

Resvaneundersökning 2018

Arbetsresor, distansmöten och distansarbete
för de anställda i sex av länets
kommuner samt Region Västernorrland

Resvaneundersökningen är genomförd inom projektet Hållbara resor. Undersökningen, sammanställningen och rapporten är framtagen av Rolf Dalin, RD Statistik.

Innehållsförteckning

1.	Inledning	6
1.1.	Bakgrund	6
1.2.	Syfte.....	6
1.3.	Metod och begrepp	6
1.3.1.	Transportarbete och koldioxidutsläpp	7
2.	Resultat	9
2.1.	Arbetsresor.....	9
	Kombinationer av färd sätt	10
	Arbetsresans längd och färd sättet, alla organisationer.....	10
	Arbetsresans längd och färd sättet, Region Västernorrland	12
	Arbetsresans längd och färd sättet, Härnösands kommun	13
	Arbetsresans längd och färd sättet, Kramfors kommun.....	14
	Arbetsresans längd och färd sättet, Sundsvalls kommun.....	15
	Arbetsresans längd och färd sättet, Timrå kommun	16
	Arbetsresans längd och färd sättet, Ånge kommun	17
	Arbetsresans längd och färd sättet, Örnsköldsviks kommun	18
2.2.	Tjänsteresor till fots och med cykel.....	19
2.3.	Distansmöten	20
	Antal distansmöten under 5 månader, Region Västernorrland	20
	Antal distansmöten under 5 månader, Härnösands kommun.....	21
	Antal distansmöten under 5 månader, Kramfors kommun	21
	Antal distansmöten under 5 månader, Sundsvalls kommun	22
	Antal distansmöten under 5 månader, Timrå kommun	22
	Antal distansmöten under 5 månader, Ånge kommun.....	23
	Antal distansmöten under 5 månader, Örnsköldsviks kommun	23
2.4.	Distansarbete	24
	Distansarbete, Region Västernorrland	24
	Distansarbete, Härnösands kommun.....	26
	Distansarbete, Kramfors kommun	27
	Distansarbete, Sundsvalls kommun	28
	Distansarbete, Timrå kommun	29
	Distansarbete, Ånge kommun	30
	Distansarbete, Örnsköldsviks kommun.....	31
	Distansarbete, alla organisationerna.....	32
2.5.	Hållbara resor förr, nu och i framtiden	33
2.6.	Koldioxidutsläppen.....	36
2.6.1.	CO ₂ efter organisation, kön, chefskap	36

1. Inledning

Planeten vi bor på hotas av klimatförändringar och faran är att planetens temperatur blir skadligt hög för det som är själva grunden för människans liv här. Ett ansenligt bidrag till uppvärmningen är den koldioxid som hamnar i atmosfären vid förbränning av fossila bränslen. Transportsektorn är en betydande del av detta, varför det är nödvändigt att bland annat arbetspendling så småningom sker i det närmaste koldioxidfritt.

1.1. Bakgrund

Andelen växthusgaser i atmosfären ökar pga. utsläpp från bl.a. transportområdet. Sedan 1958 har halten koldioxid (CO₂) mätts med hög noggrannhet. Från 1958 till 2018 har halten i atmosfären av den växthusgasen ökat från 310 ppm till 410 ppm (ppm betyder miljondelar). CO₂ ökar under 2010-talet snabbare än någonsin.

Problemet med CO₂ i atmosfären är att dessa molekyler inte släpper ut värmestrålningen från mark och hav lika bra som den släpper in solstrålningens värme. Molekylen CO₂ reagerar olika p.g.a. olika våglängd hos strålning.

Enligt gällande mål fastställda av riksdagen, ska utsläppen från inrikes transporter, utom inrikesflyg, minska med minst 70 procent senast år 2030 jämfört med 2010. (Inrikesflyget belastas av kostnader genom handel med utsläppsrätter som fastställts av EU.)

Resvaneundersökningen relaterar till projektet ZERO bl.a. när det gäller koldioxidutsläppen vid personresor. Undersökningen genomfördes i slutet av maj 2018 av Kommunförbundet Västernorrland i samarbete med Region Västernorrland. Deltagande organisationer var Region Västernorrland samt Härnösands, Kramfors, Sundsvalls, Timrå, Ånge och Örnsköldsviks kommuner.

1.2. Syfte

Avsikten med undersökningen är att få ett ungefärligt mått på den miljöbelastning som orsakas av arbetsresor för kommuners och regionens anställda. Det viktigaste måttet på belastning som vi rapporterar är mängden koldioxid som släpps ut i atmosfären pga. dessa resor. Undersökningen ska också visa på resvanor för kommunanställda och förutsättningarna för deras val av färdstätt.

1.3. Metod och begrepp

Enkät svar samlades in från kommunernas och regionens anställda genom en webbenkät där respondenterna kontaktades via e-post. Adresserna tillhandahölls av de deltagande organisationerna. *Referensperioden* var två veckor i maj månad, 14:e till 27:e maj 2018, dvs. enkätfrågorna om resemönster handlade om hur de kommun- och regionanställda rest till arbetet just dessa två veckor. Undersökningsperioden var 29 maj till 25 juni. Det var den tid enkäten var öppen att besvara. Under den perioden skickades påminnelser ut tre gånger till dem som då inte besvarat enkäten.

Svarsfrekvens för varje organisation beräknades som antal användbara svar delat med antal anställda, som i sin tur definieras som antal anställda enligt statistik som SKL redovisar för

Sveriges kommuner och regioner (nov 2017).

När vi uppskattar koldioxidutsläpp per år p.g.a. arbetspendling för alla anställda i organisationen, räknar vi med resorna hemmet till arbetet t.o.r. 44 arbetsveckor per år. Resultatet för de som svarat förstoras då till alla anställda i proportion till antal svar. Det har gjorts genom att dividera med proportionen som svarat. Exempel: I Region Västernorrland inkom svar från 2656 personer. Totala CO₂-mängden från deras arbetsresor räknat över ett helt år enligt enkätsvaren var ca 1 858 ton CO₂. Antal anställda var 6 488 och proportionen svar 0,41 (41 %). Uppskattat CO₂-utsläpp p.g.a. arbetsresor blir då $1\,858 \text{ ton} / 0,41 = 4\,530 \text{ ton}$.

Tabell 1: Svarsfrekvenser och proportioner, deltagande organisationer

Organisation	Antal svar	Antal anställda	Andel svar	Faktor
Region Västernorrland	2 656	6 488	41%	0,41
Härnösands kommun	687	2 166	32%	0,32
Kramfors kommun	710	1 936	37%	0,37
Sundsvalls kommun	2 398	7 949	30%	0,30
Timrå kommun	386	1 558	25%	0,25
Ånge kommun	384	919	42%	0,42
Örnsköldsviks kommun	1 823	5 718	32%	0,32
Totalt	9 044			

1.3.1. Transportarbete och koldioxidutsläpp

Varje arbetsresa innebär att ett transportarbete utförs. När det handlar om personer som går eller åker en sträcka, räknar vi transportarbetet i personkilometer (personkm). Om t.ex. två personer samåker i bil tolv km blir transportarbetet $2 \times 12 = 24$ personkm. Och om en person cyklar 3,5 km tio gånger, utförs $10 \times 3,5 = 35$ personkm transportarbete.

En anställd färdas många gånger mellan hemmet och arbetsstället, både dit och tillbaks. Då utförs en stor mängd transportarbete, som är en nyttighet. Det som vi tittar på är vilka transportarbeten som belastar vår atmosfär med koldioxid, CO₂, som visserligen är en alldeles ogiftig gas men som hindrar planeten från att svalna när marken och vattnen blivit uppvärmda av solstrålningen. Det är därför CO₂ kallas för en växthusgas.

En avgörande orsak till att halten av CO₂ nu ökar i vår atmosfär är att vi förbränner fossila bränslen. I transportarbetet innebär det bensin och dieselolja. När det gäller koldioxidutsläpp

från arbetsresor är det huvudsakligen bilåkning som förorsakar belastningen. När det gäller resor med kollektivtrafik är vissa levererade med ”gröna” bussar som inte använder fossilt bränsle, andra med dieselbussar. Tåg i vårt land är eldrivna och har nästan inget utsläpp av CO₂ och de allra bästa transportsätten ur klimatsynpunkt är att promenera eller cykla till jobbet.

Bra sätt att transportera sig med små utsläpp kan också vara kombinationer, t.ex. promenad eller cykel i anslutning till buss eller tåg. Annat exempel kan vara pendelparkering tillsammans med buss, tåg eller samåkning i bil. Hur bra ett transportsätt är beror förstås på vad de rimliga realistiska alternativen för just den resan.

Beräkningstekniker och antaganden

Koldioxidutsläpp vid tågresor är 0,0021 g/personkm i beräkningarna, övrig kollektivtrafik 0 g/personkm, bilresa 154 g/personkm i beräkningarna. För samåkning i bil har antagits att det är en extra passagerare hela sträckan, så utsläppet halveras per personkm. (Mycket få pendelparkerade för att sedan samåka.) De arbetsresor som gjorts under respektive mätperiod (två veckor) har beräknats ske under ett helt år som antagits vara 44 arbetsveckor.

Dessa i många fall ungefärliga värden för utsläppskalkylerna sammanfattas i tabellen nedan.

Tabell 2: Utsläpp av koldioxid för olika färdssätt

Mått på koldioxidutsläpp, gram CO₂ per person och km	
Tåg	0,0021 g/personkm (Siffran kommer från SJ.)
Buss	0 g/personkm (I Västernorrland går samtliga bussar på under perioden för undersökningen på HWO100 eller el. Något exakt mått på klimatpåverkan finns ej att tillgå.)
Gå/cykla	0 g/personkm
Samåka i bil	77 g/personkm (Vi har antagit att samåkning innebär att två personer sitter i bilen varvid detta ger hälften av klimatpåverkan jämfört med ensamåkning.)
Ensam i bil	154 g/personkm (Siffran är Trafikverkets beräkning av snittbilen i Sverige för 2017.)

2. Resultat

2.1. Arbetsresor

Sammanfattningsvisa resultat för arbetsresornas koldioxidutsläpp i ton CO₂/år skiljer sig förstås åt mellan kommunerna. De har olika antal anställda av förståeliga skäl. Men det är många andra förhållanden som också är olika mellan dem, som hur utspridda de boende respektive de kommunala verksamheterna är. Region Västernorrland är inte helt jämförbar med kommunerna i den analysen, eftersom arbetsställen i några fall är stora och mer koncentrerade.

Intressant att lägga märke till är förutsättningarna för att ur klimatperspektiv utnyttja de bästa färdmedlen för arbetsresorna, vilket är promenad, cykling, buss och tågresa. Dels beror detta på hur lång väg man har till jobbet, dels på infrastrukturen, t.ex. cykelbanor, tåg- och bussförbindelser.

Resultaten visar t.ex. hur stor andel av de kommun- och regionanställda i de deltagande organisationerna, som har högst 5 km respektive högst 10 km till jobbet. Man brukar anta att med så pass korta avstånd kan cykling eller promenad vara ett alternativ till bilresa. Det kan åtminstone gälla vissa dagar och årstider.

Intressant har också varit att konstatera i vilka organisationer en del anställda tar tåget till jobbet. Dessa är i störst utsträckning Kramfors och Ånge samt Region Västernorrland. De lokala arbetsmarknadsregionerna som organisationerna ingår i spelar stor roll. Exempelvis utgör Timrå, Sundsvall, och Härnösand tillsammans en arbetsmarknadsregion. Dvs. arbetspendling sker mellan dessa jämförelsevis i stor omfattning. Timrå kommuns anställda är i många fall bosatta i Sundsvall, men förstås också i Timrå och i en del fall i Härnösand. Bilvägar och bussförbindelser är betydligt mer utvecklade än järnväg och tåg mellan dessa orter och det förklarar varför så få i undersökningen har åkt tåg till arbetet i Timrå, varken från Sundsvall eller Härnösand. Av de som jobbar i Kramfors var det i stället flera som svarade att de arbetspendlat med tåg ett antal gånger under mätveckorna. Vi kan troligen förklara det med de snabba tågförbindelserna med Örnsköldsvik och Härnösand.

Hur långt man arbetspendlar och vilka färdmedel man använder är förstås det avgörande för miljöbelastningen. Vi försökte ta reda på hur vanligt det var att de anställda använde olika färdmedel olika dagar, kombinerade två färdmedel i en resa eller hade olika kombinationer olika dagar. Tabellen här nedanför visar fördelningen mellan dessa kategorier. Det vi fann i svaren var bland annat att vi inte tänkt på dem som arbetspendlade, dvs. de som hade olika avstånd till arbetet olika dagar.

