

Distansarbete är här för att stanna – är staten redo?

– En rapport om distansarbete från Fackförbundet ST



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST april 2025
Referens/författare: Martina Cras
Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Artikelnummer:0033

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Om undersökningen | 1 |
| Sammanfattning | 2 |
| Flexibiliteten som distansarbete möjliggör är självklar | 3 |
| Fördelar med distansarbete | 4 |
| Nedslag på tre myndigheter och i en sektor | 6 |
| Arbetsförmedlingen | 6 |
| Försäkringskassan | 6 |
| Skatteverket | 7 |
| Inom universitet och högskolesektorn | 8 |
| Avslutande reflektion | 8 |
| Stora skillnader i upplevelsen av distansarbete | 9 |
| Alla ser fördelar med distansarbete | 10 |
| Chefer tycker det är tråkigare att sitta hemma | 11 |
| Slutsats – Det flexibla arbetslivet är vägen framåt | 12 |
| Distansarbete måste bygga på frivillighet | 12 |
| Distansarbete kräver tillit | 13 |
| Referenslista | 14 |

***"Att få jobba på distans
är en dröm som har
gått i uppfyllelse efter
30 års arbete"***

Kvinna, 50-66 år,
Pensionsmyndigheten

Om undersökningen

Detta är en rapport från Fackförbundet ST, det största fackförbundet inom statlig verksamhet med 100 000 medlemmar. Fackförbundet ST har medlemmar på statliga myndigheter och verk, bolag med statligt uppdrag samt universitet, högskolor och statligt finansierade stiftelser.

Rapporten bygger främst på resultat från Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning från 2024 och intervjuer från förtroendevalda på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket och universitet och högskola under mars 2025. Förtroendevalda som arbetar på olika ställen runt om Sverige på dessa myndigheter har intervjuats om hur distansarbete fungerar på respektive myndighet.

Arbetsmiljöundersökningen från 2024 bestod av enkätundersökningen som skickades till samtliga Fackförbundet STs yrkesverksamma medlemmar 9-23 april 2024. Drygt 60 000 medlemmar mottog enkäten och 22 328 medlemmar besvarade den. Det motsvarar en svarsfrekvens på 38 procent. Undersökningen genomfördes i samarbete med analys- och undersökningsföretaget Novus. Resultaten är viktade mot Fackförbundet STs medlemsregisters uppgifter vad gäller män och kvinnor samt ålder och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden.

Sammanfattning

Sedan coronapandemin 2020 har distansarbete blivit vanligt på många arbetsplatser i Sverige. Det har fundamentalt förändrat arbetssätt, företag, organisationer och ledarskap. Anställda har utvecklat nya vanor och daglig närvaro på kontoret är inte längre en självklarhet, eftersom många arbetsuppgifter kan utföras oberoende av plats. Staten som arbetsgivare kan attrahera nya grupper genom att erbjuda bra villkor för distansarbete, vilket kan underlätta kompetensförsörjningen för staten.

Fackförbundet STs medlemmar har upplevt fördelarna med distansarbete, därför blir det svårt för arbetsgivarna att kalla tillbaka medarbetarna på ett trovärdigt sätt. Trots det sker det just nu på flera myndigheter.

Det finns många fördelar med distansarbete, såsom minskad stress, ökad koncentration och större flexibilitet. Många upplever dessutom att de är mer effektiva när de arbetar på distans. Men det finns även nackdelar, till exempel risken att arbeta för mycket, att uppleva social isolering, att ha svårare att separera arbete och fritid och att känna sig mindre delaktig i arbetsplatsens kultur.

För att skapa välmående arbetsplatser är det viktigt att anställda har inflytande över var, när och hur de arbetar. Det har hälsobringande effekter. Var arbetet utförs är inte längre det viktiga; det viktiga är att verksamhetens mål uppnås och att arbetsmiljön är bra. Däremot bör ingen bli tvingad att arbeta på distans.

Fackförbundet ST vill:

- att* det individuella inflytandet över arbetet ska öka, oavsett varifrån det utförs.
- att* alla arbetsgivare ska erbjuda sina anställda möjligheten att arbeta på distans. De som nekar distansarbete ska tydligt kunna motivera varför.
- att* alla statliga arbetsplatser ska teckna avtal som ger goda förutsättningar för distansarbete.
- att* statliga arbetsgivare vid behov ska garantera sina anställda en fysisk arbetsplats.

Nyckeltal

- 2 av 5** ser inga nackdelar med distansarbete.
- 8 av 10** tycker att minskad restid är den största fördelen med distansarbete.
- 7 av 10** upplever att det är lättare att få ihop livspusslet med distansarbete.
- 8 av 10** tycker att det är lättare att fokusera vid hemarbete.
- 1 av 3** anser att den största nackdelen med distansarbete är minskad social sammanhållning.
- 1 av 4** chefer har svårt att skilja på arbete och fritid vid distansarbete.

Flexibiliteten som distansarbete möjliggör är självklar

Det är mycket som ska hinnas med i vardagen. Det skapar stress och gör det svårt att få tiden att räcka till. Att då få möjlighet att äga och styra sin tid har blivit ovärderligt för många. Att få balans mellan de arbetsuppgifter som kräver kontakt med kollegor eller annat på arbetsplatsen, men samtidigt ha möjlighet att skapa sina egna förutsättningar hemma och slippa den stora tidsboven – restiden – är självklart en stor vinst för många. Resultaten i vår senaste arbetsmiljöundersökning visar att 41 procent inte ser några nackdelar med distansarbete, en siffra som ökat konstant sedan 2020. Antagligen för att de flesta nu har hittat balansen mellan att träffa kollegor på kontoret och kunna arbeta hemma.

