



Jobbet alltid närvarande

– en studie om tjänstemännens gränslösa arbetsliv

Innehåll

Förord	4
Bakgrund	5
Syfte med undersökningen	5
Det gränslösa arbetslivet	5
Information om undersökningen.....	6
Arbetet inte längre platsbundet	7
Möjligheten att arbeta på distans är nu utbredd	8
Alltid uppkopplad – aldrig avkopplad	11
Mer än hälften är tillgängliga dagligen.....	11
Kollegorna vanligaste skälet till tillgänglighet	12
Jobbet spillar över på fritiden.....	13
Svårt att koppla bort tankarna på jobbet.....	14
Få vill slippa vara tillgängliga.....	14
Regler och riktlinjer på arbetsplatsen om tillgänglighet.....	15
Krav och kontroll i tjänstemännens arbetsliv	17
Kraven i tjänstemännens arbetsliv.....	18
Kontroll – det egna inflytandet.....	19
Ledarskapet på arbetsplatsen	20
Kollegorna på arbetsplatsen	21
Trivsel och utveckling.....	22
Sammanfattning och slutsatser	23
Referenser	26
Bilaga – Unionens riktlinjer om gränslöst arbete	27
Unionen vill:	29

Förord

Tjänstemännens arbetsliv befinner sig i en kraftig förändringsperiod. De tidigare ramarna som har reglerat när arbete ska utföras, vad arbetet ska bestå av och var arbetet ska utföras omprövas och det påverkar tjänstemännen i deras vardag. Detta resulterar i två trender – vi har en grupp av tjänstemän som upplever allt mer gränslösa arbetsförhållanden med ett ökat självbestämmande, medan andra grupper går mot en helt annan utveckling där arbetet tayloriseras – styckas upp i mindre moment och övervakas allt hårdare. Den här studien syftar till att undersöka den trend som går mot gränslöshet och försöka ge en beskrivning av hur det gränslösa arbetslivet påverkar Unionens medlemmar. Undersökningen är delvis en uppföljning av tidigare studier som gjorts i ämnet av Unionen.

Rapporten är sammanställd av Daniel Gullstrand och Tobias Brännemo på Unionens enhet för Politik Opinion och Påverkan.

Cecilia Beskow
Samhällspolitisk chef, Unionen
Stockholm 2013

Bakgrund

Syfte med undersökningen

Unionen gör löpande undersökningar om medlemmarnas vardag. Det gränslösa arbetslivet, där allt fler upplever att gränserna mellan arbete och fritid suddas ut, är ett fenomen som blivit vanligare de senaste åren i takt med att mobiltelefoner och bärbara datorer blir allt mer avancerade och tillgängliga för fler.

I denna undersökning vill vi gräva vidare i vad som orsakar det gränslösa arbetslivet, undersöka hur utbrett det är bland våra medlemsgrupper samt se vad tillgängligheten får för konsekvenser för tjänstemännen i deras vardag. Undersökningen är också delvis en uppföljning av tidigare studier som Unionen gjort men kan inte direkt jämföras med tidigare undersökningar då det är nya frågor och ett nytt undersökningsföretag som använts.

Det gränslösa arbetslivet

Allt fler tjänstemän upplever att gränserna mellan arbete och fritid, mellan arbetsplats och hem, samt mellan chef och medarbetare har försvagats eller ibland försvunnit helt. Ny teknik gör det möjligt att arbeta var som helst och när som helst. Arbetet kan många gånger utföras hemma eller på andra platser lika gärna som på den traditionella arbetsplatsen. Med denna frihet blir det många gånger lättare att få en bra balans mellan arbete och fritid, att få livspusslet på plats. Men det finns också en risk att arbetet pågår jämt och överallt, och helt tar över tjänstemannens fritid.

Trender i hur arbetet organiseras gör att ansvar flyttas ner i företagets organisation och att arbetsuppgifter individualiseras – ofta är den enskilde tjänstemannen specialist på sitt område och den enda som kan bedöma när en arbetsuppgift faktiskt är klar. Å ena sidan skapar detta en stark förhandlingsposition för den enskilde, med kompetensen kommer också möjligheten att ställa krav. Men att vara ensam med en arbetsuppgift betyder också att det många gånger inte finns någon att lämna över arbete till vid tillfälliga arbetstoppar eller vid frånvaro som sjukdom eller föräldradighet.

När arbetet hela tiden pågår stannar jobbtankarna inte på kontoret, utan följer med hela dagen. Smartphones gör att kontakter med kollegor och kunder fortsätter långt efter ordinarie arbetstid med e-post och samtal. Fritiden förvandlas med detta till en potentiell arbetstid där tjänstemannen är beredd att rycka in, eller hela tiden småjobbar under en ständig tillgänglighet. Förutom att fritiden tappar i kvalitet för den enskilde tjänstemannen, så försämras också de viloperioder som krävs för att en person ska må bra på och av jobbet.

Med det gränslösa arbetslivet har kraven på de anställda, vad som förväntas i en arbetsprestation och vad en arbetsuppgift består av, också blivit mer otydligt. Det finns olika strategier för att hantera otydlighet, men en strategi är att ta det säkra före det osäkra och att lägga in mer arbete i en uppgift än vad som egentligen krävs, vilket leder till en ökad arbetsbelastning för tjänstemannen. Ett annat exempel på denna strategi är att hålla sig tillgänglig utan att det finns något direkt krav. Tydliga direktiv från ledningen är en viktig förutsättning för ett välfungerande gränslöst arbetsliv där tydligheten kan kompensera för gränslösheten. Tydligheten behövs för att skapa ett ramverk för tjänstemannen att agera inom och för att få fram en rimlig arbetsmängd.

Information om undersökningen

Undersökningen genomfördes med webbintervjuer genom Novus Sverigepanel och pågick under perioden 6-19 mars 2013. Frågorna ställdes till 1001 tjänstemän inom privat sektor och är därmed inget tvärsnitt av befolkningen, men representativt för gruppen privata tjänstemän. I undersökningen har vi haft möjlighet att använda oss av bakgrundsvariablerna kön, ålder, utbildning, hushållsinkomst och geografisk hemvist. Totalt har det varit 606 män och 395 kvinnor som svarat på frågorna.

För att bättre undersöka konsekvenser av regelbunden tillgänglighet och distansarbete har vi på egen hand skapat en variabel som vi valt att kalla mobila tjänstemän. Denna variabel skapades genom att skilja ut de som svarat ja på frågan om de har möjlighet att utföra sitt arbete på distans samt svarat att de minst någon gång i veckan är tillgängliga för sitt jobb, exempelvis via mobil eller e-post, utöver ordinarie arbetstid. Den grupp vi har fått fram, som har en hög tillgänglighet och goda möjligheter till distansarbete skiljer sig lite från den ursprungliga gruppen. Bland de mobila tjänstemännen är andelen män, den genomsnittliga personliga inkomsten (lön) och utbildningsnivån högre. Totalt är det 470 respondenter som ingår i gruppen mobila tjänstemän.

