



🕒 4 min. 👁 53 📌 5/6/2021

# Den gode hjemmearbejdsplads

En god hjemmearbejdsdag tager højde for en række udfordringer, som ellers kan slå skår i arbejdsglæden. Læs her, hvordan du skaber en god hjemmearbejdsplads med fx god adskillelse af arbejde og fritid og få råd om, hvordan du sikrer faglig sparring og sammenhold, når medarbejderne arbejder hjemme på skift.

## Skribentinfo



[Ebbe Lavendt](#)

Sundheds- og erhvervspsykolog  
Center for Positiv Psykologi



[Bo Krüger](#)

Mødefacilitator  
Moving Minds

**H**ovedparten af ledere og medarbejdere trives med at arbejde hjemme. Mange føler sig lige så effektive eller mere effektive, når de arbejder hjemme - dog ikke alle. Friheden, den sparrede transporttid, at kunne gøre andre ting, arbejdsroen og den mindre stress, kan de især godt lide. Men de savner kollegaerne, den tilfældige videndeling, adskillelse af arbejde og fritid, fysisk bevægelse, motivation, variation samt struktur og rammer. Nogle savner også ledelse.

Dette er alt sammen issues, du som leder bør hjælpe medarbejderne med at håndtere, hvis I fremover skal arbejde mere hjemmefra.

## Den gode hjemmearbejdsdag

En god hjemmearbejdsdag tager højde for en række udfordringer, som ellers kan slå skår i arbejdsglæden:

### Hjælp med at adskille arbejde og fritid

Hvis I er en af de mange arbejdspladser, der planlægger at indføre mere hjemmearbejde fremover, bør I overveje at lave retningslinjer for, hvordan I kan adskille arbejde og fritid.

Til det formål kan I med fordel besvare spørgsmålene:

- Hvor mange dage kan man få lov til at arbejde hjemme hver uge? Hvordan hænger det sammen med typen af opgaver, behovet for samarbejde med andre og personens temperament?
- Skal der være pauser mellem onlinemøderne?
- Synes I, at det okay at veksle mellem stillesiddende vidensarbejde og aktive pauser med praktiske, private gøremål? Hvor går balancen for, hvor meget tid man må bruge på pauser med privat indhold?
- I hvilke tidsrum er det okay *ikke* at være tilgængelig?
- Må man sende mails efter arbejdstid?
- Hvor hurtigt skal man reagere på mails, telefonopkald osv.?

### **Opfordr til fysisk bevægelse**

Lidt motion i stedet for transporten til og fra arbejde og fysisk aktive pauser er en god måde at få lidt fysisk bevægelse ind i løbet af arbejdsdagen. Hvis medarbejdere er stillesiddende og bruger hovedet til arbejdet, kan de med fordel være fysisk aktive og bruge hænderne i pauserne.

Medarbejderne bør derfor ikke have dårlig samvittighed over at udføre praktiske, private gøremål i pauserne, for det får dem til at være mere effektive, når de efterfølgende sætter sig ned og arbejder videre.

### **Understøt motivationen**

Sørg for at understøtte medarbejdernes følelse af indflydelse, kompetence og samhørighed. Det er grundlæggende psykologiske behov, som skal dækkes for, at vi føler os motiveret og trives.

**Læs også:** [Når din nærmeste kollega er en opvaskemaskine](#)

### **Skab variation**

Det kan blive lidt ensformigt, når medarbejdere arbejder meget hjemmefra – lidt ligesom en langtrukken og kedelig film. Fortæl medarbejderne, at deres dag med fordel kan følge plottet i en almindelig, god film med 1) en god start, 2) vendepunkter (hvor arbejdet tager en ny drejning), 3) mindst et højdepunkt i løbet af dagen og 4) en mindeværdig afslutning. Det gør arbejdsdagen til en langt bedre oplevelse – også når man tænker tilbage på den senere.

