

Fremtidens arbejdsliv - resultater fra IDA-analyse

Nedlukningen af Danmark under Coronaudbruddet har krævet stor fleksibilitet og omstilling på stort alle områder i den offentlige og private sektor. Mange har arbejdet hjemme, nye mødeformer har været nødvendige, lige som nye samarbejdsformer er opstået. Spørgsmålet er, hvordan de erfaringer, vi allerede har gjort i den forbindelse, kan bruges, når samfundet igen bliver normalt.

IDA har i september 2020 gennemført denne analyse, der bygger på resultater af en spørgeundersøgelse til et udsnit af IDAs beskæftigede medlemmer. I alt har 2.270 medlemmer svaret på spørgeskemaet. Af de 2.270 besvarelser er der 801 ledere.

Generelt om virksomhedernes performance

Deltagerne i undersøgelsen har svaret på en række generelle spørgsmål om virksomhedens performance under nedlukningen. Flere forhold var fundamentalt ændret under nedlukningen, hvorfor svarene ikke alene kan tilskrives hjemmearbejdet. I afsnittet om hjemmearbejde behandles de mere isolerede effekter af hjemmearbejde.

Generelt viser svarene:

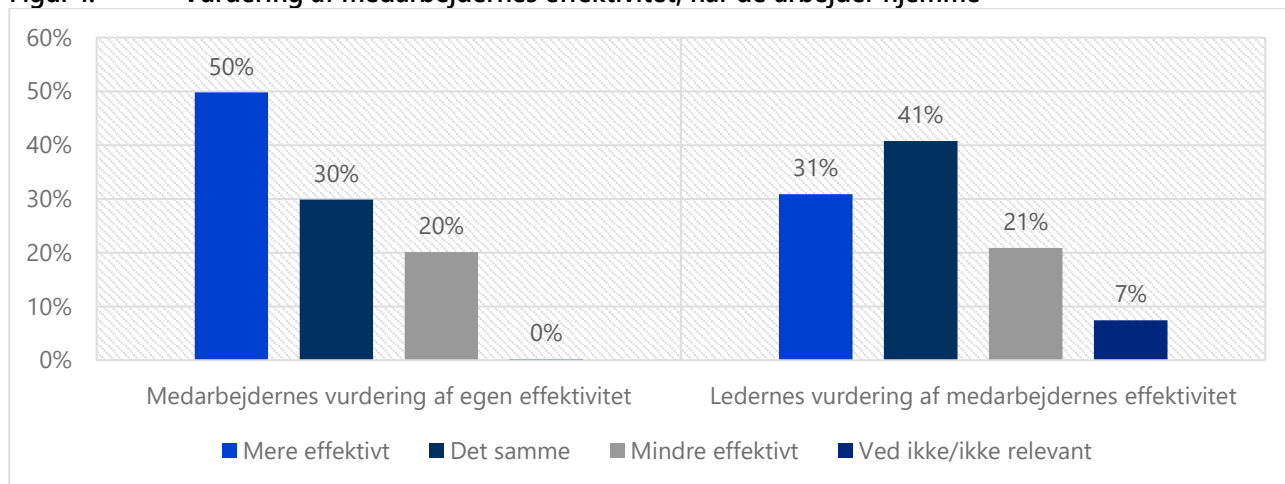
- Alt i alt er hovedparten af både medarbejdere og ledere positive over tiden under nedlukningen. 61 procent af alle er således positive, men det er vigtigt også at bemærke, at 25 procent har haft en negativ vurdering af tiden under nedlukningen. Mere hjemmearbejde er altså ikke nødvendigvis en arbejdsform, der passer alle. Især de helt unge har været mere negative overfor tiden med hjemmearbejde under nedlukningen.
- 50 procent af medarbejderne vurderer, at de er mere effektive, når de arbejder hjemme, mens 20 procent omvendt synes, de er mindre effektive. På samme spørgsmål svarer 31 procent af lederne, at de vurderer, at medarbejderne er mere effektive, når de arbejder hjemme, mens 21 procent vurderer, at medarbejderne er mindre effektive. Igen må man konstatere, at mere hjemmearbejde altså ikke nødvendigvis er en arbejdsform, der passer alle eller, at det i hvert tilfælde skal tilpasses den enkelte.
- Hver anden virksomhed (50 procent) har registreret faldende sygefravær under nedlukningen, mens kun 3 procent har oplevet stigende sygefravær.
- Ligeledes er der på hver anden virksomhed kommet en mere effektiv mødekultur, mens 13 procent omvendt har oplevet en mindre effektiv mødekultur.
- Hver tredje svarer, at samarbejdet på tværs i virksomheden har været faldende, mens 11 procent vurderer, at samarbejdet på tværs er blevet bedre under nedlukningen og perioden med hjemmearbejde.

