

Hjemmearbejde kan koste karriere- og lønfremgang

Danske lønmodtagere er blandt Europas mest hjemmearbejdende. 4 ud af 10 lønmodtagere har enten hyppigt eller af og til hjemmearbejde. Det er godt for fleksibiliteten og trivslen, men det kan koste på løn og karriere. Mange ledere overser nemlig de hjemmearbejdende, når lønforhøjelser og nye karrieremuligheder skal fordeles. Men en række anbefalinger om synlig indsats og aktiv deltagelse i arbejdsfællesskabet kan hjælpe de hjemmearbejdende lønmodtagere med ikke at blive overset, viser en analyse fra fagforeningen Krifa.

Flere og flere arbejder hjemme af-og-til

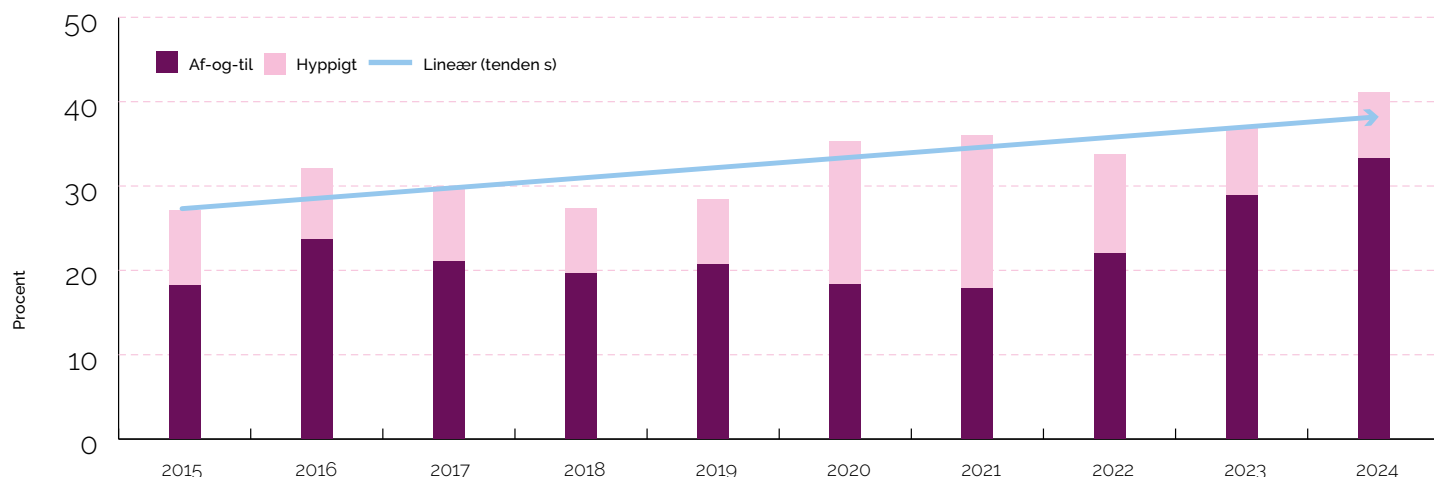
Danske lønmodtageres fleksible arbejdsforhold er blevet markant forbedret i det seneste årti. Her har langt flere fået mulighed for at arbejde hjemmefra og gør i stigende grad brug af det. Det viser nye data fra Eurostat.

Hjemmearbejde er blevet markant mere udbredt på det danske arbejdsmarked i løbet af det seneste årti. Hvor det var 3 ud af 10 (27,2 procent) lønmodtagere som arbejdede hjemmefra i 2015, var det 4 ud af 10 (41,1 procent) i 2024. En fremgang på 13,9 procentpoint. Det svarer til, at antallet af beskæftigede med mindst én ugentlig hjemmearbejdsdag voksede fra cirka 720.000 i 2015 til 1.250.000 i 2024¹.

