

Kort efter regeringens nedlukning af samfundet på grund af Covid-19 pandemien den 11. marts 2020, og den deraf følgende hjemsendelse af medarbejderne, gennemførte Nykredit en undersøgelse af de ansattes holdning til hjemmearbejde. Undersøgelsen viste, at der på det tidspunkt generelt var en meget positiv stemning omkring hjemmearbejde blandt virksomhedens ansatte.

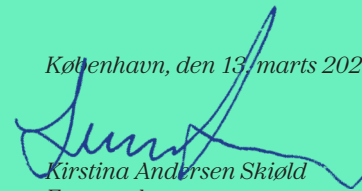
Men undersøgelsen blev som sagt gennemført i begyndelsen af hjemsendelserne, og i takt med at udsigterne til en normalisering af arbejdsdagen og en tilbagevenden til arbejdspladsen trak ud, blev vi i Finansforbundet NYKREDS nysgerrige på, om holdningen til hjemmearbejde måske kunne have ændret sig.

Derfor besluttede vi at gennemføre en ny undersøgelse i perioden fra den 10. december 2020 til 8. januar 2021 blandt medlemmer ansat i Nykredit. På det tidspunkt var der gået omtrent 9 måneder fra regeringens nedlukning af landet, og vores tese var, at de erfaringer vores medlemmer i mellemtiden havde gjort sig med hjemmearbejde, måske kunne have påvirket den generelle holdning.

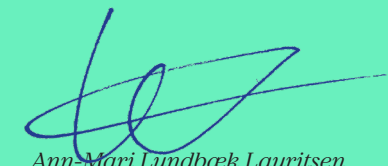
Men vi havde også et andet formål med undersøgelsen. Den lange periode med hjemsendelser af medarbejderne havde nemlig vist, at det rent faktisk er muligt at drive en succesfuld finansiel virksomhed, også selv om kun et fåtal af medarbejderne møder ind på en virksomhedslokation dagligt. Derfor er det ikke vanskeligt at forestille sig, at hjemmearbejdet i ét eller andet omfang er kommet for at blive – også i et arbejdsmarked efter Covid-19, og derfor var det også vores tanke, at undersøgelsen kunne bruges som inspiration til, hvordan et fremtidigt hjemmearbejdskoncept kan se ud.

Vi vil gerne benytte lejligheden til at takke de mange af vores medlemmer, der fandt tid til at besvare undersøgelsen. Den høje svarprocent giver nemlig undersøgelsen en tyngde og validitet, som gør det muligt at uddrage nogle troværdige konklusioner, og som giver os stof til det videre arbejde med at skitsere nogle rammer for hjemmearbejde i fremtiden.

København, den 13. marts 2021



Kirstina Andersen Skiøld
Formand



Ann-Mari Lundbæk Lauritsen
Politisk sekretær



#1

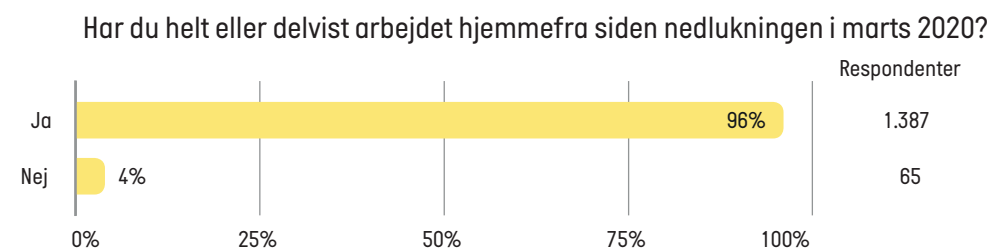
”Har du helt eller delvist arbejdet hjemmefra siden nedlukningen i marts 2020?”

I det indledende spørgsmål søgte vi at få belyst om respondenterne havde arbejdet helt eller delvist hjemmefra i perioden siden 11. marts 2020, eller om respondenterne ikke havde været hjemsendt overhovedet. Afhængig af svaret på spørgsmålet ”Har du helt eller delvist arbejdet hjemmefra siden marts 2020”, blev respondenterne sendt videre i to forskellige spor i undersøgelsen.

På spørgsmålet ”Har du helt eller delvist arbejdet hjemmefra siden nedlukningen i marts 2020?” svarede 1.387 (96%) respondenter ”Ja”, mens 65 (4%) respondenter svarede ”Nej”.

[KONKLUSION]:

Stort set alle medarbejdere i Nykredit har i perioden fra 11. marts 2020 frem til undersøgelsens gennemførelse oplevet at skulle arbejde hjemmefra.



#2

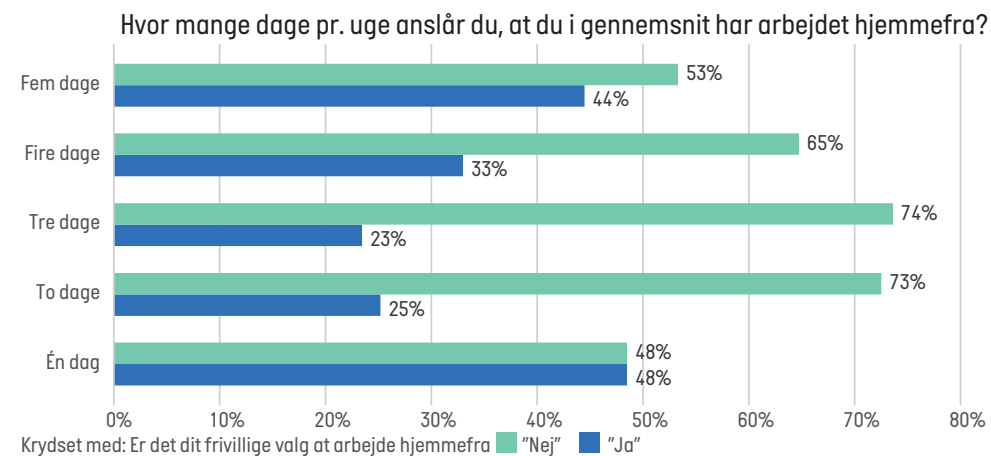
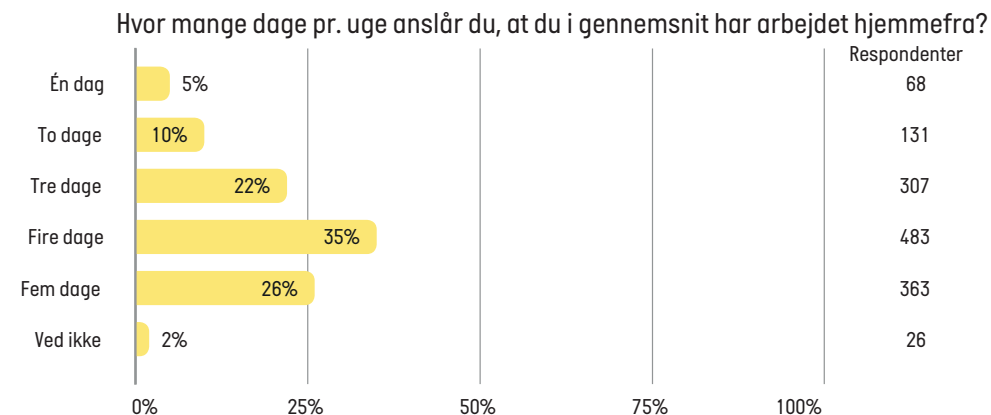
”Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?”

Respondenter, der svarede ”Ja” til at have arbejdet helt eller delvist hjemmefra siden marts 2020, blev så bedt om at anslå hvor mange dage pr. uge de havde arbejdet hjemmefra. 1.153 (83%) svarede, at de havde arbejdet hjemme 3 eller flere dage pr. uge, heraf svarede 846 (61%), at de havde arbejdet hjemmefra mindst 4 dage pr. uge.

[KONKLUSION]:

Langt den overvejende del af de hjemsendte medarbejdere har arbejdet mere end tre dage fra hjemmekontoret siden hjemsendelserne i marts 2020.

De fleste ugentlige arbejdsdage er udført af ufrivilligt hjemsendte.



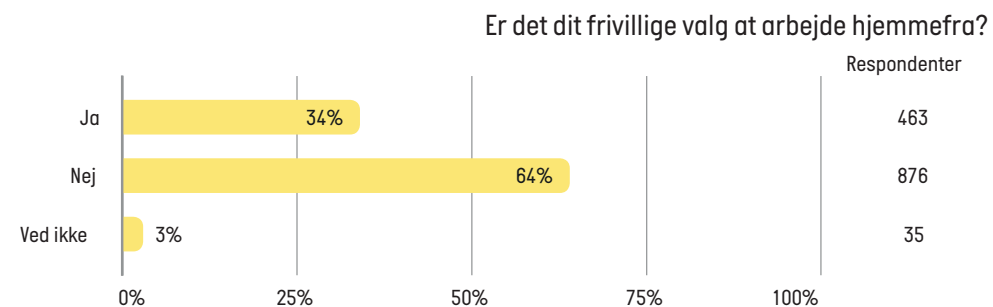
#3

”Er det dit frivillige valg at arbejde hjemmefra?”

I undersøgelsens næste spørgsmål søgte vi at belyse om hjemmearbejdet havde været frivilligt eller beordret. 436 (34%) respondenter gav udtryk for, at hjemsendelsen havde været frivillig, mens 876 (64%) gav udtryk for, at hjemsendelsen var beordret.

[KONKLUSION]:

Næsten to tredjedele af de hjemsendte medarbejdere har ikke frivilligt opsøgt muligheden for hjemmearbejde.



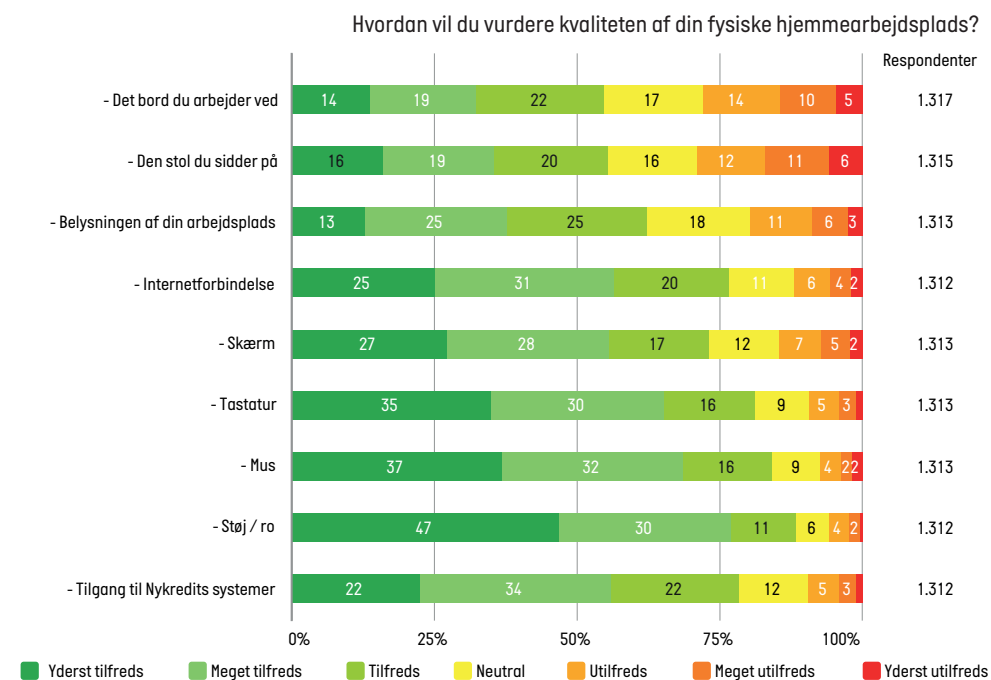
#4

”Hvordan vil du vurdere kvaliteten af din fysiske hjemmearbejdsplads?”

Herefter bad vi respondenterne vurdere kvaliteten af deres hjemmearbejdsplads fordelt på følgende kategorier:

- Fysiske rammer: Arbejdsbord, stol og belysning
- IT-tekniske rammer: Internetforbindelse, skærm, tastatur, mus og tilgangen til Nykredits systemer

Endelig spurgte vi til forholdet mellem støj og arbejdsro på hjemmearbejdspladsen. Respondenterne blev bedt om at vurdere kvaliteten på en 7-punkt skala fra ”Yderst tilfreds” over ”Neutral” til ”Yderst utilfreds”.



