

ST medlemsmöte

4 juni 2021

<https://chalmers.zoom.us/j/66507887770>

Omställning efter EiB / COVID-19

Distansarbete, regler och försäkringar

Effektivisering av ekonomiadministrationen

Översyn av Chalmers kollektivavtal

Anställning inom koncernen

Kommande lönerrevision 2021

Använd "chat"-funktionen i Zoom
Moderator: Susannah Carlsson

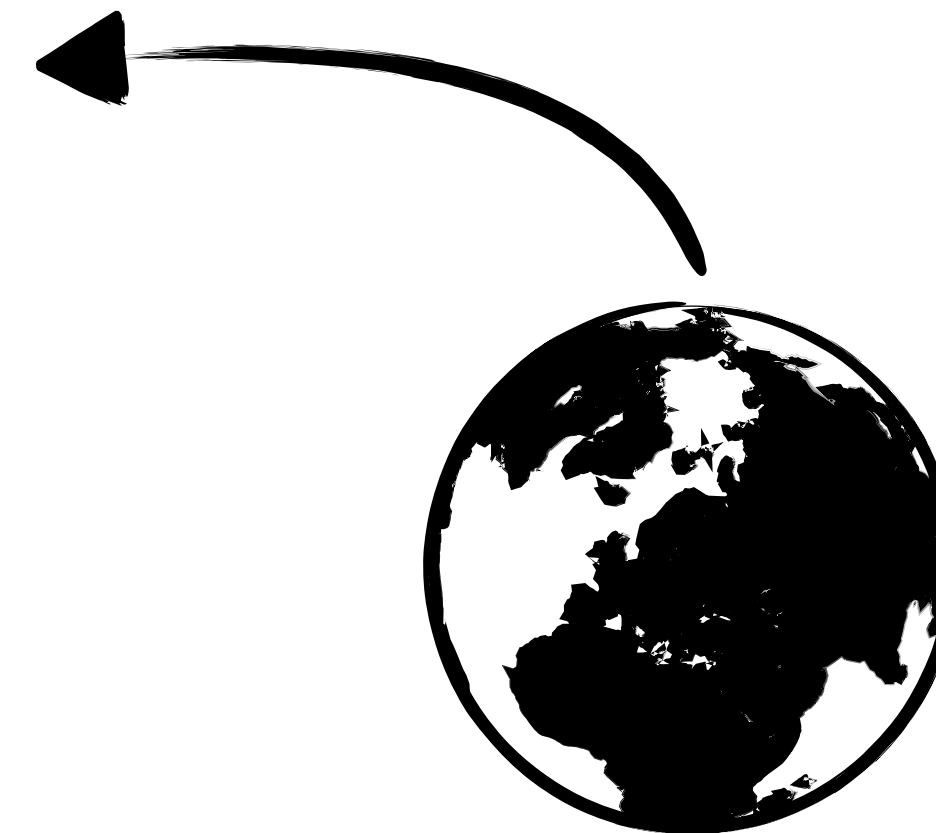
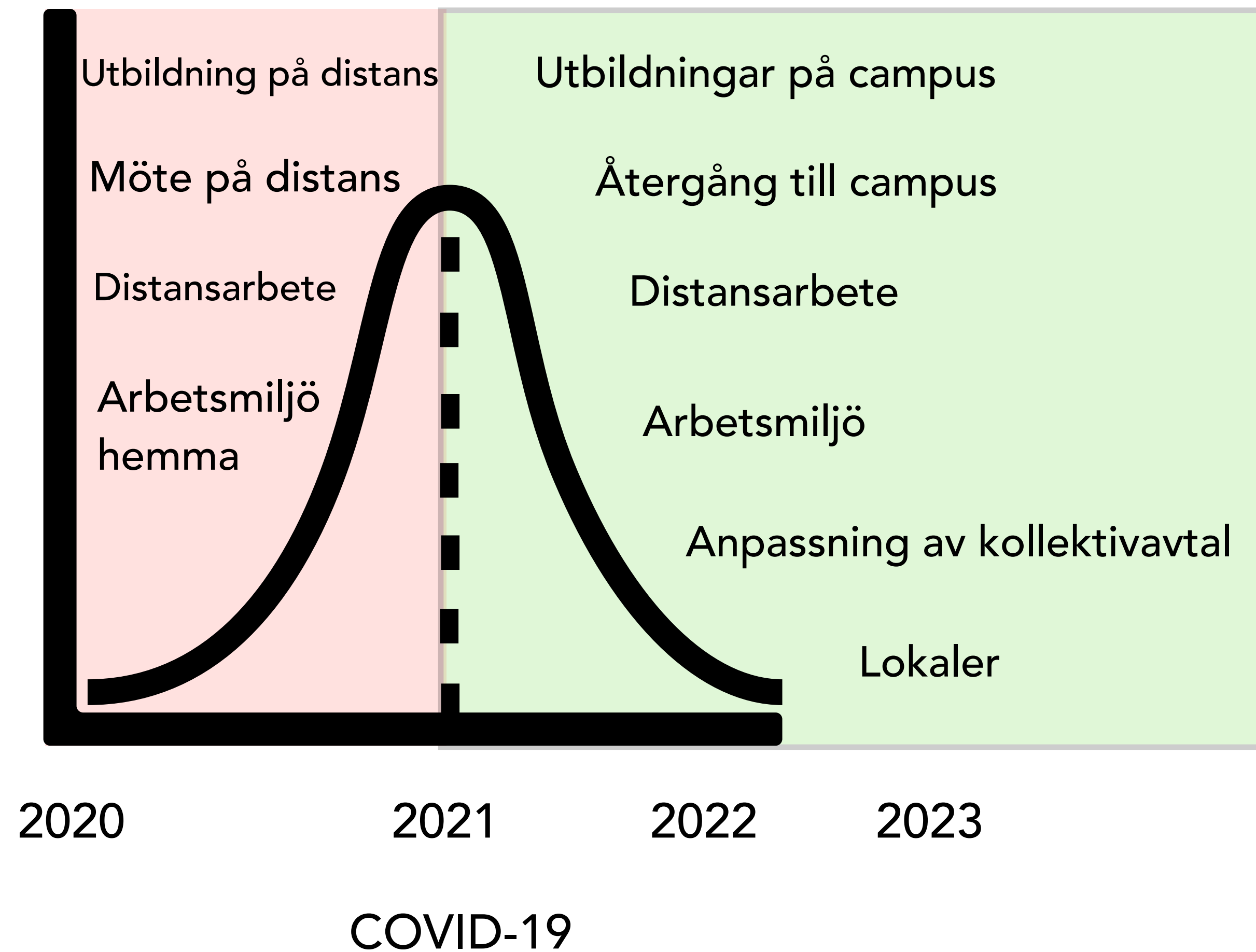
ST Direkt Telefon: 0771-555 444
E-post: stdirekt@st.org

E-post: st@st.chalmers.se
GDPR-säker e-post:
@chalmers.fortroendevalda.se

Protokoll "Central samverkan"
intranet.chalmers.se

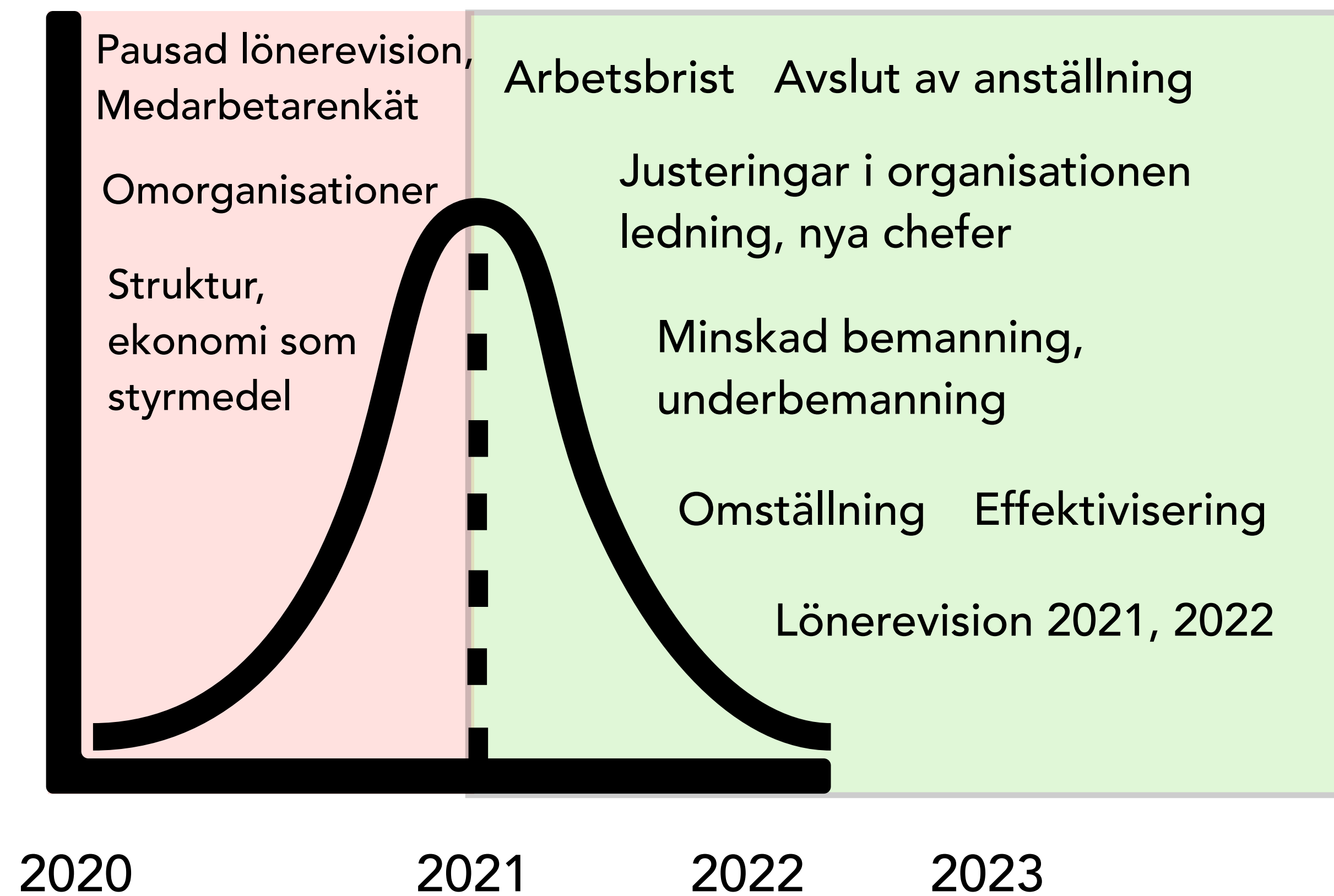
Omställning efter EiB / COVID-19

Omställning efter EiB / COVID-19

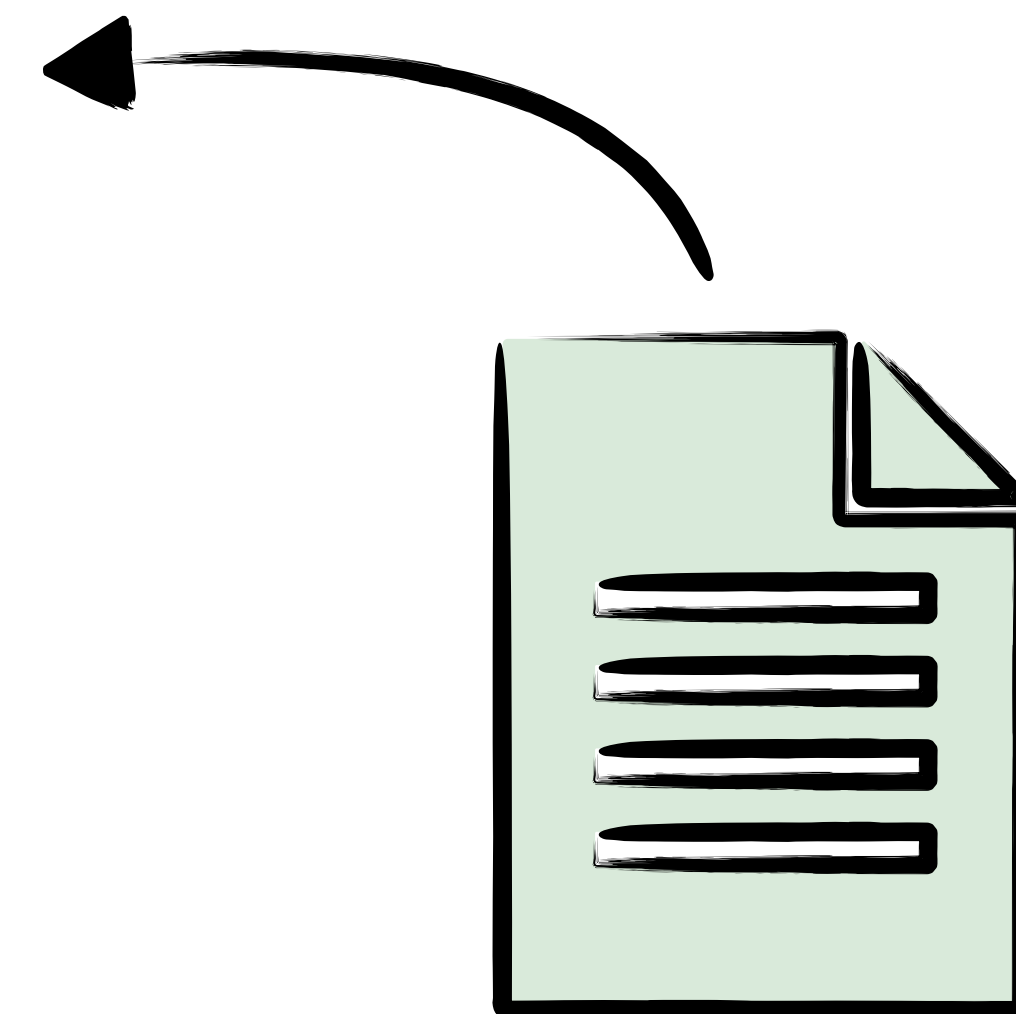


Chalmers
Sverige
Världen

Omställning efter EiB / COVID-19



EiB 2022



Rapport arbetstagarkonsult

Chalmers

Rapport arbetstagarkonsult

Bemanning

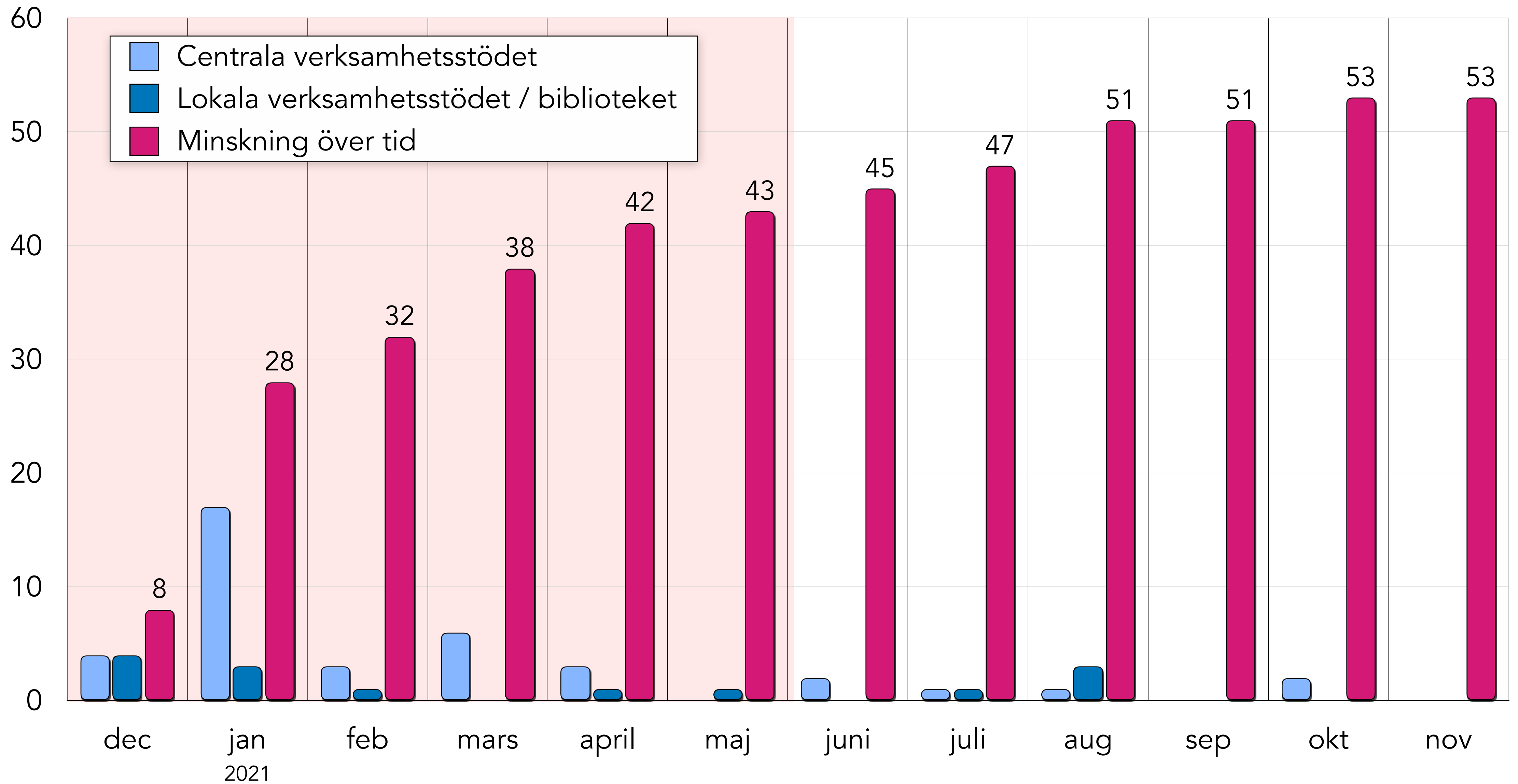
Det centrala verksamhetsstödet har sänkt sina kostnader till ett minimum när det gäller bemanning och andra resurser. Om det centrala verksamhetsstödet ska kunna hålla sin budget 2021 och framåt så är det beroende av att institutioner och andra avnämare genomför åtgärder samt anpassar sina verksamhetskrav visavi det centrala verksamhetsstödet framtida leveransförmåga.

