

# Slutrapport – Pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete



BORLÄNGE

## Metadata om dokument

<b>Organisatorisk enhet</b>	Samhällsbyggnadssektorn
<b>Projektbeställare</b>	Åsa Granat, kommundirektör
<b>Beställarombud</b>	Charlotta Olsson, sektorchef samhällsbyggnadssektorn
<b>Styrgrupp</b>	Samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp
<b>Projektledare</b>	Sandra Sjöberg, strateg samhällsbyggnadssektorn
<b>Mottagare</b>	Kommunens ledningsgrupp
<b>Datum</b>	2022-12-12
<b>Kontering tidrapporter</b>	Förstudie 2021-04-19, slutrapport 2022-12-12
<b>Version</b>	1
<b>Bilagor</b>	Schemaläggning av distansarbete, Workshop del 2, Mall överenskommelse mellan medarbetare och chef gällande distansarbete, Avstämning mot projektbeskrivning, Uträkning minskade koldioxidutsläpp med anledning av arbetspendling, Antal kontorsplatser och lokalhyror, Återkoppling från Högskolan Gävles enkätundersökning, Sammanställning av risk- och konsekvensanalys från sektorns verksamheter.
<b>Distributionslista</b>	Vid begäran. En kortversion av slutrapporten har tagits fram distribueras till; kommunens ledningsgrupp, samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp, samhällsbyggnadssektorns sektorsamverkan, kommunstyrelsen, kommunstyrelsens arbetsgivarutskott, samhällsbyggnadsnämnden, miljönämnden, kultur- och fritidsnämnden samt Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, sociala frågor och integration.

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattning</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>6</b>
2.1	Från idé till pilotprojekt	6
2.2	Koppling till kommunala styrdokument	6
2.3	Syfte	6
2.4	Frågeställningar	6
2.5	Metod	7
2.6	Strukturen för pilotprojektet	7
2.7	Förstudie	8
2.8	Nya förutsättningar under pilotprojektet	9
2.8.1	Högskolan Gävle	9
2.8.2	Coronapandemin	10
2.8.3	Utökade personalgrupper	10
<b>3</b>	<b>Inför testperioden</b>	<b>10</b>
3.1.1	Medarbetardrivet	10
3.1.2	Risk- och konsekvensanalyser	10
3.1.3	Workshop del 1 – upplägg av distansarbete	11
3.1.3.1	Rumsfördelning och schemaläggning	11
3.1.4	Workshop del 2 - spelregler	12
3.1.5	Utbildningar	12
3.1.5.1	Ergonomiföreläsning	12
3.1.5.2	Dataskydd kopplat till distansarbete	12
3.1.5.3	IT-säkerhet kopplat till distansarbete	12
3.1.5.4	Tips och trix från IT-kontoret	12
3.1.5.5	Arbetsmiljödag – förändrade arbetsplatser och ledarskap	13
3.1.6	Skriftliga överenskommelser för distansarbete under testperioden	13
3.1.7	Chefsträff på samhällsbyggnadssektorn	13
3.1.8	Specialdesignat kollektivtrafikkort för distansarbetare	13
<b>4</b>	<b>Genomförande av testperioden</b>	<b>13</b>
4.1	Pilotprojektdeltagare delvis distansarbete eller permanent kontorsarbete	13
4.2	Förändringar under genomförandet	14
4.2.1	Antalet använda kontorsplatser och lokalkostnader	14
4.2.2	Nytt upplägg för en av verksamheterna	14
4.3	Styrgruppens arbete	14
4.4	Avstämningar mellan chef och medarbetare	15
4.5	Social gemenskap	15
4.6	Informationsspridning	15
4.7	Medialt intresse	16
4.7.1.1	Underlag för politiska beslut i EU	16
<b>5</b>	<b>Resultat och analys</b>	<b>17</b>

5.1	Högskolan Gävles följeforskning – påverkan på arbetsmiljö och verksamhet.....	17
5.1.1.1	Social gemenskap .....	17
5.1.1.2	Intresse för distansarbete, schemaläggning och fast plats .....	17
5.1.1.1	Attraktiv arbetsgivare.....	19
5.1.1.2	Chefen på kontoret .....	19
5.1.2	Insikt .....	19
5.1.3	Sjukfrånvaro .....	19
5.2	Påverkan på lokalbehov och ekonomi.....	20
5.2.1	Lokalbehov .....	20
5.2.1.1	Palladiumhuset inkl. Bion .....	20
5.2.1.2	Flexplatser och konferensrum Palladiumhuset.....	20
5.2.1.3	CoSpace .....	20
5.2.2	Minskade lokalhyror.....	20
5.2.3	Potentiellt minskade lokalkostnader för andra verksamheter inom Borlänge kommun	21
5.3	Påverkan på miljö .....	21
5.3.1	Pendling till arbetet.....	21
5.3.1.1	Valet mellan kollektivtrafik eller bil.....	21
5.3.2	Lokalers påverkan på miljön.....	22
5.3.2.1	Använda lokaler till annat.....	22
5.3.2.2	Distansarbetets totala påverkan, utifrån lokaler och arbetspendling.....	23
<b>6</b>	<b>Slutsatser .....</b>	<b>23</b>
6.1	Påverkan på arbetsmiljö, verksamhet, ekonomi och miljö .....	23
6.2	Hur lärdomarna ska förmedlas.....	24
<b>7</b>	<b>Efter testperioden .....</b>	<b>24</b>
7.1.1	Arbetsgrupp som skapat förslag på upplägg efter testperioden .....	24
7.1.2	Enbart flexplatser för distansarbetare .....	24
<b>8</b>	<b>Projektets organisation.....</b>	<b>24</b>
8.1	Nyckelpersoner inklusive extern mottagare och intern mottagare .....	24
8.2	Ansvarig för framtida effektmålsutvärdering.....	25
	<b>Bilaga 1– Schemaläggning av distansarbete .....</b>	<b>26</b>
	<b>Bilaga 2 Workshop del 2 - spelregler.....</b>	<b>28</b>
	<b>Bilaga 3 – skriftlig överenskommelse.....</b>	<b>30</b>
	<b>Bilaga 4 – Avstämning mot projektbeskrivning .....</b>	<b>34</b>
	<b>Bilaga 5 – Uträkning minskade koldioxidutsläpp med anledning av arbetspendling.....</b>	<b>36</b>
	<b>Bilaga 6 Antal kontorsplatser och lokalhyror.....</b>	<b>39</b>
	<b>Bilaga 7 – Återkoppling från Högskolan Gävles enkätundersökning .....</b>	<b>40</b>
	<b>Bilaga 8 – Sammanställning av risk- och konsekvensanalyser .....</b>	<b>57</b>

# 1 Sammanfattning

Borlänge kommun har undersökt konsekvenserna av att medarbetare inom kommunen arbetar 50 procent på distans. Syftet med pilotprojektet har varit 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. Det har undersökts genom att 102 medarbetare inom samhällsbyggnadssektorns fem verksamheter erbjudits att arbeta 50 procent på distans, schemalagt, under en testperiod på sex månader. Pilotprojektet om kontinuerligt distansarbete ingår i Högskolan Gävles forskningsprogram *Flexibilitet – möjligheter och utmaningar* där fler kommuner och företag ingår. De har utvärderat pilotprojektet genom enkätundersökningar inför och efter testperioden och medarbetare inom kommunen, från sektorn för verksamhetsstöd har utgjort kontrollgrupp.

Pilotprojektet visar att distansarbete kan påverka Borlänge kommuns ekonomi och miljöpåverkan positivt. Medarbetarna, både inom samhällsbyggnadssektorn och sektorn för verksamhetsstöd vill fortsätta arbeta på distans, men majoriteten vill inte att distansarbetet schemaläggs. En stor andel vill även ha en fast kontorsplats.

Utifrån medarbetares önskemål och det som är känt, i dags dato, utifrån forskning och de undersökningar som gjorts inom ramen för pilotprojektet, finns det inget hinder för Borlänge kommun fortsätter att möjliggöra för att medarbetare arbetar delvis på distans utifrån arbetsmiljö-, verksamhets- ekonomiskt- och miljömässigt perspektiv. Schemaläggning av samtliga arbetsdagar för kontorsarbete och distansarbete, rekommenderas inte i dagsläget, utan flexplatser eller andra lösningar rekommenderas för att optimera lokalanvändningen vilket har god påverkan på såväl kommunens ekonomi som miljö.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Från idé till pilotprojekt

I mars 2020 fann samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp att det fanns behov av att undersöka lokalbehovet för bygg- och kartkontoret, miljökontoret, kultur- och fritidskontoret, plan- och markkontoret samt näringslivskontoret. Anledningen var att alla medarbetare inte hade lämpliga kontorsplatser, en utökning eller optimering av lokalerna krävdes. Kort därefter kom coronapandemin.

Under Coronapandemin har samhällsbyggnadssektorn, liksom resterande delar av kommunen, följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer och möjliggjort för medarbetare att arbeta på distans när behov funnits. I början av coronapandemin innebar det exempelvis att bygg- och kartkontoret skapade ett schema där bygg- och kartkontorets medarbetare var på den fysiska kontorsplatsen i genomsnitt var fjärde vecka under våren 2020 och ännu mindre frekvent efter att restriktionerna skärptes, hösten 2020. Trots hög grad av distansarbete upplevde chef och medarbetare att verksamheten fungerade väl. Verksamhetschefen för bygg- och kartkontoret genomförde en enklare utvärdering med de anställda, i juni 2020, och de flesta medarbetare uppgav då att distansarbetet hade fungerat tillfredställande och tyckte att det vore intressant att bli erbjuden distansarbete även efter att Coronapandemin var över. Idén om att utforma ett pilotprojekt startades.

### 2.2 Koppling till kommunala styrdokument

I idéstadiet av pilotprojektet anades att det kan finnas stora fördelar med distansarbete som går i linje med Borlänge kommuns strategiska plan likväl som kommunstyrelsens nämndplan.

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. Hypotesen var att erbjudande om möjlighet till distansarbete kan innebära att medarbetare upplever arbetsgivaren som attraktiv och gör att medarbetarna trivs med sitt arbete. Om medarbetarna trivs på sitt arbete kommer det påverka arbetet positivt och således Borlängeborna.

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

Om kontorsarbetare arbetar delvis på distans minskar behovet av kontorslokaler. Det skulle möjliggöra att andra verksamheter använder kontorsytorna, eller att hyresavtal sägs upp, vilket skulle leda till att kostnaderna för externa kontorslokaler skulle kunna minska. Det skulle således kunna bli en ekonomisk långsiktig fördel för kommunen, vilket pilotprojektet har undersökt.

Ytterligare anade fördelar med att kontinuerligt, permanent distansarbete, var den förmodade 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 fossildriven bil.

### 2.3 Syfte

Syftet med pilotprojektet har varit 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.

### 2.4 Frågeställningar

Vill medarbetare inom Borlänge kommun arbeta delvis på distans?

Hur påverkas arbetsmiljö, miljö, ekonomi och verksamheter inom Borlänge kommunen av kontinuerligt, schemalagt, distansarbete?

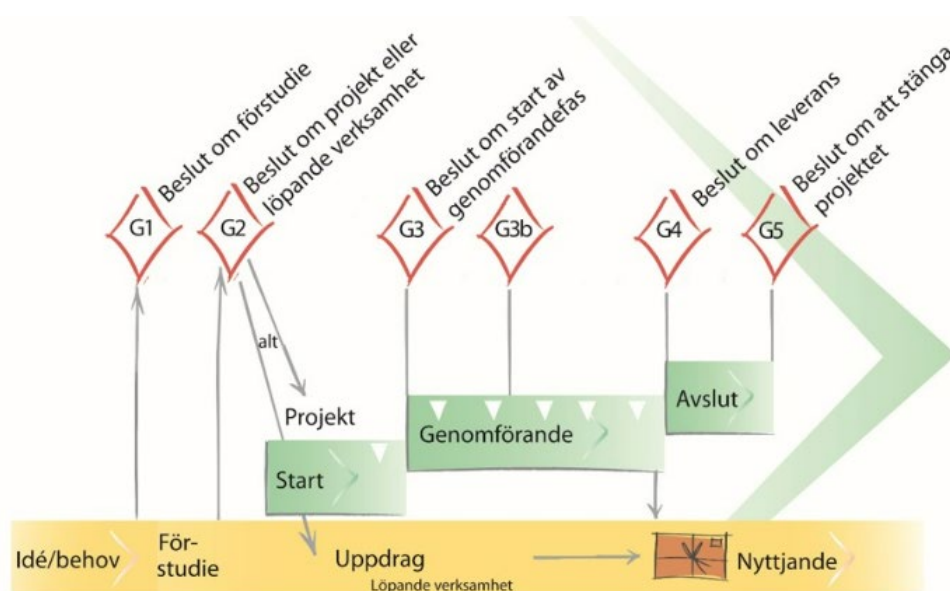
## 2.5 Metod

För att besvara frågeställningarna startades ett pilotprojekt enligt kommunens projektmodell. Genomförandet innebar en sex månader lång testperiod med möjlighet till 50 procentigt, schemalagt, distansarbete för 102 medarbetare. Hur utformandet av arbetet gjordes och bakgrunden till olika vägval redovisas i denna slutrapport.

## 2.6 Strukturen för pilotprojektet

Samhällsbyggnadssektorn initierade ett förslag till kommunens ledningsgrupp om att ge ett uppdrag om ett pilotprojekt för att undersöka möjligheterna för att medarbetare ska kunna arbeta kontinuerligt på distans även efter Coronapandemin. Kommunens ledningsgrupp beslutade att samhällsbyggnadssektorn skulle genomföra pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete, med syfte att ge underlag för beslut för framtida möjligheter för distansarbete inom kommunen, där det är möjligt.

Pilotprojektet om kontinuerligt distansarbete har genomförts enligt Borlänge kommun projektmodell.



**Styrgrupp för pilotprojektet**, tillika samhällsbyggnadssektorns ledningsgrupp, består av: sektorchef samhällsbyggnadssektorn, verksamhetschef bygg- och kartkontoret, verksamhetschef miljökontoret, verksamhetschef kultur- och fritidskontoret, verksamhetschef plan- och markkontoret, verksamhetschef näringslivskontoret.

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

**Pilotprojektdeltagarna** var medarbetare på bygg- och kartkontoret, plan- och markkontoret, kultur- och fritidskontoret, miljökontoret och näringslivskontoret. Arbetsrollerna inom de fem olika kontoren är varierande såsom bygglovshandläggare, administratörer, miljöinspektörer, livsmedelsinspektörer, chefer, utvecklare, ingenjörer, mättekniker, nämndsekreterare, arkitekter, projektledare, trafikhandläggare, biologer, kultursekreterare, föreningsbidragshandläggare, civilsamhällsamordnare och strateger. Alla pilotprojektdeltagare har inte arbetat på distans under testperioden, men de är ändå inräknade som pilotprojektdeltagare eftersom testperioden även påverkat deras arbetsmiljö. 25 procent av medarbetarna valde att inte arbeta på distans under testperioden.

## 2.7 Förstudie

Pilotprojektets förstudie<sup>1</sup> visade att distansarbete 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. Utifrån det som framkom i förstudien föreslogs kommunens ledningsgrupp att gå vidare med genomförandefasen och erbjuda de medarbetare och chefer, inom samhällsbyggnadssektorn, som vill, kan och för de som chefen anser att det är lämpligt, att arbeta 50 procent på distans under en sexmånadersperiod. Förstudien visade att det vore en fördel om medarbetarna genomförde workshops där de fick komma överens om hur det 50 procentiga distansarbetet skulle läggas upp och om vilka spelregler som skulle gälla i arbetsgrupperna för att ge bra förutsättningar under testperioden.

Effekterna på verksamheterna och produktiviteten föreslogs följas upp genom verksamhetsplaner, servicemätningar samt genom en enkätundersökning. Efter förstudien fick pilotprojektet nya förutsättningar då Högskolan Gävle erbjöd följeforskning och kommer bland annat att undersöka effektiviteten, läs mer om följeforskningen nedan, i kapitel 2.8.1.

Ett av syftena med pilotprojektet var att undersöka hur lokaloptimering kopplat till distansarbete skulle fungera, utan att lokaler byggs om, och vad det skulle ge för ekonomiska konsekvenser. I förstudien estimerades att 68 medarbetare skulle välja möjligheten att arbeta 50 procent på distans under sexmånadersperioden. Det beräknades att det skulle frigöra tre separata lokalytor vilket hade inneburit att lokalkostnader skulle kunna minska med 23 215 969 under en 10-årsperiod.

De tre separata lokalytorna som beräknades kunna stå tomma under pilotprojektet var de som nedan benämns; Bion, Palladium plan 3 och 4 miljökontoret, Palladium bottenvåningen.

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

<sup>1</sup> Förstudie – Pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete, färdigställd 2021-04-26



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

\*För att kunna minska faktiska lokalkostnader för kommunen krävs att det finns en ny hyresgäst eller att hyresavtalen sägas upp.

**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 Coworkning Space, i Borlänge centrum, där individer från olika arbetsområden arbetar under samma tak och delar mötes- och fikarum. Näringslivskontoret hyr en 70 kvadratmeter stor arbetsyta.

Förstudien finns tillgänglig på [borlange.se](http://borlange.se). [Förstudie – Pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete \(borlange.se\)](http://borlange.se)

## 2.8 Nya förutsättningar under pilotprojektet

### 2.8.1 Högskolan Gävle

Efter att förstudien färdigställts etablerades kontakt med Högskolan Gävle som forskar om distansarbete. Högskolan Gävle har utvärderat pilotprojektet inom forskningsprogrammet *Flexibilitet – möjligheter och utmaningar*. Forskarna har undersökt arbetsmiljö för distansarbete, medarbetarnas upplevelse av Borlänge kommun som attraktiv arbetsgivare, effektivitet, krav från arbetet, inflytande, erkännande, förutsägbarhet, ledarskap, vertikal tillit, organisatorisk rättvisa, social gemenskap, balans mellan arbete och fritid, behov av återhämtning, utmaning, depressiva symptom, välbefinnande, önskan av distansarbete, önskan av schemaläggning av distansarbete samt resvanor. Detta undersöktes via enkätundersökningar, vid testperiodens start och vid testperiodens slut. Respondenterna har varit pilotprojektdeltagarna samt en kontrollgrupp bestående av medarbetare inom sektorn för verksamhetsstöd. Skillnaden mellan pilotprojektdeltagarna och kontrollgruppen

var att pilotprojektdeltagarna hade schemalagt 50 procentigt distansarbete. När den första mätningen gjordes arbetade de flesta svaranden mer på distans än under testperioden, med anledning av coronapandemin. Vid testperiodens slut hade bägge grupperna möjlighet att arbeta 50 procent på distans.

Forskarna vid Högskolan Gävle undersökte även fysisk aktivitet och sömnvanor vid distansarbete och kommer att redovisa Borlänge kommuns svar tillsammans med andra svarandens resultat inom forskningsprogrammet *Flexibilitet – möjligheter och utmaningar*.

Cheferna inom samhällsbyggnadssektorn blev även intervjuade av forskare gällande ledarskap och distansarbete. Svaren kommer att sammanställas av Högskolan Gävle tillsammans med andra intervjuade chefer inom forskningsprogrammet *Flexibilitet – möjligheter och utmaningar*.

### **2.8.2 Coronapandemin**

Under pilotprojektet har coronapandemin orsakat restriktioner i olika omgångar som medarbetare och styrgrupp inom pilotprojektet har behövt förhålla sig till. Den sex månaders lång testperioden med 50 procentigt distansarbete pågick mellan 1 november 2021 till 30 april 2022, med en paus på 10 veckor med anledning av coronasituationen. Forskarna vid Högskolan Gävle planerade att skicka ut enkätfrågor i mitten av pilotprojektets sexmånadersperiod, men beslutade i samråd med styrgruppen att inte göra någon mätning i februari med anledning av pausen som orsakats av coronapandemin.

### **2.8.3 Utökade personalgrupper**

I februari 2022 offentliggjordes att företaget Nothvolt kommer att etablera sig i Borlänge kommun. För att kunna skapa förutsättningarna som behövs för en etablering i den storleken behöver verksamheter inom samhällsbyggnadssektorn stärkas. Det var även medarbetare inom kultur- och fritidskontoret som tidigare hade varit kontorsplacerade på annan plats som flyttade kontoret till Palladium. Anledningen till att det blir en påverkande parameter inom pilotprojektet är att samhällsbyggnadssektorn kommer att behöva fler kontorsplatser än innan pilotprojektet startade. När pilotprojektet startade var det 92 medarbetare som ingick i pilotprojektet och vid testperiodens slut var det 102 medarbetare.

## **3 Inför testperioden**

I förstudien föreslogs att det skulle göras risk- och konsekvensanalyser, workshops, samt utbildning för medarbetarna inom IT, dataskydd och säkerhet, samt utbildning om ergonomi kopplat till distansarbete inför testperioden.

### **3.1.1 Medarbetardrivet**

Istället för att styrgruppen själva fattade beslut om upplägget kring testperioden valde styrgruppen att inkludera medarbetarna i beslutet. Styrgruppen fattade beslut utifrån förslag som medarbetarna hade lyft, under risk- och konsekvensanalyser, workshops och APT:er. Pilotprojektdeltagarna har bidragit i hög grad gällande testperiodens utformande.

### **3.1.2 Risk- och konsekvensanalyser**

Samtliga fem kontor genomförde separata risk- och konsekvensanalyser (RKA:er), bygg- och kartkontoret, plan- och markkontoret, miljökontoret, näringslivskontoret och kultur- och fritidskontoret. RKA:erna genomfördes digitalt och deltagare var chef, projektledare, skyddsombud och medarbetare. Många delar av risk- och konsekvensanalyserna hanterades genom att skapa workshops med medarbetarna. En gemensam faktor för samtliga kontor var risken för försämrade sammanhållning inom arbetsgruppen som

föreslogs hanteras bland annat genom att arbetsgrupperna är på kontoret och arbetar på distans samtidigt samt genom trivselaktiviteter. En sammanställning av samtliga fem RKA:er är bilagd slutrapporten, se bilaga 8.

### **3.1.3 Workshop del 1 – upplägg av distansarbete**

Samtliga medarbetare inom pilotprojektet bjöds in för att delta i en digital workshop 2021-06-21 kl. 10:00 – 14:00, 43 av 92 medarbetare deltog. Medarbetarna fick diskutera frågor om det 50 procentiga distansarbetets upplägg. Medarbetarna delades in i smågrupper för diskussion och därefter diskuterades frågorna i storgrupp.