Respondenterne giver overordnet udtryk for tilfredshed med de fysiske rammer for udførelsen af hjemmearbejdet, men bryder man vurderingerne ned på respondenter, der har svaret henholdsvis ”Ja” og ”Nej” på spørgsmål 1 om frivillighed i hjemsendelsen, bliver billedet mere nuanceret. Her giver 34% af de ufrivilligt hjemsendte udtryk for

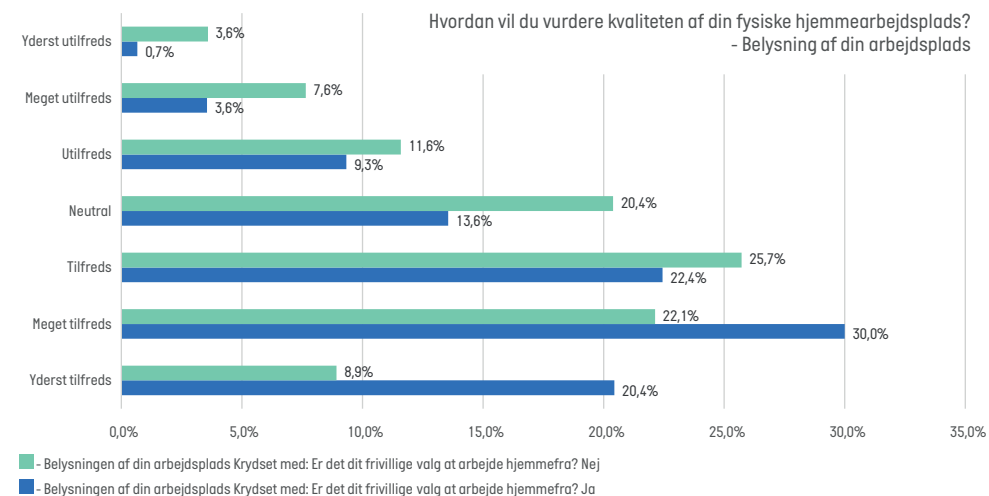
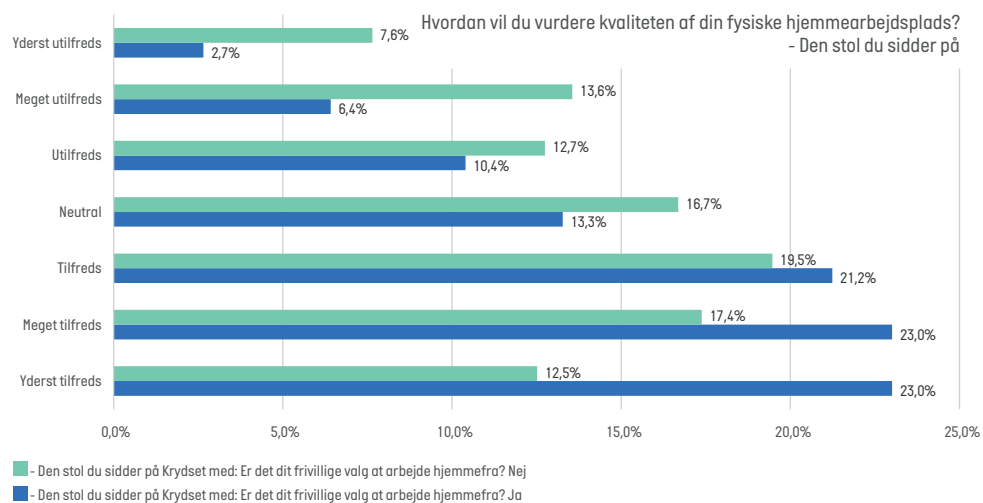
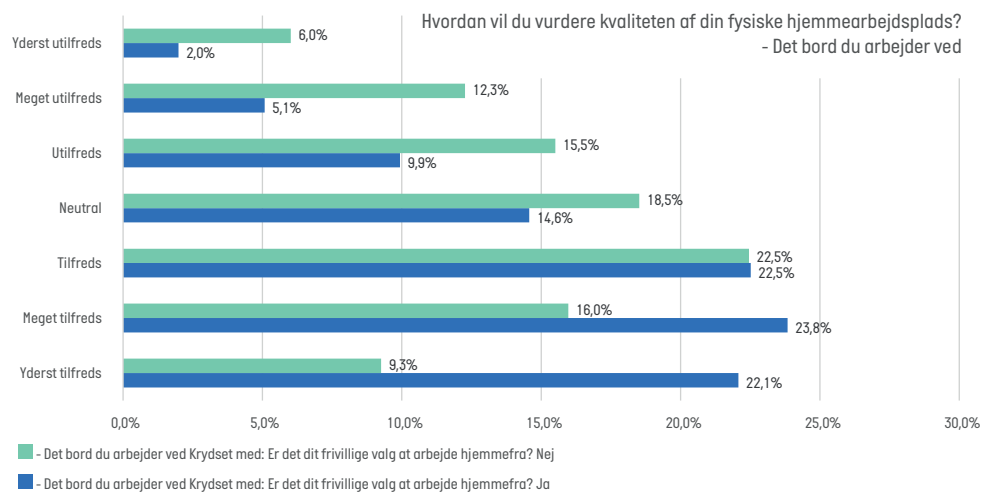
utilfredshed, meget utilfredshed eller yderst utilfredshed med det bord de arbejder ved, mens det for de frivilligt hjemsendtes vedkommende kun er 17%.

Det samme billede tegner sig i forhold til den stol man har til rådighed. Her giver 34% af de ufrivilligt hjemsendte ligeledes udtryk for utilfredshed, meget

utilfredshed eller yderst utilfredshed, mens det for de frivilligt hjemsendtes vedkommende kun er 19,5%.

Endelig giver 23% de ufrivilligt hjemsendte respondenter også udtryk for utilfredshed, meget utilfredshed eller yderst utilfredshed med belysningen af deres hjemmearbejdsplads. For de

frivilligt hjemsendtes vedkommende gælder det for 13,6%, at de vurderer belysningen som utilfredsstillende.



[TESE]:

Der er en sammenhæng mellem frivillighed og gode fysiske muligheder for at udføre arbejdsopgaver fra privatbolig.

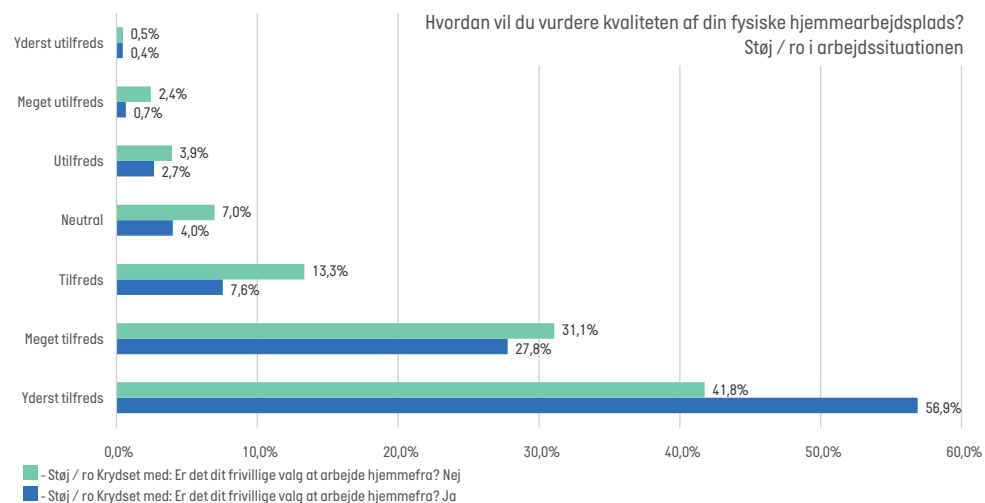
Hvis man frivilligt vælger at arbejde hjemmefra, er det ikke mindst fordi de fysiske rammer for arbejdets udførelse er i orden. Det modsatte må formodes at være tilfældet, hvis man ikke frivilligt op søger muligheden for hjemmearbejde.

I forhold til vurderingen af ro/støj i arbejdssituationen svarer 6,8% af de ufrivilligt hjemsendte, at de er ”Yderst utilfreds”, ”Meget utilfreds” eller ”Utilfreds” med forholdene, mens 3,8 af de frivilligt hjemsendte svarer det samme – altså en svag, men ikke markant overvægt af utilfredshed blandt de ufrivilligt hjemsendte.

Vi har også foretaget en krydskørsel, hvor vi har sammenholdt alle respon-

denters tilfredshed med arbejdsbord, stol og belysning med hvor mange hjemmearbejdsdage man i gennemsnit har haft pr. uge siden nedlukningen i marts 2020.

Kørslen viser en svag stigning i tilfredsheden jo flere hjemmearbejdsdage respondenterne har haft pr. uge, og det omfatter både arbejdsbord, stol og belysning.



”Hvordan vil du vurdere kvaliteten af det bord du arbejder ved?” krydset med: Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Yderst tilfreds	18%	6%	10%	12%	21%
Meget tilfreds	8%	12%	17%	20%	23%
Tilfreds	15%	25%	22%	25%	20%
Neutral	23%	28%	16%	17%	14%
Utilfreds	12%	19%	16%	13%	11%
Meget utilfreds	13%	6%	13%	9%	9%
Yderst utilfreds	10%	6%	5%	4%	3%

”Hvordan vil du vurdere kvaliteten af den stol du sidder på?” krydset med: Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Yderst tilfreds	20%	9%	17%	16%	19%
Meget tilfreds	10%	13%	17%	19%	25%
Tilfreds	15%	25%	19%	22%	19%
Neutral	15%	20%	13%	16%	15%
Utilfreds	13%	17%	15%	11%	9%
Meget utilfreds	17%	9%	14%	11%	8%
Yderst utilfreds	10%	8%	6%	5%	5%

”Hvordan vil du vurdere kvaliteten af belysningen af din arbejdsplads?” krydset med: Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Yderst tilfreds	20%	7%	12%	12%	15%
Meget tilfreds	14%	35%	20%	24%	28%
Tilfreds	19%	17%	26%	27%	24%
Neutral	20%	20%	18%	18%	17%
Utilfreds	15%	12%	12%	12%	7%
Meget utilfreds	7%	7%	8%	5%	6%
Yderst utilfreds	5%	2%	4%	2%	2%

