

Hjemmearbejde

Indhold:

- 1. Baggrund**
- 2. Overenskomst og aftaler**
Hjemmearbejde skal være frivilligt
- 3. Lokal aftale**
- 4. Individuel aftale**
- 5. Drøftelse i MED – og TR's rolle**
MED-hovedudvalget
Lokale MED-udvalg
TR's rolle
- 6. Arbejds miljø**
Krav ved skærmarbejde
ArbejdsPladsVurdering (APV)
Arbejdsskade ved hjemmearbejde

Folderen er udarbejdet for HK Kommunal

af Karen Brøndsholm, Peter Kilden Kirchhoff og Henrik Gammelholm



1 Baggrund

Hjemmearbejde etableres ofte på baggrund af ønske om øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Samtidig kan hjemmearbejde være med til at mindske transporttid til og fra arbejde og dermed medvirke til at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

Muligheden for at kunne arbejde hjemmefra kan være attraktiv for nogle medarbejdere. Dermed kan hjemmearbejde også være med til at tiltrække og fastholde arbejdskraft samt overvinde eventuelle barrierer for jobmæssig mobilitet.

I forbindelse med nedlukningen af samfundet for at inddæmme corona-smitten har mange ledere og medarbejdere gjort sig helt konkrete og individuelle erfaringer med at arbejde helt eller delvist hjemmefra. Ud over de nævnte positive sider er der nogle, der har oplevet, at hjemmearbejde i negativ grad har reduceret det sociale samspil og muligheden for sparring på arbejdspladsen. Andre har oplevet hjemmearbejdet som stressende og grænseoverskridende.

Hjemmearbejde skal være frivilligt og kan i den rette sammenhæng – og når arbejdets opgaver, organisering og indretning understøtter det – være en god, fleksibel, effektiv og medarbejdervenlig arbejdsform. Anvendt rigtigt kan hjemmearbejde medføre at den enkelte ansatte får mulighed for selvstændigt at foretage fleksibel planlægning af arbejdet – og dermed øget indflydelse på og ansvar for arbejdets udførelse.

Det er vigtigt, at der på den enkelte arbejdsplads er enighed og klarhed over, hvilke opgaver der skal løses, samt hvordan der skal prioriteres i opgaveløsningen. Klare aftaler og afstemning af, hvad der forventes af den, der arbejder hjemme, er en forudsætning for at undgå det grænseløse arbejde, der presser den enkelte medarbejder på både tid og tempo.

For den enkelte er det vigtigt at vide, hvad der forventes, og hvornår arbejdet er udført tilfredsstillende.

Denne vejledning er et redskab til dig, der som tillidsvalgt eller medarbejder i en kommune eller en region vil vide mere om de aftalemæssige forudsætninger, vilkår, rammer og ikke mindst relevante overvejelser, der er fundamentet for hjemmearbejde. ✓

2 Overenskomst og aftaler

I aftalerne med arbejdsgiverne i kommuner og regioner om tele- og hjemmearbejde findes denne definition:

“Tele- og hjemmearbejde er et arbejde, der udføres på afstand fra den normale arbejdsplads ved hjælp af PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejde, som kan udføres som tele- og hjemmearbejde, må have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen, og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.”

Umiddelbart efter følger formuleringen:

“Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.”

Læs Rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde, 2015, §3:

➤ bit.ly/HKK-aftale-hjemmearbejde

Der gælder altså de samme overenskomst- og aftalevilkår for hjemmearbejde som de, der gælder på den sædvanlige arbejdsplads. Det er blandt andet regler om pension, ferie, løn under sygdom, arbejdstidsregler og over- og merarbejde.

HJEMMEARBEJDE SKAL VÆRE FRIVILLIGT

Af rammeaftalens §2 fremgår, at formålet med aftalen er “...at åbne muligheder for – på frivillig basis – at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen.”

