



Tillbaka till kontoret

Vad som står på spel när företag nu begränsar distansarbetet

Oktober, 2024



Sveriges
Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	5
Återgång till kontoren	6
Företagens lönsamhet	8
Arbetsmiljö	10
Bilpendling	13
Personalomsättning	14
Geografisk rörlighet	16
BILAGA: Uträkningsunderlag för koldioxidbesparingar till följd av minskad bilpendling	18

Författare:

Johan Kreicbergs
Torsten Kjellgren
Albert Ohlin

Sammanfattning

I denna rapport framgår att möjligheterna till distansarbete begränsas i snabb takt i många svenska företag. Många företag har på sistone initierat en så kallad *Return to Office policy*. I den svenska kontexten benämns detta *Tillbaka till kontoret-policy* (TTK). Mer än var femte fackklubb (akademikerförening) i vår undersökning uppger att det införts högre krav på kontorsnärvaro under det senaste året. I många företag planeras också skärpningar av närvarokraven inom en snar framtid.

Ofta motiveras viljan att få personalen tillbaka till kontoret med att det kan leda till högre produktivitet och större innovationskraft. Sveriges Ingenjörer anser att det finns all anledning för arbetsgivare och fackföreningar att tillsammans diskutera vilken typ av arbete som fungerar bäst på distans respektive på kontoret. Det kan variera både mellan olika branscher, arbetsplatser och för olika individer. Men att panikbromsa distansarbetsmöjligheterna och backa in i framtiden kan få omfattande negativa konsekvenser för svensk arbetsmarknad, företagets konkurrenskraft och klimatarbetet.

I den här rapporten analyseras fem områden som kan påverkas mycket av begränsningar av distansarbetet.

- Produktivitetsutvecklingen
- Arbetsmiljön
- Personalomsättningen
- Bilpendlingen
- Geografiska rörligheten

Företagens lönsamhet

I slutet av 2022 publicerade konsultfirman Boston Consulting Group en uppmärksam studie som varnade för följderna av distansarbete. Slutsatsen var att företagets utvecklingsarbete och innovationsförmåga försämrades av distansarbetet. Men dessa slutsatser har inte fått något stöd i forskningen. En studie som nyligen presenterades vid en konferens vid Stanford som utvärderat företag som begränsat distansarbetsmöjligheterna visar bland annat att:

1. Begränsningarna inte lett till högre vinster eller förbättrade aktiekurser.
2. Att begränsa distansarbetsmöjligheterna är vanligast i företag med svag lönsamhetsutveckling
3. Det är vanligare att distansarbetsmöjligheterna dras in i företag som leds av äldre manliga VD:ar.

Det finns i alla fall ingen tvekan om att distansarbete går att kombinera med en extrem innovationsförmåga. På amerikanska Nvidia, som under de senaste åren klivit fram som ett av världens mest innovativa och högst värderade företag, får medarbetarna själva välja varifrån de vill arbeta. Vad som passar bäst att utföra på kontoret respektive på distans kan variera mellan företag, arbetsuppgifter och individer. Det är viktigt att vi gemensamt mellan individ, fack och arbetsgivare försöker mejsla ut lösningar som passar bäst på respektive företag.

Arbetsmiljö

Under de senaste åren har många företag ökat antalet anställda samtidigt som de i vissa fall dragit ned på kontorsplatser i takt med att distansarbetet ökat. I vår undersökning uppger nästan 30 procent av fackklubbar att det inte finns kapacitet på deras arbetsplats för att ta emot all personal samtidigt. Även om väldigt få arbetsgivare kräver en full återgång är ofta den uttalade ambitionen med återgången att öka samverkan och utbyte mellan arbetstagarna. Då behöver kontoren klara av nära full kapacitet de dagar som arbetsgivarna vill ha sina anställda på plats. Vår medlemsundersökning visar dessutom att nästan var fjärde ingenjör redan i dag anser att arbetsmiljön är bättre på distansarbetsplatsen än på kontoret. Om kontoret ska kunna konkurrera med hemarbetsplatsen behöver arbetsmiljön vara bättre, för att kompensera för restiden till kontoret.

Personalomsättning

Det finns en uppenbar risk att de företag som nu kräver högre kontorsnärvaro kommer att få svårare att både rekrytera och behålla personal. Studier baserade på amerikanska data visar att företag som begränsat möjligheterna att distansarbeta har fått svårare att behålla erfaren personal. Det är sannolikt att vi kommer att få se en likadan utveckling här i Sverige. En enkätundersökning som genomfördes 2022 visade att av Sveriges Ingenjörers medlemmar skulle 45 procent söka nytt jobb om deras arbetsgivare tog bort möjligheten till distansarbete.

Bilpendling

En snabb indragning av distansarbetsmöjligheterna skulle också få konsekvenser för våra utsläpp av fossila bränslen. I den här rapporten uppskattas att de ökade utsläppen från enbart biltrafiken som skulle uppstå vid en full återgång till kontoren uppgår till ungefär 1 miljon ton koldioxid. Det är lika mycket som hela Stockholms stads egna utsläpp under 2022 eller 33 000 ton nötkött.

Geografisk rörlighet

Möjligheten till distansarbete har på kort tid utökat arbetsmarknadsregionerna och underlättat den geografiska rörligheten på arbetsmarknaden. Människor är beredda att bo längre ifrån sina arbetsplatser om de inte behöver arbetspendla dagligen. Det innebär att de i vissa fall kunnat flytta längre ifrån sina arbetsplatser men också att de kunnat utvidga sin sökradie och ta nya jobb betydligt längre ifrån sina hem. Bland Sveriges Ingenjörers medlemmar har det genomsnittliga avståndet ökat med mer än en mil sedan början på pandemin.