Avdelningschefer vid det centrala stödet upplever att institutioner inte fullt ut förstår/har kunskap om vad det centrala stödet gör. De ser inte helheten, vad stödet totalt sett arbetar med. Institutioner ser mer till sitt eget stöd och inte mycket till helheten. Det finns en bild av att det går lätt att skära bort mycket vid det centrala verksamhetsstödet utan att det får någon negativ effekt i annan verksamhet. Institutioner har en skev bild av vad centrala stödet gör och i vilken omfattning. Många

Chefen för det centrala verksamhetsstödet påpekar att neddragningar med 95 MSEK vid det centrala stödet kommer att påverka både institutioner och olika verksamheter i matrisen. Stödets besparing kommer att ge direkta effekter för andra verksamheter, t ex olika administrativa arbetsuppgifter och i strategiskt ledningsstöd. Under tider av tillväxt med god ekonomi har det inte funnits några starka krav på effektivisering och kostnadskontroll. Nu behöver Chalmers över hela linjen ta ansvar för konsekvenser av minskade resurser.

Frivilliga avslut

Minskad bemanning



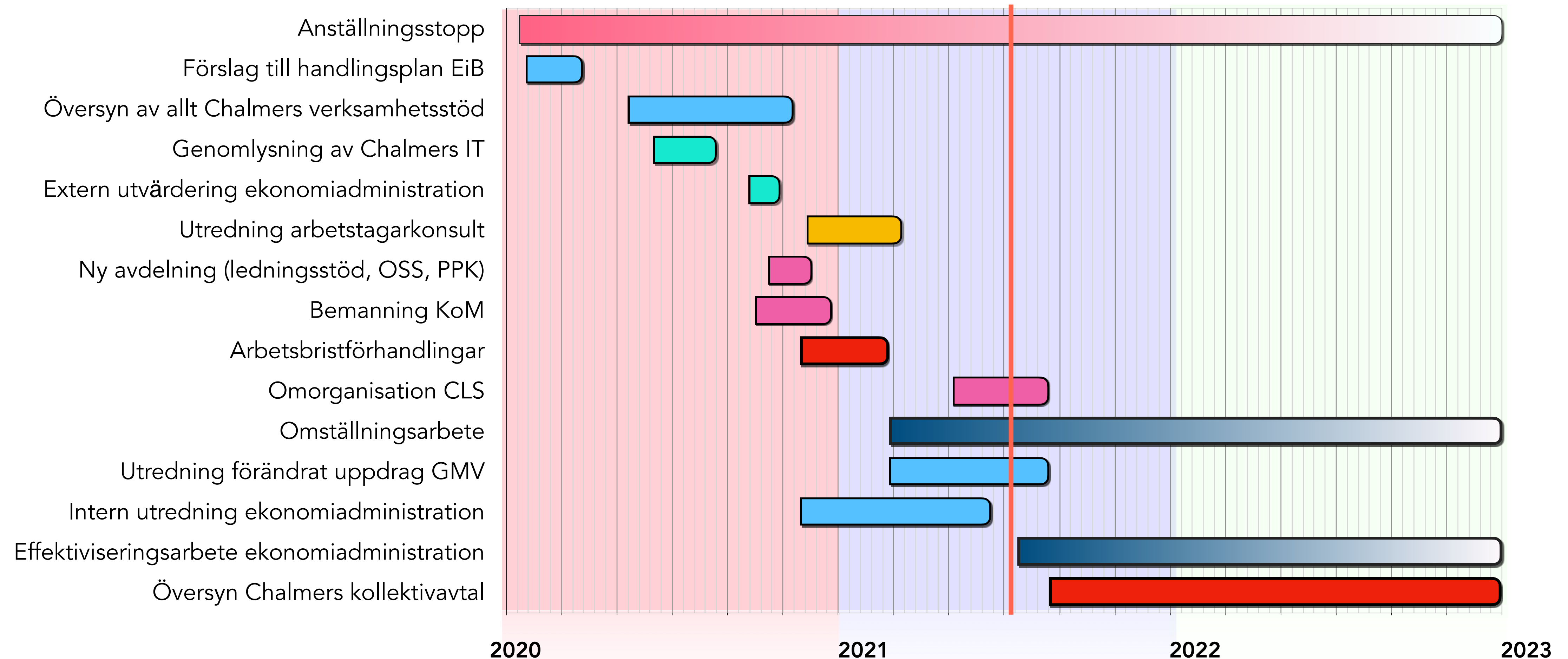
Rapport arbetstagarkonsult

Otydlig målbild

Att det är oklart vilket Chalmers som kommer ut ur förändringsarbetet. Det finns ingen tydlig målbild. Och hur ska högskolans styrkor och profil säkerställas (och utvecklas) i framtiden,

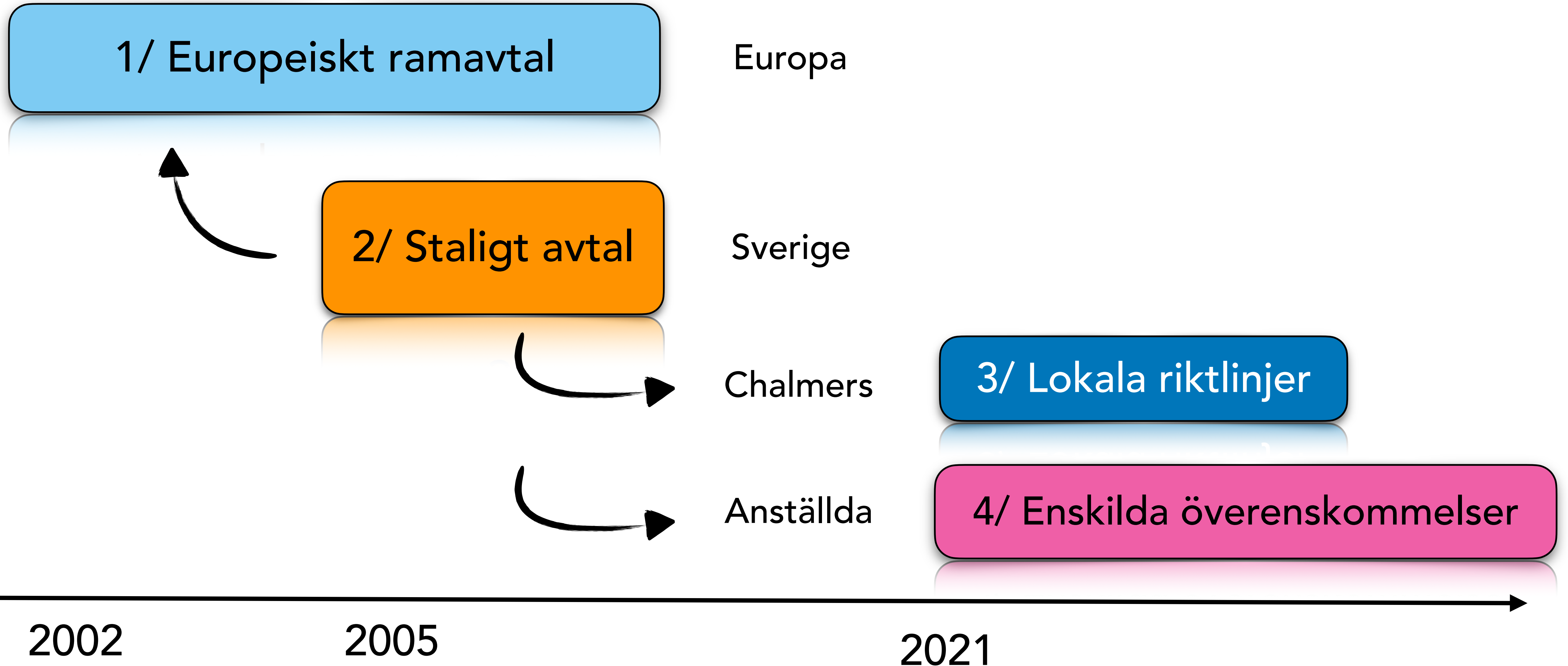
Förhandlingar om neddragningar inom EIB-projektet upplevs tagit lång tid, över ett år med diskussioner och förhandlingar. Det är idag oklart för många prefekter och administrativa chefer vilka effekterna kommer att bli av de centrala neddragningarna. Några prefekter anser att det saknas en karta och kompass för en kommande omställningsprocess (förändringsprocess).

Processen fram tills nu och framåt



Distansarbete

Distansarbete (bakgrund)



Distansarbete

1/ Europeiskt ramavtal (2002)

- Den 16 juli 2002 träffades ett europeiskt ramavtal om distansarbete:
- "Europa måste uppmuntra utvecklingen av distansarbete på sådant sätt att **flexibilitet** och **trygghet** förenas och **kvalitén** på arbetet höjs för att kunna ta till vara **informationssamhällets möjligheter** på bästa sätt. "
- "Distansarbete är ett sätt att organisera arbetet som kan svara mot såväl **företagens** som de **anställdas intresse** och **behov**."

Distansarbete

1/ Europeiskt ramavtal (2002)

3. Frivillig karaktär

Distansarbete är frivilligt för berörda arbetstagare och arbetsgivare. Distansarbete kan ingå som en del av arbetstagarens ursprungliga arbetsbeskrivning eller senare införas som en frivillig ordning.

4. Anställningsvillkor

När det gäller anställningsvillkor åtnjuter distansarbetaren samma rättigheter, garanterad i tillämplig lagstiftning och kollektivavtal, som jämförbara arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. För att kunna beakta distansarbetets speciella karaktär kan det dock bli nödvändigt med särskilda kompletterande kollektivavtal och/eller individuella överenskommelser.

Distansarbete

1/ Europeiskt ramavtal (2002)

5. Dataskydd

Arbetsgivaren ansvarar för att lämpliga åtgärder vidtas, särskilt när det gäller programvara, för att se till att de uppgifter som distansarbetaren använder och bearbetar i sitt arbete skyddas.

6. Privatliv

Arbetsgivaren respekterar distansarbetarens privatliv.

Distansarbete

1/ Europeiskt ramavtal (2002)

7. Utrustning

Alla frågor som rör utrustning, ansvar och kostnader definieras tydligt innan distansarbete påbörjas.

Som en allmän regel är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla, installera och underhålla den utrustning som behövs för regelbundet distansarbete om inte distansarbetaren använder sin egen utrustning.

8. Hälsa och säkerhet

Arbetsgivaren ansvarar för skyddet av distansarbetarens hälsa och säkerhet i arbetet i enlighet med direktiv 89/391 och relevanta tillhörande direktiv, nationell lagstiftning och kollektivavtal.

Distansarbete

1/ Europeiskt ramavtal (2002)

9. Arbetsorganisation

Inom ramen för tillämplig lagstiftning, kollektivavtal och företagsregler organiserar distansarbetaren själv sin arbetstid.

10. Utbildning

Distansarbetare har samma tillgång till utbildning och möjligheter till karriärutveckling som jämförbara arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens lokaler och omfattas av samma bedömningsgrunder som de övriga arbetstagarna.

Distansarbete

2/ Statligt avtal (2005)

- Det **europiska ramavtalet ska tjäna som riktlinje** för distansarbete på det **statliga avtalsområdet** (15 december 2005).
- Vid **myndigheter** som väljer att organisera arbete som distansarbete ska finnas **övergripande riktlinjer** för detta arbete som bygger på den **enskilda myndighetens verksamhet och förutsättningar**
- Den **närmare regleringen av distansarbete** ska ske genom **enskilda skriftliga överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare.**

Distansarbete

på remiss

3/ Lokala riktlinjer för distansarbetet (2021)

Chalmers är medarbetarens huvudarbetsplats och tjänsteställe.

Skatteregler (50%)

Tillämpning

Dessa riktlinjer gäller för all personal vid Chalmers tekniska högskola, såväl medarbetare med förtroendearbetsstid som reglerad arbetstid. Riktlinjerna inskränker dock inte Chalmers kollektivavtal eller arbetstidsavtalet för undervisande personal. * **Under diskussion**

Distansarbete

på remiss

3/ Lokala riktlinjer för distansarbetet (2021)

Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifter som arbetstagaren ska utföra på distans ska normalt vara av samma slag som de som vanligen utförs på den ordinarie arbetsplatsen och/eller arbetsuppgifter som arbetsgivaren och den anställde gemensamt definierar som lämpar sig för distansarbete. Även mål för arbetsuppgifterna och hur dessa ska följas upp ska definieras. Det är arbetsgivaren som slutligen beslutar vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans.

Arbetsuppgifter som medför någon form av risk får inte utföras på distans.

Distansarbete

på remiss

3/ Lokala riktlinjer för distansarbetet (2021)

Omfattning

Distansarbete enligt dessa riktlinjer kan tillämpas **högst två dagar i veckan eller motsvarande omfattning** och innebär även att tiden för distansarbetet inte utgör huvuddelen av arbetstiden.

Om omfattningen på distansarbete överstiger omfattningen i denna riktlinje, skall skriftlig överenskommelse tecknas enligt mall.

Distansarbetet skall förläggas så att det **inte är hindrande i arbetet** och medarbetaren kan delta fysiskt i möten på arbetsplatsen när det finns behov för det. Verksamhetens behov styr möjligheten till distansarbete och medarbetaren kan bli tvungen att åka till huvudarbetsplatsen om sådant behov uppstår.

Distansarbete

på remiss

3/ Lokala riktlinjer för distansarbetet (2021)

Utrustning

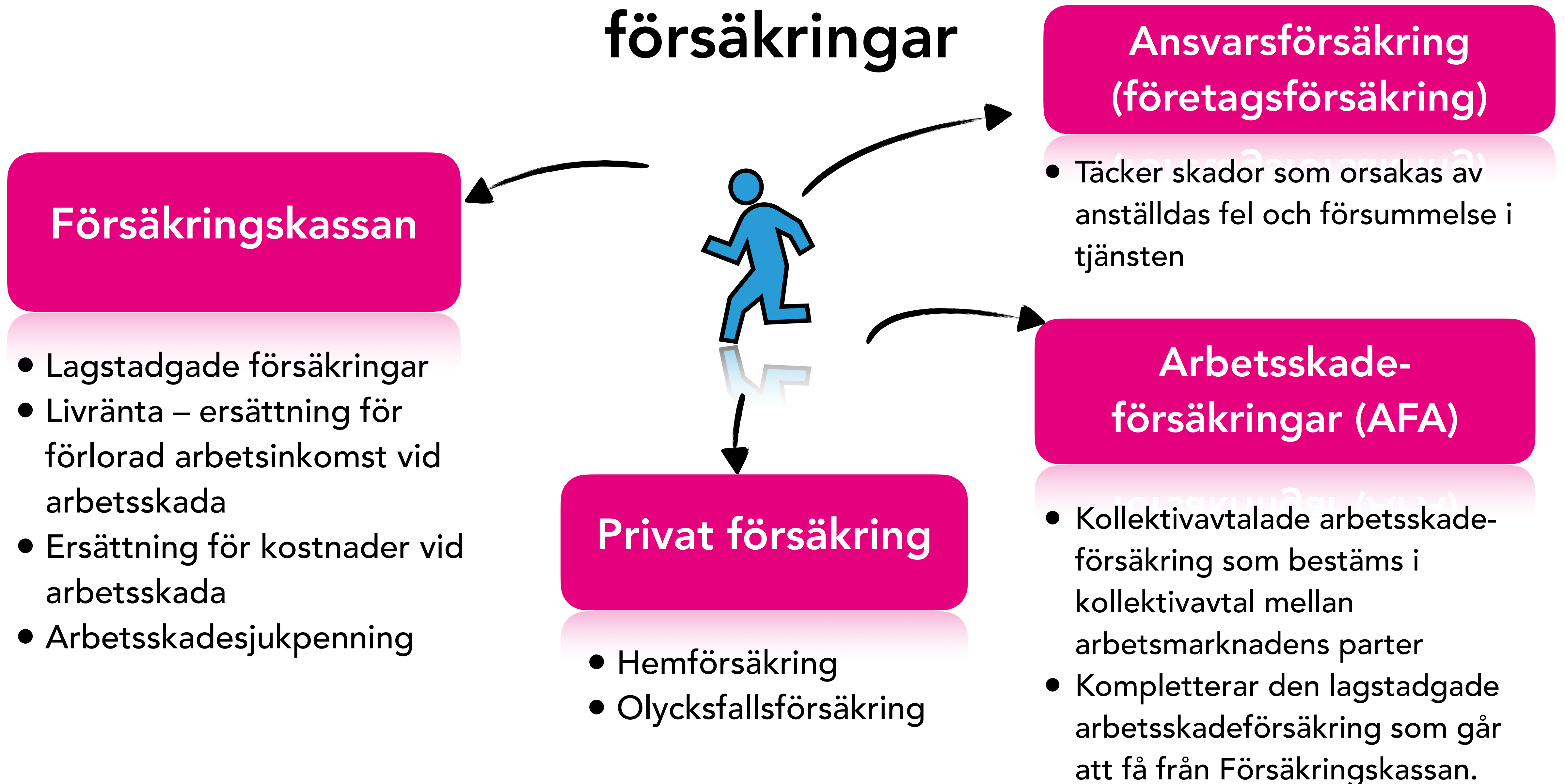
Den utrustning som Chalmers tillhandahåller för arbete på distans, är Chalmers egendom och ska återlämnas när distansarbetet upphör. Utrustningen får inte användas för privat bruk. Utrustningen ska förtecknas och kvitteras av den anställde enligt mall. Utrustning som medför någon form av risk får inte användas på distans.