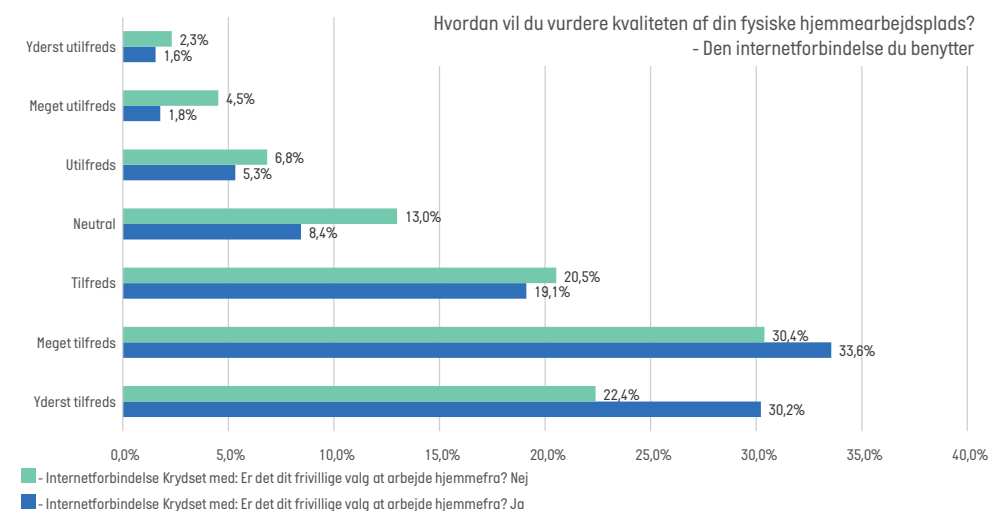
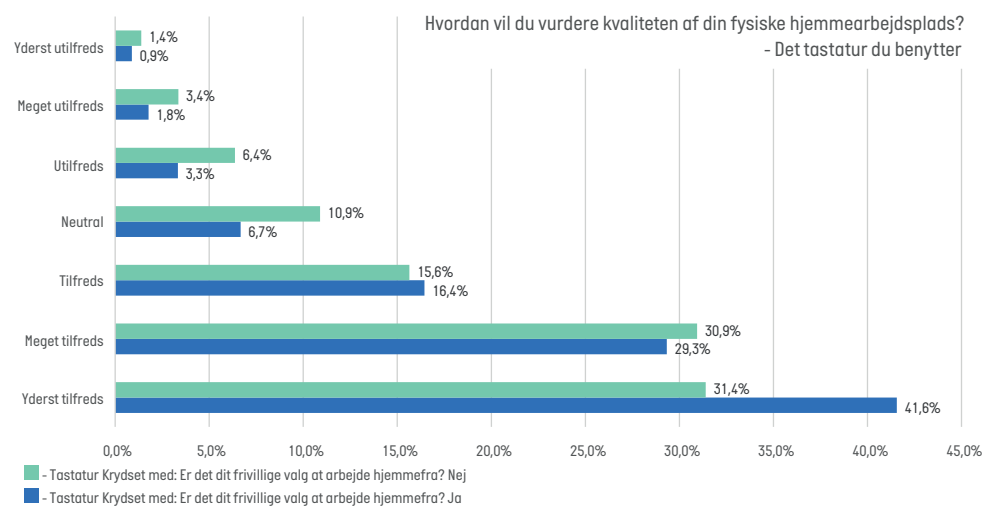
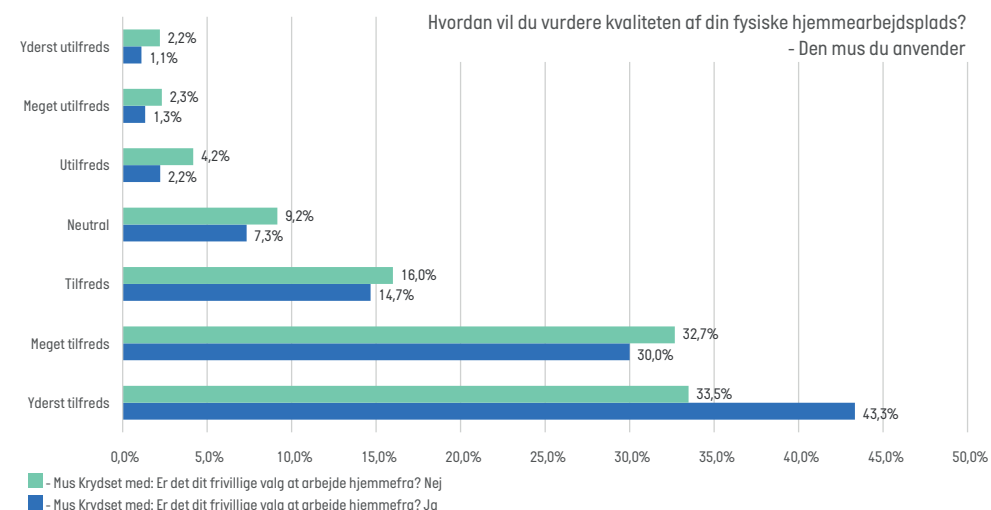
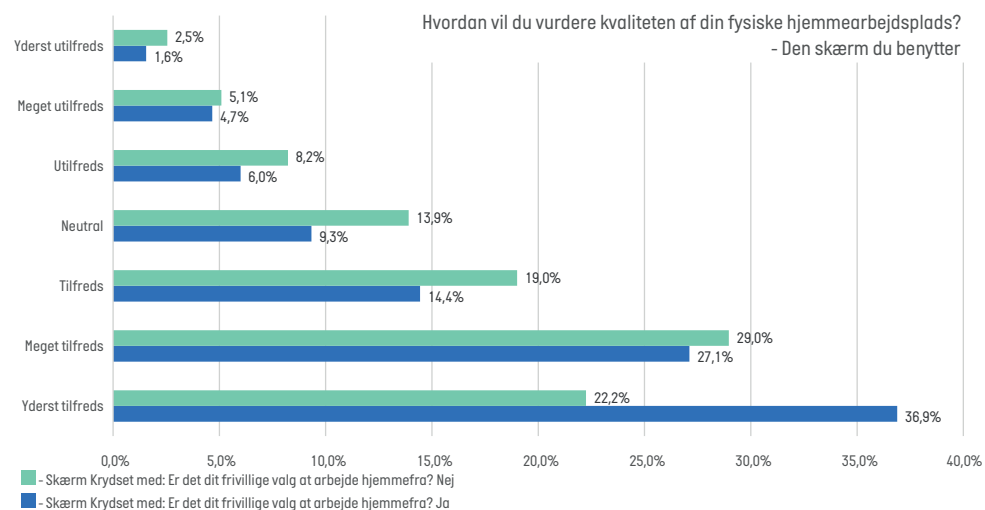
Vi har også bedt medlemmerne vurdere de IT-tekniske muligheder for at udføre arbejde hjemmefra, og her er der også en sammenhæng mellem frivilligt/ufrivilligt hjemsendtes vurdering. Forskellen i vurderingen er dog mindre

markant end ved vurderingen af de fysiske rammer.

Det er især på vurderingen af skærm, tastatur, mus og internetforbindelse, at vurderingerne falder forskelligt ud,

mens vurderingen af tilgang til Nykredits systemer ikke afslører nogen væsentlig forskel. I vurderingerne af de IT-tekniske muligheder er der under 5% forskel på besvarelsene "Yderst utilfreds", "Meget utilfreds" og "Util-

freds" mellem de ufrivilligt hjemsendtes og de frivilligt hjemsendtes vurdering, dog med en svag overvægt af utilfredshed blandt de ufrivilligt hjemsendte.



#5

”Under dit hjemmearbejde, har du da benyttet...”

I undersøgelsens næste del søgte vi at få klarlagt i hvilket omfang de hjemsendte har benyttet arbejdsgiverbetalt eller egenbetalt internetforbindelse, telefonforbindelse eller andet IT-teknisk udstyr, så som printer eller scanner.

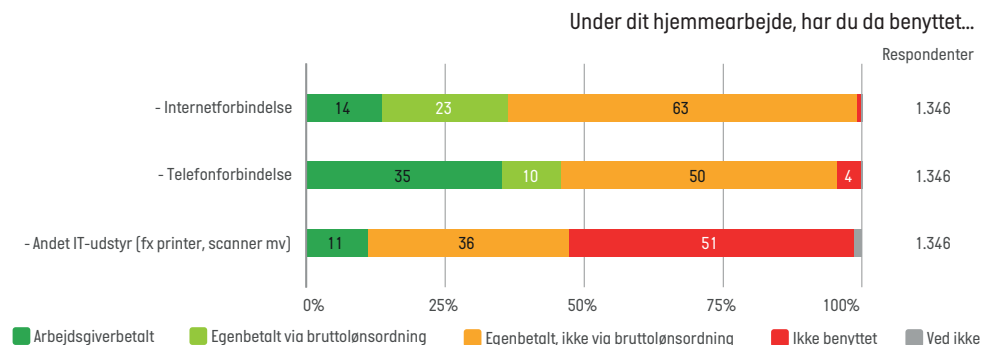
86% af respondenterne har benyttet egenbetalt internetforbindelse, heraf

63% forbindelser, der ikke er betalt via bruttolønsordning. 60% af respondenterne har anvendt egenbetalt telefonforbindelse, heraf 50% forbindelser, der ikke er betalt via bruttolønsordning, og 36% af respondenterne har anvendt egenbetalt andet IT-teknisk udstyr.

[TESE]:

Det kan naturligvis diskuteres i hvilket omfang disse svar kan tages som udtryk for, at hjemsendte medarbejdere har måttet sætte sig i udgift for at kunne udføre deres arbejde hjemmefra. Det har vi ikke søgt specifikt belyst i undersøgelsen, men hvis man går ud fra, at de fleste internet- og telefonabonnementer er flatrate og at den overvejende del af telefonabonnementer i dag inkluderer et antal minutters taletid, har det formentlig kun i beskedent omfang påført den enkelte en ekstraudgift at arbejde hjemmefra. Det kan imidlertid godt se anderledes ud for

de 36% af respondenterne, der har benyttet andet IT-teknisk udstyr. Det er bekosteligt at indkøbe driftsmidler til printere, så i det omfang andet IT-teknisk udstyr omfatter printere, kan der godt være tale om, at de pågældende respondenter har påtaget sig en udgift for at kunne udføre hjemmearbejde. Det har vi ikke søgt specifikt belyst i undersøgelsen, lige som vi heller ikke har søgt belyst om eventuelle ekstraudgifter ved anvendelsen af egenbetalt internet- og telefonabonnementer og til anskaffelse af driftsmidler er søgt – og er blevet – dækket af arbejdsgiver. Tesen er imidlertid, at der godt kan være tale om, at et antal respondenter har påtaget sig ekstraudgifter ved hjemmearbejde.



#6

”Har du bedt om at få stillet udstyr til rådighed for hjemmearbejdet?”

Herefter søgte vi klarlagt i hvilket omfang hjemsendte medarbejdere har efterspurgt inventar og/eller IT-tekniske hjælpemidler fra arbejdsgiver. Når det gælder inventar, har langt den overvejende del af respondenterne ikke efterspurgt arbejdsbord, stol eller belysning. Kun 8% af respondenterne har efterspurgt et arbejdsbord, og af disse har 7% fået afslag på anmodningen. 15% har efterspurgt en stol, og af disse fik 5% afslag. Endelig har kun 2% efterspurgt belysning, og alle fik afslag.

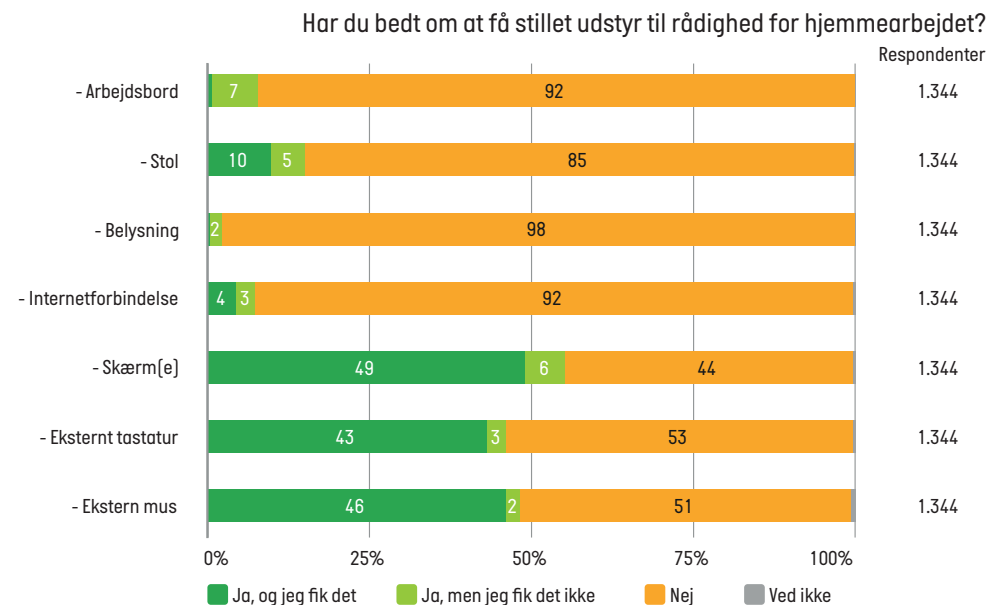
Når det handler om IT-tekniske hjælpemidler, har 7% af respondenterne efterspurgt en internetforbindelse, og den blev bevilliget for 4% vedkommende. Efterspørgslen efter skærm(e), tastatur og mus har til gengæld været stor, og her har bevillingerne været tilsvarende rundhændede. 55% af respondenterne har efterspurgt skærm(e), og heraf blev

det bevilliget for de 49%, mens 6% fik afslag. Når det handler om eksternt tastatur, er det blevet efterspurgt af 46% af respondenterne, og heraf blev 43% imødekommet, mens 3% fik afslag. Endelig har 48% efterspurgt en ekstern mus, og 46% af disse blev imødekommet, mens kun 2% fik afslag.

