

NR 27

Vem vill jobba hemifrån?

*En demografisk undersökning av
inställningar till distansarbete*

JONAS GRAFSTRÖM

RATIO

NR 27 | JONAS GRAFSTRÖM

Vem vill jobba hemifrån?

*En demografisk undersökning av
inställningar till distansarbete*

RATIO

Jag skulle vilja tacka HP samt John Thungren på OBJECTIF STHLM för samarbetet kring och tillgången till data. Tack också till Miriam Öfverberg och Evan Eskilson för forskningsassistenthjälp, liksom till Johanna Grönbäck och Dennis Jernkrook samt övriga kollegor på Ratio. Tack även till seminariedeltagare hos IF Metall, Swedbank och Academic Works som jag har presenterat tidiga versioner av materialet för.

Fil. dr **Jonas Grafström** är vice vd, nationalekonom och forskare på Ratio. Hans forskning sker i brytpunkten mellan miljöekonomi och miljöteknik. Jonas Grafström forskar även om framtidens arbetsmarknad. Han har bland annat studerat hur digitalisering och teknikskiften påverkar arbetsmarknaden. Inom detta ämne har han skrivit boken *Moderna tider 4.0* (Volante förlag). Han är även kopplad till Luleå tekniska universitet.
E-mail: jonas.grafstrom@ratio.se

Rapport nr 27 – Vem vill jobba hemifrån? – En demografisk undersökning av inställningar till distansarbete

© Författaren och Ratio 2023

Omslag & sättning: Magnus Frederiksen *Glafisk*

Tryck: Publit

ISBN: 978-91-8059-733-3

RATIO

Ratio är ett fristående forskningsinstitut som forskar om hur företagandets villkor kan utvecklas och förbättras.

Mer information finns på ratio.se

Innehåll

Sammanfattning	5
Resultaten i korthet:.....	5
1. Inledning	7
2. Tidigare studier	9
2.1 Åldersmässig skillnad – motsägelsefulla resultat	9
2.2 Geografisk variation	12
2.3 Kön och andra faktorer som påverkar inställningen till distansarbete	13
3. Data	15
4. Huvudresultat	19
4.1 Ålder	19
4.2 Geografi	27
4.3 Könsskillnader	32
5. Diskussion: Perspektiv för arbetsgivare	37
5.1 Ålder	37
5.2 Geografiska skillnader	39
5.3 Viss skillnad mellan män och kvinnor.....	40
6. Slutsatser	41
Referenser	43

Sammanfattning

I denna rapport undersöks preferensskillnader för distansarbete bland kontorsarbetare i Sverige utifrån ålder, geografi och kön. Rapporten baseras på en undersökning där drygt 1 000 arbetande personer identifierades som kontorsarbetare. Undersökningen genomfördes under april 2022. Antalet dagar i distansarbete varierar med ålder där den yngsta åldersgruppen (18–25 år) arbetar på distans 1,2 dagar i veckan, och den äldsta åldersgruppen (49–64 år) 2 dagar. Geografiska skillnader i hemarbetsdagar skiljer sig stort med en differens på uppemot 0,7 dagar per veckan. 4 av 10 skulle tacka nej till ett jobberbjudande där distansarbete inte är möjligt.

Resultaten pekar på att preferenser gällande distansarbete skiljer sig förhållandevis mycket mellan arbetstagare. Det kan därför vara relevant för arbetsgivare att ta individuella preferenser i beaktande och skapa flexibla arbetsmodeller som kan tillgodose olika behov och önskemål. En mångfald av sätt att arbeta på kan vara fördelaktigt för att främja en positiv arbetsmiljö och produktivitet, oavsett ålder.

Resultaten i korthet:

1. I genomsnitt distansarbetade kontorsarbetare 1,8 dagar per vecka.
2. Antalet dagar i distansarbete varierade med ålder: 1,2 dagar för åldersgruppen 18–25 år, och 2,0 dagar för åldersgruppen 49–64 år.

3. Preferenser för distansarbete varierar kraftigt med ålder. Äldre föredrar distansarbete mer än vad yngre gör.
4. Distansarbete varierar geografiskt. I Småland och Norrland arbetar man 1,4 dagar på distans, i Stockholmsområdet 2,1 dagar. Det är en skillnad på 0,7 dagar per vecka.
5. Många skulle säga nej till (4 av 10) eller vara tveksamma att ta ett jobb där distansarbete inte erbjuds.
6. Anställda i medelåldern tenderar att vara mest nöjda med att arbeta hemifrån.

1. Inledning

Under coronapandemin övergick ungefär hundra miljoner människor i Europa till distansarbete, varav nästan hälften för första gången (Gosling & Coppola 2020; Brynjolfsson m.fl. 2020). För närvarande pågår en trend bland företag, där de anställda uppmanas att återvända till kontoret (Lebowiz m.fl. 2023). Trots att pandemin är över, består de flesta förändringar i synen på kontoret, vilket behöver hanteras (Allstrin m.fl. 2022).

I samband med övergången till distansarbete vid pandemins början övervanns många hinder för distansarbete, såsom teknologiska utmaningar, samordningsproblem, fördomar och förväntningar på fysisk närvaro. Anställda upplevde ibland den initiala övergången som utmanande på grund av nya stressfaktorer, inklusive begränsad plats hemma, ökande arbetsansvarsområden och suddiga gränser mellan arbete och privatliv (Barrero m.fl. 2020). Det fanns också fördelar med distansarbete, såsom mindre tid som behövde läggas på pendling, och för vissa en ökad produktivitet. Samtidigt var många arbetsgivare oroliga för den generella produktiviteten bland de anställda, liksom för deras välmående (Grunau m.fl. 2017; Russo m.fl. 2021; Allstrin m.fl. 2021).

Arbetsplatspreferenser är en viktig fråga för chefer som vill anställa och behålla kompetens, särskilt i tider av oro för recession (Gittleman 2022). Denna rapport försöker därför besvara följande frågor:

- Finns det skillnader i Sverige mellan åldersgrupper när det gäller efterfrågan på distansarbete?
- Finns det geografiska skillnader i preferenser för distansarbete?
- Finns det könsskillnader i preferenser för distansarbete?

En webbaserad undersökning genomfördes under perioden 11–18 april 2022, vilket bör betraktas som *efter* coronapandemin. Totalt deltog 1769 svenska arbetstagare. Dessa blev tillfrågade om sina olika preferenser gällande anställning och hur deras arbetsliv såg ut. Drygt 1000 av de svarande identifierades som kontorsarbetare.

Flera oväntade resultat framkommer. Den allmänna diskussionen har präglats av antaganden om att unga människor har mer positiva attityder gentemot distansarbete än äldre, särskilt de med ledande befattningar, liksom att äldre är mindre villiga att acceptera nya arbetssätt (Miller & Yar 2019). Även om vissa av dessa antaganden kan ha varit giltiga vid en viss tidpunkt under pandemin (se Drašler m.fl. 2021), visar gjorda undersökning att unga människor har en starkare preferens än äldre för att arbeta på kontoret. Det finns också betydande regionala variationer i hur mycket folk arbetar hemma i Sverige, och även vissa skillnader mellan män och kvinnor.

Varken arbetstagare i stort eller någon av ålderskategorierna är homogena grupper. Självklart kommer företagskultur, anställdas attityder och affärsbehov att vara avgörande faktorer i de flesta beslut rörande distansarbete. Denna studies resultat pekar på att preferenser, när det kommer till distansarbete, varierar mellan arbetstagare, varför det är relevant för arbetsgivare att ta hänsyn till individuella preferenser och skapa flexibla arbetsmodeller som kan tillmötesgå olika behov och önskemål.

2. Tidigare studier

Preferenser för distansarbete påverkas av en mängd olika faktorer. I detta avsnitt diskuteras tidigare litteratur gällande ålder, geografi och kön.

2.1 Åldersmässig skillnad – motsägelsefulla resultat

Under pandemin visade många undersökningar motsägelsefulla resultat gällande attityder till distansarbete i olika åldersgrupper. Nedan diskuteras globala förhållanden, vilka är intressanta också för svenska företag på en global marknad.

En möjlig effekt av distansarbete är att det kan bidra till att gränserna mellan privatliv och arbetsliv suddas ut (Moens 2022), vilket i sin tur kan leda till utbrändhet. Unga människor var särskilt utsatta under pandemin för utbrändhet, eftersom de i lägre utsträckning utvecklat goda vanor för att kunna balansera arbete och privatliv; de är fortfarande i ett tidigt stadium av sina karriärer och upplever en press att prestera på en hög nivå. Andelen personer i åldern 18–29 år som svarade att de kände sig utbrända på jobbet var väsentligt högre än deras kollegor som var 30 år eller äldre (Future Forum 2022).