Selvom corona-perioden midlertidigt gjorde hjemmearbejde til en nødvendighed for mange, er andelen med hjemmearbejdsplads fortsat med at stige efter pandemien. Under nedlukningerne i 2020 og 2021 nåede andelen, der oftest arbejdede hjemme, sit højeste niveau. Men fra 2022 blev det igen mindre almindeligt at arbejde hjemme regelmæssigt. Til gengæld steg andelen, der arbejdede hjemme af-og-til, til nye højder. I 2024 nåede andelen af de danske beskæftigede med hjemmearbejde rekordhøjt niveau.

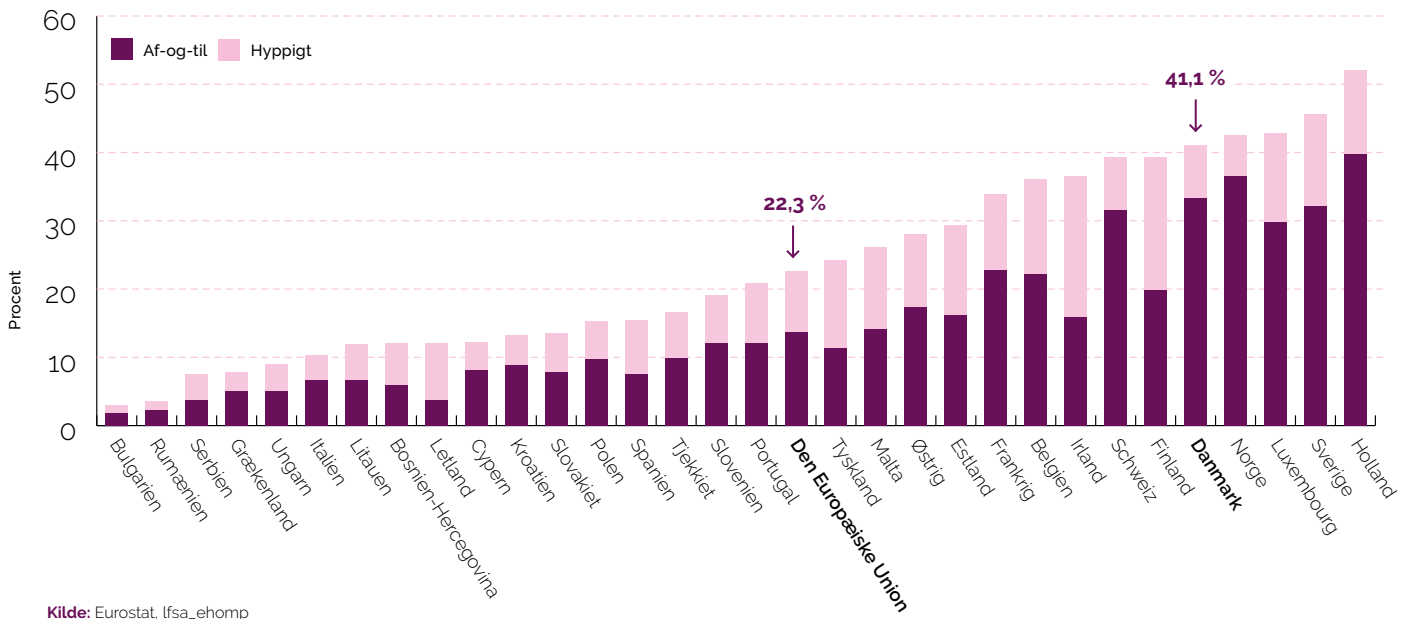
I samme periode er andelen af hjemmearbejdende i EU steget med 9,6 procentpoint – fra 13,0 til 22,6 procent. Det er en

Figur 1. Andel af beskæftigede med hjemmearbejde i Danmark



Kilde: Eurostat, lfsa_ehomp

Figur 2. Andel af beskæftigede med hjemmearbejde



Kilde: Eurostat, ifsa_ehomp

væsentlig mere afdæmpet udvikling end i Danmark, selvom udgangspunktet i EU var lavere.

Danmark ligger i dag markant over EU-gennemsnittet, men på linje med vores nordiske naboer og Holland. Det tyder på, at hjemmearbejde i højere grad er blevet en integreret del af arbejdsmarkedet i de mere digitaliserede og tillidsbaserede samfund i Europa, hvor fleksibilitet i arbejdets tilrettelæggelse i forvejen spiller en central rolle.