Kombinationer av färdssätt

Tabell 3: Kombinationer av färdssätt

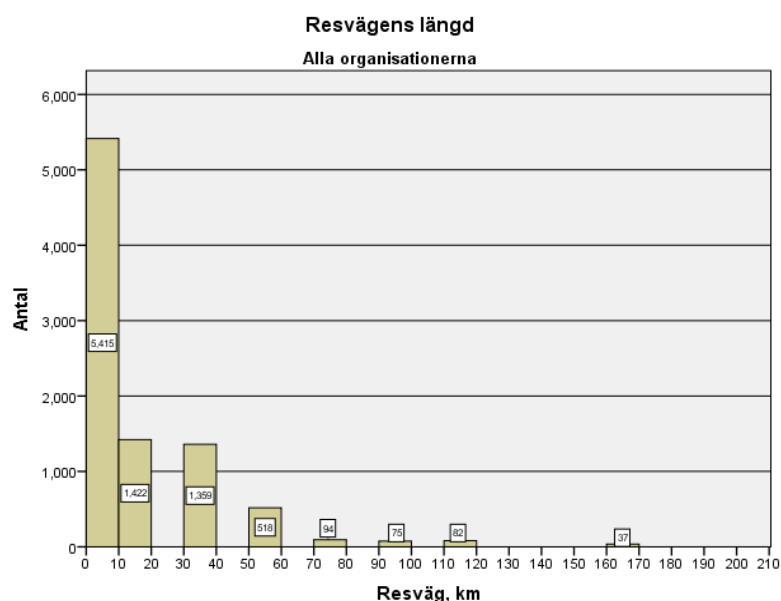
Kombinationer av färdssätt	Antal	Procent
Ett färdssätt, samma alla dagar	7 032	79 %
Kombinerad resa, samma alla dagar	218	2 %
Ett färdssätt men inte samma alla dagar	1 533	17 %
Kombinerade resor och inte samma alla dagar	162	2 %
Totalt	8 945	100 %
Svar saknas	99	
Totalt	9 044	

Vi ser t.ex. att 96 % (79+17) använde ett färdssätt hela sträckan.

Arbetsresans längd och färdssättet, alla organisationer

En översiktlig bild över hur långt de kommun- och regionanställda har till jobbet visar att de allra flesta anställda har högst 20 km resväg. Det motsvarar 76 % av alla anställda. En del av dem som har lång väg väljer tåget. Men det skiljer mycket mellan organisationerna, från 1% (Härnösand, Sundsvall, Timrå) till 6 % (Kramfors).

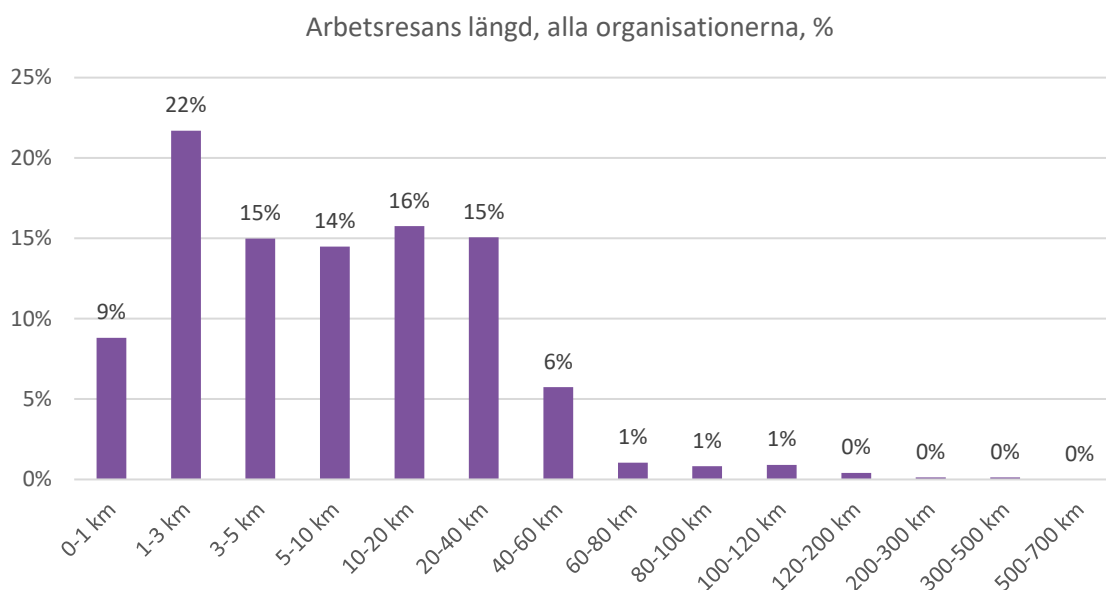
Diagram 1: Resvägens längd med linjär skala, km



Den här linjära skala visar sträckorna korrekt. I diagrammet är det t.ex. lika långt mellan 20 km och 100 km som mellan 120 km och 200 km.

Diagrammet nedan visar samma information, men använder kategorier. Skalan är inte linjär, och kan därför visa de kortare sträckorna mer detaljerat. Vi kommer att använda det i redovisningarna.

Diagram 2: Arbetsresor, alla organisationer



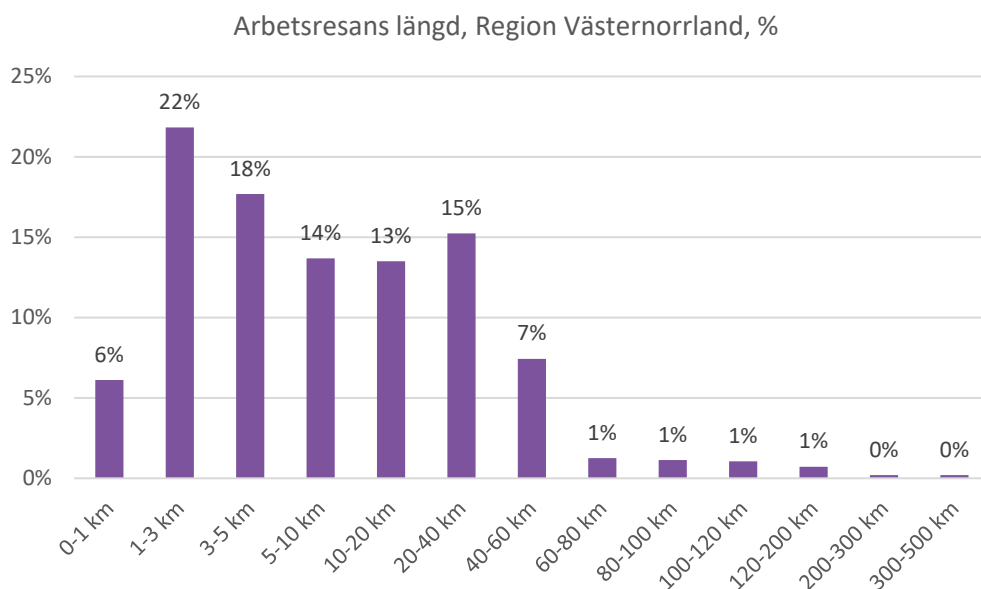
Vi ser t.ex. att 46 % (9+22+15) har 5 km eller kortare väg till arbetet.

På de följande sidorna redovisas hur varje organisations anställda fördelar sig över avstånd till arbetet och valda färdstätt. Vi kommer att se vilka färdstätt som används mest, och att detta skiljer sig betydligt mellan organisationerna. Det visar att lokala förhållanden i förutsättningarna för val av olika färdstätt spelar stor roll. Men man får inte glömma att också många individuella förhållanden spelar in i detta val. Variationen innebär också att anställda i organisationerna kan komma att ändra sina val av färdstätt när förutsättningar ändras och det gäller både individuella och kollektiva förutsättningar.

Vi börjar med att redovisa undersökningens resultat om avstånd och färdstätt för Region Västernorrland (Rvn) och fortsätter med de deltagande kommunerna i bokstavsordning från Härnösands till Örnsköldsviks kommun.

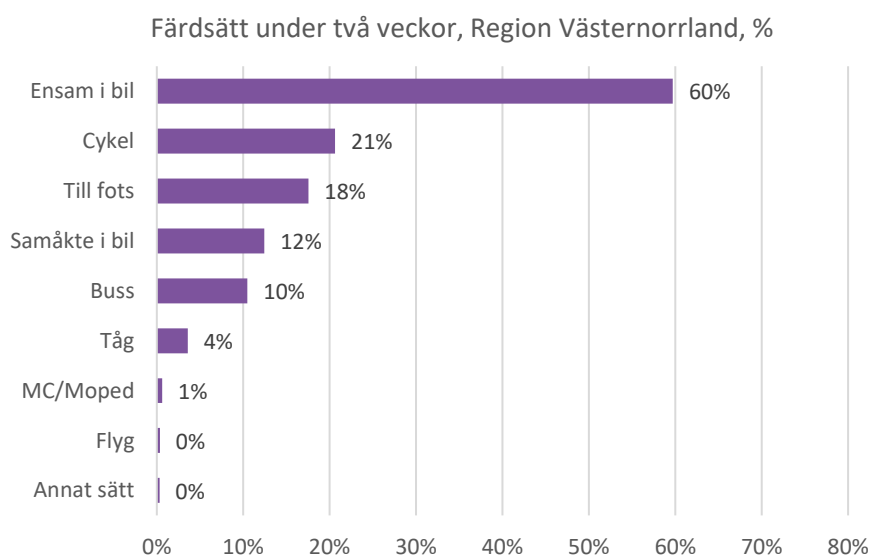
Arbetsresans längd och färdssättet, Region Västernorrland

Diagram 3: Arbetsresor, Region Västernorrland



Vi ser t.ex. att ca. 14 % av anställda i Rvn har 5 - 10 km resväg till arbetet. Majoriteten, 60 % har inte mer än 10 km resväg. (22+18+14+6.)

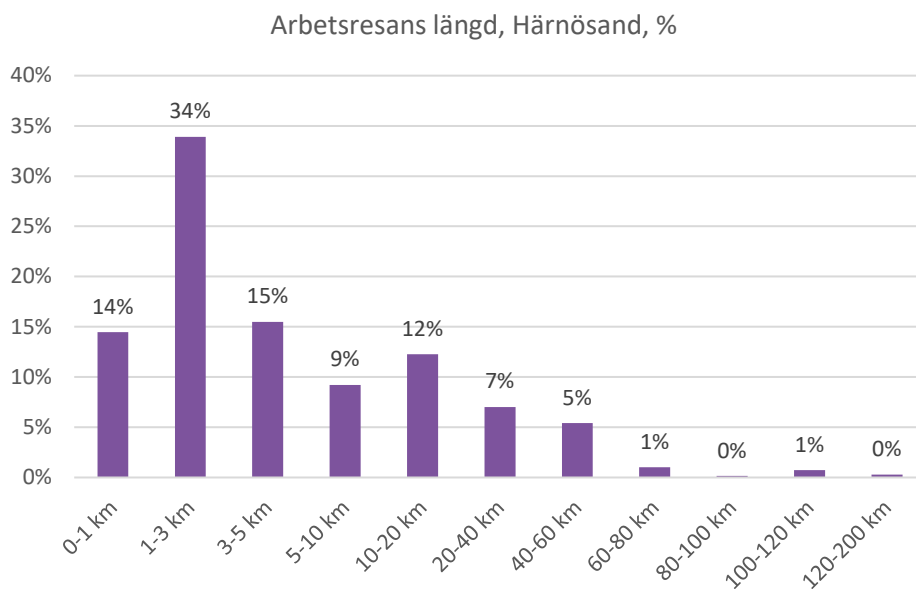
Diagram 4: Färdssätt, Region Västernorrland



Här ser vi t.ex. att 53 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (10+4+18+21.) (Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

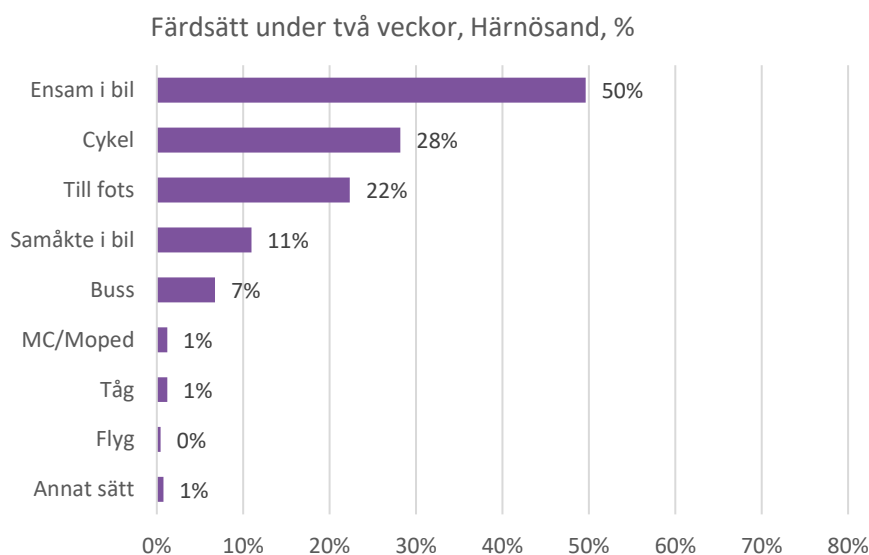
Arbetsresans längd och färdssättet, Härnösands kommun

Diagram 5: Arbetsresor, Härnösand



Vi ser t.ex. att ca. 9 % av anställda i Härnösand har 5 - 10 km resväg till arbetet.
En stor majoritet, 72 % har inte mer än 10 km resväg. (14+34+15+9.)

