

OSLOMETARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI OG
HANDELSHØYSKOLEN VED OSLOMET

Hjemme–Borte–Uavgjort

Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser

Mari Holm Ingelsrud, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm,
Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders
Underthun og Emily Mary Weitzenboeck

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2022:04

Hjemme–Borte–Uavgjort

Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser

Forfatter/e: Mari Holm Ingelsrud, Siri Yde Aksnes, Vilde Hoff Bernstrøm, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Anders Underthun og Emily Mary Weitzenboeck

Prosjekt: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid

Prosjektledere: Mari Holm Ingelsrud og Siri Yde Aksnes

Oppdragsgiver: Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID)

Forskningsenheter ved OsloMet: Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Handelshøyskolen

Publiseringsdato: april 2022

Antall sider: 184

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: hjemmekontor, ledelse, HMS, arbeidstakeres erfaringer, partsrelasjoner, arbeidstid, personvern og privatliv

Resymé: Rapporten undersøker omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av hjemmekontor i forbindelse med at mange arbeidstakere ble pålagt hjemmekontor under koronapandemien. Datagrunnlaget består av kvalitative intervjuer med arbeidstakere, virksomheter, tillitsvalgte og verneombud (innsamlet i 2021) og survey til ledere (2021) og arbeidstakere (2021-2022). Vi har undersøkt både arbeidstakeres, ledes, verneombuds og tillitsvalgtes erfaringer med langvarig hjemmekontor. Rapporten tar for seg temaer som sosialt arbeidsmiljø, ledelse, arbeidstid, helse og HMS, jobb-hjem-balanse, personvern og privatliv, og partsrelasjoner og samarbeid på arbeidsplassen. Et overordnet funn er at det høye omfanget av hjemmekontor under pandemien har hatt få negative konsekvenser for arbeidstakere og virksomheter på kort sikt. Det er også god grunn til å anta at bruken av hjemmekontor vil være høy fremover. Alle informantgruppene peker på både fordeler og ulemper med hjemmekontor, og rapporten vier mye plass til å beskrive og diskutere de ulike aspektene ved hjemmekontor som utgjør dilemmaer.

ISBN 978-82-7609-437-4

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2022

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2022

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – Storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Denne AFI-publikasjonen kan lastes ned gratis fra oda.oslomet.no.

AFI-publications are available for free download from oda.oslomet.no.

Forord

Denne rapporten presenterer andre del av resultatene fra prosjektet «Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid», som forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI utfører på oppdrag fra Arbeids og sosialdepartementet (ASD) (nå Arbeids- og inkluderingsdepartementet). De fleste omfangs- og kartleggingsanalysene er allerede publisert i delrapport 1 fra dette prosjektet, «Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021» (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021).

Prosjektet ble initiert av Arbeids- og sosialdepartementet (ASD, nå Arbeids- og inkluderingsdepartementet, AID) og partene i arbeidslivet, som en følge av at ansatte i stor skala ble pålagt hjemmekontor som et smitteverntiltak mot COVID-19. Prosjektet ble igangsatt i januar 2021, etter at mange ansatte hadde jobbet fra hjemmekontor i nesten ett år. Da vi startet prosjektet hadde vi et håp om at normalsituasjonen ville inntre i løpet av prosjektperioden. Det gjorde den ikke. Selv om prosjektet ble unnfanget under en pandemi, har det vært et mål å studere hjemmekontor på en slik måte at funnene også kan gi innsikt i problemstillinger knyttet til hjemmekontorbruk generelt. Vi fikk en smakebit av normalitet på sensommeren 2021, men datamaterialet bærer preg av å være innsamlet under pandemien. Vi har likevel hatt som mål å trekke frem funn og diskusjoner som er relevante for hjemmekontor fremover.

Vi har samlet inn store mengder kvalitative og kvantitative data i dette prosjektet som vi, på grunn av prosjektets relativt korte varighet, ikke enda har analysert fullt ut. Det er derfor svært gledelig for oss at vi kan fortsette forskningen på konsekvenser av hjemmekontor i NFR-prosjektet *CROSSBOW: Grensedragninger og balansegang mellom arbeid og hjem*, ledet av Wendy Nilsen, Cathrine Egeland og Siri Yde Aksnes (NFR pr.nr. 325053).

Takk til AID for dette spennende oppdraget, for nyttige kommentarer ved oppstart og underveis i arbeidet og for kontakt med referansegruppen av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Vi vil takke referansegruppa for verdifulle innspill i oppstarten av prosjektet og for kommentarer på sisteutkastet til denne rapporten. På AFI og OsloMet vil vi takke Ida Drange, Lisebet Skeie Skarpaas og Gerd Engelsrud, som har gitt innspill til problemstillinger og til spørreskjemaet. Vi vil takke Wendy Nilsen og Knut Fossetøl for intern kvalitetskontroll, og Katrine Ziesler for arbeid med policy brief og klargjøring av manuskriptet for publisering. Takk også til alle arbeidstakerne og virksomhetene som har besvart spørreskjemaene og deltatt i intervjuene.

Alle rapportens forfattere har bidratt til introduksjon, diskusjon og avslutning. Forfatterne på de ulike kapitlene har vært Vilde Hoff Bernstrøm og Mari Holm Ingelsrud (kap. 1, 4 og 5), Siri Yde Aksnes, Anders Underthun og Per Bonde Hansen (kap. 2), Cathrine Egeland og Eirin Pedersen (kap. 3), Per Bonde Hansen og Anders Underthun (kap. 6) og Emily Mary Weitzenboeck og Cathrine Egeland (kap. 7). Alle analyser og tolkninger, inkludert eventuelle feil eller mangler, står for forfatterens egen regning.

Delrapport 1, tabellvedlegg samt en kort oppsummering med hovedproblemstillingene fra rapporten (policy brief), kan lastes ned fra <https://hdl.handle.net/11250/2992422>

Mari Holm Ingelsrud og Siri Yde Aksnes, Prosjektledere

Oslo, april 2022

Sammendrag

Denne sluttrapporten fra prosjektet «Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid», belyser følgende forskningsspørsmål:

- Hvor stor er utbredelsen og hva kjennetegner hjemmekontor og annet fjernarbeid i 2021, og hvordan har utviklingen vært frem til 2022?
- Hva er konsekvensene av hjemmekontor for arbeidstakere og virksomheter?
- Og ved hvilke typer arbeid og under hvilke vilkår fungerer hjemmekontor og annet fjernarbeid effektivt og med gode resultater for både virksomhetene og arbeidstakerne?

For å svare på disse forskningsspørsmålene har vi i dette prosjektet hatt en bred tilnærming både tematisk og metodisk. Vi har tatt utgangspunkt i mer detaljerte problemstillinger innenfor ulike tematiske områder, som i noen grad overlapper med hverandre:

1. Hvor stor er utbredelsen og hva kjennetegner hjemmekontor og annet fjernarbeid i 2021, og hvordan har utviklingen vært frem til 2022
2. Hva er arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt hjemmekontor blant egne ansatte?
3. Hva er arbeidstakeres erfaringer med å jobbe fra hjemmekontor?
4. Hva er konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakeres produktivitet, arbeidsmiljø, helse og velferd?
5. Hva er betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret for ansattes helse, velferd og produktivitet?
6. Hvordan preges partsrelasjonene på arbeidsplassen og ordninger for representativ medbestemmelse og vernearbeid av hjemmekontorbruk?
7. Hvilke implikasjoner har hjemmekontor og annet fjernarbeid for personvern og privatliv?

Kartleggingen av kjennetegn ved hjemmekontor og annet fjernarbeid er utførlig beskrevet i delrapport 1 fra dette prosjektet: «Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021» (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021) (<https://hdl.handle.net/11250/2756692>), med tilhørende tabellvedlegg.

Omfang og utvikling

50 prosent av norske arbeidstakere kan jobbe hjemmefra. Av disse er det 53 prosent som minst ukentlig jobber hjemmefra hele dagen. De fleste gjør det flere dager i uken, selv etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet. Andelen av arbeidstiden som jobbes hjemmefra har sunket fra 59 prosent i 2021 til 37 prosent i 2022. I begge år finner vi at mesteparten av det vi kaller hjemmekontor eller annet fjernarbeid utføres fra eget hjem.

Det er 18 prosent av arbeidstakerne med hjemmekontor som har en skriftlig avtale med arbeidsgiver om dette i 2022. Det er dobbelt så mange som i 2021.

Både i 2021 og 2022 er det omtrent sju av ti (72%) av arbeidstakere med noe hjemmekontor som ønsker å jobbe hjemmefra minst en dag i uken, med en konsentrasjon rundt to dager i uken. De færreste ønsker å jobbe hjemmefra hver dag.

Ledernes erfaringer med hjemmekontor

Vi har gått bredt ut og beskriver arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt bruk av hjemmekontor. Ut fra vårt materiale er det liten tvil om at hjemmekontor under pandemien har endret etablerte vaner i virksomhetene i såpass stor grad at det er rimelig å snakke om et «før og nå» for virksomhetens ledere og ansatte.

Nedstengning og overgang til storskala hjemmekontor

Før mars 2020 var hjemmekontor i begrenset grad benyttet i de ti virksomhetene vi snakket med. Lederne opplevde en «mobiliseringseffekt» i starten av pandemien og er imponert over de ansattes innsats. Selv om situasjonen var preget av stor usikkerhet de første ukene, kom både ansatte og ledere relativt raskt inn i tekniske løsninger. For lederne var starten av pandemien preget av mye merarbeid og møtevirksomhet og i noen av virksomhetene måtte ordinære arbeidsoppgaver vike for pandemirelaterte oppgaver. Samtlige ledere forteller at de har endret syn på hvilke oppgaver som det er mulig å utføre digitalt, og frykter nå i liten grad at «hjemmekontor» er «gjemmekontor».

Arbeidshverdagen på hjemmekontoret: produktivitet og daglige gjøremål versus «langsiktig arbeid»

Lederne opplever at rutinemessige dag-til-dag-oppgaver, samt konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver egner seg svært godt for hjemmekontor. Hjemmefra har de ansatte ro til å jobbe mer uforstyrret, spesielt hvis de sitter i åpent landskap på arbeidsplassen. Lederne er imidlertid bekymret for det langsiktige utviklingsarbeidet i virksomhetene, og opplever at ulike former for utviklings- og prosjektarbeid, eller kreativt og strategisk arbeid, er lettere å jobbe med når man er fysisk samlet.

Arbeidsmiljø og læringsfellesskap

Ledernes fremste bekymring ved omfattende hjemmekontorbruk er konsekvensene det får for det sosiale arbeidsmiljøet og for ansattes læring og kompetanseutvikling. Å være del av et arbeidsfellesskap beskrives av lederne som viktig både for de ansatte personlig og for virksomheten som helhet. I tillegg til å ha det trivelig og sosialt på jobben, er det å være fysisk samlet viktig for «kulturbyggingen» i virksomheten. Lederne er også bekymret for lærings- og kompetanseutviklingen i virksomheten når mange ansatte til enhver tid jobber hjemmefra. De frykter at den uformelle og «tause» kunnskapsoverleveringen mellom ansatte skal bli skadelidende ved hjemmekontor. Ledergruppene har pågående diskusjoner om balansen mellom hensynet til individers rett til hjemmekontor og hensynet til arbeidsfellesskapet, som krever fysisk tilstedeværelse.

Helse og HMS

At hjemmekontor gjør folk mer stillesittende og passive, er en utbredt oppfatning blant lederne i utvalget vårt. Hva virksomhetene har valgt «å gjøre» med disse bekymringene, er imidlertid ganske varierende. I noen virksomheter har man oppfordret ansatte til daglige gåturer og treningsøkter, andre steder har man ikke gjort helse til et tema i det hele tatt. Virksomhetene har også valgt ulike løsninger når det gjelder tilbud om ergonomisk utstyr til de ansatte på hjemmekontor. Lederne synes at det er krevende å følge opp HMS på hjemmekontor. En mulig forklaring på dette er at lederne frykter at det oppleves som «invaderende» å stille medarbeiderne spørsmål om hjemmearbeidsplassen.

Regelverket som regulerer hjemmekontor

Siden hjemmekontor først og fremst har fungert som et smittevernstiltak under pandemien, har lederne i de ti virksomhetene i liten grad forholdt seg til arbeidsrettslige problemstillinger rundt hjemmekontor. Informantene er opptatt av litt ulike temaer når det gjelder behovet for å endre dagens regelverk rundt hjemmekontor og trekker frem blant annet til vernebestemmelser,

skattebestemmelser og forsikringsordninger som temaer som et oppdatert regelverk må ta stilling til.

Ledelse

Både det kvalitative og kvantitative materialet vårt viser at lederne synes det er utfordrende å følge opp og se de ansatte på hjemmekontor. I tillegg til at det er langt mer tidkrevende å drive personalledelse når daglig interaksjon på arbeidsplassen må erstattes av «ringerunder» og telefonsamtaler med hver enkelt medarbeider, opplever lederne at det er vanskelig å avdekke «hvordan folk egentlig har det» når man ikke møtes fysisk. Hjemmekontor gjør det også vanskeligere å følge opp de ansatte når det gjelder arbeidsoppgaver og aktiviteter. Lederne vedgår at de ikke har samme mulighet for direkte kontroll over ansatte som sitter på hjemmekontor, men opplever ikke den manglende kontrollen som et vesentlig problem. Dette kan ses i sammenheng med at hjemmekontor har drevet fram en mer tillitsbasert ledelse, men henger sannsynligvis også sammen med at arbeidet til de som har anledning til å jobbe fra hjemmekontor i stor grad er oppgavestyrte. Lederne vi snakket med mener at strategisk ledelse i ledergrupper og medvirkning fra ansatte i strategiske utviklingsprosesser, ikke fungerer tilfredsstillende med hjemmekontor. Et gjennomgangstema i denne forbindelse er at digital samhandling ikke fungerer like godt til kreativt og strategisk arbeid som ved daglige oppgaver og leveranser.

Møteløsninger

Omfanget av digitale møter har fått et enormt oppsving under pandemien, og alle lederne vi har snakket med er overbevist om at de vil fortsette med digitale møter etter pandemien. Informasjonsmøter og korte avklaringsmøter fungerer godt på digitale flater og kan være både mer strukturerte og mer effektive enn fysiske møter. Kreative møter derimot, er det en fordel å gjennomføre fysisk. Det samme gjelder ulike typer strategimøter eller prosjekt- og utviklingsmøter hvor man skal diskutere seg frem til nye ting i felleskap. Når det gjelder hybride møter, har mange av lederne dårlige erfaringer. Samtidig er dette en kommunikasjonsform som er under utvikling, og i oppfølgingssamtalene høsten 2021 fikk vi inntrykk av at løsningene fungerer noe bedre. Et siste poeng når det gjelder møter er at pandemien har endret møtefrekvensen. Mange av lederne vi har intervjuet uttrykker at *antall* møter har gått opp og at kommunikasjonen også har blitt mer formalisert. Der det fysiske arbeidsrommet muliggjorde raske avklaringer og løsninger, ser det ut til at det digitale arbeidsrommet krever mer planlegging. Paradoksalt nok virker det derfor som at digitale møter både oppleves som mer strukturerte og effektive og at de krever mye tid og formalisering av kommunikasjon.

Kontorløsninger og virksomhetenes tanker om attraktivitet

Nye arbeids- og møteformer under pandemien har skapt nye behov når det gjelder kontororganisering og møteromstruktur i virksomhetene. Dette handler om å oppgradere og tilpasse møterom til digitale/hybride møter og legge til rette for mer skjermede soner for konsentrasjonskrevende oppgaver i virksomheter som har åpent kontorlandskap. Men det handler også om å gjøre arbeidsplassen til et sosialt og hyggelig sted hvor de ansatte ønsker å være. Dette er temaer som i liten grad er «landet» ute i virksomhetene, men som skaper diskusjon i ledergruppene. Det samme gjelder spørsmålet om hvor mye fleksibilitet den enkelte virksomhet skal tilby etter pandemien for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Flere ledere peker på en motsetning mellom det å være fleksible for å tiltrekke seg «de klokeste hodene» og det å være en sosial arbeidsplass med mange ansatte til stede på jobb. Det er også ledere som stiller spørsmål om hvorvidt stor fleksibilitet for hjemmekontor nødvendigvis framstår som attraktivt for aktuelle kandidater. Erfaringer fra pandemien viser for eksempel at ledere ser at det er nyansatte og unge arbeidstakere som setter størst pris på det fysiske arbeidsmiljøet. Dette skyldes både at nyansatte og unge arbeidstakere kan være mer avhengige av arbeidsplassen for et sosialt miljø, og fordi de ønsker og har behov for å lære av mer erfarne kolleger som da helst bør være til stede.

Den nye normalen: virksomhetenes fremtidsplaner for hjemmekontor

Høsten 2021 fordeler de ti virksomhetene vi har snakket med seg i tre hovedgrupper for hva den nye normalen innebærer på deres arbeidsplass. Det er de som har returnert til arbeidsplassen, de som har valgt en kombinert løsning med noe mer fleksibilitet og de som praktiserer høy grad av fleksibilitet. En viktig påpekning i dette henseendet er at også virksomhetene som har valgt å returnere til arbeidsplassen tilbyr sine ansatte mer fleksibilitet enn tidligere. Begrunnelsene for valgte løsninger handler først og fremst om hvilken type virksomhet dette er og hvilke kjerneoppgaver de utfører. Det handler imidlertid også om hvilke erfaringer de har hatt med hjemmekontor under pandemien. Det sosiale arbeidsmiljøet er fortsatt et tema som opptar lederne, og løsningene de har valgt for hjemmekontor speiler ikke nødvendigvis deres ønsker om hva den nye normalen skal innebære. Det er viktig å påpeke at hjemmekontorløsningene høsten 2021 er prøveløsninger. De virksomhetene som har valgt å tilby sine ansatte stor fleksibilitet sier selv at de vil «trekke fleksibiliteten tilbake» om det viser seg at mange av de ansatte velger å jobbe mest hjemmefra.

Arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor under nedstengningen

De fleste arbeidstakere ser på hjemmekontor som et viktig gode som bidrar med fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Hjemmet som arbeidssted

Vi ser at kvalitet og størrelse på boligen til en viss grad avgjør hvor godt man trives med hjemmekontor. De som har et eget rom til hjemmekontoret trives bedre enn de som må benytte kjøkkenbordet, og opplever i større grad at hjemmekontoret er en god erstatning for kontoret. Men det er ikke bare boligens kvaliteter som spiller inn, arbeidstakere som bor sammen med andre må ofte forhandle om arbeidsplass og dermed også faktisk arbeidstid når arbeidet skal utføres i hjemmet. De opplever også flere forstyrrelser i arbeidsdagen. Likevel er det slik at de fleste opplever at det å få jobbe på hjemmekontor kan gi en arbeidsro som de ikke får på arbeidsplassen. Dette gjelder særlig de som jobber i kontorlandskap. En ulempe med mer arbeidsro kan samtidig være at hjemmekontor og heldigitale samarbeidsformer legger en demper på eller fjerner positive og produktive sider av jobben som læring, spontanitet, kreativitet og fellesskapsfølelse.

Fleksibilitet og grensesetting

Vi finner at hjemmekontor kan føre til opplevelse av mer fleksibilitet og mindre stress i hverdagen, særlig for arbeidstakere som er foreldre. Denne fleksibiliteten er et veldig stort gode som gjør at foreldre kan jobbe mer og får mindre hverdagsstress. Samtidig utfordres grensen mellom arbeidstid og fritid når arbeidsplassen flyttes hjem, og de fleste arbeidstakere blir nødt til å ta i bruk grensesettingsstrategier for å opprettholde en bærekraftig grense mellom jobb og fritid. I et arbeidsliv med flere digitale løsninger og stor grad av fleksibilitet vil denne grensesettingen være en utfordring også etter pandemien. For eksempel kan hjemmekontor gjøre det utfordrende å *ikke* jobbe selv om man er syk eller passer på noen som er syke, og det kan være forventninger om at man er tilgjengelig også utenfor ordinær arbeidstid.

Digitale verktøy – effektivt med ingen fullgod erstatning

Digitale møteformer påvirker arbeidstakers tidsbruk både gjennom arbeidsdagen og når arbeidsdagen begynner og slutter. Digitale møter er effektive, men det kan gå inflasjon i mengden møter som spiser opp arbeidsdagen. Det kan også være vanskelig å ta kontakt med kolleger for enkle henvendelser og spørsmål. Selv om digitale verktøy fungerer godt, er det ingen fullgod erstatning for den sosiale interaksjonen på kontoret. Vi ser at digitale møteformer og kommunikasjonsteknologi kan gjøre det vanskelig for noen arbeidstakere å skaffe seg nødvendige pauser i løpet av arbeidsdagen og/eller å avslutte arbeidsdagen.

Helse på hjemmekontor

Vi finner at hjemmekontor kan være både positivt og negativt for arbeidstakeres helse. Et mindretall trives dårlig på hjemmekontor, og sliter med manglende motivasjon, ensomhet og utbrenthet. Flere opplever at de får mindre stress og mer fritid, samtidig som det blir mindre hverdagsaktivitet når de ikke må reise til og fra jobb. De færreste har ergonomisk tilpasset hjemmekontor, og flere forteller om påfølgende ryggplager. Samtidig har mindre stress og mindre reisetid flere helsefordeler, som mer søvn, mer fritid og mer tid til andre gjøremål. Vi ser at hjemmekontor kan gjøre det enklere for arbeidstakere å komme tilbake til jobb under eller etter sykdom.

Ledelse

Vi ser at mange arbeidstakere har mindre kontakt med sin leder når de er på hjemmekontor. De opplever å få stor tillit og at det er mindre kontroll, men de får også mindre oppfølging og tilbakemelding. Paradoksalt nok kan behovet for lederoppfølging være større på hjemmekontoret når man får lite daglig tilbakemelding og innspill på arbeidet, samtidig som det er vanskeligere for ledere å opprettholde kontakten. Få arbeidstakere opplever at ledere gir tydelige signaler eller retningslinjer for hjemmekontor, arbeidstid og grenser, slik at dette ikke blir et ledelsesansvar, men et ansvar for den individuelle arbeidstaker.

Fagforeningsaktivitet og medvirkningsprosesser

Fagforeningsaktivitet og medvirkningsprosesser har fra arbeidstakernes side ikke opplevdes som markant annerledes. Digitale møteverktøy kan gjøre det enklere og mer tilgjengelig å delta i medvirkningsprosesser, samtidig som fysisk oppmøte er viktig for uformell og direkte kontakt med ledelsen, både mellomleder og øverste ledelse.

Preferanser for hjemmekontor fremover

De fleste arbeidstakere ønsker å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken. Både de som trives og de som mistrives hjemme vil beholde fleksibiliteten hjemmekontor medfører. Mange av de utfordringene som arbeidstakere har opplevd med hjemmekontor under pandemien, vil forsvinne hvis man kan kombinere det med tilstedeværelse på arbeidsplassen. For mange dreier ønsket om hjemmekontor seg om behovet for å kunne jobbe uforstyrret med konsentrasjonsoppgaver. Arbeidstakere vil derfor kunne bestemme arbeidssted etter hvilke oppgaver de skal løse. Samtidig trekker de frem at det er viktig å bevare samhold og arbeidsmiljø gjennom fysisk oppmøte på arbeidsplassen, og at dette også er en viktig del av arbeidslivet.

Konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakeres produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø, helse og velferd

Vi har analysert tre runder med spørreskjemaundersøkelser besvart av de samme respondentene i februar/mars 2021, august 2021 og februar/mars 2022. Ved hjelp av paneldataanalyser har vi undersøkt om de som jobber ofte fra hjemmekontor skiller seg fra ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor når det gjelder selvvurdert produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø og helse og velferd. For å kunne si noe om hvorvidt dette er konsekvenser av hyppigheten av hjemmekontor har vi også analysert hvordan disse forholdene utvikler seg når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor hele dagen.

Nivået på selvvurdert produktivitet ligger ganske høyt i dette utvalget. Men ansatte som jobber sjelden på hjemmekontor rapporterer signifikant høyere nivåer av innsats enn de som jobber fra hjemmekontor ukentlig eller oftere. Når det gjelder egenvurdert kvalitet ser vi ingen forskjell mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor. Når vi videre ser på hvordan opplevd produktivitet i jobben endrer seg når den samme ansatte øker eller reduserer hyppigheten av hjemmekontor hele dagen, finner vi ingen sammenhenger på overordnet nivå mellom hyppighet av hjemmekontor og selvvurdert innsats eller kvalitet i arbeidet. Vi finner altså ingen direkte

sammenheng mellom antall dager på hjemmekontor og selvurdert arbeidsinnsats. For de yngste ansatte ser vi likevel et sterkere fall i selvurdert arbeidsinnsats når hyppigheten av hjemmekontor øker.

Det er ingen sammenheng på overordnet nivå mellom hvordan ansatte vurderer innflytelsen over eget arbeid og hvor ofte de jobber hjemmefra. Vi ser imidlertid en liten, men signifikant kjønnsforskjell, da kvinner som jobber oftere på hjemmekontor har noe lavere innflytelse over eget arbeid enn kvinner som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke for menn.

Ansatte som jobber hjemmefra ukentlig eller oftere rapporterer noe lavere nivåer av samhold og tilhørighet til arbeidsplassen enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Dette er ikke forhold som endrer seg systematisk når den enkelte øker eller minsker bruken av hjemmekontor. Vi ser ingen sammenhenger mellom lederstøtte eller vertikal tillit og hyppighet av hjemmekontor, hverken mellom ansatte med ulik hyppighet eller når den enkelte jobber oftere eller sjeldnere hjemmefra. Et forhold som endrer seg når ansatte endrer hyppighet av hjemmekontor er kollegastøtte: Når ansatte øker hjemmekontorhyppigheten fra ukentlig til daglig, øker også kollegastøtten. Og motsatt: når ansatte går fra å jobbe hjemmefra daglig til å jobbe hjemmefra ukentlig, synker kollegastøtten. En årsak til dette, kan være at den pandemibestemte hjemmekontortilværelsen har vært en kollektiv opplevelse, og at kolleger har vært flinke til å støtte og hjelpe hverandre når de har blitt sendt på hjemmekontor.

En sammenheng vi finner, som vi mener det er grunn til å være ekstra oppmerksom på, er at når arbeidstakere går fra å jobbe månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor til ukentlig, synker opplevelsen av mening i jobben. Denne sammenhengen ser vi kun for ansatte under 60 år.

Vi finner ikke, innenfor tidsperioden av dette prosjektet, at å hyppig jobbe hele dager fra hjemmekontor har negative helsekonsekvenser for ansatte. Sannsynligheten for sykefravær synker når ansatte jobber hjemmefra. Vi ser en svak økning i sannsynligheten for begrensende muskel- og skjelett-plager hos de yngste ansatte. Dette kan kanskje tilskrives dårligere ergonomisk utstyr på hjemmekontoret enn i arbeidsgivers lokaler, men en like sannsynlig forklaring for de yngste er nedstengningen av fritidstilbud og treningsentre og mangelen på den mosjonen som følger med å bevege seg til og fra arbeidsstedet. Dette bør det forskes mer på.

Når det gjelder psykisk helse og velferd ser vi at ansatte som jobber ofte på hjemmekontor har mindre jobb-hjem-konflikt og kobler bedre av fra jobb etter endt arbeidsdag enn ansatte som sjeldnere jobber hjemmefra. Imidlertid ser vi ikke at disse forholdene varierer hos den enkelte ansatte når de øker eller minsker hjemmekontorhyppigheten. Vi kan altså ikke konkludere med at bedringen i jobb-hjem-konflikt skyldes hjemmekontorhyppigheten. Det kan like gjerne dreie seg om andre ulikheter i jobbene til de som kan og ikke kan jobbe hyppig hjemmefra (selv om vi har tatt hensyn til de største forskjellene mellom bransjer). For utbrenthet ser vi imidlertid at graden av utbrenthet synker når hyppigheten av hjemmekontor øker.

Overordnet ser vi en direkte sammenheng mellom hjemmekontor og lavere sykefravær og lavere utbrenthet. Samtidig ser vi også at ansattes opplevelse av mening i jobben synker med hyppigheten av hjemmekontor.

Konsekvenser av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret Blant fulltidsansatte uten lederansvar eller unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser arbeider 55 prosent ukentlig hjemmefra utenom normal arbeidstid, 15 prosent jobber ukentlig lange dager, 11 prosent jobber ukentlig kveld, 10 prosent har ukentlig kort hvile tid og 21 prosent jobber månedlig søndager. I tillegg jobber 23 prosent mer enn 40 timer i uken, og 23 prosent opplever å være tilkoblet jobben i fritiden via e-post og mobil. Samlet omtaler vi disse arbeidstidsformene for grenseoverskridende arbeidstid.

Når ansatte jobber flere hele dager på hjemmekontor, jobber de også oftere hjemmefra utenom normal arbeidstid, og til dels lengre dager og dager med kort hvile. Vi finner ingen signifikant endring i kveldsarbeid, søndagsarbeid, tilkobling til arbeid eller arbeidstid over 40 timer når hyppigheten av hjemmekontor endres.

Når ansatte jobber grenseoverskridende arbeidstid, opplever de også mer jobb-hjem konflikt og en redusert mulighet til å koble av fra jobb i fritiden sin. Når ansatte er tilkoblet jobb via mobil og e-post i fritiden sin, og når arbeidstiden deres øker til over 40 timer i uken opplever de også mer utbrenthet.

Konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid er ikke mildere for ansatte som hyppigere jobber fra hjemmekontor. Vi finner støtte for at de negative konsekvensene er mildere for ansatte med høy kontroll over egen arbeidstid og med lav preferanse for å skille mellom jobb og privatliv.

Partsrelasjoner og vernearbeid

Tillitsvalgtes erfaringer

Intervjuene med tillitsvalgte, spørreundersøkelsen til tillitsvalgte og intervjuer med ledere viser at opplevelsen av partsdialog og dialog med fagforeningsmedlemmer stort sett har vært positiv under pandemien. Tillitsvalgte ser også ut til å være positive til hjemmekontor i en normalsituasjon, men har identifisert flere utfordringer basert på erfaringene etter mars 2020. Utfordringene henger særlig sammen med hvordan arbeidsplassen utgjør en sentral arena for informasjonsutveksling, kommunikasjon og informasjonsinnhenting.

Hjemmekontor skaper en fysisk avstand som bringer kommunikasjonen over på plattformer som oppleves å svekke mulighetene til god kommunikasjon med motparten. Enkelte opplever også at avstanden svekker muligheten til å påvirke arbeidsgiver, og at man blir mer «avkoblet» fra det som foregår i virksomheten når arbeidet utføres fra hjemmekontor. Møter via dataskjerm oppleves samtidig å ha flere fordeler, spesielt knyttet til effektivisering av tid.

Kontakt med ledelsen på formelle og uformelle arenaer

Tillitsvalgte opplever i liten grad at bruk av hjemmekontor påvirker forholdet til ledelsen når kontakten foregår i formelle fora. En begrunnelse for dette er at lov- og avtaleregulert virksomhet sikrer kontinuitet i kontakten mellom partene til tross for endringer i arbeidssted. Bruk av hjemmekontor oppleves derimot å påvirke mulighetene for uformell kontakt og relasjonsbygging. Skjermbasert kommunikasjon og fysisk avstand mellom partene kan skape barrierer for kontakt utenfor de formelle fora, og svekke mulighetene for å bygge relasjoner med ledelsen.

Flere tillitsvalgte opplever økt tilstrømming av medlemmer, men samtidig færre muligheter til å skape seg oversikt over hva som «rører seg» blant medlemmene når arbeidet ikke utføres på arbeidsplassen. Tillitsvalgte kan oppleve en spenning mellom å forhandle om å sikre ansatte tilgang til det positive som hjemmekontor representerer, men samtidig unngå at hjemmekontor brukes på en måte som får negative konsekvenser på sikt.

Tillitsvalgte har liten kjennskap til eksisterende regelverk, og opplever i varierende grad at det er behov for mer regulering, men mener det er behov for en rekke avklaringer for at hjemmekontor skal fungere godt i framtiden. Et eksempel på en avklaring er leders rolle og ansvar for å følge opp ansatte.

Verneombuds erfaringer

Spørreundersøkelsen viser at om lag halvparten av de spurte verneombudene er enige i en påstand om at de har en god dialog med ledelsen i virksomheten til tross for utstrakt bruk av hjemmekontor. 19 prosent er uenige. Et flertall av verneombudene er helt eller delvis enige i at det er mer krevende å utøve vervet.

Verneombudene vi har intervjuet er positive til bruk av hjemmekontor, men identifiserer, i likhet med fagforeningstillitsvalgte, en rekke utfordringer forbundet med utstrakt hjemmekontorbruk. Utfordringene henger særlig sammen med hvordan verneombudets rolle er knyttet til arbeidsplassen, at verneombudets rolle og mandat på hjemmekontor kan virke uklart, samt at mulighetene til å følge opp arbeidsmiljøet reduseres kraftig når arbeid foregår på hjemmekontor.

Verneombud opplever at det er lettere å ta tak i fysiske arbeidsmiljøutfordringer knyttet til for eksempel ergonomi, men enkelte opplever at bruken av hjemmekontor har dreid oppmerksomheten mot psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, og opplever at digitale «vernerunder» har gitt nye muligheter til å ta tak i slike utfordringer.

Hjemmekontor kan innebære spesielle verneutfordringer, som for eksempel ensomhet, rusmisbruk, økt utsatthet for trusler og vold fra klienter samt høyere terskel for fravær i forbindelse med sykdom. Slik sett kan verneombud, i likhet med tillitsvalgte, oppleve en spenning mellom hensynet til arbeidstakers ønske om hjemmekontor og hensynet til arbeidsmiljøet. Spesielt oppstår denne spenningen dersom hjemmekontor brukes som en følge av arbeidsgivers valg av kontorløsninger.

Til tross for utfordringer opplever verneombud at fordelene med hjemmekontor er større enn ulempene, men at det må finnes gode løsninger for de enkelte virksomhetene og de enkelte ansatte.

Det er nødvendig å utvikle dagens regelverk slik at det kan tilpasses en situasjon der arbeidstakere arbeider på hjemmekontor eller utfører annet fjernarbeid. Blant behovene som nevnes er tilpasning av forsikringsordninger, krav om bevisstgjøring rundt HMS-tiltak og varslingsrutiner.

Implikasjoner for privatliv og personvern

Hjemmekontor kan gjøre det vanskelig å verne om arbeidstakeren som person og dennes privatliv. I kapittel 7 knytter vi grunnverdiene om vern av den enkeltes privatliv til vernet av individets personlige integritet; noe som sees som en forutsetning for opprettholdelsen av et samfunn preget av stabilitet, pluralisme og demokrati. Det er ikke bare arbeidstakeren, men også familiemedlemmer som bør vernes.

Overordnet ser det ut til at arbeidstakerne har gjort tiltak for å skjerme privatlivet sitt på følgende måter:

- Ved å jobbe fra et værelse eller et sted som er avskjermet fra resten av boligen.
- Ved å skille mellom det å være på jobb når de har hjemmekontor fra det å ikke være på jobb, dvs. ved å ha et jobb-fritid-skille både i tid og i når de er tilgjengelige.
- Ved å unngå å vise bilder av hjemmet, dvs. de private omgivelsene, mens arbeidstakeren var på digitale møter med arbeidsgiveren, kolleger og/eller kunder/klienter.

Få arbeidstakere hadde fått retningslinjer fra arbeidsgiver om hvordan de skulle verne sitt eget privatliv når de jobbet hjemmefra.

Diskusjoner og dilemma

Det store omfanget av hjemmekontor under pandemien har vært mulig på grunn av den teknologiske utviklingen. Mange arbeidstakere kan utføre jobben sin ved hjelp av PC og Internett, og kan teknisk sett jobbe hvor og når som helst. Digitale plattformer for videomøter har vært svært utbredt under pandemien og den digitale kompetansen i arbeidslivet har hatt et tilsvarende oppsving. Nye digitale arbeidsformer og måter å jobbe på under pandemien har skapt nye behov på arbeidsplassene. En høy andel arbeidsgivere og arbeidstakere har fått erfaring med bruk av

hjemmekontor, som de tar med seg når de skal forhandle om og utforme arbeidslivet fremover. Arbeidslivet etter pandemien vil derfor være noe annet enn det det var før. I den forbindelse er en viktig del av dette prosjektet å peke på dilemmaer som myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, virksomheter, ledere og ansatte må forholde seg til fremover.

Uavgjort

Ett av hovedfunnene fra prosjektet er at akkurat som at det å jobbe på kontor ikke er ensbetydende med en viss type arbeidsorganisering eller arbeidsmiljø, er heller ikke hjemmekontor en uniform arbeidssituasjon. Det er derfor vanskelig å konkludere med om hjemmekontor generelt sett er positivt eller negativt for ansatte eller virksomheter. Det er forskjell på å jobbe hjemmefra hele dager innenfor normal arbeidstid på dagtid, og det å jobbe hjemmefra noen timer på kveldstid, i helgen, eller svare på en e-post nå og da på fritiden. Om hjemmekontor er frivillig eller påtvunget, omfanget av hjemmekontor, hvilke preferanser arbeidstakerne selv har og hvilken livssituasjon og arbeidsbetingelser de har, spiller inn. Men selv om man kunne ta hensyn til alt dette, ville ikke spørsmålet om hjemmekontor kunne reduseres til et spørsmål om hvorvidt det er bra eller dårlig for arbeidstakere eller virksomheter.

Hvor går grensene?

Hjemmekontorbruken under pandemien setter på spissen problemstillinger som ikke er nye, men som ble tydeligere for mange flere virksomheter og arbeidstakere på grunn av intensiteten og det høye omfanget av hjemmekontor. Blant de viktigste spørsmålene å stille er hvor grensene skal gå mellom arbeidstid og fritid når arbeidstakere potensielt kan jobbe hvor og når som helst, og hvem som har ansvaret for å trekke disse grensene. Selv om hjemmekontor i perioder har vært pålagt av myndighetene, er det ikke slik at grenseoppgangen mellom frivillig og ufrivillig hjemmekontor vil være helt tydelig i en normalsituasjon. For eksempel kan det å jobbe hjemmefra når man er for syk til å komme på jobb, være et valg ansatte tar fordi at det er normen for hvordan man oppfører seg på arbeidsplassen, heller enn å være et helt selvstendig valg om å jobbe hjemmefra. Fordi man kan jobbe fra sofaen kan terskelen for å melde seg syk også føles høyere enn om man måtte møte opp på arbeidsplassen. Selv om slike problemstillinger også fantes før pandemien, er det grunn til å tro at mer utydelige skiller mellom jobb og hjem har fått konsekvenser for individuelle vurderinger av om man er syk nok til å la være å jobbe fra hjemmekontoret. Et mer fleksibelt arbeidsliv kan innebære en individualisering både når det gjelder arbeidsutførelse og fornuftige grensesettingsstrategier mellom arbeidstid og fritid, og mellom arbeidsførhet og sykdom. Selv om man ikke kommer utenom et økt individuelt ansvar er det av stor betydning å diskutere hvilken rolle aktører som arbeidsgivere, fagforeninger og myndigheter skal ha i denne grensesettingen.

Spagat mellom fleksibilitet og fellesskap

Virksomheter står i en spagat mellom å tilrettelegge for ansattes ønske om fleksibilitet i valg av arbeidstid og -sted, samtidig som de opprettholder et fellesskap på arbeidsplassen som sikrer erfaringsdeling, strategisk utvikling og innovasjon, og et godt psykososialt arbeidsmiljø. En annen utfordring arbeidsgivere står i er hvordan og i hvilken grad de kan ta ansvar for HMS når arbeidsplassen er hjemme hos de ansatte. Spesielt utfordrende er det med tanke på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og arbeidstid.

Vi ser tydelige indikasjoner på at omfanget av hjemmekontor etter pandemien vil være betydelig høyere enn det var før pandemien. Dilemmaene knyttet til hjemmekontor, økt individuell fleksibilitet, grenseløshet, men også betydningen av fellesskapet på arbeidsplassene for innovasjon og produktivitet, bør fortsatt være tema for forhandling og dialog både virksomhetsnivå og på nasjonalt nivå.

Innhold

Forord.....	0
Sammendrag.....	2
Omfang og utvikling	2
Ledernes erfaringer med hjemmekontor.....	3
Arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor under nedstengningen.....	5
Konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakeres produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø, helse og velferd	6
Partsrelasjoner og vernearbeid.....	8
Implikasjoner for privatliv og personvern	9
Diskusjoner og dilemma	9
Innhold.....	11
Innledning.....	14
Rapportens gang	15
Tidspunktet for undersøkelsene og pandemien.....	16
Særtrekk ved hjemmekontor og fjernarbeid.....	17
Gyldighet av funnene utover pandemisituasjonen.....	17
Kort beskrivelse av datakilder.....	18
Regulering om bruken av hjemmekontor og fjernarbeid blant arbeidstakere	20
Kort om tidligere forskning på hjemmekontor	21
1. Utviklingen i utbredelse av hjemmekontor og annet fjernarbeid	23
Hvem kan jobbe fra hjemmekontor?.....	23
Utvikling i omfang av hjemmekontor.....	24
Utvikling av arbeidstiden på hjemmekontor	27
Utvikling i rammene rundt hjemmekontor	29
Utvikling i selvbestemmelse og ønsker for hjemmekontor fremover	30
Oppsummert om utviklingen fra 2021 til 2022	31
2. Arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt hjemmekontor blant egne ansatte	32
Oversikt over virksomhetene	33
Spørreundersøkelsen til ledere.....	33
Det store bruddet: Pandemi og hjemmekontor.....	34
Drift fra hjemmekontoret: Produktivitet, effektiv tidsbruk, strategi og utvikling/innovasjon	36
Arbeidets kollektive dimensjon: Sosialt arbeidsmiljø, fellesskap og læring	38
Helse og HMS på hjemmekontoret.....	41
Kjennskap til og bruk av regelverk.....	43
Ledelse ved hjemmekontor.....	44
Digitale, hybride og fysiske møter.....	52
Kontororganisering og tanker om virksomhetenes attraktivitet.....	56

En smakebit på «den nye normalen»: høsten 2021	61
Oppsummert om ledernes erfaringer med hjemmekontor	66
3. Arbeidstakeres erfaring med hjemmekontor	69
Hjemmet som arbeidssted	69
Digitale verktøy – nyttige men ingen fullgod erstatning	72
Arbeidstid – fra familievennlig fleksibilitet til «en grøt av nesten-jobbing»	76
Helse på hjemmekontoret	80
Arbeidstakeres perspektiver på ledelse	83
Arbeidstakeres ønske om hjemmekontor fremover	88
Oppsummert om arbeidstakernes erfaring med hjemmekontor under nedstengningen	91
Noen spørsmål og refleksjoner	92
4. Konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakere	95
Metode	95
Konsekvenser for selvvardert produktivitet	97
Konsekvenser for ansattes psykososiale arbeidsmiljø	98
Konsekvenser for ansattes helse og velferd	101
Oppsummering og diskusjon av resultater	106
Mål på produktivitet, arbeidsmiljø, helse og velferd	112
5. Arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret	114
Grenseoverskridende arbeidstid	115
Konsekvenser av hjemmekontor for ansattes arbeidstid	120
Konsekvenser av arbeidstid for helse, velferd og arbeidsutførelsen	124
Arbeidstidskontroll	133
Oppsummering om betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontor	134
6. Partsrelasjoner og ordninger for representativ medbestemmelse	136
Tillitsvalgt på hjemmekontor: medlemskontakt og partsrelasjoner	136
Hjemmekontor og partsforholdets formelle og uformelle arenaer	139
Medlemskontakt på hjemmekontor	141
Framtidens løsninger: Holdninger til hjemmekontor og reguleringsbehov	143
Verneombudsrollen: vernearbeid på hjemmekontor	146
Framtidens løsninger: Tilgangen til hjemmekontor og reguleringsbehov	148
7. Implikasjoner av hjemmekontor og annet fjernarbeid for personvern og privatliv	152
Innledning	152
Arbeidstakeres opplevelse at arbeidsplassen flyttes inn i hjemmet	153
Arbeidstakeres tiltak for å sikre personvern og privatlivets fred	154
Arbeidsgiveres tiltak for å sikre personvern og privatlivets fred	160
8. Diskusjon	163
Når fungerer hjemmekontor for ledere?	164

Når er hjemmekontor et frivillig fleksibilitetsgode for arbeidstaker?.....	164
Når arbeidstiden spiser seg inn i fritiden – og omvendt.....	165
Hvem har ansvaret for grensesetting?.....	166
Individets mulighet for hjemmekontor versus hensynet til arbeidsfellesskapet	168
Arbeidsplassen: tid, sted og behov	169
Avslutning.....	171
Vedlegg: Metoder og datamaterialer	172
Spørreundersøkelser til arbeidstakere.....	172
Kvalitative intervjuer med arbeidstakere.....	175
Kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud	175
Kvalitative intervjuer med ledergrupper	176
Spørreundersøkelsen til ledere.....	176
Referanser.....	179

Innledning

Den plutselige og massive økningen i bruken av hjemmekontor som respons på koronapandemien i mars 2020 har gjort konsekvensene av hjemmekontor for ansatte, arbeidsgivere og samfunnet til et høyaktuelt tema. I dette prosjektet har vi undersøkt hvordan hjemmekontor fungerer for ansatte og arbeidsgivere, samt betydningen av hjemmekontor for partsrelasjoner og vernearbeid på arbeidsplassen. Vi anerkjenner at hjemmekontor i en pandemisituasjon skiller seg fra hjemmekontor i en «normalsituasjon». At hjemmekontor var pålagt for mange, store deler av samfunnet stengt ned, barn hadde mye hjemmeskole, at det var karantener, isolasjon og «dugnadsiver»- alt dette har påvirket ansattes opplevelse av å jobbe fra hjemmekontor. Det er vanskelig å skille ut hvor mye av effektene vi finner i denne undersøkelsen som skyldes hjemmekontor i seg selv, og hvor mye som skyldes pandemien. Vi opplever likevel at både arbeidstakere, arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud vi intervjuet var bevisst det spesielle ved pandemisituasjonen, de var klar over at noen av utfordringene og erfaringene deres var pandemirelaterte, heller enn hjemmekontorrelaterte. Selv om omstendighetene rundt hjemmekontor har vært ekstraordinære mens dette prosjektet har pågått, har pandemien utvilsomt endret vårt forhold til hjemmekontor over i en normalsituasjon. Behovet for forskning på hjemmekontor er derfor større enn noen gang. Kunnskapsbehovet reflekteres i det store antallet undersøkelser om hjemmekontor som er gjennomført av ulike aktører og virksomheter parallelt med våre undersøkelser (eksempelvis Akademikerne, NHO, LOs tillitsvalgtpanel, Statsansatteundersøkelsen m.fl.). Datamaterialet fra andre undersøkelser er imidlertid ikke noe vi i dette prosjektet har hatt anledning til å fordype oss i.

Det høye omfanget av hjemmekontor under pandemien har vært mulig på grunn av digital teknologi. En høy andel arbeidstakere kan utføre jobben sin ved hjelp av PC og Internett, og kan teknisk sett jobbe hvor og når som helst. Digitale plattformer for videomøter har vært svært utbredt under pandemien og den digitale kompetansen i arbeidslivet har hatt et tilsvarende oppsving. Nye digitale arbeidsformer og måter å jobbe på under pandemien har skapt nye behov på arbeidsplassene. En høy andel arbeidsgivere og arbeidstakere har fått erfaring med bruk av hjemmekontor og digital teknologi som de tar med seg når de skal forhandle om og utforme arbeidslivet fremover. Arbeidslivet etter pandemien vil derfor være noe annet enn det det var før. I den forbindelse er en viktig del av dette prosjektet å peke på dilemmaer som myndigheter, arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, virksomheter, ledere og ansatte må forholde seg til fremover.

I denne rapporten løfter vi frem flere problemstillinger vi opplever at ansatte, arbeidsgivere og myndigheter må ta stilling til. Problemstillingene har ikke nødvendigvis ett riktig svar, men er gjenstand for kontinuerlig forhandling. Under slike forhandlinger er kunnskap om forholdene i arbeidslivet og på hjemmekontorene viktig. I delrapport 1 fra dette prosjektet, [«Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021»](#) (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021), har vi gitt slike empiriske beskrivelser. I rapporten beskriver vi hvem som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor, hvor ofte de har gjort det under pandemien og hvor ofte de ønsker å jobbe på hjemmekontor fremover. Vi viser også hvor mange som har skriftlig avtale om hjemmekontor, som har fått utstyr av arbeidsgiver til hjemmekontoret eller som får dekket utgifter. Med unntak av svingninger i hjemmekontorhyppighet gjennom året og en økning i andel med skriftlig avtale om hjemmekontor, finner vi svært få forskjeller i forholdene ved hjemmekontorene fra februar 2021 til februar 2022. Det betyr at de funnene som ble lansert i mai 2021 fortsatt er de beste tallene vi har om kjennetegn ved hjemmekontor. Til delrapport 1 er det også publisert et omfattende tabellverk hvor svarene på disse spørsmålene er brutt ned på kjennetegn ved arbeidstakerne (kjønn, alder, utdanningsnivå, husstandsmedlemmer) og virksomhetene (bransje, sektor, tariffavtale, antall ansatte).

Mens delrapport 1 fra prosjektet ga en kvantitativ beskrivelse av forholdene på hjemmekontorene, har vi i denne rapporten fokusert mer på dybdebeskrivelser av virksomheter og arbeidstakeres

erfaringer med hjemmekontor og tanker om hjemmekontor fremover, samt analyser av konsekvensene av hjemmekontor for de ansatte.

