

Hjemmearbejdet er kommet for at blive

9 ud af 10 kommunaldirektører vil skrue op for hjemmearbejdet i kommunerne efter coronapandemien. Men der er ulemper – og hjemmearbejde må ikke blive et krav, lyder det fra en af topcheferne.

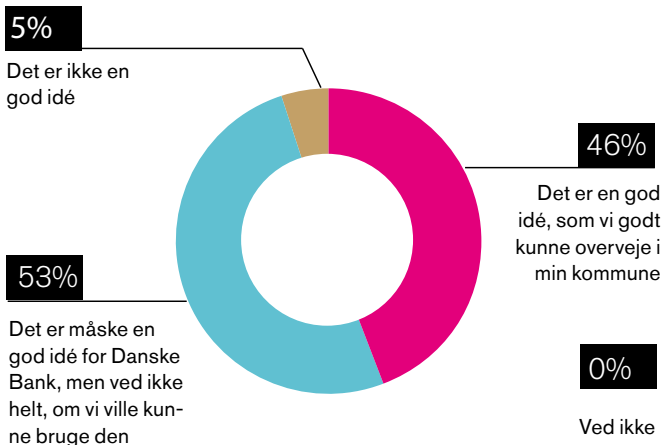
tekst **MADS BRANDSEN**

Danske Bank var først. 4. juni kunne landets største finansvirksomhed fortælle, at alle koncernens 22.000 medarbejdere fremover får mulighed for at arbejde hjemme to dage om ugen.

– Det her er et skifte fra, at arbejde er et sted, til at arbejde er en aktivitet, forklarede Danske Banks nye driftsdirektør Frans Woelders, til Dagbladet Børsen. Og det er ikke nogen helt dum idé, banken har fået. Det vurderer i hvert fald 27 procent af landets kommunal-

direktører i en undersøgelse, som Nyhedsmagasinet Danske Kommuner har foretaget i juni. Og når man spørger kommunaldirektørerne, om hjemmearbejde generelt er noget, de har tænkt sig at skrue op for, svarer hele 91 procent ja. En af dem, der har svaret ja, er stads-

DANSKE BANK HAR SOM DEN FØRSTE STORE ARBEJDSGIVER GIVET MEDARBEJDERNE MULIGHED FOR AT ARBEJDE HJEMME TO DAGE OM UGEN FREMOVER. HVAD SYNES DU OM DEN MODEL?



OVERVEJER I AT SKRUE OP FOR HJEMMEARBEJDET I JERES KOMMUNE – EKSEMPELVIS SÅDAN, AT MEDARBEJDERNE FÅR MULIGHED FOR AT VÆLGE HJEMMEARBEJDE NOGLE DAGE HVER UGE?

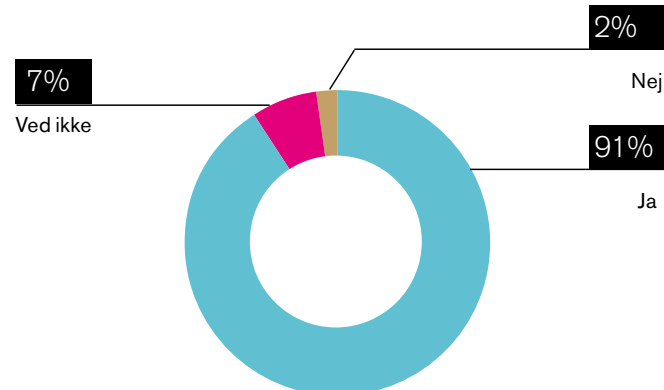




FOTO: LISELOTTE SABROE / RITZAU SCANPIX

direktør i Odense, Stefan Birkebjerg Andersen. Han kalder coronakrisen "et kæmpe sociologisk eksperiment" for så vidt angår hjemmearbejdet.

– Vi kendte jo godt til det, men det nye er, at vi har lært, at vi på en række områder kan drive kommunen med samme kvalitet og produktivitet i opgaveløsningen, selv om medarbejdere i stor skala arbejder på distancen. Det vil være forkert, hvis vi ikke tager den læring med videre, siger han.

Ingen næserynken

Som hidtil bør det være et spørgsmål, medarbejderen og lederen drøfter. Ingen skal føle sig tvunget til hjemmearbejde, men det bør ikke længere opfattes som noget, man har fået særlig ret til, påpeger Stefan Birkebjerg Andersen.

– Det skal ikke være noget krav, at

Hjemmearbejde ser ud til at blive en del af vores nye hverdag efter coronakrisen. Så der bliver behov for at finde nogle klare spilleregler for, hvordan vi organiserer det, mener erhvervspsykolog.

man arbejder hjemme. Hjemmearbejde kan være et ledelsesmæssigt værktøj, som gør os i stand til at løse nogle opgaver lige så godt eller bedre, siger han.

Stefan Birkebjerg Andersen og flere af hans kolleger har også bemærket, at der er sket noget med vores kollektive opfattelse af hjemmearbejde under coronakrisen. Hvor der før blev rynket lidt på næsen af hjemmearbejdsdage, der for nogle var lig med et utal af overspringshandlinger og særdeles afslappet påklædning, er det nu blevet anerkendt, at det kan fungere lige så godt som fysisk tilstedeværelse.

Undersøgelsen viser dog, at netop kommunaldirektørerne hele tiden har været positive over for hjemmearbejde. Således svarer 44 procent, at de var positive før coronakrisen, mens tallet blot er steget til 52 procent efter.

