

U D K A S T

28. januar 1999

Aftale om tele- og hjemmearbejde på DBC

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for ansatte i Dansk BiblioteksCenter as.

§ 2. Formål

Aftalens formål er at øge fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og at åbne muligheder for at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen.

Det er hensigten at etablering af hjemmearbejdspladser skal føre til:

- Mere arbejdsro ved f.eks. længerevarende projektopgaver.
- Et kvalitetsløft gennem uddannelse og udvikling af den enkelte medarbejder.
- At fastholde/tiltrække kvalificerede medarbejdere

Udover dette vil hjemme-Pcen for mange være et personalegode, som også kan bruges til private formål.

§ 3. Definition

Tele- og hjemmearbejde er et arbejde, der udføres på afstand fra den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse og evt. andet materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren. For at være omfattet af aftalen skal medarbejderen have faste opgaver der kan løses som telearbejde. Alternativt kan der være tale om ad hoc-opgaver. Telearbejde kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.

§ 4. Arbejdstid

Ansatte, der er omfattet af aftalen om tele- og hjemmearbejde, følger de sædvanlige arbejdstidsregler. Der er ingen fix-tid, og medarbejderen bestemmer hvornår den daglige arbejdstid lægges i samarbejde med nærmeste leder.

§ 7. Den individuelle aftale

De nærmere vilkår for tele- og hjemmearbejde aftales i hvert enkelt tilfælde mellem medarbejderen og nærmeste leder.

Det forudsættes, at medarbejderen normalt arbejder hjemme max. 2 dage om ugen.

Opsigelse af den individuelle aftale kan fra DBCs side ske skriftligt med 3 måneders varsel og fra medarbejderens side skriftligt med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Efter aftalens udløb har den ansatte ret til at arbejde i sin fulde arbejdstid i virksomheden, på samme måde som tilfældet var inden aftalen blev indgået. Hvis dette undtagelsesvis ikke måtte være muligt, da til en tilsvarende stilling.

Efter aftalens udløb kan medarbejderen få tilbudt at købe det lånte udstyr til den afskrevne værdi.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den ... 1999.

Aftalen indgås mellem personaleorganisationerne og DBC.

Opsigelse skal af begge parter ske skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Dansk BiblioteksCenter A/S

Tempovej 7

2750 Ballerup

Att.: Christian Petersen

23. januar 1999

Vedr. Tilbud på hjemmearbejdspladser.

I fortsættelse af telefonsamtale, fremsendes hermed tilbud på etablering af hjemmearbejdspladser/telearbejdspladser. Tilbudet er baseret på anvendelse af Cisco Routere og ISDN2 linier.

Vedlagt findes beskrivelse samt priser på etablering af hjemmearbejdspladser og server på "hovedkontoret". Alle priser er inkluderet oprettelse af ISDN linie og det nødvendige udstyr. Ved at benytte pakketilbudene opnås en lavere pris. Prisen ligger ca. 15-20 % under normalprisen.

Ønskes der ikke leveret udstyr med, skal der blot etableres en ISDN2 linie på adresserne. Lovgivningen forbyder Tele Danmark at give rabat på oprettelse af ISDN2 linier. En ISDN2 linie koster kr. 1.120,00 ekskl. moms at etablere. Kvartalsafgiften er kr. 528,80 pr. ISDN2 linie, og er ikke inkluderet i tilbudet.

Hvis du har spørgsmål til det fremsendte, er du velkommen til at kontakte undertegnede på telefon 44 80 24 26.

Med venlig hilsen
Tele Danmark Erhverv

Lars H. Nielsen
Salgskonsulent

Fordele i drift

- Telearbejdspladser af denne type belaster trafikbudgettet mindst muligt. Routerne kobler automatisk op og ned, så der kun betales for den tid, hvor linien faktisk bruges til trafik.
- Løsningen sikrer fleksibel kapacitet. Efter behov kan routeren sammenlægge de to ISDN-kanaler, så der i alt er 128 Kbit/s til rådighed til transmissioner.
- Løsningen kan fjernovervåges for at sikre en optimal drift af udstyr og forbindelse.
- Routeren giver adgang til Windows NT/UNIX-maskiner og andet udstyr, der anvender IP-protokollen.

Levering efter ønske

Hver pakkeløsning kan leveres i en variant, der svarer nøje til virksomhedens behov for assistance i forbindelse med konfiguration og installation.

•Standardlevering

Pakken sendes direkte til medarbejderen, der selv sørger for installation og konfiguration på baggrund af brugervejledningen.
Vælg enten pakke 20 eller pakke 24.

•Prækonfiguration

En prækonfigureret router sendes direkte til medarbejderen, der selv installerer ud fra brugervejledningen.
Vælg enten pakke 21 eller pakke 25.

•Grundinstallation

Tele Danmark Erhverv installerer den konfigurerede router på privatadressen.
Vælg enten pakke 22 eller pakke 26.

•Udvidet installation

Tele Danmark Erhverv installerer den konfigurerede router og tester samspillet med medarbejderens pc.
Vælg enten pakke 23 eller pakke 27.

Access Server:

Ved hjælp af en velfungerende Access Server-løsning kan Tele Danmark Erhverv sikre kommunikationen mellem virksomhedens lokalnet og det ønskede antal telearbejdspladser.

Access Server-løsningerne, der omtales i dette faktablad, henvender sig især til virksomheder med et Ethernetbaseret lokalnet.

Levering efter ønske

Hver pakkeløsning kan leveres i en variant, der svarer til virksomhedens behov for assistance i forbindelse med konfiguration og installation.

- Standardlevering

Den ønskede Access Server-pakke sendes til virksomheden, der selv står for installation og konfiguration.

- Prækonfiguration

Den ønskede Access Server-pakke med en prækonfigureret router sendes til virksomheden, der selv installerer udstyret.

- Grundinstallation

Tele Danmark Erhverv sørger for at installere den konfigurerede router i virksomheden.

Access Server:

Standardlevering

Pakken sendes til virksomheden, der selv installerer.

Access Server 1603	kr.	10.810,00
Access Server 2610	kr.	23.309,00
Access Server 3620	kr.	58.595,00

Prækonfigureret

Pakken sendes med prækonfigureret router, som virksomheden selv installerer.

Access Server 1603	kr.	11.460,00
Access Server 2610	kr.	24.284,00
Access Server 3620	kr.	59.895,00

Grundinstallation

Pakken leveres med en konfigureret router, der installeres af Tele Danmark.

Access Server 1603	kr.	16.010,00
Access Server 2610	kr.	28.834,00
Access Server 3620	kr.	64.120,00

Alle ovenstående priser er ekskl. moms.

5. oktober 1998

Hjemmearbejde for DBC-personale

Slutrapport

Projektnr.: 1897
Testpersoner: BHN, KC, KP, PST
Projektledere: NMH, ANJ

Disposition:

1. Projektets formål
2. Evaluering
 - a) Projektforløbet
 - b) Spørgeskemaundersøgelsen
 - c) Konklusion
3. Rammer for fremtidigt hjemmearbejde
 - a) Selve arbejdspladsen; PC, ISDN, Tlf., Bord, stol m.v.
 - b) Pris og skatteforhold.
 - c) Løn og arbejdsforhold.
 - d) Rammeaftale
 - e) Forskellige modeller for en hjemmearbejdsplads.
4. Indstilling

Bilag:

Sammenskrivning af spørgeskemaer med udvalgte kommentarer
Rapporter fra testpersoner

Evaluering

Projektforløbet

Projektet er forløbet i tre trin:

1. Forundersøgelse.
 - a. Indretning samt kost- og vedligeholdelsespris.
 - b. Afdække forhold omkring arbejdsmiljø.
 - c. Afdække løn- og arbejdsforhold.
 - d. Opstilling af krav/tilbud mellem DBC og medarbejderen. Herunder rådighedstid, præstationsmål, "IT-selvhjulpenhed" vs. "IT-hjemmeservice"
 - e. Deltagelse i seminar om distancearbejde (NMH/ANJ)
2. Test
 - a. Udvalgelse af testgruppe på 4 personer.
 - b. Beskrivelse af arbejdsgange. Hvilke opgaver kan løses hjemme.
 - c. Implementering og instruktion.
 - d. Gennemførelse af test.
3. Evaluering
 - a. Spørgeskemaer
 - b. Slutrapport.

Første fase var planlagt til at være færdig med udgangen af 1997. Det lykkedes dog ikke. Vi fik undersøgt priser, bestilt ISDN-forbindelser og hardware. Løn- og arbejdsforhold og en egentlig politik fik vi ikke lavet. Set i bakspejlet var det vist også at sigte lidt for højt, at have det på plads inden projektet kom i gang.

Anden fase hed test, og var planlagt til at forløbe fra jan. 98 til og med apr. 98. Udvalgelse af testpersoner var ikke det store problem, interessen var stor. Der blev valgt 2 fra RAB, 1 fra MUS og 1 fra IDX.

Da arbejdsgange skulle beskrives og der skulle vælges arbejdsopgaver viste det sig at det var lidt mere komplekst end som så at have hjemmearbejde i RAB. Der er mange ting at tage hensyn til; kvik-bøger, KB-bøger, tung transport og meget andet. Det var straks meget mere ukompliceret i MUS og IDX.

Selve testperioden skulle starte i februar, men på grund af lang leveringstid på ISDN-forbindelser fra Teledanmark, kom vi først rigtig i gang i marts/april. Den sidste forbindelse blev leveret primo april, hvilket betød at den sidste medarbejder først kom rigtigt i gang til maj.

Indretningen kom på plads i løbet af første kvartal.

Disse forsinkelser betød imidlertid at testperioden blev skubbet til at løbe fra maj til juli. I løbet af juni måned opstod der tekniske problemer med ustabile linier ved opkoblingen til DBC. Det blev

Spørgeskemaundersøgelsen

Der har i alt været uddelt 32 spørgeskemaer til testdeltagere, kolleger og afdelingsledere. Af disse er 31 blevet returneret hvilket giver en svarprocent på 97.

