

Bragt i Erhvervsbladet den 16/10 2009

Frihed på arbejdet giver effektive ansatte

Af [Annette Sand](#)

Frivilligt arbejde på skæve tidspunkter, fra forskellige adresser og med nye mennesker. Flexibilitet gør medarbejdere mere produktive.

Otte til fire. Ved det samme skrivebord. I kontoret på tredje, som deles af den faste arbejdsgruppe, der altid løser opgaver i kategori fem. De faste, traditionelle rammer, der tegner en vanlig dagligdag på jobbet, bliver efterhånden udvisket i flere virksomheder.

Det handler om at gøre op med angsten for at miste kontrollen, når medarbejderne arbejder hjemmefra eller på farten. Muligheden for frihed til at arbejde, når og hvor det passer bedst i den enkeltes rytme, giver nemlig langt mere effektive medarbejdere.

- Når medarbejderne får indflydelse på arbejdstiden og bliver mødt med en fleksibilitet fra arbejdsgiverens side, har det en stor trivselseffekt på dem, ligesom de også leverer fleksibilitet den anden vej. Det er helt bestemt med til at motivere produktiviteten, lyder det fra Eva Bjerrum, der er innovationschef på Alexandra Instituttets Center for New Ways of Working.

Flexibiliteten er afgørende for mange medarbejdere - blandt andet i forhold til at kunne vælge at løse arbejdsopgaver hjemme i privaten, uden at mødetiden nødvendigvis er præcis klokken otte, men kan tilpasses efter privatlivet. Ifølge Eva Bjerrum er der da også sket et skifte i opfattelsen af hjemmearbejdspladser.

- Tidligere har der været en tendens til, at lederne stillede spørgsmålstegn ved, om medarbejderne faktisk fik udrettet noget, når de valgte at arbejde hjemmefra. I dag er både ledere og medarbejdere langt mere vant til, at de ofte ikke ser hinanden i løbet af dagen på grund af møder, arbejde ude af huset, hjemme eller lignende. Og det accepteres i langt højere grad, siger Eva Bjerrum.

Pris for fleksibilitet

At ansatte i stigende grad ønsker frihed til at arbejde, når de vil, samt at den fleksible arbejdsplads giver gladere og mere effektive medarbejdere, var da også konklusionen i en europæisk undersøgelse foretaget af IT-selskabet Avaya tidligere i år blandt 3.500 europæiske ansatte. Her svarer mere end halvdelen af lederne, at fleksibelt arbejde gør de ansatte mere produktive, mens 52 procent mener, at det giver mere velfungerende medarbejdere.

Hos konsulentfirmaet Teglkamp & Co har tidligere blandet andet gennemført analyser af, hvor ofte medarbejderne og ledere er i kontakt med arbejdspladsen, når de har fri. Direktør Susanne Teglkamp peger på, at fleksible arbejdspladser er en fordel både for arbejdsgiver og medarbejder. Hun oplever dog, at det oftest er medarbejderen, som betaler den højeste pris for fleksibiliteten.

- Det er typisk svært for medarbejdere at lade være med at være på. Det er lige så meget medarbejderne selv, der pålægger sig det ansvar, at de skal have rent bord hele tiden - og derfor

svarer på mail og telefon hele døgnet. Derfor er det vigtigt at gennemføre en forventningsafstemning, siger Susanne Teglkamp.

For den enkelte arbejdsplads handler det om at få talt om, hvilke muligheder medarbejderne har for at arbejde mere fleksibelt, men i høj grad også om, hvorvidt det forventes af dem - og i hvilken grad, lyder det fra Susanne Teglkamp, der råder virksomhederne til løbende at tage emnet op, så det ikke skrider i det daglige arbejde. Det kan nemlig resultere i mere pressede frem for mere effektive medarbejdere, hvis spillereglerne ikke er klare.

Vær rollemodel

Hos Ledernes Hovedorganisation peger rådgivningschef Vibeke Skytte på, at fleksible arbejdstider og -steder er blevet en almindelig del af ledelsesopgaven, men at det er vigtigt netop at få aftalt spilleregler for, hvordan det håndteres i det daglige.

- Det er vigtigt, at det er lederen, som træffer beslutningen om, hvordan det foregår, og at det ikke bliver et tag-selv-bord for medarbejderne. Det er samtidig vigtigt, at man som leder agerer som rollemodel og eksempelvis ikke sender e-mail til medarbejderne midt om natten eller måske i weekenden med en forventning om, at de er læst, når medarbejderne møder på arbejde næste gang, siger Vibeke Skytte.

Hun tilføjer, at nogle virksomheder er bange for at give medarbejderne den fleksibilitet, det giver at arbejde hjemmefra eller på distancen.

Ifølge Vibeke Skytte er det netop med til at give medarbejderne et frirum - uden forstyrrelser - som typisk kan øge produktiviteten, fordi den enkelte får mulighed for at sidde i fred og ro og eksempelvis få lukket nogle sager. Det vigtige er, at man på arbejdspladsen får talt om, hvordan arbejdsliv og privatliv bedst muligt spiller sammen - og hvordan både medarbejderne og arbejdspladsen opnår den bedste balance mellem fleksibilitet og det at være på konstant.