



## Den nye normal: 100.000 flere arbejder hjemme

Coronakrisen har medført, at omfanget af hjemmearbejde er fordoblet. Før coronakrisen arbejdede cirka 100.000 hjemme – i september arbejdede 200.000 hjemme. Øget brug af hjemmearbejde er koncentreret omkring de store byer og i bestemte brancher. Det kan på sigt medføre gevinster for arbejdstager, arbejdsgiver og for samfundet - men der er også udfordringer.

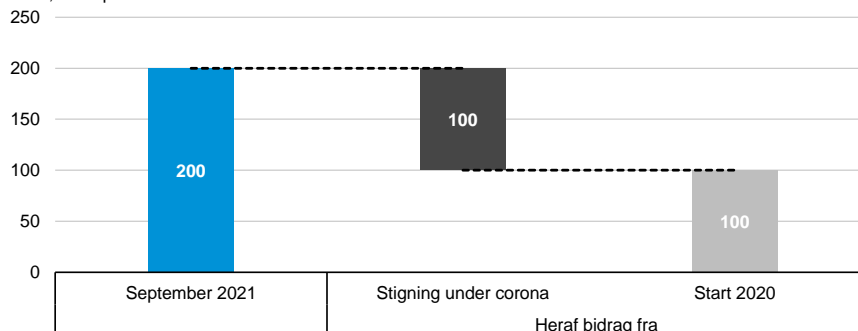
**200.000 arbejdede hjemme i september - det er en stigning på 100.000 i forhold til før corona**

Omfanget af hjemmearbejde er fordoblet på en almindelig arbejdsdag i forhold til 2019. Det viser den første omfattende kortlægning af brugen af hjemmearbejde før og efter coronakrisen. Før coronakrisen arbejdede cirka 100.000 personer hjemme på en almindelig arbejdsdag. I september 2021 arbejdede 200.000 personer hjemme. Tallene dækker over beskæftigede i både den offentlige og private

### 100.000 flere arbejder hjemme nu end før coronakrisen

Antal personer, som arbejder hjemme på en given arbejdsdag

Antal, 1.000 personer



Kilde: DI-beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik, Erhvervsstyrelsen og Telia Crowd Insights

sektor, og udviklingen skyldes ikke, at der generelt er kommet flere i beskæftigelse i perioden.<sup>1</sup>

**Hjemmearbejde i september repræsenterer den nye normal**

Da september ikke var påvirket af nedlukninger, høje smittetal og restriktioner på arbejdspladser vurderer vi, at tallet for denne måned repræsenterer den nye normal for omfanget af hjemmearbejde efter corona. Den seneste udvikling i smittetal og opkvalificeringen af corona til en samfundskritisk sygdom kan dog føre til en midlertidig stigning i omfanget af hjemmearbejde i resten af 2021.

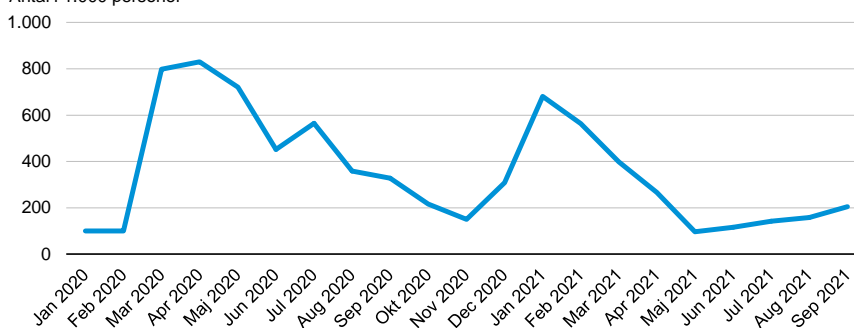
**Kortlægningen af hjemmearbejde er sket på baggrund af mobildata**

Kortlægningen af hjemmearbejde er lavet på baggrund af data fra flere kilder. Den primære kilde er Telia Crowd Insights, som giver os mulighed for at følge danskernes bevægelser ud fra mobildata. På den måde kan vi se, hvornår personer opholder sig hjemme, og hvornår de opholder sig på en arbejdsplads. Vi har suppleret analysen med data fra Danmarks Statistik og Erhvervsstyrelsen for at koble danskernes bevægelser med udviklingen i beskæftigelsen. I afsnittet "Sådan har vi gjort" er der en detaljeret gennemgang af metoden.