Arbetet inte längre platsbundet

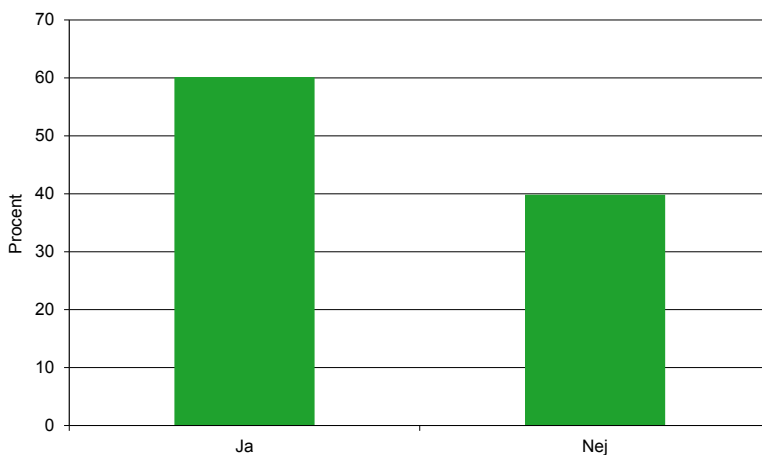
Den tekniska utvecklingen med allt snabbare internetuppkopplingar tillsammans med allt mer mobila och mer avancerade datorer har gjort att mycket arbete kan utföras var som helst och när som helst. Allt fler arbetsgivare tillåter också de anställda att arbeta på distans, eller utanför den traditionella arbetsplatsen och andelen tjänstemän som arbetar på distans ökar. Det finns många fördelar med distansarbete, men också nackdelar. Distansarbete kan många gånger vara lika produktivt som arbete som utförs på den traditionella arbetsplatsen.

Med distansarbete läggs ett stort ansvar på den enskilde tjänstemannen att själv sätta gränser för när arbetsdagen börjar och slutar. Som en följd av distansarbetet så ändras också uppföljningen och utvärderingen av det arbete som görs, det går inte längre att se att någon sköter sitt jobb bara för att de sitter vid sin kontorsplats. Möjligheten till distansarbete har därmed förändrat mycket i tjänstemännens arbetsliv och sätten att organisera arbetet på arbetsplatserna.

En arbetsdag på distans, eller delvis utförd på distans, kan många gånger underlätta livspusslet för den enskilde eller kanske erbjuda en bättre möjlighet att arbeta koncentrerat kring en uppgift. Men precis som under en arbetsdag på kontoret så måste en arbetsdag på distans ges en början och ett slut. En organisation som har flera tjänstemän som jobbar på distans ställer också höga krav på arbetsgivaren och på arbetsmiljöarbetet. Det arbete som utförs utanför kontoret måste också ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet – det kontinuerliga förbättringsarbete som arbetsmiljölagen föreskriver att alla arbetsplatser ska ha.

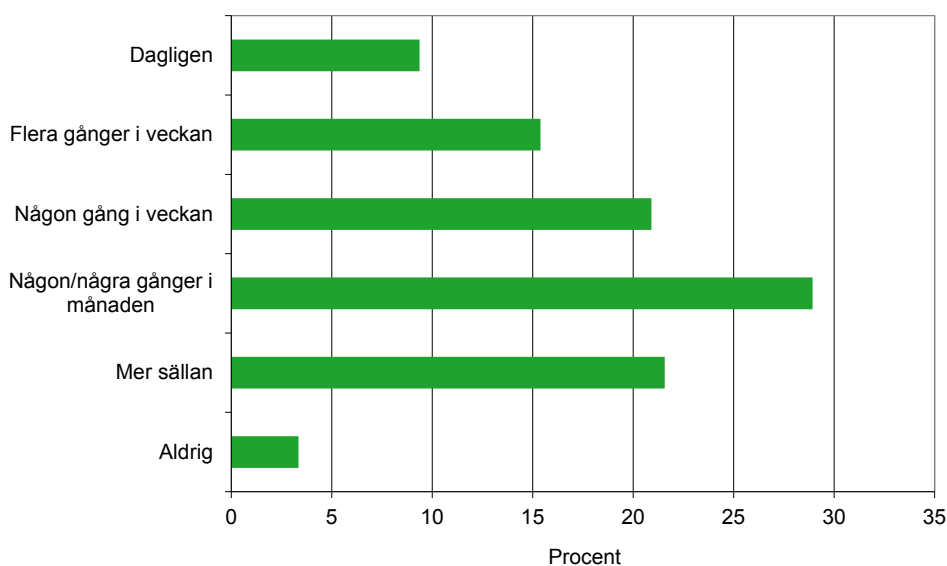
Möjligheten att arbeta på distans är nu utbredd

Kan du utföra ditt arbete på distans? Exempelvis i hemmet, under pendling, på café och bibliotek.



Sex av tio tjänstemän uppger att de kan utföra arbete på distans. Den ställda frågan gör ingen skillnad på om det är allt arbete som utförs på distans eller bara delar av det. Frågan ställdes för att skilja ut de tjänstemän som kan arbeta på distans från dem som inte kan det.

I vilken utsträckning utför du ditt arbete på distans?

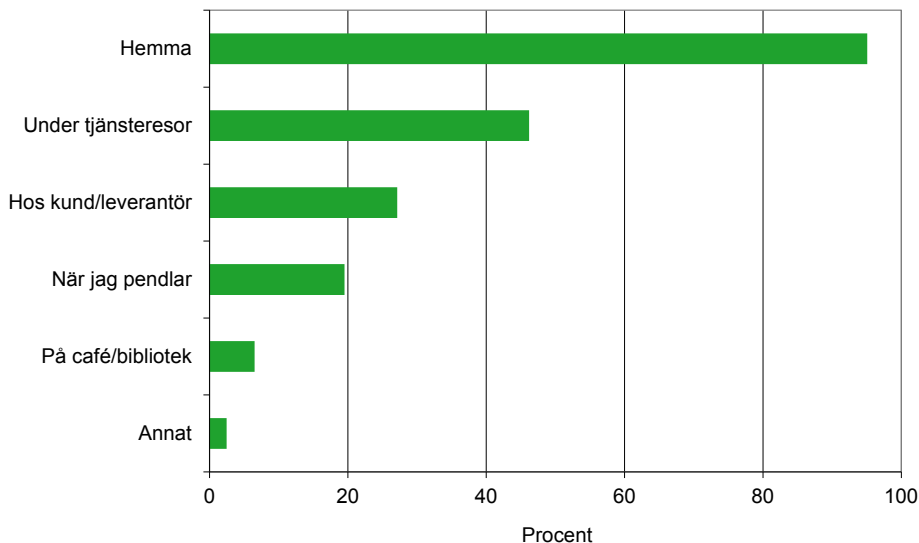


I den här frågan vill vi undersöka i vilken utsträckning de som har möjlighet att arbeta på distans också gör det. Svaren visar att nästan hälften av de som har möjlighet till distansarbete gör det minst en gång i veckan medan ungefär en fjärdedel av de tillfrågade har svarat att de aldrig arbetar på distans, eller mindre än en gång i månaden.

Tidigare undersökningar om det gränslösa arbetslivet visar att det blir allt vanligare att tjänstemän förlägger delar av en arbetsdag på distans, exempelvis genom arbete under pendling eller en del arbete i hemmet under kvällen, snarare än att hela dagar avsätts till en distansarbetsplats. För att försöka täcka in hela fenomenet har vi inte gjort skillnad på dem som lägger hela arbetsdagar eller bara delar av en arbetsdag på distans.

En arbetsplats är en social gemenskap som många gånger underlättar det dagliga arbetet genom snabba och omedelbara kontakterna med medarbetare och chefer. En traditionell arbetsplats kan också många gånger underlätta i en gränsdragning mellan arbete och fritid, vilket kan vara en förklaring till varför en fjärdedel av de tillfrågade aldrig eller sällan väljer att arbeta på distans. Ytterligare en förklaring kan vara att acceptansen för distansarbete är låg från medarbetare eller chefer genom nedlåtande attityder gentemot dem som väljer att utföra delar av sitt arbete utanför kontoret.

