

## Retningslinjer for hjemmearbejde post corona i ENVS

1. Baggrund, ikrafttrædelse og evaluering
2. Hvorfor retningslinjer for hjemmearbejde?
3. Retningslinjer for arbejde, der er egnet til hjemmearbejde
4. Understøttelse af hjemmearbejde

### 1. Baggrund, ikrafttrædelse og evaluering

Baggrunden for udarbejdelse af retningslinjerne er erfaringerne med hjemmearbejde under corona-nedlukningerne og løbende drøftelser gennem det seneste år i både ledelsesgruppen, LAMU og LSU – herunder et temamøde i juni 2020, hvor vi lavede en SWOT analyse af hhv. en fri adgang til hjemmearbejde og en begrænset adgang til hjemmearbejde. Analysen var endvidere underopdelt i perspektivet for hjemmearbejde set fra medarbejderens side og instituttets side. Både medlemmer af ledelsesgruppen, LAMU og LSU har såvel forud for temamødet i juni 2020 og efterfølgende indsamlet erfaringer fra ENVS' medarbejdere om hjemmearbejde.

Der har været nedsat et lille ledelsesudvalg til at komme med et forslag til retningslinjer for hjemmearbejde. Udvalgets forslag har efter drøftelse og godkendelse i ledelsesgruppen været drøftet i LAMU og LSU i juni 2021 og er efterfølgende blevet tilrettet.

Resultatet er nedenstående retningslinjer, som gælder fra 1. august 2021, hvor vi forventer igen at måtte møde fuldt ind på arbejdspladsen.

Ordningen om hjemmearbejde evalueres efter et ½ år (ca. 1. februar 2022) med henblik på feedback og evt. revision.

### 2. Hvorfor retningslinjer for hjemmearbejde?

ENVS er et forskningsinstitut, som arbejder både inden for "tørre" og "våde" områder. Især laboratoriarbejde forudsætter høj tilstedeværelse af både TAP-medarbejdere og understøttende AC-medarbejdere. Inden for dette område sætter det en naturlig grænse for mængden af hjemmearbejde. Medarbejdere, som primært har pc-baseret arbejde eller andre opgaver, som ikke kræver udstyr, der kun findes på arbejdspladsen, har i større grad mulighed for at arbejde hjemmefra. Forudsætningen for hjemmearbejde er derfor, at arbejdets karakter tillader det, og at arbejdet kan gennemføres mindst lige så effektivt hjemmefra.

Der er en række fordele forbundet med hjemmearbejde. Hjemmearbejde kan give medarbejderen mulighed for øget fleksibilitet i tilrettelæggelse af arbejdet for der igennem yderligere at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Hjemmearbejde kan give mulighed for ro, fordybelse og flow i arbejdet, og kan derfor være mere effektivt samtidig med, at det kan være mindre stressende. Medarbejderen sparer samtidig transporttid og transportomkostninger. Instituttet kan på sigt muligvis spare kontorareal ved mere effektiv udnyttelse af bygningsmassen. Der kan også være en række ulemper ved mere hjemmearbejde, som kan resultere i dårligere kommunikation på instituttet, mindre videndeling mellem medarbejderne, følelse af afkobling fra instituttet, mangel på social kontrakt med kollegaer mv. Dette kan medføre forringelse af arbejdsmiljøet for alle medarbejdere.

Vi ønsker at være et levende institut med et godt socialt arbejdsmiljø, hvilket kræver, at der er medarbejdere tilstede på arbejdspladsen. Vi skal derfor finde en balance mellem graden af hjemmearbejde og fastholdelse af et levende socialt arbejdsmiljø på instituttet, som kræver fysisk tilstedeværelse.

### **3. Retningslinjer for arbejde, der er egnet til hjemmearbejde**

1. Hvis arbejdet tillader det, kan medarbejderen arbejde hjemmefra efter aftale med sektionslederen. Det skal på forhånd være koordineret med samarbejdspartnere.
2. Medarbejderen skal angive i sin kalender, at der arbejdes hjemmefra, og telefonnummer skal oplyses, så det er muligt at kontakte medarbejderen.
3. Det aftales derudover konkret i de enkelte sektioner, hvordan og hvornår man meddeler, at man arbejder hjemmefra. Udgangspunktet er, at man planlægger hjemmearbejde i så god tid som muligt og lægger det i kalenderen.
4. Der er fysisk mødepligt til møder på instituttet, som instituttet organiserer såsom institutmøder, sektionsmøder, udvalgsmøder mv., som afholdes som fysiske møder. Såfremt mødet ikke kan holdes fysisk afholdes det virtuelt, og blandede fysiske/virtuelle møder undgås, så vidt muligt. Der opfordres til, at også projektmøder afholdes fysisk.
5. Alle opfordres til at deltage i sociale arrangementer, som arrangeres af instituttet. Dette for at understøtte den sociale sammenhængskraft i instituttet.
6. Torsdag fortsætter som mødefri dag og kan fx være en hjemmearbejdsdag for nogle.
7. Hvis en medarbejder ønsker 2 hjemmearbejdsdage i gennemsnit om ugen, skal medarbejderen være indstillet på at dele kontorfaciliteter med en eller flere kollegaer på RISØ campus.

### **4. Understøttelse af hjemmearbejde**

Instituttet vil økonomisk støtte, at medarbejderen får en god arbejdsplads derhjemme. Dette omfatter økonomisk støtte til ekstern skærm, tastatur, mus, hæve/sænkebord samt kontorstol. Dette er effektueret i februar 2021, hvor der efter indmelding af ønsker til sektionslederne er indkøbt udstyr til hjemmearbejdspladser.

Arbejdsgiverens og den ansattes almindelige pligter gælder også, når den ansatte arbejder hjemme. Det betyder, at arbejdsgiveren skal sørge for, og den ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene i hjemmet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Ved hjemmearbejde har den ansattes medvirken særlig betydning, fordi arbejdsgiveren ikke har ret til at kontrollere arbejdsforholdene i den ansattes hjem. Det er derfor vigtigt, at medarbejder og leder taler sammen om, hvorvidt arbejdsforholdene i medarbejderens hjem er tilfredsstillende.

Se mere om arbejdsmiljølovgivningen og hjemmearbejde her: [Hjemmearbejdsplads \(au.dk\)](https://www.au.dk/da/om-tilbud-og-tjenester/tilbud-og-tjenester-til-ansatte/hjemmearbejdsplads)