

Att utnyttja
den nya friheten
i tid och rum

- en liten skrift om **flexibelt arbete**

av Lennart Forseback



Teldok Info

16

nr 16 ■ oktober 1996 ■ ISSN 0280-9567

© TELDOK och Lennart Forsebäck

TELDOK uppmuntrar till eftertryck för enskilt bruk, med angivande av källa
Kommersiell vidare spridning ej tillåten utan överenskommelse med TELDOK eller författaren
Tryckeri: Hj. Brolins Offset AB, Stockholm

Läs mer om TELDOK på: <http://www.framfab.se/teldok>

Beställ enstaka ex av teldok info nr 16 och andra rapporter från:
order_teldok,@fr.se eller: **08-23 00 00**

TELDOK. På sid 20–21 presenteras några av TELDOKs rapporter.

TELDOK är ”styrelsens i Telia AB initiativ till dokumentation av tidig användning av teleanknutna informationssystem”, främst IT-användning i arbetslivet.

TELDOK bidrar till: dokumentation; publicering och spridning (när det behövs, översättning); samt studieresor och konferenser.

Hittills har TELDOK finansierat, publicerat och distribuerat mer än 150 rapporter som beskriver, och/eller ger bakgrunden till, tidig användning av ny informationsteknik, tele- och data-produkter och -tjänster.

Rapporter från TELDOK sprids gratis till 5.000 mottagare, som bett att få dem kontinuerligt. (För större beställningar debiteras självkostnadspris.)

Rapporter från TELDOK kan beställas i efterhand, gratis i enstaka exemplar: från DirektSvar (08-23 00 00, 08-23), från <http://www.framfab.se/teldok> eller per e-post till order_teldok@fr.se. Ange rapportnummer när Du beställer!

Sekreterare i TELDOK Redaktionskommitté är PG Holmlöv, Telia AB, Omvärldsanalys, 08-713 60 98, e-post pg_holmlov@fr.se.

Lennart Forsebäck, författare, forskare och konsult, har bl a skrivit boken *Det intelligenta samhället. En bok om data- och telekommunikationer, produktivitet och lokalisering* (1992) samt varit huvudförfattare till rapporten *Mälardalen i informationsteknologiernas tidevarv* (1994).

I oktober 1995 publicerade han genom TELDOK rapporten *20 sekunder till jobbet. Distansarbete från bostaden* (TELDOK Rapport 101). Rapporten har också utgivits på engelska som TELDOK Report 101E: *20 seconds to work*. Rapporten finns dessutom på <http://www.framfab.se/teldok>.

De senaste åren har Forsebäck anlitats som expert av EU-kommissionen när det gäller bl a ”telework” och arbete på distans.

Forsebäck IT & Euro Intelligence AB
Trumpetarbacken 40
S-611 57 Nyköping
Tel: +46-(0)155-21 79 89
Fax: +46-(0)155-26 62 20
GSM: +46-(0)70-594 49 12
E-post 100536,1256@compuserve.com –
lennart.forsebäck@mbox200.swipnet.se



Några röster från den svenska arbetsmarknaden 1996

” Att arbeta hemifrån ett par dagar i veckan var enda möjligheten för mig att förena rollen som småbarnsmamma och yrkeskvinna.”



Så säger en 35-årig tvåbarnsmamma tillika controller vid ett ABB-företag



” Här i Karlstad finns helt enkelt inga jobb där jag får användning för min utbildning och mina erfarenheter.”

Detta konstaterar en kvinnlig, distansarbetande försäkringstjänsteman

” Två och en halv timmes bilresa i tuff Stockholmstrafik var till slut nära att knäcka mig. Att kunna arbeta hemifrån blev början till ett nytt liv med helt andra kvaliteter.”



Den erfarenheten har en kvinnlig, medelålders redovisningskonsult, boende i en söderförort till Stockholm men med kontoret i Norrort

” Att börja arbeta på distans var enda möjligheten för oss att behålla våra kompetenta medarbetare. Alternativet skulle ha varit en katastrof för verksamheten.”



Detta är erfarenheterna från ett Stockholmsföretag, som skulle flytta till nya lokaler.

Vittnesbörden kring arbete på distans eller flexibelt arbete är många och talande. Erfarenheterna är naturligtvis inte odelat positiva, men för åtskilliga tusen svenskar är det idag attraktivt att arbeta flexibelt, ”på distans” från den traditionella kontorsarbetsplatsen.

Allt tyder på att arbete på distans kommer att locka alltfler. På motsvarande sätt ser alltfler företag stora vinster att göra genom att låta de anställda börja arbeta på distans.

Oberoendet i tid och rum

skapar nya möjligheter. Dagens data- och telekommunikationer skapar ett oberoende i både tid och rum. Det blir möjligt för alltfler att välja varifrån man vill arbeta med olika uppgifter, från bostaden, eller kanske från ett sk satellitkontor eller en grannskapscentral, hos kund, på resa eller kanske rentav från fritidshuset.

Det är en rad olika faktorer som ligger bakom utvecklingen mot det nya sättet att arbeta och leva, ny teknik, nya värderingar och en helt ny ekonomi och arbetsmarknad förändrar i samspel våra liv på samma sätt som när industrisamhället växte fram ur det gamla bonde- och hantverkar-samhället för hundra år sedan.

30% mera datakraft varje år.

Den nya friheten i tid och rum har möjliggjorts genom en snabb och radikal teknologisk utveckling. En ny generation datorer presenteras så gott som årligen. Datakraften i våra persondatorer fördubblas var 18e månad. Som konsumenter får vi ca 30% mer datakraft och kommunikationskapacitet för pengarna varje år.

Samtidigt får vi alltmer datakraft och kommunikationskapacitet i förhållande till vikt och format. Detta har inneburit en revolution när det gäller de portabla och mobila produkterna, "notebooks" och mobiltelefoner.

Kostnaderna för kommunikation närmar sig noll.

Samtidigt sjunker priserna fortlöpande när det gäller teletjänster. Optofibertekniken innebär att kostnaderna för såväl investeringar som drift kan sänkas radikalt. Optofibers stora

kapacitet innebär att en enda fiber – tunn som ett hårstrå – kan bära ca 30.000 telefonsamtal samtidigt. Om fibern kan utnyttjas maximalt kommer en enda fiber att klara en miljon simultana telefonsamtal. Hela världens befolkning kan bokstavligen tala med varandra samtidigt.

Sverige – ett ledande IT-land.

Sverige har för övrigt den mest avreglerade telekommarknaden i Europa. I den praktiska verkligheten återspeglar sig detta i en hård konkurrens, som innebär en kraftig prispress och en snabb produktutveckling till gagn för konsumenterna.

Överhuvudtaget har Sverige en ledande ställning ifråga om IT. I inget annat land finns t ex flera linjer, mobiltelefoner och faxar per capita. Vi hävdar oss också mycket väl när det gäller datorer, inte minst i våra bostäder. 25–30% av hushållen har en PC idag och det köps alltfler, ofta kraftfulla datorer, till hemmen.

Internet ökar lavinartat.

Den allra snabbaste utvecklingen finner man i den elektroniska kommunikationen och det globala nervsystem som knyter samman allt fler datorer världen över. Användandet av elektronisk post ökar dramatiskt och utvecklingen håller just nu på att explodera på samma sätt som en gång faxen. Internet uppskattas idag ha ca 40 miljoner användare och antalet mer än fördubblas varje år.

Arbete – inte något man går till.

Men det är inte bara en snabb teknologisk utveckling som skapar förutsättningarna för ett nytt sätt att arbeta. Av industrisamhället har blivit ett informations- eller kunskapssamhälle. Industrisamhällets produkt framför alla andra, personbilen, består t ex idag till 75% av tjänster, t ex utveckling, marknadsanalys, försäljning.

Så gott som alla jobb innehåller inslag av kunskap och självständigt beslutsfattande. Detta förutsätter helt nya sätt att

organisera och leda verksamheten. Inte minst blir det viktigt att arbeta så nära kunder och uppdragsgivare som möjligt. Det blir allt tydligare att arbete är något man gör, inte något man går till.

De viktigaste produktionsfaktorerna i våra ekonomier, kunskap och information, kan transporteras praktiskt taget obegränsat. En naturlig följd av detta har blivit ett geografiskt oberoende för många företag.

Nya värderingar och attityder. Parallellt med den snabba teknologiska utvecklingen och klivet in i en helt ny ekonomi har också våra värderingar förändrats. Inte minst dagens unga prioriterar frihet, rörlighet och flexibilitet och

revolterar mot industrialismens storskaliga och enhetliga lösningar. Att kunna utnyttja den nya friheten i tid och rum och arbeta flexibelt blir för många ett tilltalande sätt att kombinera arbete, familjeliv och fritid.

