

# Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet

– Ny kunskap om distansarbete, tid och livspusslet



**Kontakt**

Åsa Forsell, utredare Jämställdhet TCO  
asa.forsell@tco.se

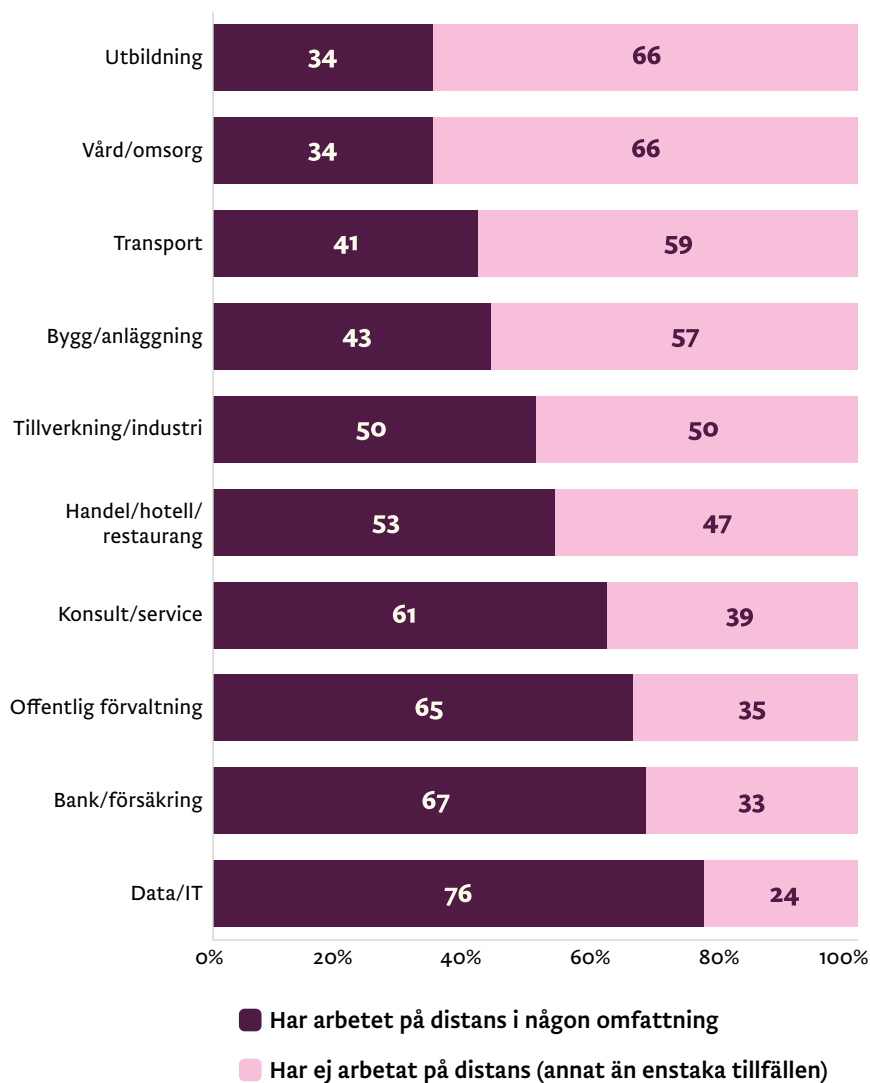
Distansarbetet har revolutionerat arbetsmarknaden och inneburit ett skifte i synen på hur och var vi arbetar. Men en ökad flexibilitet i arbetslivet kommer med både utmaningar och möjligheter, inte minst för hur vi lägger livspusslet och vad det innebär för jämställdheten. Här ger TCO, med hjälp av en undersökning genomförd av Novus, ny kunskap om hur det flexibla arbetslivet ser ut idag för tjänstemännen.

# 54%

Drygt hälften av tjänstemännen arbetar idag på distans mer än endast enstaka tillfällen. Det är vanligare om man har högre utbildning, högre inkomst och jobbar inom privat sektor. Det är även vanligare att tjänstemän med barn under 12 år jobbar på distans. Inom offentlig sektor arbetar en lägre andel män på distans än kvinnor.

