

Stöd till dig som vill arbeta med tillgänglighet efter arbetstid som en arbetsmiljöfråga

Vad menas med tillgänglighet?

De senaste åren har vi upptäckt ett nytt fenomen på landets arbetsplatser – att tjänstemän har svårt att sluta jobba när de lämnat kontoret. Det handlar om jobb i form av tankar som fortsätter under viloperioderna men framför allt kommunikationen som sker med arbetsplatsen, kollegorna och kunderna under fritiden i form av e-post och mobilsamtal. Tillgängligheten är en av konsekvenserna av det gränslösa arbetslivet där man kan förlägga sin arbetstid mer fritt, en del tjänstemän upplever det som en belastning medan andra inte störs av det.

Tillgänglighet är enligt Unionens undersökningar något som växer fram ur kontakten med i första hand kollegor och i andra hand kontakten med kunder och klienter, det är mer sällan som kraven är direkta eller indirekta av arbetsgivaren. Tillgängligheten beror på förväntningar, tysta överenskommelser och kulturer och normer på arbetsplatsen och i samhället. Med den bakgrunden så är tillgänglighet inget som ska förklaras ur krav från arbetsgivaren och därför heller inget som bör (eller låter sig) motverkas genom förbud i kollektivavtal eller lagstiftning – det är helt enkelt inte en arbetstidsfråga vilket man leds till att tro vid en första anblick. Tillgängligheten är inget som kan beordras fram av en arbetsgivare med stöd av lag och avtal, i sådana fall ska de behandlas som jour eller beredskap. Tillgängligheten kommer istället från att arbetet många gånger är organiserat på ett sådant sätt att det krävs ett personligt engagemang från den anställde under sin fritid, eller genom krav som kommer från en arbetskultur på arbetsplatsen. Ytterligare ett skäl till tillgänglighet bland tjänstemännen är som en konsekvens av den ökade flextiden, där allt fler väljer att arbeta på andra tider än de traditionella kontorsarbetstiderna. Deras val av arbetstid kan då påverka övriga tjänstemän på arbetsplatsen då det inte finns en tydlighet i hur snabbt någon förväntas svara på kommunikation mellan kollegor.

Med trenden att ansvar flyttas ner i arbetsorganisationerna, samtidigt som arbetsuppgifterna blir allt mer individualiserade med en ökad arbetsdelning, uppstår också många situationer där tjänstemannen är ensam om att kunna utföra en arbetsuppgift, eller känner ett särskilt ansvar för att en arbetsuppgift blir utförd. En förutsättning för tillgängligheten är också att delar av arbetsuppgifterna kan utföras utanför arbetsplatsen.

Med denna definition blir tillgänglighet istället en fråga för arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Frågan är också uppmärksammas av Unionen i Arbetsmiljöverkets arbete med att ta fram en psykosocial föreskrift. Detta då Unionen anser att det behövs ett förtydligande från Arbetsmiljöverket i vilket ansvar som arbetsgivaren har för att ge förutsättningar för ostörda viloperioder.

Nyare forskning har visat, delvis i motsats mot vad man tidigare fokuserat på, att det inte bara är belastningen som riskerar att leda till ohälsa utan också kvaliteten på de återhämtningsperioder som finns. Det finns en risk att den tillgänglighet som allt fler upplever kan sänka kvaliteten på återhämtningsperioderna och därmed på sikt leda till ohälsa, trots att själva belastningen i arbetet inte ökat nämnvärt. Därför är frågan om tillgänglighet bland tjänstemännen en mycket angelägen fråga att arbeta med i arbetsmiljöarbetet.

Vad är inte tillgänglighet

Många gånger misstas tillgänglighet för att vara samma sak som beredskap, eller jourarbete. Med definitionen att tillgänglighet är ett personligt engagemang i arbetet utöver den ordinarie arbetstiden så skiljer sig detta. Både beredskap och jourarbete är något som beordras och man träder i tjänst först efter någon form av signal. Beredskap och jour är heller inget självpåtaget eller ett åtagande som tjänstemannen gör utöver vad befattningen kräver.

Beredskap är när en tjänsteman befinner sig utanför arbetsplatsen men med en beredskap att träda in i tjänst, antingen att ta sig till arbetsplatsen eller efter överenskommelse på annan plats. När beredskapen övergår till arbete bryts viloperioderna. I många avtal finns också skrivningar om att beredskapen inte oskäligt får belasta viloperioderna. En arbetstagare får heller inte ha beredskap under veckovilan.

Jour är beredskap fast på arbetsplatsen, där jour i sig inte kan räknas in i viloperioderna efter domar i EG/EU-domstolen kring EU:s arbetstidsdirektiv.

Vad har Unionen för åsikter om tillgänglighet

Unionen har antagit ”riktlinjer och gränslöst arbetsliv” som i många stycken behandlar tillgängligheten. Unionen välkomnar det gränslösa arbetslivet, men väljer att problematisera det gränslösa i att se både för- och nackdelar. I riktlinjerna slås det också fast att organisationen är av åsikten att det går att behålla de positiva delarna som kommer med ett gränslöst arbetsliv samtidigt som man motverkar de negativa delarna.

- Att samtliga arbetsplatser har regler eller riktlinjer som säkerställer att tjänstemännen har goda möjligheter till en ostörd fritid och obrutna viloperioder
- Att den enskilde ges rätt att sätta villkor för sin egen tillgänglighet
- Att arbetsplatsens ledning tydligt signalerar vilka förväntningar som finns på medarbetarna vid avancemang
- Att Arbetsmiljöverket tar fram fler föreskrifter som behandlar stress och psykosocial arbetsmiljö, samt att det finns tydligare föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete för att identifiera och undanröja risker i den psykosociala arbetsmiljön
- Att det systematiska arbetsmiljöarbetet också behandlar psykosocial belastning som uppstår vid arbete utanför arbetsplatsen

Vad orsakar tillgänglighet och hur kan man arbeta med frågan?