När Fackförbundet ST har frågat sina förtroendevalda i avdelningsstyrelse/sektionsstyrelse visar det sig att många förtroendevalda vill att distansarbete ska tillåtas i högre grad. Arbetsgivaren har i många fall beslutat om att begränsa mängden distansarbete och beslut har inte skett i samverkan med facket.

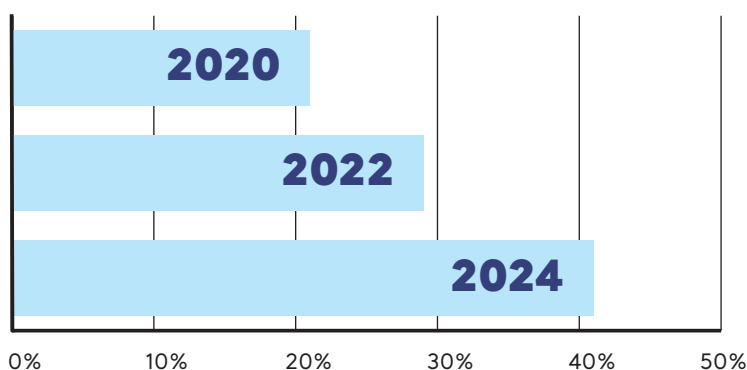
TCO lyfter i sin rapport ”Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet”¹ tidsvinster med att arbeta på distans. Många sparar i genomsnitt 15 timmar i månaden och det ger ökade möjligheter att få ihop livspusslet, minska stress och få tid till återhämtning.

Sedan 2020 har Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökningar också visat att minskad restiden är den största fördelen med distansarbete.² Det är klart att det upplevs som en stor vinst och underlättar livet.

”Den psykosociala stressen har minskat betydligt. Hade gärna haft 3 dagar distans i veckan.”

Kvinna, 50–66 år, Polisen

Början av pandemin präglades av både kreativitet och utveckling i anpassningar till distansarbetet. Både faktisk teknisk utveckling av digitala kommunikationssystem och nya arbetssätt. Men hur skapar vi gemenskap, trots fysiskt avstånd? Efter pandemin har den utvecklingen avstannat eller till och med gått tillbaka. Nu ser vi tendenser att man gör det lätt för sig och svarar att samhörighet, kreativitet och social gemenskap bara kan lösas genom fysisk närvaro på kontoret. Vi ser dock att det mer pekar på behovet av att fortsätta att utveckla dessa nya arbetsformer.



Figur 3.1. Upplever inga nackdelar med att jobba på distans.

1 TCO (2025), "Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet – Ny kunskap om distansarbete, tid och livspussel", https://tco.se/media/eech2uct/tco_tjanstemannen-och-det-flexibla-arbetslivet.pdf (hämtat 2025-04-01)

2 Fackförbundet ST (2024), "Vi är för få som ska lösa för mycket", Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/vi-ar-fa-som-ska-losa-mycket>, (hämtat 2025-04-01), Fackförbundet ST, (2022), "Hur mår anställda på statligt uppdrag?", Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/hur-mar-anstallda-pa-statligt-uppdrag>, <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/jobba-hemifran> (hämtat 2025-04-01) Fackförbundet ST, (2020), "Jobba hemifrån – Är distansarbete här för att stanna?", Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/jobba-hemifran> (hämtat 2025-04-01)

Fördelar med distansarbete

1 Bättre balans mellan arbete och privatliv: Flexibiliteten att kunna arbeta hemifrån gör det enklare för den enskilde att hantera hushålls-, barn- och familjeansvar. Det kan minska stress och förbättra livskvaliteten.

”Att få arbeta på distans är något jag mycket uppskattar, då det ger en bättre balans i livet överlag.”

Kvinna, 50-66 år, Universitet och Högskola

2 Arbeta mer fokuserat: Många medarbetare upplever att de kan arbeta mer fokuserat hemma med färre avbrott. Det kan hänga samman med att många tycker att det är jobbigt och distraherande att arbeta i kontorslandskap och aktivitetsbaserade kontor. Hemma kan medarbetaren själv anpassa sin arbetsplats efter vilka behov hen har vid olika arbetsuppgifter.

”Blir inte störd av ljud och rörelse omkring mig”

Kvinna, 40-49 år, Transportstyrelsen

3 Bättre återhämtning, mindre stress och lugnare ljudbild: Det gäller inte alla men många upplever att de får bättre återhämtning vid distansarbete.

”Enda sättet som jag känner minskad stressnivå och bättre återhämtning, men ändå kan utföra mina arbetsuppgifter”

Kvinna, 30-39 år, Arbetsförmedlingen

4 Självständigt och styra arbetet mer: Många medarbetare upplever att de kan styra sitt arbete mer när de sitter hemma och kan arbeta mer självständigt.

”Behöver inte tänka på min röstnivå när jag deltar på digitala möten. Ingen obehörig hör vad jag säger eller vad mötet handlar om då det oftast är konfidentiellt”

Kvinna, 50-66 år, Lantmäteriet

5 Minskad trafik och miljöpåverkan: En av fördelarna med distansarbete är minskade koldioxidutsläpp från pendling. Färre människor som pendlar dagligen innebär mindre trafik och därmed lägre utsläpp av växthusgaser.