### Hjemmearbejde peakede under første nedlukning

Det gennemsnitlige antal personer, som arbejder hjemme, i den pågældende måned

Antal i 1.000 personer



Anm.: Sommerperioder er forbundet med stor usikkerhed, da mange lønmodtagere holder ferie. Antal personer, der arbejder i sommeren, skal derfor ses som et kontrafaktisk forløb, hvis alle beskæftigede havde været på arbejde.

Kilde: DI-beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik, Erhvervsstyrelsen og Telia Crowd Insights

**Hjemmearbejde peakede under første nedlukning, hvor 830.000 arbejdede hjemme**

Brugen af hjemmearbejde er betydeligt større end før coronakrisen, men det står ikke mål med det ekstraordinært store omfang under første og anden nedlukning. I april 2020 arbejdede 830.000 personer hjemme på en almindelig arbejdsdag.<sup>2</sup> Under anden nedlukning var arbejdede cirka 680.000 personer hjemmefra på en almindelig arbejdsdag. Selvom anden nedlukning ikke havde samme effekt på

<sup>1</sup> Beskæftigelsen er steget med 3 pct. fra starten af 2020 til september 2021, hvilket er en ubetydelig stigning ift. stigningen i hjemmearbejde.

<sup>2</sup> I slutningen af marts 2020 var brugen af hjemmearbejde formentlig i samme størrelsesorden, men da tallet i denne analyse er et gennemsnit for hele måneden, trækker begyndelsen af marts, hvor der ikke var nedlukning, omfanget af hjemmearbejde ned.

**Storkøbenhavn står for 90 pct. af stigningen i hjemmearbejdet**

omfanget af hjemmearbejde, var den efterfølgende tilpasning til et lavere niveau langsommere. Det skal ses i lyset af, at den anden nedlukning var mærkbart længere end den første nedlukning.

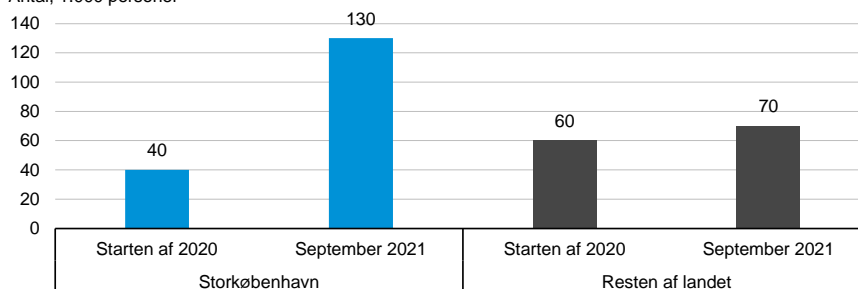
### Storkøbenhavn står for den største stigning i hjemmearbejde

Det største bidrag til øget hjemmearbejde findes i Storkøbenhavn. Her er det op imod 90.000 flere ud af det samlede løft på 100.000, som arbejder hjemme på en almindelig arbejdsdag i forhold til før coronakrisen. Det er omtrent en tredobling af brugen af hjemmearbejde i Storkøbenhavn. For resten af Danmark har der været en stigning på 10.000 i forhold til før coronakrisen. 90 procent af stigningen i hjemmearbejde kommer derved fra Storkøbenhavn.

#### Hjemmearbejde er cirka tredoblet i Storkøbenhavn siden før corona

Antal personer, der arbejder hjemme på en given arbejdsdag, fordelt på Storkøbenhavn og resten af Danmark

Antal, 1.000 personer



Anm.: I Storkøbenhavn indgår landsdelene København By og Københavns omegn  
Kilde: DI-beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik, Erhvervsstyrelsen og Telia Crowd Insights