Undersökningar som Microsoft gjorde under pandemin visade att generation Z (de som är födda efter 1996) tenderade uppleva problem med balansen mellan arbete och fritid, vilket påverkade deras fysiska och psykiska hälsa i högre grad än den äldre generationen (Microsoft 2021).

Många unga människor upplevde under pandemin att de saknade gemenskapen på kontoret, upplevde avsaknad av relationer och nätverk, hade sämre arbetsmiljö, kände oro över minskade möjligheter till utveckling samt ökad press att prestera på en alltmer konkurrensutsatt arbetsmarknad (de Abreue Silva 2022; Microsoft 2021; Parry m.fl. 2021). Dessutom rapporterade unga människor att de var mindre nöjda och produktiva när de arbetade på distans (Tahlyan m.fl. 2022). Stefaniec med flera (2022) fann att i Dublin var viljan att arbeta på kontoret högst bland juniora anställda.

Distansarbetet får också konsekvenser för den upplevda anställningstryggheten. Många arbetstagare var under pandemin oroliga för att förlora sina jobb på grund av ekonomins utveckling. Att återvända till kontoret för att bli "sedd" var ett sätt att öka känslan av anställningstrygghet, medan att avstå från att återvända till kontoret kopplades samman med känslan av en större risk för att bli uppsagd (Brower 2022).

När det kommer till trivsel, var anställda mitt i karriären, exempelvis mellanchefer med barn, mer nöjda med distansarbete än andra grupper. Äldre arbetstagare fann också betydande fördelar med distansarbetets ökade flexibilitet (Aksoy m.fl. 2022). En studie av studenter och forskare vid universitetet i Ljubljana i november 2020 frågade om deras arbetsmiljö hemma och fann att studenter hade mer positiva åsikter om de praktiska detaljerna kring distansarbetet än vad lärare och forskare på samma plats hade (Drašler m.fl. 2021). Forskare hade svårare att genomföra uppgifter på distans, särskilt de inom naturvetenskaperna. Universitets- och högskolesektorn har genomgått en ökad digitalisering innan coronapandemin. Därför kunde övergången till online-undervisning ske mer sömlöst och många studenter fann hemundervisningen bekväm.

I sin globala hybridarbetsstudie 2022 noterade Cisco att juniora anställda föredrog kontoret fyra procent mindre än vad seniora anställda gjorde, medan McKinsey Global Institute fann att ”personer som kan men inte arbetar flexibelt tenderar att vara äldre [...] eller ha lägre inkomster” (Dua m.fl. 2022, s.5). På alla inkomstnivåer var det mer sannolikt att unga människor har möjlighet till distansarbete än äldre anställda (Dua m.fl. 2022).

En undersökning som Castellum (2023) gjorde på nordiska kontorsarbetare fann att en betydande del av respondenterna i varje åldersgrupp ogillade obligatoriskt kontorsarbete, men skulle acceptera situationen. En liten andel av respondenterna sade sig ha en så negativ inställning till obligatoriskt kontorsarbete att de skulle försöka byta arbetsgivare om det infördes.

Enligt en annan undersökning, genomförd av Deloitte år 2021 i Storbritannien, med 1250 deltagare har arbetstagare i åldern 16 till 34 år stött på större utmaningar när de övergick till distansarbete. Undersökningen visade att 58 procent av individerna inom denna åldersgrupp fann det utmanande att arbeta hemifrån. I jämförelse var den genomsnittliga andelen för alla som arbetade hemifrån 44 procent. Nästan en tredjedel (29 procent) av arbetstagarna under 35 år uppgav att de kände sig mindre självsäkra när det gäller att använda teknologi i sina roller. Den genomsnittliga andelen för alla åldersgrupper är 22 procent.

En förklaring till ungas preferenser är att de ofta bor i små lägenheter i städer, vilket är en viktig faktor bakom ökad preferens för distansarbete, eftersom mindre boyta gör kontoret till en värdefull tillflyktsort.

2.2 Geografisk variation

Studier av geografiska skillnader i preferenser för distansarbete har utvecklats under och efter pandemin (Ramani & Bloom 2021). I städer och stadsnära områden är de viktigaste faktorerna individuella preferenser, typ av jobb och pendlingstid. På regional och nationell nivå är bekvämlighet och jobbtyp de viktigaste faktorerna. Arbetstagare i amerikanska stadskärnor är mer benägna att föredra arbete på plats på kontoret medan arbetstagare i förortsområden är mer benägna att föredra distansarbete. Arbetstagare boende på landsbygden tenderar att vara anställda inom branscher, där arbetet inte kan utföras på distans (Hensher m.fl. 2022).

Denna uppdelning av var olika befolkningsgrupper ville arbeta fanns innan pandemin, men på grund av ökningen av arbete hemifrån flyttade många arbetstagare ut från stadskärnorna för att hitta mer prisvärda boenden (Ramani & Bloom 2021), samtidigt som de sökte sig till företag som mötte deras arbetsbehov (Dua m.fl. 2022).

Arbetstagare boende i amerikanska förortsområden hade den mest positiva inställningen till distansarbete, där den positiva inställningen korrelerade med längre pendlingsavstånd (Tahlyan m.fl. 2022; Hensher m.fl. 2022). I särskilda fall, där arbetstagare har flyttat långt utanför sin stad (pendlingstid på mer än två timmar) eller till nya avlägsna platser, är pendlingstiderna långa och sannolikheten att föredra hemarbete minst 10 gånger högre än för personer vars pendling tar 15 minuter eller mindre (Stefaniec m.fl. 2022). Många har flyttat till nya regioner i sina länder som passar deras livsstil. Exempelvis är Oregon, Washington och Colorado de amerikanska delstaterna med högst andel distansarbetare, och samtidigt platser med gott om natur och möjlighet

till utomhusaktiviteter (Flex 2023). De nordöstra och nordvästra delarna av USA låg också högt på listan där ekonomierna utgörs av digitala jobb som lätt kan utföras på distans.

Internationellt sett föredrog arbetstagare i mindre utvecklade ekonomier att arbeta hemifrån jämfört med mer utvecklade ekonomier. Till exempel var 2021 länderna där flest anställda föredrog att arbeta på kontoret på heltid Italien (14,9 procent) och Polen (13,2 procent), medan arbetstagare i Indonesien (2,7 procent) och på Filippinerna (2,7 procent) var minst benägna att föredra arbete på kontoret på heltid (Cisco 2022).

Landspecifik arbetskultur har en betydande roll med stora skillnader på vad som är acceptabelt och inte. I Storbritannien arbetar de i genomsnitt två dagar av distansarbete per vecka, medan Sydkorea i genomsnitt endast har 0,5 (Aksoy m.fl., 2022). Sociala skillnader såsom hierarkier och individualism förklarar i sin tur varför Japan har mer än dubbelt så stor preferens för mer bestämda och icke-flexibla arbetsätt jämfört med Australien, Frankrike och USA (Future Forum 2022).

2.3 Kön och andra faktorer som påverkar inställningen till distansarbete

Inställningen till distansarbete påverkas även av kön och könsroller. Generellt sett har kvinnor visat sig vara mer benägna att föredra möjligheter till distansarbete och värdera arbetsflexibilitet högre (Moens m.fl. 2022). Även innan pandemin tenderade kvinnor att ha en mer positiv inställning till distansarbete. Men när distansarbetet fortsatte under coronapandemins nedstängningar tog kvinnor ofta på sig extra hemuppgifter vilket långsiktigt kan få konsekvenser för synen på hemarbete (Moens m.fl. 2022).

Flertalet studier har indikerat att en betydande andel kvinnor, särskilt de med barn, funnit det enklare att balansera arbete och familjeansvar under pandemin på grund av möjligheten till distansarbete (Hiselius & Arnfalk 2021). Minskad stress, som främst upplevts av kvinnor när de arbetar hemifrån, kan bero på att det är mindre komplicerat att kombinera arbete och familjeliv i en hemarbetsmiljö (Baert m.fl. 2020). Vissa studier har visat en ökning av den totala tiden som män ägnar åt barnomsorg på grund av distansarbete (Angelici & Profeta 2020; Carli 2020; Sevilla & Smith 2020).