Var brukar du arbeta när du arbetar på distans utanför kontoret? Flera svar tillåtna
BAS: De som kan arbeta på distans minst någon gång per månad



Den absolut vanligaste platsen att förlägga arbete utanför arbetsplatsen till är i hemmet, följt av arbete under tjänsteresor och hos kunder. En av fem uppger att de arbetar när de pendlar - vilket kan vara ett bra sätt att använda tid som annars bara hade gått till förflyttning. Men det är viktigt att komma ihåg att möjlighet till arbete under pendling inte ska leda till att det bara blir ett extra arbete som utförs utöver den överenskomna arbetstiden.

Det arbete som utförs utanför den traditionella arbetsplatsen måste också ingå i företagets arbetsmiljöarbete. Vid distansarbete är det främst den psykosociala aspekten av arbetsmiljön som har stor påverkan, men även belastningsskador som orsakas av en dålig arbetsställning kan uppstå. Många gånger kan detta dock undvikas genom god kännedom om ergonomi och möjlighet att variera sin position.

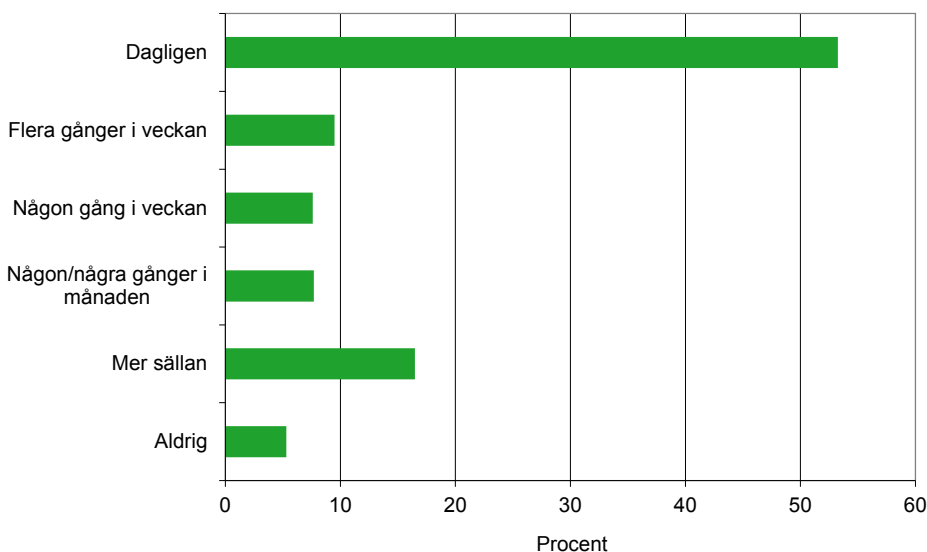
Alltid uppkopplad – aldrig avkopplad

Tekniken gör att vi blir allt mer tillgängliga för att utföra arbetsuppgifter. Smartphones och surfplattor är nu relativt vanliga och de ger sina användare möjligheten att utföra allt mer avancerade arbetsuppgifter var man än befinner sig. Samtidigt har sätten att organisera arbetet på förändrats där ansvar flyttas ner i organisationen och arbetsuppgifter individualiseras. Arbetet tar inte alltid paus när man lämnar kontorslokalen.

De nya tekniska verktygen skapar frihet då vi inte längre behöver befinna oss på en arbetsplats för att utföra arbetsuppgifter, men det kan också bli stressande när man hela tiden är tillgänglig för arbete. Tankarna på jobbet släpper inte och balansen mellan arbete och fritid luckras upp. Tidigare undersökningar som Unionen har genomfört visar att det är ovanligt att tjänstemännen stänger av sin jobbmobil, och att det är relativt vanligt att man också använder samma mobiltelefon både för privat bruk och för jobbet.

Mer än hälften är tillgängliga dagligen

I vilken utsträckning upplever du att du är tillgänglig för ditt jobb, exempelvis via mobil eller e-post, utöver ordinarie arbetstid?

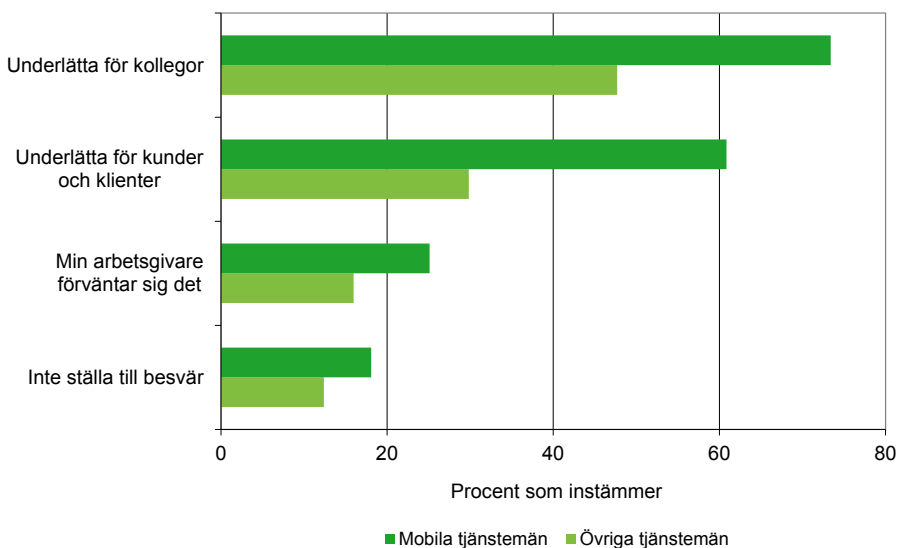


Mer än hälften av de tillfrågade tjänstemännen är tillgängliga dagligen efter ordinarie arbetstid. Lägger man till dem som uppger att de är tillgängliga flera eller några gånger i veckan så visar det sig att sju av tio är tillgängliga varje vecka för arbete efter ordinarie arbetstid.

Som en jämförelse stämde två av tio in i påståendet ”jag upplever ofta att jag måste vara tillgänglig efter ordinarie arbetstid” i en undersökning som Unionen genomförde 2011. Ytterligare en invändning man kan ha är att vi i den här undersökningen ställde frågan om man upplever att man är tillgänglig, medan vi i tidigare undersökningar ställt frågan om man upplever att man måste vara tillgänglig efter ordinarie arbetstid.

Kollegorna vanligaste skälet till tillgänglighet

Hur väl stämmer du in i följande påståenden om tillgänglighet efter ordinarie arbetstid? Jag är tillgänglig för att:



Det främsta skälet till varför tjänstemännen är tillgängliga efter arbetstid är för att underlätta för kollegor, och i andra hand för att underlätta för kunder och klienter. Detta tyder på en stor lojalitet gentemot de egna arbetsuppgifterna och gentemot arbetsplatsen som helhet hos tjänstemännen.