Prosjektet har belyst følgende to forskningsspørsmål:

- Hvor stor er utbredelsen og hva kjennetegner hjemmekontor og annet fjernarbeid i 2021, og hvordan har utviklingen vært frem til 2022?
- Hva er konsekvensene av hjemmekontor for arbeidstakere og virksomheter? Og ved hvilke typer arbeid og under hvilke vilkår fungerer hjemmekontor og annet fjernarbeid effektivt og med gode resultater for både virksomhetene og arbeidstakerne?

For å svare på disse forskningsspørsmålene har vi i dette prosjektet hatt en bred tilnærming både tematisk og metodisk. Vi har tatt utgangspunkt i mer detaljerte problemstillinger innenfor ulike tematiske områder, som i noen grad overlapper med hverandre:

1. Hvordan har utviklingen i hjemmekontor vært det siste året?
2. Hva er arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt hjemmekontor blant egne ansatte?
3. Hva er arbeidstakeres erfaringer med å jobbe fra hjemmekontor?
4. Hva er konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakeres produktivitet, arbeidsmiljø, helse og velferd?
5. Hva er betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret for ansattes helse, velferd og produktivitet?
6. Hvordan preges partsrelasjonene på arbeidsplassen og ordninger for representativ medbestemmelse og vernearbeid av hjemmekontorbruk?
7. Hvilke implikasjoner har hjemmekontor og annet fjernarbeid for personvern og privatliv?

Hvert tema er ett kapittel i rapporten. Innenfor hvert kapittel besvares problemstillingene ved hjelp av relevante datakilder og ulike metoder. Etter de empiriske kapitlene avslutter vi i kapittel 8 med en oppsummerende diskusjon og drøfting av ulike dilemma som hjemmekontor medfører for arbeidstakere og arbeidsgivere. Disse dilemmaene er det ikke enkle empiriske svar på, men utgjør spørsmål som bør løftes og drøftes når retningslinjene for fremtidens arbeidsliv skal utformes.

I denne innledningen gir vi først en oversikt over kapitlene i rapporten. Arbeidet med rapporten ble igangsatt under en pandemi, og vi gir derfor først et overblikk over hvilke tiltak som eksisterte på de forskjellige tidspunktene for datainnsamling. Videre definerer vi hva vi snakker om når vi sier hjemmekontor, før vi gir en kort beskrivelse av de datakildene vi har samlet inn og analysert i prosjektet. Flere detaljer om datainnsamlingen og datamaterialet finnes i metodekapitlet bakerst i rapporten. Vi beskriver også kort de lovene som har regulert bruken av hjemmekontor under pandemien. Til slutt kommer en kort gjennomgang av tidligere forskning på konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakere og arbeidsgivere.

Rapportens gang

Rapporten er skrevet slik at hvis man kan leser sammendrag, innledning og diskusjonskapitlet, så får man med seg de viktigste funnene fra prosjektet. Interesserte lesere kan så dykke ned i de empiriske kapitlene for flere detaljer.

Rapporten er en sammenstilling av arbeidet med flere delprosjekter som har foregått parallelt under prosjektperioden. Prosjektet har hatt en kartleggende og utforskende tilnærming, og rapporten må leses som ett steg på veien mot mer kunnskap om konsekvensene ved hjemmekontor. Kapittel 1 gir en kvantitativ oversikt over hvordan utviklingen av

hjemmekontorbruken har vært før og under pandemien, samt enkelte kjennetegn ved hjemmekontor og arbeidssituasjon. Kapitlet viser også noen sentrale kjennetegn ved hjemmekontorbruken, men en mer detaljert beskrivelse finnes i første delrapport fra prosjektet¹. I kapittel 2 utforsker vi arbeidsgiveres og lederes erfaringer med og vurderinger rundt hjemmekontorbruk. Dette kapitlet er basert på både kvalitative gruppeintervjuer og en ledersurvey, og kan leses for seg. Kapittel 3 er en redegjørelse av arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor og er basert på kvalitative intervjuer. Kapitlet er deskriptivt, og viser bredden i arbeidstakeres erfaringer. I kapittel 4 og 5 presenterer vi analysene av konsekvensene av hjemmekontor for arbeidstakeres produktivitet, arbeidsmiljø og tilknytning til virksomheten, deres helse, velferd og arbeidstid. Både tidligere forskning og de kvalitative intervjuene peker på utfordringer med utflytende arbeidstid på hjemmekontoret. Derfor har vi gått spesielt i dybden på dette temaet, og viet et eget kapittel til betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret (Kapittel 5). Kapittel 6 omhandler hvordan partsrelasjonene på arbeidsplassen forvaltes fra hjemmekontor, sett fra tillitsvalgte og verneombuds ståsted. Kapittel 7 utforsker problemstillinger knyttet til personvern og privatliv, som aktualiseres når jobben utføres fra arbeidstakeres hjem. I siste kapittel (kapittel 8) binder vi sammen funnene fra alle datakildene og perspektivene og drøfter noen dilemma som kan bli aktuelle nå som en stor andel arbeidstakere har mulighet til å kunne jobbe fra hjemmekontor.

Tidspunktet for undersøkelsene og pandemien

Alle undersøkelsene og intervjuene i dette prosjektet har foregått i løpet av en periode da samfunnet og arbeidslivet var preget av en pandemi og de tiltakene som myndighetene iverksatte for å begrense smittespredningen. Pålagt hjemmekontor for alle som har hatt mulighet har vært regelen i mer eller mindre hele undersøkelsesperioden. Da den første arbeidstakerundersøkelsen og intervjuene med arbeidstakere og arbeidsgivere ble gjennomført i februar og mars 2021, levde befolkningen under strenge smitteverntiltak og myndighetene anbefalte at alle som hadde mulighet skulle jobbe fra hjemmekontor. I løpet av våren og sommeren 2021 åpnet samfunnet gradvis opp igjen og vaksineringsen av voksne bredte om seg. I august og september 2021, da andre runde av arbeidstakerundersøkelsen (T2) ble samlet inn, var smittetallene i Norge lavere, og flere så for seg at pandemien gikk mot slutten. Likevel var hjemmekontor utbredt, og mange arbeidsplasser var avventende med å kalle sine ansatte tilbake til kontoret. Mange arbeidsplasser arbeidet med å utforme retningslinjer for bruk av hjemmekontor fremover. Vi besluttet å vente med utsendelsen av lederundersøkelsen til virksomhetene hadde fungert i «den nye normalen» litt lenger. Det skulle dessverre vise seg at den nye normalen raskt ble avløst av en ny nedstengning. Med vinteren økte smitten i samfunnet igjen, og en ny mutasjon, Omikron, førte til at hjemmekontor igjen ble benyttet som smitteverntiltak på nasjonalt nivå. Den 2. desember 2021 ble arbeidsgivere anbefalt å legge til rette for hjemmekontor «hele eller deler av uken»² og den 15. desember 2021 ble dette forsterket med et påbud om hjemmekontor for alle som kunne ha hjemmekontor³. Lederundersøkelsen, som ble besvart mellom 7. og 20. desember 2021, er dermed gjennomført i en periode med økende smittetrykk samt anbefalinger og påbud om hjemmekontor. Formålet med undersøkelsen var å få kunnskap om hvordan ledere ser for seg bruken av hjemmekontor fremover og hva de vurderer som fordeler og ulemper med hjemmekontor. Vi ba derfor lederne om å tenke tilbake på situasjonen i sin virksomhet slik den var i ukene før de nye anbefalingene om hjemmekontor ble innført.

Påbudet om hjemmekontor som ble innført i desember 2021 ble opphevet fra og med den 2. februar 2022. Tredje runde av arbeidstakerundersøkelsen T3 ble sendt ut 17. januar og besvart innen 7. februar. De aller fleste svarene ble dermed gitt under perioden med

¹ Rapporten kan lastes ned her: <https://oda.oslomet.no/oda-xmllui/handle/11250/2756692>

² <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-innforer-nye-nasjonale-tiltak2/id2890578/>. Hentet 06.01.2021

³ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/strengere-nasjonale-tiltak-for-a-begrense-smitten/id2892042/>. Hentet 06.01.2021

hjemmekontorpåbud. For å kunne måle omfanget av hjemmekontor og kjennetegn ved dette gjennomførte vi også en kortere undersøkelse til et nytt representativt utvalg av arbeidstakere (O3). Denne omfangsundersøkelsen ble sendt ut 15. februar 2022 og besvart innen 7. mars, altså etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet og i en periode da de aller fleste smitteverntiltakene var opphevet.

Særtrekk ved hjemmekontor og fjernarbeid

I løpet av en hundreårsperiode har fjernarbeid endret karakter fra industrielt arbeid utført i hjemmet på dårlige vilkår, til en fleksibel praksis tilgodesett ansatte med høy utdanning. Det industrielle hjemmearbeidet var særlig arbeid innen beklednings- og trikotasjeindustrien, og fikk et visst omfang på slutten av 1800-tallet. I 1914 ble antallet hjemmearbeidende anslått til om lag 10 000. Arbeidet ble i all hovedsak utført av kvinner, ansatt på dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Gjennom lov om industrielt hjemmearbeid i 1918 ble forholdene forsøkt forbedret. Denne loven ble opphevet i 1977 da arbeidsmiljøloven trådte i kraft (Jakhelln 1996). Fjernarbeid, eller hjemmekontor, har i nyere tid mer form av kontorarbeid, og det har vært ansatte med høy utdanning og relativt stor grad av fleksibilitet som har hatt mulighet til å jobbe hjemmefra (Nergaard, Andersen, Alsos & Oldervoll 2018).

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) definerer begrepet «teleworking» (her oversatt med fjernarbeid) som bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi i arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers arbeidsplass (ILO 2020:1). Det er når arbeidstakere utfører arbeid på vegne av arbeidsgiver hjemme, eller et annet sted de velger selv, at vi snakker om hjemmekontor eller fjernarbeid her. Selvstendig næringsdrivende eller andre som utfører arbeid i sitt eget hjem omfattes ikke av dette prosjektet.

Norge har høy bredbåndsdekning i befolkningen og en høy andel som bruker datamaskin som arbeidsverktøy. Smarttelefoner og bærbare maskiner som enkelt kan kobles opp mot arbeidsplassens servere gjør det lettere å flytte med seg arbeidet ut fra arbeidsplassen og inn i hjemmet, til kafébordet, hytta, eller andre steder. De teknologiske forutsetningene for fjernarbeid har vært til stede i norsk arbeidsliv lenge, men det er i løpet av de siste to årene, under koronapandemien, at en høy andel arbeidstakere og virksomheter har fått bred erfaring med bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid.

Frivillighet og fleksibilitet i valg av arbeidssted har vært et særtrekk ved hjemmekontor og annet fjernarbeid. I løpet av de siste to årene, og under mye av dette prosjektets datainnsamling, har hjemmekontor i stor grad vært pålagt fra arbeidsgiver og/eller myndigheter. ILO legger vekt på at fjernarbeid er et nyttig verktøy som sikrer virksomheter kontinuitet i arbeid når ytre omstendigheter (som en pandemi) hindrer ansatte i å fysisk være til stede på kontoret. For arbeidstakere er muligheten til hjemmekontor forbundet med goder som redusert reisetid til og fra jobb, fleksibilitet, bedre jobb-hjem-balanse, ro til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene og frihet i valg av arbeidsplass (ILO 2020). I hvilken grad hjemmekontor og fjernarbeid er basert på frivillighet vil sannsynligvis være avgjørende for hvordan konsekvensene er.

Gyldighet av funnene utover pandemisituasjonen

Dette prosjektet bærer preg av at det er gjennomført under pandemien, og erfaringene med hjemmekontor under denne perioden er farget av pålegget, hjemmekontor-intensiteten og de strenge restriksjonene ellers i samfunnet. Følgende uttalelse fra assisterende direktør i en statlig forvaltningsenhet, som deltok i intervjuene med arbeidsgivere, illustrerer dette:

Det som kan være litt vanskelig i en slik undersøkelse som dere gjør nå, er å skille mellom hva ting skyldes. Er det arbeidssituasjonen eller det vi står midt oppi alle sammen nå? Jeg ville vært obs på at man blir påvirket av det som handler om noe

annet enn jobben. Den trøttheten kan komme av den manglende utepilsen eller å ikke få lov til å dra på den fotballkampen. Like mye som å ikke dra på jobben kanskje. Det er viktig å ha med seg når vi skal finne en god balanse i framtida. Det vil være annerledes uten pandemien enn med pandemien.

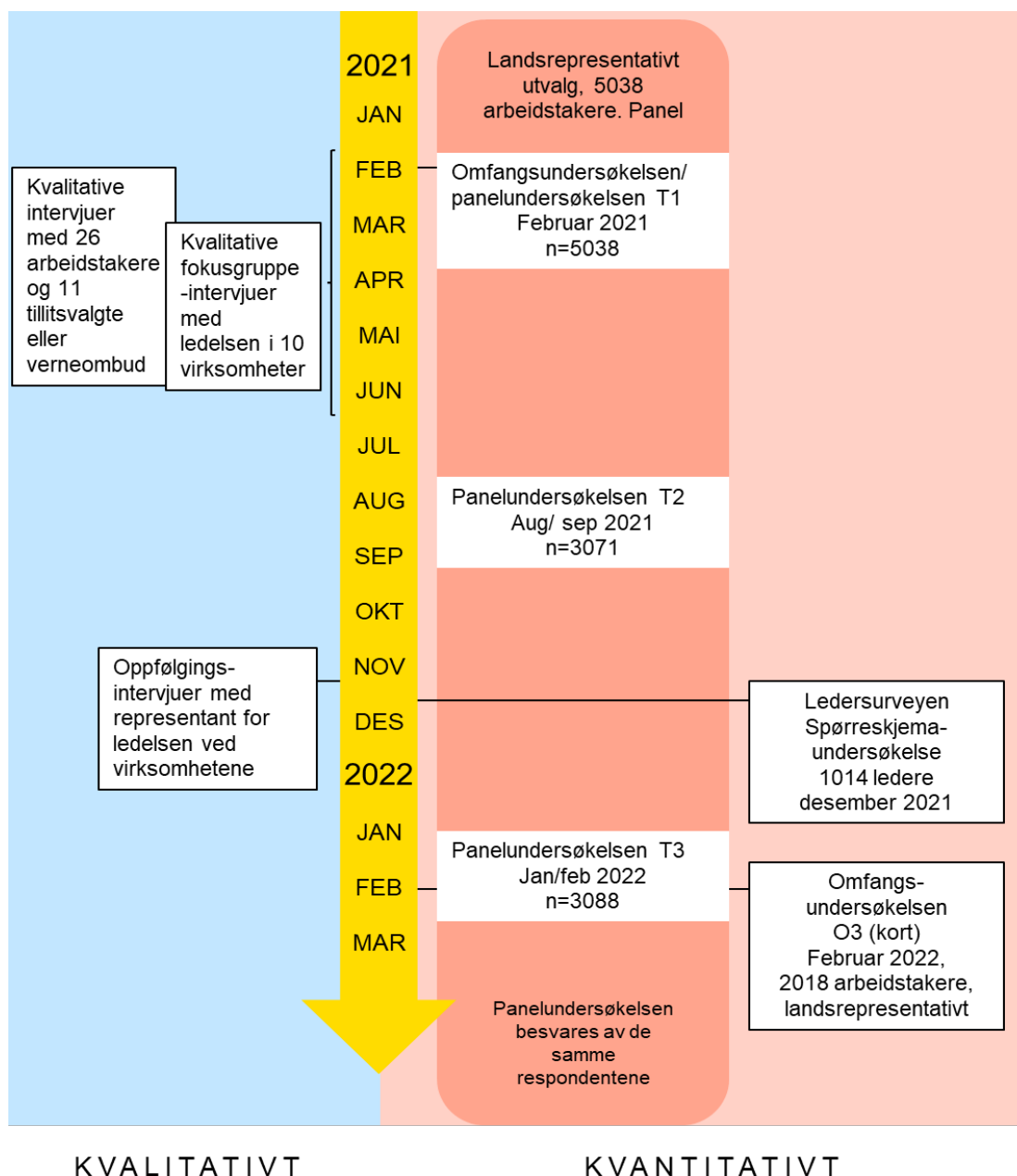
Vi opplever at både vi forskere, arbeidstakerne og arbeidsgiverne vi har intervjuet har vært bevisste denne komplekse situasjonen. Likevel er det ikke så enkelt å skille mellom konsekvenser og opplevelser som skyldes pandemien og de som skyldes en utstrakt bruk av hjemmekontor. Samtidig har det at en så høy andel av arbeidstakere har jobbet fra hjemmekontor på samme tid, også gitt oss en unik mulighet til å gjøre en grundig studie av hjemmekontor. Når så mange arbeidstakere i ulike næringer og yrker jobbet fra hjemmekontor, gir det oss mulighet til å gi en bedre beskrivelse av fenomenet hjemmekontor og hvordan det endrer arbeidshverdagen til ulike typer arbeidstakere og virksomheter. De problemstillingene vi drøfter i denne rapporten har også gyldighet utover pandemiperioden, og er spørsmål som vil være aktuelle i forskning og offentlig dialog fremover.

Kort beskrivelse av datakilder

I dette prosjektet har vi hatt en bred tilnærming for å undersøke omfang, kjennetegn og ulike konsekvenser av hjemmekontor. Vi har dermed innsamlet et bredt utvalg data ved både kvalitative intervjuer med ansatte, verneombud, tillitsvalgte og ledere i virksomheter og kvantitative spørreundersøkelser blant ansatte og ledere. I figur 1 under viser vi en oversikt over når de ulike datasettene ble samlet inn. Datainnsamlingen har foregått i hele prosjektperioden fra februar 2021 til februar 2022.

Datamaterialet består av:

- En kvantitativ omfangsundersøkelse blant 5038 arbeidstakere i februar 2021 (Første undersøkelsestidspunkt, T1)
- To påfølgende panelundersøkelser av de samme arbeidstakerne i august 2022 (T2, n=3071 arbeidstakere) og januar 2022 (T3, n=3088 arbeidstakere)
- En kvantitativ omfangsundersøkelse blant 2018 arbeidstakere i februar 2022 (O3)
- Kvalitative intervjuer med 26 arbeidstakere gjennomført våren 2021
- Kvalitative intervjuer med 7 tillitsvalgte og 4 verneombud gjennomført i 2021
- Fokusgruppeintervjuer med ledergrupper fra 10 virksomheter gjennomført våren 2021
- Individuelle oppfølgingsintervjuer med ledere fra de 10 virksomhetene i november 2021
- En kvantitativ spørreundersøkelse til 1014 ledere gjennomført i desember 2021



Figur 1: Oversikt over datakilder og datainnsamling

De ulike datakildene komplementerer hverandre. De kvantitative datasettene sier noe om omfang og konsekvenser på overordnet nivå, mens de kvalitative intervjuene gir innsikt i hvilke erfaringer og vurderinger arbeidstakere og ledere gjør seg om forhold ved hjemmekontoret. På grunn av prosjektets relativt korte varighet, har vi samlet inn alle datamaterialene parallelt, og har i liten grad kunne trekke på resultatene fra de andre metodene i forkant av datainnsamlingen. I analysene har vi likevel trukket på funn fra de ulike datakildene og sett disse i sammenheng med hverandre.

Regulering om bruken av hjemmekontor og fjernarbeid blant arbeidstakere

Av betydning for spørsmålene om hjemmekontor og fjernarbeid for arbeidstakere er arbeidsmiljøloven og forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Under dette prosjektets varighet har forskriften fra 2002 vært gjeldende, men en endring ble vedtatt 18. mars 2022, med virkning fra 1. juli 2022.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov som med enkelte unntak dekker arbeidstakere. I arbeidsforholdet har arbeidsgiver styringsrett, og arbeidstaker anses å ha et vernebehov. Det innebærer at arbeidsgiver blant annet har ansvar for å tilrettelegge for medvirkning og medbestemmelse og et HMS-ansvar. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter, rettigheter og ansvar er beskrevet i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven gjelder også når arbeidstaker utfører arbeid i sitt eget hjem.

Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, fra 2002, regulerer hjemmearbeid som ikke er kortvarig eller tilfeldig (Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem). Om hjemmearbeidet faller inn under forskriften, skal arbeidsgiver og arbeidstaker inngå en skriftlig avtale om hjemmearbeid, i tillegg til den vanlige arbeidsavtalen. Under pandemien var mange usikre på om det var krav til skriftlig avtale, og som vi viser i kapittel 1, har de færreste hatt en skriftlig avtale med arbeidsgiver om hjemmekontor. Forskriften gir arbeidsgiver ansvar for å forsikre seg om at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen er fullt ut forsvarlige sånn at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas. Det gjelder både arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet. Kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid gjelder også på hjemmekontoret, og verneombud og arbeidsmiljøutvalg skal fortsatt ivareta arbeidstakere i spørsmål knyttet til arbeidsmiljø. Det er likevel ikke slik at arbeidsgiver, verneombud eller Arbeidstilsynet har tilgang på hjemmearbeidsplassen uten avtale. Flere av arbeidsmiljølovens paragrafer gjelder ikke ved hjemmearbeid, deriblant flere av paragrafene som regulerer arbeidstid. Arbeidstid skal være regulert i tilleggssavtalen om hjemmearbeid. Det er likevel arbeidsgivers oppgave å sørge for at arbeidstiden og arbeidsforholdene er forsvarlige også på hjemmekontoret.

Forskriften ble laget for 20 år siden, i en tid da hjemmekontor var mindre utbredt enn det er nå, og de teknologiske forutsetningene for hjemmearbeid var annerledes. Etter at koronapandemien brøt ut, satte Regjeringen i gang et arbeid med å se på reguleringen av hjemmekontor. Forskriften ble endret 18. mars 2022 med virkning fra 1. juli (Forskrift om endring i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem)⁴. Forskriften videreføres i all hovedsak, men det er lagt inn noen presiseringer og endringer: Den nye forskriften presiserer hva som menes med kortvarig eller sporadisk arbeid (for eksempel en fast hjemmekontordag per uke). I tillegg presiseres det at krav til skriftlig avtale ikke gjelder ved påbud eller anbefaling om hjemmekontor fra myndighetene. I tilknytning til kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø er det tydeliggjort at dette også dreier seg om det psykososiale arbeidsmiljøet. Videre er særreglene for arbeidstid i forskriften fjernet, slik at de samme reglene for arbeidstid, i arbeidsmiljøloven, gjelder på arbeidsplassen og i arbeidstakers hjem. Arbeidstilsynet gis mulighet til å føre tilsyn med bestemmelsene i forskriften.

Arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar ved arbeid på hjemmekontoret og annet fjernarbeid

I sin rapport «Work today and in the future» (Mattila-Wiro et al., 2020), har arbeidstilsynene i de nordiske landene gjort en analyse av hvor de største mulighetene og utfordringene for arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid ligger fremover. I tillegg til utfordringer for kjente

⁴ https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-hjemmekontor/id2904727/?utm_source=regjeringen.no&utm_medium=email&utm_campaign=nyhetsvarsel20220318. Hentet 18.03.21

arbeidsmiljøaspekter, påpeker de at hjemmearbeid i større skala får konsekvenser for arbeidsmiljøarbeidet (HMS-arbeidet) i seg selv og arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet.

Både arbeidsmiljøloven og forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem er tilpasset et annet arbeidsliv enn vi har i dag, og ingen av dem er tilpasset det spesialtilfellet pandemien representerer med «dugnadsbasert», pålagt hjemmekontor i stor skala. Pandemien har medført en sjokk-innføring av hjemmekontor blant mange arbeidstakere og virksomheter som før mars 2020 ikke benyttet hjemmekontor eller fjernarbeid i noen særlig grad. Som vi presenterer senere, tyder tidligere målinger på at omfanget av arbeid i hjemmet utenom ordinær arbeidstid var større enn omfanget av hjemmekontor i betydningen hele dager arbeidet hjemme. Det er ikke usannsynlig at denne måten å være fleksibel på, med tanke på arbeidstidens plassering i både tid og rom, kommer til å øke i omfang også i en «normalsituasjon» etter pandemien. I den sammenheng har for eksempel leder av arbeidstidsutvalget som vurderte de samlede arbeidstidsreguleringene og praktiseringen av disse, Helene Ulltveit Moe, argumentert for at arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven nå må revurderes.⁵ Sentralt i denne diskusjonen er spørsmålet om fordelingen av arbeidsgivers og arbeidstakers ansvar for HMS når arbeidet foregår på hjemmekontoret.

Kort om tidligere forskning på hjemmekontor

Det finnes en rikholdig internasjonal litteratur om hjemmekontor (teleworking/remote work). Å kunne jobbe «hvor som helst, og når som helst» (Eurofound og ILO, 2017) viser seg i flere studier å ha både positive og negative sider for arbeidstakere og arbeidsgivere, og studiene kjennetegnes av tvetydige og paradoksale funn (Charalampous et al., 2019).

En systematisk kunnskapsoppsummering av forskning på sammenhengen mellom hjemmekontor og arbeidsmiljø og helse gjennomført av STAMI i 2021 fant et stort behov for mer kunnskap. Kunnskapsoppsummeringen inkluderte studier av ansatte som hadde sin primære arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler. Antallet gode studier av konsekvensene av hjemmekontor for arbeidsmiljø og helse var begrenset, og med sprikende funn. De mest studerte utfallene av hjemmekontor var jobbtilfredshet, produktivitet og jobb-hjem-balanse. Alle studiene i kunnskapsoppsummeringen viste en sammenheng mellom hjemmekontor og høyere jobbtilfredshet (15 av 15 studier). De fleste av de inkluderte studiene viste at hjemmearbeid hadde sammenheng med høyere produktivitet (10 av 13 studier). De fleste inkluderte studiene viste at hjemmekontor hadde sammenheng med dårligere jobb-hjem-balanse (10 av 13 studier). STAMI vurderer kunnskapsgrunnet for konsekvensene av hjemmekontor for arbeidsmiljø og helse til å være tynt. De fleste studiene er tverrsnittstudier, det vil si at data kun er samlet inn på ett tidspunkt. Tverrsnittstudier kan si noe om forskjellen mellom ansatte som jobber på hjemmekontor og ansatte som ikke gjør det, men de kan ikke fortelle om forskjellene skyldes hjemmekontor, eller andre forhold som skiller disse ansatte. Dessuten er det få studier som har undersøkt utvalg som representerer en generell befolkning av ansatte. Ingen av de inkluderte studiene var fra Norge. Det er dermed behov for mer kunnskap om hvilke forhold som gjør at hjemmekontor kan være positivt eller negativt (Fløvik et al., 2021). For å kunne finne frem til nettoeffekten av hjemmekontor for en hel befolkning kreves et stort representativt utvalg, noe vi har hatt tilgang på i forbindelse med dette prosjektet. Vi har også inkludert et paneldatadesign hvor vi ber arbeidstakere svare på de samme spørsmålene tre ganger i løpet av et år. Dette gjør det mulig å analysere hvordan arbeidsmiljø og helse endrer seg når hyppigheten av hjemmekontor endrer seg, noe som lar oss studere de direkte konsekvensene av hjemmekontor på en systematisk måte.

En nylig utgitt rapport fra OECD har undersøkt hvordan hjemmekontor under og etter pandemien har påvirket produktivitet og velferd blant ledere og ansatte i 25 land (Crisciolo et al., 2021). Her

⁵ <https://www.sv.uio.no/econ/om/aktuelt/i-media/2020/2020-10-16-ulltveit-moe.html>

omtales pandemien som et mulig vannskille for fremtidens arbeidsliv siden den tvang virksomheter til å benytte nye arbeidsformer og digitale verktøy. I tillegg har erfaringene fra pandemien gjort hjemmekontor til en sosialt akseptert arbeidsform. OECD-spørreundersøkelsen finner at over 60 prosent av lederne mener at de ansatte er mer produktive på hjemmekontor fordi de får jobbet mer konsentrert. Samtidig svarer 70 prosent av lederne at de ansatte lærer mindre på hjemmekontor og 60 prosent tror arbeidsmiljøet blir mindre kreativt og innovativt på sikt. Blant de ansatte i spørreundersøkelsen svarer 80 prosent at det blir lettere å kombinere jobb og familie. Men, i likhet med mange ledere, oppgir 80 prosent av de ansatte mangelen på sosial interaksjon på arbeidsplassen og utflytende skiller mellom jobb og hjem som de største ulempene ved mye bruk av hjemmekontor. OECD konkluderer med at et stort antall ledere og ansatte alt i alt har positive erfaringer med hjemmekontor fra pandemien og at de ønsker å fortsette med hjemmekontor i en normalsituasjon. Studien presiserer imidlertid at hvorvidt produktiviteten øker ved hjemmekontor henger sammen med antall dager de jobber hjemmefra i uken. I gjennomsnitt svarer respondentene i studien at 2–3 dager i uka med hjemmekontor er ideelt. Da utnytter man potensialet i det å jobbe på hjemmekontor uten at det får negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

1. Utviklingen i utbredelse av hjemmekontor og annet fjernarbeid

- 50 prosent av norske arbeidstakere kan jobbe hjemmefra. Av disse er det 53 prosent som jobber hjemmefra hele dagen minst ukentlig, og de fleste gjør det flere dager i uken, selv etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet.
- Andelen av arbeidstiden som jobbes hjemmefra har sunket fra 59 prosent i 2021 til 37 prosent i 2022. I begge år finner vi at mesteparten av det vi kaller hjemmekontor eller annet fjernarbeid utføres fra eget hjem.
- Det er 18 prosent av arbeidstakerne med hjemmekontor som har en skriftlig avtale med arbeidsgiver om dette i 2022. Det er dobbelt så mange som i 2021.
- I begge år er det omtrent sju av ti (72 prosent) som ønsker å jobbe hjemmefra minst en dag i uken, med en konsentrasjon rundt to dager i uken. De aller fleste ønsker ikke å jobbe hjemmefra hver dag.

I dette kapitlet beskriver vi utviklingen i omfanget av og kjennetegnene ved hjemmekontor under pandemien og frem til våren 2022. Der vi har sammenlignbare data vil vi trekke linjer tilbake i tid. Vi viser hvordan utviklingen har vært i andelen som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor, hvor ofte de jobber hjemmefra hele dagen og utenom ordinær arbeidstid, og hvor de jobber fra. Videre ser vi på hvordan utviklingen har vært i rammene rundt hjemmekontorsituasjonen med tanke på omfanget av skriftlige avtaler og eventuell kompensasjon fra arbeidsgiver. Vi tar også for oss graden av selvbestemmelse og ansattes ønsker om hyppighet av hjemmekontor fremover.

Analysene baserer seg i hovedsak på to representative spørreskjemaundersøkelser besvart av arbeidstakere i februar/mars 2021 (T1, n=5038) og i februar/mars 2022 (O3, n=2018). I tillegg sammenligner vi omfanget med tidligere representative undersøkelser av hjemmekontor: Arbeidskraftundersøkelsen fra 2017 (AKU2017, resultater hentet fra (Nergaard et al., 2018)), Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU2019, egne analyser) og YS Arbeidslivsbarometer fra 2020 (YSAB2020, egne analyser).

Hvem kan jobbe fra hjemmekontor?

Første delrapport fra dette prosjektet (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021) inneholder detaljerte beskrivelser av hvilke arbeidstakere som har muligheter til å jobbe hjemmefra, og hvilke som ikke har det. Omfanget av hjemmekontor varierer med type arbeid som utføres. Andelen arbeidstakere med hjemmekontor øker med lengden på utdanning, og det er stor forskjell mellom bransjer. I 2021 fant vi de høyeste andelenene med hjemmekontor blant ansatte i IT og telekom (90 prosent) og media, reklame og PR (87 prosent). I motsatt ende, var det lavest andel arbeidstakere med hjemmekontor innen pleie og omsorg (10 prosent) og restaurant/servering (13 prosent). I de sistnevnte bransjene er det gjerne ansatte med ledende eller administrative oppgaver som har hjemmekontor. Det er de samme mønstrene i hvem som jobber hjemmefra, og hvem som ikke gjør det i 2022 som i 2021, men i bransjene bygg og anlegg og barnehage/skole/undervisning er det merkbart færre som jobber hjemmefra i 2022 (hhv. 31 og 28 prosent), enn ved målingen i 2021 (hhv. 50 og 34 prosent). Se tabellvedlegget som er publisert sammen med denne rapporten og delrapport 1 for flere detaljer.

Utvikling i omfang av hjemmekontor

I første delrapport fra dette prosjektet (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021) viste vi at andelen med mulighet for hjemmekontor økte i årene frem til pandemien eller helt i starten av pandemien. I tabell 1 viser vi utviklingen i andelen som har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor fra 2017 til 2022.

Andelen med mulighet for å jobbe hjemme som fast ordning har økt

I løpet av målingene gjort under pandemien har en stabil andel på omtrent halvparten av arbeidstakerne hatt mulighet til å jobbe hjemmefra, enten ved behov, eller som fast ordning. Det som har endret seg i løpet av pandemien er at andelen som svarer at de har mulighet til å jobbe hjemmefra «som en fast ordning» har økt, fra 9 prosent våren 2020 etter at hjemmekontor ble innført som smitteverntiltak, til 22 prosent våren 2021. Det er ikke en signifikant endring i andelen fra våren 2021 til målingen våren 2022.

Tabell 1: Utvikling av mulighet for hjemmekontor blant arbeidstakere fra 2017 til 2022

	AKU 2017*†	LKU 2019 †	YSAB2020 † (mars/april)	HK2021 † (februar/ mars)	HK2022 † (februar/ mars)
Ja, som fast ordning	9 %		9 %	22 %	20 %
Ja, men kun ved behov	26 %		41 %	30 %	30 %
Har hjemmekontor	35 %	51 %	50 %	52 %	50 %
Ikke hjemmekontor	63 %	49 %	48 %	47 %	49 %
Vet ikke/ubesvart	1 %	0 %	2 %	1 %	1 %
N (uvektet)	9660	6 158	2886	5038	2018

*Tall hentet fra Nergaard et al. (2018: 47)

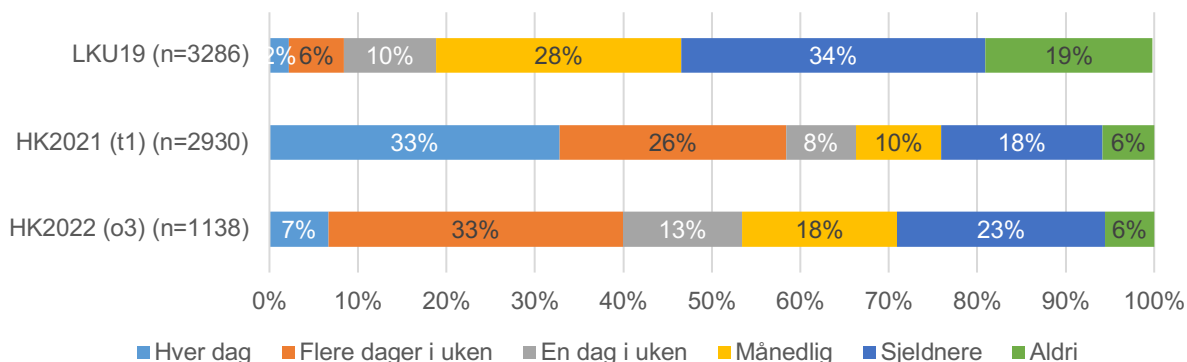
† Spørsmålsformulering AKU2017, YSAB2020, HK2021: «Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det? Med hjemmefra mener vi også andre steder som du velger selv, som f.eks. en fritidsbolig, på toget eller på en kafé.» Svaralternativer: «Ja, som fast ordning», «Ja, men kun ved behov», «Nei» og «Ikke sikker».

‡ Spørsmålsformulering LKU2019: «Har du anledning til å jobbe hjemmefra i jobben din?» Svaralternativer: «Ja», «Nei» og «Vet ikke». Kun stilt til ansatte med kontorarbeid.

Sterk økning i hyppigheten av hjemmekontor

Pandemien medførte en sterk økning i bruken av hjemmekontor i hele dager blant de som hadde muligheten. I 2019 var det kun 2 prosent av disse som jobbet hjemmefra hele dagen hver dag, og 18 prosent som jobbet hjemmefra ukentlig eller oftere. Under pandemien i 2021 jobbet 33 prosent av arbeidstakerne hjemmefra hver dag, og 67 prosent jobbet minst ukentlig hjemmefra hver dag. I målingen fra 2022 har hyppigheten av hjemmekontor hele dager sunket, noe som er i tråd med forventningene, ettersom hjemmekontorpåbudet ble opphevet rett før omfangsundersøkelsen. I februar og mars 2022 var det 7 prosent som jobbet hjemmefra hele dagen hver dag, mens 33 prosent jobber hjemmefra flere dager i uken og 13 prosent gjør det én dag i uken. Det er fortsatt 53 prosent av ansatte med mulighet for hjemmekontor som jobber hjemmefra hele dagen minst ukentlig, og de fleste gjør det flere dager i uken, men ikke hver dag.

Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?

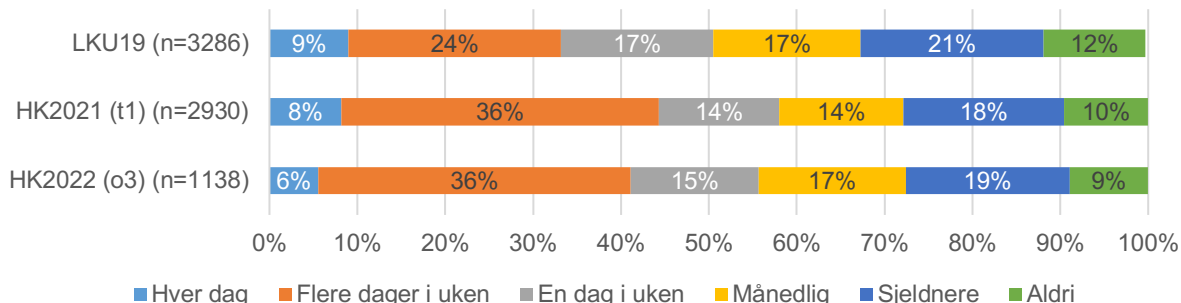


Figur 2: Hyppighet av arbeid hjemmefra hele dagen blant arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor. LKU2019, HK2021 (t1) og HK2022 (o3)

Vanlig å jobbe hjemmefra utenom ordinær arbeidstid også før pandemien

Det var ganske vanlig å jobbe regelmessig hjemmefra utenom ordinær arbeidstid også før pandemien. Omtrent halvparten av de ansatte med mulighet for hjemmekontor i 2019 svarte at de «minst ukentlig» jobbet hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. I 2021 var andelen 58 prosent, mens den hadde sunket til 56 prosent i 2022. Andelen som svarer at de gjør det en eller flere dager i uken er lik i begge år. Det er en signifikant nedgang i andelen som daglig jobber hjemmefra utenom ordinær arbeidstid fra 8 prosent i 2021 til 6 prosent i 2022. Endringen er signifikant, men ikke spesielt stor, så konklusjonen er at det ikke har vært noen stor endring i omfanget av arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid i løpet av det siste året.

Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid?



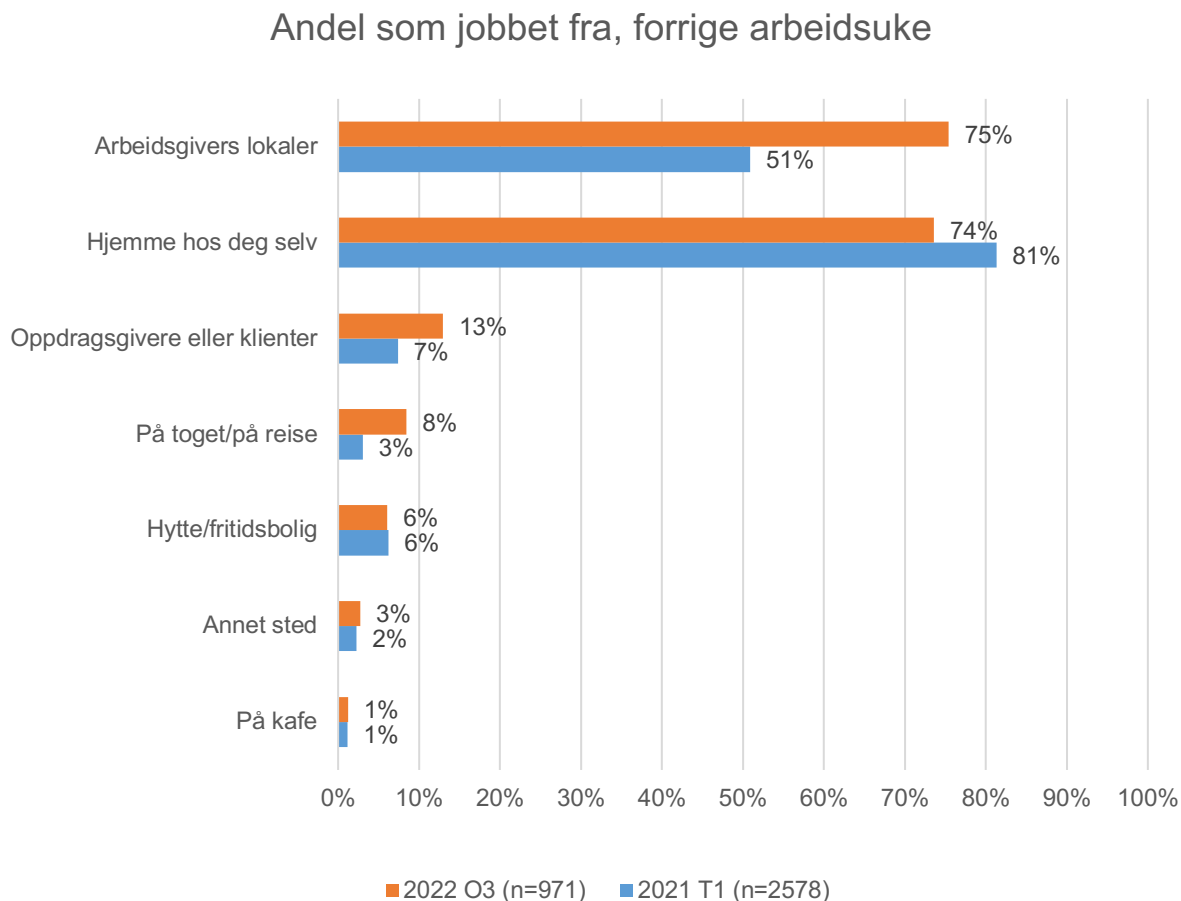
Figur 3: Hyppighet av arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid blant arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor. LKU2019, HK2021 (t1) og HK2022 (o3)

43 prosent av alle arbeidstakere jobber noe fra hjemmekontor

Det er kun ansatte som har mulighet til og som jobber hjemmefra enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid minst månedlig som har svart på hele skjemaet med alle spørsmål om detaljer rundt hjemmekontorsituasjonen. Disse arbeidstakerne utgjør kategorien vi kaller «arbeidstakere med hjemmekontor». Andelen arbeidstakere med hjemmekontor har sunket fra 47 prosent i 2021 til 43 prosent i 2022. Arbeidstakernes sammensetning har ikke endret seg nevneverdig, men dataene antyder at det er færre av arbeidstakerne i bransjene bygg og anlegg (50% i 2021, 31% i 2022), Telekom og IT (90% i 2021, 82% i 2022) og barnehage, skole og undervisning (34% i 2021, 28% i 2022) som har hjemmekontor i 2022 enn i 2021. Andelen med hjemmekontor har sunket mest blant små virksomheter med under ti ansatte (42% i 2021, 31% i 2022).

Andel av arbeidstiden hjemme synker, men hjemmekontor er oftest hjemme

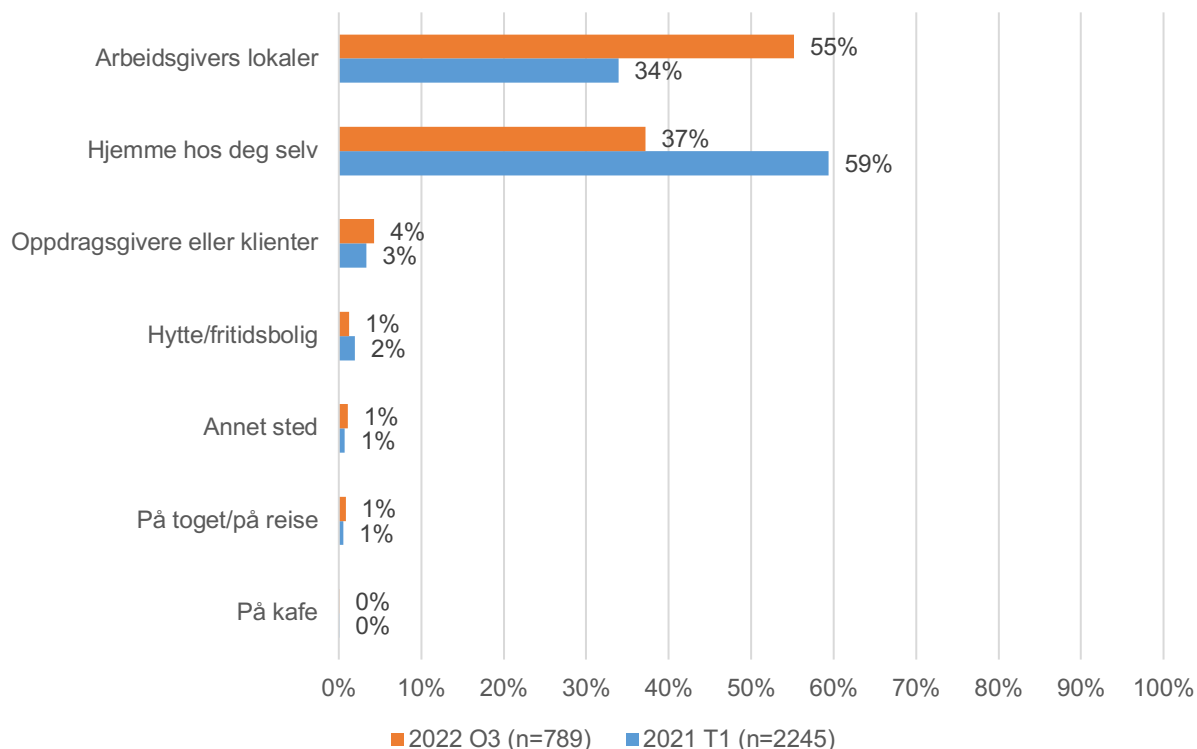
Vi ba også arbeidstakerne som jobbet noe hjemmefra om å fordele arbeidstiden hver dag den siste hele arbeidsuken på ulike steder. I figur 4 ser vi at andelen som jobbet noe fra arbeidsgivers lokaler har økt fra 51 prosent i 2021 til 75 prosent i 2022. Samtidig har andelen som jobbet noe hjemmefra sunket fra 81 prosent i 2021 til 74 prosent i 2022. Det har vært en økning i andelen som jobbet fra oppdragsgivere eller klienters lokaler, og også en økning i andelen som jobbet mens de var på reise. Andelen med hyttekontor er stabil. Noen få prosent jobbet fra kafe eller et annet sted.



Figur 4: Andel av de med hjemmekontor som jobbet fra hvert sted forrige hele arbeidsuke. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

Om vi ser på fordelingen av all arbeidstiden som de to utvalgene registrerte, ser vi de samme tendensene med tanke på fordeling av arbeidstid mellom hjemmekontoret og arbeidsgivers lokaler. Der 34 prosent av arbeidstiden ble jobbet fra arbeidsgivers lokaler i 2021, var andelen 55 prosent i 2022. Andelen av arbeidstiden som ble jobbet hjemmefra sank fra 59 prosent i 2021 til 37 prosent i år. Når vi ser på arbeidstid jobbet fra andre steder, er det en relativt lav andel som jobbes fra oppdragsgivere eller klienters lokaler, på 4 prosent. Andelen som jobbet på hyttekontor er også relativt lav, på 1 prosent i år. Hovedinntrykket i begge år, er at mesteparten av det vi kaller hjemmekontor eller annet fjernarbeid jobbes fra eget hjem.

Andel av utvalgets samlede arbeidstid på hvert sted



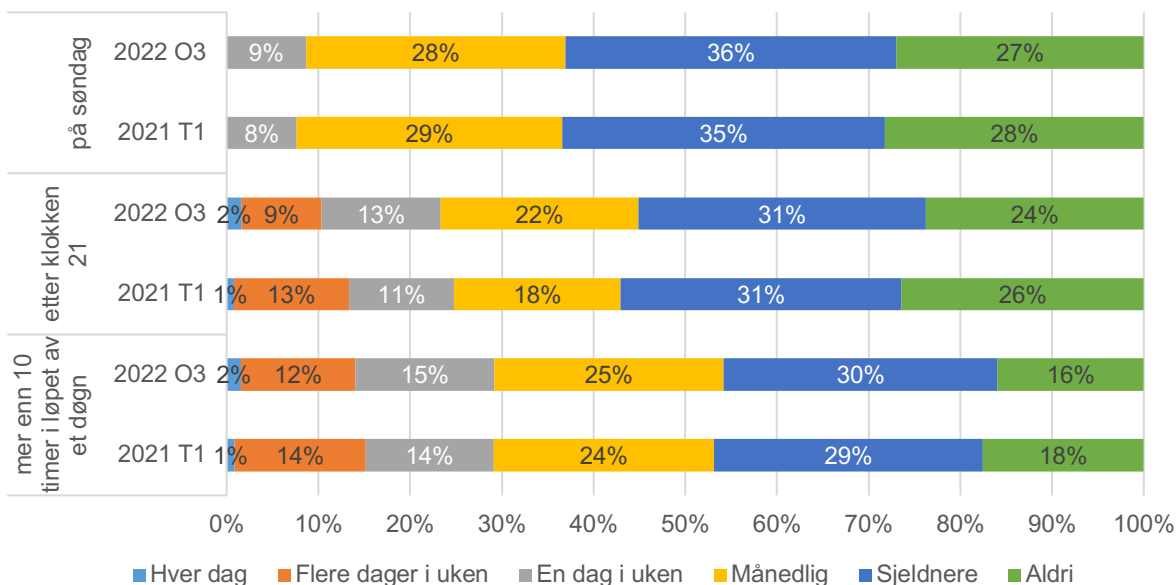
Figur 5: Andel av arbeidstiden utført på hvert sted blant alle med hjemmekontor. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

Utvikling av arbeidstiden på hjemmekontor

Som vi så tidligere i dette kapitlet var det ikke store endringer i hyppigheten av arbeid utenom ordinær arbeidstid mellom 2021 og 2022, foruten en svak nedgang i andelen som gjør det hver dag. Når vi spør detaljert om hyppigheten av tre typer grenseoverskridende arbeidstid, er det også stort sett stabilt.

