

Akademikerbladet

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · DM AKADEMIKERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIBED

OM DM AKADEMIKERBLADET

NYHEDER
DEBAT
MAGASINET
FOKUS
VIS FLERE +

Q



Forside > Magasinet > 2022 > DM Akademikerbladet nr.2,2022 > Hjemmearbejde – er det godt for arbejdspladsen?

Hjemmearbejde – er det godt for arbejdspladsen?

Efter to år med coronanedlukninger har mange danskere fået smag for hjemmearbejdet, og på mange arbejdspladser er medarbejdernes forventninger, at de faste hjemmearbejdsdage er kommet for at blive. Men hvordan skal man forholde sig som chef, og hvad er egentlig godt for arbejdspladsen? Det har ledelseseksperterne Louise Luxhøi og Lea Lund hvert deres syn på.

AF LASSE HØJSGAARD
 ▼

🔊
▶
Lyt

Lea Lund (tv.) og Louise Luxhøi (th.)

1. april 2022

1. april 2022

Jeg udtaler mig her i [Akademikerbladet i dag](#).

Blev spurgt om jeg kunne se **fordele** ved hjemmearbejde ud fra et ledelsesperspektiv. Og det fik jeg en snak med journalist Lasse Højgaard om.

Jeg har været leder for forskellige afdelinger og uddannelser under den første covid-19 nedlukning og de mange efterfølgende genåbninger og hjemsendelser. Jeg er blevet spurgt til **mine erfaringer** flere gange og nu igen i dag.

I det offentlige vidensmedarbejdere var vi særligt længe hjemsendt for at arbejde hjemmefra.

Som vidensmedarbejdere kan man arbejde mange steder fra, bare man har sin PC og opkobling og gode kolleger at videomødes med. Dét har givet os masser af erfaring at trække på.

Jeg ser **mange fordele og også mange ulemper ved hjemmearbejde** som en 100% løsning, men det **hybride** er jeg stor tilhænger af, særligt når vi har med **vidensmedarbejdere** at gøre.

Læs hvad Louise Luxhøi og jeg taler om når **vi taler for og mod, men det er ikke enten eller i min optik**.

Jeg er helt på linje med Louises pointer om at bevare det sociale og fællesskabet, som vi ikke kan sikre optimale forhold for online, men derfor skal vi ikke sende hjemmearbejde på bænken. Vi skal bruge de gode sider af hjemmearbejdet. Synes du ikke?

Læs mine fire argumenter her:



Mange hilsner
Lea

1 Sikre bibeholdelse af digitale kompetencer

Ledere har et ansvar for at sikre en stadig kompetenceudvikling af medarbejderes digitale kompetencer. Dvs. de kompetencer som hver enkelt har måtte lære sig med lynets hast under pandemien. Vi må vi ikke lade disse kompetencer ligge gemt væk i skuffen. Disse kompetencer rummer stor værdi, såsom at kunne sikre videndeling og afholde arbejdsmøder og sikre projektudvikling trods lange afstande eller andre udfordringer for, at mange mennesker kan mødes på samme tidspunkt. Jeg ser det som lederens opgave at sikre at bibeholde de digitale kompetencer, og det kræver derfor, at det ikke lægges ned i skuffen, men at man sikrer en brug af kompetencen som et naturligt arbejdsredskab. Jeg har oplevet mange medarbejdere udtrykke at "de var imponeret over, hvad der kan lade sig gøre online, og at de var overrasket over de digitale kompetencer, de har udviklet", og den del synes jeg vi skal sikre at udvikle på. En løsning kunne være faste dage man ikke må booke til møder overhovedet og disse dage kan være normen for hjemmearbejdsdage, og så er der faste månedsdage eller ugedage som er obligatoriske fysisk tilstedeværelse på matriklen. På den måde er det ikke et tagselvbord for medarbejderen, men en mulighed for, at lederen dels sikrer fleksibilitet og dels sikrer, at der er rum for spontan videndeling, når man mødes fysisk, hvilket det online møde ikke efterlader mange muligheder for.

