

Hemarbetet var det första normala

Tidningen näringslivet den 17 juni 2022

Många samtal chefer emellan har denna vår kretsat kring hur de anställda ska förmås att återvända till kontoret. Den mer vågade kanske sticker ut hakan och ifrågasätter om det självklart är önskvärt: Om de anställda trivs med att arbeta hemma ska de väl få göra det?

Historiskt sett kan hävdas att såväl kontoret som fabriken är strukturer vars uppgång sammanfaller med industrialiseringen. Hemarbete var normen i jordbrukssamhället, men också inom många hantverksyrken innan ångmaskiner, elmotorer och löpande band radikalt förändrade arbetslivet. Även intellektuella, forskare och författare satt ofta bokstavligen på sin kammare och skrev. Nu är många tillbaka exakt där. Var kontorsarbetsplatsen bara en historisk parentes? Tanken svindlar.

Under vårt ofrivilliga försök med hemarbete under pandemin upptäckte många oväntade fördelar med ett annat sätt att organisera arbetslivet. Färska undersökningar [<https://www.dropbox.com/s/5nwhtybmccq42qid/Rock.pptx?dl=0>] från USA tyder på att ungefär var tredje anställd föredrar att fortsätta arbeta hemma även efter pandemin. Nästan varannan föredrar hybridlösningar där man varje vecka arbetar några dagar hemma och några på arbetsplatsen. Amerikaner sparar massor av tid på att inte pendla till jobbet - och på att inte sminka och raka sig lika länge. Tidsvinsten delas mellan arbetstid, fritid och hemarbete.

Med fortsatt hemarbete kan vi alltså få nöjdare anställda, ökad arbetstid och kanske dessutom minskade lokalkostnader. Vad är haken? Låt anställda välja fritt och avyttra överflödigt kontorsutrymme!

Det finns många hakar visar det sig (eller utmaningar för den entusiastiskt lagde). Det finns synergier i att samla de anställda på samma ställe. Ett underskattat problem med fullständig valfrihet är att äldre och erfarna ofta är de som trivs bäst hemma. De har klättrat i karriärlönestegen och bor därför större, finare och kanske t o m har en sommarstuga att arbeta från. De vet vad jobbet går ut på, vad som förväntas av dem och hur organisationen funkar. De har kontakter och nätverk som lätt underhålls via epost och videomöten då och då. Ensamma på kontoret sitter då de vilsna nyanställda som försöker begripa sig på arbetsplatsen de nyss börjat på, utan att ha mer erfarna att fråga om det där viktiga som aldrig står i de officiella dokumenten.

En tänkbar lösning är att skapa dagar då alla ska vara på plats. Det underlättar informell kunskapsöverföring, men gör det också svårare att nyttja lokalerna effektivt. Alla måste få plats de dagar alla ska vara på jobbet. Övriga dagar gapar kontoren ännu mer tomma än vanligt.

Hemarbete skapar emellertid också synergier, om än av helt annat slag. Att fylla tvättmaskinen och vika tvätt är för många en jobbig och trist uppgift när den måste göras efter hemkomst från en arbetsdag på kontoret. Men samma sysslor kan vara en välkommen och kreativ paus i hemarbetet. Men hur långt kan hemarbetet drivas? En arbetsplats som funkar bra med hemarbete är också en arbetsplats där det är lättare att lägga ut arbetsuppgifter på externa leverantörer. Och om det okej att jobba från sommarstugan spelar det väl ingen roll om den ligger i Småland eller Spanien?

Vad som är bäst och var vi kommer att hamna är omöjligt att säga idag. Men även utan viruspandemin skulle arbetsliv och arbetsmarknad ha förändrats under 2020 och 2021. Den som vill tillbaks till exakt det läge som rådde 2019 kommer därför inte att lyckas.

Andreas Bergh