|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **December 2021** |  |
|  | **Löner och yrkesvillkor** |  |
|  | Distansarbete |  |
|  | Prioriterade teman och ställningstaganden |  |
|  |  |  |
| En bild som visar person  Automatiskt genererad beskrivning | | |

### Inledning

I ett alltmer digitaliserat samhälle har nya tekniska lösningar medfört att allt fler inom välfärden har haft förutsättningar att utföra hela eller delar av sitt arbete på distans. Trots detta har tjänstepersoner i huvudsak utfört merparten av sitt arbete i arbetsgivarens lokaler. Den stora digitala utvecklingen inom Visions organisationsområden fick först våren 2020 sitt riktiga praktiska genomslag i och med den globala covid-19-pandemin som bland annat medförde tydliga rekommendationer att de som hade möjlighet skulle utföra sitt arbete på distans för att minska smittspridningen. Med kort varsel kunde då fler som inte tidigare fått möjligheten att arbeta på distans utföra arbetet hemifrån.

Vid distansarbete ska utgångspunkten fortfarande vara att medarbetaren har en huvudarbetsplats på kontoret, dvs. arbetsgivarens fysiska arbetsplats. Oavsett omfattningen av distansarbete så förändras inte huvudarbetsplatsen. Om en arbetstagare har sin arbetsplats i exempelvis sin bostad innebär detta inte att den distansarbetsplatsen utgör en egen driftsenhet.[[1]](#footnote-2)

Ingen omställning sker smärtfritt. Så inte heller övergången till distansarbete för välfärdens medarbetare. När verksamheter står inför förändringar och omställningar är samarbete och samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare extra betydelsefullt. Allas perspektiv behövs för att hitta hållbara lösningar, skapa bättre verksamhet och god arbetsmiljö – för att skapa en ny, hybrid/digital arbetsmiljö.

Som företrädare för en stor del av de berörda tjänstepersonerna har Vision en naturlig ställning och inflytande i rådgivning, samverkan, förhandling och påverkan avseende förutsättningarna för distansarbete. Vision ska använda sitt inflytande så att medlemmarna individuellt så långt som möjligt ska kunna välja att arbeta på arbetsplatsen eller på distans, utifrån vad som passar var och en bäst.

Föreliggande text lyfter fram vissa prioriterade teman och ställningstaganden kring distansarbete. Sammanfattningsvis vill Vision att distansarbete ska bygga på frivillighet och att riktlinjer behöver styra bedömningen av distansarbete, att den som distansarbetar får en god arbetsmiljö, att arbetsgivare utnyttjar möjligheten till distansarbete för att skapa ökad klimatnytta, att distansarbetet inte leder till ojämställdhet eller diskriminering samt att chefer ges goda förutsättningar att leda på distans.

Utvecklingen av förutsättningarna, formerna och upplevelserna av distansarbete sker kontinuerligt. Dokumentet gör inte anspråk på att vara uttömmande. Vision följer utvecklingen nära vilket leder till att teman och ställningstaganden kommer att uppdateras framöver. Det här är en första text där de huvudsakliga spåren förs samman.

**Innehåll**

[**Inledning 2**](#_Toc97025777)

[**Vad är distansarbete? 4**](#_Toc97025778)

[**Det behövs lokala riktlinjer 4**](#_Toc97025779)

[**En god arbetsmiljö – även vid distansarbete 6**](#_Toc97025780)

[**Distansarbete leder till ökad klimatnytta 9**](#_Toc97025781)

[**Distansarbete skapar många möjligheter – men också vissa risker 10**](#_Toc97025782)

[**Avgörande att chefer ges goda förutsättningar att leda 12**](#_Toc97025783)

[**Distansarbete inom den europeiska sociala dialogen 13**](#_Toc97025784)

[**Information, råd och stöd kring distansarbete 14**](#_Toc97025785)

### Vad är distansarbete?

Enligt EU:s ramavtal om distansarbete definieras distansarbete som följande:

”*Distansarbete är* *ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kan utföras i arbetsgivarens lokaler regelbundet utförs utanför dessa lokaler.*”

Att någon gång då och då arbeta hemifrån eller på annan plats än huvudarbetsplatsen är inte samma sak som att arbeta på distans enligt europeiska ramavtalets mening.

