

# høi & thomassen as

## ORIENTERING

### om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2020-2

## BLIVER HJEMMEARBEJDE DET NYE SORT?

*Da Statsministeren lukkede landet ned i marts måned i år på grund af Covid-19, blev de offentligt ansatte blandt de første til at blive sendt hjem. Med ét slag skulle alle administrative ansatte arbejde hjemmefra. Det kan vise sig at have været en ganske god forretning for Danmark at mange har arbejdet hjemmefra. Erfaringerne kan vise sig så gode at en stor del af vores arbejder bliver udført inden for hjemmets vægge.*



Snart er det slut med at sidde hjemme ved spisebordet og arbejde iført skjorte, slips og underbukser. Endnu er der ikke publiceret erfaringer fra konsekvenserne af at have arbejdet hjemmefra under Coronanedlukningen, men erfaringerne tyder på at det har fungeret fint og det vil formentlig få den konsekvens at mange af os skal vænne os til at vi i langt højere grad skal levere en del af vores arbejdsopgaver hjemmefra. Det vil betyde nye måder at organisere arbejdet på, med mere fleksibilitet i arbejdsdagen og nye måder at strukturere arbejdsopgaverne på.

### Fordele og ulemper

Vi er flokdyr og har derfor brug for den interaktion og socialt samvær der er i grupper og organisationer, herunder på arbejdspladser. Men det kan vise sig at hjemmearbejde i kortere eller længere perioder fører til en langt bedre udnyttelse af medarbejdernes ressourcer.

Hjemmearbejde er ingen ny foreteelse. Begrebet har eksisteret i mange år og har i større eller mindre grad fundet indpas i mange - især private virksomheder. Især blandt videnstunge virksomheder og blandt højtuddannede medarbejdere er hjemmearbejde en integreret del af hverdagen. Coronakrisen har imidlertid åbenbart i hvor stor skala det er muligt.

Epinion lavede for TDC Erhverv i maj i år en undersøgelse om vi er interesserede i at arbejde mere/oftere hjemmefra. Svaret var entydigt: 62% af de adspurgte vil gerne arbejde oftere hjemmefra. Samtidig svarer to tredjedele af de 940 adspurgte at online-møder med fordel kan erstatte nogle af de mange fysiske møder, som arbejdsdagen bestod af før Coronakrisen. Forudsætningen er dog at man kan kommunikere effektivt, f.eks. via Skype.



Det er dog ikke alle chefer/ledere der klapper i hænderne over udsigten til at deres medarbejdere i højere grad ønsker mere fleksibilitet i hverdagen - herunder muligheden for i højere grad at arbejde hjemmefra. Argumentet synes at være (som vi hører det) at det stort set er "umuligt at kontrollere om medarbejderen nu også er så effektiv som når han/hun er på kontoret". Ligeledes er der en udbredt mistanke om at mange medarbejdere foretrækker at arbejde hjemmefra fordi barnet lige skal til læge, der kommer en ny vaskemaskine i løbet af dagen eller man afventer en pakke.

### Kandidaterne efterspørger hjemmearbejds mulighed

Hos Høi & Thomassen har vi ingen holdning til begrebet hjemmearbejde eller hvad man nu kalder det, men vi kan konstatere at kandidater i stigende grad spørger om de virksomheder vi løser opgaver for, gør det muligt at have hjemmearbejdsdage og flere stiller det endda som et krav for at ville ansættes.

Hvis en virksomhed går fuldt ind for at medarbejderne kan løse opgaver hjemmefra, er det en god ide at afstemme det med medarbejderne så det bliver på faste dage eller tidspunkter. F.eks. vil det i mange tilfælde være smartere at man kører direkte fra hjemmet og ud til planlagte møder og efterfølgende møder i virksomheden.

### IT-sikkerhed og arbejdsmiljø

Hvis I overvejer permanent at tilbyde mulighed for at arbejde hjemmefra efter coronakrisen, skal I være opmærksom på at mange regler er eller har været sat ud af kraft under krisen og at disse bliver indført igen, det gælder bl.a. arbejdsmiljø hvor de gældende regler skal følges dvs. at hjemmearbejdspladsen skal indrettes som var det på kontoret. Det gælder også for it-sikkerhed hvor I skal være opmærksom på de regler der gælder hvis medarbejderen f.eks. arbejder med personfølsomme data hjemmefra hvor de anvendte it-systemer på hjemmearbejdspladsen fuldt ud skal leve op til de krav der er gældende i Persondataforordningen.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i mere end 20 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og kandidatoptimering i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vores ydelser er alt inklusivt, og vi tilbyder dem til fast pris som er aftalt inden vi går igang med opgaven. På den måde ved vores kunder hvad ydelserne indeholder, og de kender deres samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke først når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: [info@ht-rekruttering.dk](mailto:info@ht-rekruttering.dk) [www.ht-rekruttering.dk](http://www.ht-rekruttering.dk)

høi & thomassen as