 <b>SYKEHUSPARTNER</b>	<i>Rammer for hybrid arbeidsmodell</i>
Dokumentansvarlig: Siv Halvorsen	Gyldig fra: 29.11.2022
Dokumenttype: Policy	

## 1 Formål

Sykehuspartners (SP) leveransekraft er avhengig av at vi tiltrekker, utvikler og beholder dyktige ansatte. SP som arbeidsgiver skal legge til rette for en mer fleksibel hverdag, såkalt hybrid arbeidsmodell. I det følgende beskrives rammene som skal gjelde i SP.

## 2 Målgruppe

Alle ansatte i Sykehuspartner.

## 3 Hva er en hybrid arbeidsmodell?

En hybrid arbeidsmodell er en kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på fysisk arbeidsplass. Flexibilitet i arbeidshverdagen er en mulighet for arbeidstaker, ikke en rettighet. Alle ansatte som ønsker å være på fysisk arbeidsplass fem dager i uken, skal ha mulighet til det.

Hybrid arbeidsmodell i SP omfattes av [forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem](#) av 5. juli 2002.


Det skal inngås skriftlig avtale om hjemmearbeid, som et tillegg til den skriftlige arbeidsavtalen, jf. forskriftens § 2 . Se kapittel 4.

Vi skiller mellom kortvarig/sporadisk bruk av hjemmekontor og hybrid arbeidsmodell. Dette fordi ovennevnte forskrift kommer til anvendelse når hjemmekontor er av et visst omfang og varighet. Hybrid arbeidsmodell legger opp til mer faste (men likevel fleksible) ordninger der en ansatt for eksempel jobber hjemmefra en til flere ganger i uken, enten faste eller fleksible dager, eller over en lengre periode i et spesifikt definert tidsrom. Kortvarig eller sporadisk bruk av hjemmekontor omfattes ikke av forskriften, og det skal ikke inngås en skriftlig tilleggsavtale til arbeidsavtalen for disse tilfellene.

- Merknad:

Kortvarig og sporadisk bruk av hjemmekontor omfattes ikke av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskriften gir ikke nærmere anvisning på hva som menes med "kortvarig eller tilfeldig" arbeid. Forarbeidene gir noe nærmere veiledning. "En arbeidstaker som leilighetsvis tar med seg arbeid hjem, f.eks. dokumenter som skal leses mv., vil ikke bli omfattet av forskriften". I departementets utfyllende kommentarer heter det om § 1 at "Forskriften vil ikke få anvendelse der arbeidstaker av og til tar med seg arbeid hjem. Det må foreligge en avtale om at deler av arbeidstakers ordinære arbeid jevnlig skal utføres i arbeidstakers eget hjem".

Dette betyr at arbeidstakere som kun helt kortvarig og sporadisk jobber hjemmefra kan gjøre det uten en tilleggsavtale.

 SYKEHUSPARTNER	<i>Rammer for hybrid arbeidsmodell</i>
Dokumentansvarlig: Siv Halvorsen	Gyldig fra: 29.11.2022
Dokumenttype: Policy	

Fordelingen av tilstedeværelse på fysisk arbeidsplass og hjemmekontor skal avtales mellom nærmeste leder og medarbeider. Ved uenighet om fysisk tilstedeværelse og bruk av hjemmekontor, er det leder som har det siste ordet. Det bør tilstrebes mest mulig forutsigbarhet for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

- **3.1 Rammer og prinsipper for bruk av hybrid arbeidsmodell**

Som hovedregel kan det avtales inntil to dager hjemmekontor pr. uke. Det kan gis fleksibilitet utover hovedregel ved særlige vurderinger og behov. Dette kan for eksempel være forhold rundt arbeidets art, virksomhetens behov og medarbeiders behov.

Prinsippene for en hybrid arbeidsmodell er tuftet på SPs verdier:

**Fremoverlent:**

- Vi har engasjerte ansatte som tar initiativ, er nysgjerrige, og tar i bruk nye digitale verktøy i en hybrid arbeidshverdag .

**Ansvarlig:**

- Vi har tillit til at medarbeidere kan og vil gjøre en god jobb. Lederne, teamene og medarbeiderne finner sammen ut hvordan de best løser sine oppgaver, og ivaretar et godt arbeidsmiljø til det beste for kollegaer.

