



Rødevej 3
8800 Viborg

Tlf. 8662 5408
Fax 8662 5478
www.it-viborg.dk

E-work og distancearbejde i et regionalt perspektiv

Notat 2004-1
Søren Kjær
IT Center Viborg
Viborg Amt

Hjemmearbejdspladser og distancearbejde

Nærværende baggrundspapir omhandler fænomenet hjemmearbejde (eller distancearbejde / e-arbejde som det ofte kaldes¹).

Der tages udgangspunkt i udviklingen af informationssamfundet hvor det informations- og kommunikationsteknologiske (IKT) område bevirker en række ændringer i det etablerede samfunds regioner. Generelt gælder at geografisk afstand / placering bliver af mindre betydning, idet elektroniske transaktioner kan finde sted hvor som helst. I tillæg hertil kommer øget fleksibilitet, idet tidsaspektet bliver opblødt – elektroniske transaktioner kan finde sted når som helst.

I fremtiden er det en række andre faktorer end de, vi kender i dag, som vil få konkurrencemæssig betydning for regionerne. Det handler ikke blot om konkrete og målbare faktorer såsom arbejdsstyrkens kvalitet og regionens infrastruktur (såvel hvad angår det fysiske transportnet som den digitale standard), men også de mere bløde faktorer som livskvalitet (kulturliv, ingen stress og trafikpropper, lav kriminalitet osv.) og naturlige og menneskeskabte omgivelser og faciliteter (natur, lave ejendomspriser² osv.).

Tidligere var regionerne underlagt de betingelser deres geografiske placering skabte ligesom de var afhængige af fysiske adgangsveje. Med de nye teknologiers muligheder behøver det ikke forholde sig sådan. Eksempelvis var det tidligere mere eller mindre irrelevant, at de skønne naturområder ved Limfjorden kunne tilbyde rammerne om en ønsketilværelse, fordi de ud fra et transportmæssigt synspunkt tilhører et yderområde. Men med de nye teknologier kan de kvaliteter, som tidligere var ulemper vendes til det modsatte.

I løbet af det sidste årti har der såvel internationalt som nationalt været gennemført en række projekter med omdrejningspunkt omkring hjemmearbejdspladser – nogle succesfulde og nogle det stik modsatte³. Mange af projekterne havde / har til formål at styrke yderområder dvs. tilføre tilbagestående områder en IT-saltvandsindsprøjtning.

I Viborg amt eksisterer sådanne yderområder. I de seneste år har disse oplevet en massiv fraflytning af især unge / kvinder fordi der ikke er beskæftigelsesmuligheder i nærområdet⁴. Og når arbejdskraften forsvinder fra et område vil de tilbageblivende virksomheder opleve problemer med at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Der

¹ Der sondres i dette dokument ikke mellem betydningerne af de forskellige udtryk, hjemmearbejde, distancearbejde og e-arbejde.

² Ejendomspriserne er generelt lave især i Viborg amts nordligste kommuner. Blandt andet på EDC-mæglernes hjemmeside (www.edc.dk/danmarkshuset) er det muligt at sammenligne huspriser i hele landet.

³ Efter IT Center Viborgs vurdering er spørgsmålet hvorvidt nogle af projekterne blev opstartet for tidligt set i lyset af datidens IKT-mæssige standard. Da FAP-projektet i midten af 1990'erne blev opstartet i Ringkøbing amt var den teknologiske udvikling ikke på et så fremskredet stadie, at det var realistisk at oprette en velfungerende distancearbejdsplads – eksempelvis fordi det kun lykkedes at få etableret en (ustabil) ISDN-forbindelse som bindeled mellem virksomhed og medarbejder.

⁴ Disse forhold vil blive uddybet i afsnittet: "Baggrund".

er således tale om en negativ selvforstærkende effekt der forværrer en i forvejen uheldig udvikling.

Det primære formål med dette baggrundspapir er at afdække emnet hjemmearbejde og finde frem til hvorvidt etableringen af hjemmearbejdspladser kan benyttes som egnsudviklingsgenerator i Viborg amts landdistrikter.

I det følgende defineres indledningsvis hvad en hjemmearbejdsplads er. Derpå beskrives baggrunden for hvorfor emnet overhoved er relevant. Der tages udgangspunkt i Viborg amt.

Efterfølgende bliver det beskrevet hvorledes hjemmearbejdspladser kan oprettes og hvor udbredt fænomenet er. Der tages her udgangspunkt i fordele og ulemper for såvel arbejdsgiver som –tager ligesom de tekniske og arbejdsmiljømæssige aspekter inddrages. De distriktpolitiske konsekvenser beskrives herefter inden konklusionen drages og anbefalinger formuleres.

