

# Vägledning om arbetsmiljö- utmaningar i ett gränslöst arbetsliv



# Vägledning om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv

**Arbetsmiljöverket har på uppdrag av regeringen tagit fram denna vägledning om arbetsmiljöutmaningar med gränslöst arbete. Uppdraget har genomförts i samråd med arbetsmarknadens parter och forskare.**

Syftet är att bidra till ökad förståelse och kunskap om viktiga aspekter för arbetsmiljön i förhållande till gränslöst arbete. Vägledningen riktar sig till arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud.

Vår ambition är att denna vägledning ska kunna bidra till en konstruktiv dialog om det gränslösa arbetet och vad man behöver tänka på i arbetsmiljöarbetet. Det finns både möjligheter och utmaningar med det nya sättet att arbeta, och genom att synliggöra dem kan vi tillsammans komma vidare i vårt gemensamma arbete för ett hållbart arbetsliv.



Den här vägledningen består av två delar:

Den första delen (sidan 4-10) bygger på aktuell forskning. Se "Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv" om du vill fördjupa dig inom området.

Den andra delen (sidan 11-14) tar upp gällande arbetsmiljölagstiftning och hur ansvaret ser ut. Den delen utgår från Arbetsmiljöverkets uppdrag som är begränsat till arbetsmiljöområdet och tar inte upp frågor om anställningsvillkor, avtal och verksamhetsstyrning med mera.

## **Gränslöst arbete är ett framväxande forskningsområde**

Gränslöst arbete är ett framväxande forskningsområde, som fokuserar på när och var arbetet utförs och arbetsuppgifters genomförande, avgränsningar och organisatoriska tillhörighet. Gränslöst arbete kan i det här sammanhanget förstås som arbete som är flexibelt i förhållande till tidsmässiga, rumsliga och organisatoriska gränser. Det kan innebära frihet för arbetstagare att planera och utföra arbetet på varierande tider och platser men det kan också innebära att individer under hög arbetspress upplever det vara nödvändigt att arbeta utanför ordinarie eller överenskomna tids- och rumsramar.



## **Del 1: Vad säger aktuell forskning?**

Innehållet i del 1 är i sin helhet hämtat ur antologin "Gränslöst arbete – en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv" som Gunnar Aronsson med flera forskare har tagit fram på uppdrag av Arbetsmiljöverket. Viss redigering har gjorts. Antologin tar upp flera aspekter på det gränslösa arbetslivet, såsom det digitaliserade arbetslivets organisering, ledarskap, flexibla arbetstider och arbetsmiljön i aktivitetsbaserade kontor. Den berör också hur det gränslösa arbetet påverkar kvinnor och män. Det är inte möjligt i dagsläget att fånga alla perspektiv som kan vara värda att belysa. Med hjälp av texter ur antologin ges först en introduktion av gränslöst arbete och sedan följer en del viktiga utmaningar och råd från forskarna.

## **Stor variation i hur arbetet organiseras**

Den informationstekniska utvecklingen har möjliggjort helt nya sätt att organisera arbete. I rum och på platser som tidigare var reserverade för privatliv har nu avlönat arbete tagit sig in, och på den uppkopplade arbetsplatsen finns möjligheter för anställda att sköta privatlivsärenden via nätet. Både på arbetsplatsen, på andra platser och i det uppkopplade hemmet går det att snabbt växla fram och tillbaka mellan arbete och personliga angelägenheter.

Denna typ av arbetsvillkor, som vi benämner gränslöst arbete, kan också ställas i kontrast till fabriksarbete med höggradig maskinstyrning där arbetaren måste finnas vid sin maskin och genomföra specificerade arbetsuppgifter i tidsintervall som bestäms av maskinernas hastighet och produktionsflödet. Sådant arbete var vanligt i Sverige för bara några decennier sedan men har nu minskat kraftigt genom teknikutveckling. Höggradigt styrt arbete är dock fortfarande utbrett runt om i världen. De två exemplen är poler i en skala och däremellan finns en stor variation i villkor vad gäller arbetets reglering och tidsmässigt och rumsligt oberoende.

