

UNIONEN



Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv

Innehåll

Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv	7
Unionen och det gränslösa arbetslivet	10
Bakgrund – det gränslösa växer i tjänstemännens vardag	10
Det utvecklande gränslösa arbetslivet	12
Den gränslösa tjänstemannen	14
Den gränslösa arbetsmiljön	16
Ledarskapet i en gränslös arbetsmiljö	19
Arbetsplatsens gränser	23
Balans mellan arbete och fritid	26
Balans mellan arbete och fritid i Unionens kollektivavtal	28
Säkra och effektiva pendlingsmöjligheter	31
Välfärdstjänster och samhällsservice – tidseffektiv samhällsplanering	33

Förord

Tjänstemännens arbetsliv förändras. Bärbara datorer och snabba internetuppkopplingar gör att många arbetsuppgifter kan utföras var som helst, och när som helst. Smartphones gör att man kan vara tillgänglig för kunder, medarbetare och arbetsgivaren på kvällar, helger och under semestern. En ny arbetsorganisation har gjort att medarbetarna får allt mer specialiserade arbetsuppgifter med ett stort eget ansvar.

Unionen har länge bevakat fenomenet med att allt fler tjänstemän upplever det som kallas för gränslöst arbetsliv. De tidigare gränstragningarna som fanns mellan arbete och fritid, arbetsplats och hem, och gränserna mellan chef och medarbetare har blivit allt mer flytande, eller satta under ständig omdefinition. Många gånger hänvisas den enskilde till att efter bästa förmåga sätta upp gränser för vad som är arbete och fritid. Utvecklingen ställer de fackliga organisationerna inför stora utmaningar och tvingar dem att finna nya metoder, när gamla arbetssätt många gånger har tappat sin förmåga att förbättra medlemmarnas och tjänstemännens vardag.

Den positiva sidan av utvecklingen är att allt fler känner att det är lättare att få livspusslet att gå ihop, när de själva har större möjlighet att planera arbetsdagen samt att många mer gränslösa arbeten är stimulerande och utvecklande. Nackdelen som följer är stress och ständig tillgänglighet och en för hög arbetsbelastning, ibland med psykisk eller fysisk ohälsa som följd.

Med dessa riktlinjer försöker Unionen ge en verklighetsbeskrivning, ett förhållningssätt och en politik för våra kollektivavtal och för samhället i stort. Riktlinjerna är baserade på resultat från forskningen, Unionens egna undersökningar och erfarenheter från medlemmar och förtroendevalda.

Riktlinjerna är sammanställda av Daniel Gullstrand, utredare på enheten för Politik, Opinion och Påverkan och fastställda av Unionens förbundsstyrelse.

Cecilia Beskow
Samhällspolitisk chef
Unionen

Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv

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 arbetssätt 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 mellan arbete och fritid

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 pendlingstider och som ger goda förutsättningar att välja välfärdstjänster i den egna geografiska närheten.

Riktlinjerna för gränslöst arbetsliv är fastställda av Unionens förbundsstyrelse. För ett utvecklat resonemang kring Unionens ställningstaganden, se ”Unionen och det gränslösa arbetslivet”

Unionen och det gränslösa arbetslivet

Bakgrund – det gränslösa växer i tjänstemännens vardag

För en del tjänstemannagrupper har det alltid funnits ett gränslöst arbetsliv, med ett stort eget ansvar i befattningen, en självständighet och en frihet i att lägga upp sitt eget arbete. Men teknikutveckling och en förändrad arbetsorganisation har gjort att allt fler tjänstemän upplever en gränslöshet i sitt arbetsliv.

Samtidigt som många tjänstemän upplever en allt mer gränslös tillvaro finns det andra tjänstemannagrupper som får uppleva en allt hårdare styrning i arbetslivet med schemaläggning, delade turer, uppdelade arbetsuppgifter eller litet inflytande över den egna situationen.

Unionen som förbund består av över 500 000 medlemmar och organiserar tjänstemän och chefer i det privata näringslivet. Bland Unionens medlemmar finns grupper med en gränslös tillvaro, de med mer styrda arbetsuppgifter samt de med mer traditionella kontorsarbetstider utan möjlighet till distansarbete. Det här dokumentet handlar främst om en politik för de med en mer gränslös tillvaro utan att försöka förringa andra grupperns situation. I slutet presenteras förslag om tidsbesparande samhällsplanering som gäller samhället i stort.

Teknisk utveckling

Datorerna är idag helt etablerade på landets arbetsplatser och många tjänstemän har svårt att tänka sig hur en arbetsdag skulle se ut utan en dator. I stort sett alla tjänstemän har tillgång till internet på arbetsplatsen och allt fler använder sig av det i sitt dagliga arbete. Under slutet av 1900-talet och början av 2000-talet har utvecklingen gått mot allt mer bärbar och trådlös teknik. Arbetet kan idag många gånger utföras var som helst, och när som helst. Mobiltelefoner och bärbara datorer är vanliga, och har skapat helt nya förutsättningar för tillgänglighet utanför den vanliga kontorsarbetstiden. Istället för att enbart vara nåbar vid ett skrivbord med fast telefon, kan medarbetaren nu nås oavsett var personen befinner sig. De flesta av dagens mobiltelefoner gör att användaren har full tillgång till internet och därmed har möjlighet att både skicka och ta emot e-post.

En förändrad arbetsorganisation

Med den ökade globaliseringen har företagen blivit mer och mer konkurrensutsatta. Produktionen har förändrats och hos många anställda ställs det högre krav på kunskap för att kunna utföra arbetet. Den hårda konkurrensen ställer krav på flexibilitet och förmågan att snabbt ställa om, samtidigt som priserna ständigt pressas. Slimmade organisationer, lean production, med få buffertar i tid eller personella resurser blir ett resultat av detta. Följden av den förändrade arbetsorganisationen blir många gånger hög arbetsbelastning och att tiden för paus och reflektion i arbetet försvinner.

Med internationella marknader, och när hela eller delar av ett företags verksamhet flyttar utomlands, blir arbetet också globaliserat. För att koordinera ett företags organisation i flera världsdelar krävs det också många gånger att tjänstemännen arbetar över flera tidszoner samtidigt, eller att chefer och beslutsfattare befinner sig i en annan tidszon.

Arbetslivet i statistiken

I arbetsmiljöverkets rapport Arbetsmiljön 2011, som är en sammanställning av statistik från SCB under åren 2009-2011 så framgår det att bland gruppen tjänstemän så har andelen män som använder dator i arbetet ökat från 88 procent 1997/1999 till 96 procent 2009/2011. Bland gruppen kvinnliga tjänstemän är samma ökning 82 procent till 93 procent. När det gäller användande av lap-top i arbetet så har det ökat från 20 procent bland kvinnorna och 42 procent av männen vid mätningen 2005/07 till 37 procent bland kvinnorna och 57 procent av männen vid mätningen 2009/11.

Enligt statistiska centralbyrån så är det också vanligt med någon form av inflytande över arbetstidens förläggning bland tjänstemännen. Bara 17 procent av tjänstemännen uppger att de saknar inflytande över arbetstidens förläggning. När det gäller balans mellan arbete och fritid så uppger 13 procent av tjänstemännen mot 8 procent av arbetarna att de har svårt att kombinera arbete och fritid, allra svårast har småföretagarna.

