

Medlemsundersøgelse om coronaudbruddets betydning for jobsituationen for medlemmer af IDA (7. runde)

Uge 1-2, 2021

Indhold

Jobsituationen.....	2
Lønnedgang og ændret arbejdstid.....	4
Rådgivning under corona.....	5
Hjemmearbejde og arbejdsmiljø.....	5
Trivsel.....	6
Effektivitet.....	7
Work-life-balance.....	7
Faglige- og videnskæssige udfordringer.....	9
Krav om vaccination på arbejdspladsen.....	9

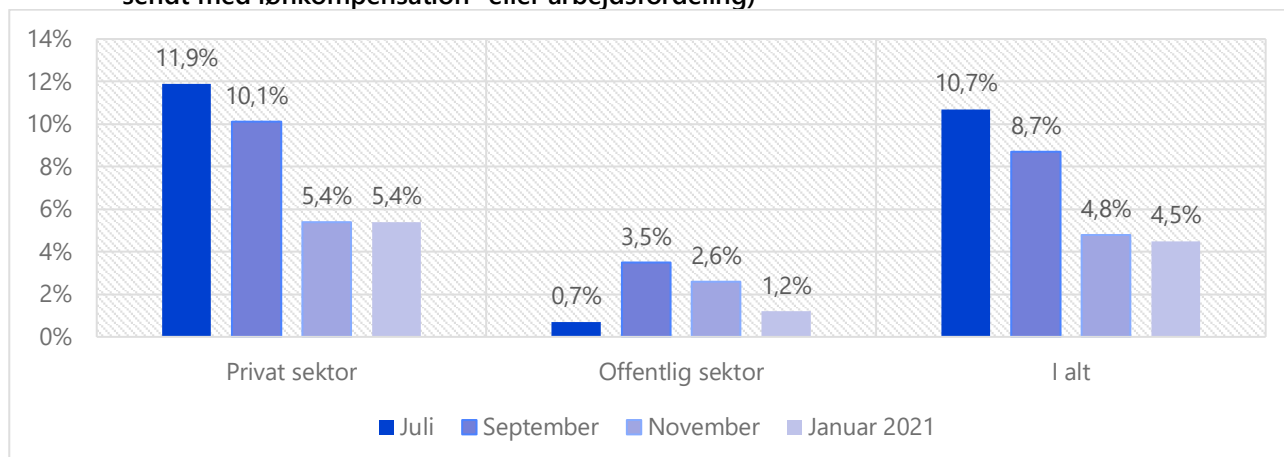
Jobsituationen

IDA har i perioden 6-13. januar 2021 spurgt et udsnit af medlemmerne om, hvordan coronaudbruddet og den efterfølgende nedlukning af Danmark har påvirket deres jobsituation.

Analysen er baseret på svar fra 1.553 medlemmer af IDA, der var offentligt og privat ansatte lønmodtagere ved begyndelsen af nedlukningen i marts 2020. I alt blev 9.632 medlemmer spurgt, om de ville deltage i undersøgelsen. Det giver en svarprocent på 16. Analysen er den 7. af en række målinger, der er blevet udsendt til en del af IDAs medlemmer. De knap 10.000 medlemmer, der er blevet spurgt i denne omgang, er de samme, som blev spurgt i den første statusundersøgelse i marts 2020.

På nuværende tidspunkt er 4,5 procent af de medlemmer i IDA, der var lønmodtagere umiddelbart inden coronakrisen, direkte berørt på deres ansættelsesforhold. Det drejer sig om alt fra opsigelse, ledighed, krav om nedsat tid eller lønnedgang samt arbejdsfordeling eller hjemsendelse med lønkomensation. Flest er berørt i den private sektor, hvor det drejer sig om 5,4 procent, mens 1,2 procent i den offentlige sektor er berørt. I disse tal indgår ikke dem, der er sendt hjem med fuld løn eller dem, som arbejder hele eller dele af deres arbejdstid hjemmefra. Tallene viser, at der er sket et markant fald i andelen af berørte medlemmer siden juli måned (se figur 1).

Figur 1. Medlemmer berørt af coronakrisen (opsigelse/varslet opsigelse/nedsat tid/lønnedgang/hjemsendt med lønkomensation* eller arbejdsfordeling)

