



Blir det någon återgång till kontoren?

– En undersökning av arbetsgivarnas ökade närvarokrav och effekterna på distansarbetet

Maj 2025



Sveriges
Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning	3
Summary in English	4
Introduktion	5
Ökade krav på närvaro	6
Få tecken på minskat distansarbete	8
Effekter av närvarokrav	11
Slutsats	13

Författare:
Albert Ohlin, utredare

Sammanfattning

Under det senaste året har det uppmärksammats hur allt fler företag ställt högre krav på kontorsnärvaro. Det gäller såväl stora internationella företag som Amazon och JP Morgan Chase som svenska arbetsgivare som Volvo och Ericsson. I en undersökning från Sveriges Ingenjörer som publicerades i oktober 2024 uppgav var fjärde ingenjör att deras arbetsgivare försökt begränsa distansarbetet. Det är lätt att få bilden av att kontorsnärvaron är på väg tillbaka till samma nivåer som före pandemin.

Men i den här analysen kan vi visa att arbetsgivarnas ökade krav på kontorsnärvaro endast fått marginella effekter.

I USA har försöken att få tillbaka personalen till kontoren börjat tidigare än i Sverige. Där går det inte att se någon tydlig nedgång i distansarbetet. I den här analysen har vi studerat data från SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Den visar att andelen som regelbundet arbetar på distans varit i det närmaste oförändrad under det senaste året. Bland ingenjörerna arbetar fortfarande två tredjedelar minst en dag i veckan på distans. Det finns tecken på en liten minskning av distansarbetet men inte alls i den utsträckning som skulle kunna förväntas, givet hur många anställda som fått ökade närvarokrav.

Det finns flera orsaker till varför ökade närvarokrav inte alltid leder till att anställda kommer tillbaka till kontoren i någon högre utsträckning. Det kan vara svårt för arbetsgivare att kräva ökad närvaro, utan att riskera att tappa nyckelkompetens till mer flexibla konkurrenter. Det finns en stor grupp bland ingenjörerna som värderar möjligheten till distansarbete högt. Regelefterlevnaden kan bli låg vid hårdare närvarokrav, allra mest bland den mest eftertraktade kompetensen.

Likaså finns det utmaningar kopplat till sjuknärvaro. Ett närvarokrav innebär att en medarbetare antingen ska vara på kontoret eller sjukanmäla sig och vara hemma. Men i gränssituationer där arbetstagaren känner sig i arbetsfört skick men inte vill smitta sina kollegor uppkommer problem vid strikta närvarokrav. Många chefer är villiga att kompromissa om priset för en strikt regeltolkning är missade deadlines.

Slutligen går det att ifrågasätta om effekterna av ökade närvarokrav faktiskt är positiva, både för arbetstagarna och företagen. Forskning från USA visar att företag som tillåter hybridarbete är bättre på att behålla sin personal, och att arbetstagare samtidigt värderar möjligheten till hybridarbete högt. Det är alltså potentiellt dyrare att kräva att medarbetare ska arbeta på plats, både i form av ökade rekryteringskostnader och högre löner.

Summary in English

Over the past year, an increasing number of companies have imposed higher demands on office presence for employees. This applies to both large international companies like Amazon and JP Morgan Chase as well as Swedish employers, such as Ericsson and Volvo. In a survey from Engineers of Sweden published in October 2024, one out of four engineers stated that their employer had tried to limit the possibility to work from home (WFH). One can easily get the impression that office presence is returning to the same level as before the pandemic. But in this analysis, we can show that employers' increased demands for office presence have only had marginal effects.

In the USA, attempts to bring staff back to the offices started earlier than in Sweden. There, no clear decline in WFH can be seen. In this analysis, we have studied data from Statistics Sweden's labor force surveys (AKU). It shows that the proportion who regularly work from home has remained almost unchanged over the past year. Among engineers, two-thirds still work at least one day a week from home. There are signs of a slight decrease in WFH but not closely to the extent that could be expected, given how many employees have received increased presence demands from their employers.