## Så många tjänstemän distansarbetar i din bransch

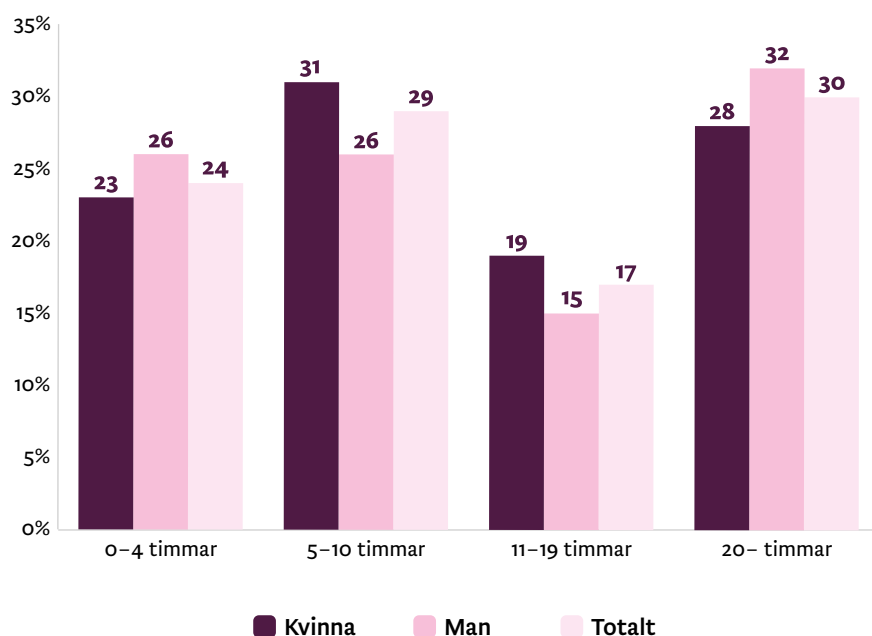
ANDEL TJÄNSTEMÄN SOM ARBETAR PÅ DISTANS I OLIKA BRANSCHER



# 14,8 timmar

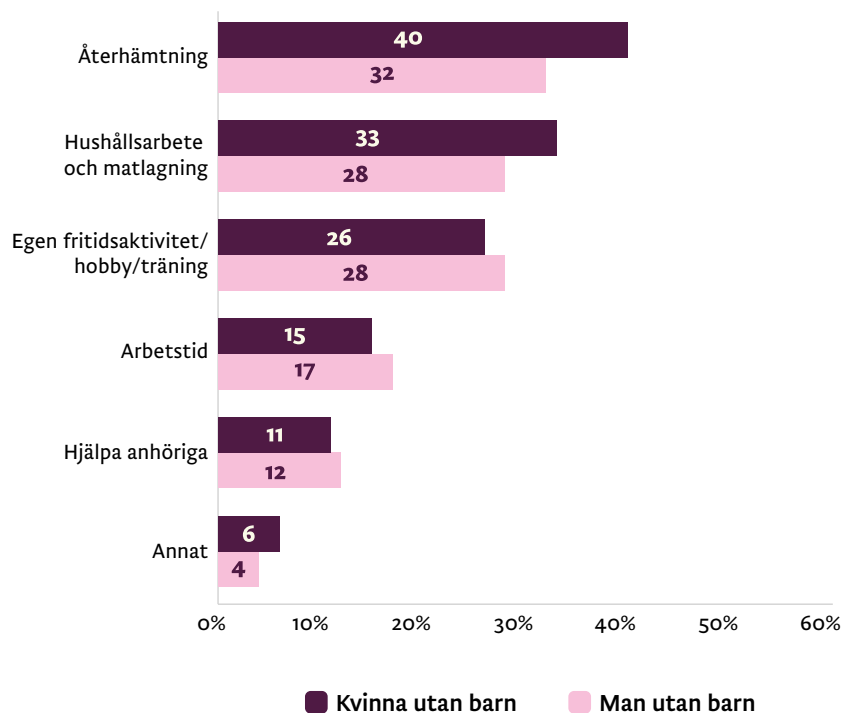
I snitt sparar en tjänsteman 14,8 timmar i månaden genom att arbeta på distans. Genomsnittet är högre för män (15,4) än för kvinnor (13,5). Var tredje tjänsteman som distansarbetar sparar in restid motsvarande en halv arbetsvecka eller mer i månaden. Det blir fem arbetsveckor under ett år.