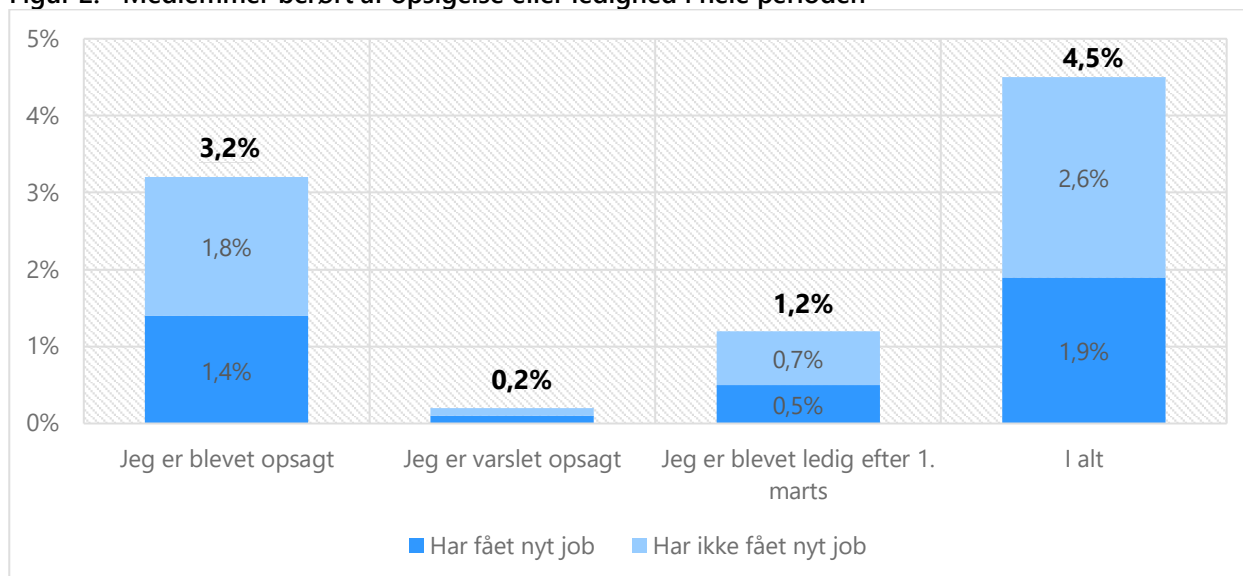


*Ordningen med lønkomensation gælder kun privatansatte. Der er ikke medregnet offentlig ansatte hjemsendt med fuld løn. Lønkompenationsordningen stoppede fra 1.9.2020, men er genindført medio december.

Siden krisens start er 3,2 procent af medlemmerne blevet opsagt, og yderligere 0,2 procent er varslet opsagt. 1,2 procent svarer, at de er blevet ledige efter 1. marts. Det er dog vanskeligt præcist at vurdere, hvor alvorligt omfanget er, da vi ikke kender antallet opsigelser i en "normal" periode. I alt er 4,5 procent blevet berørt af opsigelse eller ledighed.

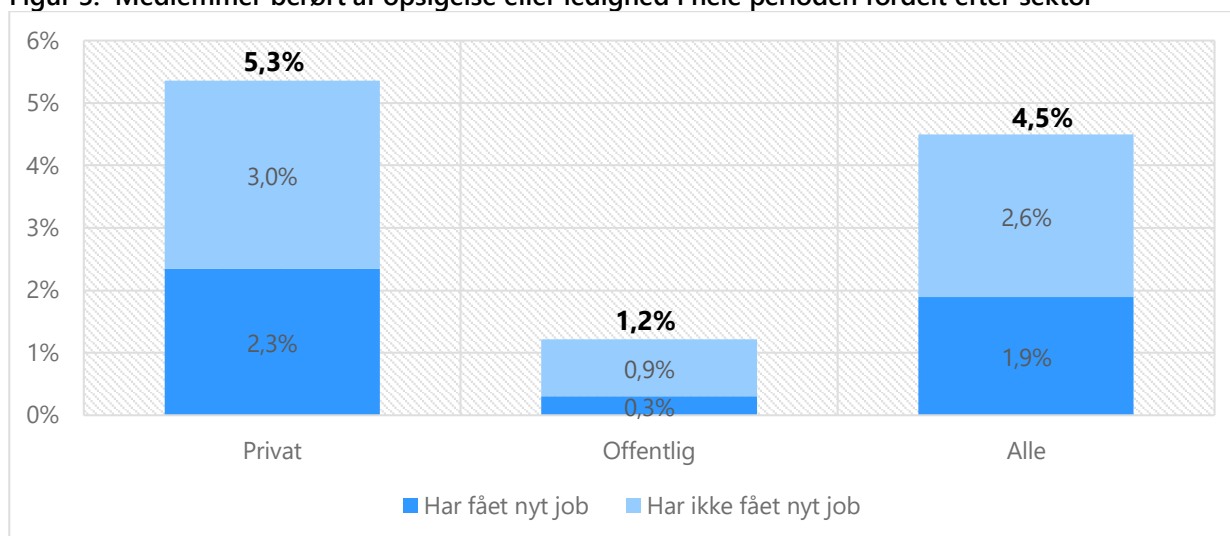
Som det fremgår af figur 2, har en del af de berørte af ledighed eller opsigelse allerede fået nyt job. I alt svarer 1,9 procent, at de har fået nyt job, mens 2,6 procent stadig befinder sig i opsagt stilling eller er ledige (se figur 2).

Figur 2. Medlemmer berørt af opsigelse eller ledighed i hele perioden



Af de 5,3 procent fra den private sektor, der sidder i opsagte stillinger, eller som er blevet ledige, svarer 44 procent (2,3 procentpoint), at de allerede er tiltrådt et nyt job, eller har skrevet kontrakt på et nyt job (se figur 3).

