

Handbok

- För hållbar arbetspendling och flexibelt arbetsliv



Innehållsförteckning

Inledning	3
Förmånscyklar	4
Cykelvänlig arbetsplats	5
Kollektivtrafik som förmån	6
Samåkning	7
Distansarbetshubbar	8
Hälsocoachning	9
Tillvägagångssätt för implementering	10
Förberedelse	11
Genomförande	14
Utvärdering	15
Bilagor	16

Hållbar arbetspendling och flexibelt arbetsliv

Vi vill att fler ska våga testa! Testa att erbjuda förmåner som underlättar för medarbetarna att pendla hållbart till och från jobbet.

I den här handboken hittar du information om de insatser som projektet ATTRACT testade. Vad de innebär, varför du ska testa och hur du gör för att få det att hända.

Du hittar också ett handfast tillvägagångssätt för hur du framgångsrikt inför en insats i din organisation. Utöver denna handbok finns flera bilagor där du kan djupdyka. Funderar du till exempel på att införa förmånscyklar på din arbetsplats vill vi tipsa om att läsa vår handledning för arbetsgivare.

Genom att erbjuda förmåner för hållbar arbetspendling minskar du din klimatpåverkan, stärker din attraktivitet och får friskare och nöjdare medarbetare.

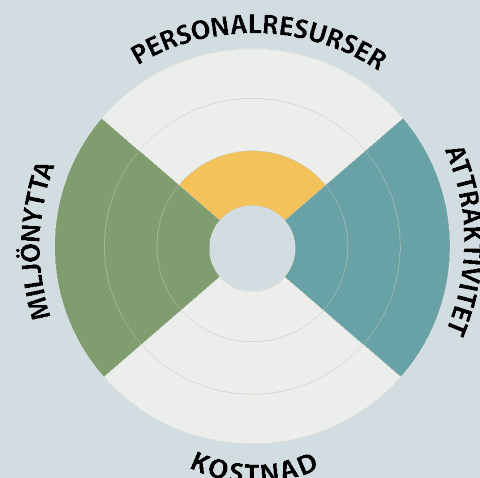
Projektet ATTRACT förflyttade arbetspendlingen bland deltagarna från en majoritet som pendlade ensam i bilen till att varannan nu går, cyklar eller åker buss till jobbet. Det kan du också skapa!



Förmånscyklar

VAD

- Förmånscyklar är cyklar som arbetsgivaren låter anställda leasa, oftast under tre år. Sedan årsskiftet 2022 finns skattelättnader som gör det väldigt förmånligt för den anställda. För arbetsgivaren kan upplägget bli kostnadsneutralt beroende på hur man väljer att lägga upp det.



VARFÖR

- Insatsen kan ha stor inverkan på er klimatpåverkan samtidigt som den ger mycket goodwill från anställda och positiv publicitet. Den främjar också de anställdas hälsa. Den som cykelpendlar har i snitt en sjukdag mindre per år än den som arbetspendlar på stillasittande vis.
- Med dagens höga bränslepriser, inflation och minskade plånboksutrymme kan cykelpendling vara just vad som behövs för att minska anställdas ekonomiskt pressade situation. Samtidigt gör läget det svårt för många anställda att i ett svep lägga 10 000 – 25 000 på en ny bra cykel, och en cykel på avbetalning blir förstås kostsam. Förmånscyklar är därför en optimal förmån i detta läge. En förmånscykel blir ofta 20-35% billigare än en cykel i handeln.

