

§ 20

Djøf Dokumentation

Arbejdsglæden forsvinder på hjemmekontoret

Djøfs analysepublikation er opkaldt efter Folketingets §20-spørgsmål. Her stiller folketingsmedlemmerne drillende og dybsindige spørgsmål til ministrene. I Djøfs §20-publikation ser vi bort fra drillerierne og stiller kun spørgsmål, der flytter samfundet frem. Målet er at kvalificere den politiske debat gennem dybdegående og dagsordenssættende analyser. Du kan derfor dykke ned i samfundstendenser, når vi den 20. i hver måned udgiver §20 – Djøf Dokumentation.

Introduktion

Den 11. marts 2020 proklamerede statsminister Mette Frederiksen en reel nedlukning af Danmark. Store dele af den danske arbejdsstyrke skulle fra den ene dag til den anden omstille sig til et arbejdsliv bag skærmen, hvor møder og den daglige gang på kontoret blev digital – og kollegaerne pludselig kun var små billeder i en digital verden.

I over et år har store dele af danskerne mere eller mindre været hjemsendt fra deres arbejdspladser, og hjemmearbejdspladsen ved spisebordet er for mange blevet new normal. For medarbejdere med børn har hjemmekontoret i perioder også fungeret som klasselokale, og hjemmeskoling er gået fra at være for de få til de mange.

Men hvordan fungerer det egentlig at arbejde hjemmefra? Hvordan har corona-nedlukningen sat sine spor på trivsel, stress og arbejdsglæde? Og er der nogle positive aspekter, som vi kan tage med, når Danmark igen åbner op, og vi skal tilbage til en normal hverdag? De spørgsmål forsøger denne undersøgelse at besvare. Undersøgelsen gør status over et år med hjemmearbejde, men peger også fremad og ser på, hvilken læring vi kan tage med ind i fremtidens arbejdsliv.

Undersøgelsen zoomer ind på den anden corona-nedlukning og har spurgt ind til situationen for medarbejderne, som den er netop nu. Der er derudover sammenligninger med en Djøf-undersøgelse foretaget under den første corona-nedlukning i april 2020.

Analysen viser, at

- > 47% oplever mindre arbejdsglæde, når de arbejder hjemmefra.
 - > 53% rapporterer, at de i høj eller nogen grad mangler motivation i deres arbejde under nedlukningen.
 - > Særligt gruppen under 35 år oplever negative konsekvenser af hjemmearbejde og har lavere motivation, arbejdsglæde og overskud end øvrige aldersgrupper.
 - > 74% rapporterer i den ene eller anden grad, at de har oplevet fysiske gener som konsekvens af deres forhold på hjemmearbejdspladsen.
 - > På trods af en del negative konsekvenser af corona-hjemmearbejde tyder noget på, at medarbejderne ønsker mere fleksibilitet i arbejdslivet fremover – hele 52% ønsker nemlig at arbejde hjemmefra 1-2 dage om ugen i fremtiden.
-

Djøf mener

- > Corona har givet os gode erfaringer med en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdslivet, som vi skal benytte fremadrettet, f.eks. ved at sikre bedre muligheder for hjemmearbejde for dem, der ønsker det.
 - > Der skal arbejdes for at fremme gode lokalaftaler, der sikrer ordentlige rammer for hjemmearbejde, og som også værner om det fysiske arbejdsmiljø.
 - > Der er brug for, at Arbejdsmiljøloven bliver opdateret, så den passer til en ny virkelighed med øget hjemmearbejde dog uden at forringe nuværende beskyttelsesniveau.
-

Indhold

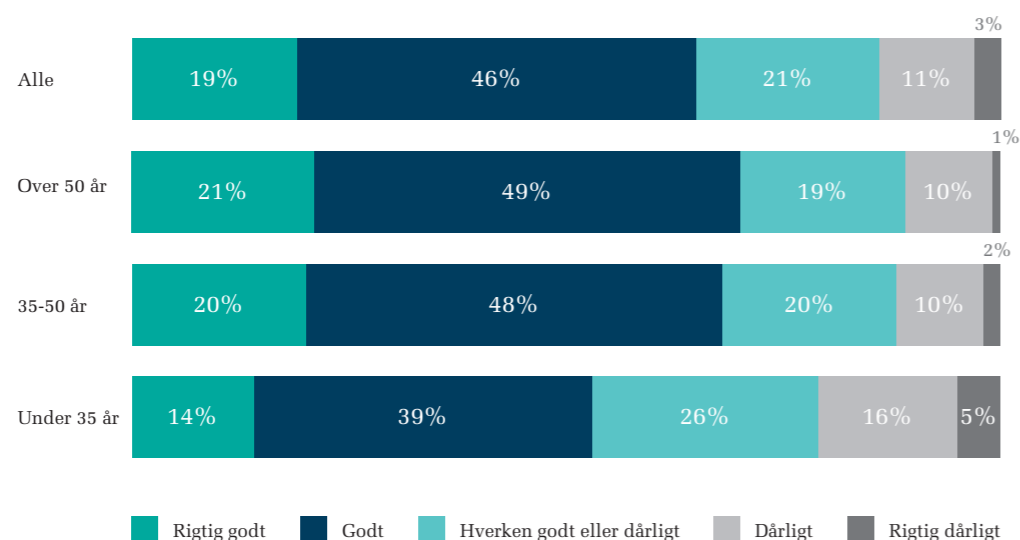
Status på arbejdslivet under corona	6
Interaktion med kollegaer og ledere	7
Arbejds mængde, trivsel og stress	9
Fremtidens hjemmearbejde	13
Metode	16

