



Distansarbete och kostnader

- Striden om de 87 miljarderna

Förord

Striden om de 87 miljarderna



Nu börjar slaget om de 87 miljarder kronorna, som är de årliga kostnaderna för företagens kontorsytor i Sverige. Det är ingen liten summa och ett av skälen till att så många företag nu sjunger distansarbetets lov.

För vad döljer sig egentligen bakom denna brådska att låta de anställda jobba mer på distans? Är det enbart av välvilja och en anpassning till de anställdas önskemål? Tyvärr är det nog inte den enda förklaringen.

Sveriges Ingenjörer ville undersöka hur stora de kortsiktiga besparingarna kan bli för företagen. Hur stora är egentligen incitamenten att stänga delar av kontoret och låta medarbetarna jobba på distans?

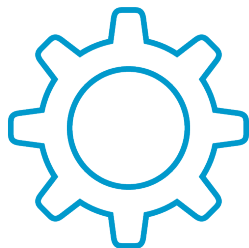
Räkneexemplen i rapporten visar att det finns stora pengar att spara kortsiktigt för företagen som drar ner på sina kontorsarbetsplatser. Ett företag i Stockholm med 300 anställda kan spara så mycket som 18 miljoner kronor varje år. I andra delar av landet är det mindre.

Men en iver att kapa kostnader är inte ensamt ett gott skäl till att skära ner på arbetsplatser. För det är här skon klämmer: var finns de underlag som motiverar ökat distansarbete? Det finns många frågor vi behöver få svar på innan vi fattar långtgående beslut som påverkar arbetstagare för lång tid framöver. Passar det alla att jobba på distans? Hur ska de ungas och nyanställdas behov tas omhand? Kommer samarbetet även i fortsättningen att fungera smidigt på arbetsplatsen?

Om dessa frågor fortfarande är obesvarade ska företagen hålla tillbaka långtgående beslut om distansarbete, och fortsätta att erbjuda en arbetsplats åt sina anställda. För de ska inte tvingas att jobba på distans med enbart det snäva syftet att spara in miljonbelopp på lokaler.

Johan Kreicbergs, samhällspolitisk chef, Sveriges Ingenjörer

Sammanfattning



En kraftig ökning av distansarbetet väntar. Enligt konsultbolaget WSP:s siffror, som framtagits till denna rapport, beräknas ökningen uppgå till drygt 170 procent jämfört med före Coronapandemin.

Distansarbete innebär såväl möjligheter som risker för arbetstagarna. Det kan bli lättare att uppnå en balans i vardagen mellan jobbet samt ansvar för hem och familj, tack vare ökad flexibilitet och utebliven jobbpendling. Samtidigt kan distansarbetet innebära att gränserna mellan arbetstid och privatliv suddas ut. När hemmet blir ens arbetsplats kan det innebära att tider som tidigare var vikta åt fritid, såsom kvällar och helger, nu blir arbetstid.

Många känner sig mindre socialt stimulerade när de jobbar på distans, samtidigt som det kan vara svårt att upprätta en god arbetsmiljö i hemmet. Detta gäller särskilt unga, som har ett större behov av handledning, samt oftare än sina äldre kollegor bor ensamma och trångt. De yngre är därför mindre positiva till distansarbete. Människors föränderliga livssituationer under ett arbetsliv kan påverka inställningen till distansarbete, där familj- och bostadssituation är nyckelfaktorer.

Med tanke på männens möjligheter att kombinera jobbet med ett ökat ansvar för hem och familj skulle distansarbetet kunna fungera som en jämställdhetsmotor. Men det kan lika gärna cementera könsskillnader och bli en kvinnofälla där männen fortsatt går till kontoret, och kvinnorna jobbar hemifrån.

Den splittrade bilden, med möjligheter på ena sidan och risker på den andra, behöver inte innebära ett problem så länge distansarbetet bygger på frivillighet. Om det alltid finns en arbetsplats på kontoret att komma in till, och distansarbetet endast sker när arbetstagaren själv föredrar det, så minimeras riskerna.

Men en ny trend har visat sig där flera arbetsgivare, däribland Ericsson och Microsoft, skär ner kraftigt på sina arbetsplatser. När det inte längre finns en arbetsplats på kontoret för den anställde så bygger inte distansarbetet längre på frivillighet, utan snarare tvång. Arbetsgivarna motiverar ofta det påtvingade distansarbetet som någonting som efterfrågats av medarbetarna.

Denna rapport visar att det finns stora pengar att spara kortsiktigt för de arbetsgivare som skär ner antalet arbetsplatser. Beräkningarna från WSP som tagits fram för denna rapport visar att en genomsnittlig kontorsplats kostar över 60 000 kronor per år. Totalt innebär det att arbetsgivarna kostnader för konstorsarbetsplatser uppgår till 87 miljarder kronor per år. Men arbetsgivarnas kortsiktiga resultatjakt ska inte vara en motor för ökat distansarbete. I stället måste distansarbete bygga på frivillighet, samtidigt som arbetsgivarnas ansvar kvarstår. Arbetsgivarnas måste alltså tillhandahålla en arbetsplats i sina lokaler och säkerställa en god arbetsmiljö för samtliga anställda. Detta gynnar såväl företagets långsiktiga utveckling som arbetstagarnas arbetsmiljö och hälsa.



