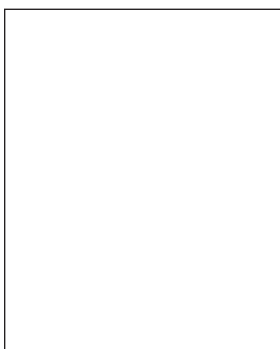


Distancearbejde

af **Nina Christoffersen**, fuldmægtig i Finanssektoren Arbejdsgiverforening.



Distancearbejde er en arbejdsform, som er ved at finde udbredelse i Europa. Men endnu er den meget ny, og der er mange spørgsmål, som skal besvares, når en virksomhed eller en enkeltperson overvejer at gøre brug af arbejdsformen. Denne artikel omhandler forskellige forhold ved distancearbejde, og kan forhåbentlig give inspiration i den indledende fase. Artiklen er skrevet med udgangspunkt i situationen i Danmark, men behandler forhold, som også vil være relevante i resten af Norden.

Nina Christoffersen

Hvad er distancearbejde?

Distancearbejde er betegnelsen for den arbejdsform, hvor en medarbejder kan arbejde fra et andet sted end virksomheden, og hvor der som hovedregel er en elektronisk opkobling til virksomheden. Distancearbejde udføres i stort omfang ved brug af en PC, og adskiller sig på denne måde fra traditionelt hjemmearbejde.

Det er forskelligt, hvilke betegnelser der sættes på distancearbejde. På engelsk skelnes mellem "Teleworking" og "Telecommuting", hvor teleworking er fuldtids distancearbejde og telecommuting er en ansættelsesform, hvor der veksles mellem arbejde i og uden for virksomheden, – altså deltids distancearbejde.

Definitioner på Teleworking og Telecommuting:

"Teleworking refers to the method of working which involves using telematics to link the worker and their employer. Sometimes called 'IT supported distance working', teleworking involves the use of enabling technology to facilitate people to perform work for distant employers or clients. The worker can be employed, but it also covers the situation where the worker is a freelance/subcontractor.

Telecommuting describes the form of working in which the worker is based part-time at home and part-time at the office. The term is broad enough to include tho-

se workers who at one extreme work from home after normal working hours, at night or at the weekends, in order to extend the working day. This may be only on an ad hoc basis, with an informal arrangement with their employers. On the other extreme there are also telecommuters who as a matter of formal corporate policy work a defined amount of time from a home base, which may be a properly supported home-based office. In either case the link to the employer may be well-established, or it may be that people choose to work from home knowing that they will not be disturbed or interrupted.⁽¹⁾

Forhold som behov for tilknytning til virksomheden og risiko for social isolation taler for, at deltids distancearbejde er den graduering af distancearbejde, som vil give både virksomheden og medarbejdere de største fordele. Deltids distancearbejde er derfor udgangspunktet for beskrivelse af arbejdsformen i denne artikel.

Distancearbejde og den informationsteknologiske udvikling

Nøgleordet for distancearbejde er fleksibilitet. På den ene side muliggør arbejdsformen en langt mere fleksibel organisering af arbejdet. På den anden side kan den ansatte opnå større fleksibilitet i arbejdslivet, herunder en bedre kombination af arbejdsliv og fritidsliv.

Det er den informationsteknologiske udvikling, der har gjort det muligt, at langt flere jobfunktioner end tidligere kan udføres uden for virksomhedens lokaler. Indtil for ganske få år siden var det typisk rutinearbejde, som udførtes i hjemmet. Det var nødvendigt, at det skulle være jobfunktioner, som kunne adskilles fra den øvrige fremstillingsproces eller samarbejde med andre ansatte. Derfor har arbejde i hjemmet i Danmark og de øvrige nordiske lande været en undtagelse, og har fortrinsvis omfattet ufaglært arbejde.

Nogle fagområder har dog altid været, eller har i stort omfang medført arbejde i hjemmet, fx præster, skolelærere, translatører etc., hvor en naturlig del af arbejdslivet har været forberedelser eller arbejde i hjemmet.

Endelig er der gruppen af mobile medarbejdere, som fx assurandører, taksatorer og salgspersonale, der i størstedelen af arbejdstiden hverken er i virksomhedens lokaler eller i hjemmet.