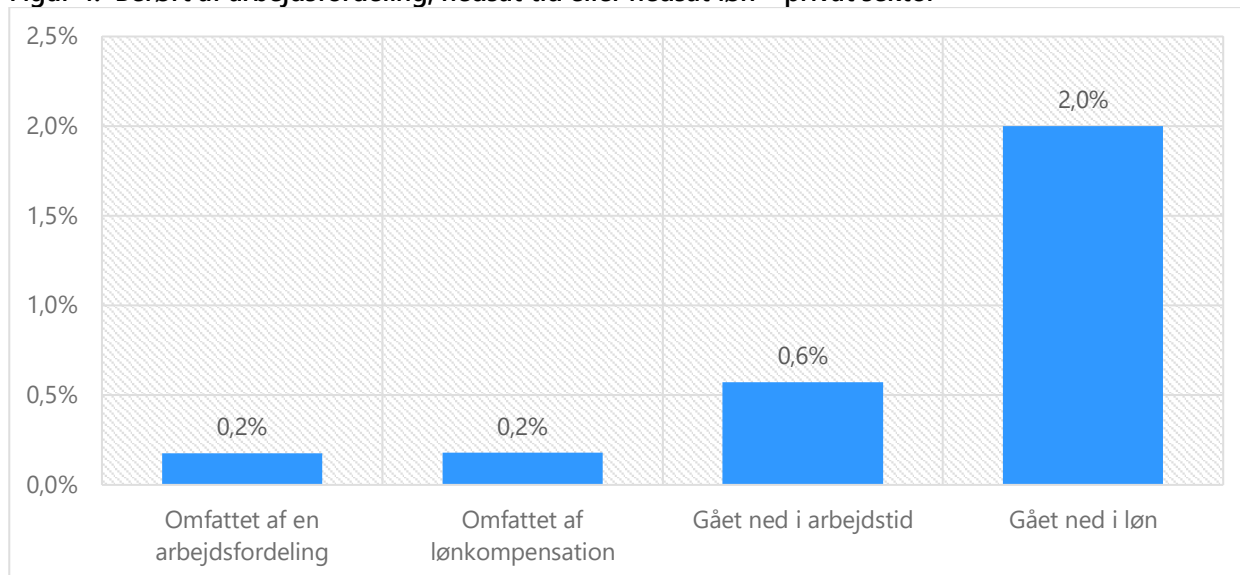
Figur 3. Medlemmer berørt af opsigelse eller ledighed i hele perioden fordelt efter sektor



Lønnedgang og ændret arbejdstid

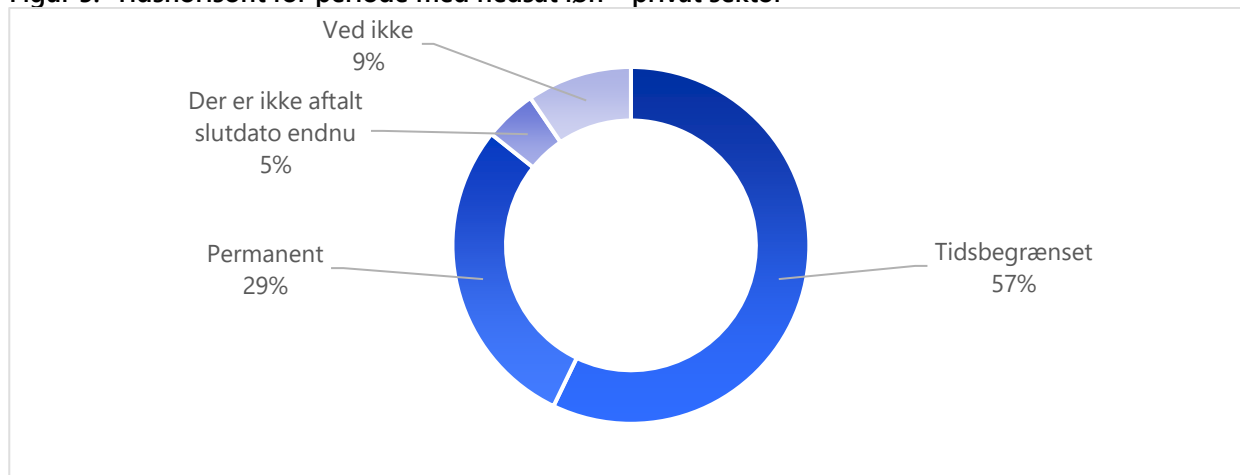
0,6 procent af de privatansatte er på nuværende tidspunkt enten blevet pålagt eller frivilligt gået ned i tid, mens 2,0 procent er blevet bedt om eller pålagt at gå ned i løn. 0,2 procent er omfattet af arbejdsfordeling, mens andre 0,2 procent er omfattet af den genindførte ordning med lønkompensation under hjemsendelse (se figur 4).

Figur 4. Berørt af arbejdsfordeling, nedsat tid eller nedsat løn – privat sektor



Af de medlemmer i den private sektor, der er gået ned i løn på nuværende tidspunkt, er 57 procent omfattet af en tidsbegrænset nedgang, mens 29 procent svarer, at de permanent er gået ned i løn (se figur 5). Efterhånden som coronakrisen trækker ud, bliver billedet af lønnedgang mere uklart, idet der vil være situationer, hvor fx aftalte eller forventede lønstigninger ikke kommer til udbetaling. Dette er ikke belyst i denne analyse.