Med arbete som ”regelbundet utförs utanför dessa lokaler” menas den möjlighet arbetsgivaren erbjuder anställda att utföra arbete på distans som inte är av högst tillfällig eller sporadisk karaktär. Regelbundenhet kan avse allt från viss procentuell omfattning till antal dagar per vecka eller månad.

### Det behövs lokala riktlinjer

Visions medlemmar finns inom tusentals olika yrken och jobbar hos arbetsgivare som – trots samma viktiga uppdrag att leverera samhällsservice och välfärdstjänster – verkar i skilda kontexter och under olika förutsättningar. Att möjligheterna till distansarbete skiljer sig åt bland såväl yrkesgrupper som arbetsgivare är därför inget konstigt. Men vad är det som avgör ifall en medarbetare får jobba på distans?

Alla arbetsgivare har ännu inte utarbetade rutiner eller riktlinjer kring distansarbete för anställda, vilket gör det svårt att få en samlad bild av hur arbetsgivarna förhåller sig till distansarbete. En bild som dock framträder, även i de fall där arbetsgivare har rutiner och regler på plats, är att det görs olika tolkningar av närmsta chef som är den person som i regel avgör om en medarbetare får arbeta på distans.[[2]](#footnote-3) Vad som styr den närmsta chefens bedömning är hur chefen ser på verksamhetens behov och medarbetarnas förutsättningar att lösa arbetsuppgifterna på distans. Vilka som får jobba på distans kan därför skilja sig mellan arbetsgivare och på en och samma arbetsplats.

Visions rapport om distansarbete[[3]](#footnote-4), som gjordes under pandemins intensivare period, visar att medlemmarna upplevde att stora delar av välfärdens verksamheter kunde skötas på distans, och att det fungerade bra. Nästan en tredjedel av de som arbetade hemifrån uppgav att de löste sina arbetsuppgifter lika eller mer effektivt på distans. Samtidigt visar rapporten att var åttonde person inte fick arbeta på distans för att arbetsgivaren inte tillät det, trots att arbetsuppgifterna gick att utföra på distans. Inom yrkesgruppen vårdadministration fick var fjärde person inte arbeta på distans.

Att arbeta på distans ska vara frivilligt och en lösning som passar både medarbetaren och arbetsgivaren. Den ordinarie arbetsplatsen – dvs. arbetsgivarens fysiska arbetsplats – ska fortfarande betraktas som huvudarbetsplatsen, oavsett omfattningen av distansarbete. Tonvikten ska dock ligga på hur medarbetaren får bästa förutsättningar att utföra arbetet, inte graden av fysisk närvaro på arbetsplatsen. Att distansarbetet är frivilligt innebär att valet inte får leda till konsekvenser för löneutveckling, karriär eller arbetsinnehåll.

Verksamhetens behov utgör en grundläggande utgångspunkt för att kunna avgöra om distansarbete kan vara en möjlighet för både verksamheten och medarbetarna. Det är också viktigt att se över vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans.

Beslut om att tillåta distansarbete är alltid arbetsgivarens ansvar och en utgångspunkt för sådana beslut bör vara att arbetstagare som önskar och kan ska få utföra sitt arbete på distans. Arbetsgivarens beslut om att tillåta en individ att arbeta på distans bör därför fattas utifrån tydliga och transparenta riktlinjer som tas fram partsgemensamt.

**Vision vill:**

* **Att distansarbetet ska bygga frivillighet och på att medarbetare som önskar och kan ska få arbeta på distans.** Tonvikten ska ligga på hur medarbetaren får bästa förutsättningar att utföra arbetet, inte graden av fysisk närvaro på arbetsplatsen. Att distansarbetet är frivilligt innebär också att valet inte får leda till konsekvenser för karriär, löneutveckling eller arbetsinnehåll.
* **Att förutbestämda riktlinjer ska styra bedömningen av distansarbete.**    
  Arbetsgivares beslut om att tillåta en individ att arbeta på distans ska fattas utifrån tydliga och transparenta kriterier som tas fram partsgemensamt. Kriterierna ska kontinuerligt följas upp och utvärderas.

