



# Förstudie – Pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete

Färdigställd 2021-04-26

## Metadata om dokument

<b>Organisatorisk enhet</b>	Samhällsbyggnadssektorn
<b>Projektbeställare</b>	Åsa Granat, kommundirektör
<b>Beställarombud</b>	Charlotta Olsson, sektorchef samhällsbyggnadssektorn
<b>Projektledare</b>	Sandra Sjöberg, strateg samhällsbyggnadssektorn
<b>Mottagare</b>	Kommunens ledningsgrupp
<b>Datum</b>	2021-04-26
<b>Kontering tidrapporter</b>	Förstudie, genomförande, slutrapport
<b>Version</b>	2
<b>Bilagor</b>	Resultat från enkätundersökning
<b>Distributionslista</b>	Kommuns ledningsgrupp, samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp, samhällsbyggnadssektorns sektorsamverkan, kommunstyrelsens arbetsutskott

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Inledning och bakgrund</b> .....	<b>8</b>
<b>2 Syfte, frågeställning och mål</b> .....	<b>10</b>
2.1 Syfte.....	10
2.2 Frågeställning .....	10
2.3 Mål.....	10
<b>3 Metod</b> .....	<b>11</b>
3.1 Forskning inom området .....	11
3.2 Regler vid distansarbete .....	11
3.3 Övriga förutsättningar för distansarbete .....	11
3.4 Enkätundersökning.....	11
3.5 Inriktningsbeslut från styrgruppen.....	12
3.6 Ekonomiska konsekvenser .....	12
3.7 Miljömässiga konsekvenser.....	12
<b>4 Resultat</b> .....	<b>13</b>
4.1 Forskning inom området .....	13
4.1.1 Omfattningen av distansarbete kopplat till välbefinnande.....	13
4.1.2 Arbetstillfredsställelse och minskad stress kopplat till distansarbete .....	13
4.1.3 Oro för minskat socialt stöd, ökat självbestämmande och engagemang .....	13
4.1.4 Arbetsprestation kopplat till distansarbete .....	13
4.1.5 Lönsamhet och distansarbete .....	14
4.1.6 Organisationsklimatet är viktigt .....	14
4.1.7 Forskning under coronapandemin .....	14
4.1.8 Framgångsfaktorer vid distansarbete .....	15
4.2 Regler vid distansarbete .....	15
4.2.1 Allmänt .....	15
4.2.2 Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, 2002.....	15
4.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete (Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrift).....	17
4.2.4 Ergonomi .....	17
4.3 Övriga förutsättningar för distansarbete .....	18
4.3.1 Försäkring .....	18
4.3.2 Skatteavdrag.....	18
4.3.3 It-support Borlänge kommun .....	19
4.4 Enkätundersökningen.....	19
4.5 Inriktningsbeslut från styrgruppen.....	30
4.5.1 Uppskattat behov av kontorsutrymmen .....	30
4.6 Ekonomiska konsekvenser .....	31
4.6.1 Lokalkostnader .....	31

4.6.2	Kontorsmöbler och utrustning .....	33
4.6.3	Ekonomiska konsekvenser under pilotprojektets genomförandefas.....	33
4.7	Miljömässiga konsekvenser.....	33
4.7.1	Miljöpåverkan under pilotprojektets genomförandefas.....	34
4.7.2	Notering gällande resultatet av miljöanalysen.....	34
<b>5</b>	<b>Analys .....</b>	<b>34</b>
5.1	Forskning inom området .....	34
5.2	Regler vid distansarbete .....	35
5.3	Övriga förutsättningar för distansarbete .....	35
5.4	Enkätundersökningen.....	36
5.5	Inriktningsbeslut från styrgruppen.....	37
5.5.1	Kontorsutrymmen .....	37
5.6	Ekonomi.....	38
5.7	Miljö.....	38
<b>6</b>	<b>Slutsatser .....</b>	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>Nästa steg - genomförandefasen .....</b>	<b>42</b>
<b>8</b>	<b>Bilagor .....</b>	<b>43</b>
<b>9</b>	<b>Referenser.....</b>	<b>43</b>

# Sammanfattning

Kommunens ledningsgrupp gav samhällsbyggnadssektorn i uppdrag att starta ett pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete för medarbetare placerade på Palladium och CoSpace. Syftet med pilotprojektet är att undersöka om det är möjligt för medarbetare inom kommunen att arbeta kontinuerligt, schemalagt, på distans och undersöka vad det får för miljömässiga-, ekonomiska-, verksamhets- och arbetsmiljömässiga konsekvenser.

Syftet med förstudien är att ge kommunens ledningsgrupp tillräckligt underlag för att kunna avgöra om pilotprojektet ska gå vidare med genomförandefasen och fastställa vilka frågor som pilotprojektet kan besvara. Efter genomförandefasen kommer en utvärdering av distansarbetet att utföras och en slutrapport med förslag på fortsatt distansarbete eller inte.

Förstudien visar att det kan få positiva effekter för arbetsmiljö, ekonomi och miljö men att det finns en del utmaningar och risker som behöver hanteras gällande arbetsmiljön. För att distansarbete ska fungera behövs enskilda, skriftliga, överenskommelser mellan chefer och medarbetare som bygger på ömsesidig frivillighet. Effekterna på verksamheterna och produktiviteten kommer att följas upp genom verksamhetsplaner, servicemätningar samt genom en enkätundersökning. Utifrån det som framkommit i förstudien föreslås kommunens ledningsgrupp att gå vidare med genomförandefasen och erbjuda de medarbetare och chefer som vill och kan utifrån arbetsmiljöperspektiv att arbeta 50 procent på distans under en sexmånadersperiod. För att möjliggöra att genomförandefasen ska fungera bra kommer medarbetarna att få ha workshops där de får komma överens om hur det 50 procentiga distansarbetet ska gå till och vilka spelregler som ska gälla i arbetsgrupperna.

# 1 Inledning och bakgrund

Under Coronapandemin har samhällsbyggnadssektorn, liksom resterande delar av kommunen, följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer och möjliggjort för medarbetare att arbeta på distans när det är möjligt. Det har exempelvis inneburit att bygg- och kartkontoret skapade ett schema där bygg- och kartkontorets medarbetare var på den fysiska arbetsplatsen i genomsnitt var fjärde vecka under våren 2020 och ännu mindre frekvent efter att restriktionerna skärptes. Trots hög grad av distansarbete fungerar verksamheten väl och bygg- och kartkontorets ärenden ökade med 9,5 procent under 2020 som hanterades med befintlig personalstyrka. Verksamhetschefen för bygg- och kartkontoret genomförde en enklare utvärdering hos de anställda på kontoret och de flesta medarbetare uppgav då att distansarbetet har fungerat tillfredställande och tycker att det vore intressant att bli erbjuden mer permanent distansarbete även efter att Coronapandemin är över.

I idéstadiet av pilotprojektet anades att det kan finnas stora fördelar med distansarbete som går i linje med den strategiska planen likväl som kommunstyrelsens nämndplan. Om en del av Palladiums medarbetare exempelvis skulle arbeta schemalagt 50 procent på distans skulle det möjliggöra att andra verksamheter kan använda kontorsytorna och att kostnaderna för externa kontorslokaler skulle kunna minska. Det blir således en ekonomisk långsiktig fördel för kommunen.

Ytterligare fördelar med att kontinuerligt, permanent distansarbete, är den miljömässiga vinsten eftersom det skulle innebära att kommunen blir mer lokaleffektiva och att det skulle minska utsläpp för de som pendlar till sin arbetsplats med bil. Om färre medarbetare åker bil till arbetet skulle även behovet av parkeringsplatser minska.

Vid nyrekryteringar kan distansarbete innebära att personer från andra delar av landet kan anställas, vilket kan underlätta för framtida kompetensförsörjning.

I Borlänge kommuns strategiska plan är ett av verksamhetsmålen att Borlänge kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för att kommunen ska kunna fortsätta att ge god service till Borlängeborna. Distansarbete kan innebära att en del medarbetare upplever arbetsgivaren som attraktiv, medan andra upplever motsatsen. Arbetsmiljön påverkas av distansarbete och den här förstudien kommer att undersöka hur det kan påverkas och vad det kan innebära.

Samhällsbyggnadssektorn initierade ett förslag till kommunens ledningsgrupp om att ge ett uppdrag till att undersöka möjligheterna för att medarbetare ska kunna arbeta kontinuerligt, delvis och schemalagt, på distans även efter Coronapandemin. Kommunledningsgruppen fick ett förslag till upplägg, se nästa sida.

1. Förankring av undersökningen med information till kommunstyrelsens arbetsutskott (vid tidpunkten arbetsgivarutskottet), samhällsbyggnadssektorns sektorsamverkan och berörda medarbetare via APT:n.

2. Enkätundersökning för att undersöka medarbetarnas inställning och fånga olika aspekter av utmaningar och möjligheter.

3. Undersökning och analys av ekonomiska-, miljömässiga- och arbetsmiljökonsekvenser.

4. Risk- och konsekvensanalyser\*

5. Presentation av förstudie till kommunens ledningsgrupp\* med förslag till beslut om genomförande eller inte.



Beroende av beslut

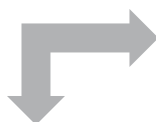


6. Genomförande – schemalagt, kontinuerligt distansarbete i 6 månader.

6. Inte gå vidare med pilotprojektet.

7. Utvärdera genomförandet

8. Presentation av slutrapport med förslag till beslut



Beroende av beslut



9. Externa lokalavtal sägs upp och andra verksamheter delar lokalerna med medarbetarna som arbetar i Palladium idag.

Inte gå vidare med kontinuerligt distansarbete.

10. Andra kommunala verksamheter genomför liknande uppdrag där det är möjligt.

Kommunens ledningsgrupp tog ett beslut 2020-09-02 om att ge samhällsbyggnadssektorn ett uppdrag om att genomföra ett pilotprojekt för att undersöka möjligheten till kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium\* och CoSpace\*. Det här är pilotuppdragets första del, förstudien.

\*Risk och konsekvensanalyserna kommer att genomföras efter att förstudien är redovisad och godkänd av kommunens ledningsgrupp – ett beslut från styrgruppen i samråd med huvudskyddsombud. Anledningen är att grundförutsättningarna behöver vara klara innan risk- och konsekvensanalyser med de fackliga företrädarna påbörjas.

\*Kommunens ledningsgrupp består av: kommundirektören, sektorchefer för samhällsbyggnadssektorn, sociala sektorn, bildningssektorn och verksamhetsstöd.

\*Palladium är en byggnad belägen på Sveatorget i Borlänge centrum. Ena delen är en gammal biograf som kommer att benämnas Bion i denna förstudie. Den andra delen består av en bottenvåning, och fyra plan med kontorsavdelningar och konferensrum.

\*CoSpace Borlänge är ett Coworking Space där individer från olika arbetsområden arbetar under samma tak och delar mötes- och fikarum. Näringslivskontoret hyr en 70 kvadratmeter stor arbetsyta.

## **2 Syfte, frågeställning och mål**

### **2.1 Syfte**

Syftet med förstudien är att undersöka om det finns möjligheter till att medarbetare och chefer på Palladium och CoSpace kan, under en provperiod på sex månader, arbeta kontinuerligt på distans. Om det, utifrån förstudien, bedöms som möjligt av kommunens ledningsgrupp att medarbetare och chefer arbetar kontinuerligt på distans under en sexmånadersperiod kommer det att genomföras och en utvärdering att göras utifrån medarbetarnas upplevelse av genomförandeperioden. Syftet med pilotprojektet är att undersöka vilka konsekvenser som kontinuerligt distansarbete kan innebära utifrån miljömässigt-, ekonomiskt-, verksamhets- och arbetsmiljömässigt perspektiv.

### **2.2 Frågeställning**

Vad skulle det innebära om medarbetare på Palladium och CoSpace arbetar kontinuerligt på distans utifrån miljömässigt-, ekonomiskt-, verksamhets- och arbetsmiljöperspektiv under en sexmånadersperiod?

### **2.3 Mål**

Målet med förstudien är att utredningen ska ge tillräckligt underlag för att kommunens ledningsgrupp ska kunna bedöma om det är lämpligt att Palladium och CoSpace medarbetare arbetar kontinuerligt på distans under en sexmånadersperiod samt fastställa vilka frågor som pilotprojektet kan besvara.



## 3 Metod

Metoderna för att skapa underlaget består av inhämtning och sammanställning av information, ekonomiska- och miljömässiga beräkningar och en enkätundersökning kopplat till distansarbete.

### 3.1 Forskning inom området

Myndigheten för arbetsmiljökunskap anordnade ett seminarium hösten 2020 om hållbart distansarbete tillsammans med Suntarbetsliv, Arbetsmiljöverket, LO, Sveriges Kommuner och Regioner, SACO, Svenskt näringsliv och Prevent. Gunnar Bergström, professor vid Högskolan Gävle och docent vid Karolinska Institutet, föreläste om den sammanställda forskningen inom området organisatorisk och social arbetsmiljö kopplat till distansarbete. Seminariet går att se i efterhand och länk finns i referenslistan. Informationen om den tidigare forskningen som Gunnar Bergström informerar om är sammanställd i förstudiens resultatdel.

### 3.2 Regler vid distansarbete

För att få fram relevant information om vilka regler som gäller vid distansarbete har information från Arbetsmiljöverket, SKR och Myndigheten för arbetsmiljökunskap inhämtats. Borlänge kommuns HR-kontor har varit behjälpliga med granskning av resultat, metod och analys.

Utöver den insamlade informationen har Arbetsmiljöverket, SKR och Suntarbetsliv kontaktats med information om det pågående pilotprojektet för att möjliggöra ytterligare inspel inför genomförandefasen.

### 3.3 Övriga förutsättningar för distansarbete

Information från Skatteverket gällande möjligheter till skatteavdrag har undersökts via Skatteverkets hemsida.

Information om AFA-försäkring har undersökts via AFA:s hemsida och information har även inhämtats via seminariet om hållbart distansarbete från hösten 2020.

För att få information om gällande egendomsförsäkring har kommunfastigheter varit behjälpliga med information och avtal (kommunfastigheter är en kommunal verksamhet som är den sammanhållande länken i lokalfrågor och hyresgästernas samtalspartner).

Förutsättningarna för IT-support under genomförandefasen har undersökts genom dialog med IT-kontoret i Borlänge kommun.

### 3.4 Enkätundersökning

För att undersöka hur medarbetarna på Palladium och CoSpace upplever och förhåller sig till distansarbete har en enkätundersökning genomförts. Enkätundersökningen undersökte om medarbetarna vill testa att arbeta schemalagt på distans under en sexmånadersperiod, på vilket sätt de skulle vilja arbeta på distans, vad de i så fall önskar för stöd av arbetsgivaren.

Medarbetarna fick information om att målsättningen är att ingen medarbetare ska tvingas arbeta hemifrån, utan det ska bygga på ömsesidig frivillighet från arbetstagarnas och arbetsgivarens sida.

Enkäten togs fram med hjälp av tidigare forskning på området, av fackliga representanter, HR-kontoret, en referensgrupp med medarbetare från respektive kontor på Palladium och CoSpace samt samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp. Enkäten skickades ut digitalt via programmet esMaker och alla svar är anonyma. Det ingick en fråga om vilket kontor som de svarande arbetade på, vilket gjorde att fråga om könsidentitet inte kunde ställas utifrån att det hade stävjat anonymiteten.

### **3.5 Inriktningsbeslut från styrgruppen**

Styrgruppen består av samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp som är chefer för de berörda medarbetarna i pilotprojektet; verksamhetschefer för bygg- och kartkontoret, plan- och markkontoret, kultur- och fritidskontoret, miljökontoret, näringslivskontoret samt sektorchefen för samhällsbyggnadssektorn.

För att kunna beräkna de ekonomiska och miljömässiga konsekvenserna för genomförandefasen krävdes ett inriktningsbeslut från styrgruppen om omfattningen av distansarbete under genomförandefasen och vilken/om utrustning ska köpas in. Utifrån resultaten från enkäten, tidigare forskning och regler för distansarbete presenterades sex olika förslag till styrgruppen som utifrån det fattade ett inriktningsbeslut.

### **3.6 Ekonomiska konsekvenser**

De ekonomiska konsekvenserna har undersökts genom beräkningar av lokalkostnader samt eventuella kostnader för kontorsutrustning i hemmet. I lokalkostnaderna ingår lokalvård. I beräkningarna utifrån lokalkostnader under en 10-årsperiod har en schablonuppräknings på 1,3 procent gjorts i hyresavtalen.

För att synliggöra kostnader för utrustning har information inhämtas från Kinnarps AB, som kommunen har avtal med gällande kontorsmöbler. Gällande IT-utrustning har IT-kontoret varit behjälpliga med att ta fram cirkapriser. Kommunen har idag, 2021-03-17, inget avtal med leverantör så beräkningarna har gjorts på priser med tidigare avtalsleverantör.

Kostnader för ståbord i wellpapp har tagits fram genom inhämtning av prisinformation från DS Smith webshop.

### **3.7 Miljömässiga konsekvenser**

I enkätundersökningen ställdes frågor om avståndet mellan arbetet och hemmet, samt om vilket transportmedel medarbetarna oftast använder sig av. Genom att göra en korsjämförelse mellan de som svarat att de åker fossilbränslefordran och hur långt dessa medarbetare har mellan hemmet och kontoret räknades det totala bilmilen ut per dag och år. Det totala bilmilsantalet fördes in i en Naturvårdsverkets beräkningsverktyg för transportutsläpp<sup>1</sup> och är således en schablonberäkning.

Det finns fler variabler för att beräkna miljöpåverkan, såsom lokaler och eventuellt inköp av kontorsutrustning för hemmabruk, men det kommer inte att kalkyleras i förstudien däremot kommer det att undersökas närmare i slutrapporten av pilotprojektet.

