

Flexibelt arbete – Möjlighet och utmaning

Att jobba på distans eller att ha flexibla arbetstider. Att ha en tillfällig anställning eller en bemanningsanställning. Hur påverkar detta de anställdas hälsa och är det bra för organisationers hållbarhet? Vad betyder det för arbetsvillkor och arbetsmiljö? Och vilka nya krav ställs på arbetsgivaren och chefskapet? Behöver nya arbetsätt och policys utvecklas?

Vid högskolan i Gävle kommer en forskargrupp att undersöka dessa frågor. Just nu rekryteras organisationer som vill vara med i forskningsprogrammet. Forskningen finansieras av ett programanslag från Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE).

Forskargruppen vill tillsammans med organisationer bidra till att forskningsresultat kommer till användning. Efter att data samlats in ingår därför att tillsammans med deltagande organisationer utveckla verksamhetsnära policys kring flexibla arbeten. Sedan sker en uppföljning av om dessa policys är användbara i praktiken och om de leder till positiva förändringar.

Gränslöst arbete. I Sverige idag så har cirka 2/3 av de anställda flexibla eller fria arbetstider. En dryg tredjedel kan dessutom i olika grad arbeta hemifrån. För individen finns möjlighet till bättre balans mellan arbete och privatliv men också en risk att flexibiliteten förvandlas till gränslöshet, konstant tillgänglighet och minskad kontroll i livet. För arbetsgivaren kan erbjudande om flexibla arbetsvillkor öka attraktiviteten som arbetsgivare och även förmågan att anpassa sig över perioder av varierande krav på verksamheten. Det finns också nya utmaningar bl.a. kring arbetsmiljöansvar och hur arbetet ska organiseras och koordineras.

Tillfälliga anställningar och inhyrd personal. Cirka 15 % av arbetstagarna i Sverige har tillfälliga anställningar. Knappt 2% har också anställning hos ett bemanningsföretag. Bägge dessa anställningsformer kan innebära flexibilitet för arbetsgivarna och möjlighet att snabbt anpassa sig till förändringar både inom offentlig och privat verksamhet. Sådana anställningar kan även ge ökad flexibilitet för vissa anställda. De flesta arbetstagare som har tillfälliga anställningar önskar dock en fast anställning och bemanningsanställda vill ofta ha en traditionell tillsvidareanställning hos en och samma arbetsgivare.

Forskningsprogrammet vänder sig både till privata och offentliga organisationer. Deltagande innebär ett samarbete mellan organisationen och forskargruppen vid Högskolan i Gävle. Deltagande innebär inga extrakostnader för organisationen förutom tidsåtgång vid planeringsmöten och att delta vid mätningar och datainsamling kring arbetsmiljön.

Vid intresse att delta eller att få mer information kontakta

Gunnar Bergström,
Programansvarig, professor
Gunnar.bergstrom@hig.se
073-622 58 60

David Hallman,
Docent
David.hallman@hig.se
073-626 64 13