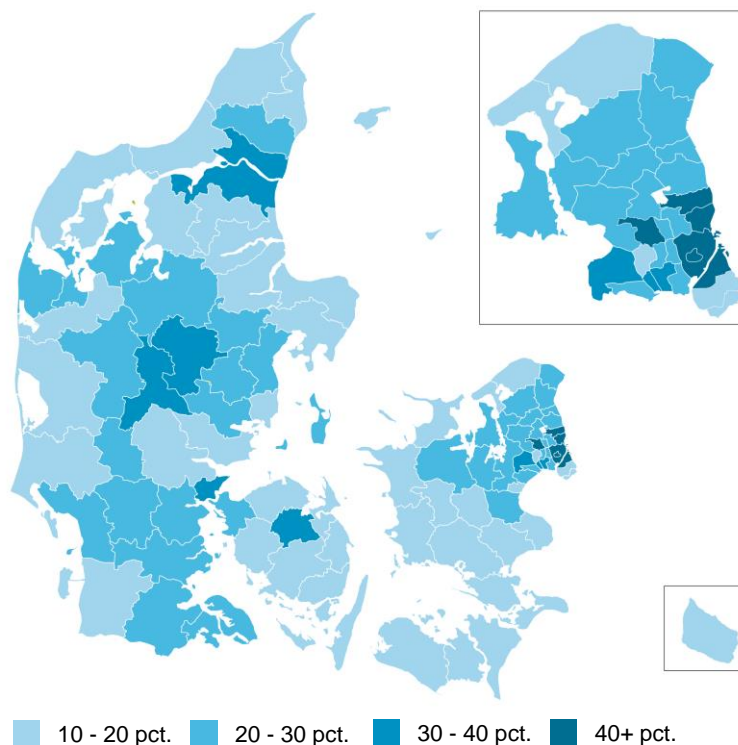
**Det er også i Storkøbenhavn, at flest kan arbejde hjemmefra**

Den markante stigning i Storkøbenhavn skyldes, at der her er markant flere, som faktisk kan arbejde hjemme i forhold til resten af Danmark. I Storkøbenhavn har 41 pct. et arbejde, som hovedsageligt kan klares hjemmefra. For resten af Danmark er det kun 23 pct. Generelt er det omkring de store byer, at flest har et arbejde, der også kan klares fra hjemmekontoret.

I bilagstabellen "Så mange kan arbejde hjemmefra i landets kommuner" kan man for hver kommune se andelen af medarbejdere, hvis arbejde hovedsageligt kan klares hjemmefra.

## Muligheden for hjemmearbejde er størst ved de store byer

Andel medarbejdere, hvis arbejde hovedsageligt kan klares hjemmefra



Kilde: DI-beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

**Mere hjemmearbejde kan gavne alle parter**

**Hjemmearbejde kan øge fleksibiliteten og reducere stress blandt arbejdstagere**

## Forskellige gevinster og omkostninger ved permanent øget omfang af hjemmearbejde

En permanent forøgelse af brugen af hjemmearbejde kan være til gavn for arbejdstager, arbejdsgiver og for hele samfundet. Dette gælder som udgangspunkt kun, hvis hjemmearbejde er et tilvalg og planlagt - og ikke er påtvunget som følge af restriktioner.

For arbejdstageren kan mere hjemmearbejde medføre øget fleksibilitet, mindre transporttid og dermed mindre stress. Flexibiliteten øges, fordi medarbejderen kan tilpasse sin arbejdstid og arbejdsform på en måde, der tager hensyn til begivenheder udenfor arbejdslivet, fx lægebesøg, afhentning af børn og besøg af håndværker. Arbejdstageren vil også få mere fritid, da den samlede transporttid i løbet af en arbejdsuge bliver mindre med flere hjemmearbejdsdage. Desuden viser undersøgelser, at mere hjemmearbejde og mere fleksible arbejdstider kan reducere stress.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> DØRS rapport: Produktivitet 2021

**Hjemmearbejde kan øge produktiviteten og føre til færre sygedage**

Med færre medarbejdere på kontoret på en almindelig arbejdsdag vil det være muligt for arbejdsgivere at spare udgifter til lokaler og kontorpladser. Desuden kan hjemmearbejde føre til højere produktivitet som følge af bedre muligheder for fordybelse på hjemmekontoret, færre pauser og mindre samlet transporttid. En række undersøgelser viser tilmed, at mere hjemmearbejde kan medføre færre sygedage.<sup>4</sup>

**Der er også omkostninger ved øget hjemmearbejde**

Der kan dog også være betydelige omkostninger ved hjemmearbejde på både kort og lang sigt. På kort sigt er der tilpasningsomkostninger, da omstillingen til mere hjemmearbejde vil tage tid og kræve investeringer i bl.a. nyt it-udstyr, arbejdsstationer og licenser. Derudover vil der være en tilpasning af arbejdsgange, som vil kræve en indsats af både arbejdstager og arbejdsgiver.