Definition

I 1997 udarbejdede Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg en rammeaftale i statslig regi omkring distancearbejde - et udtryk, der i rammeaftalen defineres som:

...arbejde der udføres et andet sted end på den traditionelle arbejdsplads, hvilket typisk vil sige, at arbejdet udføres i den ansattes hjem. Distancearbejde i rammeaftalens forstand er arbejde, som udføres ved hjælp af en PC og en telekommunikationsforbindelse, dvs. en opkobling til arbejdspladsen, der muliggør transmission af data. Arbejde, som udføres som distancearbejde, skal have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen og kan kun finde sted i en del af den aftale arbejdstid.

Definitionen beskriver ganske tydeligt hvad hjemmearbejde dækker over. Til trods for at det måske lyder meget ligetil er der alligevel en række konsekvenser, der skal overvejes og tages stilling til i forbindelse hermed – herunder fx betydningen af den mindskede geografiske binding arbejdsgiver og –tager imellem (mindre arbejdsgiverkontrol, mindre transport osv.) fleksibel arbejdstid, sociale relationer kollegaerne imellem, regler omkring arbejdsmiljø, datasikkerhed osv. osv. Herunder vil der blive kastet lys over disse forhold.

Baggrund

Viborg amt opfattes af mange især vidensintensive virksomheder og højtuddannede ansatte som et yderområde. Derfor vælger de højtuddannede / unge ofte at flytte fra amtet til dels for at uddanne sig men også i deres søgen efter jobs. Der er ligeledes en tendens til at virksomhederne flytter til områder fx København eller Aarhus hvor den højtuddannede arbejdsstyrke findes. Udfordringen består således i at formulere hvordan IT kan afhjælpe

befolkningsflugten fra landdistrikterne via etablering af hjemmearbejdspladser i området, samt bibeholdelse af virksomhederne i lokalområdet pga. hjemmearbejdspladser (til højtuddannede, som ikke vil på landet). For at forstå problemet og omfanget heraf vil der i dette afsnit blive beskrevet hvordan forholdene er i Viborg amt indenfor en række områder, der vurderes at have betydning for hjemmearbejdspladser. Indledningsvis vil det derfor være oplagt at klarlægge hvorvidt der eksisterer et problem med fraflytning fra amtet – og i bekræftende fald så klarlægge om det er bestemte befolkningsgrupper/erhverv der fraflytter. Det vil også have betydning hvor amtets erhvervsaktive arbejder. For at klarlægge dette undersøges den geografiske mobilitet blandt amtets borgere.

Fraflytning

Arbejdsmarkedsrådet i Viborg amt har i 2003 udarbejdet en analyse med titlen *Ledighed og beskæftigelse blandt kvinder i Viborg Amt*. Heraf fremgår det blandt andet at nettotraflytningen af unge fra amtet i perioden 1996-2001 udgjorde knap 4000 personer – eller ca. 2,5% af den samlede befolkning i de erhvervsaktive aldersgrupper. Fraflytningen er større for kvinder end for mænd og er størst i arbejdsmarkedsopland nord⁵. Her er det hver tredje af de unge 15-19-årige kvinder og hver fjerde af mændene, der flytter væk fra regionen⁶.

Analysen konkluderer også at arbejdsmarkedet i Viborg amt som i resten af Danmark til en vis grad er kønsopdelt. Kvinderne arbejder således hovedsagelig indenfor handel og kontor, sundhed og pædagogik, og typisk i offentlige stillinger inden for sundhed og undervisning. Mændene derimod arbejder hovedsagelig indenfor jern og metal, bygge og anlæg, og i landbruget og industrien. Kvinderne i Viborg amt har en ledighed der er ca. 50% højere end mændenes ledighed. Uden for hovedstadsområdet er det dog den region, som har den laveste ledighed blandt kvinder.

I perioden fra 1997-2000 er kvindernes beskæftigelse i Viborg amt steget med 4,5% (fordelt med 4,0%, 3,6% og 5,2% i de tre arbejdsmarkedsoplande nord, midt og syd henholdsvis) mod 1,2% for mændene vedkommende.

Ovennævnte forhold omkring fraflytning gør sig især gældende for amtets mål-2 kommuner⁷ hvorfor nærværende notat især vil behandle disse.

I en undersøgelse fra 2002 foretaget af team2 A/S er udviklingspotentialerne i landdistrikterne i Spøttrup og Thyholm kommuner blevet undersøgt. Der blev udsendt 500 spørgeskemaer til fraflyttere fra Spøttrup Kommune. Når respondenterne skal forklare hvorfor de har valgt at flytte fra Spøttrup kommune går svarene i høj grad på de manglende uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Af de 204 besvarelser fremgår

⁵ Analysen opdeler amtet i tre arbejdsmarkedsoplande – nord (indbefatter kommunerne Hanstholm, Morsø, Sydthy, og Thisted), midt (indbefatter kommunerne Fjends, Sallingsund, Skive, Spøttrup og Sundsøre) og syd (indbefatter kommunerne Bjerringbro, Hvorslev, Karup, Kjellerup, Møldrup, Tjele, Viborg og Aalestrup).