Status på arbejdslivet under corona

I øjeblikket arbejder 74% af de adspurgte udelukkende hjemmefra, mens 19% arbejder kombineret hjemmefra og på arbejdspladsen. Der er forskelle mellem den offentlige- og private sektor, hvor 80% i den offentlige sektor udelukkende arbejder hjemmefra mod 60% i den private sektor.

Medarbejderne er generelt glade for at arbejde hjemmefra. Størstedelen (65%) af medarbejderne mener, at det fungerer godt eller rigtig godt at arbejde hjemmefra. På tværs af alle aldersgrupperne er det kun 14%, der mener, at det fungerer dårligt eller rigtig dårligt at være på hjemmekontoret. Tallene er næsten identiske med en Djøf-undersøgelse foretaget i april 2020.

Figur 1: Hvordan synes du alt i alt, at det har fungeret at arbejde hjemmefra under corona?



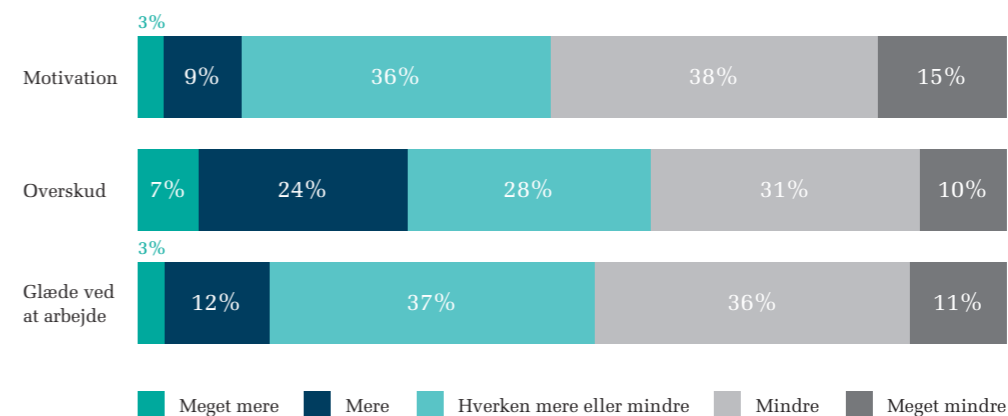
Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

Undersøgelsen viser, at det er unge under 35 år, der synes, at det fungerer dårligst at arbejde hjemmefra. Samlet vurderer hele 21% af medarbejderne, at det fungerer dårligt eller rigtig dårligt at arbejde hjemme. Andelen er kun 12% for 35-50-årige og 11% for gruppen over 50 år.

Medarbejderne vurderer altså overordnet set, at det fungerer godt at arbejde hjemmefra, men hvilke konsekvenser har hjemmearbejdet for medarbejdernes motivation, overskud og arbejdsglæde?

Meget tyder på, at hjemmearbejdet gør ondt på motivationen. Mere end halvdelen (52%) har oplevet at være mindre eller meget mindre motiverede i perioder, hvor de har arbejdet hjemmefra. Kun 12% har oplevet mere eller meget mere motivation i disse perioder. Igen er det særligt de unge under 35 år, der er ramt, hvor hele 67% føler sig mindre motiverede, når de arbejder hjemme.

Figur 2: I perioder med hjemmearbejde under corona, har du oplevet mere eller mindre?



Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

Det samme billede tegner sig, når man ser på arbejdsglæde. I gruppen af unge under 35 år er det hele 59%, der angiver, at der er gået skår i arbejdsglæden, og at de i perioden har oplevet mindre eller meget mindre arbejdsglæde. Knap halvdelen (47%) oplever mindre eller meget mindre glæde ved at arbejde i perioder med hjemmearbejde under corona, mens 15% oplever mere eller meget mere glæde ved at arbejde.

Det personlige overskud har også lidt et knæk, og godt 40% har oplevet mindre eller meget mindre overskud i perioder med hjemmearbejde under corona. Medarbejderne er dog mere delte, når det kommer til overskud, hvor der samtidig er 30%, der har oplevet mere eller meget mere overskud. Igen er der signifikant flere unge under 35 år, der har oplevet mindre eller meget mindre overskud (50%).

Der tegner sig generelt et billede af, at gruppen under 35 år på flere parametre trives dårligere under hjemmearbejde, så der kan være et behov for, at arbejdspladser har særligt fokus på netop den yngre del af medarbejderskaren, når de vender tilbage til hverdagen.