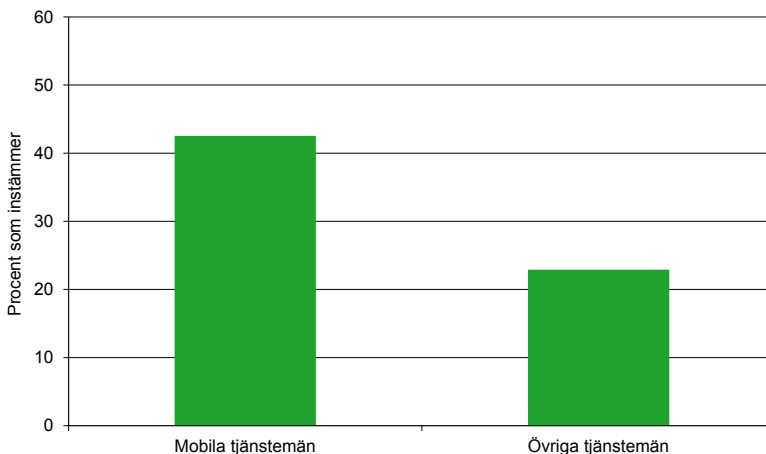
Här ser vi stor skillnad mellan dem som kan betraktas som mobila i vår konstruerade variabel gentemot dem som inte är det. Bland de mobila

tjänstemännen är det en högre andel som instämmer i orsakerna till tillgänglighet – bland de mobila tjänstemännen är sex av tio tillgängliga för att underlätta för kunder och klienter, och mer än sju av tio tillgängliga för att underlätta för sina kollegor på arbetsplatsen.

En av fyra av de mobila tjänstemännen upplever att arbetsgivaren förväntar sig att de är tillgängliga efter arbetstid. Detta är anmärkningsvärt då arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen, men som här alltså själv är den som ligger bakom tillgängligheten som kan vara ett potentiellt arbetsmiljöproblem.

Jobbet spiller över på fritiden

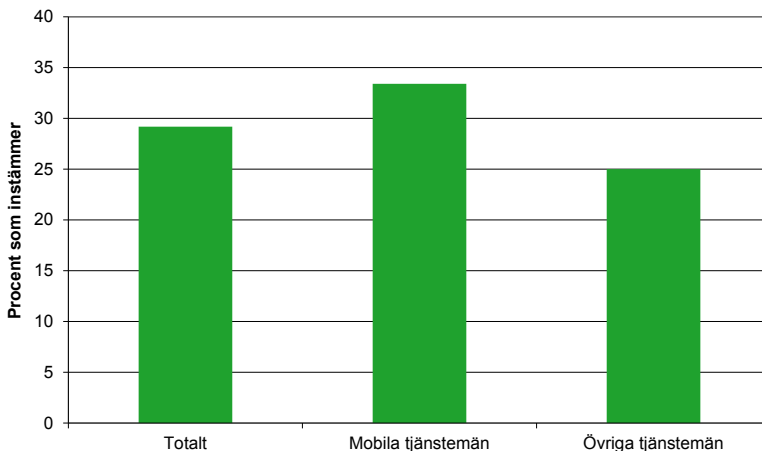
Jag upplever ofta att mitt jobb spiller över på min fritid



När gränserna mellan arbete och fritid blir allt mer diffusa och tillgängligheten ökar så upplever också många tjänstemän att jobbet spiller över på fritiden. I den här frågan så ser vi också stora skillnader i svar mellan dem som är tillgängliga efter arbetstid regelbundet, alltså de som utgör de mobila tjänstemännen och mellan dem som inte tillhör denna grupp. Bland de mobila tjänstemännen så upplever mer än fyra av tio tjänstemän att jobbet spiller över på fritiden, jämfört med två av tio för den andra gruppen. Förutom de mer humanistiska värdena om att alla förtjänar en fritid som de själva förfogar över, så är tillgängligheten också något som sänker kvaliteten på viloperioderna med ständiga avbrott för arbete eller tankar om arbetet som behövs för att man ska kunna prestera bra och må bra på jobbet.

Svårt att koppla bort tankarna på jobbet

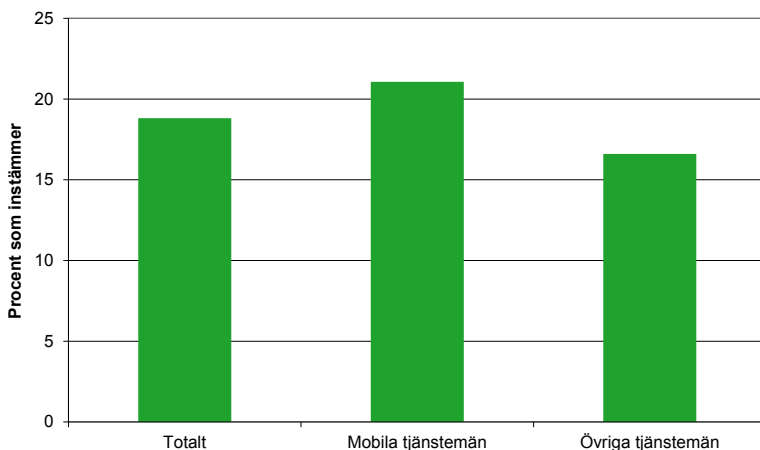
Jag känner att jag har svårt att koppla bort tankar från jobbet under min fritid



Tre av tio tjänstemän upplever att det är svårt att koppla bort tankarna på jobbet under fritiden. Detta är resultatet både av en förändrad arbetsorganisation där ansvaret för att en uppgift blir färdigställd i tid läggs på den enskilde individen, och en utveckling där arbetet sker i processer och där vi kan kontaktas dygnet runt genom e-post och mobil. I gruppen mobila tjänstemän är det något fler som uppger att det är svårt att koppla bort jobbtankarna under fritiden.

Få vill slippa vara tillgängliga

Jag känner ofta att jag skulle vilja slippa vara tillgänglig efter ordinarie arbetstid

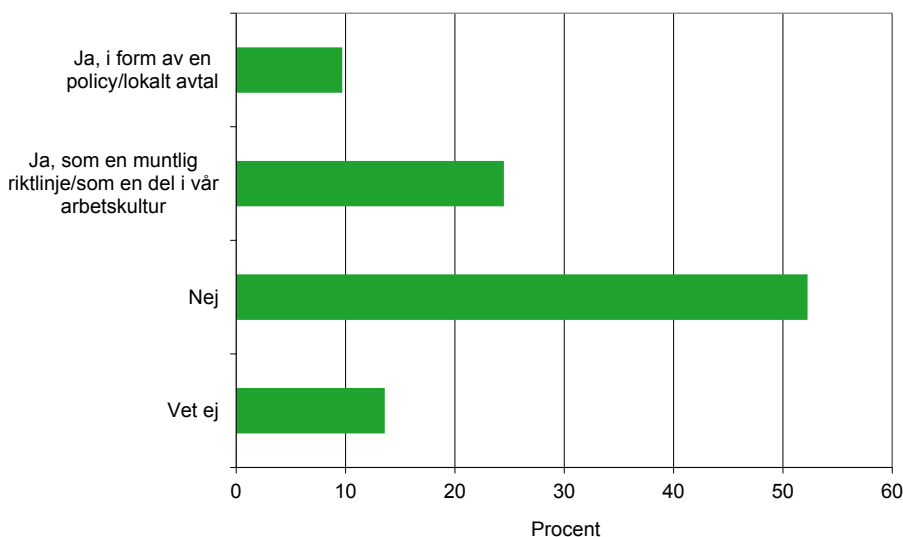


Tillgänglighet efter ordinarie arbetstid sänker kvaliteten på fritiden och i hela den undersökta gruppen vill var femte slippa vara tillgängliga. De mobila tjänstemännen vill slippa vara tillgängliga i något högre utsträckning än övriga tjänstemän.

Att det inte är fler som vill slippa vara tillgängliga kan bero på att tillgängligheten många gånger ses som en förutsättning för att kunna ha flexibla arbetstider och för att kunna utföra sitt arbete, något som man får ta tillsammans med friheten. Men ett bra arbetsmiljöarbete och tydliga signaler från arbetsgivaren kan många gånger erbjuda både en möjlighet att koppla av och att ha ett flexibelt arbete.