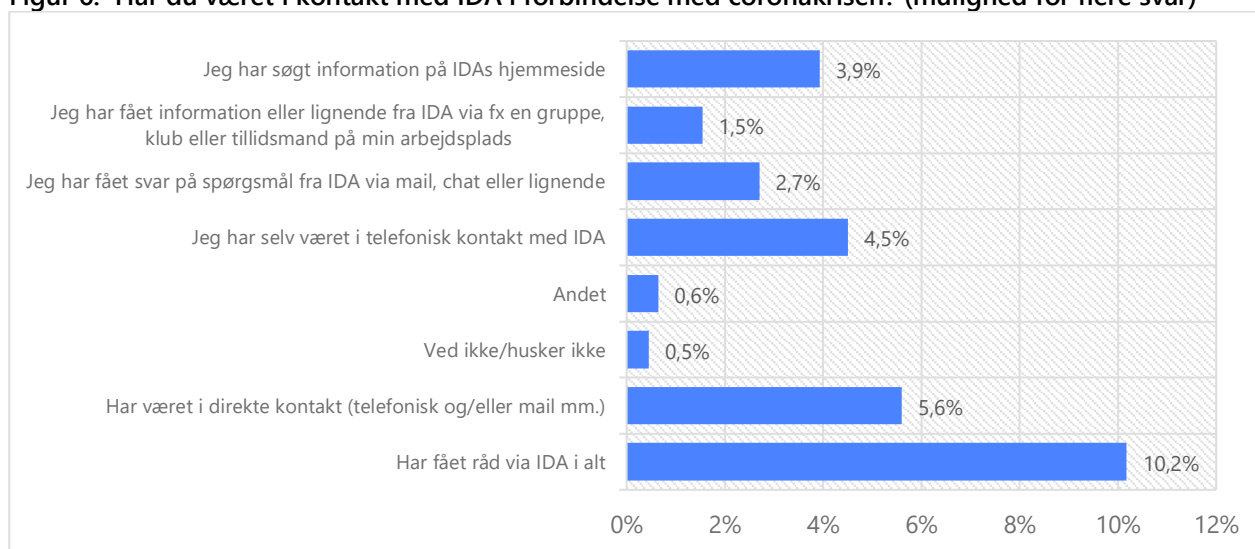
Figur 5. Tidshorisont for periode med nedsat løn – privat sektor



Rådgivning under corona

Medlemmerne har været flittige brugere af IDAs rådgivning. 4,5 procent har selv været i telefonisk kontakt med IDA, mens 2,7 procent har fået svar på spørgsmål fra IDA via mail, chat eller lignende. 1,5 procent har fået information eller lignende fra IDA via fx en virksomhedsgruppe, klub eller tillidsmand på arbejdspladsen og 3,9 procent har fået information via IDAs særlige coronahjemmeside. Samlet set har 10,2 procent af medlemmerne på en eller anden måde fået råd og vejledning via IDA (se figur 6).

Figur 6. Har du været i kontakt med IDA i forbindelse med coronakrisen? (mulighed for flere svar)



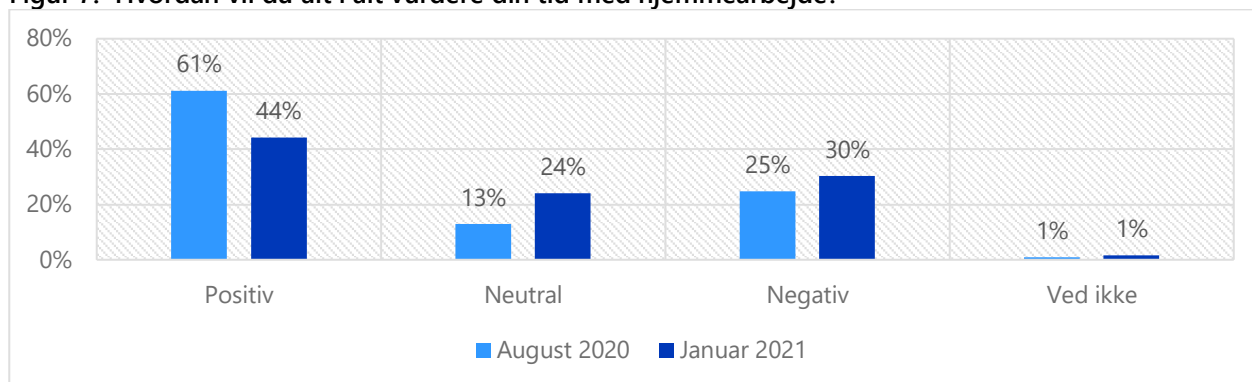
Hjemmearbejde og arbejdsmiljø

IDA gennemførte i august 2020 en måling af, hvordan nedlukning og hjemmearbejde påvirkede effektivitet, trivsel og arbejdsmiljø. En del af spørgsmålene er gentaget i denne måling fra januar 2021, for at undersøge om der er opstået coronatræthed og ændrede udfordringer for arbejdsmiljøet.

Alt i alt er et flertal af medlemmerne stadig positive over tiden under nedlukningen, men der ses et markant skifte fra tiden efter sommerferien i 2020 til januar 2021. I sensommeren var 61 procent af alle alt i alt positive over situationen med hjemmearbejde. Allerede på det tidspunkt havde 25 procent dog haft en negativ vurdering af tiden under nedlukningen. Mere hjemmearbejde var altså ikke nødvendigvis en arbejdsform, der passede alle. Især de helt unge var mere negative overfor tiden med hjemmearbejde under nedlukningen.

De seneste måneders gradvise stramning af restriktionerne og tilsvarende flere timer på hjemmekontoret har betydet, at andelen med en positiv vurdering er faldet fra 61 procent til 44 procent. Samtidig er gruppen af negative steget fra 25 til 30 procent (se figur 7).

Figur 7. Hvordan vil du alt i alt vurdere din tid med hjemmearbejde?