Frågorna som hanterades var vilka arbetsuppgifter som kräver kontorsnärvaro, samarbete mellan verksamheterna kopplat till distansarbete, upplägg av det kommande 50 procentiga distansarbetet, samt flexkontor och egna cellkontor. (*Flexkontor innebär att ingen medarbetare har en egen kontorsplats som är reserverad för sig själv, utan att medarbetare får använda det rum som är ledigt. Egna cellkontor innebär att medarbetare har ett kontorsrum som är reserverat för den enskilda medarbetaren.*)

De kända grundförutsättningarna inför workshopen var:

- 50 procent distansarbete, sex månader – ömsesidig frivillighet från arbetstagare och arbetsgivare.
- Alla medarbetare kommer inte att arbeta på distans under pilotprojektet. De som inte arbetar på distans kommer att sitta i samma kontorsrum under hela pilotprojektet.
- Oklart hur många som skulle komma att arbeta på distans under pilotprojektet vid tidpunkten för workshopen.
- Arbetsgrupperna har bestämt via RKA:erna att vara på kontoret och arbeta på distans samtidigt i största möjliga utsträckning, men uppmanades att tänk fritt.
- Det kommer att finnas möjlighet att komma in till kontoret med kort varsel och använda en kontorsplats.
- Lokalerna kommer inte att byggas om inför pilotprojektet.

Utifrån diskussionerna om arbetsuppgifter som kräver fysisk kontorsnärvaro samt befintliga grundförutsättningar föreslog medarbetarna till pilotprojektets styrgrupp att distansarbetet skulle schemaläggas, enligt modellen 3-2, 3-2 (tre dagar på distans, två dagar på kontoret ena veckan och tre dagar på kontoret, två dagar på distans andra veckan). Två personer skulle dela på ett kontorsrum, dessa två skulle arbeta i två olika verksamheter, se exempel i bilaga 1. Detta skulle medföra att medarbetare som arbetar schemalagt på distans vet var de har ett reserverat kontorsrum och vilka dagar. Medarbetarna skulle även få möjlighet att träffa sin arbetsgrupp de dagar som de arbetar på kontoret, däremot inte ha samma möjlighet att träffa medarbetare från andra verksamheter som har motsatt schema. Detta var en åtgärd för att förbättra den sociala gemenskapen inom arbetsgrupperna.

#### **3.1.3.1 Rumsfördelning och schemaläggning**

Styrgruppen för pilotprojektet beslutade om upplägget för sexmånadersperiodens distansarbete skulle genomföras enligt förslaget som togs fram av medarbetarna under workshopen (3-2, 3-2).

Projektledaren skapade ett schema för distansarbete, utifrån att arbetsgrupperna skulle vara på kontoret samtidigt och sitta så fysiskt nära varandra som möjligt. Två personer delade således på ett kontorsrum, men var inte på kontoret samtidigt. Se exempel i bilaga 1.

Utöver de fasta arbetsplatserna, fanns tillgängliga flexplatser tillgängliga under hela testperioden, mellan 5-9 stycken, närmare beskrivning finns i bilaga 1. Medarbetarna fick

veta att de kunde använda flexplatserna om de behövde komma in till kontoret då de var schemalagda för distansarbete.

### **3.1.4 Workshop del 2 - spelregler**

Samtliga medarbetare inom pilotprojektet var inbjudna till en ytterligare digital workshop inför pilotprojektet där spelregler bestämdes, dvs. gemensamma förhållningssätt, utifrån det som framkommit i RKA:erna men även nya spelregler. Gemensamt genomfördes Sunt Arbetslivs övning om gränshanteringsstrategier<sup>2</sup>, dvs. olika strategier människor har för att dra gränsen mellan arbetstid och fritid. Förutom Sunt arbetslivs övning genomfördes smågrupps- och helgruppsdiskussioner utifrån frågor om spelregler. Se de överenskomna spelreglerna i bilaga 2. Spelreglerna skickades ut till alla medarbetare och har funnits tillgängliga via Borlänge kommuns intranät under pilotprojektet.

### **3.1.5 Utbildningar**

Samtliga utbildningar genomfördes digitalt och alla pilotprojektdeltagare var inbjudna till att delta, förutom under arbetsmiljödagen då endast chefer, skyddsombud och fackliga företrädare bjöd in.

#### **3.1.5.1 Ergonomiföreläsning**

Föreläsningen om ergonomi beställdes inom ramen för pilotprojektet men samtliga medarbetare inom Borlänge kommun fick möjlighet att delta. Borlänge kommuns hälsosatsning<sup>3</sup> finansierade föreläsningen.

Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar för medarbetare även vid distansarbete. Under risk- och konsekvensanalyserna påtalades risk för dålig ergonomi vid distansarbete och åtgärden, förutom fysisk utrustning till hemmet för de som behöver, var att medarbetarna skulle få utbildning om ergonomi. Företagshälsan genomförde en digital föreläsning om ergonomi kopplat till distansarbete, 2021-10-28. Föreläsningen innehåller tips på hur det går att skapa en bra fysisk arbetsmiljö i hemmet, om vikten av att sjukanmäla sig vid sjukdom för att få återhämtning och om vad som händer i kroppen vid dålig arbetsbelastning och exempel på åtgärder som behöver vidtas vid dålig ergonomi. 34 av 92 medarbetare deltog under föreläsningen och samtliga pilotprojektdeltagare fick ta del av presentationen i efterhand.

#### **3.1.5.2 Dataskydd kopplat till distansarbete**

I förstudien framkom att, enligt regelverk,<sup>4</sup> arbetsgivaren är skyldig att informera medarbetare om relevanta regelverk gällande dataskydd kopplat till distansarbete och upplysa medarbetare om att de har skyldighet att följa bestämmelserna. 2021-10-29 fick deltagarna i pilotprojektet utbildning av kommunens dataskyddsombud om regler och riktlinjer för dataskydd kopplat till distansarbete. 30 av 92 medarbetare deltog.

#### **3.1.5.3 IT-säkerhet kopplat till distansarbete**

IT-kontoret genomförde en utbildning 2021-10-29 om IT-säkerhet kopplat mot distansarbete (och kontorsarbete). 30 av 92 medarbetare deltog.

#### **3.1.5.4 Tips och trix från IT-kontoret**

I förstudien framkom att den tekniska supporten är avgörande för upplevelsen av distansarbete. Under risk- och konsekvensanalyserna lyftes även risken för otillräcklig kunskap inom IT. Medarbetare från IT-kontoret gav pilotprojektdeltagarna ett informationstillfälle, 2021-10-29, där de kunde svara på frågor rörande olika program och inställningar, exempelvis Teams. Utöver den muntliga informationen satt IT-kontoret ihop

---

<sup>2</sup> [Var går gränsen mellan arbete och fritid? - Digi-ronden \(suntarbetsliv.se\)](https://www.suntarbetsliv.se)

<sup>3</sup> Hälsosatsning 2021, Borlänge kommun

<sup>4</sup> EU ramavtal om distansarbete, 2003

ett kompendium med skriftliga tips och trix rörande IT-frågor. 30 av 92 medarbetare deltog och samtliga pilotprojektdeltagare fick de skriftliga kompendiet med tips och trix.

#### **3.1.5.5 Arbetsmiljödag – förändrade arbetsplatser och ledarskap**

Cheferna inom samhällsbyggnadssektorn erbjöds att delta under en sektorgemensam arbetsmiljödag, 2022-10-22, där fackliga och medarbetare från HR-kontoret höll föredrag. Teamat för arbetsmiljödagen var förändrade arbetsplatser och ledarskap kopplat till distansarbete.

#### **3.1.6 Skriftliga överenskommelser för distansarbete under testperioden**

De medarbetare som skulle arbeta 50 procent på distans under sexmånadersperioden gjorde en skriftlig överenskommelse utifrån den framtagna mallen som innehöll uppgifter om vilken utrustning som lånas till den privata bostaden, hur länge överenskommelsen gäller, samt om tillvägagångssätt för att avsluta överenskommelsen och återgå till permanent kontorsarbete. En skriftlig mall för överenskommelse togs fram med hjälp av HR-kontoret. Överenskommelsen finns som bilaga till slutrapporten, se bilaga 3.

Cheferna uppmanades att ha enskilda samtal med medarbetare för att göra en eventuell överenskommelse alternativt att prata om upplevelsen av att kollegor arbetare delvis på distans.

#### **3.1.7 Chefsträff på samhällsbyggnadssektorn**

I april 2021 bjöds cheferna på samhällsbyggnadssektorn in till en digital träff. Innan träffen fick de förstudien och diskussionsfrågor och förstudien utskickade. Projektledare för pilotprojektet höll i chefsträffen, tolv av 13 chefer deltog. De fick information om vad som framkommit i förstudien och diskuterade bland annat utmaningar i ledarskapet kopplat till distansarbete, behov i rollen som ledare under testperioden, gemensamma riktlinjer och chefernas eget distansarbete under testperioden. I förstudien framgick att det är viktigt att medarbetare som arbetar på distans har chefs stöd, tillit och att det finns ett bra samarbete mellan medarbetare och chef för att distansarbete ska fungera.

#### **3.1.8 Specialdesignat kollektivtrafikkort för distansarbetare**

Inför testperioden kontaktade Region Dalarna, som ansvarar för kollektivtrafiken, Borlänge kommun för att undersöka intresse för ett kollektivtrafikkort som var anpassat för distansarbetare som en möjlighet för Region Dalarna att testa något nytt samtidigt som pilotprojektet. Intresset hos pilotprojektdeltagarna var relativt stort (21 medarbetare). Region Dalarna meddelade senare att det inte var möjligt att testa distansarbetsutformade kollektivtrafikkort för pilotprojektdeltagarna med anledning av likställighetsprincipen (att alla medborgare ska behandlas lika). De erbjöd istället pilotprojektdeltagarna att köpa ett kollektivtrafikkort för ett halvår (lika länge som testperioden), tre pilotprojektdeltagare tog erbjudandet.

## **4 Genomförande av testperioden**

### **4.1 Pilotprojektdeltagare delvis distansarbete eller permanent kontorsarbete**

Totalt var det 92 medarbetare vid testperiodens start och totalt 102 medarbetare vid pilotprojektets avslutande. Vid start var det 68 av 92 medarbetare valde att arbeta på distans under testperiodens, vilket var samma antal som estimerades i förstudien. Under pilotprojektet tillkom 10 medarbetare och vid pilotprojektets avslutande var det **76 av 102** medarbetare som arbetade 50 procent på distans.

## 4.2 Förändringar under genomförandet

### 4.2.1 Antalet använda kontorsplatser och lokalkostnader

Initialt visade rumsplaneringen att det skulle vara möjligt att utesluta två av de tre planerade lokalytorna (Palladium våning 3, 4 miljökontoret samt Bion). Mot bakgrund av att distansarbete är frivilligt och att medarbetare snabbt ska ha möjlighet att återgå till 100 procentigt kontorsarbete beslutade styrgruppen att endast exkludera användning av Bion under sexmånadersperioden, för att det skulle finnas utrymme för förändringar under pilotprojektets gång.

### 4.2.2 Nytt upplägg för en av verksamheterna

Verksamhet	Deltagare	Schemalagt distansarbete antal	Permanent kontorsarbete antal
Plan- och markkontoret	26	10 medarbetare, 3 chefer	12 medarbetare, 1 chef
Bygg- och kartkontoret	22	17 medarbetare, 1 chef	4 medarbetare
Miljökontoret	23	13 medarbetare, 1 chef	9 medarbetare
Kultur- och fritidskontoret	16	10 medarbetare, 6 chefer	0
Näringslivskontoret	9	8 medarbetare, 1 chef	0
Övriga	6	5 medarbetare, 1 chef	0
Totalt:	102 (vid pilotprojektets start var det 92 medarbetare = 10 har tillkommit)	76	26

Efter en vecka av distansschema gjorde medarbetare på miljökontoret cheferna och projektledare uppmärksamma på att schemaläggning av distansarbete inte fungerade utifrån miljökontorets verksamhet. Miljökontorets arbetsgrupp tog fram ett nytt uppläggsförslag till styrgruppen som innebar att två medarbetare från miljökontoret delade på en arbetsplats och själva kom överens om när kontorsplatsen skulle brukas. Styrgruppen beslutade att miljökontoret fick göra ett eget upplägg gällande rumsfördelningen, men att de fortsatt skulle följa pilotprojektets ramar, såsom att erbjudas 50 procent distansarbete. Efter att ändringen gjordes var det ytterligare två medarbetare som valde att arbeta 50 procent på distans hos miljökontoret.

## 4.3 Styrgruppens arbete

Inför och under testperioden har styrgruppen haft pilotprojektet på agendan under samhällsbyggnadssektorns ledningsgruppsmöten, nästintill varje vecka (det är samma personer i ledningsgruppen som i styrgruppen). Under mötena har styrgruppen fått möjlighet att lyfta frågeställningar med projektledaren och fattat beslut efter behov. Beslut som fattats av styrgruppen var:

- Start för testperioden 1 november, samt schemaläggning av distansarbete och rumsplacering.
- Godkännande av miljökontorets ändrade upplägg av testperioden inom befintliga ramar.
- Inköpa in skärmar till de som arbetar på distans och har behov av en skärm (när de överblivna skärmarna tog slut).
- Pausa pilotprojektets distansarbetsupplägg med anledning av coronarestriktionerna, december 2021.
- Återgå till pilotprojektets distansarbetsupplägg när restriktionerna tillät, februari 2022.
- Inte förlänga testperioden med anledning av pausen orsakad av coronapandemin och restriktionerna.
- I samråd med Högskolan Gävle, beslut om att inte skicka ut enkät för "mittenmätning" i februari 2022, med anledning av pausen orsakad av coronapandemin.
- Tillsätta en arbetsgrupp med representanter från varje kontor som skulle undersöka eventuellt behov av mer flexibilitet och ge förslag till styrgruppen om upplägg av distansarbete efter testperiodens slut 2022-04-30.
- Ändra upplägg av distansarbete efter testperioden, 1 maj 2022, under väntan på Högskolan Gävles utvärdering.

#### 4.4 Avstämningar mellan chef och medarbetare

I förstudien konstaterades att det är viktigt att medarbetare och chefer har regelbundna avstämningar med varandra. De olika verksamheterna tog fram olika metoder för hur avstämningarna skedde och i vilken omfattning.

#### 4.5 Social gemenskap

Förstudien visade att relationen mellan kollegor försämrats under coronapandemin, när de inte haft möjlighet att träffas fysiskt. Ett försök att stävja upplevelsen av försämrad teamkänsla och social gemenskap var att schemalägga arbetsgrupperna på kontoret samtidigt. Det framkom även en önskan från medarbetare i såväl enkätsvar, som under risk- och konsekvensanalyser, att det skulle genomföras trivselaktiviteter med anledning av att det är viktigt att kunna träffas fysiskt i såväl relationsskapande syfte och som för att undvika social isolering.

En slutsats från förstudien var att det kan vara värdefullt för medarbetare inom sektorn att ha gemensamma seminarier och fikastunder under testperioden, för att få möjlighet att möta sektorskollegor från andra verksamheter.

Varje verksamhet beslutade vilka trivselaktiviteter som skulle genomföras, förutom de som var sektorgemensamma. Exempelvis startade bygg- och kartkontoret att ha en gemensam fysisk frukost en gång per månad samt att ha gemensamma, hybrida<sup>5</sup>, fikastunder på veckobasis. Sektorn genomförde en sektorfrukost där alla inom sektorn bjöds in för att träffas fysiskt. I Palladiumhuset anordnades enklare sektorgemensamma fredagsfikan, där pilotprojektdeltagarna fick möjlighet att träffas fysiskt. När testperioden startade, 1 november 2021, firades delmålet med bullar till alla pilotprojektdeltagare.

#### 4.6 Informationsspridning

Projektledaren har kontinuerligt skrivit och skickat ut informationsbrev. Totalt har 14 informationsbrev skickats ut och förutom till pilotprojektdeltagarna har informationsbrev skickats till styrgrupp, beställarombud, projektbeställare, personaldelegat och fackliga representanter. Utöver det har projektledaren gett information vid behov via APT:er,

---

<sup>5</sup> En del medarbetare deltog fysiskt och en del medarbetare deltog digitalt.

kommunstyrelsen, samhällsbyggnadsnämnden, kultur- och fritidsnämnden, miljönämnden, kommunens ledningsgrupp samt andra kommunala ledningsgrupper.

Samhällsbyggnadssektorns sektorsamverkan har fått information om arbetet med pilotprojektet inför och under testperioden samt fått tagit del av informationsbrev.

På Borlänge kommuns intranät har det funnits en sida för pilotprojektet där pilotprojektdeltagare och andra intressenter har kunnat läsa planer, förstudie och informationsbrev.

## 4.7 Medialt intresse

Både inför och under pilotprojektet har det funnits ett medialt intresse för pilotprojektet. Kommunens kommunikationsavdelning har varit aktiva i arbetet med att sprida information om pilotprojektet. Beställarombud, fackliga representanter, projektledare, personaldelegat samt medarbetare har blivit intervjuade av media. Medier som har rapporterat om pilotprojektet om kontinuerligt distansarbete:

Nyhetsklipp SVT nyheter Dalarna, 2021-05-10<sup>6</sup>  
Nyhetsklipp Sveriges Radio Dalarna, 2021-05-10<sup>7</sup>  
Reportage Akademikern, 2021-09-28<sup>8</sup>  
Artikel SuntArbetsliv, 2021-10-05<sup>9</sup>  
Artikel Dagens Samhälle, 2021-10-29<sup>10</sup>  
Artikel Chef i fokus Vision, 2021-11-15<sup>11</sup>  
Nyhetsklipp Sveriges Radio Dalarna, 2022-05-11<sup>12</sup>  
Artikel Ingenjören, 2022-06-14<sup>13</sup>

Det mediala intresset resulterade i att flera kommuner, privatpersoner, regioner och myndigheter har kontaktat kommunen för information om pilotprojektet. Det har lett till värdefulla kunskapsutbyten, bland annat med Region Jämtland Härjedalen, Falu kommun, Flens kommun och Trafikverkets skyddsombud.

### 4.7.1.1 Underlag för politiska beslut i EU

I augusti 2022 kontaktades projektledare och huvudskyddsombud av Oxford Reaserch som önskade att göra intervjuer på uppdrag av Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, sociala frågor och integration. De kommer att göra en fallstudie av Borlänge kommuns pilotprojekt om kontinuerligt arbete som därmed kommer att ingå i en internationell studie. Syftet med studien är att den ska bidra till den politiska debatten om vilka åtgärder som är lämpligast att vidta inom EU för att hantera möjligheter och utmaningar som distansarbete innebär.

Projektledaren frågade utredaren från Oxford Reaserch hur de kommit i kontakt med Borlänge kommuns pilotprojekt vilket visade sig vara genom mediabevakningen och tillgänglig dokumentation på nätet.

---

<sup>6</sup> [Borlänge kommun undersöker distansarbete även efter pandemin – startar pilotprojekt | SVT Nyheter](#)

<sup>7</sup> [Hemmajobb på prov även efter pandemin för kommunanställda - P4 Dalarna | Sveriges Radio](#)

<sup>8</sup> [Det bästa av två världar - Akademikern](#)

<sup>9</sup> [Hybridkontor med flera vinster i Borlänge - Suntarbetsliv](#)

<sup>10</sup> [Pilotprojekt i Borlänge: Här ska anställda dela skrivbord - Dagens Samhälle \(dagenssamhalle.se\)](#)

<sup>11</sup> [Testar: Halva tiden hemma, halva på kontoret — Vision](#)

<sup>12</sup> [Efter testet: Anställda i Borlänge kommun fortsätter jobba hemifrån - P4 Dalarna | Sveriges Radio](#)

<sup>13</sup> [Kommuner testar former för distansarbete | Ingenjören \(ingenjoren.se\)](#)



## 5 Resultat och analys

### 5.1 Högskolan Gävles följeforskning – påverkan på arbetsmiljö och verksamhet

Högskolan Gävle har gett återkoppling på utfallet av testperioden. De har meddelat att svarsfrekvensen och underlaget är för litet för att det ska gå att dra slutsatser om statistiskt säkerställda skillnader mellan pilotprojektdeltagarna och kontrollgruppen. Det går dock att se att skillnaden på utvecklingen mellan grupperna under sexmånadersperioden är marginell. Det som undersökts är kvantitativa krav, inflytande, erkännande, förutsägbarhet, ledarskap, vertikal tillit, organisatorisk rättvisa, social gemenskap, behov av återhämtning, utmattning, depressiva symptom, välbefinnande, produktivitet och arbetsförmåga. Högskolan Gävles data från utvärderingen av pilotprojektet kommer att användas i forskningsprogrammet *Flexibilitet – möjligheter och utmaningar*, tillsammans med data från andra kommuner och företag i Sverige. Genom ett brett underlag kommer Högskolan Gävles forskning bidra till att slutsatser kan dras, som inte endast gäller Borlänge kommuns medarbetare, utan nationellt. Borlänge kommun kommer att få ta del av forskningsartiklarna löpande, när de är färdiga.

Det finns några resultat i Högskolan Gävles återkoppling av enkätsvaren som är av värde att lyfta som underlag för framtida beslut i Borlänge kommun.

#### 5.1.1.1 Social gemenskap

Upplevelsen av social gemenskap har minskat något, och lika mycket, hos pilotprojektdeltagarna som hos kontrollgruppen.

En av åtgärderna och skillnaderna mellan pilotprojektdeltagare och kontrollgrupp var att arbetsgrupperna hos pilotprojektdeltagarna var schemalagda för kontorsarbete samtidigt, för att den sociala gemenskapen skulle påverkas positivt. Utifrån Högskolan Gävles återkoppling går det att utläsa att det inte är någon skillnad i utvecklingen mellan pilotprojektdeltagare och kontrollgrupp. Det kan innebära åtgärden med schemaläggning inte påverkade den sociala gemenskapen, varken positivt eller negativt.

Vid Högskolan Gävles första mätning arbetade både pilotprojektdeltagare och kontrollgrupp mer på distans än de gjort under testperioden. Resultaten av den sociala gemenskapen har försämrats något efter testperioden, även fast medarbetarna i båda grupperna träffade sina kollegor mer. Orsaken till att den upplevda sociala gemenskapen minskat, trots att medarbetarna träffats mer går inte att fastställa, utan Borlänge kommun behöver invänta Högskolan Gävles slutsatser, i de vetenskapliga artiklarna som kommer framöver.