[KONKLUSION]:

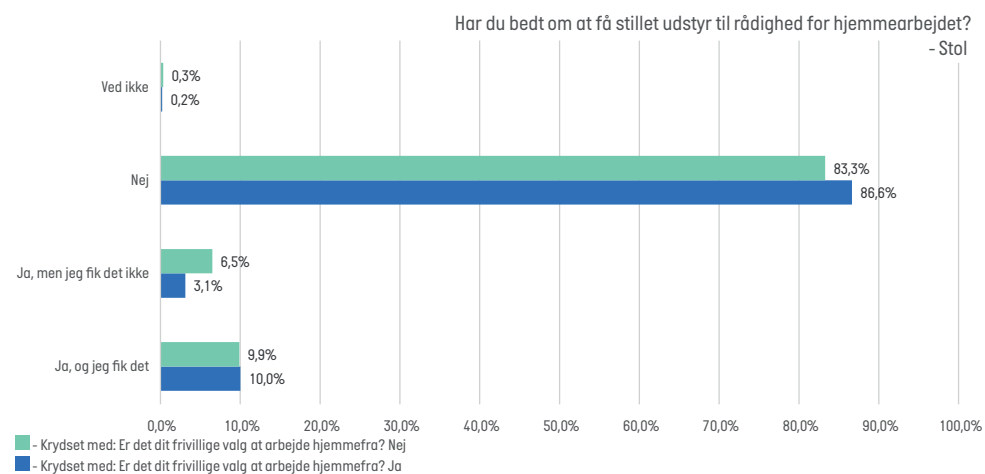
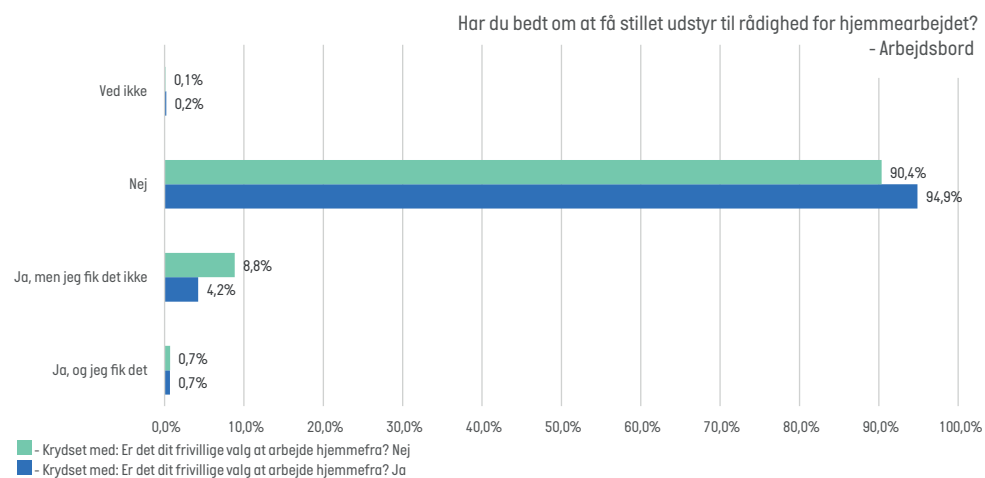
Efterspørgslen efter bord, stol og belysning har været begrænset, men i det omfang der har været efterspørgsel, er ønskerne hovedsagelig blevet afvist.

Imødekommelsen af ønsker om IT-tekniske hjælpemidler har været betydeligt større, og her er kun givet ganske få afslag.



Vi har efterfølgende krydset besvarelserne med de respondenter, der har svaret henholdsvis ja og nej til spørgsmål 3: "Er det dit frivillige valg at arbejde hjemmefra". Her viser tallene, at der har været større efterspørgsel efter fysisk udstyr fra se medarbejdere, der ufrivilligt er sendt hjem.

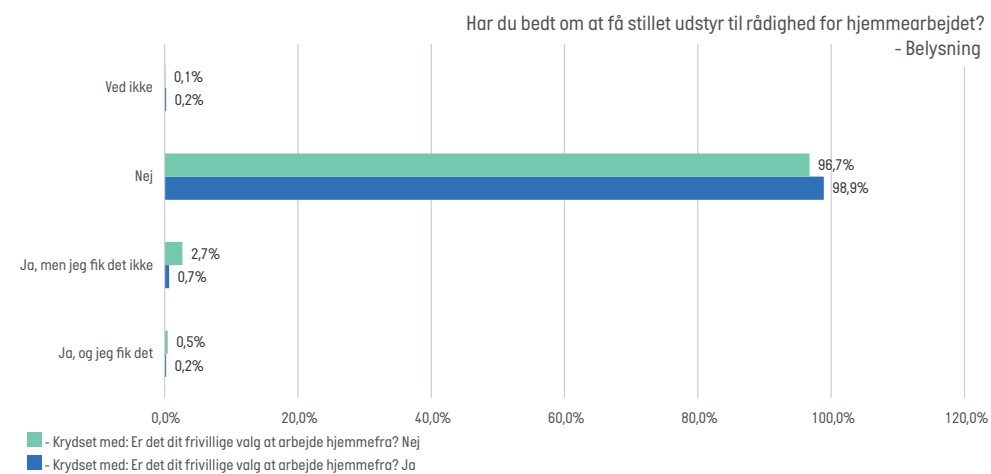
Tallene viser også, at der ikke er blevet stillet fysiske hjælpemidler som bord, stol og belysning til rådighed i særlig stort omfang.



[TESE]:

Tendensen viser, at der blandt de ufrivilligt hjemsendte er større efterspørgsel efter fysiske hjælpemidler til udførelse af arbejdet end blandt de frivilligt hjemsendte.

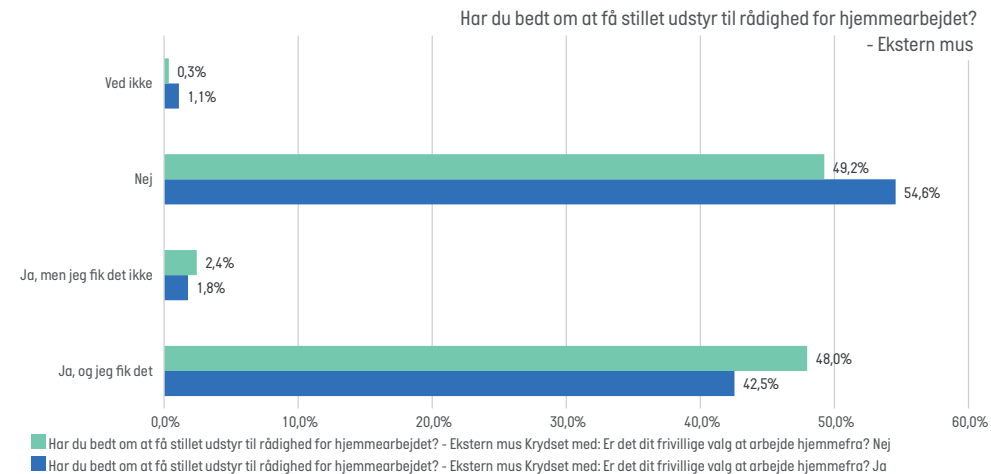
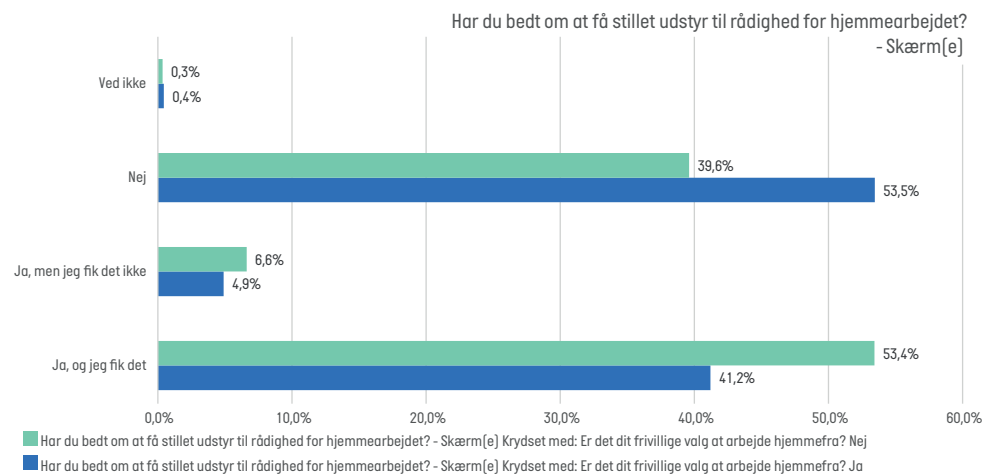
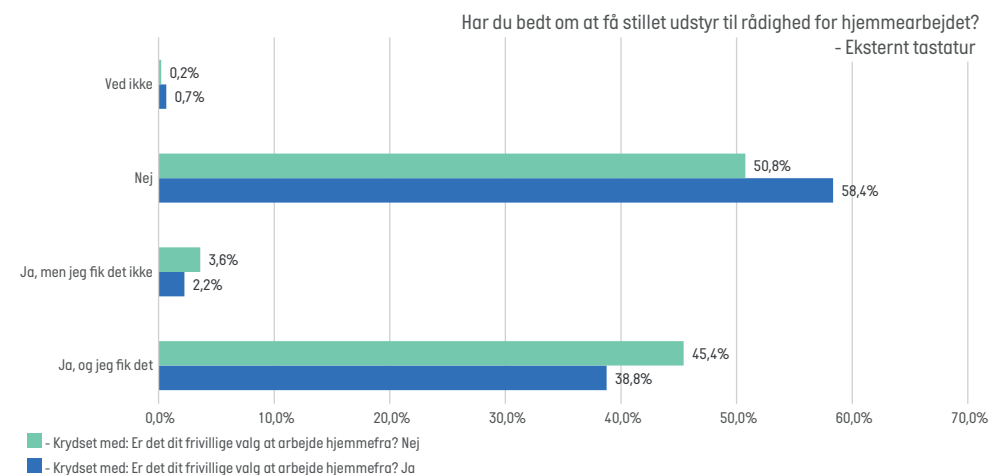
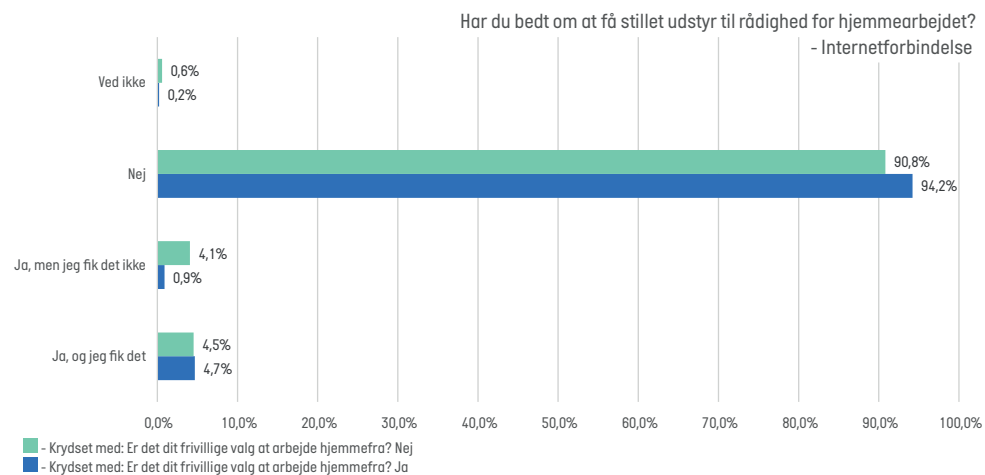
Dette underbygger tesen om, at hvis de fysiske rammer for udførelse af hjemmearbejdet ikke er på plads, er lysten til at påtage sig hjemmearbejde mindre.



Krydskørslen af besvarelsene fra de respondenter, der har svaret henholdsvis ja og nej til spørgsmål 3: "Er det dit frivillige valg at arbejde hjemmefra" viser også, at der har været større efterspørgsel efter IT-teknisk udstyr fra de medarbejdere, der ufrivilligt er sendt hjem.

Tallene viser også, at ønsker om IT-teknisk udstyr er blevet imødekommet i væsentligt større omfang end ønsker om bord, stol og belysning.

[TESE]:
Den større villighed til at stille IT-teknisk udstyr til rådighed for hjemsendte medarbejdere hænger måske sammen med, at der har været tale om lån - og at der er tale om forholdsvis let transportbare emner.