### En god arbetsmiljö – även vid distansarbete

Distansarbete medför delvis nya perspektiv och förhållanden i arbetsmiljön. Att arbeta på distans kan leda till både förbättringar och försämringar i arbetsmiljön. Då bland annat de individuella behoven, arbetets art samt möjligheten till en god arbetsmiljö på distans och på den ordinarie arbetsplatsen ser olika ut, skiljer sig medlemmarnas upplevelse åt huruvida distansarbete är förenligt med en god arbetsmiljö. Visions undersökningar[[4]](#footnote-5) visar att många medlemmar trivs med distansarbete och uttrycker att de vill fortsätta arbeta på distans. Samtidigt finns det medlemmar (ungefär en av sju) som har negativa upplevelser av distansarbete. Medlemmarnas perspektiv och individuella behov är således en viktig utgångspunkt inför planeringar av framtida möjligheter till distansarbete.

#### Digital arbetsmiljö

Visions undersökningar visar att den digitala arbetsmiljön generellt sett fungerat väl för de medlemmar som arbetat på distans under covid-19-pandemin. Även om den pågående digitala omställningen har accelererat kraftigt på många håll, har medlemmar delvis vittnat om att man inte kunnat arbeta på distans då bärbara datorer, skärmar eller annan nödvändig datorutrustning inte finns att tillgå. Ändamålsenliga IT-system och funktionsduglig hårdvara för samtliga medarbetare ska kunna krävas av välfärdens arbetsgivare. Det är också viktigt att verksamhetsnära chefer och medarbetare görs delaktiga och ges inflytande över utveckling och inköp av digitala system och hårdvara som påverkar det egna arbetet från början till slut.[[5]](#footnote-6)

En konsekvens av att digitala verktyg i allt större utsträckning blir en integrerad del av arbetet är att arbetslivet och privatlivet flätas samman. Därmed blir också integritetsaspekten viktigare att ta hänsyn till i den digital arbetsmiljön, inte minst när arbetet utförs på distans. Många olika saker kan vara integritetskränkande i det digitala arbetslivet, bland annat lagring av data och avlyssning. Det kan även handla om kontroller av olika slag, till exempel arbetstid inklusive realtidsövervakning, prestationsmätningar, inpassering, positionering och biometriska uppgifter samt e-post, sociala medier och internetanvändning.[[6]](#footnote-7) Enligt Internetstiftelsen[[7]](#footnote-8) känner var tredje tjänsteperson i offentlig sektor oro för att deras arbetsgivare övervakar dem på nätet. De som arbetat hemifrån känner något större oro än de som inte arbetat hemifrån.

Vision menar att tekniken måste vara säker och pålitlig och att medarbetarnas personliga integritet måste kunna garanteras. Det finns stora fördelar med att arbetsmarknadens parter tillsammans löser ut dessa frågor.[[8]](#footnote-9) Exempel på frågor som bör regleras är vad som anses vara integritetskänslig information, vem som har tillgång till den, hur länge den sparas och i vilket syfte den får användas. Det är även viktigt att reglera hur fackliga representanter och skyddsombud ska ges möjlighet att övervaka lagringen, tillgången och användandet av denna information. För att klara sin delvis nya roll behöver skyddsombuden få utbildning i dessa frågor.

#### Fysisk och social arbetsmiljö

Det fysiska rummet är av stor betydelse för arbetsmiljön. Ett omfattande distansarbete ställer högre krav på rummets arbetsmiljö jämfört med enbart sporadiskt arbete på distans. Även den fysiska arbetsmiljön vid den ordinarie arbetsplatsen är av stor betydelse. Visions arbetsmiljöundersökning 2021 visar att medlemmar som har egna arbetsrum i betydligt högre utsträckning anger att man har goda möjligheter att utföra ett gott arbete när man är på arbetsplatsen. De medlemmar som arbetar vid aktivitetsbaserade arbetsplatser eller större kontorslandskap har i regel sämre förutsättningar än de medlemmar som arbetar på distans. Vid överväganden om distansarbete är det därför relevant att inte endast ställa sig frågan “Hur har du det i hemmet?”, utan även “Hur har du det på arbetsplatsen?”.