Många individuella faktorer kan så klart påverka. I en studie från 2021 med arbetstagare i 27 länder noterades att utbildning hade en positiv effekt på arbetstagares inställning till distansarbete. Även när det kontrollerades för bransch och förmögenhet värderade personer med universitetsexamen flexibla arbets-scheman (2-3 dagar distansarbete per vecka) till 7,5 procent av sin inkomst. Det är 2,5 procent högre än för befolkningen i allmänhet (Aksoy m.fl. 2022). Förmögenhet bidrar till inställningen till distansarbete, där större förmögenhet korrelerar med en mer positiv inställning till distansarbete (Hensher m.fl. 2022). Samtidigt tenderar chefer som är mer benägna att arbeta hemifrån att vara mer utbildade och förmögna, vilket bidrar till deras inställning till distansarbete.

Företagsstorlek påverkar också preferenserna för distansarbete. Mindre företag tenderar att ha fler dagar av distansarbete än stora företag (Flex 2023). Organisationer med färre än 500 anställda tenderar att erbjuda sina anställda mer flexibilitet och har en högre nivå av förtroende. I stor utsträckning erbjuder stora företag fortfarande möjligheter att arbeta hemifrån, men med högre andel hybridarrangemang (Flex 2023).

3. Data

Denna studie är baserad på en webbaserad undersökning, genomförd under perioden 11–18 april 2022. Det bör betraktas som efter coronapandemin. Sifo genomförde undersökningen med hjälp av den så kallade ”Sifopanelen”, som består av 100 000 svenskar. Panelen täcker de flesta målgrupper över hela landet och skapar representativitet i urvalsgruppen. Panelisterna rekryteras genom nationellt representativa telefonintervjuer eller undersökningar med hjälp av post. Det finns ingen möjlighet till självrekrytering till panelen.

Undersökningen besvarades av 1769 respondenter från hela Sverige. Det samlades in information om respondenternas yrken, arbetsverktyg, benägenhet att söka nya jobb, mängden distansarbete och deras åsikter om det sätt som distansarbetet bedrivs på. I frågorna har vi använt ”arbeta hemma/på distans” som begrepp vilket täcker in både de som jobbar i hemmet och utanför kontoret fast på annan plats än hemmet. Frågorna var webbaserade.

De respondenter som definieras som kontorsarbetare svarade ja på frågan om dator var deras huvudsakliga arbetsredskap. I hela landet hade över hälften av befolkningen datorn som sitt främsta arbetsredskap, men Stockholm och Malmö hade den högsta användningen, med 72 procent av respondenterna.

Geografiskt är Göteborg och Malmö utbrutna ur sina geografiska regioner (Sydsverige och Västsverige). Tanken var att studera en stad-land effekt.

Sorteringsmekanismen som användes för att skilja mellan kontorsarbetare och icke-kontorsarbetare är inte felfri, men utformad för att omfatta en stor del av de som befinner sig inom traditionella tjänstemannayrken. Att utforma en bra fråga i detta sammanhang är inte enkelt. Skulle vi exempelvis ställa en fråga i stil med "Arbetar du på kontor?" kan även vaktmästare eller lokalvårdare svara jakande. Vårt mål är dock att identifiera personer som har möjlighet att utföra arbete hemma, vilket dessa grupper alldeles uppenbart inte kan.

Ett potentiellt problem med enkätsvaren uppstår på grund av att man valt att ta med åldersgruppen 18–25 år, som innehåller ett antal studenter (57 procent) som arbetar. Dessa kanske inte har någon betydande arbetslivserfarenhet eller tydliga preferenser. Studenter som inte har jobb, har heller inte fått vidare frågor. Dessutom kan de vara vana vid att studera hemifrån. Samtidigt som detta utgör ett litet problem för frågor som rör framtida yrkespreferenser, innebär det en potentiell positiv/uppgående snedvridning när det ska bedömas hur mycket tid unga individer spenderar på att arbeta hemifrån. Å andra sidan innehåller åldersgruppen 26–35 år relativt få studenter, vilket mildrar detta problem.

Det insamlade materialet är sammansatt på en relativt aggregerad nivå, och undersökningsfrågorna syftar till att fånga övergripande mönster snarare än att gå in på detaljerade nyanser. Faktorer som bransch, teknologisk infrastruktur och kulturella förutsättningar kan potentiellt bidra till olika preferenser, men dessa potentiella förklaringar undersöks inte djupgående.

Tabell 1 visar respondenterna i fyra åldersgrupper, 18–25 år, 26–35 år, 36–49 år och 49–64 år, och hur många arbetsdagar de arbetar hemifrån i snitt. Antalet distansarbetsdagar per vecka

tenderar att öka något med åldern. Det finns en stor skillnad mellan den yngsta och den något äldre kategorin (26–35 år), vilket förmodligen beror på att personer i åldersgruppen 26–35 år är mer etablerade på arbetsmarknaden.

Tabell 1. Genomsnitt antal arbetsdagar hemma hos de som arbetar hemma efter ålder

	18–25	26–35	36–49	49–64
Alla	1,2	1,7	1,9	2,0
Man	1,7	1,6	1,9	2,0
Kvinna	0,8	1,7	1,8	1,9

Kolumnen ”Alla” representerar det totala genomsnittet av antalet dagar av distansarbete per vecka för alla respondenter. Den visar en gradvis ökning från 1,2 dagar för den yngsta åldersgruppen (18–25 år) till två dagar för den äldsta åldersgruppen (49–64 år). Könsskillnader är tydliga: Män har generellt ett något högre genomsnittligt antal distansarbetsdagar per vecka jämfört med kvinnor i de flesta åldersgrupper.

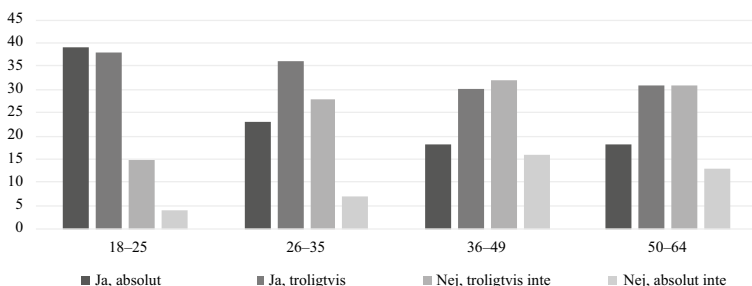
Det finns en viss variation i frekvensen av distansarbete mellan olika åldersgrupper. Till exempel har individer i åldersgruppen 49–64 år det högsta genomsnittliga antalet distansarbetsdagar per vecka, med två dagar, medan de i åldersgruppen 18–25 år har det lägsta genomsnittet med 1,2 dagar, vilket förmodligen är en selektionseffekt av att betydligt fler kvinnor än män studerar. Inom varje könskategori finns det också viss variation i det genomsnittliga antalet distansarbetsdagar per vecka för åldersgrupperna. Till exempel ökar genomsnittet för kvinnor från 0,8 dagar i åldersgruppen 18–25 år till 1,9 dagar i åldersgruppen 49–64 år.

4. Huvudresultat

4.1 Ålder

När respondenterna fick frågan ”Skulle du arbeta någonstans som inte erbjuder möjlighet till distansarbete?” uttrycker de flesta en vilja att arbeta på en arbetsplats som saknar möjlighet till hemarbete (se figur 1). Kategorierna ”Ja, absolut” och ”Ja, troligen” visar de högsta procentandelarna i de yngre åldersgrupperna (18–25 år och 26–35 år). Kategorierna ”Nej, troligen inte” och ”Nej, absolut inte” visar högre procentandelar i de äldre åldersgrupperna.

Figur 1. Skulle du arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån



Inom åldersgruppen 18–25 år svarade 77 procent ”Ja, absolut,” eller ”Ja, troligen.” Å andra sidan svarade 15 procent av respondenterna ”Nej, troligen inte.” Dessutom svarade 4 procent med ”Nej, absolut inte.”

Åldersgruppen 26–35 år är av särskilt intresse. Efter åldern 26 år blir det mer troligt att svenska individer har flyttat ut från sina föräldrahem, etablerat sig på arbetsmarknaden och format personliga preferenser.

Det visar sig att det finns en klyfta mellan unga och äldre. De flesta av unga och äldre kan acceptera att arbeta på en plats utan möjlighet till distansarbete, men en ganska stor del vill inte göra det. Potentiellt har de som är 30 år eller äldre börjat bilda egen familj vilket gör det svårare att arbeta hemifrån (givet att de ej har arbetsyta eller hemmavarande barn), vilket kan förmodas skapa en större efterfrågan på balans mellan arbete och privatliv och möjlighet att arbeta hemifrån.