Tabel 1. Hvordan vil du alt i alt vurdere din tid med hjemmearbejde under nedlukningen?

	Leder	Ikke leder	Kvinde	Mand	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60+ år	Alle
Positivt	59%	63%	64%	60%	45%	63%	62%	61%	64%	61%
Ingen forskel	14%	12%	9%	15%	9%	9%	13%	16%	14%	13%
Negativt	26%	24%	26%	24%	44%	27%	24%	22%	21%	25%
Ved ikke	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

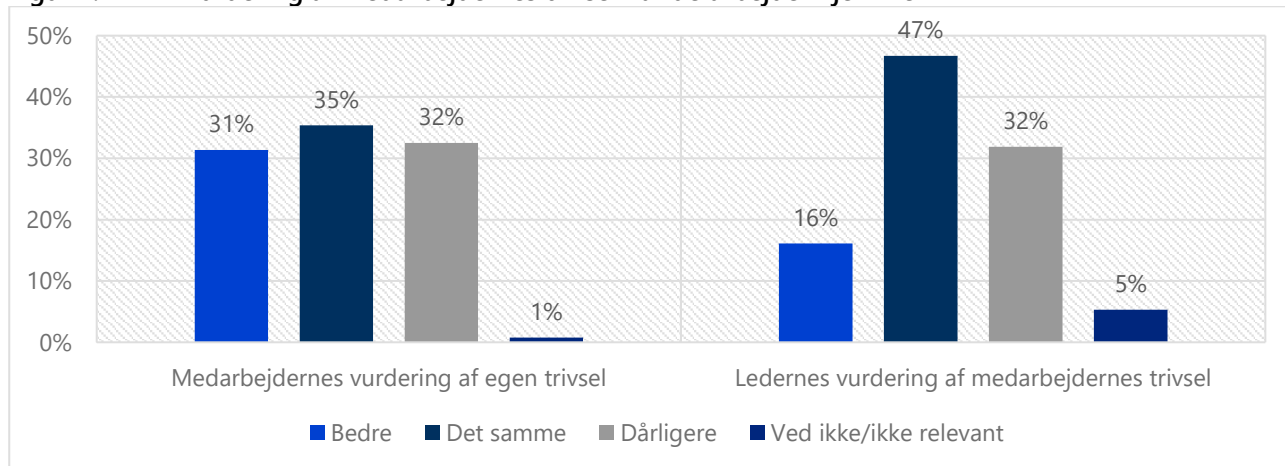
IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Figur 1. Vurdering af medarbejdernes effektivitet, når de arbejder hjemme