På længere sigt kan produktiviteten blive negativt påvirket af mere hjemmearbejde. Det kan ske, hvis kommunikationen mellem medarbejdere bliver ringere, fordi man ikke ser hinanden hver dag på kontoret. Dette kan især være et problem for nye medarbejdere, der har sværere ved at finde deres plads i organisationen, hvis mange kollegaer ikke er fysisk til stede. Endvidere kan et stort omfang af hjemmearbejde stå i vejen for kreativitet og innovation, da hjemmearbejde ikke i særlig høj grad understøtter dette.

Det vil i høj grad være op til den enkelte virksomhed og organisation at finde den rette balance mellem arbejde på kontoret og arbejde på hjemmekontoret.

**Forskellige brancher kan ikke få lige stor gavn af hjemmearbejde**

### **I mange brancher kan de fleste ikke arbejde hjemme**

Gevinsterne ved hjemmearbejde er ulige fordelt på tværs af brancher, da det i mange brancher ikke er hensigtsmæssigt eller muligt at øge omfanget af hjemmearbejde. I hotel- og restaurationsbranchen er det fx kun 11 pct. af medarbejderne, der har en funktion, der gør, at de kan arbejde hjemmefra. Her er gevinsterne ved øget hjemmearbejde små. Omvendt kan 92 pct. af medarbejderne i forsikrings- og pensionsbranchen udføre deres job derhjemme. Denne branche kan dermed lettere høste gevinsterne, hvilket kommer til udtryk ved, at flere større banker allerede har opsagt store lejemål og investeret i bedre arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladserne.

I tabellen nedenfor har vi beregnet, hvor stor en andel af medarbejderne i de forskellige brancher, der har et arbejde, som hovedsageligt kan klares hjemmefra.

---

<sup>4</sup> DØRS rapport: Produktivitet 2021

## Stor forskel på muligheden for hjemmearbejde på tværs af brancher

Andel medarbejdere, hvis arbejde hovedsageligt kan klares hjemmefra

Branche	Andel
Finansiering og forsikring	92%
Vidensservice	70%
Information og kommunikation	69%
Energiforsyning	56%
Råstofindvinding	41%
Ejendomshandel og udlejning	39%
Andre serviceydelser mv.	36%
Transport	29%
Industri	28%
Handel	27%
Vandforsyning og renovation	24%
Kultur og fritid	20%
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	20%
Sundhed og socialvæsen	19%
Undervisning	14%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	13%
Bygge og anlæg	13%
Offentlig administration, forsvar og politi	12%
Hoteller og restauranter	11%

Kilde: DI-beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Der er også samfundsøkonomiske gevinster i form af mindre trængsel

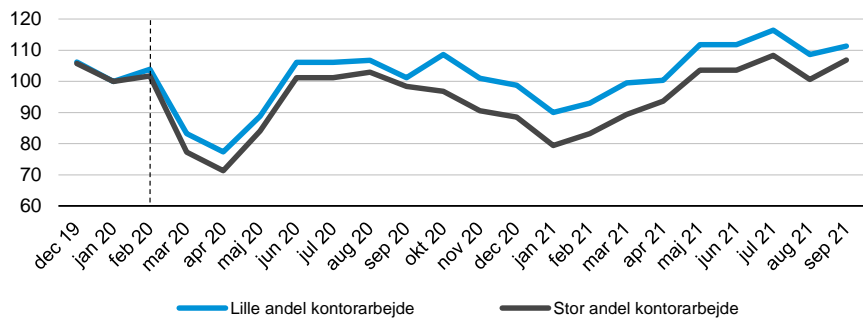
## Mere hjemmearbejde kan medføre samfundsøkonomiske gevinster

Der kan være positive effekter på samfundsøkonomien, når antallet af hjemmearbejdsdage stiger. Det vil især være tydeligt i trafikken, da mere hjemmearbejde alt andet lige vil reducere trængslen. Dette gælder især pendlingen til områder, hvor en stor del af arbejdet kan foretages hjemmefra. Ud fra Telia Crowd Insights estimerer vi, at pendlingen potentielt kan være 6-10 pct. lavere til kommuner med en stor andel kontorarbejde ift. kommuner med en lille andel kontorarbejde som følge af mere hjemmearbejde efter corona. Dette vil også bidrage til mindre CO<sub>2</sub>-udledning fra pendlingstrafikken.