Det nye ved distancearbejde er, at det er jobfunktioner, som det tidligere var nødvendigt at befinde sig i virksomheden for at få udført. I stedet for at flytte arbejdsopgaven, var det nødvendigt at flytte den person, der skulle udføre opgaven. Med distancearbejde bliver det omvendt. Opgaven kan flyttes derhen, hvor personen, som skal udføre arbejdet, befinder sig.

Den informationsteknologiske udvikling har altså gjort det muligt, at bearbejde og udveksle informationer i virksomheden på en langt mere fleksibel måde end tidligere.

Eksempler på distancearbejde

- En fysisk handicappet konsulent løser opgaver for en virksomhed efter behov.
- En seniormedarbejder arbejder fra sommerhuset hver torsdag og fredag.
- En sagsbehandler arbejder fra et IT-center 1-2 dage om ugen.
- En veldigt projektmedarbejder flytter til en anden landsdel og bliver i stedet fuldtids distancearbejder.
- En sekretær arbejder hjemme hver mandag.
- En journalist skriver artikler derhjemme om aftenen og spiller saxofon om dagen, så naboerne ikke bliver forstyrret.
- En edb-chef har mulighed for at arbejde hjemme 1 dag om ugen.
- En bankrådgiver ansat i København arbejder 1 uge om måneden i Rom.

Fremtidsperspektiver

Det må forventes, at den informationsteknologiske udvikling vil medføre en del ændringer af arbejdslivet. Mange jobfunktioner kan udføres på andre måder, hvilket vil påvirke både arbejdets indhold og organisering. På den ene side vil den øgede brug af informationsteknologi medføre bortfald af nogle manuelle jobfunktioner, og i mange tilfælde også bortfald af arbejdspladser. På den anden side giver informationsteknologien mulighed for at skabe nye og mange gange mere indholdsrige jobs. Det er den udvikling både arbejdsgivere og lønmodtagere er ved at tilpasse sig i øjeblikket. Men det er også en udvikling, som begge parter selv kan være med til at påvirke.

Distancearbejde er kun en af mange nye muligheder i arbejdslivet, og der er sund fornuft i, kun at betragte det som en mulighed blandt mange til at forme arbejdslivet efter

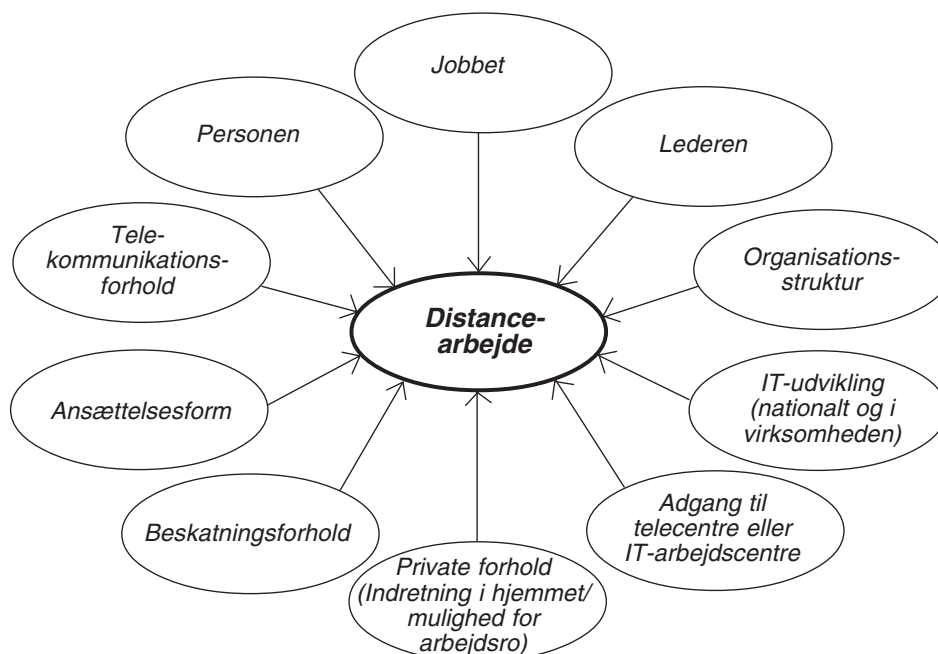
den enkelte virksomhed og medarbejders behov.