För den utrustning arbetsgivaren tillhandahåller på distansarbetsplatsen bör det bifogas en förteckning. Det skapar en trygghet för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Det krävs medvetenhet och främjande åtgärder för att upprätthålla en god social arbetsmiljö för arbetstagare som arbetar i större omfattning på distans. Har man arbetsplatser där vissa arbetar på kontoret medan andra arbetar mer på distans medför dessa så kallade hybridkontor vissa utmaningar. Att gemensamt på arbetsplatsen diskutera vilka möten som passar bäst att ha i fysisk respektive digital form kan vara ett sätt att skapa delaktighet och inflytande över arbetets utförande. En annan viktig arbetsplatsdiskussion kan vara hur man kan undvika att det skapas ett A- och B-lag[[9]](#footnote-10) på en arbetsplats där några träffas ofta medan andra träffas mer sällan.

#### Försäkringsskyddet

Inför en överenskommelse om distansarbete är det bra att prata igenom hur försäkringsskyddet ser ut och vilka situationer som kan uppstå som dessa försäkringar eventuellt kommer behöva täcka.

#### Tillgänglighet

Många medlemmar som arbetar på distans vittnar om att de arbetar mer effektivt än tidigare och att de inte blir störda i arbetet lika mycket. Att arbeta i hemmet medför sannolikt en ökad risk att arbetslivet går in i det privata och vice versa. Vision arbetsmiljöundersökning visar glädjande nog att medlemmarnas möjlighet att koppla av tankarna på jobbet under fritiden inte påverkas i någon större omfattning baserat på hur mycket man arbetar på distans. Samtidigt finns en risk att arbetsgivaren förväntar sig en högre grad av tillgänglighet jämfört med om arbetet endast hade utförts när medarbetaren är på arbetsplatsen.

Det är viktigt att prata om förväntningar på när medarbetaren ska vara tillgänglig för kollegor och andra intressenter via mail, telefon och andra digitala kanaler som arbetsgivaren använder sig av. Klargör också vad som inte förväntas eftersom gränsen mellan arbete och fritid kan upplevas som flytande vid distansarbete.

#### Arbetsmiljöarbetet

Som alltid ska man utgå från det systematiska arbetsmiljöarbetet vid alla viktigare förändringar i en organisation. Chefer, medarbetare och skyddsombud ska alla vara en naturlig och aktiv del av diskussioner rörande distansarbete. De som har uppgifter i arbetsmiljöarbetet – chefer och skyddsombud – bör ställa sig frågan hur deras roller eventuellt förändras när medarbetare arbetar på distans och hur arbetsmiljöfrågorna omhändertas på bästa möjliga sätt. Inte minst blir det viktigt att samarbeta och skapa rutiner när det gäller att undersöka och riskbedöma arbetsförhållanden utanför den ordinarie arbetsplatsen.

**Vision vill:**

* **Att nya** **föreskrifter som reglerar arbetsmiljön vid distansarbete prioriteras av Arbetsmiljöverket.** Arbetsmiljöregelverket är i väsentliga delar i otakt med utvecklingen av arbetslivet och de nya föreskrifterna om arbetsplatsens utformning exkluderar distansarbete. Framtagandet av de nya föreskrifterna bör ske i nära samarbete med arbetsmarknadens parter.
* **Att verksamhetsnära chefer och medarbetare ska vara delaktiga och ha inflytande över utveckling och inköp av digitala system.** Cheferna och medarbetarna ska ha ett reellt inflytande över utveckling och inköp av digitala system och hårdvarasom påverkar det egna arbetet och som möjliggör distansarbete – från början till slut. Förutsättningarna för inflytande ska vara likvärdiga i mans- och kvinnodominerade verksamhetsområden.
* **Att datainsamling sker på ett transparent sätt och för konkreta syften samt att frågor som gäller integritet och övervakning av arbetstagare hanteras partsgemensamt.** Exempel på frågor som bör regleras är vad som anses vara integritetskänslig information, vem som har tillgång till den, hur länge den sparas och i vilket syfte den får användas. Det är även viktigt att reglera hur fackliga representanter och skyddsombud ska ges möjlighet att övervaka lagringen, tillgången och användandet av denna information.
* **Att skyddsombuden ska få utbildning i frågor om distansarbete.**
* **Att vägledning som tydliggör vad som förväntas när det gäller tillgänglighet tas fram partsgemensamt.** Arbetstagare som utför arbete på distans omfattas av samma arbetstidsbestämmelser som övriga arbetstagare.