”Mindre miljöpåverkan, och lägre utgifter för reskostnader.”

Man, 30-39 år, Transportstyrelsen

6 Minskad energiförbrukning på kontor: När färre människor arbetar på kontor minskar behovet av uppvärmning, kylning och belysning av stora kontorsbyggnader. Detta kan leda till betydande energibesparingar. Om fler människor arbetar hemifrån kan företag minska sina kontorsytor, vilket i sin tur minskar bygg- och underhållsrelaterade utsläpp

”Den personliga ekonomin för att inte tala om besparingarna för miljön och klimatet!”

Kvinna, 40-49 år, Universitet och Högskola

7 Bibehållen produktivitet och minskad sjukfrånvaro: Många arbetsgivare rapporterar bibehållen produktivitet samt minskad sjukfrånvaro bland anställda som arbetar på distans. Förväntan på medarbetarna att de ska jobba på distans när de är sjuka finns, men har dock minskat mellan 2022 och 2024.³

"Billigare. Mer sömn. Bättre vila. Gladare. Färre frånvarodagar"

Kvinna, 40–49 år, Kammarkollegiet

8 Ekonomiska besparingar: Både anställda och arbetsgivare kan spara pengar. Anställda sparar på minskad pendling, medan arbetsgivare kan minska kostnader för kontorsutrymmen. Arbetsgivaren sparar även pengar på att det behöver ske färre tjänsteresor och hotellnätter.

"Lite bättre ekonomi då jag slipper pendla till kontoret dessa dagar. Jag hade gärna haft distansarbete i ännu större utsträckning!"

Man, 30–39 år, Lantmäteriet

9 Förbättrad rekrytering och möjlighet till kompetensförsörjning: Arbetsgivare kan rekrytera medarbetare från ett större geografiskt område och behålla personal genom att erbjuda flexibilitet och bra villkor.

"Möjlighet till distansarbete ger en flexibilitet som är en viktig faktor när det gäller min vilja att stanna kvar på min arbetsplats."

Kvinna, 30–39 år, Universitet och Högskola

10 Tidsbesparing och bättre hälsa: Mindre stress från pendling och individen sparar tid på att pendla, enligt TCO kan det röra sig om så mycket som 15 timmar per månad, för vissa är det ännu mer. Det kan skapa bättre förutsättningar till återhämtning och motion, vilket kan förbättra den allmänna hälsan. Även om vissa upplever att de rör på sig mindre vid distansarbete.

"Behöver inte gå upp kl. 05.00 för att hinna med tåg/buss – kan sova två timmar längre."

Kvinna, 50–66 år, Riksdagen

11 Ett mer inkluderande arbetsliv: Möjligheten att jobba hemma gör att fler personer orkar arbeta heltid och högre upp i ålderna. Oavsett om det beror på familjesituation, sjukdom eller liknande.

"Att jag kan arbeta heltid trots kronisk sjukdom"

Kvinna, 40–49 år, Strålsäkerhetsmyndigheten

12 Anpassad temperatur: Ett återkommande arbetsmiljöproblem som alltid lyfts i Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökningar är att det är för varmt eller för kallt och dålig ventilation på arbetsplatsen. Hemma kan individen själv anpassa temperatur efter behov, vilket lyfts av många som en stor fördel.

"Att jag kryssat i bättre arbetsmiljö är bara för att jag kan ha det varmare hemma än det är på kontoret då jag har reumatism."

Kvinna, 50–66 år, Energimarknadsmyndigheten

Nedslag på tre myndigheter och i en sektor

Distansarbetet ser olika ut på olika myndigheter. Vi har intervjuat förtroendevalda på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket och universitet och högskolor. Inom dessa myndigheter har de allra flesta möjlighet att arbeta på distans, men hur distansarbetet organiseras ser olika ut.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har en ordning där medarbetarna kan vara 51 procent på kontor och 49 procent på distans och detta regleras på årsbasis. Medarbetaren behöver dels träffa ett individuellt avtal med chefen om distansarbete och dels kan medarbetaren lämna endast två adresser som är godkända för distansarbete, exempelvis hemmet och ett lantställe. På dessa adresser måste vissa krav uppfyllas, som tillräckligt bra internetuppkoppling.

De flesta verkar tycka det fungerar bra och det lokala facket är överens med arbetsgivaren. Utifrån ramverket bestämmer den enskilda arbetsgruppen tillsammans med chefen hur arbetet ska organiseras för att anpassa behoven för individen och gruppen. Samtidigt ser våra förtroendevalda behov att utveckla ledarskapet i en ny digital verklighet i kombination med det flexibla arbetslivet. Det behövs mer tid för att utveckla arbetssättet även framåt.

”Enda sättet som jag känner minskad stressnivå och bättre återhämtning, men ändå kan utföra mina arbetsuppgifter”

Kvinna, 30-39 år,
Arbetsförmedlingen

Försäkringskassan

Försäkringskassan bytte den 1 september 2024 till nya regler gällande distansarbete. Tidigare gällde 49 procent distansarbete och 51 procent arbete på plats, vilket reglerades på årsbasis och mängden distansarbete kunde variera vecka till vecka. Nu har myndigheten ett system med tre dagar på plats och två dagar på distans, vilket regleras på veckobasis.

