



Distansarbete och resfria möten

Rekommendationer till arbetsgivare

PM med slutsatser från projektet *Klimatsmarta tjänsteresor*.
Projekt finansierat av Västra Götalandsregionen.
Denna PM ingår i en serie med tre PM.

Författare: Anders Roth
Finansiering: Västra Götalandsregionen
Rapportnummer C 693
ISBN nummer 978-91-7883-401-3

Denna PM ingår i en serie om tre.
© IVL Svenska Miljöinstitutet 2022
IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Box 210 60, 100 31 Stockholm
Tel 010-788 65 00 // www.ivl.se
Rapporten har granskats och godkänts i enlighet med IVL:s ledningssystem

Projektet Klimatsmarta tjänsteresor

Denna PM är ett delresultat av projektet *Klimatsmarta tjänste- och arbetsresor* som finansierats av Västra Götalandsregionen 2021-2022. Inom projektet har hanteringen av tjänste- och arbetsresor studerats för Västra Götalandsregionen, Länsstyrelsen, Göteborgs Universitet och Chalmers. De är stora arbetsgivare som har en viktig roll att fylla för att kunna påverka de val som medarbetare gör för sina resor. Intervjuer har också gjorts med leverantörer av resebyråttjänster och hyrbilstjänster.

Projektet har haft som målsättning att bidra till minskad miljöbelastning från tjänste- och arbetsresor genom att utvärdera de undersökta organisationernas resepolitier och medverka till en tydligare förankring, hantering och beställning av resor inom de fyra organisationerna.

En målsättning var också att sprida erfarenheter från projektet till en större krets av arbetsgivare. Tre PM har tagits fram med vägledning och rekommendationer. Innehållet i dessa PM baseras på resultaten från de fyra organisationerna, men också på resultat från andra studier och rapporter.

I serien finns ytterligare två PM.

- Fordonshantering och parkering
- Tidsanvändning och resebyråttjänster

Policy och riktlinjer som styr mot distansarbete

För att distansarbete ska ha förutsättningar att medverka till att minska miljöpåverkan från arbetsresor samtidigt som arbetsmiljön är tillfredsställande behöver policy och riktlinjer riktas mot flera områden. Med policy menas här övergripande bestämmelser medan riktlinjer ska ge vägledning till hur policyn ska genomföras.

Policy - ge möjlighet att arbeta på distans vissa dagar per vecka

För att minska på behovet av antalet resor mellan distansarbetsplats och normalt arbetsställe är det viktigt att arbetsgivaren uppmuntrar och skapar goda förutsättningar för distansarbete under hela dagar. I en policy kan därför skrivningar om att distansarbete är möjligt t.ex. 40 procent av arbetstiden förtydligas med att detta med fördel kan ske under hela dagar. Arbetsgivaren bör vara öppen för att distansarbete kan utföras på olika ställen. En distansarbetsplats kan vara i hemmet, i gemensamma lokaler eller på ett kontorshotell som ligger nära hemmet.

Exempel på skrivning: *Under förutsättning att verksamheten inte påverkas negativt och medarbetarens förutsättningar, arbetsuppgifter och arbetsmiljö medger är distansarbete motsvarande maximalt 60 procent av anställningens omfattning möjlig. Distansarbetet bör om möjligt förläggas till hela dagar för att minska behovet av resor.*

Riktlinjer som ger vägledning till policy

Följande riktlinjer kan ge vägledning och stöd för att kunna genomföra en distansarbetspolicy:

- Bedömning av förutsättningar för distansarbete med överenskommelse
- Upprättande av arbetsmiljökrav
- Utbildning och uppföljning

Bedömning av förutsättningar och överenskommelser

Olika arbeten och arbetsuppgifter har olika förutsättningar att kunna utföras på distans. Det är därför viktigt att arbetsgivaren går igenom möjligheter och förutsättningar för olika tjänsteområden och funktioner och gör en bedömning om förutsättningarna för att den anställdes arbetsuppgifter kan utföras på ett tillfredställande sätt på distans. Därefter bör en överenskommelse träffas med den anställde om vilka arbetsmoment som kan och får utföras på distans. Områden som kan ingå i en överenskommelse är arbetsuppgifter, omfattning, tillgänglighet, arbetsmiljö, utrustning och kostnader, säkerhet och sekretess samt försäkringar.