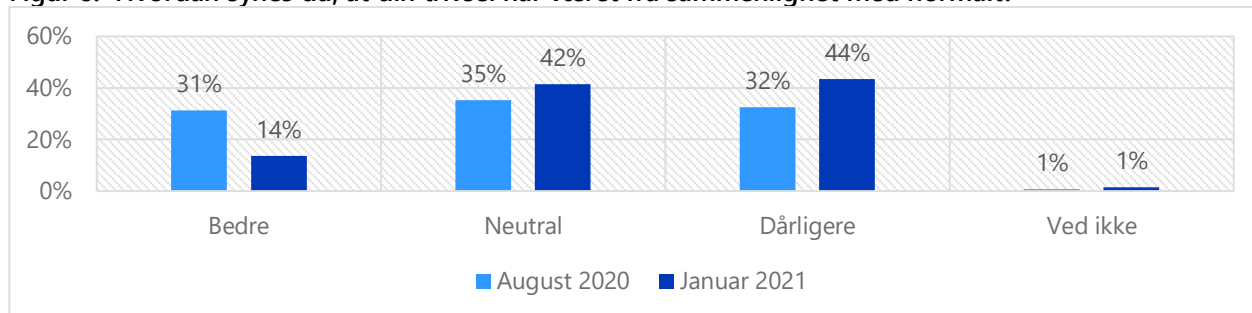


Trivsel

Også medlemmernes trivsel har været dalende i takt med den længere og hårdere nedlukning. I august svarede 32 procent, at deres trivsel havde været dårligere under perioden med hjemmearbejde. Den andel er steget til 44 procent i januar 2021. Dermed er dem, der har dårligere trivsel end normalt, nu den største gruppe (se figur 8).

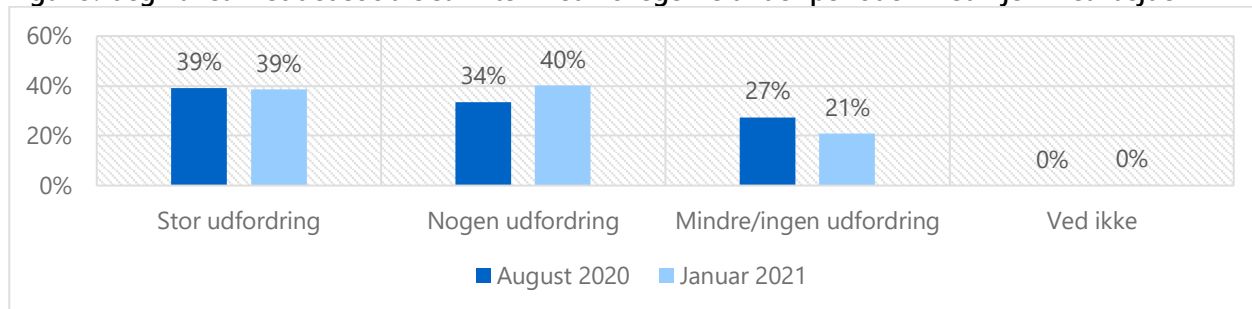
Det vil formentlig være uretfærdigt at tilskrive den dårligere trivsel under nedlukningen til hjemmearbejdet alene. Det er en ekstraordinær tid, hvor mange almindelige forhold er ændret radikalt og ufrivilligt. Det gælder både arbejdsmæssige rammer, men også muligheden for at pleje private relationer til familie og venner samt mulighed for at deltage i forlystelseslivet, gå til arrangementer eller rejse.

Figur 8. Hvordan synes du, at din trivsel har været fra sammenlignet med normalt?



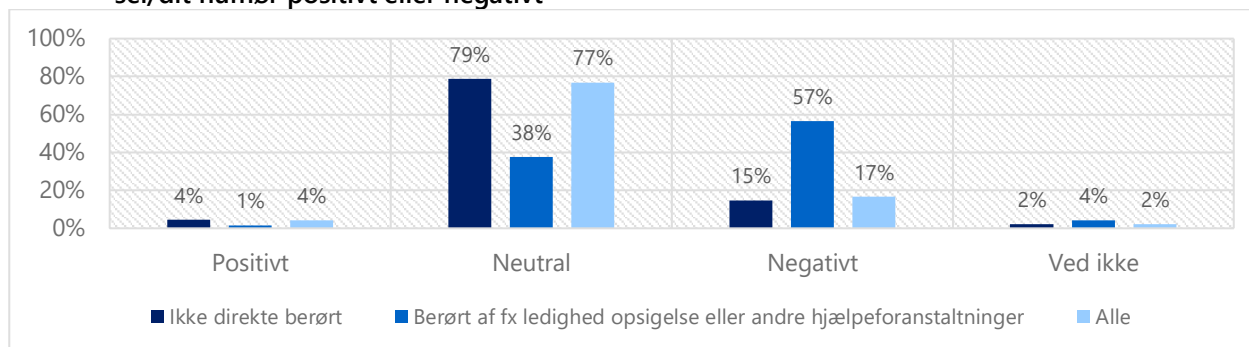
En væsentlig udfordring ved hjemmearbejdet har været det manglende sociale samvær med kollegerne. I januar 2021 svarer 39 procent, at det har været en stor udfordring at være uden det sociale samvær med kollegerne, mens yderligere 40 procent har oplevet det som nogen udfordring. Kun 21 procent har ikke haft udfordringer med det manglende kollegiale samvær med kollegerne på arbejdspladsen (se figur 9).

Figur 9. Jeg har savnet det sociale samvær med kollegerne under perioden med hjemmearbejde



Et andet kritisk punkt for trivslen er jobsituationen. Af de medlemmer, der ikke er direkte berørt af fx ledighed opsigelse eller andre hjælpeforanstaltninger, er 15 procent påvirket på trivslen i negativ retning. I modsætning til det, trives 57 procent af dem, der er direkte berørt, dårligere end normalt (se figur 10).

