

Styrdokument
Dokumenttyp: Riktlinje
Beslutat av: Kommunstyrelsen
Fastställsedatum: 2021-10-06
Ansvarig: Hr-chef
Revideras: var tredje år
Följas upp: var tredje år

Riktlinje för distansarbete

Dnr: KS 2021:167

2021-09-22

Riktlinje för distansarbete

Riktlinjen gäller för samtliga medarbetare inom Gislaveds kommun.

I samband med coronapandemin har digitala arbetssätt utvecklats och många medarbetare har arbetat på distans. De enkäter som gjorts med medarbetare visar att många är positiva till distansarbete. Exempel på fördelar är minskad stress, bättre möjligheter till koncentration och större flexibilitet i att få ihop livspusslet.

Som arbetsgivare behöver Gislaveds kommun säkerställa attraktiva arbetsförutsättningar, arbetsplatser och konkurrenskraftiga villkor. Att erbjuda möjlighet till distansarbete när arbetet så tillåter, och utifrån individuella förutsättningar, bidrar till attraktivitet, möjlighet att förena arbete och familjeliv och klara kompetensförsörjningsutmaningen på ett bättre sätt. Distansarbete bidrar även till ett hållbart resande och är viktigt ur ett klimat- och miljöperspektiv.

Principerna för distansarbete har arbetats fram i dialog med arbetsgivargrupp samt information och dialog i ksam, kommungemensam samverkan.

Undantag kan göras från riktlinjen om särskilda förhållanden råder, exempelvis individuella förutsättningar hos medarbetaren, enskilda enheter, grupper eller under en begränsad tid.

Principer för distansarbete

- Gislaveds kommun vill uppfattas som Sveriges ledande offentliga arbetsgivare genom att erbjuda attraktiva arbetsförutsättningar, arbetsplatser och konkurrenskraftiga villkor.
- Gislaveds kommun erbjuder flexibla arbetsformer som tillämpas utifrån olika förutsättningar i verksamhet, geografi, roller och arbetsuppgifter. Detta bidrar till god kompetensförsörjning genom att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens.
- Gislaveds kommun erbjuder en god arbetsmiljö som bidrar till ett hållbart arbetsliv, vilket underlättar balans mellan arbete och fritid och bidrar till minskat resande.
- Gislaveds kommun har ett tillitsbaserat ledarskap och medarbetarskap med öppen dialog och utvecklade former för att leda verksamhet och självledarskap, vilket ger förutsättningar för en ökad trygghet, motivation, arbetsglädje och resultat.

Förhållningsätt i Gislaveds kommun

- Gislaveds kommun ska erbjuda funktionella administrativa lokaler, som kan användas på ett ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt. Utgångspunkten är att arbetet utgår från den ordinarie arbetsplatsen.

- Distansarbete är en möjlighet för chefer och medarbetare, som kan bidra till attraktiva arbetsförutsättningar och ett hållbart arbetsliv.
- Med distansarbete menas arbete som utförs på annan plats än medarbetarens ordinarie arbetsplats. Omfattningen av distansarbete grundar sig på en riskbedömning där verksamhetens behov, arbetsrättsliga regler och arbetsmiljöperspektiv omhändertas.
- Arbetsuppgifternas karaktär avgör om distansarbete är möjligt och lämpligt, och i vilken omfattning. Överenskommelse om distansarbete sker i dialog mellan medarbetare och chef utifrån organisatoriska och individuella förutsättningar. Uppföljning och dialog sker kontinuerligt. Dialogerna förs på apt, utvecklingssamtal och utifrån gruppens och individens behov.
- Arbetsgivaren har det yttersta arbetsgivaransvaret vid alla former av arbete för att erbjuda rätt förutsättningar för den fysiska, organisatoriska och sociala, samt digitala arbetsmiljön. Samarbete och regelbunden dialog mellan chef och medarbetare är en förutsättning för att gemensamt skapa en god och hälsosam arbetssituation.
- Utgångspunkten är att medarbetare erbjuds ändamålsenlig utrustning utifrån roll och arbetsuppgifter vid den ordinarie arbetsplatsen, och inte att generellt erbjuda ytterligare utrustning för distansarbete.