I våra intervjuer med förtroendevalda medarbetare och förtroendevalda chefer framkommer att det numera är mycket mer styrt. Det finns litet utrymme för chefer att lösa arbetet så att det funkar för både individen och organisationen. Detta skapar frustration hos både medarbetare och chefer, framför allt eftersom arbetet i sig inte motiverar förändringen. Beslutet om förändring fattades av den högsta ledningen och ger små möjligheter till anpassningar för den enskilda medarbetaren. Vad som anses vara distansarbete är också mindre flexibilitet nu än tidigare. Det finns svårigheter att förstå reglerna och det skapas olika tolkningar inom myndigheten. Exempelvis tolkas reglerna av vissa att om en medarbetare börjar eller avslutar arbetsdagen i hemmet, ses det som att hela dagen har varit distansarbete, även om medarbetaren har varit på kontoret större delen av dagen.

Hur förutsättningarna för distansarbete har ändrats skapar frustration i chefsleden så väl som bland medarbetarna.

Uppfattningen från de förtroendevalda vi har pratat med är att förändringen beror på orsaker som egentligen inte kan motiveras utifrån övrigt arbetssätt. Exempelvis sekretessproblem för de som arbetar utanför kontoret, så kallade skalskyddet, uppges vara en orsak. Trots att många utför arbete på platser utanför kontoret oavsett om medarbetaren arbetar på distans eller ej, vilket gör att sekretess och säkerhet måste hanteras oavsett distansarbete

Frågan om att vara på plats är en arbetsmiljöfråga och meningen är chefen ska se alla sina medarbetare. Samtidigt som myndighetens arbete inte är geografiskt organiserat, utan en chef kan vara chef över medarbetare som sitter i helt olika delar av landet. Det vill säga medarbetare träffar inte sin chef bara för att hen åker in till sitt kontor. De närmaste kollegorna kan också sitta utspridda så den sociala gemenskapen uppnås inte med nödvändighet bara för att medarbetare befinner sig på kontoret. Ledningen vill också att medarbetare ska lära av varandra men i många fall befinner sig kollegor på olika geografiska platser. Kontoret i sig är ingen knutpunkt.

Den sociala gemenskapen blir bättre för de som befinner sig just det lokala kontoret, men på bekostnad av de anställdas makt över sitt arbete och tid. Samtidigt som det upplevs saknas innovation och tid till utveckling av arbetssätt i den nya digitala arbetslivet som även inbegriper distansarbete. Det är sagt att det ska komma en uppföljning på det nya reglerna för distansarbete men det har ännu inte skett.

"Arbetsgivaren är missnöjd med att vi arbetar på distans, övervakar inpassering på kontoret och hänvisar till att vi (kollektivt) misskött distansavtalet och planerar att minska möjligheten till distansarbete, jag upplever kontroll och maktutövande från ledningen som inte är väl motiverat utifrån våra mål; produktion."

Kvinna, 30-39 år,
Försäkringskassan

Skatteverket

Skatteverket bytte den 1 november 2024 till nya regler gällande distansarbete. Tidigare träffade varje medarbetare ett individuellt avtal med arbetsgivaren om distansarbete, exempelvis 49 procent på distans och 51 procent på kontoret. Andelen distansarbete avgjordes mellan chef och medarbetare. Detta reglerades och följdes upp på årsbasis, och mängden distansarbete kunde variera vecka till vecka. Nu har myndigheten ett system med tre dagar på plats och två dagar på distans, vilket regleras på veckobasis. Dagarna får inte delas upp och likt Försäkringskassan tolkar cheferna reglerna olika hårt. Reglerna är nästan identiska med de som införts på Försäkringskassan.

Enligt en förtroendevald som vi pratat med är det väldigt svårt att få undantag från att vara på plats tre dagar per vecka. Undantag måste förankras högre upp i organisationen och kan inte tas av den enskilde chefen. Så den närmaste chefen fräntas sin roll att leda och fördela arbetet.

Samtidigt håller myndigheten på att organisera om hela sin verksamhetsstruktur – antal kontor minskas ned och målet är att chefer enbart ska ha medarbetare på två orter. I dag kan en chef ha medarbetare i upp till åtta orter. Så likt Försäkringskassan har Skatteverket haft en modell där chefen inte med nödvändighet befinner sig på samma arbetsplats som medarbetarna, vilket även kommer gälla framöver men i något mindre omfattning.

Syftet med ändrade distansregler uppges vara att ledningen vill bygga kultur och social gemenskap på arbetsplatsen. Samtidigt som den förtroendevalde vi pratade med uppges att det varit bristfällig samverkan med skyddsorganisationen och det lokala facket kring förändringen. De förtroendevalda har framfört sina åsikter men upplevelsen har varit att ledningen har kört över dem med sikte på ett redan uppsatt mål.

En majoritet av Skatteverkets kontor har i dag aktivitetsbaserade kontor, även om det fortfarande finns både kontorslandskap och cellkontor på vissa ställen. Förtroendevalda uppger att många upplever att de aktivitetsbaserade kontoren inte uppfyller alla medarbetares behov och är svåra att individanpassa. De större kontorens utformning säkerställer inte att en person träffar sina kollegor när hen är på plats, eftersom kollegorna sitter i andra delar av kontoret. Ledningen försöker locka medarbetarna tillbaka med fika, men det har hittills inte fungerat.