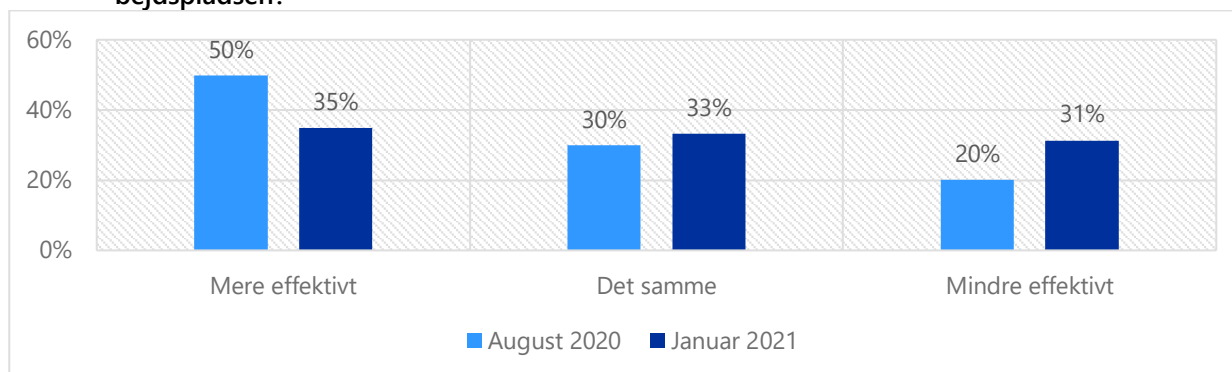
Figur 10. Har virksomhedens situation og/eller usikkerhed omkring din egen jobsituation påvirket din trivsel/dit humør positivt eller negativt



Effektivitet

50 procent af medarbejderne vurderede i august, at de var mere effektive, når de arbejdede hjemme, mens 20 procent omvendt syntes, at de var mindre effektive. I januar er der kun 35 procent, der svarer, at de er mere effektive. 33 procent mener, at deres effektivitet er nogenlunde uændret, mens 31 procent svarer, at de er blevet mindre effektive. Tilsyneladende har coronatrætheden altså også haft betydning for medarbejderens effektivitet på hjemmearbejdspladsen (se figur 11).

Figur 11. Hvor effektivt synes du, at dit hjemmearbejde har været i sammenligning med, når du er på arbejdspladsen?

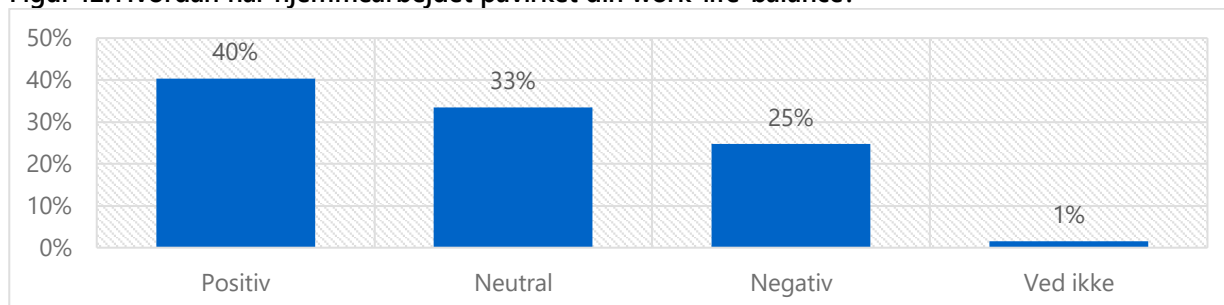


Work-life-balance

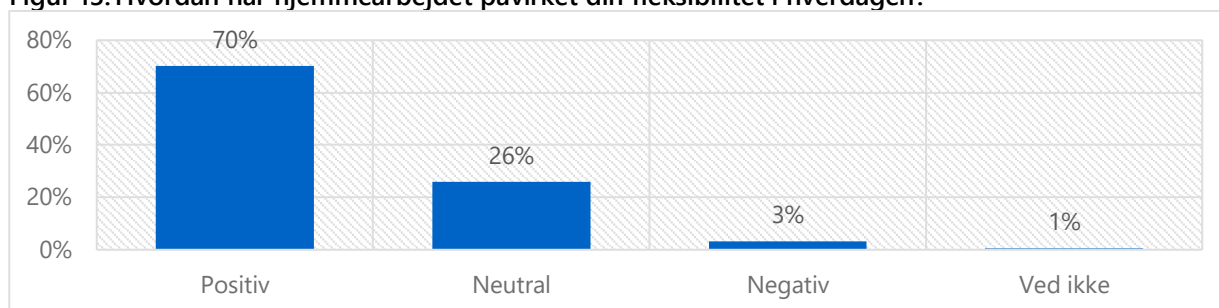
IDA har stillet en række spørgsmål til medlemmerne, om hvordan deres work-life-balance er blevet påvirket af nedlukning og hjemmearbejde (figur 12-16). Svarene tyder på, at det på mange måder har været til gavn for medlemmernes work-life-balance at arbejde hjemmefra. Igen er det dog væsentligt at fremhæve, at der er et betydeligt mindretal, der ikke har haft glæde af nedlukningen. Således har hver fjerde haft en negativ påvirkning af deres balance mellem arbejde og familie/fritid. Ganske vist har et stort flertal oplevet større fleksibilitet i hverdagen, men 13 procent har problemer med at arbejde uforstyrret, fx fordi de samtidig skal tage sig af mindre børn (figur 14).

