



Att skapa balans i ett gränslöst arbetsliv

Sacos policy

Innehåll

Saco vill.....	4
Forskning och kunskap	5
Flexibilitet genom förtroende.....	5
Lägre grad av reglering	5
Från extern till intern reglering	6
Arbetstid	6
Övertid.....	6
Arbetsbelastning.....	7
Kontroll och inflytande	8
Otydlighet i arbetsuppgifter	9
Tillgänglighet	9
Gränssättning mellan arbete och privatliv.....	10
Individuella kontra sociala arbetsinsatser	11
Brist på återhämtning	11
Verktyg	12
Systematiskt arbetsmiljöarbete	12
Organisatorisk och social arbetsmiljö	13
Kollektivavtal	13
Riktlinjer och policyer för tillgänglighet.....	14
Kontinuerlig dialog	14
Gränskontroll och gränskompetens.....	14
Chefens betydelse	15
Källor	16

Att skapa balans i ett gränslöst arbetsliv

Sacos policy

Karin Fristedt

© Karin Fristedt och Saco 2018

ISBN: 978-91-88019-36-3

www.saco.se



Inledning

Gränslöst arbete – vad är det? Vi har de senaste 15 åren försökt få grepp om de företeelser på svensk arbetsmarknad som vi övergripande kallar gränslöst arbete. Vad innebär det egentligen, varför har det uppstått och hur påverkar det oss? Sacos medlemsförbund organiserar akademiker, en grupp på arbetsmarknaden som generellt sett har kvalificerade arbeten och ganska stort inflytande över sitt arbete och sin arbetstid. Det är också många av dessa arbeten som kommit att påverkas av utvecklingen av ny teknik och ökad flexibilitet och som idag skulle kategoriseras som "gränslösa".

När Saco diskuterar gränslöst arbete i den här rapporten pratar vi om flexibilitet genom förtroende. Detta innebär en lägre grad av regleringar i arbetet, till exempel i tid och rum, som gör att den anställde får mer självbestämmande. Detta är något som i hög grad berör akademiker.

Denna gränslöshet eller flexibilitet är något som många uppfattar som positivt. Det ger den anställde större frihet och större möjligheter att bestämma när och var arbetet ska ske. Men det kan också innebära utmaningar och i förlängningen risker, ur ett arbetsmiljöperspektiv.

Syftet med denna rapport är att ge en bild av hur gränslöst arbete framträder i akademikernas arbetsliv och framför allt arbetsmiljö. Den inleds med avsnittet Saco vill som tydliggör Sacos syn på möjliga åtgärder och förhållningssätt till det gränslösa arbetslivets utmaningar. Rapporten sammanställer kortfattat en del arbetsmiljöinriktad forskning och fackliga erfarenheter inom området och lyfter ett antal verktyg att arbeta med för att förebygga och hantera risker.

Det här dokumentet kan vara av intresse för exempelvis skyddsombud, förtroendevalda och andra arbetsmiljöintresserade som letar efter samlade fakta om akademiker och gränslöst arbete, som en viktig arbetsmiljöfråga.

Saco vill

Saco menar att det är viktigt att vi drar nytta av fördelarna med ett gränslöst arbetsliv. Den självständighet och det förtroende som finns kopplat till det gränslösa arbetet är en positiv utveckling. Saco är positiva till att individen har ett stort inflytande över när och var man arbetar och vi vet att många akademiker tycker att det är viktigt att själva kunna bestämma över detta. Frihet i arbetstidens förläggning har visat sig vara en friskfaktor och bra för återhämtning. För många ger det en ökad livskvalitet och underlättar livspusslet. Men vi behöver samtidigt hantera de utmaningar som kommer med gränslösheten.

I det här avsnittet tydliggör vi Sacos syn på möjliga åtgärder och förhållningssätt till det gränslösa arbetslivets utmaningar.

- **Använd OSA-föreskriften.** Saco anser att vi behöver förstärka vårt arbete med *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)* för att förebygga och hantera ett flertal av de utmaningar som kan uppkomma kopplat till gränslöst arbete. Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö bör integreras i det löpande systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.
- **Tydliga ramar på arbetsplatsen.** Saco anser att det är viktigt att man i det gränslösa arbetslivet skapar tydliga ramar på arbetsplatsen. Exempel på detta kan vara:
 - **Kollektivavtal** är en möjlig lösning för att tydliggöra hur man vill reglera och hantera det gränslösa arbetslivet.
 - **Riktlinjer för tillgänglighet.** Det är viktigt att det skapas riktlinjer, som bland annat hanterar förväntningar på anställdas tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid. Riktlinjerna bör utarbetas gemensamt mellan arbetsgivare, facklig organisation och anställda.
 - **En kontinuerlig dialog** mellan chef och anställda om uppdrag, förväntningar och prioriteringar i arbetet är viktig. Chefen behöver veta hur mycket den anställda arbetar och om det finns en bra balans mellan krav och resurser, arbetsbelastning och återhämtning.
- **Goda kunskaper hos chefen.** Saco anser att chefer behöver mer utbildning och kunskap kring organisatorisk och social arbetsmiljö, ohälsosam arbetsbelastning, gränssättning och friskfaktorer för att skapa balans i det gränslösa arbetslivet.
- **Skyddsombudet har en viktig roll.** Saco vill betona att skyddsombudet har en viktig roll, i att vid behov lyfta frågor som exempelvis tillgänglighet, riktlinjer och dialog. Det finns material att använda sig av i form av verktyg och vägledning, som ex. Prevents Balansguiden och Arbetsmiljöverkets Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i ett gränslöst arbetsliv.
- **Klara mål och återkoppling i arbetet.** Saco vill särskilt lyfta betydelsen av att organisationer med gränslöst arbete verkar för att ha tydliga mål, att ha ett fungerande socialt stöd och att ge återkoppling i arbetet. Detta är viktiga faktorer som underlättar för den anställde att hantera det gränslösa arbetslivet. Det är väsentligt att de anställda vet vad som förväntas av dem. Även delaktighet och reellt inflytande över viktiga beslut som rör arbetet är centralt för upplevelsen av en god arbetsmiljö.
- **Gränskompetens är viktigt.** Saco menar att det är viktigt att den anställde för en dialog med chefen om arbetsbelastning, individuella behov och önskemål etc. I det gränslösa arbetslivet där den anställde i högre grad styr över arbetet i tid och rum, behöver individen ta en aktivare roll i att finna rätt balans mellan arbete och privatliv och få tillräckligt med återhämtning. Att hantera gränser blir en viktig kompetens.
- **Respekt för ledig tid.** Vid hög arbetsbelastning och vid höga krav blir återhämtning ännu viktigare. Stort inflytande över arbetstiden är ingen lösning när arbetsbelastningen ständigt är för hög. Saco vill understryka att ledig tid ska respekteras och det är viktigt att den anställde får obrutna viloperioder, exempelvis att man kan vara ledig under sin semester utan krav på tillgänglighet.