There are several reasons why increased presence demands do not always lead to employees returning to the offices to any greater extent. It can be difficult for employers to demand increased presence without risking losing key competencies to more flexible competitors. There is a large group among engineers who value the opportunity to work from home highly. Compliance can be low with stricter presence demands, especially among those with competencies of high demand. Moreover, there are challenges related to presenteeism. A presence demand means that an employee should either be at the office or call in sick and stay home. But in borderline situations where the employee feels able to work but does not want to infect colleagues, problems arise with strict presence demands. Many managers are willing to compromise if the price for strict rule interpretation is missed deadlines.

Finally, it is possible to question whether the effects of increased presence demands are actually positive, both for employees and companies. Research from the USA shows that companies that allow hybrid work are better at retaining their staff, and employees simultaneously value the opportunity for hybrid work highly. Thus, it is potentially more expensive to demand that employees work on-site, both in terms of increased recruitment costs and higher salaries.

Introduktion

Coronapandemin ändrade arbetsmarknaden i grunden. Vägen mot ett mer flexibelt arbetsliv med ökade möjligheter till distansarbete påskyndades till följd av rese- och sammankomstbegränsningar. Sedan restriktionerna försvann har det däremot förekommit en debatt om att alltmer närvaro ska krävas av arbetsgivarna.

I en enkätundersökning från i höstas kunde Sveriges Ingenjörer visa hur en av fyra ingenjörer har fått striktare närvarokrav jämfört med ett år tidigare. I USA har flera företags krav på ökad återgång till kontoret fått mycket uppmärksamhet, däribland e-handelsföretaget Amazon, investmentbanken JP Morgan Chase och skotillverkaren Nike. I Sverige har ett antal stora företag, däribland Ericsson och Volvo, ställt högre krav på kontorsnärvaro under det senaste året. Syftet med den här analysen är att undersöka om vi nu kan se en tydlig trend mot att distansarbete återigen blir mer sällsynt.

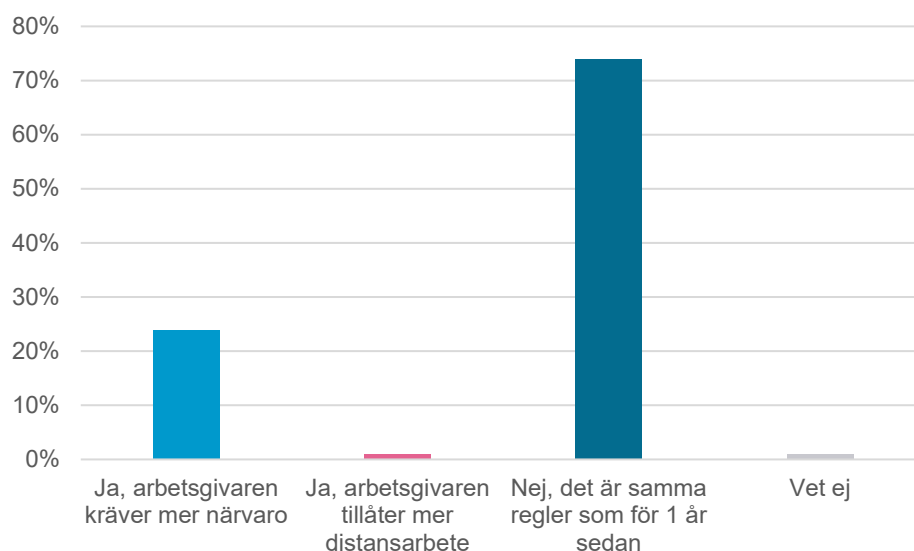
Ökade krav på närvaro

När pandemirestriktionerna upphörde var det många som beskrev det nya, mer flexibla, arbetslivet – hybridarbetet – som det "nya normala". Distansarbetet hade under pandemin ökat explosionsartat. Efter pandemins slut ville många arbetstagare fortsätta att ha möjligheten att arbeta på distans i någon utsträckning.

Ju längre tid som förflutit sedan pandemin, desto tydligare har det blivit att flera arbetsgivare tänker sig en framtid med ökade närvarokrav på kontoren, oberoende av arbetstagarnas individuella preferenser.

I en enkätundersökning från oktober 2024 svarade en av fyra ingenjörsklubbar¹ att arbetsgivaren kräver mer närvaro jämfört med ett år tidigare. Andelen som tillåter mer distansarbete är samtidigt försumbar.