---

<sup>1</sup> Naturvårdsverkets hemsida, naturvardsverket.se

## 4 Resultat

### 4.1 Forskning inom området

Forskning inom området distansarbete kopplat till organisatorisk och social arbetsmiljö är begränsad, men ökar markant. I forskningen som finns går det att utläsa att balansen mellan arbetskrav och resurser är en betydande faktor för distansarbete, såväl som arbete på kontor.<sup>2</sup>

#### 4.1.1 *Omfattningen av distansarbete kopplat till välbefinnande*

Det finns en undersökning från 2017 som har undersökt hur omfattningen av distansarbete påverkar välbefinnandet. Undersökningen visade att det inte var omfattningen som direkt påverkade välbefinnandet mest utan det som påverkade var som medarbetaren har bra socialt stöd, är delaktig i beslut, inflytande över hur och var arbetet utförs och balans mellan privatlivet och arbetslivet är det viktigaste. Omfattningen av distansarbete påverkade endast indirekt välbefinnandet om distansarbete påverkade det sociala stödet.<sup>3</sup>

#### 4.1.2 *Arbetstillfredsställelse och minskad stress kopplat till distansarbete*

En studie från 2018 undersökte arbetstillfredsställelse och minskad stress bland personer som arbetade på distans. Det som undersökningen visade var att det som behövs för att medarbetare som arbetar på distans ska må bra är att det finns ett generellt organisatoriskt stöd. Det som generellt organisatoriskt stöd betyder i det sammanhanget är att medarbetarna litade på att organisationen brydde sig om deras hälsa, att organisationen fanns till hands om medarbetarna behövde hjälp, bra feedback från chef och bra socialt stöd. En ytterligare aspekt av stöd vid arbete på distans var att chefen är positiv till distansarbete och att chefen gav tydliga signaler om att chefen tror att det fungerar bra att arbeta hemifrån. Undersökningen visade även att den tekniska supporten är viktig, för när tekniken inte fungerar tillfredställande kan det orsaka stress.<sup>4</sup>

#### 4.1.3 *Oro för minskat socialt stöd, ökat självbestämmande och engagemang*

Flera studier visar att det finns en risk för att distansarbete gör att medarbetaren blir socialt isolerad och att det sociala stödet minskar. En stor undersökning visade att 60 procent av de tillfrågade var oroliga för att distansarbetet påverkade det sociala stödet negativt. Tidigare forskning visar däremot att distansarbete ökar självbestämmandet vilket i sin tur påverkar engagemang och ökar arbetstillfredsställelse.<sup>5</sup>

#### 4.1.4 *Arbetsprestation kopplat till distansarbete*

De studier som har gjorts gällande arbetsprestation vid distansarbete visar motsägelsefulla resultat. Några studier visar att arbetsprestationen förbättras och en viktig påverkansfaktor tenderar att vara relationen till chefen och feedbacken från chefen. En del studier visar att arbetsprestationen inte påverkas av distansarbete, varken positivt eller negativt. Det finns även studier som visat att medarbetare som arbetar på kontoret påverkas av att kollegor arbetar på distans. Desto fler kollegor som arbetar på distans, desto sämre arbetsprestation för de medarbetare som inte arbetar på distans. Vid social isolering tenderar

---

<sup>2-4</sup> Gunnar Bergström, 2020, seminarium Hållbart distansarbete – en del av kampanjen Friska arbetsplatser belastar rätt

arbetsprestationen att minska. Studierna visar att det är en framgångsfaktor är att kombinera distansarbete med fysiska möten.<sup>6</sup>

*”Om arbetsgivaren skapar ett bra organisatoriskt stöd går det minst att behålla arbetsprestationen och eller göra den bättre.”* Gunnar Bergström, professor vid Högskolan Gävle och docent vid Karolinska Institutet<sup>7</sup>

#### **4.1.5 Lönsamhet och distansarbete**

Forskning som gjorts innan Coronapandemin ger indikationer på att distansarbete kan leda till ökad lönsamhet. Några studier har visat att personalomsättningen minskar när medarbetarna för möjlighet att arbeta på distans. Det innovativa klimatet, att gynna nya idéer, verkar vara bättre vid kontorsarbete. Däremot när det arbetas vidare med de nya idéerna brukar det fungera bra att arbeta på distans.<sup>8</sup>

#### **4.1.6 Organisationsklimatet är viktigt**

Organisationsklimatet är viktigt för balansen mellan arbete och privatliv: I organisationer där det förväntas av medarbetarna att arbetet är första prioritet skapar det obalans mellan arbetslivet och privatlivet om medarbetarna arbetar hemifrån. Privatlivet påverkas då negativt av distansarbetet. Om det däremot finns ett organisationsklimat som stöttar medarbetaren som arbetar hemifrån kan balansen mellan arbete och privatliv förbättras. Balansen mellan arbete och privatliv tenderar även att förbättras om distansarbete är vanligt bland kollegor.<sup>9</sup>

Välbefinnandet verkar ofta öka av distansarbete, särskilt om det finns ett stöd från organisationen för att arbeta på distans. Distansarbete kan även minska stress och utmattning. Om det finns gränslösa mål i arbetet när medarbetaren arbetar på distans kan däremot stressen och utmattning öka. Forskning visar även att distansarbete kan minska sjukfrånvaro och öka sjuknärvaro.<sup>10</sup>

#### **4.1.7 Forskning under coronapandemin**

Högskolan i Gävle arbetar med forskning om distansarbete under coronapandemin. 221 tjänstepersoner fick besvara en enkät och de preliminära resultaten visar att den egna självrapporterade produktiviteten ökade och balansen mellan arbete och fritid blev bättre. Om det blev för mycket distansarbete sjönk medarbetarnas välmående. Om det är ett frivilligt distansarbete eller om det är anvisat distansarbete verkar inte påverka resultatet. Om den tekniska supporten fungerade bra hade det positiva effekter på självuppskattad produktivitet, på välmåendet och det blev en bättre balans mellan arbete och privatliv.<sup>11</sup>

Högskolan Gävle har även gjort en studie som undersökt sömn och fysisk aktivitet kopplat till distansarbete under coronapandemin. Forskarna följde 27 tjänstepersoner i 7 dygn genom accelerometer och dagböcker. Resultatet visade att de anställda sov i en halvtimme längre vid distansarbete, det var ingen skillnad i arbetstimmar i jämförelse med arbete på kontoret och det var inte heller någon skillnad i fysisk aktivitet.<sup>12</sup>

---

<sup>6-11</sup> Gunnar Bergström, 2020, seminarium Hållbart distansarbete – en del av kampanjen Friska arbetsplatser belastar rätt

#### **4.1.8 Framgångsfaktorer vid distansarbete**

Bra organisatoriskt stöd såsom teknisk support och uppmuntran och tillit från chef. God arbetshälsa, feedback från chef och socialt stöd. Tydliga och rimliga mål. Kombinera distansarbete med fysiska möten.<sup>13</sup>

## **4.2 Regler vid distansarbete**

### **4.2.1 Allmänt**

Distansarbete omfattas av arbetsmiljölagen vilket innebär att arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön och att arbetsgivaren ska göra allt som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, även vid distansarbete. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Belastningsergonomi (AFS 2012:2), föreskriften om arbete vid bildskärm (AFS 1998:5), samt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är bra att känna till vid distansarbete.

Arbetsmiljöverket har en ny föreskrift om Arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1) som började gälla 31 december 2020 och reglerar inte distansarbete.<sup>14</sup>

Det finns även en offentlig utredning gällande distansarbete från 1998, distansarbetsutredningen SOU 1998:115.

Det finns även ett europeiskt ramavtal från 2002 som ger riktlinjer för distansarbete.

### **4.2.2 Det Europeiska ramavtalet om distansarbete, 2002**

Sedan 2002 finns det ett europeiskt ramavtal om distansarbete och 2003 ställde sig Sveriges Kommuner och Regioner, Svenskt näringsliv, Arbetsgivarverket, LO, TCO sig bakom ramavtalen och avtalade om gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen. Ramavtalet bör användas som riktlinje när avtal ingås om distansarbete på den svenska arbetsmarknaden. Ramavtalets definition av distansarbete täcker olika former av regelbundet distansarbete.<sup>15</sup>

I ramavtalet understryks att Europa måste uppmuntra utvecklingen av distansarbete på sådant sätt att flexibilitet och trygghet förenas och att kvalitén på arbeten höjs för att kunna ta tillvara informationssamhällets möjligheter på bästa sätt och så att funktionsnedsatta får större möjligheter på arbetsmarknaden. Det framhålls vidare att distansarbete är ett sätt att organisera arbetet som kan svara mot såväl företagets som de anställdas intressen och behov. Ramavtalet utgår från att distansarbetaren åtnjuter samma rättigheter som jämförbara arbetstagare på den ordinarie arbetsplatsen. Ramavtalet fastställer följande:

#### **Frivillighet**

- Distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsgivaren ska tillhandahålla distansarbetaren relevant skriftlig information, information om tillämpliga kollektivavtal, beskrivning av det arbete som ska utföras etc.
- Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen och arbetsgivaren sedan erbjuder möjlighet till distansarbete, kan arbetstagaren acceptera eller avböja erbjudandet.

---

<sup>13</sup> Gunnar Bergström, 2020, seminarium Hållbart distansarbete – en del av kampanjen Friska arbetsplatser belastar rätt

<sup>14</sup> Arbetsmiljöverkets hemsida, av.se

<sup>15</sup> Gemensamma riktlinjer för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, 2003-05-28

- Om distansarbete inte ingår i den ursprungliga arbetsbeskrivningen kan beslutet om att övergå till distansarbete återtgas genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal. Återtagandet kan på arbetstagarens eller arbetsgivarens begäran innebära en återgång till arbete i arbetsgivarens lokaler. Hur återtagandet ska gå till fastställs genom individuell överenskommelse och/eller kollektivavtal.

### **Dataskydd**

- Arbetsgivaren ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas, särskilt när det gäller programvaran för att se till att de uppgifter som distansarbetaren använder och bearbetar i sitt arbete skyddas.
- Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om relevanta regelverk gällande dataskydd och arbetstagaren är skyldig att följa bestämmelserna.

### **Privatliv**

- Arbetsgivaren respekterar distansarbetarens privatliv.

### **Utrustning**

- Alla frågor som rör utrustning, ansvar och kostnader definieras tydligt innan distansarbete påbörjas.
- Som allmän regel är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla, installera och underhålla den utrustning som behövs för regelbundet distansarbete om inte distansarbetaren använder sin egen utrustning.
- Om distansarbete utförs regelbundet ersätter eller täcker arbetsgivaren de kostnader som direkt orsakats av arbete, särskilt om de hör samman med kommunikation.
- Arbetsgivaren tillhandahåller distansarbetaren en lämplig teknisk supportmöjlighet.
- Arbetsgivaren har ansvar, i enlighet med nationell lagstiftning och kollektivavtal, för kostnader för förlust och skada på utrustning och data som används av distansarbetaren.
- Distansarbetaren tar väl hand om den utrustning som tillhandahållits denne och samlar eller distribuerar inte olagligt material via Internet.

### **Hälsa och säkerhet**

- Arbetsgivaren ansvarar för skyddet av distansarbetarens hälsa och säkerhet, i enlighet med regelverk och kollektivavtal.
- Arbetsgivaren informerar distansarbetaren om policyn för hälsa och säkerhet i arbetet, särskilt kraven rörande bildskärmar. Distansarbetaren tillämpar säkerhetspolicyn på rätt sätt.
- För att kunna kontrollera att tillämpliga hälso- och säkerhetsbestämmelser tillämpas korrekt har arbetsgivaren, arbetstagarens representanter och/eller ansvariga myndigheter tillträde till distansarbetsplatsen inom de gränser som fastställs i lagstiftning och kollektivavtal. Om distansarbetaren arbetar hemma förutsätter det att det föregås av underrättelse och arbetstagaren medgivande. Distansarbetaren har rätt att begära inspektionsbesök.

### **Arbetsorganisation**

- Inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler organiserar distansarbetaren själv sin arbetstid.
- Normerna för distansarbetarens arbetsbelastning och arbetsprestation är densamma som för jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler.
- Arbetsgivaren ser till att åtgärder vidtas för att hindra att distansarbetaren isoleras från den övriga arbetsgemenskapen, såsom att distansarbetaren har möjlighet att regelbundet träffa arbetskamrater och få tillgång till information.

## **Utbildning**

- Distansarbetaren har samma tillgång till utbildning och möjligheter till karriärsutveckling som arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler och omfattas av samma bedömningsgrunder som de övriga arbetstagarna.
- Distansarbetaren erhåller lämplig utbildning med inriktning på den tekniska utrustning som står till dennes förfogande och på det karaktäristiska med denna form av arbetsorganisation. Även distansarbetarens arbetsledare och närmaste arbetskamrater kan behöva utbildning för denna form av arbete och dess ledning.

## **Kollektiva rättigheter**

- Distansarbetaren har samma kollektiva rättigheter som arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Inga hinder ställs upp för kommunikation med arbetstagarnas representanter.
- Distansarbetare omfattas av samma villkor när det gäller att delta i och kandidera i val till organ som företräder arbetstagarna eller innefattar arbetstagarrepresentation.
- Information och samråd sker med arbetstagarnas representanter angående införandet av distansarbete i enlighet med gällande regelverk, kollektivavtal och praxis.

### **4.2.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete (Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrift)**

Arbetsgivaren bör försäkra sig om att den teknik som används är utformad och anpassad till det arbete som ska utföras. Det är viktigt att arbetsgivaren skapar förutsättningar för arbetstagarna att uppmärksamma arbetsgivaren på höga krav och bristande resurser.

#### **Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna känner till**

1. vilka arbetsuppgifter de ska utföra
2. vilket resultat som ska uppnås med arbetet
3. om det finns särskilda sätt som arbetet ska utföras på och i så fall hur
4. vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras
5. vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet

Arbetstagaren ska samarbeta med arbetsgivaren för att skapa en god arbetsmiljö vilket innebär att arbetstagaren behöver uppmärksamma risker i arbetsmiljön och rapportera eventuella risker till sin chef eller skyddsombud. Vid distansarbete blir samarbetet extra viktigt eftersom arbetsgivarens möjlighet att upptäcka och åtgärda arbetsmiljöproblem kan vara begränsat.<sup>16</sup>

Om medarbetaren arbetar i hemmet behöver arbetsgivaren veta att arbetsmiljön är lämplig genom att göra skyddsron i hemmet, om medarbetaren tillåter. Det går inte att tvinga en arbetstagare att tillåta att arbetsgivaren ska få komma in i hemmet. Det är viktigt att det finns en god dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och att medarbetaren informerar om vilka risker som finns i hemmiljön för att arbetsgivaren ska kunna vidta åtgärder. Arbetstagaren har ett tydligare och viktigare ansvar för arbetsmiljön vid distansarbete.<sup>17</sup>

### **4.2.4 Ergonomi**

Har medarbetaren rätt att kräva att arbetsgivaren införskaffar ett höj- och sänkbart skrivbord till medarbetarens hem? Arbetsmiljölagstiftningen är inte en rättighetslagstiftning, utan är till för att skydda arbetstagare. Det innebär att det krävs

---

<sup>16</sup> Arbetsmiljöverket, Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrift

<sup>17</sup> Seminarium Hållbart distansarbete samt Arbetsmiljöverket



kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare om vad som behövs för att arbetsmiljön ska fungera så bra som möjligt.<sup>18</sup>

#### **Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper om**

- lämpliga arbetsställningar och arbetsrörelser
- hur teknisk utrustning och hjälpmedel ska användas
- vilka risker olämpliga arbetsställningar, arbetsrörelser och olämplig manuell hantering medför
- tidiga tecken på överbelastning av leder och muskler<sup>19</sup>

### **4.3 Övriga förutsättningar för distansarbete**

#### **4.3.1 Försäkring**

##### **AFA-försäkring**

Vid arbete i hemmet gäller AFA försäkringen snarlikt hur den gäller på kontoret. Om försäkringen gäller vid skada beror om det finns en anknytning till arbetet då skadan skedde. Om arbetstagaren exempelvis snubblar i källartrappan när hen skulle sätta på en tvättmaskin gäller inte försäkringen då det är av privat karaktär. Däremot gäller försäkringen om skada skulle uppstå om arbetstagaren skulle snubbla på en datorsladd eftersom det då är kopplat till arbetet och blir således en arbetsskada.<sup>20</sup>

##### **Egendomsförsäkring**

Kommunens egendomsförsäkring gäller oavsett var man sitter och jobbar. Däremot är självriskan också densamma d.v.s. 5 prisbasbelopp (238 000 kr) för tex inbrottsskador och tappat kaffe på tangentbordet.

Kommunens försäkring omfattar kommunens egendom och inte den anställdes privata egendom. Privat egendom är upp till den anställda att teckna försäkring för.<sup>21</sup>

#### **4.3.2 Skatteavdrag**

##### **Möbler, kontorsutrustning, förbrukningsmaterial och liknande**

Om medarbetaren har köpt möbler eller annan kontorsutrustning för att kunna jobba hemma har medarbetaren som regel inte rätt till avdrag, även om utrustningen används enbart för arbetet. Om arbetsgivaren betalar till exempel en kontorsstol åt medarbetaren, kan medarbetaren använda den hemma utan att det räknas som en förmån som medarbetaren ska beskattas för. Samma sak gäller om medarbetaren flyttar hem saker från arbetsplatsen. Det räknas inte som en förmån för medarbetaren så länge det är arbetsgivarens saker som medarbetaren måste lämna tillbaka.<sup>22</sup>

##### **Arbetsrum eller arbetsyta hemma**

Om medarbetaren har gjort i ordning ett särskilt rum eller en del av ett rum hemma bara för att jobba i, har medarbetaren som regel inte heller rätt till avdrag. Skulle arbetsgivaren hyra ett rum någon annanstans åt medarbetare är det inte någon förmån som medarbetaren behöver betala skatt för. Om medarbetaren hyr ut ett rum eller en yta hemma till arbetsgivaren räknas ersättningen oftast som lön, även om utrymmet används för att jobba i. Om medarbetaren själv hyr ett särskilt arbetsrum kan medarbetaren ha rätt

<sup>18</sup> Seminarium Hållbart distansarbete

<sup>19</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift om Belastningsergonomi (AFS 2012:2)

<sup>20</sup> Seminarium hållbart distansarbete samt AFA-försäkrings hemsida

<sup>21</sup> Avtal mellan Borlänge kommun och Dalarnas Försäkringsbolag

<sup>22</sup> Skatteverkets hemsida



till skatteavdrag, men då krävs det till exempel att medarbetaren bara jobbar där och att rummet eller lokalen ligger utanför medarbetarens hem.<sup>23</sup>

### **Internetuppkoppling**

Att ha en internetuppkoppling betraktas som en vanlig personlig levnadskostnad och medarbetaren kan oftast inte få något avdrag för den kostnaden vid arbete hemifrån. Skulle arbetet hemma kräva en väsentligt snabbare uppkoppling än den som medarbetaren har och arbetsgivaren inte vill stå för den merkostnaden, kan medarbetaren däremot ha rätt till avdrag för den extra kostnaden. Medarbetaren behöver kunna visa att det finns behov av snabbare uppkoppling trots att arbetsgivaren inte vill stå för kostnaden.<sup>24</sup>

### **4.3.3 It-support Borlänge kommun**

It-kontoret i Borlänge kommun har informerat om att IT-supporten under genomförandefasen kommer att fungera på samma sätt som den gör i dagsläget. Personalen kan kontakta IT-kontoret mellan 08:00-16:00 via telefon eller besöka IT-supporten fysiskt på Röda vägen 50. Den fysiska supporten kommer endast ges på Röda vägen 50 vilket innebär att IT-kontoret inte kommer att åka till medarbetarens privata bostäder, eller någon annanstans, för att ge support. IT-kontoret kommer inte att bistå medarbetarna med support av privata IT-frågor, såsom bredbands- eller routerfrågor.

## **4.4 Enkätundersökningen**

För att undersöka inställningen till distansarbete hos medarbetarna på Palladium och CoSpace och fånga olika aspekter av utmaningar och möjligheter med distansarbete fick medarbetarna möjlighet att svara på en enkät. Av de 76 berörda medarbetarna var det 65 som svarade. Cheferna besvarade inte enkäten. Enkäten besvarades under december 2020.

De flesta enkätfrågorna kommer att följas upp i utvärderingen efter genomförandefasens sexmånadersperiod av schemalagt distansarbete.

Av de som svarade hade 2 av 3 arbetat 50 procent eller mer på distans under Coronapandemin. Ingen av de svarande uppgav att de inte jobbat något på distans under Coronapandemin.

Medarbetarna fick svara på hur attraktiv de uppskattar att Borlänge kommun var som arbetsgivare innan Coronapandemin och en övervägande majoritet svarade 4 eller 5 på en 5-gradig skala.

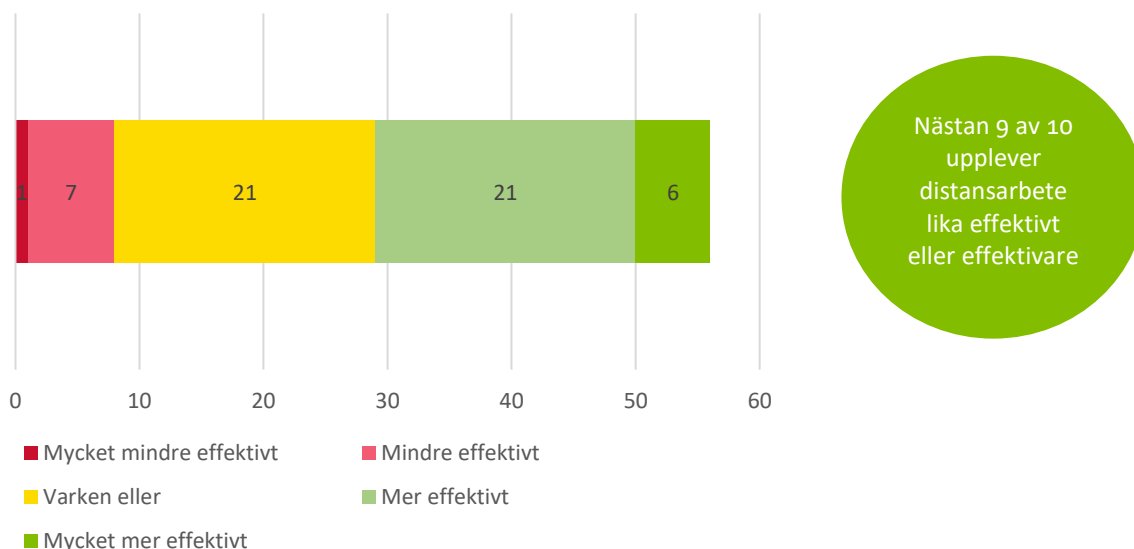
De som besvarade enkäten fick möjlighet att beskriva distansarbetet med känslord vilket resulterade i många olika beskrivningar. Det känslord som dominerade bland svaren var effektivt, avslappnande, ensamt, jobbigt och tråkigt.