En överenskommelse av policykaraktär kan också göras på mer central nivå där arbetsgivaren träffar överenskommelser med fackliga företrädare om lämpliga förutsättningar och funktioner för distansarbete. Det är viktigt att gjorda bedömningar av arbetsmoment och funktioner är officiella.

Exempel på skrivning: *Arbetsgivaren avgör vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans. Exempel på arbetsuppgifter som är lämpliga för arbete utanför arbetsgivarens lokaler kan vara handläggning och utredningar av icke känslig natur och planerings- och förberedelsearbete som kan utföras självständigt med bibehållen kvalitet och utifrån ställda krav. Uppgifter som inte lämpar sig för arbete utanför arbetsgivarens lokaler är till exempel sådana som inbegriper integritetskänslig eller sekretessbelagd information.*

Formulering av arbetsmiljökrav

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön oavsett var arbetet utförs. Vid distansarbete måste arbetsgivaren därför säkerställa en god arbetsmiljö och andra arbetsmiljörättsliga frågor, försäkringsfrågor, IT-säkerhet, myndighetsansvar kring offentliga dokument med mera. Det kan handla om möbler, belysning och datorutrustning. Det kan också uppstå gränsdragningsproblem när Försäkringskassan ska bedöma vad som är en arbetsskada. Arbetsgivaren bör därför ta ett ansvar för arbetsmiljömiljön på distansarbetsplatsen blir bra utformad. Det innebär att krav bör formuleras på vilka kriterier som en god arbetsmiljö bör innebära i form av fysisk arbetsmiljömiljö. Formulering av arbetsmiljökrav för distansarbete kan vara del av en generell arbetsmiljöpolicy.

För att underlätta möjligheterna att uppfylla en god arbetsmiljö kan arbetsgivaren stötta den anställde med t.ex. anpassade kontorsstolar och höj- och sänkbart skrivbord. Även ljussättningen av arbetsplatsen i hemmet kan behöva anpassas. Arbetsgivaren bör också låta den anställda få mobil utrustning för att undvika dubbla uppsättningar av datorer och för att bättre möjligheter att hantera IT-säkerhetsfrågor.

Exempel på skrivningar:

- Allmänt: *Arbetsgivaren ansvarar för att ge medarbetaren förutsättningar för att arbetsmiljön och arbetsplatsens utformning inte medför risk för ohälsa eller olycksfall för samtliga medarbetare, även för de som arbetar på distans. Det innefattar att medarbetaren kan ta ansvar för att ha tillgång till en distansarbetsplats som är funktionell och ergonomisk och att medarbetaren kan arbeta ostört och begränsa sitt arbete i linje med överenskommen arbetstid.*
- Kontorsutrustning: *Arbetsgivaren avgör i samråd med medarbetaren vilken utrustning som krävs för att medarbetaren ska kunna utföra arbetsuppgifter på distans på ett godtagbart sätt. Exempel på sådan utrustning är bärbar dator och headset/hörlurar. Arbetsgivaren avgör också, beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, vilken övrig utrustning som arbetsgivaren kan tillhandahålla för hemlån och eller subventionerat inköp under den tid som överenskommelsen om distansarbete gäller. Utrustning som kan vara aktuell för hemlån/subventionerat inköp är som huvudregel sådan som har ett ergonomiskt syfte som t.ex. skärm och stol.*

- *Säkerhet: Vid distansarbete får endast verktyg och kommunikationskanaler som arbetsgivaren tillhandahållit användas.*
- *Försäkring: Arbetsgivaren svarar för skada eller förlust av utrustning eller annan egendom som tillhör arbetsgivaren. Detta ställer krav på att medarbetaren följer rekommendationer om normal aktsamhet vid laddning, hantering och säkerhet för utrustning som används vid distansarbetsplatsen som dator och mobiltelefon.*

Utbildning och uppföljning

En omställning av arbetslivet där fler medarbetare arbetar på distans behöver inte innebära bara fördelar. Exempelvis anser 7 av 10 chefer att distansarbete kan missgynna medarbetare genom mindre utvecklande arbetsuppgifter och försämrad delaktighet. En utveckling som i sin tur kan leda till skapandet av ett A- och ett B-lag.¹ Det kommer därför att vara viktigt att medarbetare och chefer får utbildning och speciell pedagogik i möteteknik för hybridmöten, dvs. när personer kommer att delta i möten både på plats på sitt ordinarie tjänsteställe samtidigt som andra arbetstagare är med på distans. Även ledarskapet och medarbetarskapet i en bredare bemärkelse behöver anpassas till det nya arbetslivet.

