

Kontrol og klare aftaler giver bedre hjemmearbejde

Det er en stor fejl, at arbejdsgiverne ikke kontrollerer distance- og hjemmearbejde nok og skaber klare aftaler med medarbejderne. Problemet vokser, for mængden af distancearbejde stiger og stiger, påpeger Projekt Virtuel Mobilitet, der har skabt 13 kontrolpunkter som middel til at skabe professionelt distancearbejde, der tilmed kræver helt ny ledelse af medarbejderne.

**Af Helle Søndergaard, direktør Partner HR,
Projektleder på Virtuel Mobilitet**

Danske offentlige og private arbejdsgivere skal i langt højere grad kontrollere medarbejderes distance- og hjemmearbejde, hvis de vil opnå et bedre udbytte - og at medarbejderne trives bedre. Begge parter har nemlig gavn af kontrollen, som skal lægges fast gennem klare aftaler. Det er en af de første konklusioner fra Projekt Virtuel Mobilitet, som har leveret et samlet sæt guidelines ikke mindst til lederne om, hvordan man får det fulde udbytte af en virtuel arbejdsplads.

På en konference i Dansk Designcenter den 20. september 2006 gjorde Projekt Virtuel Mobilitet rede for mange af de mulige kontrolredskaber, som arbejdsgiverne alt for ofte hverken har implementeret - eller formuleret i en politik for distancearbejde. Det er en stor fejl, for mængden af distancearbejde stiger og stiger: Tal fra Dansk Handel & Service viser, at 11 procent af virksomhederne havde indført hjemmearbejde i 2001. Det tal steg til 31 procent i 2005.

Danskerne er tilmed det folk i EU, der arbejder mest hjemmefra viser tal fra Danmarks Statistik: I 2005 havde 24 % af danskerne en hjemmearbejdsplads. Det er derfor gode grunde til at udnytte distancearbejdet bedre med mere - og klogere kontrol, som gavner både arbejdsgivere og medarbejdere. Dansk Industris undersøgelse om distanceledelse konkluderer, at det værste ved distanceledelse er, at lederen skal bruge mange kræfter på kommunikation. Også derfor mener Projekt Virtuel Mobilitet, at det er på tide at bruge mere kontrol gennem klare aftaler på skrift.

Eksempelvis:

- Arbejdsgiverne bør skabe flere kontrolpunkter. Herunder hvor mange dokumenter skal en medarbejder kunne håndtere hjemmefra?
- Hvor meget salg skal medarbejderen opnå?
- Hvor mange kontrakter skal indgås?
- Hvor mange kunde/klient-samtaler skal medarbejderen nå på en arbejdsdag eller uge?
- Alle de målbare mål har svævet førhen. Det har gjort distancearbejde til en konfliktfyldt og usikker post økonomisk og tidsmæssigt.
- Klare aftaler om tid er afgørende for, at medarbejderen kan udføre opgaven professionelt.
- Hvilken arbejds mængde skal udføres?

- Hvilken tid skal faktureres. Skal arbejdet være fra 8 til 16 - eller 37 timer om ugen?

De aftaler kræver mere dialog, end vi ser i dag. Tiden skal regnes ud for hver opgave, og man skal fastsætte realistiske mål, som senere kan justeres.

- Der skal være klare aftaler om, hvornår der er behov for at følge op på målene.

Positiv kontrol

Kontrollen - eller dokumentationen - af hjemmearbejdet er positivt ment, understreger projektleder Helle Søndergaard fra Virtuel Mobilitet og konsulent og jurist Margrete Bak. Det centrale spørgsmål er nemlig, "hvornår er nok nok?" Uden grænser har arbejdet det med at gribe om sig og blive alt opslugende. Det er hverken en fordel for arbejdstagerne, der ikke får tid til meget andet end arbejde, eller for arbejdsgiverne, der risikerer at få udbrændte medarbejdere. Cand. mag. Signe Rønn Sørensen fra Teknologisk Institut trækker derfor et par streger i sandet:

- Hjemmearbejde kan være godt for familielivet, HVIS man evner at kontrollere det.
- Paradoksalt nok mangler en diskussion i virksomhederne om cost-benefit ved hjemmearbejde.
- For arbejdsgiveren skaber hjemme- og distancearbejde en helt anden og ny ledelsesrolle.

Fakta er, at der er stor forskel på de jobs, der indgår hjemmearbejde i. Margrete Bak påpeger, at bl.a. med Projekt Virtuel Mobilitet kan vi præge en ny arbejdskultur, som også søger at bremse stress og isolation ved hjemmearbejde. Det store skisma er, at hvor man førhen ikke var i tvivl om grænsen mellem arbejde og fritid, så er grænsen sværere at se i dag. Her kommer kontrolpunkterne ind i billedet. Margrete Bak nævner et eksempel på én hjemmearbejder, der altid er indstillet på at blive kigget i kortene. Hun bliver det bare aldrig. Konklusionen er, at hun gerne vil kontrolleres mere for netop at bevare og udbygge et tæt forhold til virksomheden. Margrete Bak påpeger, at succes for hjemme- og distancearbejde beror på synlig ledelse: Der er ikke bare ledelsesret - der er ledelsespligt!

Fordele og ulemper

Fordele er, at medarbejdernes produktivitet og koncentration stiger, når de også arbejder hjemmefra. Dog kan hjemmearbejde føre til stress, hvis der ikke er klare aftaler, og arbejde og fritid flyder sammen. Guidelinie - kan sikre, at fokus er på de opgaver, som egner sig til hjemmearbejde. Fordelene er også, at praktiske ting i hverdagen ikke er så stressende, fordi det giver en øget fleksibilitet i hverdagen. Dog må man på ingen måde forvente, at hjemmearbejde sikrer det perfekte hjem. Man kan spare penge ved hjemmearbejde, fordi man ikke pendler så ofte og ved at sikre, at medarbejdere mødes, når det er nødvendigt. Dog skal der være rammer for videndeling på arbejdspladsen. Projektleder Helle Søndergaard understreger, at professionalismen i at håndtere den stadigt stigende mængde distance- og hjemmearbejde er afgørende. Til det formål er Projekt Virtuel Mobilitets 13 kontrolpunkter et godt arbejdsredskab til at skabe de klare, professionelle aftaler, som skal præciseres for hvert individuelt distance- og hjemmearbejde.