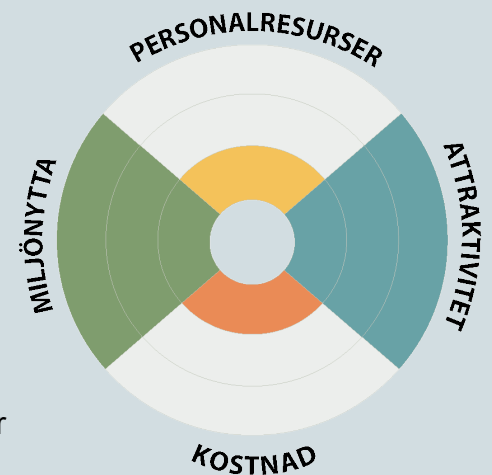
HUR

I vår handbok för arbetsgivare finns ett gediget stöd för att införa förmånscyklar i er organisation. Aktivera funktionerna lön, HR, miljöstrateg och upphandlingsenheten för att komma igång.

Cykelvänlig arbetsplats

VAD

- En arbetsgivare kan erbjuda en cykelvänlig arbetsplats på många olika sätt. Det kan handla om allt från olika typer av förmåner eller kampanjer till cyklande medarbetare, men även insatser i den fysiska miljön som säkra och väderskyddade cykelparkeringar och duschar.



VARFÖR

- Ökad cykling ger friskare personal som kan ha en positiv påverkan på sjukfrånvaron.
- För att det är en viktig signalbärare att cykeln ses som ett viktigt transportmedel som har god potential i arbetspendlingen.
- Arbetsgivaren kan vara en viktig aktör för att påverka till ökat hållbart resande och på så sätt bidra till kommunens miljömål.

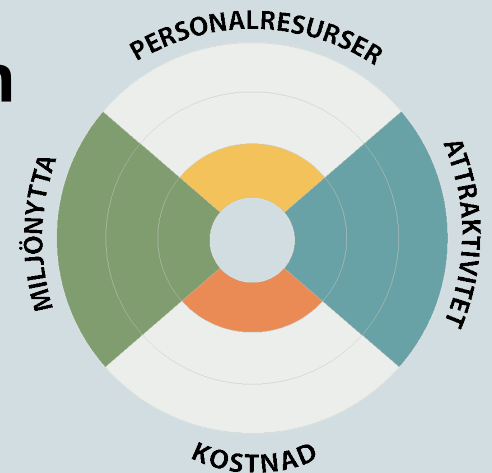
HUR

För att säkerställa att det finns goda möjligheter till säker cykelparkering är det en god idé att inventera nuläget. Upptäcks brister som begränsar att fler medarbetare väljer att cykla så bör det åtgärdas. Nästa steg är att se över kommunikationen samt kampanja för ökad cykling inom organisationen. Det finns mycket publikt och gratis stödmaterial i detta arbete om det skulle behövas. Ett exempel är cykelvanligast.se, där er organisation gratis kan bli medlemmar och då ta del av stöd, tävlingar och bl.a. inventera hur cykelvänliga ni är idag. En annan möjlighet är att låta anställda låna hem organisationens eltjänstecyklar över helger. När anställda under ATTRACT fått prova att pendla med elcykel ökade inte bara deras elcyklande, utan även deras 'vanliga' cyklande. Efter provperioden planerar gruppen att fortsätta cykla 64% mer än innan testet genomfördes.

Kollektivtrafik som förmån

VAD

- Kollektivtrafikbiljetter till netto- eller bruttolöneavdrag går att lägga upp på olika sätt. Ett sätt är att i samarbete med länstrafiken erbjuda årskort till nettolöneavdrag (kostnadsfritt för arbetsgivaren, smidigt för den anställde). Ett annat är att till exempel erbjuda anställda rabatterade "prova-på-biljetter", antingen till alla anställda eller till endast nyanställda. Kollektivtrafikbiljetter till bruttolöneavdrag ger en förmånsbeskattning, vilket gör att det bara är förmånligt för den anställde om arbetsgivaren eller kollektivtrafikbolaget också subventionerar resan.