Arbetsgivaren står inte för eventuella merkostnader som uppkommer till följd av distansarbete, som till exempel el, bredband eller slitage.

Säkerhets- och skyddsåtgärder

Endast den av Chalmers tekniska högskola tillhandahållna och konfigurerade arbetsplatsen får användas för uppkoppling mot högskolan. Den anställde förbinder sig att följa de säkerhets- och sekretessföreskrifter som finns. Säkerhetsnivån fastställs av Chalmers tekniska högskola.

Distansarbete försäkringar



Arbetskadeförsäkringar

Kollektivavtalade försäkringar (AFA)

- Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetskada är vilken **anknytning (samband) som skadan har med arbetet.**
- Skada som inträffar på **arbetsplatsen** och inom **arbetsområdet** under **vanlig arbetstid** har en självklar och **stark anknytning** till arbetet.

Exempel: stark anknytning med arbetet

- Om man **snubblar på datasladden** till sin **jobbdator**
- **Sitter vid datorn** och svarar på **arbetsrelaterade mejl**
- **Sitter vid datorn** och **talat med kollega/kund** i telefon
- Går runt i bostaden och har **arbetssamtal i arbetsgivarens telefon**
- **Under arbetstid** åker mellan hemmet och **kundmöte**
- Åker till **arbetsplatsen** för att **hämta dator/telefon/brev**
- **Promenadmöte** så länge **arbetsgivaren har godkänt** detta.



Exempel: ingen direkt anknytning med arbetet

- Däremot **gäller försäkringen inte** när man skadar sig i hemmet **i största allmänhet**.
- Om man till exempel skadar dig när man **kokar kaffe i köket räknas det inte som ett arbetsolycksfall**, även om det sker under fastställd arbetstid.
- Om man **tar paus och går ut** och till exempel köper snus gäller inte arbetsskadeförsäkringen oavsett om du arbetar hemifrån eller på arbetsplatsen.



Privat försäkring

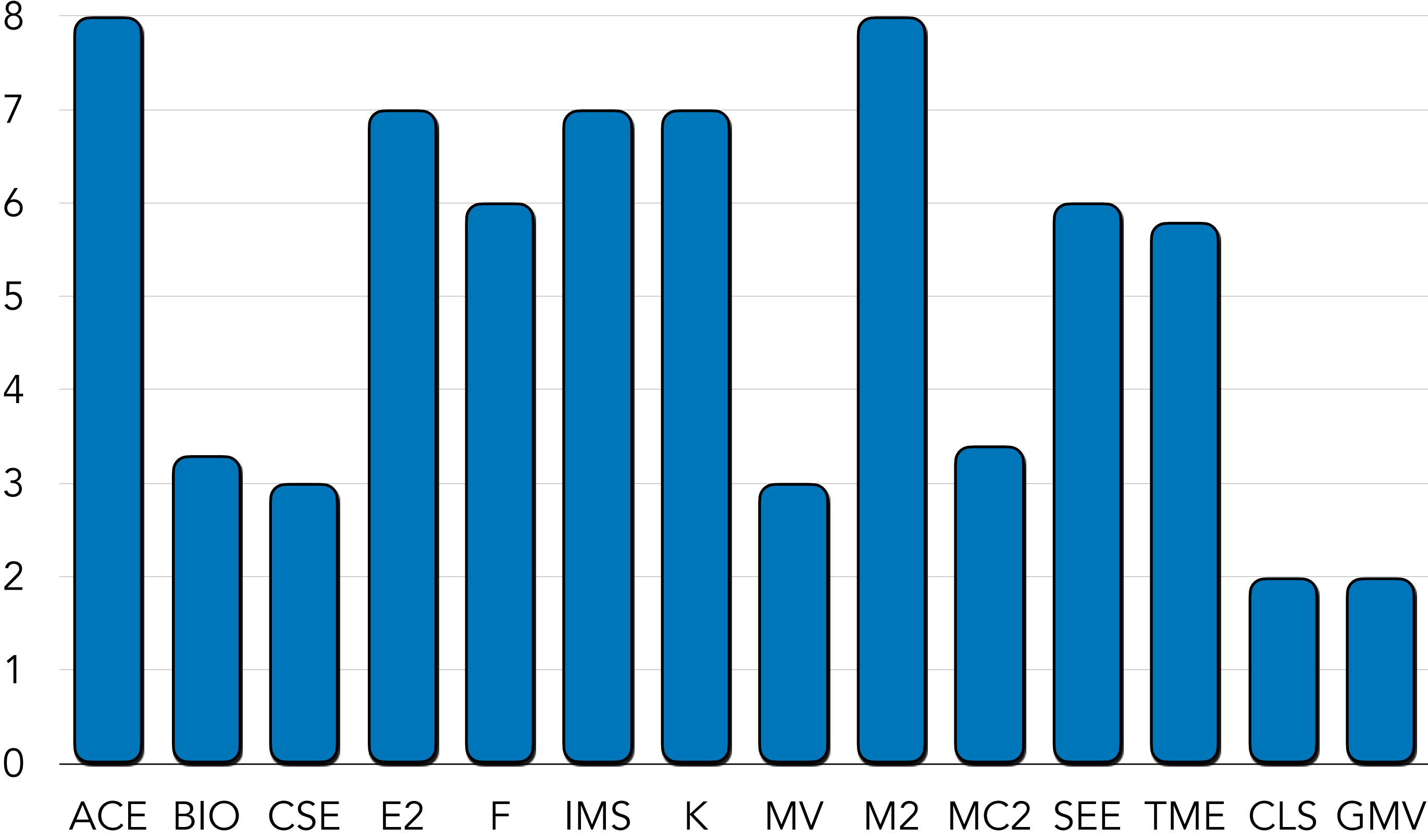
Effektivisering av ekonomiadministrationen

Effektivisering ekonomiadministration

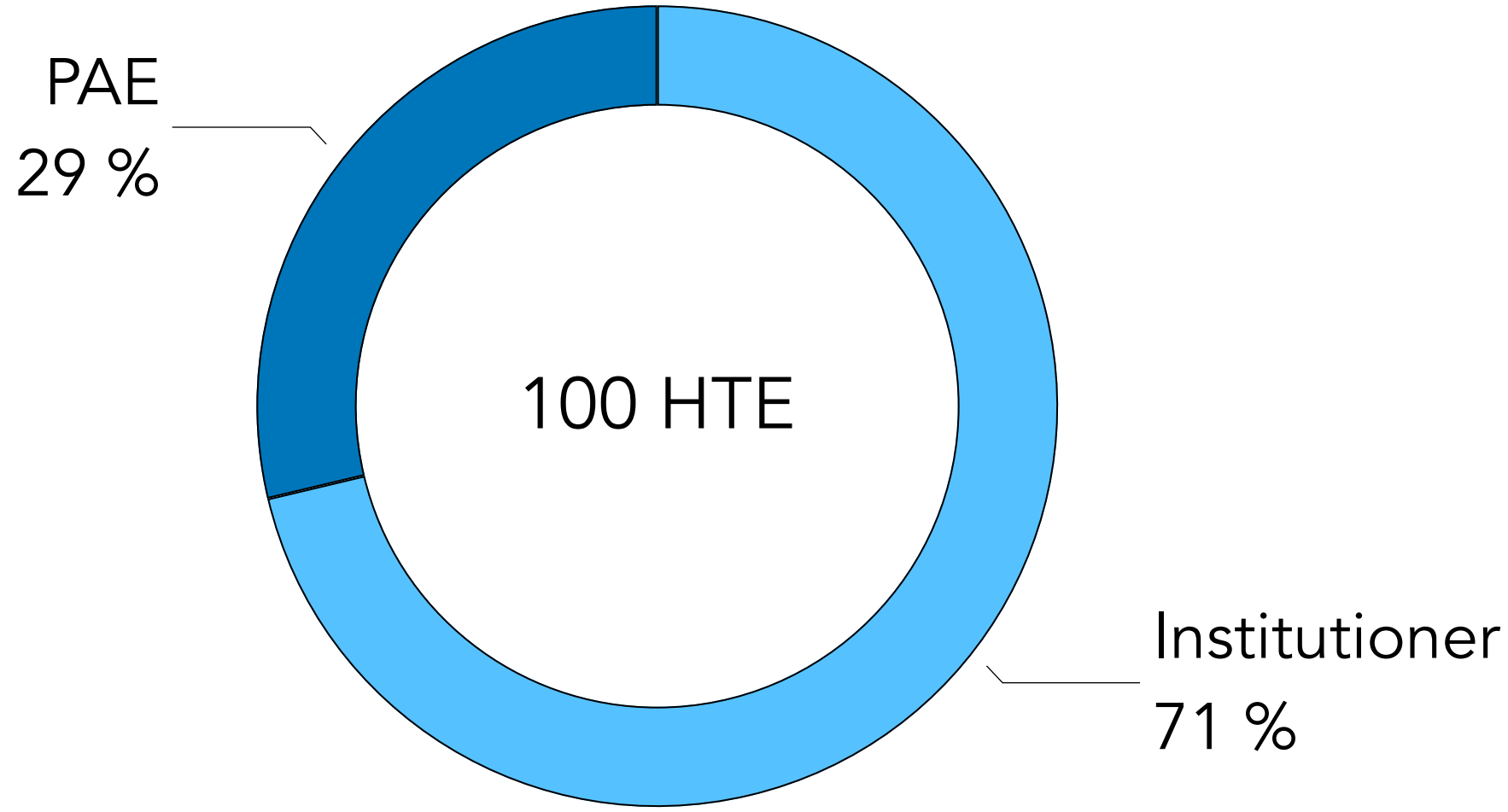
Bakgrund (2020)

- PwC har under hösten 2020 analyserat Chalmers ekonomifunktion.
 - Uttalat mål: identifiera vad som krävs för att uppnå de besparingarna motsvarande 20 mnkr / år som påvisades i EAS-projektet.
- PwCs slutsatser:
 - EAS-projektet genomfördes utan att ta hänsyn till organisatoriska aspekter.
 - Chalmers ekonomifunktion är dyrare och mindre effektiv än ekonomifunktioner i jämförbara organisationer.
 - En central styrning som nödvändig för att kunna realisera de påvisade besparingar.

Effektivisering ekonomiadministration



Antal ekonomer per institution (nov 2020)



Effektivisering ekonomiadministration

Task-force (december 2020)

I december 2020 beslutas att:

- Besparingskravet för ekonomiadministrationen inom EiB 2022 ändras från 20 mnkr till **12 mnkr / år**.
- Planen genomförs **utan organisatorisk centralisering**.
- Oförändrad tidplan (EiB 2020-2022)
- Personalneddragningar (ev. arbetsbrist) för motsvarande **15 årsarbeten** kvarstår fram till 2023.

Effektivisering ekonomiadministration

Förslag och vägval (2020)

Det tillsätts en central arbetsgrupp sk "Task-force" med uppdrag att ta fram en genomförandeplan.

Arbetsgruppen förslog en plan i två steg:

Kortsiktigt mål:

- att förbättra resultat motsvarande 10 årsarbeten (arbetsbrist motsvarande 5 tjänster)

Långsiktigt mål:

- En neddragning på institution med ytterligare 5 årsarbeten som löses genom intern rörlighet.
- Anställningsstopp på ekonomer kvarstår preliminärt t o m 2023.

Effektivisering ekonomiadministration

Nuläge (juni 2021)

- **Steg 1** - besparingsmålet har kunnat uppnås utan arbetsbrist genom naturliga avgångar. **Personalneddragning gjord med motsvarande 8 årsarbeten under 2021.**
- **Steg 2** - kan lösas genom interna omplaceringar när bemanningsmässiga luckor uppstår inom högskolan. **Personalneddragning med ytterligare 7 årsarbeten**
- För att kunna skapa en intern rörlighet inom organisationen skrivs om **anställningskontrakten för alla ekonomer** så att anställningen gäller på Chalmers tekniska högskola AB med placering inom en viss verksamhet på högskolan. **Inga andra villkor kring anställningen ändras och i nuläget behåller alla sina nuvarande chefer.**

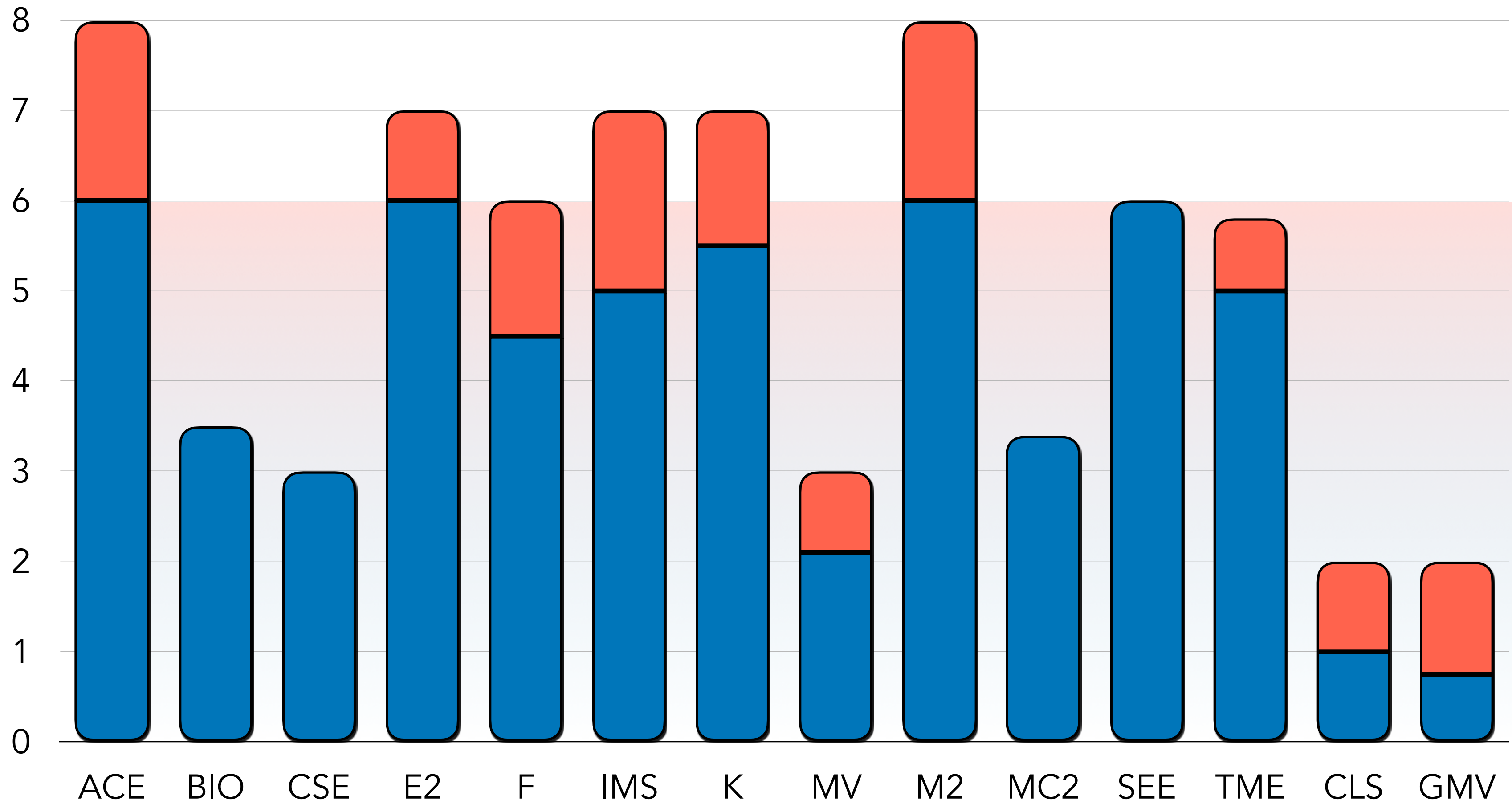
Effektivisering ekonomiadministration

Nuläge (juni 2021)

- **Anställningsavtalen** för ekonomer planeras att justeras sent i vår eller tidigt i höst.
- **Anställningsstopp på ekonomer ligger preliminärt kvar till och med utgången av 2023**
- **Måttal för antal ekonomer** per institution har satts [2021-03-29] och ett arbete över institutionsgränser för att lösa resursbehov har inletts.