## **Oklart hur de förändrade villkoren påverkar olika grupper**

Det saknas aktuella data om omfattningen och fördelningen av gränslöst arbete på arbetsmarknaden. I en representativ studie av den svenska arbetskraften publicerad 2012 definierades gränslöst arbete som den utsträckning arbetstagarna själva reglerar arbetet i tid, rum, genomförande och samarbete. Resultaten visar att den största andelen gränslöst arbete fanns inom informationsteknologiska tjänster, följt av högre utbildning. I en jämförelse mellan kvinnor och män hamnar männen på cirka 30 procent och kvinnorna på cirka 15 procent. Hälsovård och omsorg samt manuellt arbete inom tillverkning och industri är de branscher som har de mest reglerade villkoren.



En generell fråga gäller hur de förändrade villkoren kommer olika grupper till godo. Vem får del av den "goda flexibiliteten" som består i ökad kontroll över när, var och hur arbetet utförs och vem förväntas i stället "vara flexibel"? Finns det mönster i utvecklingen som kan bidra till ökade skillnader mellan olika delar av arbetslivet?

Det är välkänt att kvinnor och män har olika arbetsvillkor och detta gäller även arbetstider. Det är vanligare med deltidsarbete och skiftarbete bland kvinnor, medan en större andel män arbetar långa arbetsveckor och arbetsdagar. Kvinnor har också i större utsträckning yrken där verksamhetsanpassade skiftscheman förekommer och där de anställda själva får planera sina arbetstider. Även om det finns relativt lite forskning om för- och nackdelar med sådana scheman kan det inte uteslutas att verksamhetsanpassade arbetstider kan bidra till att kvinnor upplever högre arbetsstress.

Det saknas alltså forskning på skillnader mellan kvinnor och män när det gäller gränslösa och flexibla arbetstider. En fråga som kan ställas är om kraven på eller möjligheterna att arbeta gränslöst vidgar eller minskar genusskillnaderna.

## **Några utmaningar och råd när det gäller gränslöst arbete**

Forskningsantologin listar ett antal utmaningar som rör gränslöst arbete, och forskarna ger också flera råd. Nedan presenteras de utifrån organisatoriska gränser, tidsmässiga gränser och rumsliga gränser.

### **Organisatoriska gränser - utmaningar**

- Det kan vara svårt att koordinera individuella arbetsinsatser i ett arbetsliv där allt fler, utifrån egna förutsättningar, kan vara flexibla med när, var och hur de utför arbete, samtidigt som arbete i hög grad bygger på samarbete.
- Organiseringen av samarbete, samverkan och kommunikation kan bidra till att arbetsuppgifterna inte hinns med under arbetstid. I det gränslösa arbetslivet har arbetstagare dock allt större möjligheter att regelbundet ta med sig arbetet, inte bara hem utan också till andra ställen, för att få gjort sina dagliga arbetsuppgifter. Detta är en utveckling som kan kräva både generella riktlinjer och lokala överenskommelser för att undvika arbetsrelaterad ohälsa till följd av att arbetstagare arbetar för mycket.
- Idag kan personer med olika grad av permanens och långsiktighet i relationen till en arbetsgivare arbeta tillsammans på arbetsplatser. Detta kan orsaka spänningar och komplicera arbetsgivarens arbetsmiljöarbete på sätt som behöver hanteras.
- På en heterogen arbetsplats med olika villkor, individuella karriärvägar och stor frihet att själv bestämma över arbetets förläggning i tid och rum minskar de gemensamma erfarenheterna och den gemensamma socialisationen.
- I en gränslös arbetssituation där ledning i större utsträckning sker på distans kan stöd och återkoppling vara än mer nödvändigt och därför behöva uppgraderas och uppvärderas.

## **Organisatoriska gränser - råd**

- Utforma arbetet och ta fram riktlinjer för detta så att det går att förena individuell flexibilitet med samordning.
- Diskutera normerna för nåbarhet och tillgänglighet, vad som är avgörande för verksamheten respektive för medarbetarnas behov av ostörd fritid.
- Utbilda ledare och medarbetare i hur man skyddar sin integritet och undviker potentiellt skadlig digital exponering på sociala medier.
- Hjälp medarbetare att prioritera bland uppgifter när det behövs, ge avlastning vid hög belastning och fördela om arbetsuppgifter mellan medarbetare.
- Använd medarbetarsamtal för att diskutera vad som främjar respektive hindrar välfungerande gränssättning och gränskontroll samt vilken typ av stöd som individuella medarbetare kan behöva från arbetsgivaren.
- Ge tydlig återkoppling på utfört arbete med fokus på vad som är positivt och hur det som fungerat mindre bra kan förbättras.

