



## POLICY

# DIK:s policy för flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt

Digitaliseringen medför flera positiva förändringar. En av dem är att många av DIK:s medlemmar nu har möjlighet att arbeta mer flexibelt. Att planera sin egen arbetstid och var arbetet ska utföras gynnar många och underlättar livspusslet.

I DIK:s undersökning om medlemmarnas digitala arbetsmiljö framkom att mer än hälften vill arbeta mer flexibelt. Samtidigt förväntas 18 procent av respondenterna vara tillgängliga utanför arbetstid, utan att det är uttalat. Det indikerar att det finns en risk att ett flexibelt arbetsliv utan ramar blir ett gränslöst arbetsliv.

DIK är positiva till att allt fler får större möjlighet att påverka sitt arbetes förläggning i tid och plats, men det är ändå viktigt att inte blunda för risken för att arbete och fritid flyter ihop. En del av våra medlemmar vittnar om arbetstider långt utöver heltid, krav på att ständigt vara nåbar och en väsentligt försämrad arbetsmiljö.

För att DIK:s medlemmar ska kunna få ut det mesta av sitt arbete har förbundsstyrelsen fattat beslut om en policy för flexibelt arbete. Den fastslår DIK:s syn på det flexibla arbetet, och kan med fördel användas som stöd ute på arbetsplatser när det ska tas fram interna policies eller riktlinjer för ett flexibelt arbetssätt.

## Flexibelt arbete

Att arbeta flexibelt kan innebära att arbeta på en annan plats än den ordinarie arbetsplatsen eller annan tid än den ordinarie arbetstiden. Ibland kan dessa sammanfalla, till exempel vid hemarbete en helg.

Den ökade flexibiliteten ökar dock också det egna ansvaret för arbetet. När arbetet kan förläggas när och var det passar bäst förändras chefens direkta inflytande över det dagliga arbetet. Det kräver ökad tillit och dialog mellan medarbetare och chef. Det krävs också tydliga ramar.

Utän dessa faktorer kan den i grunden positiva möjligheten att arbeta var och när som helst bli en stressfaktor. Om man, till exempel, efter en hel arbetsdag använder kvällen som arbetstid för att hinna utföra arbete som inte hanns med under dagen finns det en uppenbar risk för ohälsosam stress. Det är inte hållbart i längden.

För att förhindra sjukskrivningar och psykisk ohälsa måste chefer och arbetsgivare ta medarbetares stress och arbetsbelastning på allvar. En arbetssituation som innebär för hög arbetsbelastning är det alltid arbetsgivarens ansvar att lösa – oavsett var och när arbetet i sig utförs.

Det flexibla yrkeslivet ställer nya krav, men med tillit, dialog, tydliga ramar och bra arbetsverktyg är förutsättningar för att det ska bli ett bra och meningsfullt arbetssätt goda.

## Ramar för arbetet

Allt arbete – oavsett om det är flexibelt eller inte – omfattas det av lagar och bestämmelser. Arbetsmiljölagen gäller och arbetsgivaren har ansvaret för att den följs oavsett om en medarbetare arbetar på arbetsplatsen, hemma eller någon annanstans.

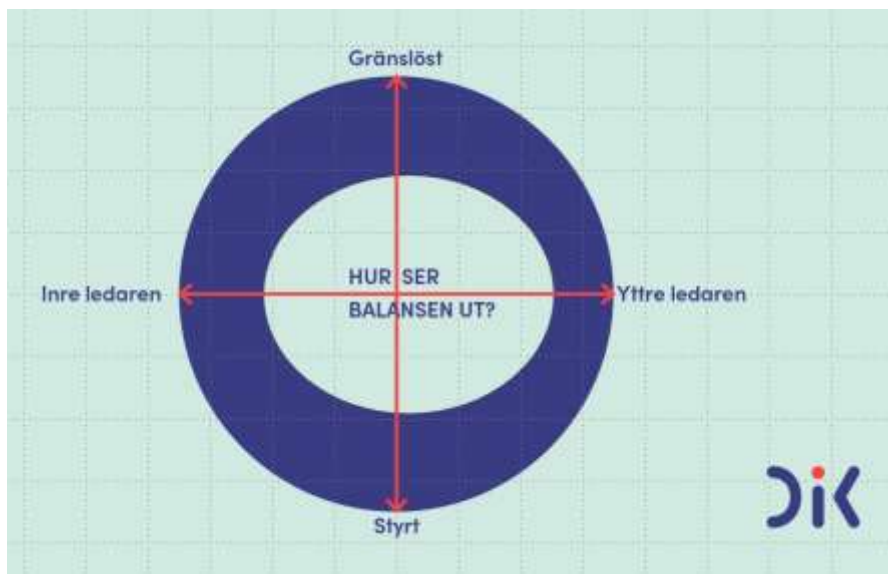
Arbetstidslagen innehåller minimikrav som gäller alla. Ramarna för dygnsvila, veckovila och övertid gäller även vid flexibelt arbete. Dessutom innehåller centrala kollektivavtal bestämmelser om arbetstid; både reglerad och oreglerad. I lokala arbetstidsavtal finns ofta, till exempel, bestämmelser om flexitid.