Som nämnt tidigare så orsakas tillgängligheten av

- Teknikutveckling som möjliggör arbete utanför arbetsplatsen
- En ändrad arbetsorganisation där ansvar läggs på enskilda tjänstemän
- Arbetskulturer där det finns en förväntan på att hålla sig tillgänglig
- Kollegors olika val av förläggning av arbetstiden där det finns flexitid
- Otydliga krav eller förväntningar från arbetsgivaren
- Managementkultur

Det finns ingen generell lösning när det handlar om att lösa problematiken. Tillgängligheten har många orsaker och lämpar sig bäst att lösa genom det lokala fackliga arbetet där man kan rikta in sig på att åtgärda det som man där identifierat som orsaken. Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön, men för att få ett bra resultat i att ändra normer och värderingar så måste också medarbetarna få vara involverade från början och genom hela processen för att frågan ska få en lösning. Om medarbetarna själva inte är beredda att ändra sitt beteende så kommer det heller inte att gå att få en lösning på frågan. *Använd gärna Unionens material ”Förhandla för bättre arbetsmiljö”.*

Tillgänglighetspolicy

Många gånger kan frågan om tillgänglighet lösas genom att det tas fram en skriftlig och väl känd tillgänglighetspolicy på arbetsplatsen. Denna kan vara ensidigt antagen av arbetsgivaren eller framförhandlad mellan de lokala parterna. En tillgänglighetspolicy kan innehålla alla eller några av dessa komponenter:

- Tydliggör förväntningarna på tillgänglighet mellan kollegor och mellan tjänsteman-arbetsgivare. Här är det mottagaren som alltså inte behöver reagera på den kommunikation som går till honom eller henne.
- Begränsar eventuella krav på tillgänglighet under delar av dygnet.
- Begränsar möjligheten att kontakta medarbetare under delar av dygnet, exempelvis genom att stänga ner e-postservrar, använda fördröjd leverans/delayed delivery, påpeka sändarens ansvar gentemot kollegor, enbart tillåta det som definierats som viktig kommunikation osv.
- Mail och mobilvett.
- Integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, det lokala arbetsmiljöavtalet eller arbetsmiljöpolicyen.
- Rutiner för efterlevnad, utvärdering och uppföljning av policyn

Som arbetsmiljöombud

Som arbetsmiljöombud har du en utmärkt position att använda för att jobba med tillgänglighetsfrågor. Du ingår förhoppningsvis i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet och har löpande kontakter med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representanter.

- Lyft frågan i exempelvis skyddskommittén eller andra organ. Försök få arbetsgivaren intresserad och påpeka att det handlar om den psykosociala arbetsmiljön. Påpeka att arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön.
- Hur fungerar arbetet med den psykosociala arbetsmiljön: görs psykosociala skyddsronder, exempelvis anonyma enkäter och strukturerade medarbetarsamtal – försök få in frågan om tillgänglighet där.
- Lyft frågan under fackmöten, arbetsplatsträffar, personalmöten osv. Det är viktigt att alla som berörs är involverade i diskussionen om lösningar
- Lyft frågan i psykosociala skyddsronder, att den ska tas upp i exempelvis anonyma enkäter, medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar
- Är det arbetsgivaren som ställer kraven på tillgänglighet? Påpeka att det inte finns något stöd i lag eller avtal som ger den möjligheten till det. Finns kollektivavtal så hänvisa till lojalitetsparagrafen där arbetsgivaren förbinder sig att följa lag och avtal.

Som enskild medlem

- Lyft frågan under fikaraster, på arbetsplatsträffar och personalmöten. Diskutera hur ni vill ha det på er arbetsplats och vad som får er att trivas. Behövs all tillgänglighet? Hur ser er mail och mobilmoral ut?
- Ta upp frågan med din närmsta chef
- Ta upp frågan med eventuella fackliga representanter.
- Vill du ha tips kan du höra av dig till något av våra regionala arbetsmiljöombud

Som chef eller arbetsgivare

- Tillgängligheten är en del av den psykosociala arbetsmiljön där arbetsgivaren har ett huvudansvar att åtgärda risker. En kultur som leder till tillgänglighet är en sådan risk.
- Samverka med skydds- och arbetsmiljöombuden
- Inventera arbetsmiljön genom en psykosocial skydds rond. Ta upp frågan i medarbetarsamtal om hur dina kollegor upplever arbetsmiljön. Genomför anonyma enkäter om arbetsmiljön. Ta upp frågan till diskussion på personalmöten.
- Tydliggör för medarbetarna att du inte förväntar dig svar under vissa tider
- Ta tillsammans med personal och fackliga representanter fram en tillgänglighetspolicy på arbetsplatsen

Förslag på frågor under medlemsmöte

- Diskutera hur tillgängligheten ser ut på er arbetsplats. Behövs den verkligen eller är det något som har vuxit fram.
- Kan den tillgängligheten som krävs lösas på något annat sätt?
- Hur vill ni ha det på er arbetsplats? Vad hindrar er från att nå dit?
- Hur ställer sig arbetsgivaren till frågan? Om arbetsgivaren är ointresserad, vad kan få den att ändra sig?
- Går det att ta fram någon form av mail och mobilpolicy/tillgänglighetspolicy?
- Planera in ett möte för att diskutera ifall det verkligen ledde till någon förändring. Går det att göra på ett annat sätt för att nå resultat? Utvärdera!