Spørgeskemaerne til projektets 4 testpersoner er lidt mere omfattende end det til kolleger og afdelingsledere.

Testpersonerne.

Testpersonernes besvarelse er meget ensartet og overvejende positiv med hensyn til fordelene ved ordningen. Alle er således enige om at gevinsterne i form af større fleksibilitet, arbejdsro, selvstændighed, mere tid til familie og mindre tidsforbrug på personlig transport er indfriet. Der er ligeledes enighed om at hjemmearbejdet ikke medfører social og faglig isolation, men snarere betyder at man udvikler sin faglighed.

Med hensyn til produktivitet har der som nævnt ikke været opstillet nogle mål og metoder der kan afdække dette. Testpersonernes oplevelse er dog for de flestes vedkommende at de når mere uden at bruge mere tid/uge. Dette skal dog ses i sammenhæng med at de afbrydelser og andre opgaver der opstår i løbet af dagen bliver klaret af kollegerne. Testpersonerne mener dog ikke at deres kolleger har fået en større arbejdsbyrde som følge af projektet. Den risiko der kan være for at man fortaber sig i en enkelt opgave anses ikke for at være stor. Selve kvaliteten af det producerede opleves desuden som forbedret, hvilket igen skal ses i sammenhæng med arbejdsro.

Med hensyn til den tekniske side af hjemmearbejdspladsen har alle svaret at de har forbedret deres IT-kendskab samt at de har fået tilstrækkelig introduktion og support. Det sidste har ellers været minimalt i forhold til det som oprindeligt var stillet i udsigt. Også den rent tekniske side af hjemmearbejdspladsen anses for stort set uproblematisk. Dette skyldes formentligt, at de kapacitetsproblemer med opkoblingerne der var en overgang, sidenhen ikke har vist sig. Dette kan skyldes mindre belastning i ferieperioderne og en mere jævn fordeling af brugen hen over døgnet. Der arbejdes dog stadig på at øge kapaciteten fra 8 til 20 samtidige brugere.

Der er enkelte punkter hvor testpersonerne svarer meget forskelligt. Det ene er transporten af materialer, som er ganske problematisk i RIB, men ikke volder problemer i MUS og IDX. Det andet er det at kunne skelne mellem arbejde og fritid. Det er oplagt at hjemmearbejdet lægger op til anden arbejdskultur, hvor dette skal ikke vil være trukket så klart. Evnen til at disponere sig selv rigtigt i forhold til familie og arbejde vil være noget der skal læres. Det vil næppe være hensigtsmæssigt at opstille en række regler for rådighed og arbejdstid idet det vil begrænse fordelene med hensyn til fleksibilitet.

Samtlige testpersoner er interesserede i at fortsætte med at have en hjemmearbejdsplads. De forestiller sig desuden at flere i deres afdeling kan få oprettet en. Det foreslåede omfang varierer dog fra 3 ud af 10 i RIB, 50 % i RIC og IDX til 100 % i MUS.

Se i øvrigt opsummeringen af spørgeskemaerne samt testpersonernes rapporter.

Kollegerne

Det er de nærmeste kolleger der har fået til opgave at udfylde spørgeskemaer. Der har været et par kommentarer om at spørgsmålene ikke burde formuleres negativt. F.eks. burde man udelade "ikke" i spørgsmål som "Ordningen med hjemmearbejde har ikke haft negativ indflydelse på vores faglige

Der er kun en enkelt der er meget interesseret i en hjemmearbejdsplads. Til gengæld mener de fleste, at hele 50 % vil kunne omfattes af det. Men som en skriver under kommentarerne, vil det forudsætte, at alle er til stede på bestemte dage.

MUS

5 besvarelser.

Man mener ikke at have fået mere plads, og igen føler en enkelt medarbejder at arbejdsbyrden og antallet af nye opgaver er steget.

Derudover har MUS intet negativt at sige om hjemmearbejde. Alle er også meget interesserede i selv at få det, og man mener også at det vil kunne lade sig gøre (100 % hjemmearbejdspladser).

I kommentarerne understreger man dog, at det vil kræve stor planlægning og at det sociale miljø kan blive forringet.

Vedr. fleksibilitet er der en der skriver, at man kan arbejde hjemme hvis man er halvløjt eller har syge børn. En anden mener, at det kan bruges til efteruddannelse.

Der er også en som skriver at det vil være velegnet til projekter eller udarbejdelse af undervisningsmateriale, og at det vil kunne gøres hurtigere derhjemme, da der aldrig er ro i et 6-personers lokale.

Afdelingsledere

2 besvarelser

Disse besvarelser følger hovedvægten i de respektive afdelinger. Der er altså ingen markant forskel i indstillingen til hjemmearbejde mellem medarbejderne i sektionerne og deres afdelingsleder.

Konklusion

For testpersonernes vedkommende er projektets kriterier om større fleksibilitet, mindre transporttid og arbejdsro blevet opfyldt.

For en del kolleger og afdelingsledere har der været en række forhold, som ikke har været optimale. Bl.a. fordeling af opgaver, forringet fagligt miljø og for enkeltes vedkommende et øget arbejdspress. Problemer som man kan antage vil vokse med antallet af hjemmearbejdspladser.

Spørgsmålet om forbedret produktivitet er ikke muligt at få bekræftet, idet der ikke har været opsat nogen metode og kriterier for måling af det. Ligeledes er det tvivlsomt, om man vil kunne reducere antallet af kontorarbejdspladser på DBC, idet der har været tale om et begrænset antal dage om ugen. Ingen har slået til lyd for at ordningen skulle udvides til fuldtids hjemmearbejde.

Den videre udvikling af hjemmearbejdspladser skal desuden tage højde for flg.:

Transporten af materialer. RIC- og RIB-testpersonerne har fået bragt materialer ud, hvilket vil være uholdbart på sigt.

De tekniske problemer. Disse var hovedsagligt opstået p.g.a. for lille kapacitet på routeren til DBCs netværk. Hvis antallet af arbejdspladser forøges markant vil dette kunne opstå igen.

§ 3 DEFINITION

- Arbejde der udføres på afstand af den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.
- Faste tilbagevendende opgaver
- Kun en del af den aftalte arbejdstid.
- Hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftale vilkår.

§ 4 ARBEJ DSTID

- Sædvanlige arbejdstidsregler gælder.
- Regler om flex- og fixtid samt aftaler om mer- og overarbejde kan fraviges efter aftale.

§ 5 DEN LOKALE AFTALE

- Rammeaftalen forudsættes udfyldt af en lokal aftale.
- Aftaler med den ansatte indgås med hjemmel i lokalaftalen.

§ 6 FORHANDLINGSPROCEDURE

- Virksomhed og tillidsrepræsentanter indgår aftale.

§ 7 OPSIGELSE KOLLEKTIV AFTALE

- Virksomhed og tillidsrepræsentanter fastsætter opsigelsesbestemmelser/varighed.
- Den ansatte har ret til at vende tilbage til samme eller lign. stilling.

§ 8 OPSIGELSE INDIVIDUEL AFTALE

- Arbejdsgiver og den ansatte kan aftale kortere varsel.
- Den ansatte har ret til at vende tilbage til samme eller lign. stilling

Dette er kun en rammeaftale, dvs. at hvis hjemmearbejdspladser skal være noget som DBC vil tilbyde i fremtiden, skal der laves en lokalaftale med organisationerne, baseret på ovenstående. Desuden skal der laves en individuel aftale mellem DBC og medarbejderen.

Indstilling

Med projektet har vi fået afdækket, at det er muligt at etablere distancearbejdspladser med en funktionalitet der svarer til en PC'er på DBC. Dermed vil antallet af hjemmearbejdspladser også kunne øges i SLG og ADM, hvor det ikke er så udbredt endnu.

For at kunne udbrede ordningen med hjemmearbejde vil det forudsætte at flg. forhold bliver yderligere præciseret:

- Lokalaftale DBC/organisationerne.
- Individuel aftale DBC/den enkelte medarbejder. Varighed, opsigelsesvarsel.
- Arbejdspladsens konfiguration. Hvem betaler PC, ISDN, Abonnement og forbrug, tlf., møbler og belysning.
- Hvilke funktioner der indgår. Produktionsopgaver, projektarbejde, uddannelse.

Forskellige alternativer

På baggrund af det gennemførte projekt og den økonomiske investering kan man vælge:

Alternativ 1:

At fastholde de nuværende arbejdspladser, men ikke øger antallet yderligere i RAB-sektionerne RIC og RIB. - Hertil er interessen fra de øvrige medarbejdere for begrænset. Problemerne med transport af materiale samt risikoen for et ringere fagligt miljø skal desuden løses.

Vælger man alligevel at udvide, kan man kigge på mulighederne i sektion RIA, katalogisering af internetprodukter, afvikling af pukler samt evt. kombinere det med medarbejderuddannelse i PC-kørekort eller projektarbejde.

I IDX og MUS kan man forsøge med 50 % i MUS, samt yderligere 2-3 arbejdspladser i IDX. Dette kan ligeledes med fordel kombineres med projekt og uddannelsesaktiviteter.

Transporten af materialer er uproblematisk og ordningen er blevet vel modtaget hos flertallet af testpersonernes kolleger, hvoraf flere gerne vil have hjemmearbejdsplads.

Alternativ 2:

At tilbyde samtlige DBCs medarbejdere en hjemmearbejdsplads. Eventuelt med den modifikation at driftudgiften til ISDN samt kontormøbler og belysning påhviler medarbejderen.