VARFÖR

- Resor med kollektivtrafik genererar bara en bråkdel av koldioxidutsläppen av ensamresor i fossilbil. Bilpendlande sker ofta av vana och prova-på-kampanjer är därför ett effektivt och prisvärt sätt att få fler att resa kollektivt.
- Rabatterade kollektivtrafikresor är den förmån som allra flest i projektet önskade att arbetsgivaren skulle införa.
- Prova-på-biljetter till nyanställda har extra stor chans att generera bestående vanor eftersom människor har lättare till nya vanor när de ändå är i ett förändringsskede i livet.
- Med dagens höga bränslepriser, inflation och minskade plånboksutrymme innebär kollektivtrafikpendling ofta en stor besparing i månadskostnader, något som gemene man/kvinna inte alltid tänker på utan en knuff i den riktningen.

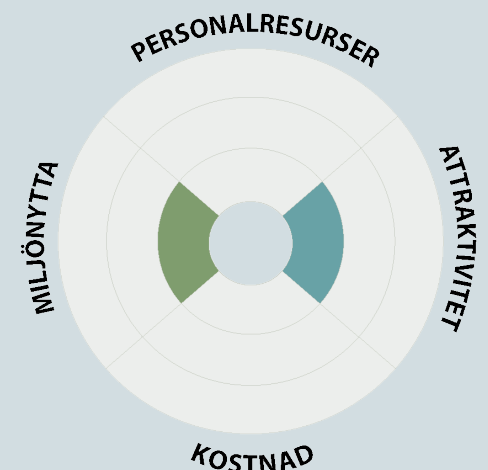
HUR

Det finns flera olika sätt att gå vidare. För 365-dagars biljett till löneavdrag, kontakta foretag@jlt.se. Vill ni erbjuda anställda en rabatterad eller gratis biljett för en kortare period finns ett exempel från RJL i hur de hanterar detta (på samma sätt som de ersätter anställda för läkarbesök), kontakta gärna Energikontoret för mer vägledning. Länstrafiken har i dagsläget ingen möjlighet att delfinansiera eller administrera prova-på-biljetter eller rabatterade biljetter. Till våren 2023 öppnar JLT sin nya företagsportal, då kan det också finnas nya möjligheter att kontakta dem för att utveckla samarbeten i fråga om kollektivtrafikfrämjande som arbetsgivare.

Samåkning

VAD

- Samåkning innebär att flera som pendlar till jobbet från samma område åker med varandra i en bil. Exakt hur det är utformat kan variera, men oftast så innebär det att man delar på körningen vid olika tider och hjälps åt för att ta sig till jobbet. Även antalet som åker med kan variera, men det är ett bra alternativ till att flera från samma område åker i varsin bil.



VARFÖR

- Att fler åker i samma bil bidrar till minskat klimatavtryck och mindre bilar på vägen.
- Kan man hjälpas åt så innebär det även att man inte heller behöver köra själv varje dag och kan dela på uppgiften och kostnaderna.
- Enkelt att uppmuntra på intranätet eller via befintlig app, utan att det egentligen kräver något större arbete från arbetsgivarens håll.
- Att ge utrymme till att koppla ihop människor på ett större bolag via intranätet kan underlätta för de som kan tänka sig att samåka, och förutom det minskade klimatavtrycket så kan det leda till nya sociala kontakter.