Många arbetsgivare har policys eller riktlinjer för hur medarbetare får arbeta på distans eller på andra tider än ordinarie arbetstid. Det är dock viktigt att dessa policys och riktlinjer är tydligt dokumenterade.

Slutligen kan chef och medarbetare sluta överenskommelser dem emellan.

## Balans är målet

Ett arbete kan variera mellan att vara gränslöst eller styrt. I arbetet leds man av en yttre ledare (chefen) och en inre ledare (medarbetaren, man själv). Ett väl fungerande flexibelt arbetssätt kräver att dessa fyra faktorer är i balans.



Ju mer flexibel arbetssituationen är desto större risk att den blir gränslös. Ett gränslöst arbete saknar mål, ramar, förväntningar, tidsplan, etc. Det skulle teoretiskt gå att arbeta dag och natt utan att någonsin veta om man är färdig.

Det är bra att medarbetaren har möjlighet att själv styra över arbetets innehåll, samt var, när och hur det ska utföras, men arbete utan mål och ramar tenderar att bli för gränslöst vilket kan leda till negativ stress. Här är återkoppling och dialog ett viktigt fundament.

Ett styrt arbete innebär i sin extrem att varje timme är beslutad vad gäller innehåll, mål, tidsplan med mera. Här finns ingen möjlighet för medarbetaren att påverka vare sig innehåll i

arbetet, när vilken del av arbetet som ska utföras eller på vilket sätt. Allt arbete behöver viss styrning, men om man helt saknar möjlighet att påverka sin arbetssituation kan även styrningen vara skadlig för medarbetaren.

För att undvika de negativa effekterna av ett flexibelt arbete är balansen mellan den yttre och den inre ledaren en avgörande faktor.

Vi ser att det flexibla arbetssättet blir allt vanligare, men att ledarskapet inte alltid hänger med. Framför allt finns det brister i tillit, kommunikation och rutiner för återkoppling. Den yttre ledaren, chefen, måste ta ett tydligare ansvar.

För att det flexibla arbetssättet ska fungera krävs det tydliga mål och förväntningar från chefens sida. Det krävs också tydliga rutiner för återkoppling. Förväntningarna på tillgänglighet måste vara uttalade och tydliga. En chef måste vid behov ge stöd i att sätta gränser så att medarbetaren inte blir överbelastad.

Den inre ledaren, medarbetaren, har i ett flexibelt arbete ett stort ansvar för att leda sig själv. Medarbetaren måste förvalta den tillit som chefen visar i och med möjligheten till det flexibla arbetssättet. Medarbetaren måste tydligt kommunicera sina behov så att arbetet inte blir gränslöst.

Balans behövs även mellan arbete och fritid. Det är viktigt att påpeka att ett flexibelt arbete inte innebär mer arbete, utan bara ett annat arbetssätt.

## Kollegornas roll

Det kollegiala förändras också med det flexibla arbetet. Ett flexibelt arbetssätt innebär en möjlighet för individer att förlägga arbetet på ett sådant sätt som passar dem bäst, men det innebär även ett nytt förhållningssätt kollegor emellan. Den som uppskattar kvällsarbete behöver förståelse för att andra inte vill arbeta kvällstid. Ordinarie arbetstid är då det går att förvänta sig att kollegor är nåbara, om det inte görs överenskommelser kollegor emellan.

För att ett flexibelt arbete ska stärka organisationen och medarbetaren ser DIK att följande punkter måste vara uppfyllda:

- Flexibelt arbete ska vara en frivillig möjlighet.
- Utvärdering av ett flexibelt arbetssätt ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Hög arbetsbelastning och stress är arbetsgivarens problem att lösa.
- Chefens ansvar att vara den som leder och fördelar arbetet kvarstår även när man har ett flexibelt arbetssätt.
- Lagar och regler som reglerar arbetstid gäller även när man har ett flexibelt arbetssätt.
- Förväntningar om tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid måste vara tydliga, uttalade och kompenseras för.

*Beslutad av DIK:s förbundsstyrelse december 2017*