Det utvecklande gränslösa arbetslivet

Mycket ska rymmas inom en kort period av livet, både privat och i arbetet. Man vill kunna känna arbetsglädje, att vara behövd, få utvecklas och känna yrkesstolthet. Samtidigt måste det finnas tid för att utveckla sig själv, sitt sociala liv och bygga nära relationer i en familj.

Unionens vision är att alla ska må bra på och av arbetet. Arbetet är grunden för hela samhällets uppbyggnad och idag sker det mesta arbetet genom ett lönearbete. Arbetet ger en försörjning, ett socialt sammanhang, struktur i vardagen, status och stolthet. Den största delen av den vakna tiden tillbringas man på jobbet eller på väg till eller från det.

Eftersom jobbet är så viktigt för välbefinnandet, självförverkligandet och den egna ekonomin ställer Unionen hårda krav på hur arbete organiseras och vilka villkor som finns. Man kan bli sjuk av sitt arbete, men ett gott arbete är också något som man blir frisk av. Arbetet är så centralt i vardagen att trender i hur arbetslivet är organiserat också ger avtryck på samhällslivet i stort och på de relationer människor har till varandra.

Med det gränslösa arbetslivet ser Unionen en potential för mer intressanta, mer produktiva, mer utvecklande, mer kreativa och 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, sätten att strukturera och hantera intryck och den enskildes integritet suddas ut. Unionen vill hitta en balans mellan kraven från arbetslivet och tjänstemännens övriga åtaganden som människor, samt deras egna önskemål och ett utvecklande arbete. Unionen vill att den nya tekniken och sätten att organisera arbetet ska användas för att ge de anställda mer självbestämmande och bättre möjligheter till att kombinera arbete och fritid. För detta krävs det materiella förändringar såväl som attitydförändringar hos samhället, arbetsgivare, kollegor och fackföreningar.

Fritid och egentid

I balansen mellan arbete och fritid är det inte bara krav från arbetet som gör att de förvärvsarbetande känner att de har svårt att få tiden att räcka till – att uppleva en bra balans mellan arbete och fritid. Fritiden är sällan kravlös och det finns många aktiviteter som gör att människor inte helt själva kan styra över sin egen tid.

Under fritiden ryms tid för sömn, vila, tid för att sköta personlig hygien och så kallad ställtid som följer med arbetet – exempelvis den tid som det tar att ta sig till och från jobb samt övriga förberedelser för jobbet, detta är aktiviteter som är svåra att prioritera bort. Det finns även andra åtaganden under fritiden såsom hemarbete och hussysslor, hämtning och lämning av barn, vård av anhöriga och den tid det tar att leva upp till normer och andras förväntningar. Den tid som blir kvar av fritiden är egentiden, en tid som man förfogar över själv och som kan ägnas åt att umgås med familj och vänner, läsa, föreningsliv eller att bara vara.¹



¹ Se exempelvis Jörgen Larsson "Studier i Tidsmässig Välfärd", 2012, för ett utvecklat resonemang om fritid

Den gränslösa tjänstemannen

Den gränslösa tjänstemannen trivs ofta med sitt arbetsliv och känner stort ansvar för sina arbetsuppgifter. Arbetet är utvecklande, stimulerande och ger en stor tillfredsställelse. Den gränslösa tjänstemannen har ofta en hög kompetens, en längre utbildning bakom sig och befinner sig mitt i karriären. En stor lojalitet och stolthet finns i det egna företaget och verksamheten som företaget jobbar med.

Den gränslösa tjänstemannen gillar friheten att kunna arbeta på pendeltåget på väg till jobbet, ta en längre lunch och utföra några ärenden, gå lite tidigare för att hämta barnen men delta i ett telefonmöte vid femtiden för att sedan umgås med familjen. Eftersom arbetet kan utföras när och var som helst så blir det jobbmail framför TV:n och en rapport till läsning i sängen. Det finns ett stort utrymme att själv styra över sin arbetsdag, men stressen och en alltför stor arbetsbörda tillhör de negativa sidorna. Många gånger gör en ständig tillgänglighet och en alltför hög arbetsbelastning att fritiden äts upp helt, inte ens under semestern är det en självklarhet att man är helt ledig från jobbet.

Den gränslösa tjänstemannen behöver avkoppling och fritid precis på samma sätt som alla andra grupper på arbetsmarknaden. Med den ständiga tillgängligheten eller möjligheten till arbete, riskerar fritiden att förvandlas från egen tid till en tid som egentligen är en potentiell arbetstid. Arbetet pågår inte ständigt, men en gränslös tjänsteman måste hela tiden hålla arbetet aktivt i sitt minne, vilket gör att det är svårt att slappna av. Stressen försämrar minnet, kreativiteten och prestationen på jobbet. Med långvarig frånvaro av återhämtning finns också en risk för psykisk ohälsa, som depression, ångest, oro och ångslan.

En alltför hård arbetsbelastning riskerar också att pauserna som behövs för reflektion försvinner, och att tid för kompetensutveckling saknas. Då riskerar arbetet att utarma både kompetens och kreativitet. När tjänstemannen allt oftare förväntas sätta sina egna gränser så är detta också något som ständigt måste finnas kvar i arbetsminnet. Den enskilde har naturligtvis ett eget ansvar i att sätta gränser så att det ges tid för vila, men för att kunna ta ett eget ansvar måste man också ha fått goda förutsättningar för det.

Ett bra sätt att skapa gränser är genom en ständig diskussion på arbetsplatsen om rimlighet och samt att ha en tillåtande attityd mot fritid och familjeliv. Exempel på förutsättningar är förutom en rimlig arbetsmängd också att det finns organisatoriska och administrativa resurser på arbetsplatsen som stöttar.

Unionen vill:

- Att fler tjänstemän får ökat inflytande över arbetstidens förläggning
- Att fler ges möjlighet att förlägga en del av arbetsveckan hemma eller på platser utanför arbetsplatsen
- Att tjänstemän i det gränslösa arbetslivet ges möjlighet till fritid och avkoppling
- Att arbetsbelastningen vid förtroendearbets tid motsvarar den vid en normalarbetsvecka
- Att arbetsgivaren säkerställer att det finns tid för paus och reflektion i arbetet
- En framförhållning i arbetsplaneringen som möjliggör ledig tid tillsammans med familj och vänner



Den gränslösa arbetsmiljön

Unionens vision är en arbetsplats med ett gott psykosocialt klimat där alla anställda känner sig rättvist behandlade. En god arbetsplats präglas av mångfald och jämställdhet, med ett arbetsklimat som skapar välbefinnande, kreativitet och produktivitet där alla kan utvecklas i arbetet utifrån sina förutsättningar. Dagens arbetsliv ställer inte bara höga krav på tjänstemannen, utan ställer också höga krav på arbetsplatsens utformning och därmed arbetsgivarna. Arbetsplatsens sociala klimat är avgörande för om tjänstemannen ska vara produktiv, kreativ och kunna utvecklas.