## **Tidsmässiga gränser - utmaningar**

- Gränslösa eller oreglerade arbetstider kan innebära mycket intensiva och långa arbetsveckor.
- Enstaka tillfällen med långa arbetsveckor, övertidsarbete och komprimerade arbetstider är sannolikt inte skadligt för hälsan, men det innebär ökad trötthet och sömnbrist samt att arbetet inkräktar på privatlivet.





### Tidsmässiga gränser - råd

- Ta fram riktlinjer för arbetstid för att fastställa hur till exempel gränslösa (oreglerade) och verksamhetsanpassade arbetstider ska hanteras på arbetsplatsen. Med sådana går det att undvika regelbundet förekommande långa arbetstider och krav på att ständigt vara tillgänglig utanför ordinarie arbetstid.
- Organisera arbetet så att arbetsbelastningen hamnar inom ramen för vad som är rimligt under ordinarie arbetstid.
- Låt medarbetarna vara delaktiga och engagerade i utvecklingen av schemat om arbetsplatsen har en arbetstidsmodell som bygger på verksamhetsanpassad arbetstid.

## Rumsliga gränser - utmaningar

- I flexkontor finns vanligtvis plats för cirka 75 procent av personalstyrkan samtidigt, vilket förutsätter att en del arbetstagare regelbundet arbetar från alternativa arbetsplatser, oftast hemmet, kaféer, kontorshotell och liknande ställen eller på resan.
- Aktivitetsbaserade kontor består i stor utsträckning av öppna utrymmen, vilka inte stödjer koncentrationskrävande arbetsuppgifter eller anställdas behov av integritet och möjlighet att dra sig undan vid behov.
- Vanligt förekommande fysiska arbetsmiljöbelastningar i öppna kontor är ljud, ljus och luft.

## Rumsliga gränser - råd

- Ergonomiska faktorer har betydelse för anställdas hälsa och välbefinnande. Utvärdera dessa för att se vad som behöver åtgärdas och hur.
- Koncentrationskrävande arbetsuppgifter kräver stillhet. Se till att det finns god ljudmiljö, tillräckligt med tysta rum och utrymmen utan störande insyn.
- Förbered införandet av aktivitetsbaserade kontor noga. Arbete och verksamhet på aktivitetsbaserade kontor handlar om ett nytt sätt att arbeta. Ge därför medarbetare möjlighet till träning och handledning så alla känner sig trygga och kan förbereda sig i god tid.
- Ge ledare handledning i hur man leder i aktivitetsbaserade kontor där man inte alltid vet var medarbetarna befinner sig.
- Ge möjligheter för psykologiska behov, till exempel att manifesteras gemenskap och tillhörighet på arbetsplatsen. Att kunna ge sin arbetsstation en personlig prägel är kopplat till högre produktivitet.

## **Del 2: Hur ser arbetsmiljöansvaret ut i det gränslösa arbetet?**

### **Arbetsgivaren har ansvaret för sina arbetstagare även i det gränslösa arbetslivet**

I arbetsmiljölagen finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Lagen innehåller också regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Reglerna om arbetsgivarens ansvar i arbetsmiljölagen gäller för allt arbete som utförs av arbetstagare, även om arbetet utförs i tid och rum utanför arbetsgivarens kontroll och om arbetstagaren själv har stor frihet att själv lägga upp arbetet. Det viktiga är att ansvarsfrågan är klargjord innan arbete påbörjas.