**Medspiller:**

- Vi er en åpen og inkluderende arbeidsplass. Kultur, arbeidsmiljø og oppgaver skapes og leveres i samhandling. Vi møtes når vi kan, både fysisk og digitalt. Hvor ofte, hvordan og hvor styres ut fra arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, hensikt og nytte.

- **3.2 Styringsrett og medvirkningsplikt**

SP har et stort ansvarsområde og et bredt spekter av arbeidsoppgaver.

Rammer for hybrid arbeidsmodell inneholder retningslinjer alle må forholde seg til, samtidig som ledere, medarbeidere og teamet må finne ut av hvordan de ønsker å ta hybrid arbeidsmodell i bruk i tråd med ovennevnte rammer/prinsipper.


Arbeidsgivers styringsrett og den enkelte ansattes medvirkningsplikt, samt medbestemmelse (jf. Hovedavtalen), ligger til grunn for disse beslutningene. Vurderingene skal preges av fleksibilitet og tillit. Saklige kriterier skal legges til grunn for vurdering av bruk av hybrid arbeidsmodell i de ulike ansvarsområdene.

- **3.3 Særlige forhold knyttet til hybrid arbeidsmodell**

Det er enkelte særlige forhold som for noen vil begrense muligheten for hybrid arbeidsmodell i SP. Dette er redegjort for nedenfor.

- **3.4 Arbeidsoppgavene og dialog medarbeider/leder**

En hybrid arbeidsmodell forutsetter at arbeidsoppgavene er egnet for å utføres hjemmefra, og at omstendighetene for øvrig tilsier det. SP har et stort ansvarsområde og et bredt

 SYKEHUSPARTNER	<i>Rammer for hybrid arbeidsmodell</i>
Dokumentansvarlig: Siv Halvorsen	Gyldig fra: 29.11.2022
Dokumenttype: Policy	

spekter av arbeidsoppgaver. Leder og medarbeider må sammen vurdere om det er hensiktsmessig med hybrid arbeidsmodell. Omfanget må ses opp mot leveranser, arbeidsmiljø, behov for samhandling og kompetanseutvikling. Det er viktig med god dialog mellom leder og medarbeider og at vurderingene baseres på et saklig grunnlag.

- **3.5 Arbeidsmiljø**

Leder har ansvar for ivaretagelse av et forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø innenfor rammene av en hybrid arbeidsmodell. Det er samtidig viktig å understreke ansattes plikt til å medvirke til et godt arbeidsmiljø .

- **3.6 Nyansatte**

Den enkelte enhet har et ansvar for å ivareta nyansatte og sørge for inkludering i arbeidsmiljøet. Det er leders ansvar å sørge for nødvendig opplæring for nyansatte, også i en hybrid arbeidsmodell. I perioder med nyansatte vil det være behov for mer tilstedeværelse i kontorlokalene både fra leders og kollegaers side for å ivareta dette. Det er også viktig at alle nyansatte tildeles en fadder.

- **3.7 Yrskesskadedekning**

Dekning av yrkesskade for ansatte er regulert i henholdsvis folketrygdloven og lov om yrkesskadeforsikring. [Folketrygdlovens<sup>1</sup>](#) bestemmelser forvaltes av NAV og [yrkesskadeforsikringslovens<sup>2</sup>](#) bestemmelser forvaltes av PKH. Vilkårene for å få godkjent en skade som yrkesskade etter begge lovene, er at skaden må ha skjedd på arbeidstedet i arbeidstiden og under utførelse av arbeid.

Dersom det skulle oppstå en skade på hjemmekontor, er det viktig at arbeidsgiver informeres. Det er arbeidsgivers ansvar å melde skaden til NAV og PKH.

MERK: Ved utfylling av skademelding til NAV og PKH for skader som skjer på hjemmekontoret skal arbeidsstedet oppgis å være arbeidstakers hjem. Kopi av den individuelle tilleggsavtalen sendes med som vedlegg.


Dersom skaden skjer på et tidspunkt der hjemmekontor er pålagt/anbefalt, må dette beskrives i kravskjemaene til NAV og PKH.

## 4 Tilleggsavtale til arbeidsavtale

Hybrid arbeidsmodell, slik det er beskrevet i punkt 3, omfattes av «forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem» av 5.juli 2002. Dette forutsetter at det utarbeides en skriftlig tilleggsavtale til arbeidsavtalen.

<sup>1</sup> Folketrygdloven § 13-6: Arbeidstakere (§ 1-8) som er medlemmer i trygden, er yrkesskadedekket. Yrkesskadedekningen gjelder for yrkesskader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden.