"Tele-everything". Arbete på distans är bara ett av flera exempel på hur arbetsliv, ekonomi och samhälle nu snabbt förändras som ett resultat av den snabba utvecklingen på IT-området. Telebanking, elektronisk handel, distansutbildning och telemedicin är några andra exempel på hur dagens data- och telekommunikationer påverkar vår vardag. ■



Vad innebär det att arbeta flexibelt?

Kärt barn har många namn...

Internationellt brukar det nya sättet att arbeta beskrivas som "telework". I vårt land talar vi sedan lång tid om distansarbete. Flexibelt arbete sammanfattar bättre att det rör sig om en möjlighet att kunna både i tid och rum disponera arbetet. I den här skriften använder vi synonymt flexibelt arbete, distansarbete och "telework"

En definition av flexibelt arbete innehåller tre delar. För det första att arbetet utförs "på geografiskt avstånd", antingen från en huvudarbetsgivare och en normalarbetsplats eller från de kunder eller uppdragsgivare man har. Man jobbar "där man är", dvs där man av olika skäl tycker det är praktiskt eller rationellt att utföra olika arbetsuppgifter.

För det andra förutsätts att arbetet utförs med stöd av data- eller telekommunikationer. Arbete från bostaden är alltså inte

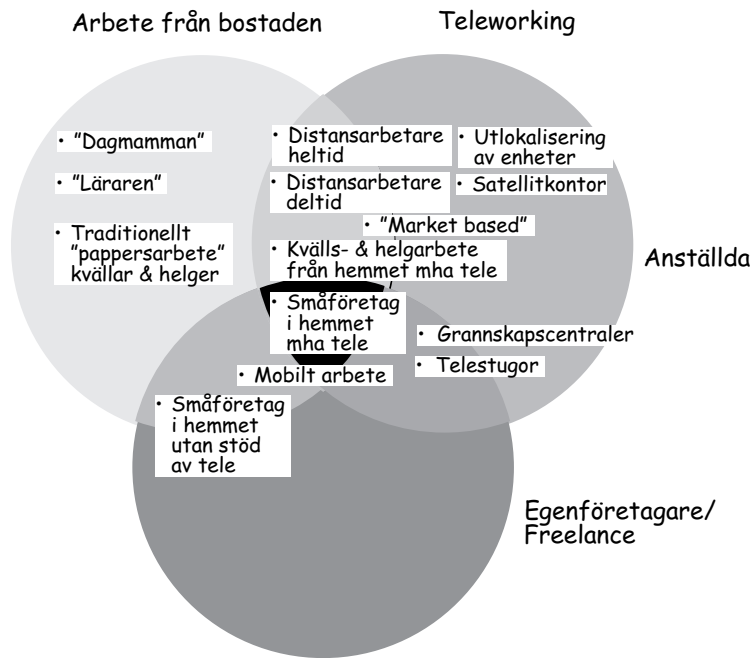
nödvändigtvis detsamma som arbete på distans. Den kommunala dagmamman är t ex knappast en distansarbetare.

Till sist krävs det också en viss regelbundenhet och en viss omfattning för att det skall vara rimligt att tala om flexibelt arbete. Den som någon gång i månaden ringer ett jobbsamtal är alltså knappast en distansarbetare. Ofta sätts gränsen vid i genomsnitt en dag per vecka för att man skall tala om arbete på distans.

...och tar sig många uttryck!

De vanligaste formerna av arbete på distans är

■ *distansarbete från bostaden*, som innebär att den anställda med stöd av data- och telekommunikationer helt eller – oftast – delvis jobbar i hemmet. Detta är det i särklass populäraste sättet att arbeta på distans. Ca 80% av de svenska distansarbetarna arbetar från bostaden.



Arbete från bostaden och "telework": Utvecklingen går mot att de som "pappersarbetar" hemifrån kvällar och helger allt oftare använder sig av data och tele och att alltfler arbetar någon dag per vecka från bostaden. Samtidigt blir alltfler egenföretagare och jobbar åt flera uppdragsgivare.

■ *mobilt arbete*, som innebär att en stor del av arbetet utförs t ex i samband med resor

■ *att vara "market based"* som innebär att t ex säljare – ofta i kombination med arbete från bostaden – arbetar hos kunder och uppdragsgivare

■ *satellitkontor*, som innebär att ett företag låter flera medarbetare boende på samma ort men *med olika organisations-tillhörighet i företaget* arbeta i en gemensam lokal på den ort där de bor

■ *telestugor eller grannskapscentraler*, som innebär att anställda i *flera olika företag* på ett motsvarande sätt med stöd av data- och telekommunikationer arbetar på sin hemort oavsett var företaget har sitt huvudkontor eller var uppdragsgivarna finns. Det finns idag ca 25 telestugor i landet, de flesta i glesbygd. Grannskapscentraler, som är motsvarigheten i tätare bebyggelse, byggs framförallt i "fjärrförorter" till de större städerna.

Inget "antingen-eller". Flexibelt arbete innebär ofta kombinationer mellan några av de ovannämnda formerna, t ex att arbete i bostaden varvas med mobilt arbete, arbete hos uppdragsgivare och besök på en traditionell arbetsplats vid kontoret. Det hör till undantagen att någon arbetar uteslutande från t ex bostaden. Normalt varvas arbete från bostaden med besök på kontoret ett par dagar i veckan. För de allra flesta är flexibelt arbete alltså inte "antingen-eller".

Kontakterna med kollegor och arbetsledning upprätthålls genom regelbundna möten, t ex en gång varje vecka. Men

mycket av dagens sammanträdesraseri ersätts genom elektronisk kommunikation

De gemensamma mötena en gång i veckan är ett "måste". Förutom all information jag får är det en säkerhetsventil, som jag inte skulle klara mig utan.

Kvinnlig distansarbetare, som arbetar från bostaden i snitt fyra dagar i veckan.

genom fax, telefon eller e-post. Vid de tillfällen man verkligen träffas blir det desto viktigare att tiden används på ett kreativt sätt och att alla verkligen kan vara med.

Kontorens "containers" rivs. När allt flera medarbetare väljer att arbeta flexibelt, t ex från bostaden eller hos kunder och uppdragsgivare får detta konsekvenser också för kontoret som arbetsplats. Många företag ersätter idag de

traditionella kontorens "containers" med det ytsnåla och flexibla kontoret. Raden av kontorsceller och de långa trista korridorerna byggs om till "flexkontor" med öppna ytor, flyttbara arbetsplatser och utrymmen för både avskildhet och kommunikation. Genom maximalt utnyttjande av modern teknik kan var och en välja arbetsplats alltefter arbetsuppgifterna eller med vem man för tillfället samarbetar med.

"Vi flytt int'". En särskild aspekt av "telework" eller arbete på distans är när hela enheter av företag "utlokaliseras", dvs flyttas från ett tidigare, mera centralt läge i förhållande till kunder och uppdragsgivare till en mera avlägsen ort.

Bakom en sådan utveckling ligger ett växande lokaliseringsoberoende hos företagen. En europeisk studie visar att idag minst hälften av alla jobb kan förläggas i realiteten var som helst. Under 60-talet gällde detta för knappt en tredjedel av jobben.

Samtidigt finns ofta incitament att flytta ut verksamheten i form av välmotiverade, lojala och mycket "trogna" medarbetare på den nya verksamhetsorten. De har lärt sig uppskatta värdet av ett arbete för att slippa lämna den bygd där de vuxit upp.

Kunskap och information som produktionsfaktorer är mycket lätttrörliga. Man talar ibland rentav om "footloose service production". Det rör sig om privata tjänsteföretag, som kan förlägga sin verksamhet i princip var som helst i världen. Oftast är det s k "back office-funktioner", t ex bokning eller kundservice, som flyttas ut från storstadsområdena. I Sverige gäller det t ex försäkringsföretag och flygbolag som – med eller utan stöd från samhället – förlägger sin verksamhet till det inre av Norrland eller till andra glesbygd-sområden.

Den som vill boka en flygbiljett på telefon gör det ofta via en växel i Norrland och den som beställer en stockholmstaxi gör det genom en växel ute på Ingarö i

Stockholms skärgård. Eftersom företagen ofta använder 020-nummer eller vidarekoppling vet kunden i regel inte var den tjänsteman han talar med befinner sig.