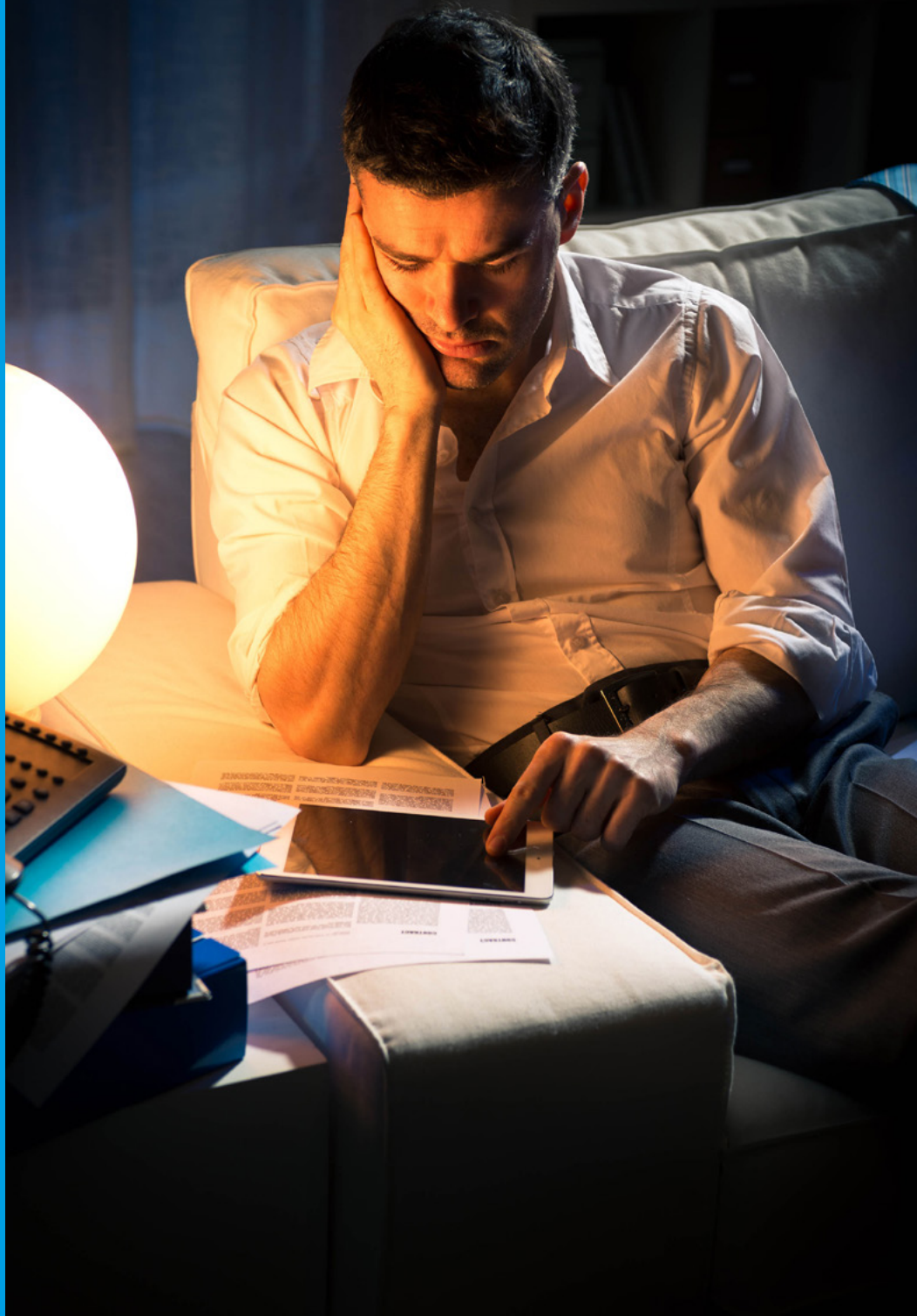
### **Arbetsmiljölagen gäller allt arbete som utförs för en arbetsgivares räkning**

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.

### **Arbetsmiljöreglerna omfattar även gränslöst arbete**

Utifrån arbetsmiljölagen har Arbetsmiljöverket utfärdat föreskrifter som mer detaljerat anger vilka regler som gäller. Flera av dessa omfattar även gränslöst arbete.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) är centrala eftersom de preciserar hur arbetsgivare ska gå tillväga för att förebygga olyckor och ohälsa genom att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens skyldighet att identifiera och kartlägga risker omfattar även arbeten som till exempel utförs i arbetstagarens hem eller utanför ordinarie arbetstid.