### **Skab struktur og rammer**

Opfordr medarbejderne til at følge en normal døgnrytme – fx ved at stå op på det samme tidspunkt hver dag samt at starte og slutte arbejdsdagen på et fast tidspunkt. De kan med fordel lave aftaler med andre - både arbejdsmæssigt og privat. Det holder på strukturen. Det kan være en god idé, hvis medarbejderne arbejder i samme tidsrum, som de normalt gør. De kan også med fordel afgrænse hjemmearbejdspladsen rent fysisk – fx i form af et arbejdsrum eller et arbejdsbord. Mange har også gavn af at lave en plan eller et skema over aktiviteter for dagen og at indføre små rutiner.

De kan fx bruge Pomodoro-metoden, som består af små arbejdssprints på 25 minutter afløst af en pause, når de ønsker at skabe blokke af tid. Inden de lukker ned for computeren i slutningen af arbejdsdagen, kan de med fordel planlægge næste skridt for morgendagens opgaver. For derved kan de nemmere holde fri i hovedet efter arbejdet.

## **Hvordan skaber du faglig sparring, fællesskab og sammenhold, når medarbejderne arbejder hjemme på skift?**

Faglig sparring og især sociale relationer er nogle af de største udfordringer ved den øgede brug af hjemmearbejde.

### **Opfordr til mere faglig sparring**

Hjemmearbejdet kan føre til mindre sparring, som primært er fokuseret på at få bekræftet egne beslutninger - fremfor at få dem udfordret af kollegaerne. Derved kan vigtig videndeling gå tabt, og medarbejderne får mindre kendskab til hinandens opgaver.

Distancearbejdet åbner dog op for mere samarbejde på tværs af kollegafællesskabet – fx når medarbejdere opsøger sparring hos den kollega, der er fagligt mest egnet - frem for de kollegaer, medarbejderen normalt sidder tættest på.

Vær også opmærksom på, at der kan opstå flaskehalse, hvis en medarbejder i misforstået hensyntagen – fx for at undgå at afbryde andre - samler til bunke med spørgsmål, informationer og input.

### **Pas på lav indflydelses-opgaver**

Opgaver, som medarbejdere har lav indflydelse på, kan være vanskelige at løse på distancen. Samtidig kan det gøre dem mindre tilfredse med arbejdet.

Normalt bør indflydelse og ansvar følges ad, men projektledere føler fx ofte ansvar for projekter, uden at de dog har beføjelserne til at få andre til at levere som aftalt. Den slags opgaver kan med fordel løses på arbejdspladsen, når alle relevante parter er til stede.

### **Afprøv nye IT-værktøjer**

Skal I fremadrettet arbejde mere hjemmefra end tidligere, kan I med fordel overveje at afprøve flere IT-programmer, som kan lette jeres arbejde.

### **Byg relationer virtuelt**

Sørg for at afsætte tid før og efter virtuelle møder til small talk. Lav fx møder på 25 eller 50 minutter i stedet for 30 eller 60 minutter. Giv noget af dig selv som person – fx ved at vise noget fra dit hjem frem for at benytte en upersonlig, virtuel baggrund. Indfør også lidt virtuelle spil og leg. Det kan noget i forhold til humør og sammenhold – lidt ligesom gammeldags bordfodbold.

### **Skab stærke relationer**

Når I mødes mindre fysisk, end I gjorde før, er det ekstra vigtigt at få sat møder og aktiviteter i kalenderen, der sikrer, at medarbejderne får bygget tillid og konstruktive relationer, når de mødes fysisk. Det faglige er kernen, men relationerne er smøremidlet, der får tingene til at glide.

## Opsummering af anbefalinger

- Hjælp med at adskille arbejde og fritid
- Opfordr til fysisk bevægelse
- Understøt motivationen
- Skab variation
- Skab struktur og rammer
- Opfordr til mere faglig sparring
- Pas på lav indflydelses-opgaver
- Afprøv nye IT-værktøjer
- Byg relationer virtuelt