Forskning och kunskap

Flexibilitet genom förtroende

År 2006 kom boken "Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet". Boken var frukten av ett forskningsprojekt med samma namn, ett samarbete mellan dåvarande Arbetslivsinstitutet och Psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. Boken behandlar bland annat framväxten av mer flexibelt arbete, dess styrinstrument och hur förändringarna i arbetslivet på olika sätt kan bli en källa till stress och ohälsa (Allvin m.fl., 2006).

I boken beskrivs gränslöst arbete som något som uppkommit genom globalisering, ny teknik, ökad konkurrens och kraftiga konjunktursvängningar som gör att företag och organisationer kan och behöver vara alltmer flexibla för att klara av snabba omställningar. Här beskrivs att organisationens behov av flexibilitet kan yttra sig på olika sätt, antingen genom utbytbarhet eller genom förtroende.

Med utbytbarhet menas flexibilitet i antal. Det kan ske genom att man tar in extra personal, till exempel genom bemanningsföretag eller tillfälliga anställningar, utifrån organisationens behov.

Flexibilitet genom förtroende beskrivs som den flexibilitet som följer av att de anställda i högre grad själva får bestämma över sitt arbete. Flexibiliteten innebär att de traditionella formerna för arbetets organisering i tid och rum luckras upp. Med den

nya teknikens hjälp kan man utföra arbete i stort sett var och när som helst. Det som beskrivs är både ökade krav och ökade möjligheter att arbeta flexibelt. (Allvin m.fl., 2006)

Ett gränslöst arbete för dessa grupper omfattar också att man i högre grad själv kan besluta om vad man ska göra i arbetet, hur man ska utföra det och tillsammans med vilka. Denna ökade autonomi är del av flexibilitet genom förtroende, och det är denna typ av gränslöshet som diskuteras framgent.

Lägre grad av reglering

I ett försök att beräkna förekomsten av flexibelt arbete i Sverige genomfördes 2005 en undersökning där man mätte olika grader och former av reglering i arbetet. Man valde att titta på fyra dimensioner. De två första dimensionerna var arbetstid i tid och rum (om man har möjlighet att själv bestämma när under dagen och veckan man ska utföra sina arbetsuppgifter och var man ska utföra arbetsuppgifterna). Den tredje var genomförandet (om individen har inflytande och själv planerar det egna arbetet på kort och lång sikt) och den sista samarbete (om man kan välja vilka man ska samarbeta med). (Allvin m.fl., 2012)

Resultaten visade att endast 16 procent av jobben är reglerade i alla fyra dimensionerna, 39 procent är lågreglerade (inte reglerade i två eller tre dimensioner) och 8 procent är inte reglerade i någon dimension. Det fanns alltså redan då en relativt stor förekomst av lågreglerade jobb. (Allvin m.fl., 2012)

Från extern till intern reglering

”Organisatorisk avreglering innebär att arbetsgivaren minskar den tidsmässiga, uppgiftsmässiga och rumsliga regleringen av arbetstagarnas verksamhet i syfte att skapa en flexibel organisation med kapacitet att anpassas och agera i relation till förändringar i omgivningen”.

”... organisatorisk flexibilitet möjliggjord genom arbetstagarnas förmåga att vara flexibla bland annat i relation till arbetstid, arbetsuppgift och arbetets utförande.” (Peterson, 2007, s. 28)

Här beskrivs bland annat funktionell flexibilitet, som syftar på en avtagande uppgiftsmässig reglering. Det betyder att de anställda förväntas behärska ett flertal olika arbetsuppgifter och kunna växla mellan dem.

I det gränslösa arbetslivet minskar regleringen, men man kan också beskriva det som att det sker en förskjutning från extern reglering till intern reglering. Den reglering som tidigare tydliggjorts av arbetsgivaren i tid, rum och uppdrag förflyttas nu delvis över på individen. Den anställde får i större utsträckning ta ansvar för hur, när och var arbete ska ske. (Arbetsmiljöverket, 2018b)

Forskare beskriver det gränslösa arbetslivet som en ökad individualisering av arbetet, där individen blir mer av sin egen arbetsledare. Det gränslösa arbetet beskrivs ofta som att det medför ett ökat inflytande, en större autonomi, men också ändrade krav, ett ansvar att i högre grad själv definiera och planera sitt arbete och att kunna sätta gränser.