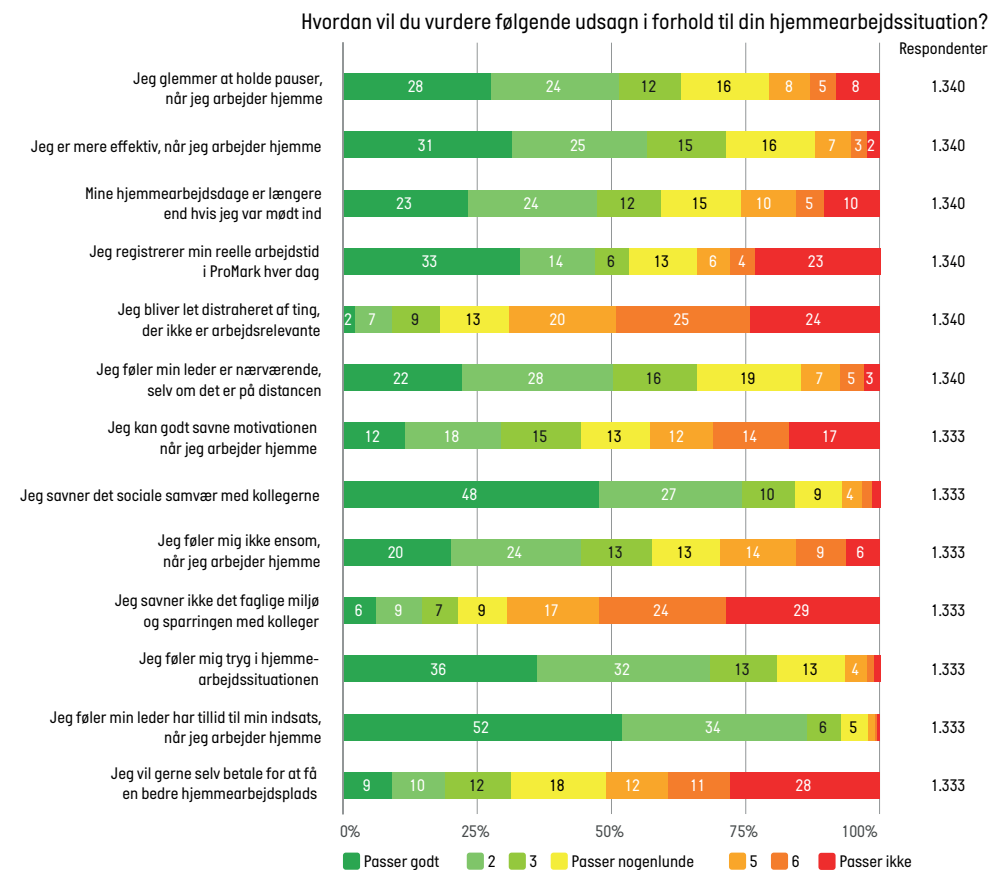
#7

”Hvordan vil du vurdere følgende udsagn i forhold til din hjemmearbejdssituation?”

I det følgende blev respondenterne bedt om at tage stilling til 13 blandede udsagn om hjemmearbejdssituationen og vurdere dem på en syvpunktskala fra ”Passer godt” til ”Passer ikke”.

Udsagnene berørte blandt andet emnerne motivation/effektivitet, distanceløshed, arbejdstid samt sociale og faglige aspekter af hjemmearbejde.

Her er der især to bedømmelser, der springer i øjnene: Savnet af både det sociale og det faglige samvær med kollegerne. Hele 85% af respondenterne har svaret, at udsagnet ”Jeg savner det sociale samvær med kollegerne” passer over middel godt på deres situation, og 70% af respondenterne kan ikke nikke genkendende til, at de *ikke* savner det faglige miljø og sparring med kolleger.



I det følgende har vi krydset bedømmelserne af vurderingerne af de 13 udsagn i spørgsmål 7 med respondenter, der henholdsvis har svaret "Ja" og "Nej" på spørgsmålet om frivillighed i hjemsendelserne.

Vi har inddelt udsagnene i fire tematiske grupper, henholdsvis "Arbejdstid", "Motivation", "Faglig og social kontakt" og "Ledelse".

I forhold til arbejdstid viser undersøgelsen, at langt hovedparten af såvel frivilligt som ufrivilligt hjemsendte ikke holder pauser i arbejdsdagen i det

omfang de burde. Undersøgelsen viser også, at såvel frivilligt som ufrivilligt hjemsendte har længere arbejdsdage fra hjemmekontoret end de ville have haft på en Nykredit lokation.

Til gengæld viser undersøgelsen også, at langt hovedparten af såvel frivilligt som ufrivilligt hjemsendte registrerer deres reelle arbejdstid i tidsregistreringssystemet.

Hjemmearbejde har i vidt omfang været forbundet med lange arbejdsdage uden pauser i fornødent omfang.

[KONKLUSION]:

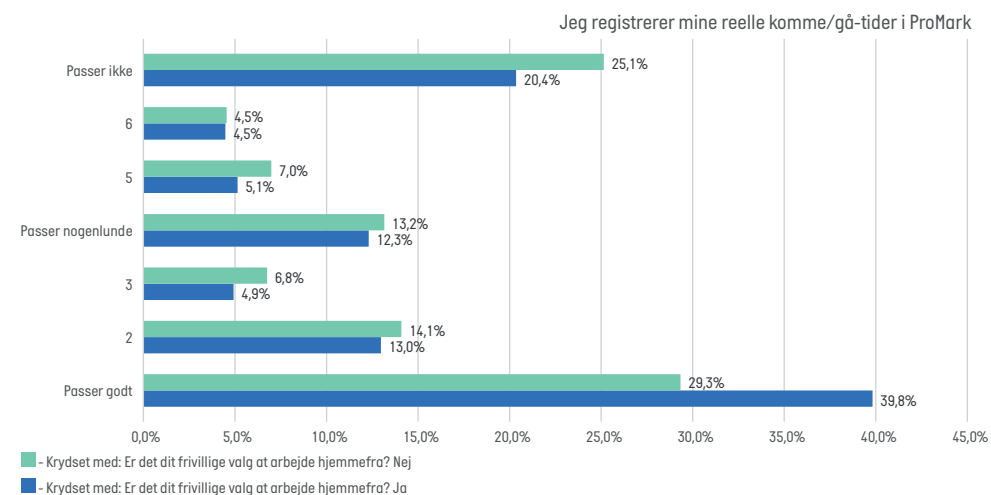
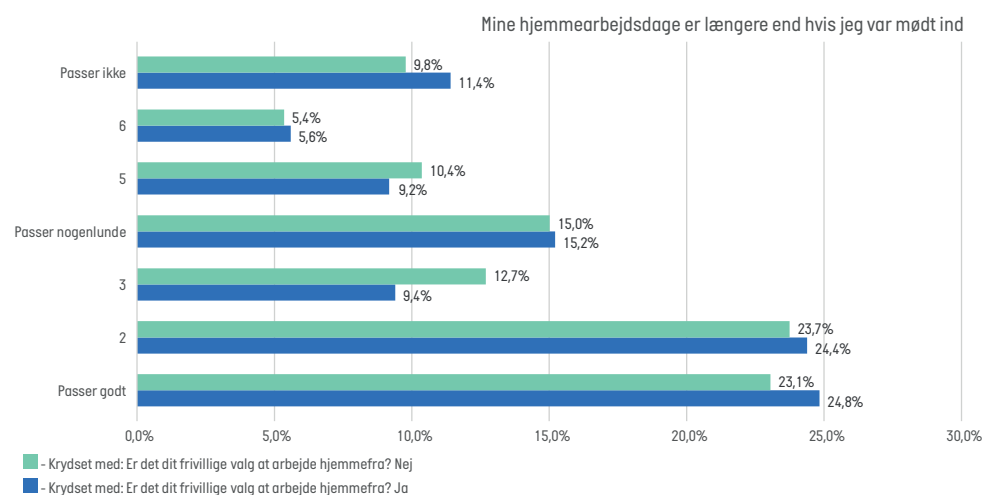
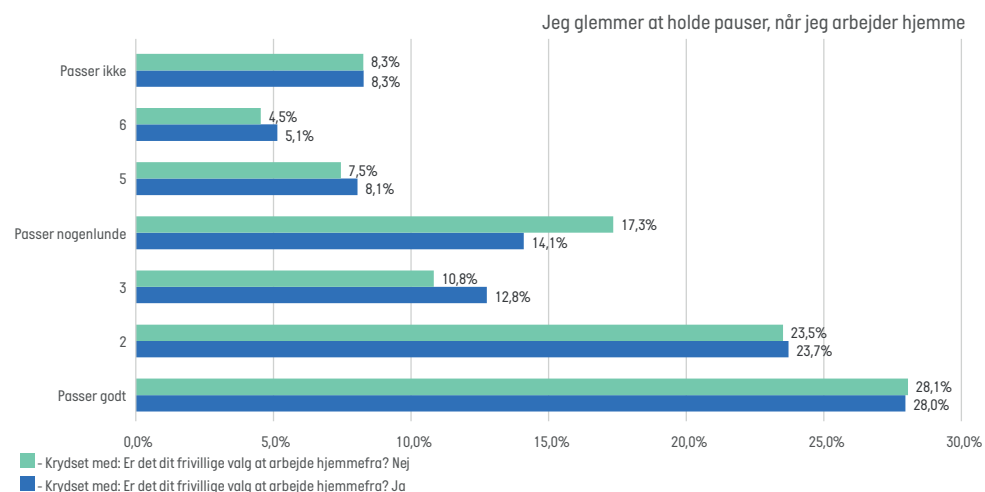
Det er bekymrende, set i lyset af, at 46% af respondenterne vurderer, at kvaliteten af deres arbejdsbord ikke er tilfredsstillende, 45% vurderer at kvaliteten af deres arbejdsstol ikke er tilfredsstillende og 38% af respondenterne vurderer, at kvaliteten af arbejdsbelysningen ikke er tilfredsstillende.

Hjemmearbejdet betyder, at der erlægges et betragteligt antal "gratis-timer", enten fordi de hjemsendte medarbejdere ikke registrerer deres reelle arbejdstid, eller fordi de længere arbejdsdage registreres som flekstid.

[TESE]:

Flekstid kan afspadses, og er som sådan ikke "gratis-timer", men forkert registrering af tidsforbruget er med til at forvrænge billedet af den reelle arbejdsbelastning hos medarbejder såvel som i afdeling.

Jeg glemmer at holde pauser, når jeg arbejder hjemme



På udsagnene omkring ”Motivation” viser vurderingerne, at motivationen er væsentligt højere blandt de frivilligt hjemsendte end blandt de ufrivilligt hjemsendte.

Hele 85% af de frivilligt hjemsendte vurderer, at de er mere effektive ved

hjemmearbejde, mod kun 65% af de ufrivilligt hjemsendte.

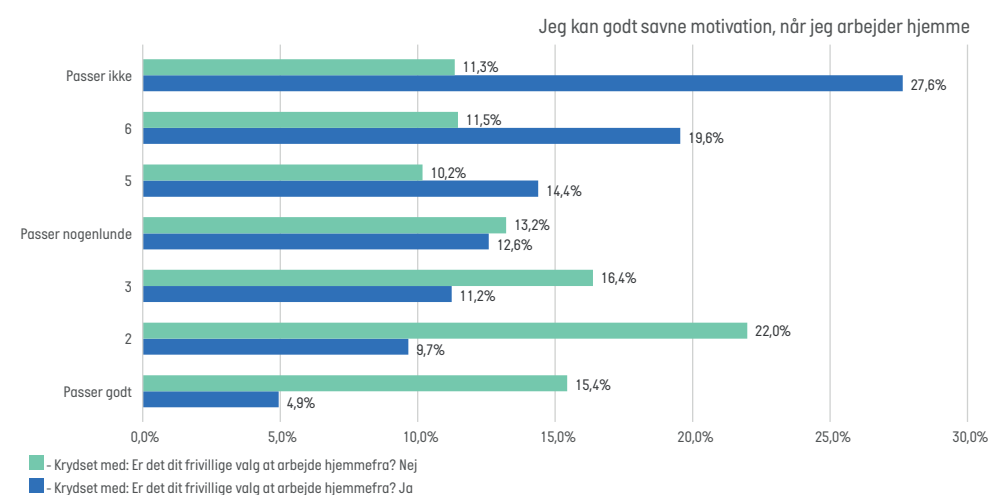
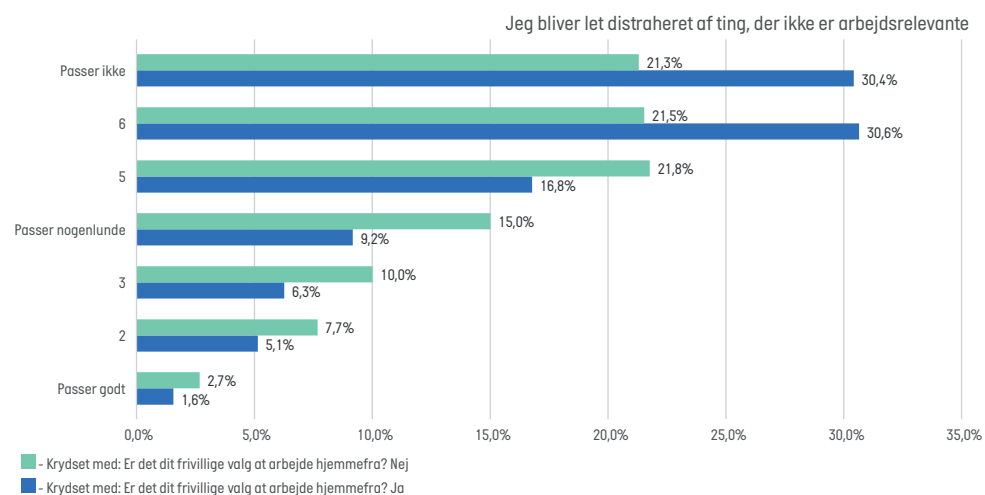
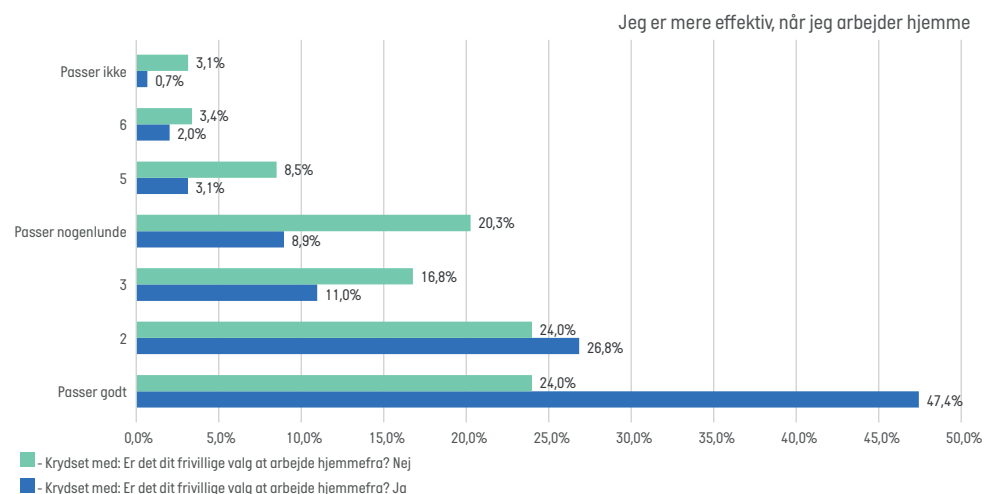
78% af de frivilligt hjemsendte respondenter svarer, at de ikke let bliver distraheret af ikke-arbejdsrelevante ting, mens den samme procentsats for de ufrivilligt hjemsendte er 65%.