## INSPARAD RESTID I GENOMSNITT PER MÅNAD FÖR TJÄNSTEMÄN SOM ARBETAR PÅ DISTANS

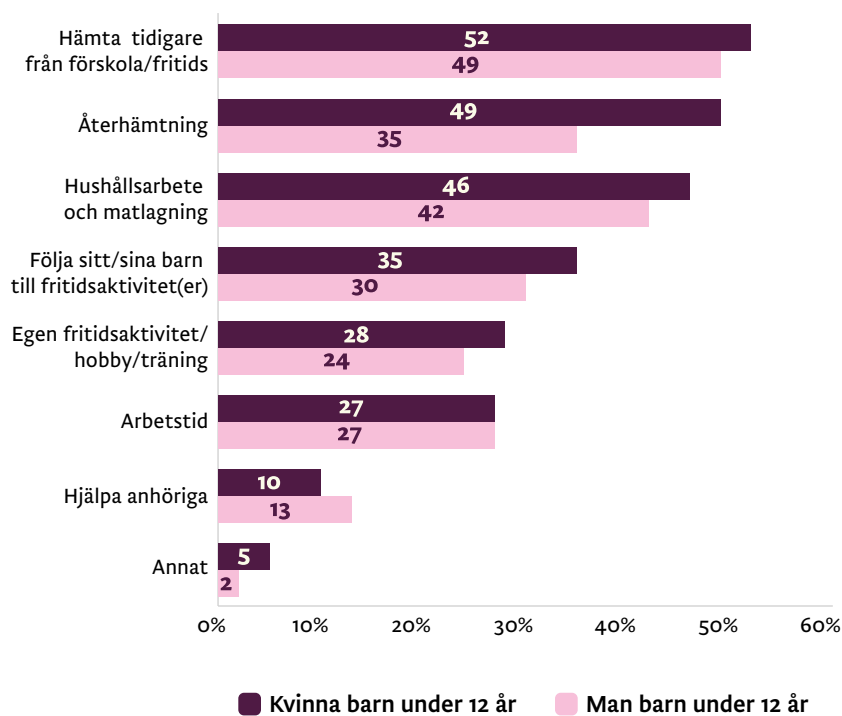


## Vad använder tjänstemännen den insparade tiden till?

VAD TJÄNSTEMÄN UTAN BARN BEHÖVER AVSTÅ FRÅN OM DE INTE KAN DISTANSARBETA SOM IDAG



VAD TJÄNSTEMÄN MED BARN UNDER 12 ÅR BEHÖVER AVSTÅ FRÅN OM DE INTE KAN DISTANSARBETA SOM IDAG



Diagrammen visar vad tjänstemän, utan barn och med barn under 12 år, skulle behöva avstå från att göra om de inte kan distansarbete lika mycket som i dag. Det ger i sin tur också en bild av hur tjänstemännen använder den tid man sparar in på att distansarbete.

Av alla tillfrågade tjänstemän svarar 62 procent att de skulle behöva avstå från vissa aktiviteter. 23 procent svarar att de inte skulle behöva avstå från någon aktivitet, men att de skulle känna sig mer stressade i vardagen. Endast 15 procent svarar att det inte skulle göra någon skillnad om de inte kunde arbeta på distans i samma utsträckning som idag.



Tjänstemän med barn under 12 år svarar oftare än övriga att de skulle behöva avstå från någon aktivitet om de inte kunde arbeta på distans. Där svarar hälften att de skulle behöva avstå från att hämta barnen tidigt från förskola/fritids, och det gäller både kvinnor och män. Bland kvinnor med yngre barn svarar hälften att de skulle behöva avstå från återhämtning, medan motsvarande andel bland männen är lägre.

Bland tjänstemän som inte har barn är återhämtning vanligaste aktiviteten de skulle behöva avstå från och det är fler kvinnor än män som anger det.

# 1 av 4

Var fjärde tjänsteman bedömer att mer kan göras på distans om arbetet organiseras annorlunda, och det är något vanligare bland kvinnor än bland män.

## Stress och livspusslet

68 % av tjänstemännen svarar att de under de senaste tre månaderna känt sig stressade och upplevt att de inte haft tillräckligt med tid för att hinna med arbete, föräldraskap och/eller andra åtaganden.

Det finns tydliga könsskillnader i hur män och kvinnor svarar. Bland kvinnor är 74 procent stressade och bland männen är 63 procent det. Kvinnor svarar dessutom oftare att de är stressade så ofta som varje vecka eller varje dag.