At der i højere grad er flydende grænser mellem arbejde og fritid kan både give øget fleksibilitet men også udfordringer med at finde en naturlig afslutning på arbejdsdagen, så arbejde og fritid flyder mere sammen. 48 procent oplever store eller nogen udfordringer med at holde fri, når de har fri (figur 15).

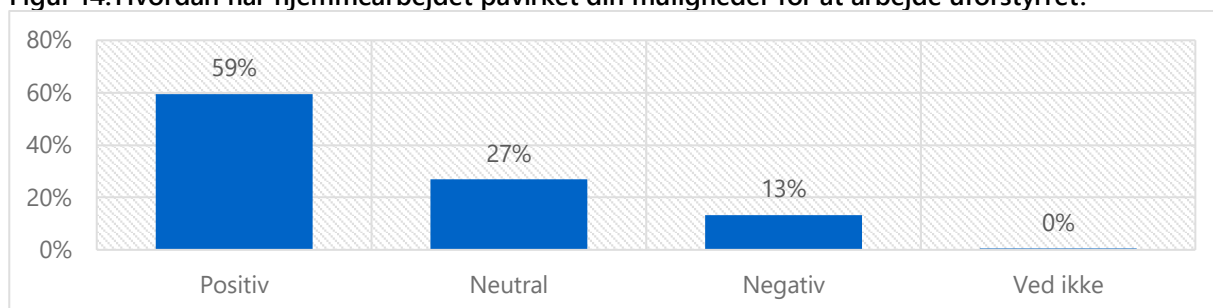
Figur 12. Hvordan har hjemmearbejdet påvirket din work-life-balance?



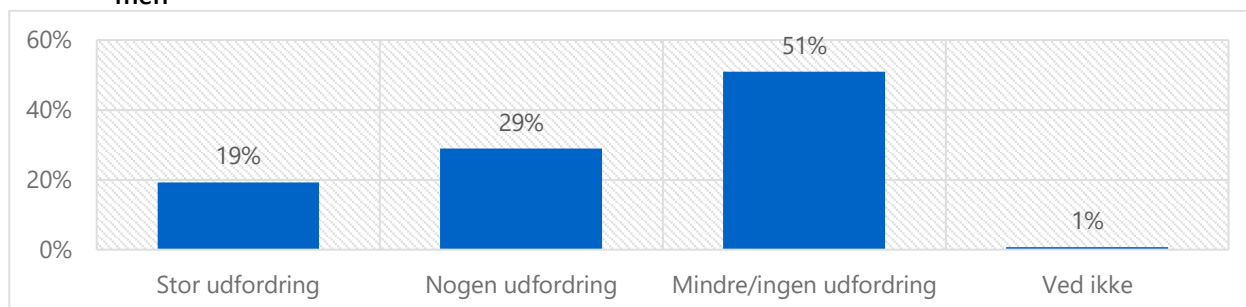
Figur 13. Hvordan har hjemmearbejdet påvirket din fleksibilitet i hverdagen?



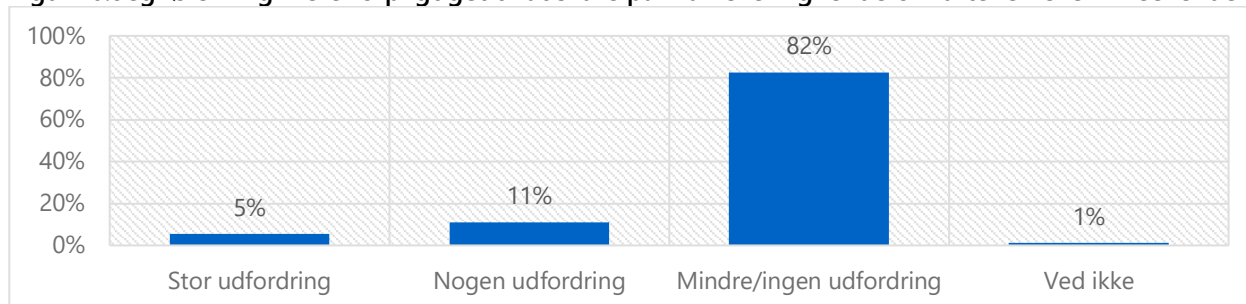
Figur 14. Hvordan har hjemmearbejdet påvirket din muligheder for at arbejde uforstyrret?



Figur 15. Det er svært finde en naturlig afslutning på arbejdsdagen, så arbejde og fritid flyder mere sammen



Figur 16. Jeg føler mig mere forpligtiget til at svare på mail eller lignende om aftenen eller i weekender



Faglige- og videnskæssige udfordringer

Ud over de udfordringer, der hører hjemme under work-life-balance og sociale udfordringer, har perioden med hjemmearbejde også givet udfordringer af mere faglig- og videnskæssig karakter. Sålendes mener 27 procent, at det har været en stor udfordring at finde den uformelle information og viden om, hvad der sker i organisationen. Yderligere 33 procent svarer, at det har været nogen udfordring.

52 procent svarer, at det har været stor eller nogen udfordring, at de har manglet faglig sparring med deres kolleger, mens 29 procent har savnet den faglige sparring med deres leder (figur 17).