Dette kan begrundes i at fordelene med hensyn til fleksibilitet og uddannelse gælder for begge parter. Herunder vil udbredelsen af hjemmearbejde betyde:

- Attraktive tilbud til medarbejderne (fleksibilitet, arbejdsro og mindre transport)
- Mere attraktivt at udføre overarbejde og afvikling af "pukler".
- Mulighed for uddannelse og udvikling af kvalifikationer.
- Projektarbejde

Udover dette vil hjemme-PC'en for mange være et personalegode, som også kan bruges til private formål.

Det er vores indstilling at chefgruppen tager udgangspunkt i et af de ovenstående alternativer ved beslutning om den videre udbredelse af hjemmearbejde på DBC.

6. Møder o.lign. kan godt planlægges efter at nogen arbejder hjemme.

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			5+1	

7. Jeg synes ikke at min arbejdsbyrde er vokset efter at enkelte arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	2	1	2+1	

8. Jeg bruger ikke flere timer/uge på mit arbejde efter at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1	3+1	

9. Jeg har ikke måttet påtage mig nye arbejdsopgaver som resultat af at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	1	2	2+1	

10. Vores arbejdsgange er ikke blevet lagt om p.g.å. hjemmearbejdet i afdelingen

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	1		4+1	

11. Jeg vil meget gerne selv have en hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	2	2		1

12. Jeg mener at den øvre smertegrænse for hvor mange % i vores afdeling der kan arbejde hjemme 1-2 dage om ugen er:

0 %	20 %	50 %	75 %	100 %
	1	2+1		

8. Jeg bruger ikke flere timer/uge på mit arbejde efter at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			4+1	1

9. Jeg har ikke måttet påtage mig nye arbejdsopgaver som resultat af at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	1		3+1	1

10. Vores arbejdsgange er ikke blevet lagt om p.g.a. hjemmearbejdet i afdelingen

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			5+1	

11. Jeg vil meget gerne selv have en hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			1	4

12. Jeg mener at den øvre smertegrænse for hvor mange % i vores afdeling der kan arbejde hjemme 1-2 dage om ugen er:

0 %	20 %	50 %	75 %	100 %
		1+1		4

RIB

1. Ordningen med hjemmearbejde har ikke haft negativ indflydelse på vores faglige miljø

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
1	5	1+1		

2. Vi har fået bedre plads efter at enkelte kolleger er begyndt at arbejde hjemme:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
2	3+1	2		

	5	1	1	+1
--	---	---	---	----

11. Jeg vil meget gerne selv have en hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
3	2	1		1

12. Jeg mener at den øvre smertegrænse for hvor mange % i vores afdeling der kan arbejde hjemme 1-2 dage om ugen er:

0 %	20 %	50 %	75 %	100 %
1	6			

RIC

1. Ordningen med hjemmearbejde har ikke haft negativ indflydelse på vores faglige miljø

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	2	+1	5	1

2. Vi har fået bedre plads efter at enkelte kolleger er begyndt at arbejde hjemme:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
2+1	5		1	

3. Det er ikke blevet mere vanskeligt at fordele arbejdsopgaverne efter at nogen arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	3	4+1	1	

4. Vores sociale miljø er ikke blevet ringere af at nogen arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	1	1+1	6	

5. Afdelingens samlede produktivitet er steget efter at enkelte er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
	3	4	1	

1. Hjemmearbejdspladsen har betydet at jeg har fået en større personlig fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af mine egne opgaver:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1		3

2. Hjemmearbejdspladsen har ikke betydet at jeg sammenlagt bruger flere timer/uge til at udføre mit arbejde:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			1	3

3. Hjemmearbejdet giver mig mere arbejdsro:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
				4

4. Jeg har opnået en større selvstændighed ved planlægningen af mit arbejde:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			2	2

5. Jeg bruger mindre tid og penge på transport:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			2	2

6. Jeg har mere tid til min familie efter at jeg er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1	1	2

7. Jeg har udviklet mig meget fagligt efter at have fået hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1	1	2

8. Mine kolleger på DBC har ikke fået mere at se til efter at jeg er begyndt at arbejde hjemme

16. Selve transporten af materialer er uproblematisk

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
1			1	2

17. Hjemmearbejde gør det ikke sværere at skelne mellem arbejde og fritid

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
1		2	1	

18. Kvaliteten af mit arbejde bliver bedre når jeg arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1	1	2

19. Jeg bruger ikke mere tid på den enkelte opgave når jeg arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
		1	1	2

20. Jeg er bestemt meget interesseret i at fortsætte med hjemmearbejde

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig
			1	3

21. Jeg mener at den øvre smertegrænse for hvor mange % i vores afdeling der kan arbejde hjemme 1 – 2 dage om ugen er:

0 %	20 %	50 %	75 %	100 %
	1	2		1

Det tekniske udstyr omfatter pc (med eftermonteret lydkort og 32 MB RAM) og en printer. Der er indkøbt en stol og en lampe. Terminalbord/skrivebord er genbrug af udrangerede modeller fra DBCs kælder, men lever op til mine ergonomiske behov. Jeg burde ved lejlighed få suppleret udstyret med en skrålade og en håndledsstøtte til musen.

Jeg har ikke fået telefon og har stort set heller ikke savnet den. Jeg kunne nu godt forestille mig, at jeg kunne komme til det, og det virker egentlig lidt dumt ikke at have en telefon ved siden af pc'en. Heldigvis har jeg fx ikke haft behov for telefonsupport fra Helpdesk. Jeg har selv transporteret udstyret hjem og stillet det op, lige som jeg selv transporterer materialer til registrering frem og tilbage.

Udover det velkendte problem med ISDN-kapaciteten på DBC, som i perioder under forsøget har været stort, ikke mindst fordi det fik katalogiseringsprogrammet til at gå ned, har der ikke været tekniske problemer.

Det ville dog være praktisk, om man selv kunne justere - alt efter om man skal katalogisere (hvor man arbejder direkte på maskinen på DBC) eller lave noget andet - hvor mange sekunder linien skal holdes åben uden at man sender noget.

Af hensyn til arbejde om aftenen burde man få lavet et skema over forskellige edb-driftsrutiner, så man ved, hvornår poster trækkes ud til registeropdatering eller til seddelfortegnelse, og så man ved, hvilke tidspunkter man evt skal undgå pga opdatering eller backup.

- fagligt set

Forsøget har først og fremmest skullet belyse, i hvilket omfang de registrerende afdelingers produktionsopgaver egner sig til hjemmearbejde. Størsteparten af mit hjemmearbejde har bestået i:

- katalogisering af musikcd'er, både rytmisk og klassisk musik
- korrekturlæsning af kollegers katalogiseringer af musikcd'er, rytmisk musik
- registrering af anmeldelser

Derudover har jeg forsøgt mig med:

- slutredigering af G-fortegnelsen i seddelfortegnelseredigeringsystemet
- vedligeholdelse af musiksiderne på DBCs homepage
- foruden skrivning af oplæg, besvarelse af e-mails m.v.

Det viser sig, at praktisk taget alle funktioner kan varetages hjemmefra.

Internettet er ved at være et ret godt referenceværktøj på det rytmiske område, så man savner sjældent en håndbogssamling - hvor man alligevel aldrig finder de allernyeste oplysninger, som ofte er netop dem, man skal bruge. Hvad den klassiske musik angår savner man - indtil videre - at fx *Grove* og de vigtigste værkfortegnelser er tilgængelige på nettet. Derfor har jeg kun katalogiseret nemme klassiske cd'er som hjemmearbejde og ikke haft klassisk korrektur med hjem.

Jeg har ikke mindst fået minimeret det dér ræs, hvor man føler, at der så at sige står nogen i hver ende af motorvejen og hiver i én. Jeg kan tilrettelægge kortere arbejdsdage på DBC mod fx til gengæld at indeksere tidsskrifter om aftenen. Jeg kan køre uden for myldretiden, og jeg kan hente mit barn tidligere i børnehaven uden at få dårlig samvittighed over at have forladt noget arbejde, jeg egentlig burde have gjort færdigt. Jeg kan oftere påtage mig at både aflevere og hente ham, så min kone ikke så tit skal lægge 20 km til sin biltur.

Jeg kan arbejde hjemme ikke bare på barns 1. sygedag - afhængig af hvor krævende ungen er... - men måske også på hans 2. og 3. sygedag... Jeg kan arbejde hjemme, når vejene er føget til om vinteren.

Jeg kan også tage den sidste korrekturbunke med hjem om mandagen for at nå at få den læst inden G-fortegnelsen trækkes ud - nås det ikke, skal de samme rettelser laves to steder. Jeg kan aftale en kampagne med mig selv for at få ryddet ud i et antal numre af *Jazz journal*, der har hobet sig op - og efterhånden hober de sig slet ikke op! (Hvis mine kolleger også havde en hjemmearbejdsplads kunne vi aftale fælles kampagner - det kunne blive meget effektivt...) Jeg kan rette noget, checke noget, skrive noget, når jeg kommer i tanker om et problem, får en god ide, føler mig inspireret... Føler jeg mig mest inspireret om aftenen, kan jeg arbejde dér.

I virkeligheden får jeg et nyt forhold til mit arbejde, hvor "arbejdet" på en ny måde mixes ind imellem alle de andre former for arbejde der er, og som går under betegnelsen "fritid". For nogle vil det sikkert være et skræmmebillede. Jeg har det fint med det, jeg mener faktisk jeg har fået revitaliseret mit engagement i mit arbejde ved det. I hvert fald vil jeg sige, at har man nogle personlige interesser, som man bringer med ind i sit arbejde og vice versa - musikinteresse og IT-interesse for mit vedkommende - tror jeg ikke det gør noget, at skellet mellem arbejde og fritid bliver lidt mindre markant.

- familie og kolleger

Familien er som antydnet ovenfor ret lykkelig over, at jeg kan arbejde hjemme - alternativet måtte være, siger de, at jeg går ned i tid. De er også blevet ret gode til at respektere, at jeg nogle gange sidder og arbejder, når de er hjemme og har fri - selv Mads har fundet ud af, at der er forskel på at "arbejde" og "spille computer".

