

Vem jobbar var? Hela havet stormar.

En rapport om distansarbete, kontoret och ett inkluderande arbetsliv



Fackförbundet ST april 2026
Referens/författare: Martina Cras
Enheten för Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Hellgren grafisk form
Illustrationer: Isabella Thorsell
Artikelnummer: 0037

Innehåll

Sammanfattning	1
Inledning – ett arbetsliv i omställning	2
Distansarbete behöver regleras genom kollektivavtal	3
Allt fler ser inga nackdelar med distansarbete – 4:e mätningen i rad	4
2.2 I vilka myndigheter är distansarbete vanligast	5
2.3 Upplevda skillnader mellan män, kvinnor och åldrar	7
2.4 Nackdelar med distansarbete	8
2.5 Chefer och distansarbete	9
2.6 Varför arbetar vissa inte på distans?	9
En dörröppnare och möjliggörare vid funktionshinder	10
3.1 Distansarbete möjliggör anpassningar	10
Kontoret ska vara en del av ekvationen i arbetslivet	11
4.1 Kontorets roll i det hybrida arbetslivet	11
4.3 Medlemmarnas syn på kontor och distansarbete	12
Slutsats	14
Genomförande och avgränsningar	15
Referenslista	16
Bilaga 1	17

Sammanfattning

- **Distansarbete är etablerat i staten.** Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar att distansarbete är en normaliserad del av arbetslivet i många statliga verksamheter. Allt fler upplever inga nackdelar med distansarbete. Denna siffra har ökat stadigt sedan 2020 och upp- går nu till 44 procent.
- **Flexibilitet är viktigare än arbetsplats.** Det avgörande för medlemmarna är inte om arbetet utförs hemma eller på kontoret, utan möjligheten att anpassa arbetsform, arbetsplats och arbetstid efter arbetsupp- gifter, livssituation och individuella behov. Minskad restid, förbättrat fokusarbete och ett mer fungerande livspussel lyfts som de största fördelarna med distansarbete.
- **Hybridarbete är den dominerande praktiken.** Många medlemmar beskriver fungerande hybridlösningar där kontoret används för samarbete och möten, medan distansarbete möjliggör koncentrerat arbete och återhämtning. Distansarbete används därmed som ett komplement, snarare än en ersättning, till kontorsarbete.
- **Reglerna för distansarbete varierar mellan myndigheter.** Rapporten visar stora skill- nader i hur distansarbete regleras i prakti- ken, trots liknande arbetsuppgifter. Vissa myndigheter tillämpar fasta gränser för antal distansdagar per vecka, medan andra ger större utrymme för individens behov av anpassningar. Detta innebär att villkoren i hög grad formas av lokala beslut snarare än gemensamma och långsiktiga spelregler.
- **Flexibilitet fungerar som en skyddsfaktor i arbetsmiljön.** Frisvaren visar att begränsad flexibilitet ofta sammanfaller med ökad stress, sämre återhämtning och i vissa fall ökad sjukfrånvaro. Flexibilitet bidrar till att hantera höga krav i arbetet och upplevs som avgörande för ett hållbart arbetsliv.
- **Avgörande betydelse för inkludering.** För personer med funktionsnedsättning, kronisk sjukdom eller neuropsykiatriska variationer är möjligheten att arbeta på distans ofta en förutsättning för att arbets- livet ska fungera. De flesta efterfrågar inte heltid på distans, utan möjlighet att efter egna och verksamhetens behov, anpassa distansarbetet så det fungerar för alla. De flesta är nöjda med två till tre dagar per vecka, medan andra vill variera från vecka till vecka, exempelvis att arbeta fem dagar i veckan på distans vissa veckor och andra veckor på plats alla arbetsdagar.
- **Kontorets utformning har stor påverkan på arbetsmiljön.** Medarbetare i eget rum är mest nöjda med den fysiska arbetsmil- jön. Öppna och aktivitetsbaserade kontor kopplas oftare till buller, trängsel och svårigheter att få individuella anpassning- ar tillgodosedda, särskilt vid fokus- och sekretesskrävande arbete. Kontoret måste fortsätta att utvecklas med det nya förän- derliga arbetslivet.
- **Krav på reglering genom kollektivavtal.** Fackförbundet ST drar slutsatsen att distansarbete bör regleras i kollektivavtal för att säkerställa likabehandling, tillgäng- lighet, långsiktighet och ett gemensamt arbetsmiljöansvar. Distansarbete ska ses som ett arbetsmiljö- och tillgänglighets- verktyg, inte som en tillfällig förmån.

*"Allt är bättre
med distansarbete"*

Kvinna, 50 år eller äldre,
Pensionsmyndigheten

Inledning

– ett arbetsliv i omställning

Arbetslivet i staten har under de senaste åren genomgått en omfattande omställning. Distans- och hybridarbete, som under covidpandemin infördes av nödvändighet, är i dag etablerade inslag i många verksamheter. Samtidigt har frågor om kontorets roll, närvarokrav, styrning och tillgänglighet blivit alltmer centrala i diskussionen om arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv.

Fackförbundet ST har sedan 2020 följt denna utveckling genom återkommande arbetsmiljöundersökningar. Årets undersökning från 2026 ger möjlighet att analysera hur erfarenheterna av distansarbete har utvecklats över tid, hur synen på kontoret förändrats och vilka grupper som särskilt påverkas av hur arbetet organiseras.

Syftet med rapporten är att belysa hur distansarbete, kontorets utformning och flexibilitet samspelar i ett statligt arbetsliv, samt vilka konsekvenser detta får för arbetsmiljö, tillgänglighet och inkludering. Analysen bygger både på enkätresultat och medlemmarnas frisar, med särskilt fokus på skillnader kopplade till ålder, kön, arbetsuppgifter, funktionsned-sättning och arbetsplats.

Till skillnad från tidigare rapporter ligger fokus inte enbart på distansarbete som arbetsform, utan på hur arbetslivet organiseras i praktiken: när kontoret tillför värde och när flexibilitet är avgörande för att arbetet ska fungera hållbart över tid.

Samtidigt behöver distansarbete lämna rollen som tillfällig lösning eller ensidig förmån. För att skapa tydliga och långsiktiga spelregler behöver distansarbete anpassas till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Erfarenheter från denna rapport, tidigare analyser och aktuell forskning visar att kollektivavtal är ett centralt verktyg för att förena behovet av flexibilitet med trygghet och likabehandling. Därför vill Fackförbundet ST att distansarbete regleras i kollektivavtal.

Distansarbete behöver regleras genom kollektivavtal

Detta kapitel redogör för varför Fackförbundet ST anser att distansarbete bör regleras genom kollektivavtal, mot bakgrund av den empiriska analys som följer. Utgångspunkten är att distansarbete ska vara en långsiktig del av arbetslivets villkor, inte en tillfällig lösning eller ensidig arbetsgivarpolicy.

