

Både lønmodtagere og arbejdsgivere ønsker mere hjemmearbejde

Selv om akademikere er en af de grupper, der har været hjemsendt længst under corona, vil de fleste beholde dage på hjemmekontoret. Det har arbejdsgiverne opfanget og bruger derfor 'hjemmearbejde' aktivt i jobopslag, viser analyse.



METTE GRUBE CONDRUP

Der er ikke længere tvivl om, at pandemien har kastet danskerne ud i et stort samfundsekperiment, hvor alt, hvad man har taget for givet ved arbejdslivet, har været kastet op i luften. Det har i lange perioder fået danskerne til at sukke efter at vende tilbage til det vante arbejdsliv med hæve-sænke-bord, storrumskontor eller løs snak med kollegaerne over kaffen. Men erfaringer fra nedlukningen har alligevel efterladt flere med mod på at indrette arbejdslivet anderledes.

En ny undersøgelse fra fagforeningen Dansk Magisterforening, DM, hvor mere end 6.400 medlemmer deltog, viser nemlig, at 58 procent ønsker sig to til tre hjemmearbejdsdage ugentligt efter coronakrisen. Kun 3 procent ønsker at arbejde hjemme hele ugen, mens 10 procent slet ikke ønsker sig hjemmearbejdsdage.

Hos DM mener formand Camilla Gregersen, at momentum efter nedlukning

gen bør udnyttes, og at »alt andet vil være decideret ærgerligt«. Hun påpeger, at medarbejdere og deres ledere skal finde ud af at tage de bedste erfaringer med fra hjemmearbejdspladsen og skrotte dem, der ikke duede.

»Undersøgelsen viser, at majoriteten af vores medlemmer ønsker sig fleksibilitet i deres arbejdsliv. Mange steder har arbejdslivet jo gennemgået en revolution under pandemien, og derfor vil det for flertallet ikke give mening bare at vende tilbage til normalen. Jeg håber derfor, at arbejdsgiverne tør kigge på arbejdsdage og åbne for at eksperimentere med hjemmearbejde og fleksibilitet.«

Flest unge vil på kontoret

Undersøgelsen viser også, at de, der har oplevet, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er blevet bedre end normalt under corona, er mest interesserede i dage på hjemmekontoret. Desuden ønsker



Der har tidligere hersket fordomme om, at hjemmearbejdsdage var uofficielle fridage. Og den slags myter er blevet aflivet Camilla Gregersen, formand for DM

personer over 30 år flere dage derhjemme end unge mellem 24 og 30 år, mens kvinder er mere interesserede end mænd.

»Der har tidligere hersket fordomme om, at hjemmearbejdsdage var uofficielle fridage. Og den slags myter er blevet aflivet. For mange administrative medarbejdere har der ligefrem været forbud mod at arbejde hjemme, men nu er der sat to streger under, at produktiviteten sagtens kan være i top hjemmefra«, siger Camilla Gregersen og tilføjer:

»Hjemmearbejdet har potentiale til at udvikle sig i en endnu mere positiv retning for alle parter. Hjemmearbejdsdage bliver der, hvor medarbejderen kan tage nogle researchdage eller fordybelsesdage, hvor man kan få ro til at koncentrere sig. Flexibilitet vil gavne produktiviteten, arbejdsglæden og forbedre arbejdslivet«, siger hun.

Det bakkes op af Bent Greve, som er arbejdsmarkedsforsker og professor på

14 måneder på hjemmekontoret: Arbejdsro, frihed og 8 kilo ekstra

Aarhus er tæt på at lancere en af de første kommunale hjemmearbejdsordninger, der er vokset ud af coronapandemiens gode og dårlige erfaringer.



MICHAEL OLSEN

Det er her, medarbejdere og ledelse er tæt på at lande en aftale, der forvandler hjemmearbejdet fra at være en altomfattende nødløsning i en sundhedskrise til at være en brugbar og fremadrettet del af arbejdslivet for en stor del af kommunens omkring 24.000 ansatte.

En enkel arbejd hjemme-model

For selv om både Søren Kronborg Pedersen og hans kolleger er glade for igen se kollegerne på kontoret, er alle enige om, at hjemmearbejdet er kommet for at blive, om end i mere afmålte doser.

Målet er at få skabt en permanent let håndterlig arbejd hjemme-model, der kan være klar til brug, så snart kommunens medarbejdere og chefer kommer tilbage fra sommerferie.