Småbarnsföräldrar är mest stressade. Bland dem är 85 procent stressade över att få ihop livspusslet, utan några större skillnader mellan män och kvinnor. Kvinnor med småbarn som inte arbetar på distans är dock de som oftast är stressade i stort sett varje dag, hela 34 procent är det.

## Vilka faktorer är lättare eller svårare vid distansarbete?

När vi frågar tjänstemännen om vilka faktorer som är lättare vid distansarbete svarar 73 procent ”få ihop livspusslet med arbete och fritid, föräldraskap och andra åtaganden”. Det tycker något fler kvinnor (77 procent) än män (70 procent).

Svarsalternativet att ”arbeta ostört” anges av flest (80 procent). Att kunna ”anpassa arbetstiden på ett flexibelt sätt” och att ”få arbetet gjort på ett effektivt sätt” är också faktorer som väldigt många upplever blir enklare vid distansarbete. 71 respektive 63 procent tycker det.

Att det är lättare att få till återhämtning vid distansarbete tycker omkring hälften av kvinnorna och en tredjedel av männen.

När vi frågar vilka faktorer som är svårare vid distansarbete rör de vanligaste faktorerna ”socialt umgänge med kollegor” (65 procent), ”delaktighet och samhörighet med arbetsplatsen och kollegorna” (54 procent) och olika former av samarbete.

Att ”avgränsa arbetstid från övrig tid” tycker var tredje tjänsteman är svårt vid distansarbete.

## Många tjänstemän arbetar när de egentligen är lediga

Två av tre tjänstemän arbetar ofta eller ibland när de egentligen är lediga och det är vanligare bland män än bland kvinnor. Det är också vanligare bland de som idag arbetar på distans i någon omfattning än bland de som inte gör det.

Tjänstemännen arbetar när de egentligen är lediga framför allt för att de tycker att det är bra för egen del och för att hinna med sina arbetsuppgifter.



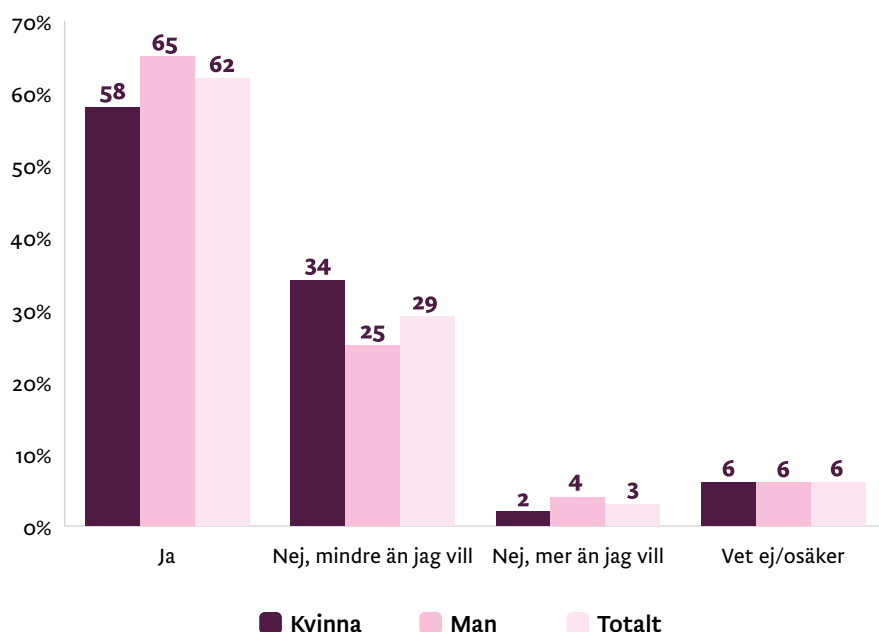
## Många tjänstemän arbetar mer än avtalat

Hälften av tjänstemännen har arbetat fler timmar än den ordinarie avtalade veckoarbetstiden. Bland dem är det 28 procentenheter som fått övertidsersättning eller komptid att ta ut senare, medan 22 procentenheter inte får någon kompensation för de extra timmarna. Två av fem har arbetat det avtalade antalet timmar och 8 procent har arbetat mindre än avtalat.

Bland de som distansarbetar i någon omfattning är det färre som arbetar fler timmar än avtalat och erhåller kompensation för det, medan det är en större andel bland de som inte arbetar på distans.