Författare: Torsten Kjellgren
Sveriges Ingenjörer
December 2021

Innehåll

Förord	2
Sammanfattning	3
Inledning	5
Vad är distansarbete?	5
Möjligheter och risker med distansarbete	6
Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv	6
Arbetsmiljö kan försämrats på många sätt	6
Oklara effekter på jämställdheten	7
Unga och nyanställda saknar arbetsplatsen mer än andra	8
Ledarskapet svårare att axla på distans	9
Distansarbete före och efter Coronapandemin	10
Arbetsgivarnas ansvar vid arbete på distans	11
Så räknar man ut kostnaden för en kontorsplats	12
Regionala skillnader	13
Exempel på kostnadsbesparingar	14
Slutsatser	15
Distansarbete ska bygga på frivillighet	15
Arbetsgivarens ansvar ska kvarstå i distansarbetet	17
Distansarbete är inte till för företagens resultatjakt	18
Referenser	19

Inledning

Coronapandemin förde med sig en kraftig ökning av distansarbete. På grund av smittspridning uppmanades miljontals arbetstagare världen över att jobba hemifrån. När vi nu gradvis lämnar pandemin bakom oss har många ställt sig frågan om distansarbetets fortsatta omfattning. Ska distansarbetet under pandemin bli det nya normala, där hemmet är den primära arbetsplatsen framöver? Eller blir det en återgång till hur det var innan pandemin, där arbetsuppgifterna utförs i arbetsgivarens lokaler?

Flera stora arbetsgivare har slagit in på den förstnämnda vägen. Ericsson gör sig av med de anställdas egna fasta arbetsplatser på kontoret. Företaget bygger om sitt Stockholmskontor till ett mindre antal arbetsplatser som är tillgängliga genom ett bokningssystem. (Ingenjören, 2021) Före pandemin bestod Ericssons kontorsytor till 60 procent av arbetsplatser. Nu ska den siffran ned till 20 procent. Samtidigt planerar företagets ledning att hälften av de anställdas arbetstid kommer ske på distans, med start från januari 2022. Innan pandemin utfördes cirka 20 procent av de anställdas arbetstid på distans. (DN, 2021)

Även vissa offentliga arbetsgivare, såsom Naturvårdsverket, har annonserat att deras långsiktiga lokalbehov kommer att minska. Myndigheten planerar att bygga om sina kontor för att minska arbetsytorna och i stället ha fler mötesplatser och integrerade digitala lösningar. Andra arbetsgivare slog in på denna väg redan före pandemin. Microsofts kontor i Stockholm flyttade 2019 exempelvis från en lokal på 8 000m² till 3 000m². (Fastighetsvärlden, 2020)

Arbetsgivarna som skalar ner kraftigt på arbetsplatser och kontorsytor motiverar det ofta med att de har lyssnat in sina medarbetare, och att det finns en önskan om ökat distansarbete. Men är det verkligen hela sanningen? Kan det vara så att arbetsgivarna gör det av ett intresse att kapa kostnader?

Denna rapport visar, med stöd från konsultbolaget WSP:s kalkyler, hur mycket arbetsgivarna kan spara in ekonomiskt på att låta sina anställda jobba på distans.

Vad är distansarbete?

Distansarbete definieras i denna rapport som: *Arbete som kunde ha utförts i arbetsgivarens lokaler men som utförs – mer eller mindre regelbundet – utanför arbetsgivarens lokaler.*

Detta skiljer sig från arbete som utförs vid enstaka tillfällen, under enstaka timmar, på annan plats än arbetsgivarens lokaler, vilket inte är att betrakta som distansarbete. Distansarbete förutsätter att det finns en huvudarbetsplats, som arbetsgivaren ansvarar för, samtidigt som någon form av överenskommelse har ägt rum mellan arbetstagare och arbetsgivare om att arbetet i en viss omfattning ska utföras på annan plats. (PTK, 2021)



Möjligheter och risker med distansarbete

Bättre balans mellan arbetsliv och privatliv

Att jobba på distans innebär många möjligheter för den anställde. Det kan bli lättare att uppnå en balans i vardagen mellan lönearbetet å ena sidan, och hemsysslor och familjeåtaganden å andra sidan. För heltidsarbetande småbarnsföräldrar kan exempelvis distansarbetet underlätta hämtning och lämning på förskolan, samtidigt som sysslor såsom tvätt och disk kan skötas mellan möten under arbetstid. Samtidigt kan distansarbetets minskade pendlingstid till och från jobbet lösgöra många timmar varje vecka till hem, familj och fritid. När tiotusentals nordiska ingenjörer i en enkät fick ge sina synpunkter på distansarbete fastslog en majoritet att arbetsformen just skapar en bättre balans i vardagen. (ANE, 2021)

Samtidigt är det inte hugget i sten att distansarbete leder till förbättrad balans för alla. En del forskning pekar på det rakt motsatta, då det blir svårare för arbetstagaren att dra gränser mellan arbetsliv och privatliv. När hemmet inte längre blir en plats enbart för fritid utan också ens arbetsplats blir det svårare för många att stänga av tekniskt och mentalt från jobbet efter arbetsdagens slut. Det bjuder in till att jobba längre dagar samt jobba under tider som tidigare var vikta åt fritid, såsom kvällar och helger. Detta ökar risken för stress, utbrändhet och övrig psykisk ohälsa. (Kecklund, 2018)

Arbetsmiljö kan försämrans på många sätt

Att jobba på distans kan upplevas ensamt och socialt ostimulerande för många. En arbetsplats omgiven av kollegor, med umgänge under fikapauser och lunchraster kan i distansarbetet förbytas till en arbetsdag i ensamhet. I en enkät med nordiska ingenjörer slog en tydlig majoritet fast att de upplevde distansarbete mindre socialt stimulerande än att jobba på kontoret. Bristande social stimulering kan hämma de anställdas kreativitet.



Forskning pekar på att kreativitet, innovation och genombrottsidéer har svårare att få utlopp i ensamhet.