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

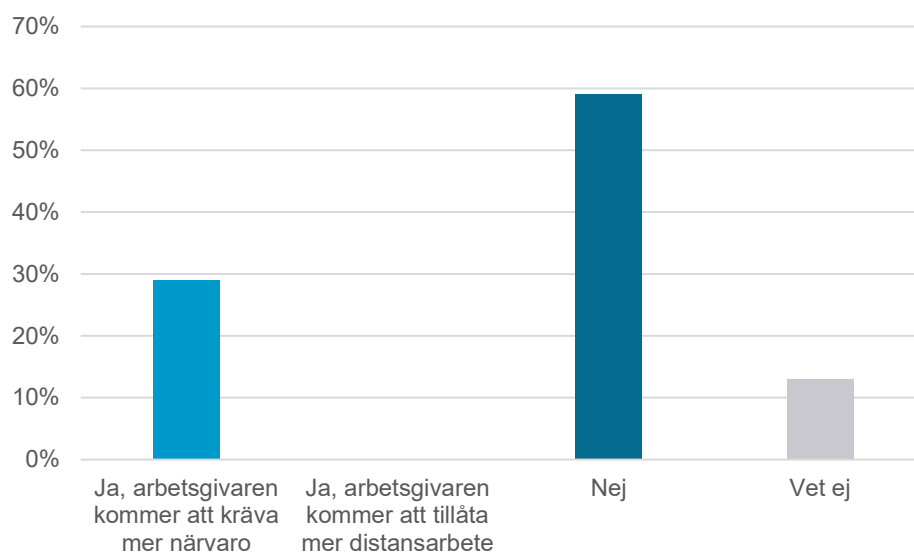


Källa: Sveriges Ingenjörers enkätundersökning till förtroendevalda, oktober 2024

Även i en fråga direkt till ingenjörerna uppger 27 procent att de har högre närvarokrav än ett år tidigare. Av de ingenjörsklubbar som mötts av striktare närvarokrav rapporterar ytterligare tre av tio att närvarokraven kommer att bli ännu striktare i framtiden.

¹ Även kända som akademikerföreningar, det vill säga lokala fackklubbar för Saco-medlemmar.

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



Källa: Sveriges Ingenjörers enkätundersökning till förtroendevalda, oktober 2024

Det går alltså att konstatera att arbetsgivare i Sverige ställer hårdare krav på närvaro än tidigare, medan nästan inga gått i motsatt riktning och öppnat upp för mer distansarbete.

Under det senaste halvåret har flera ytterligare fall av ökade närvarokrav uppmärksammats, inte minst från USA. I september 2024 så berättade e-handelsföretaget Amazon att de krävde full kontorsnärvaro fem dagar i veckan från och med januari 2025. Till följd av detta uppgavs nästan tre av fyra av alla tjänstemän på Amazon söka nytt arbete². I mars i år införde även investmentbanken JP Morgan Chase ett krav på full närvaro på kontoret, vilket har mötts av protester bland de anställda till följd av sjuka medarbetare på kontoren och för få arbetsplatser³. I Sverige valde Volvo Cars i april i år att kommunicera ett närvarokrav på fem dagar i veckan. Inte mer än några veckor senare rapporterade Dagens Industri om svårigheter att få följsamhet med de nya reglerna bland arbetstagarna⁴.

² 73% of Amazon Corporate Employees Say They're Looking for a New Job After Being Told to Be In-Office 5 Days a Week (2024-09-26) *Entrepreneur* <https://www.entrepreneur.com/business-news/corporate-amazon-employees-fuming-online-over-rto-mandate/480432>

³ As JP Morgan Chase enforces a 5-day RTO, staffers complain about too few desks, spotty Wi-Fi, and sneezing, sick coworkers (2025-03-06) *Fortune* <https://fortune.com/2025/03/06/jpmorgan-chase-jamie-dimon-union-rto-wall-street/>

