



15.3.2022

Ministerier och ämbetsverk

Trygghet i arbetet och flexibel återgång till hybridarbete

Den riksomfattande rekommendationen om distansarbete upphörde i slutet av februari. Undantagsåtgärderna i fråga om vårt arbete upphörde och vi återgår så småningom till att kombinera närvaro och distansarbete, till så kallat hybridarbete.

Hybridarbete innebär alternering mellan arbetsgivarens lokaler och distansarbete, dvs. multilokalt arbete. Varje statligt ämbetsverk och varje inrättning fastslår reglerna för multilokalt arbete ur det egna perspektivet med beaktande av den statliga arbetsgivarens allmänna riktlinjer. Planeringen av riktlinjerna för hybridarbete understöds av utbildningen Hybridarbete hos staten (eOppiva).

Finansministeriet har utfärdat en anvisning om kontrollerad återgång till arbetsplatserna och främjande av god praxis vid distansarbete ([VN/13386/2020-FM-7](#)) samt brevet tryggt arbete och regionala åtgärder för att förhindra spridning av coronaviruset ([VN/30738/2021-FM-1](#)), som finns på finansministeriets webbplats. Nedan huvudpunkterna som påminnelse.

1. Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för anvisningarna och arrangemangen gällande återgången till arbetsplatserna både när det gäller själva arbetet och lokalerna. Arbetsgivaren ansvarar dessutom för att ordna arbetet så att det är tryggt att återvända till arbetsplatsen och riskerna för spridning av sjukdomen har minimerats.

2. Arbets sätt

Det är sannolikt med en betydande ökning av distansarbete i de arbetsuppgifter där distansarbete överhuvudtaget är möjligt när man återvänder till normalt arbete. Särskild uppmärksamhet bör fästas vid hybridarbetets smidighet, eftersom arbetet i fortsättningen utförs samtidigt både som närvaro- och som distansarbete.

Statens nuvarande författningar och avtal utgår från närvaro på arbetsplatserna. Myndigheten anvisar varje anställd en arbetsplats och personalen har alltid rätt att komma till arbetsplatsen.

Distansarbete eller arbete på flera platser är inte någon subjektiv rätt, även om det erbjuder tjänstemannen flexibilitet för att upprätthålla välbefinnandet i arbetet och för att samordna arbete och privatliv. Närvaroarbetet försvinner inte och det är viktigt för arbetsgivaren att i samarbete med personalen utarbeta sådana nya spelregler för arbetsgemenskapen som i synnerhet tar i beaktande samhörigheten på arbetsplatsen samt möjligheterna att lära sig tillsammans, utvecklas samt rotera arbetsuppgifter och andra arrangemang.

Distansarbete och multilokalt arbete ska överenskommas med chefen enligt verkets och inrättningens egna anvisningar samt inom ramen för eventuella preciserande verksamhetsmodeller som utarbetats på arbetsplatsnivå. Arbetsgivaren kan inte förordna till distansarbete i normala situationer, och distansarbete på heltid är inte ändamålsenligt i olika statliga uppgifter.

Då ämbetsverk och inrättningar utarbetar anvisningar om sätten att arbeta bör man beakta [statens riktlinjer för främjande av multilokalt arbete](#) (FM den 26 maj 2021) samt den tillhörande [utvärderingsram](#) som är ett verktyg bland annat vid planeringen, beslutsfattandet och utvecklingen av multilokalt arbete.

Olika arbetssätt påverkas bland annat av arbetsgemenskapens uppgifter och mål, tjänstemannens uppgifter och mål samt upprätthållandet av arbetsgemenskapens samhörighet. En del av arbetsuppgifterna kan utföras endast i närvaroarbete och möjligheterna till distansarbete och multilokalt arbete beror på tjänstemannens arbetsuppgifter. Därför kan arbetsmetoderna variera stort i anslutning till olika arbetsuppgifter.

3. Ansvar i multilokalt arbete

Hos staten ansvarar arbetsgivaren för säkerheten, för välbefinnandet i arbetet samt dataskyddet och informationssäkerheten i arbetslokaler som arbetsgivaren anvisat. Vid ämbetsverk och inrättningar används sådana verktyg, system och mobilförbindelser som arbetsgivaren tillhandahåller och som gör det möjligt att utföra olika former av arbete på ett säkert sätt.