Regler och riktlinjer på arbetsplatsen om tillgänglighet

Finns det regler eller riktlinjer på din arbetsplats vars syfte är att skapa tydlighet för när man förväntas och inte förväntas vara tillgänglig efter ordinarie arbetstid?



Trots att tillgängligheten är vanligt förekommande på arbetsplatserna och mobiler har varit ett vanligt inslag i tjänstemännens arbetsliv i flera år så verkar arbetsmiljöarbetet inte ha följt med i utvecklingen. De allra flesta arbetsplatser saknar regler och rutiner för att hantera tillgänglighet. Endast var tionde tjänsteman uppger att det finns en policy eller ett lokalt avtal på arbetsplatsen som reglerar tillgängligheten. Var fjärde uppger att det finns en muntlig riktlinje eller en arbetskultur som skapar tydlighet i förväntningar på tillgängligheten. Över hälften svarar att det

inte finns vare sig muntliga eller skriftliga riktlinjer för hur tillgängligheten ska se ut. När vi undersökte skillnader mellan mobila tjänstemän gentemot övriga gruppen fann vi inga större skillnader.

Tillgänglighetsfrågor räknas som en del av den psykosociala arbetsmiljön och ska kartläggas och riskbedömas i det löpande arbetsmiljöarbetet. Ett bra sätt att arbeta med tillgänglighet efter arbetstid är att ha en skriftlig policy framtagen tillsammans med medarbetarna, som klargör reglerna för viloperioder och andra åtaganden från lag och avtal, samt förhållningsregler i kontakt med andra medarbetare.

Krav och kontroll i tjänstemännens arbetsliv

Ett sätt att beskriva hur det står till med tjänstemännens arbetsliv är att använda sig av krav och kontroll-modellen. Modellen används för att bedöma risker för ohälsa vid belastning i arbetslivet. Kraven är den belastning som tjänstemannen utsätts för, kontroll är det inflytande som den enskilde har över sin arbetssituation och stöd är det sociala stöd som ges från andra medarbetare, familj, vänner och chefer. Ökar kraven i arbetslivet så måste också kontrollen, alltså det egna inflytandet öka, för att det inte ska uppstå en diskrepans mellan krav och kontroll som leder till ohälsa.

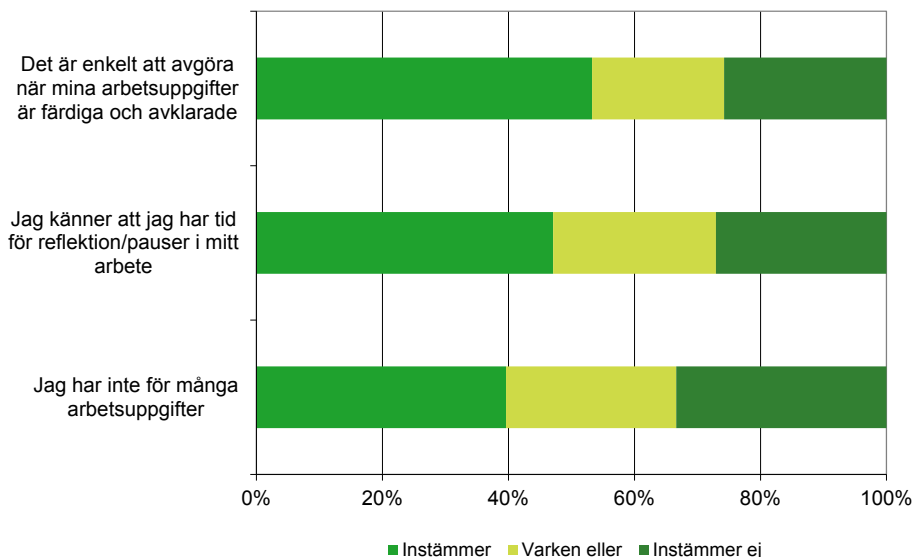
Ledarskapet har en stark påverkan på arbetsmiljön och upplevelsen av den egna arbetsmiljön. Arbetsgivare som signalerar förtroende gentemot medarbetarna, och som bygger långsiktiga relationer där både toppar och dalar i prestationerna tillåts, kan många gånger bidra till ett bättre arbetsklimat och därmed minska risken för ohälsa i arbetslivet.

I tjänstemännens arbetsliv tillhör en hög arbetsbelastning många gånger vardagen. De senaste årens övertidsrekord vittnar om att tempot är högt på de svenska arbetsplatserna. I Statistiska Centralbyråns återkommande arbetskraftsundersökningar framgår det att tjänstemän i det privata näringslivet är de som har den högsta andelen övertid och denna tycks nu ha blivit ett permanent inslag.

I den här undersökningen har vi ställt ett antal frågor för att se hur det står till med tjänstemännens arbetsliv med fokus på arbetsmängd, vilket inflytande de har över sitt arbete samt trivsel och tillfredsställelse.

Kraven i tjänstemännens arbetsliv

Hur väl instämmer du i följande påståenden?

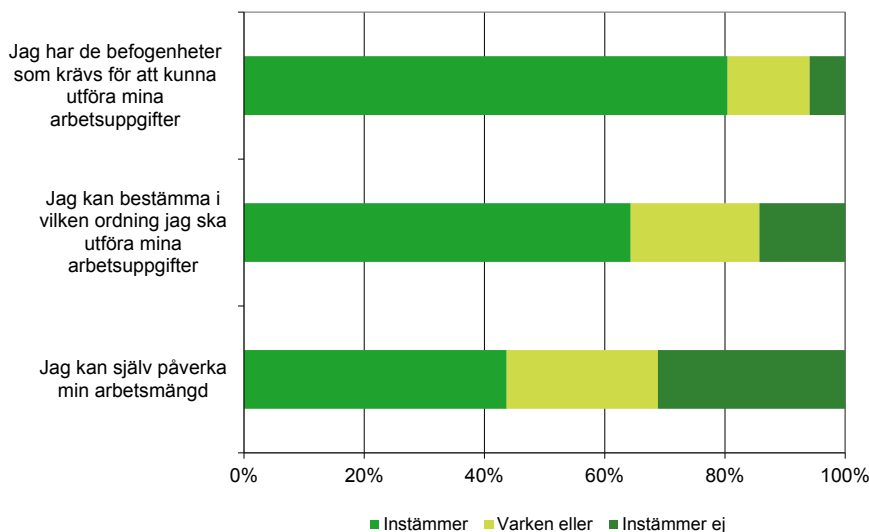


Många tjänstemän upplever att kraven i arbetslivet är höga: var tredje uppger att de har för många arbetsuppgifter, tre av tio har inte möjlighet till paus och reflektion i arbetet och var fjärde har arbetsuppgifter som är svåra att avgöra när de är färdiga. Även om den största delen av tjänstemännen har gett svar som är positiva, alltså att de har en tillfredsställande arbetsmängd med en god arbetstakt, måste man ta den stora mängden som uppgett negativa svar på allvar då de utgör en risk för ohälsa i arbetslivet.

Frågan om arbetsmängd är ställd som en negation – att inte ha för många arbetsuppgifter, och ställdes främst för att alla andra frågor är positivt ställda. Att ställa den som en negation var en avvägning för att undvika förvirring för respondenten, men med resultatet att det faktiskt kan tolkas som att en person är missnöjd med att ha för lite göra – risken för att en övervägande del av respondenterna har svarat på detta sätt ser vi dock som liten.