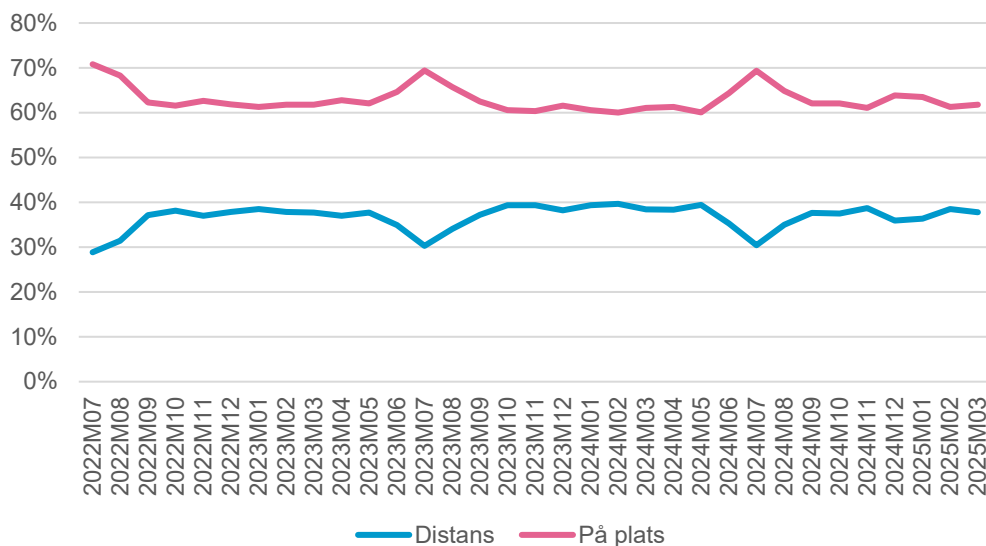
⁴ Stockholm trotsar Volvo-vd:ns nya närvarokrav (2025-05-12) *Dagens Industri* <https://www.di.se/nyheter/stockholm-trotsar-volvo-vd-ns-nya-narvarokrav>

Få tecken på minskat distansarbete

Trots de ökade närvarokraven finns det lite som tyder på att distansarbetet faktiskt har minskat. Stanfordprofessorn Nick Bloom har visat att distansarbetet i USA till synes har stabiliserats sedan första halvan av 2023⁵. Fram till januari 2025 syntes ingen särskild nedgång.

I Sverige har SCB fört statistik på distansarbete sedan juli 2022. Andelen som arbetar på distans har hållit sig relativt konstant sedan hösten 2022, där knappt fyra av tio arbetstagare i Sverige arbetar från hemmet i någon utsträckning.

Figur 3. Andelen arbete från hemmet i någon utsträckning i referensvecka

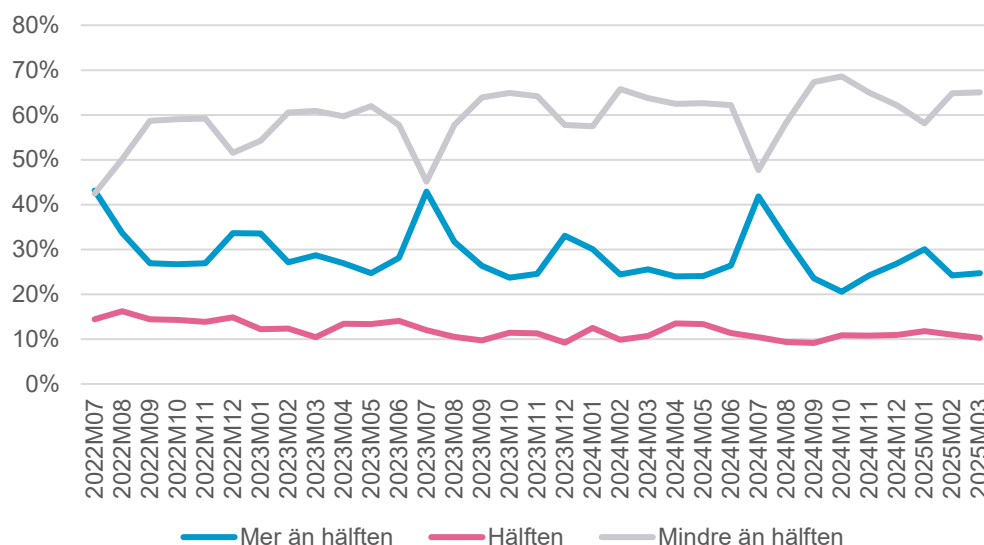


Källa: SCB, AKU (2025)

Distansarbetets omfattning har till synes inte heller ändrats markant. Andelen personer som arbetar mer än hälften av tiden från hemmet har trendmässigt minskat något över tid medan andelen som arbetar mindre än hälften av tiden från hemmet har ökat något.