⁶ En del af denne fraflytning opvejes naturligvis af, at der sker en (gen-)tilflytning af personer, som har afsluttet deres uddannelse – men ikke nok til at opveje fraflytningen.

⁷ Mål-2 programmet, som bliver finansieret af EU-strukturfondene har til formål at give tilskud til områder med strukturproblemer. Initiativer, som sikrer beskæftigelse, udvikling samt omstilling til bæredygtigt erhverv, skal styrkes. Dette sker med udgangspunkt i regionens nuværende og potentielle styrkepositioner. I Viborg amt er flg. kommuner omfattet af mål-2 programmet: Hanstholm, Thisted, Sydthy, Morsø, Sundsøre, Sallingsund, Spøttrup, Aalestrup og Møldrup.

det således, at fraflytningen blandt 65 var uddannelsesrelateret mens den for 66 var arbejdsrelateret.

Erhvervspendling

Udtræk fra Danmarks Statistikbank viser omfanget af erhvervspendlingen i amtets mål-2 kommuner jf. nedenstående tabeller.

Tabel 1: Ind- og udpendling i mål-2 kommuner (antal personer i 2002).

2002	HANSTHOLM	MORSØ	MØLDRUP	SALLINGSUND	SPØTTRUP	SUNDSØRE	SYDTHY	THISTED	AALESTRUP	TOTAL
Udpendling										
Sjælland og Øerne	29	56	34	20	28	24	33	87	25	336
Fyn	1	6	4	1	3	3	6	11	4	39
Jylland og Udlandet	902	2204	1972	1285	1857	1666	1612	2533	1553	15584
Udpendling total	932	2266	2010	1306	1888	1693	1651	2631	1582	15959
Indpendling										
Sjælland og Øerne	18	51	8	10	5	11	17	50	12	182
Fyn	8	20	5	5	3	3	4	22	3	73
Jylland og Udlandet	1354	1818	988	1583	1072	838	813	3088	1016	12570
Indpendling total	1380	1889	1001	1598	1080	852	834	3160	1031	12825
Netto pendling										
Sjælland og Øerne	-11	-5	-26	-10	-23	-13	-16	-37	-13	-154
Fyn	7	14	1	4	0	0	-2	11	-1	34
Jylland og Udlandet	452	-386	-984	298	-785	-828	-799	555	-537	-3014
Netto total	448	-377	-1009	292	-808	-841	-817	529	-551	-3134

Kilde: Danmarks Statistik, Udtræk fra Statistikbanken

Ind- og udpendlingen mellem de enkelte mål-2 kommuner og det øvrige Danmark og udlandet fremgår af tabel 1. Der er tre kommuner der har en positiv netto pendling⁸ (Hanstholm, Sallingsund og Thisted) mens de øvrige seks kommuner har en negativ netto pendling. Bemærk i øvrigt hvor få der pendler udenfor Jylland og Udlandet. Totalt set er der imidlertid en negativ nettopendling på 3134.

Den interne forskel i erhvervspendlingen mellem mål-2 kommunerne samt det samlede antal beskæftigede i de enkelte kommuner fremgår af tabel 2. I den interne sammenligning er der fire kommuner (Hanstholm, Sallingsund, Thisted og Aalestrup) som har en positiv netto pendling². Bemærk at tabellen ikke afspejler pendlingsniveauet som sådan – det er blot forskellene mellem kommunerne, der er angivet.

⁸ Netto pendling udregnes som total indpendling minus total udpendling. Såfremt tallet er positivt vil det således betyde at der kommer flere personer til det pågældende sted end der forlader det i forbindelse med erhvervsarbejde.

Tabel 2: Ind- og udpendling mellem mål-2 kommunerne (antal personer i 2002).

		BOPÆLSKOMMUNE									Total	Total antal beskæftigede
		Hanstholm	Morsø	Møldrup	Sallingsund	Spøttrup	Sundsøre	Sydthy	Thisted	Aalestrup		
ARBEJDSKOMMUNE	Hanstholm	-	16	0	5	2	4	72	274	-3	370	3647
	Morsø	-16	-	4	-229	51	63	81	-241	5	-282	10963
	Møldrup	0	-4	-	-2	-2	-4	1	3	-4	-12	2963
	Sallingsund	-5	229	2	-	13	210	12	-6	-1	454	3526
	Spøttrup	-2	-51	2	-13	-	27	-4	-7	1	-47	3369
	Sundsøre	-4	-63	4	-210	-27	-	-4	-7	0	-311	2542
	Sydthy	-72	-81	-1	-12	4	4	-	-508	-1	-667	4875
	Thisted	-274	241	-3	6	7	7	508	-	-2	490	15851
	Aalestrup	3	-5	4	1	-1	0	1	2	-	5	3283
Total	-370	282	12	-454	47	311	667	-490	-5	0	51019	