Bland respondenterna i åldersgruppen 50–64 år svarade 18 procent ”Ja, absolut,” vilket indikerar en relativt låg andel personer som är väldigt positivt inställda till att arbeta på en arbetsplats utan möjlighet till distansarbete jämfört med den tidigare yngre åldersgruppen (18–25 år). Kategorin ”Ja, troligen” visar att 31 procent av respondenterna i åldersgruppen 50–64 år är öppna för idén att arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten till distansarbete. Denna procentandel är något högre än i den tidigare yngre åldersgruppen (18–25 år).

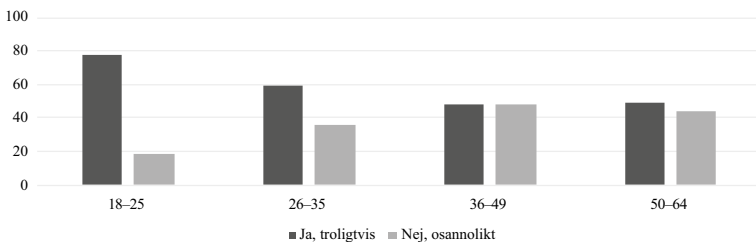
När det gäller tveksamhet eller motvilja har både kategorierna ”Nej, troligen inte” och ”Nej, absolut inte” högre procentandelar jämfört med den tidigare yngre kategorin. 31 procent av respondenterna i åldersgruppen 50–64 år svarade ”Nej, troligen inte. Dessutom svarade 13 procent ”Nej, absolut inte”.

Figur 2 visar svaren på frågan ”Skulle du arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjlighet till distansarbete?”, uppdelat efter åldersgrupper. De flesta respondenterna i alla åldersgrupper

uttrycker att de sannolikt skulle vilja arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjlighet till arbete hemifrån. Kategorin ”Ja/troligtvis” visar höga procentandelar i alla åldersgrupper.

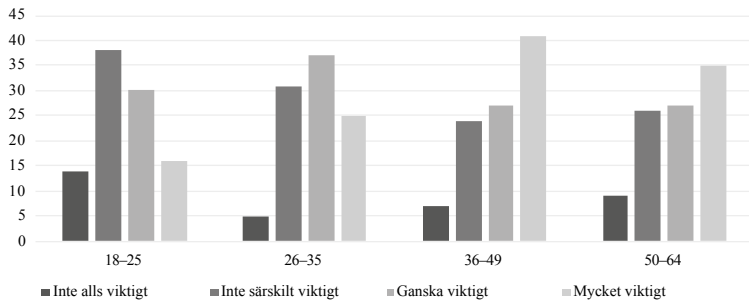
Andelarna av respondenter i kategorin ”Ja/troligtvis” minskar något med stigande ålder, med den högsta procentandelen i den yngsta åldersgruppen (18–25 år). Inom den yngsta åldersgruppen, som är i åldern 18–25 år, indikerar 78 procent en benägenhet eller öppenhet för att arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder distansarbete. I åldersgruppen 26 till 35 år framträder en märkbar övergång, då är det bara 59 procent av respondenterna som uttrycker en benägenhet eller vilja att arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder distansarbete. Åldersgrupperna 36 till 49 år och 50 till 64 år visar en liknande trend, med 48 procent av respondenterna inom båda kategorierna som anger en positiv inställning till kontorsarbete.

Figur 2. Skulle du arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån?



Figur 3 visar svaren på frågan om hur viktigt det är för individer i olika åldersgrupper att ha möjlighet att arbeta hemifrån eller på distans. I den yngre åldersgruppen (18–25 år) anser en betydande andel av respondenterna (46 procent) att det är mycket eller ganska viktigt att det företag de arbetar för erbjuder möjlighet att arbeta hemifrån. I åldersgruppen 36–49 år anser 68 procent att det är ganska eller mycket viktigt.

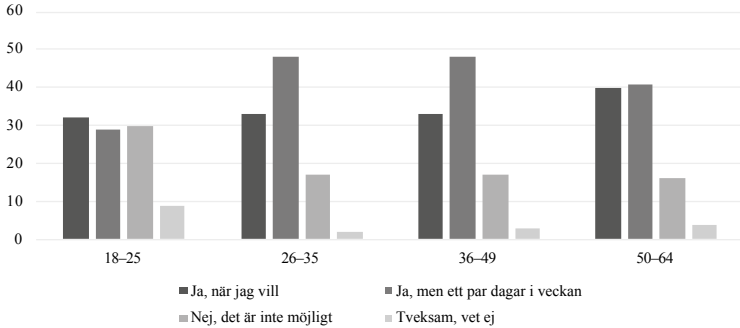
Figur 3. Hur viktigt är det för dig att företaget du arbetar på erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån?



Med högre ålder sker en viss minskning av andelen respondenter som anser att distansarbete är mycket eller ganska viktigt, med högre procentandelar som lutar mot kategorin ”inte särskilt viktigt”. Det är dock värt att notera att även i de äldre åldersgrupperna (36–49 år och 50–64 år) värderar en betydande andel möjligheten till distansarbete. Kategorin ”inte alls viktigt” visar relativt låga procentandelar i alla åldersgrupper.

Figur 4 visar om företaget de arbetar för erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån eller på distans. Det vanligaste svaret över alla åldersgrupper är ”Ja, men ett par dagar i veckan.” En stor del av respondenterna i varje åldersgrupp har möjlighet att arbeta på distans vissa dagar, vilket tyder på en viss nivå av flexibilitet på deras arbetsplats. Den näst vanligaste responsen är ”Ja, när jag vill.”

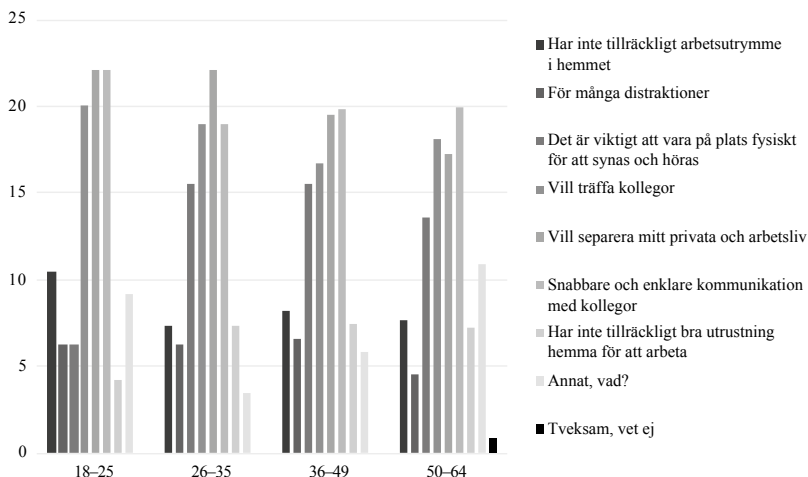
Figur 4. Erbjuder företaget du arbetar på möjligheten att arbeta hemifrån/på distans?



De olika åldersgrupperna visar en variation i svaren. Till exempel har åldersgruppen 50-64 år den högsta procentandelen respondenter (40 procent) som svarade "Ja, när jag vill". Åldersgrupperna 26-35 år och 36-49 år har den högsta procentandelen respondenter (48 procent) som svarade "Ja, men ett par dagar i veckan,". Å andra sidan har åldersgruppen 18-25 år den högsta procentandelen (30 procent) av respondenter som svarade "Nej, det är inte möjligt".

Figur 5 visar svaren på frågan om varför individer inte arbetar hemifrån eller på distans när de har möjlighet till det efter åldersgrupp. Den vanligaste anledningen, i alla åldersgrupper, till att inte arbeta hemifrån är viljan att separera sitt privatliv från arbetslivet. Viljan att träffa kollegor är också en tydlig anledning att inte arbeta hemifrån, med relativt höga andelar i alla åldersgrupper. Snabbare och enklare kommunikation med kollegor är en annan anledning som rankas relativt högt i alla åldersgrupper.

Figur 5. Varför arbetar du inte hemifrån/på distans fast än du har möjlighet till det?



Att återvända till kontoret för att ”synas” är ett sätt att öka känslan av anställningstrygghet, medan att avstå från att återvända till kontoret ökar den upplevda risken för uppsägning för de anställda (Brower 2022). Viktigt att notera är att studien mäter *upplevelsen* av att anställningen är otrygg, inte om den *faktiskt* är det.