## Var tredje tjänsteman arbetar mindre på distans än de skulle vilja

**TJÄNSTEMÄNNENS SVAR PÅ FRÅGAN "ARBETAR DU PÅ DISTANS I DEN OMFATTNING SOM DU SKULLE VILJA?"**



Sex av tio tjänstemän arbetar på distans i den omfattning som de vill, men tre av tio gör det i mindre omfattning än de skulle vilja. Det är vanligare att kvinnor arbetar mindre på distans än de skulle vilja och det gäller både inom privat och offentlig sektor. Endast ett fåtal arbetar mer på distans än de vill.

Mer än hälften av de kvinnor med barn under 12 år som i dagsläget inte arbetar på distans skulle vilja göra det. Bland männen i motsvarande grupp är det 30 procent som vill det.

Det vanligaste skälet till att arbeta mindre på distans än man vill, bland de som i dagsläget inte arbetar på distans, är att arbetsuppgifterna inte tillåter det. Det svarar 47 procent. 17 procent svarar att det beror på hur arbetsgivaren har organiserat arbetet.

För de som i dagsläget arbetar på distans ser det annorlunda ut. Där är det vanligaste skälet att arbeta mindre på distans än man skulle vilja att arbetsgivarnas riktlinjer inte tillåter det. Det svarar 60 procent.

# Avslutande reflektioner

Med pandemin kom ett uppsving för distansarbetet och distansarbetet verkar vara här för att stanna. Det syns inte minst för tjänstemännen där över hälften arbetar på distans i någon omfattning. Men samtidigt kan inte alla tjänstemän eller alla yrkesgrupper arbeta på distans, dels för att arbetsuppgifterna inte möjliggör det, dels för att arbetsgivarnas riktlinjer inte tillåter det.

Många efterfrågar mer av distansarbete än de har idag, särskilt kvinnor och extra tydligt är det i gruppen kvinnor med småbarn som idag inte arbetar på distans. 1 av 4 tjänstemän bedömer att mer arbete kan göras på distans om arbetet organiseras annorlunda. Det kan vara värt att utforska, mot bakgrund av att det kan finnas vinster på både individ- och samhällsnivå med distansarbete och flexibilitet.

## Vinster på individnivå och samhällsnivå

På individnivå verkar makten över tiden vara central för hälsa och välmående, möjligheten att få ihop livspusslet och att hinna med återhämtning, särskilt för kvinnor med småbarn. Är det lättare att få ihop livspusslet och hinna med återhämtning kan stressen minska och potentiellt även sjukfrånvaron.

Försäkringskassans rapport *Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv* från 2024 pekar tydligt på den ökande stressrelaterade psykiska ohälsan och att risken är som högst för kvinnor med barn i förskoleåldern med dubbel arbetsbörda. Sämre arbetsmiljö i många kvinnodominerade yrken spelar i allra högsta grad också in. Att möjlighet till distansarbete saknas i många av dessa yrken innebär att den ventil för återhämtning som distansarbete kan innebära också saknas.

TCO har i tidigare analyser av distansarbetets påverkan på tjänstemännens livspussel lyft fram att distansarbetet kan underlätta föräldrars livspussel så att behoven av att gå ner i arbetstid under småbarnsåren minskar (rapporten *Livspusslet under coronapandemin* från 2021). Det är även en potential för ökad ekonomisk jämställdhet när distansarbete gör att heltid kan väljas i stället för deltid. En sådan utveckling har bekräftats av Sveriges Ingenjörer som har kunnat visa att deltid arbetet har minskat drastiskt bland deras kvinnliga medlemmar och gör tolkningen att det beror på det ökade distansarbetet (*Deltidsarbetet minskar drastiskt* från 2023).

Utöver minskad sjukfrånvaro och minskat deltidarbete har distansarbete och flexibilitet även potential att bidra till ett längre arbetsliv. TCO-rapporterna *Hälften går i förtid* och *Längre arbetsliv – och en bättre pension* tar upp god arbetsmiljö och flexibilitet i arbetstider som centrala delar för att tjänstemän ska kunna och vilja jobba till riktåldern och längre.

På samhällsnivå skulle alla dessa delar – minskad sjukfrånvaro, längre arbetsliv och heltid i stället för deltid – vara gynnsamma inte enbart för jämställdheten, utan även för kompetensförsörjningen, samhällsekonomi och för att möta de utmaningar som en åldrande befolkning innebär för välfärden och pensionssystemet.

