



# **DISTANSARBETE - DET NYA NORMALA?**

ETT DISKUSSIONSUNDERLAG



UNI GLOBAL UNION  
**CHEFER OCH  
SPECIALISTER**



**Redan före krisen var efterfrågan på distansarbete stor bland chefer och specialister, i synnerhet bland unga yrkesverksamma.**



## **DISTANSARBETE - DET NYA NORMALA?**

COVID-19-krisen har tvingat miljontals chefer och specialister att arbeta på distans efter att arbetsplatser gradvist eller abrupt stängdes ner världen över. När krisen nu börjar avta på vissa håll i världen och de anställda återvänder till sina kontor är det värt att reflektera över erfarenheterna från detta distansarbetsexperiment och se vilka möjligheter och hot som de innebär för hur vi organiserar våra arbetsplatser i framtiden.

Redan före krisen var efterfrågan på distansarbete stor bland chefer och specialister, i synnerhet bland unga yrkesverksamma. Fördelarna med distansarbete har blivit väl undersökta och inkluderar en ökad flexibilitet att balansera arbete och familjeansvar, minskad stress och insparad tid då man inte behöver pendla, förbättrad motivation och tillfredsställelse med arbetet, och ökad produktivitet då de anställda själv kan välja hur de bäst utför sitt arbete. Det bör dock tilläggas att dessa studier genomfördes under normala förhållanden och tog inte i beaktande den stress och ångest som COVID-krisen har medfört.

Många arbetsgivare som varit långsamma med att anpassa sig till en ökad efterfrågan på distansarbete före krisen – de kanske trodde att arbetet inte kunde utföras på distans eller att de anställda inte skulle arbeta så hårt om de inte var övervakade i en kontorsmiljö – har nu insett att distansarbete faktiskt kan vara en genomförbar lösning i många fall. Dessa arbetsgivare kan bygga på sina nyliga erfarenheter och förbättra sin arbetsorganisation för framtiden.

Andra arbetsgivare verkar dock att försöka utnyttja situationen och tvinga sina anställda att arbeta på distans även efter att krisen tagit slut, och att stänga kontor och filialer i jakt på ökad kortsiktig vinst. Dessa arbetsgivare måste inse att det också finns risker med detta tillvägagångssätt och att alla åtgärder som syftar till att utvidga distansarbete för de anställda måste ske på frivillig basis, åtföljas av tillräckligt stöd och tillräckliga strukturer, planeras långsiktigt och ta i beaktande de anställdas hälsa och säkerhet.

Med detta i åtanke föreslår UNI chefer och specialister (UNI P&M) en lista på ärenden som fackförbund kan diskutera och förhandla med arbetsgivare världen över:

## 1 Fortsätt att erbjuda distansarbete...

Likt tidigare har konstaterats finns det goda skäl att erbjuda en möjlighet till distansarbete för de anställda. Även om alla anställda inte kommer att utnyttja denna möjlighet då de kan föredra att arbeta i en traditionell kontorsmiljö kommer vi med stor sannolikhet att se en större efterfrågan på distansarbete i framtiden. Arbetsgivare måste därför erbjuda konkurrenskraftiga alternativ för att kunna behålla och locka till sig de bästa talangerna på marknaden. Dessutom kommer arbetsgivare som är villiga att anställa folk på distans att ha tillgång till en mycket större talangpool än de som endast anställer lokala förmågor.

## 2 ... men inför inte tvång

Arbetsgivare skall inte tvinga sina anställda att jobba på distans, och en möjlighet till distansarbete skall inte användas som ett svepskäl för att stänga kontor endast för att göra inbesparningar eller för att underminera goda arbetsförhållanden, och utan att ta i beaktande de vidare konsekvenserna av sådana beslut. Distansarbete passar inte alla och det finns också många risker med överdrivet distansarbete, inklusive isolering, depression, och minskad innovation och kreativitet då de anställda är separerade från de mänskliga interaktioner som man finner på en fysisk arbetsplats.