Kilde: Danmarks Statistik, Udræk fra Statistikbanken

I arbejdsmarkedsanalysen *Ledighed og beskæftigelse blandt kvinder i Viborg Amt* er der gennemført en kvalitativ analyse af forudsætninger, holdninger og adfærd blandt 600 personer i Viborg amt. Af analysen fremgår det blandt andet at der er stor forskel på hvor geografisk mobile kvinder og mænd er. Af nedenstående tabel fremgår den geografiske mobilitet blandt ledige, nyledige og nybeskæftigede dvs. personer som henholdsvis har mistet / fået job indenfor de sidste tre mdr.

Af analysen fremgår det, at forskellen i de to køns mobilitet ikke hænger sammen med forskelle i ansvaret for børn.

Tabel 3: Geografisk mobilitet, procent.

	LANGTIDSLEDIGE KVINDER	LANGTIDSLEDIGE MÆND	NYLEDIGE KVINDER	NYLEDIGE MÆND	NYBESKÆFTIGEDE KVINDER	NYBESKÆFTIGEDE MÆND
De immobile – Under en timers daglig samlet transport	65,3	42,3	64,0	43,0	94,0	87,0
De mobile – Mere end en times samlet daglig transport	25,7	43,3	29,0	42,0	6,0	11,0
De meget geografisk mobile – er villig til at flytte for at få job	4,0	9,6	5,0	11,0		
Ved ikke	5,0	4,8	2,0	4,0		2,0

Kilde: Arbejdsmarkedsrådet i Viborg amt, Ledighed og beskæftigelse blandt kvinder i Viborg Amt

Oprettelse og udbredelse

Oprettelsen af en hjemmearbejdsplads vil som tidligere beskrevet medføre en række ændringer – ikke blot for arbejdsgiver og –tager. Hvilke det drejer sig om vil blive beskrevet herunder. Det vil imidlertid også være nødvendigt at overveje hvilke tekniske løsninger der egner sig bedst.

Udbredelsen af hjemmearbejdspladser stiger. Herunder vil der blive undersøgt nærmere hvor kraftig stigningen er og indenfor hvilke erhverv hjemmearbejde er mest udbredt. Da man mange gange kan lære meget ved blot at se nærmere på andres erfaringer, vil dette afsnit blive afrundet med konkrete eksempler.

Arbejdsgiver- og tager

Hjemmearbejde medfører en række ændringer for såvel arbejdsgiver som –tager. Herunder er nogle af de mest åbenlyse beskrevet.

Fordele og ulemper for arbejdsgiveren kan opsummeres til flg.:

- Mål og succeskriterier: For at få optimal udbytte af den hjemmearbejdende medarbejder er det vigtigt at klarlægge formålet med at lade medarbejderen arbejde hjemme. For at forebygge konflikter bør der fra virksomhedens side opstilles klare mål og kriterier for samt forventninger til hjemmearbejdet.
- Virksomhedens behov: Der kan være mange grunde til at en virksomhed ønsker at etablere hjemmearbejdspladser fx for at imødekomme medarbejdernes ønsker, pga. pladsmangel i virksomheden eller fordi det er den eneste mulighed for at rekruttere (specialiseret) arbejdskraft osv. Ved at etablere hjemmearbejdspladser får virksomheden mulighed for at rekruttere medarbejdere fra et større geografisk område idet transport til og fra arbejde bliver en mindre hindring. Ligeledes er hjemmearbejde en måde hvorpå virksomheden kan motivere og fastholde medarbejdere på.
- Egnede opgaver: Opgaverne som den ansatte skal løse skal egne sig til at blive læst i hjemmet. Opgaver som kræver tæt samarbejde mellem kollegaer er eksempelvis ikke egnede. Især er opgaver som klart kan afgrænses og evalueres egnede ligesom opgaver som kræver høj grad af koncentration er egnede.
- Ledelse på afstand: Der er andre krav til lederen. Groft sagt handler det om at ledelsen skal have tillid til at den ansatte udfører de opgaver der er blevet ham pålagt. Lederen skal gå fra kontrol af tilstedeværelse til bedømmelse af resultater. Han skal støtte og give gode råd i stedet for at overvåge ligesom han skal belønne selvstændige initiativer frem for at premiere ukritisk lydighed. Og endelig skal han flytte sig fra hierarkisk styring til projektledelse.

Fordele og ulemper for arbejdstageren kan opsummeres til flg.:

- Fleksibilitet: Man har frihed til selv at tilrettelægge arbejdstid således der bliver en bedre sammenhæng mellem arbejde, fritid og familie. Arbejdsgiver og kollegaer kan ikke altid se hvor meget der arbejdes på hjemmearbejdspladsen hvorfor der let kan opstå en mistanke om at der arbejdes mindre.
- Indflydelse: Man kan selv bestemme hvornår og hvordan arbejdsopgaver skal løses. Men det kræver også en vis disciplin at tilrettelægge arbejdet selv.

