

var særlig meget til stede, siger Morten V. Pedersen.

### Man bliver usynlig

Formanden for kommunaldirektørernes forening, Komdir, Vejles kommunaldirektør Niels Nybye Ågesen, genkender de udflydende grænser mellem arbejds- og privatliv.

– Min personlige oplevelse er, at man let kan ende med at arbejde hele dagen. Det er godt nok til et vist niveau, men det er også en stressfaktor, og det er noget, vi skal være opmærksomme på som arbejdsgivere, siger han og fortsætter:

– Hjemmearbejde er åbenlyst godt for medarbejdere, der har en klart defineret opgave. Problemet er, at kollegerne ikke har en kollega at mødes med – hjemmearbejdet gør en medarbejder usynlig på arbejdspladsen,

ligesom man ledelsesmæssigt kan være i tvivl om, hvad der sker, og det er selvfølgelig heller ikke optimalt. Derfor handler det om at finde en ordning, hvor der er fleksibilitet, siger han.

Det grænseløse arbejde er dilemmafyldt. For på den ene side drømmer ingen chef om, at alle medarbejdere stempler ind klokken 8 og ud klokken 15.30 – men medarbejderne skal også have et liv ved siden af arbejdet, understreger Stefan Birkebjerg Andersen.

– Jeg er mere bekymret for, at der er medarbejdere, der ikke finder grænsen, end at der er medarbejdere, der ikke laver nok derhjemme. Det handler meget om god ledelse, og det kan være, det er her, vi skal sætte ind, siger han.

Netop sammenblandingen mellem arbejdstid og fritid er en af de store

udfordringer ved hjemmearbejdet, påpeger erhvervspsykolog Majken Matzau.

– Jeg er ikke i tvivl om, at hjemmearbejde er en del af den nye hverdag. Derfor må vi finde nogle spilleregler for, hvordan vi organiserer og strukturerer os, siger hun.

Den helt store fordel ved hjemmearbejdet er nemlig, at man ikke bliver nær så ofte forstyrret derhjemme – og at man derfor bliver mindre stresset.

Ifølge Majken Matzau kan fremtiden endda komme til at byde på decide-rede distancemedarbejdere – ansatte, der løser deres opgaver uden at møde fysisk op på arbejdspladsen.

– Det kunne jeg sagtens forestille mig. Det kan være nye medarbejdere, man tilknytter på nye måder, siger hun. ■ [mabr@kl.dk](mailto:mabr@kl.dk)

# Hjemmearbejde giver hver anden bedre balance mellem arbejde og fritid

En evaluering fra Odenses borgmesterforvaltning peger på, at medarbejderne har oplevet større indflydelse på arbejdsdagen under coronakrisen.

tekst **MADS BRANDSEN**

Selv om hverdagen for de cirka 500 ansatte i borgmesterforvaltningen i Odense Kommune blev markant forandret som følge af nedlukningen af den offentlige sektor under coronakrisen, var der ikke kun tale om ændringer til det værre.

52 procent af medarbejderne oplever, at hjemmearbejdet har haft en positiv betydning for balancen mellem arbejde og privatliv. Det fremgår af en evaluering, som forvaltningen har gennemført i maj. 264 medarbejdere har deltaget.

29 procent peger på, at de har fået bedre indflydelse på opgaveløsningen, mens 28 procent finder, at det har været lettere at træffe væsentlige beslutninger i coronakrisen.

### Savner mødet med kolleger

Det er dog ikke rosenrødt det hele. Evalueringen viser også, at 58 procent oplever, at det manglende fysiske samvær med lederen og kollegerne udfordrer deres trivsel. 40 procent mener endda, at det påvirker deres løsning af opgaverne.

Stadsdirektør Stefan Birkebjerg Andersen kan godt selv genkende udfordringerne ved hjemmearbejdet.

– Jeg arbejdede også hjemme noget tid, og noget af det, jeg savnede, var at møde en kollega, når jeg kom ind på rådhuset. Det er et stort opmærksomhedspunkt, at man ikke føler og mærker det

nære tilhørsforhold til kollegerne, hvis man arbejder hjemme, siger han.

I Odense Kommune har man endnu ikke taget stilling til omfanget af hjemmearbejde fremover. Det vil kræve nogle nærmere undersøgelser af dels arbejdsmiljø, dels hvordan man håndterer den manglende kontakt med kolleger.

– Vi vil finde et blandingsforhold mellem at være til stede og ikke til stede. Det bliver mere fleksibelt, for det er heller ikke et spørgsmål om rådhuset eller køkkenbordet. Vi bliver stadig mere udgående, siger Stefan Birkebjerg Andersen. ■ [mabr@kl.dk](mailto:mabr@kl.dk)