Kontroll – det egna inflytandet

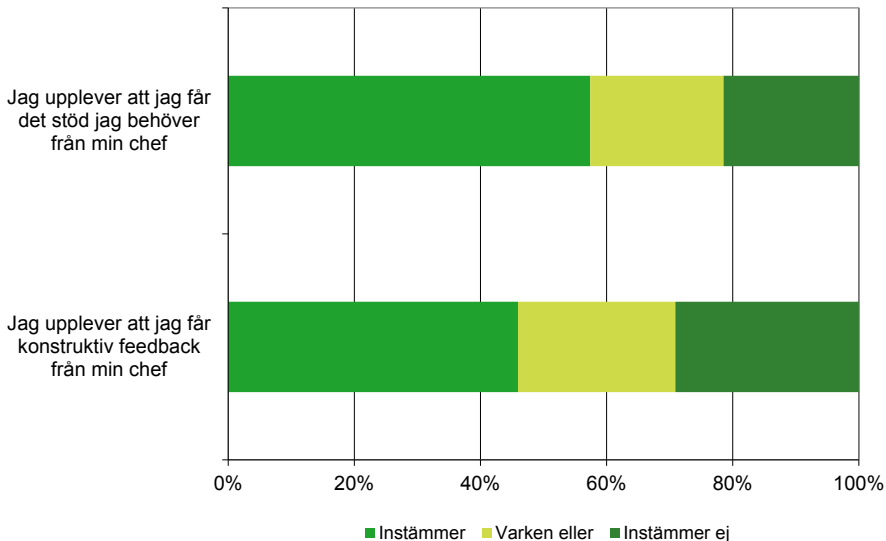
Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Tjänstemännen har ett relativt stort inflytande över det egna arbetet, något som är viktigt för att skapa trivsel, delaktighet och för att nå en bra arbetsmiljö. Inflytande och delaktighet kan enligt krav-kontrollmodellen användas för att dämpa effekten av belastningen som uppstår vid höga krav i arbetslivet. Att sakna befogenheter eller mandat att utföra sina tilldelade arbetsuppgifter är stressande men åtta av tio stämmer in i påståendet att de har de befogenheter som krävs. Något färre, fyra av tio, uppger att de själva kan bestämma vilken arbetsmängd de har.

Ledarskapet på arbetsplatsen

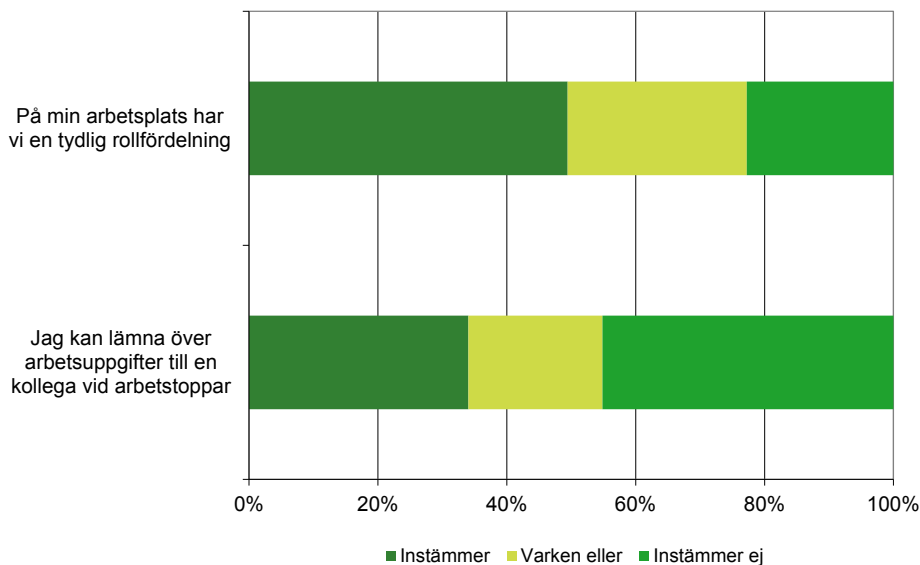
Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Allt mer forskning pekar på vikten av ett gott ledarskap för att nå en god arbetsmiljö. Förutom att ge stöd och feedback, så är ledningens agerandeavgörande för att skapa och sätta arbetskulturer på en arbetsplats. Nästan sex av tio upplever att de får tillräckligt med stöd från sin chef, och runt 45 procent uppger att de får konstruktiv feedback från närmaste chefen.

Kollegorna och arbetsplatsen

Hur väl instämmer du i följande påståenden?



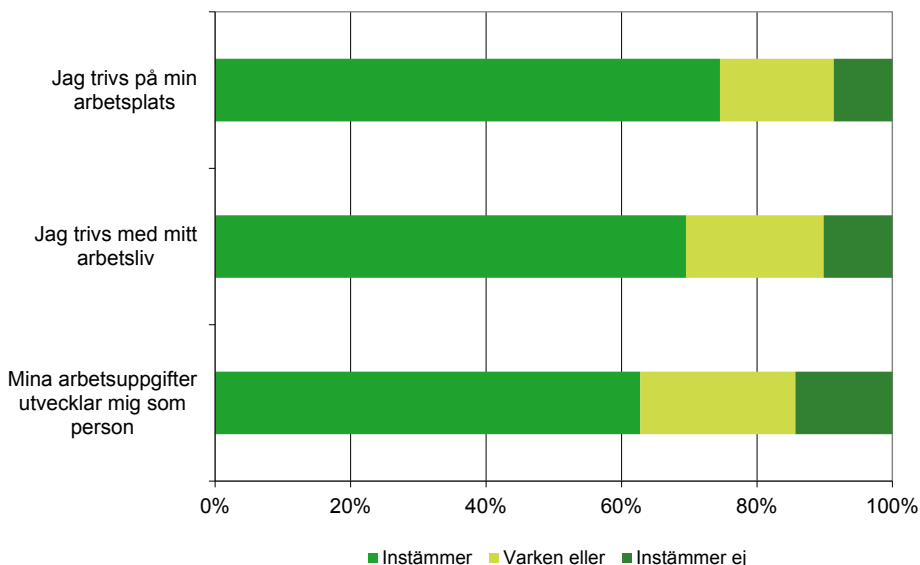
En god arbetsorganisation kan hantera tillfälliga toppar i arbetet utan att det för den skull leder till en alltför hög arbetsbelastning för enskilda. När en person är ensam med sina arbetsuppgifter, eller när arbetsbelastningen är så hög att det inte går att lämna över arbetsuppgifter till någon annan, ökar risken för overtidsarbete, sjuknärvaro och fenomenet ”vobba” – alltså att jobba när man är hemma och vårdar barn. I svaren framgår det att det bara är var tredje tjänsteman som uppger att de har någon att lämna över arbetsuppgifter till vid arbetstoppar, något som inte är hållbart för arbetsorganisationerna i längden.

Rollfördelningen på en arbetsplats har visat sig vara viktig för produktiviteten och för att arbetet ska utföras på ett effektivt sätt och är något som växer fram över tid i samspelet med kollegor. En arbetsorganisation där det finns en tydlig rollfördelning är också bättre på att möta yttre förändringar eller ta till sig nya arbetsuppgifter. I organisationer med en otydlig rollfördelning riskerar det också att uppstå så kallade illegitima arbetsuppgifter, arbetsuppgifter som upplevs som onödiga då man inte kan se hur de bidrar till verksamheten eller slutprodukten. Illegitima arbetsuppgifter kan också vara uppgifter som den enskilde upplever att

någon annan borde göra, eller inte göras alls. De illegitima arbetsuppgifterna har i studier visat sig påverka kroppen fysiskt och leda till stress. Efter en omorganisation ökar ofta otydligheten i rollfördelningen vilket kan leda till stress och frustration i jobbet. Nästan hälften av de svarande stämmer in i att de har en tydlig rollfördelning på sin arbetsplats.