#### 5.1.1.2 Intresse för distansarbete, schemaläggning och fast plats

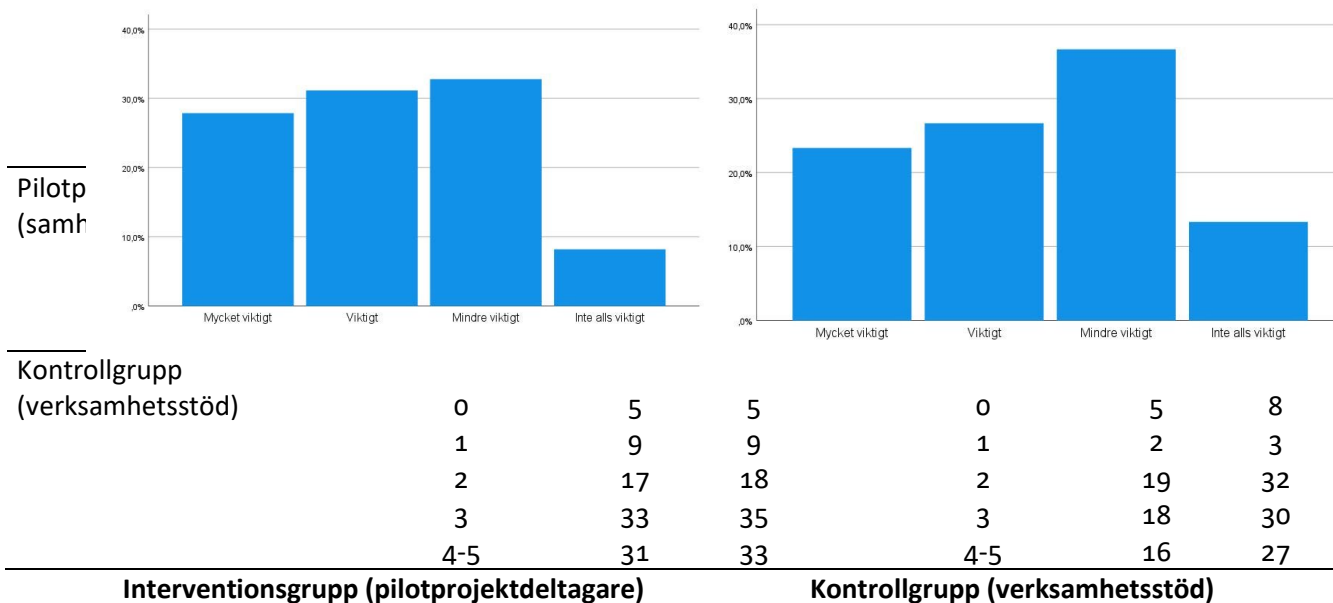
Det fanns några frågor som Borlänge kommun lyfte in i enkäten, som inte ingick i den ordnare enkäten som Högskolan Gävle gett återkoppling på som bör lyftas för framtida utveckling av arbetsmiljö och distansarbete.

Tabellen nedan visar antal (frekvens) och andel (procent) av de som besvarade frågan i respektive grupp som vill distansarbeta 0-5 dagar i veckan. Den första mätningen gjordes innan testperiodens start, när de flesta medarbetare arbetade mer än 50 procent på distans, medan det som benämns "efter 6 månader" är mätningen som gjordes sista veckan av testperioden.

#### Hur mycket vill du att arbeta på distans?

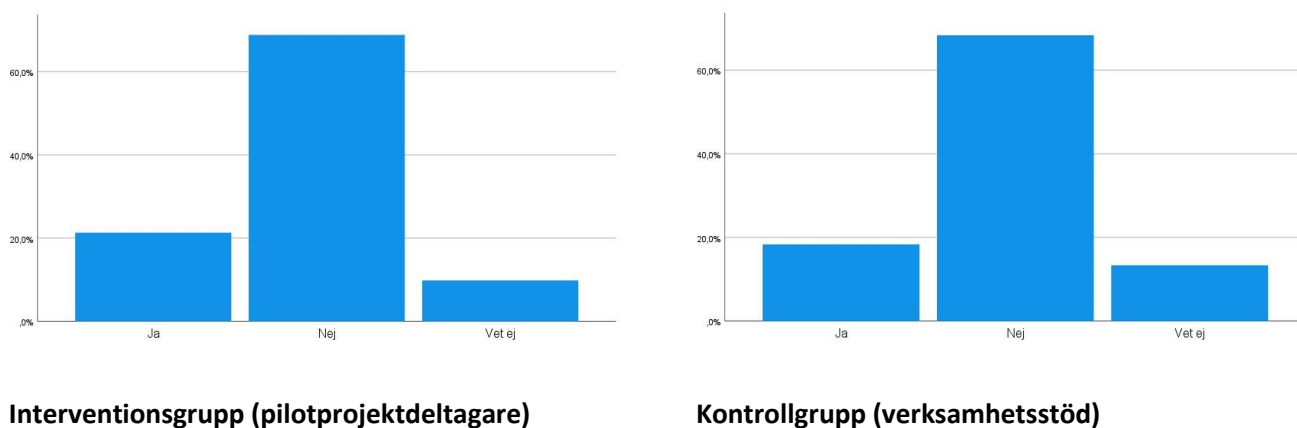
Utifrån svaren går det att utläsa att majoriteten i båda grupperna fortsatt vill arbeta på distans minst två dagar i veckan. Hos kontrollgruppen (verksamhetsstöd) är det en majoritet som vill arbeta minst tre dagar i veckan på distans. Intresset av att arbeta på delvis på distans har inte minskat hos Borlänge kommuns medarbetare efter testperioden, utan har varit stabilt över tid.

På frågan om **hur viktigt det är för dig att ha en fast arbetsplats i Borlänge kommuns lokaler** svarade pilotprojektdeltagare inom samhällsbyggnadssektorn och verksamhetsstöd följande:



Frågan ställdes i uppföljningsmätningen, d.v.s. sista veckan av testperioden. Utifrån resultaten går det att se att det är viktigt för majoriteten av pilotprojektdeltagarna att ha en fast arbetsplats, som de hade under testperioden. För medarbetare inom verksamhetsstöd är det viktigt för hälften av de svarande, medan den andra hälften anser att det är mindre viktigt eller inte alls viktigt.

**Om du får välja, skulle du vilja att distansarbete var schemalagt?**



Utifrån resultaten går det att se att en stor majoritet, i båda grupperna, inte vill att distansarbetet ska vara schemalagt om de får välja. Det är ca 20 procent i båda grupperna

som önskar schemalagt distansarbete, både hos pilotprojektdeltagarna som testade det under testperioden och hos kontrollgruppen som inte hade schemalagt distansarbete.

Resultaten från undersökningen visar att de flesta medarbetare vill fortsätta ha möjlighet att arbeta på distans och vill inte att distansarbetet ska vara schemalagt.

#### **5.1.1.1 Attraktiv arbetsgivare**

Upplevelsen av Borlänge kommun som attraktiv arbetsgivare har legat stabilt högt hos såväl pilotprojektdeltagare som kontrollgrupp, se bilaga 7.

Både pilotprojektdeltagarna och kontrollgruppen hade möjlighet att arbeta upp till (49)50 procent på distans under testperioden. Vid Högskolan Gävles första mätning arbetade bägge grupperna mer på distans än under testperioden. Det hade varit intressant att jämföra en eventuell förändring med en liknande grupp som inte fick möjlighet att arbeta på distans, eller en grupp som fått möjlighet att arbeta ännu mer på distans. Eftersom restriktionerna orsakade av coronapandemin tvingade arbetsgivare att möjliggöra distansarbete för de medarbetare som hade arbetsuppgifter som passade för distansarbete har inte en sådan jämförelse kunnat göras inom kommunen.

Båda grupperna skattar högt på frågan om att Borlänge kommun är en attraktiv arbetsgivare. Detta har inte förändrats under testperioden.

Under och efter pilotprojektets genomförandefas har flera nyanställda medarbetare under intervju efterfrågat om distansarbete erbjuds. Det är minst tre nyanställda medarbetare inom samhällsbyggnadssektorn som uttryckt att den avgörande faktorn för att börja arbeta inom Borlänge kommun var möjligheten till distansarbete.<sup>14</sup>

#### **5.1.1.2 Chefen på kontoret**

Utifrån Högskolan Gävles resultat av enkätundersökningen verkar det vara viktigare för fler pilotprojektdeltagare att chefen är på kontoret än för kontrollgruppen, dock anser de flesta svaranden att det inte är så viktigt. I kontrollgruppen svarar 92 procent att det inte är viktigt, eller mindre viktigt att chefen var på kontoret. Hos pilotprojektdeltagarna var motsvarande siffra 65, medan 35 procent tycker att det var viktigt eller mycket viktigt att chefen var på kontoret när medarbetaren själv var där. Det kan bero på att distansarbetet som orsakats av coronapandemin gjort oss vana med det digitala distansarbetet, men det går inte att dra den slutsatsen eftersom det inte finns underlag att jämföra med före distansarbete påbörjades i kommunen. Det kan även bero på skillnader i arbetsuppgifter, arbetssätt eller ledarskap mellan grupperna.

#### **5.1.2 Insikt**

Insikt är en servicemätning av kommunernas myndighetsutövning. I Borlänge kommun mäts servicen för alla som varit i kontakt med kommunen gällande bygglov, miljö- och hälsoskydd samt livsmedelskontroll. Resultat finns från 2021, men det var endast fem veckor under det året som ingick i resultatet, eftersom testperioden startade 1 november och pausades med anledning av coronasituationen den 7 december. Resultat för Insikt 2022 kommer att följas upp av styrgruppen för pilotprojektet och berörda nämnder, när resultat för 2022 finns.

#### **5.1.3 Sjukfrånvaro**

Sjukfrånvaron för projektdeltagarna var runt 4 procent under testperioden 2021-11-01 – 2022-04-30, vilket inte bedöms vara högt med anledning av coronapandemi. Innan

---

<sup>14</sup> De nyanställda medarbetarna har givit informationen muntligt. Det kan vara betydligt fler än tre som ansett att den avgörande faktorn var möjlighet till distansarbete.

coronapandemin, för helåret 2019, låg samhällsbyggnadssektorns totala sjukfrånvaro på 3,58 %.

## 5.2 Påverkan på lokalbehov och ekonomi

### 5.2.1 Lokalbehov

Av de 102 pilotprojektdeltagarna arbetar 93 i Palladiumhuset och 9 arbetar på CoSpace.

#### 5.2.1.1 Palladiumhuset inkl. Bion

I Palladiumhuset finns 85 kontorsplatser och det var 67 av 93 medarbetarna som valde att arbeta 50 procent schemalagt på distans under testperioden. Under pilotprojektet saknades det 8 kontorsplatser om samtliga medarbetare hade valt att inte arbeta på distans.  $(93-85=8)$

Lokalbehovet under testperioden minskade med 34 kontorsplatser i Palladiumhuset med anledning av möjligheten till distansarbete.  $(67/2=33,5)$

Under testperioden användes inte lokalen Bion som har 13 kontorsplatser. De övriga kontorsplatserna 13 kontorsplatserna användes som flexplatser, där de som var schemalagda för distansarbete hade möjlighet att arbeta på kontoret. Se uträkning nedan.

*Lokalbehov 93 medarbetare = 93 kontorsplatser*

*Tillgängliga = 85 kontorsplatser*

*Minskat lokalbehov maa av att 67 medarbetare arbetade på distans= 34 kontorsplatser*

*Kontorsplatser som inte användes under testperioden i Bion = 13*

*93 kontorsplatser – 85 kontorsplatser = 8 (saknades)*

*34 kontorsplatser – 8 = 26 kontorsplatser*

*26 kontorsplatser – 13 kontorsplatser i Bion som inte användes = 13 kontorsplatser (flexplatser)*

#### 5.2.1.2 Flexplatser och konferensrum Palladiumhuset

För att kunna bedöma hur frekvent flexplatserna användes ombads medarbetare att rapportera in de dagar deras arbetslokalisering avvek från distansarbetesschemat. Rapporteringen var bristfällig, då flexplatserna användes mer än vad som rapporterades in. Det kunde dock konstateras att det alltid fanns lediga flexplatser i Palladiumhuset, under samtal med arbetsgruppsrepresentanter och cheferna.

Samhällsbyggnadssektorn har tre större konferensrum att tillgå, två i Palladiumhuset och ett i Bion. Medarbetarna fick anvisning om att inte använda Bion om det inte var nödvändigt, utan använda de två i Palladiumhuset för att testa om det inte fanns behov av att använda Bion. Enligt bokningssystemet går det att se att Bion bokades trots att de två andra konferensrummen var tillgängliga. Andra sektorer inom kommunen har även använt konferensrummen och utifrån pilotprojektdeltagarnas användning av konferensrum under testperioden, anses konferenssalen i Bion inte behövas för att täcka pilotprojektdeltagarnas behov.

#### 5.2.1.3 CoSpace

Näringslivskontorets nio medarbetare använde 70 kvm-utrymmet i CoSpace. En medarbetare tillkom under pilotprojektet men ingen kontorsplats tillkom. Om distansarbete inte tillämpats hade en ytterligare kontorsplats behövs på CoSpace.

### 5.2.2 Minskade lokalhyror

Medianhyran för en kontorsplats på Palladium är 46 000 kr/år. För de 67 medarbetare som valde att arbeta 50 procent på distans under pilotprojektet innebär därmed en möjlig lokalkostnadsminskning med 1 541 000 per år genom schemaläggning av distansarbetet.  $(67*46\ 000/2 = 3\ 082\ 000/2 = 1\ 541\ 000)$ . Under testperioden stod lokalerna tomma och

hyreskontrakt sades inte upp, vilket innebär att det under pilotprojektet inte blev en reell minskning av lokalhyror. De totala lokalhyrorna för Palladiumhuset inkl. Bion är 6 123 890. Det innebär att det går att minska lokalhyrorna på Palladium med 25 procent genom att möjliggöra för medarbetare att arbeta på distans. ( $1\,541\,000/6\,123\,890 = 0,25$ ) Uträkningen är lågt räknad, eftersom behovet av övriga ytor såsom fikarum, toaletter, konferensrum även minskar när medarbetare arbetar delvis på distans.

I CoSpace tillkom en medarbetare och med anledning av pilotprojektet utökade inte näringslivskontoret sina lokalkostnader som hade inneburit ytterligare 46 000 kr/år.

Den årliga uppräknings för externa lokalhyror är uträknat utifrån ökning på 1,3 procent, vilket har varit den normala årliga ökningen historiskt, men under hösten 2022 har uppräknings ändrats till 10,85 procent. Minskningen av lokalkostnader blir således en högre summa kommande år, men utifrån samma procentsats (25 procent).

Det mycket troligt att det går att minska lokalkostnaderna ytterligare, mot bakgrund av schemaläggningen av distansarbete har inneburit att kontorsplatser stått tomma med anledning av att medarbetare vistas i möteslokaler, arbetat från annan plats, haft arbetsuppgifter utanför kontoret ex. inspektioner, varit hemma på grund av sjukdom, vård av barn osv. Gävle kommuns samhällsbyggnadssektor har gett kommunen information om att de undersökt den faktiska lokalanvändningen av deras cellkontor, vilket visade sig endast utgöra 40 procent av arbetstiden.<sup>15</sup> En rapport från SKR uppger att flera frekvensstudier visar att på flera arbetsplatser tillbringas endast 35 procent av arbetsplatsen vid det egna skrivbordet<sup>16</sup>.

### **5.2.3 Potentiellt minskade lokalkostnader för andra verksamheter inom Borlänge kommun**

Kommunfastigheter har totalt 80 hyresavtal för kontorsfastigheter, men alla dessa lokaler används inte av verksamheter som har möjlighet att tillämpa distansarbete. Den totala årshyran för kommunens kontorslokaler är 49 284 484, samhällsbyggnadssektorns kontorskostnader för Palladium, Bion och CoSpace inkluderat. Distansarbetsupplägget enligt pilotprojektet visade att det är möjligt att minska lokalkostnaderna utan att bygga om lokaler, genom lokaloptimering och distansarbete. Om lika stor andel av medarbetarna som arbetar i kommunens lokaler som pilotprojektdeltagarna vill och kan arbeta 50 procent på distans innebär det en möjlig lokalkostnadsminskning med 12 321 121 kr per år för kommunen. ( $0,25 * 49\,284\,484 = 12\,321\,121$ )

## **5.3 Påverkan på miljö**

### **5.3.1 Pendling till arbetet**

Förstudien visade att koldioxidutsläpp på grund av minskad fossildriven bilpendling kan minska med mellan 23,4 – 33,4 ton under ett år för pilotprojektdeltagarna, vilket grundade sig i att 40 medarbetare svarade att de arbetspendlande med fossildriven bil.

#### **5.3.1.1 Valet mellan kollektivtrafik eller bil**

Pilotprojektdeltagare som arbetat delvis på distans har signalerat att deras bilanvändande ökat, med anledning av de privatekonomiskt påverkats mindre av att använda bil som färdmedel till jobbet jämfört med kollektivtrafik. Orsaken är att det kollektivtrafikkort, som de tidigare inhandlat med fritt antal resor, har en kostnad som överstiger bränslekostnaderna för bilpendling till arbetet de dagar då de schemalagts för kontorsarbete. Region Dalarna har meddelat att de arbetar med att ta fram en lösning för

<sup>15</sup> Sammanfattning av Kinnarps undersökning om arbetsmiljöer i Förvaltningshuset, Gävle kommun

<sup>16</sup> Aktivitetsbaserade arbetsplatser i offentlig sektor, Sveriges kommuner och Landsting, 2014

arbetspendling med kollektivtrafik, där kostnadsbilderna tar hänsyn till distansarbete (dvs. att kollektivtrafik inte används varje dag).

Om alla de som angav i förstudien att de arbetspendlade kollektivt istället börjat åka bil innebär det, genom schablonberäkning, utsläpp på 16,5 ton under ett år. Istället för en utsläppsminskning på 23,4 – 33,4 ton skulle det innebära att minskningen av koldioxidutsläpp skulle landa på mellan 6,9 – 16,9 ton per år. Se uträkning i bilaga 5. Deltid distansarbete visar sig alltså positivt för klimatet då det genererar färre pendlingsresor. Men om förutsättningarna för pendling under tillämpning av distansarbete deltid gynnar användande av bilpendling framför kollektivtrafik äts en större del av den besparade klimatpåverkan från distansarbetet upp.

### **5.3.2 Lokalers påverkan på miljön**

Byggnader och förvaltning av byggnader står för stora utsläpp av växthusgaser, utifrån material- och energianvändning. I Sverige står byggnader för ungefär 40 procent av all energianvändning och svenska byggnader står totalt för en dryg femtedel av Sveriges utsläpp av växthusgaser sett ur ett livscykelperspektiv.<sup>17</sup>

Pilotprojektets lokaloptimering och genom att minska användningen av lokaler (utan att bygga om), påverkar energianvändningen, utifrån uppvärmning. Miljöpåverkan från övrig elförbrukning antas inte påverkas, eftersom den el (lampor, laddare osv) som används för arbetet flyttar från kontoret till hemmet vid tillämpning av distansarbete.

Medianytan för ett kontor på Palladium, där pilotprojektdeltagarna sitter är 9,5 kvm. Behovet av ytor som fikarum, konferensrum, toaletter etc. blir mindre med anledning av att medarbetare arbetar på distans. Genom att dividera Palladiumhusets totala yta, 3 258 kvm, med antal kontorsplatser, 85 stycken, blir det 38 kvm per kontorsplats. Vissa ytor behövs oavsett att en del av medarbetarna arbetar delvis på distans, såsom kopieringutrymme och förråd. Genom att beräkna, i underkant, går det att anta att behovet av lokalyta minskar med 15 kvm ( $30 - 8 = 30/2 = 15$ ) för de medarbetare som arbetar 50 procent på distans. För de 76 medarbetare som arbetade på distans innebär det ett minskat behov av lokalyta med 1 140 kvm. ( $76 * 15 = 1 140$ )

I lokaler som värms upp med det mest använda uppvärmningssättet, fjärrvärme, används i genomsnitt 117 kWh per kvadratmeter per år för uppvärmning och varmvatten. För lokaler uppförda före 1940, såsom Palladiumhuset är siffran 131 kWh.<sup>18</sup> Borlänge energis utsläpp för fjärrvärme är i dagsläget 90,36 g CO<sub>2</sub>ekv per kWh.<sup>19</sup>

Genom att de 76 pilotprojektdeltagarna arbetar 50 procent på distans innebär det att det går att minska negativ klimatpåverkan med 13,4 ton. ( $131 * 90,36 * 1 140 = 13,4 \text{ ton}$ )

#### **5.3.2.1 Använda lokaler till annat**

Lokalytan som inte används kan användas till annat och behovet av nybyggnation antas således kunna minska. Medelvärdet för CO<sub>2</sub>-ekvivalenter/m<sup>2</sup> bruttoarea, år 2022, vi nybyggnation av kontorsbyggnader är 603 kg. För de 1 140 kvm som pilotprojektdeltagarna inte har behov av, med anledning av delvis distansarbete, kan användas av annan aktör istället för att nyproducera kontorsbyggnader. Att uppföra en 1 140 kvm stor kontorsbyggnad belastar miljön med 687 ton CO<sub>2</sub>-ekvivalenter. ( $1 140 * 603 = 687 \text{ ton}$ ) Då den besparade arean genererar än något större bruttoarea beräknas utebliven klimatpåverkan av nybyggda kontorslokaler vara ännu något högre.

<sup>17</sup> [Klimatet och bygg- och fastighetssektorn \(naturvardsverket.se\)](https://naturvardsverket.se)

<sup>18</sup> [Energimyndigheten, 2016 \[Klicka här\] \(energimyndigheten.se\)](https://energimyndigheten.se)

<sup>19</sup> [Lokala miljövärden | Borlänge Energi \(borlange-energi.se\)](https://borlange-energi.se)

### 5.3.2.2 Distansarbetets totala påverkan, utifrån lokaler och arbetspendling

De negativa klimatavtrycken kan minska 20,3 – 30,2 ton CO<sub>2</sub> per år genom att 76 medarbetare arbetar delvis på distans. Om Region Dalarna erbjuder medborgare att köpa kollektivtrafikkort som är anpassade för distansarbete kan motsvarande siffra uppgå till mellan 36,9 – 47,9 ton per år. Utöver den årliga minskningen av CO<sub>2</sub>-utsläpp kan klimatavtryck minskas med 687 ton för minskat behov av nybyggnation.