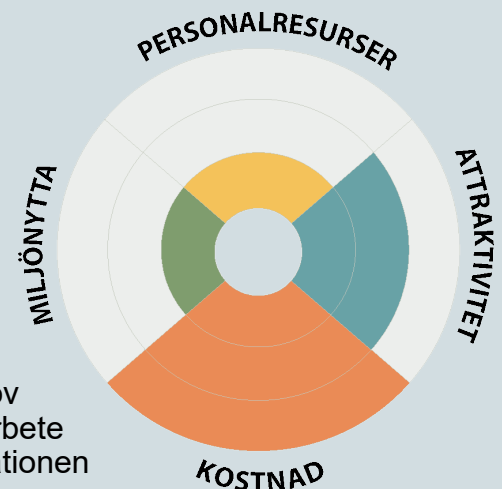
HUR

Under projektet har två samåkningsappar testats utan något större genomslag. Däremot så har våra enkäter visat att det faktiskt finns en skara som samåker till jobbet. Det finns olika vägar att gå om ni vill öka samåkningen – upphandla en tjänsteleverantör för samåkning, rekommendera befintliga appar på marknaden (det finns både betal- och gratisjänster), upprätta en samåkningsgrupp på intranätet eller bara uppmuntra samåkning. Oavsett vilken strategi ni väljer så krävs det mycket arbete om ni verkligen vill få ett genomslag i ökad samåkning. Det viktigaste är att få upp en kritisk massa som väljer samma metod för samåkning så det skapas tillräckligt med resor för samåkaren att välja på. Frågan om kostnader kan skötas sinsemellan de som samåker, men det kan vara viktigt att ha en klar bild över hur fördelningen av kostnaderna ser ut innan. Maxtaket bör vara 18.50 kr/mil för att inte bli beskattningsbar bilersättning (milersättning).

Distansarbetshubbar

VAD

- Distansarbetshubbar är kontorsutrymmen som låter medarbetare som arbetar på distans och ändå få fördelarna med ett kontor baserat på de behov som finns för dagen. De förenar traditionellt kontorsarbete med medarbetare både innanför och utanför organisationen utan att pendla långa avstånd.



VARFÖR

- Minskad pendlingstid för medarbetare som har lång inpendlingstid.
- Underlättar kompetensförsörjning och attraktivitet, inte minst för arbetsplatser på mindre orter där det är svårt att rekrytera rätt kompetens eller medarbetare blir kortvariga på grund av ansträngande pendling.
- Kostnadseffektivt – samma utrymme kan rymmas av flera medarbetare olika dagar i veckan.
- Komplement till hemarbete – Det behovsbaserade arbetssättet tillåter medarbetare att själv utforma sina veckor, oavsett om det är på huvudkontoret, distanshubben eller i hemmet.
- Stor möjlighet till minskad klimatpåverkan från anställdas pendling.

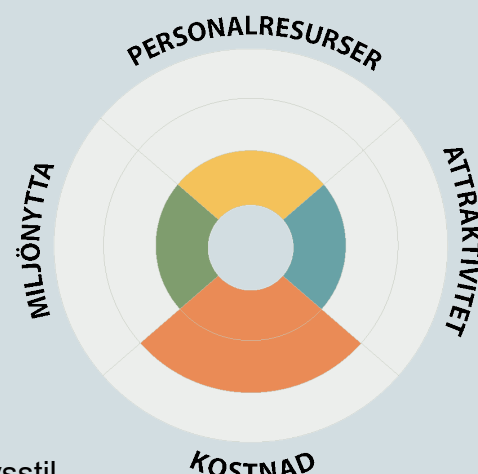
HUR

Samarbete med regioner, kommuner och näringslivet då samma utrymme kan delas av flera olika nyttjare. Distansarbetshubbar i större städer eller på mindre orter kan fungera olika, och behoven styr hur hubben kan komma att se ut i slutändan. Ett bra exempel på detta är Helsingborg stad som skapat ett satellitkontor i Malmö som ett komplement till kontoret i Helsingborg, och det handlar om 8 platser som kan bokas via Outlook. Ett exempel på hur man skulle kunna genomföra detta i länet är att kommuner samarbetar och lånar ut arbetsytor till varandra, vilket bland annat görs i Jämtland och Härjedalen idag. Det finns fler goda exempel, även i glesbygd, som kan inspirera och ge en grund att stå på.

Hälsocoachning

VAD

- Som arbetsgivare kan du göra mycket för att få en friskare och piggare personal. Ett sätt är att erbjuda hälsocoaching som förmån. Det ger en samlad bild över en persons mående och kan identifiera risker kopplat till fysisk och psykosocial hälsa till följd av sin livsstil.



