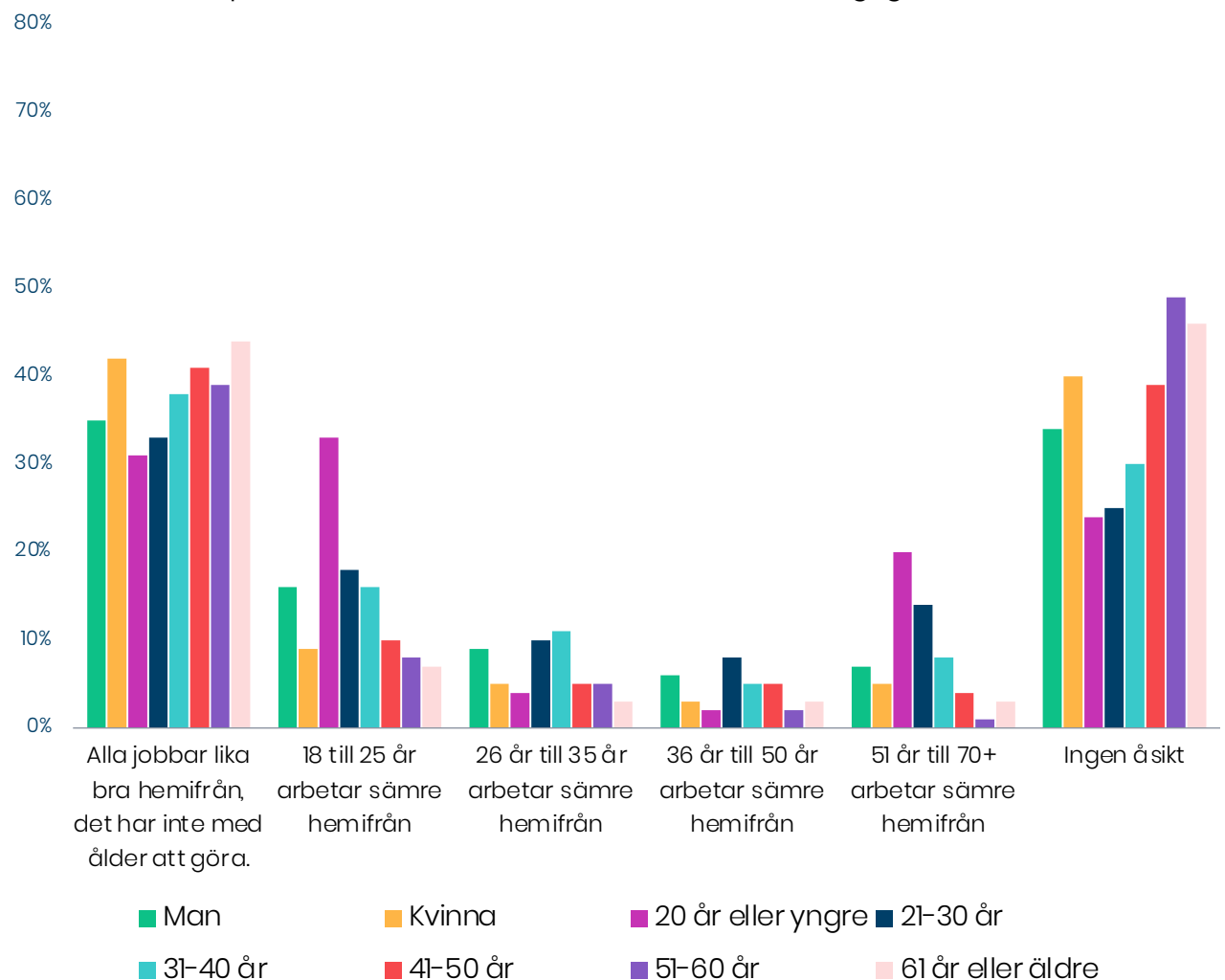


Respondenterna hade möjlighet att välja fler svarsalternativ. Den som har mest % har valts av flest personer.

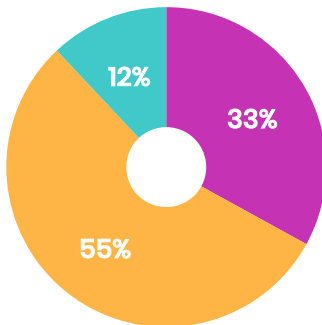
Män under 30 år anser mer ofta att vissa åldersgrupper arbetar sämre hemifrån

Män under 30 år tror i högre utsträckning att yngre inte har disciplinen som krävs för att jobba bra hemifrån och att de äldre som jobbar hemifrån inte förstår tekniken.