Hyppegheten av søndagsarbeid har ikke endret seg det siste året. Omkring 37 prosent jobbet månedlig på søndager, og resten svarte sjeldnere eller aldri. Det er heller ingen signifikante endringer i andelen som jobber mer enn 10 timer i løpet av et døgn. Fra 2021 til 2022 har det vært en liten, men signifikant nedgang i andelen som jobber etter klokken 21 flere dager i uken og en tilsvarende økning i andelen som gjør det månedlig. I kapittel 5 om arbeidstid ligger det mer informasjon om hvilke arbeidstakere som jobber disse typene av grenseoverskridende arbeidstid fordelt på ledere, andre ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og de som ikke er noen av delene.

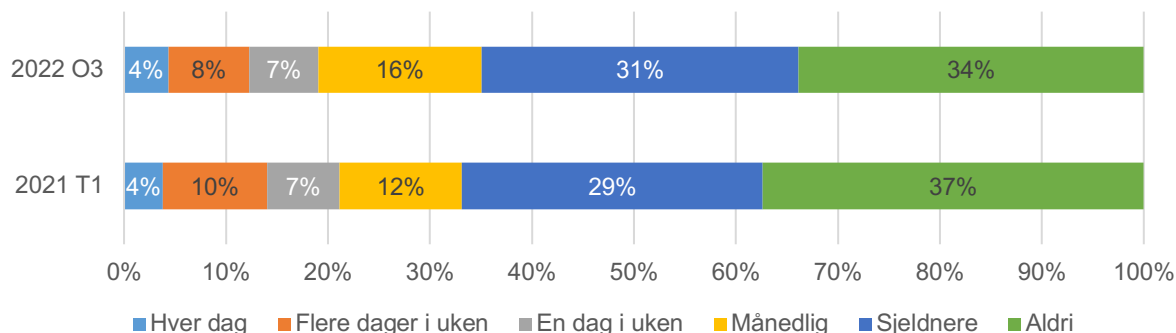
I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet...



Figur 6: Ubekvem arbeidstid blant ansatte med hjemmekontor. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

Det er 19 prosent som ukentlig har mindre enn 11 timer sammenhengende fri i løpet av et døgn i årets måling. Det er noe lavere enn i 2021, men det har kun vært en signifikant økning i andelen som svarer «månedlig».

Siste 6 måneder: hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri i løpet av 24 timer?

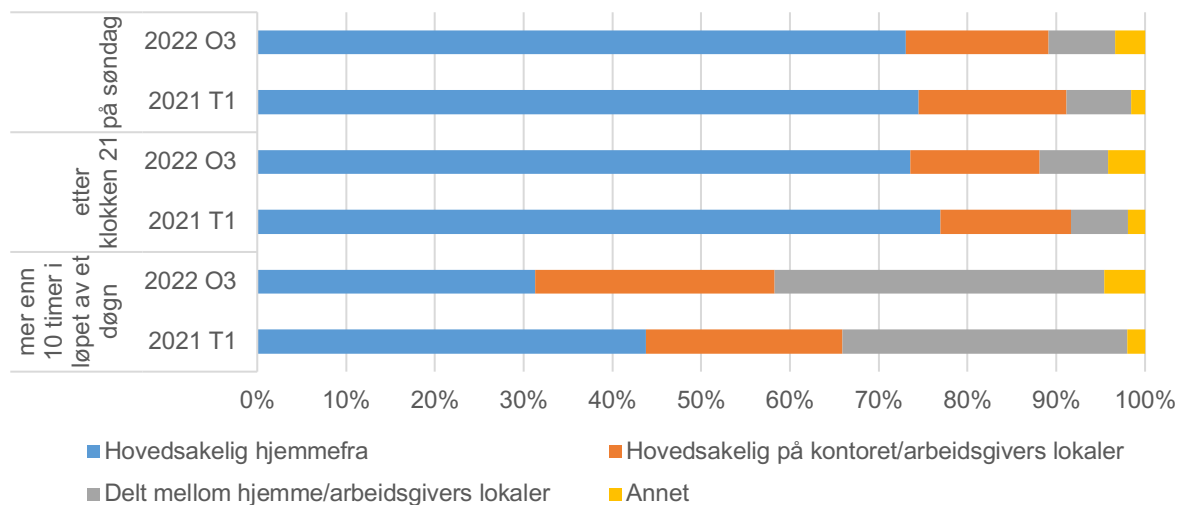


Figur 7: Mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri. Blant de med hjemmekontor. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

Det meste av søndagsarbeid og arbeid etter klokken 21 jobbes fra arbeidstakers hjem

Det meste av arbeidet på søndager (72 prosent) og etter klokken 21 (73 prosent) jobbes fra arbeidstakernes hjem. Det har ikke vært en signifikant endring i disse forholdene det siste året. Når arbeidstakerne jobber lange dager, det vil si mer enn ti timer i løpet av et døgn, er det en større spredning i hvor dette arbeidet skjer. Det er 31 prosent som jobber lange dager hovedsakelig hjemmefra. Dette er langt færre enn for ett år siden, da 44 prosent svarte det samme. Det er 37 prosent som sier de jobber lange dager hovedsakelig fra arbeidsgivers lokaler, mens 27 prosent sier de deler arbeidsdagen mellom arbeidsgivers lokaler og hjemmekontoret. De to siste andelene har økt signifikant sammenlignet med 2021.

Hvor jobber du...



Figur 8: Sted for arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Blant de med hjemmekontor og hyppighet minst månedlig. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

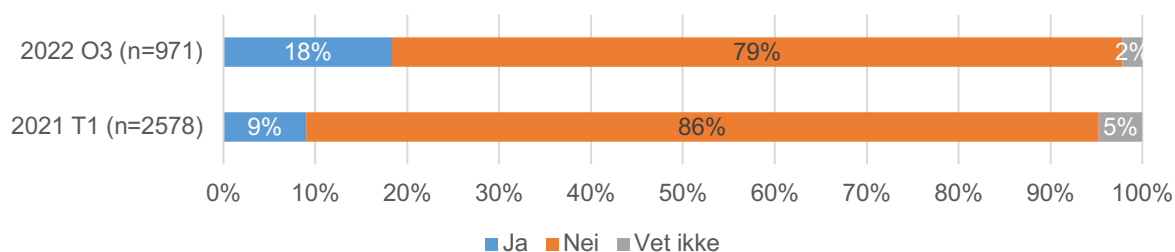
Utvikling i rammene rundt hjemmekontor

Her gir vi en oversikt over utviklingen i rammene for hjemmekontor når det gjelder andel med skriftlig avtale og dekning av utgifter og utstyr på hjemmekontoret.

Andelen som har en skriftlig avtale med arbeidsgiver om hjemmekontor, har doblet seg i løpet av pandemien fra 2021 til 2022

I 2022 er det 18 prosent av arbeidstakerne med hjemmekontor som sier at de har en skriftlig avtale med arbeidsgiver om dette. Blant ansatte i offentlig sentralforvaltning er det nå 30 prosent som har en skriftlig avtale om hjemmekontor, men det er også over 20 prosent som har det i bransjene bank, forsikring finans (27%), telekom og IT (22%), media, reklame og PR (22%) og kultur, idrett og organisasjoner (20%), bransjer som også har en høy andel ansatte med mulighet for hjemmekontor⁶. I 2021 var det flere i privat sektor som hadde skriftlig avtale enn i offentlig sektor, men andelen er nå lik i begge sektorer.

Har du skriftlig avtale med arbeidsgiver om arbeid på hjemmekontor?

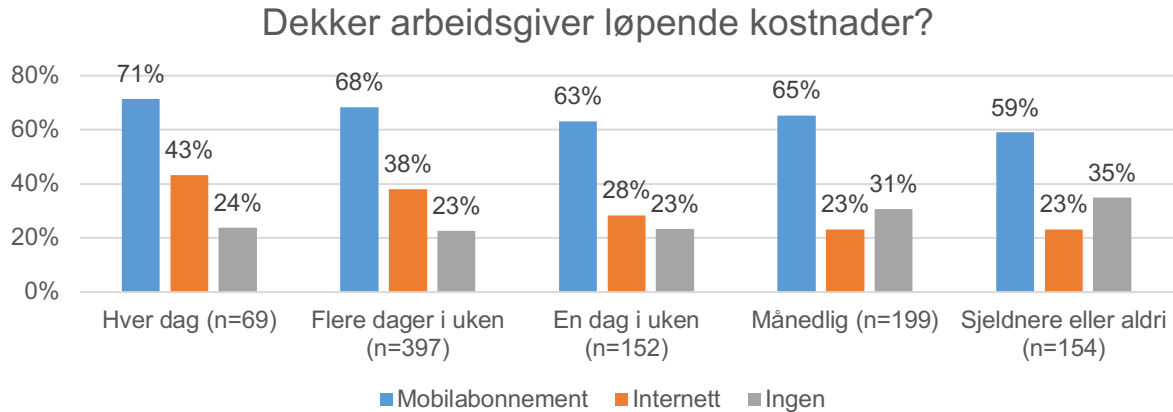


Figur 9: Andel med skriftlig avtale om hjemmekontor. Blant ansatte med hjemmekontor. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

⁶ Det er et relativt lavt antall spørreskjemadeltakere i noen av disse bransjene, så andelen må tillegges en høy grad av usikkerhet (Offentlig sentralforvaltning (n=179), bank, forsikring finans (n=66), telekom og IT (n=83), media, reklame og PR (n=27) og kultur, idrett og organisasjoner (n=41)).

Fortsatt få ansatte med hjemmekontor som får dekket andre utgifter enn mobil og Internett

Kun 2 prosent får hjemmekontorgodtgjørelse eller dekket strøm, og enda færre får dekket rengjøring eller vedlikehold i 2022. Andelen som får dekket utgifter til mobiltelefon (66%) eller internett (31%) er høyere, og øker med hjemmekontorhyppigheten, som figuren over viser. Det er ingen signifikante endringer i dette fra målingen i 2021 (T1).



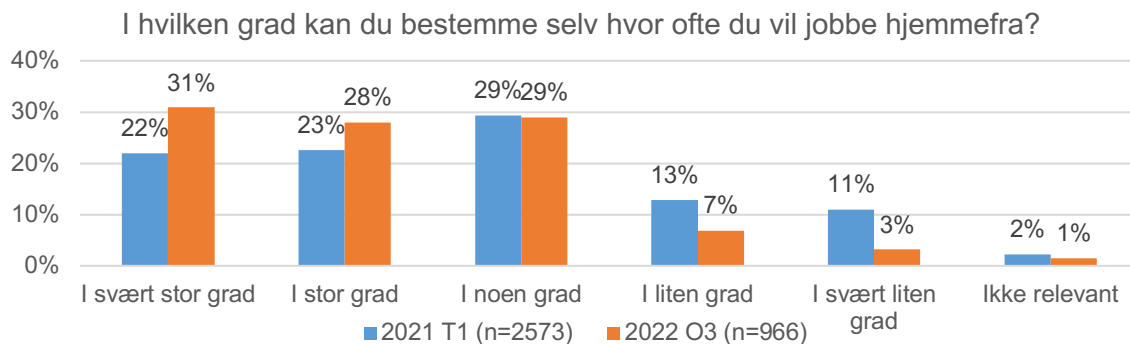
Figur 10: Ulike typer løpende kostnader dekket av arbeidsgiver etter hyppighet av hjemmekontor. De med hjemmekontor. Februar 2022 (O3). NB: lavt antall spørreskjemadeltagere med hjemmekontor daglig.

Utvikling i selvbestemmelse og ønsker for hjemmekontor fremover

I løpet av de siste årene har vi hatt flere perioder med mer eller mindre pålagt hjemmekontor eller anbefalinger om hjemmekontor. I 2021-målingen (T1) var det fortsatt hjemmekontorpåbud i hele landet, mens omfangsundersøkelsen i 2022 (O3) skjedde rett etter at hjemmekontorpåbudet ble opphevet. Da vi i perioden med hjemmekontorpåbud spurte om selvbestemmelse knyttet til hjemmekontor, var det ikke så lett å skille mellom påbud satt av myndighetene og arbeidsgivers pålegg eller restriksjoner knyttet til hjemmekontor.

Graden av opplevd selvbestemmelse har økt fra 2021 til 2022

Graden av opplevd selvbestemmelse har økt fra 2021 til 2022. Det er nå kun 11 prosent som mener at de har liten eller svært liten grad av selvbestemmelse over hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. I andre enden av skalaen, er det 59 prosent som mener at de har en stor eller svært stor grad av selvbestemmelse. Det er 29 prosent som mener de i noen grad kan bestemme hyppighet selv.

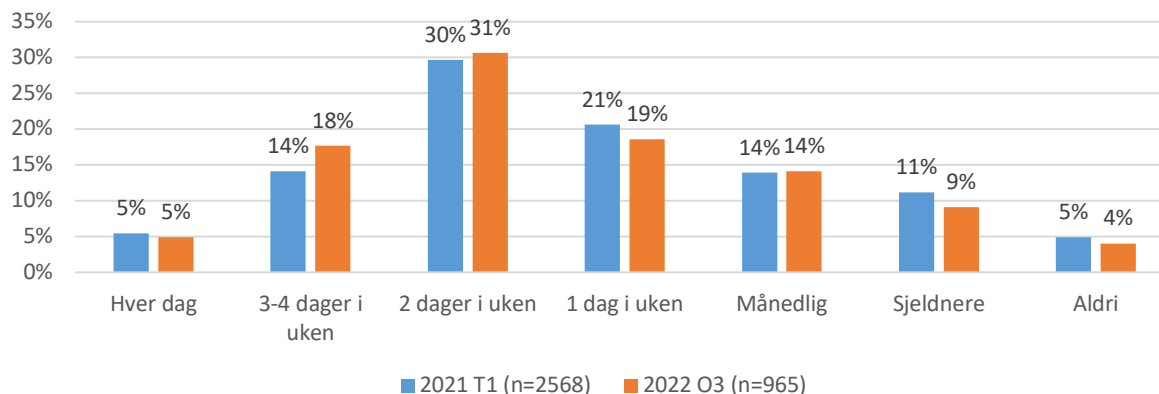


Figur 11: Bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra. Blant de med hjemmekontor i februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3).

Flest ønsker å jobbe to dager i uken fra hjemmekontor

Det er omtrent sju av ti (72%) som ønsker å jobbe hjemmefra minst en dag i uken, med en konsentrasjon rundt to dager i uken. De aller fleste ønsker ikke å jobbe hjemmefra hver dag. Hvor ofte ansatte ønsker å jobbe fra hjemmekontor har ikke endret seg mye i løpet av det siste året. En noe høyere andel av de med hjemmekontor ønsker å jobbe hjemmefra tre til fire dager i uken enn for ett år siden.

Normalsituasjon etter pandemien: hvor ofte ønsker du å jobbe hjemmefra hele dagen?



Figur 12: Ønsker om hjemmekontor etter pandemien i en normalsituasjon blant de som jobber hjemmefra. Februar 2021 (T1) og februar 2022 (O3)

Oppsummert om utviklingen fra 2021 til 2022

Da vi startet prosjektet hadde vi et håp om at vi ved siste måletidspunkt i dette prosjektet var i en normal situasjon uten pandemi og hjemmekontorpåbud. Selv om vi i løpet av prosjektperioden har hatt perioder med og uten hjemmekontorpåbud, bærer resultatene preg av en stabilitet i kjennetegnene ved hjemmekontorbruk i løpet av pandemitiden. Den siste omfangsundersøkelsen i dette prosjektet ble startet uken etter at det siste (per april 2022) hjemmekontorpåbudet ble opphevet. Andelen med hjemmekontor og andelen av arbeidstiden som ble jobbet fra hjemmekontor var noe lavere i 2022 enn i 2021, men er fortsatt høy. Fortsatt, etter to år med pandemi, ønsker de fleste ansatte med mulighet for hjemmekontor å jobbe hele arbeidsdager hjemmefra ukentlig. Selv om andelen med avtale om hjemmekontor har økt, er det fortsatt få som har dette, og det er også få arbeidstakere som får dekket andre utgifter enn telefon og internett hjemme.

Selv om vi ikke har hatt mulighet til å følge hjemmekontoromfanget over i en normaltilstand, indikerer disse funnene at hjemmekontorbruk er normalisert blant en stor andel av arbeidstakere i Norge. Dette, sett i sammenheng med at det også før pandemien har vært vanlig å jobbe noe hjemmefra utenom ordinær arbeidstid, peker i retning av at hjemmekontor kommer til å være utbredt også etter pandemien.

2. Arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt hjemmekontor blant egne ansatte

Ut fra vårt materiale er det liten tvil om at hjemmekontor under pandemien har endret etablerte vaner i virksomhetene i såpass stor grad at det er rimelig å snakke om et «før og nå» for virksomhetens ledere og ansatte.

Til slutt i kapitlet vil vi oppsummere våre hovedfunn fra undersøkelsene av ledernes erfaringer.

I dette kapitlet presenteres funnene fra fokusgruppeintervjuer (våren 2021) og individuelle oppfølgingsintervjuer (oktober-november 2021) med ledere i ti virksomheter. Vi vil også vise resultater fra spørreundersøkelsen som ble sendt ut til et utvalg ledere i norske virksomheter i desember 2021. Mye av informasjonen vil være farget av hvilken periode av pandemien som både informantene i intervjuene og respondentene i spørreundersøkelsen var i da de ga informasjon til oss. Det meste av informasjonen fra intervjuene er innhentet våren 2021. Da var Norge nedstengt, men det var ganske stor optimisme knyttet til oppmykning av smittevernregler. I oktober-november 2021 hadde Norge lettet på smittevernreglene, og intensjonen var at spørreundersøkelsen skulle reflektere en tilsvarende fase. Dessverre ble perioden uten hjemmekontorpåbud avbrutt av den sterke smitteøkningen og en ny delvis nedstengning i desember 2021. Fordi vi da hadde hatt en lengre periode med «en ny normal» ba vi respondentene tenke tilbake til perioden mellom september og november 2021. Dette ville bedre kunne fange situasjonen norske virksomheter var i i overgangen mellom pandemi og en ny 'normalsituasjon' med hjemmekontor som en viktigere del av organiseringsrepertoaret.

Inntrykket vårt fra lederintervjuene er at erfaringene med hjemmekontor våren 2020 bærer preg av at folk trodde situasjonen skulle være kortvarig. Assisterende direktør i den statlige forvaltningsenheten sier at man de første månedene opplevde at man var del av en dugnad, og at hjemmekontor etter sommeren og utover høsten 2021 ble mer og mer en rutine. Da vi gjennomførte fokusgruppeintervjuene våren 2021 hadde virksomhetene holdt på med denne «rutinen» i månedsvis. Vi opplevde i alle våre intervjuer at lederne hadde mye på hjertet, både om hva som fungerte godt, og hva som ikke fungerte så godt, på hjemmekontor. I denne delen går vi tematisk til verks og presenterer ledernes erfaringer med produktivitet, arbeidsmiljø, helse og HMS-arbeid, ledelse, digitale møteformer, kontororganisering og regelverk. Vi vil synliggjøre både hvilke muligheter og hvilke utfordringer lederne mener hjemmekontor skaper for hvert av disse temaene.

Vi vil først vise en oversikt over hvilke typer virksomheter vi har snakket med. I tillegg til informasjon om bransje, sektor, størrelse og geografisk beliggenhet, har vi inkludert informasjon om deres erfaringer med hjemmekontor *før* pandemien, *under* pandemien, samt deres planer/retningslinjer for hjemmekontor-bruk *etter* pandemien. Dernest vil vi beskrive våre funn gjennom 7 hovedtemaer: Det første temaet handler om hvordan virksomhetene uttrykker at *drift* har blitt påvirket av pandemi og mer utstrakt bruk av hjemmekontor. Det andre temaet handler om hvordan ledere opplever at det *sosiale arbeidsmiljøet og læringsfellesskapet* i virksomhetene har blitt påvirket av hjemmekontor under pandemien. Det tredje temaet handler om hvordan *ledelse* har blitt utøvet i perioden med hjemmekontor, mens det fjerde temaet omhandler oppfølging av *HMS og helse*. I det femte temaet tar vi opp *kjennskap til regelverk*, mens de to siste temaene handler om erfaringer med ulike *møteformer* (digitale, hybride og fysiske møter), og tanker om *kontororganisering*. Til slutt i dette kapitlet tar vi opp hvordan virksomhetene ser på returen til «den nye normalen» etter pandemien.

Oversikt over virksomhetene

I prosjektet har vi gjennomført fokusgruppeintervjuer med sammensatte ledergrupper i til sammen 10 virksomheter. Felles for alle virksomhetene er at de gjennom pandemien har hatt ansatte på hjemmekontor, men det er stor variasjon i størrelse, bransje, sektor, og grad av hjemmekontor under pandemien. Virksomhetene i studien er *Arkitektkontoret*, *Forsikringsselskapet*, *Handelsvirksomheten*, *Industribedriften*, *IT-bedriften*, *Mediebedriften*, *Offentlig etat*, *Statlig forvaltningsenhet*, *Nav-kontor* og *Kommunal etat*.

Virksomhetene hadde begrenset erfaring med hjemmekontor før pandemien. Nav-kontoret og industribedriften hadde ikke praktisert hjemmekontor med mindre det var helt spesielle individuelle grunner til det, mens de andre virksomhetene hadde noe hjemmekontor knyttet til konsentrasjonsarbeid og lang reisevei til jobb. I alle virksomhetene var hjemmekontor før pandemien å regne som unntak, og noe som stort sett ble avtalt med nærmeste leder fra gang til gang.

Under pandemien ble hjemmekontor et utstrakt fenomen for alle virksomhetene, men handelsvirksomheten, industrivirksomheten, mediebedriften, Nav-kontoret og den kommunale etaten har også hatt deler av staben fysisk til stede fordi ikke alle oppgaver lar seg løse fra hjemmekontor. I figur 13 presenterer vi de viktigste karakteristikkene ved hver virksomhet, både før og under pandemien. I oversikten presenterer vi også hvilken posisjon virksomhetene var i høsten 2021 i det som var en kort periode med normalsituasjon før den nye nedstengningen fra desember 2021.

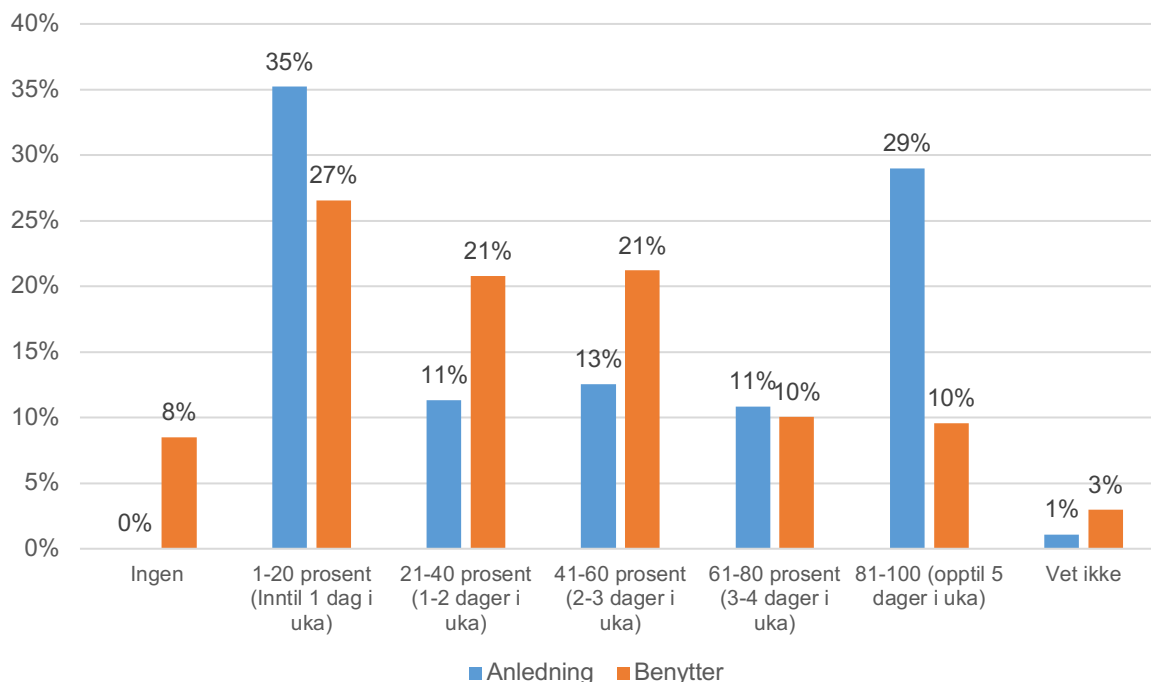
	Virksomhet (sted)	Bruk av hjemmekontor før pandemien	Bruk av hjemmekontor under pandemien	Bruk av hjemmekontor høsten 2021
LITEN	Arkitektkontoret (Østlandet)	Kun unntaksvis hjemmekontor	Utstrakt – de aller fleste på hjemmekontor	Retur til arbeidsplassen. Noen har fast avtale om hjemmekontor.
	Kommunal etat (Vestlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet, men lite benyttet	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Noe fleksibilitet. Avdelingsvis variasjon.
MIDDELS	Forsikringsselskapet (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet, særlig knyttet til livsfase	Utstrakt – de aller fleste på hjemmekontor	Stor fleksibilitet
	Handelsvirksomheten (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet for ansatte med lang reisevei	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Intensjon om 60/40 løsning
VIRKSOMHETENS STØRRELSE: STOR	Industribedriften (Vestlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Kun unntaksvis	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Retur til arbeidsplassen
	IT-bedriften (Østlandet)	Noe fleksibilitet, men forskjeller mellom avdelinger	Utstrakt – de aller fleste på hjemmekontor	Utstrakt, med intensjon om permanente ordninger. Ingen fastsatte regler.
	Mediebedriften (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet, men forskjeller mellom avdelinger	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Uavklart, jobber med retningslinjer
	Offentlig etat (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet, men store forskjeller mellom avdelinger	Utstrakt- de aller fleste på hjemmekontor	Konkrete retningslinjer for 60/40 løsning
	Statlig forvaltningsenhet (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet for ansatte med lang reisevei	Utstrakt – de aller fleste på hjemmekontor	Uavklart, jobber med retningslinjer
	Nav-kontor (Vestlandet)	Ingen tradisjon for hjemmekontor	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Retur til arbeidsplassen
	Handelsvirksomheten (Østlandet)	Ingen kultur for hjemmekontor. Noe fleksibilitet for ansatte med lang reisevei	Delt – deler av virksomheten på hjemmekontor	Intensjon om 60/40 løsning

Figur 13 De viktigste karakteristikkene ved de 10 virksomhetene. Fargekoder for hjemmekontoromfang/-bruk: blått = sjelden eller aldri hjemmekontor, gult = noe hjemmekontor, rødt = mye hjemmekontor/fleksibilitet

Spørreundersøkelsen til ledere

Gjennom spørreundersøkelsen fra tidlig desember 2021 har vi også mulighet til å si noe om hvor vanlig hjemmekontor ser ut til å være i tiden umiddelbart etter at det meste av restriksjoner hadde blitt lettet. Ledere som har svart på undersøkelsen fikk beskjed om å svare for slik situasjonen var i egen virksomhet før de nye anbefalingene om hjemmekontor kom 3. desember 2021. I figur 14

ser vi fordelingen av hvordan ledere svarer på henholdsvis hvor stor del av arbeidstiden som ansatte i virksomheten har *anledning til* å jobbe fra hjemmekontor/fjernkontor og hvor stor del av arbeidstiden de anslår at ansatte med anledning *benytter* på hjemmekontor høsten 2021.



Figur 14: Hvor stor del av arbeidstiden kan benyttes/blir benyttet på hjemmekontor blant ansatte som har anledning til det (N=1014)?

Det er kun ledere i virksomheter der noen eller flere ansatte kan jobbe fra hjemmekontor som har svart på dette spørsmålet. Det er et stort spenn i både hvor stor andel av arbeidstakerne i virksomhetene som har mulighet til å jobbe hjemmefra og i hvor stor andel som benytter seg av denne muligheten. I utvalget er det 8 prosent av lederne som svarer at ingen av virksomhetenes ansatte benytter hjemmekontor, og i motsatt ende av skalaen, svarer 20 prosent at over 61 prosent av arbeidstiden i virksomhetene blir jobbet fra hjemmekontor. Samtidig oppgir over halvparten av lederne i utvalget at ansatte med anledning til hjemmekontor benytter minst 3 dager fysisk på arbeidsplassen i perioden før 3. desember 2021. Det ser derfor ut til å være et relativt stort spenn i hvor «vanlig» hjemmekontor har blitt i det som nærmer seg en normalsituasjon. En interessant observasjon er at det er virker å være mest populært å jobbe 2-3 dager i uka hjemmefra, mens det virker som at færre enn dem som har anledning til det faktisk jobber hele uka hjemmefra.

Samtidig er det viktig å vektlegge at disse tallene fortsatt er samlet inn i en periode preget av usikkerhet. Noen virksomheter har ennå ikke landet på retningslinjer og praksis for hjemmekontor etter pandemien.

Det store bruddet: Pandemi og hjemmekontor

De ulike virksomhetenes samfunnsmandat og kjerneoppgaver hadde naturligvis mye å si for «hva som stod på spill» i mars-dagene 2020, da flesteparten av de ansatte ble beordret over på fullskala hjemmekontor. For eksempel gikk Nav-kontoret inn i beredskapsmodus, der første prioritet var å sikre inntekt til alle de som ble permittert. For handelsvirksomheten måtte kritiske og operative funksjoner, som å sikre matvarer i butikkhyllene, prioriteres. I noen avdelinger i den offentlige etaten måtte også ordinære arbeidsoppgaver vike fullstendig for pandemirelaterte

oppgaver. På tross av forskjellene mellom virksomhetene, var de første ukene av nedstengningen preget av en «plutselig omstilling» av systemer og oppgaver.

Samtlige ledere beskriver nedstengningen som svært krevende og preget av stor usikkerhet. I tillegg til å holde den daglige driften i gang, følte lederne ansvar for å sette seg skikkelig inn i regjeringens beslutninger og retningslinjer, og å bringe disse videre til sine ansatte. Flere forteller om et «enormt informasjonsbehov» blant de ansatte, som dessuten reagerte svært forskjellig på situasjonen. Noen var engstelige og bekymret, andre ikke. Dessuten hadde svært mange ansatte og ledere barn hjemme, og trengte å justere både arbeidsmengde og arbeidstid. Dette innebar merarbeid for lederne, som måtte sørge for koordinering og delegering av arbeidsoppgaver både på dagtid og kveldstid.

Tekniske løsninger og hel-digitalt arbeid er et sentralt tema i ledernes fortellinger om nedstengningen. Noen av virksomhetene hadde store tekniske utfordringer med IT-systemer og servere som ikke var rigget for storskala hjemmekontor. Dette førte til høye skuldre de første ukene. For andre var den praktiske overgangen til hjemmekontor nærmest uproblematisk. Hvor fort man fikk på plass utstyr til hjemmekontoret, som ekstra skjermer og kontorstol, varierer også mellom bedriftene. Noen valgte å kjøre ut utstyr til de ansatte allerede i løpet av de første ukene, mens andre var avventende, oftest fordi man ikke visste hvor lenge unntakstilstanden skulle vare. Inntrykket vårt er at lederne opplevde overgangen til å bruke digitale kommunikasjonsverktøy, som Teams og Zoom, som overraskende lett og vellykket. Flere av virksomhetene hadde blitt introdusert for Teams noen måneder tidligere, men hadde svært lite erfaring med bruk av programvaren. For andre av virksomhetene var slike former for programvare et helt nytt innslag i arbeidshverdagen. Det fortelles om famling og usikkerhet under Teams-møter i starten, men den digitale læringskurven har vært bratt, og alle virksomhetene har opplevd en enorm utvikling i teknisk kompetanse blant sine ansatte. Som produksjonslederen i industribedriften uttrykte det: «Jeg vil si at vi som bedrift og næringsliv har hatt et digitalt boost av en annen verden, som vi antageligvis hadde trengt 20 år på ellers. Så det er den store positive sida».

Når lederne ser tilbake på pandemiens første måneder, er de samstemte om at det tross alt gikk veldig bra på mange områder. Det var selvsagt stor usikkerhet rundt drift og produksjon i starten, men lederne er jevnt over imponert over hvor bra de ansatte har levert på hjemmekontoret, til tross for hjemmeskole og hjemme-barnehage, samt nye arbeidsoppgaver og tekniske løsninger. Følgende to sitater illustrerer dette:

Vi hadde vel spådd en produksjonsdipp som aldri kom. Det ble heller en dugnad for å levere [...] på de viktige tjenestene vi leverer. Det var veldig mye stolthet for at dette skulle vi klare, som jeg tror gjorde det sånn at både motivasjon og produktivitet gikk opp. (HR, IT-bedrift)

Vi har spøkt litt internt om at er det én ting denne pandemien har lært oss, så er det slik at hjemmekontor har skiftet bokstav [...] før tenkte man at man glemte seg. Men pandemien har jo vist at folk jobber like godt hjemmefra. (Økonomidirektør, handelsvirksomhet)

Inntrykket vårt er at opplevelsen av dugnadsånd tidlig i pandemien gikk på tvers av virksomheter og sektorer. Dugnadsånden kom til uttrykk ved at ansatte viste svært høy motivasjon og stå-på-vilje i jobben. Lederne virket snarere bekymret for at medarbeidere presset seg selv for hardt, enn at de ikke fikk gjort jobben sin. HR-lederen i den statlige etaten uttrykker det på følgende måte:

Jeg er imponert over divisjonens evne til å snu seg rundt og fikse det, og ikke minst imponert over den leveranse-villighet og lojalitet det var i forhold til oppgavene. Det var liksom ikke noe forskjell på om vi var her eller der, vi måtte passe på at folk ikke ble for utslitt, for det var en utfordring med barn og ektefeller og andre kabaler som skulle gå opp.

I tillegg til de ansattes «leveransevillighet» ovenfor virksomheten, ser det i vårt materiale ut til at dugnadsånden også handlet om at de ansatte til en viss grad satte sine egne behov til side. Blant annet forteller en avdelingsleder i den statlige forvaltningsenheten at få av de ansatte uttrykte stor grad av frustrasjon på hjemmekontoret. Han opplevde tvert imot at medarbeiderne brettet opp ermene og gjorde det beste de kunne, uten å skape noe ekstra bry for virksomheten. På samme måte forteller daglig leder ved arkitektkontoret at de ansatte klaget forbausende lite fra hjemmekontoret, selv med stengte barnehager og deadlines i prosjekter foran seg.

Etter de første intense ukene, hvor lederne måtte konsentrere seg om praktiske og tekniske løsninger for å sikre daglig drift, forteller flere at hjemmekontor-situasjonen opplevdes mer stabil, og at de derfor kunne senke skuldrene litt. Da ble det også rom for å tenke mer over hvordan de ansatte hadde det på hjemmekontoret, hvordan man best kunne følge opp de ansatte, og hvordan lederrollen, inkludert ansvaret for både produktivitet, strategi og HMS, burde forvaltes fra hjemmekontoret.

Drift fra hjemmekontoret: Produktivitet, effektiv tidsbruk, strategi og utvikling/innovasjon

Hvordan opplever ledere at hjemmekontor og pandemi har påvirket drift og produksjon i virksomhetene de er en del av? Generelt er hovedinntrykket fra intervjuene at produksjonen fra hjemmekontoret har gått bedre enn forventet. Dette gjelder hovedsakelig gjennomføringen av forefallende oppgaver og den daglige driften. I denne delen undersøker vi hvordan lederne vurderer konsekvensene for ulike sider ved drift, produksjon og strategiske prosesser. Drift er ikke bare å gjennomføre forefallende oppgaver og produksjon – det handler også om å legge til rette for mer langsiktige og strategisk viktige prosesser, for at produksjon og utvikling skal kunne opprettholdes i framtida. Vi mener det derfor er viktig å skille mellom kortsiktig drift og produktivitet på den ene siden, og langsiktige strategi- og utviklingsprosesser på den andre siden.

Med kortsiktig produktivitet mener vi her daglig drift og leveranser. Lederne i samtlige virksomheter i fokusgruppeintervjuene forteller at hjemmekontor har hatt minimal innvirkning på daglig drift. Med andre ord – jobben har blitt gjort, og noen ganger mer enn det. Flere peker heller på at hjemmekontortilværelsen har ført til høyere arbeidsintensitet og arbeidstempo. Dette begrunnes med færre pauser og forstyrrelser i løpet av arbeidsdagen (hovedsakelig i form av mindre sosial og uformell kontakt med kollegaer) digitale møter som legges but i but i kalenderen (møteintensivering), og ingen reisetid til og fra jobb. Dessuten vektlegger lederne betydningen av innsatsen til de ansatte. Jevnt over mener lederne at medarbeiderne er svært pliktoppfyllende og flinke på hjemmekontoret. Dette er også et inntrykk som deles av ledere som har svart på spørreundersøkelsen. I undersøkelsen svarer 70 prosent av lederne at de opplever at ansatte er like mye eller mer produktive på hjemmekontor, sammenlignet med førsituasjonen. Det er også 69 prosent av lederne som svarer at de synes at tidsbruken er like effektiv eller mer effektiv på hjemmekontor sammenlignet med førsituasjonen (se figur 14).

Det er imidlertid nyanser i beskrivelsene av den kortsiktige produktiviteten som er verdt å utdype. På den ene siden, tror økonomidirektøren i handelsvirksomheten at en viktig grunn til at folk jobber så effektivt hjemme, er fordi de ikke forstyrres av stadige «5-minuttere ved kaffemaskinen». På den andre siden, frustreres lederen for vann og avløp i den kommunale etaten over at muligheten til å ta kjappe avgjørelser svekkes ved hjemmekontor. Vedkommende synes det er en høyere terskel for å ringe opp travle kollegaer på Teams enn å stikke hodet inn på kontoret deres.

En annen nyanse som går igjen i vårt materiale, er forskjellen i produktivitet mellom ansatte. En seksjonssjef i den statlige etaten mener at noen jobber ekstremt godt og effektivt på hjemmekontoret, mens andre «blir litt borte», og det kan være vanskelig å skjønne hva de

egentlig jobber med. Leder for vann og avløp i den kommunale etaten tror de ansattes produktivitet på hjemmekontoret henger sammen med hvor produktive de er i jobben til vanlig:

Jeg tror at de som var lite produktive i utgangspunktet, de er enda mindre produktive på hjemmekontor. Og de som var produktive i utgangspunktet, er enda mer produktive hjemme.

I hvilken grad hjemmekontor påvirker daglig drift, henger sammen med hvilke arbeidsoppgaver man skal utføre. Det lederne på tvers av virksomhetene ser ut til å være enige om, er at konsentrasjonskrevende arbeid egner seg svært godt for hjemmekontor. Noen av lederne har nærmest fått en aha-opplevelse for hvor mye mer effektivt en del oppgaver kan utføres når de utføres hjemmefra. I tillegg til konsentrasjonskrevende oppgaver, nevnes rutinearbeid som en type arbeid som egner seg godt for hjemmekontor. Ett eksempel er kundeservice, som kan karakteriseres som en form for rutinearbeid med en jevn strøm av henvendelser. Både handelsvirksomheten og forsikrings-selskapet forteller at de har fått ned svartiden på sine respektive kundesentre. Begge steder var det paradoksalt nok kundesenteret de fryktet ville lide mest under hjemmekontor-situasjonen.

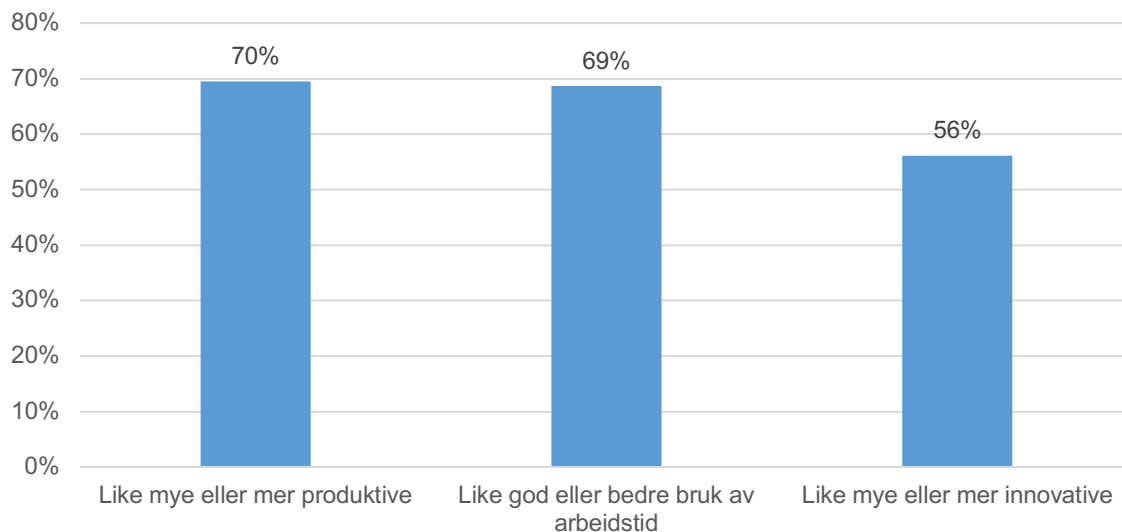
På spørsmål om strategi, utvikling og de «lange prosessene» er det mindre åpenbart at hjemmekontor har fungert like godt eller bedre sammenlignet med fysisk tilstedeværelse. Strategi- og utviklingsarbeid kan være vanskelig å måle, da det ikke nødvendigvis handler om konkrete leveranser, men om et «kvalitativt» arbeid som går over tid. Mens ledere ser ut til å vurdere den kortsiktige produktiviteten som minst like god fra hjemmekontoret som fra arbeidsplassen, stiller det seg annerledes med det langsiktige strategi- og utviklingsarbeidet. Hvilken type langsiktig arbeid det er snakk om, varierer naturligvis stort mellom virksomhetene. I mediebedriften og på arkitektkontoret er kreativitet en sentral del av kjernevirksomheten. Daglig leder ved arkitektkontoret sier at hennes frykt fra dag en av pandemien har vært at de ikke skal klare å lage like god arkitektur over tid. Fagleder samme sted beskriver de kreative prosessene som nokså annerledes når de kun foregår på digitale flater. Ikke engang avanserte digitale tegneprogrammer kan erstatte det å sitte rundt bordet med tegneark sammen med kollegaer, sier han.

Tegning er et språk, eller et verktøy på en måte, som vi bruker [...] I alle fall så mister man den måten som er litt intuitiv med bruk av penn, når man jobber digitalt [...] Man klarer liksom å snakke sammen og komme fram til de beste ideene raskere slik [ved hjelp av tegning].

Arkitektene og mediebedriften opplever at det særlig er de første stadiene i idéutviklingen, der man sitter rundt bordet, kaster inn ideer og nærmest prater i munnen på hverandre, som blir skadelidende. Det samme gjelder mer overordnet, strategisk arbeid. Det kan være krevende å jobbe med bedriftens langsiktige planer og visjoner om «hvem vi er, og hvem vi vil være» hjemme fra sin egen stue. Nav-lederen er overbevist om at Nav-kontoret har «mistet ett år på en kvalitativ vei». Før pandemien jobbet Nav-kontoret mye med å styrke kvaliteten i den arbeidsrettede brukeroppfølginga ved å jobbe utadrettet mot arbeidsliv og næringsliv. «Å jobbe med brukeroppfølgning i Nav er primært en relasjonell jobb og ikke en forvaltningsjobb foran tastaturet», understreker Nav-lederen. Da de ble tvunget over på hjemmekontor, måtte det relasjonelle arbeidet mer eller mindre settes på vent.

Det langsiktige strategi- og utviklingsarbeidet er noe vanskeligere å fange i spørreundersøkelsen, men vi har spurt ledere om de anser at innovasjon og innovasjonsprosesser fungerer dårligere, like bra eller bedre når ansatte er på hjemmekontor. Innovasjon kan tolkes både som produkt- og prosessforbedringer eller organisatoriske endringer som blir satt i verk i virksomheten. Innovasjon innebærer altså et langsiktig utviklingselement på den måten at det innebærer en utvikling utover daglig drift. På dette spørsmålet ser vi at færre er av den oppfatning at det fungerer like bra fra hjemmekontor. 56 prosent av lederne svarer at innovasjonsprosesser fungerer like bra eller bedre

når ansatte er på hjemmekontor, mens 44 prosent syns disse prosessene går dårligere fra hjemmekontor.



Figur 15: «Hvordan vurderer du konsekvensene av at ansatte jobber fra hjemmekontor? Vi blir...» Andel som svarer 3 «Verken eller» til 5 «mer/bedre...» (skala fra 1 (mindre/dårligere...) til 5 (mer/bedre...)). N=1014

Arbeidets kollektive dimensjon: Sosialt arbeidsmiljø, fellesskap og læring

En av de største utfordringene, slik lederne vi intervjuet ser det, angår hvordan utstrakt bruk av hjemmekontor påvirker arbeidsplassen som en fysisk møteplass. Samtlige ledere i de ti virksomhetene vi gjennomførte fokusgruppeintervjuer i, opplever at bruk av hjemmekontor svekker sider ved arbeidets sosiale, kollektive dimensjon. Dette er også noe som er tydelig i spørreundersøkelsen. På spørsmål om konsekvensene av at ansatte jobber fra hjemmekontor for *arbeidsmiljøet*, svarer 63 prosent at det blir dårligere. Det er også slik at dette negative synet på konsekvenser av hjemmekontor for arbeidsmiljøet ser ut til å være uavhengig av hvor utbredt hjemmekontor er i virksomhetene lederne svarer på vegne av. Både for virksomheter med stor utbredelse av hjemmekontor (altså der de fleste ansatte jobber hjemmefra) og i virksomheter med lav utbredelse svarer ledere omtrent like negativt på hvordan arbeidsmiljøet blir påvirket. Dette står i motsetning til mange andre spørsmål i undersøkelsen, hvor stor utbredelse av hjemmekontor gir signifikant mer positive svar om hjemmekontor fra ledere.

Slik lederne vi har intervjuet ser det, svekker utstrakt bruk av hjemmekontor arbeidsmiljøet og arbeidsplassens rolle som arena for dannelse av sosiale fellesskap. Ledere tillegger med andre ord arbeidsplassen, og dermed ansattes tilstedeværelse, en stor betydning for disse sidene ved arbeidet. Det sosiale tillegges ulike betydninger, og angår slikt som «kulturen» som eksisterer på en arbeidsplass og grunnlaget for trivsel gjennom småprat og fleip. Det sosiale handler også om måten arbeidsplassen fungerer som en arena for samspill mellom ansatte i produksjonssammenheng, samt hvordan arbeidsplassen fungerer som leders arena for å bygge en kultur eller distribuere informasjon. En side ved arbeidets kollektive dimensjon angår også mulighetene for læring og kunnskapsutveksling. I det følgende berører vi spørsmålet om sosialt arbeidsmiljø og fellesskap, før vi retter oppmerksomheten mot læring og kunnskapsutveksling.

Sosialt arbeidsmiljø og fellesskap

Mens lederne i liten grad opplever at hjemmekontor virker negativt inn på produktiviteten og det vi kan kalle den daglige produksjonen, opplever de at hjemmekontor skaper utfordringer for arbeidsmiljøet. Eksempelvis beskriver lederen av forsikringsselskapet hvordan utstrakt bruk av

hjemmekontor har gått bra både resultatmessig, når det gjelder arbeidsprosessene, bruken av digitale kommunikasjonsverktøy og oppfølgingen av de ansatte. Likevel ønsker lederen at ansatte i hovedsak skal være på kontoret. Han begrunner holdningen ikke bare med behovet for kontakt mellom de som utgjør virksomheten, men også med arbeidets grunnleggende betydning:

Ja, jeg tror dette er avgjørende for et totalt liv liksom. Dypt nedi oss så er grunnen til at vi jobber at vi utvikler oss, og denne mangelen på impulser, der tror jeg menneskelige behov stikker mye dypere. Vi har vært innom det at vi ikke trenger så mye plass og så videre, men jeg tror ikke på det. Vi er sosiale, altså vi ser at de sosiale samlingene vi har, da er det stor oppslutning. Vi gleder oss til å kunne være sosiale igjen. (Daglig leder, forsikringsselskap).

Oppfatninger om viktigheten av fysiske samlingssteder knyttes både til at arbeidsplassen er en arena for ledelse og produksjon, men også at sosial kontakt skaper trivsel. Slik en leder i den kommunale etaten formulerte seg, oppleves «arbeidsmiljøet, det å ha det kjekt på jobb» å bli skadelidende når ansatte befinner seg på hjemmekontor. Informanten utdypet synspunktet på følgende måte:

Når du går på jobb og i den grad du finner arbeidsoppgavene dine interessante, så kan du jo ha det kjekt til en viss grad, men det er jo mye annet som også gjør at det er kjekt på jobb. Kommunikasjon med kolleger, det å fleipe litt og sånn. (Leder vann og avløp, kommunal etat)

Andre informanter knytter arbeidsmiljøet til mer grunnleggende trekk ved arbeidsplassen. Slik en leder i en offentlig etat formulerer det, utfordrer bruk av utstrakt hjemmekontor utviklingen av en «kultur».