⁵ The Future of Working from Home (2025-01-03) Nick Bloom (Stanford)
https://www.dropbox.com/scl/fi/m0d5rtg202t78ajg91vij/AEA_Jan2025.pdf?rlkey=vyw029x5by0haq867l529b3fa&e=1&dl=0

Figur 4. Mängden hemarbete av de som arbetar hemifrån

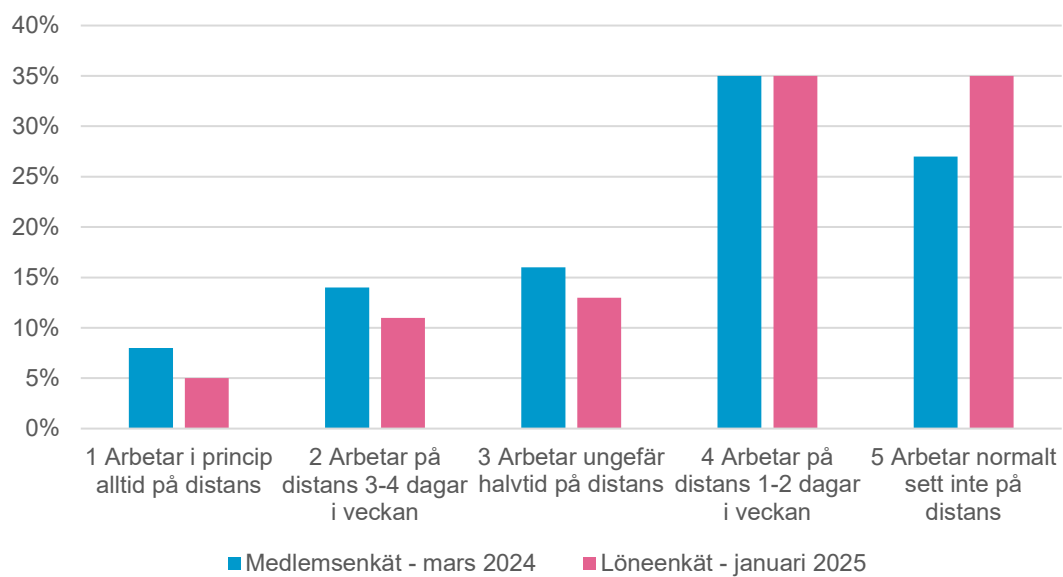


Källa: SCB, AKU (2025)

Bland ingenjörerna går det heller inte att fastslå att distansarbetet har minskat markant. Genom att kombinera två olika undersökningar vid två olika tillfällen går det att urskönja en viss ökning det senaste året bland de som inte arbetar alls på distans. I en medlemspanel från mars 2024 uppgav 73 procent av de svarande ingenjörerna att de arbetar på distans i någon utsträckning. I Sveriges Ingenjörers löneenkät, som besvarades av nästan 80 000 ingenjörer, uppgav 65 procent att de arbetar på distans i någon utsträckning. Fortfarande arbetar alltså två av tre ingenjörer på distans. Bland ingenjörer förefaller det ha skett en viss minskning av distansarbetet. Men nedgången är inte i närheten av så stor som den borde vara givet att kraven på kontorsnärvaro ökat för en så hög andel av ingenjörerna.

Minskningen ska också tolkas med försiktighet. För det första är det inte samma metod i båda undersökningarna. Ännu viktigare är att det finns skillnader i hur frågan ställs i dessa undersökningar jämfört med SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). SCB frågar om hur många dagar av en referensvecka som personerna arbetade hemifrån. Vi ställer i stället frågan om hur ofta personerna normalt arbetar hemifrån. Som tidigare nämnts förekommer det ofta att personer som till exempel har hosta tillåts arbeta hemifrån trots krav på kontorsnärvaro. Har det skett och en person frågar om hen jobbat hemifrån under referensveckan svarar den sannolikt ja. Om samma person som har krav på full kontorsnärvaro får frågan om hen normalt sett arbetar hemifrån svarar den sannolikt nej. Det innebär att kontorsnärvaron sannolikt överskattas något i våra enkätundersökningar.