Att den geografiska rörligheten ökar är viktigt för hela arbetsmarknadens funktionssätt. Det innebär att växande företag får lättare att rekrytera nyckelpersonal vilket är särskilt viktigt i den period vi är nu, där många arbetsgivare uppger att deras främsta tillväxthinder är svårigheter att hitta personal med rätt kompetens.

Inledning

Sedan utbrottet av coronapandemin har distansarbete, och framförallt arbete hemifrån, blivit en självklar del av arbetslivet för många svenskar. Under andra kvartalet 2024 arbetade omkring 1,8 miljoner svenskar hemifrån. Ingenjörer är en av de yrkesgrupper som arbetar mest på distans. Över 70 procent av ingenjörerna arbetar regelbundet på distans och en stor majoritet sätter stort värde på denna möjlighet.

Under det senaste året har det ändå kommit signaler om att allt fler företag begränsat möjligheterna till distansarbete. Ofta sker detta genom en så kallad *Return to Office policy*, på svenska benämnt *Tillbaka till kontoret*-policy (TTK). Från företagets sida motiveras det ofta med att produktivitetsutvecklingen och innovationskraften förbättras när personalen är på plats.

Sveriges Ingenjörer menar att det finns all anledning att utvärdera vilken typ av arbete som sköts bäst på kontoret och vad som sköts bäst på distans. Svaren kommer inte att vara likadana för alla företag. Men en snabb och ogenomtänkt begränsning av distansarbetet kan få stora negativa konsekvenser. Ingen vinner på att backa in i framtiden.

I den här rapporten har vi kartlagt hur stor del av arbetsplatserna som begränsat distansarbetet under det senaste året och hur många som har planer för det under den närmaste tiden. Vi analyserar också vilka negativa konsekvenser en ogenomtänkt TTK skulle ha. Under de senaste åren har många företag krympt sina kontorsytor samtidigt som de ökat antalet anställda vilket innebär att dessa företag inte har kapacitet för att all personal ska vara på arbetsplatsen samtidigt. Effekterna på produktiviteten av kontorsnärvaro måste också utvärderas och kan vara olika för olika typer av verksamheter. Ökad kontorsnärvaro kommer också ha negativa konsekvenser för klimatet genom den ökade bilpendlingen. De företag som begränsar möjligheterna till distansarbete kommer få svårare att behålla sin nyckelpersonal. Det finns också en risk för att den geografiska rörligheten på arbetsmarknaden minskar.

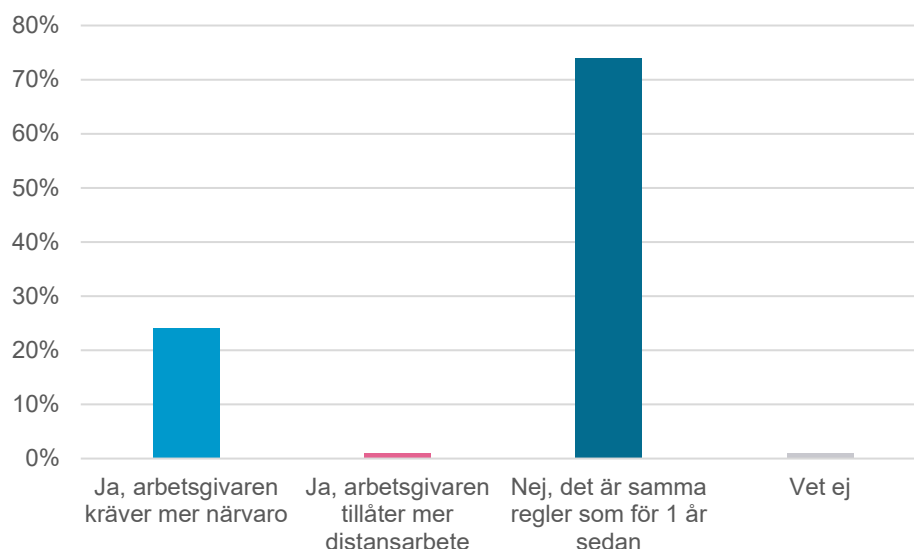
Slutsatserna i rapporten bygger på tidigare studier, aktuell forskning och två enkätundersökningar som genomfördes i oktober 2024. Den ena är ställd till 2 000 av Sveriges Ingenjörers medlemmar och den andra till 476 fackklubbar (akademikerföreningar) på arbetsplatser i hela Sverige.

Återgång till kontoren

För att undersöka hur vanligt det är att företagen begränsat möjligheterna till distansarbete och krävt högre närvaro på arbetsplatserna har vi genomfört två enkätundersökningar under oktober 2024. Den ena har riktats till 476 av våra lokala fackklubbar och den andra till 2 000 av våra medlemmar i vår medlemspanel.¹

Av svaren framgår att på majoriteten av ingenjörernas arbetsplatser har inte möjligheterna till distansarbete begränsats. Däremot finns det en tydlig trend mot att allt fler företag vill öka kontorsnärvaron. Nära en fjärdedel av de tillfrågade lokala fackklubbarna uppger att det införts krav på ökad kontorsnärvaro under det senaste året. Endast en procent av klubbarna uppgav att möjligheterna till distansarbete hade utökats under det senaste året.

Figur 1. Jämfört med för ett år sedan, har grundregeln för distansarbete förändrats?