För tjänstemän är arbetsmiljön till den största delen psykosocial, den osäkerhet och otydlighet som följer med det gränslösa riskerar att förvärpa arbetsmiljön. Den psykosociala arbetsmiljön skapas både av medarbetare och av arbetsgivaren, men huvudansvaret ligger på arbetsgivaren att i samverkan skapa en god arbetsmiljö. Frihet och ansvar i arbetslivet är positivt för den enskildes hälsa och utveckling, men otydlighet och en för hög arbetsmängd riskerar att leda till stress och utmattning.

I en osäker och otydlig arbetsmiljö kompenserar medarbetarna bland annat med att öka arbetsmängden. En ökad arbetsmängd skapar i sin tur strukturer på arbetsplatsen med förväntningar om övertid från kollegor och arbetsgivaren. Individerna har olika sätt att möta denna osäkerhet och mycket tid går åt till att sätta egna gränser och själv definiera sina arbetsuppgifter. Konflikter kan uppstå om vem som har ansvar för en arbetsuppgift och hur den ska utföras, i längden tär det på organisationen. Arbetsgivaren har ansvar för att medvetet arbeta för att bryta osunda arbetskulturer på arbetsplatsen. För att få en bra rollfördelning är det bästa att låta ansvar och roller få växa fram i en grupp genom diskussion snarare än genom förutbestämda rollbeskrivningar. Detta kräver att de anställda ges tillräckligt med tid för att växa i sina roller samt att det finns ett öppet och tillåtande klimat på arbetsplatsen.

I en organisation med hög grad av arbetsdelning och starkt individualiserade arbetsuppgifter finns det ingen buffert för att hantera toppar i arbetsbelastningen. Samma sak händer om någon blir sjuk eller är frånvarande. En alldeles för hög arbetsbelastning leder till att pauser och

raster dras in, samt att återhämtningen blir lidande när ingen annan kan ta över arbetsuppgifterna på grund av ansvarsfördelning, kunskapsnivåer eller kund/klientkontakter. Därför är det viktigt att arbetsuppgifter och kompetens fördelas i grupper snarare än att läggas på enskilda. Ansvar i en grupp gör att belastning och arbetsuppgifter snabbt kan fördelas om ifall en tjänsteman blir sjuk eller har en arbetstopp.

En källa till stress i det gränslösa arbetslivet och som arbetsgivaren har ett ansvar att åtgärda är när det saknas tillräcklig teknisk utrustning eller när arbetsplatsen använder föråldrad teknik. Tjänstemännen ska aldrig själva känna sig tvingade att använda egna datorer eller hitta egna tekniska lösningar för att kunna utföra sitt arbete effektivt.

Arbetsmiljöverket måste ta ett större ansvar

Arbetsmiljöverket har en viktig roll att spela i arbetet för en god arbetsmiljö för tjänstemännen. Unionen vill att Arbetsmiljöverket tar ett större ansvar än vad som görs idag för tjänstemännens arbetssituation, samt att det tillförs resurser för att verket ska kunna arbeta förebyggande med tjänstemännens arbetsmiljö. Det krävs en hög kompetens bland Arbetsmiljöverkets inspektörer om tjänstemännens situation och om hur stress och andra psykosociala besvär kan förebyggas. Många gånger är det otillräckliga kunskaper från arbetsgivaren som gör att den psykosociala arbetsmiljön brister, särskilt på de små arbetsplatserna, vilket kan åtgärdas med ett mer aktivt arbete från arbetsmiljöverket.

Unionen vill att Arbetsmiljöverket utfärdar fler föreskrifter om psykosocial arbetsmiljö och stress för att på så sätt implementera det europeiska ramavtalet för arbetsrelaterad stress i Sverige. I samband med nya föreskrifter och viktiga kunskapssammanställningar måste Arbetsmiljöverket också ges de resurser som krävs för att genomföra kampanjer för att upplysa och informera.

Företagshälsovård och arbetsmiljöarbete

Företagshälsovårdens arbete handlar inte bara om att förebygga och hantera fysiska risker, utan är en väldigt viktig resurs i arbetet för en bättre arbetsmiljö. Grunden i en god företagshälsa är en oberoende expertresurs som används i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Unionen vill att det ställs högre krav på företagen att teckna företagshälsovårdsavtal med målet att samtliga på arbetsmarknaden ska omfattas av en högkvalitativ företagshälsovård som arbetar förebyggande för att hindra stress och ohälsa kopplat till ett gränslöst arbetsliv, tillsammans med arbetsgivare och arbetsmiljöombud.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete förutsätter att tid avsätts både från arbetsgivaren och från arbetsmiljöombuden. Arbetsmiljöombuden måste också ges goda förutsättningar att kunna förena fritid, karriär och arbetsmiljöarbetet. Att bli vald till arbetsmiljöombud är inte bara ett förtroendeuppdrag som ges av kollegorna utan ska också ses som ett sätt att avancera i karriären och ta ett större ansvar för företagets utveckling. En god arbetsmiljö är en lönsam investering. Arbetsmiljöombuden spelar en viktig roll i att uppnå den arbetsmiljö som skapar bäst förutsättningar för kreativt, kunskapsintensivt och produktivt arbete. Det ligger i både arbetsgivarens och de anställdas intresse att det utses arbetsmiljöombud och att dessa har rätt resurser för att verka. Tillsättningen av medarbetarnas representanter ska alltid ske demokratiskt.

Unionen vill se mer forskning kring tjänstemännens villkor i arbetslivet med ett särskilt fokus på hur stress kan motverkas och förebyggas. Unionen vill också att det tas fram fler evidensbaserade material och modeller för att mäta och åtgärda risker i den psykosociala arbetsmiljön. Forskare måste också ges bättre möjligheter i form av tid och resurser att sprida sina resultat till arbetsmarknadens parter. Unionen vill att det upprättas ett nationellt oberoende kunskapscentrum för arbetsmiljöforskning som kan bevaka, registrera, sammanställa och vårda kunskap om arbetsmiljö.

Unionen vill:

- Att anslagen till arbetslivsforskning ökar
- Att det upprättas ett nationellt, oberoende centrum för arbetsmiljöforskning
- Att Arbetsmiljöverket tillförs resurser för att kunna arbeta aktivt med arbetsmiljön kopplat till ett gränslöst arbetsliv
- Att Arbetsmiljöverket utfärdar fler föreskrifter som behandlar stress och psykosocial arbetsmiljö
- Tydligare föreskrifter kring systematiskt arbetsmiljöarbete för att identifiera och undanröja risker i den psykosociala arbetsmiljön
- Företagshälsovård av hög kvalitet på alla arbetsplatser
- Kollektivavtal som ger förtroendevalda goda förutsättningar att förena arbetsliv, förtroendeuppdrag och fritid
- Verksamheten ska planeras så att tjänstemännen har möjlighet att avlasta varandra

Ledarskapet i en gränslös arbetsmiljö

Ledarskapet påverkar den sociala miljön och klimatet på arbetsplatsen. Dagens ledarskap måste klara av att hantera moderna, högtbildade medarbetare med stor frihet så att de kan agera självständigt men samtidigt ordnat. För ett effektivt och välfungerande ledarskap på arbetsplatsen krävs att cheferna ges rätt förutsättningar för att kunna verka stödjande i organisationen. Cheferna har blivit helt avgörande för om det gränslösa arbetslivet ska fungera eller inte, med ansvar både för verksamheten och för medarbetarnas utveckling. Den faktor som avgör ifall en arbetsplats ska lyckas eller inte i det gränslösa arbetslivet är om ledarskapet har förmågan att anpassa sig till kraven från medarbetare, verksamheten och teknikutvecklingen. När de viktiga faktorerna i arbetsmiljön blir allt mer psykosociala och organisationen och dess relationer mer komplexa krävs det ledaregenskaper som kan hantera mer självständiga medarbetare som inte alltid nödvändigtvis agerar i en linjeorganisation.

