

Fakulteten för humanvetenskap

Arbetets lokalisering, distans- och campusförlagt arbete: En vägledning

Inledning

Under 2023 har fakultetsnämnden tillsammans med HLG och ämnesföreträdare arbetat med att tillförsäkra en stark kollegialitet och god arbetsmiljö. Bakgrunden är de nya arbetssätt som digitaliseringen har möjliggjort och som efter pandemin bidragit till ett ökat distansarbete¹. I arbetsordningen för HUV understryks betydelsen av den kollegiala organisationen för verksamhetens utveckling genom att främja en kultur där kunskap och erfarenhet bidrar till verksamhetens utveckling (MIUN 2019/658). Mer precist innebär kollegialitet att universitetets akademiska personal har ett särskilt ansvar att självständigt, eller via valda representanter, och genom en kontinuerlig dialog utöva ett avgörandeinflytande över verksamheten. Vilka konsekvenser närvaron på arbetsplatsen får för kollegialitet, arbetsmiljö, individuell hälsa och lokalförsörjning har under 2022–2023 diskuterats i en rad forum. Frågan har diskuterats i HLG, vid fakultetskonferensen hösten 2022, och vid ämnesföreträddardagar och inom institutionerna våren 2023. Utifrån detta har HLG arbetat fram ett dokument som beskriver en fakultetsövergripande vägledning för distans- och campusförlagt arbete.

Bakgrund

Under Covid-19-pandemin ålades Mittuniversitetet likt andra offentliga organisationer och utbildningsverksamheter att både bedriva utbildning och att arbeta på distans. Detta tillsammans med utveckling av distansöverbyggande teknik och mjukvaror skapade nya arbets- och levnadssätt. Efter pandemin lever dock dessa förändringar kvar liksom förväntningar på en ökad flexibilitet vad gäller arbetets rumsliga placering. Bland lärare och forskare fanns redan innan pandemin en dylik flexibilitet men efter pandemin har denna

¹ Med distansarbete avses arbete som skulle kunna utföras i arbetsgivarens lokaler men som regelbundet utförs utanför dessa lokaler, främst i hemmet. Konferenser, samverkan med extern part eller dylikt avses inte.

flexibilitet nyttjats i högre grad. Bland TA-personal fanns som bekant sällan denna flexibilitet men den har möjliggjorts efter pandemin.

Flexibiliteten har många fördelar då den ökar individens autonomi och kontroll, vilket i sin tur hänger samman med bland annat minskad stress och god hälsa (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Att delvis arbeta på distans i hemmet kan öka effektiviteten för vissa professioner, till exempel sådana som inkluderar individuellt och avancerat arbete med behov av avskildhet och fokus på sina arbetsuppgifter (Lund, 2020). Det kan minska resandet och på så sätt eliminera restid och minska klimatpåverkan. Distansarbete möjliggör anpassning efter andra personer i hushållet och/eller fritidsintressen och kan på så sätt underlätta det så kallade livspusslet (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Att erbjuda möjligheten att arbeta hemifrån kan även vara en fördel vid rekrytering av nya medarbetare och det kan göra medarbetarna mer nöjda med arbetet och arbetsgivaren. Det flexibla arbetssättet är med andra ord något som har många fördelar och därför bör vara en del av fakultetens arbetssätt och möjligt för alla personalkategorier.

Det finns dock även nackdelar med hemarbete och allt fler rapporterar om att organisationer runt om i världen minskar möjligheten att arbeta på distans (The Economist, 2023). Ofta gäller det tjänsteföretag med telefonbaserade tjänster där studier visar att produktiviteten minskar och förutsättningar till karriärutveckling blir sämre för medarbetare som inte befinner sig på arbetsplatsen (Emanuel & Harrington, 2023). Det finns även studier som indikerar att produktiviteten minskar även för personer med mer avancerade arbeten på grund av att mer tid ägnas åt möten (Gibbs et al., 2023). Forskning visar dessutom på risker för nedstämdhet, ensamhet, oro och depression bland personer som i stor utsträckning arbetar på distans (Singh et al., 2023). Ytterligare en konsekvens av distansarbete är att genusmönster förstärks och mängden obetalt hushållsarbete ökar för kvinnor som arbetar hemifrån (Dunatchik et al., 2021). Vidare visar forskning att den sociala interaktionen på arbetsplatsen minskar när personliga möten inte kan ske spontant utan måste ske digitalt och bokas i förväg. Det är också vanligt att digitala möten inte fungerar på samma sätt som fysiska möten i termer av kreativitet och social interaktion (Harrington & Pallais, 2023).