## 6 Slutsatser

### 6.1 Påverkan på arbetsmiljö, verksamhet, ekonomi och miljö

Det är tydligt att en stor del av medarbetarna inom kommunen som varit respondenter i studien vill fortsätta att ha möjligheten att arbeta delvis på distans. Däremot verkar schemaläggning av distansarbete inte vara önskvärt och majoriteten önskar en fast kontorsplats. I förlängningen innebär det att medarbetare arbetar på distans och samtidigt ha en tom kontorsplats på kontoret, vilket även om det lever upp till majoriteten av medarbetarnas önsningar, varken gynnar miljön eller kommunens ekonomi. Genom att skapa möjlighet för distansarbete och samtidigt optimera lokalanvändningen, frigörs ekonomiska resurser för kommunen samtidigt som kommunen skapar mindre negativa klimatavtryck. Det har konstaterats i slutrapporten att lokalanvändningen går att minska ytterligare, då andra rapporter visar att medarbetare generellt använder sin kontorsplats mellan 35-40 procent. Genom att inte ha fasta kontorsplatser, utan exempelvis använda endast så kallade flexplatser öppnar det möjligheten till att optimera lokalanvändningen ytterligare. Medarbetarna får då två av tre önsningar uppfyllda (distansarbete utan schemaläggning), samtidigt som det gynnar kommunens ekonomi och miljö ytterligare. Schemaläggningen som pilotprojektdeltagarna testade under sexmånadersperioden omfattade samtliga arbetsdagar, med möjlighet att använda flexplatser vid behov. Schemaläggningen av distansarbete verkar inte ha påverkat upplevelsen av social gemenskap, som det syftade till. Det är givetvis viktigt att arbetsuppgifterna är i fokus för när det är lämpligt att arbeta på distans. Distansarbete är varken en rättighet eller skyldighet, utan en möjlighet för de medarbetare som kan, vill och när chefen anser att det är lämpligt utifrån arbetsmiljö- och verksamhetsperspektiv.

Ovan nämnda slutsatser är dragna utifrån vad majoriteten av respondenternas resultat, det är dock viktigt att vara medveten om att medarbetare har olika behov och att det därför chefer och medarbetare kan behöva göra olika lösningar för att möjliggöra en god arbetsmiljö.

Högskolan Gävle kommer att skriva vetenskapliga artiklar framöver gällande distansarbetets påverkan på arbetsmiljö och verksamhet, med data som är insamlat från pilotprojektet samt andra kommuner och företag. Det som går att utläsa från återkopplingen från Högskolan i Gävle är att verksamhet och arbetsmiljö i stort sett har vidmakthållits på samma nivå före och efter testperioden. Inga statistiskt säkerställda skillnader har påvisats mellan grupperna över testperioden. Borlänge kommun kommer att få ta del av de framtida vetenskapliga artiklarna om distansarbets påverkan och får därmed anpassa verksamheterna utifrån framtida forskningsresultat.

Utifrån medarbetares önskemål och det som är känt, i dags dato, utifrån forskning och de undersökningar som gjorts inom ramen för pilotprojektet, finns det inget hinder för Borlänge kommun fortsätter att möjliggöra för att medarbetare arbetar delvis på distans utifrån arbetsmiljö-, verksamhets- ekonomiskt- och miljömässigt perspektiv. Schemaläggning av samtliga arbetsdagar för kontorsarbete och distansarbete, rekommenderas inte i dagsläget, utan flexplatser eller andra lösningar rekommenderas för att optimera lokalanvändningen vilket har god påverkan på såväl kommunens ekonomi och miljö.

## 6.2 Hur lärdomarna ska förmedlas

Lärdomarna ska förmedlas genom att slutrapporten ska publiceras på kommunens hemsida och intranät. Projektledaren kommer att ge muntlig presentation av slutrapporten till nämnder, ledningsgrupper och arbetsgrupper som önskar det.

Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, sociala frågor och integration kommer att få ta del av slutrapporten.

# 7 Efter testperioden

### **7.1.1 Arbetsgrupp som skapat förslag på upplägg efter testperioden**

Under fem tillfällen träffades projektledaren och representanter från varje kontor och tog fram förslag till styrgruppen på hur distansarbetsupplägget skulle vara efter testperioden, från 2022-05-01.

Representanter från de fem verksamheterna samt projektledare lade fram förslag till styrgruppen på hur distansarbetsupplägget skulle vara efter testperioden. Representanterna lyfte att behovet av att arbetsgrupperna är på kontoret samtidigt har minskat och att det uppskattades räcka med 1-4 gånger per månad. Schemalaggningen av distansarbete och kontorsarbete under arbetsveckans samtliga dagar upplevdes stävja flexibiliteten och känslan av att distansarbete är en förmån. De medarbetare som arbetade permanent på kontoret hade lyft att de uppskattat schemalaggningen för att det upplevs som viktigt att veta när kollegorna arbetar på distans. En del medarbetare hade framfört att det var bekvämt att ha ett tilldelat rum, men var införstådda med att det inte kan stå ett tomt rum reserverat när de inte är på kontoret.

Under samtalen med kontorsrepresentanterna framkom att avståndet mellan sektorns verksamheter hade ökat, eftersom vissa verksamheter inte var schemalagda på kontoret samtidigt vilket innebar att de inte träffat varandra fysiskt på väldigt länge. Försämrade upplevelse av samhörighet mellan verksamheterna lyftes som en risk i förstudien och befaras ha infriats. En blandning de olika verksamheternas kontorsplaceringar efterfrågades, för att skapa naturliga möten mellan verksamheterna.

### **7.1.2 Enbart flexplatser för distansarbetare**

Styrgruppen beslutade att medarbetare skulle fortsätta att erbjudas 49 procent distansarbete efter testperioden, från 1 maj 2022. Däremot slopades schemalaggningen och ett mer flexibelt system infördes. De som arbetar upp till 49 procent på distans har inte ett eget rum reserverat utan får tillgång till flexplatser som kan användas av alla. Den som arbetar permanent på kontoret har en plats reserverad för hen, om det finns behov av det, men rummet kan användas av andra om personen inte är på kontorsplatsen. Cheferna och medarbetarna har tillsammans bestämt specifika dagar då samtliga medarbetare i arbetsgruppen ska arbeta från kontoret och har hittat olika lösningar för att tydliggöra för kollegor när de arbetar på distans.

# 8 Projektets organisation

## **8.1 Nyckelpersoner inklusive extern mottagare och intern mottagare**

Nyckelpersoner som har varit involverade i pilotprojektet och som kan kontaktas för information om vägval och erfarenheter är:

Sandra Sjöberg, projektledare, kontakt: [sandra.sjoberg@borlange.se](mailto:sandra.sjoberg@borlange.se)



Charlotta Olsson, beställarombud och sektorchef för samhällsbyggnadssektorn, kontakt: [charlotta.olsson@borlange.se](mailto:charlotta.olsson@borlange.se)

Jessica Eberger, huvudskyddsombud, kontakt: [jessica.eberger@borlange.se](mailto:jessica.eberger@borlange.se)

## **8.2 Ansvarig för framtida effektmålsutvärdering**

Projektledaren har fortsatt ansvar för effektmålsutvärderingen. Högskolan Gävle kommer att fortsätta att utvärdera arbetsätten hos samhällsbyggnadssektorn.

# Bilaga 1– Schemaläggning av distansarbete

## Vecka 44

Grupper	Måndag 1 nov	Tisdag 2 nov	Onsdag 3 nov	Torsdag 4 nov	Fredag 5 nov
Miljökontoret, Kultur- och fritidskontoret, Sektorchef och ledningsstöd	Kontoret	Kontoret	Kontoret	Distans	Distans
Plan- och Markkontoret, Bygg- och kartkontoret	Distans	Distans	Distans	Kontoret	Kontoret
Byggchef*	Distans	Distans	Kontoret	Kontoret	Kontoret
Ung fritid chef*	Kontoret	Kontoret	Distans	Distans	Distans

## Vecka 45

Grupper	Måndag 8 nov	Tisdag 9 nov	Onsdag 9 nov	Torsdag 10 nov	Fredag 11 nov
Miljökontoret, Kultur- och Fritidskontoret, Sektorchef och ledningsstöd	Distans	Distans	Distans	Kontoret	Kontoret
Plan- och markkontoret Bygg- och kartkontoret	Kontoret	Kontoret	Kontoret	Distans	Distans
Bygg- och kartchef*	Kontoret	Kontoret	Distans	Distans	Distans
Ung fritid chef*	Distans	Distans	Kontoret	Kontoret	Kontoret

\*Två chefer fick arbeta i egna scheman som var omlott med sin arbetsgrupp för att det skulle möjliggöra att ledningsgrupperna skulle kunna vara schemalagda samtidigt en dag varannan vecka (se onsdagar).

### Flexplatser

Utöver de fasta arbetsplatserna, fanns flexplatser tillgängliga under hela testperioden (*mellan 5-9 stycken, beroende på vecka*). Flexplatserna utgjordes av de rum som inte var schemalagda, dvs. de medarbetare som arbetade schemalagt på distans men inte delade kontor med någon annan medarbetare. En flexplatsskylt sattes upp när den som annars hade den reserverade platsen var schemalagd för distansarbete.



Medarbetarna fick veta att de kunde använda flexplatserna om de behövde komma in till kontoret då de var schemalagda för distansarbete.



## Bilaga 2 Workshop del 2 - spelregler

Samtliga medarbetare inom pilotprojektet var inbjudna till en ytterligare digital workshop inför pilotprojektet 2021-09-27 kl. 10:00-14:00, 50 medarbetare deltog. Under workshopen hanterades spelregler, dvs. gemensamma förhållningssätt, utifrån RKA:erna men även nya. Gemensamt genomfördes Sunt Arbetslivs övning om gränshanteringsstrategier<sup>20</sup>, dvs. olika strategier människor har för att dra gränsen mellan arbetstid och fritid. Förutom Sunt arbetslivs övning genomfördes smågrupps- och helgruppsdiskussioner utifrån frågor om spelregler.

De gemensamma spelreglerna som pilotprojektdeltagarna satt var:

- ❖ Webbkamera på under digitala möten är grunden. Om det inte går att ha kameran påslagen av någon anledning förklarar personen varför den är av.
- ❖ Fysiska träffar vid arbetsplatsträffar (APT:n).
- ❖ Alla deltar aktivt under gemensamma aktiviteter med arbetsgruppen.
- ❖ Medarbetarna har en öppen och ärlig dialog i avstämningsmötena med sin chef.
- ❖ Om en medarbetare mår dåligt av distansarbete, har svårt att släppa arbetet på fritiden eller börjar få svårt att arbeta på distans ska medarbetaren prata med sin chef för att hitta en lösning alternativt gå tillbaka till kontorsarbete permanent.
- ❖ Medarbetare visar kollegial kärlek och omtanke för varandra. Prata med berörd kollega, chef eller skyddsombud om en medarbetare upplever att en kollega mår dåligt.
- ❖ Uppmuntra kollegor (och sig själv) till pauser, pausjumpa, promenadmöten och att sjukskriva sig vid sjukdom.
- ❖ Medarbetare tar hem utrustning som erbjuds, vid behov.
- ❖ Stäng av telefon och dator utanför arbetstid, efter individuellt behov.
- ❖ Möten bokas in med pauser ex. 09:05 – 09:55.
- ❖ Boka in raster i kalendern, vid behov.
- ❖ Medarbetare använder "stör ej" i Teams eller Skype när hen inte vill bli störd i arbetet.
- ❖ Om någon föredrar att bli kontaktad på ett visst sätt, ex. via mail – notera det i Skype och Teams.
- ❖ Innan möten bokas, fundera på om mötet bör vara fysiskt eller digitalt (kreativa möten, vid "känsliga" möten är det viktigt att alla har samma förutsättningar digitalt/fysiskt).
- ❖ Medarbetarna fortsätter att ha ett öppet klimat gällande IT-kunskaper och hjälper varandra.
- ❖ Använd IT-supporten vid behov.
- ❖ Lås in sekretesshandlingar i hurtsen. Lämna inte framme dokument läsbara för kollegan som en delar rum med.
- ❖ Den som leder ett möte tydliggör mötesstrukturerna för att underlätta att alla som vill kan komma till tals.
- ❖ Informera chef om eventuell allergi (nötter, djur, parfym).
- ❖ Ingen disk lämnas kvar på kontorsrummet, eller i de gemensamma fikarummen.
- ❖ Arbetsgrupperna kommer överens om städningen under de veckor de är på kontoret (precis som innan pandemin och distansarbetet).
- ❖ Vid behov, boka in tid i kalendern för att ordna rummet inför nästa persons ankomst (städning, delat rum).

---

<sup>20</sup> [Var går gränsen mellan arbete och fritid? - Digi-ronden \(suntarbetsliv.se\)](https://www.suntarbetsliv.se/Var-gar-gransen-mellan-arbete-och-fritid/)

- ❖ Släng inte sopor som luktar i kontorsrummets papperskorg, alternativt byt soppåsen innan rumskollegan kommer.
- ❖ I första hand tas besökare emot i mötesrummen.
- ❖ Om det uppstår problem trots satta spelregler, med ex. städning, prata med berörd kollega.

För att den nya rumskollegan skulle känna sig välkommen och inte att hen "hälsar på" i någon annans kontorsrum bestämdes även följande:

- ❖ De som delar rum bokade in en fysisk träff för att prata om hur de vill ha rummet för att trivas.
- ❖ Alla började rensa och städa rummen för att rummen skulle vara förberedda till 1 november, då testperioden startade.
- ❖ Namnskyltar för de nya kollegorna sattes upp utanför dörrarna.

Spelreglerna skickades ut till alla medarbetare och har funnits tillgängliga via Borlänge kommuns intranät under pilotprojektet.



BORLÄNGE

## Bilaga 3 – skriftlig överenskommelse

### Överenskommelse om distansarbete

Behöver inte fyllas i vid tillfällig överenskommelse om distansarbete vid till exempel sjukdom eller pandemi.

#### Arbetsgivare

Organisation Borlänge kommun	Organisationsnummer 212000-2239
Chef och kontaktperson	
E-post	

#### Medarbetare

Fullständigt namn	Personnummer
E-post	

### Överenskommelse

Denna överenskommelse har sin utgångspunkt i Borlänge kommuns riktlinje för distansarbete som båda parter har tagit del av och gemensamt diskuterat.

För medarbetaren gäller de anställningsvillkor som framgår av anställningsavtal mellan medarbetaren och arbetsgivaren samt övriga tillämpliga regler inom Borlänge kommun. Justeringar i anställningsavtalet görs genom överenskommelse mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

Denna överenskommelse syftar till att reglera förutsättningarna för att medarbetaren skall utföra arbete på distans ("distansarbete").

## Arbete, arbetstid och tillgänglighet

Nedan anges var arbetet huvudsakligen utförs samt omfattning av distansarbetet.

Distansarbete utförs huvudsakligen på följande adress;	Distansarbetets omfattning;	Tillgänglighet (när personen ska vara anträffbar m.m.);	Distansarbetet avser fortsätta till (datum);
	50 % av ordinarie arbetstid, schemalagt.	Arbetstid 07.30-16:15  Möjlighet till flexitid om arbetsuppgifterna tillåter från 06:00 till 19:00.	2022-XX-XX

(Tas bort för de medarbetare som det inte gäller) Vid akut arbetsanhopning ska arbetstagaren kunna infinna sig på huvudarbetsplatsen under samma dag som behovet uppstår. Reseersättning utgår inte för eventuell transport mellan distansarbetsplatsen och kontoret när distansarbetsplatsen är huvudarbetsplatsen.

### Riktlinjer och regler

Följande generella riktlinjer gäller för distansarbetet:

Medarbetaren ska följa Borlänge kommuns riktlinje för distansarbete.

Följande regler kring säkerhet och sekretess gäller för distansarbetet:

Medarbetaren ska följa policys och riktlinjer som är upprättade i Borlänge kommun.

Säkerhetsregler (sekretess, förvaring av handlingar etc.):

Medarbetaren ska följa policys och riktlinjer som är upprättade i Borlänge kommun.

Följande regler gäller beträffande utrustning som tillhandahålls av arbetsgivaren:

Medarbetaren ska följa Borlänge kommuns riktlinje för distansarbete. Utrustning får inte användas av annan än den medarbetare som ingått avtal om distansarbete med arbetsgivaren.

### Utrustning

Här redovisas den utrustning som medarbetaren avser flytta eller tidigare har flyttat från ordinarie arbetsplats eller utrustning som arbetsgivaren avser tillhandahålla för att arbetet ska kunna utföras ändamålsenligt på distansarbetsplatsen. Till exempel tangentbord, skärmar etc.

Utrustning som tagits hem;	Modell;	Eventuellt ID-nr, artikelnr eller kompletterande info;	Antal;


## Kostnader

Följande gäller beträffande parternas ansvar för kostnader för kontorsarbetsplats, utrustning (inklusive installation, underhåll etc.), tele-/datakommunikation, försäkringar m.m.:

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön vid distansarbete, eventuell utrustning som bekostas av arbetsgivaren ska återlämnas enligt riktlinje för distansarbete. Medarbetaren ska enligt riktlinje för distansarbete inneha hemförsäkringsskydd. Arbetsgivaren står inte för kostnad för installation av utrustning i hemmet. Medarbetare bekostar och ansvarar själv för internetuppkoppling och installation av utrustning i hemmet.

Arbetskadeförsäkringen (TFA, TFA-KL) gäller även vid distansarbete. Skadefall i hemmet bedöms i princip enligt samma regler som vid skada i arbetet. Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetskada är vilken anknytning (samband) som skadan har med arbetet i sig.

## Ledigheter

För samtliga ledigheter skall samma regler gälla för distansarbete som på Borlänge kommun i övrigt. Vid ledighet längre än 3 månader skall utrustning återlämnas till arbetsgivaren om inte annat överenskommes.

## Uppsägning

Denna överenskommelse om distansarbete gäller med ömsesidig uppsägningstid om en vecka eller enligt överenskommelse. Överenskommelsen kan inte tecknas tillsvidare utan kräver ett slutdatum.

Om det är uppenbart att den skriftliga överenskommelsen i väsentliga delar inte kan uppfyllas äger var och en av parterna rätt att säga upp den med en veckas varsel. Om ingen ny överenskommelse träffas återgår den anställde till huvudarbetsplatsen.

## Underskrift

Ort och datum	Ort och datum
Företagets underskrift	Anställd underskrift
Namnförtydligande	Namnförtydligande





# Bilaga 4 – Avstämning mot projektbeskrivning

## Ursprungliga och reviderade mål

Pilotprojektets syfte har varit att undersöka vilka konsekvenser som kontinuerligt distansarbete kan innebära utifrån miljömässigt-, ekonomiskt-, verksamhets-, och arbetsmiljömässigt perspektiv. Målet har varit att få kunskap, bottnat i syftet, som gör det möjligt för kommunen att ta ställning till om verksamheter, där det är möjligt, ska ges möjlighet till att arbeta kontinuerligt på distans.

## Avstämning mot projektbeskrivning

### Effektmål/nytta

#### Kortsiktiga effektmål i projektbeskrivningen

*”Pilotprojektet kommer det att visa fördelarna och nackdelarna med att arbeta kontinuerligt på distans. Pilotprojektet kommer att visa om och hur mycket personalen på Palladium och CoSpace önskar att arbeta på distans och vad personalen behöver för att utöva distansarbete. Pilotprojektet kommer även att göra det möjligt att prognostisera ekonomiska och miljömässiga konsekvenserna av att långsiktigt införa kontinuerligt distansarbete.”*

Bedömningen är att de kortsiktiga effektmålen till störta del infriats. Högskolan Gävles enkätutvärdering kommer att användas inom forskningsprogrammet *Flexibelt arbete – möjligheter och utmaningar* och kommer att ge kommunen och Sverige svar på vad arbetsmiljömässiga och verksamhetsmässiga konsekvenser, samt vad personalen behöver ytterligare, än det som framgår i slutrapporten. Pilotprojektet om kontinuerligt distansarbete har visat i vilken omfattning medarbetare inom samhällsbyggnadssektorn (och sektorn för verksamhetsstöd) önskar att arbeta på distans, samt vad det kan ge för påverkan på miljö och ekonomi genom att möjliggöra för medarbetare att arbeta 50 procent på distans.

#### Medellånga effektmål i projektbeskrivningen

*”Personal stationerade på Palladium och CoSpace får möjlighet att arbeta kontinuerligt, permanent, på distans. Andra verksamheter kan dela kontorslokaler med den personal som arbetar på Palladium och CoSpace idag, vilket innebär att andra externa hyreskontrakt kan sägas upp och kommunen får lägre lokalkostnader.”*

Rekommendationen i slutrapporten är att fortsätta möjliggöra för medarbetare inom kommunen att arbeta delvis på distans samt lokaloptimera. Kommunen kommer att följa upp om det medellånga effektmålet uppnås.

#### Långsiktiga effektmål i projektbeskrivningen

*”På längre sikt kommer andra verksamheter inom kommunen att genomföra likande uppdrag, vilket leder till ytterligare sänkta lokalkostnader och miljömässiga fördelar. Borlänge kommun kommer att kunna rekrytera personal från andra orter, vid behov, samt kommer att upplevas som en ännu mer attraktiv arbetsgivare.”*

Rekommendationen i slutrapporten är att fortsätta möjliggöra för medarbetare inom kommunen att arbeta delvis på distans samt lokaloptimera. Kommunen kommer att följa upp om det långsiktiga effektmålet uppnås.

## Projektmål

[Projektets slutresultat i förhållande till projektmålen.]

### Sammanfattande projektmål i projektbeskrivningen

*”Pilotprojektet kommer att undersöka möjligheterna för att personalen på Palladium och CoSpace ska få möjlighet att arbeta kontinuerligt, permanent, på distans samt vilka konsekvenser det skulle innebära för Borlänge kommun.*

### **Specificerade projektmål**

- 1. Förstudie (enkätundersökning, inblick i tidigare forskning, miljökonsekvenser och ekonomiska konsekvenser för pilotprojektet)*
- 2. Genomförande (Personalen på Palladium och CoPace får möjlighet att delta i pilotprojektet och arbetar schemalagt på distans under en sexmånadersperiod, enskilda skriftliga överenskommelser)*
- 3. Utvärdering (enkätundersökning, miljökonsekvenser och ekonomiska konsekvenser på längre sikt, förslag till framtida lokalplanering”*

Projektmålen bedöms vara uppfyllda.

## **Tidsram**

[Utfall av kalendertid i förhållande till tidsram.]

### **Tidsram, start och sluttidpunkt i projektbeskrivningen i projektbeskrivningen**

*Start 2020-09-01*

*Leverans förstudie samt beslut om genomförande 2021-03-31*

*Genomförandeperiod 2021-04-01 – 2022-03-01*

*Utvärdering och slutrapport 2022-06-31*

Pilotprojektet startade 2020-09-01 och förstudien levererades 2021-04-19.

Genomförandeperioden innefattar planering och förberedelse inför sexmånadersperioden av kontinuerligt distansarbete och startade i april 2021. Planen var att sexmånadersperioden med pilotprojektets distansarbetsupplägg skulle påbörjas i september 2021, men flyttades fram till 1 november 2021 med anledning av coronasituationen och nödvändiga förberedelser. De nödvändiga förberedelserna var åtgärder identifierade i risk- och konsekvensanalyserna tillsammans med medarbetarna. Mellan 2021-11-01 – 2022-04-30 genomfördes testperioden av 50 procentigt distansarbete för de medarbetare som ville, kunde och för de som chefen ansåg att det var lämpligt.