Mine kolleger er positive - de har ikke savnet mig, siger de, og den er jo meget god - men så tilføjer de: - og vi kan jo altid skrive til dig. Det gør de også.

Faktisk kunne de allesammen selv godt tænke sig at have en hjemmearbejdsplads, og jeg tror, alle i MUS i spørgeskemabesvarelsene har afvist tanken om, at der skulle eksistere en øvre smertegrænse for, hvor mange i afdelingen der i et eller andet omfang kan arbejde hjemme. Man kunne jo prøve at se, hvad der skete, hvis man lod alle i MUS have en hjemmearbejdsplads (som måske skulle udnyttes i et omfang på fra 0 dage + fleksibilitet til 2 dage + fleksibilitet pr uge)...

-en anbefaling

Kirsten

KC

Karen Carlsson, Sektion Indeks

22.9.1998

Projekt Hjemmearbejdsplads - rapport

Indledning

Formålet med min deltagelse i Projekt Hjemmearbejde har været at afprøve om centrale jobfunktioner i Sektion Indeks kunne udføres fra en hjemmearbejdsplads.

Hvilke jobfunktioner er afprøvet?

Udover almindelig registrering af artikler til Artikelbasen har jeg lavet rettelser i Emnebasen, udarbejdet FaktaLink, lavet undervisningsmateriale samt forskellige oplæg. Korrekturlæsning med efterfølgende rettelse i basen er ikke afprøvet. Årsagen er at vi af hensyn til Artikelservice-bestillinger (1 times leveringstid) ikke kan tage materialet ud af huset, når registreringerne er foretaget og søgbare i Artikelbasen.

Hvordan er arbejdet tilrettelagt i Sektion Indeks?

I Sektion indeks arbejdes der i 2 mindre arbejdsgrupper og en assistentgruppe. Indenfor den enkelte arbejdsgruppe fordeles det løbende arbejde. Hver bibliotekar har ansvaret for indeksering af en række tidsskrifter inden for bestemte områder samt at registrere de avisartikler, der desuden dagligt publiceres inden for de samme områder. Ved fravær er det de andre bibliotekarer i gruppen, der tager sig af af registreringen. Det gælder især de daglige avisartikler og ved længerevarende fravær også tidsskrifter.

Hvilke dage er valgt som hjemmearbejdsdage?

Jeg har fortrinsvist arbejdet hjemme tirsdage og torsdage.

Hjemmearbejde om mandagen og den første arbejdsdag efter helligdage er med den nuværende arbejdsgang og -rytme i Sektion Indeks ikke hensigtsmæssig på grund af arbejdspresset på de nævnte dage. Ved arbejde med registrering til Artikelbasen er det nødvendigt af hensyn til mulige Artikelservice-bestillinger at møde næste dag på arbejde medbringende det registrerede materiale.

Transport af materialer

Af hensyn til dag til dag registreringen af avisstoffet har der kun været tale om registrering af tidsskriftartikler. Det har ikke givet nogen problemer at transportere tidsskrifter frem og tilbage.

Hvordan er kommunikationen foregået?

Kommunikationen med kolleger er foregået via e-mail i udstrakt grad. I forbindelse med emnebase-rettelser er eksempler på fejlbehæftede poster kopieret fra baserne og sendt via e-mail. Med gode muligheder for tilbagemelding via e-mail.

Hvordan har møder kunnet indpasses?

Det at have en pc med samme opsætning som på arbejdspladsen giver mulighed for f.eks. at øge kendskab til software-programmer og internettets muligheder, som det på almindelige arbejdsdage er vanskeligt at afsætte tid til. Jeg tror der er store muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling hos medarbejderen ved etablering af hjemmearbejdspladser eller blot opstilling af en hjemme-pc. Man kunne evt. fra virksomhedens side knytte etablering af pc sammen med et krav om pc-kørekort, som det er kendt fra andre virksomheder.

BHN

Og til sidst nogle generelle overvejelser over hvordan det påvirker en psykisk at have en hjemmearbejdsplads = de erfaringer man kan få på små tre måneder:

Det største problem er nok at det pludselig bliver svært at skelne mellem arbejde og fritid. Jeg har altid haft nemt ved at lægge arbejdet bag mig når jeg forlod DBC, ligesom det har været nemt at "være på arbejde". Det er svært når alt udstyret pludselig står hjemme i ens lejlighed og signalerer arbejde. Jeg tror det er en længere proces at arbejde for at genskabe fornemmelsen af at have helt fri, jeg nåede det ikke på tre måneder.

Det vigtigste i forholdet mellem ledere og ansatte, når der etableres hjemmearbejdspladser, må være en positiv indstilling og TILLID fra ledelsens side. Det kan betyde en anden lederrolle...

For at modvirke sociale/kollegiale problemer er det vigtigt at de hjemmearbejdende er relativt gamle og garvede = har etableret god kontakt til arbejdskammerater gennem årene. Hjemmearbejde er absolut uegnet for nyansatte, der vil havne i total isolation.

Og ordningen skal være FRIVILLIG og med fortrydelsesret, hvis ens livssituation ændrer sig, og hjemmearbejde ikke mere er muligt. Opsigelsesvarsel?!

Og iøvrigt rammeaftale og tilhørende lokal aftale: Jeg synes at det er vigtigt at holde fast i at de almindelige regler om sygdom, barns første sygedag etc. også gælder for hjemmearbejdende. Jeg håber på en grundig/uddybende lokal aftale!

v.h. Berit

JR

25. august 1998/anj

Til Chefgruppen, tillidsrepræsentanterne LJ, HHL, AJA, suppleanterne PN, CP, SAT samt projektdeltagerne BHN, KP, KC og PST.

Invitation til høring om projekt Hjemmearbejde på DBC. Mandag d. 31. august kl. 9.30 i mødelokale 2.

Dagsorden:

- 1. De tekniske problemer og muligheder.
- 2. Det faglige udbytte.
- 3. Det kollegiale/sociale.
- 4. Løn- og arbejdsforhold.
- 5. Produktivitet og fleksibilitet.

fra Københavns Kommune
 (hjemmeoffice)
 som står side ved
 med lokal office

FORMAL
 STATUS
 TEKNISK

Bege vge

[REMOTE POSITIVE

lu feller

pc ?

[- (nej? - optaget ?

Bilag:

- ./ Kravspecifikation
- ./ Referat af statumødet d. 15. juni
- ./ Hjemmearbejdsplads – dagbog for Berit Holm-Nielsen

Fra Ninette og Anders J

4 Testpersoners ISDN-forbrug / gsm for Insect

Bopal/ISDN-central

Antallet af linier

Bekræftning af forbrug

KC: Tæto
 PST: 2 egentlige dage
 KP ?
 BHN ?

Kravsspecifikation

Navn: Hjemmearbejde for DBC-personale

Projektnummer: 1897

Baggrund for projektforslaget:

Udvidelse af medarbejderstaben kan føre til pladsproblemer, som i en vis udstrækning kan afhjælpes med hjemmearbejdspladser.

I forbindelse med indførsel af ny løndannelse på DBC, vil der i højere grad blive lagt vægt på resultater og præstationer. Den resultatorienterede aflønningsform vil gøre det lettere at honorere hjemmearbejde.

Med de kontorprogrammer vi idag har på DBC er det nu blevet teknisk muligt at udføre centrale jobfunktioner hjemmefra.

Formål:

At få undersøgt fordele og ulemper ved etablering af hjemmearbejdspladser ved at teste om de jobfunktioner vi har på DBC er egnet til hjemmearbejde. Projektet er begrænset til opgaverne i de registrerende afdelinger.

Formålet er ligeledes at skabe attraktive arbejdspladser på DBC. Her tænkes på følgende fordele:

Medarbejderen: flexibilitet, arbejdsro, mindre transport og større selvstændighed.

DBC: Bedre pladsudnyttelse, flexibilitet, større medarbejdertilfredshed.

Projektet skal udmyntes i en indstilling til ledelsen om etablering af hjemmearbejdspladser.

Indhold:

Der er 3 trin i projektet;

1. Forundersøgelse. Herunder:

- a. Indretning samt kost- og vedligeholdelsespris.
- b. Afdække forhold omkring arbejdsmiljø.

25-08-98

- c. Afdække løn- og arbejdsforhold, set i relation til overenskomsterne for de pågældende områder.
- d. Opstilling af krav/tilbud mellem DBC og medarbejderen. Herunder rådighedstid, præstationsmål, "IT-selvhjulpethed" vs. "IT -hjemmeservice".
- e. Deltagelse i seminar om distancearbejde (NMH/ANJ)

2. Test

- a. Der skal udvælges en testgruppe på 4 personer fra de registrerende afdelinger. Kriterier: Interesse, egnede stamfunktioner, faglig selvstændighed, "IT-selvhjulpethed", familiære og indretningsmæssige forhold.
- b. Arbejdsgangene skal beskrives. Det skal derefter aftales hvilke opgaver der løses hjemme og hvilke på DBC. Ud fra dette fastsættes den ugentlige timestfordeling DBC/hjemme.
- c. Implementering af arbejdspladserne samt instruktion af medarbejderne.
- d. Gennemførelse af testen hvor DBC og medarbejderen løbende diskuterer fordele og ulemper.

3. Evaluering

- a. Projektforløbet skal evalueres ved hjælp af spørgeskemaer og efterfølgende interview.
- b. Udarbejdelse af slutrapporten til ledelsesgruppen.

Slutprodukt:

Slutrapportens evaluering af erfaringerne med hjemmearbejdspladsen herunder om vi på DBC kan opnå de fordele som er skitseret under formål. Samt den følgende indstilling til ledelsesgruppen vedr. videre etablering af hjemmearbejdspladser.