Arbetsgivaren har ett ansvar för villkoren och förutsättningarna vid gränslöst arbete, exempelvis ledning, styrning, handlingsutrymme och fördelning av arbetsuppgifter. Arbetsbelastning, inklusive arbetets innehåll, finns reglerad i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Föreskrifterna framhåller att arbetstagarna ska känna till vilka arbetsuppgifter som de ska utföra, vilket resultat som förväntas, hur arbetet ska utföras, hur uppgifterna ska prioriteras, var de kan få stöd och vilka egna befogenheter de har (se 10 §, AFS 2015:4). Om arbetsgivaren överlåter åt arbetstagarna att själva bestämma över arbetet gäller det att arbetsgivaren inte förlorar kontrollen över risker i arbetsmiljön.

Flera olika föreskrifter har regler som påverkar den fysiska utformningen av arbetsplatser, exempelvis aktivitetsbaserade kontor eller arbete i hemmiljö. Se bland annat föreskrifterna om arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2), belastningsergonomi (AFS 2012:2), arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) och buller (AFS 2005:16).

Föreskrifterna om arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2) innehåller bland annat regler om arbetsplatsers storlek, dagsljus och belysning, luftkvalitet, akustik, säkerhet och utrymning samt vilka personalutrymmen som behövs. Här ställs också krav på arbetsplatsers tillgänglighet för personer med olika typer av funktionsnedsättning. I föreskrifterna om belastningsergonomi (AFS 2012:2) anges hur arbetsplatser ska ordnas för att kroppen inte ska utsättas för hälsofarliga belastningar. Det kan till exempel handla om arbete vid dator eller omvårdnadsarbete. Arbete vid laptop i bostaden, i bilen, på kaféer eller andra tillfälliga platser ger ofta upphov till exempelvis nackbesvär. Regler om datorarbete finns också i föreskrifterna om arbete vid bildskärm (AFS 1998:5). Föreskrifterna om buller (AFS 2005:16) tar upp buller som kan ge hörselskador men även störande ljud (buller) som kan vara ett stort problem i till exempel aktivitetsbaserade kontor.

## **Arbetstidslagen har regler om arbetstider**

Arbetstidslagen har regler om hur mycket man får arbeta per dygn, vecka och år. Den tar upp jourtid och beredskap samt vilka raster och pauser man har rätt till och vad som gäller för nattvila.

Bestämmelserna om arbetstid kan frångås genom kollektivavtal. Avtalet får dock inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) finns regler om arbetsgivarens skyldighet att ta hänsyn till risker som är kopplade till arbetstidsförläggning. Ibland behöver arbete förläggas på arbetstider som innebär risker för ohälsa, men det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utföras som vanligt. Arbetsgivaren ska börja med att undersöka och riskbedöma arbetstidens längd, när på dygnet arbetet sker och möjligheterna till återhämtning. Finns det risker gäller det först att ta ställning till om de går att undvika. Om inte behöver något göras för att motverka att de leder till ohälsa. En risk som lyfts i föreskrifterna är när det finns långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser tillsammans med förväntningar på att vara ständigt nåbar (se allmänna råd till 12 § i AFS 2015:4).

Fler detaljföreskrifter kan vara aktuella beroende på arbetets natur och typen av verksamhet.

På Arbetsmiljöverkets webbplats finns aktuell information om regler och arbetsmiljö.



## Lästips

”Gränslöst arbete – en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv” av Gunnar Aronsson med flera forskare.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om

- systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)
- organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- arbetsplatsens utformning (AFS 2009:2)
- belastningsergonomi (AFS 2012:2)
- buller (AFS 2005:16)
- arbete vid bildskärm (AFS 1998:5).

Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö – en vägledning till föreskrifterna AFS 2001:1

Se också verktyg på Prevents, Sunts Arbetslivs och Partsrådets webbplatser.

Fler exemplar av broschyren beställs från:  
Arbetsmiljöverket, 112 79 Stockholm  
Telefon 010-730 90 00  
E-post: [arbetsmiljoverket@av.se](mailto:arbetsmiljoverket@av.se)

Beställningsnummer ADI 711

[av.se](http://av.se)



*Vår vision: Alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö*