Telejobb på export. I Västeuropa och i USA ser vi åtskilliga exempel på att den här typen jobb och verksamheter också mycket lätt rör sig över gränserna:

- Biljetter till amerikanska flygbolag bokas i Västindien
- Indiska programmerare rensar upp i de brittiska bankernas datafiler över natten
- Personal i det fransktalande Nordafrika bokar rum och resor åt resenärer i Frankrike

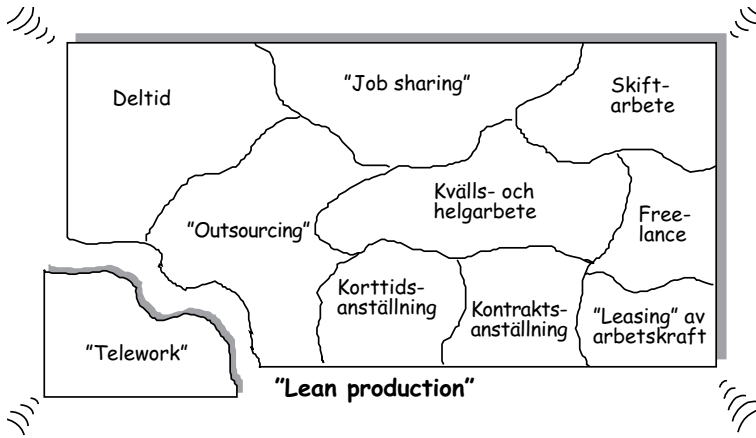
De ökade kostnaderna för telekommunikation uppvägs med råge av betydligt lägre lönekostnader.

Riskerna för en massiv export av tjänsteföretag och -jobb är kanske begränsade i ett litet språkområde som vårt. Men framförallt i den anglosaxiska världen upplevs det redan idag som ett stort hot.

Toppen av ett isberg. Allt färre jobb stämmer in i industrisamhällets traditionella mönster av permanent "9 till 5-jobb" och livslånga anställningar. "Telework" är ett av flera inslag i en allt mera flexibel arbetsmarknad.

Möjligheten att arbeta på distans är en konsekvens av en alltmer flexibel arbetsmarknad. Det finns alltså en växande efterfrågan på arbetsinsatser som kan utföras på distans.

Samtidigt är arbete på distans en förutsättning för denna alltmer flexibla arbetsmarknad. Den som arbetar på distans ställer sig naturligen frågan: –Varför arbete bara åt en arbetsgivare, när jag inte är beroende av honom ifråga om lokaler, utrustning m m? Varför inte lika gärna arbeta åt flera uppdragsgivare?



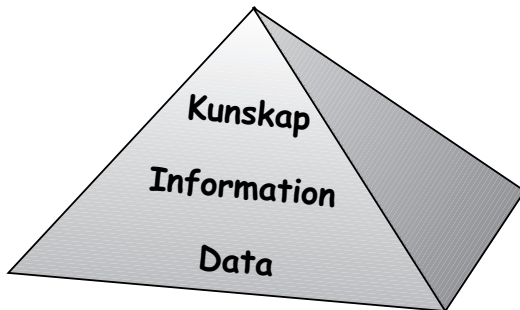
Lönekontorister, personaladministratörer, redovisare, bokförare och data-registrerare, som sammanställer eller matar in data eller information är andra exempel på yrkesgrupper, som har stora möjligheter att arbeta flexibelt.

Arbete på distans är toppen på det isberg som kan sammanfattas i en alltmer flexibel arbetsmarknad

Även inom yrken, som traditionellt inte kopplas samman med möjligheterna att

Vem kan arbeta flexibelt? De yrken eller arbetsuppgifter, som är möjliga för flexibelt arbete kan enklast åskådliggöras i en triangel, där byggstenarna heter data – information – kunskap.

arbeta flexibelt finns det moment eller delar, som kan utföras t ex från bostaden. Så har t ex lärare under lång tid förlagt en del av jobbet, t ex planering av lektioner eller rättning av prov, till bostaden. Med dagens data- och telekommunikationer får lärarna möjligheter att än mera effektivt kunna utnyttja denna möjlighet. T o m inom vårdrutorna finns inslag i arbetet, som kan skötas på avstånd från den egentliga arbetsplatsen, t ex planering och uppföljning.



I västvärlden rör det sig om ca 50% av alla yrken, som innefattar hantering av data, information eller kunskap. Om man ser till de yttre förutsättningarna skulle alltså hälften av de anställda kunna arbeta flexibelt.

Många kan jobba på distans.

Om man tittar närmare på arbetsuppgifterna visar det sig att de flesta yrken åtminstone till en del innefattar arbetsuppgifter som innebär hantering av data, information eller kunskap.

Intresset ökar snabbt. Intresset för flexibelt arbete ökar starkt. Europeiska studier visar att intresset i vissa fall tredubblats under en 10-årsperiod. Även från arbetsgivarnas sida ökar intresset. Ca 40–50% av de anställda och ungefär lika många bland arbetsgivarna skulle idag vilja pröva på flexibelt arbete.

Det gäller t ex journalister, som skapar information och kunskap eller forskare och produktutvecklare, som bearbetar information och förädlar den till kunskap. Men det gäller också t ex offertgivare och speditörer, som distribuerar information liksom marknadsförare, PR-folk, reklamkare som ”förpackar” information.

Det finns idag ett större intresse för flexibelt arbete bland yngre människor än bland medelålders och äldre. Men tittar man närmare på de grupper som redan idag arbetar flexibelt blir skillnaderna

betydligt mindre. Skillnaderna ifråga om intresse kan till stor del förklaras genom skillnader ifråga om datorvana. För "Nintendogenerationen" är datorn ofta ett självklart redskap. Men för många från fyrtio och uppåt finns ett ointresse eller rentav teknikrädsla.

Det finns också några mera jobbrelaterade egenskaper som är viktiga, t ex förmågan att kunna kommunicera, att kunna "organisera sig" och att kunna vara tidseffektiv.

100–200.000 svenskar jobbar på distans idag. Hur många arbetar då flexibelt i dag? Svaret på frågan blir förstås beroende av vilken definition som används. Sätts gränsen vid motsvarande en arbetsdag/vecka rör det sig i vårt land om mellan 100.000 och 200.000, som idag arbetar flexibelt.

Osäkerheten bror bl a på att det finns en stor grupp som helt informellt eller på basis av en "tyst överenskommelse" med chefen arbetar flexibelt, permanent eller under kortare eller längre perioder. Till det skall läggas en mycket stor och växande grupp, som sköter sitt övertidsarbete kvällar och helger enklare och effektivare från bostaden med stöd av dator och elektronisk kommunikation.

Även om det är svårt att jämföra statistiken tycks Sverige tillsammans med Storbritannien ligga i en tät position i Europa när det gäller flexibelt arbete.

Några studier som gjorts tyder dessutom på att siffran skulle kunna fördubblas i början av 2000-talet. Högutbildade män i 30–40-årsåldern är något överrepresenterade. Mellan stad och landsbygd tycks det inte finnas någon större skillnad.

Ökad livskvalitet och mera pengar i plånboken. Liksom formerna varierar finns det också ett stort antal olika motiv för en anställd att arbeta på distans. I regel finns flera faktorer med i

bilden när någon bestämmer sig för att börja arbeta flexibelt, ekonomiska motiv, familjeförhållanden, behov av koncentration och arbetsro och mycket annat.

Valfrihet ger ökad livskvalitet. Möjligheten att arbeta flexibelt skapar för många en ny frihet och en ökad livskvalitet. För någon kan det helt enkelt vara att kunna ersätta en inrutad tillvaro i kontorsmodulen mellan nio och fem alla veckans dagar med en valfrihet, att själv välja varifrån man vill arbeta med olika uppgifter.

För andra innebär det en dramatiskt ökad livskvalitet att kunna byta ut ofta långa och tröttande arbetsresor till jobbet mot arbete i bostaden ett par dagar i veckan.

Att kunna disponera arbete och fritid utan att styras av klockan medför stora

Jag vandade mig aldrig vid den täta storstadstrafiken. Det blev ett trauma, särskilt när det gick mot senhöst och vinter.

Kvinna, 53 år, som bytt två och en halv timmes dagligt pendlande med bil mot att arbeta på distans från bostaden.

välståndsvinster inte minst för småbarnsföräldrar.

Tillfälliga arbetstoppar, en resa som måste läggas in med kort varsel eller att ett barn hastigt blir sjukt blir också lättare att hantera för den som kan arbeta flexibelt.

Stanna hemma för att få arbetsro? Alla erfarenheter visar också på en ökad arbetstillfredsställelse för den som arbetar flexibelt. Det blir lättare att arbeta ostört och koncentrerat. Paradoxalt nog får vi alltså ofta mera arbete utträttat i våra bostäder än i de lokaler som byggts och inretts för arbete, kontoren!

Den som arbetar flexibelt har alltså möjlighet att på samma tid få åtskilligt mera utträttat i jämförelse med den som arbetar vidare på ett traditionellt sätt. En

Jag är oerhört mycket mera effektiv idag. Tidigare, när jag jobbade på kontoret gick säkert halva arbetstiden bort genom avbrott av olika slag.