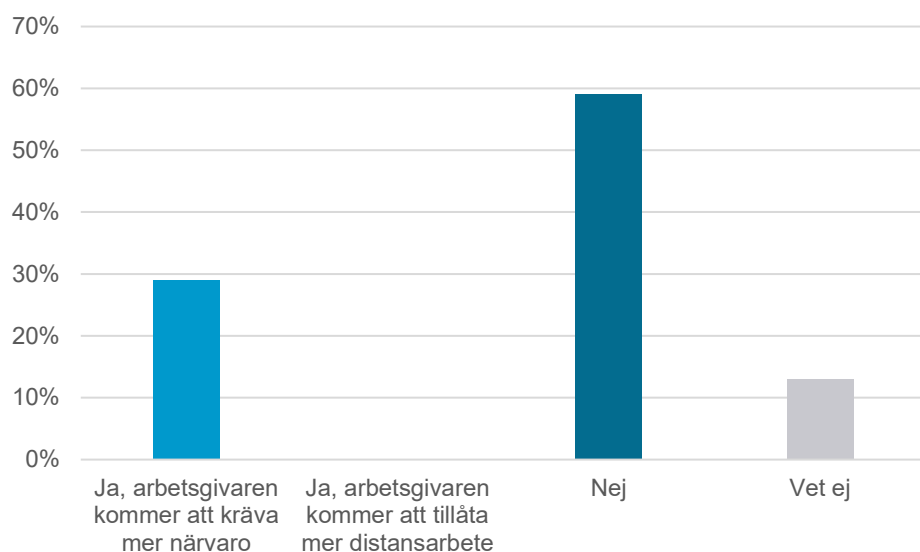
Källa: Sveriges Ingenjörers enkätundersökning till förtroendevalda, oktober 2024

Svaren från de lokala klubbarna stämmer väl överens med svaren i medlemspanelen där 27 procent uppger att arbetsgivarna ökat kraven på kontorsnärvaro under det senaste året.

Bland de arbetsplatser som redan begränsat distansarbetet finns det också i flera fall planer på ytterligare skärpa kraven på kontorsnärvaro.

¹ Svarefrekvensen i enkäten till de lokala fackklubbarna uppgick till 61 procent medan svarefrekvensen i medlemspanelen uppgick till 47 procent.

Figur 2. Har ni fått signaler om att ytterligare förändringar kring distansarbete kan vara "på gång"?



Källa: Sveriges Ingenjörers enkätundersökning till förtroendevalda, oktober 2024

På nära 30 procent av de arbetsplatser som har ökat kraven på kontorsnärvaro finns det planer på att skärpa kraven ytterligare, och inte i något fall finns det signaler om att återgå till mer tillåtande distansarbetsregler. Denna bild skiljer sig från de arbetsplatser som inte infört skärpta krav på distansarbete. På dessa arbetsplatser är det bara 10 procent av de lokala fackklubbarna som fått signaler om att möjligheterna till distansarbete ska minska.

Företagens lönsamhet

Diskussionen om lönsamheten vid distansarbete är lika gammal som förekomsten. När ekonomin öppnades upp efter pandemin men en del av distansarbetet bestod tog diskussionen ökad fart. Medan konjunkturen försämrats har distansarbetet ibland fått ta en del av ansvaret, när arbetsgivare har skyllet sämre resultat på att distansarbete inte är lika produktivt som arbete på plats.

I slutet av 2022 kritiserade konsultbolaget Boston Consulting Group distansarbetets utbredning och hävdade att det var orsaken till ökade kostnader och sjunkande resultat². Under 2024 har allt fler företag börjat kräva ökad fysisk närvaro på kontoret, inte minst i USA³. I Sverige har bland annat Ericsson valt att uppdatera sina riktlinjer för att kräva mer tid på plats, ett tillvägagångssätt som har mött kritik från Sveriges Ingenjörer⁴. Även Pensionsmyndigheten har under hösten föreslagit minskat distansarbete⁵.

I takt med att de fysiska närvarokraven har ökat har också kritiken mot dem tilltagit. Bland annat har Amazons långtgående tillbaka-till-kontoret-krav i USA anklagats för att vara ett sätt att dölja uppsägningar⁶. I närtid har det också kommit alltmer forskning som tyder på att ökade närvarokrav har begränsad, eller till och med negativ, effekt på prestationer och lönsamhet.

TTK-krav är vanligare efter en tid av dåliga resultat och dålig utveckling på aktiemarknaden, konstaterade nyligen en amerikansk studie⁷. En annan studie, av stora börsnoterade bolag i USA går ett steg längre och skriver att TTK-policys är ett sätt för chefer att skylla dåliga resultat på sina anställda och att få ökad kontroll över arbetsplatsen⁸. Ofta drivs processerna igenom av äldre, manliga chefer.

Ingen av studierna kunde däremot hitta några statistiskt säkerställda förändringar i framtida resultat till följd av ökade närvarokrav. Den senare nämnda artikeln kunde däremot observera en minskad nöjdhet bland de anställda.

Minskad nöjdhet bland personalstyrkan innebär i längden ökad personalomsättning och ökade rekryteringskostnader, vilket tas upp i ett senare avsnitt i den här rapporten.

Samtidigt visar en enkätstudie av arbetstagare i Sverige, Danmark och Finland att sex av tio arbetstagare upplever att de är mer produktiva på distans än vad de är på plats⁹.

² <https://www.di.se/nyheter/distansarbete-ger-katastrofresultat-plagsamt-tydligt/>

³ <https://www.cbsnews.com/news/return-to-work-in-office-2025/>

⁴ <https://www.borskollen.se/nyheter/27/nya-riktlinjer-for-ericssons-personal-maste-vara-mer-pa-kontoret>

⁵ <https://www.publikt.se/nyhet/pensionsmyndigheten-vill-minska-distansarbetet-kraftigt-26504>

⁶ <https://fortune.com/2024/10/02/amazon-rto-layoffs-in-disguise-andy-jassy/>

⁷ Flynn, Sean; Ghent, Andrea C.; Nair, Vasudha (2024) Determinants and Consequences of Return to Office Policies, *Cornell and Utah Research Paper*

⁸ Ding, Yaye; Ma, Mark S. (2024) Return-to-office mandates, *Pittsburg Research Paper*

⁹ <https://www.castellum.se/radgivning/framtidens-arbetsliv/rapport-2024/flexibilitet/>

Det går alltså att konstatera att trots att TTK-policys breder ut sig med ökad effektivitet som mål, att det är långt ifrån klarlagt att det faktiskt har några positiva effekter på resultat. Däremot riskerar det leda till minskad nöjdhet bland de anställda och ökade utgifter till följd av rekryteringskostnader när arbetstagare söker sig till arbeten som erbjuder större flexibilitet.

