

Hjemmearbejdspladsen er til kritisk eftersyn

Hjemmearbejdsdage skal bruges til bestemte jobfunktioner og kombineres med "klog kontrol" for at være produktive. Sådan lyder eksperterens råd, efter at der er rejst tvivl om værdien af hjemmearbejde.

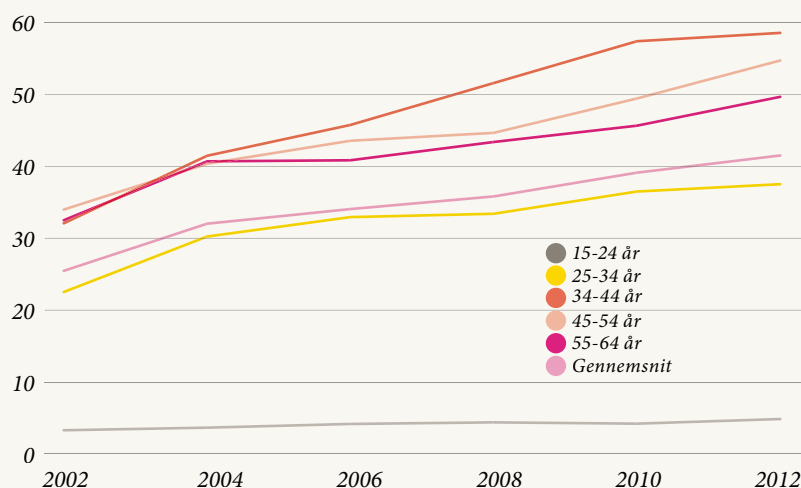
HJEMMEARBEJDSDAGE er blevet sat til voldsom debat, efter at den amerikanske internetvirksomhed Yahoo for nylig afskaffede den fleksible arbejdsordning i håb om at øge sin produktivitet. Ræsonnementet hos den nyansatte direktør i Yahoo, Marissa Mayer, lød: "Hastighed og kvalitet bliver tit ofret, når vi arbejder hjemmefra". Yahoos ansatte skal fremover udelukkende arbejde på kontoret, og Marissa Mayers udmelding skabte straks overskrifter i verdenspressen og tvivl om fremtiden for hjemmearbejde.

MEN hjemmearbejdsdage er næppe på vej helt ud. Et nyt studie fra det prestigefulde National Bureau of Economic Research i New York peger på, at der kan være betydelige produktivtetsgevinster at hente ved hjemmearbejde.

I et 9 måneder langt eksperiment i det kinesiske rejsebureau Ctrip blev produktiviteten hos 500 nyansatte testet. Halvdelen blev sat til at arbejde hjemmefra, mens den anden halvdel fik plads i virksomhedens hovedkontor i Shanghai. De hjemmearbejdendes produktivitet viste sig gennemsnitligt at være 13 pct. højere. Heraf stammede 9 pct. af produktivtetsforøgelsen fra færre pauser og mindre sygefravær, mens de resterende 4 pct. kunne tilskrives et roligere arbejdsmiljø. De

POPULÆRT HJEMMEARBEJDE

Andel beskæftigede med hjemmearbejde efter alder, pct.



MM FIGUR 1 Andelen af beskæftigede i Danmark med mindst én dags hjemmearbejde om måneden er steget betydeligt over de sidste 10 år. Ekspert vurderer, at andelen vil stabilisere sig omkring nuværende niveau i fremtiden.

Note — Arbejdskraftundersøgelsen er baseret på 89.000 gennemførte telefoninterview pr. år med personer i alderen 15-74 år.

Kilde — Arbejdskraftundersøgelsen, Danmarks Statistik.

gevinster kommer vel at mærke oven i besparelserne på f.eks. transport og kontorfaciliteter.

YAHOO har da også selv meldt ud, at beslutningen om at skrotte hjemmearbejde kun er et internt tiltag for at rette op på den skrantende indtjening.

"Det er ikke et bredt syn på hjem-

mearbejde. Det handler om, hvad der er rigtigt for Yahoo lige nu," sagde en talsmand for Yahoo. Og trenden går da også i den modsatte retning – mod mere hjemmearbejde. Ikke mindst i Danmark.

Andelen af arbejdstagere i Danmark, der lejlighedsvist arbejder hjemmefra, er steget markant de sidste



10 år. Fra et niveau på 26 pct. i 2002 er andelen nu oppe på omkring 42 pct. af den danske arbejdsstyrke, der har arbejdet hjemmefra mindst én dag i løbet af en måned. *Se figur.*

Den tendens bliver næppe vendt rundt lige med det samme, lyder vurderingen fra Helle Søndergaard, direktør i Partner HR, der rådgiver virksomheder om bl.a. personalepolitik og hjemmearbejde. Hun vurderer, at anvendelsen af hjemmearbejde vil stabilisere sig omkring det nuværende niveau, fordi det har så åbenlyse fordele i form af f.eks. sparet transporttid, at det vil være dumt at gå helt væk fra hjemmearbejde.

”Det er langt mere effektivt, hvis der i et eller andet omfang er mulighed for at arbejde hjemmefra,” siger hun til Mandag Morgen. Men hun peger også på, at mange danske virksomheder ligesom Yahoo oplever, at det ikke altid fungerer tilfredsstillende.

”Hjemmearbejde kan let blive en

sovepude i nogle virksomheder, hvis det ikke gribes rigtigt an,” siger hun. Men her bør pilen pege på ledelsen. Det hænder nemlig alt for ofte, at hjemmearbejde er en belønning til bestemte ansatte i stedet for at være en bevidst strategi til løsning af bestemte opgaver.

”For at få hjemmearbejdet til at virke, skal man i ledelsen nøje analysere jobfunktion og ansvar, sætte dialogen med den ansatte i rammer og skabe en klog form for kontrol,” siger hun. Derudover er det afgørende, at der er tydelige mål for, hvad man skal have ud af hjemmearbejdet, understreger hun.

DERFOR ER DET GODE ved Yahoo-sagen også, at den har sat fokus på sammenhængen mellem hjemmearbejde og produktivitet. Produktivtetsgevinsterne ved hjemmearbejde er måske ikke altid så håndgribelige som ved eksperimentet i det kinesiske rejsebureau. Men hvis der er bevidsthed i

ledelsen om, hvordan man griber den del af personalepolitikken an, så kan man også i fremtiden drage nytte af fordelene ved hjemmearbejde.

KILDER:

”Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment”, Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, Zhichun Jenny Ying, NBER Working Paper No. 18871, marts 2013.

”Distanceledelse”, Helle Søndergaard, Forlaget BIOS, 2010.

Arbejdskraftundersøgelsen, Danmarks Statistik, december 2012.

”Yahoo Orders Home Workers Back to the Office”, Claire Cain Miller og Catherine Rampell, New York Times, 25. februar 2013.

”Practical Work-From-Home Policies That Actually Work”, Patty Azzarello, Fastcompany, 14. marts, 2013.