<sup>2</sup> Lov om yrkesskadeforsikring § 10. Dekningsområdet: Yrkesskadeforsikringen skal, med de unntak som følger av § 11, dekke skader og sykdommer som arbeidstakere påføres i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden.

 SYKEHUSPARTNER	<i>Rammer for hybrid arbeidsmodell</i>
Dokumentansvarlig: Siv Halvorsen	Gyldig fra: 29.11.2022
Dokumenttype: Policy	

Avtalen skal inngås og signeres av nærmeste leder og medarbeider, og deretter arkiveres i personalmappen. Avtalen regulerer følgende forhold:

- Beskrivelse av bakgrunn
- Omfang av hjemmearbeid
- Arbeidstid
- Tilgjengelighet
- Ansvar for drift og vedlikehold av arbeidsgivers utstyr
- Sikkerhet
- Evaluering av ordningen
- Retten til å si opp avtalen

## 5 Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt ved hybrid arbeidsmodell

Arbeidsgiver skal, så langt det er praktisk mulig, forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmekontoret er fullt forsvarlige (jf «forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem» av 5.juli 2002). Dette innebærer blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke fører til uheldige fysiske belastninger.

Arbeidstaker skal samtidig medvirke til gjennomføringen av de tiltak som blir satt i verk for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven (AML) kapittel 2, kapittel 3 og kapittel 4 gjelder kun ved den fysiske arbeidsplassen, med unntak av AML § 3-13<sup>3</sup> som ifølge forskriften gjelder ved hjemmekontor. SP som arbeidsgiver legger til grunn at AML § 4-3 «krav om psykososialt arbeidsmiljø» også gjelder ved hjemmekontor.


## 6 Utstyr til bruk på hjemmekontoret

SP vil fra 2023 tilby en standardisert hjemmekontorpakke til ansatte som har behov for det. Inntil denne er på plass, er det mulighet til å bestille bærbar PC, skjerm, mus, tastatur ut fra behov.

Utstyr utlånt til bruk på hjemmekontoret er arbeidsgivers eiendom og skal registreres som utlånt. Utstyret skal leveres tilbake til arbeidsgiver når arbeidstaker slutter, eller ikke ønsker å benytte det lengre.

Det forutsettes at arbeidstaker selv har muligheter for å tilrettelegge arbeidsplassen med hensiktsmessig stol/bord/belysning ved hjemmearbeid. Ved behov for [særlig tilrettelegging](#) må medarbeider kontakte leder for vurdering av evt. tiltak.

<sup>3</sup> AML § 3-1 «krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften)»

 SYKEHUSPARTNER	<i>Rammer for hybrid arbeidsmodell</i>	
Dokumentansvarlig: Siv Halvorsen	Gyldig fra: 29.11.2022	
Dokumenttype: Policy		

## 7 HMS

Arbeidsgiver skal så langt det er praktisk mulig forsikre seg om arbeidsforholdene i en hybrid arbeidsmodell er forsvarlig og ikke fører til uheldige fysiske og psykososiale belastninger.

I forkant av årlige vernerunder gjennomføres det en individuell kartlegging av fysisk arbeidsmiljø der også fysiske forhold på hjemmearbeidsplassen er tema. Alle ledere får tilsendt resultatrapport med individuelle svar for sitt ansvarsområde som følges opp ovenfor den enkelte medarbeider. Det presiseres at vernerunder gjennomføres på fysisk arbeidsplass, ikke på hjemmekontor.

HMS-perspektivet i hybrid arbeidsmodell skal ivaretas ved dialog med den enkelte medarbeider, oppfølging av individuelle avtaler, oppfølging av kartlegginger som ForBedring og årlig individuell kartlegging av fysisk arbeidsmiljø. Slik vil en systematisk kunne avdekke risiko knyttet til hjemmekontoret og igangsette nødvendige tiltak.

Arbeidsgiver er oppmerksom på at hjemmekontor kan medføre en mer ensformig arbeidsdag enn hva enkelte opplever ved kontorstedet, selv om hybrid arbeidsmodell betyr en kombinasjon. Alle har godt av variasjon og avbrekk fra en statisk arbeidsstilling. For å forebygge uheldige fysiske belastninger er arbeidsgiver opptatt av å sende et tydelig signal til både ledere og medarbeidere om at variasjon i arbeidsstilling og små pauser i løpet av dagen er viktig.