Effektivisering ekonomiadministration

Måttal per institution



Antal ekonomer per institution (måttal december 2023)

Effektivisering ekonomiadministration

Planerade åtgärder

- En **omflyttning av ekonomer mellan institutioner vid vakanser** kommer att bli nödvändigt för att långsiktigt kunna nå måtalen.
- Parallellt med detta måste det ske ett arbete för att åstadkomma **gemensamma arbetsätt och förenklingar**
- Som en del i detta behöver vi skapa mer långsiktighet i den **interna medelsfördelningen** och förenkla hanteringen av **grundutbildningsekonomin**, bland annat genom att **minska interna kostnadsomföringar**.
- En **ökad grad av automatisering** är också viktig för att kunna effektivisera ekonomiadministrationen.

Effektivisering ekonomiadministration

Framgångsfaktorer

- Det är viktigt att institutionerna tar ett **gemensamt ansvar** för utveckling av system, arbetssätt, support, utbildning och kompetensutveckling.
- Man bör också överväga en **specialisering inom vissa områden**, exempelvis rapportering för vissa finansiärer.
- Allt detta kommer att kräva att man utmanar och **utvecklar styrfilosofi och kultur**.
- **Effektiviseringsarbetet kommer inledas under våren 2021** för att skapa utrymme för personalneddragningarna

Effektivisering ekonomiadministration

Bemanning och dimensionering

- Personalkostnad är en parameter som rimligt förklarar hur många ekonomer en institution behöver.
- Detta utgår från logiken att all undervisande och forskande personal ska budgeteras och redovisas på ett flertal externa och interna projekt.
- Task-force gruppens bedömning är att en institution behöver dels **en ansvarig ekonom** (institutionsekonom) på **upp till en halvtid** och upp till en **heltidsanställd ekonom per ca 40 mnkr i total personalkostnad**.
- Det är denna algoritm tillsammans med nuvarande bemanning som har varit **grunden för att sätta måttal** för respektive institutions ekonomiadministration. Utifrån detta skulle en institution **maximalt kunna ha 6 ekonomer**.

Effektivisering ekonomiadministration

Implementering

- I samband med att task-force gruppen upphör **bildas en styrgrupp** som kommer att prioritera och **styra genomförandet** av arbetet samt **följa kostnadsbesparingarna** fram till december 2023 (Dnr C 2021–0665).
- Även en **beredningsgrupp har inrättats** för att stödja dispensgruppen kopplad till **anställningsstoppet** (Dnr C 2021–0392)

Partsgemensamma arbeten

RALS 2020-2023

Partsgemensamma arbeten RALS 2020-2023

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll daterat 2021-01-21

Allmänna avtalsvillkor och riktlinjer

- Parterna är överens om att tillsammans med övriga fackliga organisationer på Chalmers genomföra partsgemensamma arbeten under avtalsperioden kring möjligheter att förenkla och samtidigt höja kvalitén i lönerevisionsprocessen, möjligheter att arbeta med kronpåslag i lönerevisionsprocessen samt en översyn av Chalmers kollektivavtal.

Gäller under hela avtalsperioden RALS 2020-2023

Partsgemensamma arbeten

RALS 2020-2023

- **Översyn av Chalmers kollektivavtal**
 - Klargöra och avtala om vad som ska gälla avseende **anställningstid** för **turordning** och **uppsägningstid** på Chalmers (koncern)
 - Uppdatera avtalet utifrån aktuella behov (distansarbete, COVID) och utifrån ändringar i villkorsavtalet.
- **Lönerevisionsprocessen**
 - Arbeta med **kronpåslag** i lönerevisionsprocessen
 - Förenkla och höja kvalitén i lönerevisionsprocessen

Översyn av Chalmers kollektivavtal

Översyn av Chalmers kollektivavtal

Flextidsram
övertid

Friskvårdstimme

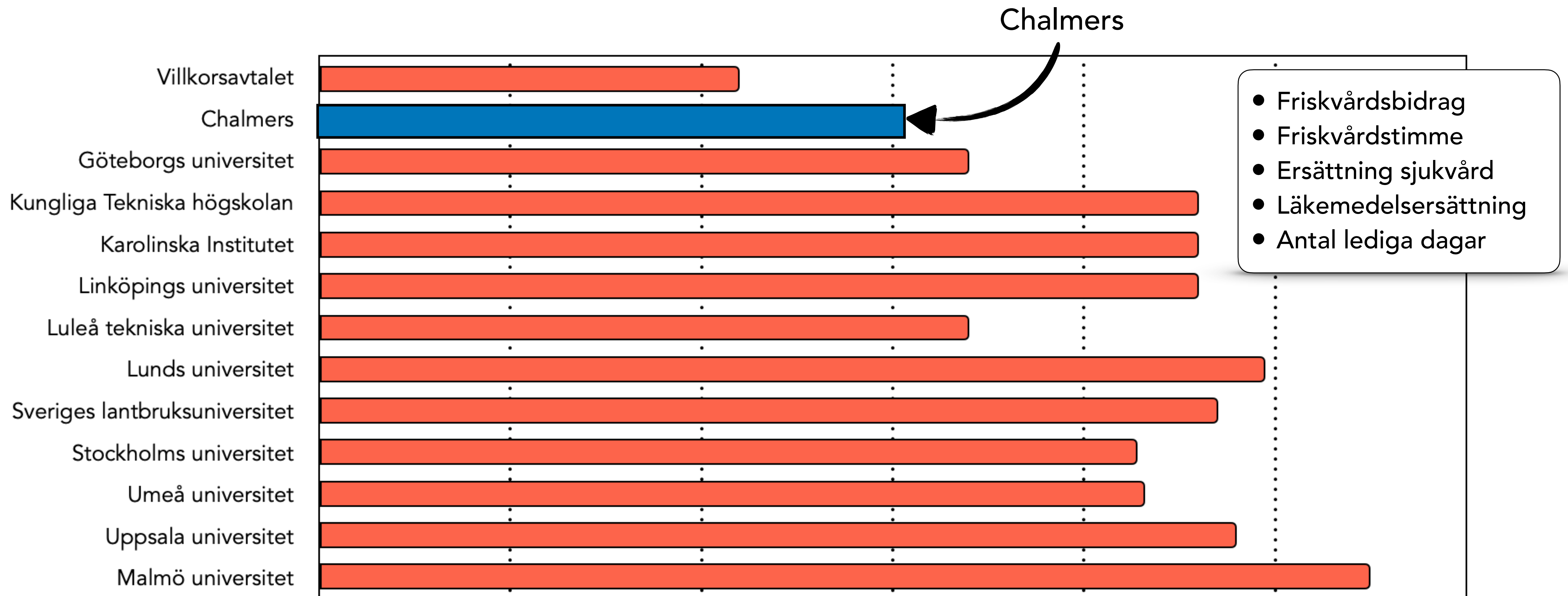
Ersättning sjukvård

Lediga dagar
klämdagar

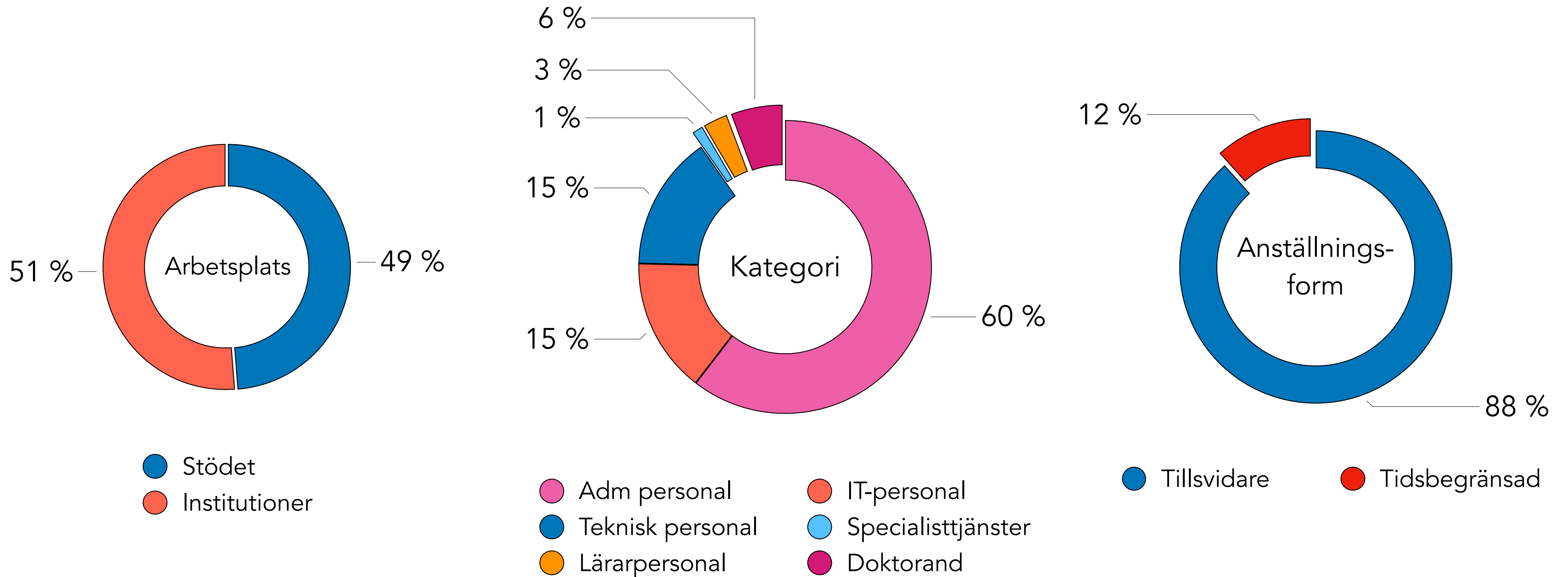
Semester

Översyn av Chalmers kollektivavtal

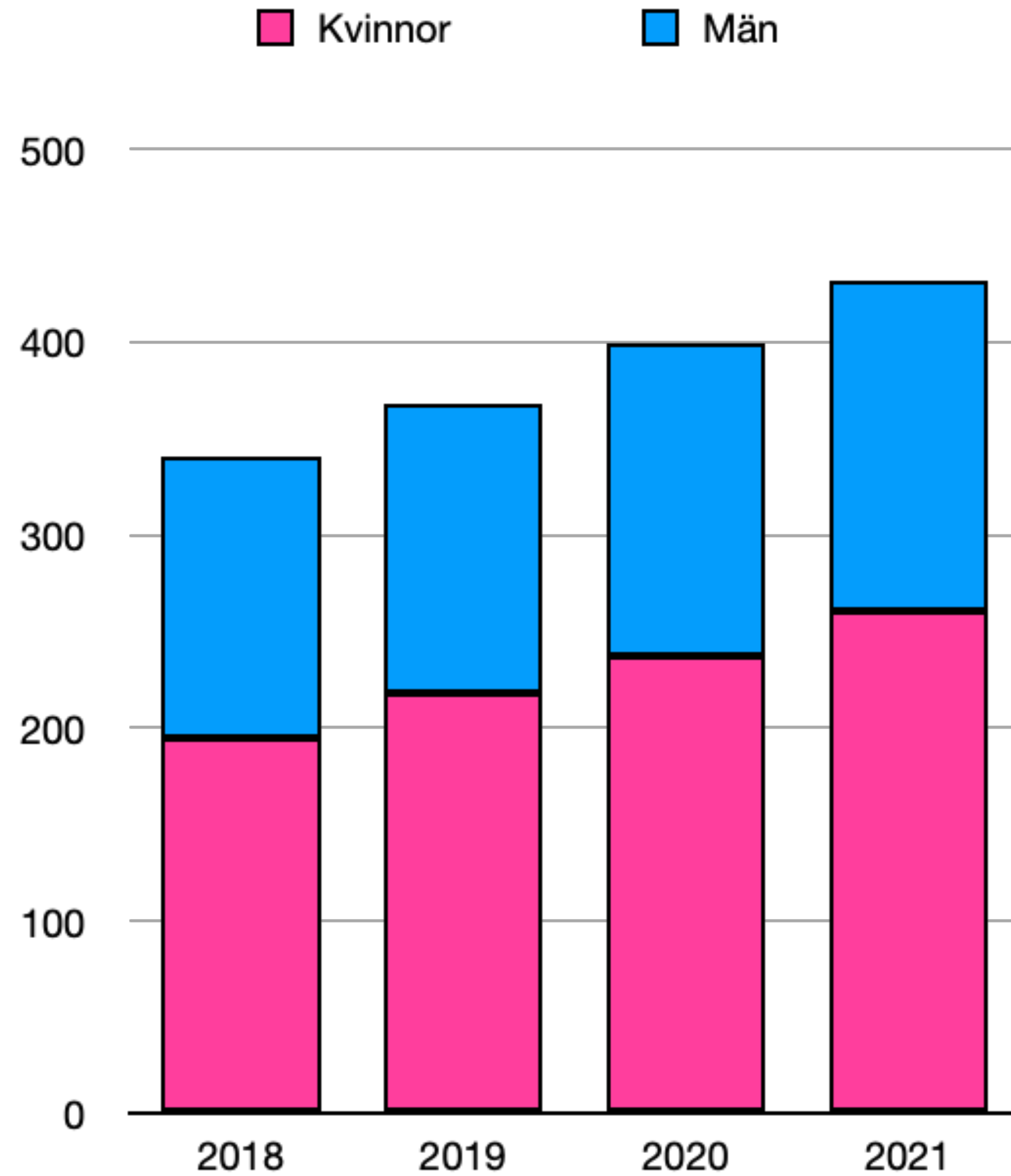
Benchmarking av svenska lärosäten (2019)



ST medlemsstatistik (april 2021)