Arbetstid

I rapporten *Akademikers arbetsmiljö* som bygger på Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2013 presenteras information om hur akademikerna arbetar. På frågan om hur arbetstiden ser ut för akademikerna svarar flertalet, 69 procent, att de enbart har dagtidsarbete och inte arbetar lördagar eller söndagar. Men andelen som arbetar på helger har ökat de senaste åren. Av akademikerna uppgav 17 procent att arbete på lördagar och/eller söndagar förekom år 2005, vilket hade ökat till 27 procent år 2013. (Fristedt, 2016)



Av akademikerna uppgav 17 procent att arbete på lördagar och/eller söndagar förekom år 2005, vilket hade ökat till 27 procent år 2013. (Fristedt, 2016)

Samhällets och konsumenternas förväntning på utökad service och tillgänglighet påverkar hela arbetsmarknaden, men antagligen olika grupper och yrken på olika sätt. För akademikernas del vet vi inte om ökningen av arbete på helger är av frivillig karaktär eller inte. Delar av förändringen kan vara kopplad till förändrad arbetstidsförläggning och krav och förväntningar från arbetsgivare. Men delar av förändringen kan också vara kopplad till att den anställde frivilligt väljer att lägga en del av sin arbetstid på helgen, för att det är vad som passar individen bäst. Sannolikt har utökade möjligheter att genom teknikens utveckling förlägga arbete var som helst och när som helst, påverkat förekomsten av arbete på lördagar och söndagar (Fristedt, 2016).

Vi vet att nästan hälften, 48 procent, av alla akademiker uppger att de i någon omfattning arbetar hemma varje vecka. Oftast handlar detta inte om hela dagar utan enstaka timmar. (Fristedt, 2016)

Övertid

Enligt TCO-rapporten *Vem jobbar övertid och hur mycket?* arbetade 17 procent av alla anställda och 18,5 procent av Sacoförbundens medlemmar övertid 2015. Dessa siffror skiljer sig sannolikt mycket från förbund till förbund. Enligt förbundet Civilekonomerna arbetar drygt 8 av 10 civilekonomer övertid varje månad (Civilekonomen, 2017). I Sveriges Ingenjörers löneenkät uppger mer än 6 av 10 medlemmar att de jobbar övertid och då i snitt 136 timmar per år (Sveriges Ingenjörer, 2018).

Övertidsarbetet upptog drygt 3 procent av den totala arbetstiden för LO- och TCO-grupperna, medan det uppgick till 4,1 procent för Sacogrupperna. Övertiden var något högre i privat sektor jämfört med offentlig. (TCO, 2016)

I sin rapport *Balansakt* har Christin Mellner undersökt olika yrkesgrupper som har relativt gränslösa arbeten eller arbetssituationer och hur de försöker hantera detta. Två Sacoförbund, Kyrkans Akademikerförbund och Sveriges Skolledarförbund, ingick i studien och utöver dem även delar av Unionens medlemmar plus samtliga anställda på två enheter på ett internationellt verksamt telekomföretag. Resultaten av undersökningens webbenkät visade att den genomsnittliga veckoarbetstiden var 44,3 timmar och att 71 procent uppgav att de arbetat övertid under den senaste månaden. De flesta uppgav att de arbetat över på eget initiativ och 51 procent att man gjort det för att hinna med ordinarie arbete. Att arbeta gränslöst i tid sammanföll i denna studie med att ha hög faktisk veckoarbetstid. (Mellner, 2015)

Det finns relativt få studier som just tittat på hur gränslöst arbete påverkar den faktiska arbetstiden. Resultaten lutar mot att det kan leda till längre arbetsveckor, och framför allt mer arbete på kvällar och helger. (Arbetsmiljöverket, 2018b)

I TCO:s rapport framgår att andelen som arbetade övertid utan ersättning var under 1 procent för LO-förbunden, medan den var drygt 4 procent för TCO-förbunden och 7,5 procent för Sacoförbunden. Bland kvinnor var det i huvudsak Sacoförbundens medlemmar som arbetade mycket övertid utan

ersättning. Bland män gällde det både TCO- och Sacomedlemmar. (TCO, 2016)

I den senaste Arbetsmiljöundersökningen 2017 svarade 28 procent att de hade relativt fria arbetstider (Arbetsmiljöverket, 2018a).

Någon säker siffra över hur många som har oreglerad arbetstid/förtroendearbetstid bland Sacos medlemmar finns inte. Sannolikt varierar det stort mellan förbund, branscher och sektorer.

Arbetsbelastning

Som redan framkommit arbetar Sacoförbundens medlemmar mer övertid än andra grupper i samhället. Frågor om arbetsbelastning finns bland annat i Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar. På frågan "Innebär ditt arbete stor arbetsbelastning, det vill säga att du har alldeles för mycket att göra?" instämmer 65 procent av akademikerna i detta, antingen i viss mån eller i hög grad. Motsvarande siffra för övriga sysselsatta är 52 procent. Andelen för manliga akademiker är 57 procent och för kvinnliga 70 procent. (Fristedt, 2016)

Nästan hälften, 49 procent, av alla akademiker uppger att de varje vecka är tvungna att dra in på luncher, arbeta över eller ta med jobb hem, att jämföra med 31 procent för övriga sysselsatta. (Fristedt, 2016)



Även flera av Sacos medlemsförbund har undersökt arbetsbelastningen för sina medlemmar. Bland Juseks medlemmar svarar 25 procent av dem som inte arbetar flexibelt och 32 procent av dem som arbetar flexibelt att arbetsbelastningen är för hög. (Jusek, 2016)

Kontroll och inflytande

Akademiker kan i stor utsträckning påverka sina egna arbetstider. Av akademikerna svarar 80 procent att de har möjlighet att bestämma sina arbetstider inom vissa gränser, genom flexitid eller andra fria arbetstider. Frihetsgraden skiljer sig åt mellan kvinnor och män, 89 procent av manliga akademiker och 73 procent av kvinnliga akademiker kan påverka sina egna arbetstider. De flesta akademiker uppger också att de för det mesta är med och beslutar om uppläggningsen av arbetet. Endast 19 procent svarar att man för det mesta eller aldrig bestämmer över hur arbetet planeras. (Fristedt, 2016)

Det finns naturligtvis många fördelar med det gränslösa arbetslivet. I undersökningar som Sacos medlemsförbund gjort uppger många akademiker att de arbetar flexibelt och att detta uppfattas som något positivt. I en rapport från Jusek framkommer det att 72 procent av de tillfrågade svarar att det är viktigt eller mycket viktigt att själv kunna

bestämma när man arbetar och lika många svarar att det är viktigt eller mycket viktigt att själv kunna bestämma varifrån arbetet ska ske. Det visar sig att flexibiliteten är extra viktig för dem som har barn. (Jusek, 2016) Även andra förbunds medlemmar uttrycker sig mycket positivt, om den flexibilitet förtroendearbetstid ger (Naturvetarna, 2017).