VARFÖR

- Ökat fokus på livsstil kan ge friskare personal och ge en positiv inverkan på sjukfrånvaron.
- Visar på en ansvarstagande arbetsgivare.
- Piggare medarbetare presterar bättre på arbetet.
- För att inspirera och entusiasmera de som har svårast att komma igång på egen hand.
- Kan vara ett sätt att arbeta förebyggande gentemot arbetsplatser som har hög sjukfrånvaro.

HUR

Som arbetsgivare kan ni erbjuda träningsprogram som kan pågå under en period eller vid enstaka tillfällen där medarbetaren får utföra belastningstester för att sedan utvärdera resultatet med en hälsocoach. Ni kan även erbjuda föreläsningar och inspirationsträffar. Även upplägg med uppföljningssessioner kan vara ett bra sätt att följa upp hälsoresan hos medarbetaren.

Planera för framgång

För att säkerställa att implementeringen av en insats, till exempel förmånscyklar, blir framgångsrik i er organisation bör ni gå igenom en logisk följd av steg – förberedelse, genomförande och utvärdering. Det hjälper till att skapa en tydlig struktur och underlättar för ett lyckat införande. I detta avsnitt ger vi enkla råd kring vad som kan vara värt att fundera kring under dessa steg.



Förberedelse

Syfte

Vad är syftet med implementeringen av insatsen? Vad vill ni uppnå? Koppla till befintliga verksamhetsmål som ni har i organisationen.

Gör så här:

- Definiera ett tydligt syfte som berättigar införandet av en insats. Vilka mål eller visioner ska insatsen hjälpa till att uppfylla?
- Se till att ha ledningens/politikens stöd eller godkännande

Resurser

Oavsett om insatsen kan genomföras snabbt och enkelt eller kräver ett mer omfattande arbete behöver ni tänka igenom vilka resurser som finns tillgängliga. Det kan handla om personer, kompetens, kostnader och tid att göra det som krävs.

Gör så här:

- Fördela personella resurser för att genomföra det ni önskar.
- Ta ställning till om det krävs någon speciell kompetens.
- Ta ställning till om insatsen medför några kostnader.
- Finns det möjlighet att avsätta tid för arbetet?

Ansvarig

När någon utses som ansvarig för att insatsen genomförs och följs upp, så är det viktigt att den personen har rätt befogenheter, mandat och resurser.

Gör så här:

- Kom fram till vem som har mandat att se till att insatsen genomförs och följs upp.

 Tidsplan

Genom att göra en realistisk tidsplan blir det enklare att ta de steg som krävs för att nå målen och de önskade effekterna.

Gör så här:

Hur lång tid uppskattar vi att arbetet tar?

- I vilken ordning behöver de olika stegen göras?
- När och hur ofta kan ni avsätta tid för arbetet?
- När ska arbetet påbörjas och när ska det vara klart?

 Kartläggning av nuläget

Mål och nytta

Första steget handlar om att identifiera mål och nytta för respektive insats. Med bra koll på bakomliggande behov och orsaker är det lättare att ringa in vilka mål och effekter ni vill uppnå.

Gör så här:

- Samtala kring det tidigare arbetet – hur ser ert önskade läge ut?
- Vilket mål eller vilken effekt ska insatsen leda till?

Åtgärder och aktiviteter

När målet och nyttan med varje insats är definierat är det dags att identifiera konkreta åtgärder och aktiviteter för de insatser som målsatts. För att genomföra respektive insats och nå målen kan en eller flera aktiviteter behövas.

Gör så här:

- Vad kan göras på kort och lång sikt för att nå önskad effekt?
- På vilket sätt bidrar åtgärder och aktiviteter till önskad effekt eller att målet uppnås?
- Vilka alternativ finns för att nå önskad effekt?
- Hur ska det genomföras? Vilka aktiviteter krävs?
- Kan någon av oss genomföra det eller är vi beroende av någon annan?