- Arbejdsro: Man bliver ikke forstyrret af kunder, kollegaer, møder osv. Der er ikke noget naturligt sluttidspunkt så man skal lære at slippe selv vigtige opgaver når det er fyraften.
- Tid og penge: Man sparer både tid og penge på transport. Men man skal have plads til en arbejdsplads i hjemmet.
- Samarbejde og sparring: Man kan få sværere ved at samarbejde med kollegaer fordi man er væk noget af tiden. Det kan også blive sværere at få råd og vejledning fra kollegaer og ledelsen.
- Faglig udvikling og karriere: Man kan let blive overset og glemt når man ikke viser sig så meget i virksomheden. Man hører måske først om nye og udfordrende opgaver når andre allerede har fået dem
- Sociale relationer og kollegaerne: Man kan gå glip af en masse uformel information der spredes på må og få i virksomheden. Såfremt kollegaerne ikke har de samme muligheder for at arbejde hjemme kan misundelse forekomme.

Professor ved Center for Interaktive Medier på Syddansk Universitet, Lars Qvortrup forholder sig i artiklen *Hjemmearbejde er blevet almindeligt* kritisk til hjemmearbejde. Han siger blandt andet at: *"Ledelse skal ikke længere være direktiv - altså ledelse, hvor chefen siger, hvad medarbejderen skal gøre fra kl. 8-9 og fra 9-11 osv. I dag skal ledelse være rammeledelse kombineret med, at vi leder os selv. Og det er igen et led i at være mere fleksibel, men det er også et led i, at virksomhederne skal være mere fleksible. Flekstiden handler dels om, at medarbejderne kan være fleksible over for deres egen hverdag, men også over for deres arbejdsopgaver, så man fx giver den et par timer ekstra én dag, og så arbejder mindre en anden dag. Bagsiden ved det fleksible arbejdsliv er, at det bliver mere stressende. Faste arbejdstider giver mulighed for et forholdsvis enkelt liv med faste rammer, hvorimod det fleksible arbejdsliv lægger problemerne med den komplekse hverdag over på den enkelte, som skal administrere det dag for dag. Faren er, at hverdagen bliver en stor improvisation, fordi de stabile rammer bliver nedbrudt. Det betyder, at du fx efter endt arbejdsdag skal hjem og forhandle med din kone eller børnenes bedsteforældre om, hvem der gør hvad i morgen. Og det kan være meget belastende."*

Som ovenstående opridsning af fordele og ulemper samt citat indikerer er det forbundet med nogen usikkerhed at opgøre hvorvidt en virksomhed / medarbejder vil kunne drage fordel af hjemmearbejde. Der er mange aspekter der skal overvejes. På hjemmesiden www.distance.dk er det muligt for såvel arbejdstager som –giver at gennemføre selvevalueringer der sigter på at klarlægge hvorvidt den pgl. virksomhed, ansatte, arbejdsopgave m.m. er egnet til hjemmearbejde. Se også kolonnen *Krav til arbejdets organisering* i figur 1 herunder.

Tekniske forhold og arbejdsmiljø

Generelt gælder det at hjemmearbejdspladser stiller krav til virksomhedens it-niveau er højt. For at den ansatte skal kunne fungere på en arbejdsplads udenfor virksomheden fx hjemmearbejdspladsen skal han have adgang til postsystemer, databaser m.m. ligesom baggrundsinformation bør være til rådighed i elektronisk form.

Af figur 1 herunder fremgår hvilke organisatoriske og tekniske foranstaltninger oprettelsen af hjemmearbejdspladser medfører. Oversigten, som er udarbejdet af BAR FOKA må anses for at være meget generel. I mange tilfælde vil medarbejderes behov være individuelle afhængig af arbejdets art og medarbejderens IT-kundskaber. De efterhånden lave priser på hard-ware betyder imidlertid, at det sjældent er udgifter hertil, som afgør hvorvidt der skal oprettes hjemmearbejdspladser eller ej.

Figur 1: Skematisk oversigt over krav til opgaver, organisation og teknik.