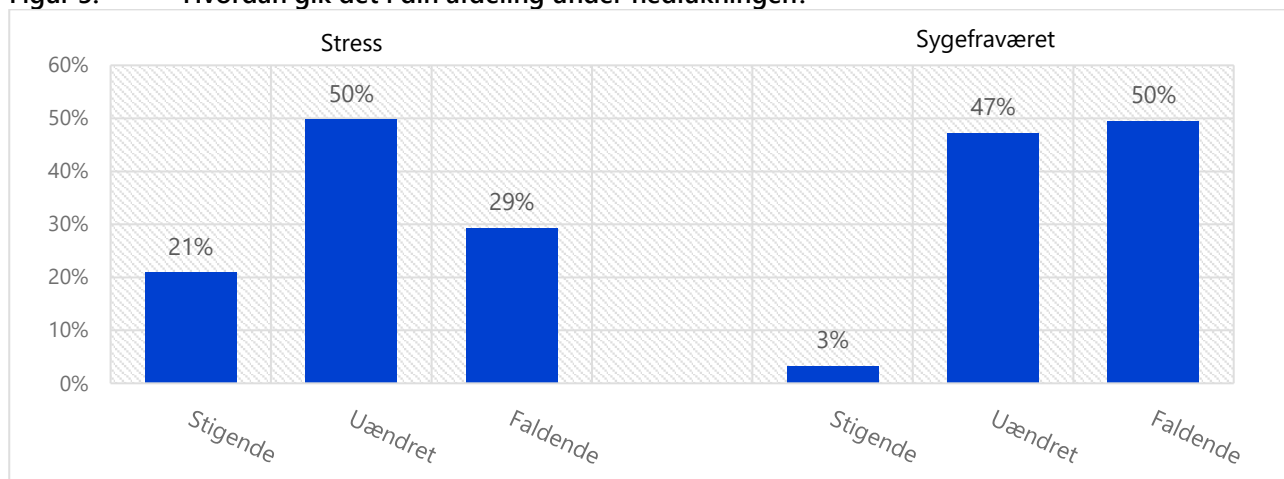
IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Figur 2. Vurdering af medarbejdernes trivsel når de arbejder hjemme



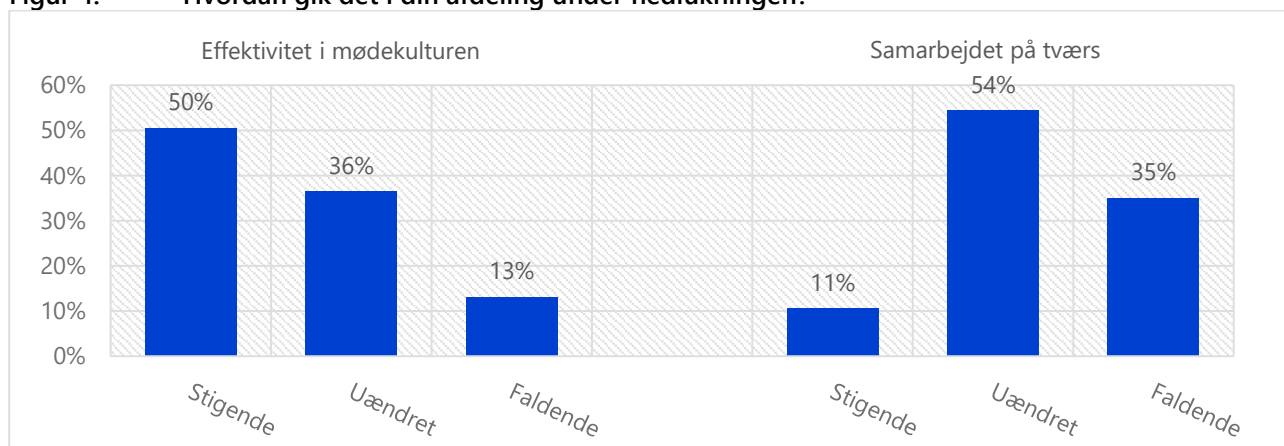
IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Figur 3. Hvordan gik det i din afdeling under nedlukningen?



IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Figur 4. Hvordan gik det i din afdeling under nedlukningen?



IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Udfordringer ved hjemmearbejde

- De tre væsentligste udfordringer ved hjemmearbejdet for medarbejderne har været det manglende sociale samvær med kollegerne, at det har været vanskeligt at etablere samarbejde/relation til nye kolleger, samt at det har været mere besværligt at få den uformelle information og viden om, hvad der sker i organisationen. Medarbejdere, der har haft en negativ oplevelse af perioden med hjemmearbejde, svarer især, at de har savnet det sociale samvær kolleger.
- Også lederne mangler den sociale del af arbejdslivet, men har derudover udfordringer med personaleledelsen af ledelsesopgaven, samt med at give feedback på medarbejdernes arbejde. Hver tredje leder har desuden haft udfordringer med lede medarbejderne i forhold til koordinering og uddelegering af opgaver.

