

Rundskriv 38/2021

Til Byrådsavdelingene, etatene, bydelene og kommunale foretak
Fra: Byrådsavdeling for finans
Saksbeh.: Harald Nævdal
Telefon: 979 88 914

Saksnr.: 21/2390- 12
Utsendt dato: 01.12.2021
Gjelder fra: 01.12.2021
Gjelder til: Inntil videre
Erstatter: 11/2009 og 27/2021

Rundskriv nr. 38/2021: Bruk av hjemmekontor i Oslo kommune

1. Bakgrunn og innledning

Arbeid hjemmefra (eventuelt annet sted) har vært praktisert i Oslo kommune i lengre tid. Byrådet behandlet i 2003 sak 1316/03 «*Fjernarbeid som arbeidsform i Oslo Kommune*». I 2009 inngikk kommunen og arbeidstakerorganisasjonene en avtale om fjernarbeid i Oslo kommune. Partene tok med avtalen sikte på å etablere rammer for inngåelse av individuelle avtaler om fjernarbeid. Kommunen utarbeidet også retningslinjer for fjernarbeid og en mal for individuell fjernarbeidsavtale, som også var vedlegg til rundskriv 11/2009 «*Fjernarbeid som arbeidsform i Oslo kommune*».

Fra mars 2020 til 4. juli 2021 var det påbud om hjemmekontor for ansatte i Oslo kommune så langt det var praktisk mulig. Dette var nedfelt i «Forskrift om forebygging av koronasmitte, Oslo kommune». Dette medførte arbeid hjemmefra i et helt annet omfang enn en har hatt tidligere.

Selv om hjemmekontor ikke lenger er pålagt, er det mange som har erfart at arbeid hjemmefra er både mulig og i en viss utstrekning ønskelig. Mange ansatte har erfart at hjemmekontor kan gi økt fleksibilitet og at noen oppgaver utføres like effektivt hjemmefra. Det er imidlertid også mange som har opplevd enkelte negative sider ved å arbeide hjemmefra. Dette kan blant annet gjelde kontakt og samhandling med kolleger og andre. Det kan også være store individuelle forskjeller, både ut fra livssituasjon, boforhold, arbeidsoppgaver, personlige egenskaper osv. I tillegg kan blant annet noen strategiske og faglige utviklingsprosesser kunne lide under manglende tilstedeværelse på arbeidsplassen. Det er også slik at hjemmekontor ikke er aktuelt for et flertall av de ansatte i kommunen, da arbeidsoppgavene deres forutsetter fysisk fremmøte.

For kommunen er det vesentlig at en tar vare på de positive erfaringene med arbeid hjemmefra.

2. Anbefalinger om praktisering av hjemmekontor

2.1 Innledning

Utgangspunktet er fortsatt at kontormedarbeidere utfører arbeidet sitt på arbeidsplassen. Virksomhetene bør imidlertid legge til rette for hjemmekontor der det er hensiktsmessig.

2.2 Vurdering av praktisering av hjemmekontor i virksomhetene

Omfang og hyppighet kan variere ut fra lokale forhold og bør fastsettes i den enkelte virksomhet. Praktisering av hjemmekontor-ordningen i virksomheten fastsettes av arbeidsgiver, og drøftes med de tillitsvalgte. Vernetjenesten involveres i forhold til arbeidsmiljømessige konsekvenser.

Hjemmekontor er som utgangspunkt en frivillig ordning (med mindre det foreligger en form for påbud, slik det gjorde i deler av 2020 og 2021). Det vil derfor også være behov for dialog og avklaring med den enkelte arbeidstaker som er aktuell for å arbeide hjemme deler av arbeidstiden. De ansatte har heller ikke noe krav på å få jobbe hjemme.