I min gruppe har vi hatt et veldig godt arbeidsmiljø og en god dynamikk. Men jeg ser at det kulturelle aspektet, som jeg synes er utrolig viktig, er en grunnmur for en god arbeidsplass, det er vanskelig nå å bygge opp under slik vi sitter. Det er veldig få tiltak vi kan gjøre for å bygge på det kulturelle. (Gruppeleder, offentlig etat)

Mens mange ledere legger vekt på hvordan hjemmekontor utfordrer det sosiale arbeidsmiljøet og fellesskapet, opplever informanten sitert nedenfor at nettopp mangelen på et sosialt fellesskap har bidratt til å gjøre ansatte bevisst på behovet for slike fellesskap:

Det mest positive med at vi har vært på hjemmekontor er faktisk forståelsen av viktigheten av å være en del av et lag. Savnet etter å være sammen og jobbe sammen til det beste for brukerne våre. Også er jeg litt urolig for dem som er tydelige på at dette er det beste som har skjedd. At jeg får lov å sitte på hjemmekontor. Da blir jeg bekymra. (Leder, Nav-kontor)

Sitatet ovenfor kan tolkes som at lederen ser det som et faresignal at ansatte ønsker å arbeide fra hjemmekontor, og dermed ikke ta del i det sosiale fellesskapet på jobb. Dette er en oppfatning som går igjen hos informanter på arbeidsgiversiden. Ifølge flere ledere kan hjemmekontor føre til det en kan kalle en «atomisering» av menneskene på arbeidsplassen: Ansatte kan miste oversikt, kontakt og tilgang til informasjon, som kan utfordre driften av virksomheten og samspillet mellom kolleger. Lederen i sitatet nedenfor legger vekt på at erfaringene med bruk av hjemmekontor har bidratt til å endre tenkemåter knyttet til bruk av hjemmekontor:

Og når alle er på hjemmekontor så mister du litt oversikten over alt som foregår, og en del har en tendens til å bare gjøre ting, uten å avklare med andre. Du går liksom inn i din egen boble og så blir du der. Jeg tenker absolutt ikke hjemmekontor er en god løsning. For noen kanskje når vi er ferdig med korona, er det lurt å ha hjemmekontor en dag i uka. Tror vi kommer til å tenke annerledes enn vi er vant til nå. Folk er jo mer vant til teams på en helt annen måte. Så det er gode verktøy, men man skal ikke kimse av den sosiale kontakten, og at man leser lettere folk når man snakkes over bordet. Og det sosiale, om man setter seg sammen i lunsjen så blir det en annen dynamikk. (Avdelingsleder, stabsstøtte, kommune)

En lignende holdning kommer til uttrykk hos avdelingsleder i vann og avløp i samme kommune: hjemmekontor bør ikke brukes i for stor utstrekning, for man trenger de fysiske møteplassene,

blant annet fordi personer på hjemmekontor lettere faller utenfor informasjonsflyten. Men erfaringene gjort under pandemien har endret egne holdninger til hjemmekontor til det positive.

I hvor stor grad hjemmekontor oppleves å utfordre arbeidsmiljøet varierer imidlertid mellom informanter og virksomheter. Daglig leder i forsikringsselskapet anerkjenner at det å være sammen er positivt for arbeidsmiljøet, men hevder at andre faktorer, slik som virksomhetens visjon er viktigere. Videre mener lederen at hensynet til ansattes mulighet til å jobbe hjemmefra veier tungt:

Jeg tror at det å ha et tydelig samfunnsoppdrag og en tydelig visjon betyr mye mer enn hvor du sitter og så videre. Men jeg tror at for å skape et godt arbeidsmiljø er man tjent med å være mye sammen. Men at det er uheldig å nekte folk å jobbe hjemmefra. Jeg har sett at det fungerer så godt, så det er helt uaktuelt. (Daglig leder, forsikringsselskap)

Læring: formell og uformell utveksling av kunnskap

Fraværet av et fysisk samlingssted oppleves å ha særlige konsekvenser for enkelte sider ved arbeidet og for enkelte grupper av ansatte. Flere ledere trekker fram at utstrakt bruk av hjemmekontor kan utfordre det en kan kalle «læringsfellesskapet»: Den formelle og uformelle utvekslingen av kunnskap og kompetanse som foregår mellom ansatte. Spesielt opplever ledere at mangelen på et slikt fellesskap går ut over yngre og særlig nyansatte. En informant formulerer seg slik:

Hvis man skulle delt i to kategorier så er det mange, de med god erfaring, som er trygge i rollen, veit hvordan de skal angripe en problemstilling, de har nok trivdes bedre, noen sier de har fått mer ro, mens de som er unge i arbeidslivet, kanskje bare vært her et år eller to, for dem har det vært mer krevende. Å herregud det er å så mye småting som skal læres. Veldig mye av det skjer i lunsjsamtaler og bare to minutter med en sidemann, så det er noen av de litt, noen av de litt eldre som jeg har måttet snakke med og sagt at det er viktig at du kommer litt på kontoret, for du har så mye å lære bort, for det er så veldig viktig at den kompetanseutviklinga skjer. (Daglig leder, arkitektkontor)

Slik denne lederen formulerte seg gjaldt imidlertid ikke utfordringer knyttet til læring bare de unge eller nyansatte, men også øvrige ansatte.

For den enkelte har jeg fått tilbakemelding om at det er vanskeligere å lære seg nye ting. Enten det er dataprogrammer da man gjerne sitter to og to eller nye prosjekter. (Daglig leder, arkitektkontor)

Utfordringene når det gjelder opplæring er særlig knyttet til at hjemmekontor har vært benyttet som et smitteverntiltak og at svært mange har hatt hjemmekontor over lengre tid. Men slik flere ledere formulerer seg, har man under pandemien høstet erfaringer som bidrar til å forme holdningene til hjemmekontor også i en normalsituasjon. Selv om ledere opplever at hjemmekontor har gått overraskende bra, er ledere skeptiske til hjemmekontor i stor utstrekning også i framtiden. Et eksempel på en slik holdning kan hentes fra arkitektkontoret.

Jeg tror vi kan konkludere med allerede at det er ikke like bra med hjemmekontor. Og det er ikke en situasjon vi kommer til å dyrke. Nettopp for å få i gang det sosiale, men også den kompetansehevinga. Altså vi klarer oss, det fungerer, men det fungerer for en midlertidig periode. (Fagleder, arkitektkontor)

Som det kommer frem av sitatet ovenfor fungerer utstrakt hjemmekontor for en avgrenset periode, samtidig som både kompetanseheving og den sosiale omgangen mellom kolleger er avhengig av fysisk tilstedeværelse. En annen leder er opptatt av hvordan bruken av hjemmekontor må gjøres avhengig av arbeidsoppgaver, og at hjemmekontor reiser en rekke spørsmål som angår kontakten med kolleger. Slik dette sitatet kan tolkes, må ledere håndtere

spenninger mellom individhensyn og kollektive hensyn, der hensynet til kollektivet tilsier tilstedeværelse:

Og jeg synes at det må differensieres litt i forhold til hva slags type oppgaver vi skal gjøre. Også er det selvfølgelig mange som sier at de synes det var supert å sitte hjemme og at de konsentrerer seg mye bedre når de får sitte i fred og ro. Men vi skal jo levere som en enhet, vi skal jo levere som et lag. Og det glipper vi på da. «For meg fungerer dette fint», ok, men hva med kollegaen din da, som hadde trengt å få diskutert noe med deg? Så der er en del slike ting som jeg synes vi burde ha brukt mer tid på å diskutere. (Oppfølgingsintervju, leder, Nav-kontor)

Helse og HMS på hjemmekontoret

Under de første månedene av nedstengingen stod dugnadsfølelsen og engasjementet sterkt i virksomhetene vi snakket med. Utover høsten 2020 opplever ledere i noen av virksomhetene at en del ansatte begynner å slite, på ulike måter. Leder for bedriftshelsetjenesten (BHT) i industribedriften mener at det ikke er tvil om at den intensive hjemmekontorsituasjonen har påvirket folks helse negativt:

Etter sommerferien, utover høsten og frem til nå, så har antall henvendelser økt og økt. Og det handler nok ikke bare om hjemmesituasjonen, men også veldig mye om den. Det er nedstemthet, depresjoner, tungsindighet, manglende stimuli i forhold til arbeidsoppgavene, de føler seg alene [...] Vi får det mer og mer travelt. Det har vært ganske vondt å se på hvordan det friske motet med at «dette skal vi få til» har blitt tyngre og tyngre for veldig mange.

I løpet av pandemien har BHT blitt en enda synligere og viktigere ressurs i industribedriften, forteller en mellomleder. Samarbeidet med BHT har vært en svært god støtte og avlastning for dem som ledere. BHT utarbeider blant annet felles kjøreregler for hvordan lederne bør følge opp og «se» sine ansatte på hjemmekontor. Siden lederen for BHT var med i intervjuet med industribedriften, ble psykisk helse et større samtaletema i dette intervjuet enn i de andre. I denne bedriften har de også spesielt god oversikt over de ansattes psykiske helse på hjemmekontoret. Andre steder var lederne langt mer usikre på hvordan de ansatte egentlig hadde det etter flere måneder med hjemmekontor. Eksempelvis har noen av lederne i IT-bedriften en fornemmelse av noe mer psykisk slitasje blant de ansatte, mens andre ikke har det. Når det gjelder fysisk slitasje, virker det som at det er langt enklere å fange opp:

Intervjuer: Har dere opplevd at det har blitt mer rapportering av medarbeidere som sliter psykisk?

HR-leder: Om det har blitt mer, har jeg ingen fornemmelse av. Det som typisk har gått opp er etterspørselen etter sånne databriller. Synet blir mer slitent, og man trenger mer utstyr på det. Også er det fysikalske behandlinger. Om det er mer psykologtjenester vet jeg ikke. Sykefraværet har gått ned, og det kan jo ha med å gjøre at man ikke trenger å holde seg hjemme hvis man er litt syk. Er jo hjemme likevel liksom.

Prosjektleder: Min oppfatning er nok at det er en økt grad av slitasje mentalt. Selv om det ikke leder til konkrete tilfeller av sykemelding eller tiltak mot helsetjenester. Men jeg opplever økt bekymring blant ledere om psykisk slitasje, flere tilfeller nå enn tidligere i perioden. Det er nok en høy terskel for å ta det opp, hvordan man egentlig har det på hjemmekontor.

HR-leder: Ja, det er kanskje noen enkelthendelser, men det var det jo før og. Men lederne er litt sånn «hva mer kan vi gjøre?». Vi prøver med litt fredagskaffe, quiz og

såne ting. Men så går man litt tom for ideer, ikke sant? Slikt var jo mer spennende i starten.

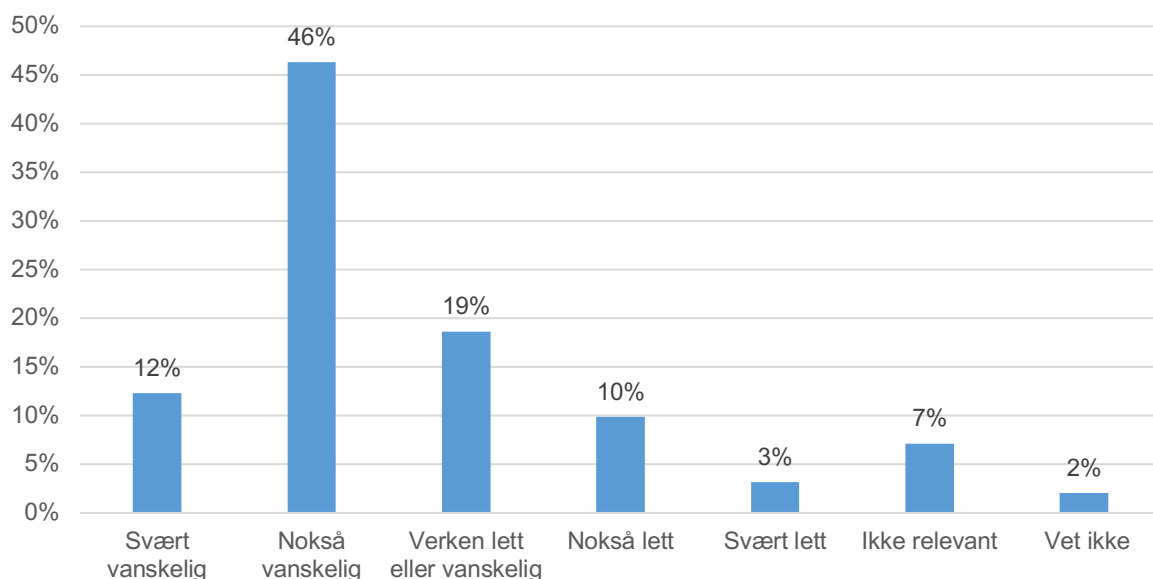
Både i IT-bedriften og i de andre virksomhetene ble det utover høsten 2020 helt eller delvis åpning for at ansatte som slet med å jobbe hjemme, kunne få komme tilbake til kontoret. Lederne var typisk mest bekymret for ansatte som bor alene, bor trangt, har lite sosialt nettverk eller er i vanskelige livssituasjoner. Unge og nyansatte medarbeidere er de første som har fått komme tilbake på kontoret i perioder med oppmykning av smittevernregler i virksomhetene vi har snakket med. Flere av lederne uttrykker bekymring over nyansatte som så vidt fikk adgangskort og utstyr før de ble sendt hjem.

Både i den offentlige etaten, handelsvirksomheten og mediebedriften forteller ledere at en del ansatte sliter med smerter i rygg og nakke som følge av mye hjemmekontor. En seksjonssjef i den offentlige etaten forteller at det på vårparten 2021 begynte å dukke opp stadig flere arbeidsrelaterte sykemeldinger som hadde med rygg og nakke å gjøre. Ifølge disse lederne skyldes de fysiske plagene at folk sitter og jobber på kjøkkenstoler eller i sofaen, i tillegg til å ta få pauser og bevege seg mindre når de jobber hjemmefra.

For å forebygge helseplager på det langvarige hjemmekontoret iverksatte virksomhetene ulike tiltak. Det er stor forskjell i hvor tidlig ute de var med å sikre gode hjemmekontor-fasiliteter. Noen steder kjøpte de ut kontorstoler og annet ergonomisk utstyr allerede første uke av nedstengingen. Andre steder innrømmer de at de har vært treige med dette, og at de ikke fikk sikret gode hjemmekontor-løsninger for folk før mot slutten av 2020. I spørreundersøkelsen svarer 29 prosent av lederne at ansatte i deres virksomhet ble tilbudt ergonomisk utstyr som kontorstol eller hev/senk-pult under pandemien, og av disse har 70 prosent fått beholde utstyret høsten 2021. Dette er en betraktelig lavere andel enn de 63 prosent av virksomhetene som har tilbudt IT-utstyr.

Flere av bedriftene har oppfordret ansatte til å trene, gjøre avspenningsøvelser eller gå turer i arbeidstiden. Etter hvert som man ble vant til hjemmekontor har man flere steder utarbeidet bedre rutiner etter som man har gjort seg erfaringer. En distriktsdirektør i mediebedriften sier at det var en lang periode hvor man starta mandag morgen klokka 8 med møter, og hadde møter i ett sett frem til fredag klokka 17. Dette tok de etter hvert lærdom av, og begynte å oppfordre ansatte til å blokkere tidspunkt i kalenderen til pauser eller gåturer.

Generelt kan det imidlertid se ut til at det er krevende for ledere og virksomheter å følge opp HMS på hjemmekontor. I spørreundersøkelsen svarer 58 prosent at det er nokså eller svært vanskelig å følge opp HMS når ansatte er på hjemmekontor.



Figur 16: Hvor lett eller vanskelig er det å følge opp HMS når ansatte er på hjemmekontor? Prosentvis svarfordeling (N=1014)

Kjennskap til og bruk av regelverk

Arbeidsmiljøloven og Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem regulerer bruken av hjemmekontor blant arbeidstakere. I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål om lederne ser behov for endringer i dagens regelverk vedrørende hjemmekontor (N=1014). Her svarer 34 prosent ja, 37 prosent nei, 19 prosent oppgir at de ikke kjenner dagens regelverk, mens det også er en relativt stor andel som svarer vet ikke (9 prosent). 70 prosent av de som svarer ja på behovet for endringer mener at det er *forskriften* som bør endres, 46 prosent av de som svarer ja mener at det er *arbeidsmiljøloven* som bør endres, mens 54 prosent av dem som svarer ja mener at man bør se på *andre reguleringer og ordninger*, som skatt, yrkesskade, forsikringer og lignende. I virksomheter der utbredelsen av hjemmekontor er størst, er det signifikant flere ledere som svarer at arbeidsmiljøloven bør endres for å være bedre tilpasset arbeidslivet etter pandemien.

Regelverket var også tema i fokusgruppeintervjuene. Her spurte vi om ledernes kjennskap til regelverket som regulerer bruk av hjemmekontor og hvordan de opplever at dette fungerer. Vi spurte også om eventuelle behov for endringer, og synspunkter på utforming av fremtidig regelverk.

Et gjennomgående inntrykk fra intervjuene er at lederne vi har intervjuet i liten grad kjenner til eksisterende regelverk. En naturlig forklaring på dette er at hjemmekontor i liten utstrekning har vært benyttet som faste ordninger før pandemien. Der det har vært benyttet som en fast ordning for enkelte ansatte, oppgir derimot ledere at det er inngått avtale om dette. Det har ikke vært et formål med denne undersøkelsen å avgjøre i hvilken grad slike avtaler er i tråd med regelverket.

Lederne oppgir også at virksomhetene i liten grad har forholdt seg til regelverket for arbeid i arbeidstakers hjem i forbindelse med den utstrakte bruken av hjemmekontor siden mars 2020. Slik informantene opplever det, har hjemmekontor i denne perioden vært et spørsmål om å opptre i tråd med smitteverntiltak. Virksomhetenes oppmerksomhet har slik sett ikke vært rettet mot arbeidsrettslige problemstillinger. Følgende samtale fra intervjuet med lederne i arkitektkontoret illustrerer dette:

Daglig leder: Altså jeg kjenner ikke det regelverket, den loven eller hva det var. Så det vet jeg ikke.

Intervjuer: Så dere opplever ikke at dere støter på juridiske utfordringer når det gjelder bruk av hjemmekontor eller ikke?

Daglig leder: Nei nå har jeg liksom ikke, jeg har bare tenkt at nå er det et krav om å gjøre det. Nei jeg kjenner ikke den loven så jeg vet ikke om vi følger den.

Fagleder: Jeg tror både ledelse og ansatte er veldig innstilt på at dette er midlertidig. Men det er absolutt interessant å se på det i lys av at det kommer til å bli mer hjemmekontor framover.

Den mest utbredte holdningen ser ut til å være at regelverket er noe som må vurderes på sikt, og ikke noe som har vært relevant i pandemiens første år. Vi spurte derfor også lederne om deres eventuelle reguleringsbehov ved bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon. Slik ledere ved Nav-kontoret så det, kunne det oppstå «skattemessige utfordringer» i forbindelse med hjemmekontor. Det eksisterer også et reguleringsbehov knyttet til sensitiv informasjon og taushetsplikt, yrkesskade og skillet mellom fritid og arbeid. Nav-lederen formulerte seg slik om sistnevnte tema: «Når er det en privatsituasjon og når er det en arbeidssituasjon? Når du for eksempel koker kaffe og brenner deg hjemme, klokka halv fire? Slike ting må vel gås opp ei løype på. Og sikkert flere ting». Produksjonssjefen ved industribedriften opplevde også at det var behov for å regulere tilstedeværelse, i form av «et krav til minimum fysiske sammenkomster. At man må tvinge arbeidsstokken til å møtes fysisk under gitte omstendigheter».

En avdelingsleder i mediebedriften var imidlertid opptatt av at man ikke måtte gå i det vedkommende kalte «reguleringsfella»:

Hvis vi nå går i reguleringsfella så kommer ledere til å tenke at «vet du hva? Dette har ikke jeg tid til å administrere. Da får det mennesket som ønsker seg hjemmekontor komme seg på jobb, for jeg kan ikke sitte her og følge opp om du har riktig avstand til dør og toalett». Det går ikke. Så det må være fordi medarbeider og leder tenker at jeg får gjort noe jobb og arbeid dagen går opp bedre, men at det er unntaket (...) særlig hvis man skal begynne å regulere rettigheter (...) Det ser jeg mørkt på, siden jeg har så stor avdeling.

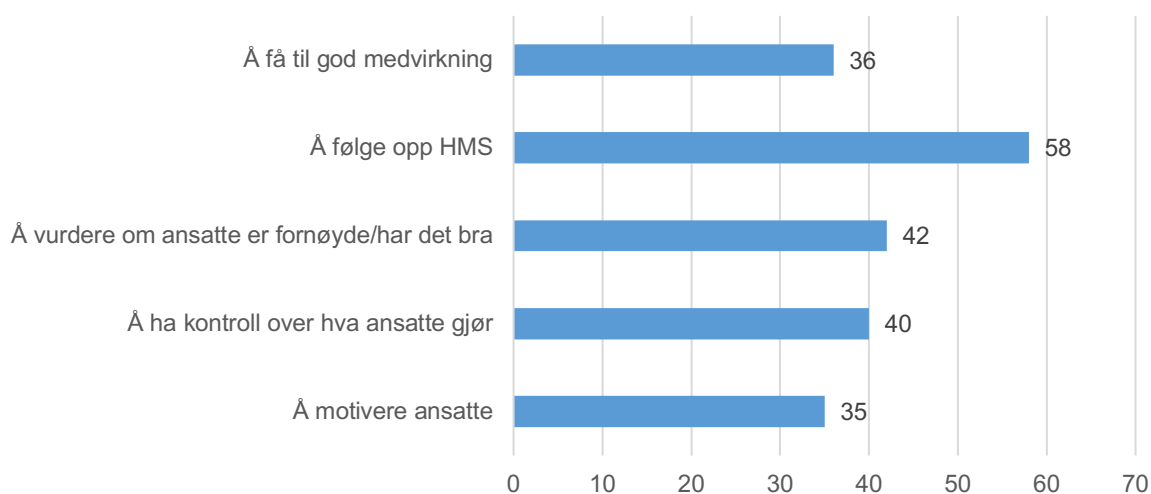
Ledelse ved hjemmekontor

Fokusgruppeintervjuene omhandlet også hvordan lederne opplevde å lede fra hjemmekontor. Som en av avdelingslederne fra et Nav-kontor sa til oss: «Hva betyr det å være leder i denne tida? Hva betyr det å være tett på og følge opp ansatte fra hjemmekontor?» I denne delen vil vi dele opp ledelse i tre hovedtemaer som vi var opptatt av i intervjuene vi gjennomførte og som bakgrunn for spørreundersøkelsen. For det første var vi interessert i å få fram hvordan ledere opplever både plikter og muligheter de har for å utføre *personalledelse*, her primært forstått som oppfølging av HMS og arbeidsmiljø, motivasjon og hvordan de ansatte har det mer generelt. Selv om forskriften om arbeid i arbeidstakerens hjem unntar virksomheter fra flere av pliktene de har etter arbeidsmiljøloven, var vi opptatt å dekke alle sider ved HMS og personalledelse fordi dette var særlig relevant under pandemien. En viktig risikofaktor forbundet med hjemmekontor er at ansatte kan oppleve ensomhet og sosial isolasjon (Cooper og Kurland, 2002; Grant et al., 2013), og det er også studier som antyder at langvarig hjemmearbeid kan redusere opplevd motivasjon (Golden, 2006). I en unntakstilstand som koronapandemien innebar, mente vi det var sannsynlig at lederne forsøkte å fylle rollene og gjennomføre pliktene de hadde for HMS på tross av forskriftens begrensninger.

For det andre ønsket vi å få fram perspektiver på opplevd kontroll av ansattes produktivitet og arbeidsoppgaver. Et viktig bakteppe til dette temaet var hvordan ledere opplever overgangen til en mer distinkt *tillitsbasert* ledelse som handler mer om resultatene og oppgavegjennomføring enn direkte styring når de ikke har mulighet til fysisk nærhet (se f.eks. De Paoli, 2020). Annen forskning på hjemmekontor tilsier at produktiviteten i liten grad blir rammet (Bailey og Kurland,

2002), men at manglende opplevd kontroll av aktiviteter og kommunikasjonskanaler kan være frustrerende.

For det tredje spurte vi om hvordan ledere opplevde å lede *strategisk* fra hjemmekontor og hvordan de opplever å få til utviklingsorientert *medvirkning* fra medarbeidere fra hjemmekontor. Dette er både noe som kan sees som viktige i et utviklingsperspektiv og fordi opplevd tilhørighet og involvering er sentralt for å bygge motivasjon og lojalitet hos arbeidstakerne. Medvirkning er dessuten et viktig punkt i arbeidsmiljølovens kapittel 2-3 som omhandler pliktene til både arbeidsgiver og arbeidstaker. I spørreundersøkelsen til et utvalg av ledere i Norge har vi speilet fokuset i de kvalitative intervjuene gjennom 5 konkrete spørsmål knyttet til HMS, personalledelse, motivasjon, kontroll og medvirkning, nemlig hvor lett eller vanskelig ledere oppfatter det er å lede ansatte på hjemmekontor med hensyn til *å følge opp HMS, å vurdere om de er fornøyde/har det bra, å motivere ansatte, å, få til medvirkning, og ha kontroll på hva de gjør*. I det følgende gjennomgår vi de viktigste funnene.



Figur 17: Som leder, hvor lett eller vanskelig opplever du at følgende oppgaver er? Andel (prosent) som svarer svært eller nokså vanskelig (skala fra 1 = svært vanskelig til 5 = svært lett). N=1014.

Personalledelse og HMS

En viktig side ved ledelse er ansvaret for HMS, her forstått både som det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet. Dette ansvaret er nøye omtalt i arbeidsmiljøloven, men som allerede nevnt omfattes ikke alle paragrafene av forskriften om arbeid i arbeidstakerens hjem. Bestemmelsene om HMS under kapittel 3 gjelder imidlertid også på arbeid i arbeidstakerens hjem, og under intervjuene spesifiserte vi heller ikke de juridiske forskjellene i særlig stor grad fordi vi oppfattet pandemiens unntakstilstand som en viktigere kontekst for spørsmålene.

Vi har allerede gjennomgått noen mer overordnede poenger om hvordan lederne vi snakket med opplevde at langvarig hjemmekontor påvirket medarbeidernes helse og hvilke grep virksomhetene gjorde for å sikre god ergonomi på hjemmekontoret. I denne delen vil vi komme nærmere inn på den delen av HMS som omhandler den psykososiale oppfølgingen av ansatte på hjemmekontor. Det å ha ansvaret for å følge opp HMS og jobbtillfredshet på hjemmekontor er noe som gjennomgående uttrykkes som utfordrende blant lederne vi har intervjuet. I spørreundersøkelsen ser vi også at det er dette spørsmålet som har sterkest negativ tendens i bolken om ledelse. På spørsmål om hvor lett eller vanskelig det er å fange opp hvordan de ansatte har det, svarer 42 prosent at de opplever det som vanskelig, 23 prosent svarer verken lett eller vanskelig, mens 28 prosent svarer at det er lett (se figur 17). For spørsmålet om HMS er det enda tydeligere: 58 prosent av lederne svarer at de opplever at det er vanskelig å følge opp HMS når ansatte jobber fra hjemmekontor.

I intervjuene kommer opplevelser knyttet til HMS og jobbtilfredshet tydelig fram, og ledere uttrykker typisk at digital samhandling ikke kan erstatte fysiske møter, noe også annen forskning om overgangen til digital samhandling viser (Schwarz Müller et al., 2018): I forsikringsselskapet uttrykker en avdelingsleder det slik:

[...] Det er vanskeligere å fange opp generelt hvordan folk har det når du ikke ser dem. På kontoret så ser du øynene til de ansatte og selv om de sier at har det det bra, så skjønner du at de ikke har det [...] jeg har aldri reflektert over hvor mye man egentlig ser på kroppsspråk, som jeg har gjort dette året. Hvordan man går, hvordan man sitter ved kontorpulten sin. [...] sånne små detaljer som forsvinner [på hjemmekontor].

Vann- og avløpslederen i den kommunale etaten uttrykker på samme måte at det er et stort savn å ha jevnlig fysisk kontakt med de ansatte, og at det er vanskelig å lese hvordan ansatte har det når de ikke treffes fysisk. Der det tidligere var lett å få oversikt over en relativt stor gruppe ansatte i løpet av kort tid i åpent kontorlandskap, sier lederen at «[...] det får jeg ikke gjort i det hele tatt nå». En annen leder i den kommunale etaten beskriver at de digitale møteflatene fungerer for å ha kontakt med enkelte ansatte, men det er også «[...] flere som aldri sier noe som helst». Flere ledere sier på samme måte at de opplever en form for polarisering i kontakten de har med de ansatte, og dette handler både om hvor kontaktsøkende de ansatte er og hvor komfortable de er i digitale sammenhenger. Ansatte som er komfortable med digitale kommunikasjonsformer får mer oppmerksomhet fra ledere nettopp fordi de blir mer synlige, mens ansatte som ikke er like synlige eller forholder seg tause har en tendens til å forsvinne fra lederens oppmerksomhet.

En leder i den offentlige etaten synes det er utfordrende at samtaler med de ansatte føles mer formelle når man tar kontakt digitalt eller på telefon og at den opplevde avstanden med dette blir større: «Det er veldig krevende med telefon eller chat eller Skype. Det blir veldig sånn, holdt på å si, formelt. Du må liksom sette av tid til å ta en prat. Alt blir litt tyngre».

Daglig leder ved arkitektkontoret uttrykker på lignende måte en følelse av å miste oversikten:

[...] Det å ikke ha den daglige oversikten [...] som når man har folk sittende på felleskontor og folk dukker opp fra [befaringen]. Hvordan gikk det [...] alt det der som gjør at du får en følelse av hvordan ting ligger an. Den vibben får man jo ikke. Så jeg går med en konstant uro om folk har det bra, om de har nok å gjøre.

Men hvordan følger ledere opp HMS og den direkte kontakten med ansatte på hjemmekontor? Ledere vi intervjuet i fokusgruppene ser ut til å ha gjort dette på forskjellige måter med ulik grad av systematikk. En leder og administrator for en driftsenhet i den kommunale etaten uttrykker at avstanden til de ansatte har blitt mye større, og dette handler om at lederen ikke har vært rundt og snakket med ansatte som jobber i drift under pandemien på grunn av smittvernshensyn. I motsetning til ansatte som jobber digitalt fra et kontor, har ikke ansatte i drift samme mulighet til å være påkoblet digitalt, og det blir dermed større avstand til en kontorbasert leder.

I handelsvirksomheten uttrykker en av lederne at de må være mer bevisste på å ta kontakt med hver enkelt ansatt, og at dette har skapt bedre strukturer og systematikk i HMS-arbeidet. Arbeidet ble også mer systematisk etter hvert som det ble tydelig at ansatte hadde behov for mer oppfølging, og særlig ble det rettet søkelys mot ansatte som hadde begrenset sosialt nettverk og lite plass hjemme. Dette er tidkrevende arbeid, men handelsvirksomheten utviklet en policy om at personalledere skulle sørge for at alle ansatte ukentlig har noe kontakt med kolleger mens de sitter på hjemmekontor:

Leder A: Man må være mer bevisst på å ta kontakt med enkelt. Det er enkelt å arrangere sånne gruppemøter [når alle er fysisk til stede], men det med en til en [på hjemmekontor] krever mer struktur, tenker jeg. Struktur er et ord som har blitt sterkt for meg gjennom denne perioden.

Intervjuer: Ja, for når dere er på kontoret er det enklere å se den enkelte, mener du?

Leder B: Ja, det er enklere å plukke opp ting, for eksempel hvem som sliter med noe når man møtes. Ikke enkelt å plukke opp hjemmefra, og det krever mye mer av deg som leder. Når du sitter i Teams-møter med dem er det ikke sikkert de avslører noe

Leder C: Det er mye vanskeligere å lede via Teams. Jeg føler du må ringe rundt. Noen er jo veldig kontaktsøkende og tar kontakt med deg, andre tar ikke kontakt [...] Vi har mye å gjøre, og så skal du liksom i tillegg ta deg de ti minuttene det tar å ringe rundt til hver enkelt.

Selv om Teams og andre digitale møteflater har blitt den vanlige møteformen når flere møtes, er vårt inntrykk av at mange ledere benytter vanlig telefon for å følge opp ansatte som de har ansvaret for, og at en «ringerunde» er en vanlig måte å holde seg oppdatert på hvordan de ansatte har det. I forsikringsselskapet begynte de med systematisk telefonisk kontakt med de ansatte, men etter hvert som pandemien varte, prioriterte de også å reise rundt til hver enkelt ansatt for å gjennomføre såkalt «walk and talk» i egnet turterreng. Dette var et tiltak som kunne gjennomføres innenfor smittevernsrestriksjonene, og som oppleves som positivt av ledere vi har snakket med, selv om det naturlig nok krever ekstra tid, planlegging og gjennomføringskraft. En interessant observasjon fra en av lederne i forsikringsselskapet var at hun gjennom å oppsøke de ansatte fysisk fikk betraktelig bedre samtaler enn gjennom telefonisk kontakt, og kunne plukke opp problemer som ikke hadde blitt nevnt på digitale flater eller telefon:

Jeg tror ofte at man sier at man har det bra [på telefon] bare fordi det er en naturlig respons, også er det utrolig vanskelig å la det være taust i sånne samtaler [...] Jeg synes når vi hadde sånn 'walk and talk', hvor man møttes ut og gikk, at det var en fin arena for å ta opp litt ting [...] jeg har i hvert fall opplevd at ved å la samtalen henge [mens man går tur] så er det lettere å få god dialog. Da møttes man faktisk, og var ute og gikk. Man satt ikke rundt et bord eller hadde et formelt møte på teams. Det har kanskje vært de beste samtalene.

På Nav-kontoret opplever de også at fysisk nærhet er avgjørende i tett oppfølging av ansatte, og ser ikke for seg noe annet enn tilstedeværelse etter pandemien er over:

Jeg vil bare si det at i Nav [x-kontoret] er vi veldig opptatt av nærledelse, og det utfordres veldig i disse tider da. Suget etter å være fysisk til stede er sterkt [...] Jeg tror at Teams vil alltid by på utfordringer knytta til det med relasjonell kontakt gjennom skjerm. Det vil aldri kunne erstatte [...] har vært nyttig i noen sammenhenger, men ikke på fast basis (Leder ved Nav-kontor)

I oppfølgingsintervjuer er ledere også klare på at de må være gode forbilder for oppmøte når pandemien tillater tilstedeværelse. Når virksomheten kommuniserer at tilstedeværelse er viktig, må også ledere følge opp dette ved å utføre tilstrekkelig 'hverdagsledelse', som en avdelingsleder fra forsikringsselskapet kaller det:

Det er det vi prøver å praktisere i hverdagen, blide ansikter, hyggelige samtaler, det kollegiale, altså vi krever at alle gir av seg selv [...] at vi ledere ikke kommer på kontoret og bare sitter der innelåst hele dagen [...] Handler om hverdagsledelse. Altså man må være med, man må ta del [som leder].

På samme måte framhever avdelingsleder fra handelsvirksomheten at det er bekymringsfullt å se at mange andre ledere i virksomheten ikke har vært på jobb i periodene dette har vært mulig. Det gjør også at mange ansatte under de samme lederne velger å jobbe hjemme. Avdelingslederen etterlyser med det en tydeligere bevissthet om den blandede signaleffekten det kan gi at også ledere velger hjemmekontor når de ellers oppmuntrer til oppmøte. For mange ansatte er lederens tilstedeværelse en viktig psykisk støtte, og vi tror det er viktig at virksomheter går sammen om å

diskutere hvordan retningslinjer for oppmøte kan legges opp for både ledere og andre ansatte etter pandemien.

Kontroll, ansvar og ledelse av arbeidet

En annen side ved ledelse er kontroll over at arbeidsoppgaver blir gjennomført på en måte som sikrer drift, inntjening og tjenesteleveranser på en tilfredsstillende måte. Den fysiske avstanden ved hjemmekontor innebærer at arbeidstakerne blir mindre synlige for ledere, og spørsmålet er hvordan ledere opplever at de kan opprettholde oversikt og kontroll over produksjonen.

Et overordnet funn er at ledere i stor grad opplever at medarbeidere leverer det de skal fra hjemmekontor. Lederne virker positivt overrasket over at produksjonen opprettholdes fra hjemmekontoret. Som vi også har vist til tidligere, speiler denne opplevelsen også tidligere forskning på hjemmekontor og produktivitet (Bailey og Kurland, 2002; Gajendran og Harrison, 2007). I spørreundersøkelsen får vi ikke noe entydig svar om hvor god kontroll ledere opplever at de har over hva ansatte gjør på hjemmekontor. 40 prosent svarer at de opplever at det er vanskelig å ha kontroll, mens 30 prosent svarer at det er nokså eller svært lett. Det er imidlertid signifikant mer sannsynlig å svare at man har god kontroll som leder hvis det er moderat eller høy utbredelse av hjemmekontor blant de ansatte på arbeidsplassene sammenlignet med arbeidsplasser med liten grad av hjemmekontor. Med andre ord virker det som at arbeidsplasser som har tillatt mest hjemmekontor, ikke er spesielt bekymret for at dette påvirker produktiviteten negativt.

Et typisk aspekt som går igjen i intervjuene er at pandemien har tvunget ledere over på en større grad av *tillitsbasert ledelse* (De Paoli, 2020). I stedet for å «henge over» de ansatte, må de i en hjemmekontorsituasjon ha større tillit til at medarbeiderne gjennomfører det de skal gjøre uten særlig innblanding fra lederne.

En leder i industribedriften opplever ikke at det er særlig vanskelig å ha oversikt, men at det har blitt større autonomi i organisasjonen:

Det er nok en høy grad av selvansvar inn her. Det er prosjekter og mål som skal oppnås, der er x antall timer som skal utføres, så og så mange tegninger, det er måltall. Så man merker fort hvis man havner bakpå og ikke har gjort det du skal. Men ja, alle fører timer, alle fører overtid når det er aktuelt

En annen leder i samme virksomhet uttrykker at hjemmekontor innebærer en overgang fra kontroll av *når* ansatte er på jobb til *hva* eller *hvilke oppgaver* de løser, altså mer resultatbasert ledelse. På denne måten kan det virke som om hjemmekontor gir en større grad av oppgavebasert ledelse framfor tidsstyrt ledelse, og det er en overgang for ledere som er vant til det siste:

Om de er ferdig med det de skal klokka 13 eller kl. 17 er ikke så viktig lenger. Men når du må være fysisk til stede på kontoret, så var det ikke akseptert å gå hjem kl. 13 fordi du var ferdig. Arbeidsdagen varte minimum til klokka 15 (Avdelingsleder, industribedrift)

Høy lojalitet er et annet stikkord som kommer fram i fokusgruppene, og særlig gjelder dette den tidlige perioden etter at medarbeidere ble sendt på hjemmekontor. En leder i den offentlige etaten uttrykker at de har blitt overrasket over hvor godt produksjonen fungerer ute i organisasjonen:

Det er enorm lojalitet [...] som leder hadde jeg ikke noen bekymring for at folk ikke leverte [under pandemiens første måneder]. Det var heller slik at de ringte og sa at de var litt tomme for oppgaver, og er det noe jeg kan gjøre? [...] Så jeg opplevde at det var utrolig høy leveranse-iver hvis jeg kan bruke det ordet

I intervjuene ble det også reflektert over at bruken av hjemmekontor kan ha en transformativ effekt på hvordan ledelse blir utøvd mer generelt. I den statlige forvaltningsenheten uttrykker HR-leder at tillitsbasert ledelse har blitt viktigere enn å kontrollere hva medarbeiderne gjør:

Hvis man ser litt i en større sammenheng om hvordan ledelse har utviklet seg [...] Vi har større grad beveget oss mot tillitsbasert ledelse [...] handler i større grad om å legge til rette enn å kontrollere [...] Sånn sett var dette et ekstra push i retningen av hvordan vi faktisk ønsker at ledelse skal bedrives i tida framover. At lederrollen i mindre grad er å følge med på klokka liksom

I IT-bedriften beskriver HR-leder på samme måte en overgang til at ansatte forventer større grad av autonomi, og at dette har stor betydning for hvordan ledere opptrer.

Vi begynner å se at medarbeiderne forventer tillit til at jobben blir gjort selv om de ikke blir sett hver dag. Det har jo gått strålende til nå, så 'ikke begynn å micro manage meg' [fiktivt sitat fra ansatte]. Det krever jo litt av både leder og medarbeider. Det skal leveres, og det forutsetter at medarbeiderne er i stand til å lede seg selv i mye større grad. Og vi må tenke at de er ansatt fordi de evner å tenke selv, og har erfaring i situasjonen [...] Sånn at – hva er ledelse hos oss – det kommer vi til å snakke mye om utover høsten.

Den samme HR-lederen sier imidlertid også at ledere må være klar over at det er et spekter av måter ansatte både ønsker og kan ha behov for ledelse. Dette har blitt tydeligere etter hvert som pandemien har trukket ut i tid, og setter krav til en mer differensiert tilnærming:

Noen er og har kanskje blitt mer avhengige av å bli styrt og ledet [...] sluntrer kanskje ikke unna, men noen har ikke – hva skal man si – den disiplinen eller egendriven. De trenger mye tettere ledelse.

På spørsmål om de oppfatter det som lett å ha kontroll over hva ansatte gjør på hjemmekontor svarer en avdelingsleder blant ingeniører i industribedriften slik:

Ja, definisjonen på lett [...] det er nok mer et totalbilde tror jeg, for hele teamet eller prosjektet [...] Det å lede hver enkelt kan være utfordrende hvis du skal ned på detaljnivået.

Men i tillegg til kontroll over arbeidsoppgaver og produktivitet har ledere også et behov for kontroll over hvordan arbeidstakere avgrensner arbeidstiden. Dette handler i noen tilfeller om å være oppmerksom på uønsket overtidsbruk av hensyn til økonomiske rammer og avtalt policy på dette, men det handler også om virksomhetens ansvar for å overholde vernebestemmelser som er regulert i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler.

Arbeidsmiljøloven (AML) og avtaleverket regulerer den alminnelige arbeidstiden til norske arbeidstakere. I AML §10-4 (1) heter det for eksempel at den alminnelige arbeidstiden ikke skal overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av 7 dager, eller at det gjennom skriftlig avtale kan gjennomsnittsberegnes at arbeidstiden er tilsvarende AML §10-4(1) i løpet av 52 uker, men uten å overstige 10 timers arbeid på ett døgn (AML §10-5 (1)). AML kan i visse tilfeller fravikes gjennom skriftlige avtaler, men er en svært viktig rettesnor for det norske arbeidslivet som arbeidsgivere gjennom ledere plikter å overholde. Samtidig er forskriften om arbeid i arbeidstakerens hjem mindre tydelig på dette ansvaret i §6. I forskriften gjelder ikke AML §10-4 (1)⁷, men samtidig inneholder paragrafen om arbeidstid i forskriften en viktig setning om at alminnelig ukentlig arbeidstid er 40 timer, og at arbeidstiden gjennom en 4-måneders periode ikke skal overstige 48 timer. Selv om arbeidstaker jobber fra hjemmekontor finnes det altså en

⁷ Forskriften endres med virkning fra 1. juli 2022, hvor en av endringene er at arbeidstidsbestemmelsene i AML også gjelder på hjemmekontor.

regulering av hvor mye arbeidstakere kan jobbe, men det er heller ikke rart om ledere tolker ansvaret for å følge opp dette på forskjellige måter.

Kontroll av arbeidstid er imidlertid et element som er spesielt krevende å følge opp på hjemmekontor fordi man som leder ikke har samme tilgang til den ansattes arbeidsplass og fordi en sterk kontroll av *når* arbeidstakerne jobber kan virke invaderende. I intervjuene vi gjennomførte med ledergruppene var ikke alle lederne like tydelige på at dette var noe de klart adresserte. Mye av diskusjonen handlet om at den nye fleksibiliteten på hjemmekontor er et *gode* som gjør det enklere å få familielogistikk til å gå opp, men samtidig er det et gjennomgangstema at ansatte heller jobber for mye/lenge enn for lite/kort. Spesielt virker det som at arbeidstiden har en tendens til å skli ut for ledere. En leder i industribedriften beskriver det slik:

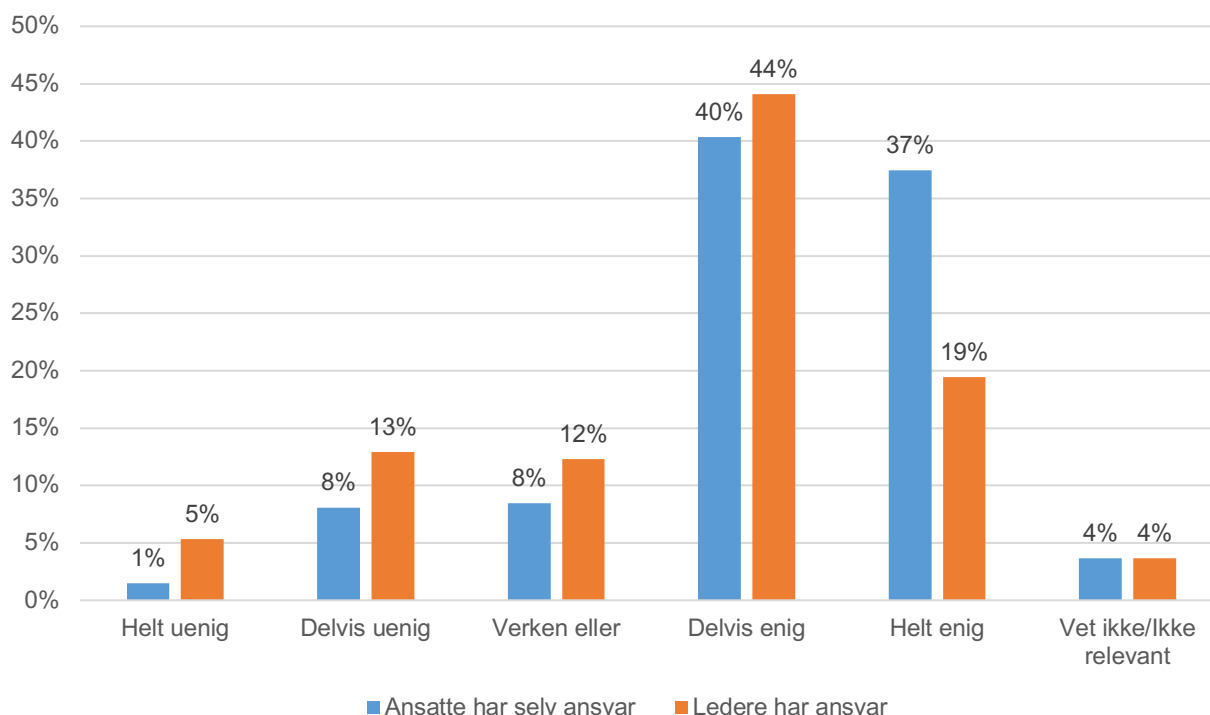
Når de har jobbet hjemme har de gjerne vært ikke fullt så nøye på at arbeidsdagen begynner da og slutter da. Og så har de latt det skli litt ut [...] Og ergo så kjente folk et økt arbeidspress. Det ble ikke sånn at nå er jeg hjemme og har gått hjem fra jobb.

I forsikringsselskapet og på Nav-kontoret har det vært mindre forskjeller på arbeidstid ved hjemmekontor fordi arbeidsoppgavene har vært mer knyttet til konkrete tidspunkter, med digital «stempling inn og ut» eller med åpningstider. Der det har vært mer oppgavebaserte arbeidsoppgaver uten tilsvarende tidsavgrensning har det vært en mer balanserende øvelse for ledere. I IT-bedriften er en leder opptatt av å få fram at de har samtaler med ansatte om at tidsbruk ikke skal gå for mye utover familie- og fritid, men at de samtidig legger opp til frihet og ansvar på flere måter:

Vi har en veldig tillitsbasert måte å bedrive tidsavregning på [...] Selv om vi har kjernetid her også, er det nok ikke så mange som er opptatt av at du absolutt må logges på kl. 09 [...] Det er også med på å skape større tillit, og større følelse av frihet for den enkelte.

I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål som reflekterer hvordan ledere tenker om fordelingen av ansvar for begrensning av arbeidstiden mellom ledere og ansatte. Vi mener dette er særlig interessant fordi det innebærer en tolkning av rammene for ansvar under AML og forskriften for arbeid i arbeidstakeren hjem. Blant lederne som har svart på spørreundersøkelsen ser vi at et klart flertall (66 %) er helt eller delvis enige i at ledere har et ansvar for å passe på at arbeidstakere ikke jobber for mye når de jobber fra hjemmekontor. Samtidig er det faktisk enda flere ledere (77 %) som er helt eller delvis enige i at ansatte selv har ansvar for å passe på at de ikke arbeider for mye. Med andre ord ser det ut til at ledere i spørreundersøkelsen skyver noe mer av ansvaret for å passe på arbeidsmiljølovens vernebestemmelser over på arbeidstakerne, og at de gjennom det, bevisst eller ubevisst, benytter forskriften på denne måten.