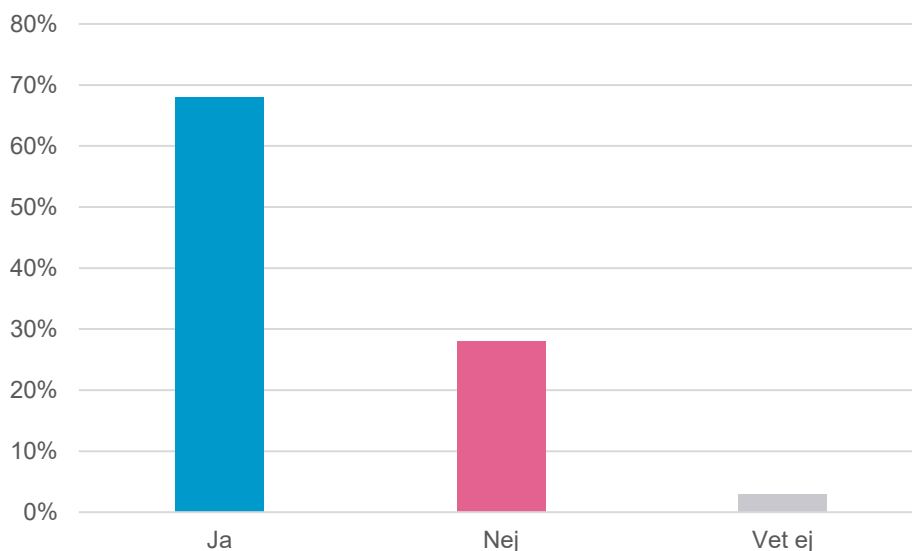
Precis som i andra aspekter på arbetsmarknaden är det bäst att distansarbetsvillkoren mejslas fram i dialog mellan individ, fack och arbetsgivare, i stället för att komma som ett ensidigt krav från arbetsgivaren. På så sätt kan hänsyn tas till individuella, uppgifts- eller verksamhetsrelaterade förutsättningar.

Arbetsmiljö

En utmaning med TTK på företagen är att det ställer ökade krav på arbetsmiljön. Många företag har dragit ner på antalet kontorsplatser eller förflyttat arbetsplatser till mindre avskilda miljöer i takt med att distansarbetet har ökat. Därför är många kontor inte längre dimensionerade för att ta emot hela den existerande arbetsstyrkan.

Sveriges Ingenjörers medlemmar vittnar om den problematiken i en enkätundersökning, när frågan om lokalyta ställs.

Figur 3. Har arbetsgivaren tillräckligt med lokalyta för att alla medarbetare ska kunna vara på arbetsplatsen/kontoret samtidigt?

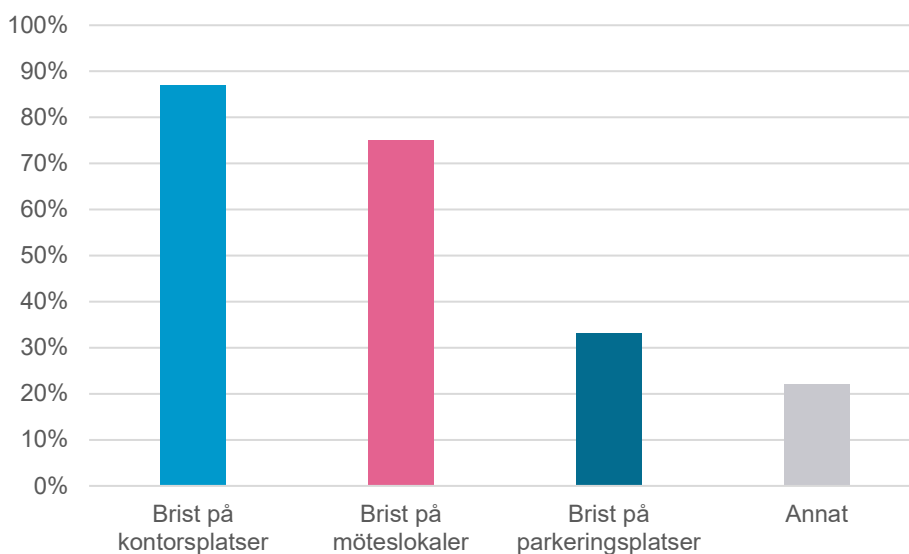


Källa: Sveriges Ingenjörers enkätundersökning till förtroendevalda, oktober 2024

I vår undersökning uppger nästan 30 procent av fackklubbar att det inte finns kapacitet på deras arbetsplats för att ta emot all personal samtidigt, vilket visas i figur 3. På motsvarande fråga till arbetande ingenjörer anser en tredjedel av ingenjörerna att deras arbetsplats inte har kapacitet att ta emot hela personalstyrkan samtidigt. Det motsvarar ungefär 130 000 ingenjörer på svensk arbetsmarknad, som upplever att deras kontor är för trånga.

På följdfrågan till de ingenjörer som upplever bristande lokalyta uppger många att det är brist på både kontorsplatser och möteslokaler vid full återgång till kontoren.

Figur 4. Vilka problem uppstår om alla arbetar på arbetsplatsen/kontoret samtidigt?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, oktober 2024 av de som svarat "Nej" på frågan "Har arbetsgivaren tillräckligt med lokalyta för att alla medarbetare ska kunna vara på arbetsplatsen/kontoret samtidigt?".