Det er en rekke momenter og problemstillinger som kan være relevante ved vurdering av praktisering av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplassen. Vi vil her peke på noen aktuelle momenter/problemstillinger i vurderingene;

- Utførelse av oppgavene: Hvilke oppgaver egner seg for hjemmekontor? Hvilke oppgaver egner seg best for fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen?
- Behov for samhandling: Noen arbeidsoppgaver krever i større grad enn andre samhandling mellom ansatte og eventuelt andre. Dette kan ha betydning både for hvem som kan ha hjemmekontor, omfanget og for hvilke ansatte som kan ha hjemmekontor samtidig.
- Arbeidsplassen som læringsarena: Arbeidsplassen er en helt sentral arena for læring og utvikling. Det bør vurderes hvilken betydning dette har for praktisering av hjemmekontor, og hvordan læring og utvikling kan ivaretas når deler av de ansatte jobber hjemmefra.
- Arbeidsmiljø: I hvilken grad er en ordning med hjemmekontor forenlig med ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø?
- Individuelle ønsker og behov: Hjemmekontor kan gi den enkelte ansatte fleksibilitet i forhold til arbeidssituasjon og privatliv. Det kan også være store variasjoner i boforhold m.v. som har betydning for om hjemmekontor er en god løsning for den enkelte.

Vi vil også peke på at Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) våren 2021 publiserte rapporten [«Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø – En systematisk kunnskapsoppsummering»](#). I en [oppsummering](#) av rapporten peker Stami blant annet på noen faktorer som kan være relevante ved vurdering av praktisering av hjemmekontor;

- Balanse mellom jobb og fritid
- At hjemmekontor kan føre til en opplevelse av isolasjon, fordi man mister ressurser, utviklingsmuligheter og profesjonell støtte.

2.3 Omfang av hjemmekontor

Utgangspunktet er som nevnt foran fortsatt at kontormedarbeidere utfører arbeidet sitt på arbeidsplassen.

Hensiktsmessig omfang og hyppighet av hjemmekontor kan variere ut fra lokale og individuelle forhold og bør fastsettes i den enkelte virksomhet, jf. vurderingene som er omtalt i punkt 2.2. Dette kan f.eks. gjennomføres ved at ansatte som et utgangspunkt jobber hjemmefra en-to dager i uken, med tilpasninger ut fra endringer i oppgaver, særskilte behov for fremmøte mv. Det vises herunder til en undersøkelse utført av Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet ([«Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021»](#)). Ca. halvparten av de spurte ønsket å jobbe hjemmefra en eller to dager i uken i en normalsituasjon etter pandemien.

Hjemmekontor med dette omfanget bør ses på et overordnet/aggregert nivå. Dette betyr at en vurderer omfanget av hjemmekontor samlet for en avdeling/seksjon/et tjenestested el.l. Dette innebærer at det

kan være individuelle forskjeller og at den enkeltes arbeid på hjemmekontor kan være både mer eller mindre omfattende enn en-to dager i uken.

I vurderingene av omfanget bør det blant annet legges til rette for gode fellesarenaer, f.eks. ved obligatorisk fremmøte på arbeidsplassen bestemte dager.

2.4 HMS og individuell tilrettelegging

Det er et begrenset forskningsbasert kunnskapsgrunnlag om konsekvensene av hjemmekontor. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) publiserte våren 2021 rapporten [«Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø – En systematisk kunnskapsoppsummering»](#). Et hovedfunn i rapporten var eksisterende forskning ikke dekket sentrale aspekter av arbeidsmiljøet; *«Kunnskapsoppsummeringen gir dermed ikke grunnlag for å trekke slutninger om hvorvidt eller på hvilken måte arbeid hjemmefra påvirker ansattes helse og sentrale aspekter av arbeidsmiljøet.»*

Vernetjenesten skal som omtalt foran involveres i forbindelse med utforming av hjemmekontorordningen i virksomheten.

Virksomhetene må holde jevnlig kontakt med sine ansatte som jobber hjemmefra, og blant annet være oppmerksom på eventuelle tilpasningsbehov for å ivareta at de ansatte samlet sett har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Ved avdekning av eventuelle negative konsekvenser for arbeidsmiljøet som følge av praktisering av hjemmekontor må det på vanlig måte vurderes korrigerende tiltak.