De triggas i stället av social stimulans från andra människor, samt genom avkoppling när sinnet är ofokuserat: exempelvis genom dagdrömmar eller fysisk motion utomhus. (Toivanen, 2018) De sociala och fysiska delarna av en kreativ arbetsmiljö kan vara svårare att upprätta vid distansarbete, då det sker mer naturligt på en arbets-

plats tillsammans med kollegor. Detta kan bli förödande för många ingenjörer vars arbetsuppgifter består av att lösa problem och skapa innovationer.

Även en god fysisk arbetsmiljö kan vara svårt, kostsamt och platskrävande att upprätta på en distansarbetsplats. Det sker inte heller lika naturligt att ta pauser från skärmen och ta raster under distansarbete i ensamhet, jämfört med kontorsarbete sida vid sida med kollegor.

I en enkät med Sveriges Ingenjörers förtroendevalda framgick det att 28 procent av arbetsgivarna inte hade gjort några insatser för att säkerställa en god fysisk och ergonomisk arbetsmiljö för sina medarbetare under Coronapandemins distansarbete. Bland de 65 procent som hade gjort insatser, bedömdes många av dessa som otillräckliga. Att i vissa fall få låna dator och skärm från arbetsgivaren uppfattades som otillräckligt för att säkerställa en god ergonomisk arbetsmiljö. Flera förtroendevalda berättade hur rapporterade nack- och ryggproblem bland medlemmar hade ökat under pandemins distansarbete.

Farhågorna för arbetsmiljön i ett ökat distansarbete har också lyfts bland Unionens arbetsmiljöombud. 74 procent av de tillfrågade såg en risk för bristande ergonomi, medan 61 procent oroade sig för ensamheten för de anställda. (Kollega, 2021)

Oklara effekter på jämställdheten

I Sveriges Ingenjörers egen medlemsundersökning framträdde betydande könsskillnader i inställningen till distansarbete. 62 procent av de kvinnliga medlemmarna var positiva till distansarbete, medan 51 procent av de manliga medlemmarna var detsamma. (Sveriges Ingenjörer, 2021)

Med tanke på de förbättrade möjligheterna att kombinera hemsysslor och familjeåtaganden med lönearbete på heltid, samt en utbredd positiv inställning hos kvinnor, skulle distansarbetet kunna uppfattas som en jämställdhetsmotor. Det är dock en förhastad slutsats att så skulle vara fallet. En norsk undersökning under Coronapandemins utbredda distansarbete slog fast att kvinnor tog ett ännu större ansvar för hem och familj än tidigare, när både mannen och kvinnan i ett hushåll hade börjat jobba hemifrån. (Aftenposten, 2020)

Andra studier har pekat på skillnaderna i hur män och kvinnor tillbringar den frigjorda tiden av utebliven jobbpendling. Då män i stor utsträckning lägger den frigjorda tiden på fritid, hobbyer och vänner (vilket också kan leda till förbättrat professionellt nätverk), lägger kvinnor i större utsträckning den frigjorda tiden på ytterligare hemsysslor och familjeåtaganden. (Aronsson, 2018)

Kvinnornas mer positiva inställning till distansarbete kan således förstås som att ansvaret för hemmet och familjen underlättas – ett ansvar som i huvudsak vilar på kvinnan. Lika gärna som distansarbetet kan utgöra en motor för ökad jämställdhet kan det alltså innebära en kvinnofälla.

Unga och nyanställda saknar arbetsplatsen mer än andra

Distansarbete kan innebära en särskild utmaning för unga och nyut-examinerade arbetstagare. De har nämligen ett stort behov av handledning då de saknar arbetslivserfarenhet. Den gradvisa inläringen av arbetsuppgifter och anpassning till arbetsplatskulturen, som ofta består av flera outtalade faktorer, sker mer naturligt på en fysisk arbetsplats genom stöd från kollegor, samt gemensamma arbetstider och raster. Att sitta ensam på distans försvårar denna process. Med bristande erfarenheter och rutiner kan det också vara svårare för dessa arbetstagare att lägga sina insatser på en rimlig ambitionsnivå, och sätta gränser mellan arbetsliv och privatliv. Det är också vanliga-re att bo ensam och trångt för unga, vilket försvårar en god fysisk och social arbetsplats i hemmet.



Flera undersökningar har mycket riktigt visat att unga och nya i arbetslivet upplever fler problem och har en mer negativ inställning till distansarbete än mer erfarna arbetstagare.

(Sveriges Ingenjörer, 2020)

Andra undersökningar har slagit fast att arbetstagarnas bostad påverkar inställningen till distansarbete. Arbetstagare som bor i villa och radhus är mer positiva till att jobba hemifrån än arbetstagare som bor i lägenhet. Detta kan förklaras av att de har större utrymmen, bättre möjligheter att jobba ostört i eget rum, och lättare att upprätta en god arbetsmiljö i hemmet. Människors boendeform förklaras delvis av ålder, men också inkomstnivå och boendeort. (DN, 2021)

Men även mer erfarna arbetstagare kan ställas inför en utmaning när de byter jobb. Olika arbetsplatser har olika arbetsplatskulturer. Även en nyanställd med lång arbetslivserfarenhet kan få det svårt att på distans anpassa sig till nya rutiner och förväntningar, särskilt outtalade sådana.