**Tabel 2. De største udfordringer, når man arbejder hjemme
(andel der svarer stor, udfordring eller nogen udfordring)**

	Medarbejdere	Ledere
Jeg har savnet det sociale samvær med kollegerne	73%	77%
Det har været mere besværligt at få den uformelle information og viden om, hvad der sker i organisationen	53%	61%
Det har været vanskeligt at varetage personaleledelsen af ledelsesopgaven, når man ikke har så meget personlig kontakt til medarbejderne		49%
Det har været vanskeligt at etablere samarbejde/relation til nye kolleger	48%	44%
Det har været vanskeligt at give feed back på medarbejdernes arbejde		43%
Jeg har manglet faglig sparring med kolleger	44%	41%
Jeg har ingen ordentlig arbejdsplads hjemme, dvs. bord, stol, plads til ekstern skærm, tastatur mv.	40%	32%
Det har været vanskeligt at etablere samarbejde/relation til nye samarbejdspartnere	32%	47%
Jeg har manglet faglig sparring med min leder	27%	24%
Det har været vanskeligt at tage sig af børn og passe sit arbejde	27%	25%
Det har været vanskeligt at lede mine medarbejdere i forhold til koordinering og uddelegering af opgaver		30%
Der har manglet koordinering af opgaver og klarhed over hvem der gør hvad	22%	
Der opstår lettere misforståelser og i værste fald konflikter, når man ikke mødes på arbejdet	18%	32%

IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Fordele ved hjemmearbejde

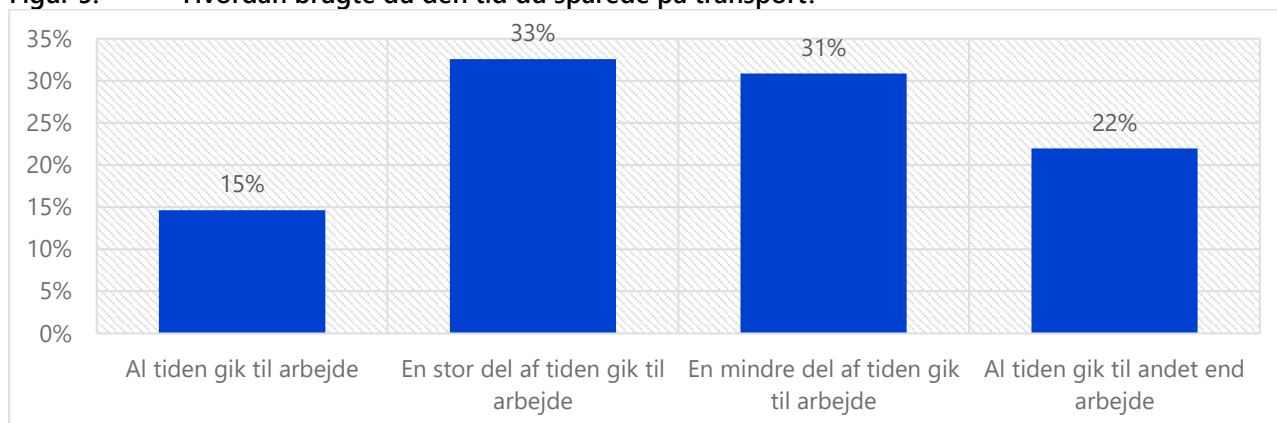
- Når det drejer sig om fordelene ved hjemmearbejde, består top-3 af mindre transporttid, større fleksibilitet i hverdagen samt færre forstyrrelser. Hele 71 procent af medarbejdere og ledere svarer, at den sparede transporttid er en stor fordel.
- Deltagerne i undersøgelsen er blevet bedt om at svare på, hvad de brugte den sparede tid til. 15 procent svarer, at de har brugt al den sparede tid på arbejde, mens yderligere 33 procent har brugt en stor del af den sparede tid på arbejde.

Tabel 3. Hvordan har du oplevet følgende fordele i forbindelse med at arbejde hjemmefra?