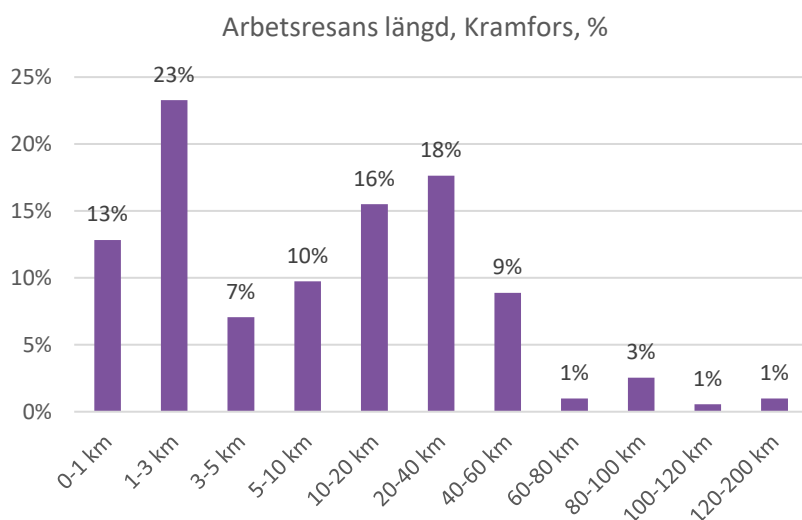
Diagram 6: Färdssätt, Härnösand



Här ser vi t.ex. att 58 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (7+1+22+28.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

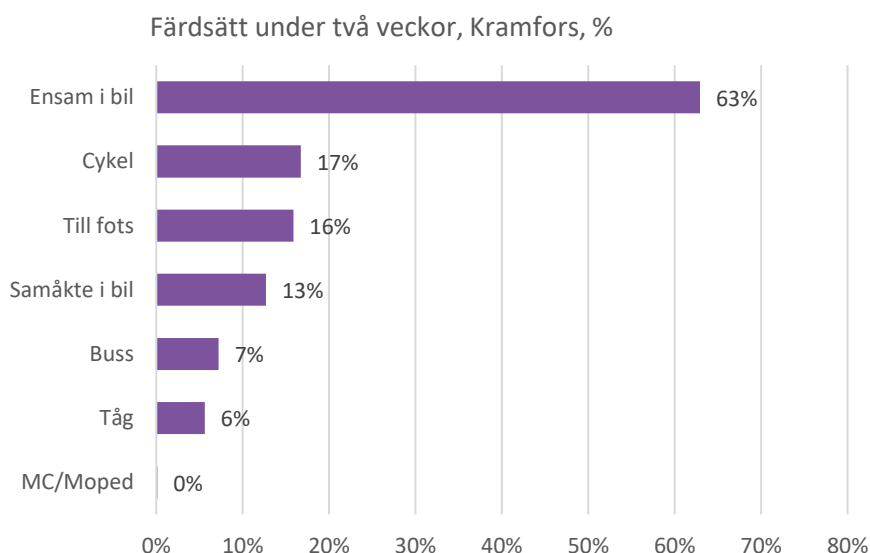
Arbetsresans längd och färdssättet, Kramfors kommun

Diagram 7: Arbetsresor, Kramfors



Vi ser t.ex. att ca. 14 % av anställda i Kramfors har 5 - 10 km resväg till arbetet. Majoriteten, 53 % har inte mer än 10 km resväg. (13+23+7+10.)

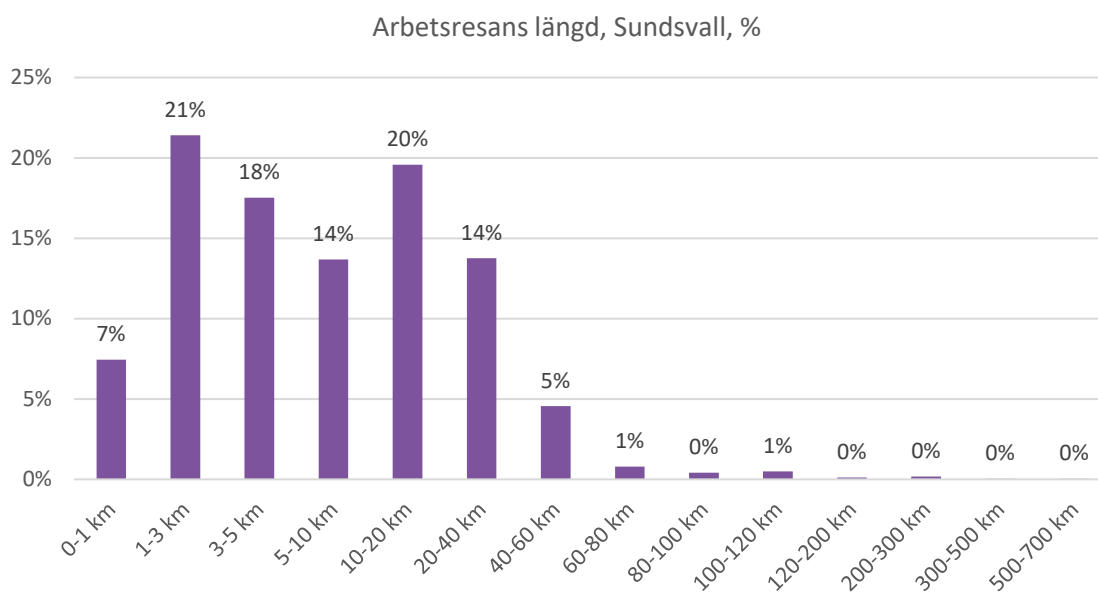
Diagram 8: Färdssätt, Kramfors



Här ser vi t.ex. att 46 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (7+6+16+17.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

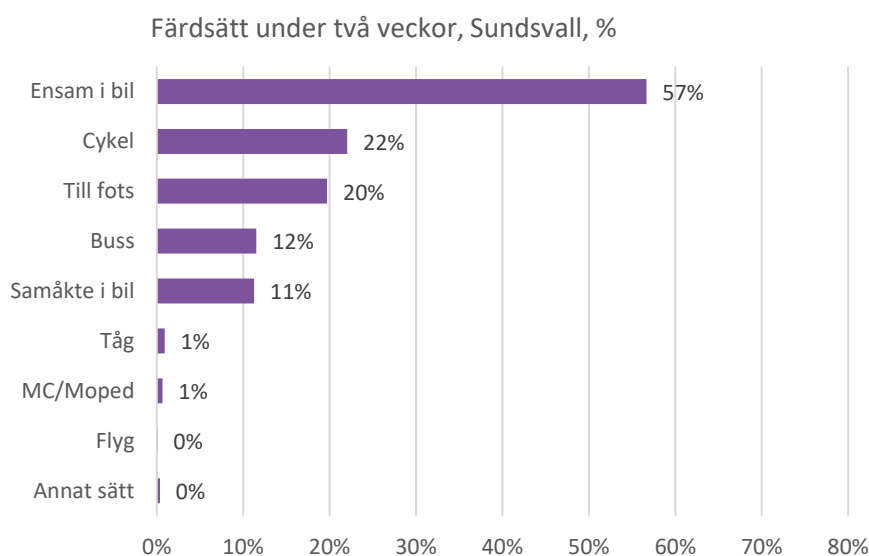
Arbetsresans längd och färdssättet, Sundsvalls kommun

Diagram 9: Arbetsresor, Sundsvall



Vi ser t.ex. att ca. 14 % av anställda i Sundsvall har 5 - 10 km resväg till arbetet.
Majoriteten, 60 % har inte mer än 10 km resväg. (21+18+14+7.)

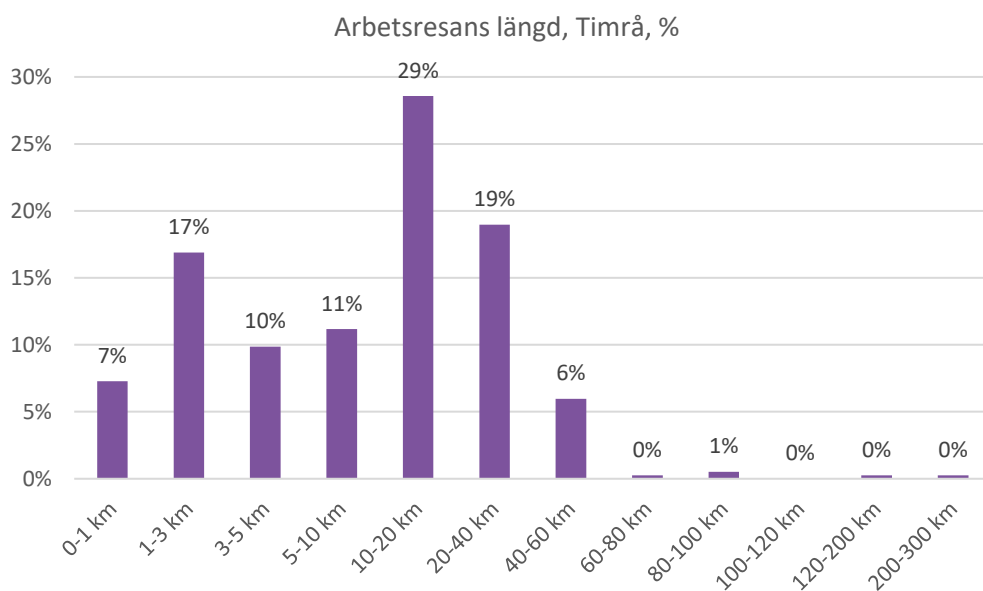
Diagram 10: Färdssätt, Sundsvall



Här ser vi t.ex. att 55 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (12+1+20+22.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

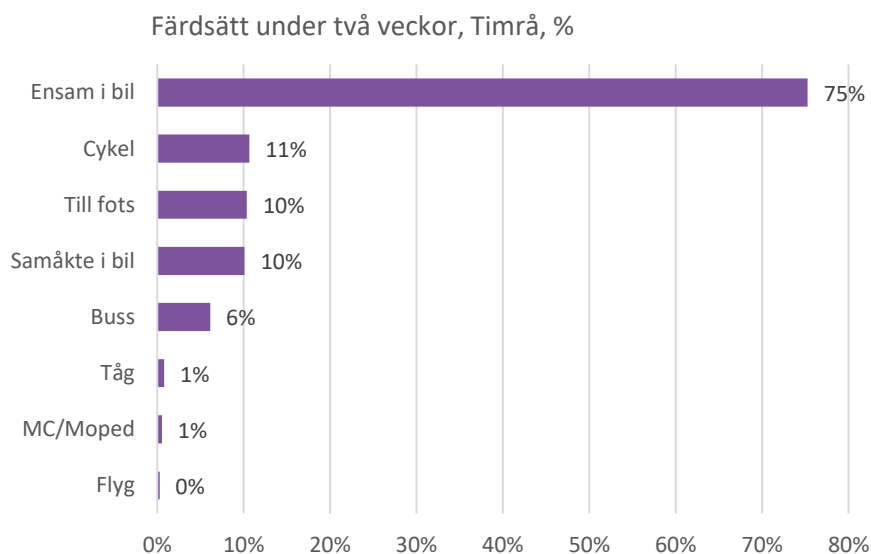
Arbetsresans längd och färdssättet, Timrå kommun

Diagram 11: Arbetsresor, Timrå



Vi ser t.ex. att ca. 14 % av anställda i Timrå har 5 - 10 km resväg till arbetet.
Knappt hälften, 45 % har inte mer än 10 km resväg. (7+17+10+11.)