## Risker med distansarbete

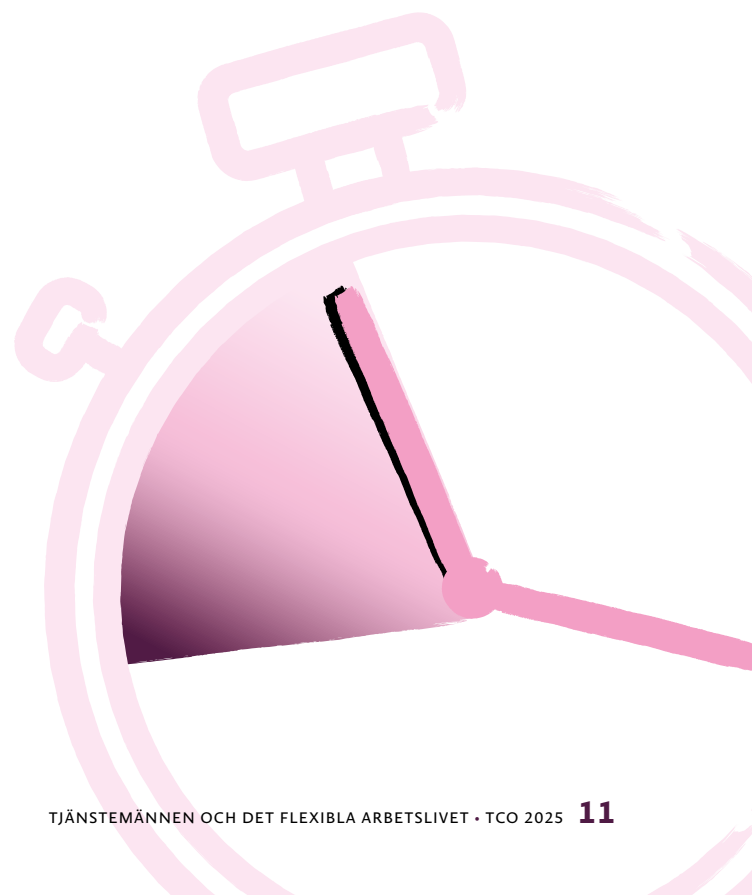
Men distansarbete kommer inte nödvändigtvis bara med vinster. Arbetsmiljön i hemmakontoren behöver fungera och distansarbete ska inte innebära fler arbetstimmar och en vardag där gränserna mellan arbetstid och fritid suddas ut. Om det finns olika förutsättningar för flexibilitet och distansarbete i kvinnodominerade och mansdominerade yrken är det bara vissa som kan ta del av distansarbetets positiva effekter och andra inte. Det behöver vi hålla ögonen på.

TCO har tidigare lyft risken att kvinnor löser familjens livspussel med distansarbete och hamnar i sämre sits i löneförhandlingar och karriärutveckling för att de inte är lika synliga för cheferna som de som arbetar på arbetsplatsen.

I branscher och på arbetsplatser där distansarbete är möjligt och tillåtet är det fortfarande viktigt att cheferna ger likvärdiga förutsättningar för alla och ser till att behandla alla lika oavsett kön och om de arbetar på arbetsplatsen eller hemifrån.

### Om undersökningen

Undersökningen har genomförts av Novus på uppdrag av TCO. Antal genomförda webintervjuer är 3 584 med en svarsfrekvens på 54,3 procent. Fältperioden var 31 november – 19 december 2024.



## Om TCO

TCO är en partipolitiskt fristående centralorganisation som samlar 12 fackförbund med över 1,2 miljoner medlemmar. Vår uppgift är att påverka politiken och samhällsutvecklingen för goda villkor i arbetslivet. TCO-förbundens medlemmar är både välutbildade och professionella yrkesutövare. De jobbar i landets privata tjänste- och industriföretag, kommuner, regioner, kyrka, statliga myndigheter och i den ideella sektorn. Bland yrkesgrupperna finns allt från ingenjörer och journalister till poliser, ekonomer och sjuksköterskor. Över 60 procent av medlemmarna är kvinnor.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)

# TCO

Tjänstemännens centralorganisation  
Linnégatan 14, 114 94 Stockholm  
Tel 08-782 91 00, [tco.se](http://tco.se)