Nästan nio av tio av de som uppger bristande lokalyta tycker att inte hela arbetsstyrkan får plats på kontoren. Detta kan innebära att samtliga anställda inte är garanterade en god arbetsplats när de är inne på kontoret. De kan tvingas sätta sig och jobba på en plats som inte är ergonomisk, avskild, tyst eller som brister på andra sätt utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

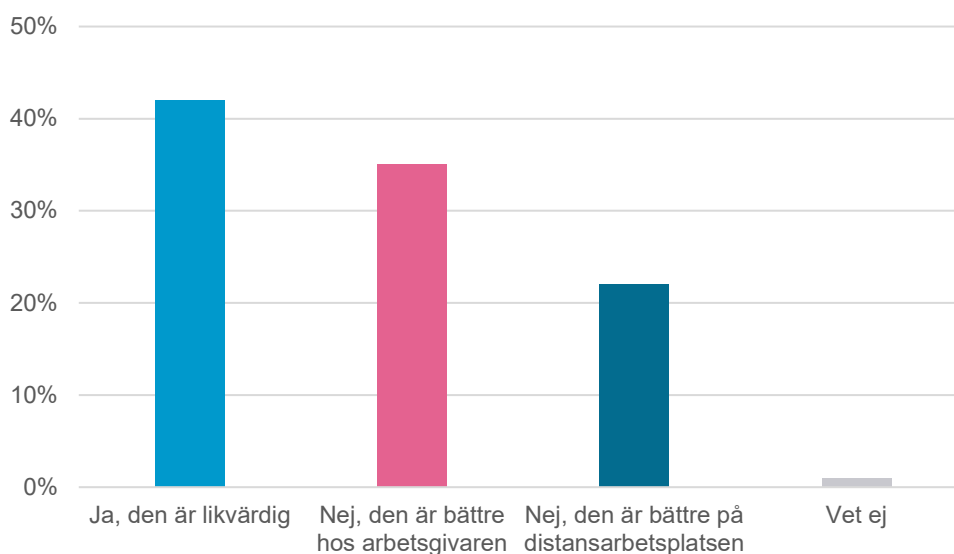
Tre fjärdedelar anser att det inte finns tillräckligt med möteslokaler. När många externa möten i dag sker digitalt krävs fler mötesrum på många arbetsplatser än för några år sedan. Arbetsplatser som i dag driver TTK får omedelbart en utmaning med att just mötesrummen inte räcker till. Detta skapar en stressig arbetsmiljö där anställda förgäves försöker hitta ett ledigt rum till sitt möte. När alla mötesrum är tagna får man i värsta fall sätta sig i köket eller någon annan miljö som vare sig är avskild, tyst eller tekniskt utrustat för ett digitalt möte.

En tredjedel av ingenjörerna i panelen menar att det är brist på parkeringsplatser. Detta kan innebära längre pendlingstid till jobbet, tidigare mornar, och mer stress i vardagslivet för de anställda.

I fritextsvaren på övrigt uppger många att det är för dålig ventilation på plats och att det är generellt stökigt i öppna kontorslandskap. Andra upplever långa toalettköer som ett särskilt trängande problem.

Det är rent av så att många av de tillfrågade distans- och hybridarbetarna upplever att de har en likvärdig eller bättre arbetsmiljö i hemmet än vad de har hos arbetsgivaren.

Figur 5. Har du en likvärdig arbetsmiljö på arbetsgivarens arbetsplats/kontor som på distansarbetsplatsen/hemarbetsmiljön?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, oktober 2024

Endast en dryg tredjedel uppger att de har bättre arbetsmiljö hos arbetsgivaren än på distans. Fyra av tio anser att arbetsmiljön är likvärdig och drygt en av fem uppger att de har bättre arbetsmiljö på distans.

För att arbetsplatsen ska kunna konkurrera med distansarbetet är det avgörande att arbetsmiljön är *bättre* på kontoret än i hemmet, annars finns det ingen anledning att göra tur-och-retur-resan till kontoret. Arbetsstagaren behöver ha incitament att komma till arbetsplatsen.

Det går såklart att hävda att en ökad TTK inte nödvändigtvis kommer att innebära att samtliga behöver vara på plats samtidigt. Men om syftet med återgången är att främja kunskapsutbyte och samverkan mellan arbetsgrupper så är det en rimlig ambition att kontoren ska kunna vara nära full bemanning under bestämda närvaro-dagar, där de anställda har god tillgång till mötesrum och har en god arbetsmiljö.

Bilpendling

Ett utbrett distansarbete kan potentiellt medföra utsläppsminskningar av växthusgaser, som konsekvens av arbetstagarnas minskade bilpendling. Att mäta de faktiska utsläppsresultaten är svårt, då utsläppsavtrycket påverkas på flera sätt, genom till exempel teknikanvändning, resesätt och energianvändning med mera¹⁰. En amerikansk studie från 2023 kunde däremot visa att hybridarbetstagare som arbetar två–fyra dagar på distans kan minska sitt koldioxidavtryck med mellan 11 och 29 procent, jämfört med bara 2 procent för den som endast arbetar en dag i veckan på distans¹¹.

Vi har gjort ett försök att uppskatta effekterna som distansarbetet har haft på utsläpp från bilpendling. Genom att ta hänsyn till det genomsnittliga avståndet till arbetet, antal distansarbetsdagar per år, distansarbetets utbredning, bilpendlingsförekomsten och genomsnittliga bilutsläpp går det att göra en ungefärlig uppskattning på hur mycket utsläpp som besparas genom distansarbete jämfört med arbete på plats.

I tabellen nedan redovisas underlaget för en sådan uträkning¹².