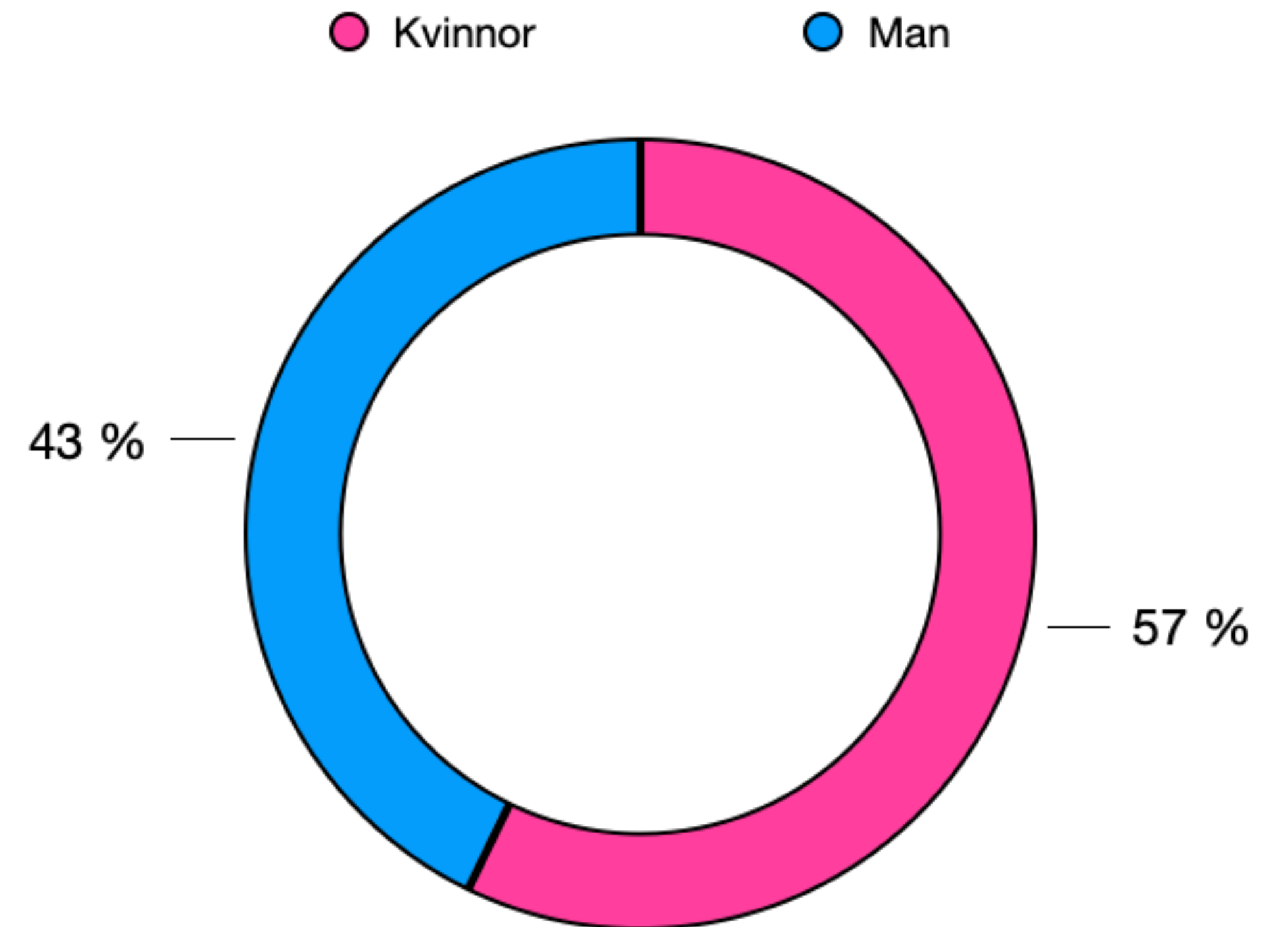
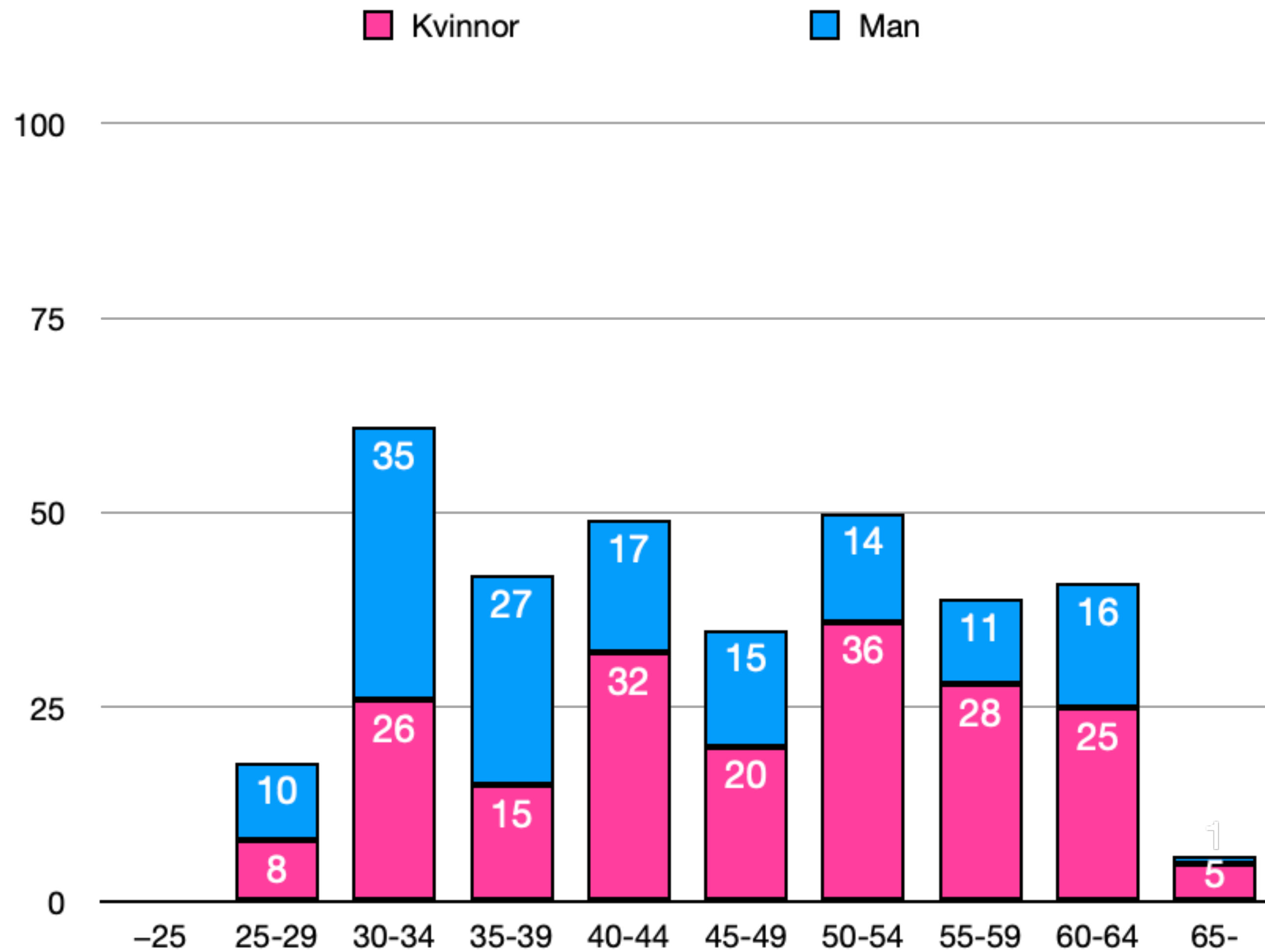


ST medlemsstatistik 2018-2021



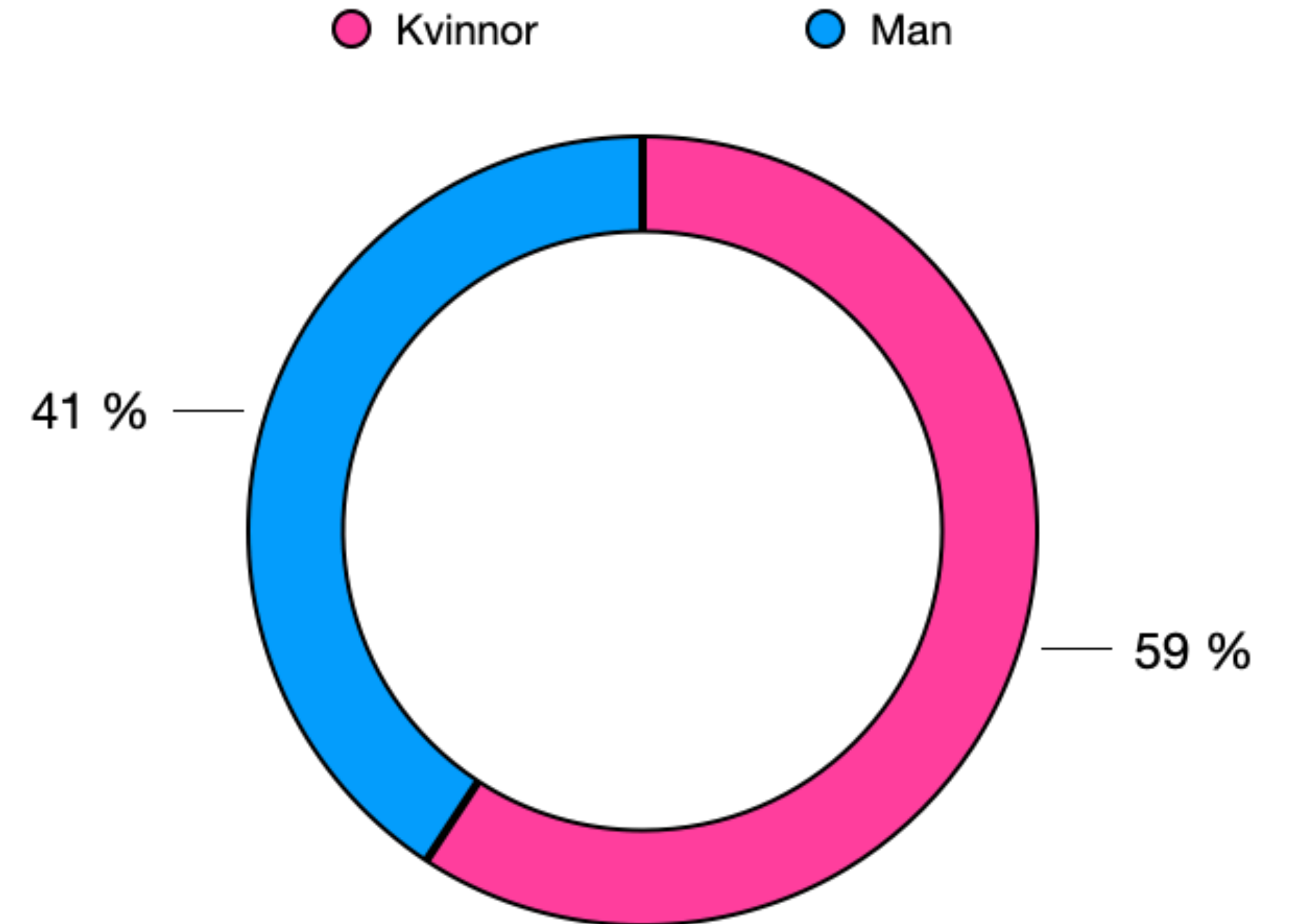
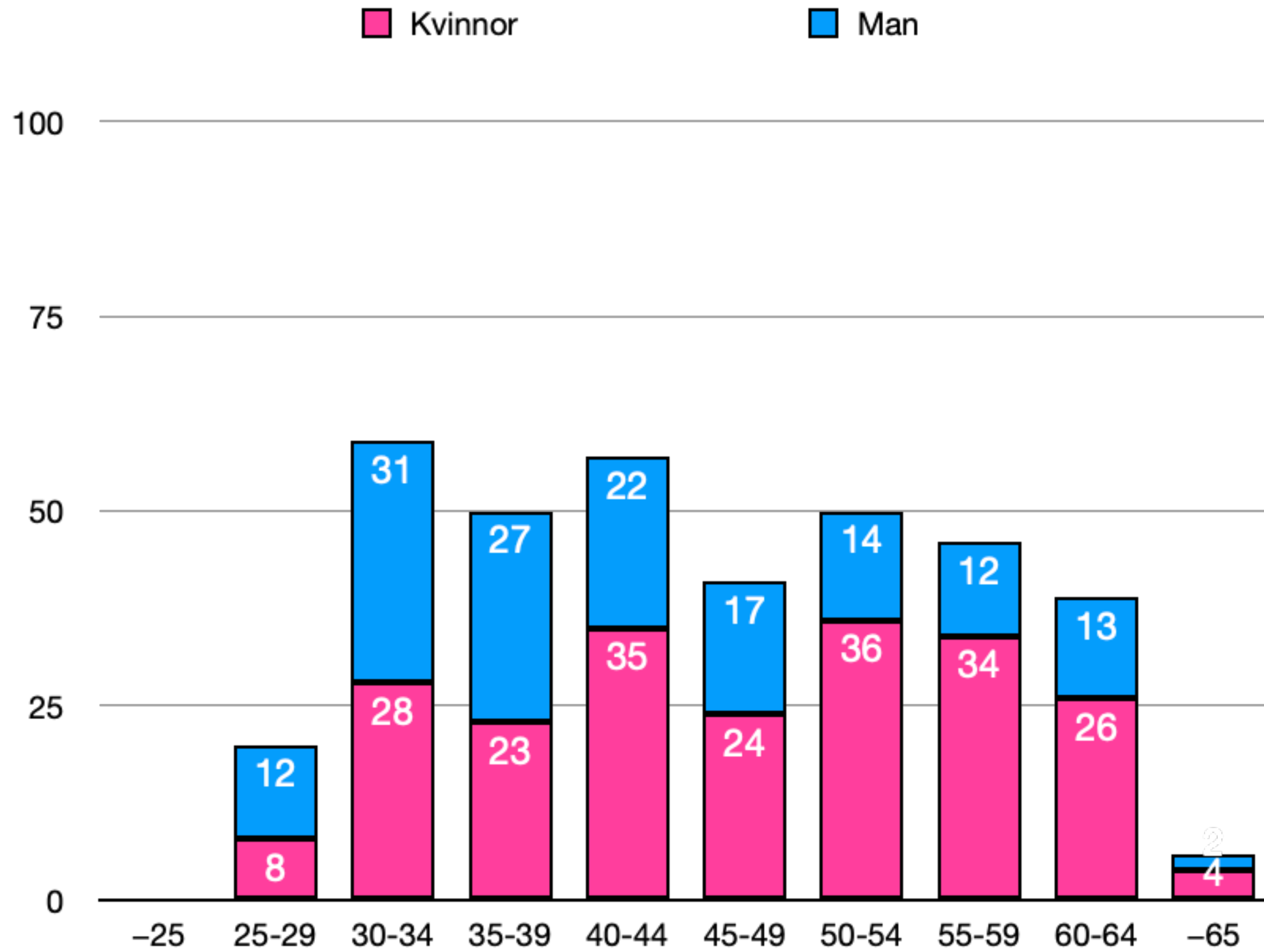
ST medlemsstatistik

åldersfördelning (april 2018)



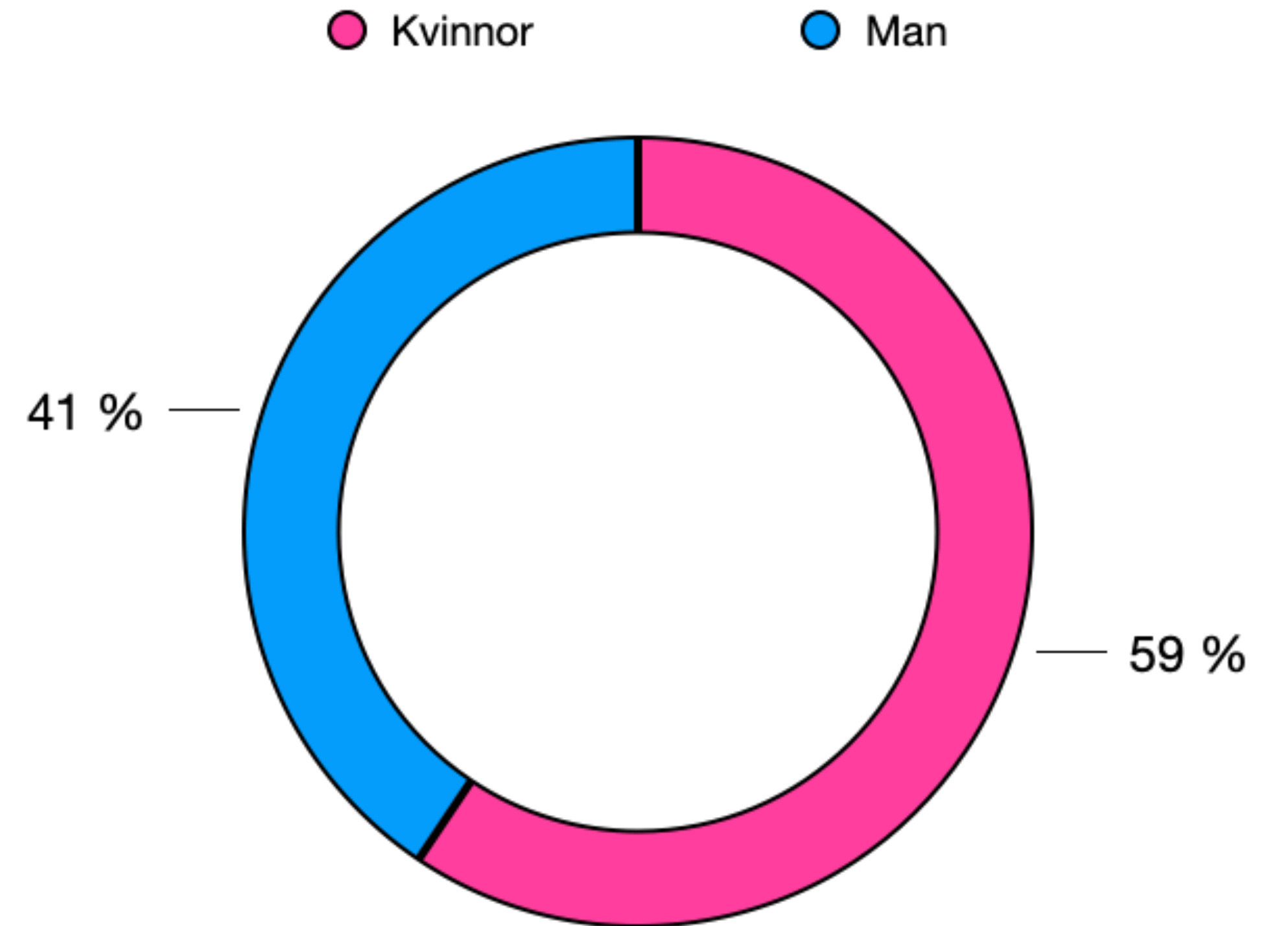
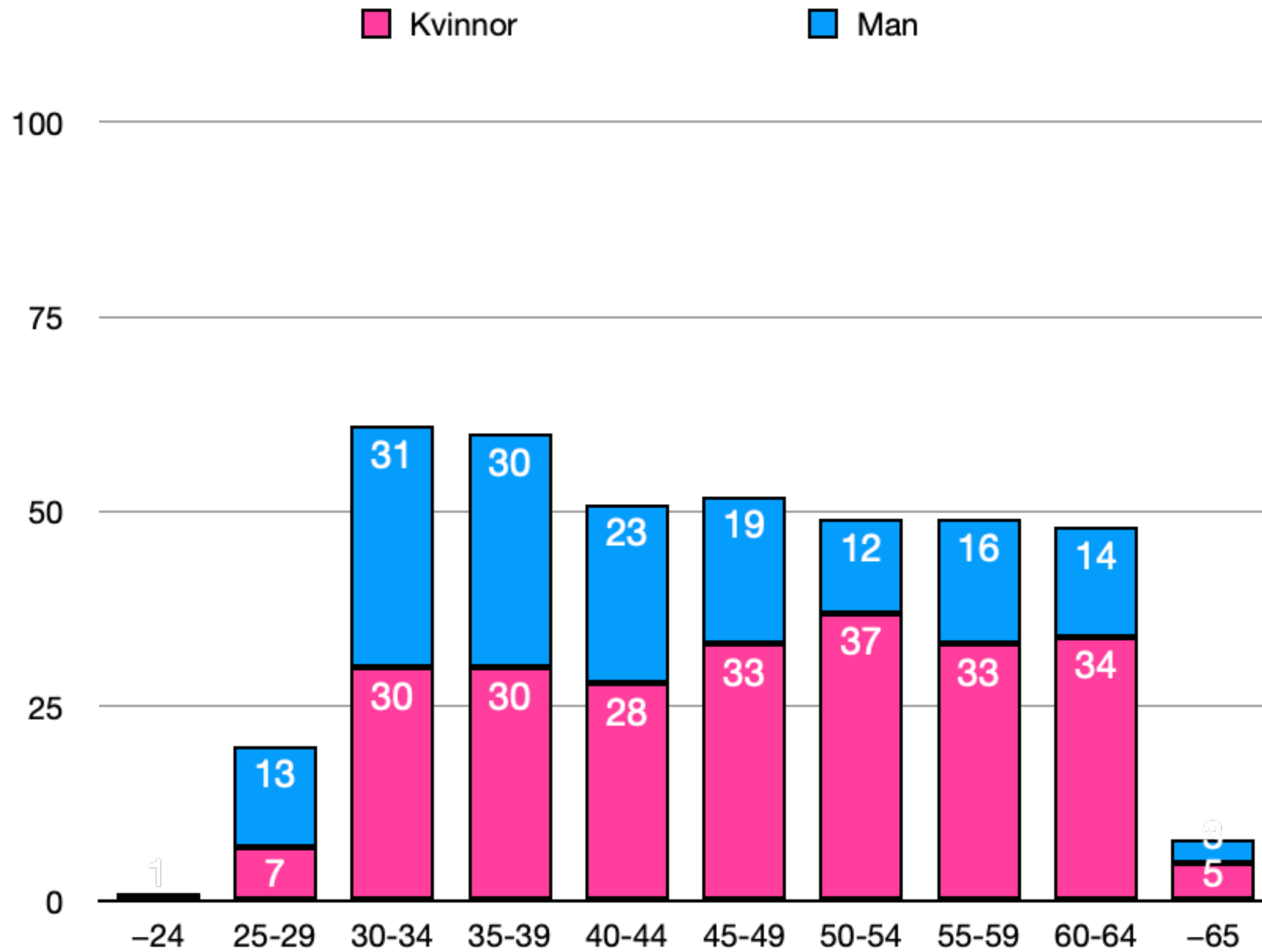
ST medlemsstatistik