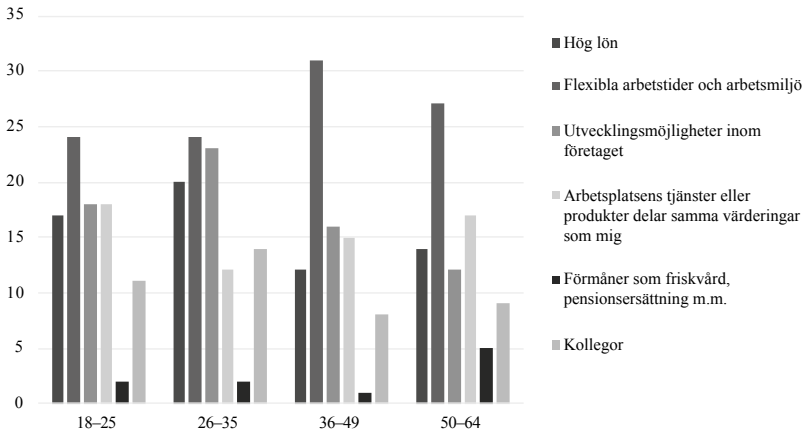
Vidare kan individer ha svårt att mentalt koppla bort arbetet, eftersom avsaknaden av fysiska gränser gör det svårt att tydligt avgöra när arbetsdagen är slut (Parry m.fl. 2021; Tahlyan m.fl. 2022). Brist på arbetsyta, för många störningsmoment och otillräcklig utrustning hemma är ytterligare faktorer som anges som svar av en mindre andel av individerna i varje åldersgrupp.

Unga anställda är mer oroade över kulturen på arbetsplatsen än äldre kollegor (BCW 2022). Många unga saknade dessutom social kontakt på kontoret, upplevde frånvaron av vänskap och

nätverk, hade sämre arbetsmiljö och kände oro över minskade möjligheter till utveckling samt högre prestationskrav på grund av den krävande arbetsmarknaden (de Abreu e Silva 2022; Microsoft 2021; Parry m.fl. 2021). Unga människor rapporterar också att de är mindre nöjda och mindre produktiva när de arbetar hemifrån (Tahlyan m.fl. 2022).

Figur 6 illustrerar vad som upplevs vara betydande faktorer när man värderar framtida arbetsplatser. Framför allt uppvisar den yngsta och den äldsta ålderskategorin, 18–25 år respektive 50–64 år, olika inställningar till vilka faktorer som prioriteras.

Figur 6. Vad är den viktigaste faktorn när du söker efter ny arbetsplats? Efter ålder



Den yngsta gruppen, individer i åldrarna 18–25 år, understryker vikten av "Flexibla arbetstider och arbetsmiljö" (24 procent) när de ska välja mellan potentiella arbetsplatser. Samtidigt sätter denna grupp relativt högt värde på "Utvecklingsmöjligheter

inom företaget” (18 procent). Respondenter i åldrarna 50–64 år fördrar ”Flexibla arbetstider och arbetsmiljö” (27 procent) men prioriterar ner ”Hög lön” (14 procent) och ”Utvecklingsmöjligheter inom företaget” (12 procent). Det är värt att notera att de två åldersgrupperna, 18–25 år och 50–64 år, är eniga i att ”Kollegor” är en bidragande faktor (11 procent respektive 9 procent).

En förklaring till attityderna som återses i figur 6 kan ligga i linje med studier som visar att minskningen av informella diskussioner under till exempel fikapauser (på engelska ”water cooler communication”) resulterar i digitala chefer som visar minskat engagemang med sina anställda i ej arbetsrelaterade interaktionerna (McGregor & Doshi 2020). Kommunikation är en bidragande faktor till att skapa både förtroende och egenmakt (Terkamo-Moisio m.fl. 2021). I detta avseende kan mål och resultat vara fördelaktiga sätt att mäta prestation på, medan användningen av fysisk kontorsnärvaro som en typ av ”ersättningsmått” för prestation potentiellt kan vara kontraproduktiv (Aloisi & De Stefano 2021).

En annan förklaring till ungas positiva inställning till kontoret återfinns i social nätverksanalys. Det finns utmaningar i att etablera och vårda digitala nätverk och samarbete, vilket potentiellt kan komplicera kollektiva ansträngningar och samarbetsprojekt (Dutcher 2012; Gajendran & Harrison 2007; Orrell & Leger 2020). Allen och Shockley (2009) visar att distansarbetare ofta stöter på svårigheter i att effektivt samordna projekt när deras beroende av kollegor är högt. Samtidigt kan införandet av distansarbete kan upplevas leda till en försämring av sammanhållningen (Baert m.fl. 2020; Turetken m.fl. 2011).

Komplexiteten med distansarbete ökar i och med att det finns hybridlösningar, där vissa anställda väljer att arbeta på kontoret

medan andra omfamnar distansarbetet (Kossek m.fl. 2015). En uppdelad arbetsplats, där vissa arbetar på kontoret och andra hemifrån, bidrar till uppkomsten av ”ett A- och ett B-lag”, vilket potentiellt kan hota gemensamma arbetsinsatser (Allstrin m.fl. 2022). En tydlig uppdelning mellan grupper som arbetar på kontoret och de som arbetar på distans kan skapa en ”vi- och dem-känsla”, och leda till klyftor i kommunikationen mellan dessa grupper. I sin tur innebär det en risk att sammanhållningen och organisationskulturen bryts ned (Gibbs m.fl. 2021; Orrell & Leger 2020; Terkamo-Moisio m.fl. 2021).

4.2 Geografi

Det genomsnittliga antalet distansarbetsdagar i Sverige är 1,8 dagar per vecka, men som framkommer i figurerna 7 och 8 presenterar varierar det geografiskt mellan 1,4 dagar och 2,1 dagar – en skillnad på 0,7 dagar per vecka. Det motsvarar nästan två extra arbetsmånader per år som tillbringas hemma (förutsatt en arbetsvecka på fem dagar). I Sydsverige är Malmö exkluderat som en egen enhet samma sak gäller Västsverige där Göteborg redovisas separat.

I tabell 2 kan vi se att norra och södra Sverige hade det lägsta antalet distansarbetsdagar per vecka, medan Stockholm och övriga Mellansverige hade flest. Det är viktigt att notera att dessa siffror enbart ger en ögonblicksbild av de svar som samlats in för den här specifika undersökningen och studien. Coronapandemin påverkade perspektiven och efterfrågan på distansarbete avsevärt och de framtagna resultaten kan spegla pandemins påverkan på respondenternas inställning till distansarbete.

Tabell 2. Genomsnittligt antal dagar distansarbete, per region av de som kan jobba hemma

	Medel arbete hemma per vecka
Alla	1,8
Norra Sverige	1,4
Norra Mellansverige	1,9
Östra Mellansverige	1,9
Stockholm	2,1
Västsverige	1,4
Småland	1,4
Göteborg	1,8
Sydsverige	1,6
Malmö	1,9

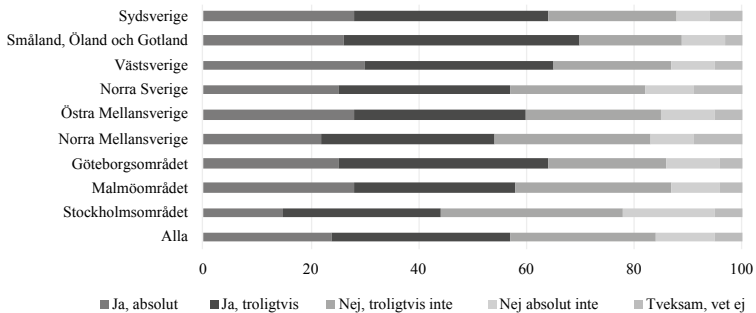
I olika regioner i Sverige finns en variation i andelen individer som betraktar datorn som sitt främsta arbetsredskap. Regionerna med den högst andel individer som betraktar datorn som sitt främsta arbetsredskap är Stockholmsområdet (72 procent), Malmö (72 procent) och Göteborg (66 procent).

Regionerna med lägst andel individer som betraktar datorn som sitt främsta arbetsredskap är Småland, Gotland och Öland (50 procent), respektive södra Sverige (50 procent) och Västsverige (53 procent). Norra och mellan Sverige (61 procent); östra mellan Sverige (60 procent) och norra Sverige (56 procent), hamnar mellan de högsta och lägsta procentandelarna. Indelningen är baserat på folkmängd för att få ett hyggligt stort underlag motsvarande den svenska befolkningens komposition.