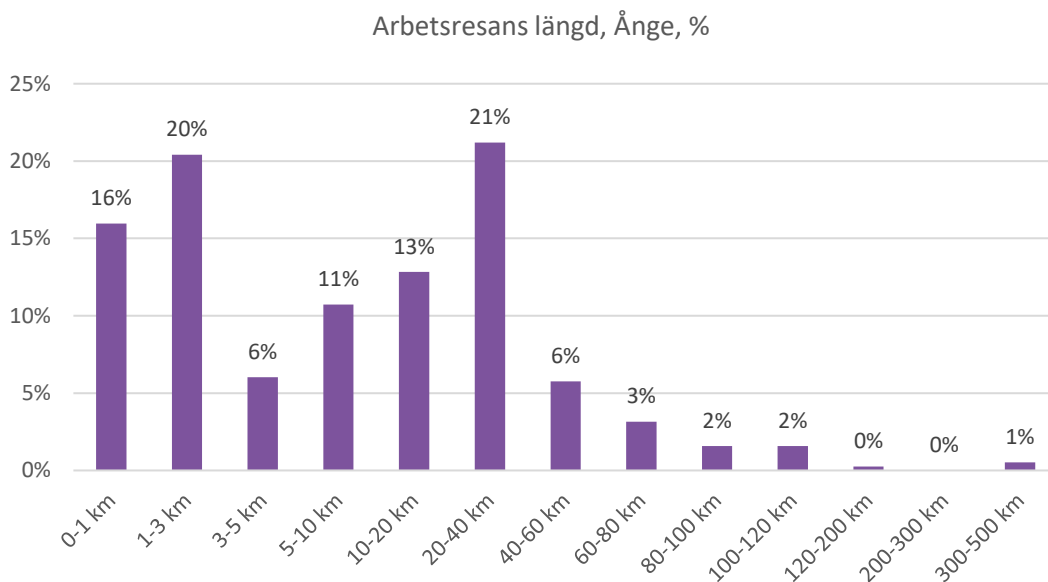
Diagram 12: Färdssätt, Timrå



Här ser vi t.ex. att 28 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (6+1+11+10.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

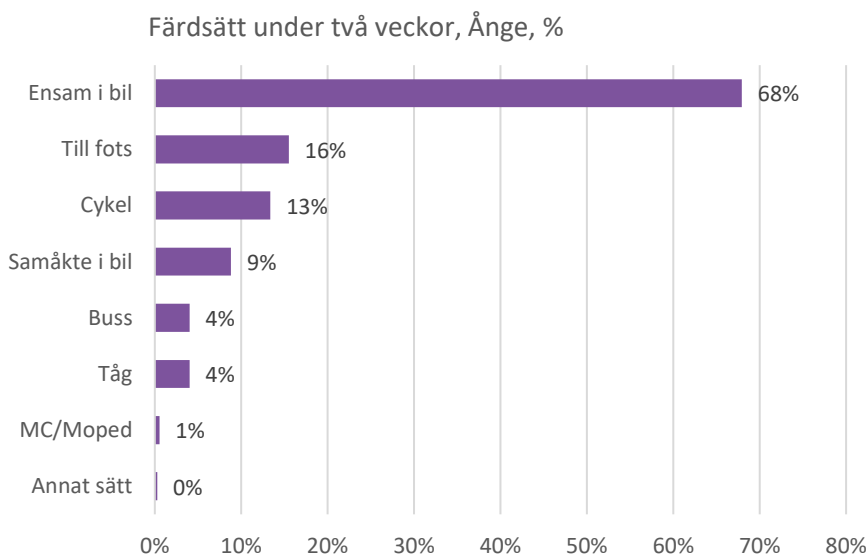
Arbetsresans längd och färdssättet, Ånge kommun

Diagram 13: Arbetsresor, Ånge



Vi ser t.ex. att ca. 11 % av anställda i Ånge har 5 - 10 km resväg till arbetet. Majoriteten, 53 % har inte mer än 10 km resväg. (16+20+6+11.)

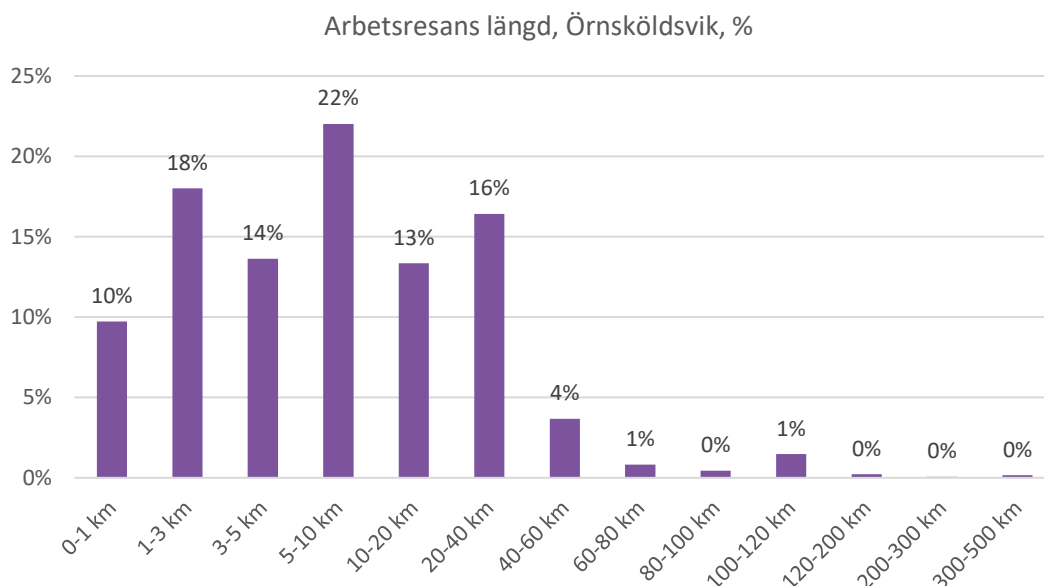
Diagram 14: Färdssätt, Ånge



Här ser vi t.ex. att 37 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (16+13+4+4.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

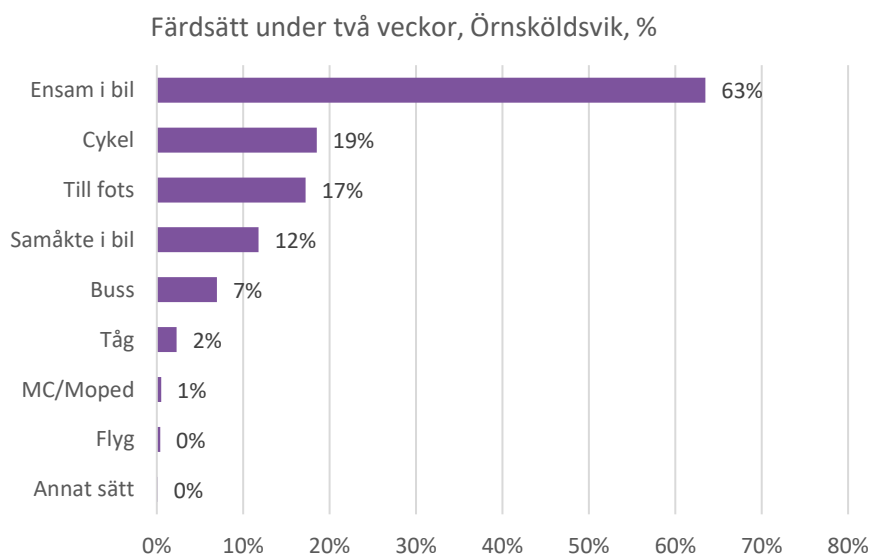
Arbetsresans längd och färdssättet, Örnsköldsviks kommun

Diagram 15: Arbetsresor, Örnsköldsvik



Vi ser t.ex. att ca. 22 % av anställda i Örnsköldsvik har 5 - 10 km resväg till arbetet.
En majoritet, 64 % har inte mer än 10 km resväg. (10+18+14+22.)

Diagram 16: Färdssätt, Örnsköldsvik



Här ser vi t.ex. att 45 % åker buss, tåg, cyklar eller går till arbetet. (7+2+19+17.)
(Summan av alla färdssätt är mer än 100 %, eftersom en del åker mer än ett sätt för att ta sig till jobbet.)

2.2. Tjänsteresor till fots och med cykel

Det finns långa och korta tjänsteresor. Vi har intresserat oss för hur många det är i organisationerna som går till fots eller cyklar till och mellan tjänsteställen. Det kan vara tjänsteresor som många av oss inte ens tänker på i samband med begreppet tjänsteresa. I tabellerna nedan redovisas hur många anställda och hur många procent av de anställda som gjort tjänsteresor till fots respektive per cykel under referensperioden som var två veckor i maj 2018. Vi redovisar också hur många sådana tjänsteresor som faktiskt gjordes och då har vi räknat om till alla anställda (genom att kompensera för svarsbortfallet) och till hela året som här motsvarar 44 arbetsveckor. Vid omräkning till helt år blir troligen antalet cykelresor överskattat, eftersom referensperioden bestod av sommarveckor.

Tabell 4: Tjänsteresor, samtliga organisationer

Organisation	Tjänsteresor till fots		Tjänsteresor med cykel	
	antal pers.	andel	antal pers.	andel
Region Västernorrland	537	20 %	166	6 %
Härnösands kommun	434	63 %	225	33 %
Kramfors kommun	330	46 %	70	10 %
Sundsvalls kommun	1487	62 %	477	20 %
Timrå kommun	260	67 %	64	17 %
Ånge kommun	119	31 %	14	4 %
Örnsköldsviks kommun	1034	57 %	250	14 %
Samtliga	4038	45 %	1209	13 %

Vi ser bland annat att det i Örnsköldsvik var ca 1034 personer, 57 % av anställda, som gjort tjänsteresor till fots. 250 eller 14 % av de anställda hade gjort tjänsteresor med cykel. Antalen gäller de två veckorna i maj 2018 och är uppräknade som kompensation för svarsbortfallet.

Tabell 5: Tjänsteresor, alla organisationer

Organisation	Antal resor (till fots)	Antal resor (cykel)
Region Västernorrland	30961	11698
Härnösands kommun	44344	19525
Kramfors kommun	31335	5649
Sundsvalls kommun	130313	36080
Timrå kommun	19624	4312
Ånge kommun	9743	1467
Örnsköldsviks kommun	123475	25850
Samtliga	370829	99776

I den här tabellen kan vi t.ex. avläsa att de 250 personer i Örnsköldsvik som använt cykel vid tjänsteresor, tillsammans över hela året gjort ca 26 000 (25 850 i tabellen) sådana resor.

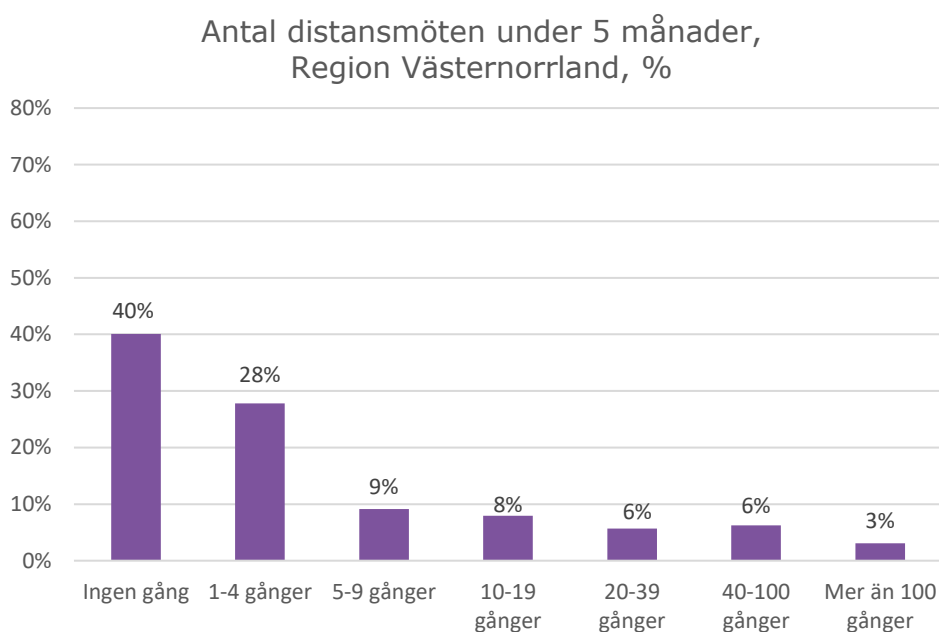
2.3. Distansmöten

För att på något sätt definiera dessa möten beskrevs de i den här enkäten som ”videomöte/ Skype/ telefonmöte eller liknande i jobbet, inte vanliga telefonsamtal”.

I redovisningarna av enkätresultaten här nedanför, ser vi hur vanligt och ovanligt det är bland personal inom deltagande organisationer att använda sig av distansmöten. Man fick svara på hur många gånger man deltagit i distansmöte under två veckor eller under 5 månader. Svaren räknades om till femmånadersperioden för de som svarat för två veckor.