- 1. Trygghet, förutsägbarhet och tydliga spelregler.** Kollektivavtal skapar gemensamma ramar för distansarbete och minskar risken för godtycke, otydliga policyer och skillnader mellan chefer och verksamheter. Det ger både arbetsgivare och medarbetare ökad förutsägbarhet.
- 2. Flexibilitet med legitimitet.** Distansarbete handlar i praktiken inte om att arbeta hemma eller på kontoret, utan om flexibilitet i hur arbetet organiseras. Ett kollektivavtal gör det möjligt att kombinera övergripande principer med lokala och individuella lösningar. Till skillnad från ensidiga arbetsgivarbeslut upplevs förhandlade lösningar som mer legitima och rättvisa, vilket stärker tilliten i organisationen.
- 3. Rättvisa och likabehandling.** Utan kollektivavtal riskerar distansarbete att bli en förmån för vissa och ett undantag för andra. Kollektivavtal säkerställer att tillgången till distansarbete inte styrs av informella normer, chefers personliga uppfattningar eller individuell förhandlingsstyrka, utan av gemensamt överenskomna principer. Detta är särskilt viktigt ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

"Vill verkligen lyfta att distansarbete är en fördel och gör arbetsgivaren mer attraktiv när den möjligheten finns."

Kvinna, 50 år eller äldre,
Tillväxtverket

- 4. Arbetsmiljöansvar även på distans.** Arbetsmiljöansvaret gäller oavsett var arbetet utförs. Kollektivavtal ger möjlighet att tydliggöra ansvar för ergonomi, utrustning, arbetsbelastning och gränser mellan arbete och fritid.
- 5. Hälsa, återhämtning och hållbart arbetsliv.** Fackförbundet STs undersökningar visar att många upplever att distansarbete leder till minskad stress, bättre återhämtning och ökad möjlighet att orka arbeta heltid över tid. Kollektivavtal gör dessa effekter mer långsiktigt hållbara genom att skydda flexibiliteten även när organisationer förändras eller ledningar byts ut. Individerna ska inte behöva vara oroliga över att behöva byta jobb när chefen byts ut för att säkerställa fortsatt möjlighet till distansarbete.
- 6. Tillgänglighet och inkludering.** Distansarbete är en avgörande förutsättning för många personer med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom att kunna delta i arbetslivet. Genom kollektivavtal kan distansarbete tydligt erkännas som en tillgänglighets- och inkluderingsåtgärd, snarare än som en individuell särlösning. Det minskar risken för diskriminering och gör anpassningar till en del av det ordinarie arbetet.

"Det bästa är möjligheten att variera kontor och distansarbete."

Kvinna, 40-49 år,
Kronofogdemyndigheten

Allt fler ser inga nackdelar med distansarbete – 4:e mätningen i rad

Många anställda upplever höga krav i kombination med begränsad tid, vilket bidrar till stress och svårigheter att få ihop livspusslet. I detta sammanhang har möjligheten att styra sin arbetstid och arbetsplats blivit allt viktigare. Distansarbete kan skapa balans mellan arbetsuppgifter som kräver fysisk närvaro och arbete som med fördel kan utföras på distans, samtidigt som restiden minskar, vilket är en tydlig förbättring av livskvaliteten för många.

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar att 44 procent inte ser några nackdelar med distansarbete. Andelen har ökat stadigt sedan 2020, då motsvarande siffra var 21 procent. För fjärde mätningen i rad bekräftas därmed en långsiktig trend där distansarbete i allt högre grad upplevs som en fungerande del av arbetslivet. Många beskriver att de har hittat en balans mellan arbete på distans och möten på kontoret.

Detta framträder tydligt i frisvaren. När medlemmarna beskriver fördelarna med distansarbete återkommer fem tydliga teman:

1. **Minskad stress och bättre återhämtning** – särskilt kopplat till ljudnivåer, kontorslandskap och pendling.
2. **Bättre fysisk och psykisk hälsa** mer sömn, mindre värk, bättre möjlighet till rörelse, friskvård och rehab.
3. **Högre effektivitet och fokus** – färre avbrott, tyst miljö, bättre ergonomi och teknik.
4. **Förbättrat livspussel och ökad inkludering** – avgörande för personer med barn, funktionsnedsättning, kronisk sjukdom eller långt pendlingsavstånd.
5. **Frihet, tillit och attraktiv arbetsgivare** – distansarbete ses som ett uttryck för förtroende och modernt ledarskap.

Många beskriver distansarbete inte som en bekvämlighet, utan som en förutsättning för att orka arbeta.

De fem procentuellt största fördelarna med distansarbete som Fackförbundet STs medlemmar tycker är:

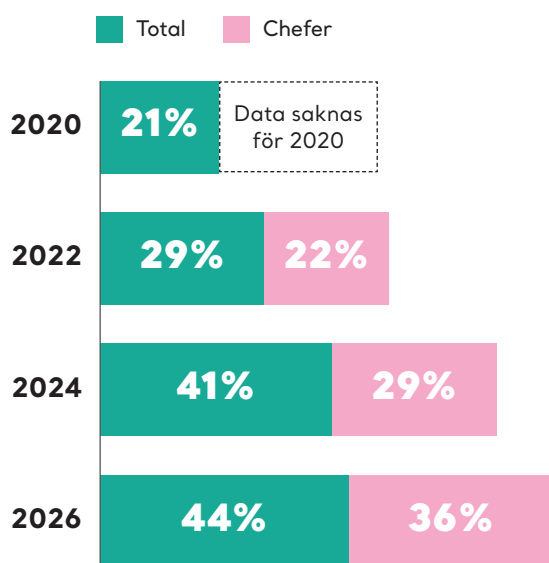
- Minskad restid:86 %
- Kan arbeta mer fokuserat:80 %
- Det är lättare att få ihop livspusslet.. 74 %
- Kan arbeta mer effektivt70 %
- Kan arbeta mer självständigt..... 69 %

TCO lyfter i rapporten *Tjänstemännen och det flexibla arbetslivet (2025)* de tydliga tidsvinster med distansarbete. Enligt rapporten sparar många i genomsnitt omkring 15 timmar i månaden, vilket skapar bättre förutsättningar att minska stress, ge utrymme för återhämtning och uppnå en mer hållbar balans mellan arbete och privatliv. Näringslivets forskningsinstitut Ratio pekar på tydliga tidsvinster och ökad effektivitet kopplade till distansarbete, särskilt genom minskad restid och bättre möjligheter till fokusarbete, i rapporten *Vem ville jobba hemifrån? En demografisk undersökning av inställningar till distansarbete för år 2025*. Samtidigt visar både forskning och undersökningar att distansarbete i praktiken främst används som ett komplement till kontorsarbete.

Efter pandemin har utvecklingen av flexibla arbetssätt i vissa verksamheter avstannat och i stället ersatts av ökad betoning på fysisk närvaro. Fackförbundet ST menar att detta snarare understryker behovet av att vidareutveckla hybridarbete. Utmaningen är inte om distansarbete ska användas, utan hur gemenskap, delaktighet och samarbete kan stärkas även när arbetet delvis sker på distans, genom medveten organisering och fungerande ledarskap. Detta stöds även av SNS Analys, nr 115

Distansarbete och sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning (2025), som betonar att flexibilitet i var och hur arbetet utförs är avgörande för ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Figur. 2.1 Upplever inga nackdelar med att arbeta på distans



2.2 I vilka myndigheter är distansarbete vanligast

Resultaten visar att distansarbete är vanligt förekommande i många statliga myndigheter, men att reglerna för hur distansarbete får användas varierar tydligt mellan arbetsplatser. Skillnaderna handlar inte främst *om* distansarbete tillåts, utan *hur* det regleras i praktiken.