När de traditionellt byråkratiska organisationerna byts ut mot nya organisationsformer blir ledarskapet viktigt för att kompensera för några av de positiva värden som tidigare mer fasta organisationer stått för – rättvisa, förutsägbarhet, trygghet och tydlighet. Arbetsgivaren måste tydligt kommunicera att den förbinder sig till dessa värden. Ledarskap blir som bäst när det är något som får växa fram inifrån organisationen, det är svårt att köpa bra ledarskap som är anpassat för den egna verksamheten, därför måste chefer ges tid för att kunna utvecklas.

Att företagen många gånger har lämnat en traditionell linjeorganisation bakom sig betyder inte att styrningen eller makten har försvunnit, bara att den verkar under andra förutsättningar och i en annan miljö. Istället för direkta order som kommer uppifrån ser man nu ofta flera maktcentra och styrning genom målstyrning, värdestyrning, företagskoder och policydokument snarare än tydliga direktiv. Att allt mer av organisationens verksamhet fungerar i projekt med projektledare gör också att mycket av verksamheten frikopplas från den ordinarie beslutsordningen. Ett gott ledarskap är ett värdeburet ledarskap som skapar förtroende och tydligt visar att det litar på sina medarbetare. Här är en öppen kommunikation mellan ledning och anställda en förutsättning, samt att samtliga anställda ges goda förutsättningar att påverka viktiga beslut.

När beslut fattas krävs det också en tydlighet i hur besluten fattas och vem som fattar vilka beslut. Det gäller också att ge anställda ansvar och frihet inom organisationens ramar. De anställdas ansvar måste motsvaras av mandat för beslutsfattande i operativa frågor. Annars uppstår diskrepans mellan krav och kontroll, något som kan leda till stress.

Med flytande gränser för arbetsplats och arbetsdag måste ledarskapet också kompensera i en ökad tydlighet i vad som förväntas från medarbetarna och hur medarbetarna bedöms. I det gränslösa arbetslivet blir det dock svårare att bedöma vad som är arbete och inte, och många gånger går det inte förutomstående att se när ett arbete är slutfört. Därför är det viktigt att ledarskapet också signalerar att allt arbete inte kan bedömas enkelt och kvantitativt och att också kvalitativa aspekter av arbetet ligger till grund för lönesättning, avancemang och utveckling.

Ett gott ledarskap handlar också om att ge tid och förutsättningar för alla att hitta sin plats och roll i organisationen. En god rollfördelning växer fram på arbetsplatsen utifrån medarbetarnas arbete och kompetens. En organiskt framvuxen rollfördelning ger en större tydlighet för medarbetarna än fasta arbetsbeskrivningar som konstrueras utanför den omedelbara verksamheten.

För att skapa ett gott ramverk för medarbetarna att agera inom är det viktigt att ledarskapet också är långsiktigt i sina mål, samt att besluten som fattas är konsekventa och förutsägbara gentemot tidigare fattade beslut och värderingar i företaget.

Cheferna måste ges goda förutsättningar

Många chefer är idag hårt pressade i arbetslivet med en hög arbetsbelastning och krav både från medarbetare och från arbetsgivaren. Det gränslösa arbetslivet är kanske ännu mer påtagligt för cheferna, som måste balansera i en otydlig organisation med starka medarbetare, allt under en hård arbetsbelastning. Men för att kunna vara en god chef och uppfylla de krav på ett gott ledarskap som krävs på arbetsplatser med gränslösa medarbetare måste också arbetsgivarna ge cheferna rätt förutsättningar för att klara uppdraget och leva upp till lagar, avtal och standarder. De viktigaste resurserna är att ha en budget avsatt, få rätt kompetens, tid för närvaro och medarbetarsamtal samt administrativt stöd från organisationen. Alla chefer ska ha gedigna kunskaper om arbetsmiljöarbete, risk- och friskfaktorer och hur man bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

För att skapa tydlighet, kunna ta sitt arbetsmiljö- och arbetsgivaransvar, samt informera sig om verksamhetens utveckling blir medarbetarsam-

talet allt viktigare för cheferna. I dagens arbetsliv räcker det inte längre med att hålla ett utvecklingssamtal en gång per år, utan de måste ske löpande. Förutom de mer formella medarbetarsamtalen krävs det också att chefen är närvarande och är tillgänglig för att ge feedback för tjänstemännen i organisationen. På arbetsplatser med många tjänstemän som arbetar på distans eller har mycket arbete hos kunder och klienter krävs det att det utvecklas bra metoder och rutiner för att kunna ge feedback och bedöma arbetssituationen även utanför den traditionella arbetsplatsen.

Ledarskap och ledarstil har en stor betydelse för hur anställda upplever sin arbetsmiljö. Chefer/ledare ska ta sitt ansvar, inte bara för arbetets resultat utan också för medarbetarnas utveckling och arbetsbelastning samt arbetsklimatet och arbetssituationen i stort. Chefer måste därför vara medvetna om att de har en viktig roll i att sätta och förändra normer på arbetsplatsen och därför ha en god förståelse för medarbetarnas livssituation.

Att vara chef är något som man kan vara hela eller delar av ett arbetsliv, men inget man ska behöva vara en gång för alla bara för att man en gång har fått en chefsposition. För att öka flexibiliteten och möjligheten för tjänstemännen att kunna ta ett chefsuppdrag vill Unionen att grundläggande ledarskap och arbetsmiljöutbildningar ges på fler högskoleprogram än vad som görs idag samt att det blir ett naturligt inslag i fler fristående kurser. Idag ges ledarskaps- och arbetsmiljökurser nästan uteslutande till studenter som studerar till ekonomer, personalvetare eller ingenjörer. Unionen vill också att det tas fram partsgemensamma ledarskapsprogram av hög kvalitet på arbetsmarknaden för att säkerställa att arbetsplatserna får chefer som är rustade för att klara av alla de krav som det nya arbetslivet ställer.

Inflytande och medbestämmande

Unionen vill att det avsätts tid och ges goda förutsättningar för de processer som krävs för att medarbetarna och fackliga representanter ska kunna delta i arbetet med att hitta sina roller och gemensamma regler i organisationen. Ett pågående demokratiskt arbetssätt ger utrymme för ständig förbättring, förändrade normer och strukturer på arbetsplatsen samt att reglerna blir kända och accepterade på arbetsplatsen.