Det kommer också att vara viktigt att arbetsgivaren regelbundet följer upp den överenskommelse som träffats med medarbetare som arbetar på distans. Syftet ska vara att säkerställa att arbetsuppgifter och överenskomna förutsättningar för distansarbetet är uppfyllda.²

¹ Arnfalk, Peter och Winslott Hiselius, Lena (2022), *Digital tillgänglighet – så påverkas vårt resande*. K2. www.k2centrum.se

Målsättning, policy och riktlinjer som styr mot resfria möten

Med dagens teknik finns det goda förutsättningar att undvika resor och ändå genomföra många möten och konferenser på ett tillfredställande sätt. En fördel med digitala möten är att de inte kräver några resor, vilket gör dem tidseffektiva. Pandemin har också tvingat fram en beteendeförändring med tillhörande teknikmognad och teknikutveckling av digitala verktyg. Ur bl.a. miljö- och klimatsynpunkt finns det därför goda anledningar att som arbetsgivare verka för att resandet inte återgår till de nivåer som rådde innan pandemin. Här ges förslag till målsättning, policy och riktlinjer för att vägleda vid val mellan resfria möten och fysisk resa.

Målsättning

Arbetsgivaren bör aktivt verka för att minska antalet resor och längden på dessa. Virtuellt teknik kan användas i stället för resa till exempelvis vartannat möte. Ett sätt att styra resandet kan också vara att minska budgetposten för tjänsteresande, t.ex. med 50 procent jämfört med innan pandemin. Att minska budgetposten bör också gälla för resebudgetar som görs inom olika uppdrag och forskningsprojekt. Här bör offentliga anslagsgivare ta en aktiv roll och ge rekommendationer och riktlinjer.

Resfria möten första alternativet i en policy

En policy bör utgå från att resfria möten ska vara första alternativet. När ett möte eller aktivitet planeras ska frågan ställas om aktiviteten kräver ett fysiskt möte eller om det går att genomföra digitalt. Huvudansvaret för planering av mötet ligger på möteskallaren, men samtliga mötesdeltagare har ett individuellt ansvar att föreslå en miljöanpassad mötesform. Vid planering av möten och aktiviteter ska det övervägas om mötet går att genomföra utan resor eller om resor går att samordna.

Riktlinjer som ger vägledning till policy

- Använd resfria möten till rutinmässiga möten med kända kontakter, och i samarbeten där det fungerar bra.
- Prioritera resfria möten vid långväga resande eller miljöbelastande resa, eller där resekostnad eller tidsåtgång motiverar resfritt som förstaval. Det kan t.ex. gälla flygresor eller långväga bilresor.
- Undvik resfria möten om det riskerar att väsentligt försämra samverkan, kundkontakter och dylikt.
- Fysiska möten ska genomföras på en plats och tid som är mest lämplig för mötesdeltagarna baserat på följande aspekter: klimat, tid och kostnad och i enlighet med rådande resepolicy.

Befintlig resepolicy och eller reseriktlinjer bör kompletteras med att resfria alternativ ska väljas i första hand före möten som innefattar resa enligt riktlinjer ovan. Finns redan skrivning om resfritt alternativ kan formuleringar och tillämpningen behöva ses över.

En ny praxis för deltagande i konferenser har också växt fram

Konferenser och seminarier kan vara mycket transportintensiva aktiviteter. Det är därför viktigt att etablera riktlinjer som ger ansvariga konferensarrangörer stöd när de ska bestämma om ett evenemang för ett visst syfte ska ordnas helt digitalt, i hybridformat eller som ett fysiskt möte.

Exempel på skrivning: *Konferenser riktade till såväl externa som interna deltagare bör förläggas till en central plats i nära anslutning till eller med goda kommunikationer till knutpunkt för tåg och kollektivtrafik, så att konferensdeltagarnas sammanlagda resor kan minskas samt företas med energieffektiva transportslag.*

Ställ också frågor till resebyrå, konferensarrangör och liknande. Kan de i tillämpliga fall tillhandahålla resfria alternativ, eller inspelningar att se i efterhand?