Succeskriterier:

Rationalisering. I hvilken udstrækning sparer DBC plads, dvs. kan flere medarbejdere "deles" om en arbejdsplads? Dette skal stå i et rimeligt forhold til udgifterne med etablering og vedligeholdelse af hjemmearbejdspladsen.

Produktivitet. At det er muligt at opstille præstationsmål for den enkelte medarbejder.
For RAB: At et materiale er fuldt færdigt til genbrug i kataloger, på bogrygge etc. i løbet af to arbejdsdage.

Medarbejdertilfredshed. Hvordan opvejes fordele og ulemper? Kriteriet er naturligvis en overvejende positiv indstilling hos medarbejderne.

Risici:

Mødeaktivitet. Vanskeligt for afdelingsleder at planlægge afdelings og gruppemøder.

At administrationen for afdelingslederen forøges betragteligt.

Tekniske problemer. Ved hjemmearbejdspladser er supporten længere væk, og kan måske ikke klares via telefonen.

Social og faglig isolation. Man skal passe på man ikke mister forbindelsen til arbejdsplads og kolleger.

Der kan være en produktivitetssvækkelse forbundet med hjemmearbejde. At arbejde hjemme kræver en vis grad af selvdisciplin og motivation. Desuden indebærer det en risiko for unødigt fordybelse i problemer og opgaver.

Ansvarlig:

NMH/ANJ

Varighed:

Forarbejde 3 mdr.

Testfase 3 mdr.

Evaluering 1 mdr.

Aftager: DBC**Målgruppe:**

Medarbejdere i de registrerende afdelinger og afdelingslederne.

Interessenter: Øvrige afdelinger.

Omkostning:

Økonomi:

IT:	PC, skærm, software, ISDN-kort	15000 * 4 = 60000
	Printer	3000 * 4 = 12000
	ISDN-linie etablering	1900 * 4 = 7600
	ISDN- forbrug	ca 1000/kvartalet * 4 = 4000
Kontormøbler	Bord	5000 x 4 = 20000
	Stol	3000 * 4 = 12000
	Lampe	500 * 8 = 4000
Seminar	Distancearbejde	9800
KL-konsulent		10000
I alt:		139400

Nettotimer:

Trin 1	Forundersøgelse	108
Trin 2	Test	
	Forberedelse	178
	Gennemførelse af hjemmearb (4 medarb/20 timer om ugen i 3 måneder	(1000)
Trin 3	Evaluering	
	- Sørgeskemaer, interview, rapport	69
I alt		1351

Økonomisk karakter: Rationalisering**Kravsspecifikation**

udarbejdet af: ANJ/NMH

Dato: 24. oktober 1997

16. juni 1998/anj

Referat af statusmødet d. 15. juni.

Til stede: BHN, KP, KC, PST, IJ, RDH, NMN, ANJ

1. Status på problemerne.

Ref.: Årsagen er at der er et begrænset antal samtidige brugere der kan koble op hjemmefra., -p.t. = 8 stk. Løsningen er at flytte hjemmearbejdspladserne over på en ISDN linie med plads til 30 samtidige brugere. Denne linie er dog p.t. optaget af ganske få Bibnet-kunder som skal have deres maskiner omkonfigureret og flyttet.

BD har kontaktet Bibnet-kunderne som vil sende deres PCere til omkonfigurering i indeværende uge. Flytningen af Hjemme-pcerne til den nye linie forventes at være overstået inden udgangen af juni måned.

ANJ spørger i denne forbindelse BD, om det er muligt at øge tiden inden adgangen til Felicia timer ud.

2. Beslutning om ændret tidsplan.

Ref.: Projektet har været ramt af meget sen implementering af ISDN-forbindelser. BHN kom først i gang 1. maj. Desuden har der været ustabile linier p.g.a. den lave kapacitet.

Det besluttedes derfor at udvide test-fasen til og med august måned. Evalueringen vil således ske i september.

3. Godt og skidt

Ref.: Der blev peget på en række forhold:

- Løn og arbejdsforhold. I den nye AC-overenskomst henvises til "Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde fra de kommunale arbejdsgivere og KTO". En kopi af denne blev uddelt til kommentering ved næste statusmøde
- Politik. Det aftaltes at en politik skulle udmønte sig på grundlag af de høstede erfaringer samt rammeaftalen.
- Dagbog. BHN har skrevet en dagbog som cirkuleredes. Der er ikke nogen faste krav til formen andet end at uregelmæssigheder skal registreres med angivelse af dato.
- Transport af medier. KKC står p.t. for transport af bøger til BHN og KP. Ved en udvidelse af antallet af RAB-hjemmearbejdspladser må man påregne en udgift til denne transport.
- Telefoner. ISDN-telefonerne hos BHN og KP er etablerede og fungerer.
- EMail. Kommunikation via EMail fungerer og er tilstrækkeligt for KC og PST.
- Tidsregistrering. Tidsforbruget til hjemmearbejde registreres fortsat bagud.
- Faglig udvikling. Den faglige udvikling stimuleres af hjemmearbejdet da man er tvunget til selv at løse en række opgaver man ellers ville spørge sin kontorfælle om. Dette har særlig effekt i RAB, hvor mange opgaver er nye efter den seneste omstrukturering.
- PC-kendskab. Hjemmearbejdspladsen giver desuden en større fortrolighed med PC-arbejds generelt.
- Møder. Hjemmearbejde er lagt på dage uden mange møder. Dette vil dog blive vanskeligt at fastholde hvis en stor andel af afdelingens medarbejdere skal arbejde hjemmefra.
- Der er en øvre smertegrænse for hvor mange medarbejdere der kan arbejde hjemme i en afdeling.

- Arbejdsro. Hjemmearbejde giver større ro og færre forstyrrelser. Når man ikke bliver generet af tekniske problemer.
- Flexibilitet. Det er en fordel at kunne færdiggøre opgaver hjemme, som ellers måtte vente til næste arbejdsdag.
- Pukler. Hjemmearbejde vil også være attraktivt i forbindelse med afvikling af pukler.
- Projektet rummer ikke test af hvordan man kan deles om de stationære arbejdspladser på DBC

4. Nyt statusmøde.

Ref.: 27. august kl. 13.00 i mødelokale 1

Hjemmearbejdsplads - dagbog for Berit Holm-Nielsen

4.5.1998

Dag 1. Alt starter normalt - sender en e-mail til rib for at få bekræftet at vi er i kontakt med hinanden.

Printeren har tilsyneladende ingen sort farve, men efter at have rystet patronen (og fået sort farve på tapetet) virker den perfekt - den kan vel ikke larme mindre.

Laver min første katalogisering, men den kan hverken transmitteres eller gemmes. Efter utallige forsøg - gik også ud af rckat, hvorved posten gik tabt - ringede jeg til kp som ikke havde været ude for det samme, og til Frank D. i SYS, som spurgte Michel. Og pludselig kunne jeg transmittere poster helt normalt, selvom Michel slet ikke nåede at foretage sig noget. Måske skulle der bare hul igennem!?!)

Heldigvis har jeg fået lavet et alm. telefonstik ved ISDN-installationen, ellers kunne jeg ikke modtage telefonhjælp. Den specielle ISDN-telefon, der jo ikke belaster min telefonregning, har jeg ikke modtaget endnu.

Men nu er jeg i gang, det hele fungerer og jeg har fået katalogiseret....

5.5.1998

Alt har fungeret normalt, blot er min fødselsårsblanket forsvundet ved opsætningen.

Jeg har ringet til flere udgivere, så jeg savner ISDN-telefonen meget.

P.gr.a. storebededag fredag tager jeg selv mine færdige bøger til uge 9822 med onsdag, så min gruppe har tid til at lave eftersyn.

Og p.gr.a. storkonflikten og benzinmangel tager jeg også selv bøger med hjem torsdag til mandag/tirsdag i næste uge.

11.5.1998

Alt fungerer fra starten - blot er bøgerne noget mere udviklede end gennemsnittet - de er hjemtaget efter vægt og består af forskningsrapporter og små private udgydelser/udgivelser.

Jeg savner meget en trykt forlagsfortegnelse.

Kl. ca. 13 "satte det hele sig pludselig fast". Kunne ikke transmittere, den sendte og sendte, lukkede og startede felicia..., CTRL+ALT+DEL virkede ikke, så jeg måtte lukke brutalt ned.

Det virkede og resten af dagen forløb normalt.

12.5.1998

Alt fungerer indtil kl. ca. 13 ligesom i går, men denne gang kunne jeg bruge CTRL+ALT+DEL og genstarte felicia.

Måske bryder systemet sig ikke om frokostpauser, så jeg skal lukke ned imens??!!

18.-19.5.1998

Jeg ville have arbejdet et par timer søndag, men exchange kan ikke åbnes og felicia smider en af hele tiden så man mister posterne - jeg troede det var "søndagsproblemer", men ...

Mandag - exchange kræver stadig adgangskode etc. Og felicia smider mig af, hvis jeg ikke skriver uafbrudt.

Rasmus/helpdesk har pr. tlf. ordnet exchange. Hjælpen ang. felicia bestod i et råd om at prøve igen og igen, det betyder en masse forgæves login og kun ved at slette de tidligere lykkes det undertiden at komme ind i rckat og søgebasen, men jeg bliver mange gange pludselig smidt af, hvis jeg ikke

taster uafbrudt. Michel har nu givet mig en ny version af rckat, så jeg i det mindste ikke mister de poster jeg er i gang med.

Men problemet skulle være at vi kun har 8 ISDN-forbindelser, som et ukendt antal ansatte slås om. Så snart man ikke taster er der en anden der hugger den!!!!

Det mærkede jeg slet ikke noget til de første 4 dage, så der må være andre komplikationer!?

Senere: Det viser sig at være et kæmpeproblem for alle 4 hjemmearbejdere, og PST har på alles vegne sendt en mail om vores frustrationer til ANJ.