Ett gott ledarskap uppmuntrar denna typ av arbete på en arbetsplats. Demokrati främjar ansvarstagande, delaktighet, engagemang och team-

arbete som alla är nödvändiga komponenter för att ett företag ska nå framgång, men kräver samtidigt att ledningen klarar av att ta konsekvenser av fattade beslut och att det finns ett öppet och tillåtande klimat där svåra frågor tillåts diskuteras.

Gemensamt framarbetade policys och riktlinjer är en viktig väg för att nå tydlighet. Unionen vill att de gränslösa arbetsplatserna omfattas av kända likabehandlingspolicys, föräldrapolicys, tillgänglighetspolicys och policys kring arbete utanför arbetsplatsen och övertid. För att få de olika dokumenten och riktlinjerna att fungera måste de vara gemensamt framtagna på arbetsplatsen och bör i de flesta fall också vara i formen av lokala avtal.

Unionen vill:

- Att arbetsgivaren säkerställer att chefer med ansvar för tjänstemän i ett gränslöst arbetsliv ges tillräcklig kompetens och goda förutsättningar för att verka och utveckla sitt ledarskap
- Att parterna utvecklar gemensamma ledarskapsutbildningar
- Att arbetsmiljöutbildning blir ett inslag i fler högskoleprogram- och kurser



Arbetsplatsens gränser

I det gränslösa arbetslivet blir också gränserna för den traditionella arbetsplatsen allt otydligare. Utvecklingen har framför allt drivits fram av att internet har blivit mer mobilt. Det har gjort det möjligt att arbeta var som helst och vara lika produktiv hemma som på kontoret. Många börjar nu sin arbetsdag när de sätter sig på pendeltåget för att sedan avsluta den när de gör en kort uppgift hemma efter att barnen har gått och lagt sig. Förutom arbete i hemmet eller på väg till jobbet sker mycket arbete hos kunder och klienter, med ständig kontakt mot företagets serverar. Teknikutvecklingen har gått före arbetsorganisationens utveckling och som nu orsakar ett antal hinder som tjänstemännen möter i sitt arbetsliv.

Unionen välkomnar utvecklingen där mer och mer arbete kan utföras utanför den traditionella arbetsplatsen. Unionen vill se ett arbetsliv där det är naturligt att förlägga delar av arbetsveckan på andra platser än den traditionella arbetsplatsen inom de gränser som verksamheten sätter för vad som är möjligt. Men ett sådant arbetsliv ställer krav på teknik, organisation och ledarskap. Ett arbetsliv med mobiltelefoner och ständig uppkoppling kräver också regler för hur tillgängligheten ska hanteras. Annars riskerar fritiden att försvinna och återhämtningen förlora sin kvalitet, med sämre produktivitet och stressrelaterade sjukdomar som konsekvens. Alla måste ges möjlighet att kunna släppa tankarna på jobbet under längre och sammanhängande perioder. En ständig tillgänglighet leder inte till ett ständigt arbete, men det gör att tjänstemännen måste hålla tankarna på jobbet i sitt aktiva minne. På de arbetsplatser där det krävs en ständig tillgänglighet vill Unionen att det upprättas jour- och beredskapslistor med beredskapsavtal för att personalen ska kunna turas om att få en ostörd fritid.

Mycket av den så kallade ställtiden som följer med arbetsdagen kan undvikas exempelvis genom arbete på distans, såsom pendling, förberedelse för arbete och planering. Därmed kan en bättre balans mellan arbete och fritid uppnås när tiden som tas i anspråk av arbetet minskar. Unionen ser också en möjlighet för tjänstemän att på längre utaför de större städerna när pendlingstid kan undvikas. Ett arbetsliv som tillåter arbete i hemmet och på distans kan också ge stora vinster för klimat och miljö när bilpendling minskar, eller när affärsmöten som annars hade krävt flygresor kan undvikas.

Många fysiska möten kan ersättas med videokonferenser och digitala hjälpmedel gör att arbete kan organiseras över stora geografiska områden. När arbete sker utanför den traditionella arbetsplatsen är det lika viktigt att arbetet likställs med det arbete som utförs på kontoret. Hemarbete och distansarbete måste synliggöras, bedömas och ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet på samma sätt som arbete som utförs på den traditionella arbetsplatsen. En arbetsdag utanför kontoret måste också ges en tydlig början och ett slut.

För att arbete utanför arbetsplatsen ska fungera är det viktigt att det finns en tydlighet i vad som förväntas både från arbetsgivare och från kollegor. Unionen anser att det bästa sättet att få denna tydlighet är i skriftliga och väl kända policys som utarbetas gemensamt mellan parter och medarbetare och som regelbundet följs upp och ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att reglerna är skriftliga gör att både arbetsgivare och medarbetare har något konkret att förhålla sig till och som ger tydlighet i vad som förväntas från båda parterna. När delar av arbetsveckan är kontinuerligt förlagd i hemmet eller utanför den traditionella arbetsplatsen är det viktigt att det finns distansarbetsavtal som reglerar hur arbetet ska gå till, återrapportering, arbetsmiljö och försäkringar. Ett problem med dagens distansarbetsavtal är att de oftast utgår från att det skapas ytterligare ett arbetsställe, vanligtvis hemmet. Men när arbete sker under pendling, på caféer och bibliotek, i hemmet och på den traditionella arbetsplatsen så ger distansarbetsavtalen inga bra riktlinjer eller skydd. Därför vill Unionen se utvecklade distansarbetsavtal som klarar av att ge ett arbetsrättsligt och arbetsmiljömässigt skydd var arbetet än utförs. I samband med detta måste också arbetsskadeförsäkringen ses över för att arbete som utförs utanför den traditionella arbetsplatsen ska täckas av försäkringen.

På en arbetsplats där tjänstemän ibland arbetar på distans är kollegornas attityd viktig för att få arbetet att fungera. Finns det en osäkerhet om vad som är tillåtet och inte, samt om chefen inte signalerar att distans- och hemarbete bedöms på samma sätt som arbete på den traditionella arbetsplatsen riskeras attityder att spridas mellan medarbetare som ifrågasätter de som jobbar hemma. Tilliten måste finnas både bland kollegor och bland chefer. Annars riskerar närvaro på arbetsplatsen bli symbolisk snarare än nödvändig för att utföra arbetsuppgifterna, med en minskad frihet i arbetets förläggning som följd.

I ett fungerande gränslöst arbetsliv finns det en balans mellan det arbete som utförs på arbetsplatsen och det som utförs på distans. En arbetsplats är också en gemenskap där medarbetarna får ett socialt sammanhang och snabbt kan få feedback och stöd från sina kollegor. Social belöning och uppmuntran krävs för att man ska kunna utföra ett arbete väl. På en arbetsplats sker också mycket av överföringen av den tysta kunskapen och problemlösning sker spontant i mötet med kollegor. Fikarasten är viktig både för att få ett avbrott och för att få stöd och inspiration från kollegorna. De direkta kontakterna på kontoret är det som skapar alla de strukturer som är vårt arbetsklimat och som behövs för att medarbetarna ska kunna må bra på och av jobbet. För de som arbetar längre perioder på distans, exempelvis på uppdrag hos kund, är det viktigt att det finns möjlighet att hålla kontakten med chef och kollegor. Unionen vill se att det satsas på en utveckling av arbetsmetoder och teknik som möjliggör att medarbetare på längre uppdrag utanför arbetsplatsen kan hålla kontakt med kollegor för att få den feedback och det stöd som annars uteblir.