---

<sup>23</sup> Skatteverkets hemsida

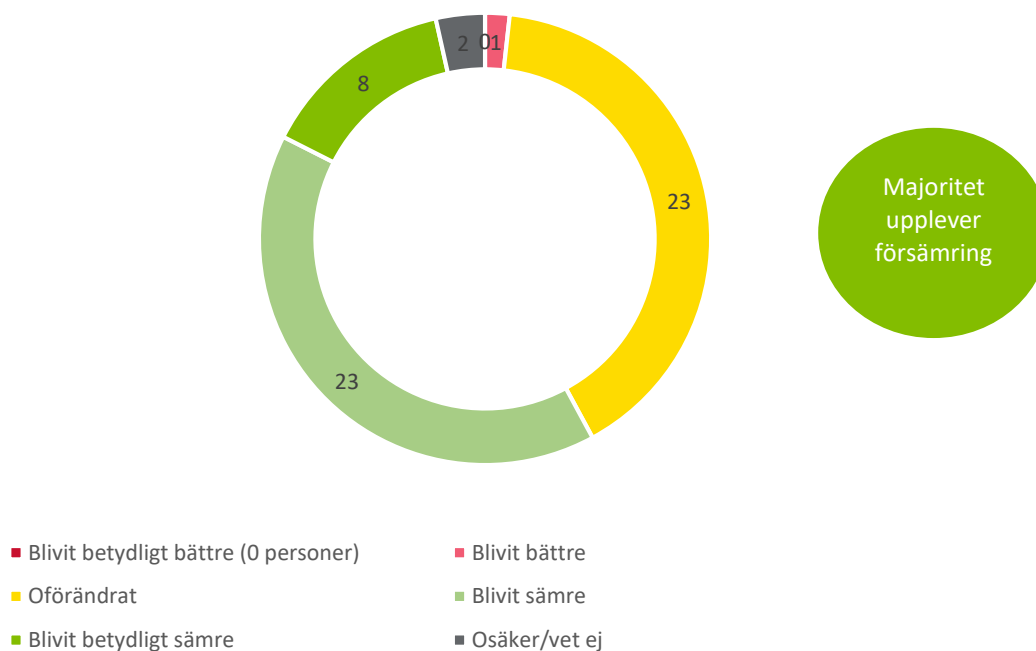
<sup>24</sup> Skatteverkets hemsida

**Figur 1- Upplever du att du löser dina uppgifter mer eller mindre effektivt, när du arbetar på distans?**



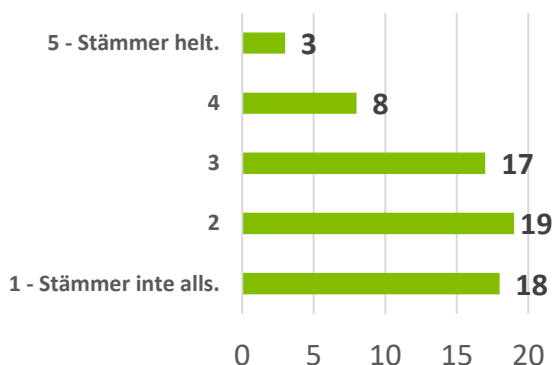
När medarbetarna fick skatta om de upplever att de löser sina uppgifter mer eller mindre effektivt uppgav nästan 9 av 10 att distansarbete är lika effektivt eller mer effektivt. 8 svarande skattade att de löser uppgifterna mindre effektivt vid distansarbete. Det fanns även ett frivilligt fritextsvar kopplat till effektiviteten och några uttryckte att de blir mindre avbrutna och att de finns svårigheter med att ta pauser.

**Figur 2 - Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till dina kollegor har påverkats?**



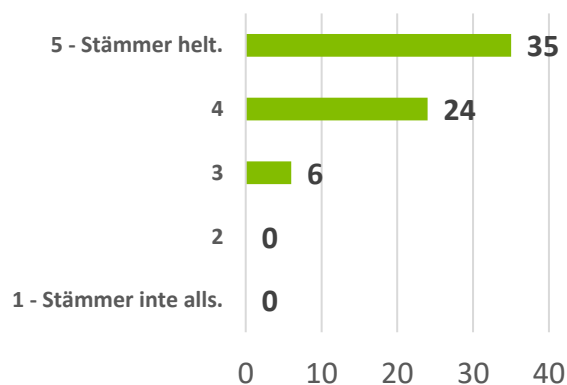
Majoriteten av de svarande upplevde att relationen till kollegorna har försämrats när de arbetat på distans under pandemin. 24 av 65 svarade att det är oförändrat eller att det förbättrats.

**Figur 3 - Upplever att jag får tillräckligt socialt samspel med mina kollegor när jag arbetar på distans**



Få upplever att de får tillräckligt socialt samspel vid distansarbete

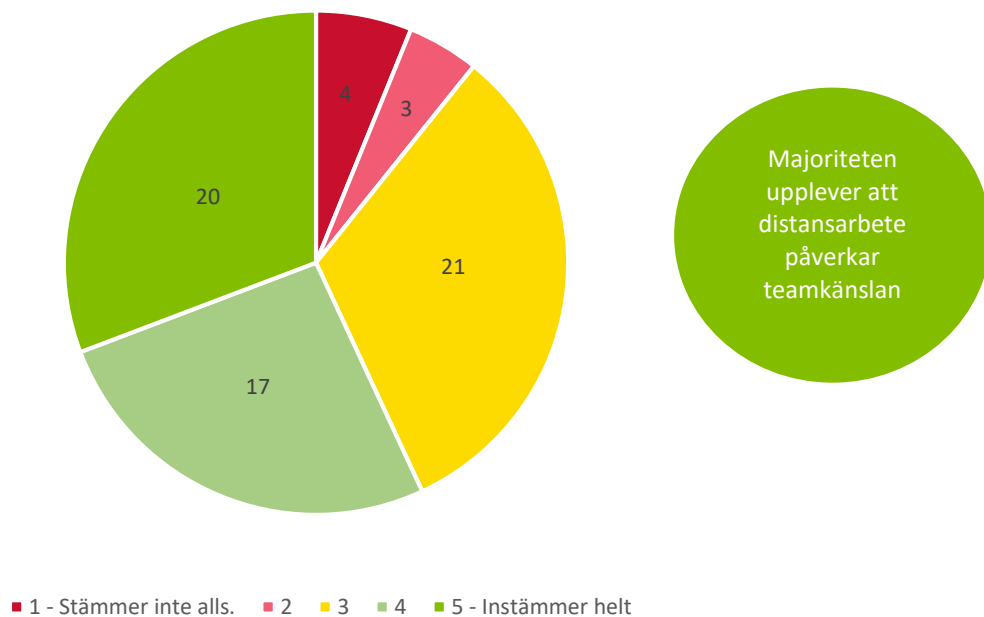
**Figur 4 - Upplever att jag får tillräckligt socialt samspel med mina kollegor när jag arbetar på kontoret**



Medarbetarna fick uppge om de upplever att de får tillräckligt med socialt samspel vid distansarbete och vid kontorsarbete. Svaren på de två frågorna skiljde sig märkbart. Få upplever att de får tillräckligt med socialt samspel vid distansarbetet under Coronapandemin. I den inledande texten av enkäten var det beskrivet att de skulle svara på upplevelsen av kontorsarbete som de minns att det var innan coronapandemins start.

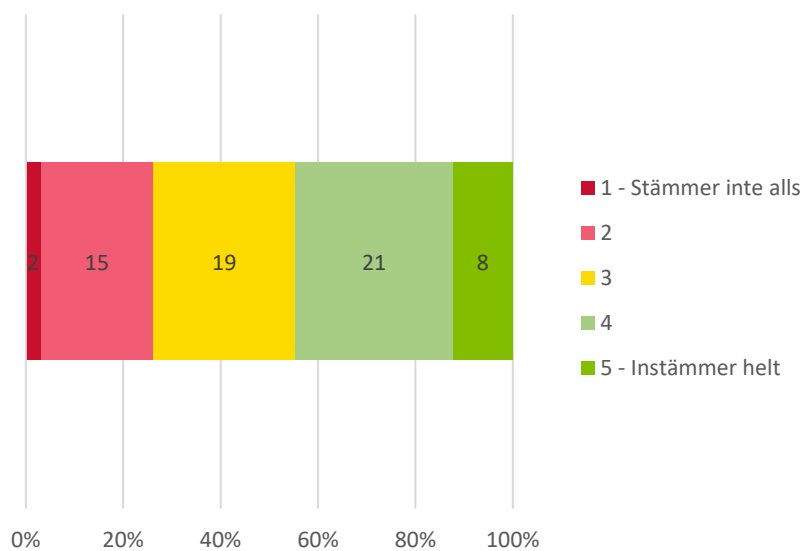
Medarbetarna fick även svara på hur de uppskattar att interaktionen med kollegorna är när de arbetar på distans och på kontoret. Det visade sig vara en skillnad i resultatet och de flesta svarande upplever att de får bättre interaktion med kollegorna vid arbete på kontoret. Majoriteten uppskattade god interaktionen som 3-5 på en 5-gradig skala, men det är ändå en tydlig försämring i jämförelse med svaren som interaktionen med kollegorna vid kontorsarbete.

**Figur 5 - Att många nu arbetar på distans går ut över teamkänslan**

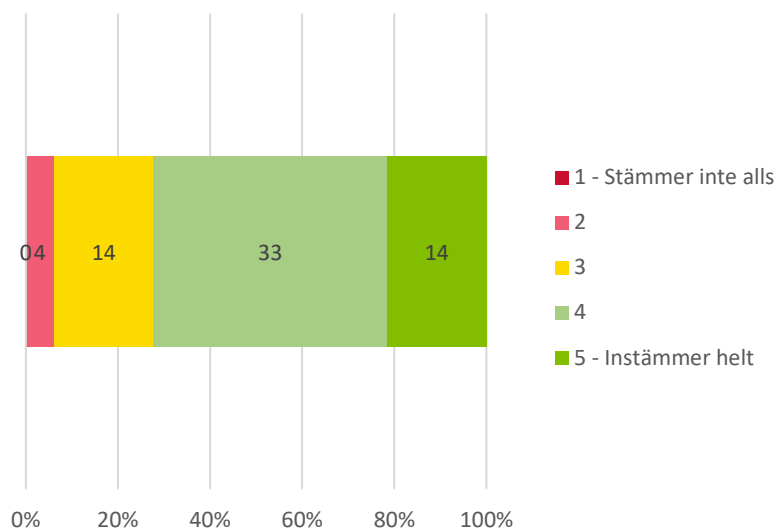


Majoriteten av medarbetarna svarade att de upplever att distansarbetet under Coronapandemin har påverkat teamkänslan.

**Figur 6 - När jag arbetar på distans har jag lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig**



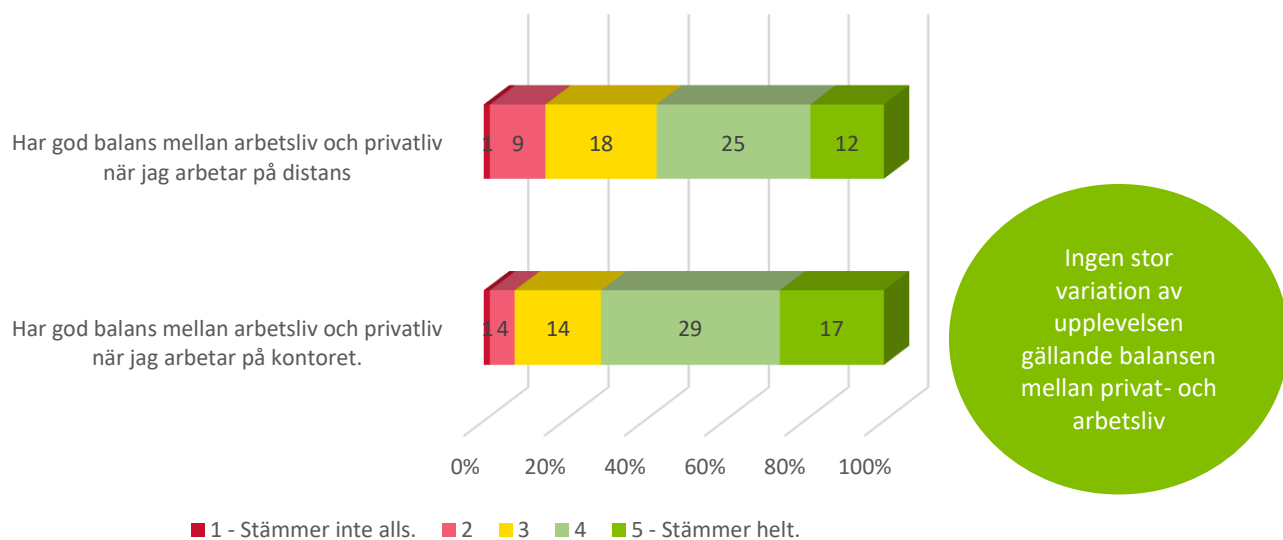
**Figur 7 - När jag arbetar på kontoret har jag lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig**



Fler har lättare att släppa jobbet på fritiden vid kontorsarbete

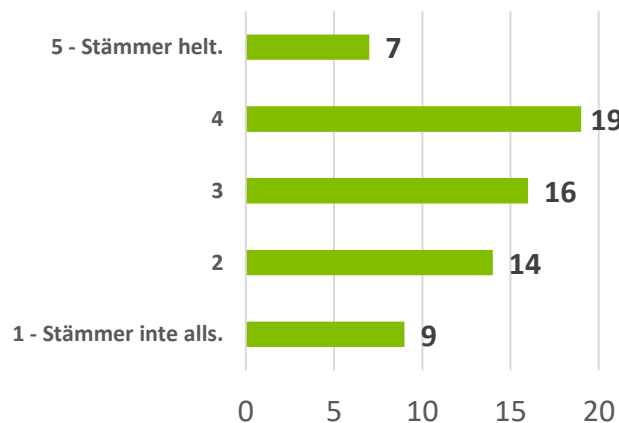
Medarbetarna fick svara på om de har lätt att koppla av från arbetet när de är lediga, vid distansarbete och vid kontorsarbete. Resultatet visade en skillnad som visade att fler har lättare att släppa jobbet på fritiden vid arbete på kontor.

**Figur 8 - Balans mellan arbets- och privatliv**

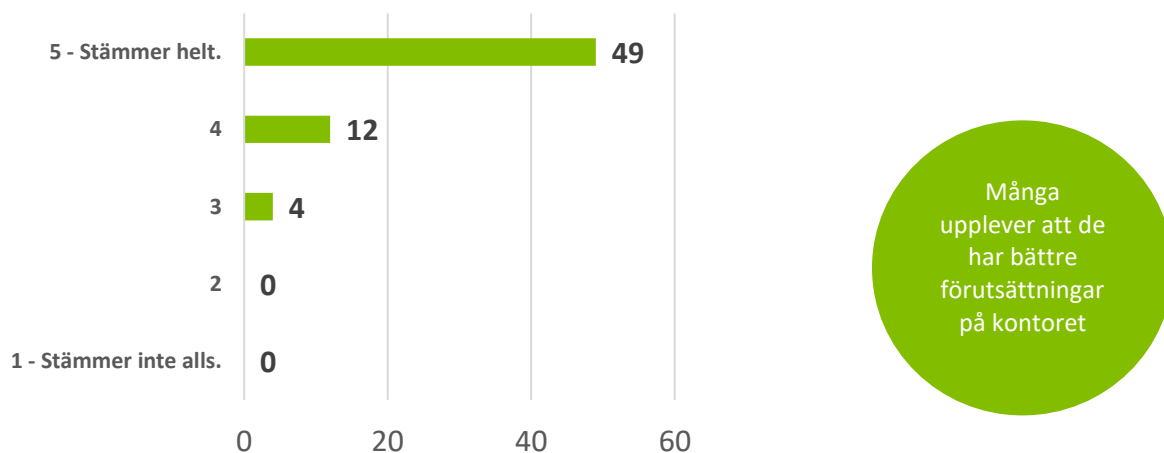


Medarbetarna fick även svara på hur god balans mellan arbets- och privatliv de upplever att de har vid distansarbete och vid kontorsarbete. Resultaten visade ingen stor variation mellan upplevelserna.

**Figur 9 - Jag har bra förutsättningar att utföra mitt arbete på distans (Det finns utrymme, bra arbetsytor etc.)**

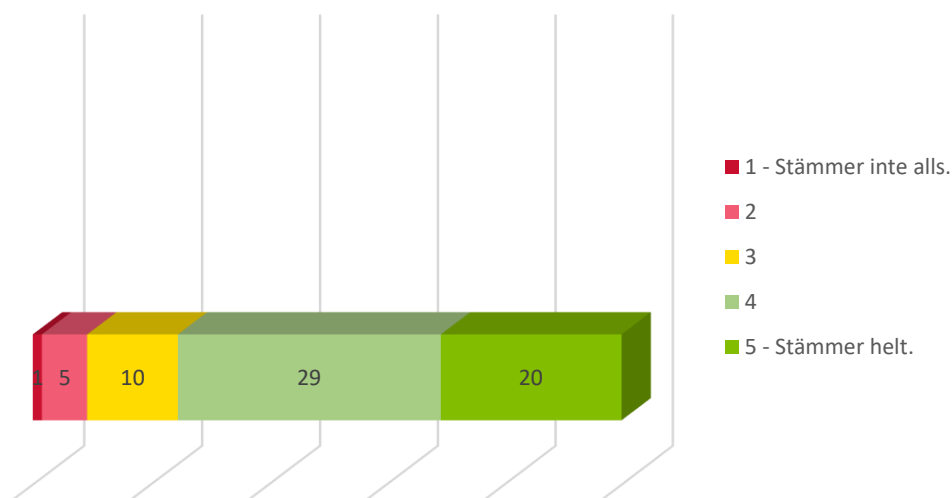


**Figur 10 - Jag har bra förutsättningar att utföra mitt arbete på kontoret (Det finns utrymme, bra arbetsytor etc.)**



På frågorna om de har upplever att de har bra förutsättningar att utföra sitt arbete på distans och vid kontorsarbete visade resultatet att många av de svarande upplever att de har bättre förutsättningar för att utföra sitt arbete på kontoret. 9 av de svarande uppgav att de inte instämmer alls i påståendet om att de har bra förutsättningar för distansarbete.

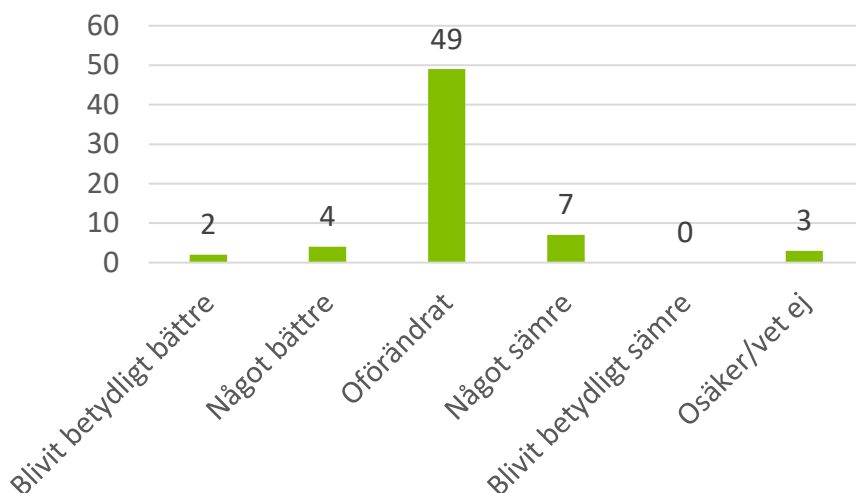
**Figur 11 - Mina arbetsuppgifter passar ofta för distansarbete**



49 av 65 skattade mellan 4-5 på en 5-gradig skala på frågan om deras arbetsuppgifter oftast passar för distansarbete. Få uppgav att de inte upplever att deras arbetsuppgifter oftast inte passar för distansarbete.

På fritextfrågan om det finns någon arbetsuppgift som inte passar, eller går förlorad vid distansarbete dominerade svaren om svårigheter med de kreativa arbetsuppgifterna vid distansarbete. Platsbesök och inspektioner var också ett återkommande svar. Ytterligare en aspekt som lyftes flertalet gånger var svårigheter med geografiska informationssystem (GIS-arbete) vid distansarbete då det går långsamt och således blir ineffektivt.