Distancearbejde fungerer optimalt – som alt andet arbejde – når kombinationen af rigtige medarbejdere, rigtige ledere og rigtige job er til stede. Derfor er det væsentligt at vurdere de forskellige forhold i distancearbejdet og finde den aftaleform, der passer bedst til den enkelte virksomhed og medarbejder

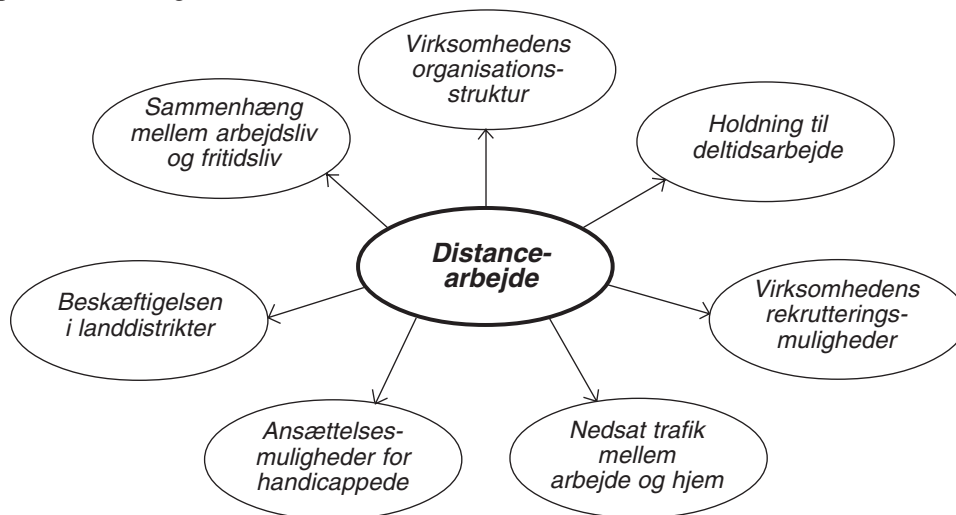
Hvad påvirker distancearbejde?

Distancearbejde er som udgangspunkt det samme arbejde udført af de samme personer, blot udføres arbejdet et andet sted. Distancearbejde er altså sammensat af samme forhold som andet arbejde, men bliver også påvirket af andre forhold, fordi den fysiske placering ændres og rammebetingelserne dermed ændrer sig.

Distancearbejde påvirkes bl.a. af:



Distancearbejde kan på den anden side også påvirke forskellige forhold, fx:



En af de seneste udmeldinger i Danmark er, at distancearbejde er for de veluddannede²⁾. Begrundelsen herfor er, at hjemmearbejde giver mulighed for ro og fordybelse. Det er altså et arbejdsmiljø, som egner sig til intellektuelt krævende arbejdsopgaver.

Det udelukker ikke, at andre personer end de veluddannede kan have fordele ved hjemmearbejde, men her vil begrundelserne være andre. Fordelene vil ikke nødvendigvis være begrundet i distancearbejdets arbejdsmiljø, men måske snarere i de fleksibilitetsmuligheder arbejdsformen kan give.

Disse aspekter peger på, at det er væsentligt at se på hvilke opgaver, mennesker og hjemmemiljøer, der egner sig bedst til distancearbejde.

Telecentre eller arbejde i hjemmet

Umiddelbart er det opfattelsen hos mange, at distancearbejde skal udføres i den ansattes hjem. Men det er ingen betingelse, og i nogle lande har man allerede erfaringer med andre muligheder, som fx lokale IT-arbejdscentre

eller telecentre.

Der bruges mange forskellige betegnelser for de centre, hvor distancearbejde kan udføres, når det ikke udføres i distancearbejderens hjem. Principielt kan disse opdeles i to hovedkategorier:

- **IT-arbejdscentre** etableres typisk i lokalområder, hvor der er potentiale for distancearbejde. Dette kan være landdistrikter eller ø-samfund, hvor centret gør det muligt for den lokale befolkning, at være ansat i virksomheder, som ligger i stor afstand fra lokalområdet. Denne type centre kan både fungere som satellit-kontorer for én virksomhed eller som dele-center for distancearbejdere fra flere forskellige virksomheder.
- **Telecentre** placeres i områder, hvor de kan fungere som IT-kommunikationscentre for fx rejsende. Centrene faciliteter kan benyttes ved sporadisk behov for IT-udstyr. Denne type centre kan bedst sammenlignes med den tidligere opstilling af en række udenrigs- og indenrigstelefoner på fx posthuse.