När arbete kan utföras var som helst och när som helst blir resultatet också att det många gånger går att kombinera arbete med sysslor från den privata sfären, vilket kan underlätta livspusslet. Ett exempel som blivit mer aktuellt de senaste åren är föräldrars arbete i hemmet samtidigt som de vårdar sjuka barn – att vobba, eller att visst arbete utförs i hemmet när medarbetaren är sjuk. Arbete under dessa förutsättningar måste alltid ske på medarbetarens villkor och kan inte vara något som arbetsgivaren förutsätter. Det måste också finnas riktlinjer på arbetsplatsen för vad som gäller vid denna typ av arbete och en tydlighet i att det är arbetsgivaren som betalar lönen samt en kunskap från arbetsgivaren att när försäkringskassan står för sjukersättning eller ersättning för vård av barn (VAB) får heller inget arbete utföras

Unionen vill:

- Att det systematiska arbetsmiljöarbetet riskbedömer och utvärderar det arbete som utförs utanför arbetsplatsen.
- Att arbetsgivaren säkerställer att arbete utanför arbetsplatsen inte leder till en ökad total arbetsmängd
- Att en arbetsplats som möjliggör arbete utanför den traditionella arbetsplatsen också har regler och riktlinjer som skapar tydlighet i krav och förväntningar
- Att arbetsgivaren ansvarar för att fullgod teknisk utrustning finns för att tjänstemännen ska kunna arbeta både på och utanför arbetsplatsen

Balans mellan arbete och fritid

För att få en bra balans mellan vardagens krav och kraven från arbetsgivaren är frihet att bestämma när man jobbar en viktig faktor. Frihet i arbetstidens förläggning har också visat sig ha gynnsamma effekter på den enskildes hälsa. Därför ser Unionen positivt på att fler och fler får möjlighet att själv lägga upp arbetsdagen och att flextid numera omfattar majoriteten av tjänstemännen.

Det blir allt vanligare att den traditionella rörliga övertidsersättningen och ersättningar för obekväm arbetstid byts till bortavtalad övertidsersättning. Den bortavtalade övertidsersättningen brukar kompenseras med högre lön och fler semesterdagar. När det inte längre finns någon rörlig ekonomisk ersättning knuten till att rapportera in övertid finns det också mycket övertid som förblir dold. Dold övertid riskerar att försvåra arbetsmiljöarbetet och möjligheten att bedöma hur mycket arbete som krävs för att utföra en viss uppgift, vilket kan resultera i att verksamheten inte har den personal som krävs. Därför är det viktigt att även den dolda övertiden som har en bortavtalad övertidsersättning rapporteras in.

Förutom att flextiden har blivit allt vanligare, har det sedan 2000-talets början också blivit allt vanligare att tjänstemännen har en så kallad förtroendearbetstid. Med förtroendearbetstid ska tjänstemannen själv avgöra när man ska jobba och när man ska vara ledig – ansvaret för dygns- och veckovila förskjuts många gånger från arbetsgivaren till tjänstemannen trots arbetsmiljölagens krav på att det är arbetsgivaren som ansvarar för att viloperioderna följs.

Men ibland blir friheten och det egna ansvaret ett tvång att arbeta jämt. Saknas resurserna och möjligheten att själv bestämma arbetstakten resulterar förtroendearbetstiden bara i en ökad arbetsmängd och övertid. Är arbetsuppgifterna otydliga och svåra att bedöma är de ofta färdiga, kan osäkerheten göra att arbetsmängden ökar till alldeles för höga nivåer – som i värsta fall kan leda till stress, ångestsjukdomar, hjärt- och kärlsjukdomar eller utmattningsdepression med långa sjukskrivningar som följd. Därför är det viktigt att förtroendearbetstid bara används på de arbetsplatser där ledarskap, arbetsmiljöarbete och verksamhetens karaktär klarar av det. Framför allt måste det finnas rutiner för att hantera och bedöma arbetsbelastning för de individer som har en tjänst

med stort eget ansvar och förtroendearbetstid. Det måste också finnas en tydlighet i kollektivavtalen under vilka förutsättningar förtroendearbetstid kan införas och den enskilda tjänstemannen måste kunna avstå från denna arbetstidsform utan konsekvenser för karriärutvecklingen, exempelvis genom att överenskommelsen inte ligger i anställningsavtalet och att det finns ett krav på en faktisk frihet i arbetstidens förläggning för att få teckna avtalet.

På de arbetsplatser där det finns förtroendearbetstid eller andra former där arbetstiden och arbetsmängden är svårbedömd vill Unionen att de lokala parterna ska utforma ett lokalt system för att kunna göra en uppskattning och bedömning av att arbetsbelastningen i genomsnitt motsvarar den överenskomna normalarbetsveckan på 40, eller på en del ställen färre, timmar. Unionen ser många fördelar med att införa förtroendearbetstid, men för att det ska vara ett attraktivt alternativ för tjänstemännen och hållbart i arbetslivet är det viktigt att de som har förtroendearbetstid inte förväntas arbeta mer än innan, oavsett om förväntningarna kommer från arbetsgivaren eller från arbetskulturer på arbetsplatsen.

Unionens vision är att tjänstemännen själva får ett så stort inflytande över sin arbetssituation som möjligt för att de som vill ska kunna anpassa arbetsdagen efter övriga behov i livet. Unionen ser positivt på möjligheten att tjänstemännen ska kunna ta en längre paus i arbetet under dagen för att jobba in tiden senare under kvällen, exempelvis för att kunna utföra ärenden eller hämta och umgås med barnen. Många gånger kan arbetsgivarens verksamhet lätt anpassas för att öka den enskildes inflytande över när och var arbetet ska utföras, med en ökad livskvalitet som vinst.

Unionen vill:

- Att tjänstemän ska kunna tacka nej till förtroendearbetstid utan konsekvenser för karriär- och löneutveckling
- Att enbart de med en faktisk frihet i arbetstidens förläggning ska kunna teckna avtal om förtroendearbetstid
- Att de lokala parterna utformar system för att bedöma att arbetsmängden motsvarar den överenskomna arbetstiden för de tjänstemän som har förtroendearbetstid

Balans mellan arbete och fritid i Unionens kollektivavtal

Unionens kollektivavtal ersätter i de flesta fall arbetstidslagen i sin helhet med ett arbetstidsavtal som ligger i kollektivavtalens allmänna villkor. Kollektivavtalen innehåller regler om arbetstidens längd, förläggning och ersättningar kopplade till exempelvis skiftarbete och övertidsarbete. Många gånger finns det också ett lokalt avtal som tecknats mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaklubben. Kollektivavtalen ger i de flesta fall möjlighet att teckna avtal om att byta rörliga ersättningar mot en bortavtalad övertidsersättning samt ger också möjlighet att i vissa fall teckna avtal om förtroendearbetstid.