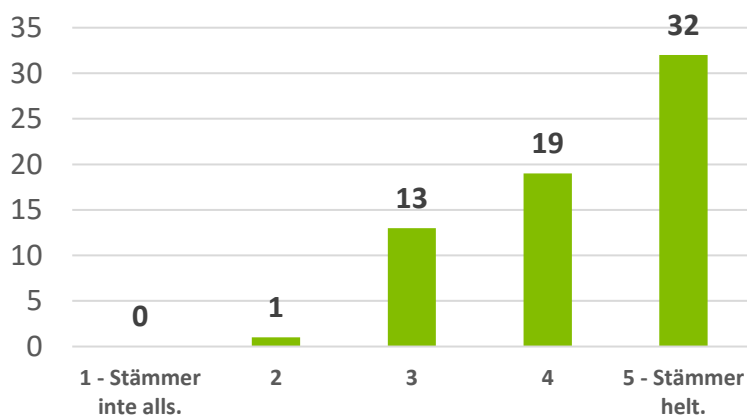
**Figur 12 - Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till din närmaste chef har påverkats?**



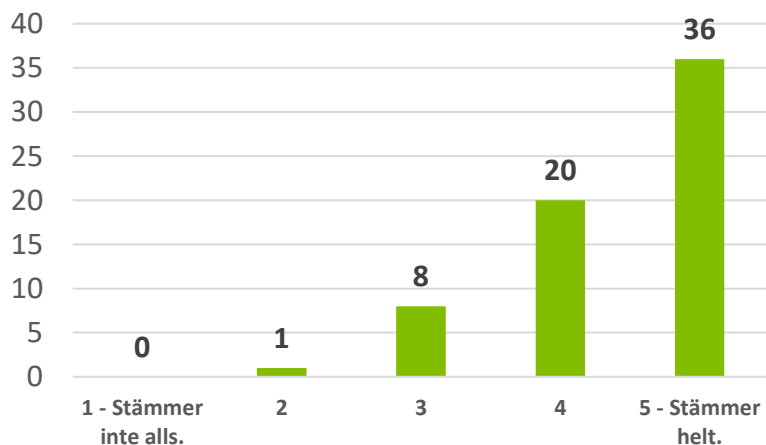
De flesta anser att relationen till närmsta chef har varit oförändrad

På frågan om hur relationen med chefen har påverkats vid distansarbete under Coronapandemin skattade de flesta att relationen varit oförändrad.

**Figur 13 - Samarbetet med min chef fungerar bra vid arbete på distans**



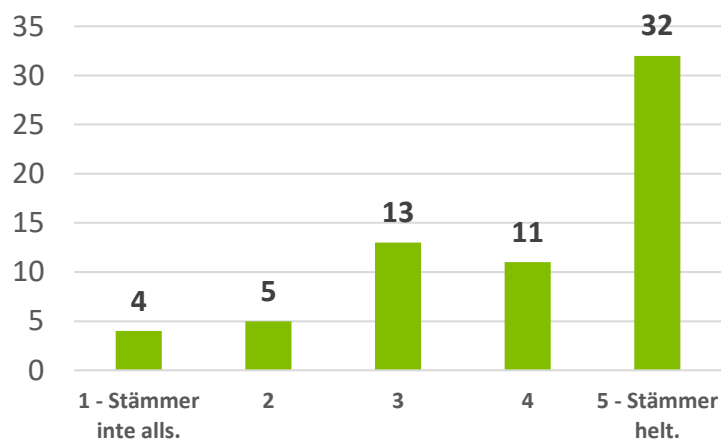
**Figur 14 - Samarbetet med min chef fungerar bra vid arbete på kontoret**



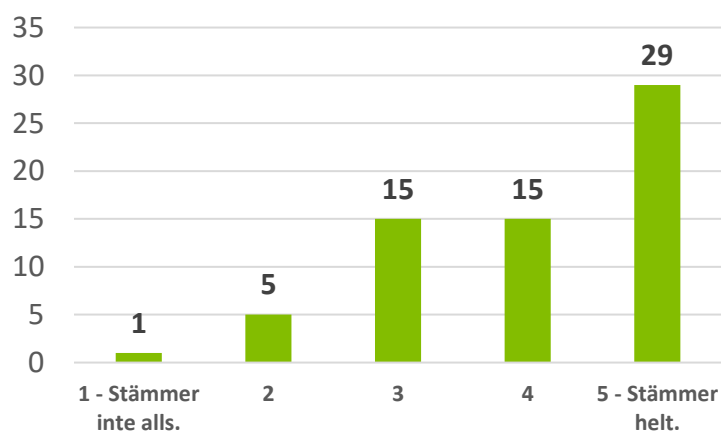


Resultatet visar även att medarbetarna upplever att samarbetet fungerar bra, såväl vid arbete på kontoret som vid distansarbete.

**Figur 15 - Jag och min chef har regelbundna avstämningar vid arbete på distans**

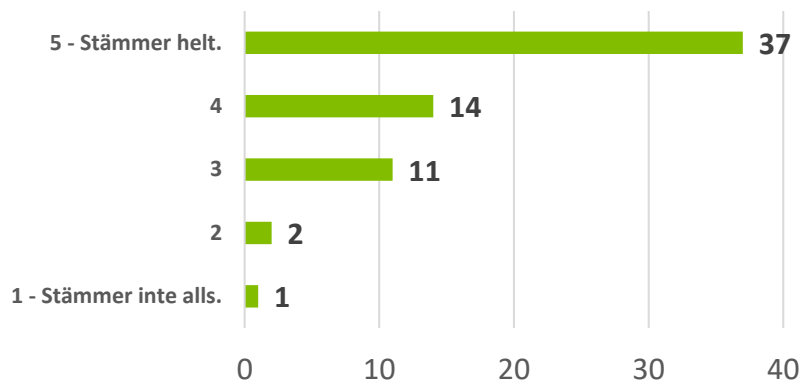


**Figur 16 - Jag och min chef har regelbundna avstämningar vid arbete på kontoret**

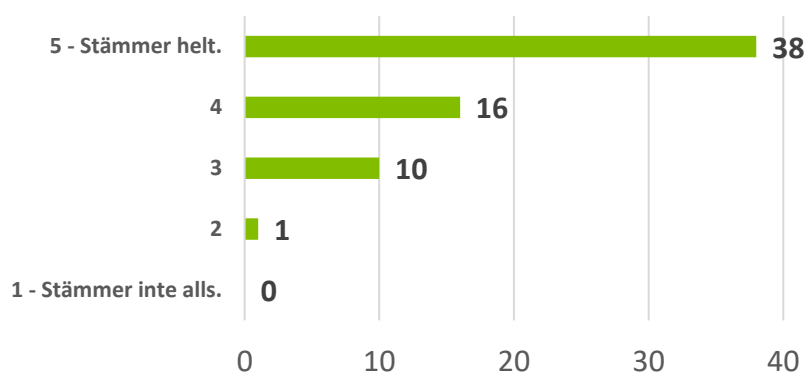


Det går även att tyda ur resultatet att det inte är någon större skillnad gällande medarbetarnas upplevelse av regelbundna avstämningar med chefen vid kontorsarbete i jämförelse med distansarbete. Det flesta skattar mellan 4-5 på en 5-gradig skala om de instämmer med påstående om att de har regelbundna avstämningar med sin chef, vid såväl distansarbete som vid kontorsarbete.

**Figur 17 - Jag har bra stöd från min chef vid arbete på distans**

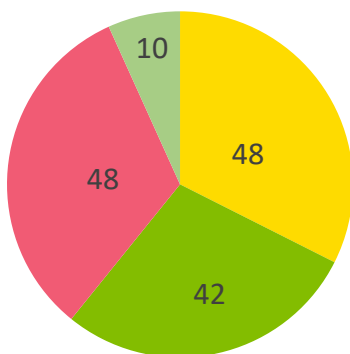


**Figur 18 - Jag har bra stöd från min chef vid arbete på kontoret**



En stor majoritet svarar att de har bra stöd från sin chef vid både kontorsarbete och distansarbete och skattar mellan 4-5 på en 5-gradig skala i att det instämmer med påståendet om att de har bra stöd från chefen, såväl vid distansarbete som vid kontorsarbete.

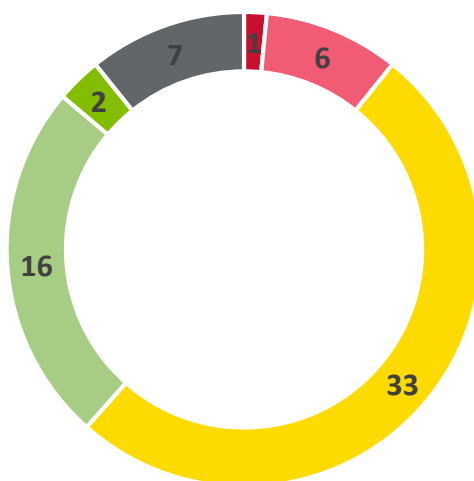
**Figur 19 - Vad önskar du för utrustning från arbetsgivaren för att arbeta på distans? (möjligt att kryssa i flera alternativ)**



- Ergonomisk stol
- Kontorsbord
- Dataskärmar och datautrustning
- Inget mer än laptoppen

På frågan om vad medarbetarna önskar för utrustning från arbetsgivaren vid arbete på distans önskade majoriteten dataskärmar och datautrustning, kontorsbord och ergonomisk stol. Det frivilliga fritextsvaret visade även att det finns önskemål om ståmattor, höj- och sänkbart skrivbord, bättre internetuppkoppling, bättre belysning och temperatur. Det var även flera som beskrev ett önskemål om en bättre arbetsplats i hemmet, men att det inte har utrymme att skapa det.

På fritextfrågan om vad medarbetarna behöver för att det ska bli en bra arbetsmiljö utifrån trivsel var det många svar som lyfte att det är viktigt att träffas och göra trivselaktiviteter. Skypefika, walk-and-talk-möten, värdegrundsaktiviteter lyftes som förslag.



- Blivit betydligt bättre
- Blivit bättre
- Oförändrat
- Blivit sämre
- Blivit betydligt sämre
- Osäker/vet ej

Resultatet visar att många medarbetare upplever att relationen med de externa arbetsrelaterade kontakterna har försämrats vid distansarbete under Coronapandemin, medan majoriteten upplever den som oförändrad eller förbättrad. Något som lyftes i det

frivilliga fritextssvaret var att det är lättare att få till digitala möten men samtidigt att det upplevs som svårare att bemöta och läsa av personer i digitala möten.

Svaret på frågan om hur mycket av arbetstiden som önskas schemaläggas på distans var det totalt 37 medarbetare som uppgav de önskade att arbeta 50 procent på distans. 10 stycken kunde tänka sig att arbeta 100 procent på distans, 16 stycken kunde tänka sig att arbeta 80 procent på distans, 17 stycken kunde tänka sig att arbeta 20 procent på distans och 14 stycken kunde tänka sig att inte jobba på distans överhuvudtaget. Medarbetarna hade möjlighet att kryssa i fler alternativ på den frågan.

Arbetstid distans	0 %	20 %	50 %	80 %	100 %
Plan- och mark	31 %	31 %	50 %	25 %	25 %
Bygg- och kart	11 %	6 %	61 %	28 %	17 %
Miljö	25 %	33 %	58 %	17 %	8 %
Näringsliv	67 %	50 %	50 %	0 %	0 %
Kultur- och fritid	0 %	33 %	67 %	33 %	17 %
Övrig verksamhet	0 %	29 %	57 %	43 %	14 %

När resultatet delas upp mellan de olika kontoren finns det vissa skillnader.

#### 4.5 Inriktningsbeslut från styrgruppen

Styrgruppen fattade beslut om att ekonomiska och miljömässiga beräkningar ska göras utifrån att de medarbetare som vill och där cheferna ser det som möjligt ur ett arbetsmiljöperspektiv ska erbjudas att arbeta 50 procent under genomförandefasen. Om medarbetare önskar att arbeta mindre eller mer än 50 procent på distans ska en dialog med chef göras om det är lämpligt eller inte. Cheferna, såväl sektorchef som verksamhetschefer och enhetschefer kommer att erbjudas att arbeta 50 procent på distans.

Miljökontoret, Bion och bottenvåningen av Palladium kommer inte att användas under genomförandefasen utan delar lokaler med bygg- och kartkontoret och plan- och markkontoret.

Näringslivskontoret fortsätter att arbeta i CoSpace, men använder mindre utrymme.

Utifrån att medarbetarna arbetar till högre grad än 50 procent på distans idag med anledning av Coronapandemin beslutade även styrgruppen att inte köpa in utrustning inför genomförandefasen utan det kan bli aktuellt efter att beslut om fortsatt, permanent schemalagt, distansarbete fattas.

Inför genomförandefasen kommer verksamheterna att ha workshops för att diskutera spelregler för distansarbete och om hur distansarbetet ska genomföras. Cheferna kommer även att ha enskilda dialoger och enskilda skriftliga överenskommelser med medarbetarna innan distansarbetsdelen i genomförandefasen påbörjas.

##### 4.5.1 Uppskattat behov av kontorsutrymmen

För att göra en uppskattning över hur många kontorsplatser som kommer behövas under genomförandefasen beräknades procentsatsen av de som angav att de inte önskar arbeta

50, 80 eller 100 procent genom en korsjämförelse, vilket visade sig vara 15 procent (9 stycken). Näringslivskontoret är inte med i den beräkningen eftersom de kommer att ha sina lokaler intakta under genomförandefasen vilket innebär att antalet av de svarande beräknades utifrån 59 svar (65 svar – näringslivskontorets 6 svar). Det var 76 medarbetare som fick möjlighet att besvara enkäten, inklusive näringslivskontoret, vilket betyder att det är 69 medarbetare på Palladium och Bion. Det innebär att det behövs kontorsutrymmen åt 81 medarbetare på Palladium, i varierad grad (69 medarbetare + 11 chefer).

För att kunna beräkna hur mycket kontorsutrymmen som behövs under pilotprojektets genomförandefas behövdes två antaganden göras.

1. De som svarat att de önskar att arbeta 80procent eller 100 procent på distans kan tänka sig att arbeta 50 procent på distans.
2. De resterande 22 som inte besvarat enkäten kommer svara med samma variation som de 59 medarbetare på Palladium som besvarat enkäten.

15 procent av 81 innebär att 13 (12,1) kontorsplatser kommer behövas användas av medarbetare permanent. 81 subtraherat med 13 är 68 – som beräknas tacka ja till erbjudandet om att arbeta 50 procent på distans under pilotprojektet. 68 dividerat på 2 (50procent) är 34. Det innebär att de kontorsplatserna som kommer att användas permanent (13) adderat med de kontorsplatserna som kommer att användas gemensamt (34) är 47.

Plan- och markkontoret och bygg- och kartkontoret utgör tillsammans 51 kontorsplatser. Om medarbetare vidhåller sina svar i enkäten och vill fortsätta att arbeta delvis på distans och om de som inte besvarat enkäten har samma variation i önskemål om distansarbete innebär det att de som arbetar på Palladium och Bion kan gemensamt använda bygg- och kartkontoret samt plan- och markkontoret.

Uträkningen grundar sig i vad medarbetarna har angivit i enkäten under pågående coronapandemi och det viktigt att beakta att det kan finnas en variation gällande i vilken utsträckning medarbetarna önskar arbeta på distans när genomförandefasen inleds.

## **4.6 Ekonomiska konsekvenser**

### **4.6.1 Lokalkostnader**

Uträkningarna visar att samhällsbyggnadssektorns totala kostnader för lokalhyra på Palladium, Bion och CoSpace mellan 2021-2031 är 76 287 751 kronor.

Om medarbetarna arbetar delvis på distans och samhällsbyggnadssektorns medarbetare skulle kunna dela på bygg- och kartkontoret, plan- och markkontoret och CoSpace skulle det innebära att lokalkostnaderna för samhällsbyggnadssektorns medarbetare skulle minska med 23 215 969 under en 10-årsperiod. Under genomförandefasen av pilotprojektet kommer att lokalkostnaderna vara intakta.

Lokalkostnader 2021-2031	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Beror på KPI	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent
Bion, kultur- och fritid	538 200	545 197	552 284	559 464	566 737	574 104
CoSpace, Näringslivskontoret	450 800	456 660	462 597	468 611	474 703	480 874
Palladium plan 3 och 4, miljökontoret	1 146 200	1 161 101	1 176 195	1 191 485	1 206 975	1 222 665
Palladium, bottenvåningen	292 500	296 303	300 154	304 056	308 009	312 013
Övriga delar av Palladium - plan- och mark, bygg- och kart, konferensrum	4 068 400	4 121 289	4 174 866	4 229 139	4 284 118	4 339 812
Palladium totalt	5 507 100	5 578 692	5 651 215	5 724 681	5 799 102	5 874 490

Lokalkostnader 2021-2031	2027	2028	2029	2030	2031	Summa 10 år
	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent	1,30 procent	
Bion, kultur- och fritid	581 568	589 128	596 787	604 545	612 404	6 320 418
CoSpace, Näringslivskontoret	487 125	493 458	499 873	506 371	512 954	5 294 025
Palladium plan 3 och 4, miljökontoret	1 238 560	1 254 661	1 270 972	1 287 495	1 304 232	13 460 541
Palladium, bottenvåningen	316 069	320 178	324 341	328 557	332 828	3 435 010
Övriga delar av Palladium - plan- och mark, bygg- och kart, konferensrum	4 369 229	4 453 380	4 511 274	4 569 921	4 692 330	47 777 757
Palladium totalt	5 950 859	6 028 220	6 106 587	6 185 972	6 266 390	64 673 308

Kostnaden för Bion kan tidigast försvinna 2024 om hyresavtalet avslutas. Om hyresavtalet för CoSpace avslutas kan kostnaden försvinna tidigast 2025.

#### 4.6.2 Kontorsmöbler och utrustning

För att långsiktigt distansarbete ska vara hälsosamt kan medarbetare behöva olika typer av utrustning till hemmet.

Höj- och sänkbart skrivbord (120x70)	4 470 kr
Skrivbordsstol med nackstöd	5 869 kr
Ståmatta	785 kr
Skrivbordslampa	954 kr
Pappståbord	350 kr
Skärm (27 tum)	3 400 kr
Skärm (24 tum)	2 000 kr
Docka	1 300 kr
Tangentbord	200 kr
Mus	100 kr
Mousetrappor	2 200 kr
Headset	1 000 kr

Om kommunen skulle införskaffa höj- och sänkbart skrivbord, tangentbord, skärm (27 tum), mousetrappor, ergonomisk stol, docka, ståmatta, headset, skrivbordslampa till de 68 medarbetare som angav i enkäten att de önskar att arbeta 50 procent eller mer på distans skulle kostnaden för genomförandefasen bli 1 372 104 (68\*20 178).

#### 4.6.3 Ekonomiska konsekvenser under pilotprojektets genomförandefas

Under genomförandefasen av pilotprojektet kommer kommunen inte att införskaffa ytterligare kontorsutrustning och inte säga upp några lokalavtal vilket innebär att pilotprojektet inte medför några ekonomiska konsekvenser för kommunen.

#### 4.7 Miljömässiga konsekvenser

Medarbetarna fick svara på hur långt avstånd det är mellan kontoret och deras hem, samt vilket färdmedel som de oftast använde sig av för att ta sig till arbetet. Genom att göra en korsjämförelse mellan de som svarat att de åker bil och avståndet till arbetet från hemmet visade det att det totala milantalet för de som besvarat enkäten är mellan 117-171 mil/dag. I uträkningen har avståndet mellan hemmet och kontoret dubblerats (pendling från och till arbetet) och arbetsdagarna under ett år har utgått från 260 dagar.

**Figur 20 - Medarbetarnas totala miljöpåverkan pga. Bilpendling**

	Min	Max
Koldioxidutsläpp (CO <sub>2</sub> )	0,2 ton/dag 51,7 ton/år	0,3 ton/dag 75,5 ton/år
Växthusgaser (CO <sub>2</sub> -ekv)	0,2 ton/dag 62,8 ton/år	0,4 ton/dag 91,8 ton/år

Arbetsår = 260 dagar

*51 ton koldioxid motsvarar att köra bilsbil 6,4 varv runt jorden  
En flygresa till södra Spanien fram och tillbaka ger 1 ton i utsläpp*

Det innebär att koldioxidutsläppen för pendlingen till arbetet för Palladiums medarbetare är mellan 51,7 -75,5 ton/år. För att få koldioxidutsläppen i ett sammanhang går det att jämföra med att en flygresor till södra Spanien tur och retur utgör 1 ton koldioxidutsläpp. 51 ton koldioxid motsvarar att köra en bensinbil 6,4 varv runt jorden. För att klara Parisavtalet och begränsa klimatpåverkan bör de globala utsläppen i genomsnitt vara höst 1 ton per person och år 2050.<sup>25</sup>

De miljömässiga påfrestningar som utgörs av byggnader och lokaler, skärmar och kontorsutrustning, har inte beräknats i denna förstudie utan kommer att finnas med i slutrapporten av projektet när kommunen kommer att göra ställningstagande om distansarbete ska erbjudas permanent.