Att kunna ha inflytande, exempelvis över sitt arbete och sin arbetstid, är en faktor som kopplas till ett bra arbetsliv och en god arbetsmiljö. I Karasek och Theorells krav-kontrollmodell är den ena parametern kontroll eller beslutsutrymme. Det syftar på sådant som individens möjlighet att ha inflytande och kunna påverka arbetet, till exempel hur och när olika arbetsuppgifter ska utföras. Enligt modellen kan god kontroll /beslutsutrymme innebära att man delvis kan hantera ganska stora arbetskrav. Ett arbete med relativt höga krav men samtidigt hög nivå av kontroll brukar kallas aktivt arbete och räknas som utvecklande och bra ur ett arbetsmiljöperspektiv. (Karasek & Theorell, 1990)

Samtidigt förs andra resonemang, om att arbetslivets utveckling i form av ökad flexibilitet har inneburit att kraven på den enskilde förändrats. Tänkbart är att de aktiva arbetenas karaktär har förändrats och att den kontroll och det inflytande man får, inte räcker till för att hantera kraven (Rostila,



2004; Grönlund, 2007). Nya studier visar att alltför höga krav inte kan kompenseras med socialt stöd och inflytande över de egna arbetsuppgifterna (Fagerlind Ståhl et al., 2018).

Den kontroll eller det utrymme man talar om, kan ligga nära eller långt ifrån själva arbetsuppgiften. En distinktion är "kontroll i" och "kontroll över" arbetet. Kontroll i arbetet handlar om de dagliga uppgifterna, exempelvis att man kan påverka hur arbetet ska utföras, vilka arbetsuppgifter man ska utföra och när de ska utföras. Kontroll över arbetet handlar om de övergripande besluten. En möjlighet skulle kunna vara att den enskilde blir alltmer påverkad av kontroll över arbetet. (Stressforskningsinstitutet, 2015)

Marika Hanson har i sin studie uppmärksammat att det gränslösa arbetslivet inte alltid ger så stor egenkontroll som man först kan tro. Det flexibla arbetet påverkas starkt av ständigt återkommande förändringar och revideringar av arbetsuppgifter och detta innebär en oförutsägbarhet som individen inte själv kan styra över. Dessutom ligger makten över uppgiftsformuleringen åtminstone formellt på arbetsgivaren och den vertikala egenkontrollen, kontrollen *över* arbetet som innebär att bestämma *att* ett arbete ska utföras, är begränsad. Däremot finns den horisontella egenkontrollen, alltså en kontroll *i* arbetet, där beslut om *hur* arbetet ska utföras tas av individen. (Hanson, 2004)

Otydlighet i arbetsuppgifter

Ett annat sätt att diskutera gränslöshet är otydlighet i arbetsinnehållet eller uppdraget. Många akademiker får till viss utsträckning själva avgöra innehållet i sitt arbete och framför allt när man är klar. Otydligheten kan vara en källa till stress för många anställda. I stället för kravlöshet och frihet upplever vissa oändliga krav som är omöjliga att infria, samtidigt som de känner brist på kontroll. (Grönlund, 2007)

Otydlighet i arbetsuppgifterna kan vara vanligare än man tror. Det framkommer i ett flertal studier och undersökningar att de anställda inte tycker att det är klart vad som förväntas av dem. En fjärdedel av respondenterna i Naturvetarnas undersökning svarar att det inte är tydligt vad som förväntas av dem i deras arbete (Naturvetarna 2017). Likaså uppger en knapp fjärdedel av tjänstemännen i

TCO:s *Stressbarometer* 2013 att de har otydliga krav i sitt arbete (TCO, 2013). I den senaste Arbetsmiljöundersökningen 2017 svarar 57 procent av de sysselsatta att de anser att de har tydliga förväntningar från sin arbetsgivare (Arbetsmiljöverket, 2018a).

Det framkommer att 29 procent av akademikerna någon gång varje vecka känner sig otillräckliga med sin arbetsinsats. En tredjedel av kvinnliga akademiker och en fjärdedel av manliga akademiker upplever det så. Det kan jämföras med 18 procent för övriga sysselsatta. (Fristedt, 2016)

Med en stor otydlighet i rollen eller arbetsuppgifterna är det naturligtvis svårare att veta när man är klar och lättare att känna osäkerhet och otillräcklighet över arbetsinsatsen. En känsla av otillräcklighet tillsammans med en möjlighet att arbeta när som helst och var som helst kan leda till för mycket arbete.

Om det tidigare var veckoarbetstiden som påverkade arbetets omfattning så kan man nu se att det snarare är tvärtom. "Detta skulle kunna beskrivas som att det flexibla arbetet karaktäriseras av ett slags uppgiftsstruktur snarare än tidsstruktur, eftersom det i hög grad är arbetsuppgiften som avgör hur och när arbetet utförs och därmed också dess omfattning. Detta innebär också att ansvaret för att organisera arbetet så att det blir utfört till en viss tid och med tillfredsställande kvalitet ligger hos den enskilde individen." (Hanson, 2004, s. 118)

Tillgänglighet

En del i teknikens utveckling och smartmobilernas inträde i arbetslivet är att vi har möjlighet att vara tillgängliga i mycket högre grad, både i privatlivet och i arbetslivet. Det finns olika undersökningar som visar på i vilken grad man är tillgänglig, hur man upplever att man ska vara tillgänglig för sitt arbete och hur man känner kring detta.