Arbetstidsförkortning också för gränslösa tjänstemän

Arbetstidens längd är central för att få en bra balans mellan arbete och fritid, och arbetstiden i Sverige har också successivt minskat de senaste hundra åren. Efter 1970-talet har det dock inte gjorts några minskningar av arbetstiden i lagen, men på flera håll har arbetstiden minskats genom lokala och centrala avtal. Sedan slutet av 1990-talet har det i många av Unionens avtal också funnits olika former av system för arbetstidsförkortning, och målet är att nå 100 timmars arbetstidsförkortning per år.

2000-talet har inneburit en hög produktivitetsutveckling, vilket i sig bör ge goda förutsättningar för att minska arbetstiden samtidigt som reallönerna ökar. Men under de senaste tio åren har den faktiska arbetstiden bland tjänstemän istället ökat. Denna ökning tar sig tydligast i uttryck i de övertidsrekord som slagits under början av 2010-talet. Övertiden tycks nu öka oberoende av konjunktur och tyder på att organisationerna inte har tillräckliga resurser för att hantera toppar och dalar.

Arbetsdelningen som många gånger har lett till alltför individualiserade arbetsuppgifter gör att tjänstemännen känner av konjunkturen i sitt dagliga arbete på ett sätt man inte gjort tidigare. Många gånger leder det individualiserade ansvaret för att arbetsuppgifterna utförs till att tjänstemännen inte har möjligheter att ta ut sin semester, kompdagar eller arbetstidsförkortningar som förhandlats fram, trots goda avtal. Ett sådant arbetsliv är inte hållbart i längden, perioder med en hög arbetsbelastning måste följas av perioder av återhämtning.

Även tjänstemän med ett gränslöst arbetsliv ska ha rätt till arbetstidsförkortning, därför måste företagen ta sitt ansvar för att ha en arbetsorganisation som klarar av att leva upp till de krav som ställs på dem för att uppfylla ambitionerna i kollektivavtalen. Systemen med arbetstidsförkortning måste ses över för att vara relevanta för tjänstemän i det gränslösa arbetslivet, där förtroendearbetstid och flexitidsavtal har gjort att uttag av enstaka timmar inte är nödvändigt för att uppnå en bra balans mellan arbete och fritid.

Unionen vill att det ska bli enklare att använda sig av arbetstidsförkortningen för ledighet hela dagar eller att det finns en möjlighet att använda arbetstidsförkortning för att förkorta livsarbetstiden genom exempelvis delpension, och att företagen också anpassar verksamheten så att detta blir möjligt i en större utsträckning än idag.

Unionen vill:

- En fortsatt utbyggnad av de branschvisa systemen för arbetstidsförkortning för tjänstemän
- Att parterna säkerställer att även de med en gränslös arbetssituation ska kunna ta del av framförhandlad arbetstidsförkortning

Regler om tillgänglighet - tillgänglighetspolicy

När det finns en förväntan på att medarbetaren ska vara tillgänglig för arbete under vissa tider utanför den ordinarie arbetstiden ska det finnas särskilda avtal mellan arbetsgivaren och medarbetaren, ett så kallat beredskapsavtal. Beredskapsavtalet reglerar när och hur den anställda ska vara tillgänglig, samt vilken ersättning som utgår när medarbetaren träder in i tjänst. Beredskapsavtalen fungerar bra utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet och ger också möjlighet att säkra viloperioder och ge en ostörd semester. Beredskapsavtalen är bland tjänstemän mycket ovanliga. När det saknas beredskapsavtal så innebär det också att det inte går att ställa några krav på tillgänglighet utanför den överenskomna arbetstiden. Men många tjänstemän är idag tillgängliga för arbete utanför kontorstiden, på grund av en tyst överenskommelse, en förväntan eller av egen vilja.

Den tekniska utvecklingen med allt mer avancerade smartphones och bärbara datorer har gjort att tillgängligheten för arbete inom arbetslivet har ökat, många tjänstemän upplever att de är ständigt tillgängliga för medarbetare, arbetsgivaren samt kunder och klienter under sin fritid. Fördelen med att ha en möjlighet till tillgänglighet är att man kan utföra arbetsuppgifter på distans som annars hade krävt kontorsnärvaro, men nackdelen är att viloperioderna tappar i kvalitet när jobbtankarna ständigt är närvarande.

Unionens undersökningar visar att tjänstemän upplever och uppger att de är mer och mer tillgängliga för arbete utanför kontorsarbetstiden. Denna utveckling har skett utan att det gjorts några ändringar i kollektivavtalen vare sig för att tillåta eller för att skapa ett ramverk för hur arbetet ska gå till. Detta leder till att mycket av det arbete som sker på distans och utanför den ordinarie arbetstiden sker utanför kollektivavtalens ramar.

Tillgänglighet efter arbetstid är en kulturfråga på arbetsplatsen som skapas genom arbetsgivarens, medarbetarnas och den enskilde tjänstemannens handlingar och förväntningar. Det krävs en ständigt pågående och medveten diskussion på arbetsplatsen för att synliggöra de strukturer och regler som kan vara ett hinder för enskilda tjänstemän att få en bra balans mellan arbete och fritid på egna villkor, med en tillgänglighet som passar både verksamhetens behov och tjänstemannens sociala situation. Unionen ser det som sin uppgift att skapa goda förutsättningar för lokalt anpassade regelverk, gärna genom lokala avtal, genom de centrala kollektivavtalen.

För att tjänstemännen ska kunna vara produktiva på sina arbeten och orka med ett helt arbetsliv är det allt viktigare att det finns möjlighet till en ostörd och sammanhängande fritid. Fritiden ligger i både tjänstemannens och arbetsgivarens intresse. Ansvaret ligger på arbetsgivaren att tillsammans med fack och medarbetare skapa förutsättningar för den enskildes fritid och ge möjlighet att sätta egna gränser. Den enskilde tjänstemannen kan först ha ett ansvar för att själv sätta gränserna när förutsättningarna getts.

Unionen vill:

- Att de centrala kollektivavtalen ger goda förutsättningar för att få ett bra lokalt anpassat regelverk för tillgänglighet
- Att den enskilde ges rätt att sätta villkor för sin egen tillgänglighet
- Att arbetsgivaren försäkras sig om att samtliga medarbetare känner till gällande regler för arbetstid, tillgänglighet och arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Säkra och effektiva pendlings- möjligheter

Trenden i samhället är att arbetsmarknadsregionerna blir större vilket leder till en ökad pendling mellan orter och över länsgränser. På flera håll i landet är infrastrukturen överbelastad, vilket leder till att det krävs mer tid för pendling än vad som hade behövts med bättre kapacitet och utbyggnad. Konsekvensen blir att den förberedelse tid som krävs för att de anställda ska kunna utföra sina arbetsuppgifter, den så kallade ställtiden, ökar på fritidens bekostnad. Unionen ser en möjlighet i det gränslösa arbetslivet att fler tjänstemän ska kunna bo och verka i hela landet och fortfarande ha tillgång till arbetsmarknader med kvalificerade jobb.