#### **4.7.1 Miljöpåverkan under pilotprojektets genomförandefas**

Genom att göra en korsjämförelse med de som svarat i enkäten att de oftast tar bil till jobbet och de som angav att de önskar att arbeta 50, 80 eller 100 procent på distans visade det att den dagliga pendlingen är mellan 106 – 151 mil per dag. Under en sexmånadersperiod (130 dagar) skulle det innebära att bilmilsantal för pendling till arbetet är mellan 13 780 – 19 630. Om den summan halveras med anledning av att medarbetarna arbetar 50 procent på distans kan pilotprojektet medföra en minskning med mellan 11,7 – 16,7 ton koldioxid.

#### **4.7.2 Notering gällande resultatet av miljöanalysen**

I uträkningen av distansen mellan hemmet och kontoret räknades de som svarat 5 km eller mindre som 0 km i det lägsta spannet. De som har svarat 40 km kan givetvis ha ett betydligt längre avstånd mellan hem och arbete men i både det lägsta och högsta spannet har det beräknats som 40 km.

Frågan är ställd utifrån vilket färdmedel som oftast används till arbetet, vilket kan innebära att de svarande inte alltid åker bil.

En medarbetare upplyste om att hen svarat 40 km eller mer trots att hen veckopendlar, vilket kan ha en viss påverkan på resultatet.

Kollektivtrafiken har även en påverkan på koldioxidutsläppen, men det har inte varit med i beräkningen av koldioxidpåverkan med anledning av ett antagande om att kollektivtrafiken inte kommer att påverkas av att Palladium och CoSpace medarbetare arbetar delvis på distans under en sexmånadersperiod.

## **5 Analys**

### **5.1 Forskning inom området**

Utifrån forskningen som finns om distansarbete är det tydligt att det organisatoriska stödet, chefens stöd och tillit är centralt. Även om forskningen idag är begränsad och visar en del tvetydiga resultat är det värdefullt att ta hänsyn till de framgångsfaktorer som den tidigare forskningen visar för att skapa ett så bra genomförande som möjligt. Förmodligen kommer det att komma ny forskning och arbetsätten kommer att behöva uppdateras kontinuerligt. Med anledning av att många arbetar i stor utsträckning på distans på grund av coronapandemin våra arbetssätt utvecklats och det kommer att fortsätta att göra det. Den

---

<sup>25</sup> Naturvårdsverkets hemsida, konsumtionsbaserade utsläpp och växthusgaser



tekniska utvecklingen och förutsättningarna kommer att förändras och förhoppningsvis bli ännu bättre än vad den är idag.

Forskningen och arbetsmiljö och framgångsfaktorer visar resultat på generell nivå och givetvis förekommer individuella variationer, vilket behöver beaktas. En god dialog mellan chef och medarbetare är grundläggande och det är betydelsefullt att medarbetarna delger sina upplevelser av distansarbete.

Förstudien innefattar inte någon granskning av tidigare forskning, utan informationen har inhämtats från ett webinarium där professor Gunnar Bergström presenterade den sammanställda forskningen.

## **5.2 Regler vid distansarbete**

Reglerna för distansarbete är i stort desamma som vid arbete på kontor. Kollektivavtalen gäller, arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön den stora skillnaden är att det krävs ömsesidig frivillighet för var arbetet utförs (på distans eller inte). Det är viktigt att chefen och medarbetarna gör enskilda, skriftliga överenskommelser om omfattningen av distansarbete, hur de går tillväga om det inte längre är möjligt med distansarbete och om vilken utrustning som arbetsgivaren ska bistå med. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och om det inte är möjligt att arbeta på distans utifrån förutsättningarna ska inte distansarbete utföras.

Det europeiska ramavtalet från 2003 ska ses som en riktlinje när avtal ingås om distansarbete och i de enskilda överenskommelserna mellan chef och medarbetare kommer reglera det som är nödvändigt utifrån ramavtalet.

När medarbetare arbetar på distans behöver arbetsgivaren säkerställa att medarbetarna har nödvändig kunskap om tekniken och hur den fungerar, ergonomi, säkerheten och om dataskydd.

## **5.3 Övriga förutsättningar för distansarbete**

Försäkringarna, AFA och egendomsförsäkringen, gäller såväl på kontoret som vid distansarbete vilket kan skapa trygghet hos såväl medarbetare som arbetsgivare. Prisbasbeloppet för inbrottskador är desamma som vid inbrott på kontoret, vilket kan betyda att det finns en skörhet och risk för ökade försäkringskostnader om kommunens egendom skadas eller stjäls vid inbrott – eftersom det finns fler platser att göra inbrott på än på kontoret.

IT-supporten som Borlänge kommun erbjuder sina medarbetare som arbetar på distans innebär att de kan bistå med hjälp via telefon och på plats via IT-supporten på Röda vägen 50. Det kan innebära att medarbetare som behöver hjälp fysiskt kan behöva förflytta sig till röda vägen 50, när de är schemalagda för distansarbete vilket kan påverka koldioxidutsläppen för pendling. Det innebär däremot inte att det skapar ökade koldioxidutsläpp eftersom medarbetaren pendlade oftast varje dag till arbetet innan pilotprojektet (och coronapandemin).

I utvärderingen efter genomförandefasen är det viktigt att ställa frågor om upplevelsen av den tekniska supporten under genomförandefasen eftersom det är en viktig aspekt i kopplingen mellan välbefinnande och distansarbete enligt forskningen.

## 5.4 Enkätundersökningen

Eftersom resultatet visar att alla svarande har arbetat på distans i viss utsträckning och att två tredjedelar har arbetat 50 procent eller mer på distans under Coronapandemin innebär det att de svarande kan relatera till frågorna om hur det är att arbeta på distans.

Effektivt var det känslordet som de flesta svarande beskrev distansarbete som och nästan 9 av 10 uppgav att de upplever distansarbete som lika effektivt eller effektivare än kontorsarbete. Samtidigt som det går att utläsa av resultatet att fler har lättare att koppla av från arbetet vid kontorsarbete så är det ingen stor variation mellan svaren på frågan om balansen mellan privat- och arbetslivet vid arbete på kontor i jämförelse med arbete på distans. Om pilotprojektet genomförs är det viktigt att lyfta de positiva aspekterna av det effektiva arbetet, men samtidigt försöka underlätta för medarbetarna att släppa arbetet efter att arbetstiden är slut. Det är även viktigt att uppmuntra medarbetarna att ta pauser under distansarbetet, då det framkom i fritextsvaren att det kan finnas svårigheter att göra det.

Relationen, det sociala samspelet, interaktionen och teamkänslan mellan kollegor upplevs vara sämre vid distansarbete i jämförelse med hur det är att arbeta på kontoret. Under genomförandefasen av pilotprojektet behöver stort fokus läggas på samspelet och trivseln kollegor emellan. Vid distansarbetet under coronapandemin har fokus varit att kollegor inte ska träffas på grund av risk för smittspridning, vilket också kan vara en bidragande orsak till resultatet. Det är således viktigt att kollegor får möjlighet att träffas under genomförandefasen av pilotprojektet med ambitionen att samspelet mellan kollegor inte ska försämrats av distansarbete. Fritextsvaren vittnar om en önskan av att träffas fysiskt när det är möjligt och att fokusera på trivselaktiviteter när kollegor väl ses. Skypefika var också något som lyftes av några svaranden som en bra trivselaktivitet, men några svaranden uppgav att det inte är brukligt för syftet med anledning av att det bara är en person åt gången som kan prata och för att det är skönt att komma bort från skärmen för att få återhämtning. Medarbetarna har olika behov och det är viktigt att prata om den sociala trivseln under de enskilda samtalen mellan chef och medarbetare när de individuella överenskommelserna genomförs.

Utifrån resultatet om relationen, samarbetet, stödet och avstämningar med den närmaste chefen går det att utläsa att det inte är någon stor variation mellan upplevelsen av arbete på kontor och på distans. Resultaten visar dessutom att medarbetarna upplever att relationen till den närmaste chefen är god utifrån de ovan nämnda aspekterna. Distansarbetet under Coronapandemin har inneburit att personal och chef inte kunnat träfats fysiskt på samma sätt som de kommer ha möjlighet att göra under pilotprojektets genomförandefas, vilket kan ge en förbättring i upplevelsen under pilotprojektets genomförandefas.

De flesta svaranden uppger att deras arbete ofta passar för distansarbete samtidigt som många svarar att de har bättre förutsättningar att genomföra sitt arbete på kontoret i jämförelse med hur det är att arbeta på distans. De flesta svaranden uppger att de önskar ergonomisk stol, kontorsbord och datautrustning från arbetsgivaren för distansarbete. Under fritextsvaren har flera även lyft önskan om bättre internetuppkoppling, bättre belysning, stämatta, höj- och sänkbart skrivbord. Det är även fler som har lyft att de inte har utrymme i hemmet för att skapa en ergonomisk arbetsplats. Det är viktigt att det finns bra förutsättningar för att utföra sitt arbete och det är en fråga som behöver lyftas under de individuella samtalen mellan chef och medarbetare. Det behöver göras ett ställningstagande från arbetsgivaren om hur mycket resurser som det finns utrymme att lägga på att skapa en ergonomisk arbetsplats i hemmiljön om distansarbetet ska fortsätta efter pilotprojektet. De medarbetare som upplever att det inte finns bra förutsättningar för

hemarbete, utifrån överenskommelse med chefen, ska givetvis inte delta under genomförandefasen.

Ett flertal av de svarande uppger att relationen till externa arbetsrelaterade kontakter har försämrats. De flesta uppger att relationerna är oförändrade eller har förbättras, men det är viktigt att hitta möjliga lösningar för att relationen åtminstone ska kunna bibehållas eftersom att finnas för Borlängeborna är verksamheternas grunduppdrag. Coronapandemin har inneburit att de flesta möten har genomförts digitalt, men under genomförandefasen av pilotprojektet kanske det är viktigt att möjliggöra för fysiska möten med de externa kontakterna.

Många medarbetare som arbetar i Palladium och CoSpace önskar att viss tid av deras arbetstid schemaläggs för distansarbete. Det är ett högt antal som önskar att arbeta 50 procent på distans men, inte samtliga. I de individuella samtalen mellan chef och medarbetare är det viktigt att det skapas god dialog för att undersöka vilka medarbetare som det är lämpligt för att ingå i genomförandefasen. Utifrån de resultat som framkommit gällande effektivitet och förutsättningar för arbetet är det tydligt att alla medarbetare inte ska arbeta på distans under genomförandefasen. Förutsättningarna för medarbetare som arbetar på distans kan också förändras av faktorer som inte arbetsgivaren kan påverka (flytt, skilsmässa, bebisar osv.) och därför är det viktigt att det framgår tydligt i överenskommelsen om hur tillvägagångssättet för en återgång till kontorsarbete ska läggas upp.

Arbetsmiljön för de medarbetare som inte arbetar på distans under genomförandefasen kommer ändå att påverkas eftersom deras kollegor till viss del kommer att arbeta på distans. Det är viktigt att ha dialog med de som inte kommer att arbeta på distans om hur det kan skapas möjlighet för samspel med kollegorna som kommer att arbeta delvis på distans.

## **5.5 Inriktningsbeslut från styrgruppen**

Beslutet om att erbjuda medarbete att arbeta 50 procent på distans under genomförandefasen (för de som arbetsgivaren anser att de är lämpligt för utifrån förutsättningarna) men att ingen ytterligare utrustning köps in kan innebära att alla de 68 som beräknas, utifrån enkätresultatet, att de vill arbeta på distans kanske ångrar sig. Det var många som angav i enkätsvaren att de önskar extra utrustning vid distansarbete, men samtidigt arbetar många på distans i högre utsträckning än 50 procent utan extra utrustning idag. Med anledning av coronapandemin ska de som kan arbeta hemifrån, men om det inte är möjligt med distansarbete på grund av bristfälliga förutsättningar har medarbetarna möjlighet att arbeta på kontoret. Cheferna har och kommer att ha regelbundna avstämningar med medarbetarna. Om det framkommer att medarbetare inte mår bra av distansarbete på grund av ergonomi eller annat, finns det möjlighet att förlägga arbetet 100 procent på kontoret. Inget hyresavtal sägs upp under piloten.

Det kommer att bli workshops med medarbetarna inför genomförandefasen, vilket är positivt utifrån hänseendet om att medarbetarna får vara med och påverka sin arbetssituation.

### **5.5.1 Kontorsutrymmen**

Det finns en risk att det är färre eller fler vill arbeta på distans under pilotprojektets genomförandefas än det som angavs i enkäten, det kommer att framgå under de enskilda samtalen mellan chefer och medarbetare. Det kan innebära att det krävs mer eller mindre kontorsutrymmen under pilotprojektets genomförandefas och kan påverka hur lokalerna

nyttjas under pilotprojektets genomförandefas. Om utfallet ändras kan styrgruppen behöva fatta ett nytt inriktningsbeslut om vilka lokaler som ska nyttjas under pilotprojektet.

Eftersom miljökontoret, Bion och bottenvåningen i Palladium inte kommer att användas under genomförandefasen innebär det att det även kommer att påverka medarbetare som inte vill delta i pilotprojektet. Miljökontorets, kultur- och fritidskontorets, och bottenvåningens medarbetare kommer inte att ha samma kontorsutrymme under pilotprojektet som innan coronapandemin. Det finns risk för att det kan påverka medarbetarna som inte vill delta i pilotprojektet på ett negativt sätt och det är därför viktigt att skapa workshops och ha risk- och konsekvensanalyser med de fackliga företrädarna för att kunna eliminera farhågorna. Anledningen till att styrgruppen beslutat att inte använda dessa lokaler under genomförandefasen är att det är värdefullt att testa hur arbetet fungerar om distansarbetet kommer att bli permanent, efter pilotprojektet. Ett av syftena med pilotprojektet är att undersöka om det är möjligt med lokaloptimering och om medarbetarna inte testat hur det fungerar under pilotprojektet blir det svårt att skapa en bild av hur det kommer att fungera om det blir permanent.

## 5.6 Ekonomi

Inköp av utrustning för genomförandefasen i pilotprojektet kommer inte att vara aktuellt. Eventuella inköp av utrustning kommer kommunen ta ställning till efter pilotprojektet. Under genomförandefasen kommer inte några lokaler sägas upp, utan beslut om lokaler blir aktuellt först efter pilotprojektet. Under pilotprojektet kommer genomförandefasen således inte att öka eller minska kostnader för kommunen.

Om pilotprojektet resulterar i att delar av samhällsbyggnadssektorn kommer att fortsätta att arbeta 50 procent kommer det innebära minskade kostnader för lokaler, men det kräver att någon annan verksamhet använder lokalerna som samhällsbyggnadssektorn inte lägre använder. Hyresavtalet för Bion fortgår till 2024 och om ingen annan verksamhet flyttar in innan dess så kommer att den kostnaden att ligga kvar på samhällsbyggnadssektorn fram till 2024. Miljökontorets lokaler behöver fyllas med andra verksamheter för att kommunen ska kunna minska lokalkostnader. Om andra verksamheter flyttar in skulle lokalkostnaderna minska med 23 215 969 kronor under en 10-årsperiod för kommunen (summan är beroende av vilka andra externa lokalavtal som sägs upp – det kan innebära mer eller mindre).

Om samhällsbyggnadssektorn fortsätter att arbeta på distans efter pilotprojektet kan det vara aktuellt med inköp av kontorsutrustning, vilket som mest kan bli en kostnad på 1 372 104 för de 68 medarbetare som beräknas, utifrån enkätresultatet, att vilja arbeta 50 procent eller mer på distans. Den summan utgör 6 procent av de minskade kostnaderna som lokalerna kan bidra till.

## 5.7 Miljö

Om medarbetarna på Palladium och CoSpace arbetar 50 procent på distans under en sexmånadersperiod kan pilotprojektet medföra en minskning med mellan 11,7 – 16,7 ton koldioxid. För en 10-årsperiod innebär det en koldioxidutsläppsminskning med mellan 234 – 334 ton. Det är stora volymer och för att nå Parisavtalets mål med högst 1 ton koldioxidutsläpp per världsmedborgare kommer mer att behöva göras. Det finns många fler faktorer som påverkar människors klimatavtryck, såsom kläder, bostäder, mat. Minskningen med mellan 11,7 -16,7 ton under pilotprojektets genomförandefas blir en förbättring och distansarbetet kommer att påverka miljön även genom effektivare lokalanvändning.

## 6 Slutsatser

Genom att erbjuda medarbetare att arbeta kontinuerligt på distans skapas konsekvenser för såväl miljö, ekonomi och arbetsmiljö.

Resultatet visar att det påverkar miljön på ett positivt sätt i och med mindre pendling. Det finns fler variabler som kommer att påverka miljön såsom mindre miljöpåverkan utifrån effekterna när det kommer till byggnaderna och utrustning – vilket kommer att beräknas i slutrapporten av projektet.

Gällande de ekonomiska konsekvenserna visar resultatet tydligt att distansarbete har en betydande positiv påverkan på kommunens ekonomi om möjligheten till distansarbete blir aktuellt efter pilotprojektet. Med anledning av att externa kontorsavtal inte kommer att avslutas under pilotprojektet och att kommunen inte kommer att köpa in extra kontorsutrustning under genomförandefasen kommer ekonomin inte att påverkas genom att pilotprojektet fullföljs. Det är viktigt att cheferna och medarbetarna har fortsatt bra samarbete och god dialog om arbetsmiljön för att medarbetarna inte ska få en skadlig arbetsmiljö kan leda till ekonomiska konsekvenser, konsekvenser för verksamheterna och skapa mänskligt lidande. Om en medarbetare behöver avbryta distansarbetet under genomförandefasen är det viktigt att det sker och det finns gott om kontorsutrymmen att tillgå eftersom inget lokalavtal sägs upp under pilotprojektet, vilket möjliggör återgång till kontoret med kort varsel.

Arbetsmiljön får stor påverkan av genomförandefasen för såväl de som vill arbeta på distans och de som arbeta på kontoret hela tiden. Det kommer att vara viktigt för cheferna att fortsätta att ha avstämningar med sina medarbetare för att prata om arbetsmiljön och uppsatta mål, med såväl de som arbetar på kontoret permanent som de som arbetar på distans. I enkätens fritextsvar framkom önskemål om mer information om vad som händer på sektorn och inom verksamheterna vilket kan åtgärdas med exempelvis veckobrev eller månadsbrev. Under genomförandefasen kommer inte sektorn träffas fysiskt samtidigt på samma sätt innan coronapandemin och det framkom även i enkätsvaren att den kontakten saknas. För att möjliggöra att sektorn träffas regelbundet trots distansarbete kan det vara värdefullt att ha gemensamma seminarier och fikastunder under genomförandefasen.

Enkätsvaren visade att relationen mellan kollegorna har försämrats under Coronapandemin och det var många fritextssvar i enkäten som efterfrågade trivselaktiviteter när det går att träffas fysiskt igen. Den tidigare forskningen på området lyfter att det sociala stödet är viktigt för att distansarbete ska fungera. Eftersom att medarbetarna kommer att få möjlighet att arbeta 50 procent på distans innebär det att de även kommer att arbeta 50 procent på kontoret, vilket möjliggör trivselaktiviteter och alla arbetsgrupper kan träffas fysiskt. Med anledning av att det är viktigt att kunna träffas fysiskt för såväl relationsskapande och undvika social isolering (som forskningen påvisat har en negativ påverkan på distansarbete) bör inte genomförandefasen startas innan restriktionerna kopplade till coronapandemin har hävts. Om pilotprojektet ska kunna användas för framtida beslut gällande distansarbete inom kommunen är det viktigt att det är normaltillstånd när distansarbetsdelen i genomförandefasen påbörjas.

Inför distansarbete i genomförandefasen kommer chefer och medarbetare få skriva skriftliga överenskommelser som bygger på ömsesidig frivillighet. Det är ingen rättighet för medarbetarna att arbeta på distans och arbetsgivaren behöver säkerställa att medarbetarna har en god arbetsmiljö och utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredställande sätt. I avtalet bör det tydligt framgå när distansarbete börjar, i vilken omfattning

distansarbete ska utföras, hur dialogen sker om distansarbete behöver avbrytas och vilken utrustning som medarbetarna ska använda vid distansarbete.