Det er altså direkte nævnt, at en aftale forudsætter, at der er tale om frivillighed, når der arbejdes fra hjemmet. Det gælder naturligvis både ved lokale og individuelle aftaler, som er forudsætninger for, at hjemmearbejde kan finde sted. ✓

3 Lokal aftale

“Rammeaftalen forudsættes udfyldt af en lokal aftale om tele- og hjemmearbejde”, fremgår det af aftalens §5. I den lokale aftale mellem kommunen/regionen og den forhandlingsberettigede organisation skal blandt andet indgå følgende elementer:

- Rammerne for, hvornår hjemmearbejde kan udføres (fx som et fast maksimalt antal dage pr. uge)
- Hvilke arbejdstidsregler der kan fraviges og under hvilke forudsætninger
- Principper for kompensation for ansattes brug af eget udstyr osv.

Derudover kan den lokale aftale med fordel indeholde:

- Hvad er baggrunden for aftalen, hvad vil I gerne opnå? (fx bedre balance mellem arbejds- og privatliv, fleksibilitet, attraktive arbejdspladser og øget medindflydelse på opgavevaretagelsen)
- Rammerne for arbejdets udførelse (hvordan understøttes fx koordinering, sparring og samarbejde?)
- Hvordan evalueres hjemmearbejdet?
- Efter lokal aftale kan visse arbejdstidsregler fraviges. Det kan for eksempel være rammerne for flex- og fixtid. ✓

4 Individuel aftale

Foruden den lokale aftale skal der indgås en individuel aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og ansatte. Det er med til at sikre frivilligheden for den ansatte.

Den individuelle aftale skal være skriftlig og som minimum indeholde:

- Arbejdsstedet
- Begyndelsestidspunktet for hjemmearbejde (og evt. tidsbegrænsning)
- Varsel for udtræden/opsigelse af aftalen

Derudover bør den individuelle aftale omtale:

- Hvilke opgaver der udføres og egner sig til hjemmearbejde
- Rammer for, hvornår hjemmearbejdet kan foregå og omfang
- Relevant (IT-)udstyr, arbejdsgiver stiller til rådighed for den ansatte. ✓

5 Drøftelse i MED – og TR’s rolle

Man kan ikke indgå en aftale om hjemmearbejde i MED-regi. En aftale om hjemmearbejde er ikke en retningslinje. En aftale om hjemmearbejde skal aftales med den enkelte organisations repræsentanter. Flere organisationer kan med fordel gå sammen om en aftale, hvis det giver mening konkret i den enkelte region eller kommune.

MED-udvalgene er et glimrende forum at drøfte hjemmearbejde i. Specielt når drøftelsen drejer sig om de mere “bløde” værdier omkring hjemmearbejde.

Herunder er oplistet nogle eksempler på, hvad man kunne drøfte i henholdsvis hovedudvalget og lokale udvalg.

MED-HOVEDUDVALGET

- “Hvordan sikrer vi i X-kommune/region de ansattes tilhørsforhold til den fysiske arbejdsplads, når medarbejderne arbejder mere hjemme end hidtil?”
- “Kan vi bruge nogle af de erfaringer, vi har fra hjemmearbejde under corona, til at gøre hjemmearbejde i X-kommune/region til en bedre oplevelse?”
- “Hvordan sikrer vi i X-kommune/region, at den ønskede fleksibilitet ved hjemmearbejde gælder både for arbejdsgiver og medarbejder?”

LOKALE MED-UDVALG

- “Hvordan sikrer vi i vores afdeling, at nye medarbejdere ‘lærer’ vores måde at arbejde hjemme på?”
- “Flere savner social interaktion, når de arbejder hjemme, også selvom de er glade for at arbejde hjemme. Skal vi holde kaffepauser eller måske spise frokost sammen online?”
- “Flere har fortalt, at de synes, vores online møder i teamet ofte bliver meget rodede. Kunne vi lave en politik for, hvordan vi holder møder online?”

Ovenstående forslag er ikke udtømmende. Tommel-fingerreglen for, hvad man kan diskutere i MED, er ofte de ting, der er svære at beskrive i en konkret aftale om hjemmearbejde.