Omkostningerne ved etablering af distance-arbejdspladser kan være uforholdsmæssigt store, hvis distancearbejderen kun skal arbejde i meget begrænset tid uden for virksomheden. Endvidere er det nødvendigt, at distance-arbejdspladser på lige fod med virksomhedens andre arbejdspladser opgraderes med nyt edb-udstyr, software etc., hvilket også kan medføre ekstra omkostninger. I nogle tilfælde kan det derfor betale sig at undersøge muligheden for, at lade distancearbejde udføre i IT-arbejdscentre eller telecentre.

Udbredelsen af centre varierer meget i de enkelte lande. I Danmark er man endnu kun ved at overveje mulighederne for etablering af telecentre, hvorimod Sverige igennem nogle år har etableret flere "telestugor"³⁾. Det varierer endvidere, om centrene etableres som statsfinansierede projekter, på rene markedsøkonomiske vilkår, eller som virksomhedsinterne IT-arbejdscentre. Idéen er, at distancearbejderen, freelancemedarbejdere eller andre med et temporært behov for en PC-arbejdsplads, benytter sig af centrets faciliteter mod betaling. I centrene er der ofte adgang til kopimaskiner, telefax, mødelokaler etc., og nogle centre er også bemandede med personale, som kan assistere ved tekniske problemer. Der er altså potentielle økonomiske og praktiske fordele ved brug af telecentre.

På den anden side kan der også argumenteres for, at der er større sikkerhed omkring beskyttelse af informationer, når arbejdet udføres i hjemmet. En del distancearbejdere vil vel netop også mene, at nogle af fordelene ved distancearbejde er, at være i de hjemlige omgivelser og kunne nyde disse i større udstrækning. Det er også mere fleksibelt, at kunne gå til og fra arbejdspladsen, uden at dette kræver transporttid, arbejds påklædning etc.

Noget peger altså på, at telecentre kan være en god løsning, når man fx vil gøre en beskæftigelsesindsats i et isoleret landområde eller distancearbejdet kun har meget begrænset omfang for den enkelte. Derimod vil distance-

arbejde i hjemmet have større fleksibilitetsfordele ved arbejdstidsplaceringen og tilpasningen til familieliv.

EU-Kommissionen har gennemført en række projekter, som belyser forhold ved distancearbejde og brug af telecentre⁴⁾. Udbredelsen af telecentre i Europa er i vækst, men hidtil har mange været etableret som led i projekter eller på forsøgsbasis. Det er derfor rimeligt at antage, at erfaringerne hermed vil være styrende for udviklingen i de nærmeste år. Telecentre må dog betragtes som et serviceprodukt, og det er naturligt, at efterspørgslen og den økonomiske balance i driften af et center er afgørende for eksistensen.

Projektet Offnet pegede på følgende fordele ved telecentre fremfor arbejde i hjemmet⁵⁾:

- samvær med andre
- teknisk bistand
- sekretærassistance
- administrativ bistand
- adgang til teknologi
- adskillelse af hjem og arbejde

Endvidere var hovedkonklusionen, at det udslagsgivende for valget mellem arbejde i telecentre eller i hjemmet var de økonomiske incitatementer.

Telecentre er også en god mulighed for mobile medarbejdere, som fx assurandører og taksatorer. Noget peger dog på at telecentre skal ligge i nærheden af steder, hvor den mobile medarbejder befinder sig i forvejen. Hvis benyttelse af et telecenter kræver yderligere transporttid, er det ikke tilstrækkeligt attraktivt. En fremtidsvision er derfor, at hotelet tilbyder IT-faciliteter til sine gæster.

Fakta om distancearbejde

Distancearbejde har på nuværende tidspunkt størst udbredelse i USA, ligesom traditionelt hjemmearbejde er mere udbredt i USA end i Europa. Det er dog spørgsmålet om udbredelsen af distancearbejde vil nå samme omfang

i Europa som i USA. Der kan være både kulturelle, geografiske, teknologiske og økonomiske forskelle, som gør sig gældende i denne udvikling.

Inden for Europa er der på nuværende tidspunkt også store forskelle i udbredelsen af distancearbejde, selvom alle de europæiske lande må siges at være i en indledende fase i forhold til arbejdsformen. Nogle lande som fx Sverige, England, Frankrig, Tyskland, Italien og Spanien har allerede gjort erfaringer i nogle år, hvorimod fx Danmark kun er ved at gøre sig de indledende overvejelser.