I andra lokaler än sådana som arbetsgivaren anvisat ska tjänstemannen se till att inredningen, arbetsmiljön och nätförbindelserna är säkra och att arbetet utförs i enlighet med dataskydds- och informationssäkerhetsanvisningarna. Arbetsgivarens omsorgsplikt och identifieringen av olägenheter och riskfaktorer gäller även distansarbete. Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att sörja för säkerheten och välbefinnandet i distansarbete i första hand genom tillräckliga anvisningar, tillräcklig utbildning och tillräcklig uppföljning. Det är bra att påminna om betydelsen av lösningar som förbättrar ergonomi, variationer i arbetsställningarna och återhämtande mikropaus. Tjänstemannen ansvarar för

eventuella merkostnader som uppkommer för arbete annanstans än i de arbetslokaler som arbetsgivaren anvisat.

En tjänsteman kan anlita företagshälsovårdstjänster som arbetsgivaren ordnar vid distansarbete och multilokalt arbete. Tjänstemannen ska då söka sig till de serviceställen som arbetsgivaren anvisat eller till elektroniska servicekanaler enligt anvisningarna.

4. Ledandet och chefsarbetet

För att ämbetsverken och inrättningarna ska kunna återgå stegvis till normal verksamhet krävs det att ledningen och cheferna agerar aktivt. Det är nödvändigt att arbetsplatsens gemensamma verksamhetsmodeller/spelregler uppdateras så att de motsvarar den rådande regionala covid-19-epidemin då personalen återvänder. Cheferna bör också förutse bland annat praktiska arrangemang och uppföljning av arbetet. Dessutom är det viktigt att cheferna följer upp arbetsklimatet och strävar efter att stärka växelverkan och gemenskapen på arbetsplatsen.

5. Välbefinnande i arbetet

Arbetsgivaren ska stödja det psykiska välbefinnandet på arbetsplatserna. Detta kan ske till exempel genom att utnyttja företagshälsovårdstjänster, förbättra kompetensen när det gäller att arrangera det egna arbetet eller genom att stödja och utveckla chefsarbetet.

Arbetsgivaren ska se till att personalen behandlas så jämlikt som möjligt i samband med återgången, dock så att skillnaderna i arbetsuppgifterna identifieras. Arbetsgivaren ansvarar dock för organiseringen av arbetet och avgör när arbete på arbetsplatsen prioriteras och när arbetsuppgifterna kan utföras på distans eller på flera orter.

Personalen kan belastas av olika arbets sätt, återgången till ett normalt läge efter en lång undantagsperiod samt tjänstemannens privatliv. Arbetsgivaren ska sträva efter att stödja personalen vid återgången till arbetsplatsen och anvisa om en låg tröskel när det gäller att kontakta chefen, arbetarskyddsfullmäktigen, företagshälsovården eller andra som erbjuder stöd.

6. Arbetsgivarens skyldighet att sörja för säkerheten och hälsan i arbetet

Enligt 8 § 1 mom. i arbetarskyddslagen har arbetsgivaren en allmän omsorgsplikt för säkerheten och hälsan i arbetet. Arbetsgivaren är skyldig att sörja för arbetstagarnas säkerhet genom behövliga åtgärder. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta såväl omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt som arbetstagarnas personliga förutsättningar, och sträva efter att undanröja eller minska olika riskfaktorer.

Om hälsosäkerhetsmyndigheterna regionalt rekommenderar distansarbete och åtgärder som påverkar arbetsplatsernas verksamhet (bl.a. gradering av pauser,

skyddsavstånd, användning av munskydd) inom sjukvårdsdistriktets eller kommunens område, ska dessa iakttas på alla statliga arbetsplatser i området i fråga i mån av möjlighet. Arbetsgivaren ska informera sin personal om gällande rekommendationer.

Utgående från en riskbedömning enligt arbetarskyddslagen bör arbetsgivaren i behövlig omfattning också tillämpa andra egna skyddsåtgärder på arbetsplatsen. [Brev VN/30738/2021-FM-1](#), 24 november 2021

Riskbedömningen ska enligt arbetarskyddslagen vid behov uppdateras så att man kan säkerställa att personalen arbetar på ett hälsosäkert sätt.

Avdelningschef, överdirektör

Juha Sarkio

Enhetschef

Juha Madetoja