Ledarskapet svårare att axla på distans

Handledning för nyanställda och nyutexaminerade är endast ett exempel på de utmaningar som distansarbetet medför för ledarskapet. Att vara chef på en distansarbetsplats skiljer sig på många sätt från traditionella arbetsformer. Chefer behöver tillämpa ett tillitsbaserat ledarskap, där de litar på att medarbetarna jobbar på så länge resultaten levereras. Samtidigt behöver cheferna utöva kontinuerliga uppföljningar och återkopplingar med sina medarbetare. Dessa samtal är nödvändiga för att chefen ska ha en god översikt av arbetsbördan hos de anställda, kunna fördela arbetet rättvist och säkerställa en god arbetsmiljö. Detta kan nämligen vara mer utmanande när de anställda sitter på olika platser, än när samtliga sitter i arbetsgivarens lokaler och det blir tydligt hur mycket som ligger på respektive anställds bord.

För arbetsgivaren i distansarbetet kan det också falla sig mindre naturligt att investera i kompetensutveckling för sina medarbetare. Om alla anställda jobbar på distans kan det upplevas svårare för chef och arbetsgivare att identifiera kompetensbehov. Samtidigt bjuder distansarbete in till kompetensutveckling på digitala plattformar i stället för fysiska kurser och utbildningar.



Arbetsgivaren kan därför lockas att lägga över ett stort ansvar för kompetensutvecklingen på medarbetarna själva i distansarbetet, samtidigt som kostnaderna oftast är lägre än fysiska motsvarigheter.



Distansarbete före och efter Coronapandemin

Faktorer som digitalisering och globalisering har medfört en ökning av distansarbete under 2000-talet. Trots detta var det en tämligen liten del av arbetstiden som utfördes på distans bland Sveriges arbetstagare före pandemin. Bland kontorsarbetare, där förutsättningarna oftast finns att arbeta på distans, förlades cirka 86 procent av arbetstiden på kontoret före pandemin. (Tele2, 2020)

Många tror att distansarbetet framöver kommer bli betydligt mer utbrett än före pandemin. Exakt hur mycket är dock omöjligt att veta. I en beställning från konsultbolaget WSP har denna rapport gjort ett försök att få fram en prognos. WSP utgick från en rad enkätstudier för att få fram ett antagande på hur mycket distansarbetet kommer att öka efter pandemin, jämfört med innan. Detta redovisas i tabellen nedan. Märk väl att det är en **minskning av kontorsförlagd arbetstid med 28 procent** det handlar om, och inte 28 procentandelar. Följaktligen ökar distansarbetet enligt prognosen från 14 procent till 38 procent av arbetstiden. Det motsvarar en **ökning av distansarbetet med drygt 170 procent**.

Kraftig minskning av antalet arbetade timmar på kontoret

Undersökning	Före pandemin	Efter pandemin
Tele 2 (2020)	86	64
Handelskammaren (2021), anställda		61
Handelskammaren (2021), arbetsgivare		62
Sveriges Ingenjörer (2021)		70
Castellum (2021)		56
Randstad (2020)		56
Arbetsmiljöundersökningen (2019)	85	
<i>Genomsnitt</i>	<i>86</i>	<i>62</i>
<i>Procentuell förändring i arbetade timmar på kontor</i>	<i>0</i>	<i>-28</i>

Tabell 1: Andel kontorsförlagd arbetstid (procent) – före och efter Coronapandemin
Källa: WSP

Arbetsgivarnas ansvar vid arbete på distans



Arbetsmiljölagen slår fast att det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa en god fysisk-, organisatorisk- och social arbetsmiljö, samt bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta gäller oavsett om arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler eller någon annanstans. Exempelvis vilar ansvaret på arbetsgivaren att säkerställa en god ergonomisk arbetsställning, hållbar arbetsbelastning, och tillräckliga pauser från bildskärmen för de anställda i distansarbetet. (PTK, 2021)

Men det finns stora gråzoner och kryphål i lagstiftningen. Arbetsmiljölagen är en ramlag som Arbetsmiljöverket senare tolkar och utformar föreskrifter för. I dessa föreskrifter har myndigheten frånsagt arbetsgivaren dess ansvar för arbetsplatsens utformning och fysiska arbetsmiljö, när arbetet sker i lokaler som arbetsgivaren inte råder över. Trots att distansarbetet har ökat, och trots att det finns ett stort behov av tydliga regler och ansvarsutkrävande för arbetsmiljön så har alltså myndigheten valt att ta bort de regleringar som tidigare fanns på området. (Ingenjören, 2019) I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 slår man fast att arbetsgivaransvaret ska utredas för arbetsplatser som arbetsgivaren inte råder över. (Regeringen, 2021) Fram till att frågan har utretts och åtgärder har vidtagits så kvarstår den problematiska situationen med en brist på reglering och ansvarsutkrävande för arbetsmiljön i distansarbetet.

Med tanke på otydligheten i Arbetsmiljöverkets föreskrifter, så kan arbetsgivarens faktiska ansvar för arbetsmiljön i distansarbetet idag beskrivas som ett regelvakuum.

Så räknar man ut kostnaden för en kontorsplats

Denna rapport lät konsultbolaget WSP beräkna kostnaden för en genomsnittlig kontorsarbetsplats. Kostnaden domineras av lokalhyran. För att beräkna denna har WSP utgått från hyresnivåer i olika delar av landet från fastighetsanalysföretag, samt från Skatteverkets genomsnittshyror som underlag till fastighetstaxering. I den så kallade varmhyran ingår förutom hyreskostnad också värme och vatten, samt i de flesta fall också fastighetsskötsel och sophämtning. Ett hyrestillägg lades till i beräkningen för att täcka hyresvärdens fastighetsavgift.