35-årig kvinnlig tjänsteman, som tidigare veckopendlat mellan bostaden och kontoret i Stockholm, men som nu jobbar hemifrån fyra dagar i veckan.

ökad möjlighet till koncentration och en höjd motivation leder med andra ord till ökad produktivitet. Detta innebär i sin tur att fritiden kan öka.

Tre extra semesterveckor? Bara om man ser till arbetsresor, som kan ersättas med flexibelt arbete från bostaden finns möjligheter att göra stora besparingar i tid. Den som kan ersätta två arbetsresor i veckan om vardera – från port till port och fram och åter – 90 minuter gör utslaget på ett arbetsår en tidsvinst om 120 timmar eller motsvarande drygt tre semesterveckor!



Den som kan ersätta arbetsresorna med arbete hemifrån ett par dagar i veckan sparar snabbt ihop till "ytterligare ett par semesterveckor"

Ett ökat oberoende. Till den nya friheten hör också ett ökat oberoende ifråga om både arbete och boende.

Att behöva flytta för att kunna acceptera ett nytt jobb betraktas av många som ett alltför stort steg att ta. Ofta finns en make/maka eller sambo, som också måste finna ett nytt arbete. Ibland finns det också barn i skolåldern, som inte gärna vill bryta upp från kamrater och vänner och den trygghet som finns i den miljö man etablerat sig i.

Möjligheten att kunna arbeta flexibelt, t ex från bostaden några dagar i veckan, gör det i varje fall betydligt lättare att få ekvationen att gå ihop i samband med byte av arbete. Den som vant sig vid att arbeta från bostaden får också en större geografisk arbetsmarknad och flera jobb att välja emellan.

"Drömhuset" kan bli verklighet. Våra önskemål ifråga om boende förändras under livet. För småbarnsföräldrar är det ofta det egna huset som står högst på önskelistan. Men framförallt i stadsmiljö kan det vara svårt att realisera drömmen.

Om en eller båda av föräldrarna kan använda bostaden för att arbeta flexibelt ett par dagar i veckan kan det bli realistiskt att hitta "drömhuset". Huspriserna skiljer sig ganska dramatiskt i närförorter till större städer jämfört med i lite mer avlägsna, mindre städer och samhällen. Den som arbetar flexibelt har större möjligheter att välja ett boende, som passar för skilda faser av livet än den som är bunden till en given kontorsarbetsplats veckans alla dagar.



För den som arbetar flexibelt kan "drömhuset" bli verklighet

Sammantaget upplever många att möjligheten att arbeta flexibelt skapar en högre livskvalitet, där inte minst oberoendet och valfriheten är viktiga komponenter. Konkret kan t ex småbarnsföräldrar välja att

Jag brukar hämta barnen från dagis direkt efter lunch åtminstone två dagar i veckan och tillbringa några timmar med dem innan det blir läggdags. Även om jag får ta igen tiden på kvällen tycker jag det är värt sitt pris.

35-årig tvåbarnsmamma "i karriären".

hämta ut barnen på dagis i samband med lunch ett par dagar i veckan och tillbringa eftermiddagen med dem. Även om tiden måste tas igen på kvällen vid skrivbordet därhemma innebär det för många en kraftigt ökad livskvalitet.

En extra månadslön per år?

Det finns också direkta ekonomiska fördelar med att kunna arbeta flexibelt, inte minst om detta innebär arbete från bostaden ett par dagar i veckan.

För det första är det möjligt att göra besparingar ifråga om direkta reskostnader. Beroende på hur långa arbetsresorna är och hur man reser – egen bil eller kollektivt –

kan det bli ganska betydande belopp utslaget på ett år. Den som dagligen reser med egen bil till jobbet fram och åter tre mil och har en milkostnad om ca 30 kronor kan t ex tjäna drygt 7.000 kronor i skattade pengar utslaget på ett år genom att arbeta från bostaden två dagar i veckan.

På motsvarande sätt kan man naturligtvis sätta ett pris på den tid man sparar genom att man slipper en del av arbetsresorna. Den tid man vinner kan t ex användas för att göra reparationer etc i bostaden, som man annars skulle få anlita hantverkare för. Eller den kan användas till "extraknäck" i någon form. Den kan naturligtvis också helt enkelt "kvitteras ut" som ökad fritid. Oavsett hur man räknar i det enskilda fallet är det rimligt att sätta ett pris på den tid man spar.

Möjligheterna att kunna bo billigare och kombinera detta med flexibelt arbete innebär också en vinst i reda pengar. Dessutom kan den som arbetar flexibelt ofta göra andra mindre besparingar genom t ex lägre dagliga omkostnader för parkering, lunch, kaffe etc. och kanske också när det gäller klädkontot.

Sammantaget finns alltså ganska betydande ekonomiska vinster att göra genom att arbeta flexibelt. Det kan mycket väl röra sig om en månadslön utslaget på ett år. ■



Hur man undviker de värsta fallgroparna

Det finns nu också problem, risker och fallgropar med flexibelt arbete, som man bör vara uppmärksam på.

Ett första problem gäller arbetsgemenskapen och den sociala samvaron på jobbet, som riskerar att urholkas om man sällan är där. För de allra flesta innebär flexibelt arbete därför att man kombinerar arbete från bostaden ett par dagar i veckan

med arbete tillsammans med kollegorna på kontoret veckans andra dagar.

Försumma inte arbetsgemenskapen! Behovet av direkt kontakt med arbetskamraterna varierar naturligtvis från individ till individ, men i grunden finns ett sådant behov hos oss alla. Att t ex arbeta hemifrån alla veckans dagar är därför knappast en bra lösning.

Vi behöver träffa och diskutera med arbetskamrater också för att kunna utvecklas i jobbet och fortbilda oss i det yrke vi valt. En annan risk eller farhåga som man bör uppmärksamma är att man "glöms bort" i karriärhänseende om man sällan

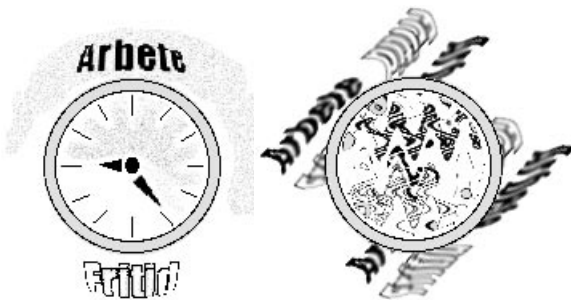
Det är viktigt för mig att ganska ofta få träffa arbetskamraterna, både mina distansarbetande kollegor och de medarbetare som sitter på kontoret permanent.

40-årig civilingenjör vid ett IT-företag.

eller aldrig visar upp sig på arbetsplatsen. Detta talar också för att man bör söka hitta en balans mellan flexibelt arbete och traditionellt arbete på en normalarbetsplats.

Man bör alltså till varje pris söka ta tillvara det bästa i gemenskapen på arbetsplatsen. För att få stimulans och social näring, för att kunna utbyta erfarenheter med arbetskamraterna och inte minst för att kunna utvecklas i jobbet.

Varning för "workaholism". En stor risk med flexibelt arbete består i att man inte förmår skilja mellan arbete och fritid. Riskerna är naturligtvis särskilt stora om man har en arbetsplats därhemma. Inte



Den som arbetar flexibelt från bostaden måste skapa sina egna regler och rutiner för att kunna skilja mellan jobb och fritid

Jag gick och hade dåligt samvete både mot familjen och jobbet. Tiden ville inte räcka till och det ledde till slitningar både hemma och på jobbet.

Säljare och nybliven småbarnspappa, som valde att "gå tillbaka till kontoret".

minst riskerar familjen komma i kläm om man inte kan slita sig från datorn eller om man i tid och otid måste kontrollera om det kommit några fax eller e-post.

Lite tillspetsat kanske situationen kan jämföras med att ha ett Systembolag öppet dygnet runt årets alla dagar på en minuts gångavstånd. För de flesta innebär det inga som helst problem, men för några kan det bli ödesdigert. Det gäller med andra ord att se upp med riskerna för att bli utbränd eller drabbas av "workaholism"!

Den som arbetar flexibelt kan alltså också behöva sätta regler och rutiner för att kunna skilja mellan arbete och fritid. Men den stora och positiva skillnaden om man jämför med traditionellt kontorsarbete ligger i att man själv i stor utsträckning kan lägga fast sina regler och rutiner.

Viktigt vara "självgående".

Men det räcker inte att de yttre förutsättningarna finns i form av arbetsuppgifter som passar. Det finns också ett antal personlighetsfaktorer, som brukar betonas som särskilt viktiga för den som vill arbeta flexibelt.