Tidsramen för utvärderingen var satt till 2022-06-31 i projektbeskrivningen, men återkopplingen från Högskolan Gävles enkätutvärdering levererades först i oktober 2022, därav blev slutrapporten färdigställd senare än beräknat.

### **Ram för personresurser och övriga resurser i projektbeskrivningen**

*Strateg samhällsbyggnadssektorn, projektledare*

*Statistiker samhällsbyggnadssektorn, projektgrupp*

*Kommunikatör, projektgrupp*

*Miljöstrateg samhällsbyggnadssektorn, referensperson*

*Ekonom, referensperson*

*Lokalstrateg kommunfastigheter, referensperson*

*HR-strateg, referensperson*

*IT-strateg, referensperson*

*Huvudskyddsombud, referensperson*

Utfallet av tillgänglighet av resurspersoner har inte helt överensstämt med resursramen eftersom projektdeltagare och referenspersoner slutat inom kommunen utan att nya tillsatts inom pilotprojektet.

## **Kostnadsram**

Pilotprojektet har inte medfört några större kostnader, då utrustning i huvudsak har återanvänts och inga lokaler har byggts om. Kostnaderna har framförallt innefattat arbetstid för pilotprojektets inblandade parter, vilket inte påverkat den kommunala budgeten.

## **Bilaga 5 – Uträkning minskade koldioxidutsläpp med anledning av arbetspendling**

## Förstudien

Inför förstudien fick medarbetarna 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 - Medarbetarnas totala miljöpåverkan pga. Bilpendling

Arbetsår = 260 dagar

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

Det innebär att koldioxidutsläppen för pendlingen till arbetet för Palladiums medarbetare är

	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
	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

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 bilsbil 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>21</sup>

### 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.

## Bil istället för kollektivtrafik?

### Valet mellan kollektivtrafik eller bil

Pilotprojektets deltagare som arbetar delvis på distans har signalerat att deras bilanvändande ökat, med anledning av det privatekonomiskt påverkats mindre av att använda bil. Orsaken är att det kollektivtrafikkort, som de tidigare inhandlat med fritt antal resor, har en kostnad som överstiger bränslekostnaderna för bilpendling till arbetet de dagar då de schemalagts

<sup>21</sup> Naturvårdsverkets hemsida, konsumtionsbaserade utsläpp och växthusgaser

för distansarbete. Region Dalarna har meddelat att de arbetar med att ta fram en lösning för arbetspendling med kollektivtrafik, där kostnadsbilden tar hänsyn till distansarbete (dvs. att kollektivtrafik inte används varje dag).

Om alla de som angav i förstudien att de arbetspendlade kollektivt istället börjat åka bil innebär det, genom schablonberäkning, att det skulle innebära utsläpp på 8,2 ton under testperioden och 16,4 under ett år. Istället för en utsläppsminskning på 23,4 – 33,4 ton skulle det innebära att minskningen av koldioxidutsläpp skulle landa på mellan 7 – 17 ton per år.

### **Uträkning**

I förstudien angav 24 medarbetare att de tar sig till arbetsplatsen med kollektivtrafik, cykel eller går. Av de 24 medarbetarna var det 15 som angav att de hade längre än 5 km till arbetsplatsen och i denna uträkning antas det att de 15 personerna inte gick eller cyklade, utan använde kollektivtrafik. Medianen för medarbetarna svarat gällande distansen mellan arbetet och hemmet är 25 km. Genom att använda Naturvårdsverkets schablonberäkningsmodell visar det att utsläppen skulle ökat med 16,5 ton.

$25 \text{ km} * 15 = 375$  (enkel resa)

$375 * 2 = 750$  (fram och tillbaka från arbetet)

$750 / 2 = 375$  (distansarbete 50 %, åker inte till arbetet varje dag)

Arbetsdagar per år 260.

$260 * 375 = 97\,500 \text{ km}$ , vilket ger utsläpp på 16,5 ton enligt Naturvårdsverkets beräkningsmodell.

## Bilaga 6 Antal kontorsplatser och lokalhyror

Lokal	Antal kontorsplatser	Kostnader utan lokaloptimering 2022	Kostnader vid lokaloptimering och distansarbete
Palladium plan 3 och 4 (miljökontoret)	18, varav 11 cellkontor	1 161 101	1 161 101
Palladium plan 2 (bygg- och kartkontoret)	24, varav 23 cellkontor	4 121 289	4 121 289
Palladium plan (plan- och markkontoret)	26, varav 25 cellkontor	<i>Inkl. konferensrum etc.</i>	<i>Inkl. konferensrum etc.</i>
Palladium, bottenvåningen	4 cellkontor <i>Två av kontorsplatserna användes från 14 februari.</i>	296 303	92 483 <i>För de två kontorsplatserna som användes fr 14 feb 2022.</i>
Palladium, Bion	13, varav 5 cellkontor <i>Användes inte under testperioden</i>	545 197	0
CoSpace	70 kvm, varav 1 cellkontor	456 660	456 660
Utökat lokalbehov	23 se uträkning nedan	414 000 se uträkning ovan	0
Totalt:	85 + CoSpace	6 994 550	5 831 533

## Bilaga 7 – Återkoppling från Högskolan Gävles enkätundersökning

Linjediagrammen i bilderna visar medelvärden och spridning kring medelvärdet (dvs. standard error).





# Återkoppling efter 6 mån Borlänge kommun

xx oktober 2022

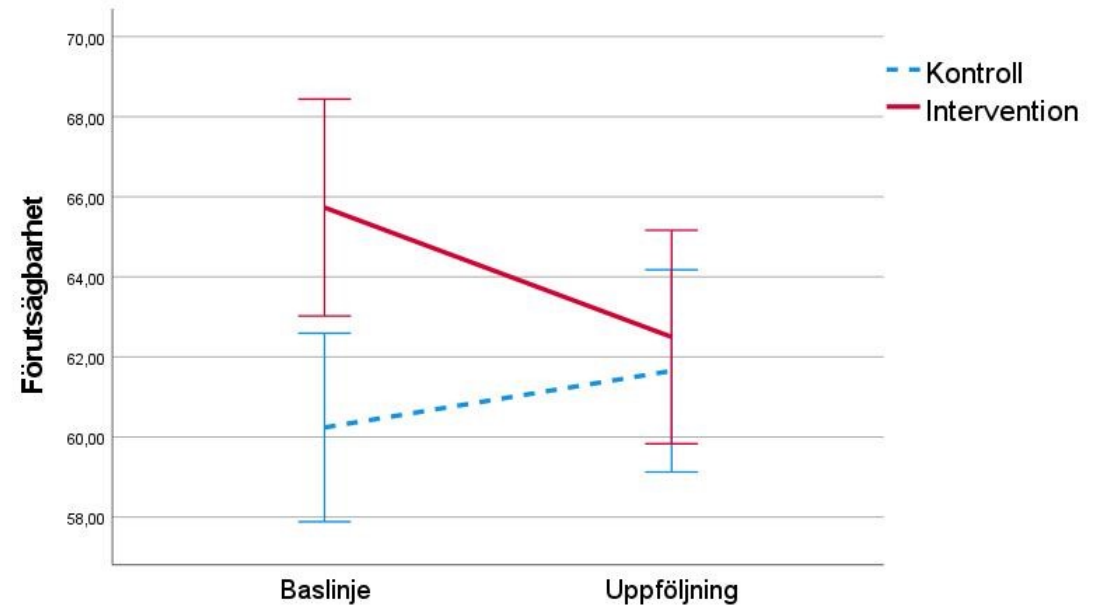
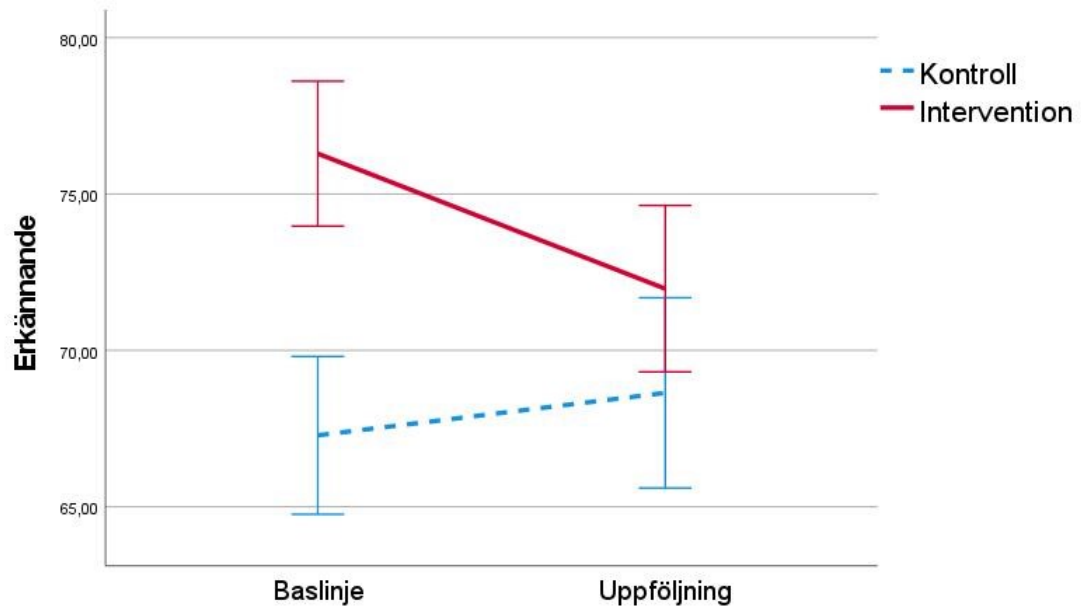
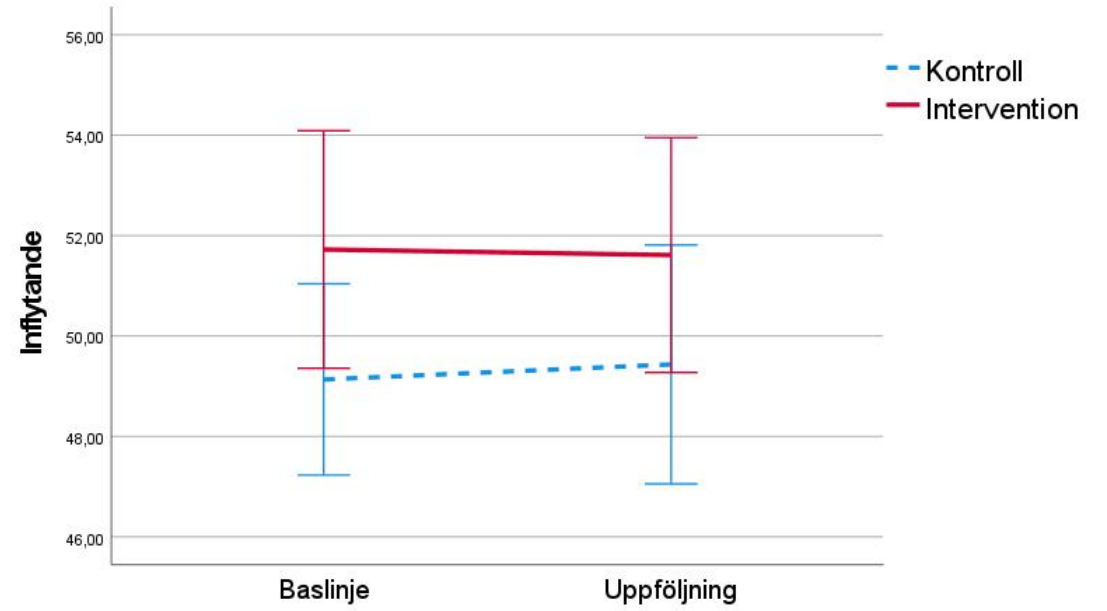
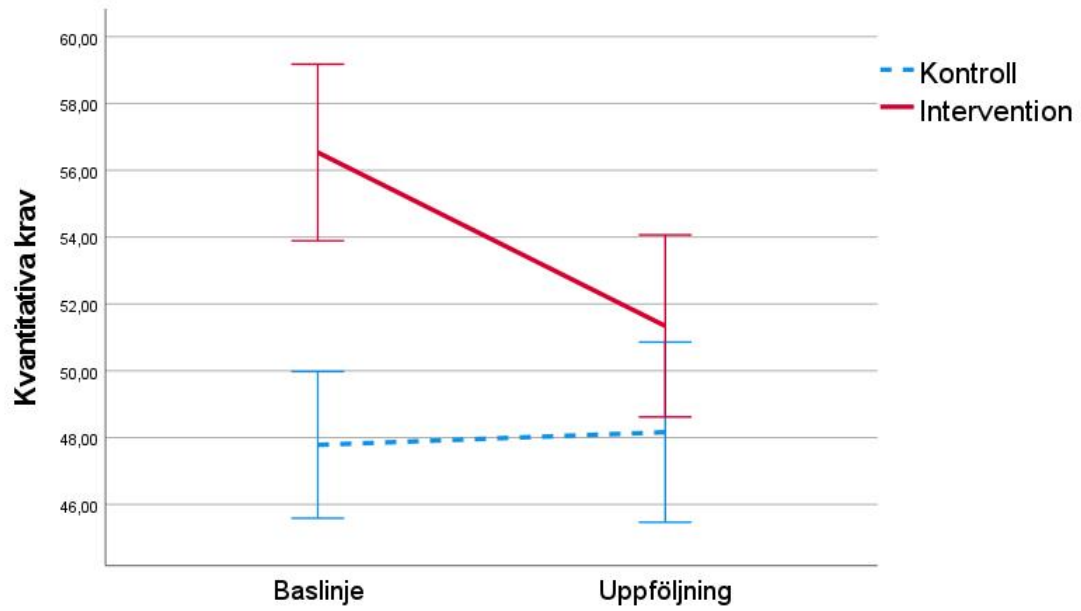
# Svarsfrekvens i grupperna

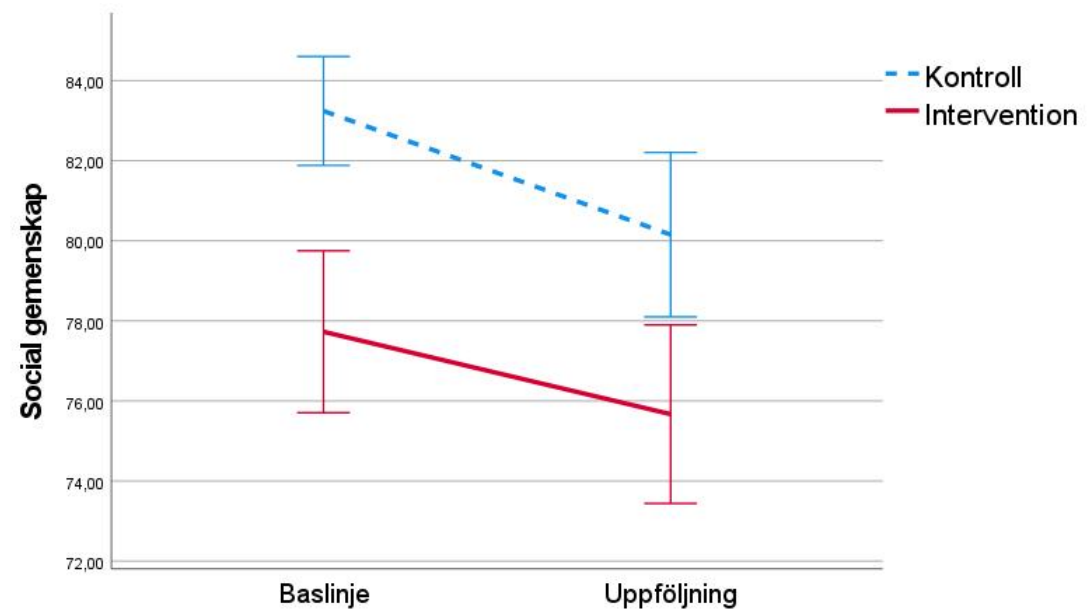
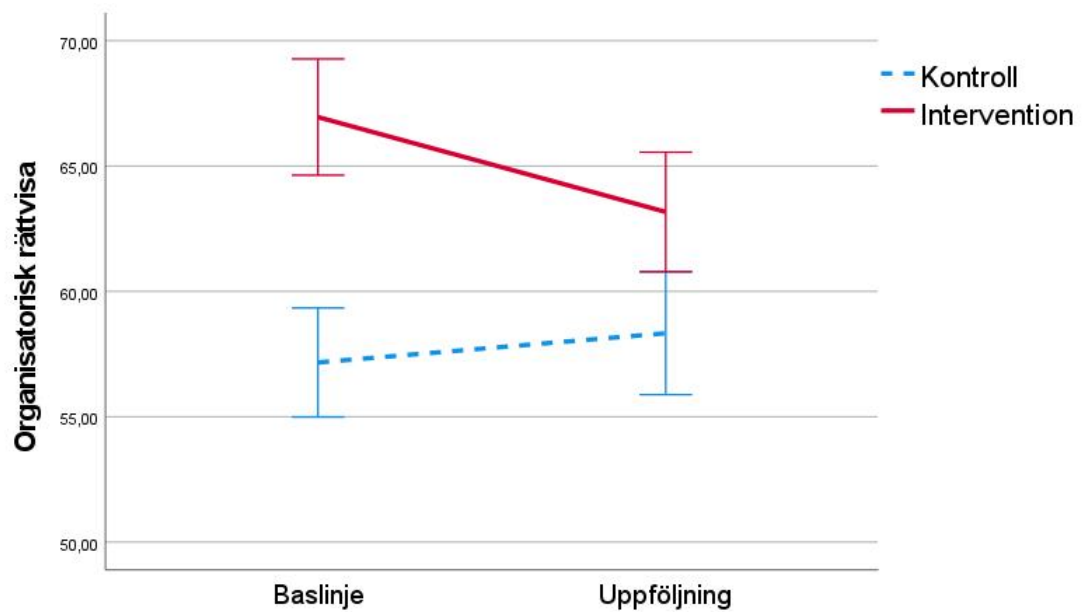
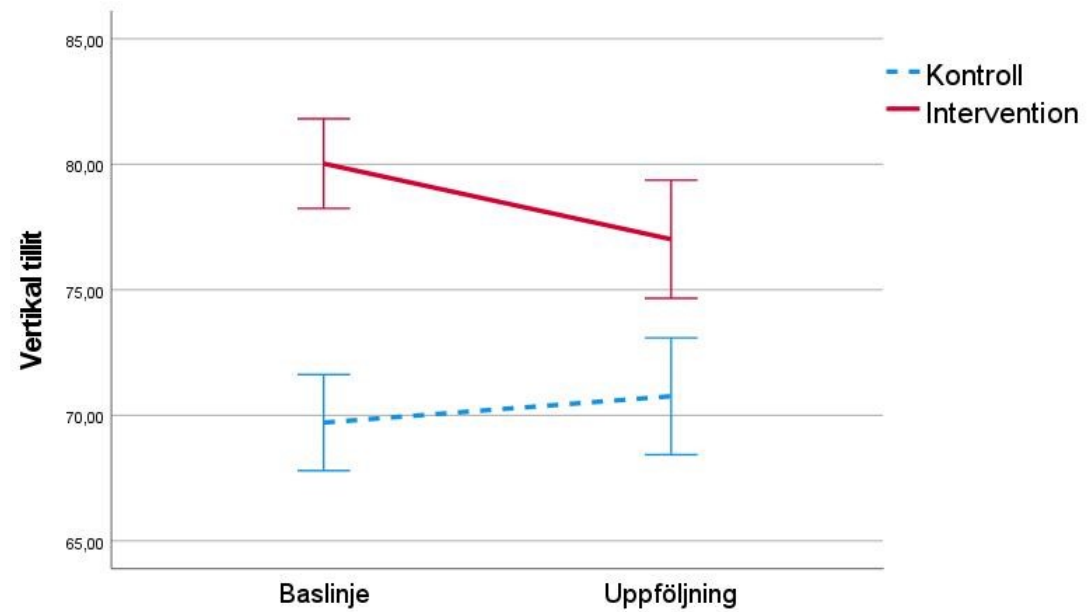
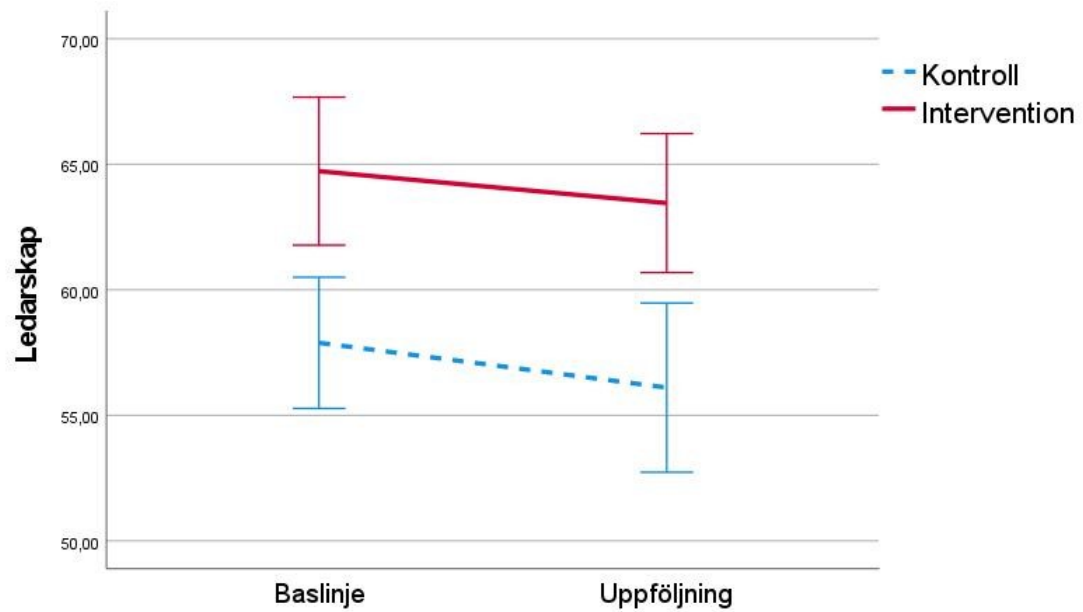