TR’S ROLLE

TR’s rolle i forhold til hjemmearbejde adskiller sig ikke fra den rolle, TR normalt har, når det gælder eksempelvis aftaler om løn. Det er TR’s opgave at være organisationens øjne og ører på arbejdspladsen. Bliver en aftale ikke overholdt, skal man som TR gå til den ansvarlige leder og italesætte problemet. Kan man ikke finde en løsning med lederen, skal man tage fat i sin faglige konsulent i den lokale HK-afdeling. ✓

6 Arbejdsmiljø

En hjemmearbejdsplads er omfattet af de samme regler om arbejdsmiljø som en almindelig arbejdsplads i en kommune eller en region. Arbejdsmiljøloven gælder som hovedregel også for hjemmearbejde.

Det betyder, at arbejdsgiveren også har ansvaret for, at arbejdsforholdene i hjemmet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt ansvarlige. Men da arbejdsgiveren ikke har ret til at kontrollere arbejdsforholdene i den ansattes hjem, er det vigtigt, at den ansatte selv medvirker, og at det er et særligt fokusområde for arbejdsmiljøorganisationen.

Skærmarbejdspladsen skal opfylde de samme krav som den faste skærmarbejdsplads på arbejdspladsen, (når)

- arbejdet i hjemmet foregår i hele arbejdstiden, eller
- arbejdet i hjemmet foregår
 - regelmæssigt, og
 - arbejdstiden i den ansattes hjem er mere end en dag pr. uge

KRAV VED SKÆRMARBEJDE

Kravene til skærmarbejdspladsen er:

- At der skal være tilstrækkelig plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser. Det kan være en fordel at kunne skifte mellem siddende og stående arbejde.
- Arbejdsbordet skal have plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelse. Der skal være plads til skærm, tastatur og andet tilbehør. Der skal være plads til at kunne hvile hænder og arme på bordpladen. Der er ikke krav om hæve-sænkebord.
- Arbejdsstolen skal være stabil og skal sikre den ansatte bevægelsesfrihed og en hensigtsmæssig arbejdsstilling.
- Tastaturet skal være adskilt fra skærmen, og mus og tastatur skal være udformet sådan, at den ansatte kan anvende det med hensigtsmæssige arbejdsstillinger og -bevægelser.
- Hvis arbejdet kræver særlig belysning, skal der være en arbejdslampe til rådighed.

- At den ansatte har ret til at få undersøgt syn og øjne.
- At den ansatte har ret til specielle synskorrigerende hjælpemidler, hvis en synsundersøgelse viser, at det er nødvendigt.
- Arbejdsgiveren skal sørge for at tilrettelægge arbejdet ved skærmen, så det regelmæssigt bliver afbrudt af andet arbejde eller pauser.

Se hele At-vejledningen D.2.9-2 om hjemmearbejde:

📄 bit.ly/HKK-AT-hjemmearbejde

ARBEJDSPLADSVURDERING (APV)

Arbejdspladsens APV skal også omfatte hjemmearbejdspladser. Arbejdsmiljøorganisationen aftaler, hvordan denne opgave varetages. Følgende bør indgå i organisationens arbejdspladsvurdering om hjemmearbejdspladser:

- Inventar
- Belysning
- Eventuelt redningsudstyr

Arbejdspladsvurderingen bør også omfatte det psykosociale arbejdsmiljø.

ARBEJDSKADE VED HJEMMEARBEJDE

Reglerne om arbejdsskader gælder også for ansatte, som arbejder på distance – både hos borgere, under transport og ved arbejde på hjemmearbejdspladsen. Ved hjemmearbejde kan de typiske skader være fald- og snubleulykker og gener i arm og ryg som følge af belastende arbejdsstillinger.

Ulykker og smerter ved hjemmearbejde skal håndteres præcis som ved tilsvarende hændelser på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages, og arbejdsulykker skal anmeldes, hvis den ansatte er syg mindst én dag ud over dagen, hvor ulykken er sket. ✅