Till stor del handlar flexibelt arbete om att själv kunna fatta beslut och göra bedömningar när den gamla arbetsplatsens och -organisationens regler – skrivna och oskrivna – inte längre ger någon vägledning och när det inte finns någon chef längre bort i korridoren att fråga.

Några viktiga egenskaper hos den som vill arbeta flexibelt är därför:

- förmåga till just flexibilitet och anpassbarhet
- stabilitet
- ett gott självförtroende och tillit till den egna förmågan
- självdisciplin och oberoende – och sist men inte minst
- en rejäl skopa sunt förnuft

Av den som vill arbeta flexibelt krävs alltså en hel del självdisciplin. Den som normalt

**Nu, när vi är ett väl samman-
svetsat gäng är det inga pro-
blem att arbeta på distans.
Men om vi behöver nyanställa
någon skulle en tids inskol-
ning på kontoret bli helt
nödvändig.**

Chef för ett redovisningsföretag, där flertalet medarbetare arbetar på distans.

har svårt att "komma igång" eller gärna väntar till sista sekunden med att ta sig an en uppgift skall nog inte tro att detta förändras om kontoret byts mot t ex bostaden som arbetsplats ett par dagar i veckan. En distansarbetare bör med andra ord vara "självgående".

Inskolning viktig. Flexibelt arbete är heller knappast något som lämpar sig för den som är helt nyanställd vid ett företag. Att lära sig ett yrke på distans är svårt. Det är också svårt att kunna lära känna ett helt nytt företag med dess både skrivna och oskrivna lagar och dess alldeles egna kultur om man inte finns i företagsmiljön under en tid. Ett antal månaders inskolning i jobbet på en traditionell kontorsarbetsplats är därför ofta nödvändigt för den som är nyanställd.

**Inte ett sätt att lösa barn-
tillsynen.** Som vi kunnat se innebär flexibelt arbete för de allra flesta att man jobbar från bostaden ett par dagar i veckan. För den som har familj och framförallt små barn därhemma kräver detta en speciell eftertanke.

Att samtidigt arbeta på distans från bostaden och ha hand om barnen är aldrig en bra kombination. Det går ut över både barnen och arbetet och kan i värsta fall skapa riktigt stora problem i form av stress, känslor av otillräcklighet och i värsta fall depressioner. Många arbetsgivare kräver också att den som vill distansarbeta från bostaden skall ha barn tillsynen ordnad.

"Avtal" med familjen. Men det kan också vara problematiskt att arbeta på distans från hemmet om den andra parten är föräldraledig och hemma med barnen. Den som vårdar barnen därhemma måste vara helt införstådd med att det ställs krav på distansarbetaren, maken/makan eller sambon, på samma sätt som på alla andra som förvärvsarbetar.

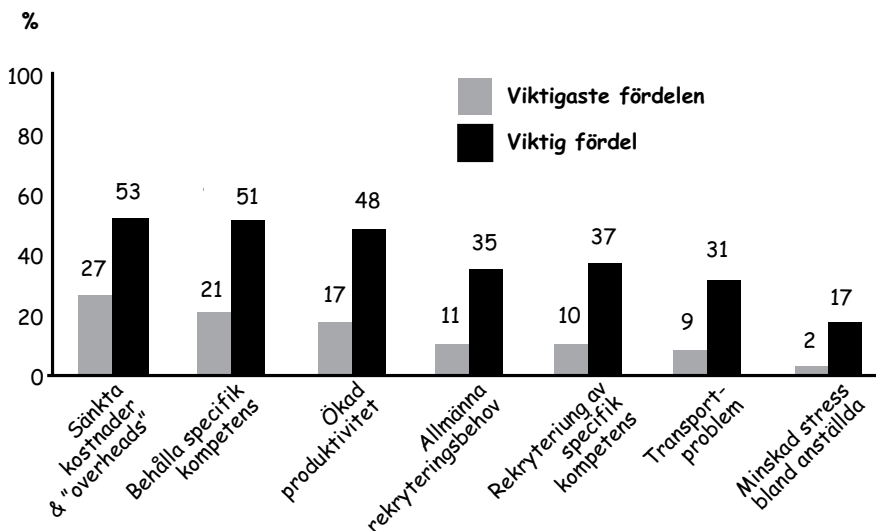
Om man bortser från de arbetsresor som kan sparas in har den som arbetar

**I vårt "avtal" ligger att jag
inte är någon hemmafru, som
sköter jobbet vid sidan om.**

35-årig tvåbarnsmamma,
som diskuterat igenom noga med maken
innan hon tog steget att börja
arbeta från bostaden några dagar i veckan.

flexibelt inte mera tid för fritid och familjeliv än den traditionellt kontorsarbetande. En lösning kan vara ett "avtal" med familjen där man kommer överens om när man skall arbeta eller i varje fall hur mycket man skall jobba varje vecka eller månad. ■

Företaget kan göra stora vinster



Ur ett företagarperspektiv finns många fördelar med att låta de anställda arbeta flexibelt.

Ett företag som väljer att låta de anställda jobba flexibelt kan också göra stora vinster. De viktigaste fördelarna kan sammanfattas i...

- ökad produktivitet
- lägre omkostnader
- personalpolitiska fördelar
- möjligheterna att komma närmare kunderna och marknaden.

När ett företag börjar tillämpa flexibelt arbete skapas ofta också förutsättningar för att bygga upp en helt ny, plattare, mera flexibel och mera projektinriktad arbetsorganisation.

Produktiviteten ökar. De studier som gjorts i vårt land och internationellt talar ett tydligt språk när det gäller en kraftigt ökad produktivitet som ett resultat av arbete på distans. En brittisk studie av 250 större företag visar på en genomsnittlig produktivitetsökning om 45%.. Men även om produktiviteten ökar med "bara" 10% rör det sig naturligtvis om stora vinster för företaget.

Flera faktorer gör det möjligt att höja produktiviteten vid flexibelt arbete:

- Större koncentration liksom ett ökat självbestämmande och ökad motivation
- Möjligheterna att arbeta, när man känner inspiration och har ork och ta rast

Ungefär hälften av produktivitetsökningen kan man läsa av direkt i form av större arbetsprestationer i förhållande till avsatt tid. Den andra hälften, som är minst lika viktig, består i ökad kvalitet, bättre precision och färre misstag i det arbete som görs.

Chef för ett mindre tjänsteföretag, som låter de anställda sköta merparten av jobbet från bostaden.

eller göra något annat när man känner för det, snarare än vid ett givet klockslag.

- Onödiga störningsmoment och avbrott i den traditionella kontorsmiljön försvinner eller kan i varje fall koncentreras till de dagar man befinner sig på kontoret

■ Att slippa långa, tröttande och ibland stressande arbetsresor bidrar också till ökade arbetsinsatser och bättre arbetsprestationer.

Tvingar fram resultatorientering. Hand i hand med introduktionen av flexibelt arbete finns dessutom ofta en ambition att utveckla eller förnya verksamheten. Intresset från arbetsledningens sida förskjuts från var, när och i vilka former arbetet bedrivs mot *ett resultatorienterat synsätt*. Detta kräver i sin tur att företagsledning och chefer anstränger sig för att ange tydliga och helst också mätbara mål.

Resultatet blir ofta en ny och plattare organisation, där t ex mellanchefernivån till stora delar kan "rationaliseras bort".

Lägre omkostnader. När ett företag börjar tillämpa flexibelt arbete kan ofta den totala kontorsytan begränsas kraftigt. Härigenom minskar också kostnaderna för uppvärmning, el, städning m m. liksom en

Vi räknar med att kunna sänka våra lokal- och administrationskostnader med hälften i samband med att vi börjar arbeta flexibelt.

Produktchef vid ett företag som i samband med övergången till arbete på distans bygger ett nytt, flexibelt och ytsnålt kontor.

rad andra driftfunktioner vid företaget som står i proportion till fastighetsbeståndet eller de samlade kontorsytorna.

Som vi kunnat se skapar många företag som tillämpar flexibelt arbete också ett nytt, flexibelt och mera "kommunikativt" kontor, som både blir billigare och skapar förutsättningar för en högre produktivitet.

Viktigt instrument i personalpolitiken. Flexibelt arbete kan ofta vara ett instrument att behålla kompetent personal. Inte minst välutbildade och kvalificerade medarbetare vid företagen, som är svåra att ersätta, kan ställa krav, t ex på att få arbeta hemma delar av arbetsveckan. Det blir ofta dyrbart för företaget att ersätta dem genom nyrekryteringar.

Kostnaderna för att nyrekrytera en civilingenjör kan t ex uppskattas till en dryg halvmiljon, om man tar hänsyn till introduktion och inskolning, produktionsbortfall och andra kostnader.

