



FAQ Frågor och svar gällande det hybrida arbetet.

Vi har kollat svaren med en jurist och vill bara lägga till att det eventuellt kan finnas specialfall eller varianter som inte står med här.

Nr	Frågor	Svar
1	Har vår chef rätt att bestämma vilka dagar vi ska jobba från kontoret?	Ja det kan er chef göra, inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.
2	Har vårt företag rätt att kräva att vi ska jobba hemifrån minst en dag/vecka?	Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Om arbetsgivaren för att vara modern och attraktiv vill kunna erbjuda distansarbete så medför det ett <i>erbjudande</i> till dig som anställd. En överenskommelse om att arbeta delvis hemifrån måste dock bygga på frivillighet. Det då alla människor inte har samma möjligheter att jobba hemifrån exempelvis av utrymmesskäl. Arbetsgivaren kan därför inte ensidigt bestämma detta. Om arbetsgivaren förväntar sig att du ska arbeta hemifrån och du tillmötesgår detta gäller arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren har då ett tydligare ansvar. Det kan innebära att arbetsgivaren förväntas tillhandahålla skrivbord, stol och belysning samt en hemdator. Du som anställd ska då samverka. Det innebär att du måste diskutera dina behov med arbetsgivaren. Ju större krav arbetsgivaren ställer på dig att du ska arbeta i hemmet, desto större ansvar har arbetsgivaren att se till att du har en bra arbetsmiljö.
3	Vi har "rätt" att arbeta hemifrån max 2 dagar/vecka. Vår chef arbetar dock hemma mer än så. Innebär det att jag också har rätt att göra så?	Nej det gör det inte. Det styrs av villkoren din chef har för sin anställning.
4	Vi har en policy som säger att vi har rätt att arbeta hemifrån max 3 dagar/vecka. Men min kollega arbetar hemma 4 dagar/vecka. Innebär det att jag också har rätt att göra det?	Nej det gör det inte. Det styrs av villkoren din kollega har för sin anställning.
5	Vi har en policy som säger att vi kan arbeta hemifrån 2 dagar per vecka. Hur kan jag agera om min chef kräver att jag måste infinna mig på kontoret med kort varsel?	I det här fallet rekommenderar vi att du frågar din chef vad er policy faktiskt innebär i en sån här situation. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. Det medför att det kan finnas situationer som trumfar din "rätt" att arbeta hemifrån.

6	Vi har en policy som medför att vi ska arbeta en dag/vecka från kontoret och där det ska finnas tid avsatt för att bli stärka vår tillhörighet och sammanhållning. Detta stressar mig då jag upplever att jag då inte hinner alla uppgifter och inplanerade digitala möten. Hur ska jag agera?	Vår rekommendation är att du tar upp situationen med din chef. Vad är det som ligger bakom din stress. Vad är det som förändrar den situationen den dagen då du arbetar från kontoret jämfört med tidigare när allt arbete utfördes därifrån? Modeller för distansarbete som medför att enskilda chefer och eller medarbetare själva tar beslut om saker i sitt arbetsupplägg som påverkar andra leder ofta till otydlighet och problem. Det handlar om att alla ska erhålla en så bra arbetsmiljö som möjligt vilket är arbetsgivarens uppgift att ordna. Om din chef inte lyssnar kan du alltid vända dig till ditt arbetsmiljöombud.
7	Jag har kommit överens med min chef om att jobba hemifrån på måndagar. Nu ska vi ha ett gemensamt möte på kontoret nästa måndag. Kan jag låta bli att vara med på detta?	I det här fallet rekommenderar vi att du frågar din chef vad er överenskommelse faktiskt innebär i en sån här situation. Generellt kan du inte låta bli att delta på ett möte din chef har planerat då chefer har rätt att leda och fördela arbetet. Dock kan du be chefen om att vara tydligare när det gäller vad ni kommit överens om angående dina måndagar.
8	Jag har blivit kallad till ett fysiskt möte av min chef. Dock har vi en policy som säger att vi kan arbeta hemifrån när vi finner det lämpligt. Kan jag kräva att få delta på distans?	Generellt låter det som du behöver ta upp frågan med din chef. Har du uppfattat er policy korrekt - dvs att du själv har rätten att bestäma när du arbetar hemifrån? När nya policys införs uppstår ibland situationer som man missat att hantera och som behöver förtydligas alternativt att informationen inte nått fram till alla eller uppfattats olika.
9	Jag får mer gjort när jag arbetar hemma. Innebär det att jag kan sluta tidigare när jag är klar med mina uppgifter för dagen?	Du är anställd vissa timmar och är då skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande. Du kan därför inte arbeta dig till ledig tid genom att jobba effektivare.
10	Hur nåbar måste jag vara när jag arbetar på distans?	Generellt sätt lika nåbar som du tidigare varit och inom samma tider. För att göra detta tydligt behöver arbetsgivaren skapa tydlighet med en distansarbetspolicy som berör frågor om nåbarhet och att man inte har en skyldighet att vara tillgänglig för arbete på sin fritid. Det finns också en arbetstidslag och ofta kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
11	Kan jag hämta/lämna barn under min arbetstid om jag arbetar igen det efter min arbetstid?	Gränserna mellan arbete och privatliv är väldigt tydliga i vissa företag exempelvis beroende på tydliga arbetstidsregler och eller karaktären på arbetsuppgifterna (exempelvis att vissa uppgifter inte kan utföras annat än under kontorstid). Utgångspunkten är att du inte har någon allmän rätt att utföra privata ärenden under din arbetsdag. Dock har ganska många arbetsgivare börjat medge större flexibilitet för att kunna möta önskemål från anställda. Ta därför reda på vilka regler som finns för detta på din arbetsplats. Det finns också en arbetstidslag och ofta kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
12	Är det okej att jag sköter vissa hushållssysslor (ex att tvätta) på arbetstid?	Generellt sätt ska du stå till din arbetsgivares förfogande och utföra arbete under din arbetstid. Att utföra hushållssysslor ingår inte i detta. Med det sagt har dock ganska många arbetsgivare börjat ge större flexibilitet för att kunna tillmötesgå önskemål från anställda. Ta därför reda på vilka regler som finns för detta på din arbetsplats.