Tabell 1. Underlag för uträkning av koldioxidbesparingar till följd av minskad bilpendling

Arbetsdagar på distans, per vecka	2,49
Arbetsdagar per år	204
<i>varav på distans</i>	101,6
Distansarbetstagare, avrundat	1 900 000
Avstånd till arbetsplatsen, i km, 2024	53
Avstånd till arbetsplatsen, i km, 2019	44
Andel arbetsresor med bil	60%
Resor till eller från arbetet per år, ständigt närvaro	408
<i>varav med bil</i>	244,8
Resor till eller från arbetet per år, distansarbetare	204,8
<i>varav med bil</i>	122,9
Gram koldioxid per kilometer	126
Utsläpp från bilpendling, ton koldioxid	
vid ständigt närvaro,	2 578 625
vid möjlighet till distansarbete	1 559 248
Skillnad	1 019 377

Utsläppsminskningen beräknas alltså till ungefär 1 000 000 koldioxid per år. Det motsvarar exempelvis 33 000 ton nötkött eller Stockholms stads totala egna utsläpp under år 2022¹³.

¹⁰ <https://hbr.org/2022/03/is-remote-work-actually-better-for-the-environment>

¹¹ <https://news.cornell.edu/stories/2023/09/lifestyle-impacts-green-benefits-remote-work>

¹² För mer information, se bilaga.

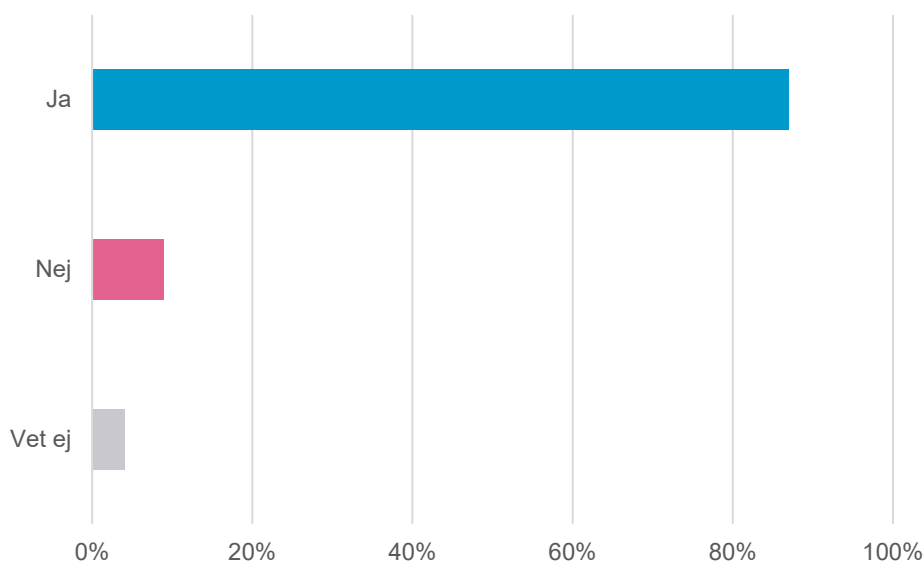
¹³ Klimatkollen

Personalomsättning

Att arbeta delvis eller huvudsakligen hemifrån är något många har vant sig vid. Det uppskattas hos många då det kan underlätta vardagspussel och frigöra mer fritid som följd av utebliven pendling. Om företag går fram med kraftiga begränsningar av distansarbetet kommer många anställda se det som att en uppskattad och central personalförmån plötsligt försvinner. Det kan få konsekvenser.

I en medlemsenkät som Sveriges Ingenjörer genomförde 2022 slog 9 av 10 medlemmar fast att det var viktigt med möjligheten att kunna jobba på distans.

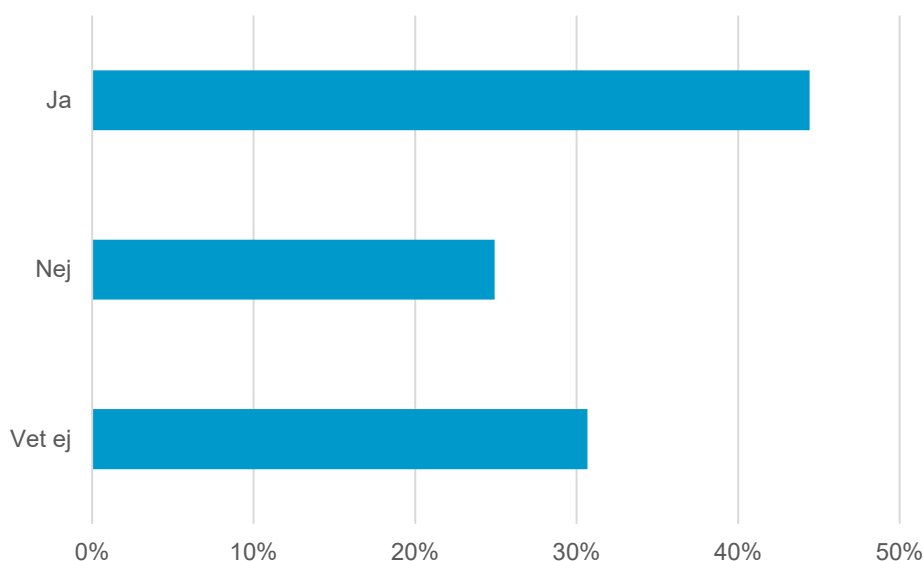
Figur 6. Är möjligheten till distansarbete viktigt för dig?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, april 2022

Att möjligheten till distansarbetet inte bara uppskattas, utan anses vara en viktig faktor för ingenjörer, råder det således inga tvivel om. Det företag som går från att tillåta distansarbete till att förbjuda det, eller kraftigt begränsa det, riskerar kompetensflykt. Cirka hälften av Sveriges Ingenjörers medlemmar svarade i samma enkät 2022 att de skulle söka sig till ett annat jobb om deras nuvarande arbetsgivare inte skulle tillåta distansarbete.

Figur 7. Om din nuvarande arbetsgivare inte alls skulle tillåta distansarbete, skulle du då söka ett annat jobb?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, april 2022

För de ingenjörer som efter pandemin tog ett jobb långt bort från bostaden med villkoret att de kunde jobba mycket på distans kan företagets förändring leda till att man söker sig vidare till ett annat jobb. Antingen en arbetsplats som ligger närmare hemmet, alternativt ett företag som alltjämt tillåter mycket distansarbete. I ett skede när fler företag kräver närvaro på arbetsplatsen dagligen blir fortsatta möjligheter till distansarbete på andra företag en konkurrensfördel.