Figur 7 visar inställningen till distansarbete uppdelat på geografi. Stockholmare är minst benägna att acceptera arbeten som inte erbjuder möjligheten att arbeta på distans, men skillnaderna mellan regionerna är relativt små. Personer i Småland och södra Sverige är mest positivt inställda till kontorsarbete medan de

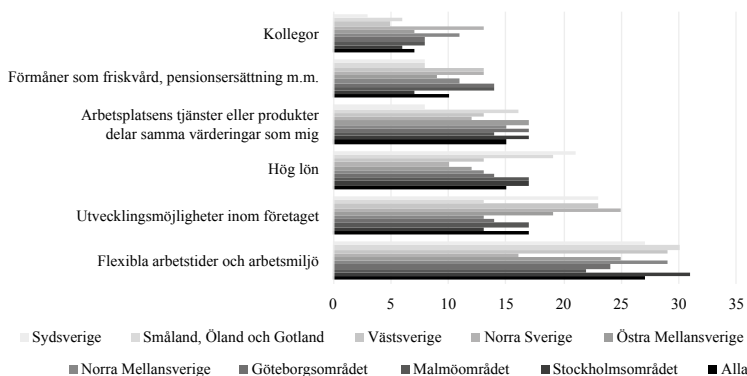
i Göteborg är mest positivt inställt bland de större städerna. I kategorin ”Ja, absolut” är den totala andelen 24 procent. I kategorin ”Nej, troligen inte” är den totala andelen 27 procent. Stockholm och norra och mellersta regionen har högre procentandelar i denna kategori (34 procent respektive 29 procent). Göteborg och västra regionen har de lägsta procentandelarna i denna kategori (22 procent vardera), vilket tyder på en något lägre motvillighet. I kategorin ”Nej, absolut inte” är den totala andelen 11 procent. Stockholm har den högsta procentandelen i denna kategori (17 procent).

Figur 7. Skulle du arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån/på distans?



Figur 8 visar svar från olika regioner angående faktorer som är viktiga för individer när de överväger en ny arbetsplats. Totalt sett prioriterar 27 procent av respondenterna flexibla arbetstider och en positiv arbetsmiljö. Stockholm, Göteborg, norra och mellersta, västra samt södra regionen har högre procentandelar (sträcker sig från 24 procent till 31 procent). Malmö har en något lägre procentandel (22 procent) jämfört med de andra regionerna.

Figur 8. Vad är den viktigaste faktorn när du söker efter ny arbetsplats?



Sammanlagt anser 15 procent av respondenterna att en hög lön är en viktig faktor när de väljer arbetsplats. Stockholm, Malmö, Småland, Gotland och Öland har relativt sett högre andelar här (17, 17 respektive 19 procent).

Totalt sett värderar 17 procent av respondenterna utvecklingsmöjligheter inom sina företag. I de norra, västra och södra regionerna har man jämförelsevis högre andelar, med siffror mellan 23 procent och 25 procent.

Kollegor värderas högst av 10 procent av respondenterna generellt, vilket indikerar betydelsen av en positiv arbetsrelation medarbetare emellan. Malmö och den norra regionen har högre andelar i jämförelse med de andra regionerna (14 procent vardera), vilket visar på en större vikt vid kollegor.

De geografiska skillnaderna i antalet dagar av distansarbete inom Sverige kan påverkas av olika faktorer, till exempel infrastruktur, vilka branscher som dominerar, demografi och nor-

mer. Tillgången till, och kvaliteten på, pendlingsmöjligheter kan också spela roll. Regioner med bättre infrastruktur och kortare pendlingsavstånd kan ha mindre behov av att anordna lösningar för distansarbete.

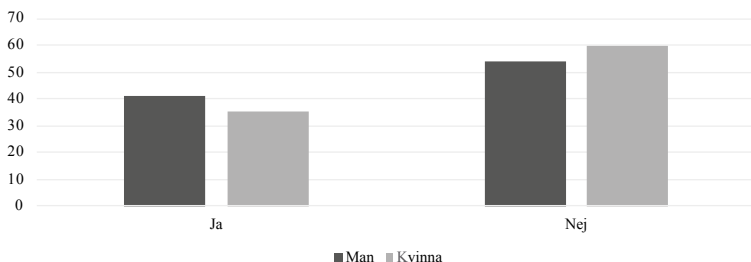
Omvänt gäller därför att i regioner med längre pendlingsavstånd eller allmänna infrastrukturutmaningar prioriteras distansarbete, dels för att minska de svårigheter som pendling kan innebära, dels för att skapa en bättre balans mellan arbete och fritid. Detta beror på att större städer vanligtvis har bättre kollektivtrafik, samtidigt som större städer i sig leder till att pendlingstiderna förlängs.

Branschstrukturer och typer av arbetsplatser i regioner kan bidra till skillnader i möjligheter/vilja till distansarbete. Inom vissa branscher, som IT-sektorn eller andra kreativa sektorer, kan det finnas högre vilja till distansarbete på grund av arbetets natur. Regioner med många anställda i sådana branscher kommer förmodligen att erbjuda fler möjligheter till distansarbete jämfört med regioner som domineras av branscher som kräver fysisk närvaro, till exempel tillverkningsindustri eller offentlig sektor. Arbetsplatser inom tillverkningsindustrin kan också ha en gemensam distansarbete-policy för alla arbetstagare av rättviseskäl, eftersom de flesta kanske inte kan arbeta hemifrån och har behov av att kunna träffa kontorsarbetarna på plats i sitt arbete. Olika företag inom olika regioner kan ha skilda synsätt på distansarbete.

4.3 Könsskillnader

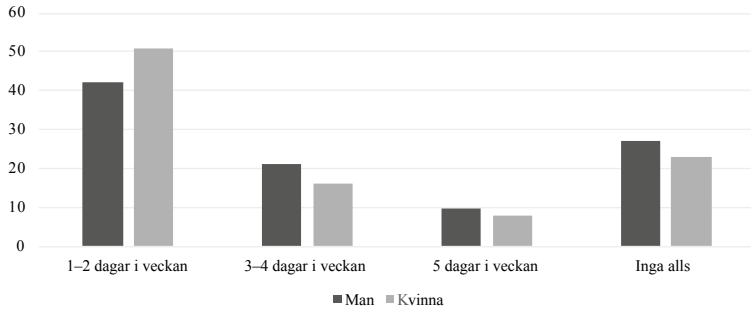
I figur 9 presenteras andelen män och kvinnor som är öppna för att arbeta på en arbetsplats där möjligheten till distansarbete inte erbjuds. Resultaten visar att 41 procent av männen och 35 procent av kvinnorna är positiva till att arbeta under dessa förutsättningar. Å andra sidan är 54 procent av männen och 60 procent av kvinnorna inte benägna att acceptera en sådan arbetsplats. I båda könskategorierna föredrar majoriteten av respondenterna arbetsplatser som erbjuder möjlighet att arbeta hemifrån eller på distans.

Figur 9. Skulle du arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån/på?



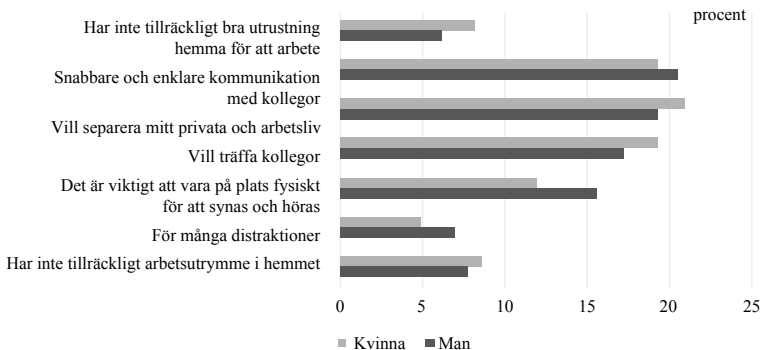
Figur 10 presenterar uppgifter om förekomsten av distansarbete bland män och kvinnor. I kategorin ”1-2 dagar i veckan” arbetar en högre andel kvinnor (51 procent) på distans jämfört med män (42 procent). I kategorin ”3-4 dagar i veckan” är siffrorna relativt lika mellan män och kvinnor, vilket indikerar en liknande förekomst av måttligt distansarbete hos båda könen. I de övriga kategorierna är svaren relativt lika.

Figur 10. Hur många dagar på en arbetsvecka arbetar du i snitt hemifrån/på distans?



Figur 11 redovisar svaret på frågan ”Varför arbetar du inte hemifrån/på distans fast än du har möjlighet till det?”.

Figur 11. Varför arbetar du inte hemifrån/på distans fast än du har möjlighet till det?



