

Fjarvinnustefna

Markmið

Ósar hf. og dótturfélög þess, Icepharma hf., Parlogis hf. og LYFIS ehf., hér eftir kallað Ósar, er félag á sviði lýðheilsu og heilbrigðis.

Markmiðið með fjarvinnustefnunni er að skapa sveigjanlegt starfsumhverfi sem felur í sér að starfsfólk getur unnið í fjarvinnu þegar verkefnin og aðstæður bjóða upp á það. Stefna þessi er sett til reynslu og getur tekið breytingum.

Með fjarvinnustefnu leggur fyrirtækið sitt af mörkum til að:

- auka sveigjanleika og starfsánægju
- auka svigrúm til betra vinnunæðis og aukinnar einbeitingar
- spara tíma og draga úr kolefnisspori vegna ferða í og úr vinnu.

Um fjarvinnu

Fjarvinna er talsverð breyting á hefðbundnu og ríkjandi vinnufyrirkomulagi. Stjórnun og samskipti hafa hingað til tekið mið af viðveru starfsfólks á sameiginlegum vinnustað og því þarf að aðlagja þessa þætti í rekstrinum að nýjum veruleika. Einnig er ljóst að fjarvinna hentar ekki öllu starfsfólki og helgast það af eðli starfsins og aðstæðum hvers og eins.

Skilgreina þarf rammann til að tryggja að fjarvinna geti orðið hluti af okkar starfsumhverfi með ofangreint markmið fyrirtækisins að leiðarljósi.

Fjarvinna á hvorki að minnka skyldur fyrirtækisins gagnvart starfsmanni né hafa neikvæð áhrif á vinnuframlag hans og störf í þágu fyrirtækisins. Þess vegna þarf að hafa tvö grunngildi til hliðsjónar:

- Fyrirtækið getur ekki farið fram á að starfsmaður vinni fjarvinnu og noti sitt heimili sem sinn vinnustað nema samið sé um það sérstaklega, eða ef óviðráðanlegar aðstæður krefjast þess (force majeure).
- Aðstæður á heimili starfsmanns eða þar sem hann hyggst stunda fjarvinnu bjóða upp á það að hann geti sinnt sínum verkefnum jafn vel og ef hann væri á vinnustaðnum.

Ósk um fjarvinnu

Óski starfsmaður eftir að stunda tilfallandi fjarvinnu skal bera það undir yfirmann með í það minnsta eins dags fyrirvara. Æskilegt er að starfsmaður upplýsi yfirmann um hvar verður unnið og hvaða verkefnum hann hyggst einbeita sér að í fjarvinnunni.

Ef um reglubundna fjarvinnu til lengri tíma er að ræða þarf einnig samþykki forstjóra og skal þá hafa mannauðsstjóra með í ráðum.

Starfsmaður í fjarvinnu:

- Er til taks í síma, tölvupósti og á (fjar)fundum líkt og hann væri staddur á vinnustaðnum
- Merkir í Outlook Calendar að hann sé í fjarvinnu (“Working Elsewhere”)
- Tilgreinir á Teams að hann sé í fjarvinnu auk upphafs og enda vinnudags („Available“ / „Off work“)
- Skráir sig inn og út í Tímon

Aðstaða í fjarvinnu

Almennt er gengið út frá því að fjarvinna sé stunduð að ósk viðkomandi starfsmanns. Þá er gert ráð fyrir því að starfsmaðurinn hafi fullnægjandi aðstöðu á heimilinu en hann getur tekið með sér búnað af skrifstofunni eins og lyklaborð og heyrnartól.

Ef fyrirtækið óskar eftir því að starfsmaður stundi fjarvinnu yfir lengri tíma mun það útvega skrifborð og skrifborðsstól ef þess er óskað.

Rétt er að ítreka að fyrirtækið mun sem endranær tryggja að umsamin réttindi starfsmanns verði virt, en viðræður milli atvinnurekenda og launþegahreyfinga um fjarvinnu eru þegar hafnar.

Meðferð og öryggi gagna

Minnt er á mikilvægi þess að þegar unnið er í fjarvinnu gilda sömu reglur um meðferð og öryggi allra upplýsingaeigna. Mikilvægt er að tryggja að utanaðkomandi hafi ekki aðgang að búnaði, gögnum og öðrum upplýsingum sem starfsmaður er að vinna með og er þetta sérstaklega mikilvægt ef fjarvinna er stunduð frá öðrum stað en heimili starfsmanns. Ávallt

skal læsa aðgangi inn í tölvur og/eða skrá sig út úr kerfum þegar farið er frá og ekki skal skilja eftir búnað sem notaður er til að hafa aðgang að kerfum og gögnum fyrirtækisins.