Trivsel och utveckling

Hur väl instämmer du i följande påståenden?



Tjänstemännen trivs med både arbetslivet och med sina arbetsplatser. Detta tyder på en hög tillfredsställelse i arbetet och har en positiv effekt på den egna hälsan. Tre av fyra svarar att de trivs på sin arbetsplats och sju av tio att de trivs med sitt arbetsliv. Arbetsuppgifterna är intressanta och stimulerande och lite mer än sex av tio uppger att arbetsuppgifterna utvecklar dem som person. Det är viktigt att ta fasta på det positiva i arbetslivet, att det är så många tjänstemän som stämmer in i positiva påståenden om deras arbetsliv, men siffrorna kan inte tas som intäkt för att arbetslivet redan är bra.

Sammanfattning och slutsatser

Syftet med undersökningen har varit:

- Att undersöka tjänstemännens vardag och vad tillgängligheten får för konsekvenser
- Att följa upp tidigare undersökningar Unionen gjort om gränslöst arbete
- Att gräva djupare i de bakomliggande orsakerna till det gränslösa arbetslivet

I den här undersökningen har vi visat att det gränslösa arbetslivets olika beståndsdelar är utbredd bland Unionens medlemsgrupper. Jämfört med tidigare undersökningar som gjordes under 2011 så verkar det vara en större andel som uppger att de är tillgängliga efter ordinarie arbetstid, med sju av tio som är tillgängliga minst en gång i veckan och fem av tio som är tillgängliga dagligen. Frågorna som ställts är dock inte direkt överförbara mellan undersökningarna, men tyder på att det gränslösa arbetslivet är ett växande fenomen.

Den här rapporten visar också att sex av tio tjänstemän har möjlighet till distansarbete. Något under hälften av de som har möjlighet att utföra arbetsuppgifter på distans gör det minst en gång i veckan. Distansarbete har funnits länge men har inte tidigare haft någon större spridning, den här undersökningen visar dock att det nu börjar bli relativt vanligt att åtminstone delar av en arbetsdag förläggs på annan plats än kontoret. Hemmet är den absolut vanligaste platsen där man utför arbetsuppgifter på distans, 95 procent av de som har möjlighet till distansarbete utför delar av sina arbetsuppgifter hemma. Det verkar dock vara relativt ovanligt att förlägga delar av arbetsdagen på andra platser som inte har direkt koppling till arbetet, som exempelvis pendlingen eller tjänsteresor har. Det är bara sju procent av de som arbetar på distans minst en gång per månad som uppger att de arbetar på café/bibliotek och två procent som uppger att de har en annan plats som inte angivits i undersökningen.

Den vanligaste orsaken till att tjänstemännen håller sig tillgängliga är för att underlätta för kollegor, tätt följt av skälet att underlätta för kunder och klienter. Mer sällan är det direkta eller indirekta krav från arbetsgivaren som ligger till grund för tillgängligheten. Av detta resultat gör

vi några tolkningar kring tjänstemännen och det gränslösa arbetslivet, byggt på synen att människor agerar utifrån förväntningar och normer som byggs upp av strukturer på arbetsplatsen och i arbetslivet i stort. Tjänstemännen har en hög lojalitet gentemot sin arbetsplats och en stor ansvarskänsla för sina arbetsuppgifter. Detta tar sig sedan uttryck i att det byggs upp en kultur på arbetsplatsen av förväntan på tillgänglighet. Arbetsgivaren har ett ansvar för att arbetsbelastningen är rimlig och att arbetslivet är hållbart, därmed följer också ett ansvar att bryta osunda arbetskulturer på en arbetsplats. Unionen anser att det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett utmärkt arbetsverktyg för att involvera arbetstagarna i ett arbete med att skapa sunda arbetskulturer, och att en tillgänglighetspolicy är ett bra redskap i detta arbete. Att så få av de svarande uppger att det inte finns regler för tillgänglighet efter arbetstid tyder också på att arbetsplatserna har haft svårt att hänga med i utvecklingen mot ett mer gränslöst arbetsliv, där tillgängligheten efter ordinarie arbetstid hittills inte har setts som en arbetsmiljöfråga.

När vi tittat på den grupp som vi valt att kalla för mobila tjänstemän så ser vi att de attityder som vi antagit följa med det gränslösa arbetslivet har varit starkare i denna grupp. Exempelvis stämmer gruppen mobila tjänstemän oftare in i påståendena ”jobbet spiller över på min fritid”, ”svårt att sätta gränser för sin tillgänglighet” och ”svårt att koppla bort tankarna från jobbet”. Det är också något fler av de mobila tjänstemännen som uppger att de känner sig negativt stressade av sitt jobb och att de vill slippa vara tillgängliga.

Kraven i tjänstemännens arbetsliv har ökat de senaste åren, det syns exempelvis i den höga andelen övertidstimmar i ekonomin. Övertiden är också som störst bland tjänstemän i privat sektor. Men de flesta tjänstemän verkar ändå ha verktyg för att hantera den tuffa arbetsbelastningen, alltså kontroll/inflytande i form av befogenheter och påverkansmöjligheter i den egna arbetssituationen. Ändå måste kraven som följer med den höga belastningen ses som ett problem som måste hanteras, något som inte kan ursäktas med att det finns kontroll, för att arbetslivet ska bli hållbart. Ytterligare en varningsklocka när det handlar om belastning är, att det bara är var tredje tjänsteman som uppger att de har någon att lämna över arbetsuppgifter till vid arbetstoppar. Detta beror både på att organisationerna är för slimmade, samt att arbetsuppgifter många gånger har blivit så individualiserade att det enbart är den enskilde tjänstemannen som kan utföra dem. När vi tittat på hur svaren skiljer sig mellan de mobila tjänstemännen och de övriga tjänstemännen, så har vi sett att det som hamnar på krav-sidan (arbetsbelastning)

är högre, men att det som ligger på kontrollsidan (inflytande över egna situationen) också är högre. Dessa har inte redovisats då det inte finns signifikans för alla frågorna.

Men trots ständig tillgänglighet, stress och en hög arbetsbelastning så finns det många ljusa sidor att lyfta fram. Arbetsuppgifterna bidrar till den personliga utvecklingen för tjänstemännen, lite mer än sex av tio stämmer in i detta påstående, och sju av tio uppger att de trivs med sitt arbetsliv och nästan tre av fyra att de trivs på sin arbetsplats.

Det finns inget skäl att tro att andelen gränslösa, eller mobila tjänstemän skulle sluta växa i framtiden. Med detta som bakgrund så är den här undersökningen också extra intressant då den också säger vad vi kan förvänta oss för framtida möjligheter och problem i tjänstemännens vardag.

Referenser

Michael Allvin et al. (2005) *"Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet"*, Liber

Mats Essemyr (2013), *"Övertiden 2012, fortsatt gratisarbete"*, TCO

Åsa Märs, Daniel Gullstrand (2011), *"Alltid uppkopplad – aldrig avkopplad"*, Unionen

Novus (2013), *"Rapport – Tjänstemän i privat sektor om vobbnig"*, Novus, Unionen beställare

Unionen (2013), *"Riktlinjer för gränslöst arbetsliv"*, Unionen

BILAGA

Unionens riktlinjer om gränslöst arbete

Det gränslösa växer i tjänstemännens vardag

Det gränslösa arbetslivet innebär att gränserna för arbete och fritid, för arbetsplats och hem samt relationen mellan anställd och chef förändras och sätts under ständig omförhandling. Teknisk utveckling med mobil teknik, en förändrad arbetsorganisation med lean production och slimmade organisationer samt globaliseringen ligger bakom utvecklingen mot ett mer gränslöst arbetsliv.