		Det finns också en arbetstidslag och ofta kollektivavtal som reglerar dessa frågor.
13	Jag börjar ibland arbetsdagen hemifrån och åker sedan in till kontoret. Om jag är tillgänglig på mobil och mejl under den resan kan jag räkna in den restiden som arbetstid då?	Generellt sätt ska du stå till din arbetsgivares förfogande och utföra arbete under din arbetstid. Att endast vara beredd att utföra arbete räknas normalt inte som utförd arbetstid. Dessutom kan det finnas sekretesskäl som gör att din arbetsgivare inte anser att er typ av arbete passar att utföra var som helst.
14	Vi har en policy som säger att vi själva bestämmer när vi jobbar hemma respektive från kontoret. Har jag därmed rätt att tillgodoräkna mig tiden jag pendlar i min arbetstid?	Resa till och från jobbet är varken arbete från kontoret eller hemifrån så generellt sätt nej. Det kan också finnas skäl (sekretess) till att din arbetsgivare inte vill att du utför arbete var som helst. Samtidigt kan det finnas arbetsgivare som har tydliggjort vad som gäller för arbete under transport (ett mycket tydligt villkor är exempelvis att arbete kan utföras) och godkänt detta. Så prata med din chef om vad som gäller på din arbetsplats.
15	Kan jag utföra distansarbete från vilket ställe jag vill? Ex ett café på stan, stuga i fjällen?	Arbetsgivaren sätter ramarna för detta och bör ange en distansarbetsplats där du utför ditt distansarbete. Skälen till det är att arbetsgivaren har ansvaret för din arbetsmiljö även vid distansarbete och behöver då kunna riskbedöma och säkerställa denna miljö. Detta behöver inte vara din folkbokföringsadress även om det i de flesta fall är mest sannolikt. Utöver detta kan din arbetsgivare medge viss frihet att i mindre omfattning arbeta på andra platser då detta vid enstaka tillfällen sällan medför några större arbetsmiljörisker och därmed behov av åtgärder. Rekommendationen är att alltid stämma av med arbetsgivaren om du önskar arbeta från andra ställen än din normala distansarbetsplats.
16	Kan jag jobba på distans från utlandet?	Svaret är generellt nej av flera skäl. Först och främst för att arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön och för att kunna riskbedöma denna. Om den miljön är utomlands så blir detta snabbt betydligt svårare. Vid arbete utomlands tillkommer också normalt extra kostnader för internet, mobil etc som inte finns reglerade. Dessutom kan vistelsen utomlands i sig medföra andra tidszoner som inte primärt överensstämmer med de du har hemma. Undantaget är om företaget du arbetar för har riktlinjer som tillåter arbete utomlands alternativt om du själv nått en sådan överenskommelse med din arbetsgivare.