Vidare har elkostnader beräknats utifrån en förbrukning av 100 kWh per kvadratmeter och år, men där regionala skillnader i elpris även har beaktats. Lokalvård inklusive städpersonal har sedan lagts till i beräkningen. Slutligen har lättare förtäring som arbetsgivaren normalt tillhandahåller, mer specifikt kaffe och frukt, inkluderats i beräkningen. Utgiftsposter har uppskattats genom prisuppgifter från ett antal leverantörer som tillhandahåller dessa varor och tjänster. Vissa utgifter som har uppfattats marginella eller försumbara har uteslutits ur kalkylen. Här rör det sig exempelvis om förbrukningsmaterial såsom pennor, papper till skrivaren, tvål och toalettpapper.



Kostnaden för en kontorsplats

Utgiftspost	Kostnad
Varmhyra	47 775
Hyrestillägg	2 119
Lokalvård	7 500
El	2 912
Kaffe och frukt	1 969
Totalt	62 275 kr

Tabell 2: Beräknad kostnad för en genomsnittlig kontorsplats (25m²) per år och anställd, exklusive moms

Källa: Sveriges Ingenjörer

WSP räknade på kostnaden utifrån två olika scenarier av kontorsyta: 20m² respektive 30m² per anställd. Vid en första anblick kan dessa ytor tyckas stora, då de flesta kontorsarbetare är vana vid betydligt mindre ytor till sitt förfogande. Ytan inkluderar dock alla gemensamma utrymmen och biutor, och bygger på den totala arean kontorsyta i Sverige delat på antalet kontorsanställda. Ett nyckeltal som ibland används i diskursen är 20m² per anställd. WSP gör dock bedömningen att den faktiska ytan per anställd är betydligt högre. Deras bedömning får bland annat medhåll från ESV som i en genomgång visar att ytterst få myndigheter har en kontorsyta som understiger 20m² per anställd. (ESV, 2017:49)

Medan vissa kostnader (varmhyra och lokalvård) skilde sig kraftigt mellan de två scenarierna hade andra utgiftsposter små skillnader (el) eller inga skillnader (kaffe och frukt). Resultatet blev ett intervall mellan 50 213 kronor och 74 336 kronor per anställd och år.

Denna rapport väljer att utgå från mittpunkten i intervallet: således 25m² per anställd.

Vidare är det av intresse att se hur mycket kostnaderna uppgår till totalt i hela Sverige. WSP bedömer att 1,4 miljoner anställda i landet har ett kontorsarbete med möjlighet att jobba på distans. Utifrån kontorsplatser på 25m² per anställd innebär detta:

$$62\,275 \text{ kronor} \times 1\,400\,000 \text{ anställda} \\ = 87\,185\,000\,000 \text{ kronor}$$

Således uppgår de totala kostnaderna för kontorsplatser (där möjlighet finns att jobba på distans) till **drygt 87 miljarder kronor**.



Kostnaderna varierar mellan regionerna

Stockholms län	88 754
Skåne län	54 195
Uppsala län	53 247
Västra Götalands län	52 184
Gotlands län	46 390
Västernorrlands län	45 574
Jönköpings län	45 553
Östergötlands län	44 656
Kronobergs län	43 452
Örebro län	43 393
Västmanlands län	43 090
Värmlands län	42 953
Södermanlands län	42 821
Västerbottens län	41 429
Hallands län	41 065
Gävleborgs län	40 929
Dalarnas län	40 774
Blekinge län	39 747
Kalmars län	39 698
Norrbottnens län	39 055
Jämtlands län	38 624
Stockholm:	88 754 kr
Genomsnitt övriga landet:	43 941 kr

Tabell 3: kostnaden för en genomsnittlig kontorsplats (25m²) per år och anställd i respektive län, exklusive moms

Källa: Sveriges Ingenjörer

Regionala skillnader

På grund av stora skillnader i lokalhyra skiljde sig kostnaden för en kontorsplats kraftigt åt mellan olika delar av landet. Tabellen nedan till vänster illustrerar detta.

Stockholm sticker ut med en dubbelt så hög kostnad som övriga landet. Det innebär att de ekonomiska incitamenten för distansarbete är betydligt högre för arbetsgivarna i Stockholm, då de har möjlighet att spara in större summor om deras anställda jobbar på distans. Även arbetstagarna i Stockholm kan ha större skäl till distansarbete än i mindre orter runtom i landet. Detta då pendlingstiden i regel är längre i Stockholm, där många människor har sitt privatliv (bostad, förskola/skola för barnen, socialt umgänge och fritidsaktiviteter) i ett område, och sin arbetsplats i ett annat område långt bort. Den genomsnittlige stockholmaren spenderar 32 minuter varje dag i pendlingstid enkel väg till jobbet. (SvD, 2012) I andra delar av landet är pendlingstiden kortare. I Dalarna är den exempelvis 18 minuter per dag enkel väg. (IF, 2014)

Vidare tar en mindre andel av stockholmarna bilen till jobbet än vad som är fallet i mindre orter, och förlitar sig mer på kollektivtrafik (som ofta innebär trängsel under rusningstid). På mindre orter, där fler tar bilen till jobbet, är dessutom resan in till centralorten ofta nödvändig för andra ärenden i vardagen, såsom att handla mat. Det finns med andra ord fler skäl för arbetstagarna liksom arbetsgivarna i Stockholm att distansarbeta än i resten av landet.

Exempel på kostnadsbesparingar

De företag som har meddelat att de kraftigt skär ner på arbetsplatser kan spara in stora summor pengar. För att konkretisera hur mycket det kan handla om beräknas här två exempel. Båda utgår från ett företag med 300 anställda, men i olika delar av landet. Exempel 1 illustrerar ett företag i Stockholm, och exempel 2 visar på ett företag på annan ort i landet.