Ytterligare en utmaning är att arbetsplatser med mer avancerade arbetsuppgifter, såsom universitet, leder avsaknaden av fysiska dagliga möten till minskad överföringen av kunskap från seniora till juniora medarbetare. Slutligen finns det följdkonsekvenser av ett ökat distansarbete som också påverkar arbetsmiljö och kollegialitet nämligen övergången från fysiska till virtuella möten (för en översikt Standaert et al., 2022). De problem som undersökts är bland annat bristen på slumpmässiga möten, säkerhets- och integritetsfrågor, och att virtuella möten är mer uttröttande, så kallad "Zoom fatigue". Den största nackdelen är dock bristen på informella och sociala interaktioner, vilket orsakas av begränsade icke-

verbala signaler och avsaknaden av kompletterande interaktion under virtuella möten vilket tillsammans bland annat minskar välbefinnandet (Standaret et al., 2022).

Det finns med andra ord både för- och nackdelar med distansarbete, både för den enskilda medarbetaren och för arbetsgivaren. Även den kollegiala organiseringen kan påverkas av ett utbrett distansarbete. Kollegialitet kräver dialog eftersom beslut i regel fattas tillsammans, och utbyte av kunskap och erfarenhet spelar en nyckelroll. Det är därför önskvärt att finna en balans mellan distans- och campusarbete och även definiera flexibiliteten utifrån gällande interna beslut och nationella regelverk.

Interna beslut vid Mittuniversitetet och nationella regelverk

Rektor beslutade i december 2021 om en succesiv återgång till campus efter Covid-19-pandemins ålagda hemarbete och hemundervisning. Återgången skulle vara genomförd senast vid utgången av mars 2022 (MIUN 2021/2044). Samtidigt med beslutet om återgång fattade rektor beslut om riktlinjer för distansarbete (MIUN 2021/2706). Beslutet grundas i det centrala kollektivavtalet "Avtal om distansarbete" från 2005 vilket i sin tur utgår från det europeiska ramavtalet om distansarbete från 2002. I riktlinjerna för Mittuniversitetet fastställs bland annat att distansarbete kan som mest två dagar per vecka för en heltidsanställd och att en särskild överenskommelse mellan medarbetare och chef måste upprättas.

Redan under pandemin märktes tendenser att både medarbetare och studenter ändrat beteende och inte var redo att återvända till campus på heltid. I juni 2021 påbörjades därför ett universitetsövergripande arbete om framtidens arbetssätt och campus där det bland annat ingick öppna workshops och en arbetsgrupp med representanter från universitetets olika verksamheter (MIUN 2021/1405). I rapporten tas bland annat arbetets fysiska placering och andra relaterade frågor upp. På sidan 24 går det att läsa att universitetet måste anpassas till ett mer flexibelt arbetssätt där verksamhetens behov och arbetsuppgiftens innehåll styr var arbetet utförs och att arbetet därför sporadiskt kan ske på andra platser än på campus.

I rapporten nämns också vikten av att våra lokaler och arbetsplatser stödjer det flexibla arbetssättet och stimulerar till en kreativ arbetsmiljö, liksom vikten av kontor där medarbetare kan arbeta ostört. Lokaler är dock en stor utgift för universitetet och i riskanalysen inför 2023 finns det ett uppdrag att göra en översyn av lokalbehovet i syfte att minska lokalkostnaderna. Lokalernas utformning och funktionalitet är med andra ord en central del av frågan om arbetets lokalisering.

Vägledning

Utifrån den här bakgrunden, de diskussioner som förts i olika forum och fakultetens vision har en fakultetsövergripande vägledning tagits fram. I visionen från 2021 betonas trivsel och tillhörighet:

Vi står fria från påtryckningar från omvärlden och försvarar utbildningens och forskningens frihet, integritet och kvalitet. Vi har en arbetsplats där alla rymms, där goda argument värdesätts och där bra utbildning och forskning stärks och utvecklas – *en arbetsplats där vi trivs och som vi vill tillhöra och representera.*

En del av arbetet att förverkliga visionen är att vi utvecklar eller stärker en arbetsplats med en kultur som präglas av närvaro, närhet och förtroende. Som tidigare nämnts är möjlighet till flexibilitet och distansarbete en självklar del av vår verksamhet. Samtidigt krävs närvaro på arbetsplatsen för att möjliggöra social interaktion, kunskapsöverföring och fysiska möten, det gäller inte minst möten med studenter. För den kollegiala styrformen är det också väsentligt att det finns förtroende mellan kollegorna vilket underlättas om medarbetarna träffas och lär känna varandra. Den kollegiala styrformen gynnas med andra ord av att medlemmarna i kollegiet träffas regelbundet.