Type af distancearbejde	Karakteristik	Krav til arbejdets organisering	Krav til teknik og udstyr
Ad Hoc-hjemmearbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Uregelmæssigt hjemmearbejde - en dag i ny og næ • Ofte overarbejde og opgaver, der kræver ro og fred 	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bærbar PC • Eventuelt adgang til internet og lokalnet
Ledere med deltids hjemmearbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Varieret omfang • Ofte overarbejde • Ofte presserende opgaver 	<ul style="list-style-type: none"> • Sjældent organisatoriske konsekvenser 	<ul style="list-style-type: none"> • Bærbar PC • Eventuelt adgang til internet og lokalnet
Deltids hjemmearbejde på faste dage og tidspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Faste, veldefinerede opgaver • Ofte driftsbetonede opgaver • Faste arbejdstider 	<ul style="list-style-type: none"> • Forudsætter ofte baggrundsmateriale i digital form • Arbejdsrutiner på arbejdspladsen skal tilpasses • Rutiner for udveksling af information skal sikres 	<ul style="list-style-type: none"> • Fast etableret arbejdsplads i hjemmet • Adgang til internet, lokalnet og databaser • Integreret telefoni med virksomheden
Deltids hjemmearbejde på skiftende dage og tidspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Varierende opgavetyper - f.eks. "fred og ro"-opgaver, komplekse opgaver • Både overarbejde og fleksible arbejdstider • Selvstændighed i arbejdets tilrettelæggelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Aftaler om træffetider • Aftaler om rammerne for fleksibilitet • Selvstændigt ansvar for samspil med samarbejdspartnere og organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Fast etableret arbejdsplads i hjemmet • Adgang til internet, lokalnet og databaser • Integreret telefoni med virksomheden

Kilde: BrancheArbejds miljøRåd (BAR) Finans / Offentlig Kontor & Administrations (FOKA) hjemmeside www.distance.dk

Arbejdstilsynet har udarbejdet en vejledning, der handler om arbejdsmiljølovgivningens krav, når den ansatte arbejder hjemme (At-vejledning D.2.9. af oktober 2003). Hovedreglen er, at arbejdsmiljølovgivningen gælder, når den ansatte udfører arbejde hjemme. Men reglerne om arbejdsstedets indretning, virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, og hvileperiode og fridøgn gælder kun i begrænset omfang.

Arbejds miljølovgivningen regulerer ikke omfanget af den ansattes arbejde i hjemmet. Omfanget fremgår derimod af aftaler mellem virksomheden og den ansatte.

Omkring arbejdsmiljølovgivningen udtrykker Jeremy Millard, chefkonsulent ved Teknologisk Institut og ekspert i fleksible arbejdspladser og nye arbejds- og organisationsformer i artiklen *Hjemmearbejde er blevet almindeligt at "Danmark ligger tæt på den fornuftige fleksibilitet – og den er vi også nået længere med end andre lande, hvor fleksibiliteten stor set kun gavner arbejdsgiverne. Danmark er fx også et af de førende lande, hvad angår dækkende rammeaftaler om hjemmearbejde generelt"*.

Sikkerhed er et af de områder der er vanskelige at rådgive om generelt. På hjemmesiden www.distance.dk er der dog listet en række overordnede aspekter der bør overvejes.

Udbredelse i tal og eksempler

I rapporten *Danskere på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid* udarbejdet af Socialforskningsinstituttet i 1999 fremgår det, at der er en stigning i antallet af hjemmearbejdspladser⁹. I 1990 var der ca. 8% der helt eller delvist arbejdede hjemme mens det tilsvarende tal for 1995 og 1998 var steget til henholdsvis 14% og 16,6%. En tilsvarende opgørelse fra 2003 udarbejdet af Danmark Statistik afslører at 563.000 personer arbejder helt eller delvist hjemme. Det svarer til 21% af de beskæftigede, hvoraf 4% arbejder størstedelen af tiden hjemme, mens de resterende 17% kun har hjemmearbejde af og til.

Rapporten *Danskere på fuldtid* afslører også at der er langt flere funktionærer end arbejdere som har mulighed for hjemmearbejde samt at udbredelsen var dobbelt så stort blandt offentlig ansatte sammenlignet med privat ansatte. Nedenstående tabel illustrerer dette. Der er ingen nævneværdig forskel på kvinders og mænds adgang til hjemmearbejde.

Tabel 4: Mulighed for at arbejde hjemme efter stilling og ansættelsessted (i 1998, procent).

		NEJ	JA	
			Ikke benyttet	Benyttet
Stilling	Overordnet funktionær	69,6	4,3	26,2
	Ledende funktionær	73,3	2,5	24,1
	Funktionær i øvrigt	87,6	2,1	10,4
	Faglærte arbejdere	97,1	1,3	1,6
	Ikke-faglærte arbejdere	94,3	0,0	5,7
	Total	81,1	2,2	16,6
Ansæt	Privat	85,8	2,2	12,0
	Offentlig	73,1	2,2	24,7

Kilde: Danskere på fuldtid – deres faktiske og ønskede arbejdstid.

Hvad ønsket om at kunne arbejde hjemme angår viser rapporten at denne er begrænset, idet kun hver fjerde, som ikke havde denne mulighed, ønskede den.