Hvor mange?

Distancearbejde opgøres ikke statistisk på samme måde som andre ansættelsesformer. Derfor er de hidtidige opgørelser i høj grad baseret på skøn. Disse skøn viser, at antallet af distancearbejdere i 1994 i langt de fleste europæiske lande var under 1 pct. af den beskæftigede befolkning. Kun Irland og England vurderedes på det tidspunkt at ligge højere med henholdsvis 3,83 pct. og 2,20 pct.⁶⁾

Forskellen i udbredelsen i de enkelte lande kan ikke umiddelbart forklares ved forskelle i den informationsteknologiske udvikling. I Danmark har 50 pct. af befolkningen en PC i hjemmet, men Danmark er samtidig et af de lande, der er længst bagud i udviklingen af distancearbejde som arbejdsform. Noget tyder derfor på, at de geografiske forhold spiller en væsentlig rolle for udbredelsen af distancearbejde. Arbejdsformen bliver et attraktivt supplement, når der er lang transporttid til og fra arbejde, eller når der skal gøres en beskæftigelsesmæssig indsats i et isoleret landområde.

Hvilke sektorer?

Nogle sektorer vil være mere oplagte end andre for udbredelsen af distancearbejde. I den finansielle sektor er der gode muligheder for at udføre en stor del af opgaverne som distancearbejde. Opgørelser fra 1994 over den hidtidige udbredelse af distancearbejde

fordelt på erhvervshovedgrupper viser samme tendens. Således er det inden for gruppen "pengeinstitut og forsikring" tendensen, at der forholdsmæssigt er flest virksomheder, som benytter sig af distancearbejde.⁷⁾

Egnede jobfunktioner

Den finansielle sektor er sammensat af en stor del jobfunktioner med direkte kundekontakt, men også mange jobfunktioner uden kundekontakt. Det er givet, at der med en større udbredelse af telefonbanker, home-banking og ydelser via Internettet vil ske en forskydning af antallet af face-to-face funktioner til funktioner med telefonkontakt eller virtuel kommunikation både inden for bankområdet og forsikringsområdet. Denne forskydning giver også øget mulighed for distancearbejde.

Det er vanskeligt – og måske også uhensigtsmæssigt – på forhånd at sige, hvilke jobfunktioner, der kan udføres som distancearbejde. Men erfaringer har vist, at der kan gives nogle bud på, hvilke jobkarakteristika, der optimerer distancearbejde.

Jobkarakteristika⁸⁾

- *High information content in at least a part of the job*
- *Low need for frequent, face-to-face, unscheduled communication*
- *High need for extended periods of concentration*
- *Personal flexibility and control over pace and timing of actual periods of work*
- *Clearly defined outputs*
- *Discrete, identifiable milestones and targets*
- *Low need for access to non-electronic information or equipment*
- *Low space requirements for storage and equipment*
- *Low need for highly confidential or sensitive information*

Disse karakteristika gradueres naturligvis i forhold til den enkelte jobsituation, og får

mindre betydning jo mindre omfang distance-arbejdet har.

Udvælgelseskriterier

På samme måde kan der opstilles udvælgelseskriterier i forhold til distancearbejderens personprofil, arbejdsmæssige kvalifikationer og hjemlige omgivelser.

Eksempler på udvælgelseskriterier⁹⁾

Personal characteristics

- *Flexible*
- *Reliable*
- *Adaptable*
- *Trustworthy*
- *Focused*
- *Self-disciplined*
- *Confident*
- *Sensible*
- *Independent*
- *Self starter*
- *Team player.*

Work related attitudes/skills

- *Able to work unsupervised and without peer pressure*
- *Good communication skills*
- *Good people skills*
- *Professional approach*
- *Well organized*
- *Good time management*
- *Good at problem solving*
- *Good track record of time keeping/ sick leave/ meeting deadlines*
- *Experience of the job*
- *Several years' experience with the organization*
- *Technically au fait.*

Personal circumstances

- *Adequate space at home*
- *Suitable child/elder-care*
- *Friends/social life outside the workplace*
- *Supportive family*
- *Desire/reason for change.*

Lovgivning og aftaler

Som udgangspunkt indeholder distancearbejde de samme personaleadministrative og –udviklingsmæssige aspekter som traditionelt arbejde i virksomheden. Men distancearbejde medfører samtidig specielle arbejdsforhold, som nogle gange gør det nødvendigt at fokusere på følgende områder – social sikring, arbejdsmiljøforhold, individuelle kontraktforhold og overenskomster.