 Beslut om genomförande av åtgärder

När ni gått igenom respektive steg är ni framme vid beslutspunkten.



Genomförande

Ett väl genomfört förberedelsearbete underlättar att genomförandet blir tydligare och bättre förankrat i er organisation. Ni bör nu ha de resurser som krävs för att genomföra en lyckad åtgärd.

Som bilaga till denna handbok har projektet ATTRACT tagit fram en checklista som är anpassad för att organisationen ska kunna inventera vilka åtgärder som redan genomförs i verksamheten. Den ska framför allt kunna ge kunskap och inspiration till ytterligare insatser, en bättre hälsa samt minskade kostnader och utsläpp.

Checklistan är inspirerad av den guide för hållbara transporter som tagits fram av Länsstyrelsen i Jönköpings län och projektet Bridging the Gap.



Utvärdering

Ett berömt uttryck är "Att mäta är att veta". För att ta reda på om insatsen har gett effekt eller inte behöver ni utvärdera. Det finns ingen enkel manual för hur detta ska gå till. Ställ er frågorna Varför? Vad? Hur? När? Vem? Genom att finna svar på dessa så kan ni identifiera ett lämpligt sätt att utvärdera genomförda insatser.

Planera för uppföljning

Det sista, och kanske viktigaste, steget är att planera hur uppföljningen och återkopplingen ska genomföras.

Gör så här:

- Följ upp de mål och effekter som identifierades i förberedelsefasen.
- Hur och när ska uppföljningen genomföras?
- Ni kan utvärdera både hur genomförandet har gjorts och hur det har fungerat samt effekterna av insatserna.
- Stora mängder data kräver kvantitativ analysmetod för att kunna generaliseras och återupprepas.
- Kombinera med kvalitativ metod, genom exempelvis intervjuer, för att få en djupare förståelse för resultatet.
- Fundera på till vem eller vilka resultatet ska kommuniceras?

Effekter på kort och lång sikt

Effekter som har skett under insatsen implementering och genomförande kan anses vara kortvariga. Vill ni däremot veta effekten efter ett år eller längre så bör ni definiera detta i en mer långsiktig plan för uppföljning. Var dock uppmärksam på att det kan finnas andra faktorer som kan ha påverkan på ett visst utfall.

Bilagor

Checklista för arbetspendling och flexibelt arbetsliv.

Checklistan är anpassad för att organisationen ska kunna inventera vilka åtgärder som redan genomförs i verksamheten men framför allt för att ge kunskap och inspiration till ytterligare insatser, för bättre hälsa samt minskade kostnader och utsläpp. Här finns förslag på åtgärder, men listan kan även fyllas på med egna förslag.

Förmånscyklar – En handledning för arbetsgivare

En detaljerad genomgång av vad förmånscyklar är för något och vad arbetsgivaren behöver tänka på inför implementering. Här får ni en omfattande redogörelse kring allt från varför förmånscyklar är en bra insats, löneupplägg i detalj och kostnader till best practice.

Omvärldsbevakning distansarbete

En sammanfattning av forskning och tendenser kring distansarbete och vilka fördelar och nackdelar detta kan ha för arbetsmiljö, hållbarhet, produktivitet och hälsa. Här finns en genomgång av vad som skedde innan och under pandemin, hur det har gått sedan dess och framtida utmaningar. Omvärldsbevakningen kan vara en bra grund för fortsatt arbete kring hållbara och flexibla arbetssätt.

Stöd vid distansarbete

En genomgång av vad som kan vara värt att tänka på då medarbetare arbetar på distans. Vi reder bland annat ut vad distansarbete är, vilket ansvar medarbetaren och arbetsgivaren har och hur det funkar med försäkringsskydd.

Frågor?

Kontakta Mattias Bodin
Projektledare
E-post: mattias.bodin@rjl.se