	Stor fordel	Nogen fordel	Kun mindre fordel	Ved ikke/ ikke relevant	I alt
Mindre transporttid	71%	13%	15%	0%	100%
Større fleksibilitet i hverdagen	56%	22%	22%	0%	100%
Færre forstyrrelser	54%	23%	23%	0%	100%
Det er lettere at holde fokus på de opgaver man er i gang med og få gjort dem færdig	49%	25%	26%	1%	100%
Bedre work-life-balance	43%	21%	35%	1%	100%
Mindre stress	30%	18%	50%	2%	100%

IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Figur 5. Hvordan brugte du den tid du sparede på transport?

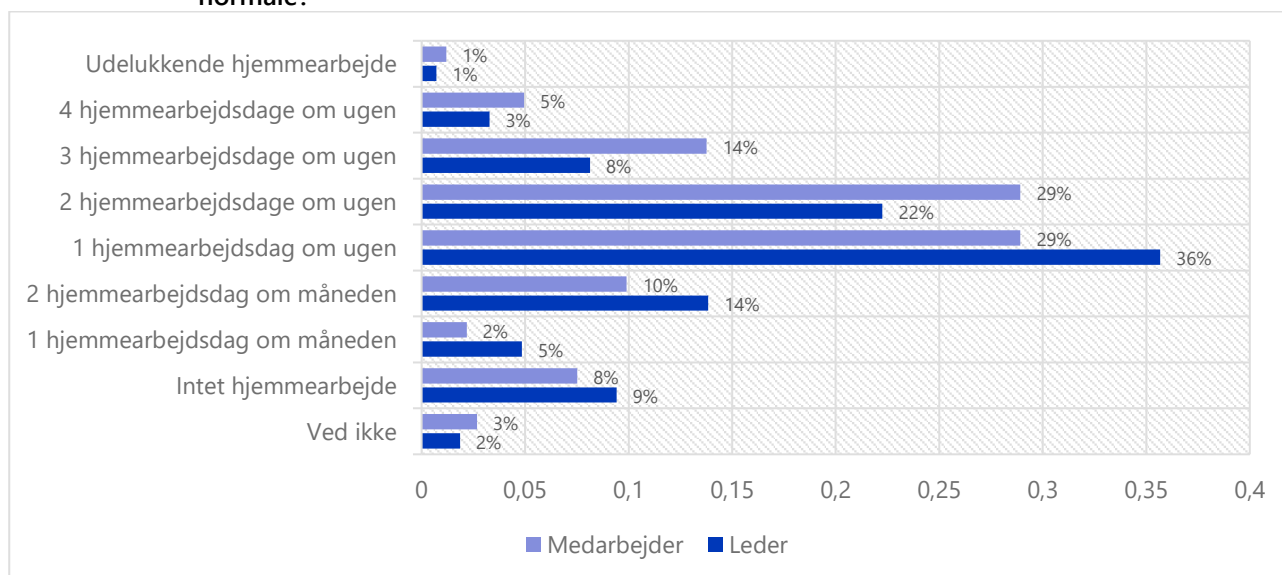


IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Hjemmearbejde efter corona

- Medarbejdere og ledere er blevet spurgt om, i hvilket omfang de vil være interesseret i at arbejde hjemme, når corona-situationen har normaliseret sig. Blandt medarbejderne svarer 49 procent, at de gerne vil have mindst 2 hjemmearbejdsdage om ugen. Andre 29 procent ville foretrække 1 hjemmearbejdsdag om ugen. Kun 8 procent af medarbejderne ønsker slet ikke at arbejde hjemmefra.
- I ledergruppen er det 34 procent, der vil foretrække mindst 2 hjemmearbejdsdage om ugen, når forholdene på arbejdspladsen igen er normale. 50 procent af lederne vil foretrække mellem 2-4 dage om måneden.

Figur 6. Hvis du selv kunne bestemme, hvordan ville en ideel fordeling mellem hjemmearbejde og arbejde på virksomheden se ud for dig, når forholdene på din arbejdsplads igen er normale?