Hjemmearbejde er særligt udbredt i København og omegn, viser en tidligere undersøgelse fra Danmarks Statistik. Også pendlere arbejder markant mere hjemme end personer, der bor og arbejder i samme kommune. Det tyder på, at længere transportafstand øger brugen af hjemmearbejde².

4 ud af 10 vil slet ikke acceptere et job uden mulighed for hjemmearbejde³, og fleksibilitet nævnes i dag ti gange oftere i jobannoncer end i 2019⁴. Det viser undersøgelser fra Randstad og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Det signalerer, at den store efterspørgsel efter mere fleksibilitet i arbejdet bliver mødt af arbejdsgiverne.

Risiko for karriere og lønudvikling

For mange lønmodtagere er den reducerede transporttid ved hjemmearbejde en stor fordel, som kan spare dem for flere timer dagligt. Den ekstra tid kan bruges på familie, venner og fritidsaktiviteter – eller på mere arbejde.

Hjemmearbejde kan også have en direkte økonomisk gevinst, da man undgår udgifter til transport. Omvendt kan det på længere sigt have en negativ påvirkning på din karriere og lønudvikling.

Hvis du drømmer om forfremmelse, lønstigninger eller nye udviklingsmuligheder, er det værd at kende de mulige konsekvenser ved at arbejde meget hjemmefra – og hvordan du selv kan modvirke dem.

Hjemmearbejde kan have negative konsekvenser for karriereudviklingen. Især hvis det bruges hyppigt. Et nyt britisk studie viser konkret, at ledere er 11 procent mindre tilbøjelige til at forfremme medarbejdere, der arbejder hjemme på fuld tid – og 9 procent mindre tilbøjelige til at give dem lønforhøjelse sammenlignet med kollegaer, der er fysisk til stede⁵.

Selv ved to ugentlige hjemmearbejdsdage falder sandsynligheden for forfremmelse med 8 procent og for lønforhøjelse med 7 procent. Studiet viser også på, at hjemmearbejde kan begrænse adgangen til kurser og videreuddannelse.

Forklaringen er ikke lavere præstationer, selv med samme præstationer blev medarbejderne behandlet forskelligt, når de ikke var fysisk til stede. Det er lederens oplevet mangel på engagement og synlighed fra medarbejderen som bliver påvirket, når en medarbejder arbejder hjemme, viser studiet.

Andelen af lønmodtagere med hjemmearbejde i Storbritannien ligger tæt på niveauet i Danmark, og arbejdsmarkedsforholdene minder om hinanden. Derfor kan resultaterne forventes at være relevante for det danske arbejdsmarked.

En anden international undersøgelse af KPMG viser desuden, at 86 procent af de adspurgte ledere vil tilgodese medarbejdere, som møder op på arbejde med fordelagtige arbejdsopgaver, lønforhøjelser eller forfremmelser⁶.

Note 2: Arbejdskraftundersøgelsen (kvt.) 2. kv. 2024, Danmarks Statistik

Note 3: Undersøgelse viser: 4 af 10 danskere siger nej til nyt job, hvis dette ikke er på plads, Randstad

Note 4: Er hjemmearbejde fremtidens konkurrenceparameter, når der skal rekrutteres nye medarbejdere?, STAR

Note 5: Mechanisms Underlying the Effects of Work from Home on Careers in the Post-Covid Context, SAGA Journals

Note 6: 2024 U.S. CEO Outlook, KPMG

De færre daglige interaktioner med kollegaer kan desuden svække samarbejdet og mindske muligheden for sparring og uformel læring, som ofte foregår spontant på en arbejdsplads. Til gengæld kan hjemmearbejde øge produktiviteten – særligt ved opgaver, der kræver fordybelse og koncentration, da man ikke forstyrres af kollegaer, støj eller møder⁷.

Hjemmearbejde kan gavne trivsel og din balance mellem arbejds- og privatliv

Hjemmearbejde giver større frihed og kan være en værdifuld fleksibilitet i hverdagen – især når livet rammes af sygdom, børnepassning eller praktiske udfordringer. Det kan styrke din trivsel og balancen mellem arbejds- og privatliv.