25.5.1998

Det er ret spændende at starte her til morgen - jeg har ikke hørt om SYS har reageret på vores klage. Men - enten der er gjort noget eller det bare er tilfældigt - alt fungerer igen upåklageligt.

Og endnu et fremskridt: den fremskaffede ISDN-telefon fungerer nu. Ganske modsat alm. telefoner skal den også tilsluttes ens lysnet, udover ISDN-installationen, og det var ikke lige til at gennemskue.

26.5.1998

Atter en dag hvor felicia og exchange bare fungerer. Jeg har lavet de første emneordsposter til den specielle emneordsbase og det gik også fint.

Så nu er det småtingsafdelingen: trods hjælp fra Rasmus kan jeg ikke bevare farveopsætningen i felicia, i "save as default" forsvinder checkmærket "af sig selv". Det har næppe noget med hjemmearbejdspladsen at gøre.

2.6.1998

Jeg er først startet ud på eftermiddagen, da jeg har været på landet i pinsen.

Indtil nu har den lille printer fungeret upåklageligt, men i dag gør den knuder - melder "løbet tør for papir" selvom der er masser af papir i den, laver halve udskrifter, fungerer igen ganske kort...

Helpdesk kan ikke hjælpe, så jeg prøver en dag, hvor jeg må undvære ex-prints, hovedposter etc.

Det er uklart for mig hvordan den skal blive lavet - jeg har slukket, trykket alle vegne, skiftet papiret...

Det er også ret nemt at blive smidt ud af felicia igen, men her gælder det om at udvise en engleagtig tålmodighed, mens maskinen "tænker over" om den vil reagere på mine kommandoer. Når først man er opmærksom på denne rytme går det nu udmærket.

Printeren kunne i øvrigt uden problemer udskrive "dagbogen", det er åbenbart printscreen den har noget imod.

6.-7.6.98

Denne uge har jeg så prøvet at arbejde lørdag-søndag, da jeg havde meget brug for at holde fri mandag-tirsdag. Og i øvrigt også fordi prøveperioden gerne skulle vise, at det er muligt at arbejde i weekenden og holde fri til hverdag. Flexibiliteten i arbejdstiden må være en af de nødvendige fordele for os der arbejder hjemme.

Man må sige at det har været besværligt og ud fra tidligere erfaringer fra 18.-19.5 (hverdage) tvivler jeg på det kun har noget med weekendarbejde at gøre:

Felicia har været oppe, selvom det var sværere end normalt at etablere forbindelsen. Men igen var der problemer med at "beholde" felicia. Er der virkelig flere end 8 ansatte der sidder i timevis og arbejder hjemme lørdag-søndag? Det lyder usandsynligt, måske er der snarere nogle der leger på Internettet og derved forhindrer os andre i at arbejde?? Er det en mulighed? I hvert fald må det undersøges og rettes, hvis det er vores bare 8 ISDN-forbindelser, der er problemet. Prøvetiden bliver kun en succes, hvis dette løses.

Denne weekend har jeg selv "løst det" ved at trykke på "insert" hele tiden med højre hånd, når jeg var nødt til at tænke/undersøge noget (KP's forslag). Jeg har også undladt at printe, da forbindelsen forsvandt, mens printeren arbejdede!! Ingen tissepauser/kaffepauser.... Og en masse muskelsmerter + hold i ryggen af at arbejde så anspændt.

Til gengæld virkede printeren upåklageligt, når jeg turde bruge den (se 2.6).

Ang. kørselsordningen: det er en periode med mange helligdage/fridage, så jeg har selv måttet slæbe en del gange og fra uge 26 har Kristian 3 ugers ferie. Men normalt mener jeg det kan fungere udmærket med fast aflevering/afhentning torsdag morgen. Det betyder kun en ugentlig kørsel til Hellerup og giver også min gruppe tid nok til at efterse det, jeg har lavet senest fredag, så jeg selv kan nå at rette.

Ang. exchange: også exchange er umulig at arbejde med når ISDN-forbindelsen volder kvaler. Man kan hverken nå at læse posten, endsige printe ud uden at lyssignalet skifter til rødt, hvorved al aktivitet stopper.

28. august 1998/anj

Til afdelingsledere og kolleger til projektets testpersoner

Spørgeskema til evaluering af projektet Hjemmearbejde for DBC-medarbejdere

Du skal i det følgende tage stilling til de forskellige udsagn og markere med et kryds i skemaet om du er meget uenig, meget enig eller et sted midt i mellem. Du er desuden velkommen til at komme med dine egne kommentarer til spørgsmålet.

1. Ordningen med hjemmearbejde har ikke haft negativ indflydelse på vores faglige miljø

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

2. Vi har fået bedre plads efter at enkelte kolleger er begyndt at arbejde hjemme:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

3. Det er ikke blevet mere vanskeligt at fordele arbejdsopgaverne efter at nogen arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

4. Vores sociale miljø er ikke blevet ringere af at nogen arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

5. Afdelingens samlede produktivitet er steget efter at enkelte er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

6. Møder o.lign. kan godt planlægges efter at nogen arbejder hjemme.

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

7. Jeg synes ikke at min arbejdsbyrde er vokset efter at enkelte arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

8. Jeg bruger ikke flere timer/uge på mit arbejde efter at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

9. Jeg har ikke måttet påtage mig nye arbejdsopgaver som resultat af at nogen er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

10. Vores arbejdsgange er ikk blevet lagt om p.g.a. hjemmearbejdet i afdelingen

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

11. Jeg vil meget gerne selv have en hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

12. Jeg mener at den øvre smertegrænse for hvor mange % i vores afdeling der kan arbejde hjemme er:

0 %	10 %	50 %	75 %	100 %

Kommentar:

. Yderligere kommentarer og forbedringsforslag:

28. august 1998/anj

Til projektets testpersoner

Spørgeskema til evaluering af projektet Hjemmearbejde for DBC-medarbejdere

Du skal i det følgende tage stilling til de forskellige udsagn og markere med et kryds i skemaet om du er meget uenig, meget enig eller et sted midt i mellem. Du er desuden velkommen til at komme med dine egne kommentarer til spørgsmålet.

1. Hjemmearbejdspladsen har betydet at jeg har fået en større personlig flexibilitet ved tilrettelæggelsen af mine egne opgaver:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

2. Hjemmearbejdspladsen har ikke betydet at jeg sammenlagt bruger flere timer/uge til at udføre mit arbejde:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

3. Hjemmearbejdet giver mig mere arbejdsro:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

4. Jeg har opnået en større selvstændighed ved planlægningen af mit arbejde:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

5. Jeg bruger mindre tid og penge på transport:

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

6. Jeg har mere tid til min familie efter at jeg er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

7. Jeg har udviklet mig meget fagligt efter at have fået hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

8. Mine kolleger på DBC har ikke fået mere at se til efter at jeg er begyndt at arbejde hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

9. Jeg mangler ikke fagligt modspil selvom jeg arbejder hjemme nogen dage

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

10. Jeg har opnået et bedre IT-kendskab efter at jeg har fået Hjemme-PC.

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

11. Hjemmearbejdspladsen har ikke medført at jeg føler mig socialt isoleret

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

12. Den tekniske side af hjemmearbejdspladsen er stort set uproblematisk

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

13. Min produktivitet er steget markant efter at jeg har fået hjemmearbejdsplads

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

14. Jeg har fået en tilstrækkelig indføring og support vedr. den tekniske side af hjemmearbejdspladsen

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

15. Min hjemmearbejdsplads lever op til de ergonomiske krav jeg stiller

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

16. Selve transporten af materialer er uproblematisk

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

17. Hjemmearbejde gør det ikke sværere at skelne mellem arbejde og fritid

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

18. Kvaliteten af mit arbejde bliver bedre når jeg arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

19. Jeg bruger ikke mere tid på den enkelte opgave når jeg arbejder hjemme

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

20. Jeg er bestemt meget interesseret i at fortsætte med hjemmearbejde

Meget uenig	Uenig	Tjah	Enig	Meget enig

Kommentar:

21. Yderligere kommentarer og forbedringsforslag:

Information om Hjemme PC- ordningen

Afskrivning

Hjemme PC er virksomhedens aktiv og derfor afskrives efter almindelige gældende regler, hvor enheder til en værdi under kr. 8.700 ekskl.moms kan straks-afskrives, resten over en fx 3 årig periode.

Arbejds miljø

Det er uklart i hvilken omfang Arbejds miljøloven gælder for hjemme PC løsninger, men vælges et decideret hjemmearbejdsplads med opkobling til virksomheden træder loven i kraft i hjemmet. Derfor er der ingen grund til at gå på kompromis med kvalitetskrav til udstyret, specielt monitoren.

Finansiering

Finansiering foregår typisk via leasing, kassekredit eller traditionelt lån. CapaSystems anbefaler Digital Finance, der tilbyder 100% finansiering, baseret på fast eller variabel leasingafgift uden etableringsomkostninger og med mulighed for teknologisikring. Det betyder at der midt i perioden på 2 eller 3 år kan foretages en opgradering eller udskiftning af udstyret.

Forsikring

I de fleste tilfælde vil en almindelig husstands forsikring dække det valgte udstyr i tilfælde af tyveri, brand eller andre uheld. For at være på den sikre side anbefales det alligevel at virksomheden tegner en fælles forsikring for udstyret installeret i medarbejdernes hjem. Omkostningen hertil er meget begrænset og vælges eksempelvis leasing via Nordania er forsikring obligatorisk indeholdt i tilbuddet.

Garanti

Bemærk at der ofte er forskellige garantiperioder på de enkelte enheder og at garantien dækker forskelligt fra producent til producent. Der er på de fleste produkter mulighed for at udvide garantidækningen. Statistisk skal cirka 10% af alle PC'er repareres indenfor 3 år. Det anbefales at indgå en serviceaftale med en autoriseret serviceyder, eksempelvis ServiceGruppen, til at varetage alle forhold omkring service.