I USA har forskning redan kunnat slå fast att en drastisk TTK-policy blir en konkurrensnackdel för företag som vill attrahera högkvalificerad arbetskraft. En studie undersökte 756 företag, där 8 av 10 företagsledare slog fast att de tappat kompetenta medarbetare som direkt följde av TTK-policyn som införts¹⁴.

Det är ingen vild gissning att en liknande trend skulle kunna äga rum i Sverige om företag går fram med drastiska begränsningar av distansarbetet. Ingenjörer är en hett eftertraktad grupp. Arbetslösheten ligger runt 1 procent. Teknikutveckling, klimatomställning, upprustning av försvaret, svensk industris frammarsch, och "det svenska IT-undret" är några av de processer som gör att efterfrågan på ingenjörer är mycket stor. När många ingenjörer anser att möjligheten till distansarbete är mycket viktig för dem, och med vetskapen om att de tillhör en eftertraktad grupp på arbetsmarknaden, så kan strikta TTK-policys leda till kompetensflykt från företagen.

¹⁴ [How Return To Office Policies Are Impacting Employees In 2024 \(forbes.com\)](https://www.forbes.com)

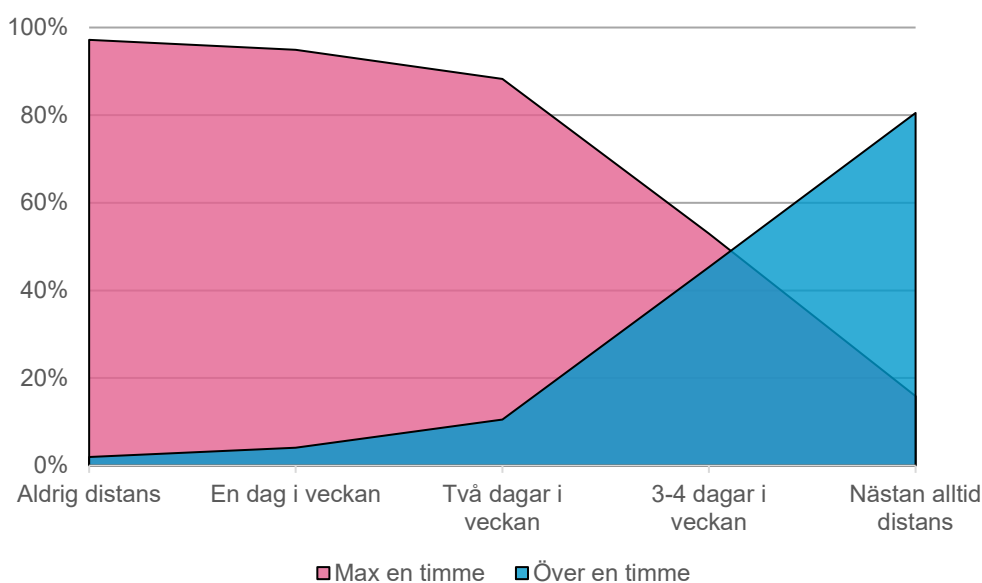
Geografisk rörlighet

Det utbredda distansarbetet har fungerat som en motor för ökad geografisk rörlighet på arbetsmarknaden och bostadsmarknaden. Sveriges Ingenjörer har i flera tidigare rapporter undersökt hur distansarbetet har påverkat medlemmarnas boendeort, arbetsplats, och avståndet däremellan. Det visade sig att det genomsnittliga avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen har ökat med en mil för medlemmarna sedan coronapandemins utbrott.

Det finns gott om exempel på ingenjörer som har bytt till ett nytt jobb där arbetsplatsen ligger längre bort från hemmet än det förra jobbet. Många ingenjörer har också valt att flytta bort från storstan till en mindre ort, exempelvis till fritidshuset eller till orten där man har familj och släkt, men samtidigt kunnat behålla jobbet i storstan. Förutsättningen för båda dessa trender har varit goda möjligheter till distansarbete.

Som diagrammet nedan visar så är det ytterst få ingenjörer som accepterar en pendlingstid till jobbet på över en timme enkel väg om möjligheten till distansarbete är begränsad. Men om distansarbete tillåts 3–4 dagar i veckan så accepterar hälften av ingenjörerna en sådan pendlingstid.

Figur 8. Andelen ingenjörer som kan tänka sig att pendla över en timme till arbetet, givet hur många distansarbetsdagar som arbetsgivaren tillåter



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, mars 2024

Distansarbetet har med andra ord bidragit till en större geografisk rörlighet. Det har luckrat upp arbetsmarknadsregionerna, påverkat bostadspriser och möjliggjort stora efterlängtade livsbeslut för många. Om företag nu på bredare front begränsar möjligheterna till distansarbete kan det med andra ord få stora konsekvenser.

Att som företag gå från att tillåta mycket distansarbete till en TTK-policy kan ske snabbt. Över en natt kan då förutsättningarna radikalt förändras för de anställda. Men stora livsbeslut

som anställda har tagit, som gjorts utifrån förutsättningen att distansarbete tillåts, är mer trögörliga processer som är svåra att bara vrida tillbaka.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det bra att arbetsmarknadsregionerna utökas och att rörligheten på arbetsmarknaden ökar. Det jämnar ut oskäliga löneskillnader och underlättar företagens möjligheter att hitta rätt kompetens. Det finns ingenjörer som till följd av distansarbetet har kunnat behålla sina jobb men flyttat från storstan till andra orter långt från hemstaden, tillsammans med partner och barn. Där kan partnern ha fått ett bättre jobb, vilket är en vinst för både den familjen och för samhället. Samtidigt har distansarbetares flyttmönster berikat flera kommuner runtom i landet, med skatteintäkter och konsumtion lokalt.

