



# Bättre möjligheter att påverka arbetstiden och mindre bundenheten till arbetet

## Målsättning

I Finland utförs mest nattarbete inom social- och hälsovårdssektorn där oregelbundna arbetstider också är mycket vanliga. Särskilt de som utför jour- och beredskapsarbete har en hög nivå av bundenhet till arbetet.

Bundenhet till arbetet innebär att arbetet påverkar den anställdes fritid mer än genomsnittet. Bundenhet till arbetet kan ta sig uttryck i exempelvis långa arbetstider, funderingar kring arbetet på fritiden, arbetsstress eller prioritering av arbete före annat i livet.

Individuell flexibilitet i arbetstider som man gemensamt kommit överens om på arbetsplatsen ökar möjligheterna att påverka upplägget för arbete och fritid.

**Ta reda på hur du kan öka dina möjligheter att påverka arbetstiden och minska din bundenhet till arbetet. Ökade möjligheter att påverka kan uppnås genom att utnyttja olika arbetstidsmodeller och samarbetsbaserad skiftplanering. Att utveckla och besluta om dessa metoder är en fråga på organisations- och enhetsnivån.**

## Riktlinjer

1. Gör en bedömning om hurdana möjligheter anställda har att påverka sin egen arbetstid och bundenhet till arbetet.
  - Är det möjligt för anställda att till exempel tillämpa en samarbetsbaserad skiftplanering?
2. Prova arbetstidsmodeller som ökar möjligheterna att påverka eller möjligheterna till flexibilitet. Hitta den bästa eller de bästa modellerna tillsammans.
  - Kan någon enhet till exempel ta i bruk en samarbetsbaserad skiftplanering?

- Kan önskemål om arbetspass utnyttjas bättre som en del av skiftplaneringen?
  - Kan möjligheter till deltidsarbete öka arbetets attraktionskraft och att personalen stannar kvar i arbetet?
3. Det är en bra idé att prova nya metoder i minst ett år.
  4. Utvärdera efter provperioden de nya tillvägagångssätten tillsammans med de anställda och fatta beslut om framtiden.

## Arbetstidsmodeller som ökar anställdas möjlighet att påverka

Flexibla arbetstider fungerar som en attraktionsfaktor på arbetsplatsen och främjar anställdas'

- samordning av arbete och andra aspekter av livet
- sömn
- återhämtning
- hälsa.

Dessutom leder goda möjligheter att påverka arbetstiden till mindre sjukfrånvaro och till färre sjukpensioner.

Arbetskyddslagen stödjer möjligheterna att påverka egen arbetstid.

Följande tabell presenterar arbetstidsmodellerna och deras fördelar.

Arbetstidsmodellen	Fördelar
Deltidsarbete, studieledighet och partiell sjukfrånvaro	Minskar arbetsbelastningen
Flexibla arbetstider i kontors- och expertarbete	Balans mellan arbete och fritid genom flexitid
Sparad semester och arbetstidsbank	Flexibla arbetstider och frånkoppling från arbetet
Samarbetsbaserad skiftplanering i period- och skiftarbete	Möjligheter att påverka den egna arbetstiden

## Samarbetsbaserad skiftplanering

Samarbetsbaserad skiftplanering betyder att arbetstiderna planeras tillsammans. Planeringen styrs av gemensamma spelregler, verksamhetens flyt och kompetensbehoven under arbetspassen. Samarbetsbaserad skiftplanering kräver att medarbetarna kan förhandla och ta ansvar.

En förutsättning för samarbetsbaserad skiftplanering är en skiftplaneringsprogramvara som möjliggör förfaringssättet. Arbetspassen planeras vanligtvis för en skiftperiod i taget.

Den god samarbetsbaserad skiftplanering stöds av

- ledningens engagemang för att utveckla arbetstiderna
- utbildning och vägledning för personalen
- ömsesidigt överenskomna skiftplaneringsregler på avdelnings-/skiftplaneringsnivå och iakttagande av dessa (t.ex. antal nattskift, tidpunkt för ledighet, sätt att prioritera föreslagna skift)
- förtydligande och översyn av reglerna vid behov
- säkerställande av rättvisa och ergonomi i skiftlistorna

För säkerställande av rättvisa och ergonomi i skiftlistorna svarar skiftplaneraren eller chefen. Läs mer om ämnet i metodkortet [\*\*"Främjande av välbefinnande och återhämtning i skiftarbete"\*\*](#)!

## Minskad bundenhet till arbetet

Med bundenhet till arbetet avses utöver den faktiska arbetstiden,

- jour, som räknas som arbetstid
- beredskapstid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande enligt överenskommelse och kan kallas till arbete
- arbetstagarens bundenhet till arbete utanför arbetstid, jourtid och beredskapstid (t.ex. fritid mellan delade skift, när arbetstagaren i praktiken inte kan lämna arbetsplatsen)
- arbetsrelaterade begränsningar av användningen av fritid (till exempel kravet på att svara på arbetsrelaterad e-post och telefonsamtal utanför ordinarie arbetstid och restid som inte räknas som arbetstid).

Arbetsbundenhetens delområden är

- långa utförda veckoarbetstimmar i snitt under de föregående 12 månaderna
- mycket utförd overtid under de senaste 12 månaderna
- beredskapstid under en 12-månadersperiod
- tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid
- hantering av den belastning som är förknippad med resande arbete

När belastningen från arbetsbundenheten hanteras på ett bra sätt, ökar arbetstagarens möjligheter att frigöra sig från arbetet och återhämta sig tillräckligt på sin fritid. Den positiva förändringen återspeglas i en minskning av stress, ökad mängd sömn och aktivare socialt liv.

Överbelastning på grund av bundenhet till arbetet kan förebyggas

- genom att tydligt komma överens om villkor för när till exempel jourpersonal ska kunna nås
- med hjälp av fungerande praxis för utvecklingssamtal
- genom att cheferna föregår med exempel

Det är värt att prova, utvärdera, och utveckla metoderna, och anta beprövade lösningar i större utsträckning.

## Ytterligare litteratur

- [Läkarnas arbetstider har ett samband med kort sjukfrånvaro \(ttl.fi\)](#)
- [Rekommendationer för planering av arbetsskift \(ttl.fi\)](#)
- [Personer som fyllt 50 år borde ges möjlighet till mindre nattarbete och mindre långa arbetstider \(ttl.fi\)](#)