För att undvika de negativa sidorna av distansarbete, hålla oss inom ramen för universitetets regler och motivera bibehållande av nuvarande kontorsutrymme *ska vi som medarbetare i normalfallet vara på arbetsplatsen på campus förutsatt att vi inte är på tjänsteuppdrag eller har ett distansavtal.*

Fakultetens olika enheter, exempelvis institutioner eller ämnen, uppmanas att identifiera dagar när campusförlagt arbete är att föredra. Ett exempel som rekommenderades av en av utvärderingsgrupperna under ARC21 är att alla arbetar på campus från tisdag till torsdag och att möten och undervisning förläggs till dessa dagar medan måndag och fredag är mer flexibla. De med distansavtal arbetar då hemma företrädesvis måndag och fredag. Dialogen ska föras tillsammans med närmaste chef då denne har ansvar för allas arbetsmiljö, såväl den gemensamma som för enskild medarbetare. Verksamhetens behov och förutsättningar ska vara utgångspunkt.

Vägledande principer

Ytterligare ett antal vägledande principer har identifierats:

Hur vi organiserar våra möten är extra viktigt eftersom fysiska möten också är en plats för att skapa, förhandla och sprida organisationskulturen där organisationen och dess struktur

blir synlig och uppenbar för sina medlemmar (Standaert et al., 2022). Olika typer av möten passar mer eller mindre bra online:

- Informationsmöten och möten som tidigare var telefonsamtal två eller ett fåtal personer fungerar väl virtuellt.
- Kreativa möten och diskussionsträffar fungerar väl på campus.
- Beslutsmöten fungerar väl på campus, eller tvåcampusdigitalt möte, och virtuellt i mindre grupper.
- Arbetsplatsträffar fungerar väl på campus.

För att skapa trivsel och tillhörighet är det viktigt att arbeta med både den psykosociala och fysiska arbetsmiljön på campus.

Forskarutbildningsämnen har ett särskilt ansvar när det gäller närvaro på campus eftersom doktorander distansarbetar i lägre grad än andra.

Genom att vara närvarande på arbetsplatsen tar man som medarbetare ofta ansvar inte bara för sig själv utan även andra i sin omgivning och bidrar till en god arbetsmiljö. Närvaro på arbetsplatsen kommer därför att följas upp vid medarbetarsamtal och lönesamtal.

Egna kontor kommer i första hand ges till medarbetare som till största delen arbetar på campus. Det betyder att medarbetare med distansavtal kan få dela kontor.

Vid rekryteringar bör enhetens förväntningar på närvaro framgå i annonsen och att närvaro kan påverka karriär- och löneutveckling. Nya medarbetare behöver ha ett sammanhang att landa i; enhetens när- eller frånvaro på campus sänder signaler om vikten av att vara på arbetsplatsen.

Om man regelbundet distansarbetar två eller fler dagar i veckan ska ett distansavtal med närmsta chef upprättas, förutsatt att arbetsuppgifterna och verksamheten så tillåter.

Referenser

Dunatchik, Allison, Kathleen Gerson, Jennifer Glass, Jerry A. Jacobs, and Haley Stritzel. (2021). Gender, Parenting, and The Rise of Remote Work During the Pandemic: Implications for Domestic Inequality in the United States *Gender & Society*, 35:2, 194-205.

Emanuel, Natalia and Emma Harrington (2023) Working Remotely? Selection, Treatment, and the Market for Remote Work, *STAFF REPORTS*, Nr. 1061. May 2023

Gibbs, Michael, Friederike Mengel, and Christoph Siemroth. (2023). Work from Home and Productivity: Evidence from Personnel and Analytics Data on Information Technology Professionals, *Journal of Political Economy Microeconomics*. 1 (1),7–41.

Harrington, Emanuel N, E, and Pallais A. (2023) The Power of Proximity to Coworkers: Training for Tomorrow or Productivity Today? Working Paper Harvard University.

Lund, Susan, Anu Madgavkar, James Manyika and Sven Smit. (2020). What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries. McKinsey Global Institute, November 2020.

MIUN 2019/658. Arbetsordning Fakulteten för humanvetenskap.

MIUN 2021/1405. Förstudierapport: Framtidens arbete och campus.

MIUN 2021/2044. Återgång till arbetsplatsen, coronavirus Covid-19.

MIUN 2021/2706 Beslut om riktlinjer för distansarbete. Respektive: Riktlinjer för distansarbete på Mittuniversitetet.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). Distansarbete– översikt av internationella forskningen om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor. Kunskapsöversikt 2022: 2.

Standaert, Willem, Steve Muylle, and Amit Basu. (2022). Business meetings in a postpandemic world: When and how to meet virtually, *Business Horizons*, 65(3): 267-275.

The Economist, 28 June, 2023, The working-from-home illusion fades. See <https://www.economist.com/finance-and-economics/2023/06/28/the-working-from-home-delusion-fades>.

Singh Nishita, UV Kiran and Padmini Pandey. (2023). Perception of stress and assessment of coping strategies among remote workers, *International Journal of Home Science*, 9(1): 253-255.