åldersfördelning (april 2019)



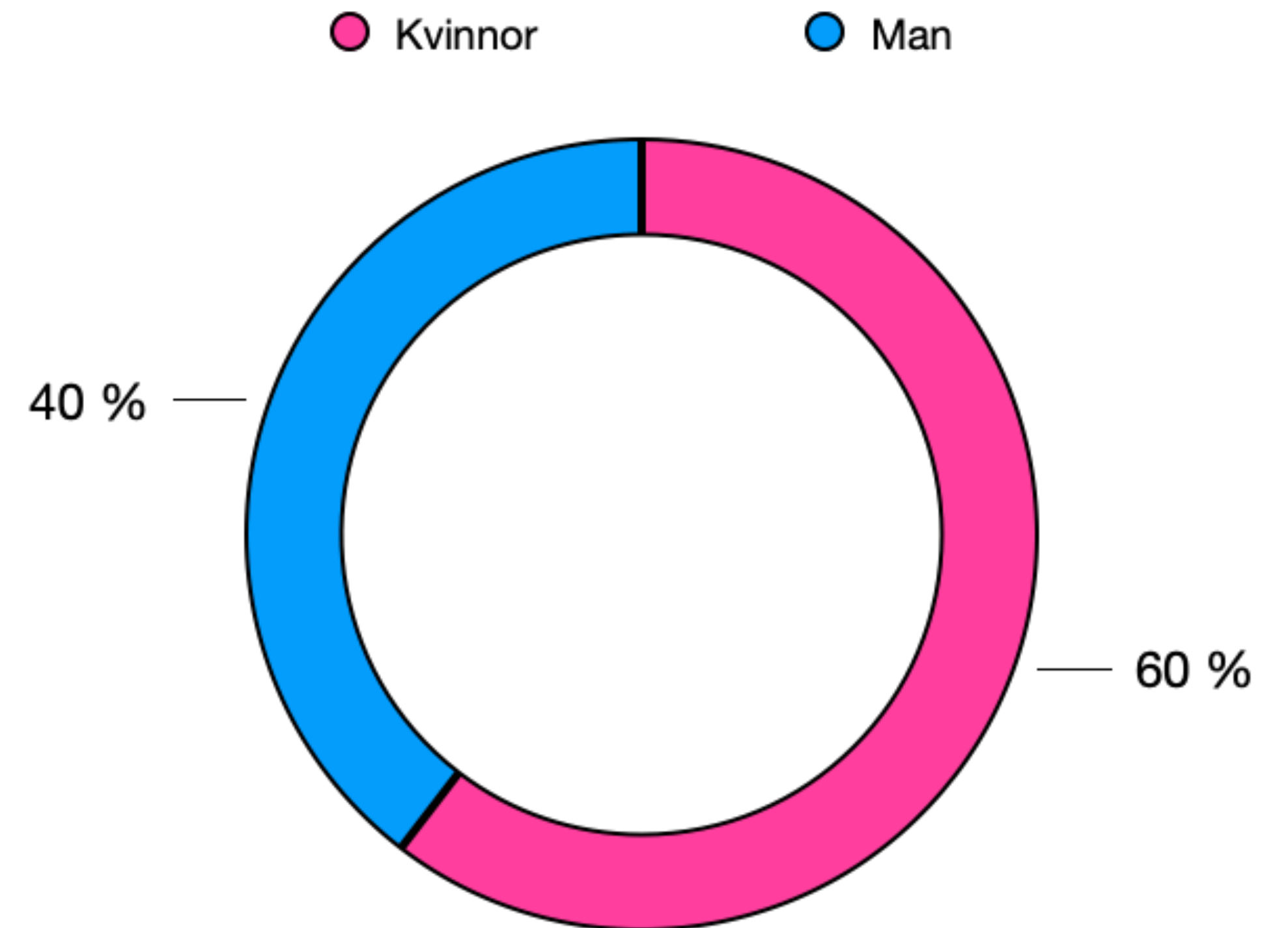
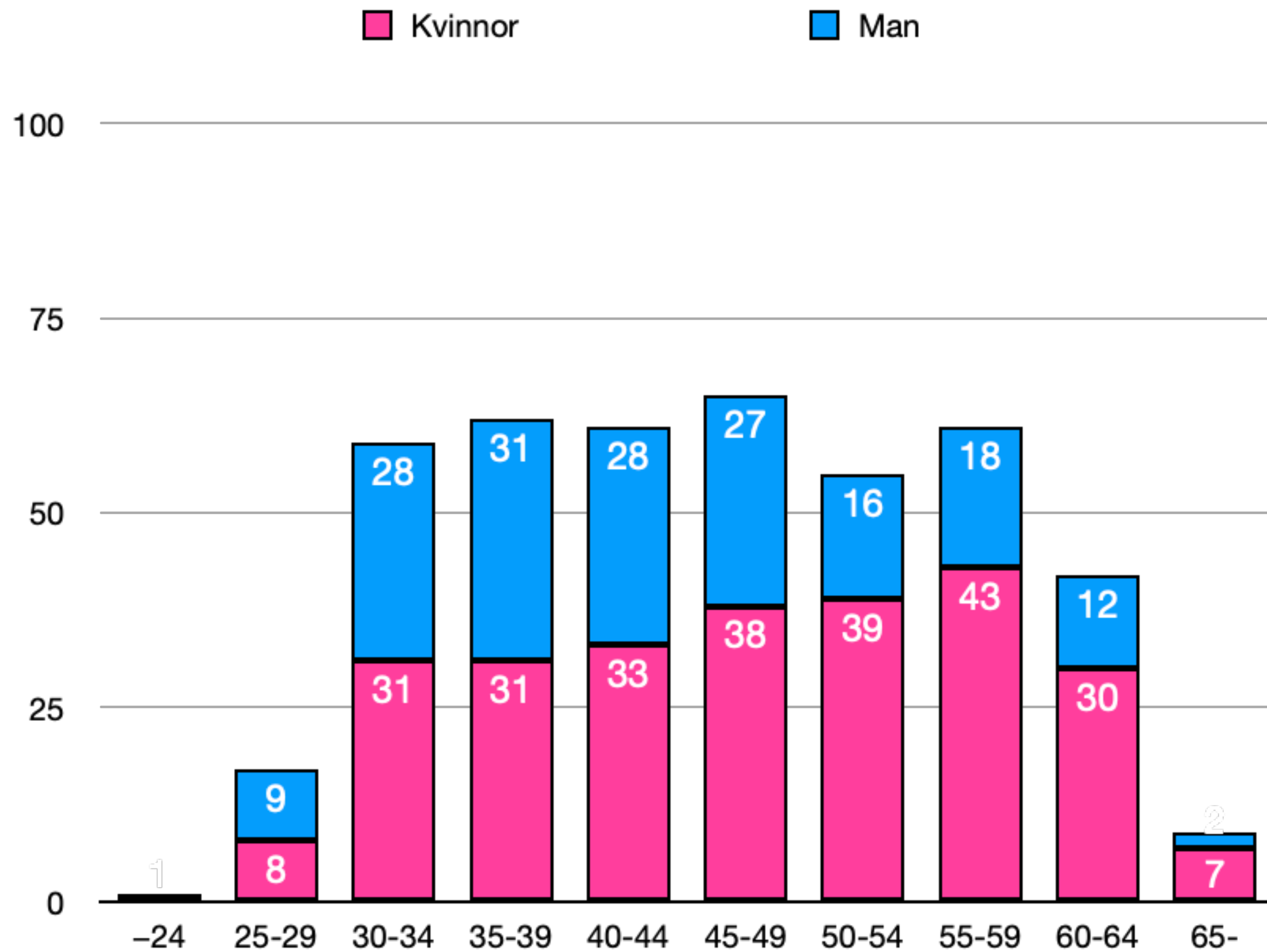
ST medlemsstatistik

åldersfördelning (april 2020)



ST medlemsstatistik

åldersfördelning (april 2021)



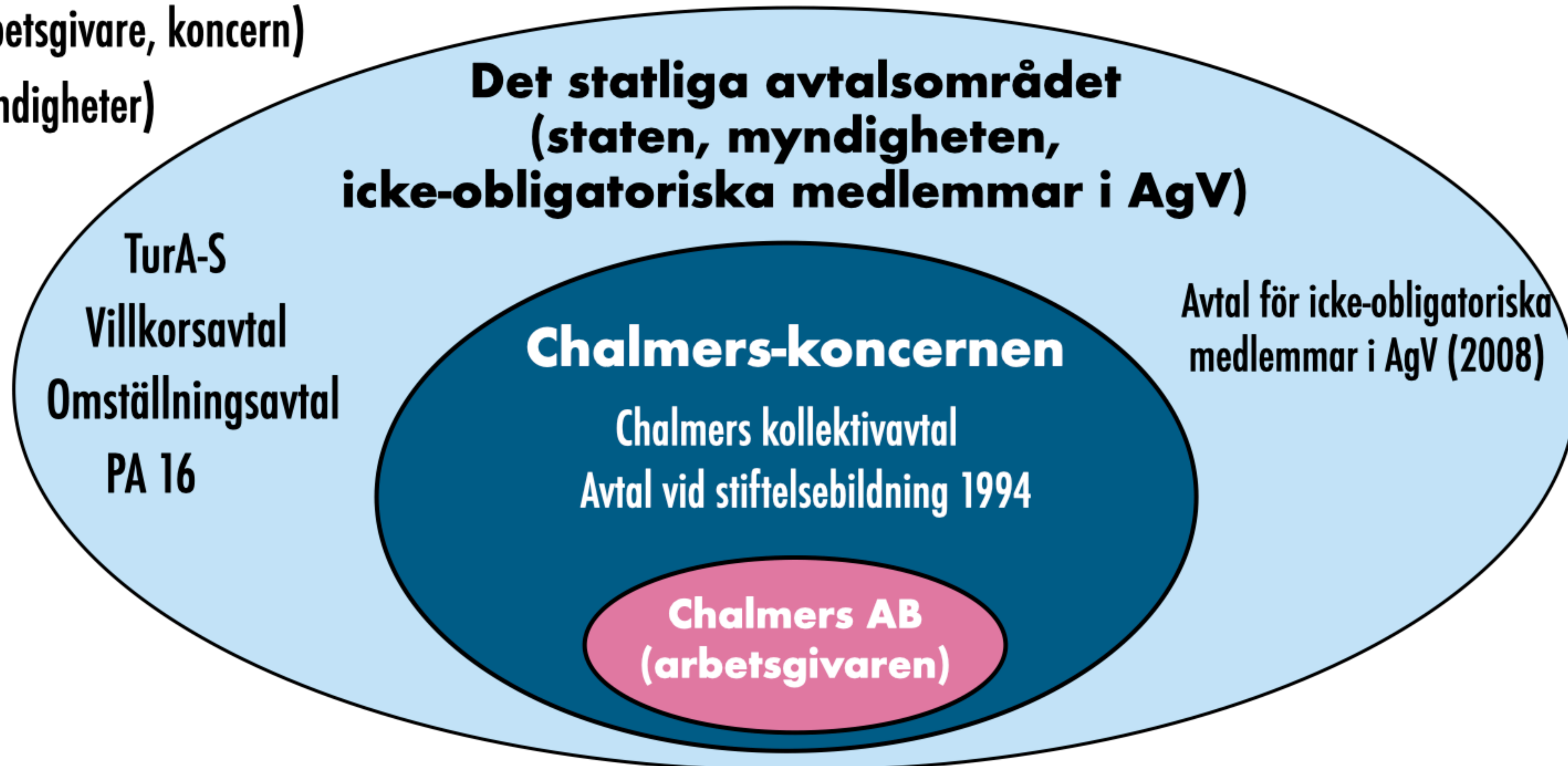
Anställning inom koncernen

Anställningstid inom Chalmers

Lagar

LAS (arbetsgivare, koncern)

LOA (myndigheter)



Anställningstid ?

Anställd på Chalmers

Före 30 juni 1994
(stiftelsebildning)

Anställd på Chalmers

Efter
30 juni 1994

Före 30 juni 1994
(stiftelsebildning)

Efter 30 juni 1994

TurA-S 10 §

LAS 3 §

TurA-S 7 §

LAS 11 §

Avtal för icke-obligatoriska
medlemmar i AgV (2008)

Villkorsavtal 14 kap. 3 § I följd

**Turordning vid företrädesrätt
till återanställning**

**Turordning vid uppsägning
på grund av arbetsbrist**

Chalmers kollektivavtal 54 §

Omställningsavtal 2 kap. 5 §

Efter
1 juli 2002

Före
1 juli 2002

Före 30 juni 1994
(stiftelsebildning)

Anställd på Chalmers

All anställningstid:

- inom staten
- inom Chalmers-koncernen
- inom Chalmers AB

Uppsägningstid

Anställning inom koncernen

Kollektivavtalsområde:

Stiftelsen

Chalmers AB

Chalmersfastigheter AB

CPE

Chalmers kollektivavtal

Tydligare reglering av:

- anställningsvillkor
- anställningstid
- avgränsning av vilka bolag ingår i "koncernen"