### Distansarbete leder till ökad klimatnytta

För arbetsgivare är distansarbete en väg till att minska sin negativa klimatpåverkan. Distansarbete ger på flera sätt möjlighet till lägre klimatutsläpp. Genom att minska resandet, såväl resor till och från arbetet som korta och långa tjänsteresor, tas ett större ansvar för klimatpåverkan. Inom ramen för sitt hållbarhetsarbete bör arbetsgivare som första alternativ alltid undersöka möjligheten att genomföra resfria möten, konferenser och utbildningar. Hybridkontor[[10]](#footnote-11) på annan ort kan för pendlande personal leda till minskat resande och ökat kontaktskapande såväl i som utanför den egna arbetsgruppen.

Distansarbete påskyndar digitaliseringen och kan därmed leda till ökad tillgänglighet till välfärdstjänster för befolkningen utan att behöva åka till verksamhetens fysiska kontor. Ett mer digitalt arbetssätt leder även till mindre förbrukning av papper och färre större samlingar i form av konferenser och dylikt som i sig kan ha en negativ klimatpåverkan.

Vision har infört rollen som klimatombud. Ett klimatombud kommer bland annat ha som uppgift att tillsammans med Visions medlemmar på arbetsplatsen driva frågor om hur arbetssätt och rutiner kan anpassas för att göra arbetsplatsen mer miljövänlig.

**Vision vill:**

* **Att arbetsgivare inom ramen för sitt hållbarhetsarbete möjliggör resfria möten.** Möjligheten att genomföra resfria möten ska alltid övervägas först.
* **Att arbetsgivare med en hög andel medarbetare som pendlar undersöker möjligheterna att upprätta hybridkontor.** Att utöka valmöjligheten av var arbetet ska utföras genom att tillhandahålla kontorsplatser på fler ställen än den ordinarie arbetsplatsen ökar medarbetares flexibilitet, kan underlätta kompetensförsörjning och leda till ökad klimatnytta.

### Distansarbete skapar många möjligheter – men också vissa risker

Enligt en rapport från TCO[[11]](#footnote-12) har fler kvinnor än män trivts bra med att arbeta på distans under covid-19-pandemin. Att kvinnor uppskattat distansarbete i högre grad än män kan enligt rapporten bero på att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar för att familjens livspussel ska gå ihop genom att göra anpassningar i sitt arbetsliv. Detta tyder på att främst kvinnor, och i synnerhet kvinnor med barn, kommer att fortsätta arbeta hemifrån i hög utsträckning om möjlighet ges. Ur ett jämställdhetsperspektiv är detta oroande. Om föräldrars vardag kan underlättas genom distansarbete är det naturligtvis positivt. Men det får inte leda till en ohållbar och ojämställd situation där kvinnor oftare än män väljer att arbeta på distans för att lösa livspusslet. Om männen i högre grad arbetar på den fysiska arbetsplatsen finns också risk att de ges företräde till nya arbetsuppgifter som i sin tur ger bättre möjligheter till karriär- och löneutveckling.

Olika individer och grupper påverkas på olika sätt av det ökade distansarbetet. Arbetsmiljölagen reglerar så att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika psykiska förutsättningar.[[12]](#footnote-13) Det är viktigt både när det handlar om distansarbete eller kontorsarbete. Det finns individer och grupper som det är viktigt att ha ett extra fokus på. Exempelvis när det gäller personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) kommer det signaler[[13]](#footnote-14) om att distansarbetet kan upplevas som antingen väldigt positivt eller väldigt negativt. Ett annat exempel är olika åldersgrupper. Visions rapport om distansarbete visade att unga (20–30 år) var något mer negativa till distansarbete än andra grupper. Detta kan bero på ungas ökade behov av socialt sammanhang genom arbetet samt behovet av mentorer under inledningen av yrkeslivet.