Netop behovet for den individuelle tilpasning til virksomhedens og den enkelte medarbejders behov gør, at indgåelse af aftaler om distancearbejde bør ske på virksomhedsniveau. Men i nogle lande vil der også være behov for at vurdere lovgivning og aftaler på andre niveauer.

Social sikring

I nogle europæiske lande finansieres de sociale udgifter af arbejdsgiveren. Den sociale sikring afhænger derfor af et ansættelsesforhold. Man kan på den baggrund frygte, at arbejdsgivere vil ændre de traditionelle ansættelsesforhold til kontraktforhold, hvor den ansatte fungerer som selvstændig. Dette aspekt har dog mindre betydning i de nordiske lande, hvor den sociale sikring principielt er uafhængig af ansættelsesformen.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljølovgivningen er bygget op ud fra et princip om, at arbejdet udføres i virksomhedens lokaler, eller i andre omgivelser, hvor arbejdsgiveren har mulighed for at kontrollere arbejdets udførelse og arbejdsstedets indretning. Dette forhold ændrer sig, når arbejdet udføres i medarbejderens hjem, idet arbejdsgiveren principielt ikke har adgang til de private omgivelser. Da både arbejdsgivere, lønmodtagere og det øvrige samfund har en interesse i et sundt arbejdsmiljø, er det hensigtsmæssigt, at man kan sikre gode arbejdsmiljøforhold også ved arbejde uden for virksomheden. Der vil derfor i nogle lande være

behov for at tilpasse arbejdsmiljølovgivningen til denne nye arbejdsform.

Beskatning

Udføres arbejdet i hjemmet, er der behov for en del arbejdsudstyr, som enten stilles til rådighed af virksomheden eller som den ansatte har anskaffet privat. Når der arbejdes i hjemmet, skal virksomheden og den ansatte tage højde for beskatning af arbejdsudstyr stillet til rådighed af virksomheden. Den nuværende skattelovgivning i Danmark er ikke tilpasset distancearbejde, og tager som givet at udstyr i hjemmet også kan benyttes til private formål. Det betyder, at den ansatte som udgangspunkt bliver beskattet af værdien af arbejdsudstyret.

Skattemyndighederne i Danmark har dog givet mulighed for, at den ansatte kan fritages for beskatning ved skriftlig erklæring om, at udstyret udelukkende anvendes til arbejde.

Overenskomster

Hvis man tager udgangspunkt i, at der skal gælde de samme ansættelsesvilkår for distancearbejde, som ved arbejde i virksomhedens lokaler, kan mange overenskomster uden videre overføres til distancearbejde. Normer for arbejdstid, omfanget af opgaver og aflønning bør ikke ændre sig, fordi arbejdet udføres et andet sted. Der er i langt de fleste tilfælde fortsat tale om de samme medarbejdere og de samme opgaver. Distancearbejderen har dog mange gange mulighed for frivilligt at placere arbejdstiden på andre tidspunkter end normalt, og i sådanne tilfælde vil det naturligvis ikke være rimeligt, at arbejdsgiveren skal betale tillæg for arbejde på "traditionelt" ubekvemme tidspunkter.

Arbejdstid

Arbejdstid er et spørgsmål, som meget ofte drøftes ved distancearbejde. Det kan være spørgsmål om, hvordan arbejdsgiveren kan kontrollere arbejdstiden eller omvendt, hvordan distancearbejderen kan godtgøre at have

arbejdet i et bestemt tidsrum. Endvidere kan det være spørgsmål om, hvornår arbejdstiden placeres, og hvem der skal fastlægge den.