Ligeledes giver 62% af de frivilligt hjemsendte respondenter udtryk for, at de ikke savner motivationen ved hjemmearbejde. Omvendt giver 54% af de ufrivilligt hjemsendte respondenter udtryk for, at de savner motivationen ved hjemmearbejde.

[TESE]:

Er man hjemsendt mod sin vilje, kan modviljen udspringe af manglende fysiske muligheder for at udføre arbejdet hjemmefra. Det underbygges af krydskørslen af de frivilligt/ufrivilligt hjemsendtes vordering af deres arbejdsbord, stol og belysning.

Hvis de fysiske rammer i hjemmet ikke er optimale, har det en negativ afsmitning på såvel lysten til at arbejde hjemmefra som på motivationen.



De tre udsagnsgrupperet i temaet "Ledelse" viser, at de frivilligt hjemsendte generelt føler sig mere trygge i hjemmearbejdssituationen og de føler også i større omfang end de ufrivilligt hjemsendte, at deres leder har tillid til deres indsats.

I vurderingen af nærværende ledelse er der imidlertid divergenser i vurderingen, afhængig af om man er frivilligt eller ufrivilligt hjemsendt.

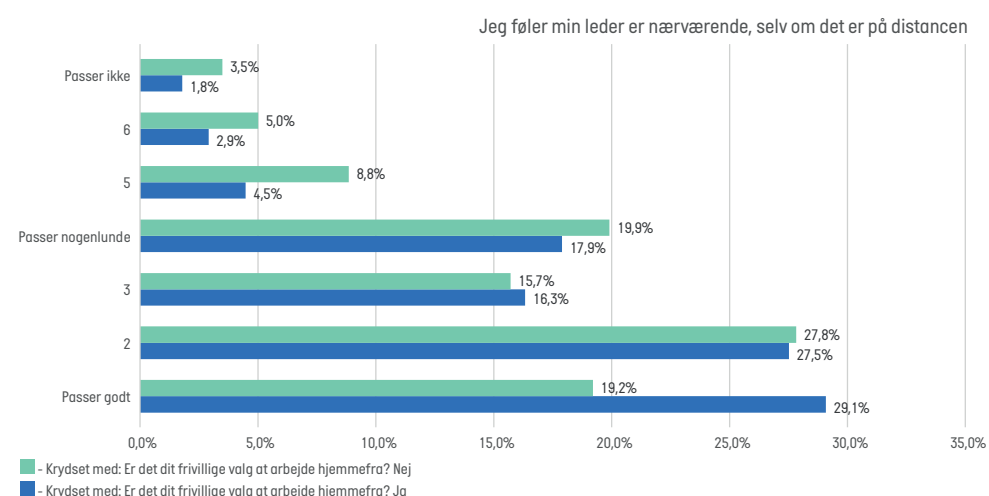
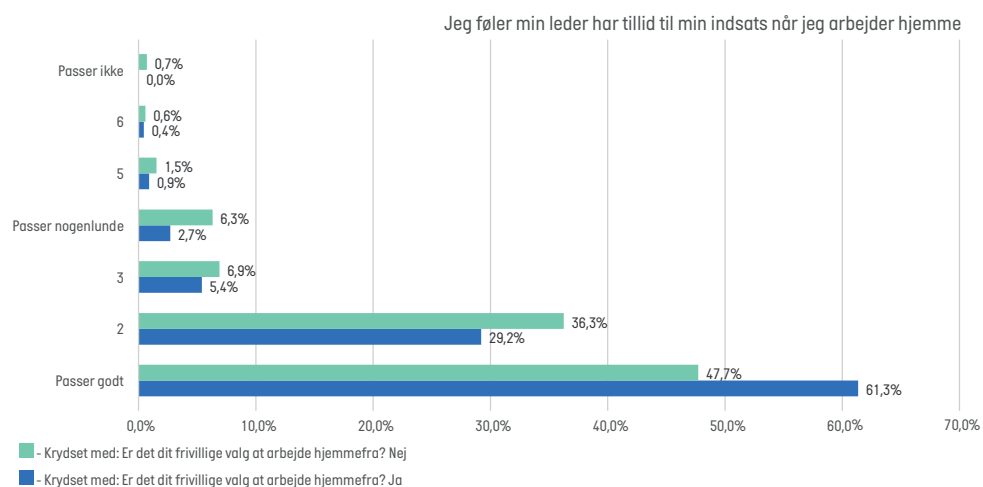
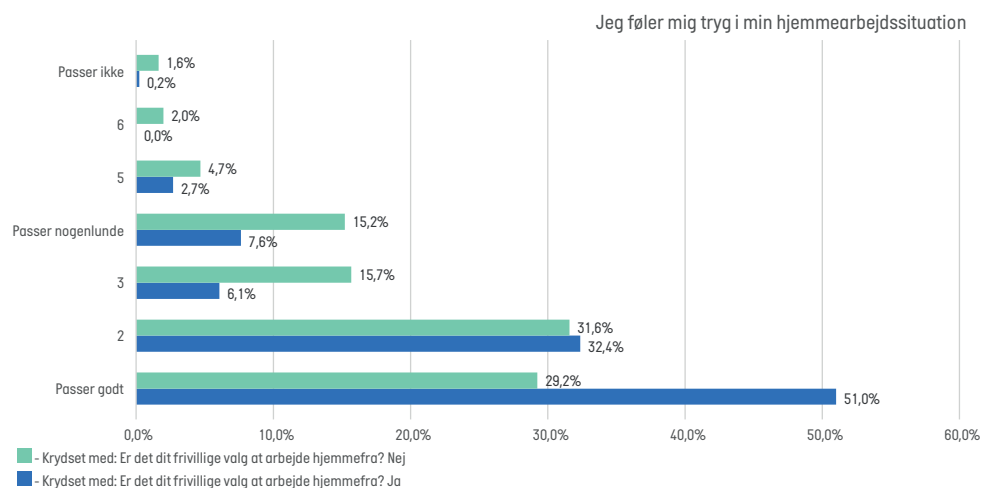
De ufrivilligt hjemsendte vurderer i højere grad end de frivilligt hjemsendte, at deres leder ikke er nærværende på

distancen, men overordnet set er der tilfredshed med ledernes evne til at lede på distancen.

[TESE]:

Selv om der blandt respondenterne overordnet set er tilfredshed med deres leders evne til at lede på distancen, vurderer 14,6% af 1.306 respondenter ikke desto mindre, at distanceledelsen har været under middel.

Det kunne indikere et behov for at opgradere på uddannelse i distanceledelse, hvis der fortsat skal arbejdes med hjemmearbejde i et scenarie efter Covid-19.

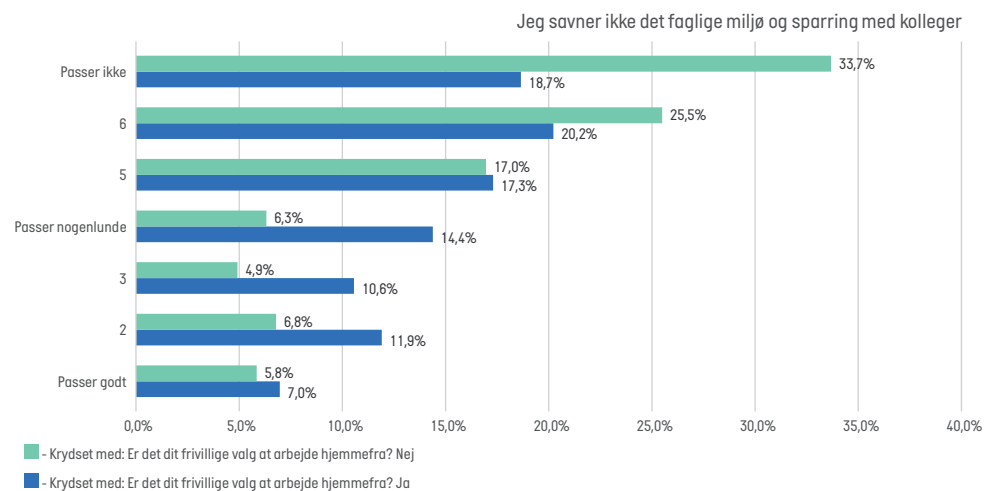
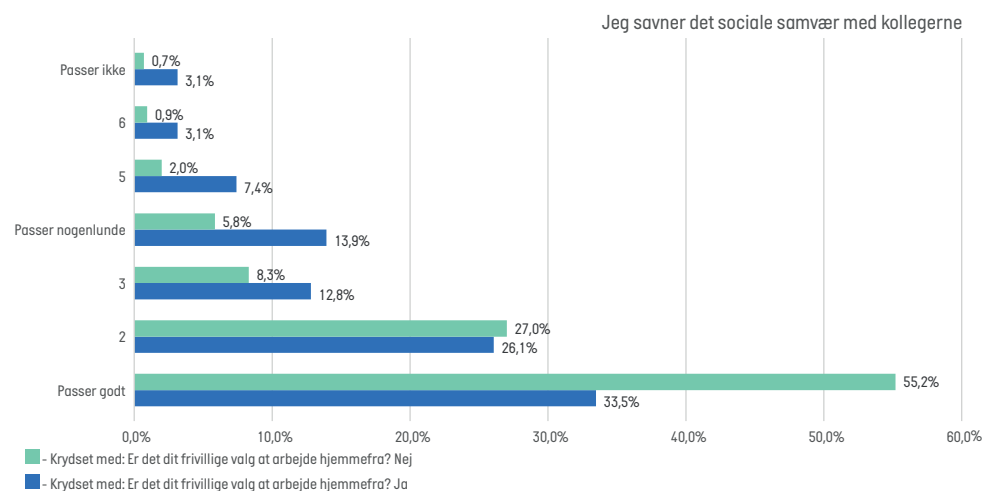


Hjemmearbejde har ført til en vis ensomhedsfølelse blandt de ikke-frivilligt hjemsendte medarbejdere, lige som savnet af både det sociale og det faglige fællesskab er udtalt blandt denne gruppe respondenter.

skab ikke helt så udtalt, omend 72% af respondenterne i større eller mindre grad erklærer sig enige i udsagnet.