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i desember 2021 stilte vi spørsmål til et utvalg av ledere om hvilket ansvar henholdsvis ansatte selv og ledere har for å passe på at de ikke arbeider for mye når de jobber fra hjemmekontor. En majoritet på 77 prosent av lederne er helt eller delvis enige i at ansatte selv har ansvar for å passe på at de ikke arbeider for mye, mens 63 prosent er helt eller delvis enige i at ledere har ansvar for å passe på at ansatte ikke arbeider for mye når de jobber fra hjemmekontor. I figur 18 viser vi hvordan lederne fordeler seg fra helt uenig til helt enig på disse to spørsmålene.



Figur 18: Hvor uenig eller enig er du (som leder) i at henholdsvis ansatte selv og ledere har ansvar for å passe på at ansatte ikke arbeider for mye når de jobber fra hjemmekontor. Prosentandel (N=1044)

En interessant tendens i spørreundersøkelsen er at ledere som jobber i virksomheter med moderat eller høy utbredelse av hjemmekontor, signifikant oftere er delvis eller helt enig i at ledere har ansvar for å passe på at ansatte ikke arbeider for mye når de jobber fra hjemmekontor. En mulig tolkning er at disse virksomhetene er noe mer oppmerksomme fordi flere jobber hjemmefra, eller at de ser at de må ta ansvaret fordi virksomheten har et ønske om at flere skal jobbe hjemmefra.

Strategisk ledelse og medvirkning

Et tredje aspekt ved ledelse av ansatte på hjemmekontor er den mer langsiktige og strategiske typen ledelse, kombinert med en form for refleksiv ledelse som aktivt søker og aksepterer medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen. Dette er en type ledelse som på mange måter krever mer av både ansatte og ledere – det krever nysgjerrighet, overskudd og er avhengig av både formelle og uformelle samarbeidsrelasjoner.

I intervjuene med ledergrupper gjennomført våren 2021 har vi et klart inntrykk av at strategisk, langsiktig ledelse ikke har vært like lett å gjennomføre i det som har vært en unntakstilstand på grunn av pandemien. Som vi var inne på i delen om drift, har det vært lettere å planlegge og gjennomføre *kortsiktig* ledelse knyttet til typiske driftsoppgaver som må gjennomføres på tross av hjemmekontor, og at dette har gått over all forventning. Langsiktige oppgaver har måttet vente, og kanskje også derfor uttrykker mange av lederne en skepsis til at strategisk, langsiktig ledelse vil fungere like godt i en situasjon med mye hjemmekontor. Som en leder for stabsstøtte i den kommunale etaten sier:

Det som er utfordrende, er når man har utviklingsoppgaver. Når du er medlem av et team som ikke har en fast leveranse de jobber med, men skal jobbe fram en leveranse. Da er det mer komplisert [...] er noe med den samhandlingen som folk har.

Bekymringer for at slike strategiske prosesser er vanskeligere å lede innebærer både at verken strategisk ledelse i ledergrupper, eller involvering og medvirkning i strategiske prosesser fra

andre medarbeidere, fungerer tilfredsstillende med hjemmekontor. Daglig leder ved arkitektkontoret uttrykker at de ikke er bekymret for om tegninger blir bra eller om økonomistyringen fungerer på hjemmekontor, men bekymringen handler om strategi og framtidig posisjonering i markedet:

[...] føler at en del strategiske ting, som hva slags kontor skal vi være, alle de strategiske valgene [...] Etter 12 mars så bare stoppa det opp, og så er det vanskelig å komme i gang med det, jeg føler alt er litt på vent [...] Alle de tingene der blir jeg veldig usikker på som leder.

En leder i industribedriften uttrykker på samme måte at det er utviklingsarbeid og innovasjonsprosesser som ikke er like lett å lede med stor andel hjemmekontor:

Det er engasjementet som jeg tenker på. Ikke engasjementet som hver enkelt er ansvarlig for [drift], men engasjementet ut – det alle er ansvarlige for, det som handler om hvordan vi skal dra bedriften videre – skal vi akselerere den delen av innsatsen, eller skal vi fortsette slik vi alltid har gjort? Det tenker jeg er vanskeligere i dag når vi ikke har samla alle det er den ene delen. Og den andre delen. De som ikke er veldig aktive, av personell som sitter på hjemmekontor, blir fort glemt.

Lederen gir også uttrykk for at ledelse i form av at man fanger opp og utnytter kompetanse, har blitt mer komplekst når kommunikasjonen har blitt digital. Det favoriserer kommunikasjon mellom ledere og medarbeidere med god digital kompetanse og utadvendthet, mens kommunikasjonen mellom medarbeidere og ledere uten tilsvarende digital kompetanse eller utadvendthet ikke fungerer på tilsvarende måte som tidligere. Med andre ord kan hjemmekontor føre til en mer polarisert og med det suboptimal utnyttelse av kompetanse som er vesentlig for utviklingen av virksomheten:

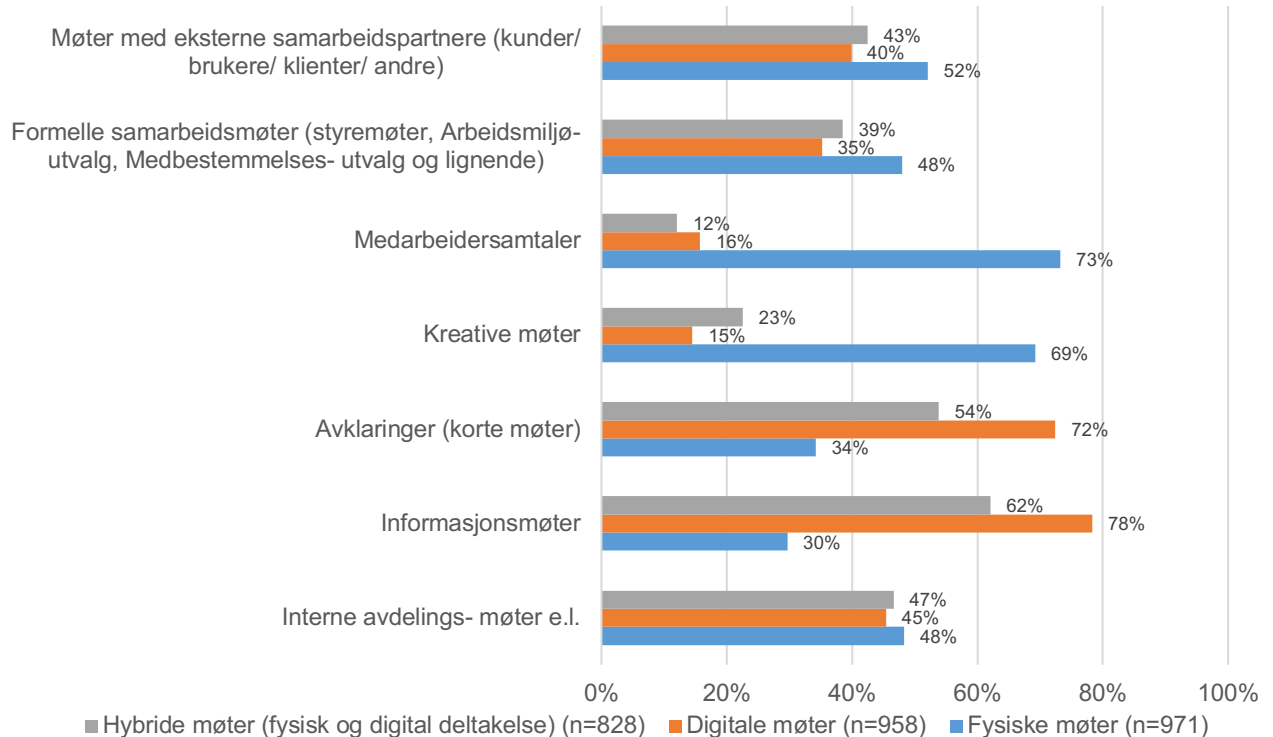
Jeg tror nok modellen med hjemmekontor hindrer utviklingen litt. [Noen] briljerer i dag med sin tekniske kompetanse i digitale medier, mens [andre] sliter med det tekniske og med å ikke være like synlig [...] Og da tenker jeg på meg selv som en av de siste der, som ikke er så teknisk, men som gjerne har vist meg selv i møter eller i det offentlige rom der jeg har ment noe. Men med hjemmekontor i dag så blir det vanskelig [...] viser seg ikke frem like godt.

I spørreundersøkelsen svarer ledere spredt på spørsmålet om hvor lett eller vanskelig det er å få til medvirkning (se figur 17 i avsnittet «Ledelse ved hjemmekontor») fra ansatte når de sitter på hjemmekontor. 36 prosent svarer at de opplever det som vanskelig, 24 prosent svarer nøytralt, mens 35 prosent svarer at det er lett (N=1014). Det er signifikant flere ledere som jobber i virksomheter med stor utbredelse av hjemmekontor som svarer at det er *lett* å få til medvirkning. En mulig tolkning av dette er at i virksomheter der hjemmekontor er svært vanlig (gjelder for perioden før nedstengningen i desember 2021), er flere prosesser digitalisert, og dette kan innebære at også medvirkningsprosesser blir prioritert i digitale kanaler.

Digitale, hybride og fysiske møter

En vesentlig endring for svært mange virksomheter under pandemien har vært at kommunikasjon har måttet foregå digitalt på flater som Teams, Zoom eller Skype. Dette er en overgang som mange uttrykker har gått bedre enn forventet, men som likevel innebærer en del begrensninger. Vi har allerede vært inne på hvordan digital kommunikasjon og manglende fysisk nærvær påvirker forhold som ledelse og arbeidsmiljø, men vi skal nå se mer spesifikt på hvordan ledere, både i spørreundersøkelsen og i intervjuene, uttrykker at ulike møteformer fungerer i ulike sammenhenger. Med møteformer mener vi her rent fysiske møter, rent digitale møter og hybride møter som kombinerer fysisk nærvær av to eller flere møtedeltagere via digitale møteflater.

I spørreundersøkelsen ble ledere bedt om å krysse av for alle typer møter som de syntes at henholdsvis fysiske møter, digitale møter og hybride møter (fysisk og digital deltakelse) passer godt til. De kunne også krysse av for at hver av de tre typene møter ikke var relevante for dem. Det var 13 prosent som svarte at hybride møter ikke var relevant, og 4 prosent som krysset av for «ikke relevant» for fysiske og digitale møter. Figuren under viser andelen som mener at fysiske, digitale og hybride møter fungerer godt for de ulike møtetyperne.



Figur 19: Andel ledere som mener at fysiske, digitale og hybride møter fungerer godt i ulike sammenhenger.

Som vi ser av figur 19 mener flest at digitale møter fungerer godt til informasjonsmøter og korte avklaringsmøter. For disse to møtetyperne er det også en relativt høy andel som mener at hybride møter fungerer godt. Når det gjelder kreative møter og medarbeidersamtaler svarer flertallet at fysiske møter fungerer godt, mens få mener at digitale og hybride møter fungerer godt. Lederne i spørreundersøkelsen fordeler svarene likere mellom de tre møteplattformene for interne avdelingsmøter, formelle samarbeidsmøter og møter med eksterne samarbeidspartnere. Noe under halvparten synes at hver av de tre møteplattformene fungerer godt for interne avdelingsmøter. For formelle interne og eksterne møter, er det omtrent halvparten som mener at fysiske møter fungerer godt, mens noe færre mener at digitale og hybride møter fungerer godt.

I fokusgruppeintervjuene var diskusjonene om ulike møteformer først preget av en optimisme for hva som er mulig å få til digitalt. I alle virksomhetene vi gjennomførte intervjuer i, legger ledere vekt på at ansatte har økt sin digitale kompetanse betraktelig under pandemien. Assisterende direktør i den statlige forvaltningsenheten går så langt som å kalle dette «en digital revolusjon», og forklarer hva han legger i dette på følgende måte:

Det betyr at man har fått et nytt verktøy som er ekstremt effektivt. Ikke minst i forhold til ekstern samhandling [...] Det har jo vært et kvantesprang, et paradigmeskifte som jeg håper at vi ikke skusler bort. Det kan gi oss enorme muligheter hvis vi kan finne en ok balanse. Jeg tror at kvaliteten vi kan få til, før trodde man at det var veldig mye vi ikke kunne gjøre digitalt. Nå vet vi at vi kan det, og at det kan gjøre oss enda bedre.

Bevisstgjøring av møters funksjon

En interessant diskusjon som oppstår i alle fokusgruppeintervjuene, er fordeler og ulemper med digitale, hybride og fysiske møter, og den fremtidige balansen mellom disse møteformene. Før vi kommer nærmere inn på dette, vil vi kort peke på en observasjon vi gjorde under intervjuene. Lederne ser ut til å være enige om at hjemmekontor har intensivert møtehyppigheten betraktelig for dem selv, både fordi lederne fikk ekstraoppgaver relatert til pandemien og fordi man har mistet muligheten for små og store avklaringer på arbeidsplassen. Lederne forteller om «teppebelagte kalendere» og møter «butt i butt fra mandag kl.8 til fredag kl.17». Vårt inntrykk er at denne møteintensivering og erfaringene fra en hel-digital arbeidshverdag har skapt refleksjon og diskusjon blant lederne om møter, også på et mer generelt nivå. De reflekterer over hvilke møter de egentlig trenger å gjennomføre, balansen mellom møter og det å ha ro til å jobbe med egne arbeidsoppgaver, og hvordan man organiserer møter både med hensyn til tidsbruk og involvering. På denne måten virker det som at erfaringen med hjemmekontor har «røsket litt» i vante rutiner og skapt refleksjoner som kan komme virksomhetene og de ansatte til gode. I forlengelsen av dette, og som et oppspill til diskusjonen om fordeler og ulemper med de ulike møteformene, er følgende utdrag fra fokusgruppeintervjuet med Nav interessant:

Intervjuer: Er det noen fordeler med at dere har gått over på digitale flater? Er det lettere å ta et møte på Teams med arbeidsplasser som er litt unna nå, for eksempel? Nå har jo folk generelt blitt mer digitalt kompetente?

Avdelingsleder A: Jeg har vært i noen samarbeidsmøter, altså mye av det Nav jobber med handler jo om samarbeid med andre aktører og instanser. Erfaringen der er i hvert fall at det er mye lettere å få til å samle folk når du kan sitte på plassen din og koble deg på et digitalt møte istedenfor å bruke en halv dag på å kjøre dit. Så det er jo en erfaring man kan ta med seg i de møtene der det er tilstrekkelig. Vi må lære oss å vurdere møteform og hva som er mest hensiktsmessig. Men det er vel noe man kan ta med seg.

*Intervjuer: Ja, at man **kan** ta det med seg er jo en ting. Men tenker dere at dere faktisk **tar** det med dere over i normalsituasjonen?*

Avdelingsleder A: Ja det tenker jeg absolutt.

Avdelingsleder B: Det kommer litt an på hvilke møter man har, og hva man jobber med. Jeg tror nok min avdeling i mindre grad vil ta med seg det digitale, for vi er så avhengige av de personlige treffpunktene og det å vise seg frem ansikt til ansikt for å etablere kontakt [med arbeidsgivere]. Vi skal jo ikke bare selge inn en arbeidssøker, men oss selv også, som en reell samarbeidspartner. Og vi ville vel heller ikke ansette noen vi ikke hadde truffet ordentlig. Så det vet vi også, at selv om vi får til digitale treffpunkt med arbeidsgiverne, så blir vi gjerne kontaktet igjen etterpå. De vil heller møtes fysisk, for det er mye kjekkere. Så jeg tror nok vi vil fortsette å møtes mest fysisk. Så får vi se litt mer hvilke typer møter som passer, og formålet med møtene.

Avdelingsleder C: Ja veldig enig i den. Er det snakk om å ta en innsjekk for å høre hvordan det går i en mellomfase, eller er det etablering av en ny relasjon. Vi må lære oss å vurdere når det er tilstrekkelig med digitale møter. Og ikke minst om det er en ok møteform for brukeren.

Avdelingsleder D: Ja, det tvinger oss til å reflektere litt rundt hvilke møter vi skal prioritere, hvilke vi trenger å ha. Det synes jeg har vært ok. Vågang [tidligere Nav-direktør] snakka tidligere om avlæring, at vi ikke skal gjøre ting på automatikk, men tenke over hvorfor vi har disse møtene, satsningsområdene våre og prioriteringene våre, hva må vi ha og hvorfor vi har dem. Så jeg har hatt noen diskusjoner rundt dette, som følge av situasjonen. Og jeg kjenner meg igjen i at de fleste ønsker å

møtes fysisk. Men vi har utviklet et digitalt gruppetilbud for X som i utgangspunktet var fysisk. Det tar vi jo med oss. Og vi har gjennomført intervjuer digitalt. Det tar vi også med oss. Jeg tror ikke vi primært ønsker å bruke digitale intervjuer i fremtida.

Intervjuer: Det ligner litt på det andre bedrifter vi har snakket med sier, at noen møter fungerer innmari bra digitalt, mens andre ikke fungerer så bra. Det er lett å forstå at det i mange av deres møtes er andre ting enn selve informasjonsutvekslingen som er viktig.

Nav-leder: Ja, en ting som er sikkert er jo at vi har utviklet en del ting som vi definitivt tar med oss. Vi har blant annet hatt virksomhetsplanlegging en hel dag på Teams med break-out-rooms og prosessveiledning på white-board, og tilbakemeldingene på den dagen var at veldig mange synes det var ok å gjøre det på Teams, til tross for at vi er sulteforet på å møtes fysisk. Men det at det var så effektivt å gjøre det på Teams, at vi kan vurdere når det faktisk er mest hensiktsmessig å ta det digitalt. Jeg tror det kommer mye spennende ut av dette i ettertid altså.

Effektive digitale møter

Som sitatet viser, har digitale møter noen fordeler. Lederne er samstemte om at digitale møter frigjør tid. Man slipper å bruke tid på komme seg til og fra møtet, og flere påpeker at møtene kommer forttere i gang. Som produksjonslederen i industribedriften påpeker: «Det er jo mye mer effektivt digitalt. På fysiske møter kommer jo alltid noen fire minutter for sent, og noen skal ut og fylle kaffe, og vips har det gått ti minutter før du får starta». Møtene beskrives også som mer effektive, mer systematiske og med færre avbrytelser. Økonomisjefen i den kommunale etaten mener at han leder avdelingsmøtene på en annen måte digitalt enn fysisk:

Jeg er nøyere på å ta det systematisk, følge agendaen. Det er opp med powerpointen med det som skal gjennomgås. Det gjorde ikke jeg i stor grad før. Da bare prata jeg. Jeg ser at det er viktig å være tydelig.

Men også i fokusgruppene kommer det fram store forskjeller i hvilke typer møter informantene mener at egner seg å gjennomføre digitalt eller hybrid. Informasjonsmøter og «allmøter» er eksempler på møter som de synes fungerer godt. Dette gjenspeiles i resultatene fra arbeidsgiversurveyen, som viser at 78 prosent av de spurte synes at digitale møter fungerer godt til informasjonsmøter (se figur 19). I intervjumaterialet ser vi at lederne synes informasjonsmøter fungerer godt digitalt fordi det er en type «avgrenset» møte med en tydelig agenda og mer enveis enn toveis kommunikasjon. Å være den som leder disse informasjonsmøtene, kan imidlertid være krevende. Selv om møtene er effektive og tjener sin funksjon, forteller flere at medarbeidere gjerne «forsvinner under radaren» og er forsiktige med å ta ordet under informasjonsmøter. Som følgende sitat fra en seksjonssjef i den offentlige etaten illustrerer:

For egen del har jeg vært opptatt av at det er utrolig krevende å prøve å skape engasjement til ti «døde bilder». Det er ikke lett. Jeg sa det til ledergruppa mi, at jeg vet da pokker om dere sitter med beina på bordet og ser på noe anna, eller om dere synes dette er moro. Det synes jeg er kjempekrevende.

HR-direktøren samme sted tilføyer at hun tror det er vanskeligere for mange ansatte å ta ordet i de store, digitale informasjonsmøtene enn det er på fysiske informasjonsmøter, og at dette «gjør noe med interaksjonen mellom de ansatte». Hun opplever at folk kvier seg for å stille spørsmål i plenum, og at det derfor faller bort en del avklaringsmuligheter og småprat kollegaer imellom på disse møtene.

Fysiske møter som kulturbygger

Under avsnittet «Ledelse ved hjemmekontor» skrev vi at lederne opplever at digital samhandling gjør det vanskeligere for lederne å avlese kroppsspråk og å følge med på hvordan de ansatte har det. Også dialogen mellom lederne på Nav-kontoret viser at det oppleves både hyggeligere og

tryggere å møtes ansikt til ansikt. Når man skal sette i gang nye samarbeid eller prosjekter med eksterne samarbeidspartnere, det være seg nye klienter for forsikringsselskapet, arbeidsgivere for Nav, eller byggherrer for arkitektkontoret, fremhever lederne fordelene med fysiske møter med rom for både formell og uformell prat. Det er med andre ord lettere å bli kjent når man er fysisk samlet. Selv om et positivt trekk ved de digitale møtene er at de er effektive og kommer kjapt i gang, nevner flere at det også er noe som går tapt på denne måten. Som en gruppeleder i den offentlige etaten fremhever: «Jeg savner litt den koselige kaffepraten [...] Det er så viktig som et sånt kulturelement. For stort sett, de møtene vi har, de er veldig konkrete, så du mister litt av den hyggedimensjonen på de digitale møtene».

Når det gjelder kreative møter, svarer altså flertallet av informantene i arbeidsgiversurveyen at fysiske møter fungerer godt, men få mener det samme om digitale og hybride møter. Dette er noe vi også finner tydelig i fokusgruppene. Som vi var inne på da vi diskuterte erfaringer med produktivitet, synes lederne i fokusgruppene at kreativt arbeid, strategisk arbeid og utviklings- og prosjektarbeid er mer krevende å utføre digitalt. Lederne ved arkitektkontoret og i mediebedriften forteller om imponerende digitale verktøy, men synes likevel ikke disse kan måle seg med det å sitte samlet når man skal jobbe frem nye konsepter og prosjekter. På spørsmål om hva som konkret gjør at de digitale møtene ikke fungerer så godt til denne formen for arbeid, svarer daglig leder ved arkitektkontoret at digitale møter av en eller annen grunn blir mer «formelle i formen» og dermed ikke så egnet til idémyldring. På lignende vis beskriver økonomisjefen i den kommunale etaten digitale møter som langt mer statiske enn fysiske møter.

Hybride møter

På tidspunktet for fokusgruppeintervjuene hadde flertallet av virksomhetene mer eller mindre fullskala hjemmekontor, og hadde dermed ikke gjort seg så mange erfaringer med hybride møter. Likevel var hybridmøter noe de gjerne snakket og mente noe om, siden de var sikre på at dette kom til å bli nokså utbredt i tida etter pandemien. Ingen av virksomhetene opplevde at deres arbeidsplass var tilstrekkelig tilpasset hybride møter, og flere steder var de i gang med konkrete tiltak for å bedre fasilitetene for hybride møter på arbeidsplassen. Det varierte nokså mye mellom bedriftene hvor utbredt de mente hybridmøter kom til å bli for dem i fremtida. I IT-bedriften og i den offentlige etaten bestemte de tidlig at flertallet av møter skulle være mulig å logge seg på digitalt fremover og at de skulle bruke en del ressurser på å oppgradere sine lokaler i henhold til dette. Forsikringsselskapet derimot, syntes hybridmøter fungerte dårlig og ønsket derfor å unngå det. Avdelingslederen fortalte spøkefullt om egne dårlige erfaringer med hybride møter. Han mener at det er vanskelig å bli ordentlig inkludert som digital tilhører på hybride møter. Flyten i kommunikasjonen blir ikke så god som ved fysiske eller hel-digitale møter, og det er lett å glemme den som er med digitalt, sier han.

På tross av både gode og dårlige erfaringer med digitale møter under pandemien er ingen av lederne vi snakket med i tvil om at digitale møter er kommet for å bli. I en normalsituasjon vil man dessuten skille på hvilke møter man velger å gjennomføre digitalt og hvilke man kaller inn til fysisk. Lederne er spesielt positive til digitale møter med eksterne samarbeidspartnere og der man må reise, og ser at dette kan ha positive effekter for både tidsbruk, reisekostnader og klima.

Kontororganisering og tanker om virksomhetenes attraktivitet

Endrede arbeidsvaner og møterutiner under pandemien har skapt diskusjon i ledergruppene om utformingen av arbeidsplassen, fremtidige kontorløsninger og hvor viktig det vil være å tilby fleksibilitet og mulighet for hjemmekontor for å framstå som 'attraktiv arbeidsgiver'. Det er viktig å påpeke at da intervjuene ble gjennomført var dette en pågående diskusjon og ikke nødvendigvis noe virksomhetene hadde lagt konkrete planer for.

Kontororganisering

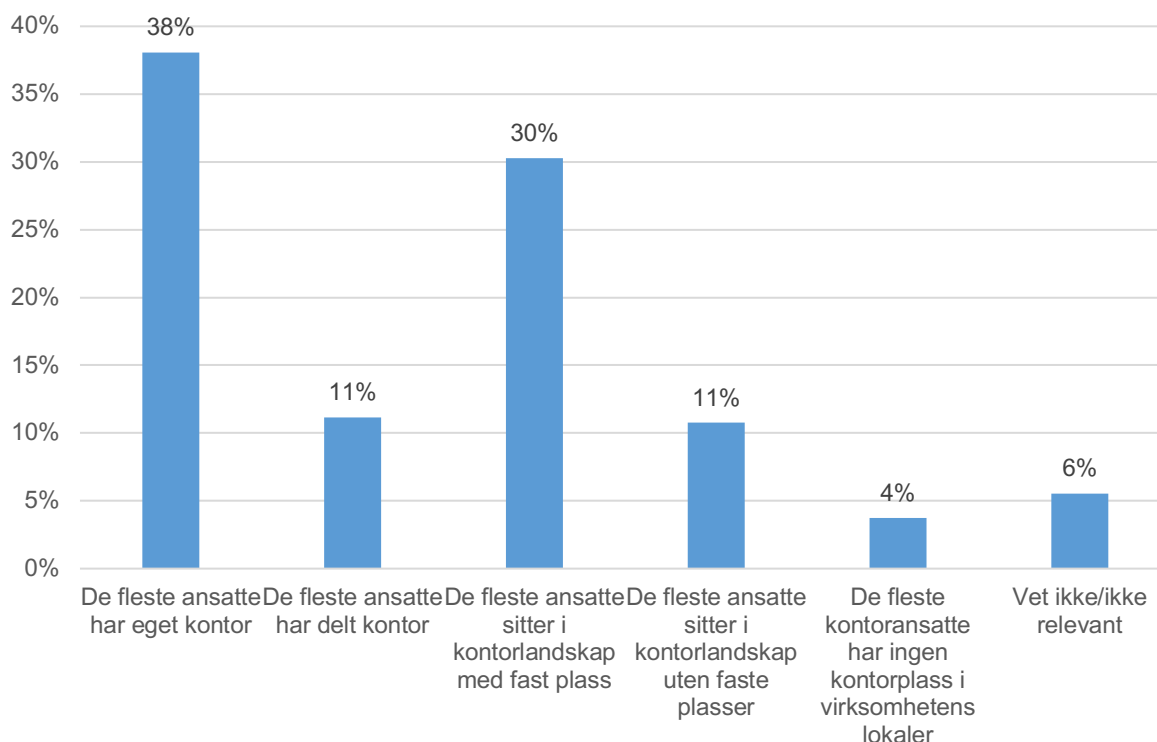
Det er særlig to tematikker lederne diskuterte i fokusgruppeintervjuene og i oppfølgingsintervjuene høsten 2021 når det gjelder kontorutforming og kontororganisering. For det første har de erfart at både for dem selv og medarbeiderne fungerer det tidvis bedre å utføre konsentrasjonskrevende arbeid hjemmefra enn i det åpne kontorlandskapet på arbeidsplassen. Dette er en viktig årsak til at noen av bedriftene ønsker å beholde fleksibiliteten med delvis hjemmekontor etter pandemien. I forlengelsen av dette mener flere av lederne at hvis konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver skal gjøres hjemmefra, bør den fysiske arbeidsplassen representere «en annen dimensjon» av arbeidet, ved å i større grad legge til rette for samarbeid og sosiale treffpunkter mellom de ansatte. Et eksempel på dette er IT-bedriften som har innredet kontorlokalene med flere sosiale soner hvor de også har plassert kaffemaskiner og frukt.

For det andre ser samtlige ledergrupper vi snakket med behovet for å gjøre endringer i møteromstrukturen på arbeidsplassen. Arbeidsplassene er i stor grad tilpasset en arbeidshverdag pre-korona, med store møterom. Lederne ser nå behovet for flere mindre møterom som er tilrettelagt for digitale møter. På arkitektkontoret har de så få møterom at de ansatte noen ganger må dra hjem for å gjennomføre digitale møter. I tillegg forteller flere av lederne at de jobber med tekniske oppgraderinger av de store møterommene sine for å tilrettelegge bedre for hybride møter.

En viktig dimensjon ved bruk av hjemmekontor både under og etter pandemien er altså hva slags kontorfasiliteter ansatte har hatt på arbeidsplassen. For eksempel opplever vi at åpent kontorlandskap er en kontororganisering som blir utfordret i kjølvannet av pandemien, og at den fysiske organiseringen i seg selv kan ha mye å si for en mer «permanent» bruk av hjemmekontor i framtida. Ved konsentrasjonsoppgaver kan det for eksempel være mer krevende å sitte i åpent kontorlandskap enn hvis man har eget kontor, og ved økt bruk av digitale kommunikasjonsformer kan denne typen kontororganiseringen bli utfordret. Som en avdelingsleder i den statlige forvaltningsenheten sier:

Men [pandemien og hjemmekontor] innebærer en ny diskusjon – hva skal vi bruke kontorlokalene til sammen og samtidig? Da er det kanskje ikke konsentrasjonsarbeidsplasser på disse vi trenger. [Hjemmekontormuligheten] har med seg mange viktige ting som vi må tenke på framover.

I spørreundersøkelsen oppgir nesten 4 av 10 ledere at de fleste ansatte har eget kontor, mens 11 prosent sier at de fleste ansatte deler kontor. Åpent landskap er også svært vanlig, der henholdsvis 30 prosent oppgir at de fleste ansatte sitter i åpent landskap med fast plass, og 11 prosent at de fleste ansatte sitter i åpent landskap uten fast plass. Det er også virksomheter der de fleste ikke har kontorplass (4 prosent), mens kategorien vet ikke/ikke relevant også er relativt stor (6 prosent). Ikke overraskende er det signifikante sammenhenger mellom kontororganisering og utbredelse av hjemmekontor høsten 2021. I virksomheter med lav utbredelse av hjemmekontor har signifikant flere ansatte eget kontor, mens virksomheter hvor det er vanligere at ansatte jobber mange dager i uka fra hjemmekontor oftere har en kontororganisering med åpent landskap. Det er også signifikant flere ledere i offentlig sektor som oppgir at de fleste ansatte har egen kontorplass.



Figur 20: Hvordan organiseres kontor plassene i deres virksomhet (kun ansatte som har anledning til hjemmekontor). Prosent (N=1014)

Blant virksomhetene vi har gjennomført fokusgruppeintervjuer i, har hele 8 av 10 åpent kontorlandskap, og noen av disse har i årene før pandemien satset på denne kontororganiseringen i større ombyggingsprosjekter. En avdelingsleder i industribedriften påpeker at det er liten tvil om at folk med svært konsentrasjonskrevende oppgaver, slik som programmerere eller andre «folk som er dypt inni bobla» i mange timer av arbeidsdagen, vil kunne jobbe bedre på et hjemmekontor enn ute i arbeidsfellesskapet. Men også hos arkitektene, der det å sitte sammen i åpent kontorlandskap er en selvfølgelighet, ser de noen absolutte fordeler med å kunne fordype seg hjemme i fred og ro iblant.

Den digitale arbeidshverdagen har dessuten skapt noen nye behov på arbeidsplassene. På arkitektkontoret har de for eksempel altfor få små møterom til digitale møter. Før pandemien var det ikke behov for dette, men nå som de stort sett samhandler med eksterne samarbeidspartnere digitalt, trenger de flere rom. Dette gjør at de ansatte ofte gjennomfører Teams-møtene sine hjemme før de kommer til kontoret, men dette er ikke nødvendigvis den beste organiseringen fordi de også er avhengig av fysisk nærhet i kreative prosesser. Behovet for flere, men mindre, møterom er noe som også går igjen i de andre virksomhetene.

Hvordan ser de for seg kontorframtida? Vi opplever at lederne i fokusgruppene er opptatte av at ansatte må ha en arbeidsplass å komme til, men flere av virksomhetene sier at de åpner for at det ikke skal være faste plasser til alle. I en virksomhet som en av de tillitsvalgte vi har intervjuet jobber i, har de allerede implementert en frivillig løsning som innebærer at de som jobber hjemmefra minst 2 dager i uka ikke har rett på fast kontor plass på arbeidsplassen. For andre virksomheter er det imidlertid viktig at det skal være plass til alle. Som en leder innen HR fra mediebedriften påpeker: «Det er viktig for ledelsen at det skal være plass til alle medarbeiderne på jobb fortsatt. Vi skal ikke skalere ned».

Daglig leder av forsikrings selskapet uttrykker det like tydelig når han omtaler hvordan økt fleksibilitet ikke nødvendigvis innebærer færre kontor plasser:

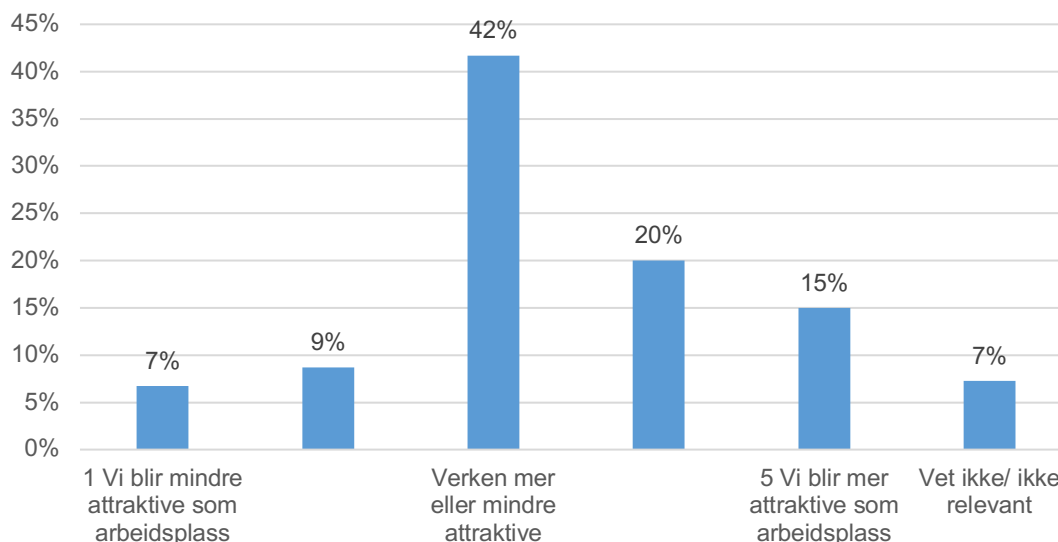
En ting vi tar med oss fra pandemien er jo at vi oppfordrer advokatene til å gjennomføre rettsmøter digitalt istedenfor å reise til [...] for et to timers møte. Vi snakker mye med domstolene for å kunne fortsette digitale møter. Men vi valgte ikke å kutte ned på plassen for å spare penger på det, tvert imot, alle skal ha navn på døren, alle skal ha en fast plass.

I spørreundersøkelsen har vi stilt spørsmål til ledere om hvor enige eller uenige de er i påstander om kontorplasser framover, og her ser vi at 46 prosent er enige i at alle ansatte skal kunne jobbe fra kontorplass i virksomhetens lokaler samtidig, mens 26 prosent er enige i at nesten alle ansatte skal kunne sitte på kontorplass på arbeidsplassen på samme tid. Vet ikke-kategorien er ganske stor (11 prosent), og det er også interessant å se at det er relativt mange som svarer at omtrent halvparten skal kunne sitte på kontorplass på arbeidsplassen samtidig (9 prosent), og at 7 prosent er enig i at det meste av kontorarbeid vil bli gjennomført fra hjemmekontor framover. Igjen har utbredelsen av hjemmekontor noe å si for ledernes svar. Ledere i virksomheter med lav eller moderat utbredelse av hjemmekontor svarer oftere at virksomheten planlegger for at alle arbeidstakere skal jobbe i lokalene samtidig, mens virksomheter med høyere utbredelse høsten 2021 ser ut til å planlegge for åpent kontorlandskap i større grad. Det er mindre sammenhenger mellom hvordan lederne svarer og om de jobber i privat eller offentlig sektor, men det er en signifikant sammenheng mellom sektor og om lederne regner med at ansatte med kontorarbeid i hovedsak vil jobbe hjemmefra framover. 9 prosent av ledere i privat sektor svarer dette, mens det kun er 3 prosent i offentlig sektor som svarer det samme.

Fleksibilitet, hjemmekontor og attraktivitet som arbeidsgiver

Både våren og høsten 2021 var en viktig diskusjon i ledergruppene vi intervjuet hvorvidt stor fleksibilitet knyttet til muligheten for hjemmekontor/fjernarbeid gjør virksomhetene mer eller mindre attraktive som arbeidsgivere. I diskusjonene mellom lederne kom det fram viktige dilemmaer. På den ene siden vil høy fleksibilitet i virksomhetene framstå som attraktivt for arbeidstakere som ønsker å jobbe større deler av arbeidstiden hjemmefra, og de mange positive erfaringene fra pandemien tilsier at en viss fleksibilitet er ønskelig. Hvis arbeidsgivere satser på og legger til rette for at dette blir mulig, kan det bli enklere å skaffe arbeidskraft som ellers ikke ville vært tilgjengelig. Blant annet trekker både den statlige forvaltningsenheten og handelsvirksomheten fram at det kan bli lettere å rekruttere arbeidskraft som bor lengre unna arbeidslokalene. Samtidig er det store dilemmaer knyttet til for stor grad av fleksibilitet og mulighet for hjemmekontor. Vi har allerede diskutert de potensielt negative konsekvensene det kan ha for arbeidsmiljø og læringsmiljø på arbeidsplassene, men også det strategiske og kreative arbeidet kan bli skadelidende. Det er en vanskelig balansegang å veie positive rekrutteringseffekter opp mot mer negative konsekvenser, og det er heller ikke slik at lederne er skråsikre på at en satsning på høy fleksibilitet og toleranse for hjemmekontor faktisk gir ønsket rekrutteringseffekt.

I flere av fokusgruppeintervjuene uttrykte imidlertid ledere at de tror at arbeidstakere kommer til å forvente større grad av fleksibilitet etter pandemien sammenlignet med hvordan situasjonen har vært før, og dette gjorde at vi inkluderte et eget spørsmål om hjemmekontor og attraktivitet i spørreundersøkelsen høsten 2021.



Figur 21: Hvordan vurderer ledere konsekvensene av at ansatte jobber fra hjemmekontor i forhold til attraktivitet som arbeidsgiver? Prosent. N=1014

Et hovedinntrykk fra spørreundersøkelsen er altså at ledere heller mot at fleksibilitet ved hjemmekontor gjør at virksomhetene blir mer attraktive som arbeidsplass. Hvis hjemmekontor er utbredt i virksomheten, ser dette ut til å øke sannsynligheten for at den framstår som attraktiv. I virksomheter med lav utbredelse av hjemmekontor er det signifikant flere som mener de blir mindre attraktive, mens ledere fra virksomheter med høyere utbredelse av hjemmekontor høsten 2021 svarer signifikant oftere høy attraktivitet ved høy fleksibilitet.

Mulighet for hjemmekontor med stor grad av fleksibilitet har også kommet inn som aktuelt tema når virksomhetene vi har gjort intervjuer i skal rekruttere. I handelsvirksomheten beskriver en avdelingsleder hvordan forventningen om stor fleksibilitet kan skape press:

Hadde en stilling ute, da var det en som søkte på den som forventet at hen kunne sitte 40 mil unna. Det sa jeg at det er uaktuelt [...]. Men samtidig hvis vi skal trekke til oss gode krefter så hjelper det ikke hva vi tenker hvis de vi konkurrerer med tar en helt annen holdning til dette. Hvis vi sier 100 prosent tilstedeværelse, Equinor sier 60 og DNB sier 60 får jo ikke vi tak i de beste folkene.

Samtidig trenger det ikke være en motsetning mellom å vurdere fleksibilitet gjennom anledning til hjemmekontor og samtidig ønske tilstedeværelse. Dette er det flere av lederne i fokusgruppene og oppfølgingsintervjuene som påpeker. Daglig leder for forsikringsselskapet sier for eksempel at de ikke kommer til å tvinge ansatte til å komme tilbake til jobb, men at de heller må satse på å gjøre det ekstra attraktivt å komme på jobb.

En avdelingsleder i handelsvirksomheten uttrykker på samme måte at det viktigste er å samle arbeidstakerne på arbeidsplassen:

Ja, jeg er kanskje litt gammeldags. Men jeg tror det er lett å undervurdere hva det sosiale på en arbeidsplass betyr for folk, og at det er viktig å jobbe veldig hardt for å skape en kultur for at det er attraktivt å komme på jobb og at det er regelen at vi kommer på jobb.

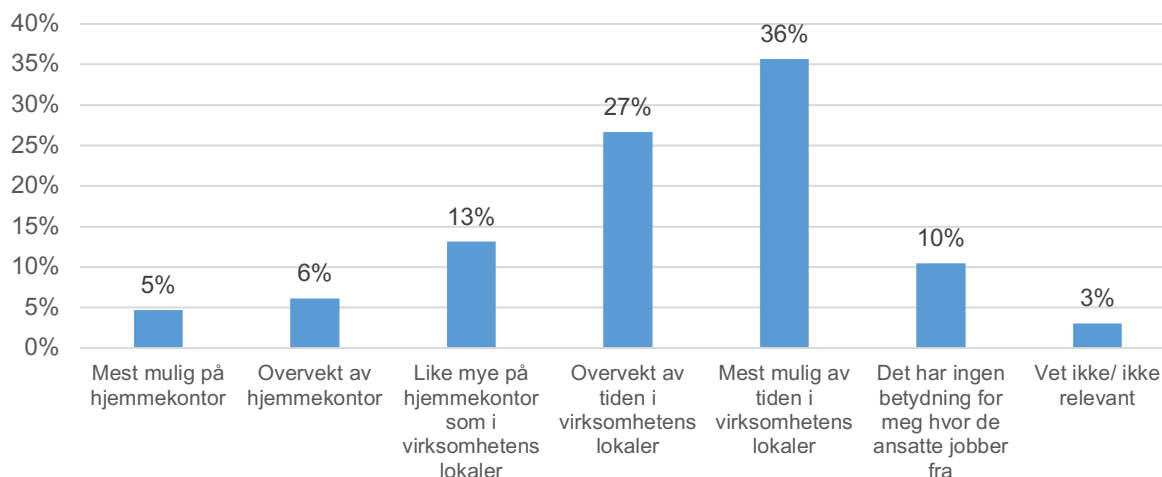
Den samme avdelingslederen er ikke med det avvisende til fleksibilitet, men mener at det ikke nødvendigvis stemmer at flertallet av arbeidstakere ikke ønsker å være på jobb:

Jeg vil legge til at de nyansatte – de unge [...] har satt stor pris på å være på kontoret [...] selvsagt skal [...] være en attraktiv arbeidsplass, men jeg vet ikke hvor attraktivt det [mye hjemmekontor] egentlig er. Jeg tror det overdrives litt.

I oppfølgingsintervjuet med Nav-kontoret høsten 2021 sier en avdelingsleder på samme måte at det ikke nødvendigvis er attraktivt for arbeidstakere at kolleger er på hjemmekontor når behovet for erfaringsutveksling ofte er umiddelbart:

Det er så viktig å ha noen som er tilgjengelige for deg, noen som du kan dele erfaringer med så du ikke føler deg alene med det du står i [...] det blir litt motvekt til det å få lov til å jobbe hjemme.

Det at ansatte helt eller delvis kan jobbe fra hjemmekontor er imidlertid noe som lederne i fokusgruppeintervjuene og oppfølgingsintervjuene høsten 2021 nevner som en mulighet for at de kan rekruttere bredere enn de har gjort tidligere. Både ledere fra handelsvirksomheten og den statlige forvaltningsenheten peker for eksempel på at de tror at de må tilby stor grad av fleksibilitet for å konkurrere om de beste hodene framover. Samtidig er det en krevende balanseøvelse, for som en avdelingsleder i forvaltningsenheten også peker på – hvis kontorene forblir tomme må ledelsen kanskje ty til strengere krav til tilstedeværelse for at arbeidsmiljøet ikke skal forringes for mye.



Figur 22: På en skala fra at ansatte jobber mest mulig hjemme til mest mulig i virksomhetens lokaler, hvor ønsker du som leder at andre ansatte i din virksomhet jobber? Prosent (N=1012)

Ledere ser altså ut til å ønske at mesteparten av ansattes arbeidstid blir benyttet i virksomhetens lokaler, noe som går mot tanken om høy fleksibilitet for å fremstå som attraktiv. I lys av utfordringene knyttet til arbeidsmiljø og læringsmiljø mener vi det også er grunn til å stille spørsmål ved om høy fleksibilitet, forstått som høy toleranse for hjemmekontor, nødvendigvis framstår som avgjørende eller veldig attraktivt for aktuelle søkere. Fra intervjuene med ledere får vi også inntrykk av at det er unge arbeidstakere som i størst grad uttrykker at de ønsker å være på arbeidsplassene. Hvis disse oppfatter det slik at sannsynligheten er lav for at de møter kolleger på jobb, kan det virke mot hensikten om å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Samtidig er dette nok også et spørsmål om grad av fleksibilitet, men det vil være viktig for arbeidsgivere å vekte fordelene så vel som ulempene ved ulike løsninger, både når det kommer til eksisterende ansatte og potensielle kandidater.

En smakebit på «den nye normalen»: høsten 2021

Fra og med lørdag 25. september opphevet regjeringen de aller fleste koronarestriksjonene. Virksomhetene i vår studie hadde derfor ganske nylig begynt å samles på arbeidsplassen igjen

da vi snakket med dem i november 2021. I denne delen benytter vi hovedsakelig datamaterialet fra oppfølgingsintervjuene til å si noe om virksomhetenes planer for «en ny normal».

Vi vil først beskrive hvilke løsninger for hjemmekontor virksomhetene har valgt og hvordan disse valgene begrunnes og kommuniseres til de ansatte. Deretter ser vi nærmere på hvilke tiltak virksomhetene har iverksatt for å lokke ansatte tilbake på arbeidsplassen. Oppfølgingsintervjuene viser at det fortsatt er det sosiale arbeidsmiljøet som bekymrer lederne mest når det gjelder utstrakt bruk av hjemmekontor.

Virksomhetene fordeler seg grovt sett i tre grupper når det gjelder hjemmekontor høsten 2021:

- (1) de som har returnert til arbeidsplassen,
- (2) de som har valgt en kombinert løsning med noe mer fleksibilitet og
- (3) de som praktiserer stor grad av fleksibilitet.

En viktig påpekning når det gjelder gruppe 2 og 3, er at løsningene for hjemmekontor er «et prøveprosjekt» på dette tidspunktet. I alle virksomhetene er det enten en pågående diskusjon om hvordan løsningen fungerer, og/eller lagt opp til evaluering av løsningen litt frem i tid. Det er heller ikke klokkeklare skiller mellom disse gruppene, og det kan være stor avdelingsvis variasjon innad i samme virksomhet. Et eksempel på dette er den kommunale etaten vi snakket med. I fokus-gruppeintervjuet snakket vi med ledere på tvers av avdelinger (økonomi/administrasjon/drift). I oppfølgingsintervjuet snakket vi kun med leder for vann- og avløpsavdelingen. Gitt arbeidsoppgavene som ligger til vedkommendes avdeling, vil mulighetene for hjemmekontor der være nokså forskjellige fra mulighetene for hjemmekontor på de andre avdelingene. Til tross for slike variasjoner, kan gruppeinndelingen likevel gi et innblikk i virksomheters fremtidsplaner for hjemmekontor og begrunnelsene som ligger bak de (så langt) valgte løsningene.

Retur til arbeidsplassen

Lederne ved arkitektkontoret, Nav-kontoret og industribedriften forteller at de har returnert til arbeidsplassen. Begrunnelsene for dette valget er særlig knyttet til to forhold: arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Lederne ved Nav-kontoret trekker frem det relasjonelle arbeidet med brukerne og det at de representerer førstelinjetjenesten som hovedbegrunnelse for returen til arbeidsplassen. Førstelinjeansatte i Nav jobber først og fremst med å følge opp brukere og å samarbeide med arbeidsgivere og andre ute i lokalmiljøet. Selv om de også utfører skrivearbeid, er ikke dette noe de gjør på faste dager, så en fast avtale om hjemmekontor fremstår ikke som et relevant alternativ, mener de to lederne vi snakket med i Nav. De synes begge at det er problematisk at direktoratet nå skal komme med sine anbefalinger om hjemmekontor. «Direktoratet, de har jo sin type oppgaveløsning som skiller seg en god del fra det som skal leveres fra Nav-lokalkontoret. Og jeg synes at det må differensieres i forhold til hva slags type oppgaver vi skal gjøre», sier avdelingslederen. Fra sentralt hold argumenteres det for at Nav har gjort seg noen gode erfaringer med hjemmekontor, forteller lederne. De hevder imidlertid at de, når de underveis i pandemien har blitt spurt hvordan hjemmekontorsituasjonen fungerer, har svart ut ifra en «til-tross-for-situasjon», som nå ikke tas høyde for: «Det er noe med settingen man svarer på slike undersøkelser innenfor. Det er noe med at, ja vi mestrer en hverdag, vi gjør så godt vi kan. Det er ikke ideelt, men det går greit. Sant?» sier avdelingslederen.