Ytterligare en aspekt av distansarbete är den ökade risk för framför allt kvinnor att utsättas för mäns våld i hemmet. I samband med en utredning för att i svensk rätt genomföra implementeringen av ILO 190 om avskaffande av hot och våld i arbetslivet[[14]](#footnote-15), har ett fackligt initiativ via TCO bland annat föreslagit till utredningen att särskilda insatser för att underlätta och skapa incitament för utsatta att berätta för arbetsgivaren om sin situation, exempelvis genom att slippa karensavdrag vid sjukskrivning som beror på sådant våld, införs. Ett ökat hemarbete kan leda till ökad utsatthet för de kvinnor som har sitt arbete och arbetsplats som en fredad zon från våld i hemmet och minskar arbetsgivarens insyn i arbetsförhållandena som kan råda vid distansarbete. Arbetsgivaren bör därför även vid distansarbete ha rutiner för att inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar och arbetsgivaransvar kunna fånga upp och följa upp eventuella risker för våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor i hemmet som kan drabba de anställda.

**Vision vill:**

* **Att arbetsgivare noga följer utvecklingen av distansarbete och aktivt medverkar till att det inte leder till en kvinnofälla där kvinnor arbetar i högre grad hemifrån än män i syfte att få ihop livspusslet.**
* **Att arbetsgivare och chefer vid distansarbete tar i beaktande de anpassningar som måste göras utifrån att vi är olika.**Arbetet bör ske inom ramen för arbetsgivarens obligatoriska arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.
* **Att arbetsgivare vid distansarbete upprättar rutiner för att kunna fånga upp och följa upp eventuella risker för våld i hemmet som kan drabba de anställda.**

### Avgörande att chefer ges goda förutsättningar att leda

Att leda på distans och i flexibla sammanhang är inte ett nytt fenomen. Det nya är framför allt att digital teknik snabbt öppnar upp för andra sätt att organisera arbete och att tekniken ger nya möjligheter att agera ledare virtuellt nära.

En av de tydligaste ledarskapsutmaningarna som allt fler chefer själva beskriver i dialog med Vision är att samordna arbetet där medarbetarna har olika stort utrymme till flexibilitet och där många sällan kroppsligt befinner på samma plats samtidigt. I grunden är nycklarna till ett framgångsrikt och hållbart ledarskap de samma som tidigare, men utförandet behöver delvis förändras. I flexibla arbetsmiljöer och där många jobbar på i distans blir chefens ledarskap ännu mer en fråga om att koordinera kompetenser, se till att rätt medarbetare blir involverade, ta ansvar genom att prioritera samt att vara stödjande när det behövs. Det kräver en hög grad av närvaro och dialog med medarbetarna, både i grupp och enskilt utifrån individuella behov.[[15]](#footnote-16)

#### Ledarskap på distans är med fördel tillitsbaserat

Hur chefer väljer att utöva sitt ledarskap är avgörande. Erfarenheter från verksamheter där ledarskapet ofta sker på distans visar att arbetet bäst byggs på tillit och att en av chefens viktigaste ledarskapsuppgifter är att skapa goda förutsättningar för medarbetarna att genomföra det jobb som förväntas.[[16]](#footnote-17) Ett tillitsbaserat ledarskap är i sin karaktär coachande och motiverande med relationsbyggande i tydligt fokus.[[17]](#footnote-18) Stor vikt läggs vid att tydliggöra visioner, riktning och värderingar. Strategin ligger i att skapa förståelse och samsyn kring verksamhetens uppdrag och mål. Chefen är ett stöd så att medarbetarna kan göra sitt jobb.