Skillnaderna mellan män och kvinnor är små. Över alla åldrar är det lön och flexibilitet som skiljer de två könen åt, där män värderar lön medan kvinnor värderar flexibilitet. När det kommer

till utvecklingsmöjligheter lägger kvinnor större vikt vid detta vid en yngre ålder än män, men båda tappar intresse för det när de blir äldre. Preferenser för flexibilitet ökar också med åldern, vilket antyder att unga anställda är mer benägna att acceptera krav på kontorsarbete än äldre anställda.

Bland de nämnda faktorerna anser den högsta andelen män, nämligen 25 procent, att flexibla arbetstider och arbetsmiljö är den viktigaste faktorn när de söker en ny arbetsplats. Den näst viktigaste faktorn för män, med en andel på 20 procent, är en hög lön. Män värderar också utvecklingsmöjligheter inom företaget högt, med 19 procent som anser att det är den viktigaste faktorn.

Flest kvinnor, 29 procent, anser att flexibla arbetstider och en flexibel arbetsmiljö är de viktigaste faktorerna när de söker nytt jobb. Den näst viktigaste faktorn, med en andel på 18 procent, är arbetsplatsens utformning. Kvinnor prioriterar även utvecklingsmöjligheter inom företaget, där 15 procent anser att det är den viktigaste faktorn. För 12 procent av kvinnorna är deras kollegor den främsta faktorn när de söker en ny arbetsplats. Endast 10 procent anser att lön är den mest betydande faktorn.

Resultaten avviker inte signifikant från varandra på något avgörande sätt. Önskan att separera privatliv och arbetsliv samt behovet av snabbare kommunikation med kollegor anses vara de främsta faktorerna. 19 procent av männen och 21 procent av kvinnorna angav behovet av att separera privatliv och arbetsliv som en anledning att inte arbeta på distans. Dessutom nämnde 20 procent av männen och 19 procent av kvinnorna snabbare och enklare kommunikation med kollegor som en faktor som talar emot distansarbete.

Männen angav att det var viktigt att vara fysiskt närvarande för att bli sedda och hörda i större utsträckning än kvinnor. 16 procent av männen och 12 procent av kvinnorna ansåg att det är viktigt att vara fysiskt närvarande för att bli sedda och hörda. Männerna uttryckte denna oro något mer än kvinnor. Detta står i kontrast till Criscuolo med flera (2021) som visade att kvinnor i OECD-länder uttryckte oro över minskade karriärmöjligheter när de arbetade hemifrån under pandemin. Denna oro grundar sig i rädslan att deras prestation kan gå obemärkt förbi av kollegor och chefer, vilket i sin tur kan begränsa deras synlighet inom organisationen.

5. Diskussion: Perspektiv för arbetsgivare

5.1 Ålder

Det verkar som om undersökningens äldre åldersgrupper har reservationer eller stark motvilja mot tanken på att inte kunna arbeta hemifrån, medan de yngre är mindre motvilliga. Skillnaden indikerar arbetskraftens många olika preferenser.

Är det möjligt för ett företag att locka kandidater utan att erbjuda möjligheter till distansarbete? Baserat på resultaten som illustreras i figur 1 verkar svaret vara ja, men med en kostnad vid rekryteringsprocessen. Det är rimligt att anta att arbetssökande med värdefulla kunskaper kan ha flera anställningsalternativ i åtanke och kan väga för- och nackdelar mot varandra i relation till erbjudanden från olika arbetsgivare. Eftersom nästan hälften av respondenterna uttryckte tveksamhet inför att välja en anställning som inte ger möjlighet att arbeta hemifrån, är det tänkbart att många kandidater kan avvisa erbjudanden från arbetsgivare som inte tillhandahåller den flexibiliteten, särskilt om de har flera alternativ att välja mellan.

När en arbetssökande bara har ett potentiellt jobberbjudande kan vissa acceptera det medan andra avböjer. I det scenariot måste de arbetssökande väga alternativet mot att vänta på ett jobb som överensstämmer med deras preferenser. Med tanke på distansarbetets betydande besparingar, både ekonomiskt och tidsmässigt, kan incitamenten luta åt att det är värt att vänta. Det är värt att notera att i åldersgruppen 18–25 år kan de flesta

individer ändå vara benägna att acceptera ett jobb även om det inte erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån.

Frågan som redovisades i figur 3, "Hur viktigt är det för dig att företaget du arbetar för erbjuder möjligheten att arbeta hemifrån eller på distans?", gav intressanta svar för arbetsgivare. Med tanke på deras nystartade yrkesbanor kan individer i åldersgruppen 18–25 år ha begränsad självständighet och beslutanderätt i sina arbetsroller. Behovet av handledare kan vara större och nödvändigt dagligen, medan en erfaren anställd kanske är ansvarig för projekt som bara kräver veckovis kontakt med en handledare. Unga och äldre arbetstagares arbetsroller är troligtvis olika, och vissa av dessa roller kanske inte tillåter arbete hemifrån i lika hög grad.

Åldrar är dock övergående. Det kan vara så att de yngsta ser kontorsarbete som relativt oproblemiskt, men efter några år på en anställning kan preferenserna ändras. Arbetsgivare kommer behöva hålla sig informerade om de anställdas preferenser. De få ålderskategorierna i rapporten kan också dölja en del viktig information, till exempel att det förmodligen är stor variation inom grupperna där de yngsta och äldsta inom samma kategori kan ha helt olika åsikter och preferenser.

Företag med mer traditionella företagskulturer och hierarkier kan prioritera personliga interaktioner och fysisk närvaro. Unga anställda, som är nya på arbetsmarknaden, kan möta sådana etablerade normer som kan hindra möjligheten till distansarbete. Det kan också vara så att yngre arbetstagare anses, rätt eller fel, behöva mer direkt övervakning från sina överordnade samt mentorskap, vilket kan upplevas som svårt att organisera vid distansarbete. Personliga interaktioner kan anses avgörande för yrkesmässig utveckling. Dessutom har de yngsta arbetstagarna i datasetet inte haft sina jobb lika länge som de äldre

arbetstagarna, vilket kan innebära att de fortfarande är i en inlärningsfas och kanske byter jobb oftare.

5.2 Geografiska skillnader

Distansarbete har blivit allmänt accepterat, men det finns fortfarande betydande skillnader mellan företag och regioner. Arbetsgivare behöver vara medvetna om att i vissa regioner kan det vara svårt, om inte omöjligt, att rekrytera om inte distansarbete erbjuds som alternativ. Om uppfattningen om distansarbete inte uppdateras kan den svenska arbetsmarknaden fungera mindre effektivt.

Det är rimligt att anta att balansen mellan arbete och privatliv varierar över landet. Det är också troligt att någon som har arbetat i en region där distansarbete är vanligt kan tveka att ta ett jobb i en region där det är mindre vanligt.

Är det möjligt för ett företag att attrahera nya anställda om de inte erbjuder möjligheter till distansarbete? Chanserna är rimliga, men i genomsnitt skulle 4 av 10 säga nej eller vara tveksamma till att ta ett jobb där distansarbete inte erbjuds, och i Stockholm är siffran över hälften. Därför blir rekryteringsprocesserna komplexa och osäkra. Det är viktigt att vara tydlig med arbetsvillkoren, annars kan det leda till ett nej från arbetstagarens sida i slutet av processen.

Sverige har flest singelhushåll i Europa, vilket kan påverka jämförbarheten med andra länder (Eurostat, 2021). Andelen som bor hemma varierar även över landet, där unga i exempelvis Stockholm kan ha svårare att köpa ett eget hem än i glesbygden, vilket kan påverka synen på möjligheten att arbeta hemifrån.

5.3 Viss skillnad mellan män och kvinnor

Det finns en skillnad mellan andelen kvinnor (60 procent) och män (54 procent) som är villiga att arbeta på en arbetsplats som inte erbjuder möjligheten till distansarbete. Skillnaden är relativt liten. I många statistiska analyser kan en sådan marginal inte anses vara statistiskt signifikant, särskilt om storleken på urvalet är stor. Skillnaden är dock i linje med flera internationella studier som också visar att kvinnor har en något högre preferens för distansarbete (Arntz m.fl. 2022).

Över lag är skillnaderna i svarsalternativ för små mellan män och kvinnor för att säga med säkerhet att skillnaden är betydelsefull eller om den skulle ändras om 1 000 nya personer tillfrågades.

Preferenser för distansarbete eller kontorsarbete kan variera betydligt bland individer, oavsett kön. Faktorer som arbetsroller, personliga omständigheter och behov av balans mellan arbete och fritid spelar en betydande roll i dessa preferenser. Det finns också en skillnad i var män och kvinnor arbetar, och om vi hade kunnat kontrollera för "sektorrelaterade frågor" kunde resultaten ha varit annorlunda.