Antal distansmöten under 5 månader, Region Västernorrland

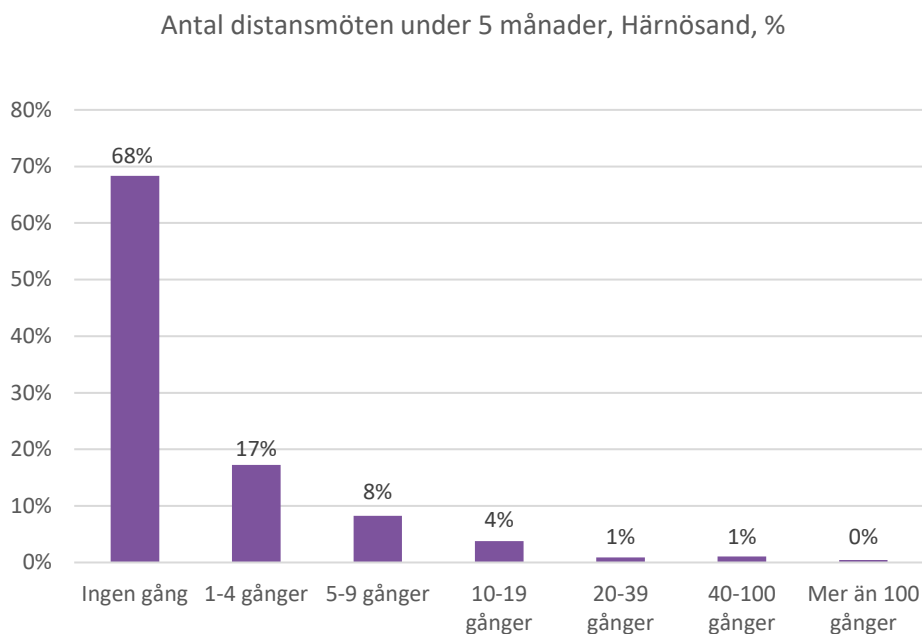
Diagram 17: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Region Västernorrland



Här ser vi t.ex. att 28 % av personal inom Region Västernorrland deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Härnösands kommun

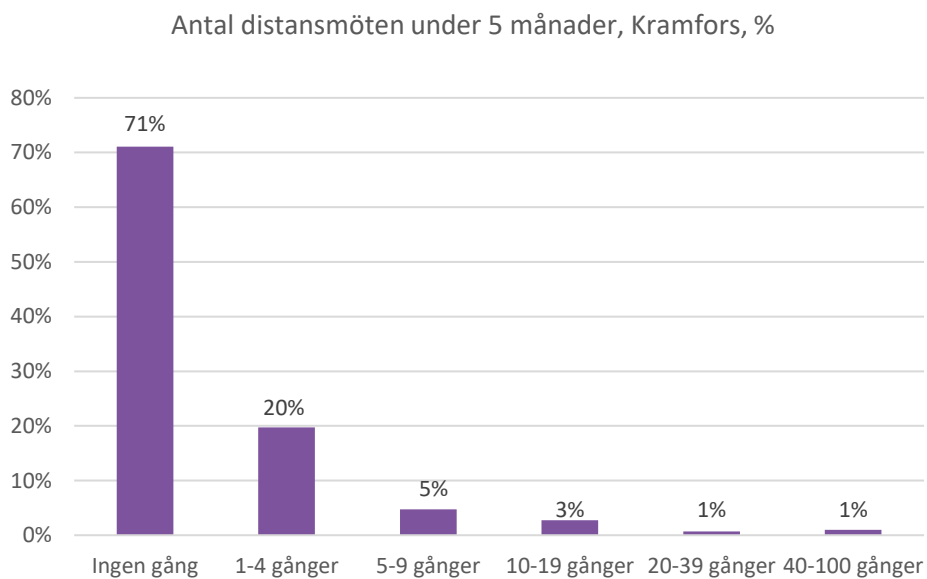
Diagram 18: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Härnösand



Här ser vi t.ex. att 17 % av personal i Härnösand deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Kramfors kommun

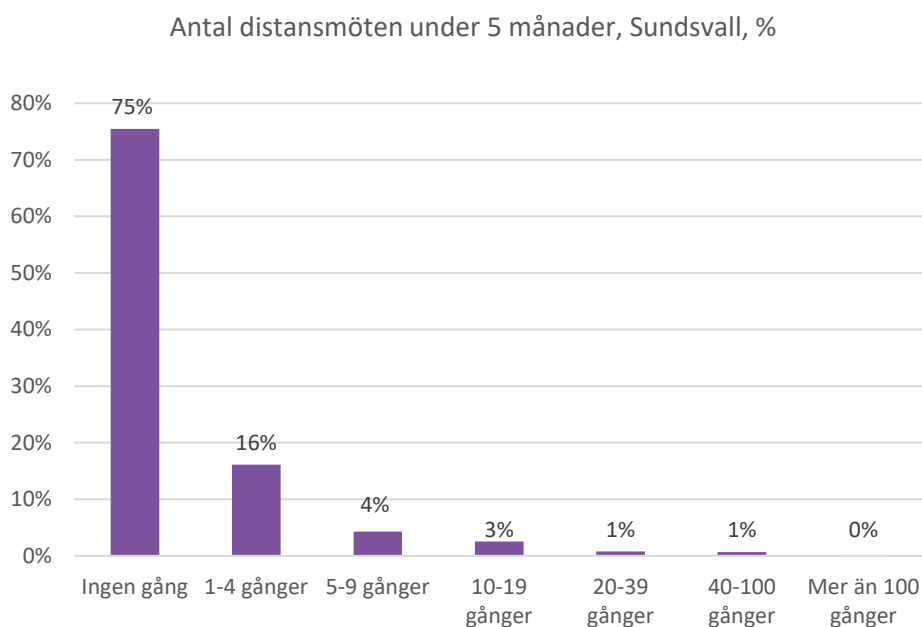
Diagram 19: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Kramfors



Här ser vi t.ex. att 20 % av personal i Kramfors deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Sundsvalls kommun

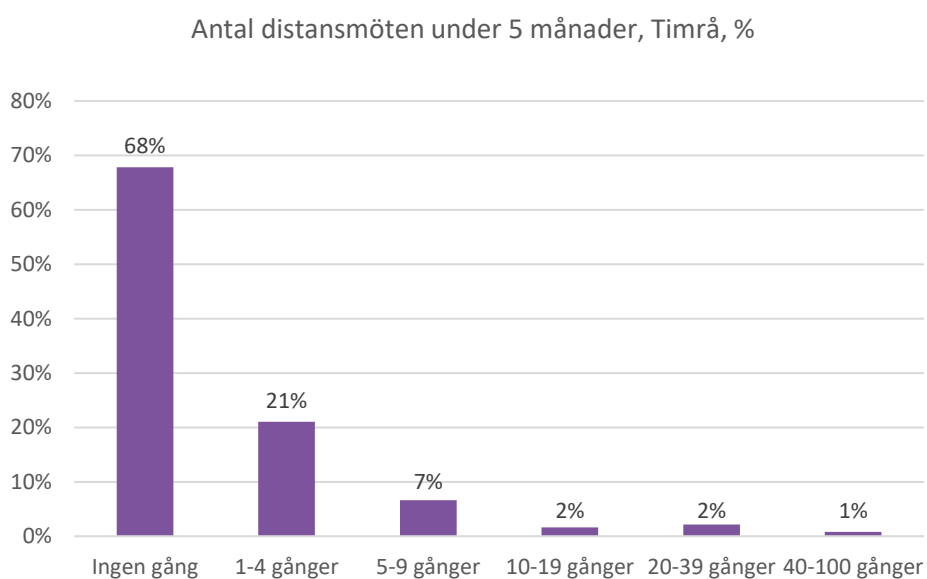
Diagram 20: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Sundsvall



Här ser vi t.ex. att 16 % av personal i Sundsvall deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Timrå kommun

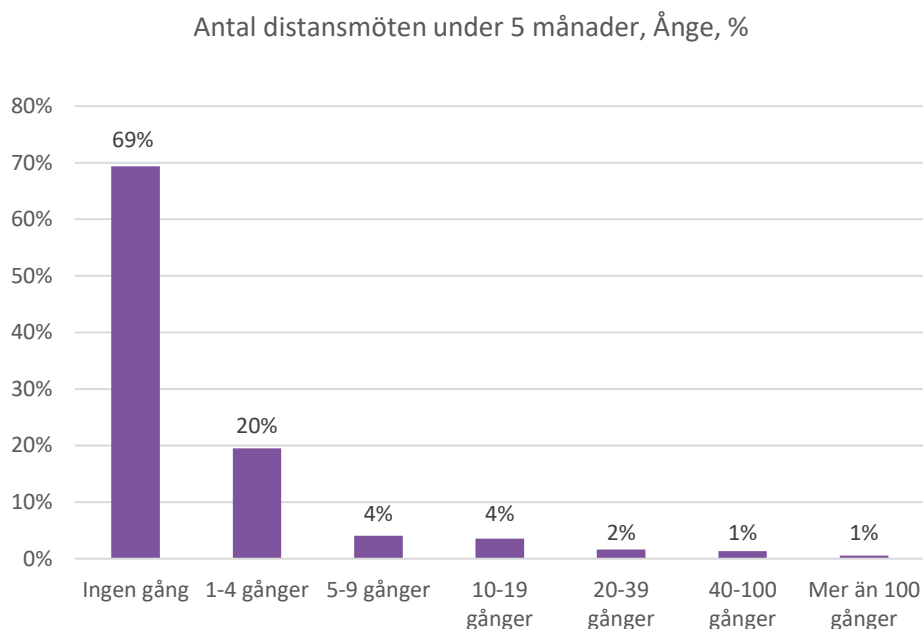
Diagram 21: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Timrå



Här ser vi t.ex. att 21 % av personal i Timrå deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Ånge kommun

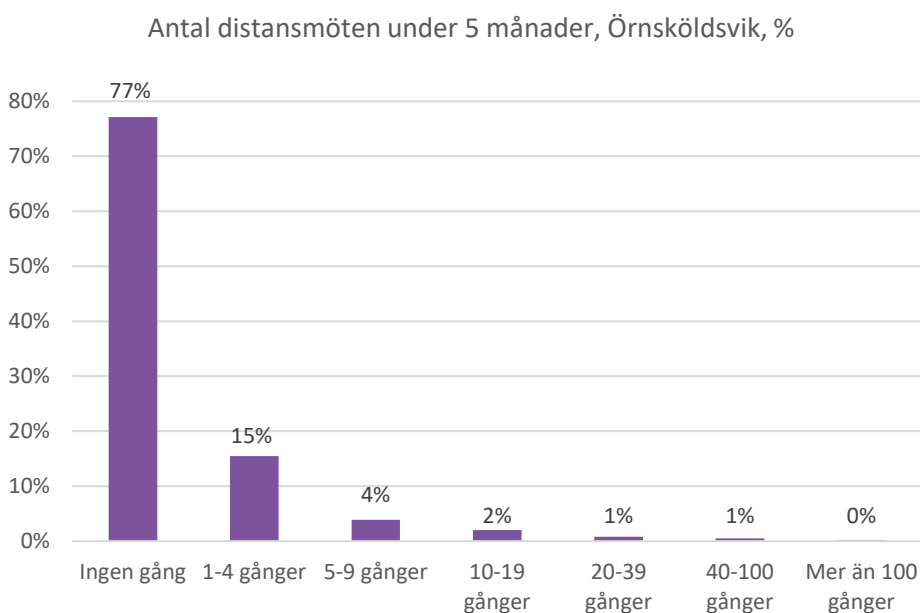
Diagram 22: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Ånge



Här ser vi t.ex. att 20 % av personal i Ånge deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

Antal distansmöten under 5 månader, Örnsköldsviks kommun

Diagram 23: Distansmöten, antal möten under 5 månader. Örnsköldsvik



Här ser vi t.ex. att 15 % av personal i Örnsköldsvik deltagit en till fyra gånger i distansmöten under 5 månader sedan årsskiftet.

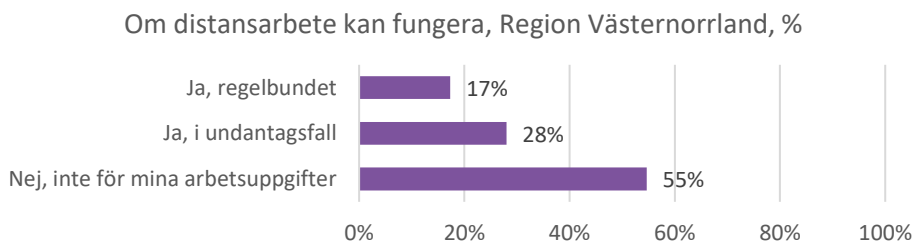
2.4. Distansarbete

Om det kan fungera med distansarbete eller inte beror förstås på vilket arbete som ska utföras. Det är lätt att föreställa sig arbetsuppgifter i de undersökta organisationer som inte kan utföras på distans. Distansarbete kan te sig på olika sätt – hemifrån, på en av arbetsgivaren tillhandahållen plats, på offentlig plats (ex. café eller bibliotek) eller hyrd kontorsplats.

Här redovisas svaren på några frågor om distansarbete.