#### Chefer behöver stöd ovanifrån och utrymme för kompetensutveckling

Verksamhetsnära chefer ska inte lämnas ensamma med att hitta alla lösningar på de utmaningar som följer med mer flexibla arbetsformer och distansarbete. Organisationen och dess strategiska ledning måste ge stöd genom att bidra med principer och strukturer för hur distansarbetet ska formeras. Strukturer och principer ska inte förstås som att upprätta stela regelverk. Det som behövs är transparent vägledning som alla i organisationen kan förstå och förhålla sig till. För att möta pågående och kommande förändringar behöver cheferna få mer tid och möjligheter till kompetensutveckling. Det finns studier som indikerar att en högre digital kompetens hos chefen bidrar till högre välbefinnande hos medarbetarna.[[18]](#footnote-19) Chefer behöver dessutom tillräckligt mandat att ge sina medarbetare den kompetensutveckling som behövs.

**Vision vill:**

* **Att chefer ges tid att leda.** Förväntningarna på chefen är också samma vad gäller arbetsgivaransvar och arbetsmiljö. Det är formerna som delvis förändras och kan ibland vara mer tidskrävande.
* **Att chefer ges utrymme att prioritera såväl sin egen som medarbetarnas kompetensutveckling.**

### Distansarbete inom den europeiska sociala dialogen

Mellan fack och arbetsgivare på europeisk nivå (”sociala dialogen”) har två avtal träffats med koppling till distansarbete: Ramavtalet om distansarbete (”telework”) från 2002 och ramavtalet om digitalisering från 2020. Inget av dessa avtal är i sig formellt bindande, utan snarare överenskommelser om att parterna åtar sig att implementera avtalen i sina respektive länder på de sätt som man finner lämpligast (vanligtvis kollektivavtal). För Visions del finns en hänvisning till 2002 års ramavtal i kollektivavtalet HÖK 20[[19]](#footnote-20). Ramavtalet från 2020 förväntas vara implementerat senast 2023.

I 2002 års avtal har man bland annat kommit överens om vissa grundläggande synsätt på distansarbete, så som att samma regler som för andra arbetstagare ska gälla även distansarbetande vad gäller rätt till fortlöpande information om kollektivavtal och andra frågor som är relevanta för arbetets utförande. Det framgår också att distansarbete ska vara frivilligt både för arbetstagaren och arbetsgivaren. Ett beslut att övergå till distansarbete ska också kunna återkallas av både arbetsgivare och arbetstagare. Som huvudregel ska alla merkostnader för att regelbundet utföra distansarbete bäras av arbetsgivaren. Inom ramen för lagstiftning, kollektivavtal och bestämmelser på arbetsplatser ansvarar den distansarbetande för organiseringen av sin arbetstid. Distansarbete får inte innebära annan arbetsbörda eller -krav än för arbete som utförs på den arbetsplats som arbetsgivaren tillhandahåller.

Rätten att vara frånkopplad (”the right to disconnect”) är en av delfrågorna i 2020 års avtal, men det argumenteras även starkt från europeiska fackliga håll om att det behövs lagstiftning på EU-nivå som garanterar arbetstagare denna rätt att inte alltid förväntas vara tillgänglig för arbetsgivaren. Vision, och andra svenska fack, anser att en sådan rätt redan finns, men tycker att det vore bra om den förtydligas.

I EU-kommissionens strategiska ram för arbetsmiljöfrågor under tidsperioden 2021–2027 finns flera initiativ som kommer att få påverkan på distansarbete, bland andra revidering av EU:s arbetsplatsdirektiv[[20]](#footnote-21) och bildskärmsdirektiv[[21]](#footnote-22).

### Information, råd och stöd kring distansarbete

På [Visions hemsida](https://vision.se/for-dig-som-ar/fortroendevald/arbetsmiljo/riktlinjer-kring-distansarbete/) finns bland annat flera tips för chefer som leder sina medarbetare på distans samt stöd och riktlinjer kring distansarbete för förtroendevalda. På hemsidan finns även en partsgemensam skrift (framtagen av SKR, Sobona och OFR) som kan fungera som råd och stöd kopplat till distansarbete. Skriften är ett resultat av ett partsgemensamt arbete enligt överenskommelse i HÖK 20 och riktar sig till lokala parter så som HR-personal, chefer, fackliga företrädare och skyddsombud.