Endelig beretter rapporten at for hovedparten (70,6%) har hjemmearbejde ingen indflydelse på arbejdstiden mens det for 17,3% resulterer i en kortere arbejdstid. Dette gælder dog ikke for ledere med hjemmearbejdende medarbejdere peger en IT-undersøgelse foretaget af Ledernes Hovedorganisation på. Hver anden af de 274 ledere der 2000 / 2001 deltog i undersøgelsen vurderede at der bruges mere tid på hjemmearbejdende medarbejdere og dette ofte på skæve tider af døgnet. Lederen kommer til at varetage mange af de opgaver, der tidligere blev løst vha. "sidemandsoplæring". I løbet af halvandet år steg lederens arbejdstid ifølge undersøgelsen med 1,7 time om ugen.

⁹ Bemærk at deltidsbeskæftigede og selvstændigt erhvervsdrivende er udeladt af undersøgelsen. Ifølge forfatterne af rapporten bevirker dette, at den gennemsnitlige arbejdstid bliver større og variationen i arbejdstider mindre end undersøgelser af hele befolkningens arbejdstid.

I en EU-undersøgelse hvori Teknologisk Institut har medvirket fordeler de danske svar på spørgsmålet om hvorvidt hjemmearbejde har bidraget positivt til at forbedre arbejdsindsatsen sig således:

- 21,7% - nej, ingen effekt
- 45,7% - ja, i mindre grad
- 32,6% - ja, i høj grad

En lang række virksomheder har implementeret hjemmearbejdspladser. Blandt de store hører Nykredit, der i 2001 gennemførte forsøg med at lade medarbejderne arbejde hjemme to dage om ugen. Med udgangspunkt i rammeaftalen mellem Finansforbundet og FA blev der udarbejdet en lokalaftale, som var meget lidt regelfokuseret. Ansvaret blev overdraget til de enkelte chefer og medarbejdere der udarbejdede individuelle aftaler blandt andet omkring hvor mange dage om ugen den ansatte skulle være i hjemmet, i hvilket tidsrum han skulle være til at kontakte telefonisk osv. Afdelingsleder Mads Frazier vurderer at aftalen medfører at arbejdsgiveren får mere loyale medarbejdere.

Også i offentlig regi bliver hjemmearbejde anvendt. Eksempelvis valgte man i Tørring-Uldum Kommune at ansætte en skatterevisor, der skulle arbejde hjemme tre dage om ugen. Stillingen blev søgt af usædvanlig mange revisorer fra private virksomheder, som blev tiltrukket af hjemmearbejdspladsen vurderer kommunens skattechef Jens Chr. Søby.

Distriktpolitiske fordele

Politisk vil etableringen af hjemmearbejdspladser berøre mange af de af Viborg Amt opstillede erhvervs- og beskæftigelsesmæssige tiltag. Fire af de overordnede målsætninger blive berørt heraf. Såvel målet om at *sikre borgerne gode leve- og udfoldelsesvilkår* samt målet med at *værne om borgernes sundhed og personlige velfærd* bliver berørt fordi hjemmearbejdspladser netop sigter mod at give de enkelte medarbejdere større indflydelse og medbestemmelse over deres liv – dvs. gøre det muligt at få arbejdsliv, karriere og familieliv til at hænge optimalt sammen. Målene med at *skabe robuste, fremtidsrettede erhvervsvilkår på et miljørigtigt og ressourcebevidst grundlag* samt at *skabe gode, varierede uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder i amtet* bliver berørt fordi hjemmearbejdspladser netop imødekommer dette – dvs. muliggør at virksomheder kan tiltrække den arbejdskraft til amtet de har brug for samtidig med at borgerne kan forblive bosat i amtet selvom de arbejder andetsteds.

I dette afsnit vil der med afsæt i EVA 4 programmet¹⁰ blive belyst hvilke konsekvenser hjemmearbejdspladser vurderes at få.

¹⁰ EVA 4 betegnelsen dækker over Viborg Amts fjerde erhvervs- og udviklingspolitiske udviklingsprogram, som dækker perioden 2002-2005. Programmet er forankret omkring fem initiativområder, der tilsammen dækker de erhvervs- og beskæftigelsespolitiske vinkler på Viborg Amts regionale udviklingspolitik. De fem initiativområder i vilkårlig rækkefølge er: (1) gode arbejdsvilkår, (2) udvikling af viden og kompetence, (3) øgede beskæftigelsesmuligheder, (4) regional udvikling og innovation samt (5) regulering, samordning og service.

Gode erhvervsvilkår

Med det mål for øje at sikre gode rammebetingelse for virksomhedernes etablering, udvikling og vækst vil hjemmearbejdspladser være et nyttigt redskab.