På arkitektkontoret er det også «arbeidsoppgavens natur» som gjør det naturlig for lederne å ønske de ansatte tilbake. Faglederen forteller om en «team- og prosjektbasert arbeidshverdag» der det å jobbe tett sammen er noe arkitekter blir vant til allerede fra studietiden:

Arkitekter er vant til fra studiet, altså arkitekter er ekstremt mye på skolen. Sitter sammen. På tegnesal. Jeg tror det er veldig naturlig for oss å gjøre det. Derfor blir det kanskje heller ikke diskutert så mange andre løsninger. Og vi sitter jo i åpent landskap. Sånn sitter man i nesten alle arkitektkontorer. Sånn sitter man på skolen

og sånn sitter man i arbeidslivet. Så det er veldig naturlig. Og på kontoret sitter vi nesten på ett stor bord.

Hos industribedriften er det først og fremst hensynet til arbeidsfellesskapet som benyttes som begrunnelse for retur til arbeidsplassen. I bedriften jobber 2/3 av de ansatte i produksjonen, og kan ikke ha hjemmekontor, mens ingeniørene og ledelsen, som i stor grad har jobbet hjemme under pandemien, utgjør 1/3. Produksjonslederen mener at det er viktig for fellesskapet at det ikke blir «en avstand» mellom disse ansattgruppene. Såfremt ingeniørene jobber med produksjonsrelaterte oppgaver, noe de stort sett gjør, er det derfor viktig at de kommer på jobb. Trenger man ro til å fordype seg i mer selvstendige og konsentrasjonskrevende oppgaver iblant, er det helt greit å be om hjemmekontor, presiserer han. Utover hensynet til arbeidsfellesskapet, innrømmer produksjonslederen at de som ledere mangler god argumentasjon for hvorfor alle må komme på kontoret. Han tror at særlig litt eldre ledere, som han selv, opplever det som mer «kontrollerbart og ansvarlig» at hele arbeidsstokken er samlet, og at dette sannsynligvis handler om tradisjon og hva «man alltid har gjort».

Selv om disse tre virksomhetene har valgt å returnere til arbeidsplassen, forteller likevel lederne om mer fleksibilitet enn tidligere. Den digitale omleggingen av arbeidshverdagen under pandemien har endret en del etablerte vaner alle de tre stedene. Avdelingslederen i Nav sier at hun som leder nå vet at de ansatte jobber bra hjemmefra, og at hun derfor åpner mer opp for at de kan jobbe hjemme siste del av dagen, hvis de for eksempel har vært ute i eksterne møter. Dette var sjelden noe de gjorde før pandemien. På samme måte sier faglederen på arkitektkontoret at det ikke lenger er sånn at alle møter senest kl. 9 på jobb. Har man et Teams-møte på morgenen, starter man gjerne arbeidsdagen hjemme og kommer på kontoret etter hvert. Også i industribedriften forteller produksjonslederen at han tenker helt annerledes om hjemmekontor nå enn før. «Hadde noen spurt meg for to år siden om de kunne jobbe fra hytta på en fredag, hadde jeg jo trodd at de tulla. Det var helt uhørt. Men nå tillater vi slike ting. Vi stoler på at de ansatte ikke sluntrer unna», ler han.

På spørsmål om hvordan lederne har kommunisert til de ansatte at de skal komme tilbake, forteller alle at de har vært forsiktige med å stille absolutte krav. Alle de tre virksomhetene har fortsatt noen ansatte som er mest hjemme, hovedsakelig på grunn av helserelaterte utfordringer. I industribedriften hadde de et allmøte i månedsskiftet august/september hvor de informerte om åpning av arbeidsplassen og hvor de også «planta litt forventninger» hos de ansatte. «Vi sa at nå forventer vi at dere som har vært på hjemmekontor, dere har en viktig sosial oppgave, å bidra til fellesskapet i ditt lille kontormiljø. Og du må være her for å få til det. Samtidig sa vi at det er noe åpning for hjemmekontor fremdeles», forteller produksjonslederen. Daglig leder på arkitektkontoret presiserer at hun heller ikke har formulert seg slik at folk *skal* komme tilbake. Det ligger ikke et krav bak, «folk har bare kommet tilbake», sier hun.

I den kommunale etaten ble oppfølgingsintervjuet gjennomført med leder for vann- og avløpsavdelingen. Store deler av avdelingen er engasjert i den operative driften, noe som gjør hjemmekontor lite aktuelt. Avdelingsleder er imidlertid negativ til hjemmekontor også for den delen av avdelingen med arbeidsoppgaver som ikke må utføres fra et bestemt sted. Den sentrale begrunnelsen for dette er effekten fravær av personer oppleves å ha på arbeidsmiljøet. Leder åpner imidlertid for en fleksibilitet knyttet til arbeidsoppgaver:

Vi prøver å ha en fleksibilitet. Men personlig er jeg litt grunnleggende skeptisk til at alle liksom skal ha en rett til å sitte hjemme en eller to eller fem dager. Det synes jeg er feil. For da mister vi jo det med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet er jo ikke der hjemme, det er når du sitter sammen med andre. Da tenker jeg at det ivaretas best når man er på jobb. Så derfor primært på jobb. Men andre avdelinger her på huset, som har mye prosjektoppgaver, de tegner og skriver beskrivelser, de har fått faste dager. En dag i uken. Så de har valgt en annen løsning. Men den er veldig knyttet til arbeidsoppgaver (Leder vann og avløp, kommunal etat).

Kombinert løsning

Blant virksomhetene som har valgt å fortsette med delvis hjemmekontor er det store variasjoner i hvordan dette er organisert så langt. Handelsvirksomheten og den statlige etaten har en kvantifisert løsning med 60 prosent oppmøte og 40 prosent hjemmekontor for de ansatte som ønsker det. I den statlige etaten ble denne løsningen fremforhandlet i møte mellom ledelsen og de tillitsvalgte. De ansatte som ønsker å praktisere hjemmekontor må signere en tilleggsavtale til ansettelseskontrakten. Innad i etaten varierer det mellom avdelingene hvorvidt man kan velge dager for oppmøte selv. Hos handelsvirksomheten er ikke løsningen nedfelt skriftlig, og økonomidirektøren som vi snakker med er heller ikke så opptatt av å kontrollere om de ansatte møter opp minst 60 prosent. For ham er «én dag i uka på kontoret litt for lite og fem dager ikke nødvendig», men han stoler på at de ansatte selv regulerer dette til det beste for dem selv og bedriften.

Også hos mediebedriften og i noen avdelinger i den kommunale etaten praktiseres fortsatt mye hjemmekontor. Her er imidlertid ikke fordelingen mellom hjemmekontor og oppmøte på arbeidsplassen kvantifisert. I disse virksomhetene jobber de ansatte med så mange forskjellige arbeidsoppgaver at det er stor variasjon i hvorvidt de *kan* jobbe hjemme eller ikke. Distriktdirektøren i mediebedriften beskriver perioden de er i nå som en «pragmatisk mellomperiode» der mange er fysisk på jobb hver dag og mange jobber mest hjemme, avhengig av arbeidsoppgavene sine. Det jobbes imidlertid på mange fronter, med «å gjøre fremtida mer hybrid», sier han. Hos den statlige forvaltningsenheten har de valgt å si at virksomhetens lokaler skal være hovedarbeidsplass, men at de ansatte likevel skal ha stor fleksibilitet. De har begge valgt å ikke ramme dette inn i antall dager på overordnet nivå, men la den enkelte enhet eller avdeling diskutere seg frem til de beste løsningene for seg.

Lederne i de seks virksomhetene som har valgt en kombinert løsning begrunner dette med at hjemmekontor har fungert godt under pandemien og at mange av de ansatte har arbeidsoppgaver som egner seg for hjemmekontor. At fleksibilitet er et viktig konkurransefortrinn ved fremtidig rekruttering er også et argument som flere av lederne trekker frem.

På tross av gode grunner til å tilby sine ansatte hjemmekontor, mener lederne likevel at det å samles noen dager i uka er viktig, primært for å bevare det sosiale arbeidsmiljøet. En kombinert løsning gir de ansatte fleksibilitet og en tillit de har vist seg fortjent til under pandemien, uten at det går på bekostning av arbeidsfelleskapet eller ledernes mulighet til å følge opp de ansatte.

Stor fleksibilitet

To av virksomhetene i utvalget vårt, forsikringsselskapet og IT-bedriften, har valgt å åpne opp for «full fleksibilitet». Lederne i forsikringsselskapet mener at erfaringene med hjemmekontor under pandemien har vært så gode at de ikke har noen argumenter for å kreve at de ansatte kommer tilbake. De har, med andre ord, ingen grunn til ikke å ha tillit til de ansatte når det har fungert så godt:

Vi har sagt full frihet. Alle har bevist at de kan jobbe fra hvor de vil, og vi får gjort det vi skal. Men leder kan overstyre full frihet hvis man ser at det er individuelle behov for at man må ha oppfølging, eller at vi trenger noen spesiell kompetanse for å gå rundt. Men vi valgte da å ikke si et fast antall dager. Vi har jo vist at vi ikke trenger regler for å levere hos oss. Ta et annet eksempel som vi innførte samtidig, at når det gjelder å trene i arbeidstiden så har vi tidligere hatt en regel at vi kunne trene én time i arbeidstiden i løpet av uken, men nå sa man at man kan trene så mye man vil i arbeidstiden, glem den regelen, for vi er sikre på at folk gjør jobben de skal uansett (Daglig leder, Forsikringsselskap)

Avdelingsleder ved forsikringsselskapets kundesenter forteller at han virkelig har fått endret sin egen oppfattelse av hjemmekontor under pandemien. Før pandemien var hjemmekontor helt «utelukket og unaturlig» for hans avdeling. Tilfeldigvis, forteller han, fikk de på plass en ny kontaktsenterløsning samtidig som de måtte over på hjemmekontor. Spenningen var stor knyttet

til hvordan dette ville fungere når alle ansatte var hjemme. «Men alt har bare funka», oppsummerer han. Han opplever selv at han har gått fra å ha en konservativ holdning til hjemmekontor til å «slippe taket» og kontrollen, og å ha full tiltro til at de ansatte gjør jobben sin.

Gode erfaringer fra pandemien og tillit til de ansatte er også IT-selskapets begrunnelser for å gi de ansatte full fleksibilitet. Følgende dialog fra fokusgruppeintervjuet, mellom en prosjektleder og en HR-leder, forklarer hvorfor de har valgt full fleksibilitet fremfor en kombinert løsning:

Prosjektleder: Vi ser at hjemmekontor ikke bare har vært verdifullt for hver enkelt, men også for [virksomheten]. Det er effektivt, det passer for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Uten tvil har dette kommet for å bli. Vi skal ikke tilbake. Det er også sånn at vi må finne ut hvordan vi skal gjøre det hos oss. Ikke lage noen regler, ikke lage noe store greier ut av det. Stole på at folk er smarte og motiverte. La de finne ut av det sammen.

HR-leder: I motsetning til en del andre har ikke vi satt noen prosentandel du skal være på kontoret. Det sier seg selv at teamet trenger hverandre. Men når? Det blir man enige om. Vi er stolte av at det ikke skal være en sånn 10-punktsliste.

Prosjektleder: Ja, du kan ikke kalle det fleksibilitet hvis det er en masse regler. Mange er med i flere team og prosjekter. La dem finne ut når og hvorfor de skal møtes. Så løser det seg.

Selv om IT-bedriften og forsikringsselskapet tilbyr stor grad av fleksibilitet, er lederne begge steder opptatt av å kommunisere ovenfor de ansatte at det er viktig at de møter opp på arbeidsplassen. Det er altså ikke slik at virksomhetenes løsning for hjemmekontor gjenspeiler ledernes ønsker for hvordan dette skal fungere i praksis. Med andre ord må ikke «full fleksibilitet» forveksles med at lederne vil at mange av de ansatte til enhver tid jobber hjemmefra. Følgende sitat fra daglig leder i forsikringsselskapet illustrerer dette:

Men så sa vi samtidig da, når vi kommuniserte dette [full fleksibilitet], at vi har tegnet ny leiekontrakt i bygget der hvor vi er. Og har begynt å pusse opp lokalet. Og tatt ansvar for at alle skal få navn på døra på kontoret sitt, og vi skal gjøre det så attraktivt, sånn at vi håper at de fleste kommer til å være på kontoret mesteparten av tiden. Så det ligger ikke noe press, eller det ligger vel et visst press fra ledelsens side, på at vi ønsker at folk skal være her. Men vi har ikke sagt noe om at du må være her fire dager eller tre dager eller sånt noe. Vi har åpna for full frihet, men vi skal virkelig gjøre kontorene til et fint sted å være, også håper vi at de fleste er her hele tiden.

I forsikringsselskapet opplever lederne at ordningen med «full fleksibilitet, men ønske om stort oppmøte» fungerer godt. I IT-bedriften opplever de imidlertid at det tar tid for folk å komme tilbake til kontoret. Lederne har derfor fokus på «vanebryting» og hvordan de kan motivere medarbeidere til å komme tilbake til arbeidsplassen. HR-lederen mener at de kanskje har tenkt så mye på det digitale under pandemien, at de har glemt betydningen av det fysiske. Hun håper at de etter hvert klarer å finne en ordning der man har godt oppmøte på arbeidsplassen samtidig som de ansatte opplever fleksibilitet.

Det sosiale fellesskapet: initiativ og tiltak for å få folk tilbake på arbeidsplassen

Selv om de tre kategoriene vi har beskrevet ovenfor har ulik grad av «retur til arbeidsplassen», har alle virksomhetene til felles at de nå tillater en større fleksibilitet i arbeidssted enn før pandemien (selv om nivået av fleksibilitet varierer stort) og at de vektlegger viktigheten av at ansatte møtes fysisk på kontoret. I november-intervjuene repeterer samtlige ledere sin bekymring for at utstrakt bruk av hjemmekontor over tid kan medføre «en sosial forvitring». Alle er svært lettet over å kunne samles igjen fysisk. Lederne ved arkitektkontoret, handelsvirksomheten og forsikringsselskapet mener at en type sosial kapital/sosial kultur som virksomheten hadde

opparbeidet før pandemien hjalp dem til å bevare et sosialt miljø digitalt. Men, etter så lang tid med «krampaktige forsøk på å være sosial på Teams» (driftsleder, kommunal etat), var det vanskeligere å opprettholde et godt sosialt arbeidsmiljø.

I november forteller lederne gjennomgående om gledelige gjensyn, og hyggelige, sosiale arbeidsdager på jobben. Vi har et klart inntrykk av at de aller fleste lederne er mer eller mindre kvitt sine bekymringer for det sosiale arbeidsmiljøet. Hos den statlige forvaltningsenheten er HR-direktøren og en avdelingsleder overrasket over hvor fort folk har funnet tilbake til hverandre igjen: «Den sosiale samhandlingen kom i gang umiddelbart», forklarer avdelingslederen. Produksjonslederen i industribedriften mener imidlertid at det tar litt tid å komme ovenpå igjen sosialt etter en så langvarig fysisk adskillelse:

Jeg vil si at vi til dels er tilbake der vi var [sosialt]. Men jeg tror vi har en periode å gå på. Vi har jo ikke hatt noen fysiske allmøter enda. Vi skal også benytte anledningen til å feire prosjekter vi har levert, kontrakter vi har fått, og at vi har gjennomført prosjekt Covid på en god måte. Så da skal vi ha kakefest. Og diverse andre fester og julebord. Det har jo vært tradisjon for å feire så mangt, og nå prøver vi å ta tradisjonene tilbake så fort som vi klarer.

I virksomhetene som har fortsatt med delvis hjemmekontor høsten 2021 er samtlige ledere opptatt av å motivere de ansatte til å møte på arbeidsplassen. Vårt inntrykk er at lederne i noen av virksomhetene hvor optimismen rundt hjemmekontor tidligere var høy, nå forsøker å «snu» medarbeidernes hjemmekontor-vaner og få lokket dem tilbake på arbeidsplassen. De forteller om ulike typer «gulrøtter» som skal lokke de ansatte tilbake. Noen serverer «god lunsj laget av egen kokk», mens andre arrangerer fjelltur eller båttur for å «booste det sosiale arbeidsmiljøet». Som vi så i sitatet over, har forsikringsselskapet valgt å pusse opp lokalene og opprettholde cellekontorer med navn på døra for å tydeliggjøre overfor de ansatte at de er ønsket på jobb.

Oppsummert om ledernes erfaringer med hjemmekontor

Vi har i dette kapitlet gått bredt ut og beskrevet arbeidsgiveres erfaringer med og vurderinger rundt bruk av hjemmekontor. Her vil vi oppsummere våre hovedfunn fra undersøkelsene av ledernes erfaringer.

Nedstengning og overgang til stor-skala hjemmekontor

Før mars 2020 var hjemmekontor i begrenset grad benyttet i de ti virksomhetene vi snakket med. Lederne opplevde en «mobiliseringseffekt» i starten av pandemien og er imponert over de ansattes innsats. Selv om situasjonen var preget av stor usikkerhet de første ukene, kom både ansatte og ledere relativt raskt inn i tekniske løsninger. For lederne var starten av pandemien preget av mye merarbeid og møtevirksomhet og i noen av virksomhetene måtte ordinære arbeidsoppgaver vike for pandemirelaterte oppgaver. Samtlige ledere forteller at de har endret syn på hvilke oppgaver som er mulig å utføre digitalt, og frykter i liten grad at «hjemmekontor» er «gjemmekontor».

Arbeidshverdagen på hjemmekontoret

Lederne opplever at rutinemessige dag-til-dag-oppgaver, samt konsentrasjonskrevende arbeidsoppgaver egner seg svært godt for hjemmekontor. Hjemme har de ansatte ro til å jobbe mer uforstyrret, spesielt hvis de sitter i åpent landskap på jobb. Lederne er imidlertid bekymret for det langsiktige, utviklingsarbeidet i virksomhetene, og opplever at ulike former for utviklings- og prosjektarbeid, eller kreativt og strategisk arbeid, er lettere å jobbe med når man er fysisk samlet.

Arbeidsmiljø og læringsfellesskap

Ledernes fremste bekymring ved omfattende hjemmekontorbruk er konsekvensene det får for det sosiale arbeidsmiljøet og for ansattes læring og kompetanseutvikling. Å være del av et arbeidsfellesskap beskrives av lederne som viktig både for de ansatte personlig og for

virksomheten som helhet. I tillegg til å ha det trivelig og sosialt på jobben, er det å være fysisk samlet viktig for «kulturbyggingen» i virksomheten. Lederne er også bekymret for lærings- og kompetanseutviklingen i virksomheten når mange ansatte til enhver tid jobber hjemmefra. De frykter at den uformelle og «tause» kunnskapsoverleveringen mellom ansatte skal bli skadelidende ved hjemmekontor. Ledergruppene har pågående diskusjoner om balansen mellom hensynet til individers rett til hjemmekontor og hensynet til arbeidsfellesskapet, som krever fysisk tilstedeværelse.

Helse og HMS

At hjemmekontor gjør folk mer stillesittende og passive, er en utbredt oppfatning blant lederne i utvalget vårt. Hva virksomhetene har valgt «å gjøre» med disse bekymringene, er imidlertid ganske varierende. I noen virksomheter har man oppfordret ansatte til daglige gåturer og treningsøkter, andre steder har man ikke gjort helse til et tema i det hele tatt. Virksomhetene har også valgt ulike løsninger når det gjelder tilbud om ergonomisk utstyr til de ansatte på hjemmekontor. Lederne synes at det er krevende å følge opp HMS på hjemmekontor. En mulig forklaring på dette er at lederne frykter at det oppleves som «invaderende» å stille medarbeiderne spørsmål om hjemmearbeidsplassen.

Regelverket som regulerer hjemmekontor

Siden hjemmekontor først og fremst har fungert som et smittevernstiltak under pandemien, har lederne i de ti virksomhetene i liten grad forholdt seg til arbeidsrettslige problemstillinger rundt hjemmekontor. Informantene er opptatt av litt ulike temaer når det gjelder behovet for å endre dagens regelverk rundt hjemmekontor og trekker frem blant annet vernebestemmelser, skattebestemmelser og forsikringsordninger som temaer som et oppdatert regelverk må ta stilling til.

Ledelse

Både det kvalitative og kvantitative materialet vårt viser at lederne synes det er utfordrende å følge opp og se de ansatte på hjemmekontor. I tillegg til at det er langt mer tidkrevende å drive personalledelse når daglig interaksjon på arbeidsplassen må erstattes av «ringerunder» til hver enkelt medarbeider, opplever lederne at det er vanskelig å avdekke «hvordan folk egentlig har det» når man ikke møtes fysisk. Hjemmekontor gjør det også vanskeligere å følge opp de ansatte når det gjelder arbeidsoppgaver og aktiviteter. Lederne vedgår at de ikke har samme mulighet for direkte kontroll over ansatte som sitter på hjemmekontor, men opplever ikke den manglende kontrollen som et vesentlig problem. Dette kan ses i sammenheng med at hjemmekontor har drevet fram en mer tillitsbasert ledelse, men det er sannsynligvis også forbundet med at arbeidet til dem som har anledning til å jobbe fra hjemmekontor i stor grad er oppgavestyrte. Lederne vi snakket med mener at strategisk ledelse i ledergrupper og medvirkning fra ansatte i strategiske utviklingsprosesser, ikke fungerer tilfredsstillende med hjemmekontor. Et gjennomgangstema i denne sammenheng er at digital samhandling ikke fungerer like godt til kreativt og strategisk arbeid som ved daglige oppgaver og leveranser.

Møteløsninger

Omfanget av digitale møter har fått et enormt oppsving under pandemien, og alle lederne vi har snakket med er overbevist om at de vil fortsette med digitale møter etter pandemien. Informasjonsmøter og korte avklaringsmøter fungerer godt på digitale flater og kan være både mer strukturerte og effektive enn fysiske møter. Kreative møter derimot, er det en fordel å gjennomføre fysisk. Det samme gjelder ulike typer strategimøter eller prosjekt- og utviklingsmøter hvor man skal diskutere seg frem til nye ting i fellesskap. Når det gjelder hybride møter, har mange av lederne dårlige erfaringer. Samtidig er dette en kommunikasjonsform som er under utvikling, og i oppfølgingssamtalene høsten 2021 har vi et inntrykk av at løsningene ser ut til å fungere noe bedre. Et siste poeng når det gjelder møter er at pandemien har endret på frekvens. Mange av lederne vi har intervjuet uttrykker at *antall* møter har gått opp og at kommunikasjonen også har blitt mer formalisert. Der det fysiske arbeidsrommet muliggjorde raske avklaringer og løsninger,

ser det ut til at det digitale arbeidsrommet krever mer planlegging. Paradoksalt nok virker det derfor som at digitale møter både oppleves som mer strukturerte og effektive og at de krever mye tid og formalisering av kommunikasjon.

Kontorløsninger og virksomhetenes tanker om attraktivitet

Nye arbeids- og møteformer under pandemien har skapt nye behov når det gjelder kontororganisering og møteromsstruktur i virksomhetene. Dette handler om å oppgradere og tilpasse møterom til digitale/hybride møter og legge til rette for mer skjermede soner for konsentrasjonskrevende oppgaver i virksomhetene som har åpent kontorlandskap. Men det handler også om å gjøre arbeidsplassen til et sosialt og hyggelig sted, hvor de ansatte ønsker å være. Dette er temaer som i liten grad er «landet» ute i virksomhetene, men som skaper diskusjon i ledergruppene. Det samme gjelder spørsmålet om hvor mye fleksibilitet den enkelte virksomhet skal tilby etter pandemien, for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. Flere ledere peker på et dilemma mellom det å være fleksible for å tiltrekke seg «de klokeste hodene» og det å være en sosial arbeidsplass med mange ansatte på jobb. Det er også ledere som stiller spørsmål om hvorvidt høy grad av fleksibilitet for hjemmekontor nødvendigvis framstår som attraktivt for aktuelle kandidater. Erfaringer fra pandemien viser for eksempel at ledere ser at det er nyansatte og unge arbeidstakere som i størst grad setter pris på det fysiske arbeidsmiljøet. Dette skyldes både at nyansatte og unge arbeidstakere kan være mer avhengige av arbeidsplassen for et sosialt miljø, og at de ønsker og har behov for å lære av mer erfarne kolleger som da helst bør være til stede.

Den nye normalen: virksomhetenes fremtidsplaner for hjemmekontor

Høsten 2021 fordeler de ti virksomhetene vi har snakket med seg i tre hovedgrupper for hva den nye normalen innebærer på deres arbeidsplass. Det er de som har returnert til arbeidsplassen, de som har valgt en kombinert løsning med noe mer fleksibilitet og de som praktiserer stor grad av fleksibilitet. En viktig påpekning i dette henseendet er at også arbeidsplassene som har valgt å returnere til arbeidsplassen tilbyr sine ansatte mer fleksibilitet enn tidligere. Begrunnelsene for valgte løsning handler først og fremst om hvilken type virksomhet dette er, og hvilke kjerneoppgaver de utfører. Det handler imidlertid også om hvilke erfaringer de har hatt med hjemmekontor under pandemien. Det sosiale arbeidsmiljøet er fortsatt et tema som opptar lederne, og løsningene de har valgt for hjemmekontor avspeiler ikke nødvendigvis deres ønsker om hva den nye normalen skal innebære. Det er viktig å påpeke at hjemmekontorløsningene høsten 2021 er en prøveløsning. De virksomhetene som har valgt å tilby sine ansatte stor fleksibilitet sier selv at de vil «trekke fleksibiliteten tilbake» om det viser seg at mange av de ansatte velger å jobbe mest hjemmefra.

3. Arbeidstakeres erfaring med hjemmekontor

Hovedfunnet er at de fleste arbeidstakere ser på hjemmekontor som et viktig gode som bidrar med fleksibilitet i arbeidshverdagen.

Oppsummeringen finner du etter hvert hovedpunkt og til slutt i kapitlet.

I dette kapitlet presenterer vi arbeidstakeres erfaringer med å jobbe på hjemmekontor under nedstengningen våren 2021, basert på intervjuer med 26 arbeidstakere i ulike bransjer. De fleste informantene er rekruttert fra de 10 virksomhetene som utgjør arbeidsgiverinformantene (se figur 13 for mer inngående informasjon om virksomhetene). Mer informasjon om metodene for datainnhenting står i metodevedlegget bakerst i rapporten.

De fleste informantene har trivdes godt på hjemmekontoret, og kunne tenke seg å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken fremover. Et mindretall har mistrives på hjemmekontor, og opplever at det har vært utfordrende å gjøre jobben sin uten fasilitetene på arbeidsplassen og kontakten med kolleger. Uavhengig av trivselen, har det vært noen utfordringer med å jobbe hjemmefra, blant annet knyttet til ledelse, helse og grensesetting av arbeidstid. Noen av disse utfordringene er først og fremst knyttet til påbudt hjemmekontor under en pandemi, der hele samfunnet er nedstengt og det i tillegg til hjemmekontor er store restriksjoner på sosial kontakt og andre adspredelser, som sosialisering utenfor kohorten, trening og restaurantbesøk. En del av utfordringene er derimot ikke knyttet til nedstengningen, slik som de økte mulighetene for å jobbe når og hvor som helst og et økt behov for å sette grenser mellom jobb og hjem. Disse vil være en vedvarende utfordring i et arbeidsliv preget av ny teknologi, fleksibilitet og tilgjengelighet. Disse utfordringene vil vi komme tilbake til i avslutningen, som dilemmaer som vil prege arbeidslivet fremover.

Videre i dette kapitlet vil vi presentere arbeidstakeres erfaring med å jobbe på hjemmekontor under nedstengningen av samfunnet i 2020 og 2021. Vi har utført en tematisk analyse, og presenterer arbeidstakernes erfaringer med utgangspunkt i kategoriene bolig, digitale verktøy, arbeidstid, helse, ledelse, partssamarbeid og arbeidstakeres preferanser for hjemmekontor fremover.

Først presenterer vi hvordan hjemmet skaper ulike forutsetninger og vilkår for å ha hjemmekontor, og at størrelse på boligen og reisevei til jobb bidrar til ulik trivsel og preferanse for hjemmekontor. Deretter ser vi på betydningen av digitale verktøy, og hvordan disse preger arbeidshverdagen og det kollegiale samarbeidet. Vi undersøker hvordan arbeidstiden påvirkes av hjemmekontor, og hvilke grensesettingsstrategier arbeidstakere bruker for å lage skiller mellom arbeidstid og fritid når arbeidet foregår i hjemmet. Vi ser på helseaspekter ved hjemmekontor – både hvordan fysisk og psykisk helse påvirkes av hjemmekontor og nedstengning, og hvordan hjemmekontor kan gjøre det enklere for arbeidstakere med helseutfordringer å stå i jobb. Vi ser på hvordan arbeidstakere har opplevd oppfølging og kontroll fra ledelsen, og hvordan kontakten med fagforeninger og verneombud har vært. Til slutt i analysen ser vi på hvilke preferanser arbeidstakere har for hjemmekontor fremover, og den store betydningen de tillegger gjensidig fleksibilitet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Til slutt i kapitlet oppsummerer vi hovedfunnene, før vi trekker frem en del spørsmål som arbeidstakernes erfaringer reiser rundt fleksibilitet, arbeidstid og grensesetting.

Hjemmet som arbeidssted

- Noen arbeidstakere har en bolig som egner seg godt til hjemmekontorjobbing ved at det faktisk er mulig å innrette et eget kontor der. Andre arbeidstakere har en liten bolig slik at «hjemmekontoret» blir sammenfallende med boligen forøvrig.

- Arbeidstakere som bor sammen med andre må ofte forhandle om plassering av arbeidsplass og dermed også faktisk arbeidstid når arbeidet skal utføres i hjemmet.
- Å få jobbe på hjemmekontor kan gi noen arbeidstakere en arbeidsro som de ikke får på arbeidsplassen. Samtidig kan hjemmekontor og heldigitale samarbeidsformer legge en demper på eller helt fjerne positive og produktive sider av jobben som læring, spontanitet, kreativitet og fellesskapsfølelse

Hjemmekontor innebærer at arbeidstakerens lønnsarbeid foregår i dennes bolig. En bolig kan være en enebolig med flere rom og hage, men det kan også være en ett-værelsesleilighet. Noen deler boligen sin med andre, f.eks. samboer og/eller barn, mens andre bor alene. Men hva betyr størrelsen og innretningen på boligen for den som jobber hjemme? Hvem sitter hvor i boligen og hvorfor? Hvilke arbeidsoppgaver passer det fint å gjøre hjemme og hvilke gjør det ikke? Hvordan påvirker hjemmekontorsituasjonen konsentrasjonen og produktiviteten til ulike arbeidstakere?

Hjemmekontor og bolig

Datamaterialet viser stor spredning når det gjelder de fysiske og materielle betingelsene arbeidstakere har når de skal innrette seg på hjemmekontor. Noen bor i enebolig eller stor leilighet og har dermed tilgang på et arbeidssted som fysisk er adskilt eller kan adskilles fra andre oppholdssteder i boligen, altså steder hvor arbeidstakeren f.eks. spiser, sover eller på annen måte har fritid. Om man deler boligen med andre kan man dermed allikevel jobbe uforstyrret:

Jeg er jo heldig fordi vi bor i en enebolig, og det innebærer at jeg er veldig privilegert i forhold til å lage meg en god arbeidsstasjon. Så samboeren min sitter i andre etasje, han har rigget seg til med skrivebord og stor PC-skjerm og kontorstol. Og jeg har rigget meg til på gjesterommet, der jeg sitter ganske uforstyrret – hvis jeg ikke tenker på katten min – og hentet kontorstol på kontoret, PC-skjerm og tastatur, og det er jo til veldig god hjelp. Arbeidstaker 11

Jeg bor i [bydel], i en leilighet på 120 kvadratmeter sammen med min kone [...] og en hund. Og her hjemme har jeg innredet et eget hjemmekontor skråstrek bibliotek. Så sånn er det. Arbeidstaker 4

Arbeidstakere som ikke bor i enebolig eller stor leilighet har gjerne ikke mulighet for å lage seg et eget arbeidssted hjemme som kan dedikeres fullt og helt til jobb eller som er adskilt fra der hvor man oppholder seg i fritiden:

Jeg har ikke et eget kontorrom hjemme. Men samtidig så har jeg jo et bedre oppsett enn det mange andre har. Jeg har en egen pult som står i et hjørne av stua med oppsett der. Jeg sitter bare der når jeg jobber. Men samtidig så er det jo i stua. Det er ikke noe adskilt rom. Skillet mellom å være på jobb og å være hjemme og slappe av er to meters gange. Arbeidstaker 1

Kamp om plassen?

Om man deler boligen med andre kan dette innebære at man må jobbe på et av fellesarealene i boligen eller der hvor andre i utgangspunktet har «sitt» sted hjemme:

Jeg bor på 45 kvadrat, så det er tidvis utfordrende, men sønnen min har et bittelite rom, og der gjør han stort sett ikke så mye annet enn å sove. Leksene gjør han jo på fritidstilbudet. Så jeg har fått lov til å etablere et fast kontor på skrivepulten inne hos ham. Og der sitter jeg ved vinduet og har det egentlig ganske fint og kan lukke en dør hvis jeg har behov for det. Ja, så jeg startet på stua, men flyttet raskt inn der. Så vi ble enige om en hyggelig leie for at mamma kunne ha kontor der inne. Arbeidstaker 5

Arbeidstakere som bor sammen med andre i en bolig hvor det ikke er plass til å innrede et adskilt rom dedikert til hjemmekontor har ulike løsninger for å skaffe seg en arbeidsplass med mer eller mindre arbeidsro:

De dagene vi har vært begge her, når det har vært møter som krasjer, så har jeg flytta meg inn på – eller en av oss – flytta seg inn på soverommet og tatt det møtet der. Men som oftest så har vi bare sittet her, for vi har ikke hatt krasjende møter. Hun har en jobb som baserer seg på telefon. Så da går hun enten ut på verandaen eller inn på et av rommene og bare snakker i telefonen, og så kommer hun tilbake. Mens jeg har litt mer videomøter. Så da har jeg som oftest sittet i stua. Arbeidstaker 25

Av arbeidstakerintervjuene kan vi se at arbeidstakere som bor sammen med barn har noen ekstra utfordringer på hjemmekontor, dersom boligen deres ikke er stor nok til at begge foreldre kan få innredet et arbeidssted som er uforstyrret. Barn som kommer hjem fra skole vil kanskje ha mat eller oppmerksomhet og tar ikke nødvendigvis hensyn til om far eller mor prøver å konsentrere seg om å få skrevet en tekst eller følge med på hva som sies på et Teams-møte når de allikevel sitter der på stua eller kjøkkenet. Her er et eksempel på hvordan en arbeidstaker på hjemmekontor i en bolig uten hjemmekontor påvirkes av å måtte jobbe i familiens fellesarealer:

Ja, altså vi har jo ikke noen ekstra rom i dette rekkehuset vårt, så jeg har flyttet meg litt rundt i det som er stue og kjøkken, mens mannen min har laget seg en pult nede i gangen, så han sitter nede, gjemt på vei til vaskerommet der ingen vil være. Mens jeg sitter her. For en måned siden kjøpte jeg en pult, så nå har jeg en skrivepult her som jeg har satt opp mot vinduet, men ellers har jeg flyttet meg fra kjøkkenbord til sofaen når jeg trenger å legge opp bena. Det som er problemet med hjemmekontor for meg er at når det første av barna kommer hjem halv to-to, så har det gått fem timer av arbeidsdagen, så er man ikke alene lenger og så springer det barn og venninner omkring, så det har jo vært utfordringen. Arbeidstaker 21

Her påvirkes arbeidstakerens arbeidstid direkte av at hun ikke har et eget, dedikert rom til hjemmekontor, men må sitte på stua eller kjøkkenet hvor både barn og venner oppholder seg når de kommer hjem.

Et interessant aspekt ved denne situasjonen er at det er snakk om en familie hvor både mor og far har hjemmekontor, men hvor far har «... laget seg en pult nede i gangen, da, så han sitter nede, gjemt på vei til vaskerommet der ingen vil være...» mens det altså er mor som skal dele fellesarealene med ungene når de kommer hjem. Hvordan to foreldre med hjemmekontor fordeler arbeidsrom eller -områder hjemme kan jo henge sammen med flere ulike forhold. Ulike arbeidsoppgaver krever kanskje ulike rammer og om man underviser eller har mye møter på skjerm kan det være fint å være avskjermet. Det samme kan imidlertid også gjelde om man driver saksbehandling eller skriver mye tekst. Så hva avgjør da hvem som sitter hvor i boligen om det ikke kan la seg gjøre at begge foreldre får egne, dedikerte arbeidsrom? Uansett årsak finner vi at den som jobber i boligens fellesareal eller i værelser som også brukes av andre både får en «flytende arbeidsplass» og dermed en mer flytende og *mindre skjermet arbeidstid* enn den som skjermer arbeidsplassen sin mer.

Vi kan ikke med utgangspunkt i datamaterialet si at for eksempel fedre konsekvent sørger for å skjerme seg mer fra familien og forstyrrelser enn hva mødre gjør når de sitter på hjemmekontor, men som vi kommer tilbake til i kapitlet om personvern og privatliv, har menn oftere et eget rom til hjemmekontor, enn kvinner. Fra annen forskning vet vi også at husarbeid og det såkalte tredje skiftet – det vil si den ofte usynlige planleggingen og koordineringen av familielivet – fremdeles er ujevnt fordelt mellom mødre og fedre i Norge (Egeland et al., 2021). Dette gir grunn til å være oppmerksom på at en utvikling i retning av stadig mer bruk av hjemmekontor på sikt kan få ulike konsekvenser for mødre og fedre. Dette må det imidlertid forskes mer på.

Å arbeide på hjemmekontor – fra arbeidsro til å «miste gnisten»

Arbeidstakerne vi har intervjuet jobber i ulike yrker med ulike arbeidsoppgaver. Vi har spurt dem om hvilke arbeidsoppgaver de opplever kan løses greit på hjemmekontor og hvilke oppgaver eller arbeidsformer de synes er krevende å få til hjemmefra.

For en del av arbeidstakerne ser det ut til at arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon er noe de opplever bedre kan la seg gjøre på hjemmekontor enn i arbeidsgivers lokaler. Dette gjelder spesielt arbeidstakere vanligvis sitter i kontorlandskap, som forteller at dette er et arbeidsmiljø med mange forstyrrelser og lite arbeidsro.

Jeg sitter jo i åpent landskap vanligvis, og synes noen ganger at det kan bli veldig urolig at det er mye lyd, mye prat, og mange synsforstyrrelser, da. Så jeg får jo veldig god arbeidsro her når jeg jobber hjemmefra. Så med et langsiktig perspektiv håper jeg jo vi får lov til å jobbe mer hjemmefra i tiden fremover. Arbeidstaker 11

Dypt konsentrasjonsarbeid [...] fungerer bra hjemme. For vi har det ganske bråkete på kontoret. Vi sitter nesten 20 stykker i ett rom. Med ingen skillevegger. Så folk sitter jo med klokker og sånn. Men hvis du skal virkelig konsentrere deg så kan det være litt krevende. Arbeidstaker 2

Det er ikke vanskelig å forstå at å sitte i fred og ro hjemme fremfor i et landskap med uro og forstyrrelser oppleves konsentrasjonsfremmende. For mange arbeidstakere vil nok hjemmekontor av denne grunn fremstå som attraktivt og kanskje til og med nødvendig. Samtidig er det grunn til å spørre om ikke nettopp dette, at arbeidstakere opplever at de lettere kan konsentrere seg hjemme, tyder på at måten en del arbeidsplasser er utformet og innredet i mange tilfeller bør revurderes. I hvert fall bør man spørre om ikke utvidet bruk av hjemmekontor skal være noe annet og mer enn en måte å kompensere for tap av konsentrasjon i bråkete, men innsparende landskapsløsninger.

Samtidig kan det å jobbe alene på hjemmekontor noen ganger bli for rolig:

Men jeg tror at disse konsentrasjonsjobbene, den delen av jobben kan være et pluss, hvis det ikke er sånn at du mister motet av å jobbe alene, for det er noen som mister litt gnisten, mens mange synes at de klarer å konsentrere seg når de ikke blir forstyrret. Litt begge veier. Arbeidstaker 12

Det å «miste gnisten» kan ha mange årsaker. Blant arbeidstakerne vi har intervjuet har hjemmekontorjobbingen og utstrakt bruk av digitale samarbeidsformer ført til tap av viktige aspekter som kan gjøre arbeidshverdagen både produktiv og meningsfull.

Digitale verktøy – nyttige men ingen fullgod erstatning

- Digitale møteverktøy oppleves som nyttige, og kan erstatte mange fysiske møtepunkter og unødvendig reising
- Digitale møteverktøy kan skape kommunikasjonsutfordringer, og oppleves ikke som fullgode erstatninger for fysiske møter i for eksempel kreative samarbeidsprosesser.

Digital revolusjon

Bruken av digitale møteverktøy kan betegnes som en revolusjon, der de fleste arbeidstakere fra den ene til den neste uken benyttet og behersket disse verktøyene. Revolusjonen innebar at «alle» kolleger og samarbeidspartnere samtidig tok verktøyene i bruk, slik at digitale møter ble normen for både interne og eksterne møter. Selv om Teams, Skype eller Zoom allerede var installert på jobb-pc-en, har disse verktøyene i liten grad vært i bruk. De som har benyttet disse aktivt, er arbeidstakere i bedrifter med flere lokasjoner. De har gjerne brukt Skype for å delta på møter eller samarbeide med kolleger som har en annen arbeidsplass.

Vi hadde fått introdusert teams før 12. mars også, men det var ingen som brukte det, for å si det sånn. Men det kom fort på banen når vi skjønnte at vi måtte. Så i den grad det har vært positivt, så kan man jo si det at man har tatt i bruk et verktøy som egentlig lå der, som vi brukte veldig, veldig lite. Så vi har vel egentlig blitt ganske gode på Teams etter hvert, og har fått det til å fungere rimelig bra. [...] Så det er vel ikke noen tvil om at vi tror det blir litt mindre reisevirksomhet og litt mer Teams framover, også. Vi er jo en [virksomhet] som er over hele landet, holdt jeg på å si. Så vi tror nok at det blir flere sånne Teams-møter med regionene våre framover også enn det var før pandemien. Arbeidstaker 26

Digitale verktøy blir sett på som svært nyttige, og er et viktig bidrag til hvordan det har vært mulig å opprettholde vanlig drift under pandemien. Bruken av digitale verktøy er den erfaringen de fleste tenker vil bli med videre etter pandemien. Verktøyene blir også trukket frem som viktige i driften fremover, både for internt og eksternt samarbeid. De fleste synes også de er enkle i bruk. Noen arbeidstakere kan ha utfordringer med å bruke møteverktøy, og å benytte alle funksjonene de har.

Det er uvant. Og teknisk utfordrende. For eksempel hvis jeg skulle snakket med deg nå og dratt frem et prosess-skriv eller en takstrappport og diskutert det med deg og så videre, så ville jeg hatt store problemer. Jeg må finne det frem i systemet og legge slik at vi kunne dele på det og gå gjennom det sammen. Så der – det er en svakhet. Men det skyldes mer at jeg er så gammel som jeg er og ikke like kjapp på det tekniske. [...] Jeg har en hotline til en it-leverandør som tar tingene over telefon. Så når jeg står fast teknisk sett, så ringer jeg til dem og får gjort det online. Arbeidstaker 4

Hinder for å søke råd og veiledning

Når det gjelder læring finner vi at det å jobbe hjemmefra kan oppleves som et hinder for å søke råd og veiledning fra kolleger. På hjemmekontoret befinner du deg ikke i nærheten av kolleger som du kanskje ville ha spurt om tips eller hjelp om dere var sammen på arbeidsplassen. Å kontakte en kollega på teams for å stille et enkelt spørsmål kan virke som en unødvendig forstyrrelse, mens det samme spørsmålet ikke ville vært merkelig å stille om man stod ved kaffemaskinen eller i forbifarten på gangen.

For min del, som nettopp begynner å komme inn i den rollen jeg har nå, så trenger jeg mye mer hjelp, eller jeg trenger mye mer veiledning og står fortere fast på ting. Og da synes jeg det er vanskeligere å jobbe ... altså det å ringe noen og forstyrre hele tiden kontra det å bare snu seg til siden og bare «du hvordan var det vi gjorde akkurat det igjen?». Det synes jeg er mye vanskeligere. Arbeidstaker 2

Den største forskjellen på henvendelser på kontoret versus hjemmekontoret ser ut til å dreie seg om spørsmål til kolleger når arbeidstakeren har behov for å diskutere mulige løsninger på et problem ved hjelp av kollegenes *erfaringer* snarere enn formelle kompetanse. Spesielt kan dette oppleves som vanskelig for nytilsatte arbeidstakere og arbeidstakere i førstelinjen, som skal ta beslutninger som berører brukere og som er opptatte av å ikke gjøre feil.

Jeg er ikke så veldig positiv til hjemmekontor. Hvilke oppgaver passer? Det må være enkle oppgaver som du bare rydder unna. Sånn som hvis jeg skulle skrive en arbeidsevnevurdering, for eksempel, der jeg må ha en legeerklæring, jeg må ha en tiltaksrapport – jeg må ha masse oppe – så det funker ikke helt. Så det er helt enkle oppgaver for min del. Og så handler det jo også for min del litt om at vi skal forvalte et fryktelig stort lovverk. Vi skal ta individuelle vurdering på veldig mange forskjellige saker. Og det er litt ensomt. Terskelen for å ringe opp noen – først og fremst sjekke kalenderen om de er ledig, at jeg kan ringe dem opp for å spørre dem om en kjapp drøft – den er mye høyere enn at jeg ser at her sitter kollegaen min. Har du 5 minutter? Man blir litt mer alene i den oppgaven. Arbeidstaker 10

Selv om kollegaene er tilgjengelige på Teams, er det en høyere terskel for å ta kontakt, og man mister et kollegafelleskap å støtte seg på når man skal fatte viktige beslutninger. Kalibrering og vurdering er vanskeligere å gjøre, og man blir stående mer alene i de delene av arbeidet som er tyngst. Kollegene er slik ikke bare kilder til praktisk informasjon, men også refleksjon, drøfting og støtte, og dette fellesskapet er vanskelig å opprettholde på hjemmekontoret.

Digitale møter

Flere beskriver digitale møter som mer effektive, med lite av det utenomsnakket og forsent-kommingen som vanlige møter preges av. Man får kommet gjennom sakslisten raskt, og dette kan frigjøre tid til annet arbeid. Samtidig mister møtene mye av den sosiale funksjonen. Selv om utenomsnakket kan stjele tid, er det en hyggelig sosial arena der man får pratet med kollegene og kanskje snakket om andre arbeidsrelaterte ting enn akkurat de som står på møteagendaen.

*Jeg synes jo Teams-møtene er mye mer effektive, ved at det ikke blir så mye utenomprat, og at det gjerne er litt mindre venting på andre som kommer for sent til møtet. Så er det jo selvfølgelig bedre å sitte fysisk i et møte hvis du tar bort de tingene, enn å sitte på Teams. Det blir jo sånn at man snakker i munnen på hverandre, det er litt lettere i et fysisk møte enn i et Teams-møte. Men jeg synes jo kanskje møtene er litt mer effektive på Teams enn de er i et fysisk møte.
Arbeidstaker 15*

Andre beskriver en hverdag der det har blitt mange flere møter. Det dreier seg om to ting. Når man ikke er fysisk i nærheten av hverandre, trenger man mange flere møter for å koordinere og informere. All informasjonsutvekslingen som før skjedde gjennom direkte og ofte impulsiv kollegakontakt skjer nå oftere gjennom strukturerte møter.

Jeg vet ikke om det er tilfellet, da, men det føles som det er flere allmøter og temamøter. Før hadde vi temamøte én gang i uka. Men da satt vi jo ved siden av hverandre, så da var det mye vi kunne ta rett over pulten og ta de smådiskusjonene der. Hva gjelder allmøter så tror jeg at det er hyppigere enn hva det var før. Jeg hadde inntrykk av at det var annen hver måned, tredje hver måned før. Men nå er det vel i hvert fall en gang i måneden. Arbeidstaker 25

Mye av informasjonen som man utveksler i det daglige forsvinner. Flere forteller at terskelen for å ringe en kollega er høyere enn å gå bort og spørre om noe på arbeidsplassen. Sånn blir avtalte møter viktigere og hyppigere. En annen problemstilling rundt digitale møter er at når det blir så enkelt å arrangere, blir terskelen for å arrangere møter veldig lav. Noen opplever at arbeidsdagen tidvis spises opp av møter, og også at møtene plasseres på tidspunkt der man vanligvis ikke ville forlangt oppmøte. Denne problemstillingen er mer vanlig for arbeidstakere som jobber direkte med kunder, og som må komme dem i møte.

De har blitt mye mer intrusive, mye mer krevende, mye flere møter enn det vi pleier. Jeg vil si at vi gjør veldig mye mer enn vi gjorde før, men i samme budsjett, ikke sant, fordi vi er blitt helt tilgjengelige, og i den første fasen var det møte klokken 10 om kvelden. Vi må speile markedsavdelingen. Vi får et oppdrag fra [en stor bedrift]. Når de skal omstrukturere hele strategien sin, så jobber de dag og natt, dag og natt, og da, når vi skal være en del av det, så måtte vi også gjøre det. Så det var helt sånn Arbeidstaker 20

Digitale møteplasser

Digitale møter utgjør også en ny sosial møteplass, der ikke alle kjenner normene for hvordan man opptrer. Det kan dreie seg om medarbeidere som ikke har på kamera, eller kolleger som deltar på møtet samtidig som de arbeider med andre oppgaver eller av andre årsaker er uoppmerksomme.