Hardware

Følgende hardwareområder bør overvejes: Stationær PC/notebook, printer, scanner, modem, monitor, mus, keyboard, kabler, printerpatroner og papir.

Hjemmearbejdsplads

Det er vigtigt at skelne mellem hjemme PC og hjemmearbejdsplads. Sidstnævnte er tilfældet hvor medarbejderen anvender hjemmet som kontor helt eller delvist. Det anbefales fra starten af afklare politikken omkring hjemmearbejdsplads, idet der fra medarbejdere, faglige organisationer og andre interessegrupper markeres forskellige holdninger til dette område.

Hotline

Telefonsupport er nødvendigt for at give medarbejdernes en positiv introduktion til det nye udstyr og ikke mindst for at begrænse belastningen for virksomheden IT-afdeling eller forhandleren. Hotline bør være tilgængeligt i aftentimer og week-ender, hvor medarbejderne anvender udstyret. De fleste producenter tilbyder en form for gratis hotlinesupport på egne produkter, men ønskes én kontaktpunkt for hele konfigurationen, kan Falck ComputerCare eventuelt kontaktes.

ISDN-forbindelse

Hvis der er stort behov for opkobling til virksomheden kan en ISDN-forbindelse være en løsning. ISDN bestilles hos telefonselskabet. Oprettelse af en ISDN forbindelse til hjemme PC'en er medarbejderen ikke skattepligtig heraf.

Jura

Af juridiske årsager er det vigtigt at virksomheden definerer et egentligt formål med ordningen, fx. uddannelse eller hjemmearbejde. Hjemme PC ordninger kan reguleres af arbejdsretlige love, overenskomster og ansættelsesaftaler. Den almindelige arbejdsgiveransvar er også gældende for hjemme PC ordninger. Medarbejderen er kun ansvarlig ved uforsvarlig adfærd.

Konfiguration

Det anbefales at løsningen er konfigureret og klar til brug når den installeres hos medarbejderen. Det gælder også printerdrivere og Internetopkobling. CapaSystems tilbyder at konfigurere såvel hardware som software. Det gør projektet nemt og eventuelle Dead On Arrival situationer minimeres.

Levering

Levering fra CapaSystems til medarbejderen kan foregå på forskellige facon, via virksomheden, som afhentning på Posthuset eller lignende. Bemærk at 20-30 PC'er med monitor, printer og andet tilbehør fylder kolosalt meget og er svære at fragte uden professionelt bistand. CapaSystems tilbyder alle former for alternativer indenfor levering og logistik.

Licenser

Nogle programmer kan frit kopieres til medarbejdere, når de anvendes af virksomheden, andre kan ikke. Konsulter leverandørens licensbestemmelser for afklaring.

Service

Se under garanti.

Sikkerhed

Virksomheden skal være opmærksom på 1) Hvem har adgang til PC'en 2) Sikkerhedskopier 3) Viruskontrol 4) Identifikation af medarbejderen inden der gives adgang til virksomhedens systemer.

Skat

Se nedenstående notat fra Price Waterhouse, der behandler alle skatteaspekter i hjemme PC ordninger.

Software

Følgende softwareprogrammuligheder bør overvejes: Operativsystem, officeprodukter, virksomhedens administrative programmer, undervisningsprogrammer, spil, antivirusprogrammer, backupsystemer, remote access programmer.

Support

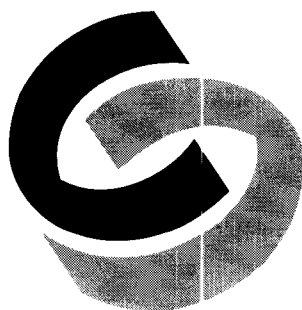
Det anbefales at finde en hotline/support løsning, der står til rådighed for medarbejderne i fritiden (aften/weekend) og som dækker alle konfigurationens enheder. De fleste leverandører tilbyder gratis hotline en del af produktets levetid, men ofte er det i grænsefladen mellem de forskellige programmer og hardware-enheder de fleste supportspørgsmål opstår. Bl.a. Falck ComputerCare tilbyder en generel hotline.

Tilbehør

Af tilbehørsmuligheder kan nævnes scanner, skærmfilter, spil, joystick, DVD-drev og tapestation.

Uddannelse

Ligningslovens paragraffer om medarbejder PC'er siger ikke noget direkte om uddannelse eller undervisning, men det er ofte uddannelse, der er årsag til at ordningen kan defineres som arbejdsrelateret og der kan være store penge at spare på virksomhedens uddannelseskonto, hvis det tilrettelægges målrettet. Det EU-autoriserede PC-kørekort er det mest velegnede allround PC undervisningsprogram. Ingram Micro tilbyder det elegante LærSelv PC kørekort fra Børsens Software.



CapaSystems

Søholmvej 33, Søholm · 3480 Fredensborg

Tel. 4916 1000 · Fax 4916 1001

Beskatning af Hjemme PC-ordninger

Udarbejdet d. 7. maj 1998 af Price Waterhouse/Seier-Petersen, Hellerup • Poul-Erik Skou Larsen & Lis Andersen

Indledning

Som aftalt skal vi nedenfor redegøre for de skattemæssige konsekvenser for medarbejdere samt for virksomheder, som stiller PC'er til rådighed for medarbejderne. Vi har endvidere estimeret de skattemæssige konsekvenser for medarbejderne, hvor der i forbindelse med en lønforhandling indgås en aftale om en nedgang i medarbejdernes bruttoløn.

PC'er til rådighed til erhvervsmæssigt brug

Med virkning fra 1. januar 1997 beskattes medarbejderne ikke af værdien af privat anvendelse af PC'er, som arbejdsgiveren stiller til rådighed for dem, når PC'eren også anvendes erhvervsmæssigt.

Der er ved vedtagelse af de ændrede regler ikke taget stilling til, hvor stor en del af anvendelsen, der skal være erhvervsmæssig, for at godet kan anses for skattefrit. Skatteministerens har dog i et svar til Folketingets skatteudvalg svaret, at selv et mindre arbejdsmæssigt behov for en PC'er i hjemmet medfører, at godet er skattefrit.

Det arbejdsmæssige behov kan dels være, at medarbejderen skal have mulighed for udføre arbejde i hjemmet, f.eks. i forbindelse med overarbejde, men kan formentlig også være begrundet i virksomhedens ønske om, at medarbejderne skal videreudanne sig. Der tænkes i den forbindelse på, at medarbejderen for eksempel forpligter sig til at gennemgå forskellig undervisning i brug af PC'eren. Det har altid været praksis, at uddannelsesmateriale til opdatering af medarbejdernes viden ikke er skattepligtig for denne, hvorimod uddannelsesmateriale til videreuddannelse er skattepligtig for medarbejderen. Denne praksis kan formentlig anvendes analogt i denne situation, hvorfor dette aspekt næppe vil gøre den private anvendelse skattepligtig.

Hvorvidt disse regler kan anvendes for medarbejdere, som ikke bruger PC'er i deres daglige arbejde, vil formentlig afhænge af en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde. Vi skal derfor anbefale at dette undersøges nærmere, eventuel ved en konkret henvendelse til skattemyndighederne. Dette spørgsmål kan afklares ved en eventuel henvendelse til den lokale told- & skatteregion eller Skatteministeriet.

Hvis det er naturligt for medarbejderens arbejde, at dette kan udføres i hjemmet, og hvis der installeres programmer på PC'eren i lighed med de programmer, som benyttes på arbejdspladsen, vil dette i sig selv være tilstrækkeligt til, at PC'eren er anvendt erhvervsmæssigt.

PC'er til rådighed til udelukkende privat brug

Stilles der PC'er til rådighed udelukkende til privat anvendelse, skal medarbejderen beskattes af dette gode. Den skattemæssige værdi af fri PC'er ansættes til markedslønnen for det, det ville have kostet at leje en tilsvarende PC'er for den periode, hvor PC'eren har været til rådighed.

PC'er til rådighed mod egenbetaling/ lønreduktion

Som udgangspunkt kan PC'ere ikke beskattes af medarbejderen stilles til rådighed, mod at medarbejderen går ned i løn, såfremt lønreduktionen sker som en tidsbestemt reduktion af medarbejderens bruttoløn. Er dette tilfældet, vil forholdet blive anset som betaling af private udgifter, og medarbejderen vil derfor være skattepligtig heraf.

I stedet bør lønreduktion ske ved at der indgås en ny lønaftale med medarbejderen, hvor medarbejderen mod en reduceret løn vederlagsfrit får stillet en PC'er til rådighed.

På nuværende tidspunkt foreligger der ikke nogle tilkendegivelser fra skattemyndighederne om, hvad der skal til, for at forholdet anses som en ny lønaftale. Baseret på de nuværende afgørelser, domme samt tilkendegivelser fra skattemyndighederne vil vi forvente, at en ny lønaftale, der indeholder følgende elementer, vil blive accepteret:

- Der udarbejdes et tillæg til den gældende ansættelseskontrakt, hvor det aftales, at medarbejderens løn i fremtiden reduceres mod, at der stilles en PC'er til rådighed, som medarbejderen også må anvende privat.

- Det bør ikke være aftalt på forhånd, at - og i givet fald hvornår - lønnen hæves igen.

- Lønreduktionen bør ikke fremgå som en separat linie på medarbejderens månedlige lønseddel.

- Den lavere løn skal lægges til grund i alle henseender, f.eks. i relation til feriepenge og pensionsbidrag.

Med disse elementer indeholdt i en aftale med medarbejderen, vil vi forvente, at den reducerede løn også accepteres skattemæssigt. Vi vil dog anbefale, at den enkelte virksomhed afklarer oplægget til aftale med medarbejderne med den

lokale Told- og Skatteregion, eller med Told- og Skattestyrelsen, inden aftalen indgås.