På flera myndigheter, såsom Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Sida och Skatteverket, är distansarbete norm för en mycket stor andel av medarbetarna (cirka 85 – 95 procent), där det är vanligast med två distansdagar per vecka.

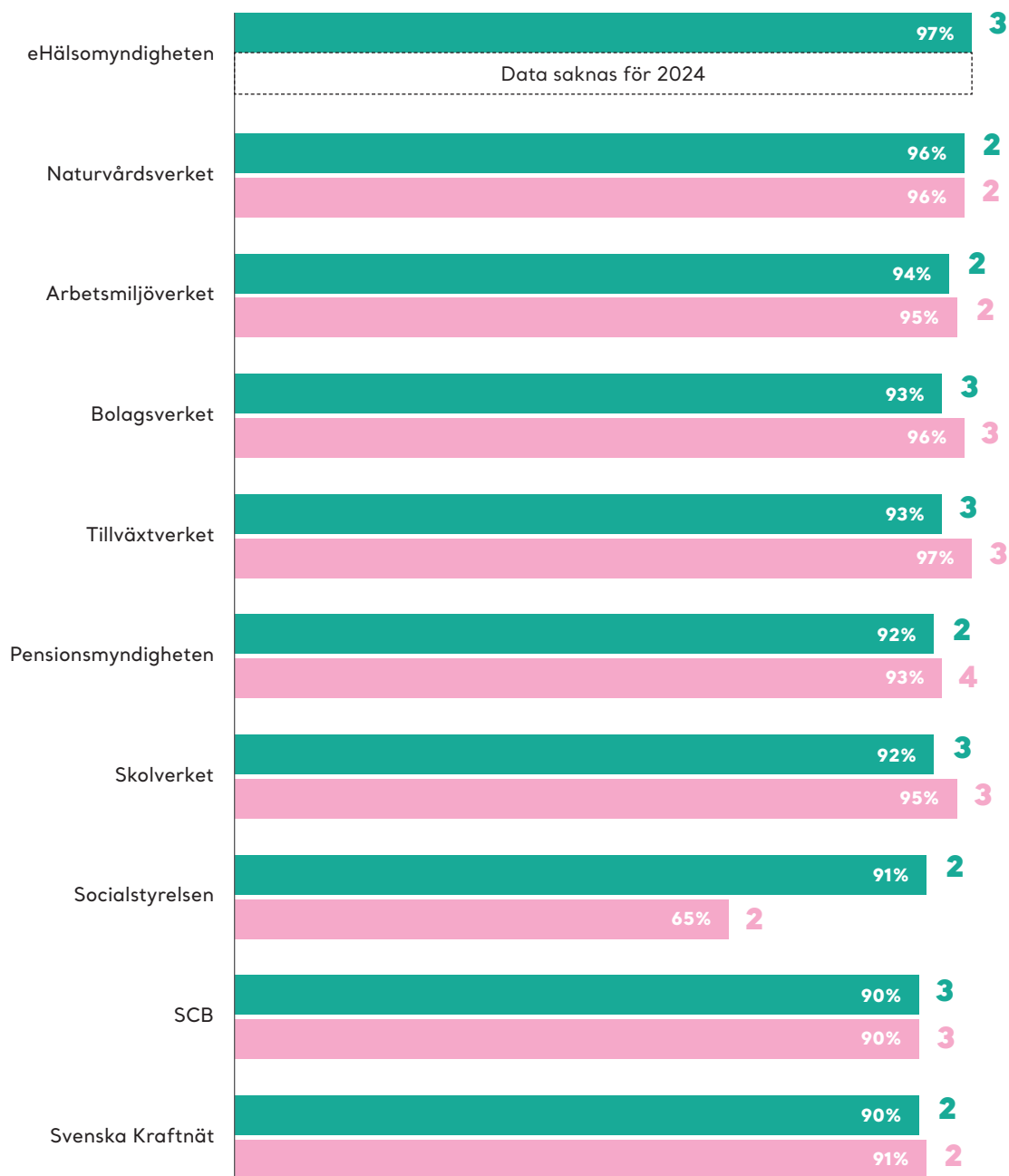
Andra myndigheter, exempelvis Skolverket och CSN, utmärker sig genom att tre distansdagar per vecka är vanligast, vilket indikerar en mer generös tillämpning inom ramen för verksamheten. Dessa skillnader speglar det som lyfts i Fackförbundet STs tidigare rapport *Distansarbete är här för att stanna – är staten redo? (2025)*, nämligen att distansarbete i stor utsträckning formas av lokala beslut och myndighetsspecifika tolkningar, snarare än av gemensamma statliga principer. Ratio påpekar att ”trots att många företag återkallar personal till kontoret arbetar svenska kontorsanställda i genomsnitt nästan två dagar i veckan hemifrån år 2025”¹. Det visar att distansarbete *är* här för att stanna.

Ett tydligt exempel på förändrade regler är Pensionsmyndigheten, där en hög andel fortfarande arbetar på distans, men där det vanligaste antalet distansdagar minskat från fyra dagar per vecka 2024 till två dagar 2026. Detta illustrerar hur distansarbete kan vara fortsatt utbrett samtidigt som reglerna stramas åt, ofta genom centrala beslut.

Sammantaget bekräftar resultaten bilden från Fackförbundet STs tidigare rapport (2025), att det statliga arbetslivet präglas av olika lokala modeller för distansarbete, där vissa myndigheter tillämpar fasta gränser för antal distansdagar, medan andra ger större utrymme. Avsaknaden av gemensamma och långsiktiga spelregler innebär att villkoren för distansarbete varierar mellan arbetsplatser, trots liknande arbetsuppgifter, vilket understryker behovet av tydligare och mer likvärdig reglering. Samtidigt som den tidigare rapporten visar att de som har förankrat regler gällande distansarbete med medarbetarna, också har medarbetare som är mer nöjda med hur reglerna ser ut. De är anpassade efter verksamhet *och* medarbetarnas behov.

1 Ratio: 2026

Figur 2.2. De 10 avdelningar där flest jobbade minst en dag på distans *



■ Hur många jobbar på distans minst en dag i veckan 2026 / Hur många dagar per vecka är vanligast?
 ■ Hur många jobbar på distans minst en dag i veckan 2024 / Hur många dagar per vecka är vanligast?

* För en fullständig lista över fördelningen av hur olika avdelningar inom Fackförbundet ST jobbar på distans, se bilaga 1

2.3 Upplevda skillnader mellan män, kvinnor och åldrar

Resultaten visar att upplevelsen av distansarbete skiljer sig mellan åldersgrupper och mellan kvinnor och män, samtidigt som synen på de viktigaste fördelarna är samstämmig. De flesta anser att distansarbete ger minskad restid, bättre möjligheter till fokusarbete, ett mer fungerande livspussel, ökad effektivitet och större självständighet lyfts av de flesta grupper, i linje med andra analyser rörande distansarbete.