Figur 5. Hur mycket arbetar ingenjörerna hemifrån?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, mars 2024 samt Sveriges Ingenjörers lönestatistik oktober 2024–januari 2025

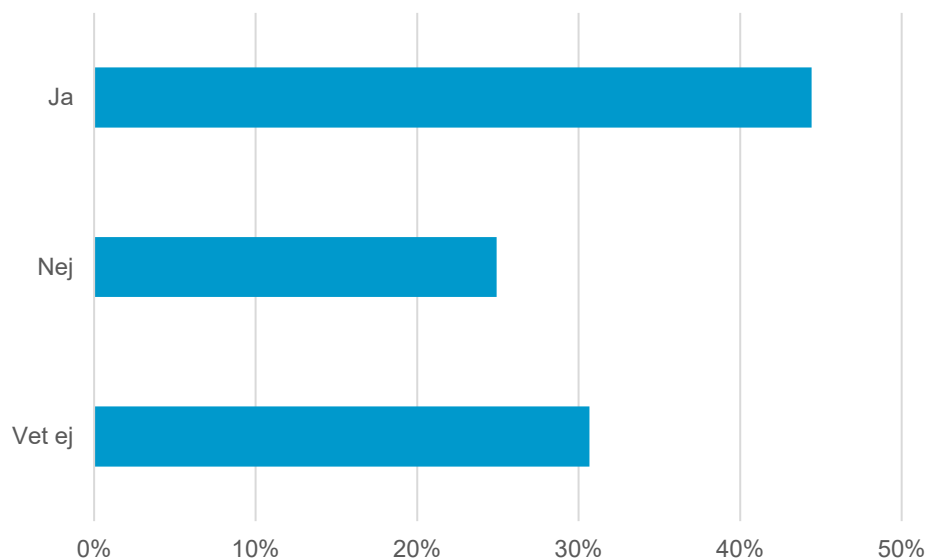
Effekter av närvarokrav

I och med att de ökade närvarokraven är relativt nya är det svårt att veta exakt vilken effekt de kommer att ha. Det finns däremot vissa indikationer på att öka kontornärvaron kommer att ha negativa snarare än positiva konsekvenser för företagen.

I USA har forskning visat att arbetstagare värderar möjligheten till hybridarbete lika mycket som 8 procent lön. Anställda som tvingas vara på plats på kontoren kommer alltså sannolikt att vara väsentligt dyrare för arbetsgivaren, särskilt de som besitter en högt eftertraktad kompetens⁶. Dessutom riskeras effektiv arbetstid att gå till spillo, via ökad pendlingstid men också tid på kringliggande förberedelser. Bland annat har det visats att amerikanerna sparar i genomsnitt tio minuter per dag genom personlig skötsel, såsom rakning, på distansarbete⁷. Företag som tillåter hybridarbete har också lättare att behålla arbetskraft längre⁸.

Bland svenska ingenjörer uppgav närmare hälften i april 2022 att de skulle söka ett annat jobb om deras arbetsgivare inte alls skulle tillåta distansarbete.

Figur 6. Om din nuvarande arbetsgivare inte alls skulle tillåta distansarbete, skulle du då söka ett annat jobb?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel, april 2022

