Riktlinje

2021-10-14

Riktlinje för distansarbete

KS 2021/0975

Fastställd av kommundirektören 2021-10-14

Riktlinjen gäller för Norrköpings kommunkoncern. Riktlinjen anger kommunens syn på distansarbete där ambitionen är att kunna erbjuda medarbetare som vill och kan arbeta på distans en möjlighet att göra det.

Distansarbete

I Norrköpings kommun är målet att kunna erbjuda medarbetare som vill och kan arbeta på distans en möjlighet att göra det. Att erbjuda olika former av flexibilitet är grundläggande för att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare i framtiden. Möjlighet att förlägga en del av arbetet på distans omfattar enbart de medarbetare som har arbetsuppgifter som lämpar sig för detta.

Ansvar, uppdrag och förutsättningar ser olika ut i verksamheterna och de flesta av kommunkoncernens medarbetare har enbart eller till största del arbetsuppgifter som faktiskt måste utföras på arbetsplatsen. Norrköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla medarbetare, men vad som skapar attraktiva arbetsplatser behöver vara olika för olika yrkesgrupper.

Grundprinciper

Eftersom förutsättningarna ser olika ut i verksamheterna är det i verksamheten och på enheten de praktiska uppläggen tas fram. Som en inramning finns några grundprinciper som gäller i hela Norrköpings kommunkoncern:

- Norrköpings kommun som arbetsgivare är positivt inställd till distansarbete.
- Distansarbete är en möjlighet utifrån verksamhet, arbetsuppgifter och uppdragets karaktär. Det är inte möjligt att tillämpa distansarbete i alla kommunens verksamheter.
- Distansarbete sker på del av arbetstiden – inte på heltid.
- Distansarbete sker på frivillig grund från medarbetarens sida.
- Ramarna för distansarbete sätts i samråd med närmaste chef. Det är chefen som fattar beslut om distansarbete är tillämpligt samt dess omfattning och förläggning med utgångspunkt i dessa grundprinciper.

Hybridarbetsplatser

Med hybridarbetsplats avses att arbete till viss del sker på annan plats än i arbetsgivarens ordinarie lokaler. Oavsett hur stor del av arbetstiden som utförs på distans är arbetsgivarens lokaler utgångsläget.

Arbetsgivaren tillhandahåller vid behov enklare arbetsverktyg för en distansarbetsplats i form av en extra skärm, tangentbord och mus av standardmodell samt en USB-hub, adapter eller liknande. Mer avancerad utrustning och kontorsmöbler i form av exempelvis skrivbord och kontorsstol tillhandahålls inte av arbetsgivaren. Medarbetaren ansvarar för att det finns fungerande internetuppkoppling på distansarbetsplatsen. Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar även vid distansarbete, men eftersom distansarbete är ett fritt val tar medarbetaren ansvar för att utrusta distansarbetsplatsen så att en god ergonomisk arbetsmiljö kan upprätthållas.

Flexibilitet och uppföljning

Att hitta formerna för distansarbetet i Norrköpings kommunkoncern är en process som behöver få ta tid. Koncernen behöver vara beredd ändra ställningstaganden och beslut vartefter erfarenheter, lagkrav och andra förutsättningar förändras. Det innebär att vi måste ha

ett prövande arbetssätt och att vägen framåt är att återkommande prova oss fram, utvärdera resultatet, justera upplägg och därefter prova på nytt igen. Uppföljningar bör göras utifrån perspektiven verksamhet, arbetsgrupp och individ och ska ha utgångspunkt i verksamhetens uppdrag och arbetsmiljö.