Unionen ser positivt på att en stor andel av pendlingen sker med kollektiva färdmedel och vill att denna andel ökar. Förutom de klimat- och miljömässiga fördelarna så går det också att utföra delar av arbetsdagens uppgifter under själva pendlingen. Men för att detta ska kunna användas på bästa sätt är det viktigt att synen på arbetspendlingen förändras, och att det arbete som utförs under pendlingen behandlas på samma sätt som det arbete som utförs på andra platser. Många gånger finns det också problem med arbetspendling över länsgränser, där förköpssystem bättre måste anpassas för att fungera över länsgränser och mellan trafiksystem.

Unionen vill:

- Att det görs offentliga satsningar i kollektivtrafiken som ökar kapaciteten, snabbheten, enkelhet och punktlighet vid pendling
- Att det arbete som utförs under pendling och resor ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Välfärdstjänster och samhällsservice – tidseffektiv samhällsplanering

Förutom kraven från arbetslivet finns det många krav som kommer ur fritiden och ur människors olika roller som medborgare, familjemedlemmar och sociala varelser, som gör att den enskildes egentid försvinner. Unionen anser att politiken har en stor roll att spela för att frigöra tid och skapa en effektiv samhällsservice och välfärd som kan vara ett stöd för dem som upplever att det är svårt att få en bra balans mellan arbete och fritid.

Goda kommunikationer

Under en dag rör sig de flesta människor över ett geografiskt område både för att ta sig till och från arbete och för att utföra olika typer av ärenden, exempelvis hämta och lämna barn, handla mat och liknande. Många gånger krävs det också längre reseperioder mellan de olika ärendena, jobbet och hemmet. En mer effektiv samhällsplanering skulle kunna ta en större hänsyn till hur människor rör sig geografiskt för att skapa tidsvinster, exempelvis genom att pendlingsstationer läggs i nära anslutning till bostäder och arbetsplatser, samt att förskola och skola ligger i nära anslutning till föräldrarnas bostadsområde eller arbete.

Reell valfrihet kräver geografisk spridning av välfärdsstjänster

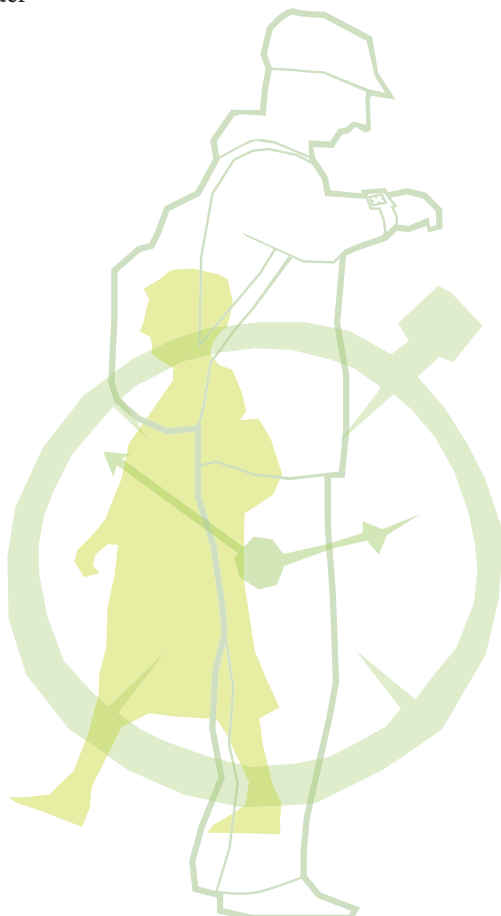
Idag finns det en formell valfrihet för att välja vårdinrättningar, skolor och förskolor som har ett bra geografiskt läge eller en speciell inriktning. Men många gånger leder ett högt söktryck och en dålig anpassning till en demografisk utveckling till att valfriheten saknas i praktiken. Då försvinner också möjligheten att själv välja de välfärdsinrättningar som ligger i den geografiska närheten till hem och arbetsplats och nyttjande av välfärdstjänster kan då leda till pendlingsmoment som många gånger hade kunnat besparas. Unionen menar att det offentliga har ett övergripande ansvar för att underlätta i människors vardag, genom förläggningen av välfärdstjänster, samhällsplanering och gemensamma lösningar som kan spara tid. Förutom de direkta välfärdstjänsterna som vård, omsorg och utbildningsinrättningar, är det viktigt att också tillgången till försäkringskassa, post och bankomater finns i nära anslutning till bostad och arbete.

Utökade öppettider

Arbetsdagen har för många grupper blivit allt mer utsträckt utanför det man kallar vanliga kontorstider. När arbete sker gentemot flera olika tidszoner, eller under kvällstid och helger, eller tidig morgon och sen kväll är det viktigt att välfärdsinrättningarna också anpassar sig efter hur arbetstiderna på arbetsmarknaden ser ut. Det måste vara möjligt att ta del av välfärdsinrättningarna och övrig samhällsservice även för de tjänstemän som arbetar utanför ordinarie kontorstider. Grunden i ett välfungerande 24-timmarssamhälle med utökade affärs- och verksamhetstider är att det ges goda villkor och tillräckligt med tid för återhämtning för dem som arbetar utanför de mer traditionella kontorsarbetstiderna.

Unionen vill:

- En ökad satsning på tidseffektiv samhällsplanering
- Att valfriheten i välfärden också innebär en reell möjlighet att välja utförare av god kvalitet i den geografiska närheten
- Att välfärds- och samhällsinrättningar ska ha goda öppettider för att möta behoven hos dem som arbetar utanför ordinarie kontorsarbetstider



Referenser

Arbetsmiljöverket (2012), "Arbetsmiljön 2011", Arbetsmiljöverket

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

P-O Börnfelt (2009), "Arbetsorganisation i praktiken" SNS Förlag

Jörgen Larsson (2012), "Studier i tidsmässig välfärd", Göteborg Studies in Sociology No 49

Statistiska Centralbyrån (2012), "Arbetstider och Arbetsmiljö 2010-2011", Statistiska Centralbyrån

Unionens rapporter och skrifter

Unionen (2009), "Må bra på och av jobbet", Unionens arbetsmiljöplattform

Åsa Märs (2009), "Fria eller förvirrade – En studie av tjänstemännens gränslösa arbetssituation", Unionen

Åsa Märs (2010), "Att leda, leva och leverera – En studie om chefers arbetssituation", Unionen

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

Åsa Märs (2012), "Kontoret på fickan – en studie om gränslöshet och mobilanvändning i arbetslivet", Unionen

Elisabeth Åberg (2011), "Framgångsrika företag sätter kunder och anställda i fokus", Unionen

Novus (2012) "Rapport – Tillgänglighet under semestern 2012", Novus, Unionen beställare

Novus (2012) "Rapport – Tjänstemän i privat sektor om vobbnig", Novus, Unionen beställare

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	
15.001 - 18.700 kr	<input type="checkbox"/> 18.701 - 19.000 kr	
<input type="checkbox"/> 19.001 - 60.000 kr	<input type="checkbox"/> 60.001 kr -	<input type="checkbox"/> Jag är chef	
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

Arbiff till s-kassan och eventuell klubbavgift tillkommer.

VIK HÄRI!

Frankeras ej
Unionen
betalar portot

Unionen
Medlemsregistret
SVARPOST
Kundnummer 20272417
200 10 Malmö

Telja
här