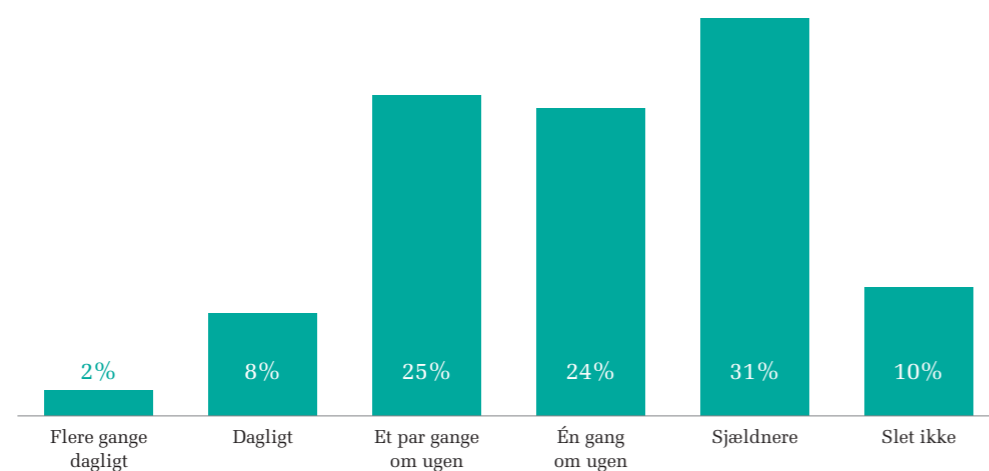
Interaktion med kollegaer og ledere

Når man arbejder hjemme, forsvinder den daglige fysiske interaktion med kollegaer, samarbejdspartnere og ledere. Man kan ikke længere stikke hovedet ind på kontoret eller tage en uformel snak ved kaffemaskinen. I det følgende afsnit undersøger vi, hvad der sker med interaktionen, når hverdagen er digital.

Størstedelen af medarbejderne har dagligt kontakt til kollegaerne via telefon, mail eller videomøder, når det handler om arbejde. Men figuren nedenfor viser, at det ser noget anderledes ud, når man ser på den uformelle kontakt.

Således angiver kun 10%, at de har uformel kontakt med kollegaer dagligt eller flere gange dagligt – det kunne være en kaffepause, en frokost eller en fredagsøl. Hver fjerde har det et par gange om ugen, og knap en fjerdedel har det én gang om ugen, mens godt 40% har det sjældnere eller slet ikke. De går således glip af det kollegiale, der kan bidrage til at holde humøret oppe eller øge trivslen.

Figur 3: Hvor ofte har du en uformel digital kontakt til dine kollegaer (fx kaffepause, frokost eller fredagsøl) i løbet af en arbejdsuge?

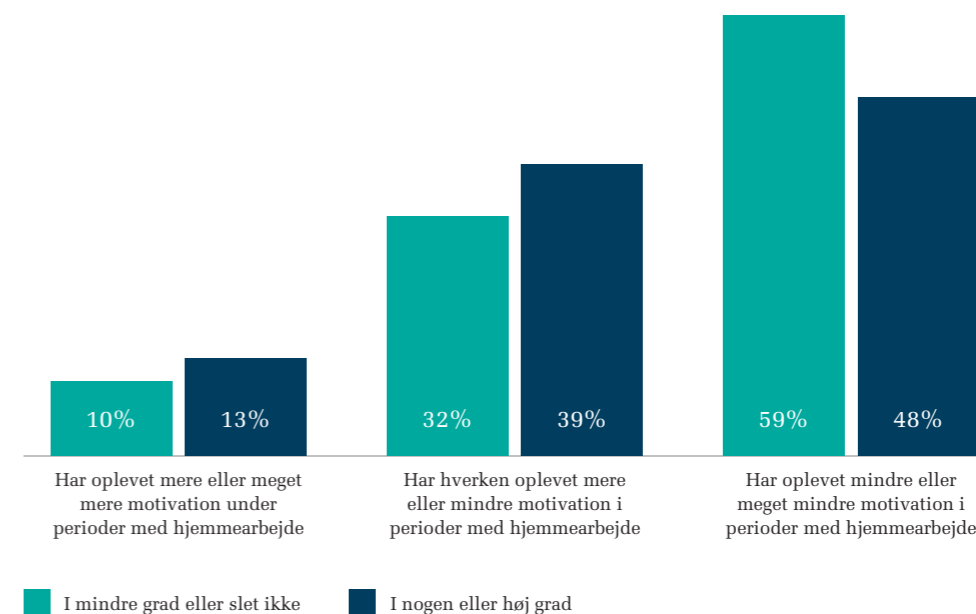


Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

Medarbejdernes ledere er naturligvis også rykket hjem bag skærmen, og det har unægtelig en konsekvens for interaktionen med lederen. Størstedelen (61%) oplever i nogen eller høj grad, at de har en løbende forventningsafstemning om arbejdsopgaverne med deres chef under nedlukningen. Hver fjerde svarer, at de har det i mindre grad, mens 12% slet ikke oplever, at de har en løbende forventningsafstemning med deres chef.