Hvis det er digitalt er jeg helt overbevist om at andre holder på og jobber med andre ting samtidig, og da er det den disiplineringen med at har vi bilde på, har vi ikke bilde på viktig. Selv om du har bildet på kan du sitte og se opp og gjøre noe, og noen ganger så er det faktisk veldig ønsket, for hvis vi skal bygge en modell, og om noen klarer å gjøre det mens de sitter i en diskusjon pågående mellom to andre er det helt nydelig på en måte, og på en annen måte er det ikke greit for da får ikke vedkommende med seg tilstrekkelig og glemmer å komme med innspill til diskusjonen, blir mer en tilskuer til diskusjonen. Arbeidstaker 19

Det er fryktelig fort at enkelte blir sittende bare slik stille og ikke deltar i diskusjonen. Det er vanskelig å vite om de er uengasjerte eller sjenerte eller hva som er grunnen til det. Arbeidstaker 6

At møtedeltagere er uoppmerksomme skjer nok også i fysiske møter, men oppleves i større grad som et problem i de digitale møtene. Informantene synes det er vanskelig å tolke hvorfor noen blir veldig stille i møtene – er det fordi de er uengasjerte eller sjenerte? Manglende tilgang til kroppsspråk og uformell prat i møtet skaper raskt kommunikasjonsutordringer. En informant sammenligner det med forskjellen mellom å spille teater og å spille for TV – man må spille større for at den sosiale kommunikasjonen skal nå gjennom på de digitale møtene. Korte møter med få deltagere er gjerne uproblematisk, mens lengre møter med mange deltagere kan fordre gode strategier fra møteledere for å lykkes med å engasjere møtedeltagerne, organisere turtaking og jobbe seg gjennom sakslisten. I løpet av de siste årene opplever de fleste likevel at den digitale møtekulturen har satt seg, og at møtekutymentene er velkjente.

Selv om man har digitale møteplasser, nevner flere informanter at de kan savne spontaniteten og kreativiteten som følger med kollegialt samvær. Ikke-planlagte samtaler som kan påvirke et prosjekt eller en arbeidsprosess kan være vanskelige å få til innenfor rammene av planlagte teammøter med et bestemt formål. Formålsløshet fremstår enda mer formålsløst på Teams enn mens man står i kjøkkenkroken på jobb og venter på at vannet i springen skal bli kaldt: «... det er jo ingenting som er spontant lenger, alt skal ha et formål». (Arbeidstaker 13)

På samme måte opplever arbeidstakere at kreativiteten forsvinner med hjemmekontor og mye bruk av digitale samarbeidsplattformer. Møtestruktur og -styring påvirkes av den digitale innretningen: Alle kan (heldigvis) ikke snakke i munnen på hverandre på Teams, man venter på tur. Dette kan lette møte gjennomføringen og hindre møteplaging, men det kan også føre til at gode innfall og ideer som ellers ville bli snappet opp i et fysisk møte ikke blir oppfattet eller faller ut. Her er en arbeidstaker som beskriver hvordan kreativiteten påvirkes av om samarbeidet foregår fysisk eller på skjerm:

Jeg tror jo vi har mistet veldig mye av det kreative, og folk har sittet mer for seg selv. Vi har jo på en måte klart å løse det med Microboard, som er et slags post-it program, hvor alle kan jobbe på samme tavle. Og mye sånn delt skjerm. Men det er jo alltid en som må styre, ikke sant, og da blir det litt dårligere. Så den modningsprosessen med å bare ha ting oppe på en plansje og gå frem og tilbake og se på det i neste uke Det får vi jo heller ikke gjort i like stor grad kanskje, vi får ikke gjort det hjemme. Og det er veldig negativt. [...] Alle må være stille når én snakker på et Teams-møte. Det merker vi jo noe av også. Så det mister man jo veldig. Arbeidstaker 2

Utfordringene med samarbeid på teams kan til en viss grad løses av ny programvare, men turtakingen og styringen gjør at møtene blir mer hierarkiske og mindre impulsive. De fleste informantene har løst samarbeidsutfordringene med å ha fysiske møter i kreative prosjektfaser, og ser at dette er en arbeidsoppgave som er vanskelig å gjennomføre digitalt.

Flere av informantene bruker uoppfordret kategoriene «introvert» og «ekstrovert» som utgangspunkt for hvorfor de trives eller mistrives på hjemmekontoret. De som sier de er

«introverte» trives med mindre sosial kontakt med kolleger, og har større behov for å sitte uten forstyrrelser i arbeidet. De som derimot opplever seg som «ekstroverte» ønsker å treffe kollegene, og får energi og motivasjon av å være rundt kolleger. Uavhengig av hvilken kategori de plasserer seg innenfor, opplever de fleste allikevel jobben som en viktig sosial arena, og at det som regel er hyggelig å omgås kollegene. «Alle har behov for å treffe folk, vi er sosiale skapninger, så det er vel egentlig det». (Arbeidstaker 14)

De fleste vi intervjuet som tok opp problemer knyttet til kreativitet og nytenkning, koplet dette til bortfallet av det sosiale og fellesskapet på arbeidsplassen:

Ellers ser vi at dette med kreativitet, nytenkning og innovasjon, det svekkes nok når folk sitter hver for seg. Det blir ikke den impulsive ... hva skal jeg si? Når man har møter, så blir det veldig fokus på fag, det der litt usosiale, det uformelle og litt kreative, det opplever jeg at kommer litt i bakgrunnen. Så det er kanskje noe man savner. Jeg savner ikke alt det faglige, for det får jeg likevel, men jeg savner den sosiale biten. [...] Du får ingen feedback i at noen ler, noen er uenige, du får ingen føringer underveis på at du er på riktig spor, så tenker man er det noen som hører hva jeg sier? For jeg får jo ingen feedback. Så det er jo en del ting som ikke er helt optimalt når man kommuniserer digitalt. Arbeidstaker 11

Digitale møter gir lite rom for sosial spontanitet og fysisk kommunikasjon med latter og mimikk. Derfor kan de egne seg godt til overlevering av informasjon, men ikke til dialog og diskusjon med flere mennesker til stede, slik det gjerne er i kreative prosesser.

Når smittevernsbestemmelsene har tillatt det har flere vært på kontoret og hatt fysiske møter. Da har flere opplevd hybrid-møter, der majoriteten er fysisk til stede på møtet, mens noen er med på skjerm. Den som deltar på skjerm, kan raskt oppleve at det er vanskelig å delta på like fot med de som er fysisk til stede.

Om høsten i fjor hvor det var litt åpent var folk på kontoret, og de hadde møter, og så satt jeg hjemme og det funket skikkelig dårlig. Det kan tenkes at det har noe med utstyret på møterommet å gjøre, at jeg ble stående på en PC sånn til siden, og hvis jeg skulle si noe, så var det litt vanskelig å skulle komme inn sånn «Hallo, hallo!» [ler]. Det syntes jeg var litt dumt, så hvis det begynner å bli fysiske møter i fremtiden er det best å være der enn å sitte så mye som deltager på Teams. Arbeidstaker 15

Hybridmøter fungerer dermed godt ved at man kan inkludere kolleger som ikke er på jobb av ulike årsaker, men det kan være vanskelig for den digitale deltakeren å være fullverdig deltakende i møtet. I en post-pandemisk virkelighet kan hybrid-møter bli mer vanlig, men det kan være utfordrende å få dem til å fungere like godt som enten digitale eller fysiske møter.

Arbeidstid – fra familievennlig fleksibilitet til «en grøt av nesten-jobbing»

- Hjemmekontor kan føre til mer fleksibilitet og mindre stress i hverdagen, noe særlig arbeidstakere som er foreldre setter pris på.
- Grensen mellom arbeidstid og fritid utfordres når arbeidsplassen flyttes hjem og for noen arbeidstakere blir det vanskelig å opprettholde en bærekraftig grense mellom jobb og fritid. Hjemmekontor kan gjøre det utfordrende å ikke jobbe selv om man er syk eller passer på noen som er syke.
- Digitale møteformer og kommunikasjonsteknologi kan gjøre det vanskelig for noen arbeidstakere å skaffe seg nødvendige pauser i løpet av arbeidsdagen og/eller å avslutte arbeidsdagen. Hjemmekontor setter denne problemstillingen på spissen.

Mindre stress i hverdagen

Å få hverdagskabalene til å gå opp med jobb, transport, husarbeid og – i barnefamilier – levering og henting til barnehage, skole og fritidsaktiviteter, kan for mange arbeidstakere være tidkrevende og stressende. For mange oppleves derfor det å jobbe hjemmefra som mindre tidkrevende og stressende enn å måtte dra hjemmefra for å jobbe. Å slippe å sitte i morgenerushet etter å ha levert ungen i barnehagen, eller å slippe å halse hjem fra jobben for å rekke å handle middag før ungen skal på fotball, er jo åpenbare fordeler ved det å ha hjemmekontor. Flere av arbeidstakerne vi intervjuet fremhevet nettopp dette:

Jeg synes det er veldig deilig å slippe å stresse av gårde for å rekke ting. Jeg synes det er godt å slippe pendlinga som jo tar 1 time og fem minutter hver vei for min del. Det er et eller annet fint i å bare være hjemme og tilgjengelig for ungene som før kanskje måtte være på SFO eller låse seg inn selv. Det er noe fint med det.
Arbeidstaker 21

Når hjemmet blir arbeidsplassen

Samtidig, å jobbe hjemmefra innebærer at man jobber der hvor mange normalt tilbringer mye av fritiden sin. Det vil si der hvor man slapper av, henter seg inn og har privatlivet sitt. Med hjemmekontoret er ikke hjemmet bare rammen om privatlivet og det livet man lever når man ikke er på jobb, men gjøres også om til jobben. Hjemmekontoret gjør hjemmet om til en arbeidsplass. Dette trenger ikke være negativt, og det kan være både befriende og tidsbesparende å spise frokost og jobbe samme sted. Samtidig kan det bli krevende å holde pauser fra jobben når hjemmet er gjort om til arbeidsplass.

Sånn jeg opplever det er at når jeg er på jobb så føles det helt som jeg er på jobb, på samme måte når jeg er på hjemmekontor. Når jeg tar meg fri, når jeg er ferdig på jobb for dagen og har hjemmekontor, så føler jeg ikke like mye at jeg har fri. Det føles på en måte fortsatt litt som man har dårlig samvittighet fordi man skulle gjort.
Arbeidstaker 1

Når man har arbeidsplassen hjemme, har man alltid muligheten til å jobbe. Skillet for når man er på jobb og når man har fri kan bli vanskelig. Å dra til og fra jobb kan skape tydelige overganger mellom når man er på jobb og når man har fri. Uten en tydelig grensegang flyter jobb og fritid inn i hverandre.

Jeg har problem med å ta pauser på hjemmekontor, for hvorfor skal jeg ta pauser på hjemmekontor? På kontoret, så er det helt naturlig at vi setter oss ned i to-tida og tar en kaffe før vi gjør sist, det er kjekt og du får påfyll. Når jeg sitter hjemme, så spiser jeg lunsjen min foran dataen og jobber videre. Jeg har vanligvis veldig behov for å gå på jobb. Og så går jeg hjem fra jobb. Det synes jeg er vanskelig på hjemmekontor. Da er dataen der også. Så hvis, etter at [barnet] mitt har lagt seg, skulle jeg til å si, at jeg vet at det er en e-post jeg skulle ha sendt, da der det fryktelig tilgjengelig å ta opp den dataen og bare få det gjort. Arbeidstaker 10

Lunsjen tas foran skjermen og laptopen tas frem når ungene har lagt seg. Kveldsjobbingen har flere årsaker. Følelsen av at man ikke har vært effektiv nok i løpet av arbeidsdagen. Tilgjengeligheten ved at pc-en står på kjøkkenbordet. Å føle at man har kontroll på arbeidsoppgavene til dagen etter.

Jeg synes jo at skillet mellom arbeid og fritid er nesten viska ut. [...] Altså det å jobbe ut over kveldene og i perioder, så har det jo vært det. Og jeg følte at terskelen for å ta opp pc-en etter at ungene har lagt seg, den ble litt lavere. Arbeidstaker 24

Flytende grenser mellom jobb og hjem

Manglende grensesetting og flytende grenser mellom jobb og fritid trenger ikke skyldes hjemmekontorsituasjonen i seg selv. Ny teknologi og smarttelefoner har lenge gjort arbeidstakere

tilgjengelige for arbeid på fritiden og for fritid i arbeidstiden. Imidlertid settes problemstillinger knyttet til manglende grensesetting på spissen når arbeidsplassen fysisk flyttes hjem til arbeidstakeren. Det blir rett og slett vanskeligere å komme unna – både jobben og fritiden; telefonen kan man legge fra seg, men jobber du hjemme i stua er det vanskelig å dra hjem fra jobben.

For noen kan nettopp fleksibiliteten i det at man kan utføre jobben hjemme føre til at det blir vanskelig å forsvare retten til å ikke måtte jobbe når man er syk eller har barn som er syke. Når er man syk nok til ikke å jobbe – i hvert fall litt? En arbeidstaker beskriver dette som å ende i «en grøt av nesten-jobbing».

Hvis jeg hadde vært veldig sykemeldt mens jeg bare kunne ha jobbet på kontoret så måtte noen andre gjøre det. Men det jeg har opplevd med sykt barn også, at siden vi har hjemmekontor så kan jeg jo jobbe litt når jeg kan. Jeg føler at det også dro ut mine problemer mye, fordi jeg ikke fikk helt fri når jeg trengte det. At jeg mange dager bare var sånn ... i en grøt av nesten-jobbing. Fikk gjort litt, men ikke alt. Og så fikk jeg ikke sluppet helt av heller for jeg følte jeg burde jobbet litt, og så, ja. Så den var litt vanskelig den perioden der ja. Arbeidstaker 3

Før man hadde muligheten til å jobbe hjemmefra, betydde sykefravær at man var borte fra jobben og noen måtte utføre dine oppgaver, eller de måtte vente. Nå kan man jobbe «litt» selv om man er syk, og det kan bli vanskelig å sette grensen for arbeidsdeltakelsen under sykdom. Hvor syk må man være for ikke å være med på et digitalt møte?

Med hjemmekontor blir den digitale møteformen utbredt fordi man ikke møtes på arbeidsplassen. Digitaliseringen påvirker tidsbruken gjennom arbeidstiden, i tillegg til når arbeidstiden faktisk starter og slutter. Arbeidstakere opplever at digitale møter legges kant i kant og både tidligere og senere enn normalt fordi det jo ikke er behov for å legge inn tid til å komme seg fra møte til møte eller til eller fra jobb.

Det er jo noen grenser som viskes litt ut, og så merker jeg, og det ser jeg kanskje mer og mer, at det har blitt innafor å kalle inn til et møte halv ni, det gjorde man aldri før, det har vært ni som var grensen, og jeg ser også det at ofte måtte man komme seg hjem, så du hadde gjerne ikke møter etter tre, men nå er det innafor å bruke rammene utenfor det som egentlig er satt opp til [kjernetid] til møtevirksomhet. Og i fjor så jobbet jeg med [stort prosjekt] og da jobbet man påske og helg og hele pakka, men det var en spesiell situasjon, men kanskje særlig før jul merket jeg at det var mye jobbing på kveldene etter at ungene hadde lagt seg. Og det ville ikke skjedd i så stor grad hvis jeg hadde vært på kontoret, det er jeg ganske sikker på. Arbeidstaker 13

Arbeidstiden blir skjøvet på når folk sitter hjemme. Man kan i større grad forvente at folk er tilgjengelige for møter utover normalarbeidstiden.

Samtidig som man har forventninger fra kolleger og klienter, overlapper arbeidstid og arbeidssted også med barns fritid og omsorgsbehov. Barn blir forventet å forstå og akseptere at foreldrene er hjemme, men ikke tilgjengelige:

Jeg har møter frem til sånn fem, for eksempel. Men da blir det jo sånn at barna kommer inn og forteller karakterene sine eller trenger hjelp eller gråter, og så tenker jeg jo at sånn har det blitt litt. Og jeg merker at de respekterer jo ikke når jeg sier jeg er i møte. Og det tenker jeg er sånn interessant med dette, fordi at ingen har blitt opplært eller sosialisert til hvordan fungerer en familie på hjemmekontor. Og det er egentlig veldig krevende for oss som foreldre, og så er det innmari krevende for dem, òg, fordi at de er jo senter i sitt eget univers. De skjønner ikke – hvorfor skal ikke jeg forstyrre moren min når hun sitter der tilgjengelig. Arbeidstaker 20

Det grenseoverskridende ved hjemmearbeid gjør også at barn er nødt til å sosialiseres inn i voksnes arbeidshverdag, med normer for hvordan man skal oppføre seg hjemme mens foreldrene jobber.

Grensesettingsstrategier

Hva gjør arbeidstakere for å sette grenser for arbeidstiden eller for å opprettholde et tydelig skille mellom jobb og fritid? Digitale kommunikasjons- og samarbeidsmåter kan utfordre grensene mellom arbeidstid og fritid. Dette gjelder også når man jobber på kontoret, men det blir satt på spissen i en hjemmekontorsituasjon, der det i liten grad er fysiske grenser mellom arbeidssted og hjem. Vi finner flere tydelige grensesettingsstrategier, knyttet til fysisk rom, tid, kommunikasjon og atferd.

Om man deler boligen med andre kan dette gjøre det lettere å opprettholde grensene, fordi barn og partner forventer tilstedeværelse og bidrar til å avgrense tiden man har tilgjengelig for arbeid.

Jeg merker at jeg fortere tar fram pc-en igjen på kvelden. Hvis det ikke er noe spesielt som skjer så er det veldig fort gjort å ta den fram og forberede seg til dagen etter eller svare på noen mailer, så slipper du dem på morgenen eller et eller annet sånt. Det kommer litt an på programmet dagen etter, egentlig. Sånn summa summarum – det var fryktelig mye jobb til å begynne med [...]. Men så har det gått seg til litt mer. Så i starten var det nok full fart og stormende jubel. Og så har det egentlig tilpasset seg litt. Og så har jeg og fru en prøvd også å si fra til hverandre at nå er det vel på tide å spise middag snart. Så vi har nok hysja litt på hverandre også, for å legge bort pc-en. Arbeidstaker 26

For noen arbeidstakere kan bevisstheten om at det man holder på med på hjemmekontoret faktisk er lønnsarbeid fungere som en grensesettingsstrategi, som gjør det enklere å begrense arbeidsoppgavene til å være innenfor normalarbeidsdagen:

Som sagt, jeg er streng med meg selv om å gi den tiden jeg skal til jobben min, og det er fra 9 til 5. Og ut over det, så vil jeg ha kontroll over min egen tid. Da åpner jeg ikke for at klienter skal kontakte meg privat. Husk at jeg har jo over 50 saker i porteføljen min, og for mange av klientene så føler de et veldig sterkt engasjement rundt sin sak. Og da åpner jeg ikke for at de skal kunne forstyrre meg privat. [...] Det er noe jeg oppfordrer de unge til også. For å være litt paternalistisk, så er det ingen som takker deg for å gi en time ekstra. Det å finne den der balansen er viktig for å gjøre en god jobb begge steder. [...] Jeg vet ikke i hvilken grad mine kollegaer gjør det, men jeg iallfall vet for mitt vedkommende at det renner inn mailer fra klienter i hytt og pine, altså – helger og det ene og det andre. Og jeg åpner rett og slett ikke. Jeg har skjernet helt boksen på min mobil, slik at den åpner jeg ikke før i arbeidstiden. Arbeidstaker 4

En annen grensesettingsstrategi er kanskje så opplagt og fornuftig at den for mange vil virke ugjennomførbar: Må du jobbe om kvelden har du rett og slett for mye å gjøre og du må si fra til lederen din.

Vi som er kommuneansatte – iallfall i [min kommune] – skal helst ikke jobbe overtid. Vi får ikke overtidsbetalt, så vi får en fleksikonto og kan ta fri den tiden, men jobber du kveld så er det alltid frivillig, og de som jobber kveld mye er i mine øyne dårlige til å si nei, eller kanskje ikke så gode til å sette begrensninger. Så vet jeg at vi har noen høyere opp i systemet hos oss som kanskje jobber litt mer kveld, men de får jo også betalt deretter. Mens de som har den samme stillingen som jeg har, vi har ingen grunn til at vi skal jobbe kveld. Da har du for mye å gjøre, og da må du gi beskjed ... Arbeidstaker 17*

Når denne strategien muligvis kan virke lite gjennomførbar for mange arbeidstakere, har dette å gjøre med at selv om arbeidstaker opplagt har for mye å gjøre kan det å si fra om dette

signalisere en mangel på dedikasjon eller tilgjengelighet som kan slå tilbake på arbeidstaker selv. Det kan også ses på som et tegn på at man ikke er effektiv nok og flink nok når man skal utføre arbeidsoppgavene sine. Arbeidstakeren (i dette tilfellet en kommuneansatt) som kan sette grenser på denne måten har kanskje heller ikke de samme uformelle spillereglene å bekymre seg for som en ansatt i privat næringsliv, med mer press og uformelle krav og forventinger knyttet til tilgjengelighet for arbeidsgiver og/eller kunde/klient.

Arbeidstakere som jobber oppgavebasert, uten tydelig arbeidstid, med høy grad av fleksibilitet, kan ha større problemer med å sette grenser for egen arbeidstid og få en god balanse mellom arbeid og fritid. Disse opplever også at ansvaret for denne balansen ligger hos dem selv som individer, og ikke er noe som arbeidsgiver har et særlig ansvar for.

Advokatstillingen er jo en såkalt særlig uavhengig stilling. Som vil si at du har ikke egentlig arbeidstid, du har bare arbeidsoppgaver. Og da styrer man jo i stor grad arbeidsdagen selv. Som i hvert fall for min del fungerer veldig godt på kontoret. Men på hjemmekontor så blir det bare en sånn flytende smørje av tid. Jeg synes sånn sett at for min del, så fungerer det bedre de dagene hvor jeg sier jeg begynner et klokkeslett, og jeg slutter et klokkeslett. Og så ignorerer jeg på en måte jobb før og etter. Og jeg ser bort ifra hvor mye jeg får gjort. Mens til vanlig i jobben min, så jobber jeg jo utelukkende etter hva jeg får gjort. Som vil si at noen dager så jobber man 10-12 timer, og andre drager så jobber man 5-6 timer, og føler seg fornøyd og ferdig med dagen. Så jeg ville jo sagt at hjemmekontor, i hvert fall for min del, fungerer bedre når man da avgrenser det i tid, og ikke i arbeidsoppgaver.
Arbeidstaker 1

Grensesetting av arbeidet kan være lettere å gjennomføre for de som forholder seg til oppsatt arbeidstid, og ikke definerer arbeidsdagens lengde etter hvorvidt man har løst sine arbeidsoppgaver. Klokketiden tydeliggjør grensene for innsats, ved at behovet for kveldsarbeid er et tegn på at man har for mye å gjøre. Samtidig kan det være vanskelig å overholde denne typen grensesetting når man jobber hjemmefra, med flere distraksjoner og ingen tydelig overgang mellom arbeidstid og fritid. For de som har familie og små barn skapes tidsbegrensningen av at barn og partner kommer hjem fra jobb. For de som bor alene er det bare opp til en selv å sette grenser for arbeidsdagens utstrekning i tid.

Helse på hjemmekontoret

- Hjemmekontor kan ha både positive og negative effekter på helsen: Noen opplever mindre stress og mer fritid, og andre opplever at de har en større mulighet til å jobbe fullt, på tross av helseplager.
- Flere har mindre hverdagsaktivitet, og lite ergonomisk tilpasset hjemmekontor med påfølgende ryggplager
- Noen trives dårlig på hjemmekontor, og sliter med manglende motivasjon, ensomhet og utbrenthet

Mindre aktivitet, mindre stress

Hvordan arbeidstakere opplever at hjemmekontor påvirker helsen deres er sammensatt. På den ene siden er det mange som opplever det å jobbe hjemmefra som noe som gir fleksibilitet, ro og oversikt. Mange opplever at det er mindre stress i hverdagen. De får sove litt ekstra hver dag, de kan i større grad styre dagene selv, og slipper pendling. De blir mindre forstyrret av kolleger under konsentrasjonsarbeid, og det er mindre støy for de som sitter i åpent landskap. På den andre siden kan hjemmekontoret oppleves som ensomt, at dagene går inn i hverandre, med mindre fysisk aktivitet, manglende ergonomi på arbeidsplassen, mindre sosial stimuli og utfordringer med å skille arbeid og fritid på en god måte.

Mange av de som jobber hjemmefra har fått mer fritid. Det største utslaget er for de som pendler hver dag. Den ekstra fritiden kan brukes til mer hverdagsaktivitet, hyggelige fritidsaktiviteter, og mer søvn: «Plutselig har jeg tre timer mer fritid. En av dem går til soving, da, det blir en time lenger om morgenen». (Arbeidstaker 15)

Mer fritid kan bidra til bedre helse, ved at tiden som frigis brukes til søvn og fysisk aktivitet, som for eksempel gå en kveldstur eller trene.

Jeg har egentlig hatt mindre vondt i nakken det siste året enn jeg har hatt de forrige årene. Jeg har liksom alltid hatt litt nakkeproblemer, hvor jeg har gått til fysioterapeut med nakken, men nå er det jo sikkert halvannet år siden jeg gikk sist. For jeg reiser jo ikke noe nå, og fått tid til å trene mye, og selv om treningssentrene i perioder har vært stengt og sånt, så har det vært hjemmetrening. Muligheten til å være i aktivitet har vært mye mer i fokus nå når vi har vært så mye hjemme. Jeg tror kanskje det har vært en positiv bieffekt at du har ekstra fokus på at jeg sitter så mye i ro og jeg sitter så mye hjemme at jeg må nesten gjøre noe. Jeg tror aldri at jeg har vært i så god fysisk form. Arbeidstaker 17

Andre opplever at det er vanskelig å erstatte hverdagsaktivitet og transportetapper med annen aktivitet, og slik blir mye mindre aktive når de jobber hjemme.

Det har iallfall blitt mye mer sitting, da, fordi man får ikke den- ja. så iallfall så langt det lar seg gjøre har jeg iallfall prøvd å ta det grepet at man setter av tid til å få beveget seg i løpet av dagen, midt på dagen, men jeg har tatt meg selv på det mange dager – særlig i fjor – hvor man kanskje bare hadde gått 5-600 skritt til arbeidsdagen var avsluttet, da, så det har blitt mye mer sitting, da, enn om jeg hadde vært på kontoret. Arbeidstaker 13

Samtidig som noen opplever at de beveger seg mindre, forteller andre at de nå har bedre tid til å bevege seg, for eksempel ved å ta en joggetur i lunsjen, eller tid til en lang kveldstur når man slipper å bruke tid på pendling.

Hundene er viktige kompanjonger på hjemmekontoret, de er godt selskap og tvinger frem flere pauser når man plutselig kan gi dem en tur midt på dagen. Hundene gir også uttrykk for stor glede over at eierne er hjemme, noe som gjør at hjemmekontoret blir et sted for kvalitetstid for hund og eiere, og med en gang blir mye hyggeligere.

Ergonomi på hjemmekontoret

Flere opplever at det er lite ergonomisk tilpasning på hjemmekontoret, og at dårlig sittestilling, dårlig stol, liten skjerm og få avbrytelser kan bidra til mer vondt i rygg og nakke. Samtidig har muligheten til å styre dagen etter eget tempo og egne behov vært særlig positiv for informanter med fysiske helseutfordringer. En eldre informant forteller hvordan hjemmekontor har bidratt til at han har klart å komme raskere tilbake i jobb etter sykdom.

For meg var det hell i uhell, for jeg var sykemeldt da pandemien kom, på grunn av [sykdom] som jeg heldigvis har blitt mye bedre av, og jeg begynte å jobbe igjen da vi fikk hjemmekontor, for jeg følte at det klarte jeg, men jeg hadde ikke klart hele dagen på jobben. Jeg kunne styre pauser og tok det litt rolig i begynnelsen. For meg ble det en mulighet til å komme mye raskere tilbake på jobb fordi jeg kunne jobbe hjemmefra. Så litt forskjell er det jo, men for meg kanskje litt situasjonsbestemt. Men hvis du ser bort fra den sykdommen der, så har jeg jo også vært sliten på jobben til tider, og jeg føler at jeg har mer overskudd nå. Så når jeg liksom får en følelse av at batteriene er litt nede, da, så er det så lett å bare gå seg en tur med hunden eller ta seg en kopp kaffe eller et eller annet sånt. Arbeidstaker 12

Informanten opplever at han i større grad har mulighet til å styre pauser og innsats gjennom arbeidsdagen, og at dette bidrar til at han klarer å stå i full stilling etter sykemeldingsperioden.

Denne positive effekten av fleksibilitet står i motsetning til erfaringene som ble løftet frem i avsnittet om arbeidstid. Der så vi at hjemmekontor kan gjøre det vanskeligere å ta sykemelding, fordi man forventes å kunne jobbe hjemmefra selv om man er syk eller har sykt barn, noe som førte til en lengre sykeperiode og en ekstra byrde i en slitsom tid. Flexibiliteten hjemmekontoret gir til at man kan jobbe under sykdom er tosidig – det kan være en god mulighet til å komme tilbake til jobb, eller det kan være en slitsom forventning som gjør sykdomsperioden tyngre og/eller lengre.

Jeg har hatt en del ryggvondt og sånt. Men da har det også vært vondt å være på jobb, altså sånn hvor det har vært nesten bedre å være på hjemmekontor, for der kan jeg bevege meg litt mer, ta en gåtur i lunsjen. Det blir ikke helt til at du gjør det når du er på kontoret. Arbeidstaker 22

Større mulighet til å legge opp arbeidsdagen etter egne behov kan bidra til å redusere andre typer helseplager, som vondt i ryggen og migrene.

Psykisk helse på hjemmekontoret

Selv om flere forteller at de opplever at hjemmekontor gir mer ro, fleksibilitet og mer kontroll over egen arbeidshverdag, er ikke denne opplevelsen gjennomgående. Noen har en blandet erfaring, der de både trives og mistrives på hjemmekontoret. Andre opplever at hjemmekontor er utfordrende for den psykiske helsen, og har opplevd utbrenthet og ensomhet.

Det er et eller annet som har skjedd den våren her som ikke har vært bra. Så jeg har tenkt at jeg har vært utbrent, men blitt litt usikker, så jeg har dratt til fastlegen i en annen sammenheng, men så bare beskrev jeg det fordi jeg var usikker på om handler det bare om at jeg synes jobben er så vanskelig, er det det? Eller er jeg skikkelig sliten? Og så bestemte hun seg for på bakgrunn av at jeg beskrev at jeg var tåkete i hodet, jeg våkner hver morgen med et rykk og tenker på jobb, at jeg er fjern og må jobbe skikkelig for å være til stede, så hun sykemeldte meg 50 prosent i fjorten dager, så jeg har hatt to uker der jeg bare har jobbet i fire timer og har vært flink til å ikke jobbe mer. Men jeg er ikke så sikker på at jeg egentlig har vært utbrent, jeg tror det var veldig godt med en pause, det var veldig deilig å slippe å ha dårlig samvittighet for at arbeidsdagene ble for korte og ja, bare kunne jobbe de fire timene jeg skulle og ha tid til å gjøre de andre tingene jeg skulle resten av dagen, det har vært deilig. Men jeg er ikke sikker på at jeg har vært utbrent. Jeg tror det er veldig knyttet til hjemmekontor, men det er veldig vanskelig å sette ord på. Arbeidstaker 21

Dårlig samvittighet for at man ikke klarer å jobbe like effektivt hjemme og utfordringer med å sette punktum for arbeidsdagen, bidrar til stress og følelsen av å være utilstrekkelig som arbeidstaker. Dette så vi også i arbeidet om arbeidstid, der det ble vanskeligere å sette grenser for arbeidet, og å skille mellom arbeid og fritid. Å ikke mestre arbeidet slik man pleier kan være belastende på mange nivåer, og påvirker selvfølelse og generelt psykisk velvære.

Det har også vært perioder hvor jeg har vært på kontoret rett og slett fordi at det funker ikke for meg å jobbe hjemme. Og hva skal man si, kall det psykisk helse da. Jeg har ikke hatt det så bra i perioder. Jeg tror det er en kombinasjon av den samlede følelsen av at alt står stille. Ingenting går noen vei. Det er ingen utvikling. Og det føles som at både jobb og privatliv er helt stillestående. Det blir bare at man sitter for seg selv og prøver å finne ett eller annet fornuftig å bruke tiden på. Jeg har en tro på at man kan holdes gående av mye forskjellig her i livet. Men når alt står stille, når alle bærebjelkene faller, så går det ikke så bra. Så jeg tror at definitivt at det henger sammen. Arbeidstaker 1

For de som bor alene kan det å jobbe hjemmefra oppleves som mer isolert enn for dem som deler bolig, selv om de som bor sammen med noen også kan savne den daglige sosiale kontakten med kolleger. Mangelen på sosial kontakt er ikke begrenset til arbeidssituasjonen med

hjemmekontor, men skyldes nedstengningen av samfunnet. Utfordringene rundt psykisk helse på hjemmekontoret kan dermed tenkes å henge mer sammen med påbudet om å jobbe hjemmefra hele tiden og generelt få sosiale sammenkomster, enn hjemmekontoret i seg selv.

Mens noen savner kollegene, synes andre det er deilig å slippe småprat med kolleger. Mange av informantene bruker begrepene introvert/ekstrovert for å forklare hvorfor de trives eller ikke på hjemmekontoret. De som definerer seg selv som ekstroverte mistrives med lite kollegakontakt, og trenger samspill med andre for å kjenne på gnist og inspirasjon i arbeidet. De som kaller seg introverte trives med færre sosiale interaksjoner, flere møter på teams og roligere omgivelser. Derfor synes noen det er tungt å være på hjemmekontoret, mens andre igjen kan oppleve det som en pause fra anstrengt sosialisering med kolleger, og noe som gir mer overskudd i hverdagen.

Erfaringene med hjemmekontor under nedstengningen er ikke direkte overførbare til en normal tilstand, der samfunnet er åpent og uten påbud om hjemmekontor. I en situasjon der hjemmekontor benyttes som en fleksibel løsning i hverdagen, noen dager i uken, vil den negative helseeffekten for de som vil på jobb bli mindre, og de som synes det sosiale kan være slitsomt og tappende kan få muligheten til å skjermes seg mer fra det sosiale livet på kontoret. Fleksibiliteten ved hjemmekontoret kan bli et nyttig verktøy for arbeidstakere som skal tilbake i jobb etter sykdom.

Arbeidstakeres perspektiver på ledelse

- Arbeidstakere på hjemmekontor opplever lite kontroll fra arbeidsgiver og kan selv legge opp sin arbeidshverdag.
- Færre fysiske treffpunkter gjør at flere har mye mindre kontakt med sin leder, samtidig som behovet for lederoppfølging kan være større på hjemmekontoret når man får lite daglig tilbakemelding og innspill på arbeidet.
- Få arbeidstakere opplever at de får tydelige føringer og retningslinjer for hjemmekontor, arbeidstid og grenser.

Høy tillit fra leder

Det kunne være nærliggende å tro at ledere vil få et større behov for kontroll av arbeidstakeres disposisjon av arbeidstid og oppgaveproduksjon når de jobber på hjemmekontor, og lederne ikke lenger har oversikt over arbeidstakernes tidsbruk og innsats. Derimot forteller de fleste informantene at de ikke har opplevd mer kontroll fra ledelsen. Heller opplever de fleste at de blir møtt med stor tillit, og at ledere i liten grad driver med kontroll av hvordan arbeidet blir utført.

Jeg har nå egentlig fått jobbe veldig sånn som jeg vil. Hvis jeg jobber hjemmekontor så driver ikke [leder] og ringer og sjekker at jeg sitter og jobber eller hva jeg gjør på dagene. Så det er egentlig, det har vært, jeg føler at [leder] har stolt på meg, og føler man har veldig tillit til ansatte da. Arbeidstaker 9

Jeg har jo forståelse for at lederne har det vanskelig nå, at det er ikke så lett, du må på en måte aktivt ta kontakt eller ringe eller kalle inn til et møte for å følge opp medarbeiderne dine, de der raske korte sjekkene får du ikke. Og jeg tenker på sånn rus og spill, sånn problematikk, det å oppdage sånne tilfeller nå når de sitter på hjemmekontor. Når vi har dårlige digitale verktøy i tillegg, og man ikke skrur på, ikke sier et pip, kanskje ikke viser ansiktet sitt i løpet av møtet fordi du bare har på stillbilde, så er det jo vanskelig for kollegaer og leder å fange opp hvis noen har det psykisk dårlig med mindre de setter ord på det. Eller hvis de har et alkoholproblem som følge av at det er ingen som ser hva man inntar av alkohol. Så jeg ser det at den litt sånn kontrollbehovet for leder svekkes. Men jeg opplever ikke at mine ledere – jeg tror de opplever at vi gjør det vi skal, og derfor har de også tillit til oss som medarbeidere. Arbeidstaker 11

De som jobber tett på sin nærmeste leder har som regel opplevd at kontakten har vært slik den vanligvis er. Uavhengig av tillit, virker de fleste arbeidsoppgaver allerede å være systematisert og produksjonen er ikke avhengig av at en leder «ser» at du utfører den. Fysisk oppmøte er sjelden nødvendig for at leder skal kunne vite at ansatte utfører sine oppgaver. Dermed blir kontroll i liten grad det som preger interaksjonen med ledere, men heller oppfølging av trivsel og tilbakemelding på arbeidsoppgaver. Ledere er viktige for å delegere og prioritere oppgaver, men driver lite kontroll i det daglige.

*Vi er heldige som har en veldig fin leder, da, som på en måte bare kan sjekke hvordan du har det uten at du føler at det er noen kontroll. Hun er mer opptatt av hvordan er det du opplever det, at vi har hatt en dialog om det hele tida.
Arbeidstaker 10*

Kontakt mellom leder og ansatt

Fysisk oppmøte kan gjøre det enklere for ledere å utføre andre viktige oppgaver, som å gi ansatte tilbakemelding, oppmuntring og motivasjon i arbeidet. Arbeidstakerne er tydelige på at tilbakemelding og støtte er det viktigste funksjonen fra lederne, men at dette for noen har vært vanskelig å få til når arbeidstakerne ikke treffer lederne på kontoret. På hjemmekontoret blir det mindre rom for den uformelle kontakten mellom kolleger og ledere, og færre arenaer for utveksling.

Jeg har hatt en sjef som har fulgt meg opp veldig godt. Men jeg merket stor kontrast fra det å være på kontoret til å bli satt på hjemmekontor, når det gjelder oppfølging. Terskelen er litt større for å ringe og spørre eller bare slå av en prat eller bare catche hvordan noen har det når du sitter hjemme. Arbeidstaker 22

Hvordan virksomheten er organisert, og hvor man er plassert i virksomheten, avgjør hvor tett man samarbeider med sin leder i det daglige. De som jobber tett med leder, har like tett kontakt på hjemmekontoret. Ledere kan være gode på å signalisere tilgjengelighet, for eksempel ved å være «grønn» eller «rød» på teams. Samtidig er det, på samme måte som mellom kolleger, en forskjell på interaksjonen på digitale flater. Den er mer formålsrettet og saksorientert, og innebærer mindre uformell prat.

Vi snakker sammen sikkert i snitt hvert fall hver dag. Noen ganger bare for å skravle, og mest fordi han lurer på noe. At han har spørsmål om et eller annet eller at han har ting han vil at jeg skal løse, da. Men hvis vi ikke pratet sammen i går kan det godt tenkes at vi bare ringes og snakker uten å ha noe spesielt å si. Jeg tenker at [hjemmekontoret] ikke gir så store endringer på de tingene som har med jobb å gjøre. Det er kanskje nesten lettere å få kontakt nå, men nå er jo han også på hjemmekontor, så jeg ser bare om han er grønn eller rød, ja, er han grønn er det bare å ringe. Mens det er mer den utenom jobb-biten så mister man jo litt, da, med kaffebaren og kantina hvor man bare prater om alt mulig rart, da. Så jobberelatert tenker jeg at det blir ganske likt, kanskje til og med lettere. Arbeidstaker 15

Flere informanter påpeker at selv om de kan trives på hjemmekontoret, får de mindre tilbakemelding på arbeidet fra leder, og de kan oppleve at hjemmekontoret bidrar lite til motivasjon og inspirasjon. Behovet for lederoppfølging har blitt større, mens de vanlige arenaene for oppfølging har blitt færre.

De som allerede opplever at de har en god leder, synes oppfølgingen på hjemmekontor har vært god, selv om det er mindre av den. De gode lederne har klart å gjenskape den uformelle oppfølgingen på teams og telefon, og er flinke til å gi tilbakemelding og oppmuntring. Dette gjør at arbeidstakerne føler seg sett, selv om de ikke fysisk er til stede.

Nå skal det vel sies at ledelsen vår også jevnt over er veldig flinke på å være kontaktsøkende. Leder for hele [avdelingen] pleier vel hver fredag å gå en runde i alle etasjene, og bare stikker hodet inn gjennom døra til alle som fortsatt er på jobb

når han går for dagen og ønsker dem god helg. Og de har jo prøvd å opprettholde det. Nå nylig så hadde han en ringerunde til alle på [avdelingen]. For jeg hørte at andre også hadde blitt oppringt. Og han bare ringte for å høre hvordan det gikk og si at dere gjør en kjempeinnsats og står på, og ja. Jevnt over der så er jeg positivt overrasket. Eller ikke egentlig overrasket. Arbeidstaker 1

Oppfølging fra leder

Mens noen har opplevd veldig god oppfølging fra sin leder, har andre opplevd at de har «forsvunnet» for lederen sin når de sitter på hjemmekontoret. De føler at de ikke blir sett, at innsatsen de legger ned ikke blir anerkjent, og at de får mindre tilbakemelding enn tidligere. De trekker også frem at lederen i liten grad er opptatt av hvordan de har det, om de trives og hvordan de håndterer hjemmekontor.

Jeg tror knapt jeg har fått spørsmålet hvordan går det med deg? [...] Jeg vil si nesten ikke spørsmål om hvordan vi har det, i hvert fall ikke overfor meg, hvordan fungerer det å jobbe hjemme? Hvordan går det med deg? Det var en medarbeiderundersøkelse som er en årlig sak for alle som jobber i [virksomhet], som òg hadde noen få spørsmål som var direkte knytta til hjemmekontor og pandemi-relatert, da. Men lederen har ikke tatt direkte kontakt med meg og spurt «hvordan går det med deg». Jeg hadde nettopp medarbeidersamtale, og jeg tror ikke vi var innom det temaet. Arbeidstaker 24

Ledelsen kunne ha gjort mer tror jeg. Kunne vært litt mer fokus. [...] I starten for eksempel var det ingen som pratet med oss. Om hvordan det gikk i det hele tatt. Det tok vel kanskje fire måneder før sjefen ringte meg og lurte på hvordan det gikk. Det tok lang tid altså. De gangene han ringte så var det bare for å si noe jeg måtte gjøre eller noe sånn praktisk noe da. Men det ergo sikkert litt individuelt fra sjef til sjef og da. Jeg kunne jo selvfølgelig ha ringt og sagt hvordan jeg hadde det jeg og på en måte. Men det er ikke min oppgave. Med mindre man har de veldig dårlig. Men det går jo litt for langt da, før man ber om hjelp. Den sjefen jeg har er ikke så flink sånn sosialt da. Og veldig dårlig aksept for psykisk lidelse da. At det ikke er ordentlig syk. Arbeidstaker 3

Det kan virke som at det for mange ledere har vært vanskelig å håndtere oppfølging av ansatte på hjemmekontor, og overgangen fra hyppig sosial kontakt til kontakt på digitale flater krever nye strategier for oppfølging. Ledere må ta regelmessig kontakt og finne måter å erstatte de uformelle, sosiale kontaktflatene de har med de ansatte. Noen ledere har klart dette, mens andre har hatt utfordringer. De som i utgangspunktet er misfornøyde med sin leder opplever at hjemmekontorsituasjonen kan sette på spissen noen av utfordringene lederne allerede har. Potensielle kommunikasjonsutfordringer med Teams og telefon kan også bidra til misforståelser eller tilspisse mulige konflikter.

Det har vært trøblete. Og det er mye på grunn av at det er vanskelig å kommunisere på den måten her. Jeg og sjefen min fikk jo ryddet opp i det først når jeg hadde medarbeidersamtale før jul, ansikt til ansikt i et kontor. Da fikk vi liksom endelig ... fordi vi begge to tolket den andre til å mene i verste mening, på en måte. [...] Det å prate på telefonen blir ikke det samme i det hele tatt. Ikke en gang med kamera. Det er noe helt annerledes å få hele bildet med en person, og kroppsspråk. Se hverandre inn i øynene, rett og slett. Man gjør jo ikke det når man sitter sånn på kamera. Det blir veldig annerledes. Så det har vært mye feilkommunikasjon mellom oss to, ja. Arbeidstaker 3

Å lede og følge opp ansatte utelukkende via digitale flater skaper utfordringer i kommunikasjon og forståelse, og kan gjøre det vanskeligere å forstå hverandre. Det kan bli spesielt vanskelig når arbeidstakere har utfordringer knyttet til psykisk helse eller utfordringer i privatlivet som kan gjøre en ekstra sårbar, og skape større behov for forståelse og tettere oppfølging.

Nyansatte kan også være ekstra sårbare for manglende lederoppfølging i oppstartsperioden. De forteller at det kan være en vanskelig fase fordi de er mer avhengige av tilbakemelding og har mange spørsmål i oppstarten. På samme måte som det er vanskelig å ta kontakt med kolleger og uformell kollegalæring, kan det være vanskelig å ta kontakt med leder. På hjemmekontoret er man mindre synlig, så det er ikke så tydelig når man trenger hjelp. Det er heller ikke så synlig at man er klar for nye utfordringer eller gjør en stor innsats.

For di det er bare en sånn liten oppmerksomhet man trenger, også fordi man er ny, ikke sant. Man er jo kastet ut i et eller annet, og er vel stort sett selvstendig, fordi man er hjemme og skal finne på egne ting å gjøre og sånn. Er det riktig det man gjør? Man trenger så mye bekreftelse på om det er riktig, og det at man er i kontakt med de man jobber for eller med. Altså, jeg synes det var veldig viktig å kjenne på det. Så er det situasjoner som ikke ville oppstått hvis man var på kontoret. Hvis noen jeg jobber med ikke er så gode på å svare, så er det tydeligere nå enn før. Terskelen er større for å spørre etter sånn hva skal vi gjøre der, og hvordan var det nå igjen? [...] Jeg føler ikke jeg blir fulgt med på i noen grad, sånn sett. Og det er også derfor vanskeligere å vise at man gjerne vil gjøre en dyst, da. Arbeidstaker 7

Oppfølging handler slik ikke bare om å fange opp og gi oppfølging til de som sliter på hjemmekontoret, men også om å gi anerkjennelse og nok utfordringer til de som opplever at de presterer på et høyt nivå.

Lederstøtte til grensesetting på hjemmekontoret?

I avsnittet om arbeidstid og grensesettingsstrategier beskrev vi hvordan hjemmekontor kunne gjøre det vanskeligere å få til en god balanse mellom arbeid og fritid, fordi det blir mer utfordrende å avslutte arbeidsdagen når kontoret er på kjøkkenbordet. Vi finner at få arbeidstakere opplever at de har fått systematisk oppfølging fra leder på hjemmekontoret, og at de færreste opplever at deres virksomhet har tydelige retningslinjer for hvordan arbeidstakere burde håndtere motstridende interesser mellom arbeid og fritid/familie. På spørsmål om de har fått tydelige signaler fra ledelsen om forventninger til hvordan de håndterer arbeidsdagen på hjemmekontoret, forteller arbeidstakere at de har blitt oppfordret til å gå tur eller trene i arbeidstiden.

Nei, jeg føler vel ikke at jeg har fått så mye beskjed om det, om hvordan jeg skal jobbe, det føler jeg ikke jeg har fått. Men de har lagt inn to ganger i uka så er det pausestrekk, så da er det en som fysisk står og viser oss noen øvelser. Så det er vel det eneste jeg tenker at de har gjort i forhold til det, da, annet enn at hvis man har behov for å komme inn på jobben så får man lov til det. [...] Men jeg tenker ikke at vi har fått noen [retningslinjer] om hvordan jobbe på hjemmekontor. Det kan hende noen andre avdelinger har det, men jeg føler ikke at vi har fått det iallfall. Arbeidstaker 15

Hvordan arbeidstakere skal håndtere fleksibilitet i arbeidssted og arbeidstid blir i liten grad gjort til et arbeidsgiveransvar, men blir et ansvar den individuelle arbeidstaker selv må bære. Et eksempel på en utfordring med grensesetting er utsendelse av epost etter ordinær arbeidstid. Ledere som sender ut epost etter arbeidstid skaper både forvirring blant arbeidstakere om det er forventet at de svarer på eposten med en gang. De blir også rollemodeller for de øvrige ansatte i bedriften for henvendelser utenfor arbeidstiden.

Jeg har en leder som sender ut epost sent på kvelden, og det har jo skapt litt usikkerhet, ikke bare hos meg, men hos mange [...] Så har jeg sagt det at signalet som arbeidsgiver sender ved å sende ut epost veldig sent – vi har jo hatt ledere også som sender ut epost klokken halv ett om natten – altså de er jo forbilder, og skal være gode rollemodeller. Så da har jeg til min leder sagt at jeg blir litt usikker når jeg ser at jeg har fått en epost klokken kvart over ni om kvelden. Er det da en forventning om at jeg skal svare? Og da sier leder; nei, nei, nei, jeg har aldri ment det. Og så sier jeg; ja, men det vet jo ikke vi som medarbeidere før du sier det, fordi

det skaper usikkerhet. Jeg tenker jo kanskje at jeg må svare kvart over ni hvis jeg får et varsel kvart over ni. Leder sier da at nei, nei, nei, det har jeg ingen forventning om, men jeg sender ut epost fordi det passer min arbeidsrytme. Arbeidstaker 11

Utsending av epost på kveldstid kan være tvetydig kommunikasjon fra ledere. På den ene siden kan det være at det bare var praktisk for dem å sende det ut på kveldstid. På den andre siden kan det tenkes at det haster, og at de forventer et raskt svar. Lederen signaliserer også at de ikke overholder vanlige arbeidstider, og kan legge føringer for når og hvor arbeidstakere skal jobbe. Arbeidstakere risikerer også å gå glipp av viktige beslutningsprosesser hvis de velger å stå over en epostutveksling, eller ledere kan gi eksplisitte forventninger om at man svarer kunder, også på kveldstid.