Om företag på bred front börjar begränsa distansarbetet kommer många arbetstagare tvingas säga upp sig från sina jobb. Familjen ställs då inför valet att ofrivilligt byta arbete eller att deras partner behöver byta arbete, sannolikt till något som försämrar familjens matchning mot arbetsmarknaden.

Ett utbrett distansarbete är därför viktigt för matchningen på arbetsmarknaden, och en förutsättning för att många familjer inte ska behöva lämna hus och hem.

BILAGA: Uträkningsunderlag för koldioxidbesparingar till följd av minskad bilpendling

Distansarbete

Enligt SCB:s månatliga arbetskraftsundersökning arbetade 1,9 miljoner arbetstagare i Sverige hemifrån i någon utsträckning i maj 2024¹⁵. Det motsvarar ungefär 40 procent av den totala mängden sysselsatta. I en medlemsundersökning från Sveriges Ingenjörer från mars 2024 kunde vi konstatera att knappt tre fjärdedelar av ingenjörerna arbetar på distans i någon utsträckning. De som arbetar på distans arbetar i genomsnitt knappt hälften av dagarna i veckan på distans¹⁶.

I och med att tjänstemännens arbete i större utsträckning ger förutsättningar för arbete på annan plats vet vi att distansarbete är vanligare bland tjänstemän än bland arbetare¹⁷. Avseende distansarbetets omfattning låter vi därför de distansarbetande ingenjörerna vara representativa för samtliga arbetstagare som arbetar på distans i någon utsträckning.

Arbetsdagar per år

Enligt Svenskt Näringslivs Ekonomifakta arbetade tjänstemän och arbetare i genomsnitt 204 dagar år 2023¹⁸. Det är arbetsåret inklusive frånvaro för semester, sjukdom, föräldra- och studieledighet och annan ledighet. Sannolikt har distansarbetstagare färre sjuk- och VAB-dagar än de som arbetar helt på plats, men det är svårt att uppskatta i vilken omfattning det gäller efter pandemin. Effekterna av detta för totalen bedöms vara mycket små. Vi räknar därför med att antal arbetsdagar inte skiljer sig mellan arbetstagare som arbetar på distans i någon utsträckning och övriga arbetstagare.

Avstånd till arbetsplatsen

En analys från Sveriges Ingenjörer har fastslagit att det genomsnittliga avståndet till arbetsplatsen för ingenjörer har ökat från 44 kilometer år 2019 till 53 kilometer år 2024¹⁹. Om förutsättningarna till distansarbete inte hade förändrats så drastiskt som de gjorde under Coronapandemin (2020–2022) hade den här förändringen sannolikt inte skett. Vi räknar

¹⁵ SCB (2024) *Statistikdatabasen*, Rubrik: Sysselsatta 15-74 år (AKU), 1000-tal efter arbete hemifrån (referensveckan), kön, ålder och månad [hämtas från: www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM0401_AM0401/NAKUHemAlderM/]

¹⁶ Sveriges Ingenjörer (2024) *Distansarbetesrevolutionen*, April 2024, [hämtas från: <https://www.sverigesingenjorer.se/opinion-och-press/opinion/rapporter/>]

¹⁷ Bl.a. SCB (2022) *Arbete hemifrån vanligast bland statligt anställda kvinnor under corona-pandemin*, 13 september 2022, [<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku---tema-hemarbete-under-coronapandemin/>]

¹⁸ Ekonomifakta (2024) *Sjukfrånvaro*, [hämtas från: https://www.ekonomifakta.se/sakomraden/arbetsmarknad/ovrigt-arbetsmarknad/sjukfranvaro_1209179.html]

¹⁹ Sveriges Ingenjörer (2024) *Distansarbetesrevolutionen*, April 2024, [hämtas från: <https://www.sverigesingenjorer.se/opinion-och-press/opinion/rapporter/>]

därför med att snittavståndet till arbetsplatsen hade varit densamma som 2019 års nivåer om inte distansarbetet hade varit möjligt. Vidare antar vi att Sveriges Ingenjörers medlemmars medelavstånd till arbetsplatsen är representativt för arbetstagare som arbetar på distans.

Andel bilpendling och medelutsläpp

Enligt ett PM från 2020 från myndigheten Trafikanalys genomförs cirka 60 procent av alla arbetsresor i Sverige med bil²⁰. Datan är från innan pandemin vilket gör att det ska behandlas med viss försiktighet. Däremot så har en nyare rapport från konsultföretaget WSP visat att andelen bilpendlare i Stockholm inte har förändrats nämnvärt sedan pandemins avslut jämfört med innan – möjligtvis har det ökat något till en dryg tredjedel av alla resor²¹. Då vi letar efter ett medelvärde för hela landet och vi vet att färre andel resor görs med bil i storstäderna räknar vi med att andelen arbetsresor som genomförs med bil fortfarande är 60 procent bland distansarbetstagarna.

Vad gäller utsläpp per kilometer visar preliminära siffror från Trafikverket att genomsnittsutsläppet för samtliga personbilar år 2023 var 126 gram/km. Vi antar att detta även är representativt för distansarbetstagare.

²⁰ Trafikanalys (2020) *Förvärsarbetande och deras arbetsresor*, PM 2020:6, s. 14, [hämtas från: <https://www.trafa.se/etiketter/transportovergripande/forvarvsarbetande-och-deras-arbetsresor-9910/>]

²¹ WSP (2022) *The mobility study 2022: Travel habits before and after the pandemic – a comparison of the Nordic capitals*, [hämtas från: <https://www.wsp.com/sv-se/nyheter/2023/nya-pendlingsvanor-i-sparen-av-distansarbete-ny-nordisk-jamforelse>]



Sveriges
Ingenjörer