

Godkendt af MED-Hovedudvalget den 21. april 2021

Politik for hjemmearbejde

Den offentlige sektor er under forandring, både i forhold til krav og forventninger fra politikere og borgere, pårørende og patienter, men også i forhold til de forventninger medarbejdere har i forhold til en god arbejdsplads. En moderne arbejdsplads balancerer hensyn til opgaverne med de ønsker og behov, som medarbejderne har til deres arbejdsliv.

Rekrutteringsudfordringer af forskellig karakter, flere ældre medarbejdere og demografiske udfordringer kalder på fortsat udvikling af attraktive arbejdspladser. Det gælder både i forhold til arbejdsmiljø, uddannelses- og udviklingstiltag, god ledelse men også i forhold til måden, man arbejder på.

Mange medarbejdere efterspørger muligheden for fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelsen af deres arbejdstider ofte begrundet med behovet for at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Ud fra et fastholdelses- og rekrutteringsperspektiv har Region Sjælland derfor en fleksibel tilgang til, hvor de ansatte kan løse deres arbejdsopgaver på de områder - på de arbejdspladser - hvor det er muligt. Det handler typisk om administrative opgaver, driftsunderstøttende opgaver eller det, der kan beskrives som vidensbearbejdende arbejde, f.eks. skriftlige eller koncentrationskrævende opgaver.

I forhold til regionens traditionelle pleje-, behandlings- og omsorgsopgaver, der forudsætter, at man arbejder i bestemte rammer på et sygehus, en institution eller i en borgers hjem, vil hjemmearbejde kun være muligt i begrænset omfang.

Den teknologiske udvikling har gjort det muligt at arbejde hjemme - enten i samarbejde med kolleger gennem virtuelle platforme eller som en mulighed for at skabe en god ramme for opgaveløsning, der kræver dybelse eller ro.

Dato: 26. marts 2021

Sags ID: EMN-2020-37325

Dokument ID: 9758796

KHR - Udvikling

Alléen 15

4180 Sorø

Tlf.: 70155000

kennje@regionsjaelland.dk

Direkte tlf.: 41878420

E-mail: kennje@regionsjaelland.dk

Denne politik sætter rammerne for, hvordan man kan imødekomme behovet for større fleksibilitet både i opgaveløsning og opgavetilrettelæggelse.

Muligheden for hjemmearbejde er fuldt forenelig med Region Sjællands personalepolitiske værdier, herunder særligt at *vi drager omsorg for hinanden og arbejder for sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv*¹.

Formål

Formålet med politikken er, at give rammer for hvornår og hvordan hjemmearbejde kan anvendes, så arbejdsvilkår og opgaveløsning bliver mere fleksibel. Hjemmearbejde kan anvendes, hvor hensynet til den enkelte medarbejders ønske om fleksibilitet samtidig understøtter Region Sjælland som en driftseffektiv og professionel organisation.

Mål

Målet med denne politik er at skabe rammerne for drøftelsen af muligheden for hjemmearbejde lokalt og dermed bidrage til at gøre Region Sjælland til en attraktiv arbejdsplads, der følger tidens trend og udnytter teknologiens muligheder. Hjemmearbejde medvirker også til, at Region Sjælland kan fastholde og tiltrække kompetente medarbejdere nu og i fremtiden.

Hvad er hjemmearbejde?

Hjemmearbejde er arbejde, som udføres i medarbejderens eget hjem. Det kan både være arbejde, der udføres alene eller i samarbejde med kolleger eller andre via en virtuel platform.

Hvem kan arbejde hjemme?

Ansatte i Region Sjælland kan – hvis arbejdsopgaverne er egnede til det – arbejde hjemme.

Mulighederne for hjemmearbejde vurderes ud fra et balanceret hensyn til den enkelte medarbejder, fællesskabet og opgaveløsningen.

Ikke alle medarbejdere trives med hjemmearbejde, og en del opgaver eller samarbejdsprocesser kræver, at medarbejderen er fysisk tilstede på arbejdspladsen.

Hjemmearbejde foregår på frivillig basis og på baggrund af konkret aftale. Hjemmearbejde er en mulighed, der konkret må vurderes ud fra ovenstående hensyn. Gensidigheden i aftalen er vigtig, og der er ikke tale om en rettighed for den enkelte medarbejder eller et krav fra arbejdspladsen.

Hvornår kan man arbejde hjemme?

Medarbejderen kan arbejde hjemme efter på forhånd at have aftalt det med sin leder. Der kan være tale om sporadisk/opgavebestemt hjemmearbejde, eller hjemmearbejde af mere fast karakter.