Figuren nedenfor opdeler respondenterne ud fra, hvorvidt de har forventningsafstemninger med deres chef, og hvordan de oplever deres motivation.

Figur 4: I hvilken grad oplever du, at du har en løbende forventningsafstemning om dine arbejdsopgaver med din chef?



Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

Der er en signifikant sammenhæng mellem graden af forventningsafstemning og motivation på hjemmearbejdspladsen. Blandt dem, der i mindre grad eller slet ikke har en løbende forventningsafstemning med chefen, er der signifikant flere, der oplever mindre motivation (59%) end blandt dem, der i nogen eller høj grad har en løbende forventningsafstemning med chefen (48%).

Noget tyder altså på, at den løbende forventningsafstemning med lederen har en indflydelse på medarbejdernes motivation.

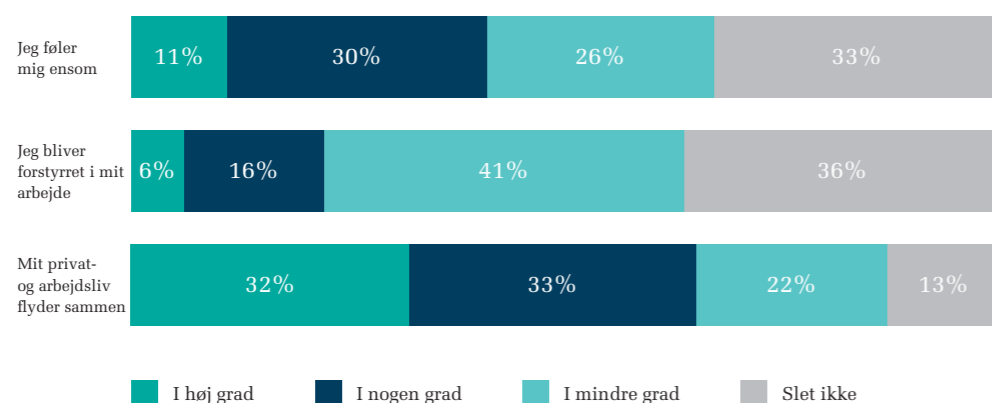
Undersøgelsen viser også, at godt halvdelen (52%) i nogen eller høj grad oplever, at chefen taler med dem om trivsel under hjemmearbejdet. Knap 30% oplever det i mindre grad, mens 18% slet ikke oplever det. Der ses her tilsvarende sammenhæng mellem, i hvilken grad chefen taler om trivsel med den enkelte medarbejder, og om den enkelte medarbejder oplever mere eller mindre motivation.

Arbejdsomængde, trivsel og stress

I det følgende zoomer vi ind på, hvordan corona-situationen har påvirket medarbejdernes trivsel, arbejdsomængde og stress. Selvom mange mener, at hjemmearbejdet har fungeret godt, så tyder meget på, at corona-situationen og hjemmearbejdet har sat sine spor på medarbejdernes trivsel.

Godt 40% af medarbejderne føler sig i nogen eller høj grad ensomme som konsekvens af corona-situationen, mens 26% i mindre grad føler sig ensomme. En stor gruppe på 33% føler sig slet ikke ensomme under nedlukningen. Igen er det særligt de unge under 35 år, der er ramt. Blandt denne gruppe svarer 55%, at de i nogen eller høj grad er ensomme - til sammenligning er det hver tredje i gruppen over 50 år.

Figur 5: I hvilken grad oplever du noget af følgende som konsekvens af corona-situationen?