Distansarbetets ökning kan inte översättas till exakt hur mycket arbetsgivarna skär ner på sina arbetsplatser. Det finns flera faktorer som kan påverka utvecklingen. Exempelvis hur kontoren används, där sociala ytor och hybridmötesrum kan ges större utrymme än tidigare. Detta skulle medföra en större kontorsyta per anställd (och därmed en högre kostnad per anställd). Men då faktorer likt dessa är svåra att förutse utgår exempel 1 från ett konkret fall i verkligheten.

Som tidigare nämnts så har Ericsson meddelat att cirka 50 procent av de Stockholmsanställdas arbetstid kommer ske på distans inom kort, från

att innan pandemin ha uppgått till 20 procent. Det motsvarar en ökning med 150 procent av distansarbetet, vilket således är något mindre än WSP:s prognos (171 procent ökning). Samtidigt har Ericsson meddelat att antalet arbetsplatser kraftigt ska skäras ner, från 60 procent till 20 procent av de nuvarande kontorsytorna: alltså en 2/3 neddragning (ca 66,6 procent). Företaget i exempel 1 antas därför skära ner på sina arbetsplatser i samma omfattning: 2/3.

Exempel 2 utgår från ett företag i en annan del av Sverige än Stockholm. Här behöver den lägre kostnaden för en kontorsplats beaktas. Men också de lägre incitamenten till distansarbete som finns hos arbetsgivare och arbetstagare i mindre orter jämfört med i Stockholm. Det handlar om mindre pengar att spara för arbetsgivarna, respektive kortare pendlingstid och mindre trängsel i kollektivtrafiken för arbetstagarna. Exakt hur stor skillnad i distansarbetets omfattning som dessa skilda incitament leder till är svårt att veta. Här görs antagandet att incitamenten leder till att ett företag på annan ort än Stockholm skär ner på sina arbetsplatser med 1/2 (50 procent) i stället för 2/3.

Exempel 1:

ett företag i Stockholm med 300 anställda:

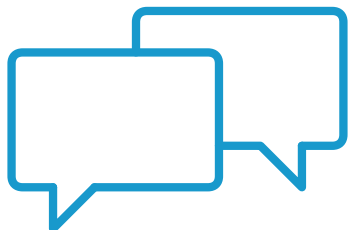
88 754 kronor (utgift per anställd och år) x 200 (2/3 av arbetsplatserna) = **17 750 800 kronor/år**

Exempel 2:

ett företag i annan del av Sverige än Stockholm med 300 anställda:

43 941 kronor (utgift per anställd och år) x 150 (1/2 av arbetsplatserna) = **6 591 150 kronor/år**

Genom dessa räkneexempel står det klart att arbetsgivarna sparar in miljonbelopp varje år om de beslutar sig för att dra ner på sina arbetsplatser. I Stockholm handlar det i detta fall om nästan 18 miljoner kronor årligen, trots att det rör sig om ett företag med mycket färre anställda än Ericsson.



Slutsatser

Distansarbete ska bygga på frivillighet

Distansarbetet innebär flera möjligheter för arbetstagarna. Att skapa en bättre balans i vardagen, med mer fritid lösgjord tack vare förkortad pendlingsstid, är hett eftertraktat för många – inte minst heltidsarbetande föräldrar. Förutsättningar finns också för att distansarbetet kan fungera som en jämställdhetsmotor, där män och kvinnor delar mer rättvist på ansvaret för hem och familj. Men samtidigt innebär distansarbete en rad risker inom arbetsmiljö och hälsa, och kan också leda till en kvinnofälla. Här krävs därför en balanserad modell som förmår att ta de bästa delarna av konceptet, samtidigt som de negativa följderna undviks.

Modellen behöver bygga på arbetstagarnas skilda behov och preferenser. Vissa föredrar att komma in till kontoret varje dag för att jobba. De får mest gjort när de är omgivna av kollegor, samtidigt som de kan lämna sina arbetsuppgifter på kontoret när de går hem för dagen, för att använda hemmet som en fristad från jobbet. Andra trivs utmärkt med att jobba hemifrån, eller på annan plats, och njuter av att få jobba i lugn och ro i ensamhet, den extra sovmorgonen och uteblivna pendlingen till och från jobbet. Somliga föredrar någonting där emellan: vissa dagar och vissa arbetsuppgifter kan med fördel skötas hemifrån, medan andra görs bäst på kontoret med andra.

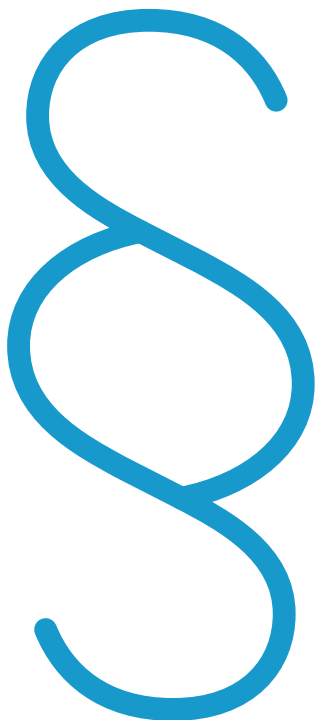
Vid sidan av behov och preferenser kan också människors skede och situation i livet skilja sig, vilket påverkar inställningen till distansarbete. Unga och nya i arbetslivet kan generellt ha svårare för distansarbete. En ung person som bor ensam i en trång lägenhet kan vara mer benägen att komma in till kontoret för att jobba, än en äldre kollega som bor i en rymlig villa med sin partner och sina barn. Den sistnämnda kan i många fall se fler fördelar med distansarbetets uteblivna pendlingsstid och möjligheter till att kombinera hem- och familjesysslor med jobbet. För den förstnämnda kan distansarbete i stället snarare betyda ensamhet, tristess och bristfällig handledning. Men människors livssituationer är inte huggna i sten utan är under förändring. Den unga medarbetaren som tidigare bodde själv i en trång lägenhet kan några år senare bo med sin familj i ett hus vilket, tillsammans med mer arbetslivserfarenhet, kan göra inställningen till distansarbete betydligt mer positiv.