2 Mobilitet - hybride arbejdsforhold - rekruttering af de bedste medarbejdere

I ansøgerfeltet sikrer vi, at man at rekruttere de bedste. Pandemien har vist, at vi kan meget online og derfor mener jeg, at man i visse erhverv af vidensmedarbejdere kan operere med en ansættelsesform som er hybrid, hvis medarbejderen har dette behov. Dvs. at man fx lægger op til, at medarbejderne der bor langt væk altid er fysisk på matriklen visse dage, hvor alle således er samlet, og man sikrer på den måde, at videndelingen spontant kan opstå. På den måde sikrer lederne, at de ikke kun rekrutterer dem, der tilfældigvis bor tæt på arbejdspladsens fysiske lokation. Vi ser det i store internationale virksomheder, som ønsker at rekruttere den bedste faglige arbejdskraft, men som ikke nødvendigvis kan tiltrække disse i lokalområdet, og hvis man lægger op til mere acceptabel hybrid form for arbejde, så får man bedre rekrutteringsmuligheder. Hvis man kun vil have, at folk *skal* møde op fysisk, så afskærer man på den måde også den potentielt bedste arbejdskraft, og mange - ja selv meget prestigefyldte - virksomheder og organisationer kan have svært ved at rykke folk væk fra deres bolig i den anden ende af landet, fordi det kan kræve mange valg rent familiært at skulle rykke teltprælene op og sikre, at fx børn får en ny god skoletilknytning eller at samlever/ægtefælle også skal ville rykke langt væk og skal finde nyt job.

3 Flexibilitet for den enkelte medarbejder skaber et overskud i hverdagen

Hvis man som leder lægger op til, at der er faste hjemmedage og faste fysisk mødefrie dage og samtidigt faste fysiske tilstedeværelses dage eller fælles møder, så giver man vidensmedarbejdere mulighed for et fleksibelt arbejdsliv som mange medarbejdere har værdsat under corona. Jeg har som leder under og efter pandemien lavet undersøgelse af medarbejdernes oplevelser af hjemmearbejde. Og her var det tydeligt at hjemmearbejdsmuligheden giver en frihed og fleksibilitet. Ikke forstået på den måde, at det hele skal være remote og online, men det at der er den mulighed, har et flertal af mine medarbejdere ofte udtrykt som meget værdifuldt og som noget, de gerne vil bibeholde efter vores fysiske tilbagevenden til arbejdspladserne igen. Flexibiliteten er ofte nævnt af medarbejdere i sammenhænge med "at spare tid på transport til og fra arbejde", dvs. i forhold til at skulle nå at hente og bringe børn til institution og sportsaktiviteter, og når nu det arbejde, de skulle lave alligevel, krævede at de sad i ro og mag og fordybede sig i opgaven, noget de oplever de gør bedre hjemmefra, så er det en gevinst for arbejdspladsen at levere den fleksibilitet for de ansatte. For undervisere kan det handle om at få lavet undervisningsplaner og læst den nyeste litteratur på sit fagfelt. Dette gøres ikke nødvendigvis bedst i storrumskontorer.

4 Fordybelse i arbejdet sikres via ro og tid uden afbrydelser

Jeg plæderer for at vidensmedarbejdere har behov for fordybelse i arbejdsdagen eller i arbejdsopgaveløsningen. Og den tid og det rum for fordybelse skal en leder sikre. Dette hænger sammen med mit ovenstående argument for at tilbyde faste hjemmearbejdsdage. For vidensmedarbejdere – der ofte i dag skal arbejde under storkontorforhold – er selve roen til fordybelsen, når der ikke er andre kolleger i rummet, udfordret. Det er derfor man ved at tilbyde hjemmearbejdsdage kan sikre fordybelsen og den tid er godt givet ud. Er du fx programmør eller er du redaktør eller laver du analyser af store mængder af data, så kræver det ro og fordybelse, og dét er ikke altid at vores moderne storrumskontorsarbejdspladser giver ansatte gode forhold for denne ro og fordybelse, men det gør hjemmearbejdsmuligheden. Jeg har ofte hørt medarbejdere udtrykke, at de "virkeligt fik lavet noget i mandags, da de blev hjemme og ikke kom til at sidde og sludre med kollegaen og heller ikke var optaget af møder, men bare kunne lave de opgaver der lå på bordet".