Modellen skal positionere Aarhus Kommune som en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække medarbejdere. For den øvelse kræver en erkendelse af, at hjemmearbejde og virtuelle møder har revolutioneret arbejdslivet så eftertrykkeligt, at det er umuligt at vende tilbage til det gamle.

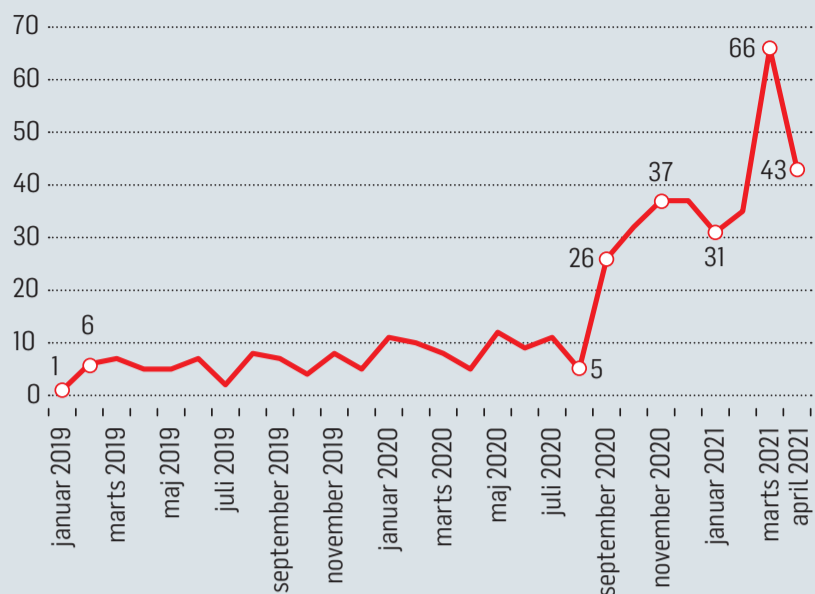
»Vi skal trække de bedste erfaringer ud af det, vi har været igennem, og give medarbejdere og chefer stor frihed til at finde den løsning, de mener fungerer«, siger Søren Kronborg Pedersen.

»Selvfølgelig har man savnet kollegerne, men på plussiden har hjemmearbej-



Søren Kronborg Pedersens kolleger har lært hans katte at kende under de seneste 14 måneders Teams-møder, hvor de jævnligt er spankuleret ind i billedet. Foto: Jens Hartmann Schmidt

Antal jobopslag med hjemmearbejde per måned



Offentlige og private jobopslag med hjemmearbejde

Offentlig
55 %

Privat
45 %

Kilde DM

Grafik AL



Det er bestemt noget, arbejdsgiveren vil få gavn af Bent Greve, professor

Roskilde Universitet. Han mener, at den offentlige og private sektor er nødt til at tage ønsket seriøst. Han mener, at medlemsundersøgelsen giver et godt billede af, at det største ønske om hjemmearbejde ses hos den del af medarbejderne, der kan have svært ved at få arbejdsliv og privatliv til at gå op i en højere enhed, mens unge medarbejdere gerne vil have mest mulig tid på arbejdspladsen, fordi de ofte bor alene eller er nye på arbejdsmarkedet og derfor har brug for sparing.

Han peger dog også på, at den bedste løsning er at tilpasse behovet efter arbejdspladser, afdelinger og den enkelte, da én løsning ikke passer alle.

»Hvis medarbejdere bliver hørt og inddraget i planlægningen af arbejdsformen og det kollegiale fællesskab, om man så ønsker mere fleksibilitet eller fast fremmøde på arbejdspladsen, så vil de fleste være villige til at lægge ekstra arbejdstimer, når der er brug for det. Så det er bestemt noget, arbejdsgiveren vil få gavn af«, siger han.

Populært i jobopslag

Og det tyder da også på, at arbejdsgiverne og arbejdspladserne kan se fidusen i at give mulighed for hjemmearbejde.

Helt nye tal, som DM har adgang til gennem det såkaldte Damvads Labor Intelligence Tool, der giver viden om arbejdsmarkedsefterspørgslen, viser, at muligheden for hjemmearbejde bruges aktivt i rekrutteringen af medarbejdere.

I marts 2021 indeholdt 66 akademiske stillingsopslag ordet hjemmearbejde.