Det utvecklande gränslösa arbetslivet

Med det gränslösa arbetslivet ser Unionen en potential för mer intressanta, mer produktiva, mer utvecklande, mer kreativa och mer fria jobb och med mer självbestämmande än vad som tidigare funnits i historien. Men Unionen ser också en risk, att gränserna som tidigare skyddat fritiden, den enskildes integritet och sätten att strukturera och hantera intryck suddas ut. Unionen vill hitta en balans mellan kraven från arbetslivet och tjänstemännens övriga åtaganden som människor.

Den gränslösa tjänstemannen

Den gränslösa tjänstemannen trivs ofta med sitt arbetsliv och känner ett stort ansvar för sina arbetsuppgifter och uppskattar friheten som jobbet ger. Men en alltför hög arbetsbelastning hindrar en bra balans mellan arbete och fritid, vilket riskerar leda till psykisk ohälsa.

Den gränslösa arbetsmiljön

För tjänstemän i det gränslösa arbetslivet är det den psykosociala arbetsmiljön som är viktigast att förbättra. Individualiserade arbetsuppgifter, osäkerhet och otydlighet skapar en konstant hög arbetsbelastning. Unionen vill att Arbetsmiljöverket tar fram en psykosocial föreskrift samt att verket får ökade anslag för att kunna ta ett större ansvar för tjänstemännens arbetsmiljö. Företagshälsovården måste ha god kännedom om risker i den gränslösa arbetsmiljön. Unionen vill att samtliga arbetsplatser ska omfattas av företagshälsovård av god kvalitet.

Ledarskap i en gränslös arbetsmiljö

Det krävs ett förändrat ledarskap för att klara av utmaningarna som ställs i det gränslösa arbetslivet. Tydlighet, förutsägbarhet, långsiktigt engagemang och trygghet är viktiga värden för ledarskapet att bygga på. Ett gott ledarskap låter rollfördelningar växa fram underifrån över tid utifrån medarbetarnas arbete och kompetens. Unionen vill att cheferna ges rätt kompetens, en gedigen arbetsmiljöutbildning samt det administrativa stöd som krävs för att de ska kunna utveckla sitt ledarskap. Ett gott ledarskap använder ett demokratiskt arbetsätt och involverar medarbetarna i viktiga beslut som rör verksamheten.

Arbetsplatsens gränser

Unionen välkomnar en utveckling där mer arbete kan utföras utanför den traditionella arbetsplatsen. Men allt arbete, oavsett var det sker, måste bedömas och ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Unionen vill se ett utvecklat distansarbetsavtal för att skapa tydlighet för dem som arbetar utanför den traditionella arbetsplatsen.

Balans i tid

Inflytande över arbetstidens förläggning underlättar livspusslet och har visat sig ha gynnsamma effekter på den enskildes hälsa. Men frihet i arbetstidens förläggning ska bara ges i de fall där det också finns ett eget inflytande över arbetsuppgifterna – annars riskerar friheten att leda till ett tvång att arbeta jämt. Därför är det viktigt att den enskilde ska kunna tacka nej till bortavtalad övertidsersättning utan konsekvenser för karriären. Allt fler tjänstemän har tecknat avtal om bortavtalad övertidsersättning, detta har lett till att den faktiska övertiden inte rapporteras in i samma utsträckning, något som måste kompenseras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Många tjänstemän upplever idag ett krav på att vara tillgängliga för jobbet även under sin fritid. Tillgängligheten är en komplicerad fråga och beror snarare på förväntningar från arbetsplatsen än på en direkt önskan från arbetsgivaren. Därför vill Unionen att det tecknas tillgänglighetspolicys för att skapa goda möjligheter för tjänstemän att sätta gränser för sin egen tillgänglighet. Unionen vill också att samhället använder en tidssnål samhällsplanering för att minimera pendlingstid och tidsåtgång vid nyttjande av samhällelig service.

Unionen vill:

- Att lag, kollektivavtal och arbetsgivare säkerställer att tjänstemän i det gränslösa arbetslivet har en rimlig arbetsbelastning
- Att det tas fram metoder för att bedriva ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete som fungerar i det gränslösa arbetslivet
- Att det upprättas ett nationellt, oberoende centrum för arbetsmiljöforskning
- Att arbetslivsforskningen tillförs mer resurser
- Att alla tjänstemän ges företagshälsovård med god kvalitet som har kunskap om det gränslösa arbetslivets förutsättningar
- Att Arbetsmiljöverket tar fram föreskrifter för att förebygga stress i arbetslivet
- Att Arbetsmiljöverket gör särskilda satsningar på tjänstemäns arbetsmiljö kopplad till det gränslösa arbetslivet
- Ett ledarskap som tydligt signalerar vad som förväntas av medarbetarna och som skapar förutsägbarhet, tydlighet, trygghet, tillit och rättvisa
- Att cheferna ges goda förutsättningar att utveckla sitt ledarskap och ges den kompetens som krävs för att hantera en gränslös arbetsplats
- Att det arbete som utförs utanför den traditionella arbetsplatsen ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och bedöms som vanligt arbete
- Att fler tjänstemän får möjlighet att arbeta på distans delar av arbetsveckan
- Att samtliga arbetsplatser med tjänstemän i det gränslösa arbetslivet har regler och riktlinjer, en så kallad tillgänglighetspolicy, för att säkerställa att tjänstemännen har goda möjligheter till en ostörd fritid och obrutna viloperioder
- En tidssnål samhällsplanering som minimerar pendlingsstider och som ger goda förutsättningar att välja välfärdstjänster i den egna geografiska närheten.

I det moderna arbetslivet har teknikutveckling och nya sätt att organisera arbetet lett till att många tjänstemän upplever ett gränslöst arbete. Arbetet kan ske var som helst och när som helst och många gånger är det svårt att avgöra när en arbetsuppgift är klar. I rapporten "Jobbet alltid närvarande" presenteras resultaten av en undersökning om tillgänglighet efter arbetstid och distansarbete, samt de positiva och negativa konsekvenser detta ger för tjänstemannen.

UNIONEN

Olof Palmes gata 17
105 32 Stockholm
08-504 15 000
www.unionen.se

Jag vill bli medlem i Unionen

Namn		Personnummer	
E-postadress		Telefon	
Arbetsgivare, företagets fullständiga namn			
Arbetsplatsadress		Postnr	Ort
Månadslön, före skatt		Beskrivning av mina arbetsuppgifter och ansvar	
0 – 12.000 kr	<input type="checkbox"/>	12.001 – 15.000 kr	<input type="checkbox"/> Jag är chef
15.001 – 18.700 kr	<input type="checkbox"/>	18.701 – 19.000 kr	
19.001 – 60.000 kr	<input type="checkbox"/>	60.001 kr –	
Jag vill bli medlem from			
ÅÅ MM		Datum	Namn-teckning

Jag godkänner samtidigt att mina personuppgifter behandlas och utlämnas för sådana ändamål som har med mitt medlemskap att göra.

Tre enkla sätt att bli medlem

1. Fyll i, vik ihop och skicka in formuläret här nedan. Vi betalar portot.
2. Ansök direkt på www.unionen.se/bli-medlem
3. Ring 0771-743 743

Vi bjuder
på 3 mån!
SPARA UPP TILL
675 KR

Avgift till s-kassan och eventuell kubbavgift tillkommer.

VIK HÄR!

Frankeras ej
Unionen
betalar portot

Unionen
Medlemsregistret
SVARSPOST
Kundnummer 20272417
200 10 Malmö

Telja
här