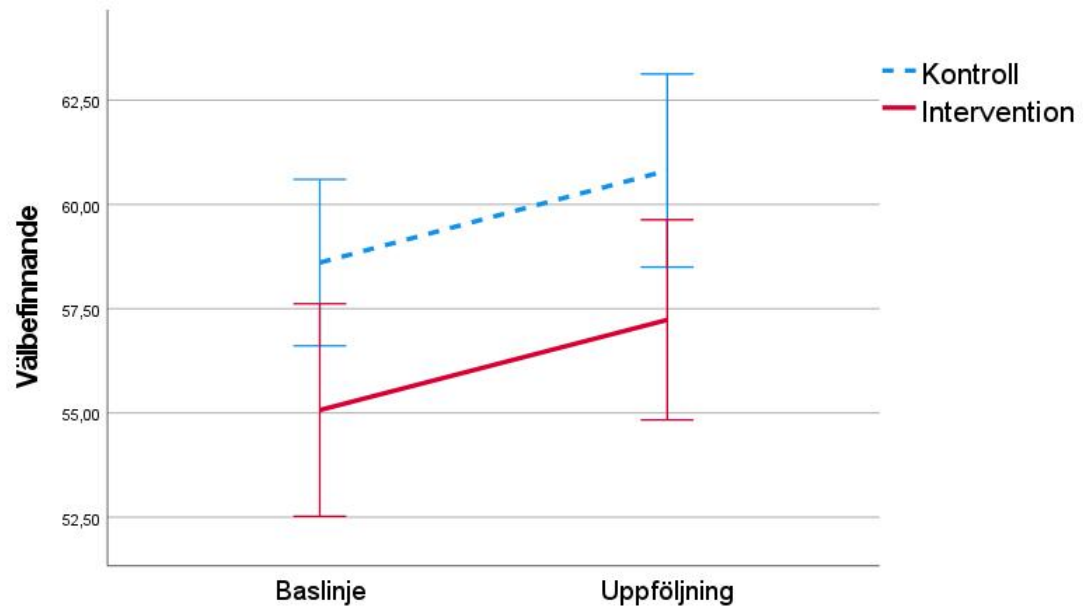
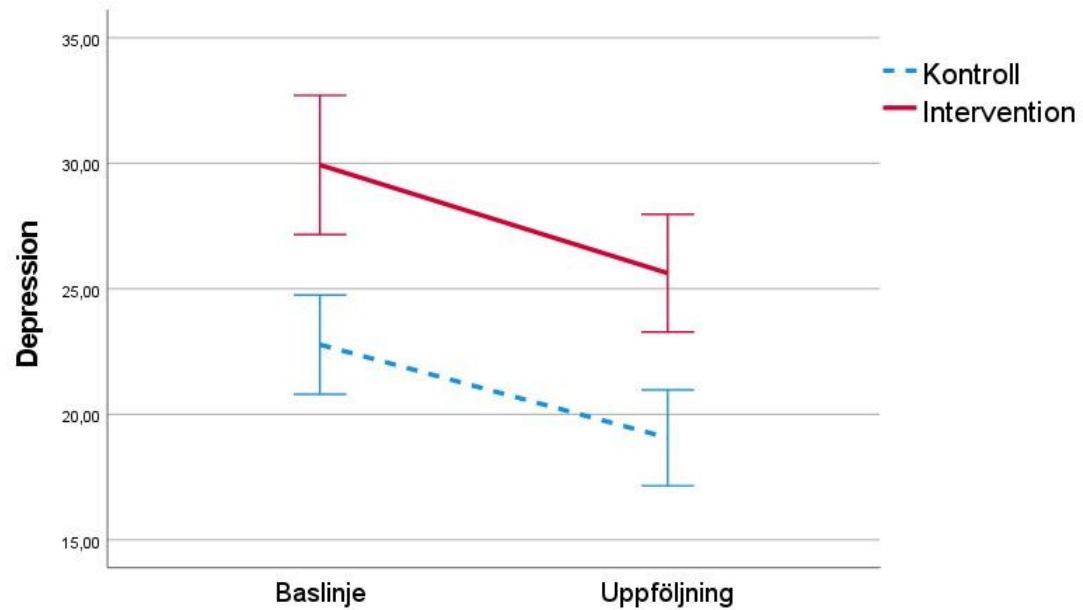
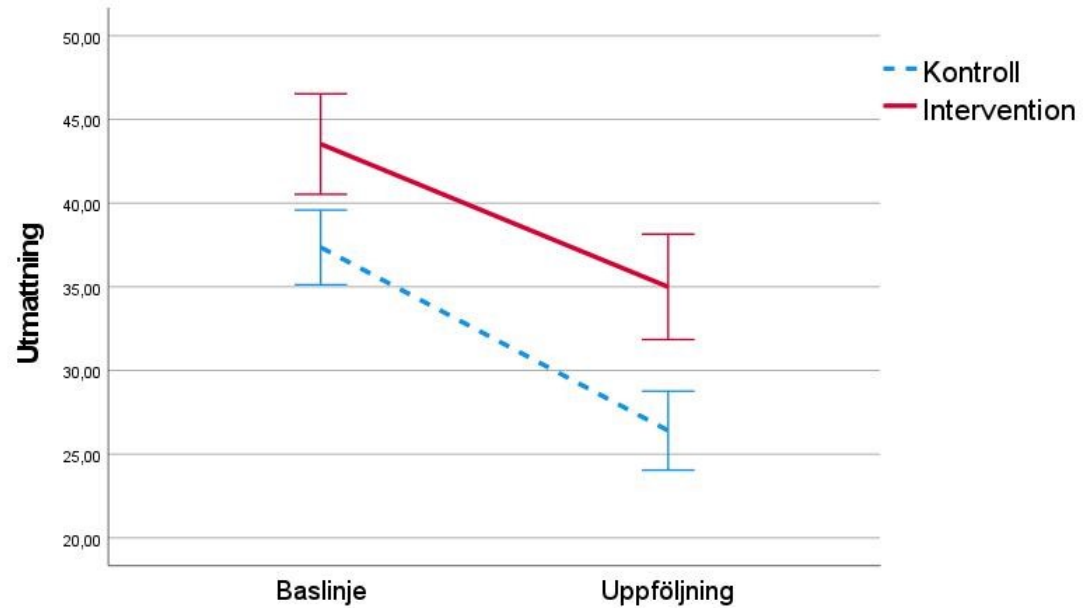
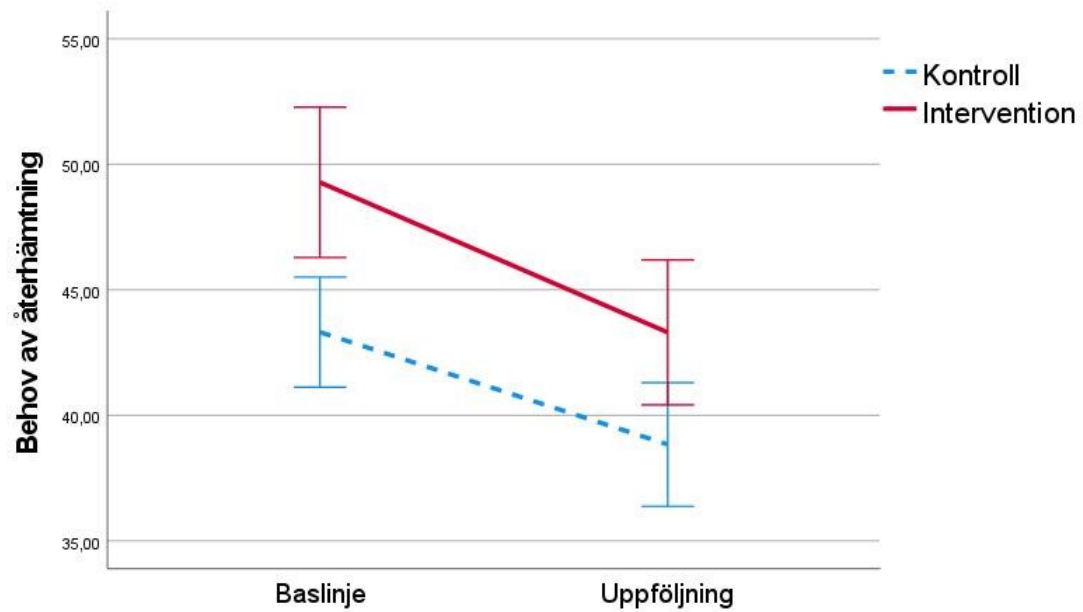
	Baslinje	6 mån
Interventionsgrupp	67%	68%
Kontrollgrupp	68%	44%

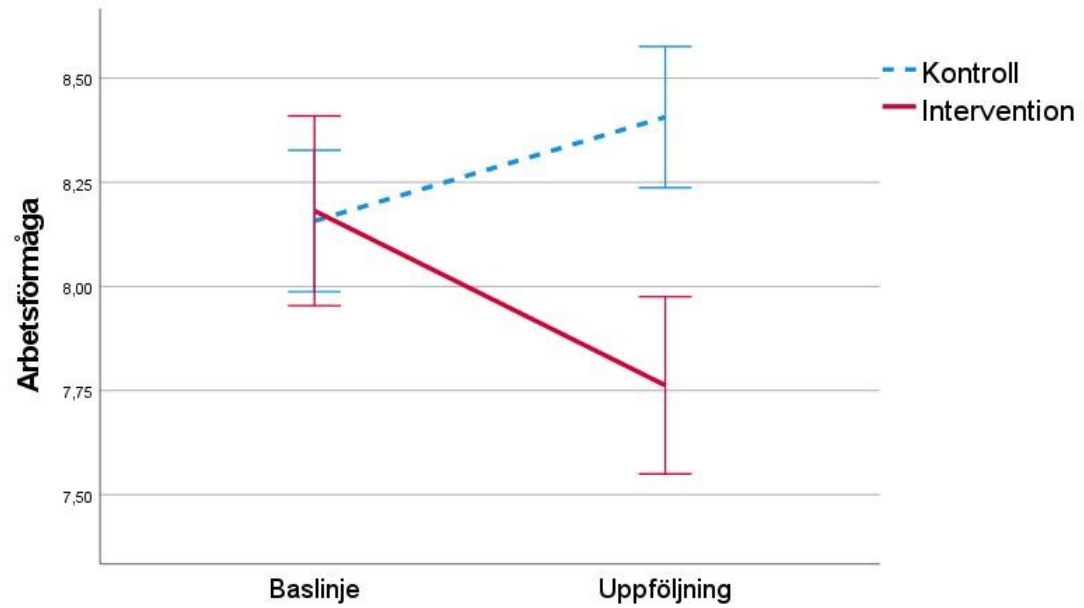
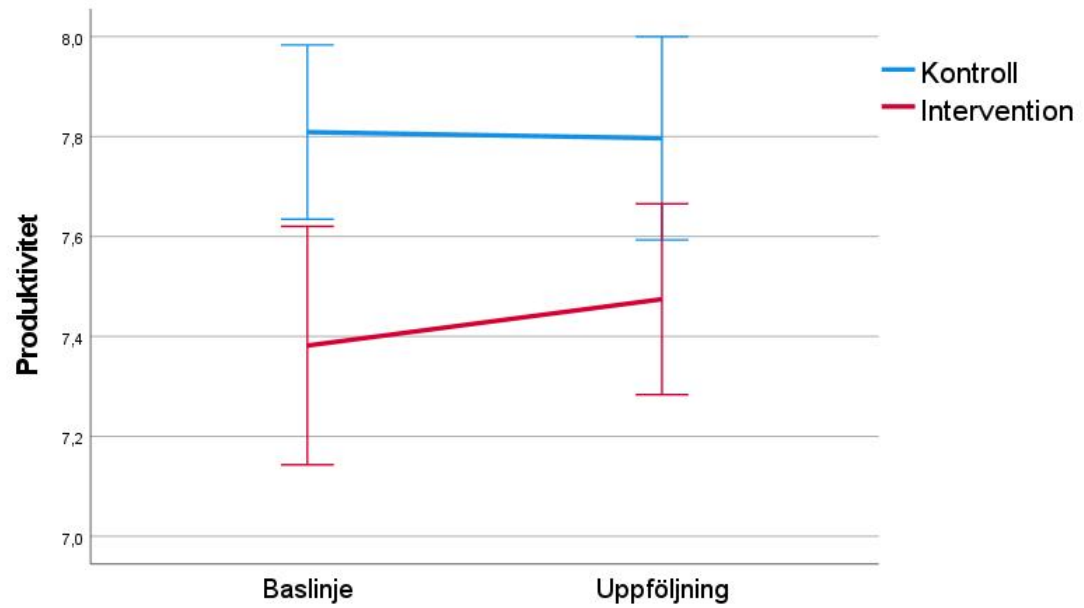


	Baslinje	6 mån
<i>Interventionsgrupp</i>		
Andel män	27%	28%
Ålder	43 (23-64)	44 (23-64)
<i>Kontrollgrupp</i>		
Andel män	28%	29%
Ålder	47 (24-64)	49 (28-64)



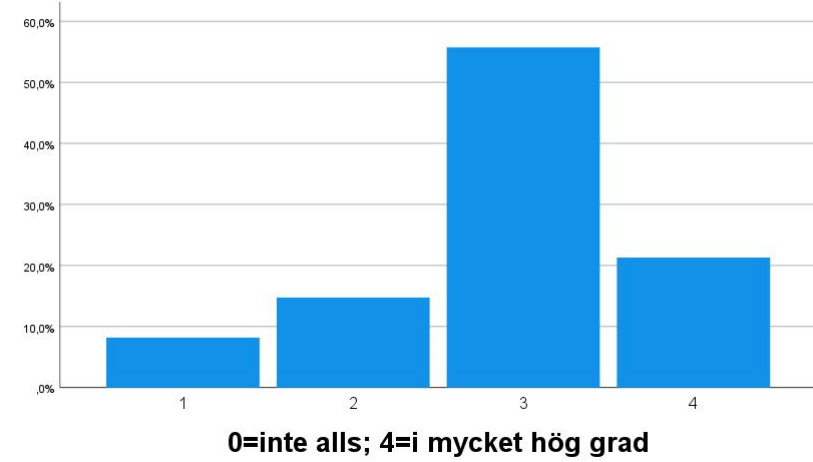
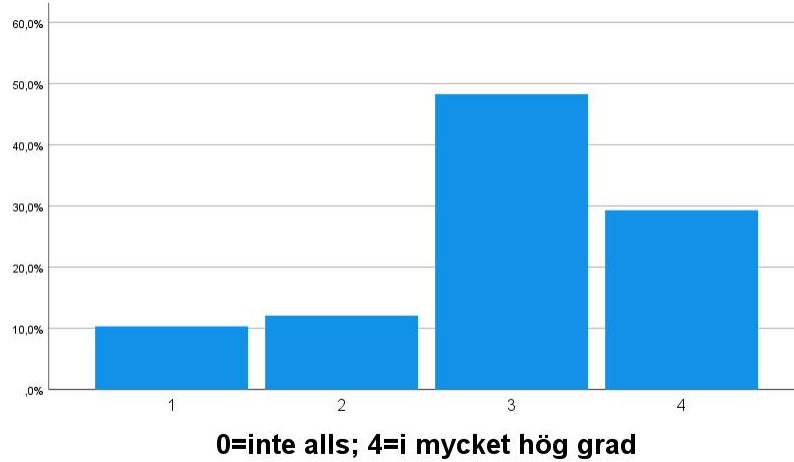




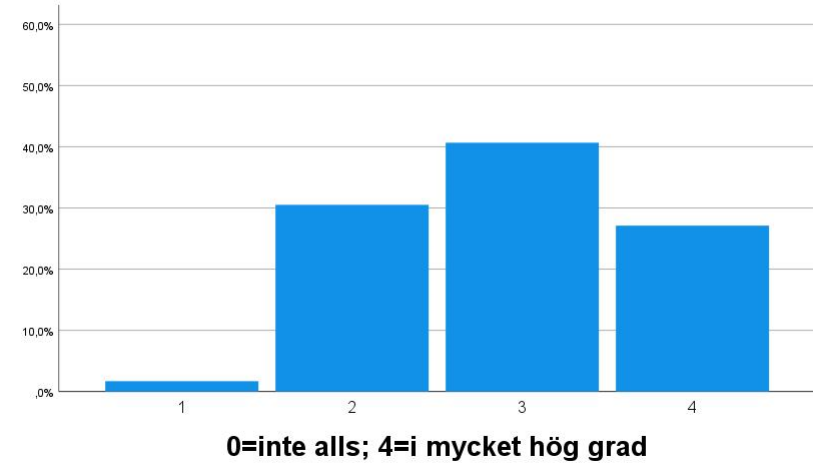
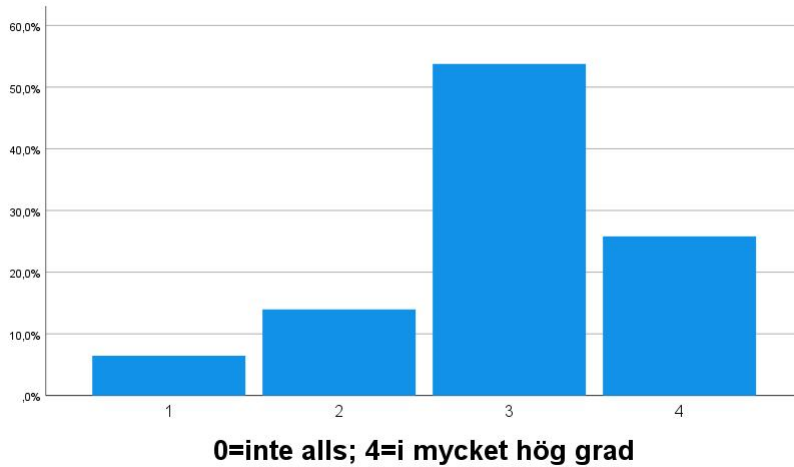


# Balans mellan arbete och fritid

Intervention



Kontroll



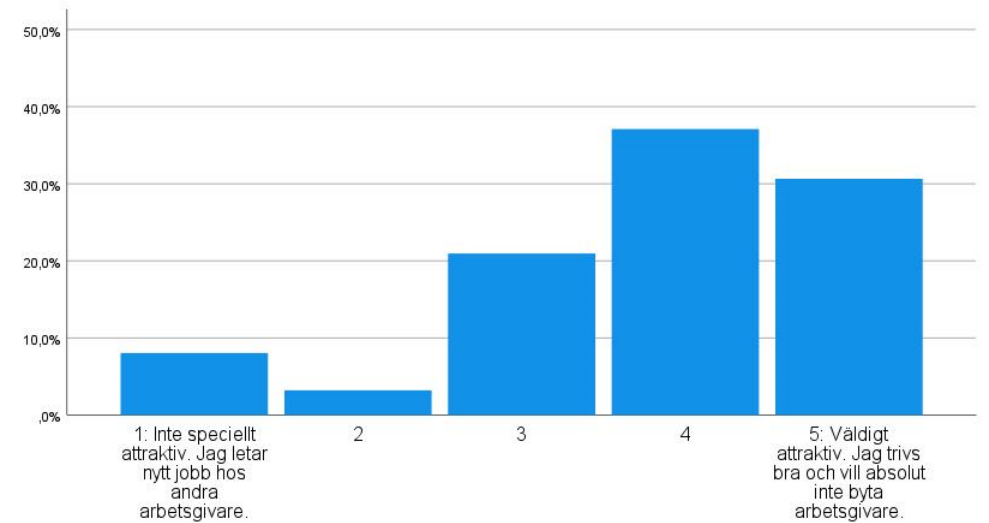
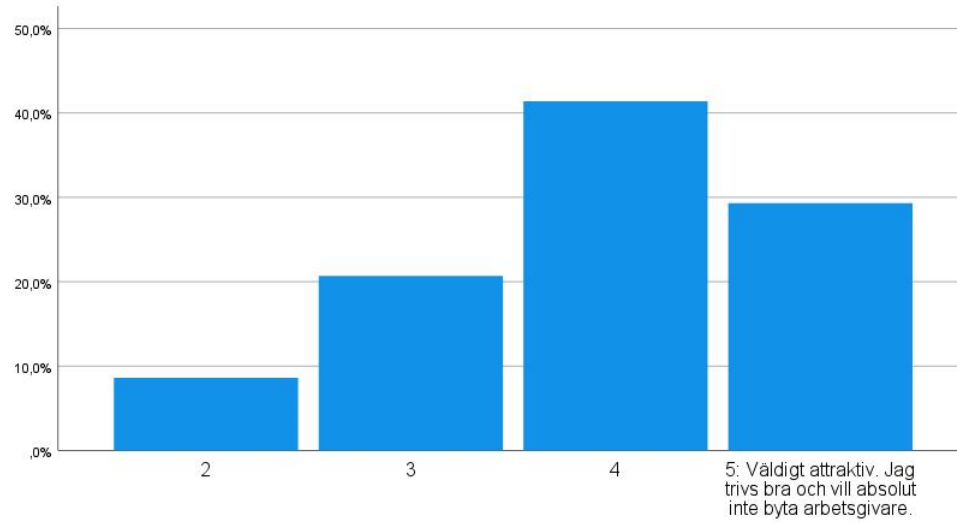
Baslinje

6 mån

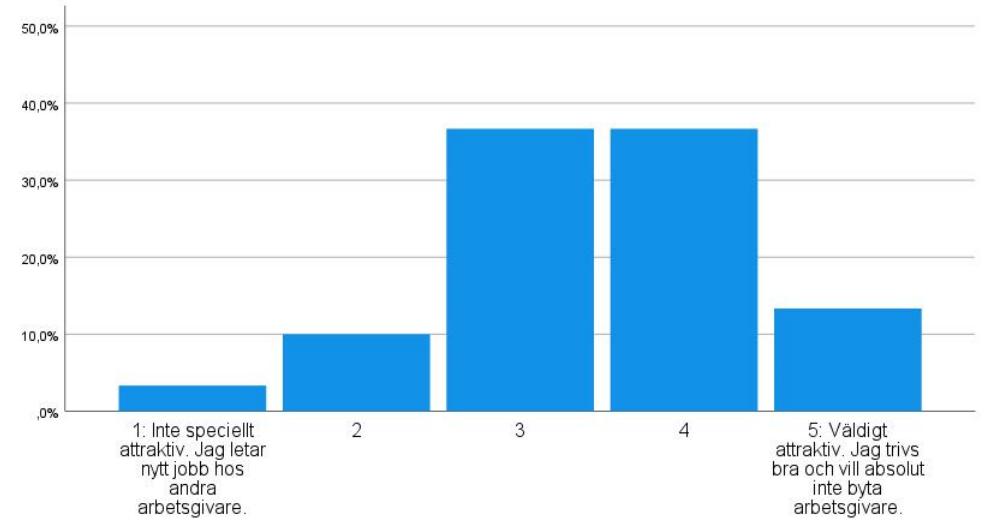
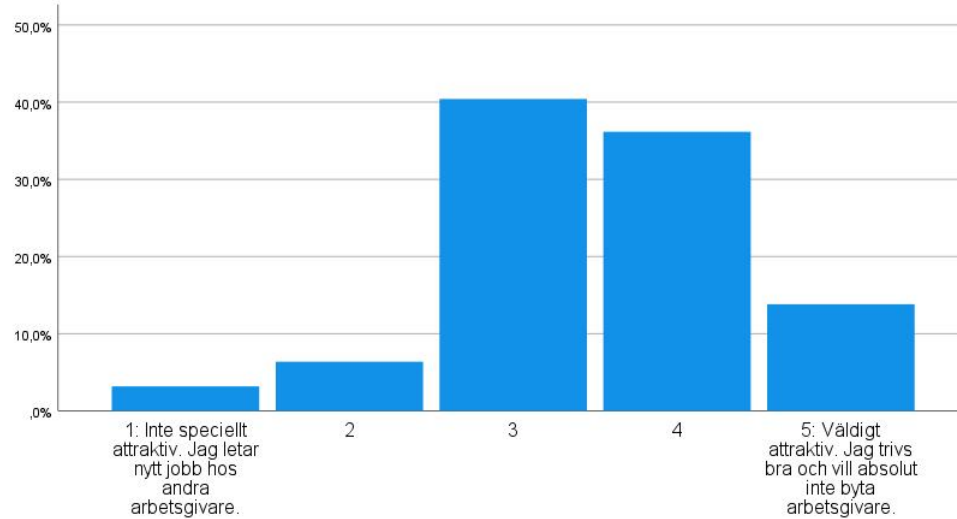