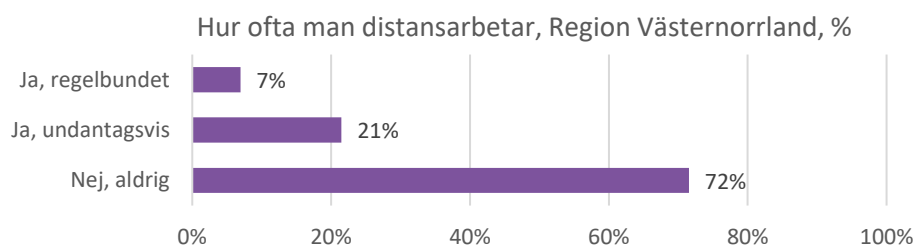
Distansarbete, Region Västernorrland

Diagram 24: Distansarbete: Om det kan fungera. Region Västernorrland



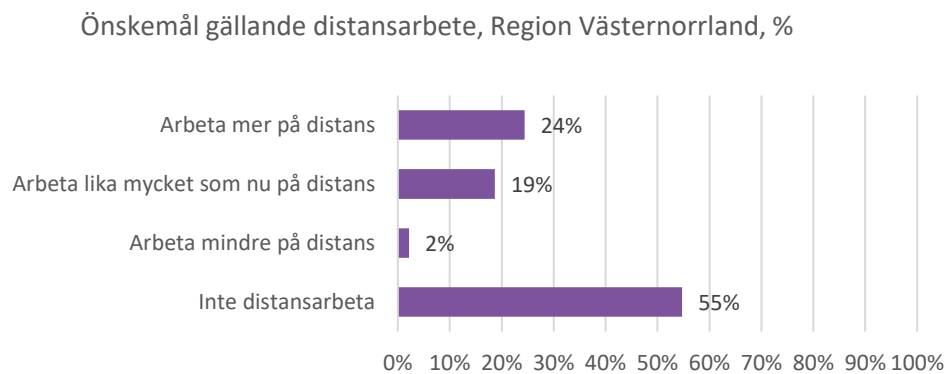
Här framgår t.ex. att ca 17 % av anställda inom Region Västernorrland anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 55 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 25: Distansarbete, hur ofta? Region Västernorrland



Vi ser både att 7 % av personal inom Region Västernorrland distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 72 % aldrig gör det.

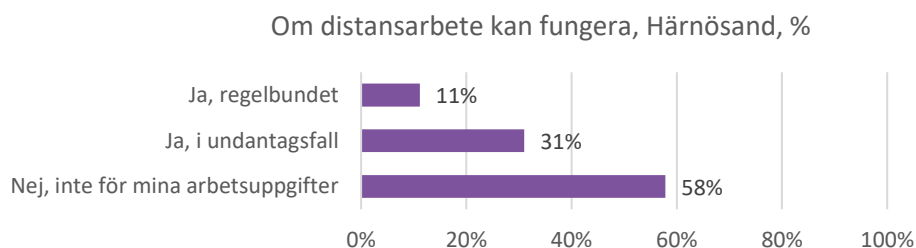
Diagram 26: Distansarbete, önskemål. Region Västernorrland



Diagrammet visar att bland anställda inom Region Västernorrland är det ca 24 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (55 %).

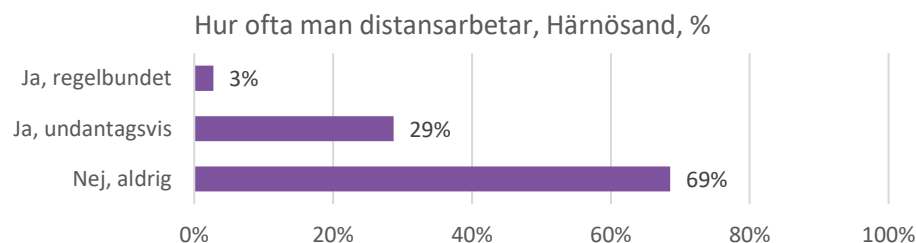
Distansarbete, Härnösands kommun

Diagram 27: Distansarbete, Om det kan fungera. Härnösand



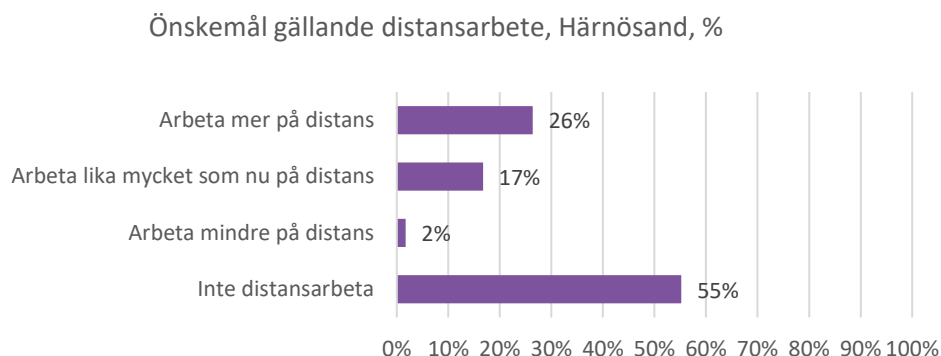
Här framgår t.ex. att ca 11 % av anställda inom Härnösands kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 58 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 28: Distansarbete, hur ofta? Härnösand



Vi ser både att 7 % av personal inom Region Västernorrland distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 72 % aldrig gör det.

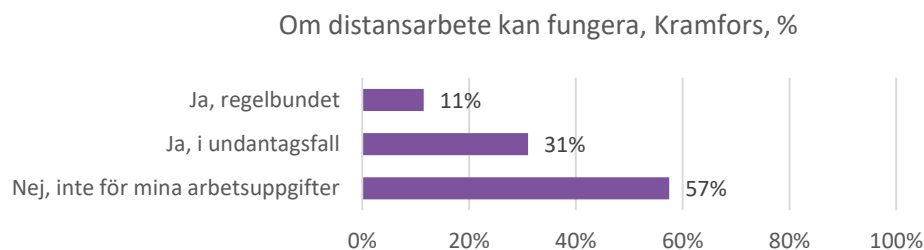
Diagram 29: Distansarbete, önskemål. Härnösand



Diagrammet visar att bland anställda inom Härnösands kommun är det ca 26 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (55 %).

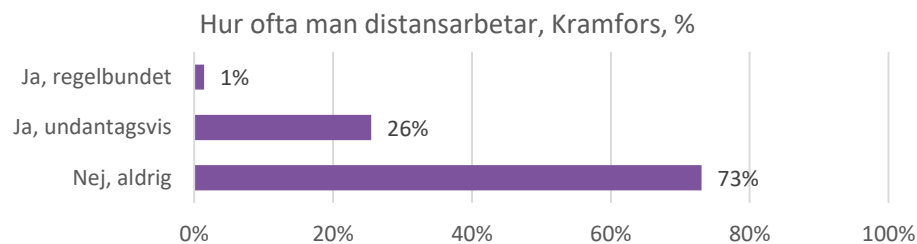
Distansarbete, Kramfors kommun

Diagram 30: Distansarbete, Om det kan fungera. Kramfors



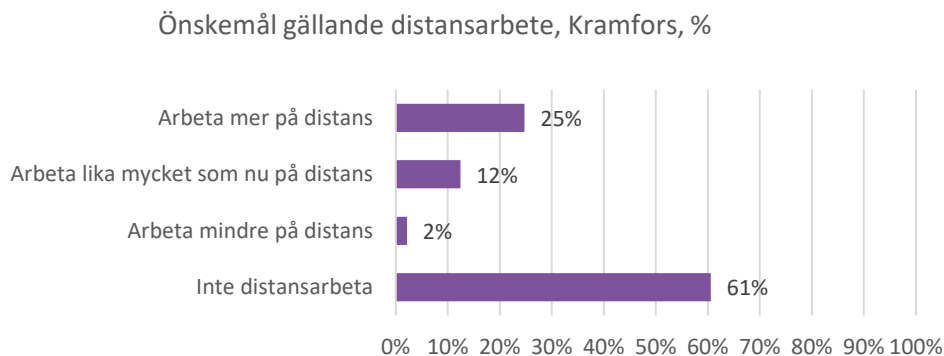
Här framgår t.ex. att ca 11 % av anställda inom Kramfors kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 57 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 31: Distansarbete, hur ofta? Kramfors



Vi ser både att 1 % av personal inom Kramfors kommun distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 73 % aldrig gör det.

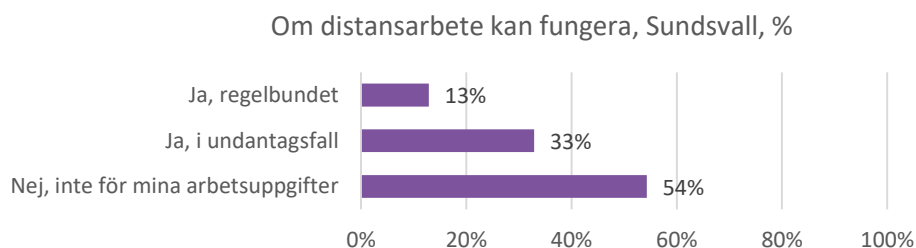
Diagram 32: Distansarbete, önskemål. Kramfors



Diagrammet visar att bland anställda inom Kramfors kommun är det ca 25 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (61 %).

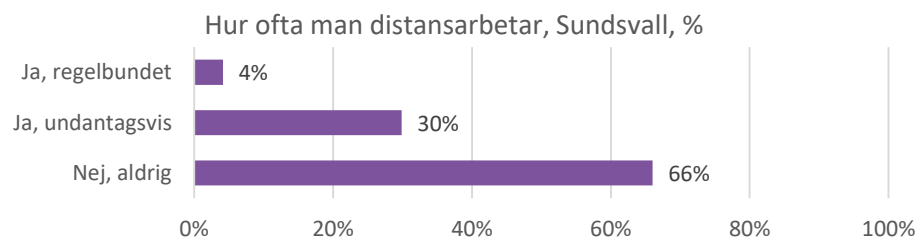
Distansarbete, Sundsvalls kommun

Diagram 33: Distansarbete, Om det kan fungera. Sundsvall



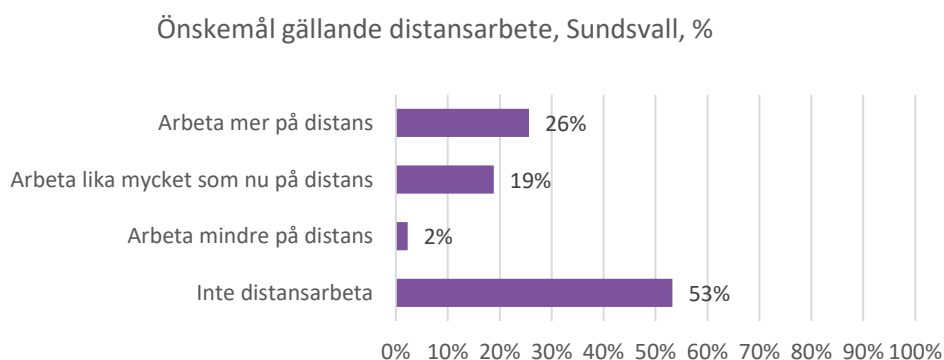
Här framgår t.ex. att ca 13 % av anställda inom Sundsvalls kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 54 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 34: Distansarbete, hur ofta? Sundsvall



Vi ser både att 4 % av personal inom Sundsvalls kommun distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 66 % aldrig gör det.

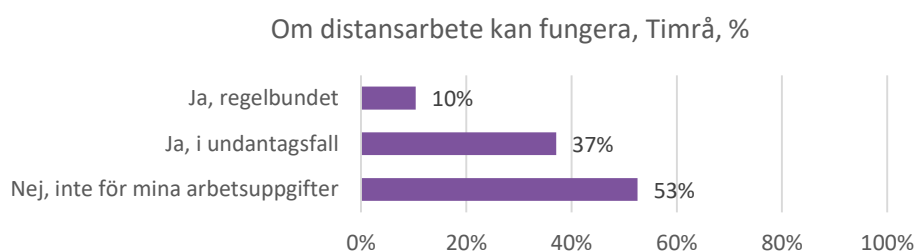
Diagram 35: Distansarbete, önskemål. Sundsvall



Diagrammet visar att bland anställda inom Sundsvalls kommun är det ca 26 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (53 %).