Sammantaget saknas en förankring av de nya distansreglerna. Medarbetare och chefer förstår inte varför ledningen har gjort på detta sätt och ifrågasätter deras motiv. Chefer har framhållit att myndigheten riskerar att tappa kompetens, utan att ledning har tagit det på allvar. En allmän frustration skapas och det finns inga förslag om att det ska ske någon uppföljning av de nya reglerna.

"Det öppna kontorslandskapet gör att kontoret är högljutt och konstigt ventilerat. Vi vill att man sätter upp glasväggar för att få arbetsro men det bemöts med ett "Jamen vi har ju bestämt att vi ska ha det så här" (Oklart vilka dessa vi är :))."

Kvinna, 40-49år, Skatteverket

Inom universitet och högskolesektorn

Inom universitet och högskolesektorn finns några olika lösningar, men vi presenterar endast en av dessa då flest lärosäten har liknande regleringar. Svenska lärosäten har två personalgrupper med olika villkor. Lärare och forskare har årsarbetstid och kan fritt bestämma hur de lägger upp sitt arbete. Kraven att vara på plats handlar främst om undervisningstid och att viss forskning behöver ske på plats. Den andra kategorin är personalen som sköter förvaltningen av lärosätet det vill säga HR, ekonomi, handläggare, teknisk administration och studievägledare med flera. För denna grupp är det tydligt reglerat. Personalen som arbetar med förvaltning tilläts inte arbeta på distans innan pandemin. I dag har många möjligheten att distansarbeta två dagar per vecka, det vill säga 40 procent. Detta ska balanseras på veckobasis, men är det okej att börja och avsluta dagen i hemmet för att få ihop livspusslet. Det upplevs fungera bra och är förankrat med det lokala facket.

"Lyckligare som person, känner mig mer harmonisk."

Man, 30-49 år,
Universitet och Högskola

Avslutande reflektion

Efter att ha intervjuat förtroendevalda kan vi se att det går att lösa olika utmaningar kopplade till distansarbete i samverkan med facket. De arbetsgivare som valt en väg att reglera distansarbete utan samförstånd får medarbetare och chefer som är frustrerade. Det skapar misstro mot ledningen. Genom samtal med chef kan situationer lösas bra för individen och verksamheten, om bara chefen har möjlighet att göra de anpassningar som både verksamhet och individ kräver. Samtidigt som många lyfter behov av utveckling av att leda såväl som att arbeta på distans.

Stora skillnader i upplevelsen av distansarbete

Andelen tillfrågade som inte upplever några nackdelar med distansarbete har successivt ökat sedan pandemin. Det är tydligt att ju högre upp i åldern Fackförbundet STs medlemmar är, desto mer positiva är de. Kvinnor är mer positiva än män, särskilt äldre kvinnor där drygt hälften inte ser några som helst nackdelar med distansarbete.

Vi ser att män mellan 18 och 49 år i högre grad uppger att det är svårare med självdisciplinen och svårt att skilja mellan arbete och fritid vid distansarbete. Kvinnor oavsett ålder verkar inte tycka att detta är ett större problem. Att bli störd av andra familjemedlemmar upplever främst män mellan 40 och 49 år som ett problem. För kvinnor i samma åldersgrupp är motsvarande siffra lägre (Se figur 6.2). Vad gäller fördelar verkar män och kvinnor mellan 50 och 66 år vara ganska överens. Resultaten visar inga större skillnader mellan män och kvinnor i dessa åldersgrupper, utom vad gäller att arbeta mer

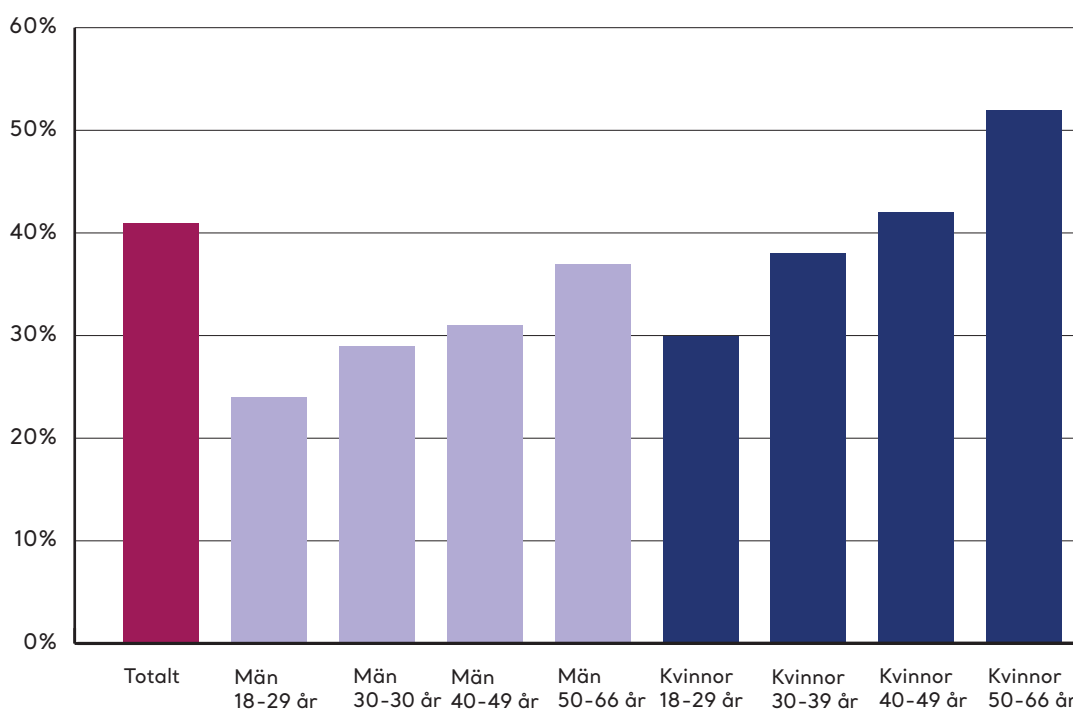
fokuserat och med färre avbrott. Äldre kvinnor är då mer positiva än äldre män.