Det er en markant udvikling sammenlignet med marts 2020, da under 10 jobannoncer nævnte hjemmearbejde.

Omkring 55 procent af jobopslagene med hjemmearbejde er fra offentlige arbejdspladser, mens private arbejdspladser står bag cirka 45 procent af opslagene.

EDC Erhverv, der er en stor mægler inden for vurdering, salg og udlejning af erhvervsjendomme, mener, at det er for tidligt at udtale sig om, hvor meget hjemmearbejde vil kunne mindske efterspørgslen på kontorpladser, men de forventer, at efterspørgslen vil stige i den kommende tid, da mange virksomheder har udskudt beslutninger om mere plads, fortæller Snorri Húsdal á Steig, der er erhvervsrådgiver for EDC Erhverv Poul Erik Bech Aarhus.

»Der bliver nok lidt mindre behov for de store domiciler, og samtidig vil efterspørgslen på flerbrugerhuse stige yderligere. Når store virksomheder lader en del ansatte arbejde hjemme, så får de mindre brug for deres egne, store kontorer og har derfor større fordel af at være en del af et flerbrugerhus, hvor de f.eks. kan trække på fælles faciliteter. Men allervigtigst kan de udvide eller reducere lejemålet, hvis behovene ændrer sig«.

Hos Lokalebasen.dk, der formidler erhvervslejemål, har brugerne været mere eller mindre handlingslammede de første måneder efter nedlukningen. Men de ser nu en voksende efterspørgsel på mere fleksible løsninger, fortæller administrerende direktør Jakob Dalhoff.

mette.condrup@pol.dk

det givet mig, og mange andre, følelsen af at have nået meget mere. Blandt andet fordi man ikke skal bruge tid på transport hver dag – og ikke har de her stressede morgener med børn og afleveringer og ud ad døren«.

»Det giver en større fleksibilitet at arbejde hjemme – og det giver også en anden koncentration og fordybelse omkring arbejdsopgaven, at man har freden og roen til at kunne tænke opgaven ordentligt igennem og få skrevet det, der skal skrives, uden at blive forstyrret i storrumskontorer«, siger han.

Som fællestillidsrepræsentant for magistrerne i Aarhus Kommune har Søren Kronborg Pedersen lagt øre til masser af både gode og dårlige erfaringer.

Begge dele har han tager med ind i forhandlingerne med den kommunale ledelse om fremtidens hjemmearbejde.

»Der er mange, der ligesom jeg synes, at hjemmearbejdet har givet frihed og en mulighed for at tilrettelægge sin dag på en mere fleksibel måde. Men der er også mange, der har haft det rigtig hårdt med at være tvunget til at arbejde hjemme – uden nogen form for faglig eller social kontakt«.

»Hjemme hos mig flyder arbejdstid og fritid ud i hinanden, mit hjemmekontor lukker stort set aldrig ned, og min computer er næsten hele tiden tændt. Når man ikke behøver forlade sit kontor, jamen så er det snublende let at komme til at sidde og arbejde om aftenen, og så bliver maden noget, man lidt for tit kommer til at spise, mens man arbejder videre«, fortæller Søren Kronborg Pedersen.

»Jeg har altid arbejdet meget – men jeg har arbejdet mere hjemme, og jeg er endda tillidsrepræsentant, men det skyldes også de mange opgaver, der er

kommet til mig som tillidsrepræsentant i forbindelse med nedlukningen«, siger Søren Kronborg Pedersen.

Ordninger i alle størrelser

Erfaringerne er vidt forskellige fra medarbejder til medarbejder. Alligevel ønsker et stort flertal at få hjemmearbejdet integreret i det normale arbejdsliv.

Det er ikke mindst på den baggrund, at ledelse og medarbejdere er nået til enighed om, at det fremtidige hjemmearbejde skal baseres på et frivillighedsprincip, så det hverken bliver en pligt eller en ret at arbejde hjemmefra, men en mulighed, lige der, hvor medarbejdere og chefer kan se, at det giver mening.

Til gengæld kan ordningen »i princippet gå fra 0 til 100«, lyder meldingen fra den anden side af skrivebordet, hvor forhandlingerne ledes af Christian Mølgaard, juridisk chef i borgmesterens sekretariat.

