

Återgång till arbetsplatsen/ Back to workplace
Please see below for an English version.

Hej!

Nu är vi som arbetar på Göteborgs universitet i full gång med en successiv återgång från distansarbete till mer arbete på plats.

Under pandemin har anställda på GU gjort viktiga erfarenheter av att arbeta på distans, både negativa och positiva.

Som fackliga företrädare kommer vi att lyfta att återgången till mer arbete på plats måste ske i samråd med er medarbetare.

Det är en utmaning att inom en större organisation som Göteborgs universitet ha en flexibilitet som fungerar för olika verksamheter inom organisationen. En del verksamheter har behov av att träffas oftare fysiskt medan andra kan arbeta mer på distans utan att det påverkar verksamheten.

Ett exempel på en verksamhet som förmodligen kommer att fortsätta använda sig av hybrida arbetsätt är undervisning. Undervisning kommer att ske såväl på distans som på plats. Det är viktigt med tydlighet vad gäller när det är tillåtet med hybridundervisning och när undervisning måste ske på plats, samt att det finns lokaler som är anpassade efter den valda undervisningsformen. Att se till att nya hybrida arbetsformer fungerar måste vara en viktig del av universitetets arbete med att vara en attraktiv arbetsplats för både ny och befintlig personal.

Enligt [GU:s riktlinjer](#) är det ”närmaste chef som utifrån verksamhetens behov avgör om det är möjligt och lämpligt för en enskild medarbetare att arbeta utanför huvudarbetsplatsen.” Huvudregeln är att distansarbete får uppgå till högst 40 procent av arbetstiden, men det finns en möjlighet att göra undantag från den regeln. Som fackliga företrädare kommer vi att bevaka att arbetsgivaren gör det som krävs för att motverka otydlighet och godtycklighet.

Det är viktigt att nya arbetsformer förankras med personalen, och att förutsättningar för hybrida lösningar finns om de ska användas. Det gäller såväl tekniska lösningar som tillgång till relevant kompetensutveckling.

Risk- och konsekvensanalyser ska göras i samband med förändringar i arbetsmiljön, och det gäller självklart också när man skapar en ny balans mellan fysisk närvaro och digitala lösningar, oavsett om det gäller undervisning, annat arbete eller personalmöten av olika slag.

Fungerar det inte som det ska i din arbetssituation? Hör i första hand av dig till ditt arbetsmiljöombud.

Tveka inte att höra av dig till mig eller någon av [Saco-S lokala företrädare](#) om du har synpunkter eller frågor.

Med vänlig hälsning,
Maja Pelling
Ordförande, Saco-S rådet vid Göteborgs universitet

IN ENGLISH

Dear all,

At the moment, employees at the University of Gothenburg are gradually returning from remote work to more presence at the physical workplace.

During the pandemic, employees at GU have made important experiences of remote work. These experiences have been both negative and positive.

As trade union representatives, we will underline that the return to the traditional workplace must take place in consultation with the employees.

It is challenging for a large organization such as the University of Gothenburg to adopt an approach that is flexible enough to accommodate the different needs of its different kinds of activities. Some employees of the university will need to meet physically more often, while others may be able to continue with remote work.

An example of an activity that will probably continue to use hybrid working methods is teaching. Teaching will take place both remotely and on site. It is important to clarify when hybrid teaching is allowed and when teaching must take place on site, and it is important that the premises as well as the technical equipment are adapted to the chosen form of teaching. Ensuring that new hybrid working methods function properly must be an important part of the University's endeavour to be an attractive workplace for both new and existing staff.

According to [GU's guidelines](#), it is "the immediate supervisor who, based on the needs of the operation, determines whether it is possible and appropriate for an individual employee to work away from the main workplace." The general rule is that teleworking may amount to a maximum of 40 percent of working hours, but exceptions can be made. As trade union representatives, we will ensure that the employer does what is necessary to counteract ambiguity and arbitrariness.

It is important that new forms of work are anchored with the staff, and that the conditions for hybrid solutions exist if they are to be used. This applies to both technical solutions and access to relevant skills and competence development.

Risk and impact assessments must be carried out in connection with changes in the working environment, this of course also applies when creating a new balance between physical presence and digital solutions, whether in teaching, other work or staff meetings of various kinds.

Doesn't it work as it should in your work situation? Please contact your health and safety representative.

Please do not hesitate to get in touch with me or your local [Saco-S representative](#) if you have any questions.

With my best regards,

Maja Pelling
Chairperson
Saco-S, University of Gothenburg

Maja Pelling, ordförande,
Saco-S-rådet vid Göteborgs universitet
Maja.pelling@gu.se

Saco-S-rådet vid Göteborgs universitet
Karl Gustavsgatan 12B, vån 4
411 25 Göteborg