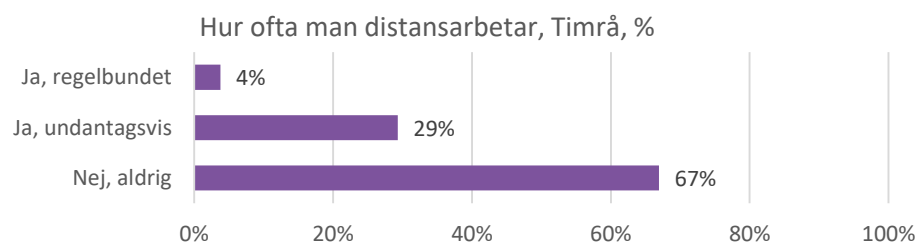
Distansarbete, Timrå kommun

Diagram 36: Distansarbete: Om det kan fungera. Timrå



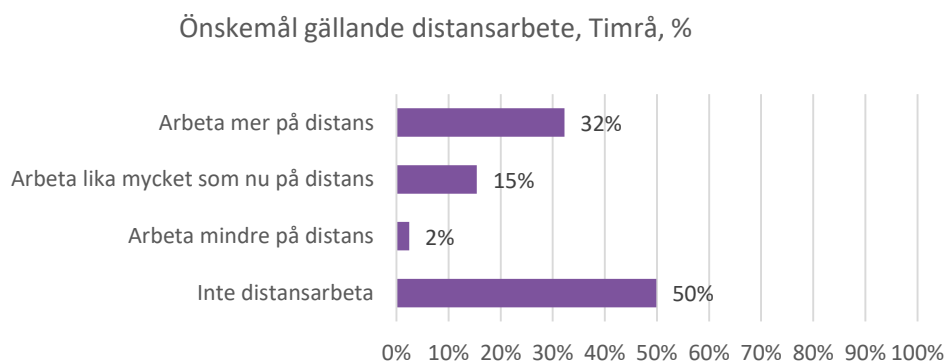
Här framgår t.ex. att ca 10 % av anställda inom Timrå kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 53 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 37: Distansarbete, hur ofta? Timrå



Vi ser både att 4 % av personal inom Timrå kommun distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 72 % aldrig gör det.

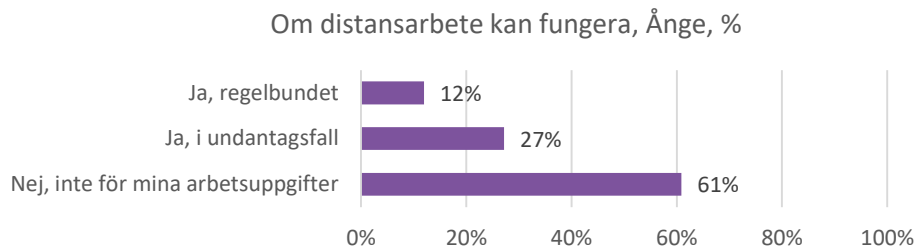
Diagram 38: Distansarbete: Önskemål. Timrå



Diagrammet visar att bland anställda inom Timrå kommun är det ca 32 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Hälften vill inte distansarbete (50 %).

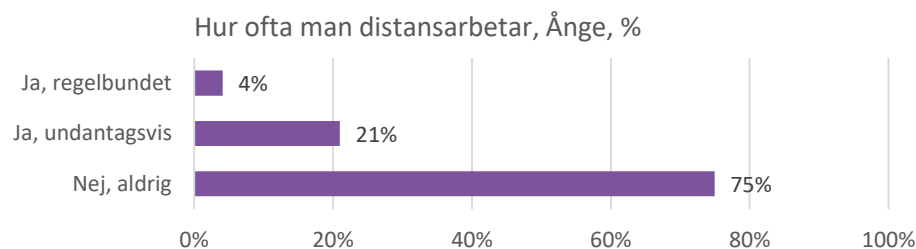
Distansarbete, Ånge kommun

Diagram 39: Distansarbete, Om det kan fungera. Ånge



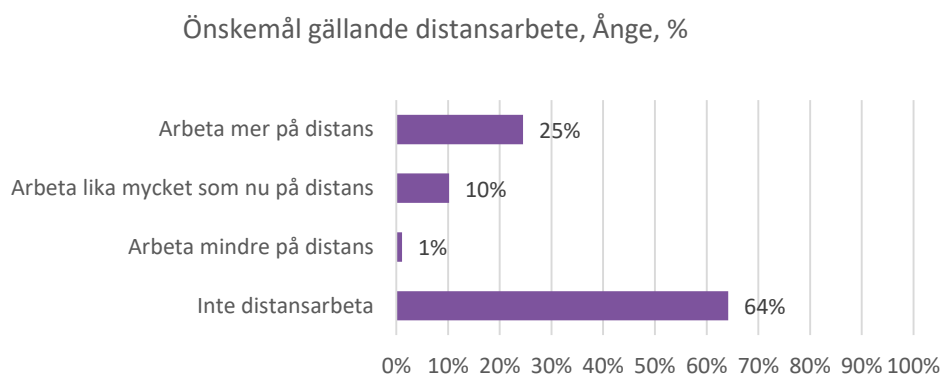
Här framgår t.ex. att ca 12 % av anställda inom Ånge kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 61 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 40: Distansarbete, hur ofta? Ånge



Vi ser både att 4 % av personal inom Ånge kommun distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 75 % aldrig gör det.

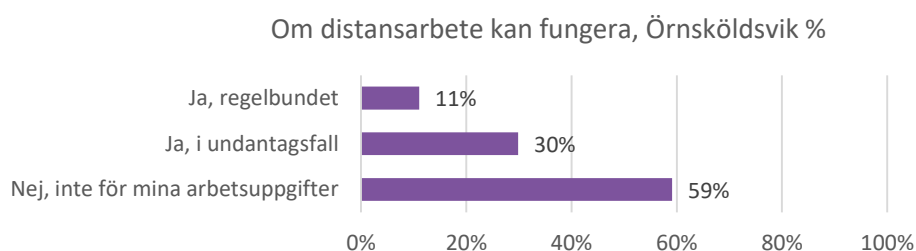
Diagram 41: Distansarbete, önskemål. Ånge



Diagrammet visar att bland anställda inom Ånge kommun är det ca 25 % som vill arbeta mer på distans medan bara 1 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (64 %).

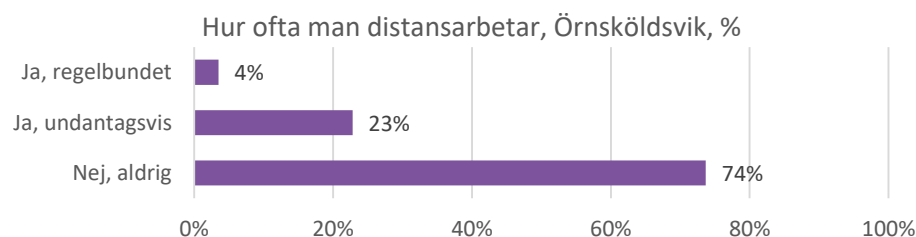
Distansarbete, Örnsköldsviks kommun

Diagram 42: Distansarbete, Om det kan fungera. Örnsköldsvik



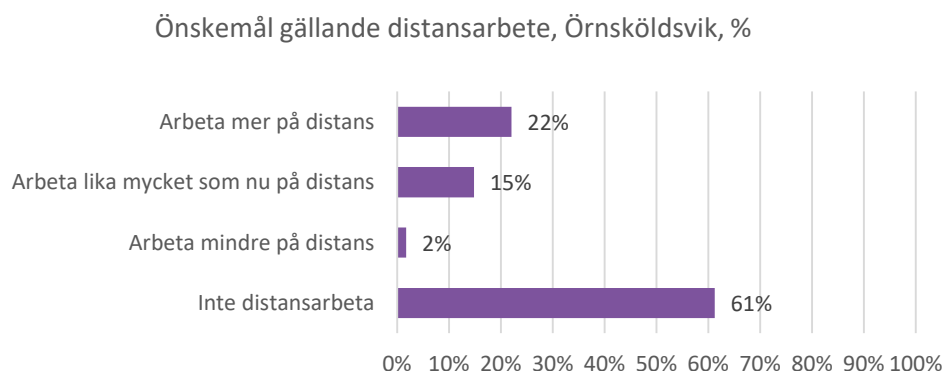
Här framgår t.ex. att ca 11 % av anställda inom Örnsköldsviks kommun anser att distansarbete kan fungera regelbundet. Men också att en majoritet, ca 59 %, har arbetsuppgifter där det inte fungerar med distansarbete.

Diagram 43: Distansarbete, hur ofta? Örnsköldsvik



Vi ser både att 4 % av personal inom Örnsköldsviks kommun distansarbetar regelbundet och att en stor majoritet, 74 % aldrig gör det.

Diagram 44: Distansarbete, önskemål. Örnsköldsvik



Diagrammet visar att bland anställda inom Örnsköldsviks kommun är det ca 22 % som vill arbeta mer på distans medan bara 2 % vill arbeta mindre. Majoriteten vill inte distansarbete (61 %).

Distansarbete, alla organisationerna

Det är förstås ett samband mellan hur man å ena sidan upplever att distansarbete fungerar – eller skulle fungera – för en själv och å den andra sidan hur ofta man distansarbetar. När man korstabellerar svaren på två sådana frågor kan man faktiskt studera sambandet. Procenttalen är beräknade kolumnvis, så man kan jämföra procenttalen mellan kolumner.

Diagram 6: Distansarbete: 'Hur ofta' efter hur distansarbete fungerar, alla organisationerna

Hur distansarbete fungerar				
Hur ofta distansarbete?	Nej, inte för mina arbetsuppgifter	Ja, i undantagsfall	Ja, regelbundet	Total
Nej, aldrig	97%	43%	21%	70%
Ja, undantagsvis	3%	56%	48%	25%
Ja, regelbundet	0,1%	1%	31%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

Vi kan t.ex. se att nästan alla (97 %) av dem som finner att distansarbete inte fungerar för deras arbetsuppgifter, svarar att de aldrig distansarbetar. Det är ju väntat. Å andra sidan är det 21 % som aldrig distansarbetar fastän det skulle fungera att göra det regelbundet.

Diagram 7: Distansarbete: 'Önskemål' efter hur distansarbete fungerar, alla organisationerna

Hur distansarbete fungerar				
Önskemål om distansarbete	Nej, inte för mina arbetsuppgifter	Ja, i undantagsfall	Ja, regelbundet	Total
Inte distansarbete	87%	24%	6%	56%
Arbeta mindre på distans	1%	4%	2%	2%
Arbeta lika mycket som nu på distans	2%	35%	38%	17%
Arbeta mer på distans	10%	38%	54%	25%
Total	100%	100%	100%	100%

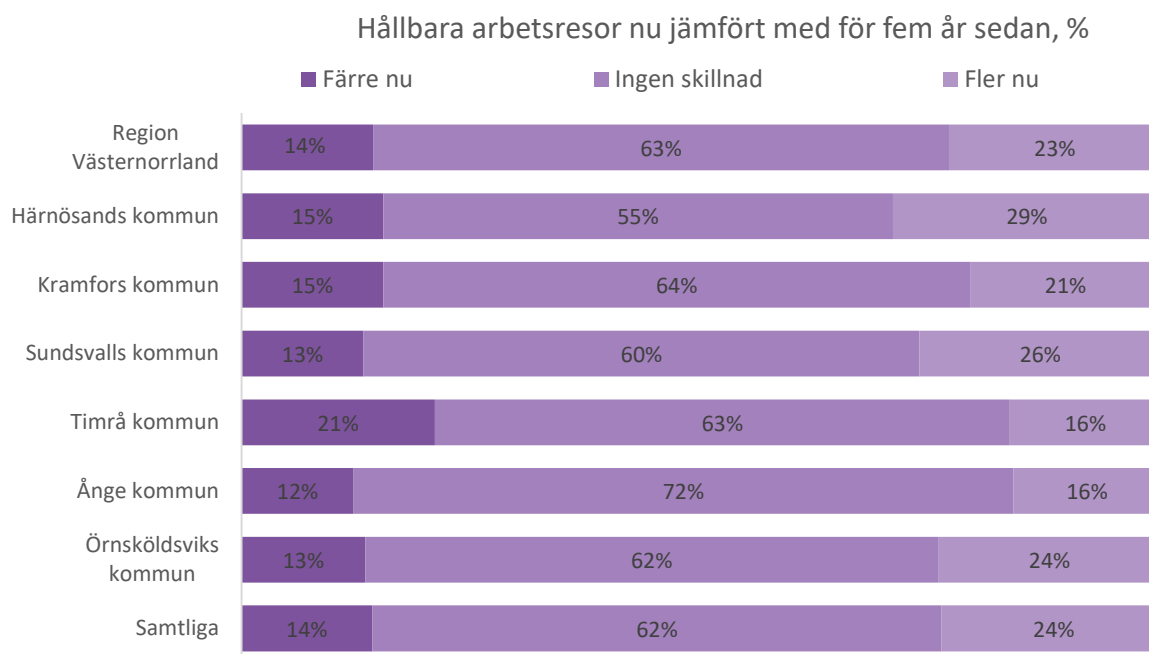
Här kan vi se att av dem med arbetsuppgifter som passade för att jobba regelbundet på distans är det 54 % som säger sig vilja mer på distans.