6. Slutsatser

Det är viktigt att komma ihåg att preferenser och åsikter kring distansarbete kan variera kraftigt mellan olika åldersgrupper. Preferenser kan bero på olika faktorer, såsom individuella arbetsuppgifter, personliga omständigheter och individuella arbets sätt. Vissa unga människor kan föredra att vara på kontoret, eftersom de värdesätter möjligheten till fysisk social interaktion och samarbete. Andra kan föredra att fortsätta arbeta på distans eftersom de uppskattar flexibiliteten och bekvämligheten det innebär att kunna anpassa sin arbetsmiljö efter egna behov.

Vissa äldre anställda kan föredra att återvända till kontoret eftersom de är vana vid en traditionell arbetsmiljö och uppskattar den strukturen. Andra anställda kan föredra att arbeta på distans för att undvika eventuell smittorisk eller av andra hälsoskäl.

Det är viktigt att arbetsgivare tar individuella preferenser i beaktande och utifrån arbetsplatsens förutsättningar skapar flexibla arbetsmodeller som kan tillgodose olika behov och önskemål. En mångfald av sätt att arbeta på kan vara fördelaktigt för att främja en positiv arbetsmiljö och produktivitet oavsett ålder.

Vissa anställda har efter pandemin valt att återvända till kontoret på heltid, medan andra föredrar att fortsätta arbeta på distans eller i en hybridmodell som kombinerar kontors- och distansarbete. Det finns ingen universallösning, och arbetsgivare kan behöva anpassa sig och erbjuda flexibilitet för att möta de olika behoven och önskemålen hos sina anställda. Det är värt att notera

Vem vill jobba hemifrån?

att pandemin har påskyndat vissa förändringar i arbetsmiljön, inklusive en ökad acceptans av distansarbete och en större betoning på flexibilitet.

Referenser

- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2022). *Working from home around the world* (No. w30446). National Bureau of Economic Research.
- Allstrin, S., Grafström, J., Stern, C., & Weidenstedt, L. (2021). 12 punkter om distansarbete efter Covid-19. Ratio.
- Allstrin, S., Grafström, J., Stern, L., & Weidenstedt, L. (2022). Managing Work from Anywhere: Six Points to Consider for HR Professionals. Ratio, Näringslivets Forskningsinstitut.
- Angelici, M. & P. Profeta (2020). "Smart-Working: Work Flexibility without Constraints". CESifo Working Papers 8165.
- Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2022). Working from home, hours worked and wages: Heterogeneity by gender and parenthood. *Labour Economics*, 76, 102169.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & J. Weytjens (2020). "The COVID-19 Crisis and Remote work: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes". Discussion paper Series No. 13229, IZA Institute of Labor Economics.
- Barrero J. M., Bloom, N. & S. J. Davis (2020). "Why Working From Home Will Stick". Working Paper No. 2020-174. Becker Friedman Institute.
- BCW (2022). Expectations at Work: How changing employee expectations are impacting talent attraction and retention. BCW Change. https://www.bcw-global.com/p/expectations-at-work?success=184186#form_184186 [accessed 16 June 2023]
- Brower, T., (2022). What Leaders Are Getting Wrong About The Return To The Office. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2022/12/04/what-leaders-are-getting-wrong-about-the-return-to-the-office/> [accessed 16 June 2023]
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & H. Y. TuYe (2020). "COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data". NBER Working Paper No. 27344. National Bureau of Economic Research.
- Carli, L. L. (2020). "Women, Gender Equality and COVID-19". *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8): 647–655.
- Castellum, 2023. Future working life 2023. 4000 office workers in Sweden, Denmark and Finland have had their say. Stockholm.
- Cisco (2022). Employees are ready for hybrid work, are you? Cisco Global Hybrid Work Study 2022. https://www.cisco.com/c/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study.html [accessed 16 June 2023].
- Crisuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F. & G. Nicoletti (2021). The Role of Remote work for Productivity and Well-Being During and Post-COVID-19: Key Highlights of an OECD Survey Among Managers and Workers. OECD. Global Forum on Productivity.
- de Abreu e Silva, J. (2022). Residential preferences, telework perceptions, and the intention to telework: insights from the Lisbon Metropolitan Area during the COVID-19 pandemic. *Regional Science Policy & Practice*, 14, 142-161.

- Deloitte, (2021). 7.5 million UK workers hoping to work from home permanently once lockdown restrictions have lifted. <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/press-releases/articles/7-5-million-uk-workers-hoping-to-work-from-home-permanently-once-lockdown-restrictions-have-lifted.html>
- Drašler, V., Bertoncelj, J., Korošec, M., Pajk Žontar, T., Poklar Ulrih, N., & Cigić, B. (2021). Difference in the attitude of students and employees of the University of Ljubljana towards work from home and online education: lessons from COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(9), 5118.
- Dua, A., Ellingrud, K., Kirschner, P., Kwok, A., Luby, R., Palter, R., Pemberton, S., (2022). Americans are embracing flexible work – and they want more of it. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it/#/> [accessed 16 June 2023]
- Eurostat, (2021). How many single-parent households are there in the EU? <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210601-2>
- Flex (2023). The Flex Report: Q2 2023. Flex Index by Scoop. <https://www.flex.scoopforwork.com/stats> [accessed 16 June 2023].
- Future Forum (2022). Fall 2022 Future Forum Pulse. <https://futureforum.com/research/pulse-report-fall-2022-executives-feel-strain-leading-in-new-normal/> [accessed 19 June 2023].
- Gittleman, M. (2022). The "great resignation" in perspective. *Monthly Labor Review*.
- Gosling, W., & Coppola, M. (2020, October 22). *5 Ways COVID-19 Impacted the European Workforce*. *Deloitte Insights*. Deloitte Insights. July 6, 2023. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/impact-covid-19-european-workforce.html>
- Grunau, P., Wolter, S., Bellman, L. & M. Dijst (2017). "ICT and Actual Working Time in Germany". *Management Revue*, 28(3): 359-374.
- Hensher, D. A., Balbontin, C., Beck, M. J., & Wei, E. (2022). The impact of working from home on modal commuting choice response during COVID-19: Implications for two metropolitan areas in Australia. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155, 179-201.
- Hiselius, L. W. & P. Arnfalk (2021). "When the Impossible Becomes Possible: COVID-19's Impact on Work and Travel Patterns in Swedish Public Agencies". *European Transport Research Review*, 13(17).
- Lebowitz Shana, Marguerite Ward, Emily Canal, Rebecca Knight, and Alexandra York (2023). Here's a list of major companies requiring employees to return to the office. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/companies-making-workers-employees-return-to-office-rto-wfh-hybrid-2023-1?r=US&IR=T>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., Robinson, O. (2021). The future of work after Covid-19. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/#/> [accessed 15 June 2023]
- Microsoft, 2021. The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>. [accessed 16 May 2023]
- Miller and Yar, (2019). Young People Are Going to Save Us All From Office Life. *New York Times*. Published Sept. 17, 2019. <https://www.nytimes.com/2019/09/17/style/generation-z-millennials-work-life-balance.html>

- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2022). The COVID-19 crisis and telework: a research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*, 23(4), 729-753.
- Parry, J., Young, Z., Bevan, S., Veliziotis, M., Baruch, Y., Beigi, M., ... & Tochia, C. (2021). Working from home during the COVID-19 lockdown: Transitions and tensions.
- Ramani, A., & Bloom, N. (2021). *The Donut effect of COVID-19 on cities* (No. w28876). National Bureau of Economic Research.
- Russo, D., Hanel, P. H. P., Altnickel, S. & N. van Berkel (2021). "Predictors of Well-Being and Productivity Among Software Professionals During the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study". *Empirical Software Engineering*, 26(4).
- Sevilla, A. & S. Smith (2020). "Baby Steps: The gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic". Discussion paper No. 13302. IZA Institute of Labor Economics.
- Stefaniec, A., Brazil, W., Whitney, W., & Caulfield, B. (2022). Desire to work from home: Results of an Irish study. *Journal of Transport Geography*, 104, 103416.
- Tahlyan, D., Said, M., Mahmassani, H., Stathopoulos, A., Walker, J., & Shaheen, S. (2022). For whom did telework not work during the Pandemic? understanding the factors impacting telework satisfaction in the US using a multiple indicator multiple cause (MIMIC) model. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 155, 387-402.

Ratio är ett tvärvetenskapligt
forskningsinstitut som forskar
om företagandets villkor.

www.ratio.se



RATIO