



Retningslinje for hjemmearbejde

Indledning

Hjemmearbejde er blevet en etableret del af vores måde at tilrettelægge arbejdet på. I Ishøj ønsker vi at fremstå som en moderne og attraktiv arbejdsplads. Her er muligheden for hjemmearbejde og fleksibel planlægning af arbejdstiden en af nøglerne til, at kunne tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

Formål

Retningslinjen skal sikre en fælles ramme for, hvad der lokalt aftales omkring hjemmearbejde.

- Hjemmearbejde skal understøtte den fælles mission: **Vi er til for borgeren og det kommunale fællesskab**
- Hjemmearbejde praktiseres med baggrund i vores **Grundlag for lederskab og følgeskab**, hvor leder og medarbejder har et fælles ansvar for at lykkes i opgaveløsningen
- Aftaler om hjemmearbejde hviler på tillid og dialog mellem leder og medarbejder

Beskrivelse

De fleste har på baggrund af erfaringer fra corona/hjemsendelser etableret en udvidet brug af hjemmearbejde. Typisk er omfanget af dette kendetegnet ved, at nogle medarbejdere kan arbejde hjemme 1-2 dage om ugen.

Fordelene er kendetegnet ved:

- Flexibilitet for den enkelte medarbejder (som bidrager til trivsel/arbejdsglæde)
- Bedre mulighed for ro og fordybelse

Udfordringerne er kendetegnet ved:

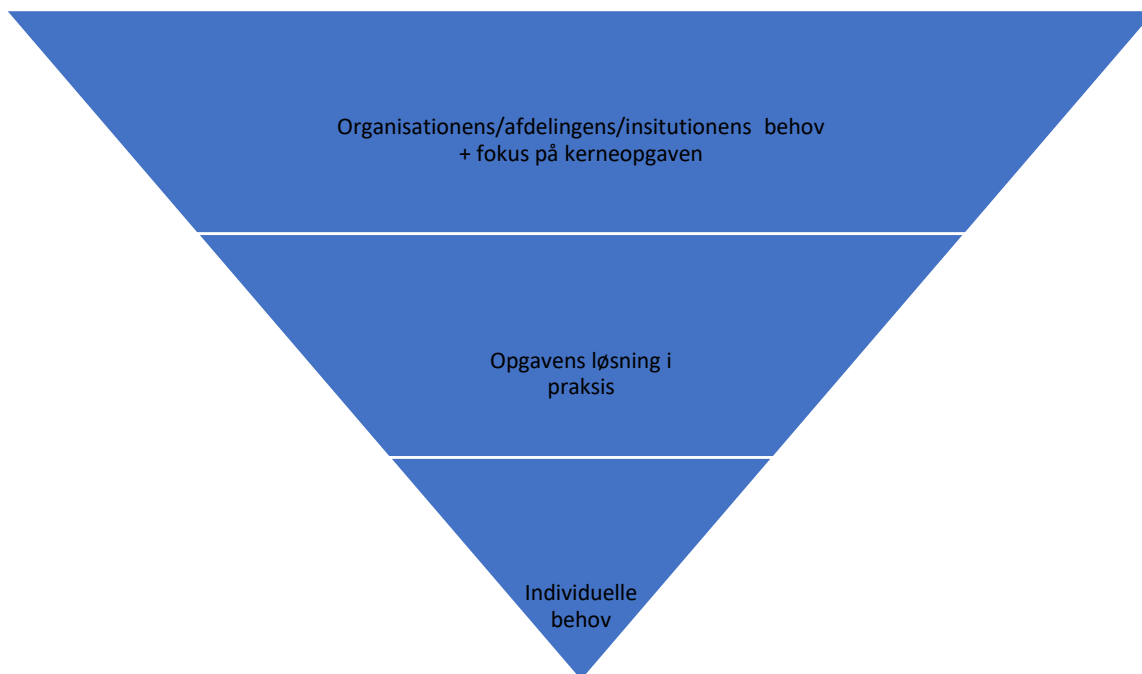
- Aftaler for mødeplanlægning – flere arbejder med faste mødedage, for at afhjælpe planlægning af fysiske møder
- Tilgængelighed/koordination internt: Det stiller krav om opdaterede kalendere, og at man er tilgængelig på mail/tlf indenfor ”normal” arbejdstid

Håndtering

Hjemmearbejde praktiseres med udgangspunkt i principperne:

- Planlægning og omfang af hjemmearbejde aftales med nærmeste leder
- Det er altid opgaven, der er styrende for, om hjemmearbejde er en mulighed
- De enkelte arbejdspladser aftaler selv, hvilken struktur og planlægning, der fungerer i forhold til opgaveløsning og tilgængelighed hos dem selv
- Arbejdspladsen skal i tilrettelæggelse af hjemmearbejde, være opmærksom på at sikre tilgængeligheden for borgere samt den øvrige organisation

Aftaler om hjemmearbejde skal tage afsæt i en afvejning af forskellige behov. Som udgangspunkt fylder organisationens behov og den gode opgaveløsning mere end de individuelle behov, men alle tre elementer indgår i overvejelser og planlægning:



Lokal forankring

LokalMED og personalemøder med status af LokalMED opfordres til at drøfte retningslinjerne, og finde en fælles ordning, der giver mening og er retfærdig for alle på arbejdspladsen. Udgangspunktet for ALLE er, at hjemmearbejde skal aftales med lederen. Fælles er også, at det er opgaverne, der er styrende for, om det er hensigtsmæssigt og muligt at arbejde et andet sted end fysisk på arbejdsstedet.

Værktøjer, se bilagene vedrørende nedenstående:

- [Hvilke regler gælder ved hjemmearbejde? - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

Evaluering af erfaringer med hjemmearbejde skal ske i HovedMED (med feedback fra lokalMED) primo 2023 (jf. HovedMED's møde den 26. januar 2022).