Ensomhedsfølelsen er heller ikke, helt så udtalt blandt de frivilligt hjemsendte, men til gengæld er savnet af det faglige fællesskab større end hos deres ufrivilligt hjemsendte kolleger.

For de frivilligt hjemsendtes vedkommende er savnet af det sociale fælles-



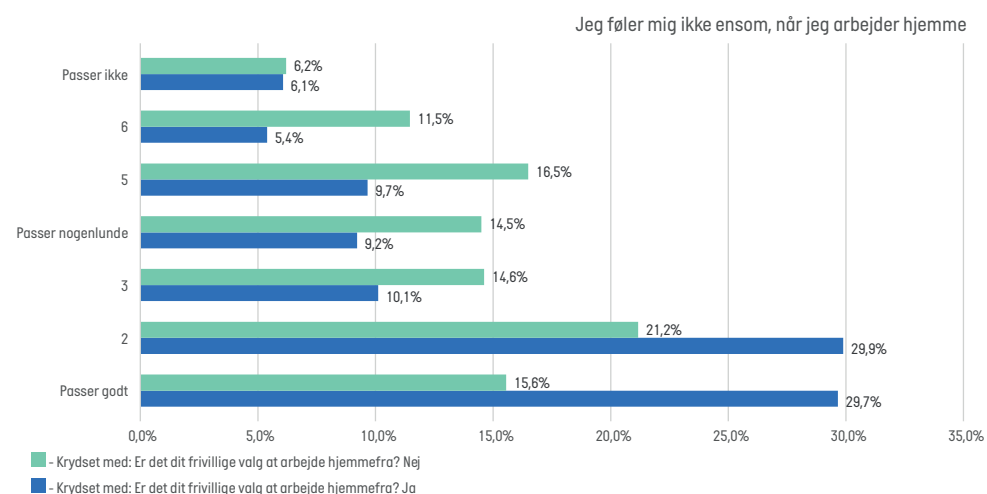
[KONKLUSION]:

Den helt store udfordring for hjemmearbejde over længere tid er savnet af såvel det sociale som det faglige fællesskab.

større eller mindre savn af det sociale fællesskab.

For samtlige respondenter under ét giver 57,7% udtryk for en større eller mindre grad af ensomhedsfølelse ved hjemmearbejde, 69,3% giver udtryk for savn af det faglige fællesskab, mens hele 84,3% af respondenterne giver udtryk for et

Ikke overraskende er der en sammenhæng mellem antallet af ugentlige hjemmearbejdsdage og ensomhedsfølelse samt savnet af det sociale og faglige fællesskab. Det viser tabellerne på de følgende sider.



**"Jeg savner det sociale samvær med kollegerne", krydset med:
"Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?"**

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Passer godt	59,0%	51,9%	49,3%	52,3%	36,1%
2	24,6%	26,4%	28,2%	26,5%	25,6%
3	3,3%	5,4%	9,7%	9,1%	14,1%
Passer nogenlunde	9,8%	8,5%	7,7%	6,4%	13,2%
5	0,0%	5,4%	3,4%	3,4%	4,8%
6	1,6%	1,6%	1,3%	0,8%	3,4%
Passer ikke	1,6%	0,8%	0,3%	1,5%	2,8%

**"Jeg savner ikke det faglige miljø og sparring med kolleger", krydset med:
"Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?"**

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Passer godt	9,8%	7,8%	4,4%	6,4%	6,2%
2	4,9%	7,0%	6,4%	7,6%	13,0%
3	8,2%	2,3%	7,7%	5,1%	9,6%
Passer nogenlunde	4,9%	7,8%	9,4%	7,6%	12,1%
5	6,6%	21,7%	14,4%	16,7%	20,8%
6	24,6%	22,5%	24,5%	26,7%	19,4%
Passer ikke	41,0%	31,0%	33,2%	29,9%	18,9%

**"Jeg føler mig tryk i min hjemmearbejdssituation" krydset med:
"Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?"**

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Passer godt	29,5%	27,9%	33,2%	36,2%	43,7%
2	24,6%	32,6%	28,2%	35,4%	33,0%
3	11,5%	18,6%	13,8%	11,4%	11,3%
Passer nogenlunde	21,3%	14,0%	17,8%	11,2%	7,9%
5	4,9%	5,4%	4,4%	4,4%	2,3%
6	3,3%	0,8%	2,0%	0,4%	1,1%
Passer ikke	4,9%	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%

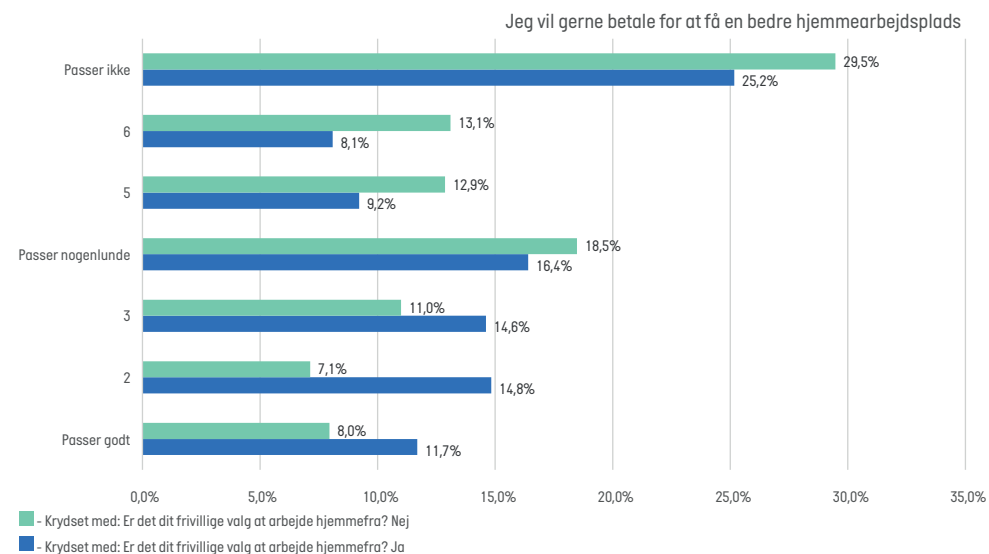
Endelig har vi spurgt til respondenternes villighed til selv at betale for en bedre arbejdsplads.

Svarene afslører en generel uvillighed mod selv at skulle afholde udgiften til en bedre hjemmearbejdsplads, men uvilligheden er markant større blandt de ufrivilligt hjemsendte.

[TESE]:

Tallene giver belæg for at anlægge den tese, at medarbejderne betragter det som et arbejdsgiveransvar at sørge for, at de fysiske rammer for udførelse af hjemmearbejdet er i orden.

En anden tese kan være, at de ufrivilligt hjemsendte har dårligere mulighed for at indrette en arbejdsplads i hjemmet, hvorfor de ikke betragter det som aktuelt selv at investere i arbejdsbord, stol og belysning.



#8

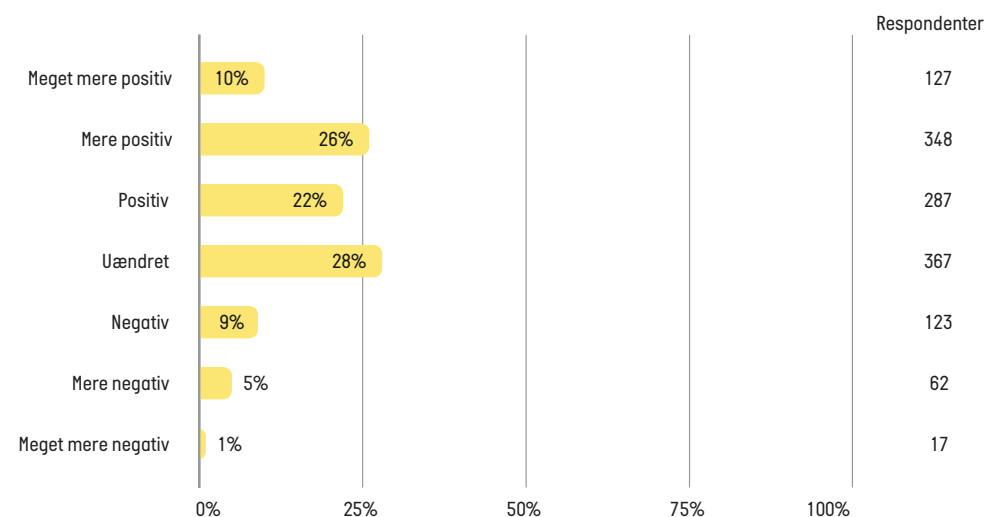
”Hvis du sammenligner din overordnede oplevelse af hjemmearbejde fra begyndelsen af hjemsendelsesperioden med din overordnede oplevelse af hjemmearbejde på nuværende tidspunkt, er den så blevet...”

I næste spørgsmål bad vi respondenterne sammenligne deres overordnede holdning til hjemmearbejde på nuværende tidspunkt med deres overordnede holdning til hjemmearbejde fra begyndelsen af hjemsendelserne.

På tidspunktet for undersøgelsens gennemførelse var der gået 9 måneder

efter regeringens nedlukning i marts 2020. 49% af respondenterne gav udtryk for, at deres oplevelse af hjemmearbejde i den forløbne tid havde flyttet sig i en mere positiv retning, mens kun 15% gav udtryk for, at deres oplevelse havde udviklet sig negativt.

Hvis du sammenligner din overordnede oplevelse af hjemmearbejde fra begyndelsen af hjemsendelsesperioden med din overordnede oplevelse af hjemmearbejde på nuværende tidspunkt, er den så blevet...



Tallene dækker imidlertid over forskellige opfattelser, afhængig af hvor mange dage pr. uge man har arbejdet hjemmefra, og af om hjemmearbejdet har været frivilligt eller ufrivilligt.

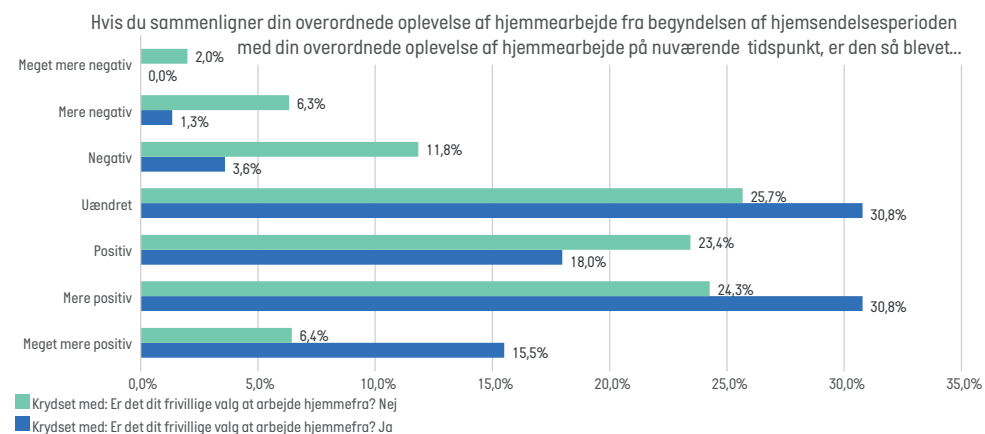
[KONKLUSION]:

Jo færre dage pr. uge respondenterne har arbejdet hjemmefra, jo mere har opfattelsen af hjemmearbejde bevæget sig i positiv retning.

Er man ufrivilligt hjemsendt, har holdningen generelt udviklet sig i negativ retning.

**“Hvis du sammenligner din overordnede oplevelse af hjemmearbejde fra begyndelsen af hjemsendelsesperioden med din overordnede oplevelse af hjemmearbejde på nuværende tidspunkt, er den så blevet...” krydset med:
“Hvor mange dage pr. uge anslår du, at du i gennemsnit har arbejdet hjemmefra?”**

	Én dag	To dage	Tre dage	Fire dage	Fem dage
Meget mere positiv	11,5%	5,5%	10,1%	9,1%	11,3%
Mere positiv	18,0%	24,2%	23,2%	28,6%	28,0%
Positiv	16,4%	28,9%	28,2%	18,9%	17,8%
Uændret	44,3%	27,3%	21,5%	26,1%	32,2%
Negativ	4,9%	6,3%	12,8%	10,4%	5,6%
Mere negativ	0,0%	6,3%	4,0%	5,3%	4,5%
Meget mere negativ	4,9%	1,6%	0,3%	1,7%	0,6%



#9

”Har du generelle kommentarer om hjemmearbejde, kan du skrive dem her”

I det følgende blev de respondenter, der har arbejdet helt eller delvist hjemmefra i nedlukningsperioden, bedt om at skrive deres generelle kommentarer om hjemmearbejde i bred almindelighed.

