

## FORSKNING

# Corona-hjemmearbejde gjorde ansatte mere produktive og glade

13-08-2020

Af: *Emma Brink*

⌚ 5 MIN.



Mange af de interviewede i undersøgelsen fortæller, at de synes, deres arbejde blev mere spændende efter corona-hjemsendelsen.

**Foto: Girts Ragelis/Shutterstock**

Til mange leders store overraskelse gik medarbejderne ikke ned i tempo, da de blev sendt hjem for at arbejde under corona-nedlukningen. Tværtimod fik de mere fra hånden og var mere kreative, viser dansk studie.



**M**edarbejdernes arbejdsindsats under corona-krisen var imponerende, synes danske ledere. Langt de fleste leverede mere, end cheferne havde forventet. Samtidig er det lykkedes de fleste arbejdspladser at omstille sig til virtuelle møder på rekordtid – og møderne er tilmed blevet mere effektive og målrettede. Men de virtuelle møder har også en pris.

Det viser de første danske forskningsresultater om virtuel personaleledelse, efter at mange medarbejdere i foråret blev sendt hjem for at arbejde.

Forskningsprojektet gennemføres af forskere på Københavns Universitet (KU) og Copenhagen Business School. Forskerne gik allerede 15. april i gang med at interviewe og indsamle data. **De første resultater**, som blev offentliggjort lige før sommerferien, bygger på input fra 13 private virksomheder, tre kommuner og to statslige organisationer.

Ifølge alle de interviewede ledere var produktivitetniveauet bevaret under hjemsendelsesperioden og i mange tilfælde endda forøget. Det kom bag på alle de adspurgte ledere.

”Nogle af mine skeptiske kollegaer sagde, at det var klart, at folk havde travlt med at levere, fordi de var bange for at miste deres arbejde. Men det var sådan set ligegyldigt, for det gjaldt også medarbejdere i fx kommuner, der ikke stod til at miste jobbet. Så uanset om stillingen var i fare eller ej, så var folk ret produktive,” forklarer Steen E. Navrbjerg, der er lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier ved KU og er en af forskerne bag studiet.

## Mere kreativitet og arbejdsglæde

Da forskerne dykkede ned i årsagen til den stigende produktivitet, fandt de ud af, at det til dels skyldtes den manglende transporttid til og fra arbejdet. Til gengæld skulle mange sætte tid af til at hjemmeskole børnene. Alligevel kunne forskerholdet konkludere, at mange lykkedes med at få det til at hænge sammen, fordi de strukturerede arbejdsdagene mere fleksibelt under nedlukningen. Mange har også oplevet muligheder for mere fordybelse, når de arbejder hjemme.

”Det her grænseløse arbejde, som vi har skældt ud gennem mange år som noget, der er skidt for folk, viste sig jo rent faktisk her at have nogle kvaliteter. Mange oplever at blive afbrudt mindre, og i mange interviews giver medarbejdere og ledere udtryk for, at arbejdsglæden har været stor under corona-krisen,” fortæller Steen E. Navrbjerg.

 Mange adspurgte i undersøgelsen syntes simpelthen, at de fik et mere spændende arbejde

under nedlukningen, og at de var mere kreative i perioden, end de var før.

”Det er et vigtigt resultat, for det sætter spørgsmålstegn ved arbejdsorganiseringen, som vi hidtil har kendt den, når medarbejderne både er mere produktive og har mere arbejdsglæde, når de arbejder hjemmefra,” siger Steen E. Navrbjerg.



*Det sociale er også produktivt. Det er det vigtige budskab til ledelsen: Det kan godt være, at folk står og sniksnakker ved kaffemaskinen, men husk lige på, at der er et projekt, der måske ikke bliver lige så succesrigt uden*

Steen E. Navrbjerg, lektor, Københavns Universitet

## Prisen for effektive møder

Et andet vigtigt resultat, som Steen E. Navrbjerg fremhæver, er, hvor godt møder over Skype, Zoom og Teams m.m. fungerede.

”De virtuelle møder er langt mere effektive end de analoge møder. Det oplevede både ledere og medarbejdere. Alle – ikke mindst lederne – var bedre forberedte, dagsordenerne var klarere, og møderne var generelt kortere,” siger Steen E. Navrbjerg.

Men de mere effektive møder kom ikke uden en pris. For det virtuelle møde efterlader ikke meget plads til hyggesnak medarbejderne imellem. Og selvom nogle ledere også fremhævede det som en fordel at slippe for, at de ansatte sludrer med hinanden, så kan det faktisk komme til at koste.

”Sniksnak over kaffemaskinen har dels en social funktion, der er rigtig vigtig – men rent faktisk også den funktion, at den indfanger fejl, der ellers kunne være overset,” påpeger Steen E. Navrbjerg.

Samtalerne ved kaffeautomaten nedbringer antallet af fejl på arbejdspladsen, fordi medarbejderne uformelt får talt om alle de ting, der kan gå galt i fælles projekter m.m.



”Det sociale er altså også produktivt. Det er det vigtige budskab til ledelsen: Det kan godt være, at folk står og sniksnakker ved kaffemaskinen, men husk lige på, at der er et projekt, der måske ikke bliver lige så succesrigt uden,” siger Steen E. Navrbjerg.

## Læring til fremtiden

Til efteråret bliver undersøgelsen efterfulgt af en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse samt en opfølgning på, hvad de adspurgte ledere og medarbejdere fra den kvalitative undersøgelse har taget med sig fra corona-krisen.

Men allerede nu har Steen E. Navrbjerg flere bud på, hvilke erfaringer der kan få betydning i fremtiden.

Det drejer sig dels om fremtidens mødekultur: Hvornår skal man holde møder, og skal de være fysiske eller virtuelle?

”Jeg tror, at ledere vil tænke mere over, hvordan de holder møderne, fordi de kan spare tid, transport og ressourcer ved at holde møder virtuelt. Så der vil nok være flere møder, der i fremtiden fortsat vil blive holdt virtuelt. Men jeg tror stadig, at der vil være møder, der er værd at ofre en flybillet på,” siger Steen E. Navrbjerg.

Idéudviklinger, projektopstarter, ansættelser og afskedigelser er blandt de møder, han stadig tror, at ledere og medarbejdere fortsat vil foretrække at holde fysisk.

Derudover forventer han, at flere virksomheder kommer til at tage stilling til spørgsmål om, hvem der må arbejde hjemmefra.

”Der vil være ledere, der har måttet sande, at selvom mange medarbejdere godt kan arbejde hjemmefra, er der også nogle, der ikke kan. Der har vi talt med HR-medarbejdere om, at det i fremtiden bliver deres opgave at fortælle nogle medarbejdere, at de ikke får lov til at arbejde hjemme, og fortælle andre, at de får lov,” siger Steen E. Navrbjerg.

Forskerne skal også undersøge, hvilke permanente konsekvenser de nye erfaringer med distanceledelse får på arbejdspladser. De forventer at være færdige med det samlede forskningsprojekt i oktober.