Arbejdsgiveren bør ligeledes være opmærksom på, at en ny lønaftale har en række reelle økonomiske konsekvenser for medarbejderne, som eventuelt skal aftales med virksomhedens faglige organisationer.

ISDN-forbindelse

Oprettes der i forbindelse med at PC'eren stilles til rådighed en ISDN-forbindelse til brug for arbejdet, er medarbejderen ikke skattepligtig af installationsudgifter og oprettelsesgebyr. (I de enkelte tilfælde hvor en medarbejder ikke har en privat telefon, er medarbejderen dog skattepligtig af den del af oprettelsesgebyret, der svarer til et normalt oprettelsesgebyr for en telefon).

Er der tilsluttet en telefon til ISDN-forbindelsen, er medarbejderen skattepligtig af fri telefon, hvis telefonen er oprettet i arbejdsgiverens navn eller hvis arbejdsgiveren afholder telefonregningen eller en procentdel af telefonudgiften, det vil sige, at arbejdsgiveren bærer en direkte risiko for telefonregningens størrelse.

Værdi af fri telefon udgør 3.000 kr. i 1998, dog maksimalt den faktiske udgift til telefonregningen. Arbejdsgiveren er forpligtet til at indberette dette gode på de månedlige lønsedler og indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Har medarbejderen en privat telefon, vil det være muligt i forbindelse med indsendelse af selvangivelsen at modregne den private telefonregning i beskatningsgrundlaget for fri telefon. Hvis den private regning udgør over 3.000 kr. årligt, vil medarbejderen således undgå beskatning af fri telefon.

Salg af PC'eren til medarbejderen

Hvis medarbejderen har ret til på et tidspunkt at erhverve PC'eren til markedspris, har dette ingen skattemæssige konsekvenser. Hvis medarbejderen køber PC'eren og ikke betaler for denne, eller medarbejderen betaler et lavere beløb end markedsprisen, er fordelene skattepligtige for medarbejderen. Det er op til medarbejderen at medtage denne fordel på sin selvangivelse, idet arbejdsgiveren ikke har nogen rapporteringspligt.

Det kan ikke anbefales, at det på forhånd aftales, at medarbejderen forpligter sig til at købe PC'eren til en på forhånd aftalt pris, da der er en vis risiko for at det vil blive anset for, at medarbejderen allerede på aftaletidspunktet har købt PC'eren.

Siger medarbejderen sin stilling op, skal et eventuel køb af PC'eren behandles i lighed med ovenstående.

Skattemæssige fradrag hos arbejdsgiveren

Stilles en PC'er til rådighed for en medarbejder, anses PC'eren for erhvervsmæssig anvendt.

Er anskaffelsessummen for de enkelte enheder - PC'ere, skærme og printere - ikke over 8.900 kr. (1998 sats), kan udstyret afskrives skattemæssigt fuldt ud i anskaffelsesåret. Overstiger anskaffelsessummen dette beløb, kan der foretages afskrivning med 30% pr. år efter saldometoden.

- Hvis udstyret er leaset, kan leasingydelseerne fratrækkes.

Moms

Arbejdsgiveren kan såvel ved køb som ved leasing afløfte den del af momsen, der vedrører den erhvervsmæssige andel af PC'ernes benyttelse. Der er her tale om et konkret skøn over, hvor meget PC'eren anvendes erhvervsmæssigt af den enkelte medarbejder/gruppe af medarbejdere.

For det første kan arbejdets art pege mod, at det er naturligt, at medarbejderen har en PC'er i hjemmet. Der kan f.eks. være tale om distancearbejde, konsulentarbejde eller overarbejde i hjemmet. Hvis virksomhedens programmer herudover er installeret på PC'eren, og der er et modem til PC'eren, der er koblet op på virksomhedens netværk, er det vor opfattelse, at der kan argumenteres for, at der er en ikke uvæsentlig erhvervsmæssig anvendelse af PC'eren.

Der findes på nuværende tidspunkt ingen praksis for, hvordan den erhvervsmæssige andel fastsættes.

Anvendes PC'eren ikke erhvervsmæssigt men alene privat, kan arbejdsgiveren ikke afløfte momsen.

Hvis PC'eren senere sælges til medarbejderne, skal arbejdsgiveren afregne moms af markedsværdien, også selv om medarbejderne har betalt et mindre beløb eller slet ikke har betalt for PC'eren.

Andet

Vi har ikke beregnet de økonomiske konsekvenser for virksomheden som følge af, at der stilles PC'er til rådighed for medarbejderne, da disse vil afhænge af, hvilken finansieringsform der anvendes, ligesom det vil afhænge af, om udstyret købes eller lejes. Vi står naturligvis gerne til rådighed for mere konkrete beregninger.

Endelig skal vi gøre opmærksom på de forsikringsmæssige forhold, som opstår i forbindelse med at der stilles PC'er til rådighed på de ansattes egen bopæl. Det er i den forbindelse meget vigtigt at udstyret er forsikret sammen med virksomhedens øvrige udstyr. Vi skal derfor anbefale, at forholdet drøftes nærmere med virksomhedens forsikringsselskab.

Beregning af pris

Dette skema anvendes til beregning af de reelle omkostninger for medarbejder og virksomhed ved investering i Hjemme PC. Bemærk at modellen er en standardløsning, der omfatter generelle forhold omkring løn, skat, pension, afskrivninger mv., men tager ikke højde for specielle eller virksomheds-specifikke områder, der nemt kan afvige fra modellen. Modellen må således kun anvendes som en rettesnor. For nærmere beregninger bør egen revisor/økonomispecialist konsulteres.

Beregningsmodel for PersonalePC

Antal PersonalePC konfigurationer / medarbejdere	11	
Periode - antal måneder (24 eller 36 mdr.)	36	
Samlet beløb pr. PersonalePC konfiguration ekskl. moms	kr 13.295	
Samlet værdi af enheder over kr. 8.700 (typisk PC prisen)	kr 0	
Leasingprocent pr. måned (DIGITAL Leasing takst) eller	3,00%	(Se beregning ved Leasing)
Intern omkostningsprocent pr. måned (kassekredit eller lign.)	0,69%	(Se beregning ved køb)
Medarbejder månedsløn før PersonalePC	kr 20.000	
Udgift pr. medarbejder til IT-uddannelse mv. pr. år	kr 1.000	
Pensionsbidrag i % virksomhedsbetalt	0,0%	
Pensionsbidrag i % medarbejderbetalt	0,0%	
Medarbejderens andel af PersonalePC investering i procent	10%	
Erhvervsmæssigt momsandel	100%	

Forudsætninger

Arbejdsmarkedsbidrag i procent inkl. tvungen opsparing	9%
Moms i procent	25%
Marginalskat i procent ekskl. Arbejdsmarkedsbidrag	43%

Det forudsættes at eventuelt omkostning ved moms af privatmæssig brug betales af virksomheden.
Det forudsættes af der straks-afskrives maksimalt, samt at restværdien afskrives over 36 måneder.

Ved leasing af ovenstående udstyr:

Medarbejder økonomi (pr. måned pr. medarbejder)	Efter	Før	Ændring
Månedsløn	kr 20.000	kr 20.000	kr 0
Arbejdsmarkedsbidrag	kr 1.800	kr 1.800	
Skat	kr 7.826	kr 7.826	kr 0
Henlagt til pension fra virksomhed	kr 0	kr 0	kr 0
Henlagt til pension fra medarbejder	kr 0	kr 0	kr 0
Netto efter skat mv.	kr 10.374	kr 10.374	kr 0

Virksomhedsøkonomi (pr. år i alt)	Efter	Før	Ændring
Lønudgift (løn + pension)	kr 2.640.000	kr 2.640.000	kr 0
Leasingudgift	kr 52.648	kr 0	-kr 52.648
Moms (ikke fradragberettiget andel)	kr 13.162	kr 0	-kr 13.162
Besparelse på uddannelse m.v.	kr 11.000	kr 0	-kr 11.000
Virksomhedens årlige nettoinvestering	kr 2.694.810	kr 2.640.000	-kr 54.810

- Hertil skal lægges evt. udgift til forsikring

- Hertil kommer udstyrets restværdi ved periodens udløb samt evt. fradragberettigede renteudgifter

Ved køb af ovenstående udstyr:

Medarbejder økonomi (pr. måned pr. medarbejder)	Efter	Før	Ændring
Månedsløn	kr 20.000	kr 20.000	kr 0
Arbejdsmarkedsbidrag	kr 1.800	kr 1.800	
Skat	kr 7.826	kr 7.826	kr 0
Henlagt til pension fra virksomhed	kr 0	kr 0	kr 0
Henlagt til pension fra medarbejder	kr 0	kr 0	kr 0
Netto efter skat mv.	kr 10.374	kr 10.374	kr 0

Virksomhedsøkonomi (pr. år i alt)	Efter	Før	Ændring
Lønudgift (løn + pension)	kr 2.640.000	kr 2.640.000	kr 0
Afskrivninger straks (værdi af enheder under kr. 8.700)	kr 0	kr 0	kr 0
Afskrivninger løbende (værdi af enheder over kr. 8.700)	kr. 48.748	kr. 0	-kr 48.748
Moms (ikke fradragberettiget andel)	kr. 0	kr. 0	kr. 0
Forrentning (gns. for hele perioden)	kr 12.109	kr 0	-kr 12.109
Besparelse på uddannelse m.v.	kr 11.000	kr 0	-kr 11.000
Virksomhedens årlige nettoinvestering 1. år	kr 2.689.857	kr 2.640.000	-kr 49.857
Virksomhedens årlige nettoinvestering efterfølgende år	kr 2.689.857	kr 2.640.000	-kr 49.857

- Hertil skal lægges evt. udgift til forsikring

- Hertil kommer udstyrets restværdi ved periodens udløb samt evt. fradragberettigede renteudgifter