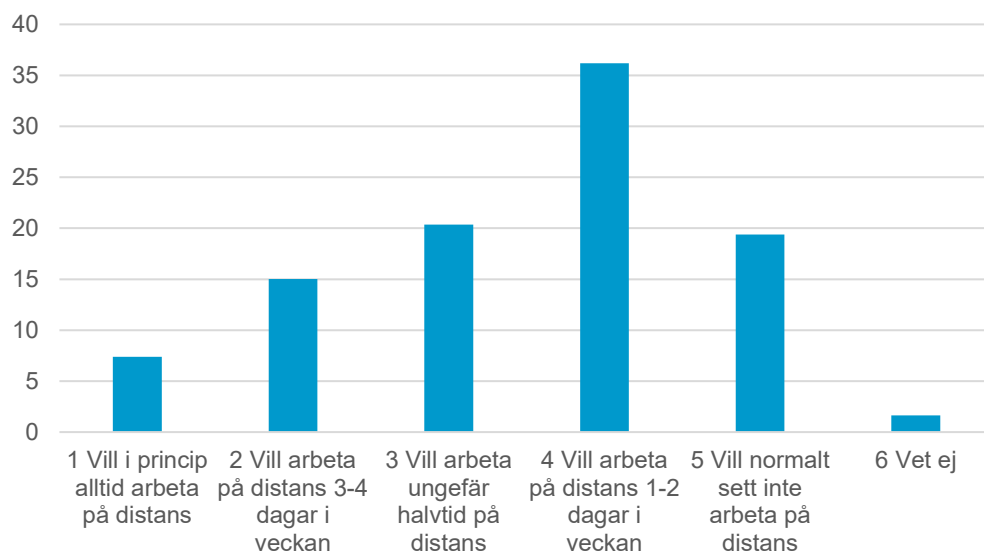
⁶ idib

⁷ ibid

⁸ Bloom, Nicholas; Han, Ruobing; Liang, James (2024) *Hybrid Working from Home Improves Retention Without Damaging Performance*, *Nature* 630: 920-925

I Sveriges Ingenjörers senaste lönestatistik uppger endast en av fem ingenjörer att de inte vill arbeta alls på distans, medan knappt hälften vill arbeta hälften eller mer på distans.

Figur 6. I vilken utsträckning skulle du vilja arbeta på distans?



Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät, oktober-januari 2025

De här resultaten tyder på att ökade närvarokrav bland vissa företag snarare skulle innebära en flykt till mer flexibla företag som fortsatt tillåter distansarbete, när ingenjörerna värderar flexibiliteten så högt.

Slutsats

Ju längre tid som har gått sedan pandemins slut, desto vanligare har det blivit att arbetsgivare ställer ökade närvarokrav på sina anställda. När utspel om striktare närvarokrav duggar tätt är det lätt att få bilden av att kontorsnärvaron är på väg tillbaka till nivåerna som gällde innan pandemin.

Men trots försöken att öka närvaron på kontoren så syns ingen tydlig minskning i distansarbetets omfattning, varken i USA eller i Sverige. Bland ingenjörerna går det att se en liten minskning i distansarbetet men fortfarande arbetar ungefär två tredjedelar av alla ingenjörer på distans i någon utsträckning.

Det finns goda anledningar till att ökade närvarokrav inte behöver innebära mer arbete på kontoren. Det kan vara svårt för arbetsgivare att kräva ökad närvaro, utan att riskera att tappa nyckelkompetens till mer flexibla konkurrenter. Regelefterlevnaden kan bli låg vid hårdare närvarokrav, allra mest bland den mest eftertraktade kompetensen.

Likaså finns det utmaningar kopplat till sjuknärvaro. Ett närvarokrav innebär att en medarbetare antingen ska vara på kontoret eller sjukanmäla sig och vara hemma. Men i gränssituationer där arbetstagaren känner sig i arbetsfört skick men inte vill smitta sina kollegor uppkommer problem vid strikta närvarokrav.

Det går att ifrågasätta om effekterna av ökade närvarokrav faktiskt är positiva, både för arbetstagarna och företagen. Forskning från USA visar att företag som tillåter hybridarbete är bättre på att behålla sin personal men också att arbetstagare värderar möjligheten till hybridarbete högt. Det är alltså dyrare att kräva att medarbetare ska arbeta på plats, i form av ökade rekryteringskostnader och högre löner.

Om arbetsgivarna vill öka närvaron på kontoren så finns det ett antal utmaningar som behöver hanteras:

- **Arbetsmiljön:** Sveriges Ingenjörer har tidigare identifierat brist på kontorsplatser och gemensamma ytor samt i vissa fall långa toalettköer som problem när arbetsgivare har begärt tillbaka personal.
- **Kompetensförsörjningen:** Många arbetstagare vill arbeta på distans då det underlättar vardagslivet och är öppna för att byta jobb om de tvingas tillbaka till kontoret i för stor utsträckning.
- **Förlorad tid:** Distansarbete tillåter tidsbesparingar på pendling och annan förberedelsestid för att ta sig till kontoren. Arbetsgivare riskerar att förlora delar av den tiden om de begär tillbaka arbetskraften till kontoren i större utsträckning.