2.5. Hållbara resor förr, nu och i framtiden

Alla som svarade på enkäten om resvanor fick anledning att inventera i detalj färd sätt under två veckor som var den så kallade *referensperioden* för undersökningen. I Slutet av formuläret hade vi dessutom formulerat en fråga om hur hållbara deras resvanor är nu jämfört med för fem år sedan. Och en fråga om de trodde deras arbetsresor om fem år skulle vara mer hållbara än nu. I båda fallen blev resultatet att ca 60 % svarade att de reste lika hållbart nu som fem år tidigare, respektive att de trodde deras arbetsresor skulle vara oförändrade om fem år.

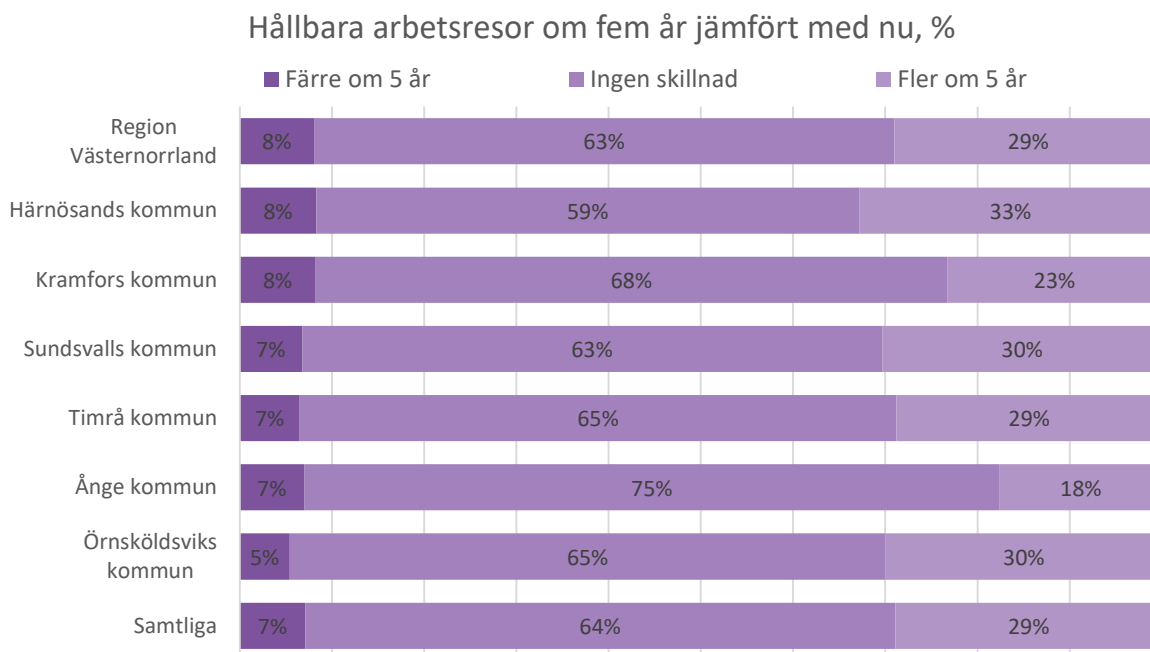
Detaljer om resultaten av dessa frågor redovisas här nedanför i några diagram.

Diagram 45: Utveckling hållbart resande I: Jämförelse över tid, regionen och kommunerna



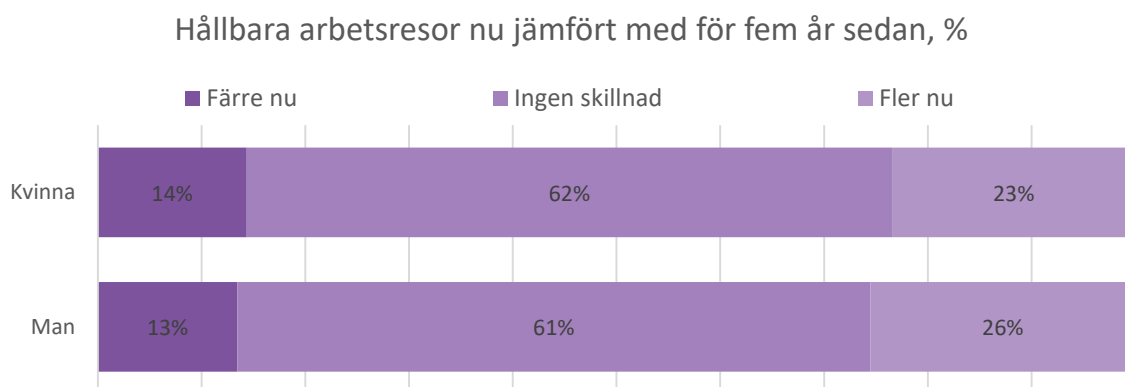
Diagrammet visar bland annat att 23 % av Region Västernorrlands anställda anser att deras arbetsresor är mer hållbara nu än för fem år sedan.

Diagram 46: Utveckling hållbart resande II: Jämförelse över tid, regionen och kommunerna



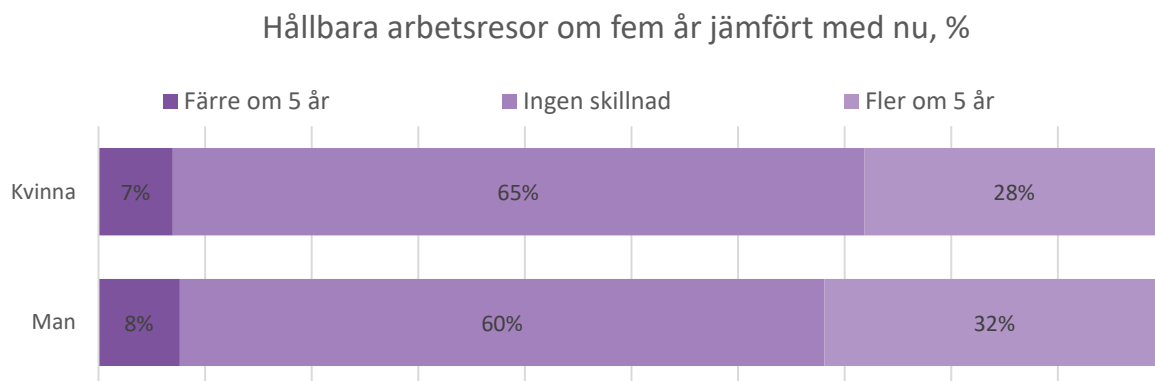
Här ser vi t.ex. att det är ca 30 % av anställda i Örnsköldsviks kommun som tror att fler av deras resor till arbetet kommer att vara hållbara om fem år än idag.

Diagram 47: Hållbarhetsutveckling III: Jämförelse över tid, kvinnor och män



Vi ser här att det bland kommun- och regionanställda i vårt län är något vanligare bland män än kvinnor att de anser att de gör fler hållbara arbetsresor nu än för fem år sedan. Skillnaden är liten och kan bero på andra faktorer än just könet, vilket vi inte undersöker här.

Diagram 48: Hållbarhetsutveckling IV: Jämförelse över tid, kvinnor och män

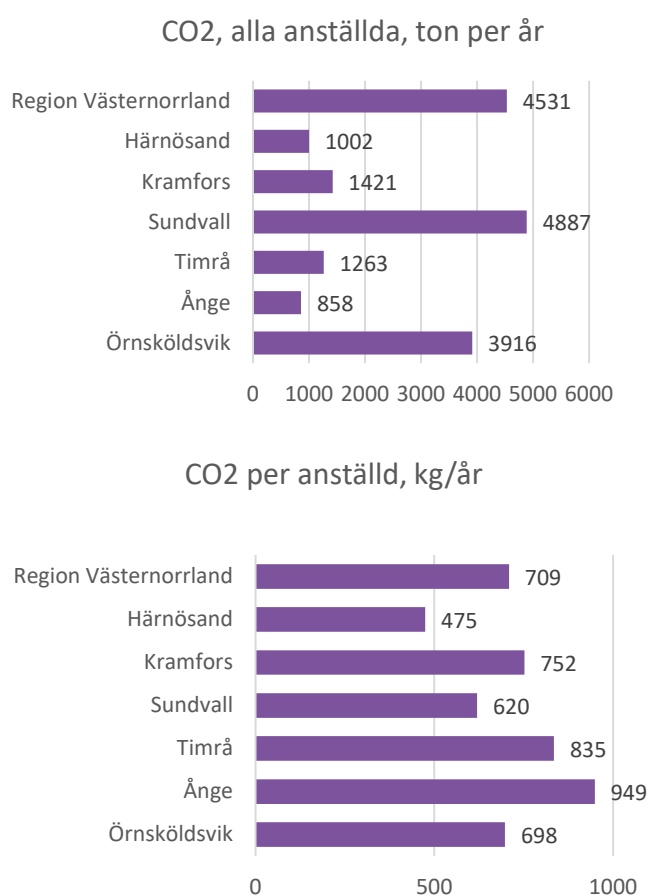


På samma sätt som föregående, är det något vanligare bland män än kvinnor i personalen att tro att ens arbetsresor kommer bli mer hållbara i framtiden. Skillnaden är liten och kan bero på andra faktorer än kön.

2.6. Koldioxidutsläppen

Vi kan redovisa koldioxidutsläpp från arbetsresor per individ. Så vi kan redovisa dessa utsläpp totalt för varje organisation. Men då är det också möjligt att göra jämförelser för medelvärdet per anställd. Sådana jämförelser har vi gjort mellan organisationer, kön mm. Se t.ex. följande två diagram.

Diagram 49: Summa CO₂, alla organisationerna



I det övre diagrammet ser vi t.ex. att de anställda i Kramfors kommun tillsammans släpper ut ca 1 421 ton koldioxid på ett år vid arbetsresor. I det nedre ser vi att var och en anställd i Kramfors kommun i genomsnitt släpper ut 752 kg koldioxid vardera på ett år vid dessa resor.

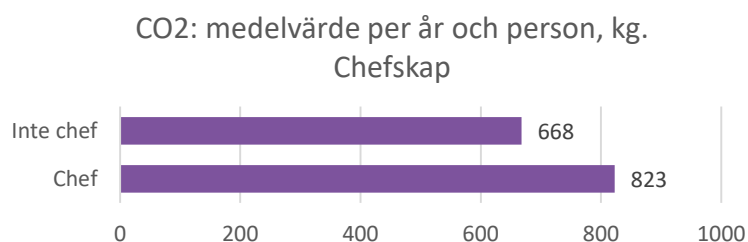
2.6.1. CO₂ efter organisation, kön, chefskap

Vi frågade i enkäten efter t.ex. kön och chefskap och därför kan vi göra jämförelser av arbetsresornas miljöbelastning mellan kategorierna i dessa variabler. Då ser vi att chefer i genomsnitt per person utgör en större belastning med koldioxid än de som inte är chefer, och kvinnor en större belastning än män. Men vi utfärdar en varning för övertolkning vid sådana enkla jämförelser som inte tar hänsyn till hur variablerna är fördelade över andra variabler

som i sin tur påverkar utfallet som i våra fall är CO₂-utsläpp. När vi kontrollerade med en mer komplex bearbetning fann vi att skillnaden mellan chefer och övriga anställda nästan helt försvann. Det berodde troligen på att ålder och/eller vägsträcka var systematiskt olika mellan chefer och övriga.

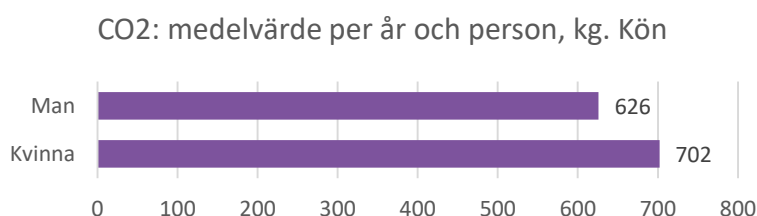
Skillnaden mellan könen kvarstod vid den djupare dataanalysen som vi gjorde. När vi undrar över vad detta beror på hittar vi möjliga faktorer som inte finns i data. Kanske är det vanligare bland kvinnor än män att behöva kombinera arbetsresor med andra ärenden som gör att det är svårare att avstå från bilkörning. Men det är bara en av många möjliga spekulationer, eftersom vi inte har ställt enkätfrågor om det. Vi redovisar dock de enkla jämförelserna kortfattat här nedanför.

Diagram 50: Chefskap och koldioxidutsläpp. Alla organisationer



Vi ser t.ex. att medelvärdet av chefers koldioxidutsläpp vid arbetsresor är 823 kg per år.

Diagram 51: Kön och koldioxidutsläpp. Alla organisationer



Här ser vi t.ex. att medelvärdet av kvinnors koldioxidutsläpp vid arbetsresor är 702 kg per år.