En balanserad modell som tar hänsyn till behov, preferenser och livssituationer behöver bygga på frivillighet. Frivilligheten ska vara ömsesidig, och innebära att båda alternativen ska finnas tillgängliga: såväl att komma in till kontoret som att stanna hemma för att jobba. Arbetsgivarna måste kunna garantera en arbetsplats i sina lokaler åt varje anställd. Samtidigt ska både en förståelse och en struktur finnas för distansarbete för de anställda som föredrar det. Arbetsgivare och chefer behöver kunna planera sina verksamheter, vilket innebär att varje anställd inte bara kan göra som den känner för från dag till dag. Varje arbetsplats måste hitta en egen balans med riktlinjer och förutsebara rutiner som fungerar mellan arbetstid då alla eller vissa medarbetare förväntas vara på kontoret, respektive arbetstid när de som föredrar distansarbete kan jobba på distans.

Att kraftigt skära ner och inte garantera en arbetsplats till den som vill komma in till kontoret, är dock inte vägen framåt. Detta innebär inte frivillighet utan snarare tvång. Med en tvingande modell, där vissa eller samtliga anställda tvingas jobba på distans emot sin vilja, staplas riskerna på varandra samtidigt som många av distansarbetets möjligheter kan gå förlorade. Följden kan bli en försämrad arbetsmiljö och hälsa samt ökade sjukskrivningar bland arbetstagarna.

Möjligheten att komma in till kontoret för att arbeta måste därför alltid finnas för den arbetstagare som tillfälligt eller permanent har det behovet. Arbetsgivarna måste ha en beredskap för att de anställdas behov kan förändras. Därför krävs det överstolar på kontoret. Dagens behov kan närsomhelst öka i takt med att de anställdas behov eller livssituationer förändras. Det motiverar fler kontorsarbetsplatser än det nuvarande antalet anställda som varje dag kommer in till kontoret för att jobba samtidigt.

En arbetstagares behov och preferenser av distansarbetets omfattning ska inte heller få konsekvenser för dennes karriärmöjligheter eller löneutveckling. Det ska därför inte straffa sig för den arbetstagare som, utifrån överenskommelse med sin arbetsgivare, jobbar mer på distans än sina kollegor på kontoret.



Arbetsgivarens ansvar förändras inte av distansarbetet

Distansarbetet ska inte fungera som en ursäkt för arbetsgivaren att fly från sitt ansvar. Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa en bra fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö för sina anställda. Detta ansvar ska kvarstå, oavsett om arbetet sker i arbetsgivarens lokaler eller någon annanstans. Det saknas dock idag en tydlighet i föreskrifter och kollektivavtal om vad som gäller kring arbetsmiljö i distansarbetet. Dagens regelvakuum försvårar ansvarsutkrävandet, vilket skapar ett hinder i strävan att säkerställa en god arbetsmiljö i distansarbetet. En större tydlighet i regelverket är därför nödvändigt.

Innan ett nytt regelverk är på plats ligger ett ansvar på varje arbetsgivare att ta fram tydliga riktlinjer kring distansarbete och förmedla dessa till sina medarbetare. Det är varje arbetsgivares ansvar att tydligt kommunicera vad som gäller på just sin arbetsplats, och samtidigt göra konsekvensanalyser av distansarbetet.

Vidare kvarstår arbetsgivarens ansvar att leda och delegera arbetsuppgifter samt att, genom chefer, ge handledning och uppföljning till sina anställda, oavsett var arbetet utförs. Inte heller på denna punkt ska distansarbetet innebära att arbetsgivaren drar ner på sina ambitioner, till exempel genom mindre feedback från chefer till medarbetare eller genom utglesning av antalet chefer per anställd. Tvärtom är motsatsen motiverad. Distansarbetet ställer nya krav på chefskapet, samtidigt som nytexaminerade och nyanställda medarbetare har ett stort behov av handledning för att axla sina arbetsuppgifter och komma in i en ny arbetsplatskultur från distans. Här krävs ett aktivt chefskap med frekvent dialog och återkoppling till de anställda. Det kan motivera fler chefer per anställd än tidigare.

På liknande sätt krävs mer ansträngning från arbetsgivaren att säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda i distansarbetet. Chefer behöver ha en god översikt över de anställdas arbetssituation, och vara lyhörd inför varningstecken för hög arbetsbelastning, dålig arbetsmiljö och psykisk ohälsa. Det kan motivera tätare avstämningar och ett mer lyhört ledarskap än vad som var nödvändigt tidigare när alla medarbetare satt på kontoret och arbetade.

Distansarbete är inte till för kortsiktig resultatjakt

Kalkylen från WSP och räkneexemplen i denna rapport har visat att det finns stora pengar att spara för företagen som drar ner på sina kontorsarbetsplatser. Totalt uppgår kostnaderna för Sveriges alla kontorsarbetsplatser till över 87 miljarder kronor per år. Ett företag i Stockholm med 300 anställda kan spara in nästan 18 miljoner kronor varje år, om det skär ner på sina arbetsplatser i samma omfattning som Ericsson ämnar göra. I Ericssons fall handlar det dock om betydligt större summor då bolaget har långt mycket fler än 300 anställda.