# Arbetsgivarens attraktivitet

Intervention



Kontroll

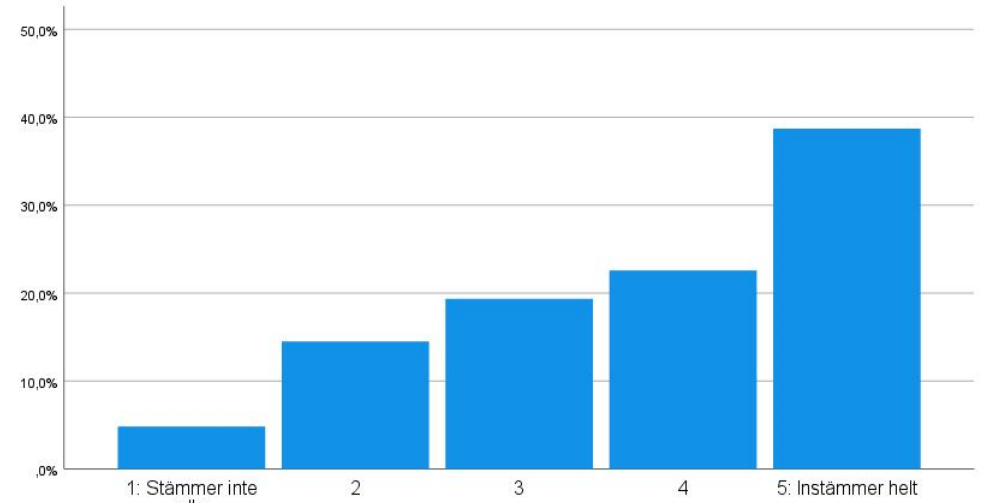
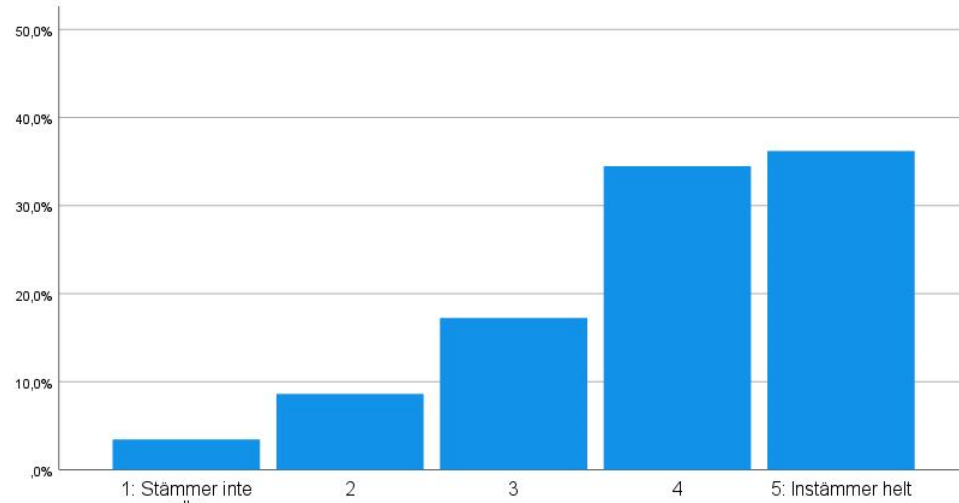


Baslinje

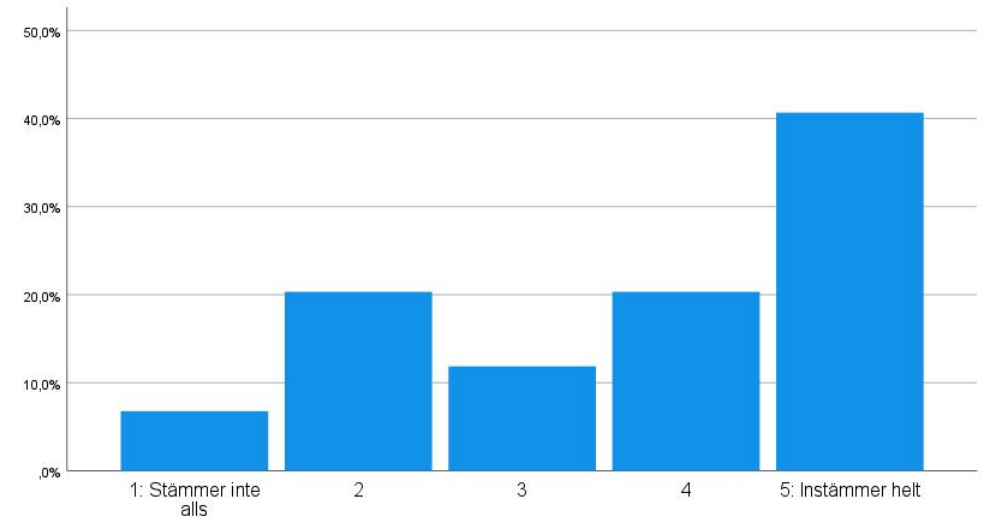
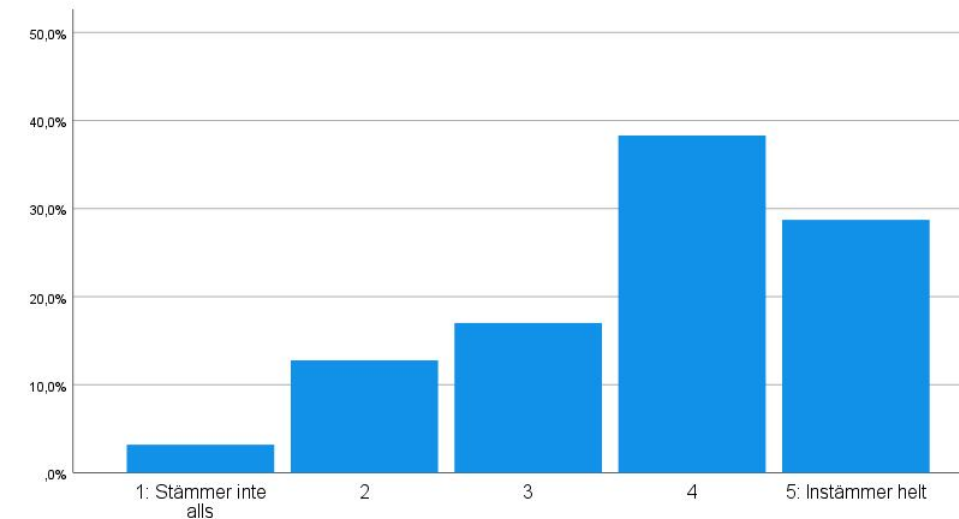
6 mån

# Regelbundna avstämningar

Intervention



Kontroll

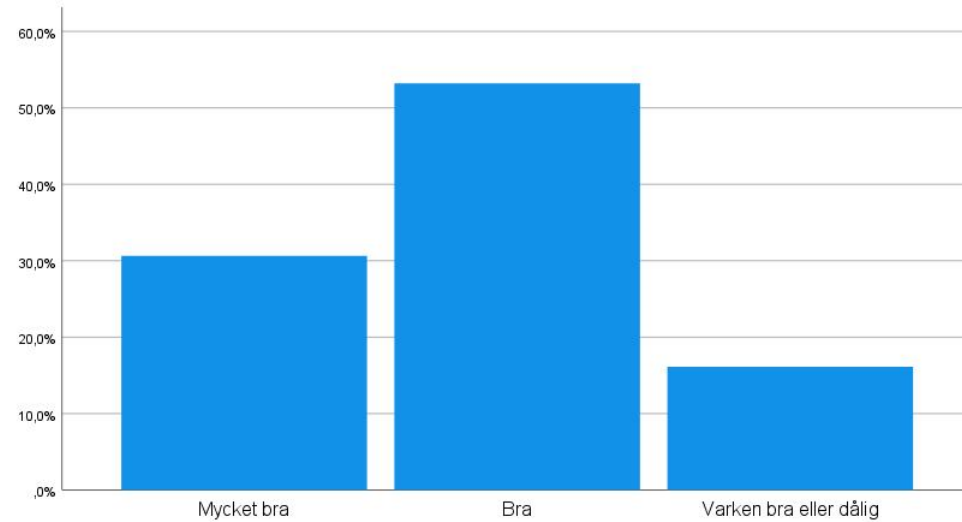
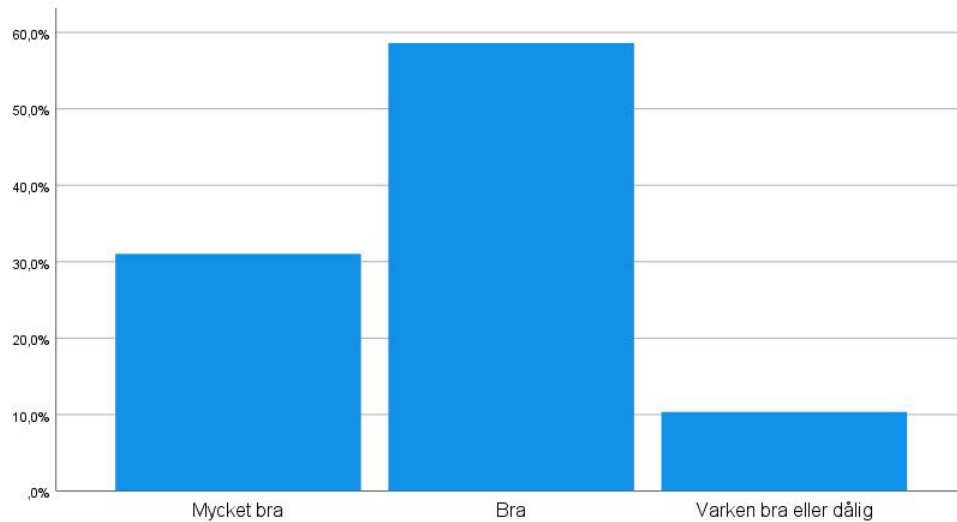


Baslinje

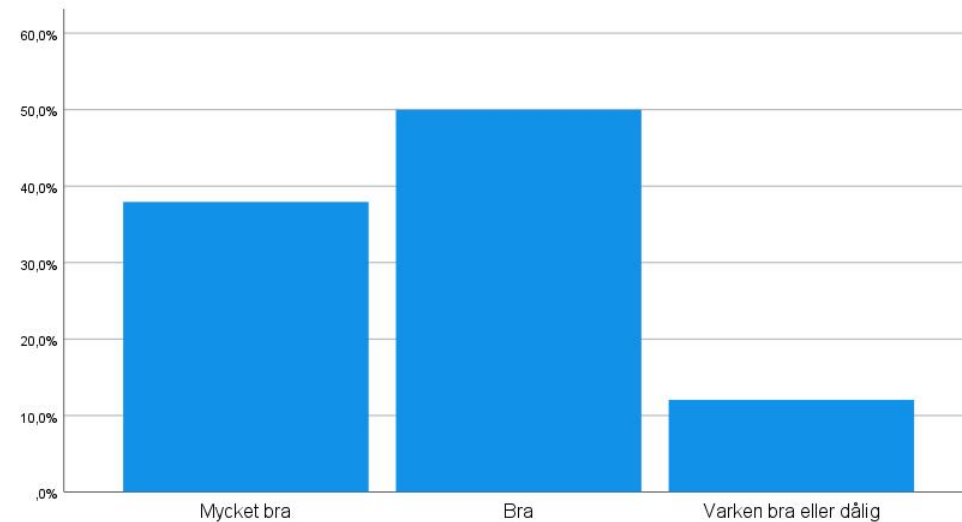
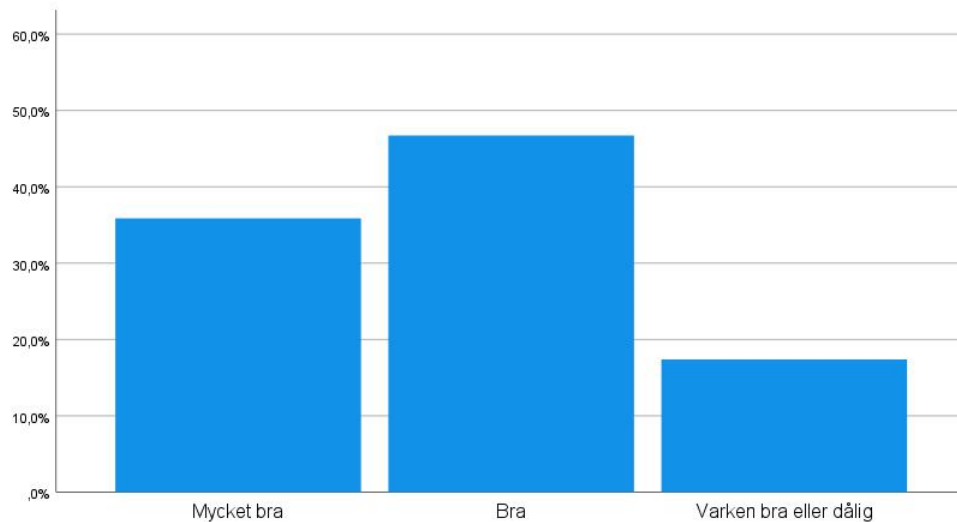
6 mån

# Relation till externa kontakter

Intervention



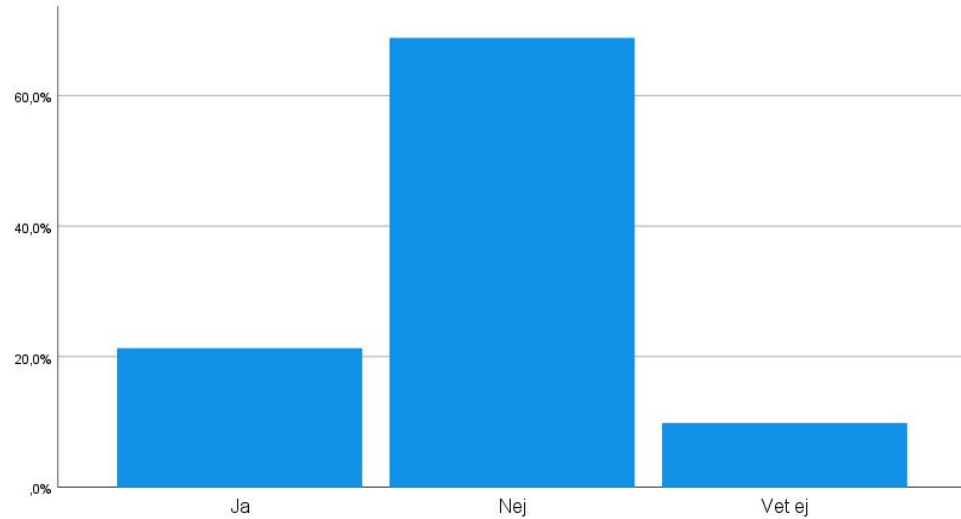
Kontroll



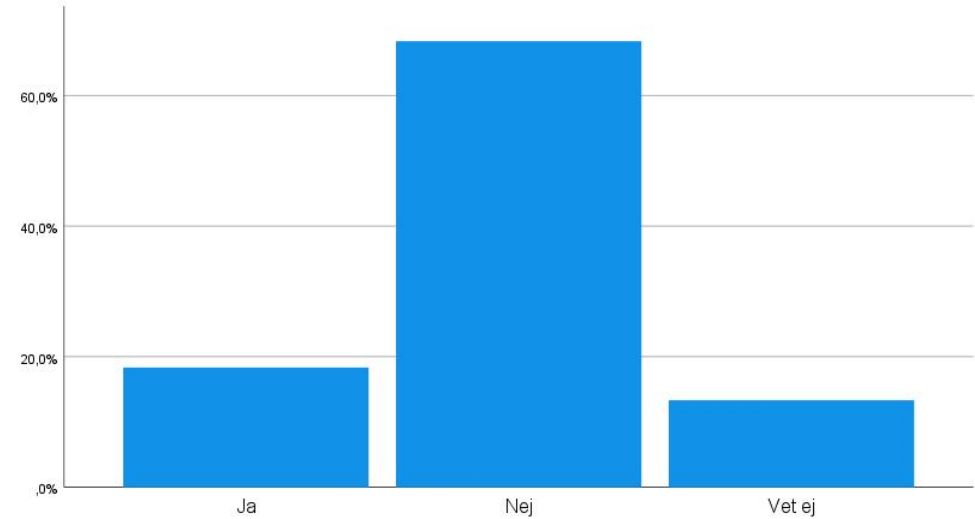
Baslinje

6 mån

# Om du får välja, skulle du vilja att distansarbetet var schemalagt?

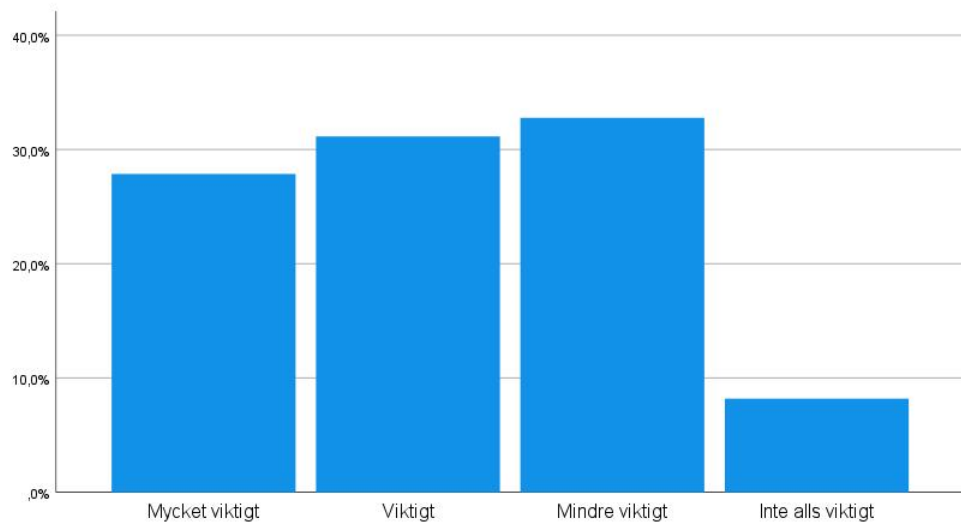


**Interventionsgrupp**

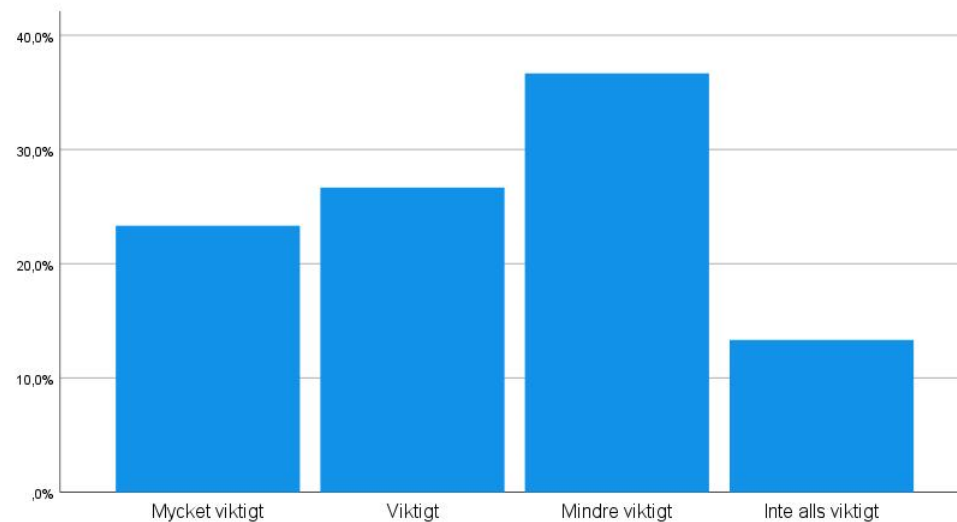


**Kontrollgrupp**

# Hur viktigt är det för dig att ha en fast arbetsplats i Borlänge kommuns lokaler?

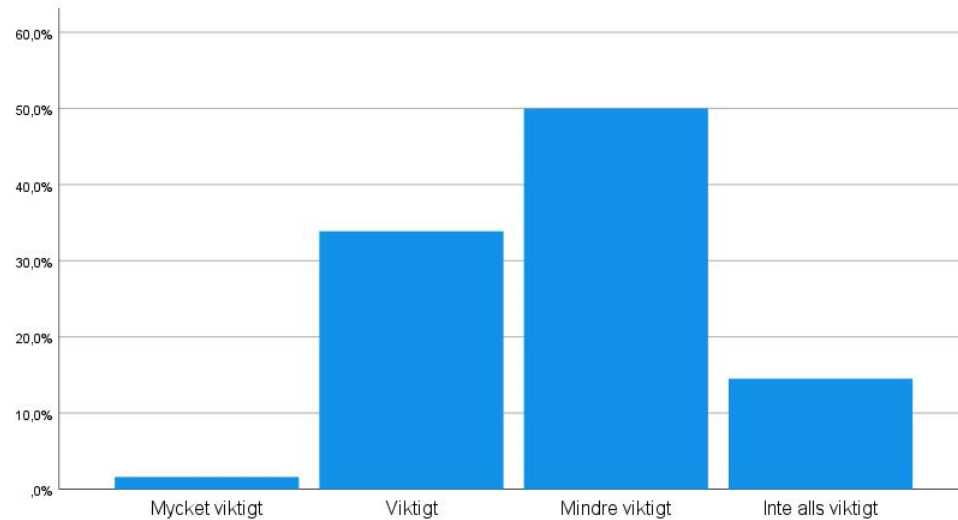


**Interventionsgrupp**

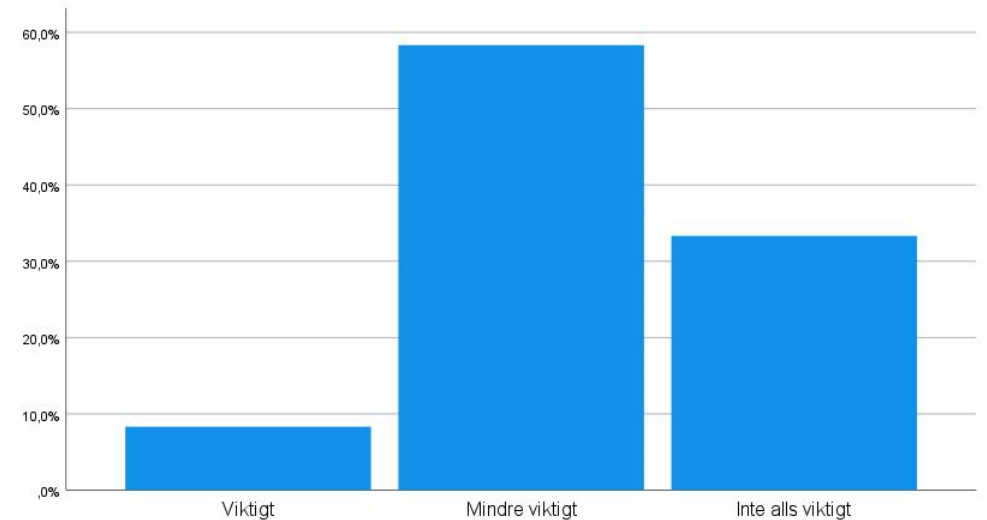


**Kontrollgrupp**

# Hur viktigt är det för dig att din chef finns på kontoret när du är där?



**Interventionsgrupp**



**Kontrollgrupp**



# Sammanfattning

- Kvantitativa krav, men också erkännande, har minskat i interventionsgruppen jämfört med kontrollgruppen.
- Förändringen i stressrelaterade utfall ser lika ut mellan grupperna.
- Interventionsgruppens skattningar av sin arbetsförmåga har minskat medan den har ökat något i kontrollgruppen.
- I båda grupperna vill majoriteten inte ha schemalagt distansarbete. Fler i interventionsgruppen tycker att det är viktigt att chefen är på plats när de är där.