Arbetsgivaren behöver säkerställa att medarbetarna har kunskap om ergonomi, säkerhet, teknik och dataskydd. Inför genomförandefasen kommer därför medarbetarna att få utbildning och upplysning om det.

Det kommer att ställas nya krav på cheferna inför genomförandefasen i och med distansarbetet. I enkätsvaren var det tydligt att medarbetarna var nöjda med relationen, stödet, avstämningarna och samarbetet med cheferna som de har idag, under Coronapandemin. Det är viktigt att bibehålla den nivån på arbetet, men även ge stöd till cheferna eftersom det är ett nytt sätt att arbeta. Cheferna kommer att få en utbildning inför genomförandefasen om vilka som är framgångsfaktorerna för distansarbete. De kommer även att få möjlighet att lyfta sina egna farhågor inför genomförandefasen och ha regelbundna reflektionstillfällen tillsammans.

Något som lyftes i såväl i enkäten som i forskningen är att det kan vara bra att ha möten som kräver kreativitet fysiskt. Forskningen framhävde även att kreativitet kan fungera bra vid distansarbete när en idé ska arbetas vidare med. Det är givetvis individuellt och en del medarbetare kan vara mer kreativa vid distansarbete och vice versa, men det kan vara bra att fundera över när det bokas fysiska och digitala möten.

I enkäten var det många medarbetare som vittnade om en upplevelse av att kontakten med externa aktörer försämrats under Coronapandemin, vilket inte är bra. När det finns möjlighet att träffas fysiskt kan det vara lämpligt att boka möten med externa parter fysiskt när det anses behövas.

Forskningen lyfte att bra organisatoriskt stöd är en framgångsfaktor för distansarbete och framförallt den organisatoriska kulturen. I enkätsvaren framkom att många medarbetare hade svårare att släppa arbetet på fritiden vid distansarbete än vid kontorsarbete. Det är något som behöver tas hänsyn till under genomförandefasen. För hitta arbetssätt som skapar en god arbetskultur kommer medarbetarna få ha workshops där en mängd frågor kommer att diskuteras och beslutas. Hur ska vi hjälpa varandra att släppa arbetet på fritiden vid distansarbete? Är det lämpligt att skicka mail på kvällen utan fördröjd leverans? Eller kan medarbetarna komma överens om att stänga av ljud och vibration på telefonen när de avslutat arbetsdagen? Det kan vara olika behov hos olika medarbetare, men det är något som behöver diskuteras och hanteras.

En ytterligare viktig förutsättning för distansarbete som inte har benämnts i förstudien är att verksamheterna är digitala. De verksamheter som arbetar på Palladium använder sig av digitala ärendehanteringssystem. Exempelvis började bygg- och kartkontoret 2019 med en e-tjänst som möjliggjorde att ansökningar kommer in digitalt och alla handlingar en stor majoritet av alla tidigare akter finns inskannade digitalt. Om inte bygg- och kartkontoret hade gjort den utvecklingsresan hade kontinuerligt distansarbete inte varit möjligt i den utsträckning som är möjlig idag. Däremot, kan medborgare fortsätta att lämna in handlingar digitalt och då skannas det. Det är således viktigt att någon medarbetare finns på plats för att kunna skanna in handlingar och skicka till digitalt till berörd handläggare eller administratör. Kanske kan kontoren samarbeta och skanna in handlingar åt varandra? Förutom handlingarna behöver verksamheten fungera på andra sätt, exempelvis behöver handläggarna behöva ta emot besök. Går det att planera in besöken när handläggarna är på plats, eller blir det en negativ effekt av distansarbetet för Borlängeborna? Går det att ha möten digitalt med Borlängebor även efter Corona?

Frågorna om hur arbetet och kulturen ska skapas behöver medarbetarna vara med och bestämma, förmodligen besitter de som berörs på de bästa lösningarna utifrån verksamhetsperspektiv och arbetsmiljöperspektiv. Forskningen lyfte även att det är viktigt att medarbetarna får vara med och påverka hur distansarbetet ska gå till, vilket är även styrgruppen beslutat att det ska tas hänsyn till. Hur verksamheterna väljer att lägga upp det schemalagda 50 procentiga distansarbetet återstår att se, utifrån vad de kommer fram till under workshoparna. Frågeställningarna som kommer att hanteras tillsammans med medarbetarna under workshoparna är:

- Hur vill medarbetarna lägga upp det 50 procent distansarbetet? (varannan dag, varannan vecka, osv)
- Vilket upplägg av distansarbete fungerar, utifrån verksamhetsperspektiv och de förutsättningar som styrgruppen har gett?
- Ska varje medarbetare sitta i samma rum, eller ska det vara olika från dag till dag?
- Är det viktigt att kaffekoppen tas bort när medarbetarna vet att någon annan ska vara i rummet dagen efter?
- Hur ska bygg- och kartkontoret och plan- och markkontorets kontorsrum hanteras för att de som kommer ska känna sig välkomna och inte uppleva att de "hälsar på" i någon annans kontorsutrymme?
- Hur kan medarbetarna och cheferna underlätta för varandra att släppa arbete på fritiden när arbetsdagen är slut?
- Hur kan medarbetare och chefer säkerställa pauser i arbetet?
- Behöver alla ha kameran på när vi har digitala möten?
- Vilka möten bör vara fysiska?
- Kan vi samarbeta kring inskanningen av den fysiska posten?
- Är det fler spelregler som behöver diskuteras?

Verksamheternas arbete följs upp varje år via nämndplaner och verksamhetsplaner. Förutom den regelmässiga uppföljningen kommer även samhällsbyggnadssektorn att följa upp Borlängebornas upplevelse av arbetet via Insikt, som är en servicemätning, där de som kommit i kontakt med myndighetsutövningen får möjlighet att värdera sin upplevelse av kontakten. Det kommer att vara viktigt att följa upp verksamhetsmål och servicemätningen för att undersöka om distansarbete ger någon effekt på verksamheterna eftersom det inte får påverka Borlängeborna negativt.

Sjukfrånvaron kommer att följas upp under genomförandefasen och analysers i slutrapporten av pilotprojektet.

Utifrån de möjliga positiva effekterna av kontinuerligt, schemalagt, distansarbete är förslaget att gå vidare med genomförandefasen. Efter genomförandefasen kommer en utvärdering att göras och därefter borde det gå att bedöma om det är ett lämpligt arbetssätt permanent.



## 7 Nästa steg - genomförandefasen

Om beställare och kommunens ledningsgrupp beslutar enligt förslag, att gå vidare med genomförandefasen kommer processen att fortgå enligt följande.

- 1. Information till berörda medarbetare, sektorsamverkan, kommunstyrelsens arbetsutskott om förstudien och fortsatt arbete.**
- 2. Risk- och konsekvensanalyser med fackliga representanter.**
- 3. Dialog och enskilda överenskommelser mellan medarbetare och chefer.**
- 4. Sammanställning av hur många på varje kontor som kommer att arbeta delvis på distans under genomförandefasen.**
- 5. Workshops med medarbetarna om spelregler under genomförandefasen.**
- 6. Utbildning för medarbetare och chefer.**
- 7. Sex månaders schemalagt distansarbete påbörjas (efter att Coronarestriktionerna hävts.)**



## 8 Bilagor

Resultat från enkätundersökning gällande distansarbete, 2021-02-01

## 9 Referenser

Avtal mellan Borlänge kommun och Dalarnas Försäkringsbolag, daterat 2020-06-25

Arbetsmiljöverkets hemsida, av.se, 2021-04-03 Frågor och svar om organisatorisk och social arbetsmiljö - Arbetsmiljöverket (av.se)

Arbetsmiljöverket, Föreskrift om Belastningsergonomi (AFS 2012:2)

Arbetsmiljöverket, Föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Gemensamma riktlinjer Svenskt Näringsliv – Svenska Kommunförbundet – Landstingsförbundet – Arbetsgivarverket – LO – TCO – SACO för genomförande av den europeiska överenskommelsen om distansarbete, Stockholm 2003-05-28

Gunnar Bergström, professor vid Högskolan Gävle och docent vid Karolinska Institutet, 2020, webbseminarium Myndigheten för arbetsmiljökunskap Hållbart distansarbete - en del av kampanjen Friska arbetsplatser belastar rätt - YouTube)

Naturvårdsverkets hemsida, naturvardsverket.se, 2021-04-03 Konsumtionsbaserade utsläpp av växthusgaser - Naturvårdsverket (naturvardsverket.se)

Naturvårdsverkets hemsida, naturvardsverket.se, 2021-04-03 Beräkna dina klimatutsläpp - Naturvårdsverket (naturvardsverket.se)

Skatteverkets hemsida, 2021-04-03 Corona – samlad information för privatpersoner | Skatteverket

# Enkätundersökning om distansarbete

- Samhällsbyggnadssektorn har fått i uppdrag att undersöka möjligheterna för att medarbetare på Palladium och CoSpace arbetar kontinuerligt på distans – även efter Coronapandemin.
- För att undersöka medarbetarnas inställning och fånga olika aspekter av utmaningar och möjligheter har medarbetarna fått besvara en enkät.
- Av de 76 berörda medarbetarna var det 65 som besvarade enkäten.

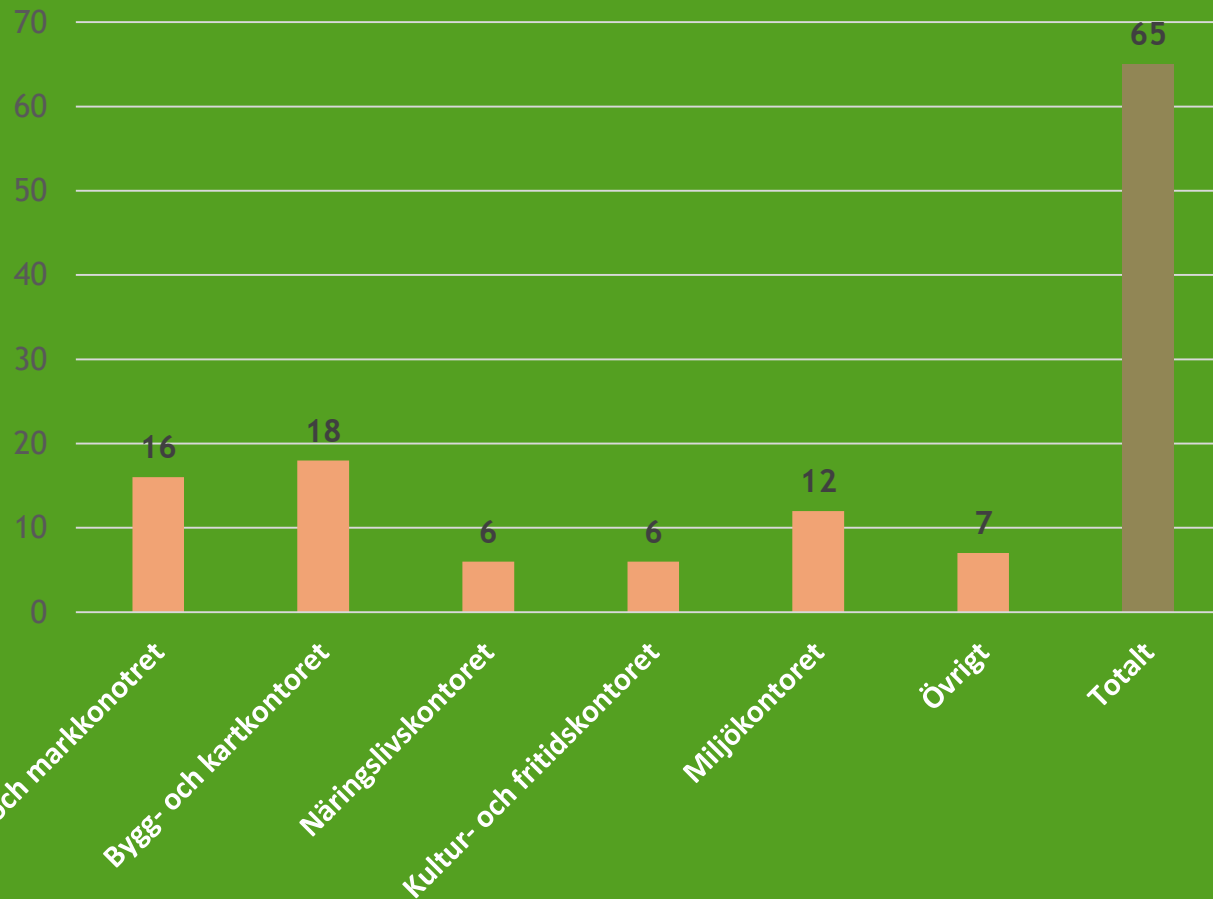


**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Vilken avdelning jobbar du på?



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

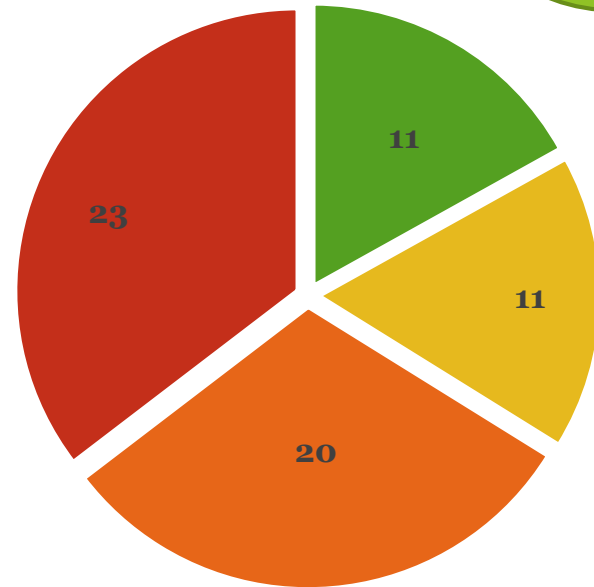
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Hur mycket har du arbetat distans under Coronapandemin?



2/3 har jobbat 51% eller mer på distans

Alla har jobbat på distans



■ Inget alls (0 personer) ■ 0-20 % ■ 21 -50 % ■ 51-80% ■ 81-100%



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

Om du idag arbetar på distans, hur schemaläggs din arbetstid för distansarbete? (ex. varannan dag, varannan vecka, delar av dagar osv.)

Den röda tråd i fritextssvaren är att personalen utgår från verksamheternas behov i sin schemaläggning av distansarbete.

Coronapandemin

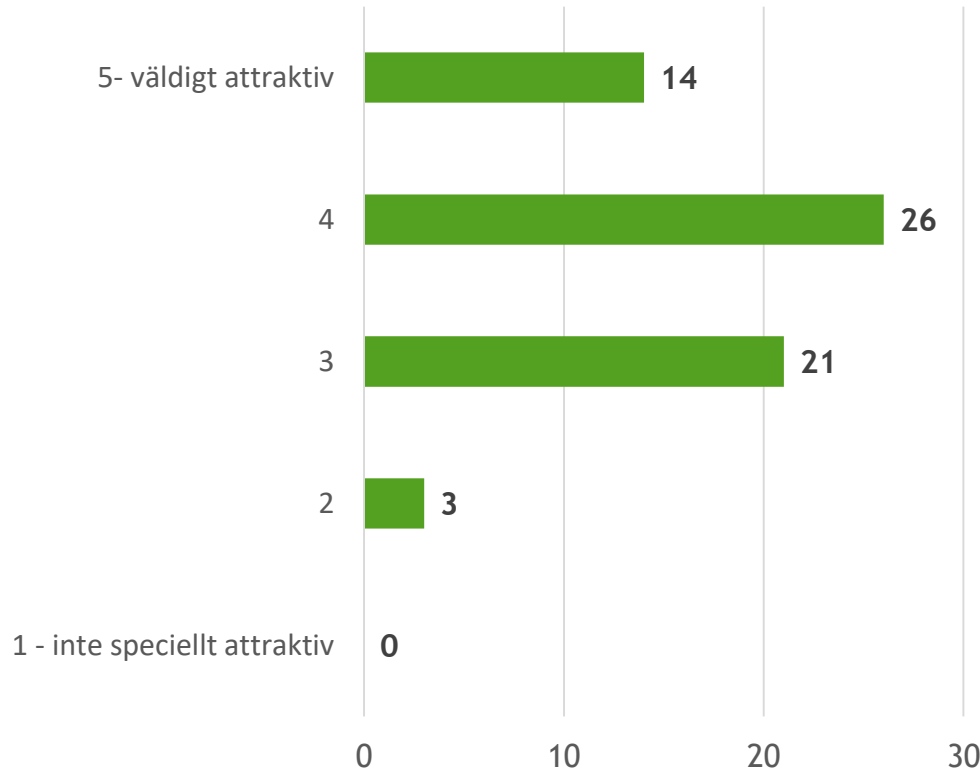


**BORLÄNGE**

**Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Hur attraktiv uppskattar du att Borlänge kommun var som arbetsgivare innan Coronapandemin?



Övervägande majoritet svarar 4 eller 5



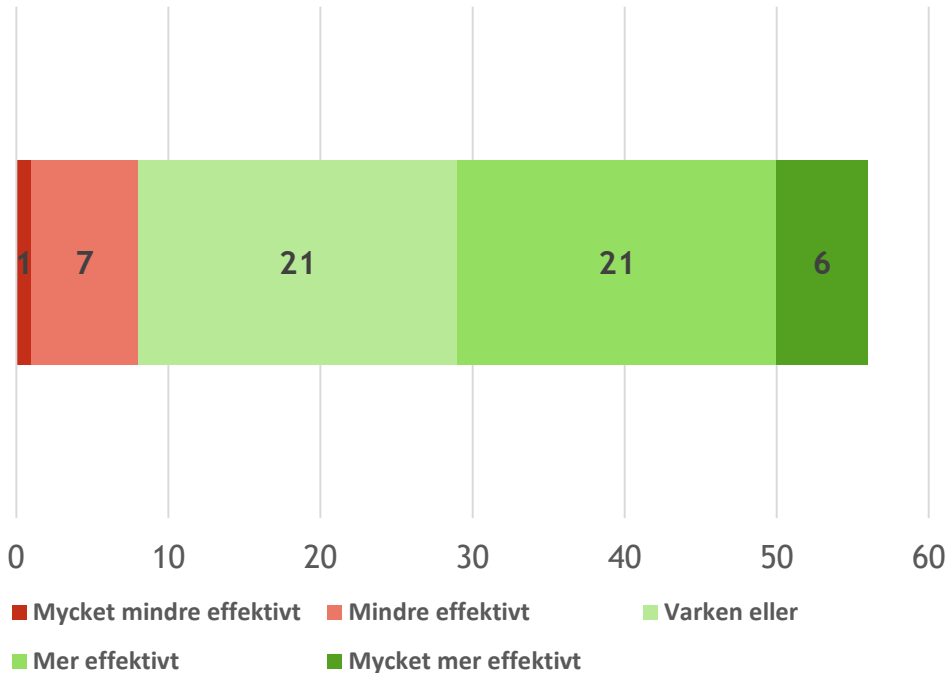
**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*



# Uppllever du att du löser dina uppgifter mer eller mindre effektivt, när du arbetar på distans?



Nästan 9 av 10 upplever distansarbete lika effektivt eller effektivare



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*



# Löser du uppgifter mer eller mindre effektivt?

Jag jobbar mer effektivt hemma. Problemet för mig har snarare varit att jag är dålig på att ta pauser.

...Det jag saknar hemifrån är snabba svar på vissa saker och nya idéer som man bara kan få i korridoren/fikat av sina kollegor.

Man blir avbruten lite mindre, vilket ökar effektiviteten.