Det finns tydliga skillnader mellan män och kvinnor i övriga åldersgrupper. Alla ser samma fördelar med distansarbete, men kvinnor framför allt mellan 30 och 49 år verkar skatta fördelarna högre. 87 procent uppger att en fördel är att de kan få ihop livspusslet, medan motsvarande siffra för män i samma åldersgrupp är 78 procent. Det är fortfarande högt men en tydlig skillnad.

”Allt är bättre men ibland vill man ju träffa sina kollegor också”

Kvinna, 40-49 år, Försäkringskassan

Figur 6.1. Upplever inga nackdelar med distansarbete



Figur 6.2. Vad upplever du är fördelarna med distansarbete?

| Ålder | Totalt | Män 18-29 | Män 30-39 | Män 40-49 | Män 50-66 | Kvinnor 18-29 | Kvinnor 30-39 | Kvinnor 40-49 | Kvinnor 50-66 |
|--|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Minskad restid | 84% | 75% | 83% | 82% | 80% | 87% | 88% | 87% | 82% |
| Kan arbeta mer fokuserat | 80% | 62% | 70% | 73% | 76% | 78% | 82% | 83% | 84% |
| Det är lättare att få ihop livspusslet | 72% | 70% | 78% | 77% | 57% | 80% | 87% | 84% | 59% |
| Kan arbeta mer självständigt | 68% | 71% | 72% | 69% | 69% | 74% | 75% | 69% | 61% |
| Färre avbrott | 67% | 53% | 63% | 64% | 60% | 66% | 72% | 72% | 68% |
| Kan styra min arbetsdag | 66% | 69% | 69% | 68% | 64% | 78% | 73% | 66% | 58% |
| Färre sociala kontakter | 24% | 21% | 29% | 22% | 14% | 33% | 35% | 27% | 16% |

Figur 6.3. Vad upplever du är nackdelarna med distansarbete?

| Ålder | Totalt | Män 18-29 | Män 30-30 | Män 40-49 | Män 50-66 | Kvinnor 18-29 | Kvinnor 30-39 | Kvinnor 40-49 | Kvinnor 50-66 |
|---------------------------------------|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Bristande tillgång till kollegor | 26% | 31% | 33% | 32% | 31% | 27% | 24% | 24% | 21% |
| Minskad social sammanhållning | 36% | 48% | 39% | 41% | 39% | 44% | 37% | 34% | 30% |
| Svårt att skilja på arbete och fritid | 16% | 34% | 25% | 21% | 17% | 24% | 16% | 13% | 10% |
| Svårt att med självdisciplinen | 9% | 20% | 19% | 14% | 10% | 17% | 9% | 7% | 4% |
| Andra familjemedlemmar kan störa | 11% | 16% | 15% | 20% | 10% | 8% | 11% | 14% | 6% |

Att arbeta mer fokuserat är också en tydlig fördel som lyfts av kvinnor mellan 30 och 49 år. I denna grupp lyfter drygt 8 av 10 denna fördel, medan 7 av 10 av männen i samma åldersgrupper gör det samma.

Många upplever att de arbetar mer effektivt och mer fokuserat. Dock visar Riksrevisionens analys över distansarbete inte på några större skillnader gällande effektivitet hos de svenska myndigheterna. Däremot visar Myndigheten för arbetsmiljökunskaps analys en svag förbättring angående antalet arbetade timmar. Särskilt för kvinnor, och ännu lite starkare för kvinnor som har barn.⁴

Alla ser fördelar med distansarbete

Oavsett om en person är distansfrälst eller ej så ser alla i undersökningen fördelar med distansarbete. Fördelarna upplevs inte i lika hög grad av chefer som av medarbetare. Chefer ser visserligen samma fördelar, såsom livspussel, minskad restid och att arbeta mer fokuserat, men i mindre omfattning. Däremot är 67 procent av cheferna mycket eller ganska positiva till distansarbete för sina medarbetare.

Endast 12 procent är ganska eller mycket negativa till distansarbete. I intervjuer med chefer som är

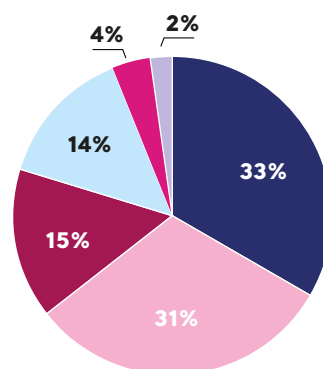
⁴ Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025), "Distansarbets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden – En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid", Rapport 2025:2

förtroendevalda inom Fackförbundet ST framkommer att chefer ser också att möjligheten till distansarbete skapat bättre förutsättningar att locka och behålla personal. Detta bekräftas av en undersökning från rekryteringsföretaget Ranstad genomförde 2022 som visar att 1 av 4 tackar nej till jobb om distansarbete nekas.⁵