## 3 Långsiktiga förberedelser

Många arbetsgivare blev överraskade av COVID-krisen och var tvungna att snabbt skrapa ihop nya arbetsriktlinjer. Det är svårt att förutspå när COVID-viruset kommer att försvinna eller om vi kommer att stå inför ett nytt virus i framtiden, så arbetsgivare borde ta situationen i akt och utveckla bra rutiner, förbättra sina arbetsprocesser och sin IT-infrastruktur, och ytterligare stödja och fortbilda de anställda för långvarigt och hållbart distansarbete. Det här kunde även innebära att arbetsgivare förser de anställda med material och möbler för deras hemkontor. Arbetsgivare borde också se över sina sjukförsäkringar och policyn för att säkerställa att de anställda åtnjuter ett tillräckligt skydd i liknande situationer i framtiden.

## 4 Märk skillnaden

Distansarbete under normala förhållanden är mycket annorlunda än de senaste erfarenheterna och arbetsgivare måste se upp så de inte jämför de två. En av de viktigaste utmaningarna under COVID-krisen var att skolor och daghem också stängde sina dörrar och tvingade föräldrar ta ansvar både för sitt arbete och sina barn på samma gång. Då många direktiv att stanna hemma infördes med omedelbar verkan kunde många anställda inte förbereda ordentliga och ergonomiska arbetsstationer hemma, vilket hade en negativ inverkan på deras arbetshälsa och arbetstrygghet. De var också inspärrade i sina hem, medan vanligt distansarbete också kan utföras i andra miljöer som kan vara bättre anpassade till individen.

## 5

**Skapa en ny kultur**

Huruvida en arbetsgivare tidigare erbjöd en möjlighet till distansarbete påverkades till stor utsträckning av företagets kultur och vikten av att vara närvarande på kontoret. Distansarbete har ofta ansetts vara något negativt, och anställda som har begärt distansarbete har ofta sett sina framtida arbetsmöjligheter lida. Detta har i synnerhet drabbat kvinnor och anställda med familjeansvar. Arbetsgivare borde bygga på erfarenheterna från COVID-krisen och skapa en ny, mera inkluderande arbetskultur som värdesätter och respekterar olika arbetssätt.

## 6

**Tänk om hur arbetet mäts**

Många arbetsgivare har inte de rätta verktygen för att sätta målsättningar och mäta resultat, utan förlitar sig i stället på de anställdas närvaro för att indikera produktivitet eller individuella framgångar på arbetsplatsen. Under COVID-krisen ersatte många av dessa arbetsgivare en fysisk närvaro med en digital sådan, och planerade in oändliga videosamtal i stället. Men närvaro och produktivitet är inte samma sak, och en stor del av den ökade produktivitet man ser bland de som arbetar på distans kommer från deras möjlighet att vara flexibla med sin tidsanvändning och anpassa sig till sina egna optimala dygnsrytmer. Deras möjlighet att arbeta utan de störningar och avbrott som man vanligtvis finner på ett kontor är också en bidragande faktor.



**Arbetsgivare borde bygga på erfarenheterna från COVID-krisen och skapa en ny, mera inkluderande arbetskultur som värdesätter och respekterar olika arbetssätt.**

## 7

**Respektera de anställdas integritet**

COVID-krisen medförde också en betydande efterfrågan på programvara för att övervaka de anställda och se till att de faktiskt arbetar när de inte är på kontoret. Som exempel på sådan programvara kan nämnas konstant videoövervakning, programvara som tar en skärmdump och/eller en bild av de anställda med några minuters mellanrum via webbkameran, programvara som spårar varje tangenttryck eller som analyserar alla email som skickas, osv. Dessa inkräktande lösningar är tillräckligt problematiska i en vanlig kontorsmiljö men blir desto mer problematiska när de anställda övervakas i sina egna, privata hem.

## 8

**Säkerställ rätten att koppla ned**

En flexibilitet att arbeta på distans måste alltid åtföljas av de anställdas rätt att koppla bort från jobbet så att de kan upprätthålla en uppdelning och en balans mellan sina privat- och arbetsliv. Anställda som är konstant uppkopplade skall inte belönas och anställda som kopplar ned skall inte bestraffas. UNI chefer och specialister (UNI P&M) har publicerat en guide till rätten att koppla ned under COVID-krisen, liksom en handbok för att förhandla fram en rätt att koppla ned under normala förhållanden. Vi hänvisar till dessa dokument för mera information om rätten att koppla ned.



**UNI CHEFER OCH SPECIALISTER**

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)