Tekniskt stöd

För att främja webb- och videomöten ska arbetsplatsen tillhandahålla stöd i form av teknisk utrustning samt kompetenshöjande insatser för medarbetare med datorvana samt sällananvändare. Förtydliga i riktlinjer vilken enhet eller funktion som har ansvar för att tillhandahålla stöd och vilken hjälp, utöver teknisk funktion, som anställda kan få hjälp med. Speciellt fokus bör ligga på att kunna arbeta med hybrida arbetsformer och kunna genomföra hybridmöten. T.ex. kan små rum för enskilda webbmöten tillhandahållas samtidigt som en studio för webbsändningar kan vara ett bra komplement.

Uppföljning och utbildning

Följ upp med enkät eller enkla frågor till de personalkategorier som förväntas kunna genomföra webbmöten. Hur ofta har de webbmöten och webbkonferenser med externa parter? Hur fungerar det? Behöver de ytterligare stöd?

Arbetsgivare, samt även universitet och högskolor, bör också utbilda nuvarande och blivande ledare i ett gott distansledarskap. Bland annat för att motverka farhågor om att distansarbetande personal får sämre förutsättningar till utveckling jämfört med de som varje dag befinner sig på den ordinarie arbetsplatsen.

Klimatväxling kopplas till resepolicy

Ett sätt att minska tjänsteresandet och få en tydligare styrning i enlighet med resepolicy mot resfria möten är att införa ett klimatväxlingsystem. Det innebär ett system där klimatbelastningen från organisationens flyg- och bilresor i tjänsten beräknas minst en gång årligen och åsätts ett monetärt värde som speglar exempelvis en samhällsekonomisk värdering. Klimatväxlingspengarna används sedan för att kunna stimulera önskvärda klimatinvesteringar och/eller driftåtgärder internt i organisationen³. En lämplig åtgärd som kan finansieras med klimatväxlingspengar kan vara att bygga upp såväl infrastruktur som kunskap om digitala möten.

³ <https://klimat2030.se/klimatloften/>

Distansarbete och resfria möten – utveckling och åtgärder innan och efter pandemin

Policy och användning av distansarbete innan pandemin

Möjligheterna för distansarbete har funnits en längre tid i olika grad och omfattning hos olika arbetsgivare och organisationer. För statliga myndigheter har möjligheten funnits sedan 2005 genom ett avtal mellan å ena sidan Arbetsgivarverket och å andra sidan, SACO-S, SEKO och OFR. Avtalet innehåller en portalparagraf som tydligt uttrycker att distansarbete kan skapa värde för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det ger däremot inte någon vägledning om hur frågan om distansarbete bör styras. Detta är upp till varje enskild myndighet att besluta om, och rådigheten i frågan är stor.

Hos projektets organisationer var man generellt restriktiva till distansarbete innan pandemin. Formella policies saknades i flera fall och hos en organisation upplevdes ordet distansarbete för laddat och det benämndes istället att arbeta hemifrån. Som skäl till den övervägande negativa grundinställningen nämns bl. a. svårigheter att uppfylla lagkrav kopplat till arbetsmiljöfrågor. Ett annat skäl till dåligt genomslag för distansarbete som tas upp är en låg datormognad.

Visst distansarbete har dock förekommit och en praxis på max en halv dag i veckan nämns för en organisation. I ett annat fall har möjligheten funnits i delar av organisationen, men man har fått ansöka vid varje tillfälle. En annan av organisationerna lyfter fram att möjligheterna för tillfälligt hemarbete har varit störst för teknisk och administrativ personal och för denna grupp har en policy funnits sedan 2014.

Förändringar för distansarbete och digitala arbetssätt till följd av pandemin

På grund av pandemin har många arbetsgivare erbjudit anställda möjlighet att arbeta hemifrån. Det har medfört att utrustning och teknik för många har blivit bättre anpassade för hemarbete. Även arbetsgivarna har fått se över policyer och regler för hem- och distansarbete. Pandemin har också medfört en kraftig ökning av distansarbetande. Innan pandemin uppgav 2 procent av alla yrkesverksamma att de arbetade hemifrån på heltid eller majoriteten av sin tid och under pandemin ökade andelen till 23 procent.⁴ Samtidigt ökade andelen som arbetade hemifrån ungefär hälften av arbetstiden från 5 procent innan pandemin till 29 procent under pandemin.