Kvinnor i åldrarna 30–49 år värderar särskilt minskad restid och lättare livspussel, medan kvinnor 50 år och äldre i högre grad betonar arbetsro, fokus och färre avbrott samt upplever färre nackdelar med distansarbete. När det gäller nackdelar lyfts främst minskad social sammanhållning, bristande tillgång till kollegor och svårigheter att skilja mellan arbete och fritid, särskilt bland yngre medarbetare. Yngre medarbetare är generellt sett mer skeptiska

till distansarbete. De lyfter bland annat att det kan vara svårt med självdisciplinen.

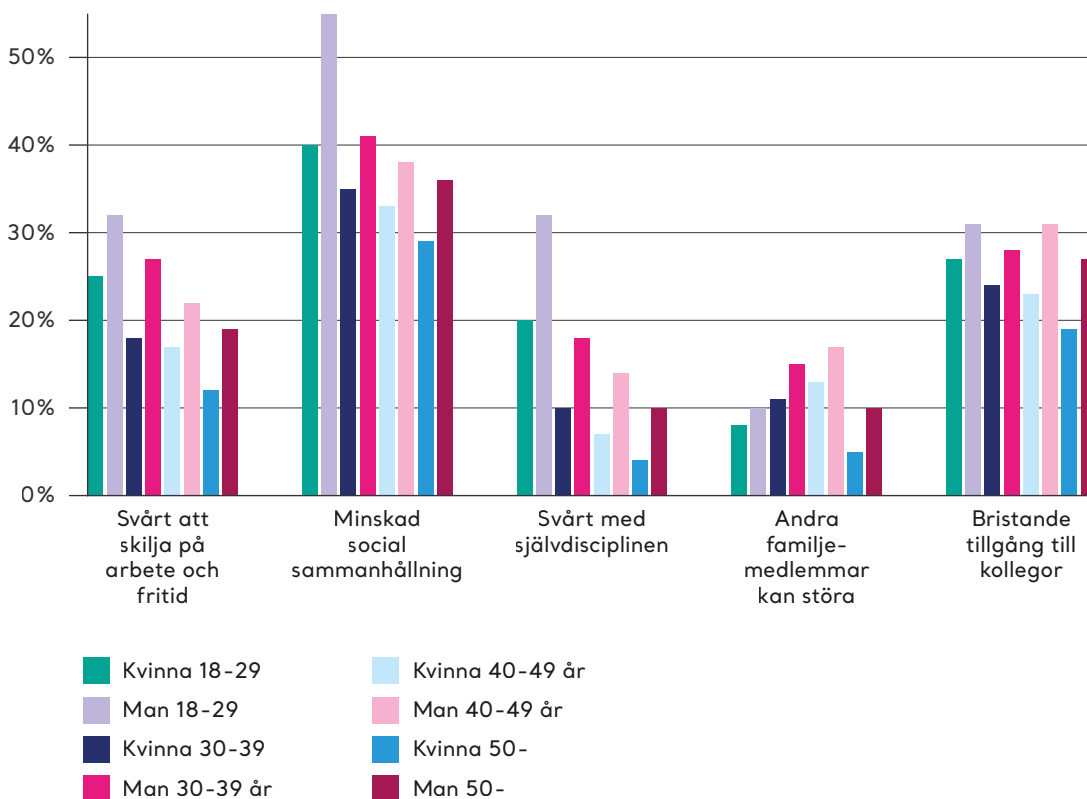
Sammantaget visar resultaten att distansarbete inte är en enhetlig lösning, utan en arbetsform vars värde och utmaningar varierar med livssituation, ålder och arbetets förutsättningar.

"Sparar mycket tid, energi, välmående, och pengar i att slippa pendla 9h/vecka

Kvinna 30-39 år,
Universitet och Högskola

Nedan följer några nackdelar som skiljer sig åt mellan olika åldrar och mellan män och kvinnor. Tydligast är yngre upplever att det är svårare med självdisciplinen och skilja på arbete och fritid.

Figur 2.3



2.4 Nackdelar med distansarbete

Det finns nackdelar med distansarbete men det upplevs i regel som mindre utmanande och har minskat i omfattning allt eftersom tid gått sen covidpandemin släppt sitt grepp. Det har blivit en bättre balans mellan distansarbete och arbete på plats. Ingen är tvingad att *bara* sitta hemma.

De fem procentuellt största nackdelarna med distansarbete som Fackförbundet STs medlemmar tycker är:

- Minskad social sammanhållning: 34 %
- Bristande tillgång till kollegor: 24 %
- Svårt att skilja på arbete och fritid: .. 18 %
- Brist på arbetsredskap/ ergonomi: .. 16 %
- Sämre arbetsmiljö: 12 %

"Fördelarna med distansarbete överväger dock nackdelarna så länge jag är på kontoret regelbundet också "

Kvinna, 40-49 år, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor

En sammanfattning av hur det beskrivs i frisvaren om upplevda nackdelar med distansarbete:

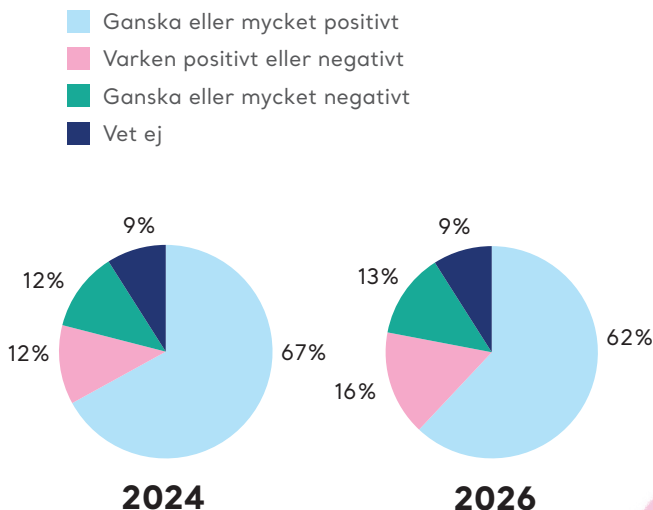
1. **Svårigheter med gränser, raster och arbetstid** – Många upplever att de arbetar mer intensivt hemma, glömmet raster, äter vid datorn och har svårt att stänga av arbetet, vilket ökar risken för överbelastning och stillasittande.
2. **Minskad social samvaro och sammanhållning** – Avsaknad av spontana möten, korridorssnack och fikapauser leder till känslor av ensamhet, sämre gemenskap och minskat informellt lärande.
3. **Risk att bli mindre synlig och få sämre tillgång till information** – Distansarbete kan innebära att man hamnar utanför informella informationsflöden, beslut och uppmärksamhet från chefer, vilket i vissa fall upplevs påverka utveckling och karriär.
4. **Bristande tekniska och ergonomiska förutsättningar hemma** – Många saknar tillräcklig utrustning, såsom extra skärmar, ergonomisk stol, skrivare och stabil IT-miljö, och upplever att kostnadsansvaret delvis läggs på individen.
5. **Kulturellt motstånd, misstro och stelbenta regler** – I flera svar framkommer att distansarbete fortfarande ses som något negativt eller som en "lyx", med ökad kontroll, bristande tillit och rigida regelverk som försvårar ett hållbart arbetssätt.