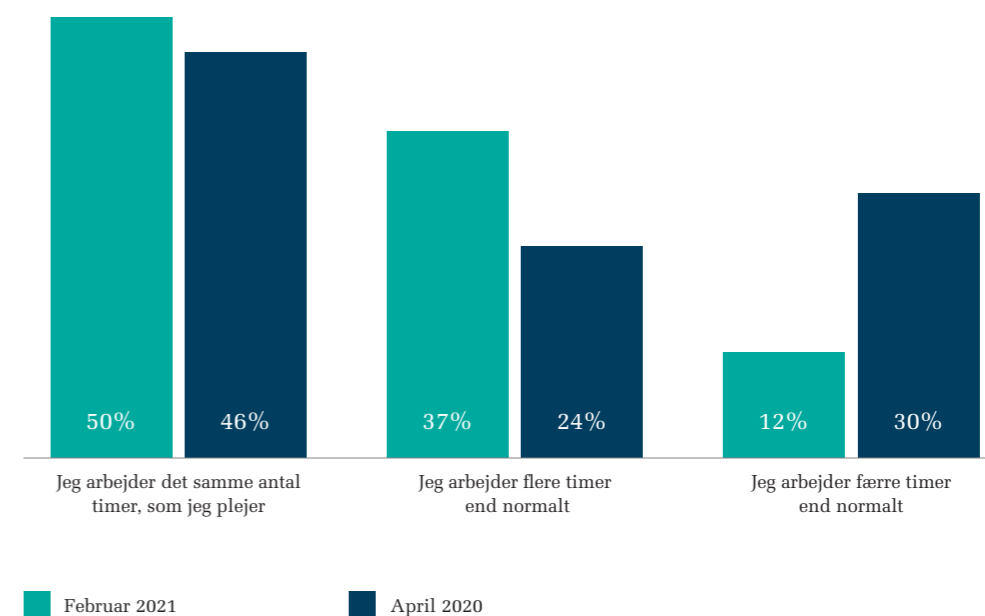


To ud af tre svarer, at deres privat- og arbejdsliv i nogen eller høj grad flyder sammen som konsekvens af corona-situationen. Godt hver femte oplever, at det i mindre grad flyder sammen, mens 13% svarer, at det slet ikke flyder sammen. Her er det gruppen over 50 år, der skiller sig ud, da der er signifikant flere, der svarer, at deres privat- og arbejdsliv slet ikke flyder sammen (18%).

Samtidig viser undersøgelsen, at godt hver femte medarbejder bliver forstyrret i deres arbejde som konsekvens af corona-situationen. 76% angiver, at de i mindre grad eller slet ikke forstyrres i deres arbejde, når de arbejder hjemmefra.

Ovenfor så vi, at privat- og arbejdsliv for mange flyder sammen, men hvordan påvirker det arbejdstiden? I figuren nedenfor sammenligner vi medarbejdernes svar med en undersøgelse, som Djøf foretog i april 2020 under den første nedlukning.

Figur 6: Betyder din arbejdssituation i øjeblikket, at du arbejder flere eller færre timer, end du normalt gør?



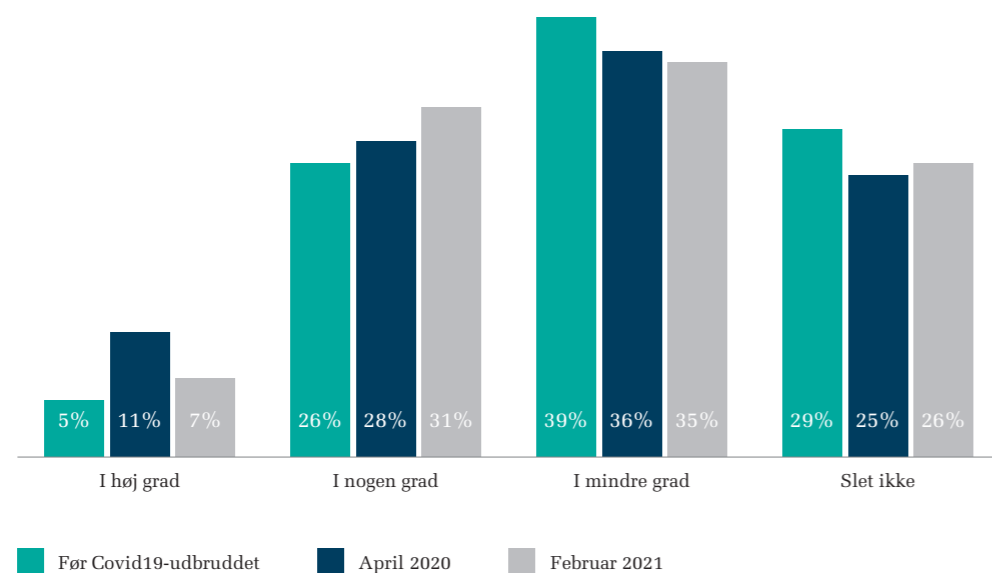
I den anden nedlukning føler hele 37%, at de arbejder flere timer end de gør normalt, mens 50% har den samme arbejdstid. Det er kun 12% af medarbejderne, der oplever, at de arbejder færre timer end de gjorde, da de mødte fysisk på arbejde.

Sammenligner man med undersøgelsen fra april 2020 er der sket en betydelig stigning i andelen, der arbejder flere timer end normalt. Andelen er steget fra 24% til 37%, og samtidig ser vi et stort fald fra 30% til 12% i andelen, der arbejder færre timer end normalt. Den anden nedlukning har altså sat et tydeligt arbejdspress på medarbejderne.

Figur 7 nedenfor viser stressniveauet før Covid19-udbruddet, under den første nedlukning i april 2020 og under den seneste nedlukning. I forhold til den første nedlukning ser vi et lille fald i andelen, der i høj grad føler sig stressede. Fra april 2020 til februar 2021 er andelen faldet fra 11% til 7%.

Der er dog fortsat mange, der føler sig stressede. Og under denne nedlukning er det hele 73%, der i den ene eller anden grad føler sig stressede. Godt hver fjerde svarer, at de slet ikke føler sig stressede. Resultaterne adskiller sig ikke signifikant fra niveauet under den første nedlukning i april 2020, men stressniveauet ligger stadig lidt højere end før Covid19-udbruddet.

Figur 7: I hvilken grad føler du dig stresset i hverdagen i øjeblikket?