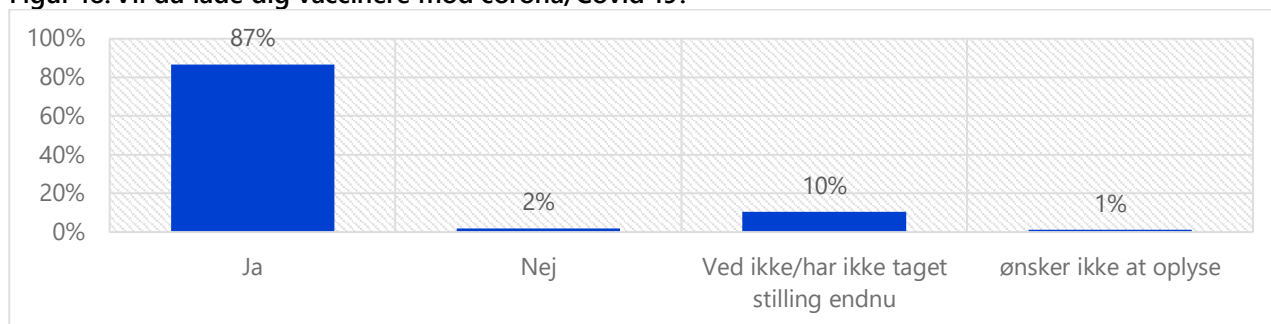
Figur 17. De største udfordringer, når man arbejder hjemme
(andel der svarer stor udfordring eller nogen udfordring)



Krav om vaccination på arbejdspladsen

Med udrulningen af vaccinationen af befolkningen mod coronavirus, bliver det diskuteret, om der er eventuelle bivirkninger ved vaccinen, og om hvad konsekvenserne er for dem, der eventuelt ikke ønsker at tage imod vaccinen. Blandt IDAs medlemmer, svarer 87 procent, at de vil lade sig vaccinere, når tilbuddet kommer til dem. 2 procent ønsker ikke at lade sig vaccinere, mens 10 procent er i tvivl og har ikke taget stilling endnu (figur 18).

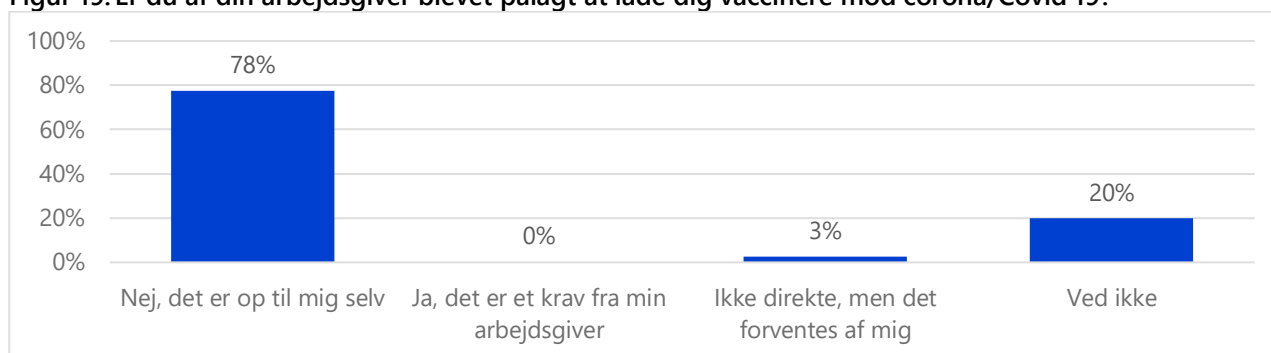
Figur 18. Vil du lade dig vaccinere mod corona/Covid 19?



Hermed åbner der sig også en diskussion af, om det skal give særlige rettigheder til dem, der har ladet sig vaccinere. Fx er der forslag om, at det kræver vaccinepas for at kunne rejse, være på festival eller måske endda at gå på restaurant. Tilsvarende kunne man forestille sig at nogle arbejdsgivere vil kræve, at deres ansatte lader sig vaccinere, så de ikke smitter kunder eller andre medarbejdere på virksomheden. Som reglerne er nu, har arbejdsgiverne ekstraordinært mulighed for at pålægge ansatte at blive testet for COVID-19 – fx efter indrejse til Danmark – og få resultatet at se. Det er ikke på samme måde gjort klart, om arbejdsgiveren tilsvarende kan kræve vaccination af medarbejderne.

Der er tilsyneladende ingen arbejdsgivere på ingeniørarbejdspladserne, der på nuværende tidspunkt har krævet en vaccination af medarbejderne. 3 procent af medlemmerne har dog svaret, at det ikke er et direkte krav på deres arbejdsplads, men at det alligevel indirekte forventes af dem (figur 19).

Figur 19. Er du af din arbejdsgiver blevet pålagt at lade dig vaccinere mod corona/Covid 19?



Der er delte meninger blandt medlemmerne om det er rimeligt, at en arbejdsgiver skal kunne kræve at medarbejderne vaccineres. 61 procent mener, at det er en privatsag, som arbejdsgiveren ikke bør blande sig i, mens 25 procent er uenige (figur 20).

Figur 20. Er du uenig eller enig i følgende udsagn "Det er en privatsag, som arbejdsgiveren ikke bør blande sig i, om man ønsker at lade sig vaccinere mod corona/Covid 19"