Enligt rapporten *Balansakt* anser 58 procent av de svarande att det är viktigt att de är tillgängliga för arbetsfrågor utanför ordinarie arbetstid (Mellner, 2015).

I en Novus-undersökning riktad till akademiker som Saco lät genomföra i december 2016, svarar ungefär en tredjedel ja på frågan "Förväntar sig din arbetsgivare att du är tillgänglig på mailen och mobilen utanför ordinarie arbetstid (tex kvällar/helger/ledighet och semester)?" I en rapport från



Jusek är resultatet ungefär detsamma, 35 procent uppger att de av sin arbetsgivare förväntas vara nåbara utanför ordinarie arbetstid. Bland chefer är det drygt 60 procent som upplever att de förväntas vara nåbara utanför ordinarie arbetstid (Jusek, 2014). I den senaste av Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökningar 2017 svarar 39 procent att de upplever en förväntan på att vara tillgängliga per telefon på fritiden och 32 procent förväntan på att läsa jobbmejl på fritiden (Arbetsmiljöverket, 2018a).

I Civilekonomernas rapport *Arbetet befordrar hälsa och välbefinnande...* framkommer det att 49 procent uppger, att de varje dag eller ofta är tillgängliga för arbetsrelaterade ärenden per telefon, mejl, möten etc. på sin lediga tid. Siffran i denna undersökning är högre i privat sektor än offentlig. (Civilekonomerna, 2011)

I Unionens europeiska jämförelse uppger hälften av de privata tjänstemännen i Sverige att de är tillgängliga utanför arbetstid, 5 dagar eller mer, en genomsnittlig arbetsvecka. Motsvarande siffra i Tyskland ligger på 62 procent. I samma undersökning framkommer att arbetsgivarnas förväntningar på tillgänglighet är lägre än hur mycket de anställda faktiskt är tillgängliga utanför arbetstid. Det finns alltså ett glapp där den faktiska tillgängligheten är högre än vad chefen förväntar sig. (Unionen, 2015)

Som nämnts tidigare tycker många att det är viktigt att själva kunna bestämma när man arbetar och varifrån arbetet sker. Det visar sig dock att uppfattningarna om möjligheten att bli nådd och att nå andra utanför ordinarie arbetstid inte är oproblematiska. I en undersökning från Jusek är andelen som uppger att den möjligheten främst leder till ökad stress större än den andel som tycker att den främst underlättar arbetet – 47 procent uppger att det främst leder till

ökad stress och 38 procent uppger att det främst underlättar arbetet. Detta ger en tydlig indikation om att frågan om nåbarhet och tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid inte bara skapar flexibilitet och handlingsfrihet utan också bidrar till ökad stress. 52 procent av kvinnorna uppger att möjligheten till tillgänglighet utanför arbetstid främst leder till ökad stress, men endast 41 procent av männen uppger samma sak. (Jusek, 2014)

I Civilekonomernas undersökning framkommer att 42 procent upplever den ökade tillgängligheten som negativ. Beträffande om den ökade tillgängligheten har någon stresspåverkan svarar 44 procent att den leder till ökad stress och 48 procent att den inte har någon påverkan. (Civilekonomerna, 2016)

I detta sammanhang kan det vara bra att komma ihåg att "Arbetsmiljölagen gäller för allt arbete som en arbetstagare utför för en arbetsgivares räkning, även om arbetet till exempel utförs i arbetstagarens hem, utanför ordinarie arbetstid med hjälp av dator eller mobiltelefon och utan att arbetsgivaren direkt styr hur arbetet läggs upp". (Arbetsmiljöverket, 2018c, s. 11)

Gränssättning mellan arbete och privatliv

När gränslöshet beskrivs är det ofta inte bara uppluckringen av regleringen i arbetet i form av när, var och hur som berörs. När dessa regleringar blir svagare blir också en effekt att gränserna mellan arbetsliv och privatliv kan suddas ut. "Ju flexiblare arbetets organisering blir, desto otydligare blir också arbetets avgränsning gentemot det övriga livet." (Allvin m.fl., 2006, s. 18)

Kopplat till gränser och gränslöshet finns olika teorier, om gränskonstruktion och om gränsdragning. Människor förhåller sig olika till hur man vill hantera gränserna mellan sfärerna arbetsliv och privatliv. Vissa har en stark önskan att hålla isär arbete och privatliv – segmenterare. Andra föredrar att blanda de olika rollerna man har i arbete och privatliv – integrerare. I sin rapport *Balansakt* har Christin Mellner undersökt hur olika yrkesgrupper, som har relativt gränslösa arbeten eller arbetssituationer, försöker hantera denna situation. Det visade sig att 80 procent i huvudsak föredrog segmentering och 20 procent föredrog integrering som gräns-

preferens. Vissa blandar dessa två strategier över tid. (Mellner, 2015)

Den kontroll individen upplever att den har över att hålla sin strategi eller gränspreferens påverkar välbefinnandet. En väl fungerande gränsdragning mellan arbete och privatliv för individen, verkar vara betydelsefull för livsbalans, återhämtning och hälsa. Studien visar att viktiga förutsättningar på arbetet, för att kunna upprätthålla en hög gränskontroll, är att ha tydliga mål, socialt stöd och återkoppling i arbetet. Viktigt för en fungerande livsbalans är också att man har inflytande över viktiga beslut i arbetet. (Mellner, 2015)

På individnivå visade det sig att det är betydelsefullt att ha en så kallad gränskompetens, förmåga till självreglering, för att uppnå hög gränskontroll. I självreglering ingår sådant som att kunna organisera och planera sitt arbete väl, arbeta självständigt, kunna avgöra när arbetet är klart, kunna sätta gränser och kunna säga nej. (Mellner, 2015)

Svårigheter att hantera gränskontrollen kan över tid leda till stress, bristande återhämtning, sömnsvårigheter och, i slutändan, fysiska eller psykiska hälsoproblem.