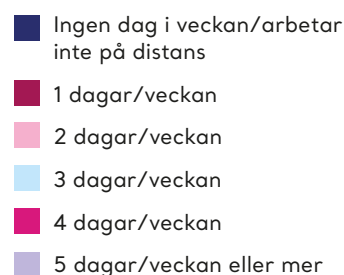
Chefer tycker det är tråkigare att sitta hemma

Bland Fackförbundet STs medlemmar uppger 2 av 3 att de arbetar på distans minst en gång i veckan, de flesta arbetar mer än så. Den främsta orsaken till att inte arbeta på distans är att arbetsuppgifterna⁶ inte tillåter det, något som knappt 3 av 5 uppger. Att det är tråkigt att jobba på distans uppger 1 av 5 som skäl och 1 av 10 säger att det är chefen som sätter stopp.

När vi frågar chefer samma sak, uppger nästan hälften att arbetsuppgifterna inte tillåter det. Men chefer sticker ut, eftersom nästan en tredjedel av cheferna tycker att det är tråkigt att arbeta hemifrån. Därför är det kanske inte så förvånande att chefer i högre grad lyfter de sociala bristerna med distansarbete än andra. De gillar helt enkelt att ha sina medarbetare nära och tycker att hemmajobb är tråkigare än andra.

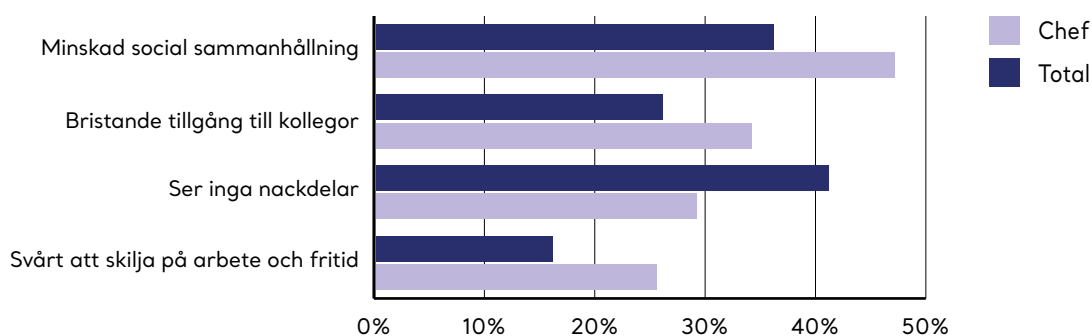


Figur 6.4. I vilken omfattning distansarbetar du för närvarande?



Unga män (18-29 år) är den åldersgrupp som upplever bristande tillgång till kollegor och social sammanhållning som det största problemet. I tydlig kontrast till kvinnor mellan 50 och 66 år, där en betydligt mindre andel anser detta vara en nackdel.

Figur 6.5. Vilka nackdelar ser du med att arbeta på distans?



⁵ Undersökning från rekryteringsbolaget Randstad (2022), "En av fyra tackar nej till jobb om distansarbete nekas | Randstad" (hämtat 2025-04-02)

⁶ Cirka en tredjedel av alla STs medlemmar kan inte arbeta på distans på grund av sina arbetsuppgifter. Dessa hittar vi främst inom Kriminalvården, SiS och andra som arbetar med viss typ säkerhetsklassat och statliga bolag inom infrastruktur och kommunikation med flera.

Slutsats – Det flexibla arbetslivet är vägen framåt

En övervägande majoritet av Fackförbundet STs medlemmar upplever att möjligheten att arbeta på distans är fantastisk. Det beskrivs av vissa som det bästa som hänt i arbetslivet. Vi kan konstatera vinster för både arbetsgivare, medarbetare och samhälle. Däremot upplevs dessa fördelar olika beroende på verksamhet, förutsättningar, ålder och mellan män och kvinnor. Att det upplevs olika behöver vi ta med oss in i utvecklingen av det nya arbetslivet.

Att kvinnor i högre utsträckning uppskattar att arbeta hemma kanske inte enbart beror på ett lättare livspussel, utan att de slipper ta socialt ansvar på jobbet och att kvinnor som grupp lider mer av öppna kontor och att det är kallt. Hemma har individen makten att forma arbetsplatsen själv.

I våra egna undersökningar om distansarbete ser vi att fler och fler blir mer positiva till distansarbete och problemen som kopplas till distansarbete upplevs bli färre.

Inflytande över den egna arbetssituationen är viktigt för att stärka arbetsglädjen och minska stressen. Det gäller för alla anställda oavsett arbetsuppgifter. Anställda med platsberoende arbetsuppgifter bör i större utsträckning själva kunna styra över varifrån de utför sitt arbete. Att ha möjlighet att arbeta på distans kan också främja balansen mellan arbets- och privatliv. Det upplevs också av många ha en positiv inverkan på arbetseffektiviteten eftersom man kan arbeta mer ostört hemifrån. Ett utökat distansarbete kan även ses som en viktig åtgärd för att minska arbetsplatsernas negativa klimatpåverkan eftersom det bland annat minskar antalet resor till och från arbetsplatsen.

Även om arbetsuppgifterna tillåter så har inte alla förutsättningar att arbeta på distans. Exempelvis kan bostadens storlek, familjeförhållanden, teknisk

utrustning och den enskildes förmåga att utforma en god arbetsmiljö ha betydelse för möjligheten och viljan att arbeta på distans. Detta måste också tas i beaktande i formandet av framtidens arbetsliv.