2.5 Chefer och distansarbete

Chefer upplever generellt sett distansarbete mindre positivt än övriga medarbetare, ett mönster som varit återkommande i samtliga undersökningar och som även gäller 2026. Samtidigt har chefer över tid närmast sig övriga medarbetares syn på att distansarbete i sig inte innebär några nackdelar. Mot denna bakgrund är det anmärkningsvärt att chefer mellan 2024 och 2026 blivit något mer negativa till att deras medarbetare arbetar på distans, trots att de själva i ökad utsträckning inte ser några nackdelar med distansarbete.

Tidigare analyser från Fackförbundet ST visar att många chefer upplever ett minskat handlingsutrymme i frågor om distansarbete. Övergripande och rigida regler begränsar möjligheten att leda och organisera arbetet utifrån verksamhetens behov, och upplevs som ett hinder för den flexibilitet som både medarbetare efterfrågar och arbetets karaktär ofta tillåter.

Figur 2.5.1 Hur ser du på distansarbete för dina anställda?



2.6 Varför arbetar vissa inte på distans?

Vår undersökning visar att bland statligt anställda arbetar 69 procent på distans minst en dag i veckan, jämfört med 25 procent inom bolagsdriven verksamhet. Skillnaderna visar att förutsättningarna för distansarbete varierar kraftigt mellan sektorer, i linje med analyser från SNS: 115.

Den vanligaste orsaken till att inte arbeta på distans är att arbetsuppgifterna inte tillåter det, vilket uppges av 78 procent i bolag och 58 procent inom staten. Inom staten anger även en betydande andel att distansarbete inte tillåts av chef eller ledning, vilket bekräftar att organisatoriska beslut och lokala tolkningar har stor betydelse.

De som inte arbetar på distans återfinns främst inom verksamheter med direkt medborgarkontakt eller särskilda säkerhetskrav, såsom service-, migrations- och transportverksamheter. SNS:115 analyser visar att dessa strukturella begränsningar riskerar att skapa ojämlika villkor, vilket understryker behovet av flexibilitet och anpassning där verksamheten tillåter det.

"Det går inte, jag kör tåg"

Man 50 år eller äldre,
Avdelningar inom spårtrafik

*"Vi måste be om lov
varje enskilt tillfälle,
känns mest drygt då"*

Kvinna, 30-39 år,
Sveriges Domstolar

En dörröppnare och möjliggörare vid funktionshinder

Distansarbete har stor betydelse för tillgängligheten till arbetsmarknaden. SNS: 115 visar att utökade möjligheter till distansarbete ökade arbetsmarknadsdeltagandet bland personer med funktionsnedsättning, eftersom flexibilitet i var och hur arbetet utförs är avgörande för att minska ett långvarigt sysselsättningsgap.

I Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 uppger drygt tio procent att de har en funktionsnedsättning. Av dessa anger två av fem att distansarbete är helt avgörande för att klara arbetet, medan närmare 30 procent ser det som en viktig, men inte avgörande, möjlighet. Resultaten bekräftar därmed SNS slutsatser. Distansarbete är viktigt och i vissa fall avgörande för en person med funktionsnedsättning möjlighet att delta på arbetsmarknaden.

Samtidigt visar svaren att behovet främst handlar om flexibilitet, inte heltid på distans. De flesta som anger distansarbete som avgörande arbetar två till tre dagar i veckan på distans.

"Det är nödvändigt för mig att jobba på distans för att klara av att arbeta pga min funktionsnedsättning"

Kvinna, 50 år eller äldre,
Försäkringskassan

"Kan arbeta trots kronisk sjukdom"

Kvinna, 50 år eller äldre,
Försäkringskassan

Figur 3.1 Av de som uppger att de har en funktionsnedsättning svarar på att möjligheten att arbeta på distans (på hel eller deltid) är viktig för att mitt arbetsliv ska fungera:



3.1 Distansarbete möjliggör anpassningar

Frisvaren visar att distansarbete är en avgörande inkluderingsåtgärd för personer med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom. Möjligheten att styra ljud, ljus, avbrott och arbetstempo är ofta avgörande för arbetsförmågan och möjliggör ett hållbart arbetsliv över tid.

Samtidigt framkommer tydliga risker när flexibiliteten begränsas. Minskad möjlighet till distansarbete kopplas till försämrad hälsa, ökad sjukfrånvaro och psykosocial belastning, särskilt när anpassningar upplevs som svåra att efterfråga.

Kontoret ska vara en del av ekvationen i arbetslivet

Kontorets roll är central i diskussionen om distansarbete. Arbetsmiljöundersökningen visar att 34 procent av medlemmarna arbetar i öppet kontorslandskap, 28 procent i eget rum och 26 procent i aktivitetsbaserat kontor. Fördelningen är relativt jämn, men öppet kontorslandskap är den vanligaste kontorsformen.

Trivseln i öppna och aktivitetsbaserade kontor är splittrad. Omkring hälften av medarbetarna trivs i dessa kontorsformer, medan nästan lika många gör inte det. Skillnaderna mellan kön och ålder är små, även om unga kvinnor är något mer positiva till öppet kontorslandskap och män något mer positiva till aktivitetsbaserat kontor. Chefer är genomgående mer positiva än övriga medarbetare.

Arbetsbelastning har stor betydelse för trivseln. Bland dem som uppger hög eller mycket hög arbetsbelastning anger en majoritet att de inte trivs i öppna eller aktivitetsbaserade kontor. Denna grupp upplever också i högre grad brist på mötesrum, enskilda arbetsplatser och andra nödvändiga ytor. Samtidigt finns ett tydligt samband mellan låg trivsel i dessa kontorsformer och att arbeta på distans minst två dagar i veckan. Det beror antagligen på att dessa personer upplever att öppna kontorslösningar antingen inte tillgodoser behov som enskilda rum eller upplever generellt att det är svårare att koncentrera sig när andra är runt omkring eller har andra behov som ljud, ljus, temperatur och är arbetsbelastningen hög kan man bli extra känslig. Då väljer många att arbeta hemma, där det är lättare att anpassa.

När resultaten bryts ned efter kontorstyp framgår att medarbetare i eget rum är klart mest positiva till den fysiska arbetsmiljön. Möjligheten att anpassa belysning och ergonomi är bättre, och problem med ljud och buller är betydligt mindre än i öppna lösningar. Ljudnivåer framstår som den tydligaste skillnaden mellan eget rum och öppna kontor.

Nära hälften av medarbetarna upplever att det inte finns tillräckligt med plats, och personer med behov av ergonomiska eller andra arbetsmiljöanpassningar är i högre grad missnöjda. Drygt två av fem i denna grupp anger att deras behov inte lätt kan tillgodoses, vilket pekar på tydliga brister i dessa kontorsformer, särskilt ur ett tillgänglighets- och arbetsmiljöperspektiv.