Muligheden for hjemmearbejde vurderes ud fra et hensyn til kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen, opgavens karakter, behovet for fysisk tilgængelighed samt muligheden for samarbejde

¹ Region Sjællands Personalepolitik

med kollegaer, interne og eksterne samarbejdspartnere. Der bliver således altid tale om afvejning af flere hensyn, når mulighederne for hjemmearbejde skal vurderes. Derudover er det en forudsætning, at arbejdet i hjemmet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Alle ansatte har en interesse i at bevare et godt fagligt og et socialt miljø. Det er derfor vigtigt, at man er opmærksom på kontakten mellem de, der arbejder periodisk hjemme og dem, der møder på arbejde.

Det er den enkelte leder som beslutter, hvorvidt hjemmearbejde for den enkelte medarbejder kan fungere i forhold til de nævnte hensyn samt den samlede opgavevaretagelse i enheden.

Medarbejderen skal være tilgængelig ved hjemmearbejde, så der er mulighed for at kontakte medarbejderen. Medarbejderen skal også stå til rådighed f.eks. for virtuelle møder og telefonisk kontakt. Ved hjemmearbejde skal medarbejderen fremstå professionel og følge samme politikker og retningslinjer, som gælder ved arbejde på Region Sjællands geografier. (Se også afsnittet ”Internet, databeskyttelse og it-sikkerhed” nedenfor).

Ved hjemmearbejde skal det være muligt for medarbejderen hurtigst muligt at møde på arbejdspladsen i tilfælde af akut opståede situationer (f.eks. ved hastemøder el. –opgaver) som kræver medarbejderens fysiske tilstedeværelse.

Hjemmearbejde udføres indenfor rammen af den sædvanlige og aftalte arbejdstid.

Hjemmearbejdsdage erstatter ikke sygefraværsdage eller fraværsdage ved børns første eller anden sygedag, ligesom transporttid som hovedregel ikke indregnes som hjemmearbejdstid.

Arbejds miljø og krav til indretning af hjemmearbejdspladsen

Arbejdsgiveren skal sørge for – og medarbejderen skal medvirke til – at arbejdsforholdene i hjemmet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Medarbejderens medvirken til dette har afgørende betydning ved hjemmearbejde, fordi arbejdsgiveren ikke har ret til at føre tilsyn med arbejdsforholdene i medarbejderens hjem. Derfor er der en udvidet og skærpet gensidig forpligtigelse til, at arbejdsgiver og medarbejder samarbejder om, at arbejdsforholdene i hjemmet i er orden.

Hjemmearbejde er omfattet af kravet om arbejdspladsvurdering (APV), hvorfor der også skal foretages APV af hjemmearbejdspladsen.

Hvis arbejdet i hjemmet ikke kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, skal lederen insistere på, at pågældende medarbejder udfører sine arbejdsopgaver på arbejdspladsen.

Det nødvendige IT-udstyr (eksklusiv internetforbindelsen) stilles til rådighed af arbejdsgiver. Efter konkret aftale, kan arbejdspladsen indkøbe og udlåne arbejdsstol, arbejdsbord og arbejds-lampe. Udgifterne til udstyr afholdes inden for enhedernes egne budgetter.

Internet, databeskyttelse og it-sikkerhed

Det er en forudsætning for at kunne arbejde hjemme, at medarbejderen har en tilstrækkelig internetforbindelse og kan koble sig til Region Sjællands systemer. Det er medarbejderens ansvar, at der er en tilstrækkelig internetforbindelse i hjemmet.

Regionens IT-politikker, herunder reglerne for it-sikkerhed og databeskyttelse gælder også ved hjemmearbejde. Medarbejderen opbevarer og sletter persondata efter de retningslinjer, der er angivet i Region Sjællands regelsæt på området, og det er medarbejderens ansvar, at der ikke er tilgang til regionens systemer og data fra uvedkommende, ligesom krav om log-on/log-off altid skal overholdes.

Det er ensidigt medarbejderens ansvar, at hjemmearbejdet foregår under rammer, hvor den nødvendige diskretion er til stede, herunder at andre i husstanden ikke har adgang til regionens oplysninger, eller adgang til at overvære virtuelle samtaler og møder.

Forankring af politik for hjemmearbejde

Politik for hjemmearbejde godkendes af MED-Hovedudvalget og forankres på regionens arbejdspladser via MED-systemet.

I tilknytning til politik for hjemmearbejde er der udarbejdet en implementeringsvejledning.

Rammer for aftaler om hjemmearbejde

- Arbejdsmiljøloven
- Overenskomster og arbejdstidsaftaler
- IT-politik
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
- Politik for hjemmearbejde
- Lokale retningslinjer for hjemmearbejde
- Konkrete aftaler om hjemmearbejde