Det kan diskuteres, om distancearbejde vil medføre større eller mindre arbejdsbelastning for den enkelte. Der er foretaget undersøgelser, som viser, at produktiviteten ved velfungerende distancearbejde stiger med 25-40 pct. i forhold til traditionelt arbejde i virksomheden. Det betyder naturligvis en større arbejdsbelastning, hvis distancearbejderen arbejder i det samme tidsrum som ellers. Men meget tyder på, at distancearbejde i højere grad er opgavestyret end tidsstyret, og her må gælde de samme normer for omfang af arbejdsopgaver, hvad enten medarbejderen arbejder i virksomheden eller i hjemmet. Med dette udgangspunkt vil distancearbejdet ikke give en større arbejdsbelastning, men tværtimod mere fritid.

Arbejdstidsforholdene bør imidlertid afklares med den enkelte medarbejder. Grundlaget herfor kan være en vurdering af mulighederne for fleksibilitet i arbejdstidsplaceringen. Nogle job, hvor fx kundekontakt er en del af arbejdet, vil sandsynligvis skulle placeres i fastlagte tidsrum. Andre job, hvor opgaverne er mere projektorienterede eller uafhængige af kontakten til andre, vil kunne placeres mere fleksibelt.¹⁰⁾

Virksomhedsaftaler og individuelle aftaler

Aftaler på virksomhedsniveau udformes typisk som rammeaftaler, der suppleres med individuelle aftaler. En rammeaftale kan indeholde overordnede retningslinier for fx:

- omfang af distancearbejde i virksomheden
- arbejdsudstyr
- sikkerhedsforanstaltninger
- arbejdsmiljø
- gensidige opsigelsesmuligheder
- forsikrings- og beskatningsforhold
- uddannelse.

Aftaler på dette niveau er ofte en afspejling af

virksomhedens personalepolitiske visioner for arbejdsformen.

Den individuelle aftale supplerer rammeaftalen med detailoplysninger om fx:

- arbejdets art og omfang
- arbejdstid og rådighedstidspunkter
- tilhørsforhold i organisationen
- arbejdsudstyr stillet til rådighed
- målepunkter og/eller afrapportering af distancearbejde.

Mange virksomhedsaftaler er i første omgang etableret som forsøgsaftaler. Det giver mulighed for at indsamle gode og dårlige erfaringer med arbejdsformen, og derefter tilpasse aftalerne til virksomhedens og medarbejdernes specifikke behov.

Fordele og ulemper

En vurdering af fordele og ulemper for virksomheden er et godt udgangspunkt for beslutningen om indførelse af distancearbejde i virksomheden.

I den amerikanske virksomhed Pacific Bell, spurgte man til distancearbejdernes erfaringer med denne arbejdsform. Det gav følgende resultater¹¹⁾:

Begrundelser for at være distancearbejder:

- undgå transporttid og -besvær (55%)
- arbejde i eget tempo (27%)
- lavere transportomkostninger (27%).

Distancearbejderen konstaterede positiv forbedring af:

- kvantiteten af arbejdsopgaver (63%)
- tilfredshed med arbejdet (71%)
- tilfredshed med privatlivet (57%)
- mængden af tid brugt til arbejde (70%).

Nogle af fordelene ved distancearbejde er:

- stigning i omfanget af udførte arbejdsopgaver (87%)
- færre forstyrrelser (75%)
- mindre job-relateret stress (57%)
- muligheden for at kunne arbejde på sin egen måde (52%)

De ulemper som distancearbejderne oftest nævnte er:

- at arbejde for meget (26%)
- manglen på support-værktøjer - konsulenter og udstyr (32%)
- lavere socialt samvær med kolleger (28%).

Fordele og ulemper skal ses i en større sammenhæng end distancearbejderens subjektive vurdering af arbejdsformen. Virksomheden har på sin side behov for en vurdering af input og output ved distancearbejde.

De typiske fordele for virksomheden kan være:

- større rekrutteringsmuligheder
- øget produktivitet eller hurtigere leveringstid
- mindre lokalebehov
- fastholdelse af medarbejdere
- mere motiverede medarbejdere.

Ulemperne kan på den anden side fx være:

- store etableringsomkostninger (arbejdsudstyr og tid)
- lavere kontrolmuligheder
- lavere fleksibilitet ved planlægning af møder og intern kommunikation
- sikkerhedsproblemer.

Der er altså for begge parter både fordele og ulemper ved arbejdsformen. Det må derfor være en individuel afvejning af disse, der lægges til grund for en beslutning om indførelse af distancearbejde på den enkelte virksomhed og med den enkelte medarbejder.

