

Diarienummer	Fastställt/senast uppdaterad	Beslutsinstans	Ansvarigt politiskt organ	Ansvarig processägare
KSKF 2021/946	2021-09-29	Stadsdirektören	Kommunstyrelsen	HR-direktören
Så här gör vi i Nacka	Utgångspunkter för distansarbete			

Utgångspunkter för distansarbete

Dokumentets syfte

Tydliggöra utgångspunkter för distansarbete. Möjligheten till distansarbete ska stärka Nackas position som en attraktiv arbetsgivare i framkant med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare med ett hållbart medarbetarengagemang.

Dokumentet gäller för

Chefer och berörda medarbetare i Nacka kommun.

Nackas styrmodell är utgångspunkten för distansarbete

- Nacka kommun är en arbetsgivare med tillitsbaserad styrning och ledning. Vi möjliggör för distansarbete utifrån Nackas grundläggande värdering om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar.*
- Vi följer regelbundet upp och diskuterar hur kombinationen av arbete på arbetsplatsen, arbete på distansarbetsplatsen och hälsofrämjande vanor ger förutsättningar för produktivitet, effektivitet, kvalitet, flexibilitet och hälsa utifrån de övergripande målen – *Maximalt värde för skattepengarna. Bästa utveckling för alla. Attraktiva livsmiljöer i hela Nacka. Stark och balanserad tillväxt.*
- Vi följer regelbundet upp och utvärderar att arbetsförutsättningarna genomsyras av Nackas styrprinciper och medarbetarpolicyn.

Verksamhetens behov i fokus

- Verksamhetens behov, arbetets karaktär och arbetsmiljön är utgångspunkten för om distansarbete är möjligt.
- Distansarbetsplatsen är medarbetarens hem men arbetet kan efter överenskommelse med chef utföras på annan plats. Centrala utgångspunkter för arbete på distans är förutsättningar att utföra arbetet utifrån verksamhetens behov, möjligheten till god arbetsmiljö och att arbete på distans inte ska skada förtroendet för kommunen eller medföra ökade kostnader för arbetsgivaren.

Medarbetare går igenom checklistan inför chefens bedömning av om distansarbete är möjligt.

- Verksamhetens behov och krav styr var arbetet ska utföras. Varje chef beslutar om de möten som medarbetare ska delta i på arbetsplatsen. Det är viktigt att chefer och medarbetare träffas kontinuerligt på arbetsplatsen för såväl spontana som inplanerade möten för att underlätta avstämningar och främja en god arbetsmiljö.
- Det är ytterst varje chef som bedömer vilka arbetsuppgifter som lämpar sig för arbete på distans och som avgör i vilken omfattning och när distansarbete är möjligt och inte möjligt. Varje chef gör en analys utifrån verksamhetens förutsättningar och bedömer vad som är möjligt för arbetsgruppen och för varje enskild medarbetare.
- I syfte att minska smittspridning och sjukfrånvaro finns, efter överenskommelse med chef, möjlighet att arbeta på distans när vi har milda symtom men ändå känner oss friska och har arbetsförmåga.

Vårt förhållningsätt för arbete på distans

- Vi har Nackabornas och kundernas fokus som ledstjärna. Under arbetstid är vi tillgängliga för kollegor och andra intressenter via telefon, mejl och andra digitala kanaler.
- Vi säkerställer att ”uppgifter inte hamnar mellan stolarna” och att uppgifter inte försenas på grund av distansarbetet.
- Vi agerar med det förhållningsätt som framgår i Nackas styrande dokument såsom medarbetarpolicyn, servicepolicyn policy om mutor, jäv, representation och bisysslor och styrdokument för att säkerställa informationssäkerhet och hantering av personuppgifter och/eller sekretessbelagda uppgifter.
- Vi träffas regelbundet på arbetsplatsen för att på bästa sätt skapa god samverkan, stärka teamkänslan samt för att främja utveckling och kreativitet.
- Vi inspirerar varandra till hälsosamma vanor för ett hållbart arbetsliv. Därmed främjar vi återhämtning och minskar såväl stressrelaterad ohälsa som sjukfrånvaro.