**Pendling til kommuner med meget kontorarbejde stiger mindre**

Pendling til kommuner

Indeks januar 2020=100



Anm.: Den stiplede streg markerer begyndelsen på coronakrisen. Figuren inkluderer 37 kommuner, hvor der er en god overensstemmelse mellem bevægelsesmønstre i mobildata og officiel pendlingsdata fra Danmarks Statistik. Definitionen af kontorarbejdet er uddybet i analysens bilag.  
Kilde: DI-beregninger på baggrund af tal fra Telia Crowd Insights og Danmarks Statistik

**Flere har valgt den offentlige transport fra under coronakrisen**

Dette kan imidlertid ikke mærkes på vejene i øjeblikket, da coronakrisen har medført et betydeligt fald i antallet, der pendler i den offentlige trafik. Mange vælger i stedet at tage bilen på arbejde. Samtidig er beskæftigelsen steget, hvilket har medført flere pendlere.

**Hjemmearbejde kan skabe bedre match mellem arbejdstager og arbejdsgiver**

Mere brug af hjemmearbejde kan også skabe et bedre match mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Når virksomheder tillader øget brug af hjemmearbejde, vil det i princippet udvide det geografiske område, de kan søge efter medarbejdere i. Det skyldes, at arbejdstagere er mere tilbøjelige til at vælge et job, der ligger langt fra bopælen, når de kan arbejde hjemme et par dage om ugen. Dette vil på sigt give bedre muligheder for, at den enkelte arbejdstagers færdigheder, interesser og ambitioner kommer i spil hos den rette virksomhed, hvilket vil øge den samlede produktivitet i samfundet.

---

## Her kan arbejdet hovedsageligt klares hjemmefra

Udvalgte DISCO 3-koder

Kode	Beskrivelse
111	Øverste ledelse i virksomheder og organisationer
112	Øverste virksomhedsledelse
121	Ledelse inden for forretningsservice og administrative funktioner
122	Ledelse af forretnings- og udviklingsorienterede funktioner
212	Arbejde med matematiske, aktuariske og statistiske metoder og teorier
214	Ingeniørarbejde (undtagen inden for elektroteknologi)
216	Arbejde med arkitektur, infrastruktur og design
231	Undervisning og forskning ved universiteter og højere læreanstalter
241	Arbejde inden for finans og økonomi
242	Arbejde inden for virksomhedsadministration – privat og offentlig
243	Arbejde inden for salg, marketing og PR
251	Udvikling og analyse af software og applikationer
252	Arbejde med databaser og netværk
261	Juridisk arbejde
263	Arbejde inden for samfundsvidenskab og religion
264	Forfatterarbejde og journalistisk og sprogvidenskabeligt arbejde
331	Arbejde med finans, regnskab og matematik
332	Agent- og mæglerarbejde inden for salg og indkøb
333	Arbejde inden for forretningsservice
334	Administrativt sekretærarbejde
335	Arbejde med forvaltning og udøvelse af lovgivning
341	Arbejde inden for jura og samfundsforhold
411	Almindeligt kontorarbejde
412	Almindeligt sekretærarbejde
413	Indtastningsarbejde
421	Kasserer- og inkassatorarbejde samt beslægtede funktioner
422	Kundeinformationsarbejde
431	Almindeligt beregningsarbejde
432	Kontorarbejde inden for materialeregistrering og transport
441	Andet almindeligt kontor- og kundeservicearbejde
732	Grafisk arbejde

Kilde: DI

---



## Sådan har vi gjort

Vi har brugt data fra Telia Crowd Insights til at estimere, hvor mange, der befinder sig på en arbejdsplads på en almindelig arbejdsdag. Telia Crowd Insights er en database med aktivitet og bevægelsesmønstre baseret på data fra Telias mobilnetværk. Databaseen overholder al lovgivning angående persondata. Dette skyldes bl.a., at al data er anonymiseret, og det er umuligt at identificere individer i data. Telia ekstrapolerer data fra deres 1,5 mio. abonnenter til hele befolkningen gennem en avanceret statistisk model, der tager højde for bl.a. infrastruktur, demografi og markedsandele.

Vi registrerer, at en person befinder sig på en arbejdsplads, når personen opholder sig mindst 500 meter væk fra sit hjem i længere tid før kl. 16.00 på en arbejdsdag. På denne måde er det i princippet ikke muligt at skelne mellem folk, der er på arbejde, på en uddannelsesinstitution eller i aktivering. Vi antager, at antallet af personer, der ikke er på arbejde, men som er registreret på en arbejdsplads i Telia Crowd Insights, er konstant over tid.