Individuella kontra sociala arbetsinsatser

Samtidigt som det gränslösa arbetslivet ger de anställda allt större möjligheter att individuellt anpassa arbetet efter individuella önskemål, finns det andra förväntningar som verkar i motsatt riktning. Ofta finns idag höga krav på samverkan, samarbete och snabb kommunikation i arbetet. Att få ihop sin individuella planering med kraven på möten och samarbeten kan vara komplicerat. I Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt *Gränslöst arbete* skriver forskaren Nina Gillberg: "Arbetstagare förväntas planera och prioritera sina egna arbets-

uppgifter men också samordna dessa mot andras insatser, vilket innebär en grund för rollkonflikter och stressreaktioner som behöver uppmärksammas. I dag kombineras egenstyrd flexibilitet med känslan av att ständigt behöva vara tillgänglig för kollegerna för att inte vara den som fördröjer arbetet, och det kan bli en källa till stress." (Arbetsmiljöverket, 2018b, s. 33)

Brist på återhämtning

Många akademiker jobbar hårt och då är det viktigt att kunna återhämta sig. En av de återkommande riskerna som lyfts med den ständiga tillgängligheten är brist på återhämtning. En otydligare gräns mellan arbete och fritid och mer varierande arbetstider kan göra det svårare att planera in återhämtning. Samtidigt innebär det gränslösa arbetet för de flesta ökade möjligheter att påverka arbetstiderna, vilket har visat sig vara positivt för återhämtningen. (Arbetsmiljöverket, 2018)

Vad som är en bra återhämtning beror på vad som orsakat tröttheten. Återhämtning kan vara sömn, motion, aktiviteter, vila eller avkoppling. Forskning visar att visst övertidsarbete inte i sig verkar hämmande på återhämtningen. Det viktiga verkar vara att man kan stänga av och inte bär med sig tankarna på jobbet hela tiden. Att vara i stand-by-läge verkar göra att vi inte får tillräckligt med vila och återhämtning och att vårt stresssystem inte återgår till basnivå (Mellner, 2015). Här återkommer vikten av att kunna sätta gränser.

Enligt Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning 2013 upplever 56 procent av akademikerna varje vecka att de inte kan koppla av tankarna från jobbet under fritiden. För övriga sysselsatta är andelen 42 procent. 25 procent av akademikerna har även svårigheter att sova på grund av tankar på jobbet. (Fristedt, 2016)



Vad som är en bra återhämtning beror på vad som orsakat tröttheten. Återhämtning kan vara sömn, motion, aktiviteter, vila eller avkoppling.

Verktyg

Gränslöst arbete ger många fördelar och uppfattas som något positivt av många anställda. En lägre grad av reglering i arbetet kan ge ökad flexibilitet för arbetsgivaren och mer egenkontroll och självbestämmande för den anställde. Många har oreglerad arbetstid eller förtroendearbetstid. Att få större möjligheter att bestämma när och var arbetet ska ske, är för många en fördel.

Men dessa möjligheter till flexibel förläggning av arbetstiden, i tid och rum, skapar också utmaningar och ibland risker som behöver hanteras. Ett gränslöst arbetsliv ställer krav på organisationen, ledarskapet och individen. Vi behöver finna verktyg och metoder för att hantera de problem som kan uppstå i det gränslösa arbetslivet.

”I längden fungerar naturligtvis inte verksamheter utan gränser i tid, rum och befogenheter och utan överenskommelser om arbetsåtaganden etc. I ett arbets- och näringsliv som kännetecknas av innovationer och snabba förändringar blir behovet av gränsmarkeringar och förtydliganden än större.” (Arbetsmiljöverket, 2018b, s. 13)

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Grunden i allt arbetsmiljöarbete, oavsett organisation och arbetsplats, är det systematiska arbetsmiljöarbetet. Att löpande arbeta med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöfrågor som en del av verksamheten, är den metodik som man behöver följa för att få ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete. En del i detta är OSA, organisatorisk och social arbetsmiljö, som behöver integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här måste även frågor om teknik, krav på tillgänglighet, gränslöshetens möjligheter och risker etc. hanteras.



Organisatorisk och social arbetsmiljö

I *Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)* finns stöd för att förebygga och aktivt arbeta med ett flertal av de problem som kan uppkomma kopplat till gränslöst arbete. Föreskrifterna behandlar många av de grundläggande problem och risker som finns i akademikers arbetsmiljö och omfattar arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

I föreskrifterna behandlas bland annat frågor om arbetsbelastning, i 9 §: "Arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet". Dessa frågor berör naturligtvis alla, oavsett nivå av gränslöshet i arbetet.

Tydlighet i organisation och arbetsuppgifter

Det framkommer i ett flertal undersökningar och i forskning att de anställda inte alltid tycker det är klart vad som förväntas av dem. Otydlighet i arbetsuppgifter, roller och arbetsbelastning gör att det är svårt att veta när man är färdig med sitt arbete.

Denna otydlighet i arbetet vill föreskrifterna hantera i 10 § där det framgår att arbetsgivaren ska se till att de anställda känner till vilka arbetsuppgifter de ska utföra och vilka resultat som ska uppnås med arbetet. De anställda ska också kunna få svar på vad som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifterna.