Det følger av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (FOR-2002-07-05-715) § 3 at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, for å sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas. (Forslag til endringer i forskriften har vært på høring sommeren 2021, slik at det kan komme endringer).

For å sikre nødvendig kontroll med overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene, og for å være bevisst på skille mellom arbeid og fritid, er det viktig at arbeidstidens begynnelse og slutt registreres. Dette bør fortrinnsvis gjøres i samme system som benyttes ved fysisk fremmøte på arbeidsplassen.

Det anbefales at tilpasninger i form av behov for kontorutstyr mv. på hjemmekontoret vurderes med utgangspunkt i individuelle behov. Aktuelle momenter er særlig hva som er nødvendig for arbeidsutførelsen og for å sikre fullt forsvarlige arbeidsforhold på hjemmekontoret. Før det eventuelt anskaffes nytt utstyr bør det vurderes om behovet kan dekkes gjennom å låne utstyr med hjem fra arbeidsplassen. Generelle ordninger, som f.eks. et beløp til alle ansatte på hjemmekontor, anbefales ikke.

Når det gjelder behov for elektroniske kommunikasjonstjenester (mobiltelefon, internett mv.) viser vi til rundskriv 9/2017. Vi minner herunder om at kommunen etter 2017 har inngått avtale med ny leverandør av mobilabonnement. Datapakken som er inkludert i mobilabonnementet er av en slik størrelse at det for mange er mulig å utføre arbeidsoppgavene med pc tilkoblet internett via mobiltelefonen.

2.5 Individuell avtale om arbeid i arbeidstakers hjem

I forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (FOR-2002-07-05-715) stilles det i § 2 krav om skriftlig avtale om hjemmearbeid i tillegg til den individuelle arbeidsavtalen etter arbeidsmiljølovens §§ 14-5 og 14-6. Innholdet i avtalen om hjemmearbeid er nærmere spesifisert i bestemmelsen. Mal for

individuell avtale følger som vedlegg til rundskrivet. Det tas sikte på at malen skal legges inn i HR-systemet så snart som mulig.

Forskriften, og dermed kravet om egen avtale, gjelder imidlertid ikke kortvarig eller tilfeldig arbeid eller fjernarbeid andre steder enn i arbeidstakers hjem. Dersom det er aktuelt med fjernarbeid andre steder enn i arbeidstakers hjem, f.eks. i den ansattes fritidsbolig, bør dette være avtalt eller akseptert av arbeidsgiver. Dette kan gjøres i egen avtale, eller avklares fra gang til gang.

2.6 Personalforsikringer

Personalforsikringer er regulert i Dok. 25, fellesbestemmelsenes kapittel 5. Se også omtale i personalhåndboken kapittel 11.

Særskilt om yrkesskadedekning på hjemmekontor; iht. fellesbestemmelsenes § 5.1.1 første ledd er uførhet og dødsfall som følge av skade under fjernarbeid dekket. Ved avtale om hjemmekontor er arbeidsstedet midlertidig flyttet til arbeidstakers hjem, og arbeidstaker er i disse tilfellene også dekket av yrkesskedeforsikringen iht. loven. Skader som skjer hjemme når den ansatte ikke er i arbeid, regnes ikke som yrkesskade. Det kan i noen tilfeller være vanskelig å vurdere om en skade har skjedd under utøvelse av arbeid eller i fritid. Slike skadetilfeller må vurderes individuelt.

3. Bruk av fjernmøter

Virksomhetene bes legge til rette for og vurdere bruk av elektroniske fjernmøter der det er praktisk mulig og hensiktsmessig. Bruk av fjernmøter kan spare reisetid og utgifter, og dermed også bidra til positive effekter for klima og miljø. Virksomhetene bes også om å legge til rette for at møter kan gjennomføres dels som fjernmøte og dels med fysisk tilstedeværelse («hybridmøter»).

Sølve Monica Steffensen
Kommunaldirektør

Per Steinar Aasebø
Seksjonssjef

Vedlegg:

Mal for avtale om arbeid i arbeidstakers hjem

|