Vi estimerer, at 100.000 arbejder hjemmefra før coronakrisen på en almindelig arbejdsdag med udgangspunkt i DI's virksomhedspanel og registerdata fra Danmarks Statistik. Ud fra 1.122 svar i DI's virksomhedspanel skønner vi, at 4 pct. af den private arbejdsstyrke arbejdede hjemmefra på en arbejdsdag i 2019. Det svarer til 70.000 personer. Ud fra udvalgte arbejdsfunktionskoder (se tabellen nedenfor) og registerdata fra Danmarks Statistik beregner vi, at 23 pct. færre i det offentlige sektor kan arbejde hjemmefra ift. den private sektor. På den baggrund skønner vi, at 3 pct. af den offentlige arbejdsstyrke arbejdede hjemmefra på en arbejdsdag i 2019. Det svarer til 30.000 personer.

Vi kobler tal fra lønmodtagerbeskæftigelsen fra Danmarks Statistik med tal for antallet af personer på en arbejdsplads fra Telia Crowd Insights for at skønne over stigningen i hjemmearbejde fra 2019 til 2021. Vi tager i den forbindelse højde for, at mange er på lønkomensation i dele af perioden ved at bruge data fra Erhvervsstyrelsen. Hvis vi ikke tager højde for antal personer på lønkomensation, vil disse personer optræde som hjemmearbejdende. Omfanget af hjemmearbejde vil derved overestimeres, og resultatet vil være misvisende, da personer på lønkomensation som udgangspunkt ikke må arbejde hjemme.

Vi bruger registerdata og detaljerede arbejdsfunktionskoder, når vi skønner hvor mange, der kan arbejde hjemmefra. For hver arbejdsfunktionskode vurderer vi, om arbejdet hovedsageligt kan klares hjemmefra. Se tabellen "Her kan arbejdet hovedsageligt klares hjemmefra".

## Bilag

### Så mange kan arbejde hjemmefra i landets kommuner

Andel medarbejdere, hvis arbejde hovedsageligt kan klares hjemmefra

Kommune	Andel
Albertslund	18%
Allerød	29%
Assens	18%
Ballerup	54%
Billund	29%
Bornholm	18%
Brøndby	38%
Brønderslev	21%
Dragør	14%
Egedal	22%
Esbjerg	24%
Fanø	20%
Favrskov	23%
Faxe	17%
Fredensborg	27%
Fredericia	34%
Frederiksberg	42%
Frederikshavn	16%
Frederikssund	20%
Furesø	26%
Faaborg-Midtfyn	18%
Gentofte	41%
Gladsaxe	28%
Glostrup	28%
Greve	21%
Gribskov	19%
Guldborgsund	17%
Haderslev	22%
Halsnæs	18%
Hedensted	18%
Helsingør	21%
Herlev	24%

Kommune	Andel
Albertslund	18%
Herning	22%
Hillerød	22%
Hjørring	18%
Holbæk	22%
Holstebro	17%
Horsens	22%
Hvidovre	27%
Høje-Taastrup	31%
Hørsholm	27%
Ikast-Brande	31%
Ishøj	21%
Jammerbugt	15%
Kalundborg	15%
Kerteminde	16%
Kolding	28%
København	49%
Køge	24%
Langeland	18%
Lejre	27%
Lemvig	20%
Lolland	17%
Lyngby-Taarbæk	47%
Læsø	14%
Mariagerfjord	19%
Middelfart	24%
Morsø	17%
Norrdjurs	19%
Nordfyn	16%
Nyborg	17%
Næstved	13%
Odder	19%
Odense	32%
Odsherred	16%
Randers	20%
Rebild	16%
Ringkøbing-Skjern	18%

<b>Kommune</b>	<b>Andel</b>
Albertslund	18%
Ringsted	19%
Roskilde	25%
Rudersdal	29%
Rødovre	25%
Samsø	22%
Silkeborg	32%
Skanderborg	24%
Skive	20%
Slagelse	17%
Solrød	19%
Sorø	17%
Stevns	16%
Struer	22%
Svendborg	20%
Syddjurs	18%
Sønderborg	27%
Thisted	17%
Tønder	18%
Tårnby	18%
Vallensbæk	37%
Varde	18%
Vejen	22%
Vejle	19%
Vesthimmerlands	18%
Viborg	21%
Vordingborg	18%
Ærø	19%
Aabenraa	30%
Aalborg	30%
Aarhus	29%
Albertslund	18%
Allerød	29%

Kilde: DI-beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

---