»Hvis det giver mening for kerneopgaven, og hvis den enkelte medarbejder og chef er enige, jamen så kan hjemmearbejdet doseres efter behov fra lidt til rigtig meget, fra en enkelt dag til rigtig mange«, siger han og tilføjer:

»Men igen, man får ikke en ret til at arbejde hjemme, når man har brug for det, det her skal give mening for arbejdsopgaven og dermed for skatteborgerne – og vi får selvfølgelig heller ikke som ledere en ret til at sende folk hjem, når det passer os. Det skal give mening«.

Også Christian Mølgaard understreger, at den endelige model ikke er på plads, og at der i sagens natur er stor forskel på, hvor meget det giver mening at arbejde hjemme, alt efter om man sidder på kontor eller arbejder i en børnehave eller i skoletandplejen.



Selvfulgelig har man savnet kollegerne, men på plussiden har hjemmearbejdet givet mig, og mange andre, følelsen af at have nået meget mere Søren Kronborg Pedersen, fællestillidsmand, Aarhus Kommune

Men målet er stadig en aftale inden sommerferien. Den skal også forholde sig til arbejdsmiljøet:

»Det skal jo ikke være sådan, at når vi arbejder mere hjemme, får vi flere arbejds-skader af det. Denne omstilling betyder også, at vi er nødt til at tænke meget mere på arbejdsmiljø, end vi har gjort før«, siger Christian Mølgaard.

»Vi vil gerne have en model, hvor vi helt skematisk sikrer, at i det øjeblik lederen og medarbejderen aftaler en vis portion hjemmearbejde, bliver arbejdsmiljøet automatisk tænkt ind i processen med stole, borde, computere, så man ikke får skader af at sidde i sengen eller ved køkkenbordet. Og så handler det også helt lavpraktisk om at lære at bevæge sig på sin arbejdsplads – også når vi arbejder hjemmefra«.

I Christians Mølgaards egen afdeling popper en video automatisk op på de ansattes computerskærme et par gange om ugen og giver dem mulighed for at bevæge sig vejledt af en fysioterapeut.

»Jeg tror, rigtig mange har oplevet at få smerter i ryggen og nakken af at arbejde hjemme, men der skal ikke så meget til, før man kan undgå den slags skader. Vi skal have styr på arbejdsmiljøet, også selv om det koster penge«, siger han.

Ledelse og medarbejdere er også enige om at prioritere det, de kalder arbejdspladsens sociale sammenhængskraft. Det duer ikke, at alle arbejder hjemme, hvis der kommer nye kolleger eller elever på kontoret, eller hvis kommunen har påtaget sig at aktivere en gruppe ledige eller udsatte borgere.

»Alt det skal vi have til at passe sammen med hjemmearbejdet i en ny balance, for vi har faktisk rigtig mange opgaver som bliver løst af fællesskabet, og

som rækker langt ud over kerneopgaven«, siger Mølgaard.

Hvor er min chef?

Den aftale, der tegner sig, er ikke låst i faste rammer og støbt i beton; den kan indrettes efter de enkelte afdelinger og arbejdsområders ønsker og behov.

Til gengæld er der brug for at undervise cheferne i, hvordan man leder og fordeler arbejdet og motiverer medarbejdere, der arbejder hjemme, mener Søren Kronborg Pedersen.

»Hjemmearbejde bygger på tillid fra ledelsen, tillid til, at medarbejderen kan løse opgaverne hjemmefra. Men når man har den tillid, risikerer man også, at den nærmeste ledelse ikke altid ved, hvad medarbejderen arbejder med lige her og nu. Der er mange medarbejdere, der som jeg har følt, at de har kørt lidt deres eget løb, uden at der har været en tilstrækkelig kontakt til de daglige chefer. Her er der plads til forbedring, men cheferne skal jo også lige finde ud af at tackle den nye virkelighed«.

For Søren Kronborg Pedersen har 14 måneders hjemmearbejde været lærerigt, fleksibelt, underligt, fredeligt – og alt mulig andet i en stor vild forvirring.

»Jeg har taget otte kilo på, men hjemmearbejdet har også givet mig ro og frihed. Og så har min kolleger og chefer fået mulighed for at møde mine katte, når de helt upåvirket af situationen vandrer ind foran computerskærmen i forbindelse med vore Teams-møder«, griner han og tilføjer: »Jeg vil gerne fortsætte med at arbejde hjemme, men højst en til to dage om ugen. Man bliver sgu lidt underlig, når det er hver dag og hele tiden, synes du ikke?«.

michael.lolsen@pol.dk