17	Kan jag få utrustning till mitt hemmakontor? Skärm, skrivbord etc	Om arbetsgivaren förväntar sig att jag ska arbeta hemifrån gäller arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren har då ett tydligare ansvar. Det kan innebära att arbetsgivaren förväntas tillhandahålla skrivbord, stol och belysning samt en hemdator. Du ska samverka. Det innebär att du måste diskutera dina behov med arbetsgivaren. Ju större krav arbetsgivaren ställer på dig att du ska arbeta i hemmet, desto större ansvar har arbetsgivaren att se till att du har en bra arbetsmiljö.” Den anställde behöver förstå sin roll som medverkande till att säkerställa en god arbetsmiljö på hemmakontoret och villkor för hur arbetsgivaren ska få möjlighet att ta sitt arbetsmiljöansvar bör framgå i avtalet.
18	Jag leder en arbetsgrupp och tycker att mötena blir rörigare när vissa medverkar hemifrån istället för att vara på plats. Samtidigt har företagsledningen sagt att vi får jobba hemifrån när det passar. Hur tar jag upp mitt problem på ett bra sätt?	Generellt skulle vi säga att det finns problem med distansarbetsmodeller som innebär att det är helt upp till varje enskild individ att fatta beslut om när och under vilka omständigheter man arbetar på distans. Sådana modeller innebär att man placerar beslutanderätt hos enskilda individer för sådant som (ofta) påverkar flera andra – precis som du beskriver att det blir för dig. Arbetsmiljö handlar inte bara om hur arbetsituationen är för varje enskild individ utan också om vilken helhet som skapas på arbetsplatsen. Fackförbunden brukar därför i första hand vilja att arbetstagarna som kollektiv ges möjlighet att påverka ramarna för distansarbete för att man ska hitta ramar och förutsättningar som blir så bra som möjligt för alla. Börja med att prata med chefen om de problem du upplever. Arbetsgivaren har ansvar för att arbetsmiljön blir bra till sin helhet. Om du inte får gehör hos chefen kan du vända dig till ditt arbetsmiljöombud.
19	Kan min arbetsgivare hävda att möjligheten att jobba hemifrån är en löneförmån, och därför ge mig sämre löneutveckling?	Att jobba hemifrån och villkoren kring detta regleras lämpligen mellan dig och arbetsgivaren i ett distansarbetsavtal som i sig är separat från gängse lönerrevision. Generellt gäller att distansarbete i sig själv enbart är en arbetsform som inte ska ha inverkan på rätten till löneutveckling, kompetensutveckling eller möjlighet till karriär. Vanligen finns lokala avtal för vilka kriterier som ska beaktas vid lönesättning och lönerrevision. Kolla om sådana avtal finns? Kolla också vad er lönepolicy säger som brukar ange vad som har kommits överens om på arbetsplatsen. En viktig princip är att kriterierna för lönerrevision ska vara kända på arbetsplatsen under hela den period som revisionen omfattar (dvs hela verksamhetsåret som nu bedöms vid löneförhandlingen). Du ska med andra ord på förhand veta vad arbetsgivaren kommer fästa vikt vid i samband med revision.

<p>20 Vi kan arbeta hemifrån 4 dagar/vecka vilket jag föredrar att göra. Jag har samtidigt kollegor som är på kontoret minst 3 dagar per vecka precis som vår chef. Jag är lite orolig för att chefen ska glömma mig i frågor kring löne- och karriärutveckling när jag inte träffar chefen lika ofta som mina kollegor. Hur bör jag tänka?</p>	<p>Generellt gäller att distansarbete i sig inte ska leda till sämre lön, löneutveckling, kompetensutveckling eller möjlighet till karriär. Chefer över hybrida team ska idag införa möten och avstämningar med alla medarbetare oavsett hur mycket de jobbar på distans så att alla får möjligheter att diskutera och synliggöra sitt arbete. Samt för att chefen ska kunna få insyn i arbetet, kunna lämna feedback och prata om utveckling. Vi rekommenderar också att det är bra att diskutera igenom de lönekriterier som finns på arbetsplatsen utifrån en utveckling mot mer distansarbete. Samtidigt är det också viktigt att inse att distansarbete kan innebära att du missar en del av den dagliga kompetensutvecklingen som sker genom informella samtal med kollegor när man springer på varandra i korridoren. Det kan alltså finnas vissa effekter som är svåra att undvika. Fundera över vad som är viktigast utifrån den situation du befinner dig i när du avväger hur mycket du önskar jobba hemifrån.</p>
---	---