Förläggning av arbetstid

Under 12 § Arbetstid står att "Arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna". I det allmänna rådet lyfts bland annat arbetstidsförläggning som innebär "långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar".

Arbetsmiljöverket skriver i föreskrifternas vägledning att långtgående möjligheter att utföra arbetet på olika tid och plats kan skapa flexibilitet, men också innebära risker och inkräkta på vila och återhämtning. Arbetsgivaren bör därför tydliggöra gränserna och på så vis minimera riskerna. (Arbetsmiljöverket, 2016)

Kollektivavtal

Även i kollektivavtal kan man finna stöd i frågor som är starkt relaterade till det gränslösa arbetet. Sådana frågor som på olika sätt kan vara reglerade i avtal är arbetsmiljö, tillgänglighet eller arbetstid.

Det finns många olika typer av skrivningar. Här följer två exempel.

I en partsgemensam information om förtroendearbetstid diskuteras arbetstid och tillgänglighet. "Det ligger därför i sakens natur att det måste finnas en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och den som har förtroendearbetstid om vad det innebär. Inte minst för att undvika arbetsmiljörisker måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en kontinuerlig dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs." (Arbetsgivarverket m.fl., 2013, s.16)



Även i kollektivavtal, exempelvis K-avtalet 2017, finns skrivningar kopplat till arbetstid, som berör tillgänglighet: *"När det gäller önskemål om tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid är det ur ett arbetsmiljö- och hälsoperspektiv viktigt att arbetsgivaren och berörda tjänstemän har en dialog om arbetsgivarens förväntningar och tjänstemannens förutsättningar."* och bortförhandlad övertidsersättning: *"För tjänsteman som träffat överenskommelse med arbetsgivaren om att ersätta rätten till övertidskompensation med flera semesterdagar och/eller högre lön gäller begränsningarna i § 6 om sammanlagd arbetstid, dygnsvila samt veckovila. Sådan överenskommelse innebär inte att det ordinarie arbetstidsmåttet utökas."* (Fastigo m.fl., 2017, s.8)

Skrivningar i kollektivavtal kan vara en lösning för att ge tydlighet i hur man vill hantera det gränslösa arbetslivet.

Riktlinjer eller policy för tillgänglighet

Det är bra om arbetsplatser som möjliggör gränslöst arbete i tid och rum har riktlinjer eller en policy för att hantera frågor om nåbarhet och tillgänglighet. Överenskomna principer skapar större tydlighet beträffande krav, förväntningar och möjligheter.

Riktlinjerna kan omfatta olika saker beroende på hur förutsättningarna ser ut i organisationen eller på arbetsplatsen. Riktlinjer för tillgänglighet kan exempelvis sätta gränser för i vilken utsträckning man behöver vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid, ge riktlinjer för kommunikation via mejl och mobil och klargöra förväntningar på svarstid. De bör tydliggöra både förväntningarna på tillgänglighet mellan kollegor och mellan anställda och arbetsgivare. Riktlinjerna kan också tänkas innehålla principer för arbete utanför arbetsplatsen, exempelvis hur man förhåller sig till arbete hemifrån. Riktlinjer kan behövas både centralt i organisationen och sedan utvecklas lokalt för att vara anpassade till verksamheten.

Om det finns uttalade återkommande förväntningar från arbetsgivaren på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid kan det handla om beredskap, vilket bör hanteras på annat sätt.

Intentionen med riktlinjer eller policy är att skapa tydlighet kring vad som gäller på en arbetsplats

och vad som förväntas av de anställda. I förlängningen är naturligtvis tanken att underlätta de anställdas gränssättning och därmed exempelvis återhämtning och möjligheter att kombinera arbete med fritid och familjeliv. För att det inte ska bli ett dokument i bokhyllan krävs inflytande, delaktighet och en kontinuerlig dialog om hur man upprätthåller och vid behov utvecklar riktlinjerna.

Kontinuerlig dialog

Det är inte bara tydlighet kring tillgänglighet i tid och rum som är viktigt. Genom en **uppdragsdialog** kan det skapas större tydlighet kring vilket uppdrag den anställde har och vilka resurser som behövs för att kunna genomföra uppdraget. En sådan dialog kan behöva ske på organisationsnivå, enhetsnivå och individuellt mellan chef och anställda.

Den ökade egenkontrollen som det gränslösa arbetslivet ger, möjliggör för individen att i större utsträckning, inom givna ramar, själv besluta om vad som ska göras i arbetet. I uppdragsdialogen tydliggörs arbetsvillkor och arbetsmiljö, balansen mellan uppdrag/krav och resurser. För att kunna prioritera rätt behöver individen förstå vilka ramarna är och vad uppdraget innehåller.

Utöver en gemensam bild av uppdraget i organisationen/på enheten och gemensamma riktlinjer, är det önskvärt att varje individ har en **kontinuerlig dialog** med sin chef om uppdraget, arbetsmiljöfrågor och inkluderat i detta, frågor om tillgänglighet i tid och rum.

En hel del kollektivavtal har redan idag skrivningar om att arbetsmiljö är en av de frågor som ska hanteras i utvecklings- och medarbetarsamtal. Det är viktigt för närmaste chef att få klart för sig hur situationen och preferenserna ser ut för individen. Naturligtvis räcker inte ett årligt samtal utan en återkommande, löpande dialog mellan chef och den anställde behövs.

Gränskontroll och gränskompetens

Det gränslösa arbetet förutsätter att alla får och kan sätta gränser mellan arbete och privatliv. Hur man vill dra gränsen mellan arbete och privatliv är individuellt och det finns olika preferenser om man vill hålla dessa två världar isär (segmentera) eller låta dem flyta ihop mer (integrera).