Som beskrevet ovenfor vil det vha. hjemmearbejdspladser være lettere at tiltrække special- og / eller højt kvalificerede arbejdskraftgrupper mhp. ansættelse i amtets virksomheder. Ligeledes vil det være muligt at fastholde etablerede borgere i amtet selvom disse får arbejde udenfor amtet.

Udvikling af viden og kompetence

For at tilsikre en til stadighed udvikling af kompetenceniveauet i amtet indenfor såvel private virksomheder som offentlige institutioner vil tiltag specielt indenfor fjernundervisning være et oplagt emne at fokusere på.

Øgede beskæftigelsesmuligheder

Den arbejdsmarkedspolitiske indsats sigter på to overordnede områder. Der skal tages initiativer der sikrer at flest muligt blandt såvel beskæftigede som ledige besidder kvalifikationer, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Dertil kommer at der skal skabes et rummeligt arbejdsmarked der muliggør beskæftigelse på almindelige eller særlige vilkår. Særligt overfor det sidstnævnte område vil hjemmearbejdspladser være relevant idet eksempelvis personer med nedsat arbejdsevne, fysisk handikappede eller lign. vil kunne arbejde fra hjemmet.

Regional udvikling og innovation

Landdistriktsprogrammet søger at modvirke affolkning af landområderne i amtet. Ved at gennemføre en række initiativer herunder også IT-projekter søges de seneste 20 – 30 års afvandring modvirket.

Hjemmearbejde bliver sammen med tiltag som fx erhvervslokalisering og kontorfællesskaber nævnt i programmet som nye spændende muligheder affødt af IT-teknologien. Amtet har således allerede identificeret hjemmearbejdspladser som en mulighed i f.m. nye tiltag indenfor den regionale udvikling.

Konklusion og anbefalinger

Her følger en beskrivelse af de anbefalinger IT Center Viborg identificerer som de vigtigste. Afsnittet vil ikke være en fyldestgørende og udtømmende beskrivelse af samtlige de anbefalinger vi måtte have men derimod snarere et kort oprids af de mest oplagte.

Der blev indledningsvis sat fokus på problematikkerne i Viborg amt med henblik på at skabe en ligeværdig distriktsudvikling. Det blev beskrevet hvordan der specielt i amtets nordligste kommuner er vanskeligheder med at fastholde og tiltrække erhvervsaktive

borgere samt virksomheder. Specielt er det problematisk at de unge / kvinderne forlader amtet ligesom de højtuddannede gør det. ErhvervsPendlingens omfang blev også beskrevet. Internt i amtet er der forskel på graden af erhvervsPendling, men for amtets ni nordligste kommuner tilsammen skete der i 2002 en netto udpendling.

Efterfølgende blev forholdene omkring oprettelse og udbredelse af hjemmearbejdspladser beskrevet herunder blandt andet fordele og ulemper, tekniske og arbejdsmiljømæssige aspekter m.m. Det blev påvist at udbredelsen af hjemmearbejde er større blandt offentlig ansatte end blandt de privat ansatte samt at der ikke er nævneværdig forskel på kønnenes adgang til hjemmearbejde. Gennem konkrete eksempler fra en offentlige institution (Tørring-Uldum Kommune) samt en privat virksomhed (Nykredit) blev fordele og ulemper illustreret.

IT Center Viborg skal anbefale, at der etableres et projekt der klarlægger behovet og mulighederne for hjemmearbejdspladser i Viborg amt. Den i indledningen beskrevne udvikling hvor grænserne mellem arbejde og bopæl opblødes pga. mobilitets og fleksibilitetsfremmende IKT teknologier bør udnyttes. Der er mange måder er gribe en sådan udfordring an på. Nogle har gennemført projekter rettet mod de enkelte medarbejdere mens andre har søgt at påvirke virksomhederne. Endelig er der et eksempel fra Sydfyn hvor ni kommuner er gået sammen for at tiltrække borgere¹¹. De har anlagt en markedsorienteret tilgangsvinkel idet de ved hjælp af en portal på internettet forsøger at brande sig selv (de forklarer hvor godt og billigt det er at bo i det sydfynske og at det vha. hjemmearbejdspladser samtidig er muligt at have en karriere et andet sted i landet fx Odense eller København).

Det er vanskeligt at lægge sig fast på den eksakte formulering af et projekt idet der eksisterer to overordnede målgrupper og dermed i princippet to tilgange (dvs. enten 1) søge at fastholde og tiltrække borgere eller 2) søge at fastholde og tiltrække virksomheder). I en ansøgning lader det sig kun vanskeligt gøre at tænke de to tilgange sammen idet ansøgningsprocedurerne som oftest kun tillader at der fokuseres på en målgruppe.

Det er dog IT Center Viborgs holdning, at der er stor overlap mellem de to målgrupper hvorfor et fremtidigt projekt med fordel vil kunne inkludere begge grupper.

¹¹ Yderlige information kan ses på hjemmesiden www.e-sydfyn.dk.