Men företagens kortsiktiga resultatjakt är inte ett gott skäl till att skära ner på arbetsplatser. Varje företag strävar givetvis efter att ha så höga intäkter och så låga kostnader som möjligt. Men arbetsgivaren måste alltså tillhandahålla en arbetsplats åt sina anställda. Arbetsgivare ska inte tvinga sina anställda att jobba på distans, i syftet att spara in miljonbelopp varje år. Kostnadsbesparingarna riskerar dessutom att bli kortvariga. Om effekten blir en sämre arbetsmiljö så kommer minskad produktivitet, ökade sjukskrivningar och skenande rehabiliteringskostnader som ett brev på posten för arbetsgivaren. Det kan innebära tämligen höga kostnader på längre sikt.

I stället behöver arbetsgivaren både tillhandahålla en kontorsplats för varje anställd samt säkerställa en god arbetsplats i hemmet för sina anställda. Det kan låta tufft för arbetsgivaren att stå för dubbla kostnader: att både säkerställa arbetsplatsen på kontoret och i hemmet. På kort sikt innebär det mycket riktigt en kostnadsökning jämfört med före pandemin. Men på längre sikt är det en investering. Om de anställda har en bra arbetsmiljö och känner sig nöjda så underlättar det för dem att leverera resultat, samtidigt som stressnivåer och sjukskrivningstal kan minska. Det innebär minskade rehabiliteringskostnader för arbetsgivaren på längre sikt. Investeringen kan därför bli en långsiktig vinstaffär för arbetsgivaren.

På liknande sätt ska inte arbetsgivare använda distansarbetet för att undvika kostnader för kompetensutveckling. Även om det kortsiktigt kan innebära kostnader att investera i sina anställdas kompetens så får arbetsgivarna tillbaka det i kompetenshöjning och förbättrade resultat. De anställda som jobbar på distans ska inte tvingas ansvara själva för sin kompetensutveckling, eller erbjudas mindre kompetensutveckling än sina kollegor som jobbar på kontoret. Ansvaret för kompetensutveckling ligger alltså på arbetsgivaren, oavsett var de anställda utför arbetet.

En bra arbetsgivare ska inte betrakta arbetsmiljö och kompetensutveckling endast som en rödmarkerad minussiffra i budgeten och någonting nödvändigt ont. I stället kan båda utgifterna ses som välbehövliga långsiktiga investeringar som betalar tillbaka sig på flera sätt i framtiden.

Referenser

Aftenposten. (den 9 maj 2020). Tydeligare könnforskjeller i hjemmet under koronakrisen. Hämtat från [Aftenposten](#)

ANE. (2021). Sustainable Limitless Work - Opportunities, Challenges and Future Scenarios. Köpenhamn, Danmark: [Association of Nordic Engineers](#).

Aronsson, G. (2018). Gränslösa krav - gränslösa möjligheter. i Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. [Arbetsmiljöverket](#).

DN. (den 22 november 2021). Bostaden påverkar om man vill jobba hemma eller inte. Hämtat från [Dagens Nyheter](#)

DN. (den 31 oktober 2021). Skräddarsydda kontor ska öka effektiviteten på Ericsson. Hämtat från [Dagens Nyheter](#)

ESV. (2017:49). Nyckeltal i statens lokalförsörjning. [Ekonomistyrningsverket](#).

EU. (2003). EU:s ramavtal för distansarbete. Hämtat från [Arbetsgivarverket](#)

Fastighetsvärlden. (den 5 oktober 2020). FV:s superenkät: 30 storbolag om behovet av kontor i framtiden. Hämtat från [Fastighetsvärlden](#)

IF. (den 8 september 2014). Vi har snitt 25 minuter till jobbet. Hämtat från [Försäkringsbolaget IF](#)

Ingenjören. (den 20 februari 2019). Nya regler dåligt anpassade för det moderna arbetslivet. Hämtat från [Ingenjören](#)

Ingenjören. (den 13 oktober 2021). Ericsson vill överge fasta arbetsplatser. Hämtat från [Ingenjören](#)

Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider - konsekvenser för återhämtning och hälsa. i Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Hämtat från [Arbetsmiljöverket](#).

Kollega. (den 27 oktober 2021). Unionens ombud: Här är riskerna med hybridarbete. Hämtat från [Kollega](#)

PTK. (den 27 september 2021). PTK:s rekommendationer om distansarbete. Hämtat från [PTK](#)

Regeringen. (den 11 februari 2021). En god arbetsmiljö för framtiden - Regeringens arbetsmiljöstrategi 2021-2025. Hämtat från [Regeringen](#)

SvD. (den 28 maj 2012). Stockholmarna pendlar mer än vad de har semester. Hämtat från [Svenska Dagbladet](#)

Sveriges Ingenjörer. (den 20 juli 2020). Var fjärde ingenjör permitterad under Coronakrisen. Hämtat från [Sveriges Ingenjörer](#)

Sveriges Ingenjörer. (den 9 juli 2021). Så ser ingenjörerna på distansarbete. Hämtat från [Sveriges Ingenjörer](#)

Tele2. (2020). Nya arbetssätt - så förändrades svenskarnas arbetsliv under coronakrisen. [Tele2](#) i samarbete med KantarSifo.

Toivanen, S. (2018). Arbetsmiljö och utformning av aktivitetsbaserade kontor. [Arbetsmiljöverket](#). Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv.

Box 1419, 111 84 Stockholm • Besök: Oxtorgsgatan 9-11
08-613 80 00 • info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