Distansarbete måste bygga på frivillighet

Distansarbete måste alltid bygga på frivillighet och inte ses som en åtgärd för att slippa hantera arbetsmiljöproblem på den ordinarie arbetsplatsen. Utgångspunkten ska vara att den anställde själv styr varifrån arbetet utförs, antingen på distans eller på den ordinarie arbetsplatsen. Hur förutsättningar och ramverk för arbetets förläggning ska se ut behöver tydliggöras i samverkan mellan fack och arbetsgivare på arbetsplatsen. Efter att ha intervjuat förtroendevalda på fyra olika myndigheter kan vi konstatera att om det finns samförstånd över behovet för så väl verksamhet som individ, råder också en förståelse för de regler som finns vid distansarbete. Det är förankrat och ifrågasätts inte. Däremot behövs fortsatt utveckling av ledarskap, arbetssätt och digitalisering kopplat till distansarbete. Utvecklingen ska dock inte ske på bekostnad av arbetsmiljön på den ordinarie, fysiska arbetsplatsen eller bidra till en ojämlig arbetsmiljö.

Många myndigheter har länge haft en organisation där medarbetare inom samma enhet arbetar från olika orter. Med möjligheten att arbeta på distans och de tekniska framsteg som gjordes under pandemin, särskilt med olika kommunikationssystem, upplever många att samarbetet fungerar bättre och att det inte spelar någon större roll var medarbetarna befinner sig.

Distansarbete kräver tillit

Distansarbete måste bygga på tillit. Ett närvarande ledarskap måste kunna uppnås – även när arbetet sker på distans. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att chefer får förutsättningar och möjlighet att utvecklas för att på bästa sätt kunna möta de krav som framtidens arbetsplatser ställer på ledarskapet.

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön i alla lägen, men roller och rutiner i arbetsmiljöarbetet kan behöva förtydligas när arbetet sker på distans. Otillfredsställande ergonomi, brist på social gemenskap, återhämtning och otydlig gränsdragningen mellan arbete och privatliv kan utgöra riskfaktorer och måste följas upp. Samtidigt som färre uppger dessa som problem i och med att de flesta varierar distansarbete och på platsarbete.

Ett möjligt distansarbete gör att de som arbetar i staten har fått mycket mer tid över till annat, en frihetsrevolution på grund av minskad restid. Arbetsgivare i staten kan locka med bra villkor som säkerställer statens kompetensförsörjning, genom möjligheten till distansarbete.

Redan innan pandemin arbetade många myndigheter över geografiska gränser; i dag finns tekniken och möjligheten att skapa ett inkluderande arbetsliv oavsett vilken geografisk plats medarbetaren befinner sig.

Med denna vetskap är det förvånade att vissa arbetsgivare vill begränsa och försvåra möjligheten att arbeta på distans, trots att medarbetare och många chefer vill behålla och utveckla distansarbetet. Arbetsgivare och fack behöver i samverkan skapa de bästa förutsättningar för både medarbetare och verksamhet för att tillsammans skapa det nya flexibla arbetslivet. Vi kan inte backa in i framtiden. Det nya flexibla arbetslivet är här för att stanna.

”Variation mellan kontor och distans. Jag upplever att jag i stor utsträckning jobbar lika bra hemma som på kontoret och att det är tack vara möjligheten till båda arbetsplatserna.”

Kvinna, 18–29 år, Skogsstyrelsen

”Då min enhet sitter på annan ort så upplever jag att jobba hemifrån är likvärdigt med att gå till kontoret då dom ändå inte är där. Fördelen är också att vi håller kontakt via zoom, det blir en mer jämlik relation då alla ”hängar”.

Kvinna, 40–49 år, Universitet och Högskola

”Jag upplever att det fungerar mycket väl med en enhet på distans men vid vissa tillfällen behöver man likväl ses i verkliga livet och då ta vara på tiden för kreativitet och kollegialitet.”

Chef, Arbetsförmedlingen

Referenslista

Fackförbundet ST (2024), ”Vi är för få som ska lösa för mycket”, Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/vi-ar-fa-som-ska-losa-mycket>, (hämtat 2025-04-02)

Fackförbundet ST, (2022), ”Hur mår anställda på statligt uppdrag?”, Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/hur-mar-anstallda-pa-statligt-uppdrag>, (hämtat 2025-04-02)

Fackförbundet ST, (2020), ”Jobba hemifrån – Är distansarbete här för att stanna?”, Fackförbundet STs webbsida: <https://www.st.org/press-och-opinion/rapporter/jobba-hemifran> (hämtat 2025-04-02)

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2025), ”Distansarbets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden – En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid”, Rapport 2025:2

Riksrevisionen 2024, ”Distansarbete vid statliga myndigheter”, (RiR 2024:20)

Undersökning från rekryteringsbolaget Randstad (2022), ”En av fyra tackar nej till jobb om distansarbete nekas” | Randstad (hämtat 2025-04-02)

TCO (2025), ”Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet – Ny kunskap om distansarbete, tid och livspussel”, https://tco.se/media/eech2uct/tco_tjanstemannen-och-det-flexibla-arbetslivet.pdf (hämtat 2025-04-02)



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771-555 444.

E-post: st@st.org.

Webbplats: www.st.org