



AALBORG UNIVERSITET

Til rektor

Aalborg Universitet
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Dorte Hollensen
Telefon: 99403878
Email: dh@adm.aau.dk

Dato: 16-03-2020
Sagsnr.:

Orientering til HSU om medarbejderforhold i hjemmeperiode

Vi følger anbefalingerne fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte. Vi forsøger derudover at afstemme med sektoren.

Opgaveløsning

Alle medarbejdere skal så vidt muligt udføre deres opgaver i hjemmeperioden. Medarbejdere, der ikke kan udføre deres opgaver fra hjemmet, modtager fortsat løn.

Medarbejderne skal som udgangspunkt lave det, de er ansat til. På grund af den særlige situation kan de dog blive bedt om at løse andre opgaver.

VIP'erne skal så vidt muligt opretholde undervisning og vejledning via de digitale platforme.

Timetal

Medarbejderne skal så vidt muligt arbejde det sædvanlige timetal, hvis der er tilstrækkeligt med opgaver, der kan løses fra hjemmet.

Hvis der er medarbejdere, der af forskellige grunde oplevet et meget højt arbejdspress, der udfordrer den sædvanlige timenorm, skal de som normalt være i dialog med leder om dette med henblik på at fordele opgaverne bedst muligt.

Medarbejdere med tids/fleksregistrering skal registrere den faktisk præsterede arbejdstid på sædvanlig vis. Hvis medarbejderen helt eller delvist ikke kan præstere det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, godskrives differencen.

Ferie, fleks og anden frihed

Ferie, fleks og anden frihed, eksempelvis omsorgsdage, der er aftalt inden hjemmeperioden, afvikles som planlagt.

Medarbejdere varsles ikke ferie i hjemmeperioden.

Det er Medarbejder- og Kompetencestyrelsens anbefaling, at medarbejdere ikke pålægges at afvikle afspadsering i hjemmeperioden. Hvis arbejdsgiver vurderer, at der er særligt tungtvejende hensyn, der taler for, at medarbejdere pålægges at afvikle afspadsering, skal det varsles i overensstemmelse med gældende regler.

Børnepasning

Hvis der er udfordringer i forhold til at arbejde i hjemmet, for eksempel pasning af børn, skal medarbejdere drøfte med nærmeste leder, hvordan arbejdet kan tilrettelægges på en fleksibel måde, så både børn og arbejde kan passes.



Sygdom

Hvis en medarbejder bliver syg i hjemmeperioden, skal vedkommende melde sig syg i overensstemmelse med arbejdspladsens retningslinjer for sygefravær.

Folketinget har vedtaget en ændring af sygedagpengeloven. Dette medfører, at arbejdsgiver har ret til sygedagpengerefusion fra første sygedag, hvis medarbejderen er syg på grund af coronavirus eller er hjemsendt på grund af karantæne og ikke i stand til at udføre sine opgaver. HR-afdelingen arbejder på en procedure i forhold til dette.

Medarbejdere i udlandet

Udgangspunktet er, at medarbejdere, der opholder sig i udlandet, hurtigst muligt skal vende retur til Danmark. Dette gælder uanset, om de er på tjenesterejse, eller om de har længerevarende ophold i udlandet.

Dialog i hjemmeperioden

Vi opfordrer til, at der fra både medarbejderes og ledelses side er en særlig opmærksomhed på, hvordan kontakten mellem leder og medarbejder holdes i hjemmeperioden. Det er vigtigt, at medarbejderne er særlige opmærksomme på at kontakte deres leder, hvis der er forhold, der giver anledning til frustration eller kræver opmærksomhed.

HSU opfordres til at komme med forslag eller opmærksomhedspunkter i forhold til understøttelse af distanceledelse.