Det resulterede i 502 kommentarer, som vi har analyseret, og hvoraf vi har samlet et antal ”gængere” - altså kommentarer, der berører samme emne.

Det er værd at bemærke, at kommentarerne ikke er besvarelser på et konkret spørgsmål, men en ”top of mind” reaktion på begrebet ”hjemmearbejde”, og kommentarerne peger følgelig i mange forskellige retninger.

Af den årsag skal man være varsom med at konkludere noget entydigt ud af kommentarerne. Der er dog nogle generelle tendenser, som vi har valgt at fremhæve på de følgende sider.



- 18 respondenter giver udtryk for, at de arbejder mere effektivt under hjemmearbejde – 2 respondenter giver udtryk for det modsatte.
- 9 respondenter fremhæver bedre mulighed for koncentration under hjemmearbejde og yderligere 7 respondenter fremhæver, at hjemmearbejde giver dem mere overskud.
- 72 respondenter giver udtryk for, at hjemmearbejde giver dem større fleksibilitet, mindre stress og mere arbejdsro
- 73 respondenter giver udtryk for ønsket om, at der etableres mulighed for hjemmearbejde også efter Covid-19 nedlukningernes ophør
- 13 respondenter giver udtryk for, at hjemmearbejde er positivt for balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- 26 respondenter påpeger fordelene ved hjemmearbejde i forhold til at passe hjemsendte børn
- 7 respondenter fortæller, at de har lånt udstyr til udførelse af hjemmearbejde af virksomheden (bord, stol, IT-teknisk udstyr)
- 35 respondenter udtrykker tilfredshed med at spare transporttid mellem hjem og arbejde ved hjemmearbejde



- 43 respondenter giver udtryk for savn af kolleger, såvel det sociale som det faglige fællesskab
- 38 respondenter efterspørger bedre fysiske rammer for udførelse af hjemmearbejdet (bord, stol, IT-teknisk udstyr)
- 69 respondenter giver udtryk for, at Nykredit burde have stillet bedre muligheder til rådighed for udførelsen af hjemmearbejde (bord, stol, IT-teknisk udstyr, internet- og telefonforbindelser)
- 148 respondenter giver udtryk for utilfredshed med selv at skulle afholde udgifter forbundet med udførelsen af hjemmearbejde (anskaffelse af bord, stol, IT-teknisk udstyr, anvendelse af private internet- og telefonforbindelser)
- 14 respondenter giver udtryk for dalende motivation under hjemmearbejde
- 22 respondenter giver udtryk for mangelfuld ledelse – 10 respondenter giver udtryk for det modsatte.
- 16 respondenter giver udtryk for fysiske gener med udspring i hjemmearbejde
- 28 respondenter peger på systemudfordringer forbundet med hjemmearbejde
- 9 respondenter peger på udfordring med at passe hjemsendte børn og arbejde hjemmefra
- 29 respondenter fortæller, at de af egen lomme har bekostet anskaffelse af hjælpemidler til udførelse af hjemmearbejdet (bord, stol, IT-teknisk udstyr)

#10

”Er det dit frivillige valg at møde ind dagligt?”

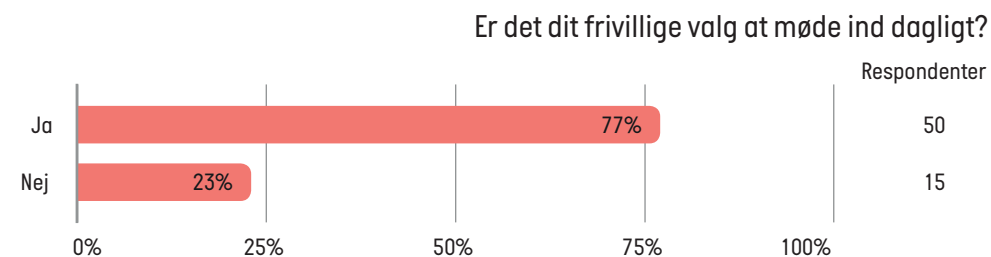
De respondenter, der i det indledende spørgsmål havde svaret ”Nej” til at have arbejdet helt eller delvist hjemmefra siden nedlukningen, blev sendt videre i et andet spor af undersøgelsen.

Her søgte vi at klarlægge om det var respondentens frivillige valg at have mødt ind på en Nykredit lokation for at arbejde. Det var det for 77% af respondenternes vedkommende, mens 23% svarede, at det ikke var deres frivillige valg at møde ind dagligt.

[KONKLUSION]:

Kun ganske få medarbejdere har arbejdet fra en Nykredit lokation i hele nedlukningsperioden, og af disse har hovedparten frivilligt valgt denne løsning.

Konklusionen er imidlertid behæftet med en del usikkerhed på grund af det begrænsede antal respondenter.



#11

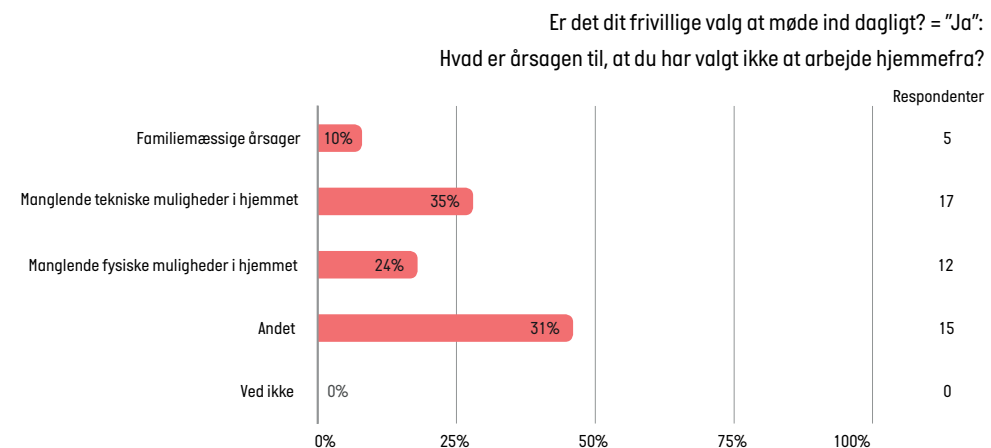
Er det dit frivillige valg at møde ind dagligt? = "Ja":

"Hvad er årsagen til, at du har valgt ikke at arbejde hjemmefra?"

I det omfang respondenterne havde svaret "Ja" til det foregående spørgsmål om frivillighed, blev de spurgt om årsagen til, at de havde fravalgt hjemmearbejdsmuligheden.

Gruppen "Andet" rummer følgende årsager (tal i parentes angiver antallet af respondenter):

- Føler utryghed ved hjemmearbejde (1)
- Under oplæring (1)
- Har bedt leder vælge (1)
- Hjemmearbejde er ineffektivt (3)
- Socialt/fagligt savn (3)
- Foretrækker at arbejde fra lokation (6)



#12

Er det dit frivillige valg at møde ind dagligt? = "Ja":

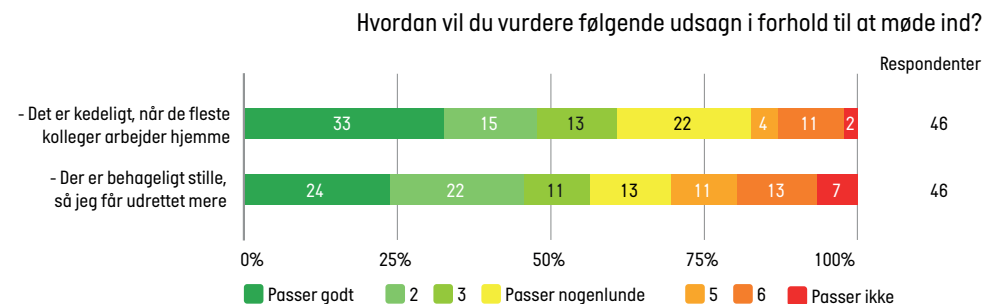
"Hvordan vil du vurdere følgende udsagn i forhold til at møde ind?"

De respondenter, der svarede "Ja" til at have arbejdet fra en Nykredit lokation i hele nedlukningsperioden blev så bedt om at vurdere to udsagn på en 7-punktskala fra "Passer godt" til "Passer ikke".

[KONKLUSION]:

På trods af få respondenter, indikerer svarene, at også de medarbejdere, der har arbejdet fra en Nykredit lokation i hele nedlukningsperioden har følt et socialt savn.

På sæt og vis underbygger svarene også de hjemsendtes oplevelse af større effektivitet i arbejdet, når der ikke er kolleger i sædvanligt omfang omkring én



#13 - 14

Er det dit frivillige valg at møde ind dagligt? = "Nej":

"Hvad er årsagen til, at du ikke har arbejdet hjemmefra?"

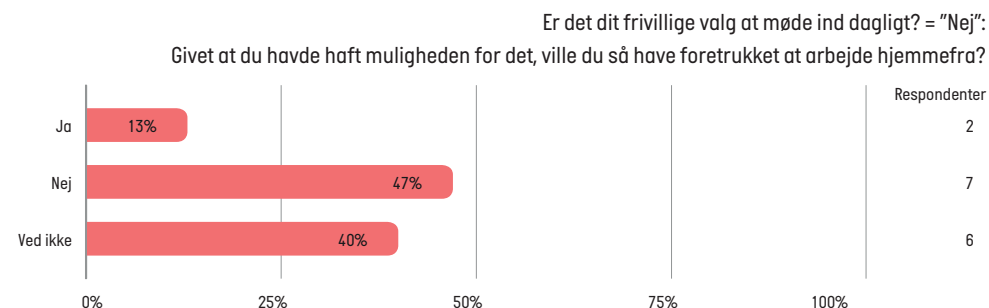
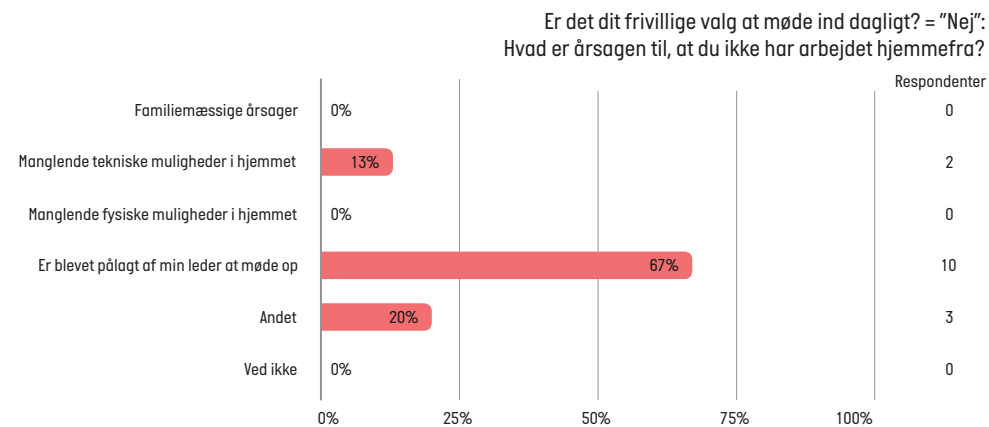
"Givet at du havde haft muligheden for det, ville du så have foretrukket at arbejde hjemmefra?"

I det omfang respondenterne havde svaret "Nej" til det foregående spørgsmål om frivillighed, blev de spurgt om årsagen til, at de ikke havde hjemmearbejdet hjemmefra.

Hovedparten af respondenterne (87%) svarede, at de var blevet pålagt at møde ind, mens 13% svarede, at det skyldes manglende tekniske muligheder i hjemmet.

Vi spurgte også disse respondenter om de ville have foretrukket at arbejde hjemmefra, hvis de havde haft muligheden.

47% svarede "Ja", mens 40% var uafklarede. Antallet af respondenter, der ikke har arbejdet hjemme i nedlukningsperioden, er imidlertid så begrænsede, at det vil være behæftet med stor usikkerhed at konkludere på svarene.



Udgiver:

Finansforbundet NYKREDS
Kalvebod Brygge 1-3, 6BL
1780 København V

Telefon 44 55 25 00

E-mail nykreds-mail@nykredit.dk
www.nykreds.dk

Redaktion:

Kristina Andersen Skiøld (ansv.)
Ann-Mari Lundbæk Lauritsen
Arne Stensgaard Berg

Redaktionen sluttede den 13. marts 2021

Krydstabuleringer:

Karsten Bøjesen, Finansforbundet

Layout:

Arne Stensgaard Berg

Foto:

Lisbeth Holten