[Suntarbetsliv](https://www.suntarbetsliv.se/) – en organisation som drivs gemensamt av de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationerna SKR och Sobona – har samlat information om hur man jobbar med digital arbetsmiljö, hur gränsen mellan arbete och fritid hanteras, tips på dialogfrågor rörande distansarbete, forskning om distansarbete med mera.

På [Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) webbplats](https://skr.se/) finns också samlad information om distansarbete, bland annat i deras cirkulär om riktlinjer för distansarbete. Där kan du till exempel ta del av SKR:s stöd för att ta fram riktlinjer och rekommendationer vid distansarbete och läsa EU:s ramavtal om distansarbete i sin helhet.

1. Se OFR, SKR & Sobona (2021) *Distansarbete – Råd och stöd*. Partsgemensam information från Sveriges Kommuner och Regioner, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet. [↑](#footnote-ref-2)
2. Se t.ex. Brolin/SR (2021) *Olika regler för distansarbete i Gävleborgs kommuner* och Serkon (2020) *Kommunernas inställning till att arbeta hemifrån skiljer sig i landet*. [↑](#footnote-ref-3)
3. Vision (2020) *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans*. [↑](#footnote-ref-4)
4. Se Vision (2020) *Välfärden går att utveckla, administrera och leda på distans* och Vision (2021) *Visions arbetsmiljöundersökning 2021* (kommande rapport). [↑](#footnote-ref-5)
5. Om chefer och medarbetare ges inflytande vid utveckling eller inköp av IT-system bidrar det till att kvaliteten i arbetet blir bättre, att resurser används mer effektivt och att IT-relaterad stress och strul i minskar, se Vision (2019) *IT-strul kostar välfärden miljarder*. [↑](#footnote-ref-6)
6. TCO (2021) *Integritet i arbetslivet*. [↑](#footnote-ref-7)
7. Internetstiftelsen (2021) *Svenskarna och internet 2021*, s. 84. [↑](#footnote-ref-8)
8. Se t.ex. Artikel 88 i GDPR som understryker att kollektivavtal är ett lämpligt sätt säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter. [↑](#footnote-ref-9)
9. Jfr TCO (2021) *Hemarbetare riskerar att hamna i ett B-lag*. [↑](#footnote-ref-10)
10. Liknande varianter på hybridkontor men med annan benämning är arbetshubbar och satellitkontor, se t.ex. Huberyc & Lindahl (2021) *Helsingborgs stad öppnar satellitkontor i Malmö*, Region Jämtland Härjedalen (2021) *Unikt samarbete ger bättre möjligheter till distansarbete* och Tidningen Vision (2018) *Kommunen flyttar hemifrån*. [↑](#footnote-ref-11)
11. TCO (2021) *Livspusslet efter pandemin*. [↑](#footnote-ref-12)
12. Se 2 kap. 1 § Arbetsmiljölagen. [↑](#footnote-ref-13)
13. Se t.ex. Akademikerförbundet SSR (2021) *Corona och distansarbete – himmel eller helvete?* samt Projektet Rätt från början (2021) *Ett år med pandemi – vad har vi lärt oss?* [↑](#footnote-ref-14)
14. Genomförande av ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet, Dir. 2020:98. [↑](#footnote-ref-15)
15. Wolmesjö & Fagerström (2020) *Digitalisering, Ledarskap & Förändring i välfärdsverksamheter.* [↑](#footnote-ref-16)
16. Suntarbetsliv (2021) *Så blir du en bättre chef på distans*. [↑](#footnote-ref-17)
17. Bringselius (2021) *Tillitsbaserat ledarskap – från pinnräknande till samskapande*. [↑](#footnote-ref-18)
18. Se Wolmesjö & Fagerström (2020) *Digitalisering, Ledarskap & Förändring i välfärdsverksamheter.* [↑](#footnote-ref-19)
19. Huvudöverenskommelsen (HÖK) 20, Övriga anteckningar, punkt 1, sid 19. [↑](#footnote-ref-20)
20. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). [↑](#footnote-ref-21)
21. Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment. [↑](#footnote-ref-22)