IDA analyse blandt 2.270 erhvervsaktive medlemmer, september 2020

Virtuelle møder

- En stor del af møderne under nedlukningen blev holdt som virtuelle møder. Deltagerne i undersøgelsen har især set fordele ved de virtuelle møder, når det drejer sig om mødedisciplin (mødet følger dagsordenen), mødelængde (møder varer ikke længere end den aftalte tid) og relevans (bedre prioritering af, om det er nødvendigt at holde mødet). Til gengæld har de oplevet det som en ulempe med hensyn til samtalen på mødet (alle får mulighed for at komme med deres synspunkt), der er blevet dårligere.
- De virtuelle møder er, ifølge svarene, mest velegnet til informationsmøder og beslutningsmøder, hvorimod idemøder og problemløsningsmøder ikke fungerer så godt, når de afvikles som virtuelle møder.
- 25 procent vil i høj grad foretrække, at flere møder holdes virtuelt, når forholdene på deres arbejdsplads igen er normale, mens yderligere 52 procent vil foretrække det i nogen grad.
- Når det gælder møder, der holdes i udlandet eller andre steder i Danmark, vil 31 procent i høj grad foretrække, at flere møder holdes virtuelt, når forholdene på deres arbejdsplads igen er normale, mens yderligere 46 procent vil foretrække det i nogen grad.

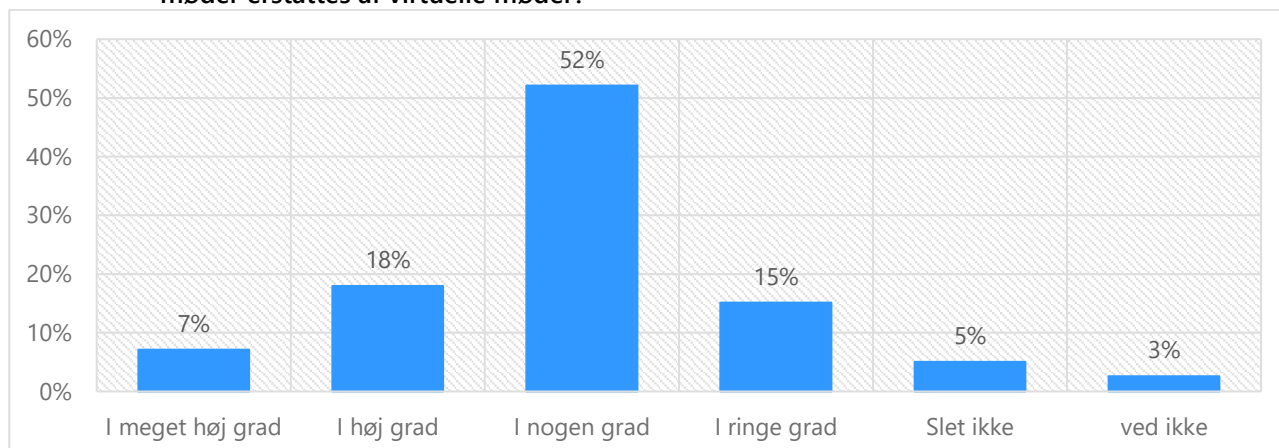
Tabel 4. Hvordan vil du karakterisere virtuelle møder i sammenligning med fysiske møder

	Bedre	Ingen forskel	Dårligere	Ved ikke
Mødedisciplin (mødet følger dagsordenen)	59%	35%	6%	1%
Samtalen (alle får mulighed for at komme med deres synspunkt)	17%	39%	43%	1%
Mødelængde (møder varer ikke længere end den aftalte tid)	63%	31%	5%	1%
Mit eget Udbytte	23%	51%	25%	1%
Relevans (bedre prioritering af om det er nødvendigt at holde mødet)	49%	42%	8%	1%

Tabel 5. Er der mødetyper der er mere velegnet til virtuelle møder end andre?

	Velegnet	Ikke velegnet	Ved ikke
Informationsmødet	89%	7%	4%
Idemødet	23%	71%	6%
Problemløsningsmødet	38%	57%	4%
Beslutningsmødet	72%	23%	5%

Figur 7. Når forholdene på din arbejdsplads igen er normale, vil du så foretrække, at flere fysiske møder erstattes af virtuelle møder?



Figur 8. Når forholdene på din arbejdsplads igen er normale, vil du så foretrække at rejseaktivitet til andre steder i Danmark eller udlandet erstattes af virtuelle møder?