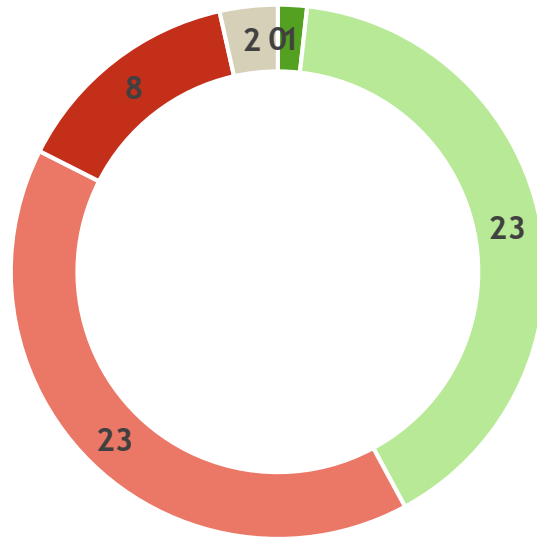


**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till dina kollegor har påverkats?



- Blivit betydligt bättre (0 personer)
- Blivit bättre
- Oförändrat
- Blivit sämre
- Blivit betydligt sämre
- Osäker/vet ej

Majoritet  
upplever  
försämring



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

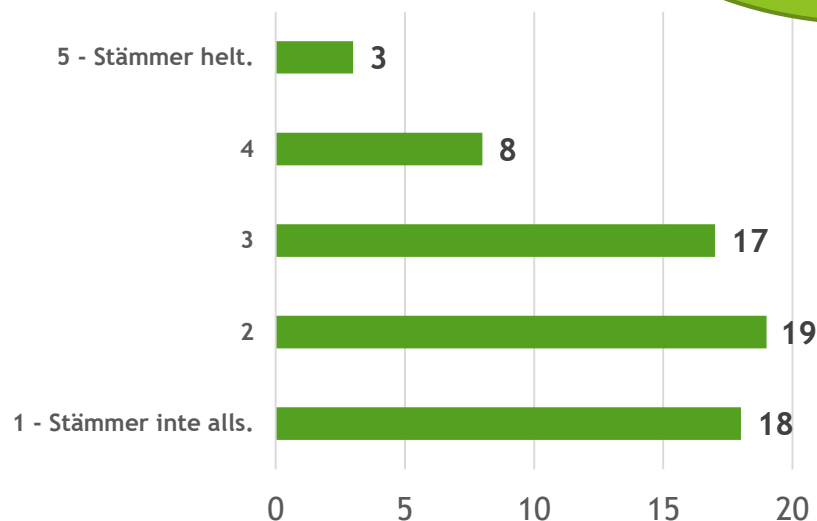
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för  
medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Upplever att jag får tillräckligt socialt samspel med mina kollegor när jag arbetar på...

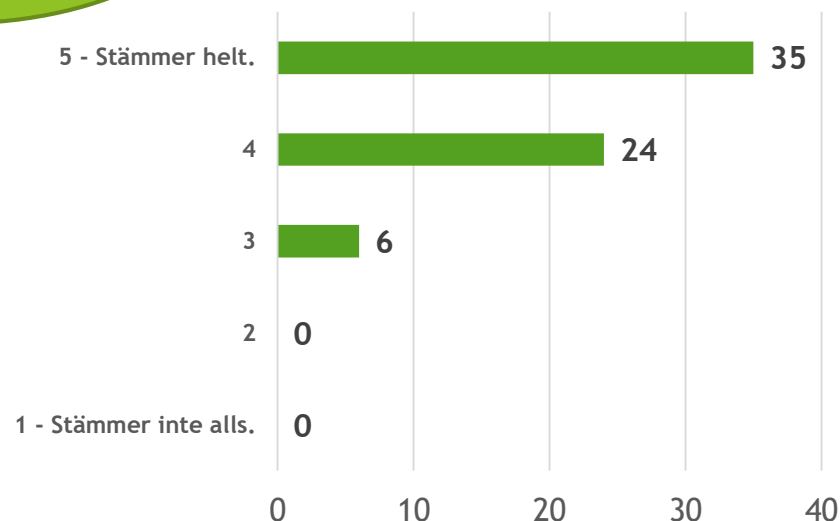


Få upplever att de får tillräckligt socialt samspel vid distansarbete

## distans



## kontoret



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

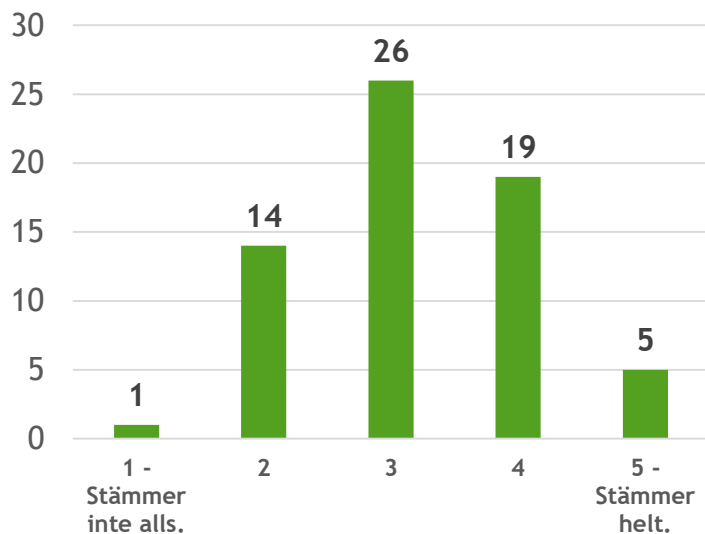
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Jag har bra interaktion med mina kollegor när arbetar på ...

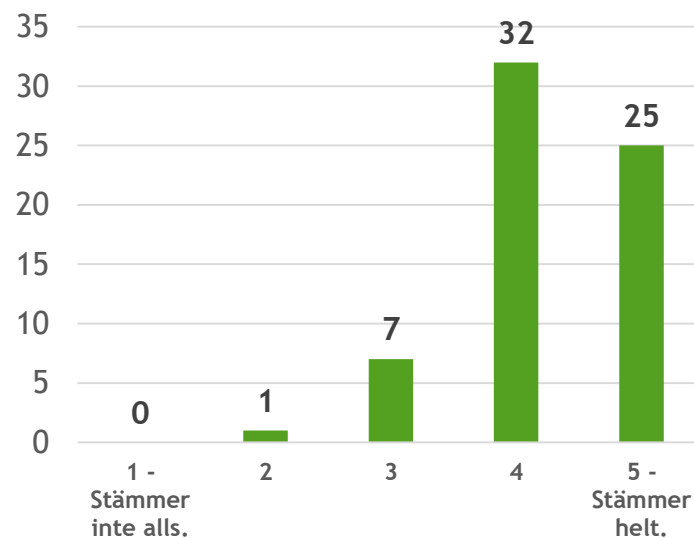
De flesta upplever bättre interaktion med kollegorna vid arbete på kontoret



## distans



## kontoret

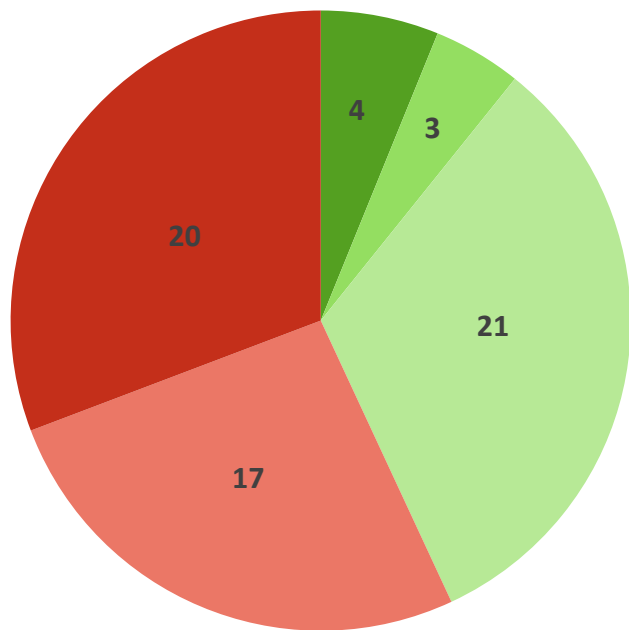


**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Att många nu arbetar på distans går ut över teamkänslan.



■ 1 - Stämmer inte alls. ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - Instämmer helt

Majoriteten upplever att distansarbete påverkar teamkänslan



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Relationen till kollegorna vid distansarbete

Saknar fikat och  
snacket i korridorerna.

De fysiska mötena ger en annan,  
djupare relation än  
distansarbete. Viktigt att  
kontinuerligt träffas på kontoret.

Tack vare att vi hade en mycket god  
sammanhållning innan så har det varit  
lätt att hålla kontakten, och lätt att be  
om hjälp i olika frågor.



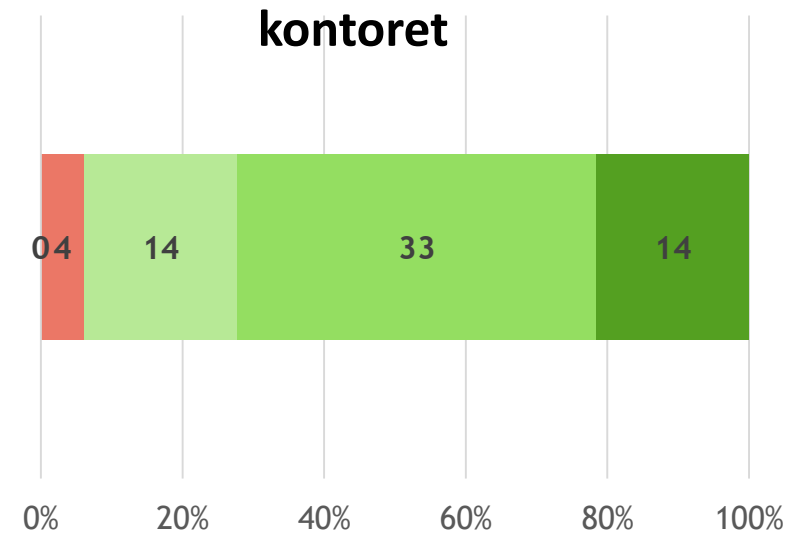
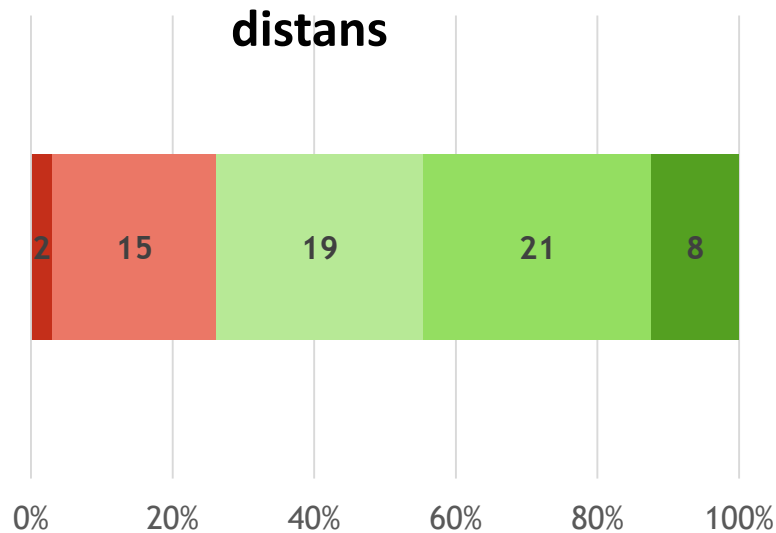
**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för  
medarbetare på Palladium och CoSpace*

# När jag arbetar på .. har jag lätt att koppla av från arbetet när jag är ledig

Fler har lättare att släppa jobbet på fritiden vid kontorsarbete



■ 1 - Stämmer inte alls ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - Instämmer helt



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

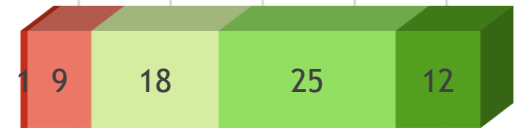
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Balans mellan arbets- och privatliv

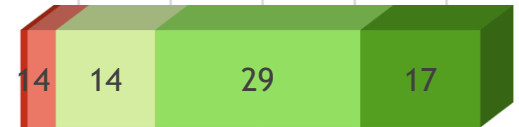
Ingen stor variation av upplevelsen gällande balansen mellan privat- och arbetsliv



Har god balans mellan arbetsliv och privatliv när jag arbetar på distans



Har god balans mellan arbetsliv och privatliv när jag arbetar på kontoret.



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ 1 - Stämmer inte alls. ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - Stämmer helt.



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

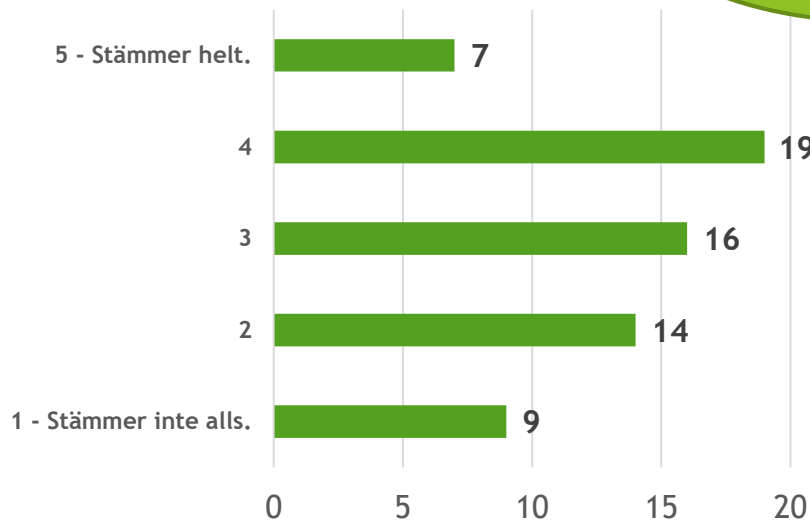


# Jag har bra förutsättningar att utföra mitt arbete på ... (Det finns utrymme, bra arbetsytor etc)

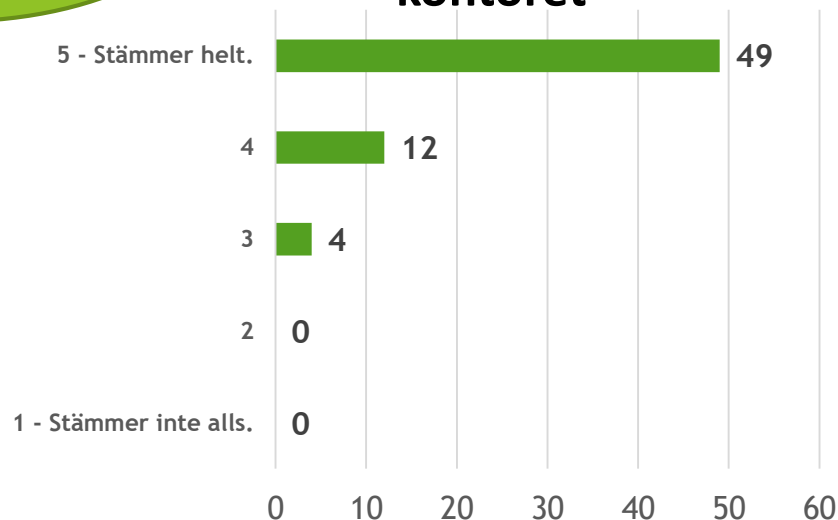


Många upplever att de har bättre förutsättningar på kontoret

### distans



### kontoret



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Vad kan bli bättre med förutsättningarna för distansarbete?

Arbetsytan är begränsad, saknar höj- och sänkbart bord, ergonomi, belysning.

Temperaturen i lokalen, bra arbetsytor, stol, dataskärmar, bättre uppkoppling så att GIS-arbete inte går så segt.

Skulle vilja ha ett litet höj- och sänkbart bord hemma så att jag kan stå och arbeta, men det går bra ändå.

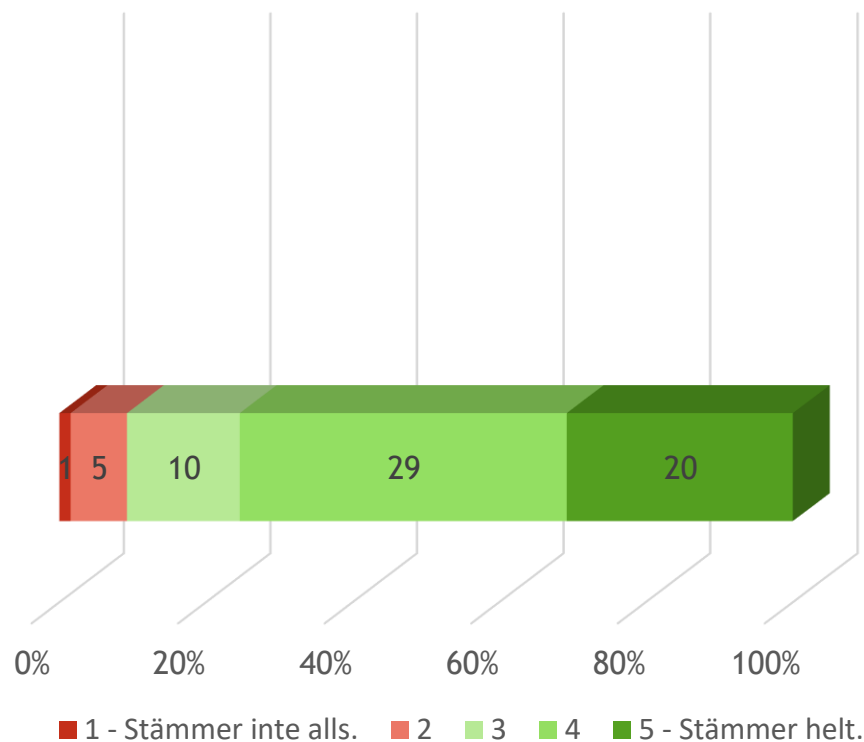


**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Mina arbetsuppgifter passar ofta för distansarbete



Väldigt få anser att deras arbetsuppgifter inte passar för distansarbete



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Finns det någon arbetsuppgift som inte passar, eller går förlorat vid distansarbete?

Det är mest den snabba vägen till dialog med kollegor saknas. Att spåna ihop och diskutera.

Att kunna sitta tillsammans och skissa och diskutera. Att kunna skriva ut och granska det som man producerat...

Platsbesök som krävs. GIS-arbete går erbarmligt långsamt, väldigt resursineffektivt. Utskick/brev får vänta.



**BORLÄNGE**

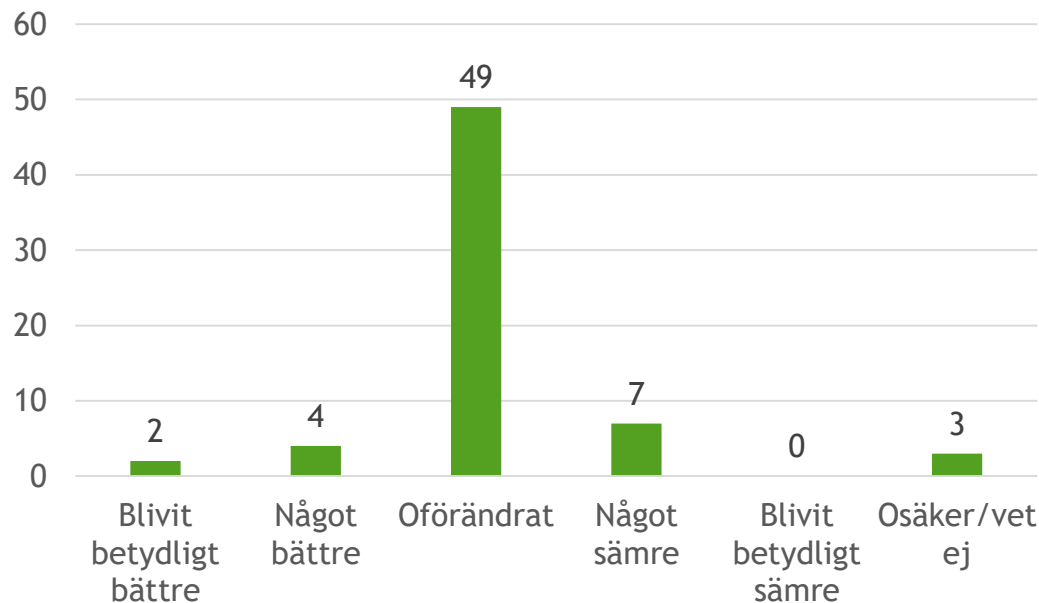
## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till din närmaste chef har påverkats?



De flesta anser att relationen till närmsta chef har varit oförändrad



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

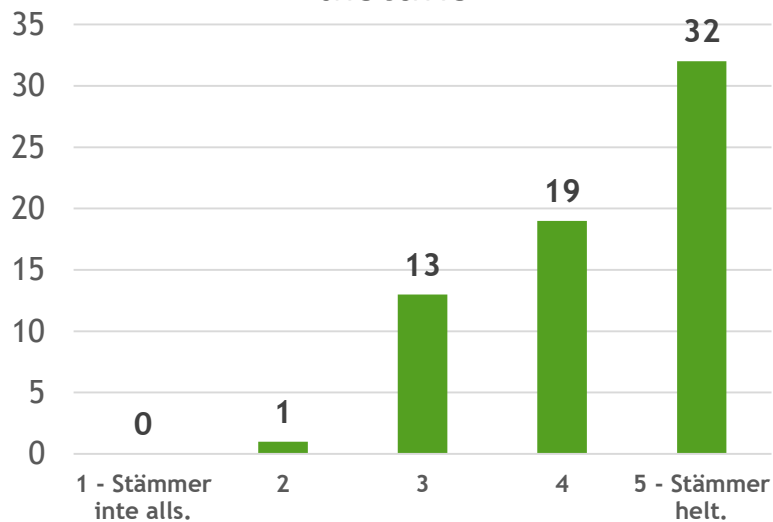
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Samarbetet med min chef fungerar bra vid arbete på ...