Enligt en rapport från Transportstyrelsen finns det anledning att tro att arbetsgivare efter pandemin har intresse av att fortsätta med att underlätta för och tillåta hemarbete i någon form.⁵ Företag och arbetsgivare kan också se fördelar med och möjligheter att i pandemins spår minska antalet tjänsteresor och fysiska möten och många arbetsgivare ser nu över sina riktlinjer för distansarbete. I en studie där arbetsgivarrepresentanter

⁴ Arnfalk, Peter och Winslott Hiselius, Lena (2022), *Digital tillgänglighet – så påverkas vårt resande*. K2. www.k2centrum.se

⁵ Sandén, Henrik och Sundin, Jonathan (2021), *Covid-19-pandemins påverkan på transportmarknaden*. Transportstyrelsen. TSG 2021-355

och anställda från 10 myndigheter, universitet och företag har tillfrågats om resvanor och distansarbete efter pandemin framkommer liknande resultat.⁶ De tillfrågade tror då på en kraftig ökning av distansarbetet med i snitt 2,2 dagars arbete på distans per vecka. Fler är 9 av 10 tjänstemän som jobbat hemma vill också fortsätta med det efter pandemin.

Cirka 80 myndigheter har av regeringen fått i uppdrag att öka och utveckla användningen av digitala möten genom arbetet i REMM – resfria/digitala möten i myndigheter. I rapporteringen för arbetet under 2021 lyfts fram att flera myndigheter har uppdaterat mötes- och resepolicyer. Drygt 40 procent av myndigheterna uppger att de som verktyg för att minska miljö- och klimatpåverkan från tjänsteresor har styrande dokument som inkluderar digitala möten. Förutom att tjänsteresandets andel har minskat nämns också att resandet mellan hem och arbetsplats har gått ner tack vare ökat distansarbete.

Stora förändringar har också skett i de studerade organisationerna och beskrivningen görs i termer av abrupt skifte, transformativ förändring och dramatisk ökning av hemarbete i de flesta delar av organisationen vars arbetsuppgifter inte är platsbundna. Förändringarna har i flera fall följts upp med nya policies (se figur nedan). Ett exempel är en ny policy för tillfälligt hemarbete och distansarbete som antogs under 2021. Den är en utveckling av den policy som tidigare omfattade administrativ och teknisk personal. Kopplat till policyn finns även riktlinjer och ett beslutsstöd för chefer/arbetsgivare dels för bedömning av förutsättningarna att den anställdes arbetsuppgifter kan utföras på ett tillfredställande sätt och dels för att ta fram en överenskommelse med den anställde om vilka arbetsmoment som ska ingå, säkerställande av en tillfredställande arbetsmiljö m.m. Policyn för distansarbete omfattar all personal och anställda har rätt att arbeta 40 procent av arbetstiden på distans. I en annan organisation har resepolicyens börjat tillämpas striktare gällande att resfria alternativ ska väljas i första hand för möten och hemarbete i större utsträckning kommer vara bestående men omfattningen är inte bestämd. En ny praxis för deltagande i konferenser har också växt fram.

I en tredje organisation upphörde icke operativa resor nästan helt till förmån för digitala möten. Något som var möjligt tack vare hög digitalt mognad och att man varit tidigt ute med att använda distansmöten när den möjligheten erbjöds. Här är bedömningen att antalet dagar som personalen kommer att arbeta hemma sannolikt kommer att öka, men att det kan bli problem juridiskt om antalet dagar blir fler än 2.

⁶ Klimatretsutredningen (2022). *Rätt för klimatet*. SOU M 2019:05

Tabellen visar förekomst av policy och rutiner relaterade till distansarbete och resfria möten i de fyra organisationerna.

Förekomst av policy och rutin	Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3	Organisation 4
Policy för distansarbete	Ja	Ja	Ja	Ja
Rutiner och metodstöd för god arbetsmiljö på distansarbetsplats	Delvis	Delvis	Ja	Delvis
Tydlig resepolicy som styr mot resfria möten	Ja	Ja	Ja	Ja

För Västra Götalandsregionen har även den operativa verksamheten påverkats även om det är i begränsat omfattning på grund av platsbunden verksamhet. Exempelvis har introduktion av digitala vårdlösningar snabbats på och hos vissa enheter har tjänsteresorna minskat med 50 - 75 procent. Pandemin har också inneburit att den omvända mobiliteten för patienter har accelererats, dvs. att vård bedrivs i hemmet, om än från en låg nivå. Vårdbesök för äldre har exempelvis i större utsträckning gjorts i hemmet för att minimera smittorisen.

