

## Hjemmearbejdspladser – lykke eller forbandelse?

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



Det er efterhånden blevet ret udbredt med hjemmearbejdspladser. Det har holdt hårdt at få indført i nogle virksomheder. Det har skabt misundelse blandt de, der ikke kunne arbejde hjemme på grund af deres arbejdes natur og det har skabt mistillid for lavede de nu nok, dem der arbejdede hjemme? Og bedst som hjemmearbejdspladser var ved at blive en del af normalbilledet, kommer der en modbølge. Nu skal hjemmearbejdspladserne flere steder tilbage i virksomhederne. Og hvorfor så det?

### Fleksibilitet i dagligdagen

Fleksibilitet fremhæves som en af de største fordele ved mulighed for at arbejde hjemme. Flexibiliteten kan man jo have brug for, hvis man f.eks. har et sygt barn, som man ikke kan få passet, skal have håndværkere eller har andre private gøremål, hvor man ellers ville skulle tage en fridag. I disse tilfælde er det en fordel for alle parter, at man kan arbejde.

### Større geografisk uafhængighed

Muligheden for at arbejde hjemmefra kan gøre det nemmere at tiltrække specialister, som der er få af. Altså en fordel for virksomheden. I en tid med større arbejdsløshed kan man være nødt til at køre længere for at kunne få et arbejde. Hvis man har mulighed for at arbejde hjemme et par af ugens dage kan det kompensere for den længere transporttid og dermed øge afstanden til mulige arbejdssteder. Altså en fordel for den arbejdssøgende.



### Reducerer virksomhedens behov for kvadratmeter

Særligt i videnstunge virksomheder eller konsulentvirksomheder er der mulighed for at arbejde mere systematisk med hjemmearbejdspladser. Hvis det bliver mere reglen end undtagelsen at medarbejderne arbejder 2-3 dage hjemme om ugen, kan virksomheden reducere arealbehovet betydeligt. Jeg har således oplevet virksomheder, som har kunnet flytte i mindre eller fremleje en del af deres lokaler. Altså en klar økonomisk fordel for virksomheden.

### Fleksibilitet uden grænser

Men der er også en bagside af medaljen. Hjemmearbejdspladserne er ikke kun en fordel, de kan i høj grad også blive en sundhedsmæssig udfordring. Muligheden for at arbejde når som helst kan betyde, at medarbejderens arbejde bliver grænseløst. Der er altid noget, der lige kan laves. Man kan altid lige besvare en mail, for så er det gjort. Og lige pludseligt holder man aldrig rigtigt fri, man slipper aldrig arbejdet helt. Det kan have store konsekvenser både for det sociale liv men også for helbredet. Jeg har gennem tiden oplevet adskillige, der er gået ned med stress og endt med en langtidssygemelding og i værste fald med at miste jobbet.

### Virtuelle kollegaer

Yngre mennesker er vokset op med at være på nettet og have venskaber over nettet. De færreste vil i første omgang anse det som et problem ikke at have daglig omgang med kollegaer. Men virtuelle kollegaer kan altså ikke erstatte kollegaer af kød og blod. Der er mange tid der går nemmere og hurtigere, når man sidder fysisk sammen. Når man har medarbejderne samlet i det daglige bliver det nemmere at vidensdele og at skabe fælles fodslag.

## Kræver stor tillid

Et af modargumenterne mod hjemmearbejdspladser er, at det er sværere for ledelsen at kontrollere om medarbejderne laver noget eller laver tilstrækkeligt. Dette argument møder jeg typisk i de virksomheder, hvor der ikke er den største tillid mellem ledelse og medarbejdere. Det kan der være mange grunde til. Hvis ikke der skal sættes et stort kontrolapparat op, er det nødvendigt at kombinere muligheden for hjemmearbejdspladser med en klar forventningsafstemning om, hvad der skal leveres hvornår.

## Lav nogle fornuftige rammer

Jeg tror ikke, at det er holdbart eller muligt generelt at afvikle hjemmearbejdspladser. Men jeg vil anbefale, at man i de enkelte virksomheder aftaler en fornuftig ramme, eksempelvis:

- Aftaler om hvor meget, man kan arbejde hjemmefra. Det kan f.eks. aftales at det kun er 2-3 dage om ugen.
- Aftaler om hvornår alle forventes at være til stede i virksomheden.
- Forventningsafstemning om hvad der skal leveres hvornår og i hvilken kvalitet.
- Hvis situationen eller opgaveløsningen kræver det, kan ledelsen bestemme at medarbejderne skal møde ind i virksomheden.
- Ledelsen har en tæt kontakt med medarbejderne og gennem dialog sikrer man en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv.
- Hvis den enkelte medarbejder af den ene eller anden grund ikke kan administrere ordningen, kan muligheden for den enkelte medarbejder suspenderes.

Med fornuftige aftaler og rammer omkring hjemmearbejdspladsen, kan det blive en fordel for alle parter.

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Det grænseløse arbejde – balancen mellem arbejde og fritid

### Foredrag – workshops – analyser – individuel stresshåndtering

Teknologien og samfundsudviklingen skaber mulighed for at opheve de meget faste grænser mellem arbejde og fritid. For mange mennesker er det imidlertid en udfordring at finde en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Teglkamp & Co. tilbyder forskellige aktiviteter omkring temaet: Balance mellem arbejdsliv og privatliv. Læs mere på





[www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller kontakt os for  
Yderligere oplysninger på e-mail: [info@tegkamp.dk](mailto:info@tegkamp.dk) eller via telefon: 48 22 11 41