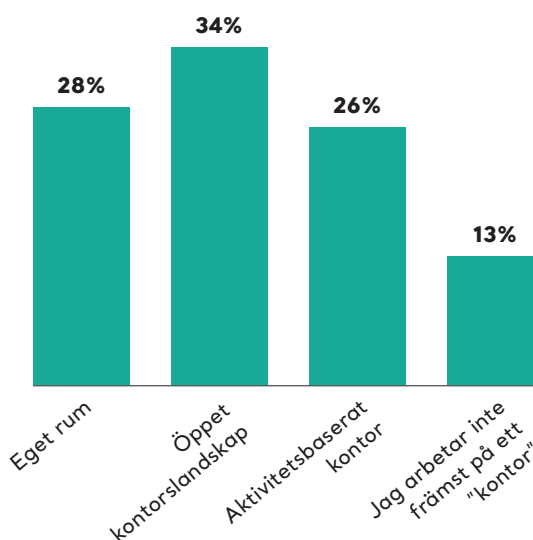
4.1 Kontorets roll i det hybrida arbetslivet

Kontoret har fortsatt ett stort värde, främst som social mötesplats där samarbete och gemenskap sker. Samtidigt visar resultaten en tydlig spänning mellan denna sociala funktion och hur många kontor är utformade i dag. Många upplever att kontoren inte är anpassade för arbetsuppgifter som kräver koncentration, sekretess eller individuella anpassningar.

Sammantaget har kontorets utformning stor betydelse för trivsel, arbetsmiljö och hälsa. När kontoren inte motsvarar arbetsuppgifternas och individers behov riskerar distansarbete att bli en nödvändig kompensation snarare än ett medvetet och strategiskt val.

För att belysa denna fråga har Fackförbundet ST kartlagt vilken typ av arbetsplats medlemmarna har, vilket redovisas nedan.

Figur 4.1 Vilken typ av kontor/arbetsplats har du?



Av de som arbetar på kontor är det tre olika delar, där den vanligaste typen är öppet kontorslandskap. Även om uppdelningen är ganska jämnt fördelad mellan eget kontor, öppet kontorslandskap och aktivitetsbaserat kontor.

4.3 Medlemmarnas syn på kontor och distansarbete

Kontorets utformning och möjligheten till distansarbete återkommer som centrala arbetsmiljöfrågor i frisvaren, även när frågorna inte uttryckligen berör dessa områden. Det visar hur grundläggande dessa frågor är för många medlemmar.

Kontorets främsta styrka är dess sociala funktion. Kollegor, samarbete och gemenskap lyfts ofta fram som det bästa med arbetsmiljön, i linje med forskning om värdet av social interaktion på fysiska arbetsplatser.

Samtidigt beskrivs öppna och aktivitetsbaserade kontor ofta som miljöer som försvårar arbetsro, tillhörighet och effektivitet. Brist på eget rum eller fast arbetsplats skapar stress, ineffektivitet och sämre ergonomi, och minskad kontroll över arbetsmiljön kopplas till lägre arbetstillfredsställelse.

Buller, bristande sekretess och trängsel försämrar enligt frisvaren koncentration och arbetsförmåga, särskilt vid fokuserande arbete, varav många också väljer att söka sig hem för att de upplever att hemmakontoret uppfyller behoven bättre. Kanske särskilt

"Öppet kontorslandskap – ett helvete för mig med NPF",

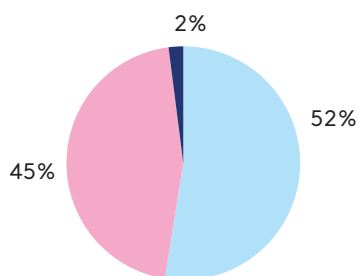
Kvinna, 30–39 år,
Försäkringskassan

"För någon med Adhd – inget alls. Svårt med rum för enskilda möten (närmaste kollegorna sitter på annan ort så möten är i regel digitala), mycket svårsorterade intryck, lättstörd miljö."

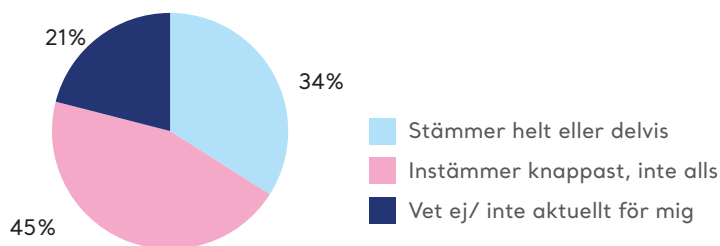
Kvinna, 40–49 år, Kriminalvården

anmärkningsvärt är bristande sekretess vid öppna kontorslösningar. Sammantaget upplevs av många att kontor i sin nuvarande utformning som exkluderande, särskilt för personer med funktionsnedsättning eller stressrelaterad ohälsa. Många ser därför distansarbete som en nödvändig motvikt till öppna kontorslösningar. För att skapa ett hållbart arbetsliv behöver kontor och distansarbete utvecklas i samspel.

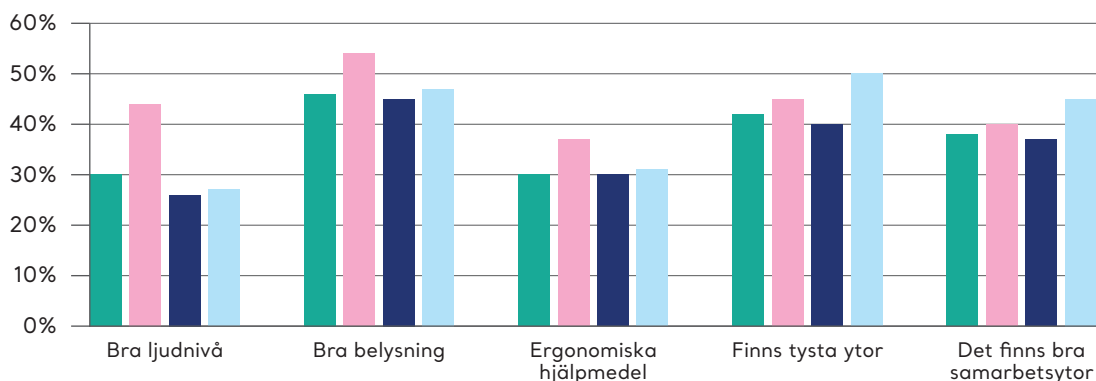
Figur 4.2 Jag trivs i att sitta i öppet kontorslandskap



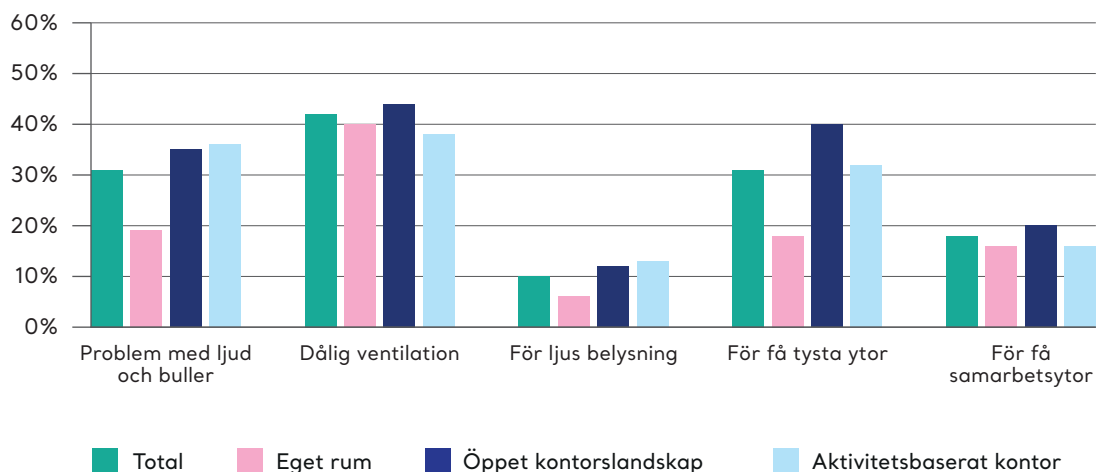
Figur 4.3 Jag trivs i att sitta i ett aktivitetsbaserat kontor