– Lige nu er det nærmest en jubelbevægelse, der er i gang. Jeg er enig i, at hjemmearbejde er en god idé og en god mulighed, men der skal være en fleksibilitet og agilitet i det, siger Morten V. Pedersen, der er kommunaldirektør i Nordfyns Kommune. Han er derfor ikke meget for en model med faste hjemmearbejdsdage. Det må komme an på medarbejderen og ikke mindst opgaverne. Og så er det vigtigt at huske, at der til hjemmearbejdet ikke kun hører solsider, men også skyggesider.

– Som arbejdsgivere trækker vi langt ind i privatsfæren, fordi arbejde og fritid flyder mere sammen med hjemmearbejde. Det kunne være interessant at få belyst, hvad det egentlig betyder. Jeg har hørt fra nogle af mine medarbejdere, at børnene ikke havde været så begejstrede, fordi de ikke følte, at forældrene

var særlig meget til stede, siger Morten V. Pedersen.

Man bliver usynlig

Formanden for kommunaldirektørernes forening, Komdir, Vejles kommunaldirektør Niels Nybye Ågesen, genkender de udflydende grænser mellem arbejds- og privatliv.

– Min personlige oplevelse er, at man let kan ende med at arbejde hele dagen. Det er godt nok til et vist niveau, men det er også en stressfaktor, og det er noget, vi skal være opmærksomme på som arbejdsgivere, siger han og fortsætter:

– Hjemmearbejde er åbenlyst godt for medarbejdere, der har en klart defineret opgave. Problemet er, at kollegerne ikke har en kollega at mødes med – hjemmearbejdet gør en medarbejder usynlig på arbejdspladsen,

ligesom man ledelsesmæssigt kan være i tvivl om, hvad der sker, og det er selvfølgelig heller ikke optimalt. Derfor handler det om at finde en ordning, hvor der er fleksibilitet, siger han.

Det grænseløse arbejde er dilemmafyldt. For på den ene side drømmer ingen chef om, at alle medarbejdere stempler ind klokken 8 og ud klokken 15.30 – men medarbejderne skal også have et liv ved siden af arbejdet, understreger Stefan Birkebjerg Andersen.

– Jeg er mere bekymret for, at der er medarbejdere, der ikke finder grænsen, end at der er medarbejdere, der ikke laver nok derhjemme. Det handler meget om god ledelse, og det kan være, det er her, vi skal sætte ind, siger han.

Netop sammenblandingen mellem arbejdstid og fritid er en af de store

udfordringer ved hjemmearbejdet, påpeger erhvervspsykolog Majken Matzau.

– Jeg er ikke i tvivl om, at hjemmearbejde er en del af den nye hverdag. Derfor må vi finde nogle spilleregler for, hvordan vi organiserer og strukturerer os, siger hun.

Den helt store fordel ved hjemmearbejdet er nemlig, at man ikke bliver nær så ofte forstyrret derhjemme – og at man derfor bliver mindre stresset.

Ifølge Majken Matzau kan fremtiden endda komme til at byde på decide-rede distancemedarbejdere – ansatte, der løser deres opgaver uden at møde fysisk op på arbejdspladsen.

– Det kunne jeg sagtens forestille mig. Det kan være nye medarbejdere, man tilknytter på nye måder, siger hun. ■ mabr@kl.dk

Hjemmearbejde giver hver anden bedre balance mellem arbejde og fritid

En evaluering fra Odenses borgmesterforvaltning peger på, at medarbejderne har oplevet større indflydelse på arbejdsdagen under coronakrisen.

tekst **MADS BRANDSEN**

Selv om hverdagen for de cirka 500 ansatte i borgmesterforvaltningen i Odense Kommune blev markant forandret som følge af nedlukningen af den offentlige sektor under coronakrisen, var der ikke kun tale om ændringer til det værre.

52 procent af medarbejderne oplever, at hjemmearbejdet har haft en positiv betydning for balancen mellem arbejde og privatliv. Det fremgår af en evaluering, som forvaltningen har gennemført i maj. 264 medarbejdere har deltaget.

29 procent peger på, at de har fået bedre indflydelse på opgaveløsningen, mens 28 procent finder, at det har været lettere at træffe væsentlige beslutninger i coronakrisen.

Savner mødet med kolleger

Det er dog ikke rosenrødt det hele. Evalueringen viser også, at 58 procent oplever, at det manglende fysiske samvær med lederen og kollegerne udfordrer deres trivsel. 40 procent mener endda, at det påvirker deres løsning af opgaverne.

Stadsdirektør Stefan Birkebjerg Andersen kan godt selv genkende udfordringerne ved hjemmearbejdet.

– Jeg arbejdede også hjemme noget tid, og noget af det, jeg savnede, var at møde en kollega, når jeg kom ind på rådhuset. Det er et stort opmærksomhedspunkt, at man ikke føler og mærker det

nære tilhørsforhold til kollegerne, hvis man arbejder hjemme, siger han.

I Odense Kommune har man endnu ikke taget stilling til omfanget af hjemmearbejde fremover. Det vil kræve nogle nærmere undersøgelser af dels arbejdsmiljø, dels hvordan man håndterer den manglende kontakt med kolleger.

– Vi vil finde et blandingsforhold mellem at være til stede og ikke til stede. Det bliver mere fleksibelt, for det er heller ikke et spørgsmål om rådhuset eller køkkenbordet. Vi bliver stadig mere udgående, siger Stefan Birkebjerg Andersen. ■ mabr@kl.dk