Hjemmearbejde kan have positiv virkning på medarbejdernes trivsel i form af færre sygedage, mindre stress og sikre en bedre balance mellem arbejds- og privatliv⁸. Men forskning viser desuden, at hjemmearbejde ikke entydigt øger trivslen. For nogle kan det føre til social isolation og færre spontane interaktioner, som ellers giver energi, læring og sparring i hverdagen⁹. Hvis

hjemmearbejde bliver en vane snarere end et behov, kan det svække det sociale fællesskab på arbejdspladsen¹⁰.

Med hjemmearbejde kan det også være svært at sætte grænser mellem arbejde og fritid. Mange oplever, at de arbejder længere uden at bemærke det, og at det bliver rutine at tjekke e-mails om aftenen. Når kollegaerne ikke fysisk går hjem, mangler det naturlige punktum for arbejdsdagen.

Men graden af fleksibilitet skal passe til både opgaven og den enkelte. En undersøgelse fra VIVE⁷ viser, at hjemmearbejde under corona-pandemien blev oplevet, som en lettelse for nogle – særligt personer med helbredsudfordringer – men også som belastende for dem, der savnede kollegial støtte og struktur i hverdagen.

Fleksibilitet virker altså ikke ens for alle – og det virker ikke altid. Men med klare aftaler, tydelige mål og en kultur, hvor der stadig er plads til relationer, læring og faglig sparring, kan hjemmearbejde være en gevinst både for lønmodtagerens trivsel og arbejdspladsen.

Sådan undgår du fælderne og styrker gevinsterne ved hjemmearbejde – det handler om at finde balancen:

1. Gør din indsats synlig

Fortæl løbende om dine resultater, og vær tydelig omkring dine mål og leverancer – især hvis din leder har begrænset mulighed for at følge din arbejdsindsats og dit engagement, når du arbejder hjemmefra.

2. Vær aktiv i fællesskabet

Priorité møder, sociale aktiviteter og faglig sparring – både online og fysisk. Det styrker samarbejdet, fremmer læring og mindsker følelsen af isolation.

3. Brug hjemmearbejde fleksibelt

Undgå at arbejde hjemme af vane. Brug det, når det giver mening for din hverdag og dine arbejdsopgaver. Hjemmearbejde kan være en god løsning, hvis det hjælper til at få hverdagen til at hænge sammen.

4. Hold pauser

Hold pauser i løbet af dagen – også frokostpausen. Husk at bevæge dig både for dit helbred og produktiviteten. Fastlæg desuden et klart tidspunkt for, hvornår din arbejdsdag slutter.

5. Indret en ordentlig hjemmearbejdsplads

Et godt fysisk arbejdsmiljø derhjemme er afgørende for både trivsel, produktivitet og helbred. En dedikeret arbejdsplads gør det også lettere mentalt at skifte mellem arbejds- og fritid.

6. Tal med din leder og dine nærmeste samarbejdspartnere

Afstem forventninger til tilgængelighed, mødedeltagelse og faglig udvikling – så hjemmearbejde ikke bliver en barriere.

Note 7: [Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment](#), Oxford Academic

Note 8: [På job ved køkkenbordet - Erfaringer med hjemmearbejde under covid 19-pandemien for medarbejdere med sclerose](#), VIVE

Note 9: [Medbestemmelsesrapport](#), Videncenter for God arbejdslyst

Note 10: [Homebound Happiness? Teleworkability of Jobs and Emotional Well-Being During Labor and Non-labor Activities](#), IZA

Redaktion:

Troels Krog – trkr@krifa.dk
Mads Ørnfeldt Nørgård – mard@krifa.dk
Lone Vibe Nielsen – lovn@krifa.dk

Produktion:

Krifa

Krifa

Politik og presse
Lyngbyvej 20, 2. sal
2100 København Ø

T: 7227 7227
kfrifa.dk

Layout og design

Rune Nymann - rune@omw.dk
omw.dk