# Högskolan i Gävle





## **Bilaga 8 – Sammanställning av risk- och konsekvensanalyser**

# R Riskbedömning & handlingsplan

En riskbedömning ska göras inför en förändring samt vid tillbud och arbetsplatsolycka. Riskbedömning ska också genomföras om chef eller annan identifierat eller fått kännedom om risk för ohälsa på arbetsplatsen.

<b>Ansvarig för bedömningen</b> Verksamhetschefer, samhällsbyggnadssektorn	<b>Verksamhet/enhet</b> Sammanställning samhällsbyggnadssektorn	<b>Dagens datum</b> 2021-06-23
---	--	-----------------------------------

## Beskrivning

RKA för pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete  
Det här är en sammanställning av RKA:er utförda av bygg- och kartkontoret, miljökontoret, plan- och markkontoret, näringslivskontoret och kultur- och fritidskontoret. Under RKA:erna har chefer, representanter från arbetsgrupperna, skyddsombud och projektledare för pilotprojektet deltagit.

## Vad ska riskbedömas?

- Arbetstid
- Arbetsbelastning
- Organisationsförändring
- Annat: Distansarbete under pilotprojekt om kontinuerligt distansarbete

## Orsak till riskbedömning

- Tillbud
- Arbetsplatsolycka
- Förändring
- Förebyggande
- Annat:

## Hur har risken identifierats?

- Dialog med medarbetare på berörd arbetsplats
- Individuella samtal med medarbetare
- Skyddsron
- Annat: Utifrån RKA:er med de fem kontoren som finns angivna i beskrivningsrutan.

"För att ta bort eller minska de arbetsmiljörisker som har identifierats behöver ofta olika slags åtgärder vidtas. Undersökningar och bedömningar av risker i arbetsmiljön är underlag för att bestämma vilka åtgärder som behöver genomföras. Flera olika åtgärder krävs ofta för att komma till rätta med en specifik risk. De åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. Alla åtgärder ska följas upp för att se om de haft avsedd effekt. /Arbetsmiljöverket

		Konsekvens av händelsen/skadan				
		Ingen	Mindre	Måttlig	Betydande	Katastrofal
Sannolikhet för att händelsen ska inträffa	Mycket stor	0	2	2	3	3
	Stor	0	2	2	3	3
	Liten	0	1	1	2	3
	Mycket liten	0	1	1	2	3

## Riskbedömningsmodell

När ni bedömt sannolikhet och konsekvens (på nästa sida), använd modellen för att få en uppfattning om hur nödvändigt det är att åtgärda risken. Modellen är ett diskussionsunderlag för dig och ditt arbetslag.

Bedömning:

0 = ingen risk

1 = begränsad risk, acceptabel utan åtgärd

2 = Åtgärd rekommenderas

3 = Åtgärd nödvändig



BORLÄNGE

# R Riskbedömning & handlingsplan

RESULTAT AV RISKBEDÖMNING			HANDLINGSPLAN				
Risk/riskkälla (vad?)	Beskrivning	Sannolikhet	Konsekvens	Åtgärder	Ansvarig	Klart när	Uppföljning
1 Tekniska problem med IT-plattformen	Teknikstrul skapar stress.	<input type="checkbox"/> Stor <input checked="" type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Enhetlig utrustning i största möjliga mån. Tips och trix för teknik tas fram.  Medarbetare uppmuntras att undersöka sitt internet via Bredbandskollen.se.  IT är med under utbildningsdagen och ger IT-utbildning.  Säkerställa att tekniken i konferensrummen fungerar (hybridmöten). Utökar användningen av tornen vid hybridmöten och ber IT stöd gällande hybridmöten.	Chefer (IT)  Projektledare	Septem ber 2021.	APT varje månad.
2 Sammanhållning i arbetsgruppen, utanförskap. Risk för grupperingar och ofrivilligt utanförskap. Social isolering.	Spontana möten (fika) uteblir. Risk för att hela gruppen inte träffas och umgås. Grupperingar hos de som arbetar på kontoret permanent	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Gemensamma aktiviteter (värdegrundsövningar, fika, tipspromenader).  Arbetsgrupperna arbetar på kontoret/distans samtidigt.	Chefer och medarbetare	Under hela pilotprojektet.	APT.

	och de som arbetar delvis på distans.			<p>Sektorsfikan under pilotprojektet.</p> <p>Använda teams och webbkamera (som behöver fungera smidigt). Fysiska möten vid APT:n.</p> <p>Avstämningar mellan chefer och medarbetare under pilotprojektet. Om medarbetare upplever social isolering under pilotprojektet pratar medarbetaren med chef och kommer tillbaka till kontoret.</p> <p>Kollegial kärlek. Visa omtanke för varandra. Det finns hjälp att få om man mår dåligt.</p> <p>Agera snabbt - Prata med chef eller skyddsombud om man upptäcker att någon kollega mår dåligt.</p>			
3 Ergonomi, distansarbete.	Kan leda till belastningsskador och trötthet.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	<p>Utbildning om ergonomi – belysning - arbetsplatsen.</p> <p>Dialog med chef och eventuell återgång till kontorsarbete.</p> <p>Skyddsronder (dialog) med chef gällande</p>	<p>Chefer och medarbetare</p> <p>Projektledare</p>	Under hela pilotprojektet.	



				<p>ergonomi under pilotprojektet.</p> <p>I dialog med chef prata om möjligheterna att transportera utrustning (vid behov) och lösa det individuellt. Om det inte finns möjlighet till lösning ska inte medarbetaren arbeta på distans under piloten.</p> <p>Uppmuntra varandra till pausjumpa. Pauser, promenadmöten.</p> <p>Ta hem utrusning som erbjuds vid behov.</p>			
4 Teknisk ergonomi, distans	Avsaknaden av tillgången till utrustningen (skrivare, flera skärmar) kan skapa stress. (vid distansarbete)	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input checked="" type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Ingen åtgärd krävs.		.	
5 Posten/administration	Stress för att arbetet inte fungerar om alla arbetar på distans samtidigt.	<input type="checkbox"/> Stor <input checked="" type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	<p>Samarbete mellan administratörerna, alternativt att någon alltid är på kontoret.</p> <p>Kanske servicecenter kan bistå med utskrifter och post?</p>	Chefer	Septem ber 2021	



				De andra kontoren informerar föreningskontoret om det inkommit post.  Kultur- och fritid upprättar en rutin gällande inkommen post och taggar under pilotprojektet.			
Teknisk ergonomi, kontoret	Risk för att personen som är på kontoret (när en annan arbetar på distans) inte har enhetlig utrustning. Kan orsaka stress och frustration. Har alla samma grundutrustning?	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Inga flexkontor. Två medarbetare delar på samma kontorsrum och i längsta möjliga mån matchas medarbetare med samma utrustningsbehov med varandra.	Chefer	Innan pilotprojektet börjar.	
6 Känsla av att inte kunna påverka.	Schemaläggning av distansarbete innebär mindre flexibilitet än under Corona.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input checked="" type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Om någon mår dåligt av att arbeta 50 procent schemalagt på distans ska hen prata med chef. Distansarbetet kan avbrytas under pilotprojektet.	Chef  (och medarbetare)	Under hela pilotprojektet.	
7 Svårare att släppa arbetet på fritiden.	Större personligt ansvar för arbetstiden. Lockas av att arbeta när vi har slutat arbeta.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Stäng av telefon och dator när man inte arbetar, efter individuellt behov.  Om medarbetare har svårt att släppa arbetet på fritiden förs dialog med chef och det tas fram rutiner.	Medarbetare och chefer		



7 Fritiden inkräktar på arbetet.	Risk med att fritiden inkräktar på arbetet. Risk för att det skapar stress, få tillräckligt med tid för arbetet.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Om medarbetare har svårt att arbeta hemma förs dialog med chef och det tas fram rutiner alternativt återgång till kontorsarbete.	Medarbetare och chefer		
8 Ledarskapet.	Svårare att leda på distans, träffar inte medarbetarna lika mycket som vid kontorsarbete.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Chefen och medarbetarna avsätter tid för avstämningar.  Kameran ska vara på under digitala möten.  Trivselaktiviteter med medarbetarna (korta, men ofta).  APT när personalgruppen är på kontoret, fysiska träffar.  Peppmöten mellan chefer på sektorn som ingår i pilotprojektet. (chefens arbetsmiljö)	Chefer (och medarbetare)	Under hela pilotprojektet.	
9 Allmänt hälsotillstånd, omtanke.	Svårare för chef och medarbetare att fånga upp och reagera på signaler om ohälsa och utanförskap.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Chefen och medarbetarna avsätter tid för avstämningar.  Kameran ska vara på under digitala möten.  Trivselaktiviteter med medarbetarna (korta, men ofta).	Chefer och medarbetare	Under hela pilotprojektet.	



				<p>APT när personalgruppen är på kontoret, fysiska träffar.</p> <p>Kollegial kärlek. Visa omtanke för varandra. Det finns hjälp att få om man mår dåligt. Agera snabbt - Prata med chef eller skyddsombud om man märker att någon kollega mår dåligt.</p>			
10 Lätt att glömma bort att ta pauser och svårt att ta längre pauser.	Dåligt samvete vid pauser. Känsla av att man alltid ska vara anträffbar. Kan också glömma bort att ta pauser. Risk för otillräcklig återhämtning.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	<p>Möten bokas in med pauser ex. 09:05 till 09:55.</p> <p>Använder "stör ej" i Skype/teams när en inte vill bli störd i arbetet.</p> <p>Chefen och medarbetarna uppmuntrar varandra till pauser och pausjumba.</p> <p>Spelregler diskuteras innan piloten.</p> <p>Boka in raster i kalendern.</p>	Chefer och medarbetare	Under hela pilotprojektet.	
11 Privata förutsättningar i hemmet.	Kan bli stress och frustration kring olika familjesituationer. Plats och utrymme i boendet.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input checked="" type="checkbox"/> Mycket liten	<input checked="" type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Dialog med chef och medarbetaren kommer till kontoret tillfälligt eller permanent under pilotprojektet.	Chefer och medarbetare	Under hela pilotprojektet.	
12 Nya medarbetare	Introduktion, skapa känsla av välkommande,	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Ta fram en ny rutin för introduktion av nya medarbetare som är	Chef	September 2021	





	<p>sammanhållning. Risk för att mindre frågor tappas i introduktionen. Finns risk för att nya personer känner sig som en belastning eftersom det krävs mer för att få svar på enkla frågor digitalt än vid kontorsarbete.</p>			<p>anpassad för 50 procents distansarbete.</p> <p>Kameran ska vara på under digitala möten.</p> <p>Trivselaktiviteter med medarbetarna (korta, men ofta).</p> <p>APT när personalgruppen är på kontoret, fysiska träffar.</p>			
13 Sjuknärvaro	<p>Risk att inte få nödvändig återhämtning vid sjukdom.</p>	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	<p>Chefer och medarbetare påminner varandra om att sjukskriva sig vid sjukdom.</p> <p>Chef och medarbetare för dialog om arbetsuppgifter kan omfördelas vid sjukfrånvaro.</p> <p>Utbildning om varför det är viktigt att sjukskriva sig när man är sjuk.</p>	<p>Chefer  (och medarbetare)</p>	<p>Under hela projektperioden.</p>	<p>Påminnelse under APT:er.</p>
14 Kommunikation	<p>Enklare att tolka kommunikation när man ses (kroppsspråk, ton ovs). Utmaning i digital kommunikation. Webbkamera vid digitala möten. Kan orsaka stress om medarbetarna inte har en</p>	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	<p>Chefen införskaffar digital webbkamera till medarbetare som har behov. Kameran ska vara på vid digitala möten.</p> <p>Fundera på vilka möten som behöver vara fysiska.</p>	<p>Chefer och medarbetare</p>	<p>Under hela projektperioden.</p>	



	webbkamera("bygga om" arbetsplatsen).						
15 Mindre rörelse.	De naturliga rörelsemönstren vid transport till och från jobbet/möten försvinner vid distansarbete. Även små övrigt arbetsrelaterade rörelserna minskar.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Uppmuntra varandra till att ta röra på sig. Informera på aktiviteter som finns i kommunen.  Uppmuntra varandra till pausjumpa och promenadmöten.  Ta hem utrusning som erbjuds vid behov.			
16 Städning av kontorsrummet och gemensamma utrymmen.	Risk för att det kan skapa irritation och konflikter.	<input type="checkbox"/> Stor <input checked="" type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Spelregler bestäms innan pilotprojektet börjar.  Om det uppstår problem trots spelregler så ska berörd medarbetaren ringa upp personen som inte har samma städnivå som en själv och prata om problemet.	Chef	September 2021	
17 Utspridd arbetsgrupp på kontoret	Beroende på hur många som vill arbeta på distans styr lokaltillgången vilket kan innebära att en del av arbetsgruppen får kontor på våningen ovanför. Risk för att det hämmar sammanhållningen.	<input type="checkbox"/> Stor <input checked="" type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Aktiv och öppen dialog om rumsplanering.  Gemensamt fikarum för hela sektorn – alla fikar tillsammans. Gynnar hela sektorn.	Chef	Under hela pilotprojektet.	



7	Svårigheter med service, vilket kan leda till otillfredsställelse	Upplevelse av att det blir svårare att få kontakt med Borlängeborna vilket kan orsaka stress och frustration.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Skapa nya rutiner för hur arbetet ska läggas upp för de medarbetare som har mycket kontakt med Borlängeborna.	Chef och medarbetare	Innan pilotprojektet börjar.	
11	Risk för olika förutsättningar baserat på olika kunskap i teknik	Risk för frustration, stress och utanförskap.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Fortsätter ha ett öppet klimat gällande IT kunskaper och hjälper varandra.  IT är med under utbildningsdagen och ger IT-utbildning.  IT- supporten används vid behov.	Chefer (och medarbetarna)	Under hela pilotprojektet  Innan pilotprojektet börjar.	
17	Schemaläggning av distansarbetet krockar med arbetsuppgifterna, vilket kan leda till stress.		<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Tydliggöra i ett schema om när medarbetare arbetar på kontoret.	Chef  Projektledare	Innan pilotprojektet börjar.	
14	Svårare att planera	Oflexibelt system kan skapa stress på grund av behovet av planering.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Synliggör externt och internt när olika medarbetare arbetar på kontoret och på distans.  Ha en dialog med de andra avdelningarna om hur vi vill arbeta och hur olika möten utformas (digitalt/inte digitalt).	Chefer, medarbetare och projektledare.	Innan pilotprojektet börjar.	
16	Oro för sekretess	När en delar rum med någon annan	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input checked="" type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Hurts som man kan låsa på varje rum (vid behov)	Chef	Under hela	

	finns det risk för att obehöriga medarbetare för tillgång till handlingar som inte är offentliga. Kan skapa oro.			där sekretesshandlingar kan förvaras.  Påminna varandra om att inte sprida vidare information som inte är offentligt (om man skulle få tillgång till sådan information).		pilotprojektet.	
17 Ökad arbetsbelastning för de som är på kontoret permanent	De som inte arbetar på distans kanske får högre arbetsbelastning (posten, de gemensamma utrymmena, medborgare).	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input checked="" type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Avstämningar med chef gällande arbetsbelastning.  De som är på kontoret permanent kan säga ifrån.  Dialog under workshopen om spelregler gällande den här risken.	Chef, medarbetare och projektledare	Under hela pilotprojektet.  Innan pilotprojektet börjar.	
Risk för att inte medarbetare känner att de bidrar till kreativitet, vilket kan leda till minskad personlig utveckling och omotivation.		<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input checked="" type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	När möten kräver kreativitet kan det vara bra att ha fysiska möten.	Chefer och medarbetare	Under hela pilotprojektet.	
22 Otydlig struktur	Om mötesstrukturerna är otydliga finns det risk för att det inte blir ett jämlikt deltagande.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Kameran på vid digitala möten.  Försöka att få samma förutsättningar under möten som kräver det (digitalt/fysiskt). (Ex känsliga möten)	Chefer och medarbetare.	Under hela pilotprojektet.	



				Den som leder mötet tydliggör mötesstrukturerna och ser till att alla kommer till tals.			
24 Brandskydd	Risk för att inte veta vilka som är på plats när något händer (ex. brand) "stängda kontor".	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input checked="" type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input checked="" type="checkbox"/> Katastrofal	Uppdaterad brandskyddsrutinen och informera på APT.	Brandskyddsombud	Innan pilotprojektet börjar.	
2 Arbetsro	Risk att man stör varandra digitalt eftersom det är så enkelt att nå varandra. Risk att man gör flera saker samtidigt. Alternativt att statusen i Skype inte stämmer och att man är svår att nå. Flera kommunikationsvägar. Kan orsaka stress. Risk att medarbetare inte kan koncentrera sig på arbetet, då det sociala behovet är så stort.	<input type="checkbox"/> Stor <input checked="" type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	"Stör ej" sätts som status när man inte vill bli störd.  Diskutera kulturen gällande att göra andra saker under möten.  Stängd dörr betyder "stör ej".	Chef  (och medarbetare)	Under hela pilotprojektet.	
3 Risk för konflikter kring kontorsrummet.	Risk att rumsfördelningen blir orättvis, hur ska	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input checked="" type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Miljökontoret bestämmer rummen själva.	Chef	Innan pilotpro	

	rumsfördelningen gå till. Är det lottning eller får man välja själv. Risk för konflikter och stress.					jektet börjar.	
5 Användning av tidigare lokaler.	Risk att det gamla rummet används om en kommer in till kontoret oplanerat (utanför distanstid) eller generellt för att det är mer bekvämt så (närmare skrivare, arkivet). Risk för konflikter, utanförskap och försvårat samarbete.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input checked="" type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Projektledare går ut med tydligare information om att medarbetare får använda tidigare kontor vid akuta ärenden på kontoret.	Chef och projektledare	Innan pilotprojektet börjar.	
6 Negativitet och olika upplevelser.	Risk att jag upplever det nya som en försämring. Risk för utanförskap och försämrade gemenskap. Risk för dålig stämning.	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Dialog/information om förändringsprocess.	Chef och projektledare	Innan pilotprojektet börjar.	
7 Nya förutsättningar under pilotprojektet.	Frivillighet. Risk att systemet inte är tillräckligt flexibelt om förutsättningarna	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input checked="" type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input checked="" type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Dialog med chef om situationen och återgår till kontorsarbete.	Chef (och medarbetare)	Under hela pilotprojektet.	



	ändras, exempelvis en medarbetares livssituation förändras så att hen inte kan arbeta hemifrån som tidigare. Risk för dålig arbetsmiljö.						
Risk för platsbrist	Risk för platsbrist, ex. te, matlådor, ketchup. Finns det utrymme för kartor och instrument som krävs. Kan skapa irritation om medarbetare behöver förflytta sig för att hämta nödvändig utrustning.	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Flytta en kyl från miljökontoret till bygg- och kartkontoret.  Frågan tas upp i workshopen om spelregler.	Chef och projektledare	Innan pilotprojektet startar.	
Allergirisk	Allergirisk. Risk att det är hundar på kontoret. Får man ha djur på jobbet? Får man äta nötter på sitt rum?	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Verksamhetschefer diskuterar frågan.  Ingen ska utsättas för allergirisk.  Vid allergi (ex nötallergi) informeras chef.	Chef	Innan pilotprojektet börjar.	
Bilar och cyklar.	Risk att bilar och cyklar blir uppbokade om alla	<input checked="" type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input checked="" type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Undersöka om några bilar och cyklar från stadshuset kan stå på Palladium.	Chef och projektledare	Innan pilotpro	



	väljer att göra kontroller under tiderna som man är på kontoret. Risk för frustration.					jektet börjar.	
Vilorum	Kommer inte vilorummet att få användas?	<input type="checkbox"/> Stor <input type="checkbox"/> Mycket stor <input type="checkbox"/> Liten <input type="checkbox"/> Mycket liten	<input type="checkbox"/> Ingen <input type="checkbox"/> Mindre <input type="checkbox"/> Måttlig <input type="checkbox"/> Betydande <input type="checkbox"/> Katastrofal	Vilorummet på miljökontoret används under pilotprojektet.	Chef och medarbetare Projektledare – information.	Under hela pilotprojektet.	

<b>Signatur arbetsgivare</b>	<b>Signatur skyddsombud</b>	<b>Dagens datum</b>
------------------------------	-----------------------------	---------------------