Lönerevision 2021

Lönerevision 2021

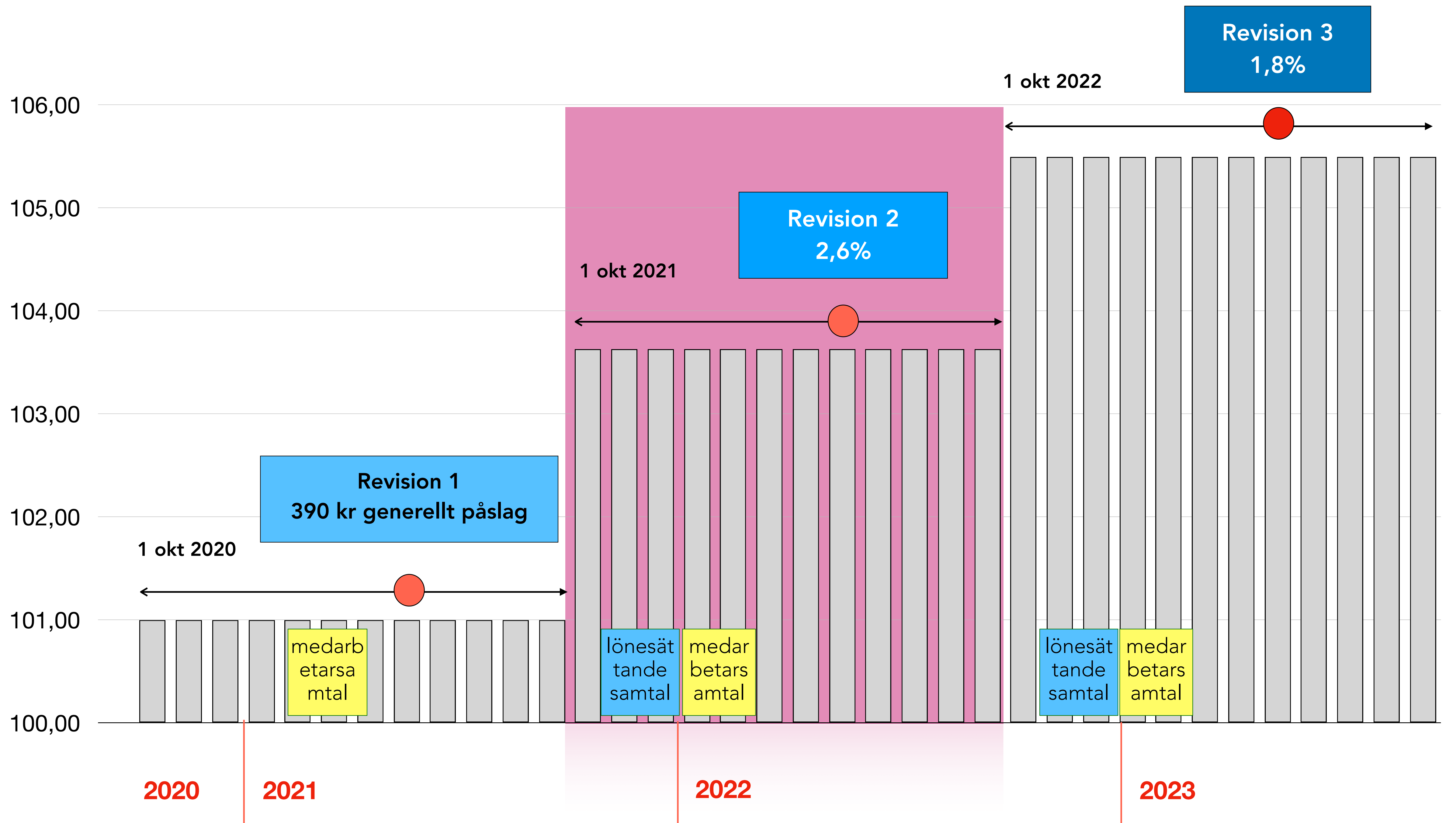
- ST-kollektivets löner för perioden 2020-10-01 – 2021-09-30 höjs generellt med 1 %, i form av ett krontalspåslag om 390 kronor per heltidsanställd medlem som ingår i revisionen.
- ST-kollektivet har en utfallsgaranti i revisionen för perioden 2021-10-01 – 2022-09-30 på 2,6 %, dock lägst 690 kronor per heltidsanställd medlem. Utrymmet fördelas individuellt.
- ST-kollektivet har en utfallsgaranti i revisionen för perioden 2022-10-01 – 2023-09-30 på 1,8 %, dock lägst 487 kronor per heltidsanställd medlem. Utrymmet fördelas individuellt.

Parterna har sedan tidigare enats om att de lönesättande samtalen och medarbetarsamtalen tidsmässigt ska byta plats under avtalsperioden. Detta innebär att de lönesättande samtalen genomförs under november och december med början 2021 och medarbetarsamtalen genomförs under januari och februari med början 2022. Medarbetarsamtalen kommer från 2022 att få ett mer framåtriktat fokus.

Lönerevision 2021

Kronpåslag

Parterna är överens om att tillsammans med övriga fackliga organisationer på Chalmers genomföra partsgemensamma arbeten under avtalsperioden kring möjligheter att förenkla och samtidigt höja kvalitén i lönerevisionsprocessen, möjligheter att arbeta med **kronpåslag** i lönerevisionsprocessen samt en översyn av Chalmers kollektivavtal.



Lönerevision 2021

15 000 000 Kr

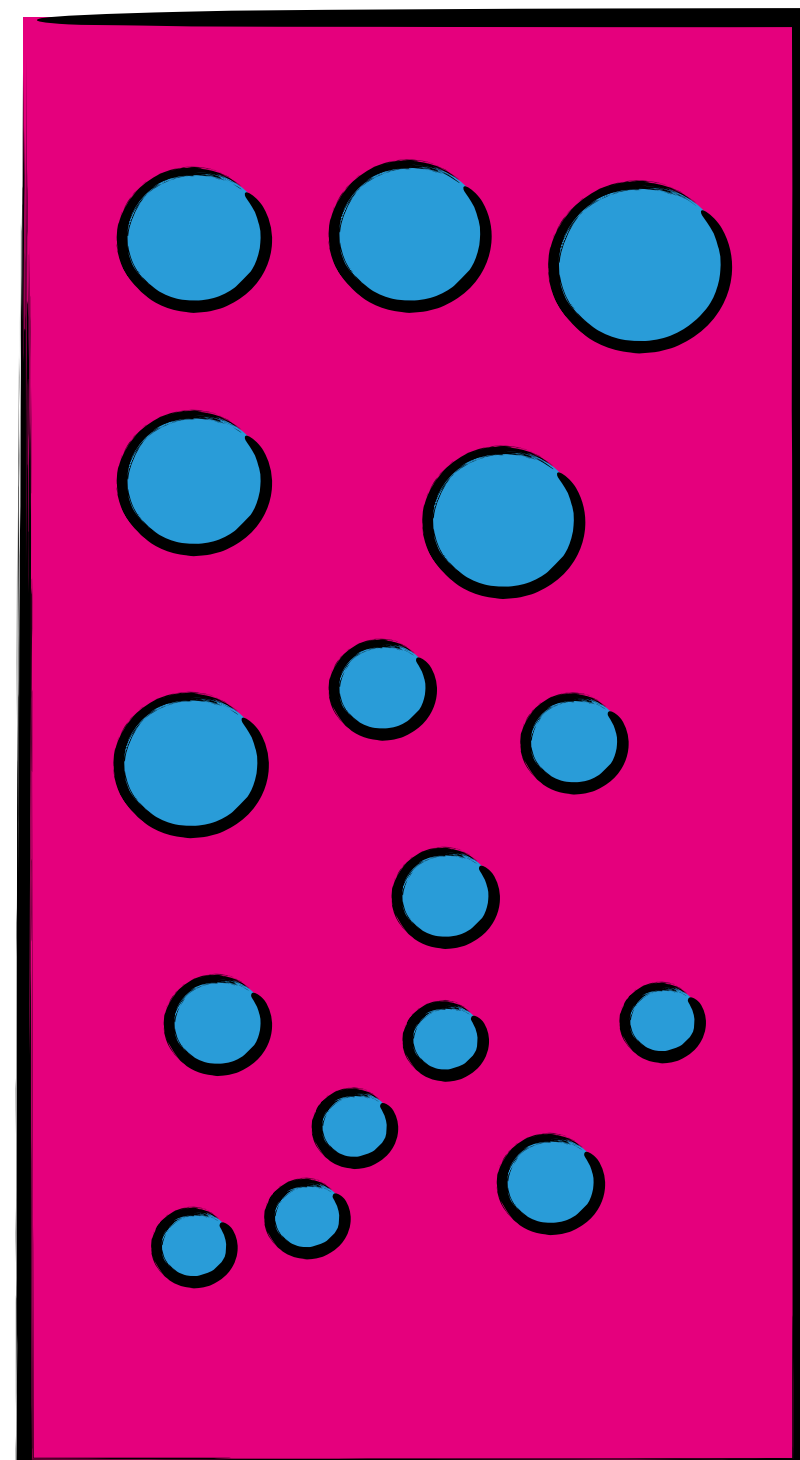
2,6%

390 000 Kr

390 medlemmar

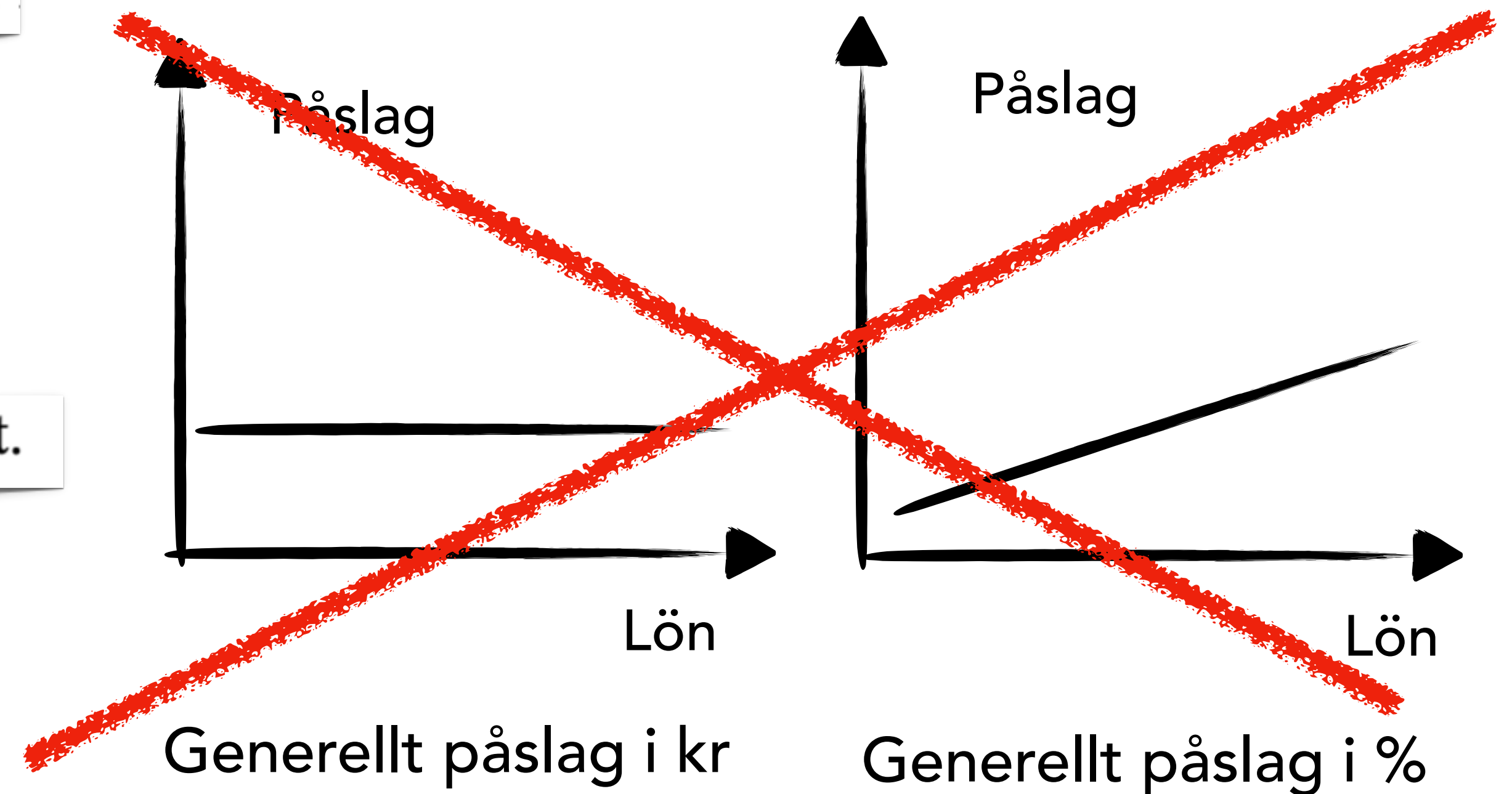
1000 Kr / medlem
I genomsnitt

utfallsgaranti



Hur fördelas utrymmet?

Utrymmet fördelas individuellt.



1 oktober 2021

1 oktober 2022

Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?

De i chefskretsen ingående lönesättande cheferna ska medverka till att de anställda får kännedom om avtalets principer. Den individuella fördelningen ska i enlighet med det centrala avtalet bestämmas utifrån sakliga grunder. De insatser och åtgärder som ska beaktas vid den individuella lönesättningen framgår av kriterierna i ”principer och kriterier för lönesättning” diarienummer C 2019–1799, underbilaga 1.1, ”ledaregenskaper och – kompetenser” enligt diarienummer C2009/969, underbilaga 1.2 samt ”underlag för prestationsutvärdering”, underbilaga 1.3.

Sakliga grunder

Individuella insatser och åtgärder

Principer och kriterier för lönesättning

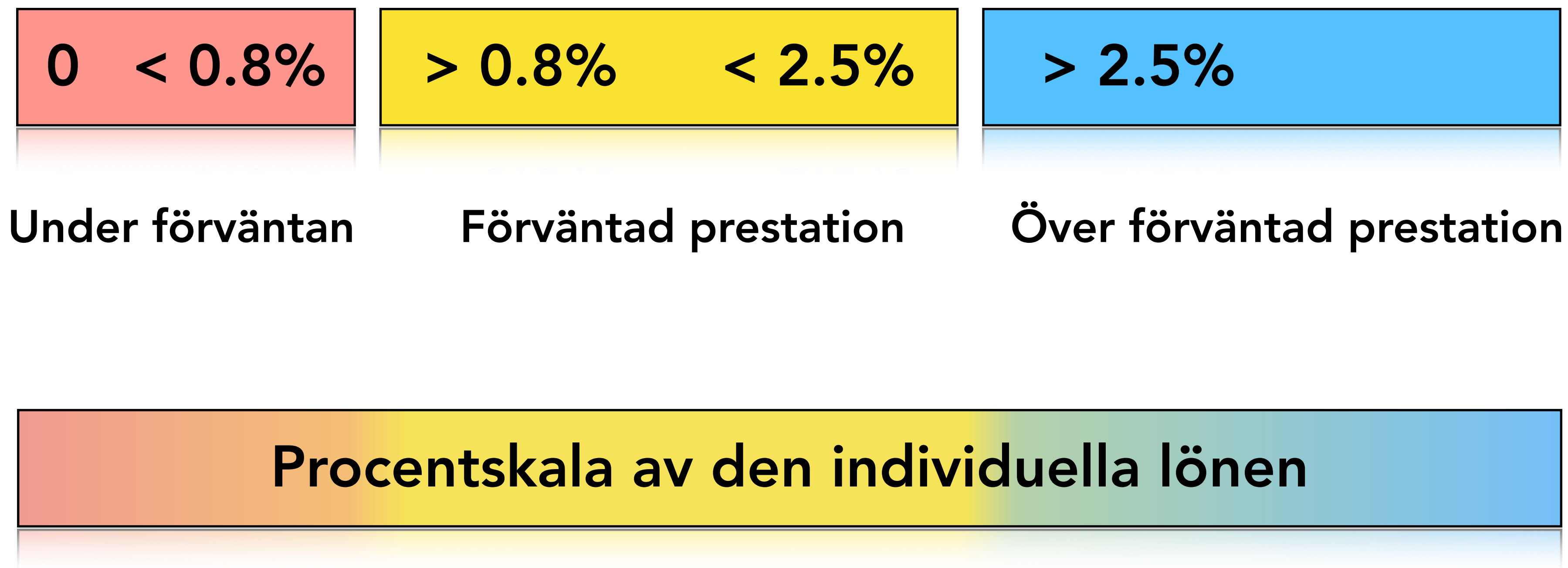
Ledaregenskaper och —kompetenser

Underlag för prestationsutvärdering

Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?

Arbetsgivarens anvisningar med prestationsnivåer i procent (**exempel från tidigare år**):



Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?

Vid bedömning av prestationer i samband med lönerevisionen ska hänsyn tas till § 5 i RALS 2020–2023. **Prestationerna ska bedömas och belönas utan koppling till aktuell lön.** Avsteg kan göras, exempelvis vid förändrade arbetsuppgifter, vilket regleras i § 6.2, tredje stycket i RALS 2020–2023.

Revisionsutrymmet ska inte användas för korrigerings av osakliga löneskillnader.

Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?

