

Fortsatt arbete hemifrån – det här är ditt ansvar

I ljuset av att vi inte sett slutet på hemarbetet är det viktigt att arbetsgivaren skapar tydliga rutiner och en god arbetsmiljö som, trots att kollegorna inte sitter i rummet bredvid, innebär social trivsel, skriver Anneli Lönnborg i sin arbetsrättskrönika.

Aldrig har väl arbetsgivarens arbetsmiljöansvar varit så flitigt diskuterat som just nu till följd av rekommendationen att arbetstagare, om möjligt, inte ska gå till arbetet utan arbeta hemifrån. För många arbetstagare innebär Folkhälsomyndighetens förlängda rekommendation svårigheter att uppnå motivation och glädje för arbetet efter sommarledigheten. I ljuset av att vi uppenbarligen inte sett slutet på hemarbetet är det viktigt att arbetsgivaren skapar tydliga rutiner för arbetet och en god arbetsmiljö som, trots att kollegorna inte sitter i rummet bredvid, innebär social trivsel.

I ett led att försöka minska smittspridningen av coronaviruset gav Folkhälsomyndigheten 16 mars i år rekommendationen att så långt som möjligt arbeta hemifrån. Mångas arbetsliv kom märkbart att förändras till följd av denna rekommendation. Vi var nog många som hade hoppats på att vi skulle återgå till någon form av normaltillstånd så här efter sommaren och åter få möta våra kollegor vid kaffeautomaten. 30 juli meddelade dock Folkhälsomyndigheten att man förlänger rekommendationen att, om möjligt, fortsätta att arbeta hemifrån även under hösten i syfte att bereda de som måste åka till arbetet möjlighet att göra det utan trängsel och risk för smitta i kollektivtrafiken.

Att arbeta i sin hemmiljö kan innebära att det inte finns någon tydlig gräns mellan vad som är fritid och vad som är arbetstid. Man arbetar i samma miljö som man umgås med sin familj och vänner i, och som man vilar i. Det är lätt att fortsätta arbeta när familjen kommer hem eftersom det inte krävs något avbrott för att ta sig mellan arbete och hem.

Viktigt att känna till är att det är arbetsgivaren som även vid hemarbete är den som är formellt ansvarig för att arbetstidslagen följs. Naturligt är det svårare för arbetsgivaren vid hemarbete att säkerställa att arbetet avslutas efter arbetsdagens slut, likaså att arbetet påbörjas vid arbetsdagens början. Det kan därför vara en god idé att som arbetsgivare ta fram förslag på, och kommunicera med de anställda, rutiner i form av till exempel klockslag för när arbetsdagen (även vid

hemarbete) ska börja, och när den ska sluta. Likaså vad som krävs för övertid med mera. Det som kan kännas som självklart under normala förhållanden måste ibland tydliggöras när normala arbetsmönster förändras.

I arbetsgivarens arbetsmiljöansvar vad gäller att förebygga ohälsa och skador på arbetsplatsen ligger att arbetsgivaren är skyldig att tillförsäkra sina arbetstagare en god arbetsmiljö. Detta ansvar är lätt att glömma bort när arbetsplatsen plötsligt är den anställdes eget hem. Under normala omständigheter skulle det kunna krävas av arbetsgivaren att denne gör hembesök hos arbetstagaren för att säkerställa arbetsmiljön. I rådande pandemitider bör arbetsgivaren i stället ställa den konkreta frågan till sina arbetstagare hur de upplever sin arbetsmiljö. Kan de arbeta ostört? Sitter de bekvämt? Behöver de till exempel en ytterligare skärm för att kunna utföra sina arbetsuppgifter? Kan arbetsgivaren på annat sätt förbättra den ergonomiska miljön för arbetstagaren?

För att möjliggöra för arbetsgivaren att fullgöra sitt arbetsmiljöansvar är arbetstagaren skyldig att rapportera eventuella risker med att arbeta i sin hemmiljö. Det kan vara bra att medvetandegöra arbetstagaren på detta medverkansansvar. Att dokumentera de svar arbetstagaren ger, är alltid ett bra sätt för att senare kunna följa upp.

Även arbetstagarens psykiska hälsa ligger inom ramen för arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Undersökningar visar att det främst är arbetstagarens psykiska hälsa som påverkats av rekommendationen att arbeta hemifrån. Det naturliga småpratet mellan kollegor är borta. Fikastunden likaså. Känslan av tillhörighet till en grupp har försvunnit.

Det är viktigt att man som arbetsgivare fångar upp dessa känslor av "ensamhet" och kanske utanförskap. Kanske bör man som arbetsgivare fundera på om den diversifierade arbetsplatsen skulle må bra av att ha ett gemensamt uppstartsmöte varje måndag vid en viss tid, eller varje dag (vad som passar verksamheten) där man fångar upp olika frågor men också varje arbetstagares behov av att bli sedd. Kanske kan man införa gemensamma luncher via videolänk. Onsdagsfikan kanske man inte behöver strunta i, utan genomföra den via videolänk istället. Visst kan det kännas underligt i början men människan är nyfiken och anpassningsbar. Vårens hemarbete har visat att möjligheterna är obegränsade, det är bara fantasin och viljan som sätter stopp.

Denna artikel är skriven av advokat Anneli Lönnborg verksam vid Advokatfirman Fylgia, www.fylgia.se.