De flesta medarbetarna anser dock att hur bra man utför sitt arbete hemifrån inte har något med åldern att göra eller så har det ingen åsikt i frågan. Av de som tror att det finns skillnader mellan åldersgrupperna är det främst personer mellan 18-25 år som upplevs arbeta mindre bra hemifrån. Anledningen som ges är att yngre personer har sämre arbetsdisciplin eller att de behöver mer stöd i sitt dagliga arbete.



Upplever du att din ålder skulle kunna vara ett problem om du väljer att byta arbetsgivare?



■ Ja ■ Nej ■ Vet inte

33% av alla medarbetare upplever att deras ålder skulle kunna vara ett problem vid byte av arbetsgivare

Oron att byta arbetsgivare på grund av sin ålder är störst bland personer som är yngre än 20 år (55%) och bland personer som är äldre än 50 (57%)

Yngre och äldre mer oroliga för att byta arbetsgivare

999 fritextsvar har samlats in och analyserats. Yngre anger att de oroliga för att de upplevs som mindre erfarna medan äldre beskriver att de har upplevt eller hört om åldersdiskriminering för personer över 50 år. Många är övertygade om att arbetsgivare heller anställer yngre arbetskraft än äldre. Detta på grund av att äldre anses ha sämre hälsa, är dyrare, mindre öppna för förändring, mindre effektiva eller har kort tid kvar i arbetslivet.

Ett flertal nämner även man helt enkelt inte blir erbjuden att komma på intervju när man blir äldre.





John Mellkvist

Seniorkonsult, KREAB Stockholm

"Arbetslivet var redan tidigare på väg i en mer flexibel riktning. Pandemin, som påskyndat denna trend, har för många inneburit en nödvändig och effektiv lärandeperiod. Men en tid som också förstärkt skillnaden mellan det nya och det gamla. Notera exempelvis hur många som nu ser behov av nya kontorsmöbler och datorer. Anledningen till att hybridmodellen – som även denna gång ser ut att bli det nya normala – ofta blir vägen framåt vid omställningsprocesser och tekniskskiften, är tryggheten i att den också möjliggör ett steg tillbaka.

I motsats till vad många intuitivt tror, har åldern inte så stor påverkan på förmågan att ställa om till digitalt distansarbete. Netigates undersökning, visar tvärtom att en betydande andel utgår ifrån att åldern inte är ett hinder. Med det sagt, hanterar vi givetvis situationen på olika sätt och med olika naturliga behov – utifrån livsfas, arbetslivserfarenhet, individuella förutsättningar och förhållningssätt till ny teknik generellt. Däremot blir det än en gång tydligt hur både "för kort" och "för lång" arbetslivserfarenhet upplevs som en otrygghet vid jobbsökande – oros känslor och fördomar som förstärks i tider av förändring. Fortsatt upplysningsarbete behövs!"

Vad kan arbetsgivare göra för att anpassa sig till framtiden arbetsplats?

1. Om du inte redan gjort det kommunicera nu med dina medarbetare och fråga dem vad de behöver för att göra återgången till kontoret smidig.
2. Fundera på hur du som arbetsgivare bör utforma kontoret för att täcka in nya behov som uppkommit.
3. Vår undersökning visar att allt fler medarbetare efterfrågar tysta arbetsytor där man kan fokusera. Efter att ha suttit på hemmakontor under 1,5 år har allt fler vant sig vid tystnaden. Se därför till att utforma ytor på arbetsplatsen där tystnad råder.
4. Samla in feedback från anställda, hur fungerar det för dem idag, hur känner de för att återvända till kontoret? Och vad kan få dem att trivas?. Gör anställda delaktiga i hur ni visualiserar er framtida arbetsplats.
5. Ta pulsen på dina kollegor för att få viktiga insikter om vad som fungerar bra och vad som fungerar mindre bra. Gör en pulsundersökning med Netigate.
6. Om du som arbetsgivare letar efter ny kompetens bör du överväga möjligheten för flexibelt arbete. Det gör att du även kan anställa ny kompetens från hela Sverige och världen om möjligheten för flexibilitet finns.
7. Det finns förutfattade meningar kring ålder på din arbetsplats, gör attitydsmätningar och medarbetarundersökningar för att förstå om detta är något din organisation måste hantera.

Kontakt



Sophie Hedestad

Dataexpert



+46 732 012 498



Sophie.hedestad@netigate.se