Nogle skrækvisioner om distancearbejde er, at virksomheder vil tømme sine lokaler for medarbejdere for at spare lokaleomkostninger. Det virker dog usandsynligt, at nogen virksomhed skulle have gavn af en sådan konstruktion. Moderne organisationsprincipper bygger på fordelene ved den synergieffekt, der opstår, når mennesker er sammen og inspirerer hinanden. Et væsentligt strategisk værktøj for virksomhederne er også, at medarbejderne har kendskab til og forståelse for virksomhedens mål og visioner. Dette er nød-

vendigt for, at medarbejderne skal kunne træffe selvstændige beslutninger, som følger de ledelsesmæssige intentioner. Derfor har virksomheder en stor interesse i at have medarbejderne så tæt knyttet til virksomhederne som muligt, og dette vil være meget vanskeligt, hvis medarbejderne aldrig er til stede i virksomheden.

For distancearbejderen kan den fysiske placering uden for virksomheden også medføre social isolation i forhold til kollegerne, hvis der ikke en gang i mellem arbejdes i virksomheden. Hvis en medarbejder føler sig socialt isoleret, er det sandsynligt, at arbejdslysten falder, og at ansvarsfølelserne over for virksomheden og udførelsen af arbejdet vil dale. Det er en situation, som hverken er til gavn for virksomhed eller de ansatte.

Der er derfor sund fornuft i at betragte distancearbejde som et positivt supplement til andre arbejdsformer, og samtidig have for øje, at distancearbejde – ligesom alt andet arbejde – skal vurderes ud fra de konkrete forhold.

Når man skal spå om fremtiden

I dag er det typiske udstyr til en distancearbejder en PC, en telefon og et modem eller en ISDN-forbindelse. Det er det udstyr, der er nødvendigt for at distancearbejderen kan hente og sende information mellem distancearbejdspladsen og virksomheden. Det er ud fra dette billede at vi på nuværende tidspunkt definerer distancearbejde, og opererer med arbejdsformen. Men det må være rimeligt at antage, at den informationsteknologiske udvikling vil fortsætte, og mulighederne for fremtidens arbejdsformer ser måske helt anderledes ud allerede om 5 år.

Langtidsplanlægning inden for dette område forekommer på denne baggrund meget vanskelig. Etablering af distancearbejdspladser må derfor tage udgangspunkt i de muligheder, der eksisterer lige nu og være tilpasset de

behov, som virksomheden og medarbejderen har i den enkelte situation.

FA har udgivet et pjece i FAKta-serien med titlen "Distancearbejde – en mulighed for den finansielle sektor". Pjecen kan rekvireres i FA.

Litteratur

European Commission, DG XIII (cd-rom):

COBRA - Constraints & Opportunities in Business Restructuring Analysis (T1004), August 1994.

ECFT Training Division - INNOVA International S.r.l., June 1994.

European Commission, DG XIII-B, Transnational collaboration from local telework centres, September 1995.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Distancearbejde - en mulighed for den finansielle sektor, FAKta nr. 3/96.

Föreningen Telestugor i Sverige (Internet: <http://www.telestugan.se/tcs/TCSSV1.HTM>, 17/09/96).

Huws, Ursula, A Managers Guide to Teleworking, The Employment Department (UK), 1996.

Korte, W. B., The Social Implications of Telework - Document No. 1, Bonn, April 1996.

Larsen, Klaus, Fjernarbejde er for de veluddannede, Magisterbladet 17/96.

Moorcroft, Sheila, European Guide to Teleworking - a framework for action, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.

Noter

¹ Kilde: COBRA - Constraints & Opportunities in Business Restructuring Analysis (T1004), August 1994, page 19.

² Kilde: Magisterbladet 17/96, s. 22-23.

³ Kilde: Föreningen Telestugor i Sverige.

⁴ Note: Kommissionen benytter betegnelsen "telework center".

⁵ Kilde: Transnational collaboration from local telework centres, page 21.

⁶ Kilde: Korte, W.B., The Social Implications of Telework.

⁷ Kilde: Korte, W.B., The Social Implications of Telework.

⁸ Kilde: European Guide to Teleworking, page 44.

⁹ Kilde: European Guide to Teleworking, page 41.

¹⁰ Kilde: Distancearbejde - en mulighed for den finansielle sektor, s. 17-18.

¹¹ Kilde: ECFT Training Division - INNOVA International S.r.l., June 1994, page 6.