Vi vet av erfarenhet att den som rotat sig i en miljö ogärna vill bryta upp med hänsyn till att det ofta finns en annan familjemedlem som också måste hitta ett jobb på den nya boendeorten, barnen har skaffat sig kamrater etc. Flexibelt arbete vidgar det geografiska "upptagningsområdet" för företaget. Därigenom kan det också bli lättare att rekrytera nya medarbetare.

Förutom lägre personalomsättning finns åtskilligt som talar för att den som kan arbeta flexibelt också får en lägre sjukfrånvaro. Det kan t ex vara lättare att jobba från bostaden med t ex en stukad fot eller en lättare förkylning än om man måste ta sig till en arbetsplats.

Närmare kunder och marknad.

För många företag ligger ett stort värde i att kunna arbeta så nära kunder och uppdragsgivare som möjligt. Det gäller naturligtvis säljare, men också t ex konsulter, som ofta skapar sina produkter i direkt samverkan med uppdragsgivaren.

Relationen till kund blir viktigare än kontakterna med arbetskamraterna. Då blir det en naturlig konsekvens att jobba "market based".





Hinder ur ett företagsperspektiv

Om nu vinsterna och fördelarna med att tillämpa flexibelt arbete är så entydigt positiva kan naturligtvis frågan ställas: Varför söker inte flera företag tillämpa flexibelt arbete?

Hur skall jag veta att de verkligen jobbar? Den väsentligaste förklaringen ligger nog i att den traditionella företagskulturen fortfarande oftast sätter likhetstecken mellan fysisk närvaro innanför kontorets fyra ytterväggar och arbete.

”Hur skall jag kunna veta att de verkligen jobbar?” Så lyder ofta den första frågan från en blivande ”telemanager”.

Svaret på frågan är naturligtvis givet. Det vet man inte alls, men det vet man å andra sidan heller inte när det gäller arbete i en traditionellt kontorsmiljö. Tron att man kan övervaka och kontrollera arbete genom att titta på går tillbaka på ett produktionssystem, som knappast längre existerar. Vid Fords löpande band eller i Taylors kontorsmoduler var arbetet sönderstyckat i små och enkla moment, som vart och ett av dem noga kunde kontrolleras.

Men dagens kunskapsbaserade arbete kan inte övervakas genom att ”titta på”. Företagsledningarna måste ersätta ”management by view” med ”management by vision”.

Mellancheferna försvinner?

Att registrera arbetstid och kontrollera närvaro blir inte särskilt meningsfullt i en flexibelt arbetande organisation. Utmaningen blir istället att ange både långsiktiga visioner och gripbara etappmål. Det gäller sedan också att kunna bedöma och värdera resultatet och inte minst finna former att premiera goda arbetsinsatser. Ett starkt

ömsesidigt förtroende mellan arbetsledning och anställda blir en avgörande förutsättning för att flexibelt arbete skall kunna bli en framgång.

Det är framförallt mellancheferna som kommer att få sina arbetsuppgifter och sin ställning starkt förändrad. Någon arbetsledning i traditionell mening behövs inte och uppgiften att sortera och vidarebefordra information blir snarare en flaskhals än ett hjälpmedel i den IT-baserade organisationen.

Känslan att vara överflödig blir naturligtvis särskilt påtaglig, när mellanchefen sitter så gott som ensam på kontoret. Många av dagens chefer på mellannivå kommer sannolikt att få svårt att finna sig till rätta i en flexibel organisation. Men för andra finns möjligheter att hitta nya roller,

Vi kommer att få se hur organisationen plattas till ytterligare och en hel del chefer kommer helt enkelt att bli överflödiga.

Produktchef vid ett större företag, som satsat kraftfullt på flexibelt arbete.

där tyngdpunkten ligger på att ge support och stöd, att ”mäkla” information och kunskap snarare än att kontrollera och övervaka.

Tydliga mål nödvändiga. Det är alltså genom att formulera tydliga och gripbara mål och visioner, som man kan leda en flexibelt arbetande organisation. Målen måste sedan brytas ned i del- och etappmål. Resultatnriktning av verksamheten kräver knappast mindre av långsiktighet och planering från arbetsledningens sida. Målen måste tydliggöras och om möjligt anges i mätbara termer. Uppfölj-

ning och feedback blir viktigare än någonsin.

Om nu en konservativ företagskultur och en tveksamhet eller rentav rädsla från chefernas sida är det främsta hindret finns naturligtvis också kortsiktiga faktorer, som företagsledningarna kan se som problem.

Merkostnader för företaget.

Normalt krävs vissa nya investeringar i teknik och utrustning, t ex i den anställdes bostad eller i form av mobil utrustning. I normalfallet – t ex för att sända brev och filer med e-post mellan bostaden eller en tillfällig arbetsplats och kontoret – krävs knappast särskilt avancerad utrustning. Ett fullt godtagbart utrustningspaket kostar idag 20–30.000 kr och priserna faller snabbt.

Men till detta skall läggas ökade kostnader för kommunikation – mellan ”flexarbetsplatsen” och den ordinarie arbetsplatsen. I kalkylen bör också läggas in kostnader för utbildning, service och teknisk support – som för större företag idag ofta är större än kostnaderna för hård- och mjukvara tillsammans. Realistiskt bör företagsledningen också kalkylera med ett visst temporärt produktionsbortfall i samband med att nya rutiner arbetas in.

Men sammantaget talar alla studier för att flexibelt arbete kan bli en god affär för företaget – förutsatt att det genomförs i samförstånd med de anställda och att det inte tvingas fram. Då kan resultatet bli det motsatta.



Stora fördelar för samhället

Ökad rörlighet på arbets-

marknaden. Även samhället kan göra stora vinster genom att enskilda anställda och företag börjar arbeta flexibelt.

Trots rekordhög arbetslöshet är det idag svårt att rekrytera folk till vissa jobb helt enkelt därför att det lediga jobbet finns på en plats och den som skulle passa för jobbet bor – ofta med familj – på annan plats. Att bryta upp från den gamla invanda miljön är för många ett alltför stort steg att ta, bl a med tanke på den andra familjemedlemmens arbete, barnens skolgång m m.

Men om den nya anställningen kan utformas så att arbete ett par dagar i veckan sköts från bostaden kanske det blir möjligt att bo kvar. Detta innebär att vi får en ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Regional utjämning. Som vi kunnat se är många av de jobb som lämpar sig för arbete på distans så gott som helt baserade på hantering av data, information eller kunskap. Detta innebär också att de kan förläggas i princip var som helst.

Flexibelt arbete får härigenom också en regionalpolitisk dimension.

Vi kan få en jämnare spridning av jobben över landet. Detta innebär i sin tur att de investeringar samhället gjort i t ex avfolkningsbygder i vägar och spår, skolor och sjukvårdsinrättningar kan utnyttjas effektivare. Samtidigt kan trycket på motsvarande investeringar i framförallt storstadsområdena lättas något.

För mig som arbetsmarknadsminister är det naturligt att bejaka och uppmuntra arbete på distans. Jag tror att det kan innebära ett enormt språng för tillväxten här i landet.

Förutvarande arbetsmarknadsminister
Anders Sundström.

Ökad tillväxt. Som vi kunnat konstatera visar de studier som gjorts med stor samstämmighet att flexibelt arbete bidrar till att öka produktiviteten. I perspektivet av den låga produktivitetstillväxt

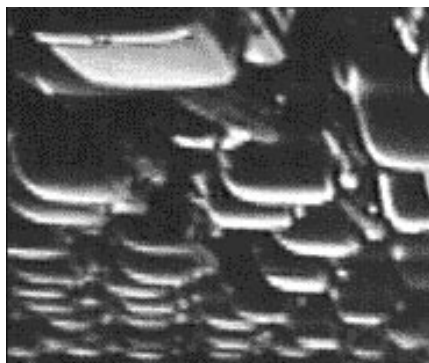
svensk ekonomi haft sedan mitten av 70-talet är naturligtvis detta mycket välkommet. När alltfler börjar arbeta flexibelt skapas förutsättningar för en ökad tillväxt i ekonomin. Den kaka vi skall dela på blir större.

En långsiktigt hållbar

utveckling. Det framstår som allt tydligare att vi lever på randen av en katastrof om man ser till hur vi använder naturresurserna. Om vi inte skall lämna efter en gigantisk soptipp åt våra barn och barnbarn måste vi på ett helt annat sätt hushålla med energi och andra naturresurser. Ett av de största hoten mot miljön är transporter, där persontransporter och framförallt arbetsresor svarar för en stor – och växande – andel.

Resandet förändras. Det är inte säkert att vi kommer att resa mindre, dvs färre kilometer per person och år, i takt med att allt flera börjar arbeta flexibelt. Inte minst alla de nya kontakter vi skaffar genom de elektroniska nätverken kanske leder till att vi vill resa mera och längre.