Fremtidens hjemmearbejde

Ovenstående tyder på, at mange medarbejdere længes efter at komme tilbage på arbejdspladsen fysisk. Men kan vi lære noget af corona-nedlukningen? Er der positive aspekter, som vi kan tage med ind i fremtidens arbejdsliv?

Undersøgelsen viser, at hjemmearbejde før corona-nedlukningen ikke var særligt udbredt. 29% arbejdede hjemmefra 1-3 gange om måneden, og hele 56% gjorde det sjældnere eller aldrig. Kun 15% arbejdede hjemmefra mindst en dag om ugen. Når man spørger medarbejderne i dag, hvor meget de gerne vil arbejde hjemmefra i fremtiden, så er billedet et noget andet.

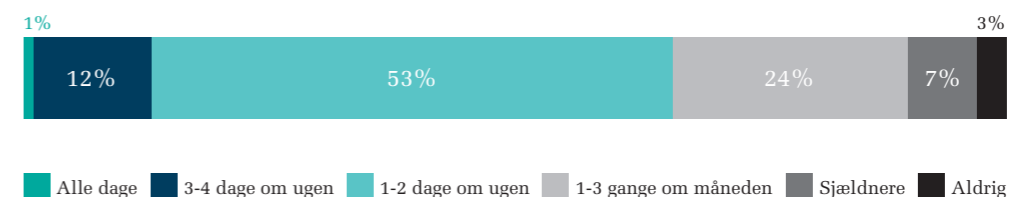
I fremtiden ønsker hele 53%, at de kan få lov til at arbejde hjemmefra 1-2 dage om ugen, mens 13% gerne vil arbejde hjemmefra 3-5 af ugens dage. Samtidig er der 24%, der ønsker at arbejde hjemmefra 1-3 gange om måneden. Det er en meget lille gruppe på kun 10% af medarbejderne, der i fremtiden vil arbejde hjemmefra sjældnere eller aldrig. Det er særligt i aldersgruppen 35-50 år, at man finder den gruppe, der ønsker at arbejde hjemmefra i fremtiden. Hjemmearbejdet har haft en række negative konsekvenser under corona-nedlukningen, men mange ønsker alligevel at arbejde hjemmefra i en vis grad, når corona-nedlukningen er ovre.

Figur 8: Hjemmearbejde før og efter corona

Hvor ofte arbejdede du hjemmefra inden corona nedlukningen den 12. marts 2020?



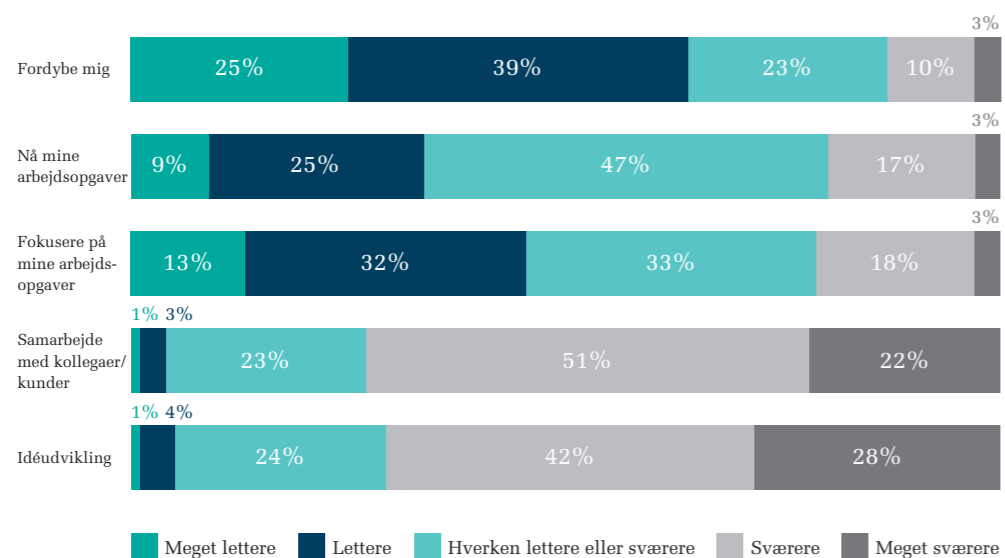
Hvor ofte vil du gerne arbejde hjemmefra i fremtiden?



Udover at mange ønsker i højere grad at arbejde hjemmefra, så er der også en generel tro på, at hjemmearbejde bliver mere anvendt i fremtiden. Således tror 39%, at deres arbejdsgiver i fremtiden vil fremsætte ønsker om, at man arbejder mere hjemmefra. 43% tror ikke, at hjemmearbejdet under corona-nedlukningen vil have en effekt på deres arbejdsgivers fremtidige planer om hjemmearbejde.

Men hvad er grunden til, at så mange gerne vil arbejde lidt mere hjemmefra i fremtiden? Undersøgelsen peger på, at der faktisk er nogle ting, som mange mener er nemmere, når man arbejder fra hjemmekontoret. 64% mener eksempelvis, at det er lettere at fordybe sig, mens henholdsvis 34% og 45% mener, at de har lettere ved at nå deres opgaver og fokusere på arbejdsopgaver.