Stöd som erbjuds till medarbetare att använda digital utrustning i arbetet

Inom REMM-arbetet beskriver många myndigheter att de kommer utveckla de digitala arbetssätten som följt av pandemin. Som exempel nämns att vissa utbildningar och informationsmöten kommer att hållas digitalt och en fortsatt satsning kommer ske på ny utrustning för digitala möten samt kompetenshöjande åtgärder. Det lyfts också fram att utvecklingen av hybrida arbets- och mötesformer är prioriterade. De deltagande REMM-myndigheterna fick i slutet av 2021 nya direktiv i sina regleringsbrev.⁷ I direktiven står bl.a. att: "Myndigheten ska redovisa hur myndigheten arbetar för att ta tillvara de erfarenheter av vad pandemin inneburit i fråga om minskade utsläpp från tjänsteresor. Myndigheten ska särskilt beskriva vad myndigheten kan göra för att fortsätta utveckla arbetssätt som innebär alternativ till fysiska möten och en allt mindre miljö- och klimatpåverkan, samtidigt som verksamhetens behov, myndighetens geografiska läge och andra förutsättningar beaktas."

I de studerade organisationerna har stödinsatser i olika former varit viktiga för att kunna accelerera både distansarbete och distansmöten. Exempelvis har stöd utvecklats för hantering av teknik och möteskvalitet för både Zoom och Teams. Två organisationer har vidare skapat speciella studios för att möjliggöra möten med högre kvalitet. Flera organisationer har också erbjudit stöd i att ordna en välfungerande och ergonomisk arbetsplats hemma. Det har t.ex. inneburit att kunna få tillgång till höj- och sänkbara bord samt kontorsstolar. En viktig fråga som också har varit en del i arbetet är framtagandet av riktlinjer och beslutsstöd för chefer/arbetsgivare där speciellt två perspektiv lyfts fram. För det första gäller det bedömningen av förutsättningarna att den anställdes arbetsuppgifter kan utföras på ett tillfredställande sätt och för det andra att ta fram en överenskommelse med den anställde om vilka arbetsmoment som ska ingå och säkerställande av en tillfredställande arbetsmiljö.

⁷ www.remm.se/2021/12/21/minskade-utslapp-fran-tjansteresor-och-deltagande-i-remm-i-regleringsbreven-for-2022.

Baserat på erfarenheterna beskrivna ovan är det viktigt att ha tydliga skrivningar i policyer kring regler och råd som styr mot distansarbete och resfria möten. Mer allmänna skrivningar i policyer kan också kompletteras med förtydliganden i speciella riktlinjer. Policyer och riktlinjer för resfria möten bör ingå som en naturlig del i en resepolicy, medan regler och råd för hemarbete kan ha en egen policy.

Avslutande reflektioner

Att arbeta mer på distans är ingen garanti för att miljöeffekterna automatiskt blir positiva. En genomgång av 15 års data mellan 2005 och 2019 från distansarbete i Storbritannien visar att en majoritet av de som distansarbetat reser längre per vecka jämfört förvärvsarbetare som inte arbetat på distans.⁸ Orsaken är att de har längre pendlingsavstånd för de arbetsresor som är kvar och att de gör fler icke arbetsrelaterade resor jämfört med kontrollgruppen. Enligt studien går det dock en gräns när distansarbete uppgår till tre dagar eller mer per vecka. I de fallen minskar pendlingsresorna tillsammans med icke arbetsrelaterade resor jämfört med resorna för de som inte distansarbetar.

Distansarbete ger dock förutsättningar för ett minskat resande och minskad miljöbelastning. I hur stor grad miljöpotentialen utnyttjas beror på flera faktorer. T.ex. spelar pendlingskostnader som drivmedelspriser en viktig roll. Är det exempelvis dyrt att resa med bil kommer det vara mindre intressant att flytta längre från arbetsplatsen. Som arbetsgivare kan man också se till att distansarbete finns i ett sammanhang med en miljöstyrande resepolicy som håller ner användningen och efterfrågan på fysiska tjänsteresor.

⁸ Caldarola, Bernardo och Sorell Steve (2022), *Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey*. Transportation Research Part A: Policy and Practice, Volume 159. May 2022, Pages 282-303