Við fjarvinnu ber starfsmönnum að tengjast VPN-tengingu sem tryggir dulkóðun samskipta milli tölvu og eldveggja. Notendur skulu aldrei yfirgefa tölvu eða skilja eftir eftirlitslausa á meðan VPN tenging er virk. Slíta skal tengingu eða læsa tölvu ef notandi þarf að bregða sér frá. Gæta skal ítrustu varúðar ef VPN-tenging er notuð á opnu þráðlausu neti (wi-fi).

Spurt og svarað

Á fjarvinnustefnan við um öll störf innan fyrirtækisins?

Nei. Eðli starfa innan fyrirtækisins eru ólík og því er það svo að í sumum störfum er ekki einfalt eða mögulegt að koma þessu við. Viðvera er nauðsynleg í sumum störfum og því ekki hægt að sinna þeim í fjarvinnu.

Hver er munurinn á fjarvinnu og sveigjanleika?

Tilfallandi fjarvinna tengist oftast tilteknum vinnutengdum verkefnum á meðan sveigjanleiki í vinnu snýr fremur að persónulegum málum s.s. læknisheimsóknum og foreldraviðtölum.

Eru takmörk fyrir því hversu mikið má vinna í fjarvinnu?

Já, það eru takmörk fyrir því og almenna reglan er að mæta á vinnustaðinn. Það helgast af því að sameiginlegur vinnustaður hefur þann tilgang að gera samstarf og samskipti skilvirk. Sími, tölvupóstur eða fjarfundur eru ekki jafn áhrifaríkar leiðir til samskipta og að tala við fólk augliti til auglitis. Einnig þarf að huga að félagslega þættinum og mikilvægi þess að umgangast og skapa tengsl við sitt samstarfsfólk. Líka þarf að hafa í huga að ýmsar upplýsingar sem geta skipt máli flæða manna á milli á vinnustað en rata ekki endilega í tölvupósta eða koma upp á fjarfundi.

þarf starfsfólk að gera grein fyrir störfum sínum og verkefnum í fjarvinnu ?

Áskoranir vegna fjarvinnu felast m.a. í því að upplýsingaflæði sem almennt skapast á vinnustað er ekki það sama. Þess vegna þarf að vera regla á miðlun upplýsinga í báðar áttir á meðan á fjarvinnu stendur þannig að stjórnendur hafi yfirsýn. Að sama skapi er það hlutverk stjórnanda að halda starfsmanni upplýstum.

Ef ég vinn í fjarvinnu fram á kvöld eða um helgar, fæ ég þá greidda yfirvinnu?

Sama gildir um yfirvinnu hvort sem unnið er heima eða á vinnustaðnum. Flestir starfsmenn eru á heildarlaunum sem þýðir að yfirvinna er ekki greidd nema sérstaklega sé um það samið. Starfsfólk er hvatt til að ljúka vinnunni innan dagvinnutíma þótt unnið sé að heiman.

Í hvaða tilfellum get ég óskað eftir því að stunda reglubundna fjarvinnu til lengri tíma?

Engin algild regla gildir um það og verður hvert tilfalli tekið fyrir ef óskað er eftir því.

Get ég unnið í fjarvinnu vegna frídaga/starfsdaga í skólum eða veikinda barna?

Fjarvinna er ekki hugsuð til að starfsmenn geti verið heima með börnum á starfsdögum eða öðrum frídögum nema ef viðkomandi starfsmaður getur sinnt sínum verkefnum jafnvel og ef hann væri á vinnustaðnum. Í þeim tilvikum þurfa starfsmenn eins og áður að nýta orlofsrétt sinn. Hvað varðar veikindi barna er vísað til réttinda skv. kjarasamningum og er ekki ætlast til vinnuframlags við þær aðstæður.

Hvernig er “viðveru” starfsmanns háttáð í fjarvinnu ?

Starfsmaður þarf að vera reiðubúinn til að mæta á vinnustaðinn ef þess þarf. Starfsmaður þarf að vera til staðar (sími, Teams) þegar samstarfsfólk þarf að geta haft samband, s.s. vegna funda, teymisvinnu og vegna almennrar upplýsingagjafar/samvinnu.

Hvað með veikindi sem koma upp á fyrirfram ákveðnum fjarvinnudögum ?

Veikindi í fjarvinnu lúta sömu reglum og viðmiðum og veikindi hjá þeim sem sækja vinnustað alla daga.

Hvernig er starfsmannatryggingum háttáð þegar þeir stunda fjarvinnu ?

Sömu reglur gilda um tryggingar starfsmanns í fjarvinnu og á vinnustað.