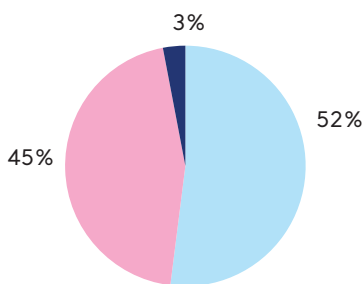
Figur 4.5 a Fem saker som utmärker sig av vad som ses som **positivt** med den fysiska arbetsmiljön:



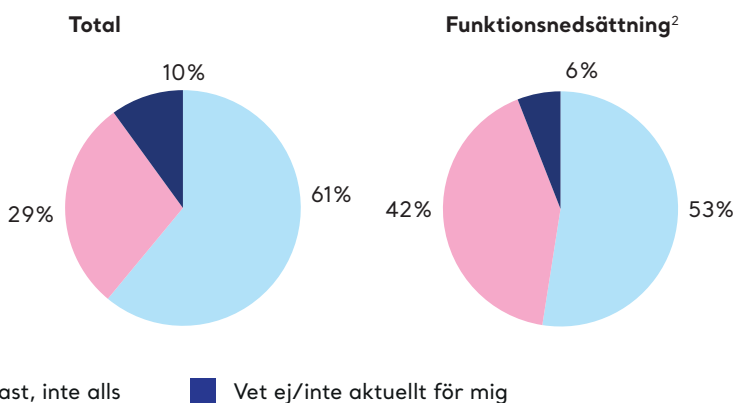
Figur 4.5 b Fem saker som utmärker sig av vad som ses som **negativt** med den fysiska arbetsmiljön:



Figur 4.6 Jag tycker att kontoret har tillräckligt mycket plats för olika typer av möten och enskilda kontorsplatser:



Figur 4.7 Jag upplever att det är lätt att få behov tillgodosedda på min arbetsplats när det kommer till arbetsmiljö ex. ergonomiska hjälpmedel, verktyg vid funktionsnedsättning, ljus, buller eller liknande:



² Inkluderar synlig-, osynlig funktionsnedsättning (ex NPF-diagnos, eller allt som påverkar arbetskapaciteten), eller kronisk sjukdom, skada)

Slutsats

Resultaten från Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 visar samstämmigt att det inte är distansarbete i sig som är avgörande för medlemmarna, utan den flexibilitet som distansarbete möjliggör. För många handlar det mindre om var arbetet utförs och mer om möjligheten att anpassa arbetsplats och arbetstid efter arbetsuppgifter, livssituation och individuella förutsättningar.

De mest uppskattade fördelarna, minskad restid, bättre möjligheter till koncentrerat arbete och ett mer fungerande livspussel, hänger nära samman med ökad kontroll över den egna arbetsdagen. När medarbetare kan växla mellan kontoret för samarbete och möten och distansarbete för fokus och återhämtning skapas förutsättningar för både högre arbets kvalitet och bättre hälsa. Flexibilitet fungerar därmed som ett sätt att hantera höga krav, inte som en minskning av ansvar eller ambition.

Att allt fler uppger att de inte ser några nackdelar med distansarbete bekräftar att många har etablerat fungerande hybridlösningar. När flexibiliteten begränsas genom generella närvarokrav eller snäva distansavtal riskerar dock dessa positiva effekter att gå förlorade. Frisvaren visar att minskad flexibilitet ofta sammanfaller med ökad stress, sämre återhämtning och i vissa fall ökad sjukfrånvaro, vilket tydligt pekar på flexibilitet som en skyddsfaktor i arbetsmiljön.

Flexibilitetens betydelse är särskilt tydlig ur ett tillgänglighets- och inkluderingsperspektiv. För personer med funktionsnedsättning, kronisk sjukdom eller neuropsykiatriska variationer är distansarbete ofta en förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Samtidigt efterfrågar de flesta inte heltid på distans, utan ett verkligt handlingsutrymme att anpassa arbetet efter behov, på likvärdiga villkor.

Samtidigt visar resultaten att kontorens utformning är avgörande. Många använder distansarbete som en kompensatorisk strategi för att hantera brister i den fysiska arbetsmiljön, särskilt i öppna och aktivitetsbaserade kontor där buller, bristande sekretess och begränsade möjligheter till individuella anpassningar försvårar koncentrerat och rättssäkert arbete. När kontoren inte är anpassade efter arbetsuppgifternas krav och individers behov riskerar distansarbete att bli ett svar på lösning, men det får inte stanna där. Ett hållbart arbetsliv förutsätter därför att kontorens utformning och möjligheten till distansarbete utvecklas tillsammans, som integrerade delar av arbetsmiljöarbetet.

Mot denna bakgrund ställer Fackförbundet ST följande krav:

- **Distansarbete ska regleras i kollektivavtal**, för att säkerställa långsiktig flexibilitet, likabehandling och förutsägbarhet.
- **Flexibilitet i var och hur arbetet utförs ska vara utgångspunkt**, med hänsyn till arbetsuppgifter och individuella behov, inte generella närvarokrav.
- **Distansarbete ska erkännas som en arbetsmiljö- och tillgänglighetsåtgärd**, inte som en tillfällig förmån.
- **Kontorens utformning ska anpassas efter arbetsuppgifternas krav**, med tillräckliga möjligheter till arbetsro, sekretess och individuella anpassningar.
- **Arbetsmiljöansvaret ska vara likvärdigt oavsett arbetsplats**, inklusive ergonomi, utrustning och organisatoriska förutsättningar.

Ett modernt, hållbart och inkluderande arbetsliv kräver både fungerande kontor och verklig flexibilitet. Distansarbete är därför inte en symbolfråga, utan ett centralt arbetsmiljöverktyg som måste regleras, utvecklas och användas ansvarsfullt.

Genomförande och avgränsningar

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning 2026 genomfördes bland förbundets samtliga yrkesverksamma medlemmar mellan den 13 januari och 7 februari 2026. Undersökningen skickades ut till drygt 62 000 medlemmar, och 22 765 besvarade enkäten, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 37 procent. Personer som saknar e-postadress eller av sagt sig utskick exkluderades från urvalet.

Undersökningen har genomförts av företaget Novus på uppdrag av Fackförbundet ST. Resultaten är vägda efter kön och ålder, vilket innebär att de är representativa för medlemskåren i dessa avseenden. Som jämförelsematerial används resultaten från motsvarande undersökningar genomförda 2022 och 2024.