Konsekvenser för samma prestation / samma utförda arbetsuppgifter:

Lägre ingångslön => lägre löneökning

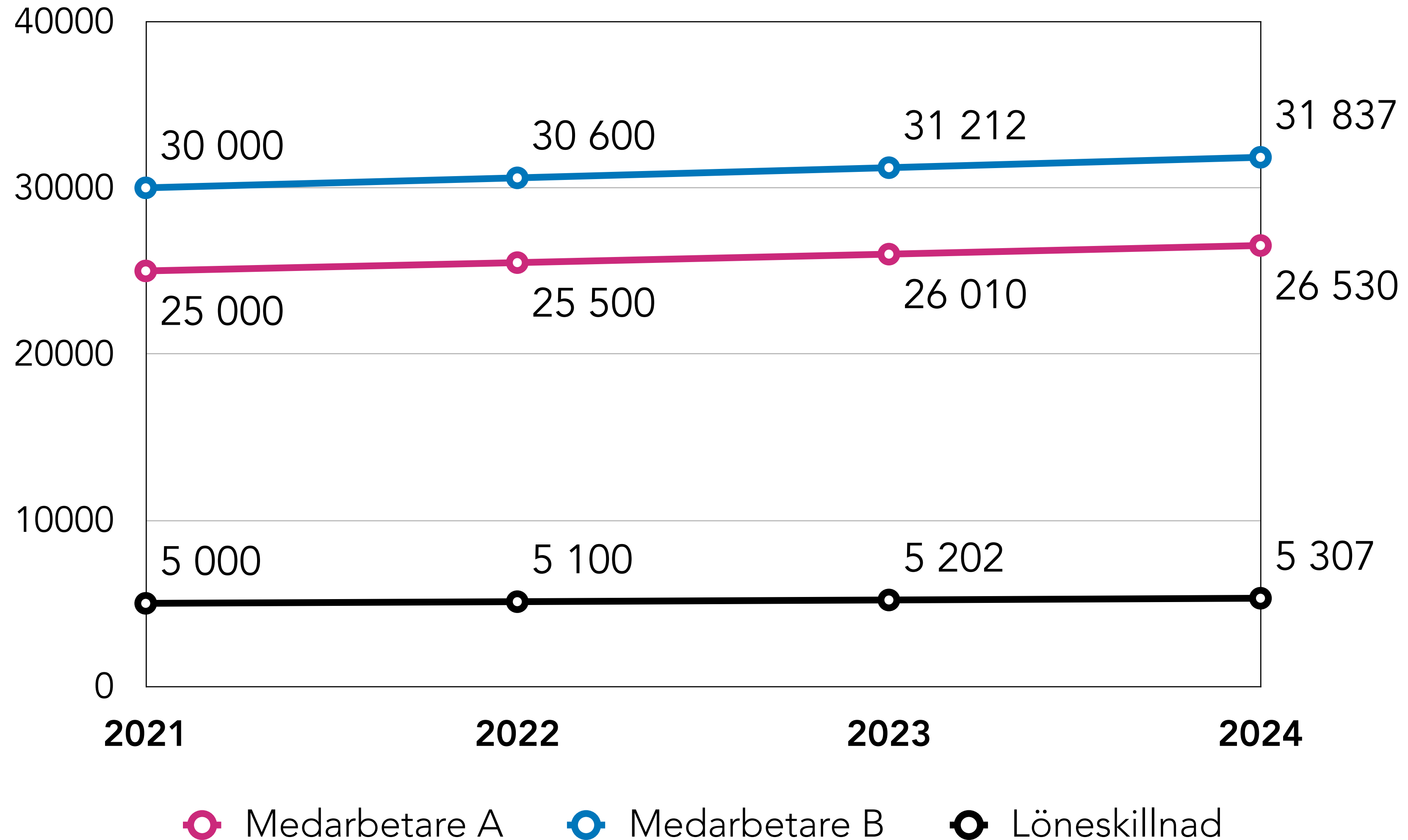
Högre ingångslön => högre löneökning

På sikt leder till ökade löneskillnader mellan medarbetare som utför samma arbetsuppgifter
Som kan bli osakliga

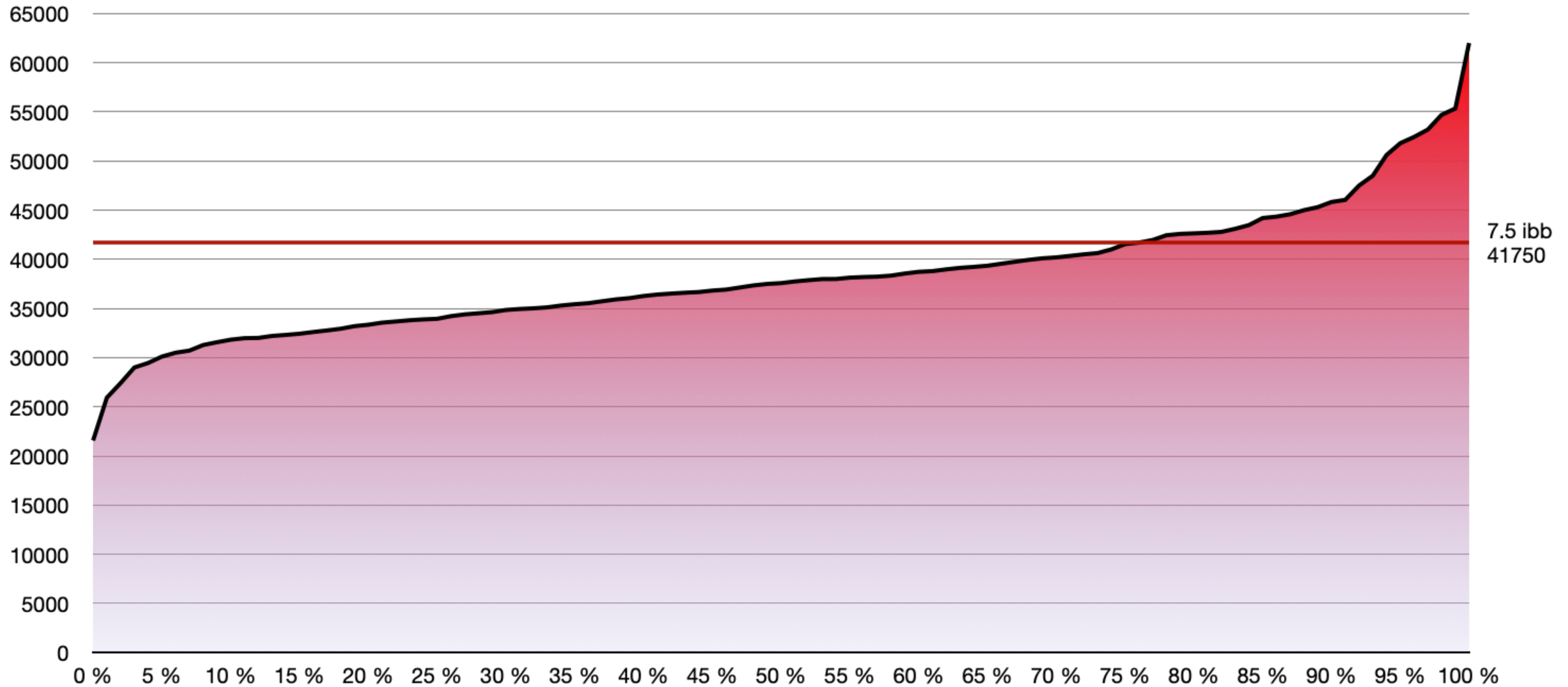
Om bedömningen av prestationen görs utan koppling till aktuell lön, blir en belöning i procent ändå kopplad till aktuell lön.

Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?



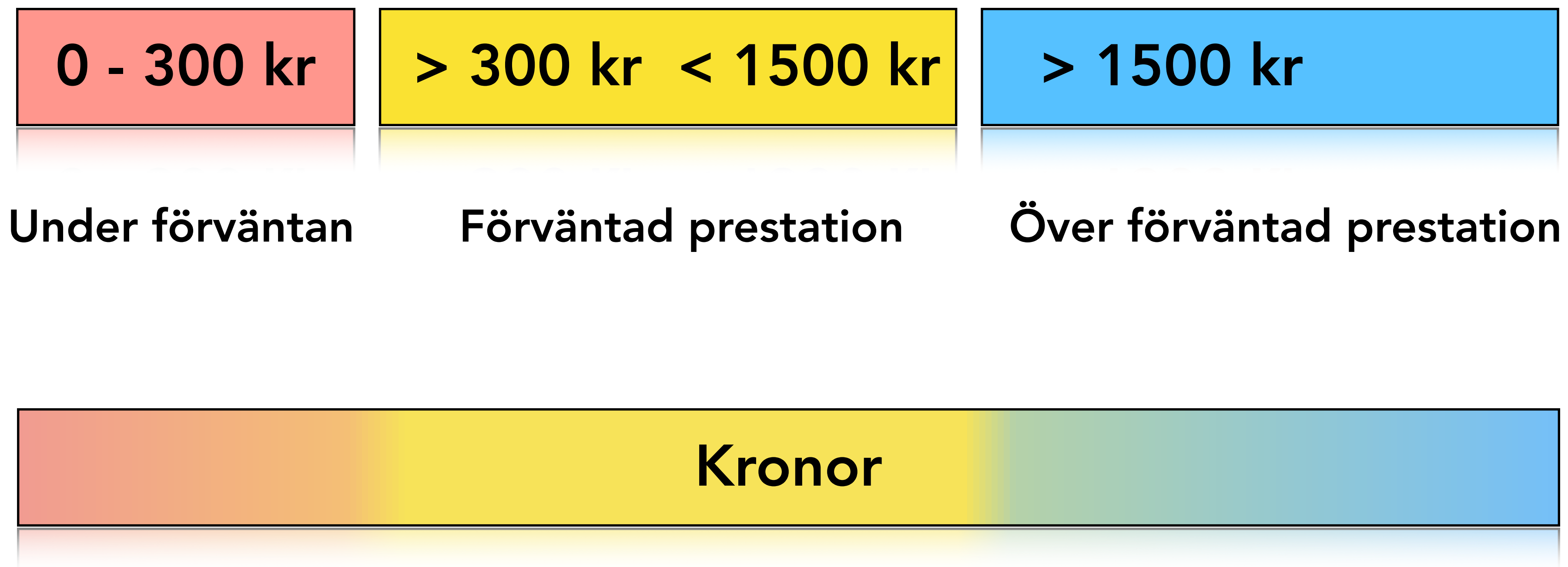
Lönespridning ST medlemmar 2020



Lönerevision 2021

Hur fördelas utrymmet?

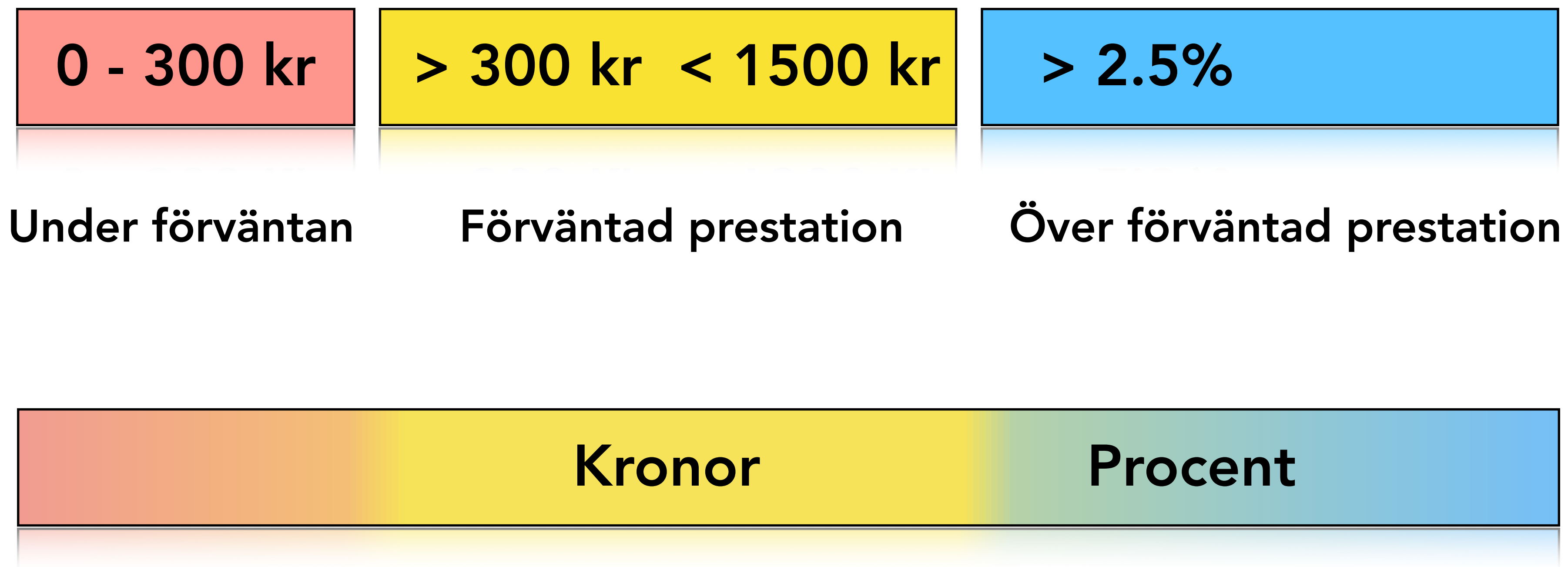
Möjlig modell med krontalspåslagsfördelning:



Lönerevision 2021

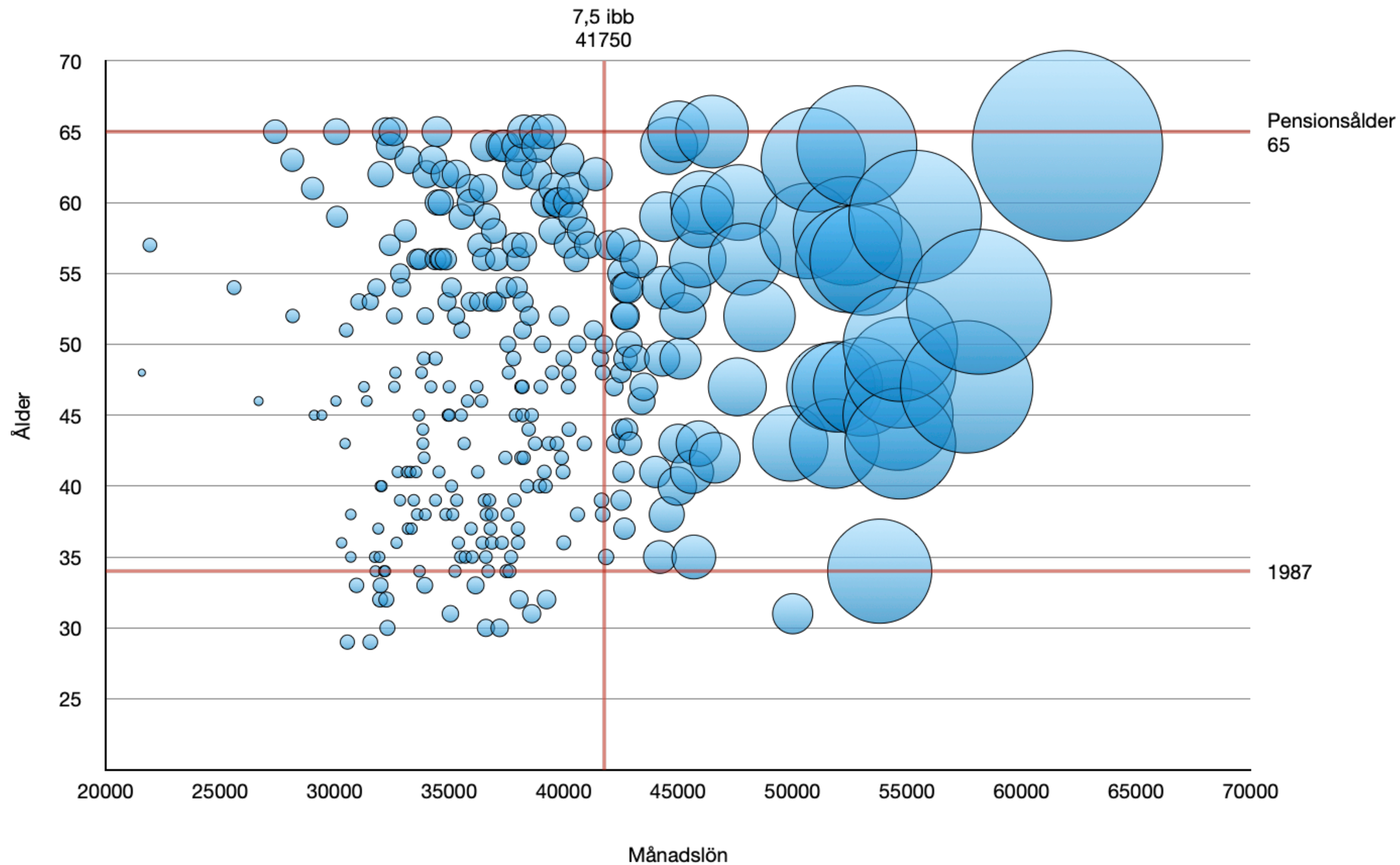
Hur fördelas utrymmet?

Möjlig blandmodell med krontalspåslag fördelning / procentuell fördelning



ST medlemmar

Pensionskostnader 2020



Tack!

Trevlig sommar!

Omställningsarbete

- **Chalmers tekniska högskola (ATK rapport)**
<http://www.st.chalmers.se/nyheter/chalmers-tekniska-hoegskola-atk-rapport>
- **Struktur för genomförande och uppföljning av effektiviseringen av ekonomiadministrationen.** Beslut Dnr C 2021–0665
- **Långsiktig personaldimensionering av institutionernas ekonomiadministrationer.** Beslut Dnr C 2021–0392

Distansarbete - avtal & riktlinjer

- **Europeiska ramavtalet för distansarbete** (2002-07-16)
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/ramavtal-distansarbete.pdf>
- **Avtal om distansarbete** (2005-12-15)
<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/distansavtal.pdf>
- **Riktlinje för distansarbete - styrdokument vid Chalmers**
På remiss.

Distansarbete: försäkringar

- **Om du har skadat dig i arbetet eller under din utbildning**

<https://www.forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/om-du-har-skadat-dig-i-arbetet>

- **Anmälan till AFA försäkring**

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/las-mer-och-anmal/>

- **Det här gäller för arbetsskada när du jobbar hemifrån**

<https://www.afaforsakring.se/privatperson/arbetsskadeforsakring/fragor-och-svar---arbetsskadeforsakring/jobba-hemifran/>

Referenser

- **Utredning av Göteborgs centrum för hållbar utvecklings (GMV) uppdrag och organisation. Beslut Dnr C 2021-0275**