Figur 9: I perioder med hjemmearbejde under corona, er det blevet lettere eller sværere at?



Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

Det er dog langt fra alting, der bliver nemmere, når det rykkes ud bag en skærm. Således angiver 73%, at det er sværere eller meget sværere at samarbejde. Det gælder både, når det kommer til samarbejde med kollegaer og kunder. En anden ting, der er blevet betydeligt sværere under nedlukningen, er idéudvikling. Her angiver 70%, at det er blevet enten sværere eller meget sværere at idéudvikle, når man er hjemsendt.

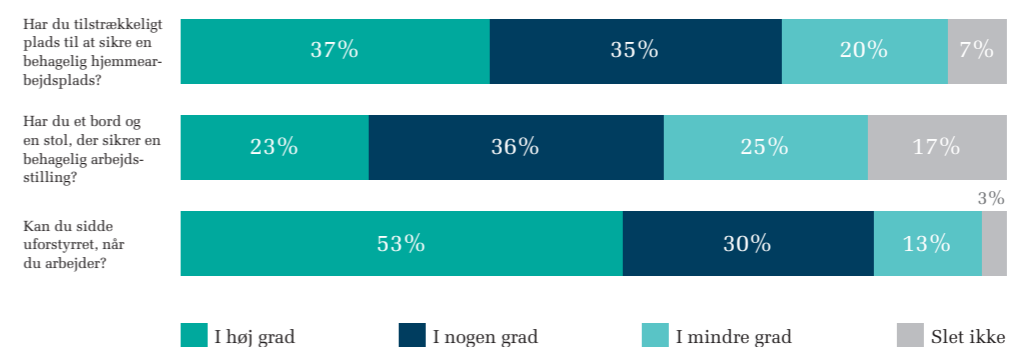
Noget tyder altså på, at arbejdsopgaver, der kræver stor ro og fordybelse med lethed kan løses hjemmefra i fremtiden. Mens arbejdsopgaver, der lægger op til meget samarbejde, sparring og idéudvikling i højere grad kræver fysisk fremmøde på arbejdspladsen.

Da medarbejderne rykkede hjem, så ændrede deres arbejdsforhold sig også, hvor hævesænke bordet måske blev skiftet ud med et køkken- eller spisebord. Derfor er det interessant at se på, hvordan medarbejdernes forhold er både nu – men også i fremtiden, hvis flere ønsker at arbejde mere hjemmefra.

Ser man på borde og stole er der hele 17%, der angiver, at de ikke har et bord eller en stol, der sikrer dem en behagelig arbejdsstilling. En del svarer, at de i høj grad (23%) eller i nogen grad (36%) har dette til rådighed, mens en ud af fire svarer i mindre grad.

Medarbejderne oplever i meget lav grad problemer med støj på hjemmearbejdspladsen, men der er flere, der angiver, at de oplever pladsproblemer på hjemmearbejdspladsen. Således er der 27%, der enten i mindre grad eller slet ikke mener, at de har tilstrækkelig plads til at have et behageligt sted at arbejde.

Figur 10: I det følgende kommer der nogle spørgsmål om dine fysiske rammer for hjemmearbejde. I hvilken grad ...

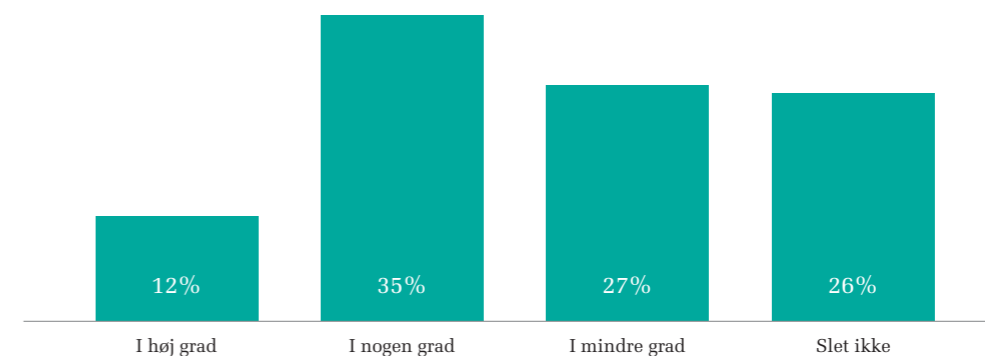


Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

De hjemlige arbejdsforhold har sat sine spor hos medarbejderne. Der er hele 74%, der i den ene eller anden grad har oplevet fysiske gener som konsekvens af rammerne på deres hjemmearbejdsplads. Fysiske gener kan f.eks. være smerter i arme, ryg eller skuldre. 12% af medarbejderne angiver, at de i høj grad oplever fysiske gener.

Dette kræver et stort fokus på, at mere hjemmearbejde i fremtiden også kræver en forbedring af de fysiske rammer, så hjemmearbejde ikke bliver lig fysiske gener.

Figur 11: Oplever du en eller flere fysiske gener som konsekvens af de fysiske rammer for dit hjemmearbejde?