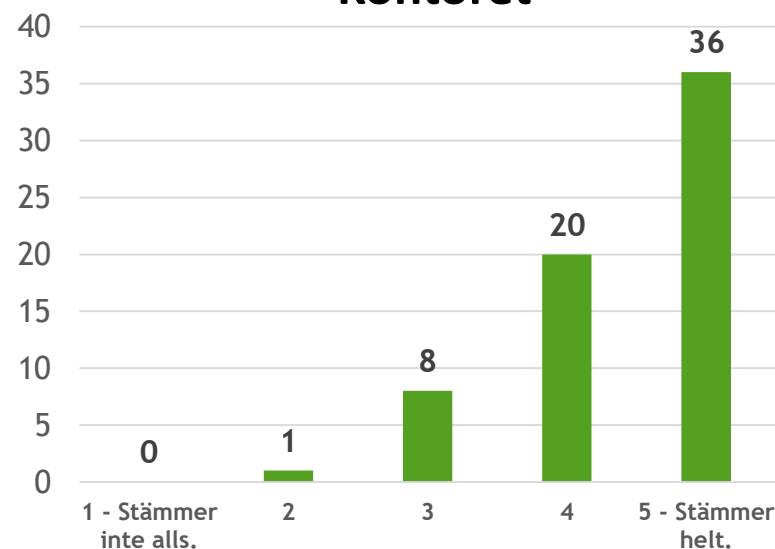


Samarbetet fungerar såväl kontoret och på distans

## distans



## Kontoret



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

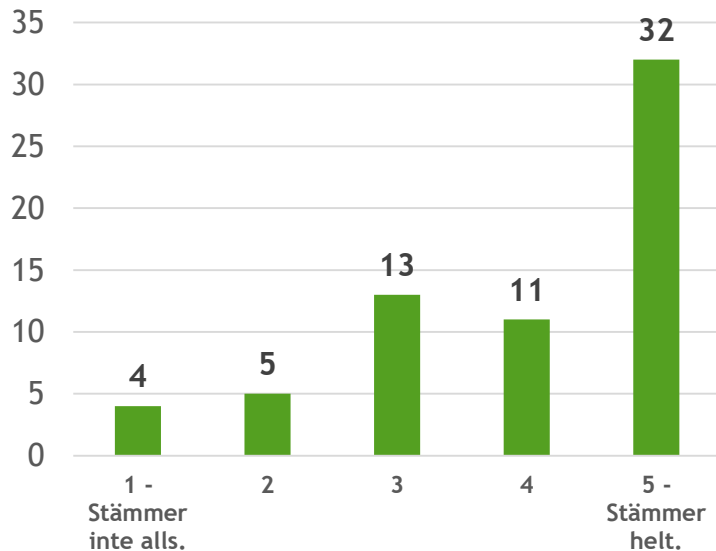
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Jag och min chef har regelbundna avstämningar vid arbete på ...

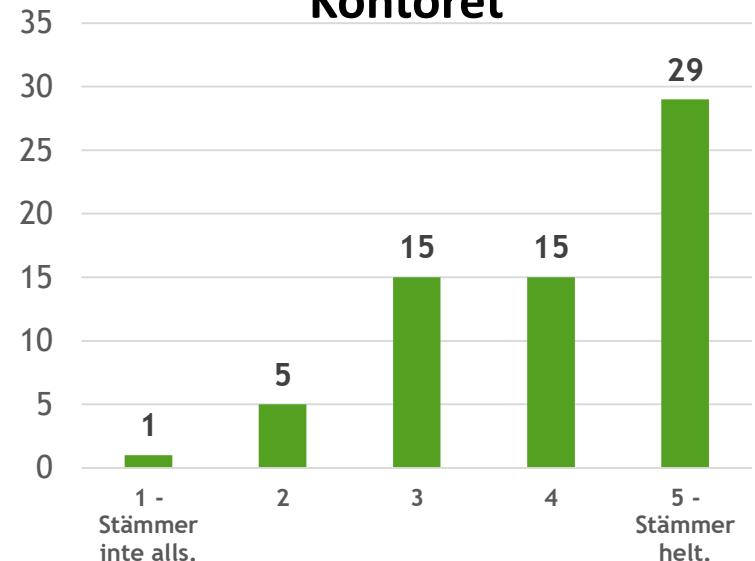
Ingen större skillnad i upplevelsen av regelbundna avstämningar



### distans



### Kontoret



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

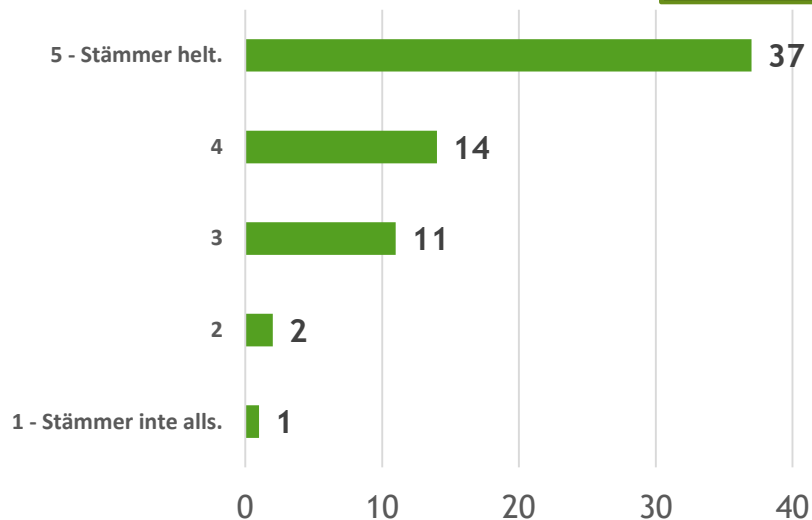
*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Jag har bra stöd från min chef vid arbete på ...

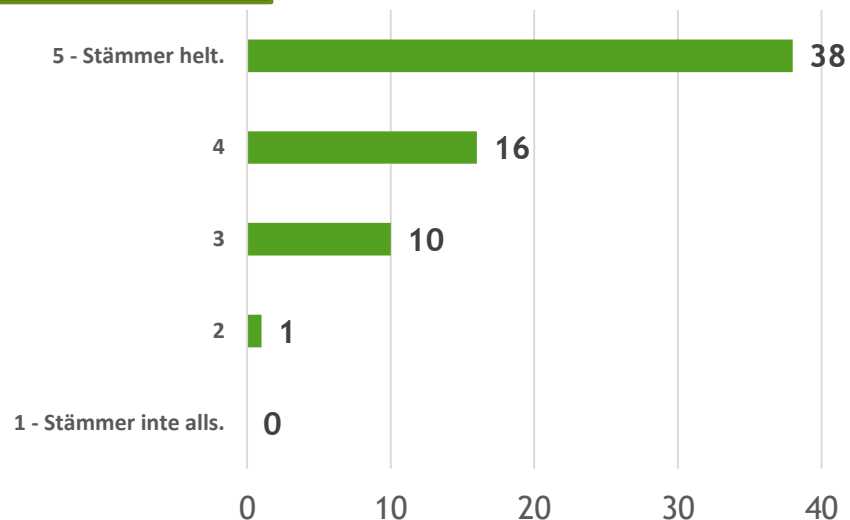


De flesta anser sig ha bra stöd vid distans- och kontorsarbete

## distans



## kontoret



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*



# Vad kan bli bättre i relationen till chefen vid distansarbete?

Det funkar bra, min chef finns ofta tillgänglig på distans, så det är redan bra.

Informationsspridning - vad enhet, verksamhet, sektor, övrigt gör/planerar för att få sammanhang och återkoppling på vad som pågår och hur jag påverkas/kan påverka. Insatser för bra social och fysisk arbetsmiljö.

Kanske behövs tätare avstämningar då man inte springer på varandra i korridoren och kan ta kortare frågor i förbifarten. Är en lite högre tröskel att maila/skicka meddelande på Skype.

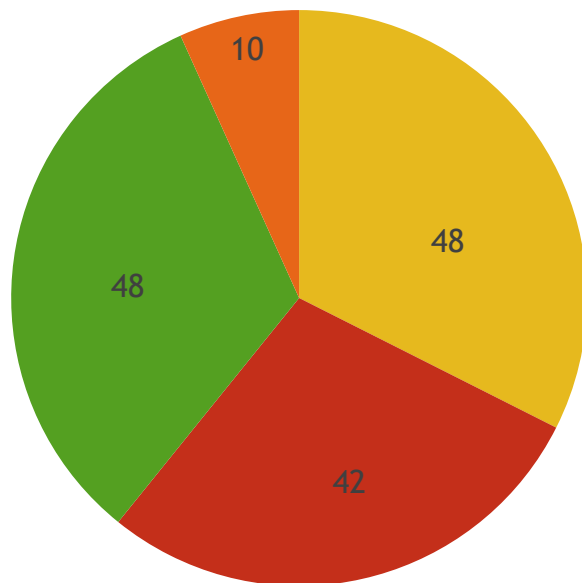


**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

Vad önskar du för utrustning från arbetsgivaren för att arbeta på distans? (möjligt att kryssa i flera alternativ)



■ Ergonomisk stol

■ Kontorsbord

■ Dataskärmar och datautrustning

■ Inget mer än laptoppen

De flesta  
önskar  
allt!



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för  
medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Vad önskar du för utrustning från arbetsgivaren för att arbeta på distans?

Hade gärna haft en ergonomisk arbetsplats hemma men jag saknar plats.

Lampa som är anpassad för bra ljus vid arbetsplatsen.

Jag behöver inga ytterligare skärmar eller datorutrustning än den jag har i nuläget.



**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Vad behöver du för att det ska bli en bra arbetsmiljö om du eller dina kollegor arbetar delvis på distans?

Det är viktigt för arbetsglädjen och dynamiken att vi träffas alla regelbundet!

Skypefika, värdegrundsaktiviteter när alla träffas, walk-and-talk-möten, friskvårdspromenader med kollegorna, lite skoj vid kaffeautomaten.

Skypefika i mindre, skiftande grupper. Skypefika med 20 pers. funkar sådär eftersom bara en kan prata åt gången. Trivselaktiviteter är aldrig fel.

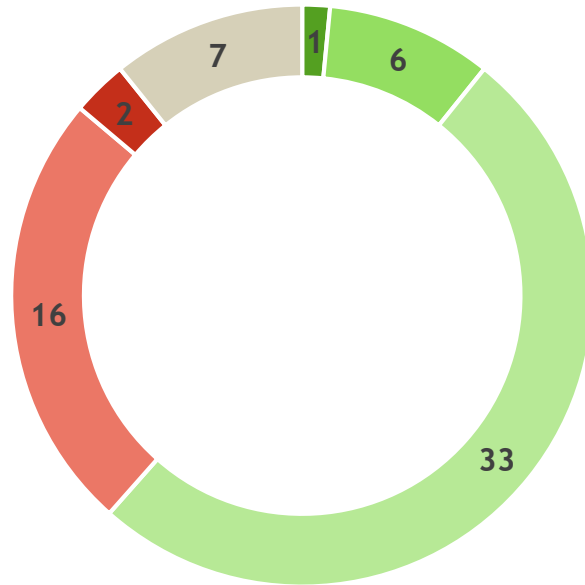


**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till externa arbetsrelaterade kontakter påverkats?  
(ex. andra myndigheter, föreningar, företag)



■ Blivit betydligt bättre ■ Blivit bättre ■ Oförändrat  
■ Blivit sämre ■ Blivit betydligt sämre ■ Osäker/vet ej

Ett flertal anser att relationen blivit sämre



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Om du arbetat på distans, hur skulle du säga att din relation till externa arbetsrelaterade kontakter påverkats?

Lättare att få till digitala möten och delta i digitala träffar.

Svårare att läsa och bemöta personer på skyemöten vilket kan försvåra mer komplicerade möten med tex. exploatörer.

Sämre kontakt med andra kollegor på Palladium.



**BORLÄNGE**

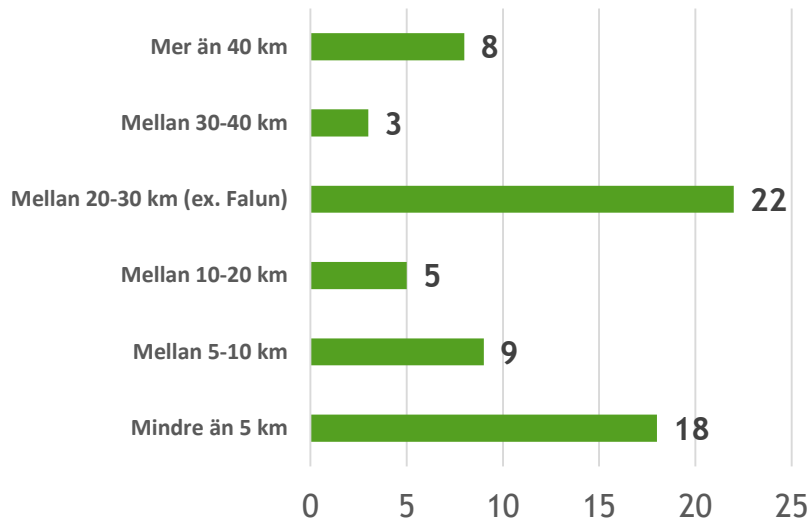
## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

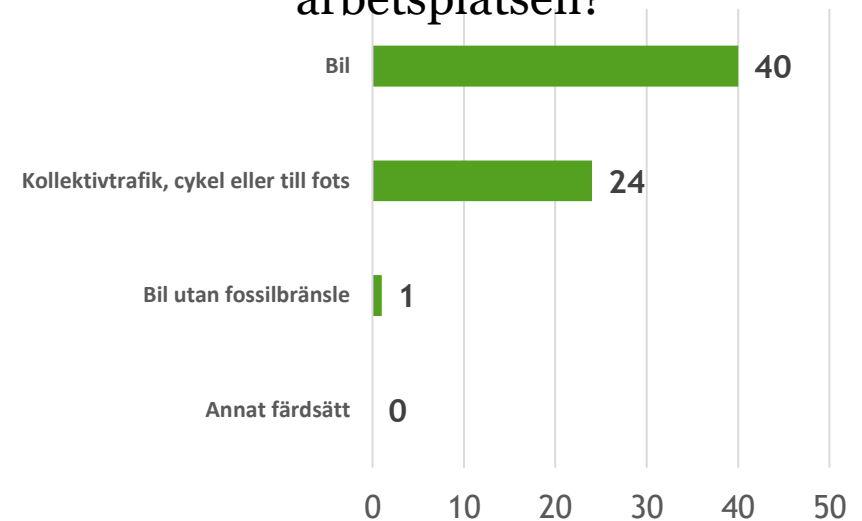


117 - 171  
mil/dag  
för de  
som reser  
med bil

Hur långt är det mellan  
kontoret och ditt hem?



Vilket färdmedel använder du  
främst för att ta dig till  
arbetsplatsen?



**BORLÄNGE**

**Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för  
medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Medarbetarnas totala miljöpåverkan pga. bilpendling

Arbetsår =  
260 dagar

	Min	Max
Koldioxidutsläpp (CO <sub>2</sub> )	0,2 ton/dag 51,7 ton/år	0,3 ton /dag 75,5 ton/år
Växthusgaser (CO <sub>2</sub> -ekv)	0,2 ton/dag 62,8 ton/år	0,4 ton/dag 91,8 ton/år

51 ton koldioxid  
motsvarar att köra  
bensinbil 6,4 varv  
runt jorden



En flygresa till  
södra Spanien fram  
och tillbaka ger 1  
ton i utsläpp.



**BORLÄNGE**

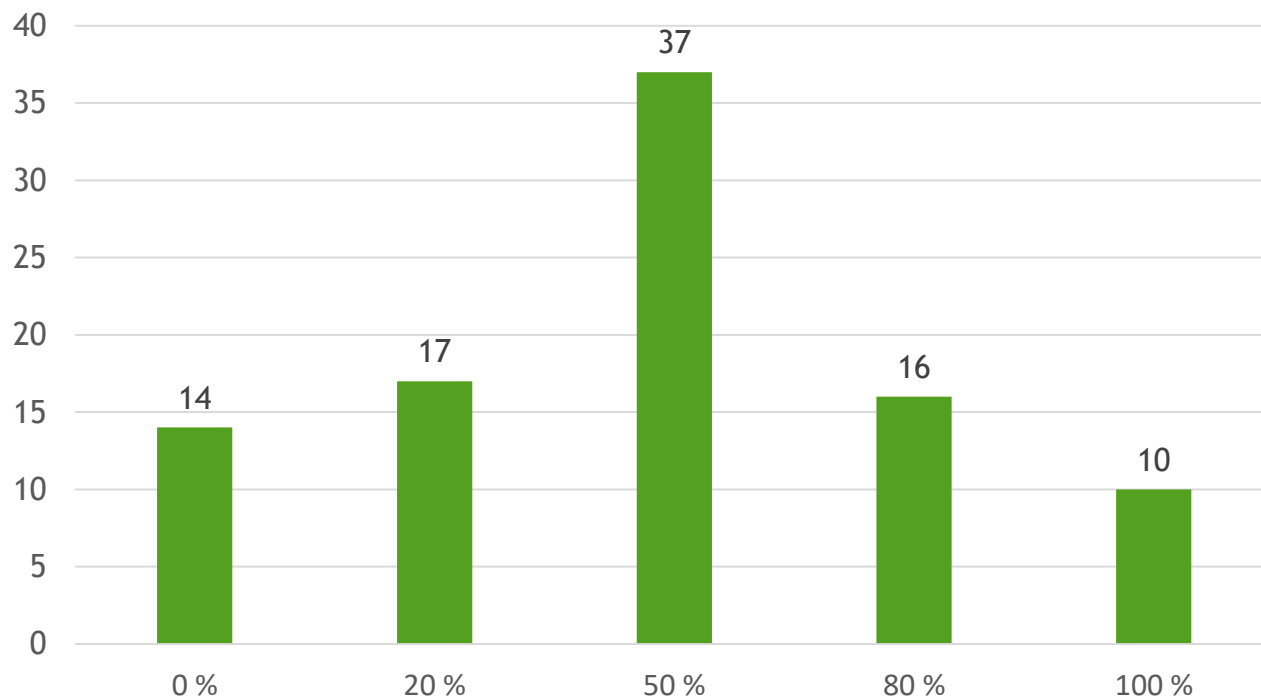
## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för  
medarbetare på Palladium och CoSpace*



# Hur mycket av din arbetstid skulle du önska schemaläggas för distansarbete? (möjlighet till fler val)

Majoriteten önskar sig att arbeta 50 % på distans



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Hur mycket av din arbetstid skulle du önska schemaläggas för distansarbete? (möjlighet till fler val)

Arbetstid distans	0 %	20 %	50 %	80 %	100 %
Plan- och mark	31 %	31 %	<b>50 %</b>	25 %	25 %
Bygg- och kart	11 %	6 %	<b>61 %</b>	28 %	17 %
Miljö	25 %	33 %	<b>58 %</b>	17 %	8 %
Näringsliv	67 %	50 %	<b>50 %</b>	0 %	0 %
Kultur- och fritid	0 %	33 %	<b>67 %</b>	33 %	17 %
Övrig verksamhet	0 %	29 %	<b>57 %</b>	43 %	14 %



**BORLÄNGE**

## Enkätdelen

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*

# Hur skulle du vilja att din arbetstid schemaläggs för distansarbete?

Del av veckan, hela dagar. Kontoret när det är möten – då vi alla kan ha fysiska möten igen!

Halv vecka/varannan vecka, fler sammanhängande dagar.

Svårt att säga eftersom det beror på hur mycket inspektioner det är. Ibland någon/några dagar per vecka och ibland hela veckor. Inte delar av dagar utan endast hela dagar. Det bör kunna vara flexibelt.



**BORLÄNGE**

## **Enkätdelen**

*Pilotprojekt – kontinuerligt distansarbete för medarbetare på Palladium och CoSpace*