Fokus i undersökningen ligger på medlemmarnas upplevelser av sin fysiska, sociala, organisatoriska och digitala arbetsmiljö. Stress, arbetsbelastning och riskfyllda arbets-situationer är centrala komponenter, liksom frågor om distansarbete, kontoret och tillgänglighet vid en funktionsnedsättning.

Avgränsning av målpopulationen

Rapporten omfattar endast de delar av arbetsmarknaden där Fackförbundet ST har medlemmar. Det innebär:

- myndigheter
- universitet och högskolor
- affärsverk
- statligt ägda bolag
- privata företag med uppdrag från det offentliga
- statligt finansierade stiftelser

Resultat presenteras i rapporten per avdelning endast när minst 50 personer inom avdelningen har besvarat enkäten. Övriga resultat redovisas på aggregerad nivå för att värna integritet och statistisk säkerhet.

Avdelningsbegreppet i rapporten

I rapporten används begreppet avdelningar i enlighet med Fackförbundet STs interna organisering. Det innebär att:

- en myndighet vanligtvis motsvarar en avdelning
- avdelningar kan omfatta flera geografiskt utspridda arbetsplatser (exempelvis Försäkringskassan och Swedavia)
- samtliga universitet och högskolor ingår i en gemensam avdelning, med undantag för Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), som redovisas separat

AI som en del av analysen

För att analysera det stora antal frisvar som denna undersökning har genererat har vi tagit hjälp av AI för att bearbeta materialet och få en övergripande bild av vilka teman som framträder och hur respondenterna uttrycker sig. Parallellt har vi själva gått igenom en del av svaren och tagit fram citat och exempel. Detta har gjorts för att säkerställa att innehållet överensstämmer med AI-analysen och för att kvalitetssäkra tolkningen av materialet.

Referenslista

- Bernstein, E. S., & Turban, S. (2018). *The impact of the 'open' workspace on human collaboration*. Philosophical Transactions of the Royal Society B.
- De Croon, E., Sluiter, J. K., Kuijer, P. P., & Frings-Dresen, M. H. (2005). *The effect of office concepts on worker health and performance*. Ergonomics.
- Danielsson, C. B., & Bodin, L. (2008). *Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health.
- Fackförbundet ST. (2020). *Jobba hemifrån – Är distansarbete här för att stanna?*
- Fackförbundet ST. (2022). *Hur mår anställda på statligt uppdrag?*
- Fackförbundet ST. (2024). *Vi är för få som ska lösa för mycket*.
- Fackförbundet ST. (2025). *Distansarbete är här för att stanna – är staten redo?*
- Granström, J. (2026). *Vem ville jobba hemifrån? En demografisk undersökning av inställningar till distansarbete för år 2025*. Ratio.
- Jahncke, H., Hygge, S., Halin, N., Green, A. M., & Dimberg, K. (2011). *Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration*. Journal of Environmental Psychology.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2020). *Kontorsutformning, hälsa och prestation*.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2025). *Distansarbetets påverkan på jämställdheten på arbetsmarknaden – En analys av sambandet mellan distansarbete och arbetstid*.
- Riksrevisionen. (2024). *Distansarbete vid statliga myndigheter* (Rapport 2025:2).
- 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
(hämtad 2025-04-02)
- Dahl, G. B., Bloom, N., & Rooth, D.-O. (2025). *Distansarbete och sysselsättning bland personer med funktionsnedsättning*. SNS Analys, nr 115.

Bilaga 1

Avdelningar	2026		2024	
	Hur många jobbar på distans minst en dag i veckan	Antal dagar/vecka är vanligast	Hur många jobbar på distans minst en dag i veckan	Antal dagar/vecka är vanligast
eHälsomyndigheten	97 %	3 dagar	-	-
Naturvårdsverket	96 %	2 dagar	96 %	2 dagar
Arbetsmiljöverket	94 %	2 dagar	95 %	2 dagar
Bolagsverket	93 %	3 dagar	96 %	3 dagar
Tillväxtverket	93 %	3 dagar	97 %	3 dagar
Pensionsmyndigheten	92 %	2 dagar	93 %	4 dagar
Skolverket	92 %	3 dagar	95 %	3 dagar
SCB	90 %	3 dagar	90 %	3 dagar
Svenska Kraftnät	90 %	2 dagar	91 %	2 dagar
Arbetsförmedlingen	89 %	2 dagar	91 %	2 dagar
Försäkringskassan	89 %	2 dagar	89 %	2 dagar
Inspektionen för vård och omsorg (IVO)	89 %	2 dagar	88 %	2 dagar
Kammarkollegiet	88 %	2 dagar	-	-
Sida	87 %	2 dagar	85 %	2 dagar
CSN	86 %	3 dagar	85 %	3 dagar
Jordbruksverket	86 %	3 dagar	76 %	2 dagar
Kronofogdemyndigheten	85 %	2 dagar	81 %	2 dagar
Lantmäteriet	85 %	2 dagar	81 %	2 dagar
Skatteverket	82 %	2 dagar	83 %	2 dagar
Myndigheten för civilt försvar (Tidigare MSB)	81 %	2 dagar	84 %	2 dagar
Socialstyrelsen	81 %	2 dagar	65 %	2 dagar
Läkemedelsverket	80 %	2 dagar	82 %	2 dagar
Länsstyrelserna	79 %	2 dagar	77 %	2 dagar
Transportstyrelsen	79 %	3 dagar	78 %	3 dagar
Skogsstyrelsen	76 %	2 dagar	76 %	2 dagar
SLU	76 %	1 dag	71 %	1 dag
Åklagarmyndigheten	74 %	1 dag	73 %	1 dag
Trafikverket	73 %	2 dagar	69 %	1 dag
Universitet och högskolan	73 %	2 dagar	72 %	2 dagar
Migrationsverket	64 %	2 dagar	83 %	2 dagar
SMHI	63 %	1 dag	76 %	1 dag
Sjöfartsverket	60 %	2 dagar	54 %	2 dagar
Riksdagen	56 %	2 dagar	55 %	2 dagar

Avdelningar	2026		2024	
Specialpedagogiska skolmyndigheten	56 %	2 dagar	59 %	2 dagar
Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI)	52 %	1 dag	46 %	1 dag
Kultursektorn	49 %	1 dag	49 %	2 dagar
Sveriges Domstolar	46 %	1 dag	42 %	1 dag
Statens servicecenter	45 %	2 dagar	48 %	2 dagar
Polisen	44 %	1 dag	37 %	1 dag
Regeringskansliet	43 %	2 dagar	49 %	2 dagar
Flygledning	41 %	1 dag	39 %	1 dag
SVA	39 %	1 dag	-	-
Swedavia	38 %	2 dagar	33 %	1 dag
Postnord	22 %	2 dagar	12 %	1 dag
Kriminalvården	21 %	1 dag	20 %	1 dag
Avdelningar inom spårtrafiksområdet	20 %	2 dagar	-	-
Statens institutionsstyrelse (SiS)	19 %	1 dag	17 %	1 dag



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org