Note: Kun stillet respondenter, der arbejder hjemmefra

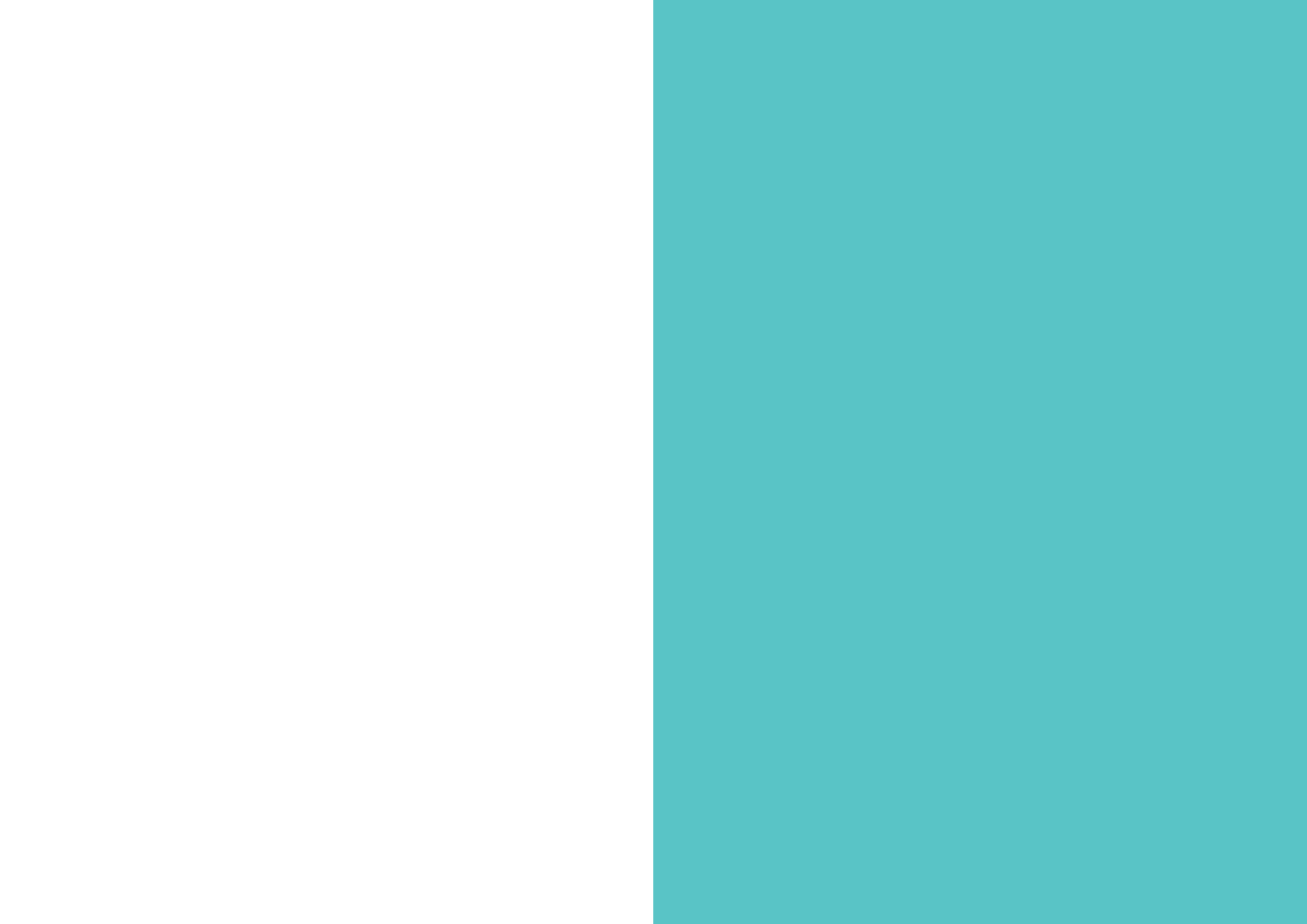
Metode

Undersøgelsens population er alle erhvervsaktive medlemmer af Djøf. Undersøgelsen er udsendt til 9.959 tilfældigt udvalgte personer fra populationen. Heraf har 2.184 personer besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 22.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 2.-24. februar 2021. Der er udsendt én invitation og én rykker.

Blandt besvarelserne er der en overvægt af kvindelige erhvervsaktive, der har besvaret spørgeskemaet, i forhold til deres andel af populationen. Det ses også, at flere offentlig-end privatansatte har besvaret spørgeskemaet sammenlignet med deres respektive populationsstørrelser. Dette kan bl.a. ses i lyset af, at flere kvinder er ansat i den offentlige sektor. I april 2020 blev der gennemført en undersøgelse, hvor flere af de samme spørgsmål blev stillet, og her var samme overrepræsentation af kvindelige respondenter.

I figurerne er "Ved ikke" besvarelser udeladt i de tilfælde, hvor det er relevant. Der er generelt få, der har svaret "Ved ikke" til spørgsmålene.





Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon: 3395 9700
djof.dk