Men vårt resandemönster kommer att förändras. Mycket av ”resandet på rutin” kommer att ersättas av sk telependling. Dessutom kommer resandet till jobbet av allt att döma att spridas ut över dagen på ett helt annat sätt än vad vi idag är vana vid. Topparna i trafiken tidig morgon och sen eftermiddag kommer att kunna ”hyvlas ned” ganska påtagligt.



Liten trafikminskning får stora effekter. Med tanke på att transportsystemen, vägar, spår, vagnparker etc idag är dimensionerade efter just dessa toppar kan effekterna bli betydande. Och det är inte särskilt stora förändringar som behövs för att vi skall slippa dagens trafikinfarkter. I ett av de värst drabbade områdena, Parisregionen, skulle det t ex räcka att trafiken minskar med 3–4% för att parisarna skall slippa dagens ofta milslånga köer! Förutsättningarna är säkerligen desamma i våra svenska storstäder.

Om arbetsresorna och därigenom trafiken totalt sett kan minska kan samhället också göra andra vinster. Det gäller t ex trafikolyckorna, som varje år kostar samhället 100-tals miljoner förutom det mänskliga lidande de förorsakar.

Många obesvarade frågor. När det gäller de långsiktiga konsekvenserna för samhället av att alltfler väljer att arbeta flexibelt finns en stor osäkerhet. Det gäller t ex frågan om vi som ett resultat av den nya friheten i rummet kommer att få helt nya bebyggelsemönster och vad resultatet av detta kan bli.

Vad händer t ex med underlaget för kollektivtrafiken om befolkning och bebyggelse förglesas, om både arbete och boende sprids ut över geografin? Leder det till att alltfler blir beroende av bilen? Och vad händer med samhällsservicen – både den privata och den offentliga – om vi får ett ännu glesare bebyggt samhälle?

De obesvarade frågorna är många och de lär nog så förbli under ganska lång tid. Forskningen kring hur det nya IT-samhället påverkar våra jobb, vårt boende och vårt resande liksom samhället i dess helhet befinner sig ännu bara i sin linda.



Lagstiftningen släpar efter

Den lagstiftning som gäller för den som arbetar flexibelt släpar efter i flera viktiga avseenden. Ibland blir lagstiftningen rentav ett hinder. Det hänger samman med att den lagstiftning som den som arbetar på distans berörs av, t ex arbets- och skatterätt, har sina rötter i industrisamhället.

En arbetsrätt med rötter i industrisamhället. Arbetsrätten utgår t ex ifrån att arbetet utförs på bestämda tider, i lokaler som tillhandahålls av arbetsgivaren och att det kan kontrolleras. Detta innebär i sin tur att arbetstids- och semesterlagen inte gäller vid distansarbete.

Därför blir det i regel nödvändigt att träffa avtal för att reglera skilda frågor, arbetstid och semester, ersättningsfrågor m m. Under de senaste åren har också ett stort antal "distansarbetsavtal" träffats på svenska arbetsplatser.

En restriktiv skattelagstiftning. Skattelagstiftningen premierar idag ett dagligt pendlande mellan bostad och arbetsplats genom möjligheter att göra avdrag vid beskattningen. Den som vill göra avdrag för t ex arbetsrum eller utrustning möter däremot en mycket restriktiv inställning från skattemyndigheternas sida.

Om arbetsgivaren tillhandahåller utrustning för arbete från bostaden eller ger ersättning för arbetsutrymmet kan det av skattemyndigheterna betraktas som förmån eller sk förtäckt lön och beskattas i enlighet härmed.

Hyreslagstiftningen kan ge problem. Den som bor i lägenhet och vill börja arbeta från bostaden riskerar faktiskt att bli vräkt. Framförallt om arbetsgivaren lämnar ersättning för arbetsutrymmet betraktas det i hyreslagens mening som sk otillbörlig andrahandsuthyrning med påföljd att hyresrätten kan förverkas. Om inte grannarna störs är kanske risken inte särskilt stor, men om t ex antalet parkerade bilar på gatan ökar kraftigt kan det komma klagomål. För att vara på den säkra sidan bör man se till att får hyresvärdens tillstånd

Den distansarbetande villaägaren möter andra problem. Om det egna hemmet används för något annat syfte än det ursprungliga krävs formellt ett nytt bygglov även om huset inte byggs om. Det kan alltså vara klokt att ta en kontakt med byggnadsnämnden.

Den som arbetar flexibelt måste dessutom se upp med försäkringen eftersom det finns en risk att varken hemförsäkringen eller företagsförsäkringen gäller.

Exemplen på de svårigheter som skapas för den distansarbetande genom en föräldrad lagstiftning kan lätt mångfaldigas. Dessvärre kommer lagstiftningen heller knappast att förändras särskilt mycket under de närmaste åren. En del av problemen kan dessbättre lösas just genom de distansarbetsavtal, som nu träffas i snabb takt på den svenska arbetsmarknaden. ■

” I valet mellan att kunna behålla och utveckla vår personal och behålla de lokaler vi har idag valde vi att satsa på personalen. ”



Så sammanfattar chefen för en kommunal förvaltning ett huvudmotiv för att låta de anställda arbeta hemifrån ett par dagar i veckan.



Att skapa sin egen arbetsmiljö

När det gäller valet av utrustning finns hela spektret av möjligheter – och priser!

Beroende på hur mycket man har för avsikt att arbeta flexibelt, arbetsuppgifter, kommunikationsbehov m m finns som nämnts en rad olika alternativ. Ett "bas-paket" med dator, fax, skrivare och telefon kan man idag köpa för ca 20.000 kr. Till detta skall då också läggas kostnader för support och service.

Men för den som har behov av att arbeta mycket mobilt och t ex jobba med och kommunicera t ex bilder eller kvalificerade ritningar kan det bli betydligt större kostnader. Ett avancerat utrustningspaket med högpresterande både stationära och portabla datorer, multimedia, färgskrivare, kraftfulla kommunikationsverktyg m m kan mycket väl kosta allt mellan 100.000–200.000 kr.

Enkelt och funktionellt

huvudkraven. Ju enklare desto bättre är oftast en bra utgångspunkt. Att köpa på sig utrustning med finesser som inte används är inte bara dyrbart. Det kräver mer tid för inläring och behovet av support blir större.

Funktionaliteten och användarvänligheten bör vara avgörande. Man bör också försöka utgå från verksamhetens mål och de konkreta arbetsuppgifterna – inte från tekniken.

Samtidigt bör man naturligtvis inte låta snålheten bedra visheten. Inte minst datorerna föräldras snabbt. Minnet fylls lätt av de program man installerar, för ordbehandling, kalkylering, kommunikation m m. Man bör söka planera på ett par års sikt.

Det gäller också att noga se efter vad som ryms i priset. Skall utrustningen hämtas och installeras av användaren själv? Ingår någon utbildning och support i priset?

Var noga med arbetsmiljön!

Arbetsmiljön blir naturligtvis inte mindre viktig för den som vill arbeta flexibelt även om man ibland måste göra kompromisser, t ex när det gäller ett särskilt arbetsrum. För den som arbetar mycket hemifrån eller kanske har små barn därhemma kan nog ett särskilt arbetsrum vara en nödvändighet. Men för många distansarbetare går det alldeles utmärkt att jobba i vardagsrummet eller plocka upp den bärbara datorn på köksbordet.

Däremot finns det andra krav som man inte bör göra avkall på ur ren hälsosynpunkt. Särskilt viktigt är det att med omsorg välja framförallt arbetsstol och arbetsbord liksom belysning och vara noga med ergonomi och säkerhet. Om man slarvar med detta straffar det sig förr eller senare. ■

IT - några skolexempel från Mittnorrland

Hur ser egentligen IT-satsningarna ut i våra skolor? Här beskrivs IT-vardagen i ett antal skolor i Mittnorrland – ett Sverige i miniatyr. Många lärare och elever kommer till tals. Reportagen har stor spännvidd och gäller bl a datorn i textilslöjden; småfåglar på CD-ROM; Internet i engelskaundervisningen; tyska med videokonferens; och förberedelser för informationssamhället.

△ "Telework" i Europa

Inom EU spelar IT i allmänhet och "telework" i synnerhet en stor roll när det gäller att skapa ny sysselsättning. En arbetsgrupp under ledning av EU-kommissionären Martin Bangemann har lagt fram en rad konkreta förslag och mål när det gäller hur "telework" skall utvecklas i Europa. Ett av målen innebär att det år 2000 skall finnas 10 miljoner "teleworkers" i Europa. Detta innebär en mycket kraftig ökning jämfört med idag.