Att uppleva att man har gränskontroll, det vill säga att man har kontroll över hur man hanterar sina gränser mellan arbete och privatliv, är viktigt för välbefinnandet och hälsan. Viktiga förutsättningar på arbetet för gränskontroll är att ha tydliga mål, socialt stöd, få återkoppling och att ha inflytande över viktiga beslut som berör arbetet.

Kunskap om gränssättning och betydelsen av gränskontroll behöver öka, då det ansvar som tidigare låg på arbetsgivaren, nu till vissa delar har förskjutits till individen. Det är viktigt att den anställde skaffar sig insikt i vilka preferenser man själv har kring gränssättning, vilka behov man har och hur man kan göra dessa tydliga för arbetsgivaren.

Även om god arbetsmiljö är arbetsgivarens ansvar underlättar individens kännedom om gränskompetens dialogen. I det gränslösa arbetslivet där den anställde i högre grad styr över arbetet i tid och rum behöver individen ta en aktivare roll i att finna rätt balans mellan arbete och privatliv och få tillräckligt med återhämtning.

Chefens betydelse

Chefens roll i en organisation där det mesta av arbetet är gränslöst, är delvis annorlunda och ställer andra krav, än i en organisation med mer reglerat arbete. Chefens uppgift blir inte att detaljstyra utan i stället att tydliggöra de övergripande verksamhetsmålen och individens mål, att skapa tydliga ramar för arbetet och också vara bärare av dessa ramar.

I en mindre reglerad omgivning blir chefen tydligare en förebild och chefens agerande skapar den arbetsplatskultur, de normer och de förväntningar som finns på arbetsplatsen. Med oförutsägbara och föränderliga villkor har chefen samtidigt stora möjligheter att skapa ramar, förtroende och tillit och att motivera sina anställda.

För detta krävs ett aktivt och närvarande ledarskap. Med en oreglerad och flexibel arbetstid och där anställda i högre grad bestämmer när och var de jobbar, är det viktigt att som chef ha en rättvisande bild över hur mycket och när de anställda arbetar. För att chefen ska kunna stötta sina anställda i det gränslösa arbetet och se till att rätt förutsättningar finns, behövs en kontinuerlig dialog om arbetet, både vad gäller arbetsbelastning och arbetsinnehåll.

Som nämnts tidigare har olika anställda olika preferenser och befinner sig i olika livssituationer. Det gör att behoven varierar mellan individer. En god dialog ger chefen möjlighet att fånga upp detta och även arbeta aktivt med återkoppling, prioriteringar och stöd.

För att kunna utöva ett aktivt och närvarande ledarskap behöver naturligtvis chefen goda förutsättningar. Sådana förutsättningar omfattar bland annat ett tydligt uppdrag där ansvar, befogenheter och resurser hänger ihop och där antalet anställda per chef är rimligt.

Källor

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. (2006)

Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet.
Malmö: Liber.

Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F. & Aronsson, G. (2012) Den utbredda flexibiliteten: Ett försök att beräkna förekomsten av lågreglerade arbetsvillkor. Arbetsmarknad och Arbetsliv, volym 18, nr 1.

Arbetsgivarverket, SEKO, OFR/S,P,O, Saco-S. (2013) Partsgemensam information om förtroendearbetstid. Ett resultat av de centrala parternas uppdrag enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

Arbetsmiljöverket. (2015) Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (AFS 2015:4).

Arbetsmiljöverket. (2016) Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö, Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

Arbetsmiljöverket. (2018a) Arbetsmiljön 2017. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:2.

Arbetsmiljöverket. (2018b) Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv. Rapport 2018:1.

Arbetsmiljöverket. (2018c) Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i ett gränslöst arbetsliv. ADI 711.

Civilekonomerna. (2011) Arbete befordrar hälsa och välbefinnande... – Hur stämmer uttrycket 2011?

Civilekonomerna. (2016) Hälsa och balans i arbetslivet.

Civilekonomen. (2017) <https://www.civilekonomen.se/aktuellt/atta-av-tio-civilekonomer-jobbar-overtid/> 17-04-04.

Fagerlind Ståhl, A-C., Ståhl, C., Smith, P. (2018) Longitudinal association between psychological demands and burnout for employees experiencing a high versus a low degree of job resources. BMC Public Health, 18:915.

Fastigo m.fl. (2017) K-avtalet 2017–2020. Kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor.

Fristedt, K. (2016) Akademikers arbetsmiljö.

Grönlund, A. (2007) Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. Arbetsmarknad & Arbetsliv, volym 13, nr 2.

Hanson, M. (2004) Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens. Arbetsliv i omvandling, 2004:8. Arbetslivsinstitutet.

Jusek. (2014) Det flexibla arbetslivet.

Jusek. (2016) Familjen i det flexibla arbetslivet.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990) Healthy work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Mellner, C. (2015) Balansakt – En studie om människors konstruktion av gränser inom och mellan arbete och privatliv. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.

Naturvetarna. (2017) Arbetsvillkorsenkäten 2016.

Novus/Saco. (2016) Saco Akademiker dec 2016.

Peterson, H. (2007) Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv. Arbetsmarknad & Arbetsliv, volym 13, nr 2.

Rostila, M. (2004) Vart tog det "goda" arbetet vägen? Arbetsmarknad & Arbetsliv, volym 10, nr 3.

Stressforskningsinstitutet. (2015) Arbetsorganisation & hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning. Temablad. Stockholms universitet.

Sveriges ingenjörer. (2018) <https://www.sverigesingenjorer.se/Aktuellt-och-press/Nyhetsarkiv/Pressmeddelanden/ingenjorernas-overtid-2017/18-06-28>.

TCO. (2013) Stressbarometer 2013. TCO granskar, nr 6, 2013.

TCO. (2016) Vem jobbar övertid och hur mycket? Nr 7, 2016.

Unionen. (2015) Gränslöshet i arbetslivet – En studie av gränslöshet mellan jobb och privatliv i fem europeiska länder.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 23 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är 700 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