EU-Kommissionen har också på egen hand genomfört och framförallt stött ett stort antal projekt som belyser olika aspekter av flexibelt arbete alltifrån de sysselsättningsskapande effekterna och småföretagens särskilda villkor till konsekvenserna för organisation och arbetsledning, nya möjligheter för arbetshandikappade m m.

Sedan 1995 genomförs årligen en s k European Telework Week med en rad konferenser, utställningar m m runt om i Europa. Årets Telework Week genomförs med tyngdpunkt i Österrike. 1997 är det Sveriges tur att stå värd.

Men "telework" står högt på dagordningen också i flera av medlemsländerna.

■ Den holländska regeringen genomfört ex en brett upplagd försöksverksamhet med flexibelt arbete i den statliga förvaltningen. Satsningen är ett led i strävan att minska biltrafiken och skapa en långsiktigt hållbar utveckling med hänsyn till miljö, energiförbrukning m m.

■ I Storbritannien har arbetsmarknadsparterna tillsammans utformat en s k "code of practice", dvs de spelregler som bör gälla i samband med flexibelt arbete.

■ I Österrike och framförallt i staden Wien byggs nu ett stort antal s k "telework centres", som är en kombination av grannskapscentraler och lärcentra för distansutbildning. Satsningen ses som ett viktigt led i strävan att göra Wien till "Den ekologiska staden"

■ För den franska regeringen spelar flexibelt arbete en allt större roll i regionalpolitiken när det gäller att få en jämnare spridning av arbetstillfällen och befolkning över landet och inte minst avlasta den hårt ansträngda Parisregionen.

■ För att förlänga säsongen och öka öns attraktivitet har turistparadiset Mallorca byggt s k "resort offices", där sommar-gästerna ges tillgång till avancerad data- och teleutrustning för att kunna kombinera arbete och semester.

Teldok RAPPORT | 07

Nytan av elektronisk affärs-kommunikation för småföretag. Erfarenheter från fem företag

Elektronisk affärskommunikation är "att effektivt knyta samman två verksamheter för att skapa effektivare processer för handel, transporter, betalningar..." Fem besökta småföretag intygar att elektronisk affärskommunikation ger förutsättningar för ökad konkurrenskraft - tillsammans med ändrade rutiner i verksamheten. Framst gör IT att "relationen med kunden blir mer rationell och kvalitativ".

Teldok RAPPORT | 04

Utan IT stannar marknaden

En genomgång av hur informationsteknik utnyttjas på de finansiella marknaderna. Information är A och O, vilket visas av förbud mot insiderhandel, noggranna informationsregler på Børsen, etc - liksom av valutaspekulation och andra mer eller mindre globala marknader som drivs av IT med värdepapper som instrument. De personliga kontakterna är ändå viktiga.



Vill du veta mera? – Lästips och mötesplatser på Internet

Lästips. Arbete på distans med stöd av data och telekommunikation är en ganska ung företeelse. Men det finns trots allt en del litteratur i ämnet liksom ett antal Web-sidor för den som är intresserad.

Bland TELDOK-rapporter, som tar upp flexibelt arbete kan nämnas:

- Mats Utbults *I en röd liten stuga ner vid sjön vill jag jobba* (TELDOK Rapport 73, 1992)
- Lilian Holloways *Telestugor, telearbete och distansutbildning* (TELDOK Rapport 90, 1994; finns också på engelska)
- Lennart Forsebäcks *"20 sekunder till jobbet. Distansarbete från bostaden. Svenska erfarenheter från ett europeiskt perspektiv. State of the art 1995"* (TELDOK Rapport 101, 1995)

Lennart Forsebäck har också skrivit

■ Boken *Det intelligenta samhället* (Forsebäck, Lennart, Forsebäck IT & Euro Intelligence/Kellerman & Öquist förlag, Nyköping, 1992) som söker ge en bild av de möjligheter för arbete och boende den nya friheten i tid och rum ger, i vårt land liksom internationellt

■ Rapporten *Mälardalsregionen i informationsteknologiernas tidevarv* (Forsebäck, Lennart m. fl. Mälardalsrådets rapportserie 1994:5) som tecknar en bild av hur IT i allmänhet och flexibelt arbete i synnerhet kan vitalisera och utveckla Stockholm-Mälardalsregionen

■ *Work Where You Want*, en handbok för "teleworkers" och "telemanagers" med bakgrund, redovisning av för- och nackdelar, gällande lagstiftning m m jämte praktiska råd och tips och som (1996) utgivits av Canon Sv AB

■ Lägesrapporten *Tulipanaros eller dagslända. Telework i Europa vid 1990-talet* tillsammans med Lilian Holloway (beställd av TELDOK 1996)

■ Walter Paaavonens licenciatavhandling från 1992, *Arbete på distans – förutsättningar och konsekvenser* (R1992:6, Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms Universitet) tecknar en bild över just förutsättningar och konsekvenser vad gäller arbete på distans. Den refererar också några "cases" från framförallt USA.

■ Anders Ewerman sätter, framförallt i den tankeväckande boken *Intelligenta hus. State of the art 1992* (Bygghörsningsrådet, Stockholm, 1992), in arbetet på distans i ett bredare på en gång informations- teknologiskt och historiskt perspektiv.

■ TCO-rapporten *På lagom distans – För och emot distansarbete* (TCO, Stockholm, 1987) står sig fortfarande som en både lättläst och informativ redovisning av distansarbetets villkor ur ett såväl fackligt som allmänmänskligt perspektiv.

TCO har också i rapporten *Hemmet som arbetsplats* (TCO, Delrapport 2, mars 1995) sammanfattat en enkätundersökning avseende arbete från bostaden som genomfördes vid årsskiftet 1994-1995 i samarbete med SCB.

I den lilla skriften *Med jobbet på distans* (1996) redovisar TCO framförallt gällande lagstiftning med anknytning till flexibelt arbete och hur ett avtal kan utformas.

■ TEMO/Telia Research: *Tjänstemännens distansarbete* (1995) ger utifrån en 1994 genomförd opinionsundersökning en bild av omfattningen av och potentialen för distansarbete i vårt land.

För den som, på det svenska språket, vill ta del av erfarenheterna av distansarbete från andra länder kan hänvisas till tre rapporter från Sveriges Tekniska Attachéer:

- *Distansarbete i Frankrike*. Sara Frisk. Sveriges Tekniska Attachéer 1994. Frankrike 9403.
- *Med distans till jobbet – distansarbete i USA*. Ann Olsson Lagg. Sveriges Tekniska Attachéer 1994. USA 9404.
- *Det multimediala hemmet*. Sabine Ehlers. Sveriges Tekniska Attachéer 1994. Japan 9404.

Mötesplatser på Internet. För den som vill följa debatten och söka kontakt med andra som jobbar med flexibelt arbete, nya organisationsformer m m, finns flera spännande WWW-sidor att besöka. Några av de mest intressanta och innehållsrika är:

■ <http://www.ispo.ccc.be/> – The Information Society Project Office: A new market place for ideas.

Målgrupper är bl a småföretagare, universitet, innovatörer, användargrupper, IT-aktörer på marknaden. Här finns möjlighet att “abonnera” på olika diskussioner som rör “telework”.

■ <http://www.eto.org.uk/> – European Telework Online.

ETO har till uppgift att stödja utveckling och förståelse av “telework” både i Europa och internationellt. ETO tillhandahåller en möjlighet att utbyta information för teleworkers, anställda, IT-aktörer, telekom-företag, politiker och regeringsorgan, fackliga organisationer m fl som utifrån skilda utgångspunkter vill följa utvecklingen ifråga om flexibelt arbete.

■ <http://www.gilgordon.com/> – Telecommuting, teleworking and alternative officing

Gil Gordon är en välkänd ”guru” när det gäller flexibelt arbete eller ”telework” i USA. Målet med hemsidan är att tillhandahålla en “one-stop-service” för praktiker, forskare, beslutsfattare, och andra som är intresserade av området. ■



” Det är inte i första hand tekniken som gör att jag väljer att jobba från sommarstället på Gotland så ofta det går. Tekniken gör det bara så oerhört mycket enklare och rationellare.”

Så summerar en banktjänsteman, dessutom ledande facklig företrädare, fördelarna med att kunna arbeta flexibelt.

Teldok Info 16

nr 16 ■ oktober 1996 ■ ISSN 0280-9567

Att utnyttja
den nya friheten
i tid och rum

- en liten skrift om **flexibelt arbete**

Några röster från den svenska arbetsmarknaden 1996
Vad innebär det att arbeta flexibelt?
Hur man undviker de värsta fallgroparna
Företaget kan göra stora vinster
Hinder ur ett företagsperspektiv

Stora fördelar för samhället
Lagstiftningen släpar efter
Att skapa sin egen arbetsmiljö
"Telework" i Europa
Vill du veta mera? -
Lästips och mötesplatser på Internet