Disse problemstillingene er ikke avgrenset til arbeidet på hjemmekontoret, men gjelder alle typer fjernarbeid, arbeid som kan gjøres uavhengig av arbeidsplassen ved hjelp av digitale verktøy. Deres aktualisering vil bare øke etter hvert som flere får fleksible arbeidsvilkår og kan jobbe når og hvor som helst. Når jobben kan skje hele tiden, øker også behovet for strategier og regler for når og hvor man skal jobbe. Spørsmålet fremover blir hvor mye av dette ansvaret som skal bæres av arbeidsgiver, og hvor mye som skal bæres av den individuelle arbeidstaker.

Partssamarbeid, medbestemmelse, medvirkning

Vi ser at arbeidstakerne ikke opplever veldig stor forskjell i fagforeningsaktivitet og medvirkningsprosesser under pandemien, og at digitale møteverktøy kan gjøre det enklere og mer tilgjengelig å delta i medvirkningsprosesser. Samtidig er fysisk nærhet viktig for uformell og direkte kontakt med ledelsen, både mellomledere og øverste ledelse

Gjennomgående har informantene ganske lite å si om fagforeningsprosesser og medvirkning på arbeidsplassen – det er som regel prosesser de ikke er direkte involvert i, men hører om gjennom møtereferater. Økt bruk av digitale møteverktøy kan gjøre medvirkningsprosessene mer tilgjengelige for arbeidstakerne, ved at det er lettere å delta på møter, og at de blir invitert til møter som de tidligere ikke var inkludert direkte i.

Nei, jeg føler nok at jeg får med meg det meste fordi jeg på en måte er i møtene med ledelsen. I større prosesser har det vært bred involvering, men enkelte påstår at de ikke har vært informert eller får informasjon uansett om de har vært involvert og. Så jeg føler ikke at det er noe annerledes, men fordi nå har jo [øverste sjef] satt opp [digitale] lunsjmøter, og hvis man ikke har tid til å se på det, så blir det tatt oppptak av det så det går an å se etterpå. Så kanskje har den fellesinformasjonen blitt bedre. Fordi at det blir gjort på en annen måte enn før. Arbeidstaker 16

Det fremstår som de fleste får like mye informasjon som før pandemien om aktiviteter og arbeid i medbestemmelsesapparatet, og at arbeidstakernes inntrykk er at fagforeningene holder det samme aktivitetsnivået som tidligere.

Det har vært akkurat like bra og like dårlig som det har vært. De har vært synlige, de har vært med. Jeg får akkurat like mange mailer om de møtene. Fordi det er forskjellige ledelsesnivåmøter, sant? Og jeg får referat fra akkurat de samme som tidligere, og de er helt åpenbart med ut fra referatene å dømme, så både de fra [fagforeningen] og de fra ledelsen er absolutt fortsatt til stede og forteller hva [ansatte] ønsker. [Verneombudet] tror jeg kanskje gjorde en god del med de andre egentlig, men det var ikke noen systematikk i det, tror jeg. Jeg er bare overrasket over at jeg ikke hadde fått det med meg, så det var jo sikkert litt min feil og, det må jeg ta på min kappe, men det gikk litt sent. Arbeidstaker 14

Ulike behov hos de ansatte kan gjøre det vanskelig å vite hva fagforeningen skal kjempe for, men fleksibilitet er et felles mål for de fleste.

Det med hjemmekontor har jo som dere sikkert skjønner vært noe som noen synes er helt topp og ønsker å videreføre det. Og noen synes det er pyton. Så det har vært meldt opp det med litt mer fleksibilitet. Men det å på en måte, ja, det med tillitsvalgt fungerer bra, og akkurat nå er vi i en unntakssituasjon der vi skal ende opp med å gå tilbake i normal drift etter korona. Arbeidstaker 9

Ulike oppfatninger om hjemmekontor og behovene hos de ansatte kan skape utfordringer i arbeidskollektivene fremover, og krever i større grad en forventningsavklaring blant kolleger og ledere om tilgang til bruk av hjemmekontor.

Samtidig som den formelle medvirkningen opprettholdes i medbestemmelsesapparatet, kan mindre direkte kontakt med ledelsen bety at arbeidstakere får mindre innflytelse rundt prosjekter man jobber med. Det er lettere å søke påvirkning for egne prosjekter og arbeidssituasjon når man møtes uformelt på kontoret, enn i Teams-møter.

Altså, du kan liksom lobbye litt mer, kanskje, jobbe med noen ting. Så kan jeg sette meg ned hos en av lederne, så kan vi drodle litt og sånn. Det blir borte på hjemmekontor, fordi du tar ikke det på Teams-møtet. Jeg var på kontoret i går faktisk, fordi vi har flytta til midlertidig lokaler. Så jeg var der og pakka ut eskene mine og da var administrerende direktør der også samtidig. Da var jeg inne på kontoret hans og snakka i 10 minutter om et prosjekt, og fikk drodla litt om det. Arbeidstaker 23

Den uformelle medvirkningen som ikke skjer gjennom medbestemmelsesapparatet, er vanskeligere for den enkelte arbeidstaker å få til når de sitter på hjemmekontor. Uformell sosial omgang og prat er viktig for å opparbeide kontakt med ledelse, og å få muligheten til å snakke om de prosjektene og sakene man selv er opptatt av.

Arbeidstakeres ønske om hjemmekontor fremover

- De fleste arbeidstakere ønsker å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken, og både de som trives og de som mistrives hjemme vil beholde fleksibiliteten hjemmekontor medfører
- Mange av utfordringene med hjemmekontor vil forsvinne hvis man kan kombinere det med å være på arbeidsplassen
- Mange ønsker hjemmekontor for å jobbe uforstyrret med konsentrasjonsoppgaver – arbeidssted bestemmes etter hvilke oppgaver man skal løse
- Arbeidstakere synes det er viktig å bevare kollegialt samhold og arbeidsmiljø gjennom fysisk oppmøte på arbeidsplassen, og de fleste forventer at det blir felles kjørerregler, slik at man møter kolleger når man er på jobb

Mange arbeidstakere trives godt på hjemmekontoret. For de fleste representerer hjemmekontoret større fleksibilitet i hverdagen, mindre stress og mer fritid. Alle informantene ønsker å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken, og i det følgende avsnittet presenterer vi hvordan arbeidstakere begrunner behovet for hjemmekontor, og hvordan de ønsker å balansere mellom arbeidsplassen og hjemmekontoret etter pandemien.

Når trives man på hjemmekontor?

De som trives best hjemme, er de som opplever at det gir dem fleksibilitet i tid og rom. Det er også best når hjemmekontoret ikke pågår hele tiden, men innimellom og frivillig. Hvis du er småbarnsforelder med mye tidspress i hverdagen, kan hjemmekontor avlaste. Hvis du har stor bolig, men lang pendlervei er hjemmekontor et gode. De med helseplager opplever at de får større arbeidsevne når de kan jobbe hjemmefra og styre arbeidsdagen etter egen form. De som jobber i landskap der det er visuelt og lydmessig støy synes hjemmekontor gir muligheten til å

skjerme seg for å jobbe med konsentrasjonsoppgaver. De som er vant til å jobbe selvstendig, og som kanskje har vært lenge i arbeidslivet og har god oversikt over arbeidsoppgaver og arbeidsorganisasjonen. Om du opplever deg selv som en introvert person som lett blir sliten av mye sosialisering kan hjemmekontor være positivt.

Om du bor trangt og i nærheten av jobben blir hjemmekontor mindre viktig. Om du er ung og ser på jobben som en viktig sosial arena er hjemmekontor ikke foretrukket. Om du er nyansatt og trenger opplæring og veiledning fra kolleger fungerer ikke hjemmekontor like godt. Om du opplever deg selv som en ekstrovert person som trenger samspill med kolleger, kunder og brukere for å få energi i arbeidshverdagen kan hjemmekontor bli vanskelig. Samtidig ønsker også de som ikke trives på hjemmekontor under pandemien å videreføre fleksibiliteten med hjemmekontor fremover.

Hjemmekontor = fleksibilitet

Hjemmekontor representerer fleksibilitet og selvbestemmelse for arbeidstakerne. De får muligheten til å styre arbeidsdagen selv.

Jeg tenker at det at jeg får muligheten til å velge litt mer selv er det viktigste for meg, for da kan jeg tilpasse. Og om lederen min hadde sagt at hver 14. dag skal alle møte fysisk for da skal vi ha gruppemøte og spise lunsj og sånt, så tenker jeg at det er supert, det hadde passet meg midt i blinken. Og at jeg da avtaler med kollegaer når de skal ned fysisk, og at jeg da kan prøve å dra ned samtidig. Litt tvang, da, men også en ganske stor grad av fleksibilitet, det ville vært godt for meg. Og kanskje at man- kanskje at arbeidsgiver hadde sagt at hver onsdag og torsdag for eksempel er det en oppfordring til at man møter fysisk i denne gruppen, da, og kanskje to andre dager i en annen gruppe. For hvis man reduserer størrelsen på kontoret kan jo ikke alle møtes samtidig. Arbeidstaker 11

Det å utføre arbeidsoppgavene sine og det å møte opp på arbeidsplassen er ikke lenger ensbetydende. Å møte opp på arbeidsplassen blir fort «mindre» produktiv enn å jobbe hjemme, for der er det flere forstyrrelser og man bruker mye tid på sosialisering og møter. Å møte opp på jobb handler om å møte kolleger, delta i møter og spise lunsj sammen, mens hjemmekontoret passer best når man effektivt skal få unna arbeidsoppgavene. Å dra på kontoret blir en aktivitet med et formål, ikke en rutine.

Et sted for konsentrasjon

Muligheten til å veksle mellom arbeidsplassen og hjemmekontoret gjør det mulig å tilpasse arbeidssted til arbeidsoppgavene. Hjemmekontoret passer best for konsentrasjonsoppgaver, som det kan være lite tilrettelagt for på arbeidsplassen. Særlig for de mange som sitter i åpent landskap representerer hjemmekontoret en etterlengtet skjerming.

Jeg ville fortsatt ment at det ville være bra å ha mye hjemmekontor etter pandemien, men da ville jeg nok vært mer opptatt av at det måtte legges litt mer til rette, det måtte bli ordentlig, i ordnede former. Jeg snakket med en kollega om dette i sommer i fjor, og vi var skjønt enige om at hjemmekontor to-tre dager i uka er det ideelle, på grunn av det at du får sitte med deg selv, konsentrere deg om det du skal, slipper alt det andre, og så kan man ta kontakt med de man vil ha kontakt med utover dagen og få tilbakemeldinger og sånne ting. Arbeidstaker 3

Noen arbeidsplasser er lite tilrettelagt for digitale møter. De som sitter i åpent landskap må booke møterom for å ha digitale møter, noe som spiser opp kontorressursene på arbeidsplassen og det er enklere å avvikle disse møtene hjemmefra. En videreføring med mange digitale møter kan gjøre hjemmekontor til en viktig tilpasning når kontorfasilitetene i liten grad er tilpasset dette.

En 50/50 løsning, alt etter hva slags oppgaver jeg har. I den grad det er mulig vil jeg ha en eller to dager hjemmekontor i uka hvis jeg kan det. Og det er spesielt de

dagene jeg har mye møter. [...] For selv om jeg kan ha på hodetelefoner, så hører andre [i landskapet] hva andre sier, men jeg må jo nødvendigvis snakke, og det kan jo forstyrre. Arbeidstaker 16

Fremmøte for hva?

Arbeidstakerne kommer altså gjerne på kontoret noen dager i uken, men ikke nødvendigvis for å utføre de oppgavene som står i arbeidsbeskrivelsen, men for å dekke inn uformelt og formelt samvær med kolleger og ledere. Fordi det å jobbe fra kontoret ikke alltid er best for å få unna arbeidsoppgavene, forventer informanter at ledelse og kolleger har en tanke om hva dette fremmøtet skal brukes til, all den tid det går raskere å få gjort arbeidsoppgavene hjemmefra.

Jeg tror endringene i hovedsak blir at en må være mer bevisst, da, i forhold til hva jeg skal gjøre når jeg er på hjemmekontor, og hva jeg skal gjøre når jeg er på kontoret, fordi at det vil jo bli en blanding av det. Så for å på en måte utnytte arenaen, da, maksimalt, så må jeg kanskje strukturere det litt annerledes. Arbeidstaker 23

Fremmøte på jobb fordrer at andre kolleger også er der, hvis ikke forsvinner poenget med å være der. Tilstedeværelse på kontoret krever derfor en form for koordinering og planlegging fra den enkelte, og tanker rundt hva fremmøtet skal brukes til – skal dagen dedikeres faglig påfyll, workshop, møter, koordinering eller lignende?

Jeg tenker at det kommer litt an på hva jeg har å gjøre, det styres nok litt av hva jeg jobber med. Jeg tror ikke jeg hadde vært sånn så og så mange dager skal jeg være der, og så og så mange dager skal jeg være her, men ideelt sett så tenker jeg kanskje to til tre dager hjemme i uka. Både for å få det sosiale, også det faglige i at det gir jo noe ekstra i å møte folk. Og jeg tror iallfall ut fra hvordan jeg har erfart møter til nå, tror jeg også det etter hvert kan bli litt bedre møter ved å møtes fysisk, men da blir det også en sånn avveining, da, for hvis alle andre plutselig sitter på hjemmekontor en dag er det heller ikke noe poeng i å dra på kontoret. Arbeidstaker 13

Kontoret er ikke et passivt valg – stedet man er nødt til å gå for å jobbe. Når kontoret i større grad blir et valg, har arbeidstakerne større forventninger til hva som skal skje de dagene de er på kontoret.

Alder og livsfase påvirker preferanser

Alder og livsfase påvirker preferansene for hjemmekontor. For foreldre med små barn er fleksibiliteten ved hjemmekontor særlig kjærkommen. Hjemmekontoret reduserer stress og mas i hverdagen, og færre morgener der hele familien skal på med parkdress og ut av huset før halv åtte for å rekke jobb og barnehage.

Jeg synes jo som småbarnsmor at det er mye fordeler med hjemmekontor også. Det er mindre stress i hverdagen. Med reising og få alle ut av huset samtidig for eksempel. Så jeg kunne veldig gjerne tenkt meg en kombinasjon. At man hadde en, to eller tre dager hjemme. Og resten på kontoret. Uten tvil faktisk. Arbeidstaker 3

Foreldre med eldre barn opplever at barna kommer hjem fra skolen i to-tiden og ikke nødvendigvis har forståelse for at foreldrene fremdeles er på jobb og ikke er tilgjengelige. Da kan hjemmekontor være vanskeligere å benytte ofte, fordi man ikke får jobb uforstyrret.

Etterlyser felles kjøreregler

Arbeidstakerne er opptatt av at det må være noen felles kjøreregler å forholde seg til, som skaper en avveining mellom behovet for fleksibilitet og behovet for fellesskap på jobben. De er redde for at noen av kollegene skal trekke seg helt ut og ikke komme tilbake på jobb når hjemmekontorpåbudet oppheves.

Vi må ha noen klare regler og det skal ikke være sånn at noen kan være hjemme i månedsvis av gangen og så videre, men at man har en større fleksibilitet enn det vi har hatt fram til nå. Arbeidstaker 26

Erfaringene med hjemmekontor har vist at man både kan være effektiv og få mer fleksibilitet ved å ikke dra inn til kontoret hver dag. Dette gjør at de fleste ansatte forventer at muligheten for hjemmekontor videreføres. Samtidig ser de behovet for samkjøring, og felles retningslinjer som gjør det tydelig når man forventer oppmøte.

Oppsummert om arbeidstakernes erfaring med hjemmekontor under nedstengningen

Vi har i dette kapitlet beskrevet arbeidstakernes erfaringer med hjemmekontor. Hovedfunnet er at de fleste arbeidstakere ser på hjemmekontor som et viktig gode som bidrar med fleksibilitet i arbeidshverdagen. I de videre avsnittene gir vi en kort oppsummering, før i avslutter med noen spørsmål og refleksjoner.

Hjemmet som arbeidssted

Vi ser at kvalitet og størrelse på boligen til en viss grad avgjør hvor godt man trives med hjemmekontor. De som har et eget rom til hjemmekontoret trives bedre enn de som må benytte kjøkkenbordet, og opplever i større grad at hjemmekontoret er en god erstatning for kontoret. Men det er ikke bare boligens kvaliteter som spiller inn, arbeidstakere som bor sammen med andre må ofte forhandle om arbeidsplass og dermed også faktisk arbeidstid når arbeidet skal utføres i hjemmet. De opplever også flere forstyrrelser i arbeidsdagen. Likevel er det slik at de fleste opplever at det å få jobbe på hjemmekontor kan gi en arbeidsro som de ikke får på arbeidsplassen – dette gjelder særlig de som jobber i kontorlandskap. En ulempe med mer arbeidsro kan samtidig være at hjemmekontor og heldigitale samarbeidsformer legger en demper på eller helt fjerner positive og produktive sider av jobben som læring, spontanitet, kreativitet og fellesskapsfølelse.

Fleksibilitet og grensesetting

Vi finner at hjemmekontor kan føre til opplevelse av mer fleksibilitet og mindre stress i hverdagen - særlig for arbeidstakere som er foreldre. Denne fleksibiliteten er et veldig stort gode, som gjør at foreldre kan jobbe mer og får mindre hverdagsstress. Samtidig utfordres grensen mellom arbeidstid og fritid når arbeidsplassen flyttes hjem, og de fleste arbeidstakere blir nødt til å ta i bruk grensesettingsstrategier for å opprettholde en bærekraftig balanse mellom jobb og fritid. I et arbeidsliv med flere digitale løsninger og stor grad av fleksibilitet vil denne grensesettingen være en utfordring også etter pandemien. For eksempel kan hjemmekontor gjøre det utfordrende å *ikke* jobbe selv om man er syk eller passer på noen som er syke, og det kan være forventninger om at man er tilgjengelig også utenfor ordinær arbeidstid.

Digitale verktøy – effektivt med ingen fullgod erstatning

Digitale møteformer påvirker arbeidstakers tidsbruk både gjennom arbeidsdagen og når arbeidsdagen begynner og slutter. Digitale møter er effektive, men det kan gå inflasjon i mengden møter som spiser opp arbeidsdagen. Det kan også være vanskelig å ta kontakt med kolleger for enkle henvendelser og spørsmål. Selv om digitale verktøy fungerer godt, er det ingen fullgod erstatning for den sosiale interaksjonen på kontoret. Vi ser at digitale møteformer og kommunikasjonsteknologi kan gjøre det vanskelig for noen arbeidstakere å skaffe seg nødvendige pauser i løpet av arbeidsdagen og/eller å avslutte arbeidsdagen.

Helse på hjemmekontor

Vi finner at hjemmekontor kan være både positivt og negativt for arbeidstakeres helse. Et mindretall trives dårlig på hjemmekontor, og sliter med manglende motivasjon, ensomhet og utbrenthet. Flere opplever at de får mindre stress og mer fritid, samtidig som det blir mindre

hverdagsaktivitet når de ikke må reise til og fra jobb. De færreste har ergonomisk tilpasset hjemmekontor, og flere forteller om påfølgende ryggplager. Samtidig har mindre stress og mindre reisetid flere helsefordeler, som mer søvn, mer fritid og mer tid til hverdagsaktivitet. Vi ser at hjemmekontor kan gjøre det enklere for arbeidstakere å komme tilbake til jobb under eller etter sykdom.

Ledelse

Vi ser at mange arbeidstakere har mindre kontakt med sin leder når de er på hjemmekontor. De opplever å få stor tillit og at det er mindre kontroll, men de får også mindre oppfølging og tilbakemelding. Paradoksalt nok kan behovet for lederoppfølging være større på hjemmekontoret når man får lite daglig tilbakemelding og innspill på arbeidet, samtidig som det er vanskeligere for ledere å opprettholde kontakten. Få arbeidstakere opplever at ledere gir tydelige signaler eller retningslinjer for hjemmekontor, arbeidstid og grenser, slik at dette ikke blir et ledelsesansvar, men et ansvar for den individuelle arbeidstaker.

Fagforeningsaktivitet og medvirkningsprosesser

Fagforeningsaktivitet og medvirkningsprosesser har fra arbeidstakernes side ikke blitt opplevd som markant annerledes. Digitale møteverktøy kan gjøre det enklere og mer tilgjengelig å delta i medvirkningsprosesser, samtidig som fysisk oppmøte er viktig for uformell og direkte kontakt med ledelsen, både mellomleder og øverste ledelse.

Preferanser for hjemmekontor fremover

De fleste arbeidstakere ønsker å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken. Både de som trives og de som mistrives hjemme vil beholde fleksibiliteten hjemmekontor medfører. Mange av de utfordringene som arbeidstakere har opplevd med hjemmekontor under pandemien, vil forsvinne hvis man kan kombinere det med tilstedeværelse på arbeidsplassen. For mange dreier ønsket om hjemmekontor seg om behovet for å kunne jobbe uforstyrret med konsentrasjonsoppgaver. Arbeidstakere vil derfor kunne bestemme arbeidssted etter hvilke oppgaver de skal løse. Samtidig trekker de frem at det er viktig å bevare samhold og arbeidsmiljø gjennom fysisk oppmøte på arbeidsplassen, og at dette også er en viktig del av arbeidslivet.

Noen spørsmål og refleksjoner

Gjennomgangen av de viktigste funnene fra intervjuene med arbeidstakere som har sittet på hjemmekontor under pandemien reiser en rekke spørsmål når det gjelder hjemmekontor i tiden fremover, altså etter pandemien. Mange av erfaringene med hjemmekontor som vi har beskrevet i det foregående, vil ikke være relevante i en situasjon der hjemmekontor ikke er påbudt, og hvor arbeidsgivere og arbeidstakere selv skal avgjøre hvordan de vil fordele tiden mellom hjemmet og kontoret. Likevel tror vi at funnene våre reiser en rekke viktige spørsmål. Vi vil kort gå gjennom disse i det følgende og komme tilbake til dem i den avsluttende diskusjonen.

Nye grupper av arbeidstakere har fått erfaring med hjemmekontor, og mange trives godt med økt fleksibilitet i hvor og når de skal jobbe. De fleste opplever det å kunne fortsette med hjemmekontor fremover som et viktig gode. Samtidig ser vi konturene av en rekke dilemmaer.

Man har lyktes med å opprettholde produksjonen på kort sikt. Men hvordan blir dette på lang sikt? Informanter i ulike stadier av arbeidslivet forteller om ulike behov og utfordringer. Eldre arbeidstakere trives godt på hjemmekontoret, både fordi de oftere har større bolig, men også fordi de får jobbe mer uforstyrret av spørsmål og avbrytelser fra kolleger. Unge og nyansatte har behov for læring og utvikling i samspill med mer erfarne arbeidstakere, og synes det er vanskeligere å spørre om hjelp på hjemmekontoret. Mye uformell læring og informasjonsutveksling forsvinner når kolleger ikke lenger befinner seg fysisk i samme rom. Uten kollegiesamspillet, vil man klare å opprettholde produksjon og utvikling på lengre sikt?

Mange arbeidstakere ser for seg at de skal jobbe hjemmefra noen dager i uken. Hva betyr det for plassbehovet på arbeidsplassen? Kan arbeidsgivere finne på å skalere ned kontorlokaler når folk har det greit med å jobbe hjemmefra? Hvis arbeidstakere skiller mellom arbeidsoppgaver som passer til hjemmekontordager og arbeidsoppgaver som passer til kontordager, må arbeidsgivere i større grad tenke gjennom hva de skal bruke tiden til de ansatte til når de er på jobb. Hva skal felles oppmøte brukes til? Felles møter? Workshops? Lange lunsjer?

Vi ser at hjemmekontor har ulik betydning for arbeidstakere i ulike livsfaser. Mens unge arbeidstakere betrakter jobben som en viktig sosial arena, kan arbeidsplassen bli mindre viktig for folk i andre livsfaser – eldre, småbarnsforeldre og de med helseutfordringer. For småbarnsforeldre kan fleksibiliteten på hjemmekontoret bli viktig for å redusere hverdagsstress, og muligheten til å ha full stilling selv med små barn. Samtidig kan utstrakt bruk av hjemmekontor være utfordrende for småbarnsforeldre som er nye i arbeidslivet, og som risikerer å bli sett på som mindre relevante kolleger og arbeidstakere fordi de er lite på jobb.

Nye kommunikasjons- og samarbeidsteknologier gjør at arbeidstakeren slipper å måtte møte opp til et bestemt tidspunkt på et bestemt sted utenfor hjemmet for å gjøre jobben sin. Dette kan oppleves som en frigjørende fleksibilitet. Den samme fleksibiliteten kan også sette grensene mellom arbeidstid og fritid under press og over tid bli utfordrende. Å ha mulighet for å jobbe når som helst og hvor som helst kan gjøre all tid til potensiell arbeidstid – inkludert fritiden. Om ikke arbeidsgiver er tydelig når det gjelder arbeidstidsbegrensningene kan det bli opp til den enkelte arbeidstaker å måtte sette grenser for når hun eller han skal jobbe eller ikke. Dette kan være vanskelig om arbeidstakerens arbeidssituasjon tilsier at det alltid er mulig å gjøre mer eller en bedre jobb.

Når arbeidsplassen og hjemmet er samme sted innebærer det samtidig at arbeidstakeren befinner seg i omgivelser som i utgangspunktet er rammen om privatlivet, fritiden og – for arbeidstakere som også er foreldre – familielivet. Dermed skal arbeidsdagen gjennomføres i omgivelser som på ulike måter minner arbeidstakeren på behov, oppgaver og forventninger knyttet til hjemmelivet. Å jobbe hjemmefra kan altså både innebære at fritiden spiser seg inn i arbeidstiden, men også at arbeidstiden spiser seg inn i fritiden. Dette skyldes ikke bare at grensen mellom arbeidstid og fritid kan bli utflytende på hjemmekontoret, men også at ulike roller flyter ut. Når man drar hjemmefra og til arbeidsplassen får arbeidstakeren et scenskifte hvor han eller hun kan legge fra seg f.eks. foreldrerollen og ta på seg rollen som profesjonell, som lønnsarbeider.

Hvem har ansvaret for å håndtere de flytende grensene som digitalisering og hjemmekontor medfører? Er det den enkelte arbeidstaker? Er det arbeidsgivere? Ingen arbeidstakere i studien har fått klare retningslinjer og føringer fra arbeidsgivere for hvordan de skal sette grenser for egen arbeidstid. Eposter kan komme når som helst, og å være pålogget med varsler fra Teams og epost etter arbeidstid er vanlig for de fleste. Mens noen klarer å sette helt tydelige tidsrammer på hjemmekontoret, er det for de fleste vanskelig.

Burde arbeidsgivere begrense kommunikasjon med de ansatte utenfor normal arbeidstid? Hva betyr det å sende en epost på kveldstid? Kan man forvente å få svar? Noen arbeidstakere forteller at det er forventet at de svarer kunder uansett tidspunkt. Andre forteller at de må være pålogget for ikke å havne utenfor beslutningsprosesser. Andre forteller at det varierer – i noen perioder med prosjektavslutninger kan det være mye, i andre perioder er det mindre.

Teknologiske løsninger og en økende fleksibilitet skaper nye utfordringer og dilemmaer for arbeidstakere når de skal forvalte sin egen arbeidstid, arbeidsoppgaver og tilgjengelighet. Foreløpig har dette ansvaret bare blitt lagt på arbeidstakerne – arbeidsgiverne har ikke noe ansvar og svært få føringer for hvordan den enkelte arbeidstakeren skal forvalte sin arbeidstid. Fremover vil de teknologiske løsningene bli bedre, tilgjengeligheten ubegrenset og arbeidet kan

skje når og hvor som helst. Hvordan dette vil påvirke grensene mellom arbeid og fritid, og hvem det vil få størst utslag for, er enda uvisst.

4. Konsekvenser av hjemmekontor for arbeidstakere

- **Metode:** Dette kapitlet undersøker om det er systematiske sammenhenger mellom hvor ofte ansatte jobber hele dagen på hjemmekontor og sentrale utfall for arbeidstakerne. Vi har brukt panelundersøkelsen, som er besvart av de samme respondentene tre ganger i løpet av det siste året: februar 2021 (T1, påbud om hjemmekontor), august 2021 (T2, ikke påbud) og januar 2022 (T3, påbud om hjemmekontor). Vi har både undersøkt om det er forskjeller mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor og om forhold endrer seg systematisk når enkeltansatte endrer hyppighet av hjemmekontor.
- Konsekvenser for **produktivitet:** Vi har målt ansattes selvvalgte innsats og kvalitet i arbeidet. Ansatte som jobber ofte hjemmefra opplever selv at de har lavere innsats i jobben enn ansatte som jobber sjeldnere på hjemmekontor, men ingen av målene på produktivitet har en systematisk sammenheng med hyppigheten av hele dager på hjemmekontor.
- Konsekvenser for **psykososialt arbeidsmiljø:** Vi har målt innflytelse i jobben, opplevelsen av samhold på arbeidsplassen, tillit mellom ledelse og ansatte, støtte fra leder og kolleger, tilhørighet og opplevelse av mening i jobben. Ansatte som jobber ofte fra hjemmekontor opplever lavere samhold på arbeidsplassen enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor, men graden av samhold endrer seg ikke når ansatte endrer hyppighet av hjemmekontor. Ansatte rapporterer høyere grad av kollegastøtte når de øker hyppigheten av hjemmekontor fra ukentlig til daglig. Ansatte som jobber ofte hjemmefra opplever en lavere mening i jobben enn ansatte som jobber sjeldnere på hjemmekontor. Opplevelsen av mening i jobben synker systematisk når ansatte øker hyppigheten av hjemmekontor.
- Konsekvenser for **Helse og velferd:** Vi har målt tilfredshet med jobben, jobb-hjem-konflikt, avkobling fra jobb, utbrenthet, muskel- og skjelett-plager og sykefravær. Ansatte som jobber ofte fra hjemmekontor har lavere jobbtildfredshet enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor, men tilfredsheten endrer seg ikke systematisk når enkeltansatte endrer hyppighet av hjemmekontor. Ansatte som jobber ofte fra hjemmekontor har lavere jobb-hjem-konflikt, lavere sykefravær og kobler mer av fra jobb enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Kun sykefravær og graden av utbrenthet reduseres systematisk når enkeltansatte øker hyppigheten av hjemmekontor fra ukentlig til daglig.

I dette kapitlet undersøker vi hvilke konsekvenser hjemmekontor har for arbeidstakernes selvvalgte produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø, helse og velferd. Vi studerer her konsekvenser av hyppigheten av hjemmekontor hele dagen, mens vi i neste kapittel også undersøker konsekvenser av å jobbe hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. Skillet mellom hjemmekontor hele dagen og hjemmekontor utenom ordinær arbeidstid er viktig og, som vi skal vise, er det store forskjeller på hvilke konsekvenser hjemmekontor innenfor og utenom ordinær arbeidstid har for arbeidstakerne. I dette kapitlet undersøker vi først hva konsekvensene av arbeid hele dager på hjemmekontor er for arbeidstakerne.

Metode

Vi har brukt tre analysemetoder for å se på sammenhengen mellom hjemmekontor og utfallsvariablene.

Sammenligning mellom ansatte (Between Effects, BE)

Vi sammenligner om ansatte som daglig eller ukentlig (en eller flere dager) jobber hele dagen på hjemmekontor opplever forhold ved arbeidslivet signifikant forskjellig fra ansatte som månedlig eller sjeldnere jobber hele dagen på hjemmekontor. Vi ser på ulike mål på produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø, helse og velferd. For eksempel: «opplever en ansatt som daglig jobber fra hjemmekontor hele dagen mer lederstøtte enn ansatte som månedlig eller sjeldnere jobber fra hjemmekontor hele dagen?». Slike analyser kan være sårbare for forskjeller mellom de som jobber mer eller mindre på hjemmekontor. For eksempel kan de være at ansatte som jobber mye på hjemmekontor oftere har høyere utdanning eller har andre typer arbeid enn de som jobber sjeldnere på hjemmekontor, noe som igjen kan forklare forskjeller i for eksempel arbeidsmiljø eller helse. Vi har derfor tatt hensyn til ulikheter i bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling, deltid og landsdel i disse analysene.

Direkte sammenhenger: Analyse av utvikling over tid innad i hver ansatt (Fixed Effects, FE)

Vi analyserer utvikling over tid for hver ansatt – slik at hver ansatt kun blir sammenlignet med seg selv. Vi analyserer hvorvidt mål på produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø, helse og velferd endres når ansatte endrer hyppighet av hjemmekontor hele dagen mellom daglig og ukentlig og mellom ukentlig og månedlig eller sjeldnere. For eksempel: «opplever en ansatt signifikant bedre lederstøtte når han/hun ukentlig jobber fra hjemmekontor hele dagen sammenlignet med når han/hun daglig jobber fra hjemmekontor hele dagen?». I disse analysene kommer vi nærmere den direkte sammenhengen mellom antall dager på hjemmekontor og konsekvensene. Samtidig har også disse analysene noen ulemper: vi fanger kun opp sammenhenger som skjer til samme tid. Dessuten vil vi ikke fange opp dag-til-dag variasjoner i hverken hjemmekontorbruk eller konsekvenser, siden vi kun har mål fra tre tidspunkt.

Analyser som kombinerer all informasjonen, både mellom ansatte og innad i ansatte over tid (Random effects, RE)

I noen analyser undersøker vi om sammenhengen mellom hjemmekontor og konsekvensene er forskjellig for forskjellige kategorier av ansatte. For eksempel: «er sammenhengen hjemmekontor og lederstøtte sterkere for kvinner enn menn?». I disse analysene bruker vi analysemodeller som kombinerer all informasjonen, både mellom ansatte og innad i ansatte over tid (Random effects, RE).

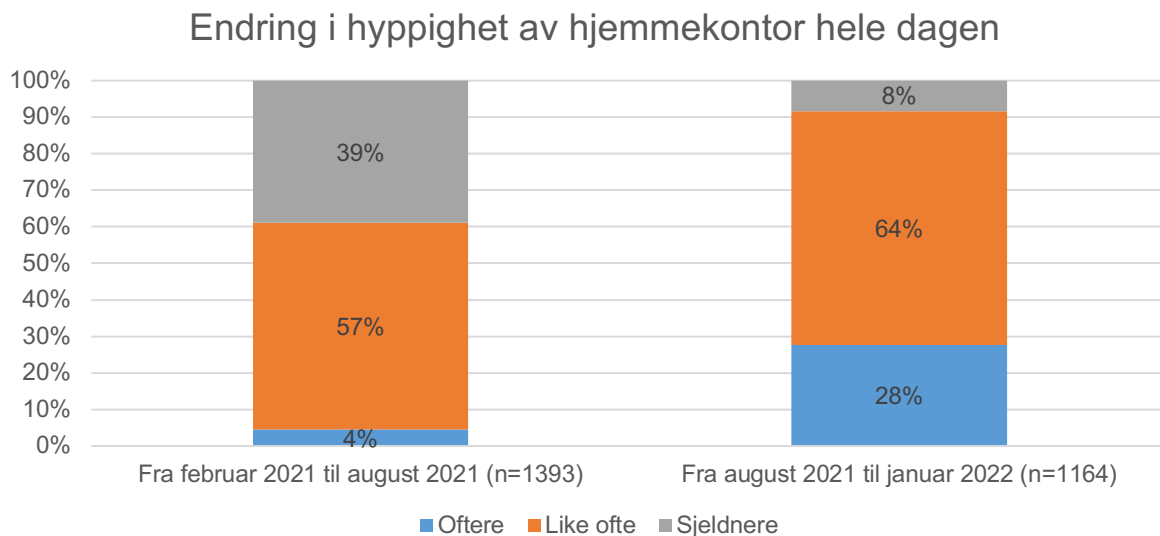
Analysene er gjennomsnittsanalyser, og sier noe om gjennomsnittlige sammenhenger på populasjonsnivå. Analysene er gjennomført blant ansatte som har hjemmekontor minst månedlig. Det vil si at når vi sammenligner arbeidstakere med hjemmekontor ukentlig eller hver dag med de som har hjemmekontor sjeldnere, så sammenligner vi likevel med arbeidstakere som har en viss mulighet til å jobbe hjemmefra. Vi diskuterer resultatene fra disse analysene i lys av funnene fra intervjuene med arbeidstakere beskrevet i forrige kapittel.

Panelutvalgets demografiske kjennetegn er beskrevet i metodekapitlet bakerst i rapporten. De samme arbeidstakerne er bedt om å svare på spørreskjemaet tre ganger. Fra andre undersøkelser vet vi at de eldste oftere svarer på undersøkelser enn de yngre. Det ser vi også her. Vi anser utvalget for å være representativt for norske arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor når det gjelder kjønn, utdanning og bransje, men de er noe eldre.

Utvikling i hyppighet av hjemmekontor hele dagen i panelet

Når vi skal gjøre panelanalysene som undersøker hvordan forhold endrer seg når arbeidstakere øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor, studerer vi kun de arbeidstakerne som endrer hyppighet. For å kunne forenkle analysene, har vi laget tredelte kategorier av hjemmekontorhyppighet: daglig (hver dag), minst ukentlig (en eller flere dager i uken) og månedlig eller sjeldnere.

Fra februar til august 2021 hadde 39 prosent likevel redusert hyppigheten av hjemmekontor, og flest av disse hadde gått fra å jobbe hjemmefra daglig til ukentlig. Fra august 2021 til januar 2022 ser vi motsatt tendens: flere av de som endrer hyppighet av hjemmekontor jobbet oftere på hjemmekontor enn seks måneder tidligere.



Figur 23: Endring i hyppighet av hjemmekontor hele dagen fra februar 2021 (T1) til august 2021 (T2) og fra august 2021 (T2) til januar 2022 (T3). Panelundersøkelsen.

Når vi analyserer konsekvensen av å endre hyppighet av hjemmekontor ser vi på to typer overganger: Å veksle mellom hjemmekontor hver dag eller minst ukentlig, og å veksle mellom hjemmekontor ukentlig (men ikke hver dag) og månedlig eller sjeldnere.

I det følgende analyserer vi hvordan hyppigheten av hjemmekontor hele dagen henger sammen med arbeidstakeres opplevde produktivitet, psykososialt arbeidsmiljø og helse og velferd.

Konsekvenser for selvurdert produktivitet

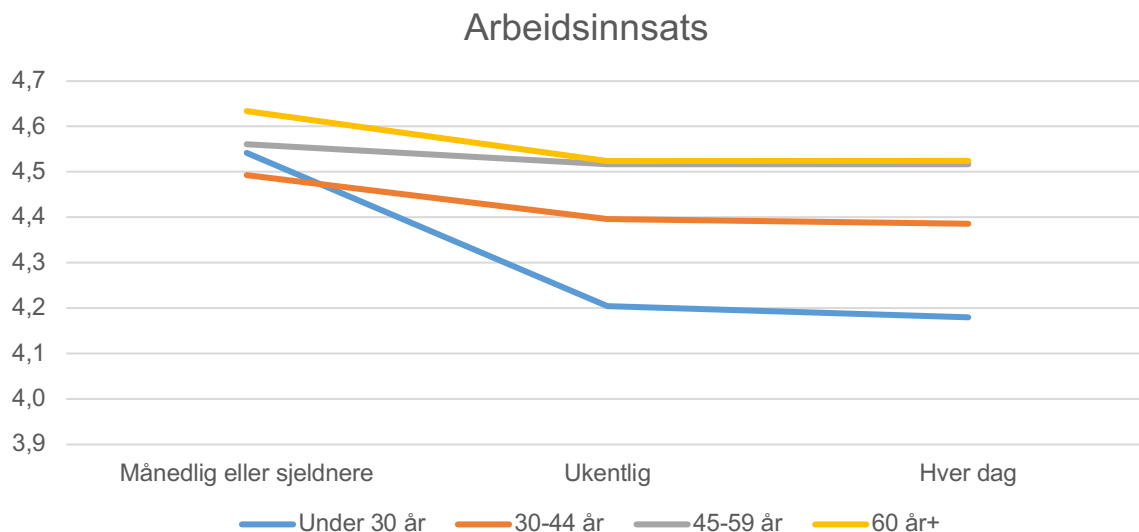
- Hvordan påvirker hjemmekontor og annet fjernarbeid produktiviteten? Om selvurdert innsats og kvalitet i arbeidet

Selvurdert arbeidsinnsats synker med økende hyppighet av hjemmekontor for yngre arbeidstakere

De som sjeldnere eller aldri jobber hjemmefra hele dagen vurderer sin arbeidsinnsats høyere enn de som jobber oftere hjemmefra. De har en gjennomsnittlig innsats på 4,5 på en skala som går fra 1 til 5. Ansatte som jobber hjemmefra hele dagen enten ukentlig eller hver dag vurderer sin innsats lavere enn de som månedlig eller sjeldnere jobber hjemmefra hele dagen. Dette gjelder også når vi tar hensyn til ulike kjennetegn ved individet og arbeidet. Forskjellene er likevel ikke veldig store, i gjennomsnitt omkring 0,1 på skalaen fra 1 til 5. Når vi undersøker hvordan egenvurdert innsats endrer seg innad i ett og samme individ når denne endrer hyppighet av hjemmekontor, finner vi ingen sammenheng. Det vil si at vi ikke kan konkludere med at egenvurdert innsats har en sammenheng med hyppigheten av hele dager på hjemmekontor. Forskjellene i egenvurdert innsats mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor må derfor heller tilskrives andre egenskaper ved arbeidet eller disse personene, enn hjemmekontorhyppigheten i seg selv. (Se detaljer i tabell 2)

Yngre ansatte har generelt lavere selvurdert innsats i jobben enn de som er eldre. For de under 30 synker egenvurdert innsats når ansatte jobber hjemmefra ukentlig eller daglig sammenlignet

med månedlig mer enn for de andre alderskategoriene. Nedgangen for de andre alderskategoriene er ikke signifikant.



Figur 24: Selvvurdert innsats i jobben etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Ingen sammenheng mellom hjemmekontor og kvalitet i arbeidet

Ansatte som jobber hele dagen fra hjemmekontor hver dag vurderer den kvaliteten de gjør i jobben noe høyere enn ansatte som jobber hjemmefra hele dagen ukentlig eller sjeldnere (M1). Nivåer ligger relativt høyt, på 4,2 på skalaen fra 1 til 5. Når vi tar hensyn til ulike kjennetegn ved individene og arbeidet (M2) er det derimot ingen statistisk signifikant sammenheng mellom egenvurdert kvalitet og hyppighet av hjemmekontor hele dagen. Det er heller ingen systematisk utvikling i egenvurdert kvalitet når ansatte endrer hyppigheten av hjemmekontor hele dagen (Se detaljer i tabell 2). Det er derfor ingen indikasjon i datamaterialet på at hyppigheten av hele dager på hjemmekontor har noen påvirkning på den selvvurderte kvalitet i arbeidet.

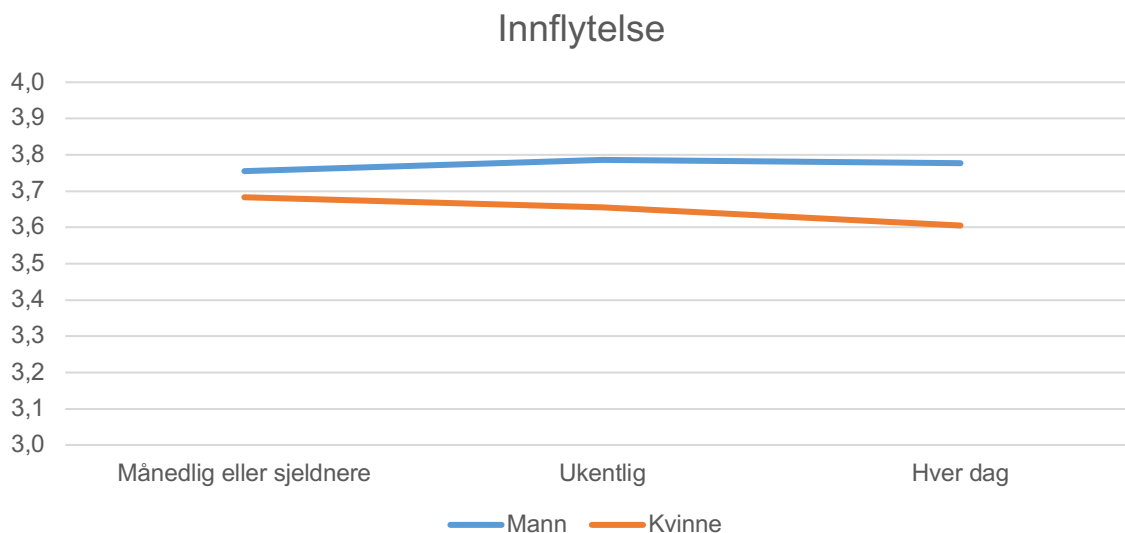
Konsekvenser for ansattes psykososiale arbeidsmiljø

- Hvordan påvirker hjemmekontor og annet fjernarbeid den ansattes psykososiale arbeidsmiljø? Om innflytelse, samhold, vertikal tillit, kollegastøtte, lederstøtte, tilhørighet til arbeidsplassen og opplevd mening i jobben.

Ingen sammenheng mellom hjemmekontor og innflytelse for menn, men en svak nedgang for kvinner

Det er ikke forskjell i grad av innflytelse over eget arbeid mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor. Det er heller ingen signifikant endring i opplevd innflytelse når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor. Nivået på innflytelse er på 3,7 for de som sjelden jobber på hjemmekontor. Det er litt over middels på svarskaalen og tilsvarer et sted mellom 4 «ofte» og 3 «noen ganger» (se detaljer i tabell 2).

Når vi undersøker om sammenhengen mellom innflytelse og hjemmekontor varierer mellom ansatte av ulikt kjønn, alder, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter finner vi kun signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Menn rapporterer i gjennomsnitt noe høyere innflytelse enn kvinner. For kvinner synker innflytelsen over arbeidet når antall dager på hjemmekontor øker, men det gjør den ikke for menn. Forskjellene er likevel små blant kvinner med ulik hyppighet av hjemmekontor.



Figur 25: Innflytelse etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for menn og kvinner. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom kjønn og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Ingen direkte sammenheng mellom hjemmekontor og samhold på arbeidsplassen eller tillit mellom ansatte og ledelse

Ansatte med hjemmekontor vurderer samholdet på arbeidsplassen som ganske sterkt. Gjennomsnittsverdien for samhold på arbeidsplassen blant ansatte som bruker hjemmekontor månedlig eller sjeldnere ligger på 4,4 på skalaen med 5 som høyeste verdi. Ansatte som jobber ukentlig eller daglig fra hjemmekontor vurderer samholdet på arbeidsplassen som litt lavere enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Når vi undersøker hvordan samholdet varierer når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor hele dagen, ser vi derimot ingen sammenheng. (Se detaljer i tabell 2). Vi kan altså ikke si at samholdet på arbeidsplassen har direkte sammenheng med hvor ofte ansatte jobber fra hjemmekontor hele dagen. Vi finner ingen signifikante forskjeller i sammenhengen mellom samhold og hjemmekontor for ulike kategorier av ansatte.

Ansatte som jobber sjelden på hjemmekontor skårer 3,8 på skalaen for vertikal tillit som går fra 1 (lav) til 5 (høy). Det er ikke signifikante forskjeller mellom ansatte som jobber med ulik hyppighet hjemmefra. Heller ikke når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor endrer tilliten seg. Vi kan altså ikke si at det er noen sammenheng mellom det å jobbe fra hjemmekontor og opplevd tillit mellom ledelse og ansatte (se detaljer i tabell 2). Vi finner ingen signifikante forskjeller i sammenhengen mellom tillit og hjemmekontor for ulike kategorier av ansatte.

Ingen sammenheng mellom hjemmekontor og lederstøtte, men kollegastøtten øker når ansatte går fra ukentlig til daglig hjemmekontor

Gjennomsnittlig støtte fra leder er 3,7 på skalaen fra 1 (lav) til 5 (høy) for ansatte som jobber sjelden på hjemmekontor. Det er ikke signifikante forskjeller mellom ansatte som jobber med ulik hyppighet hjemmefra. Graden av opplevd støtte fra leder endrer seg heller ikke når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor (detaljer i tabell 2). Vi kan altså ikke si at det er noen sammenheng mellom det å jobbe fra hjemmekontor og opplevd støtte fra leder.

Nivået på opplevd kollegastøtte har et gjennomsnitt på 4,0 for ansatte som jobber månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor. Det ligger dermed noe høyere enn nivået for lederstøtte. Det er ingen signifikant forskjell på gjennomsnittlig nivå av kollegastøtte mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor hele dagen. Vi finner imidlertid en positiv sammenheng mellom det å øke hyppigheten av hjemmekontor hele dagen fra ukentlig til daglig og økt kollegastøtte. Denne

sammenhengen ser vi ikke for overgangen mellom månedlig og ukentlig hjemmekontor (Se tabell 2).

Vi ser ingen forskjeller i sammenhengen mellom hverken leder- eller kollegastøtte og hjemmekontor når vi undersøker om den varierer mellom ansatte av ulikt kjønn, alder, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter.

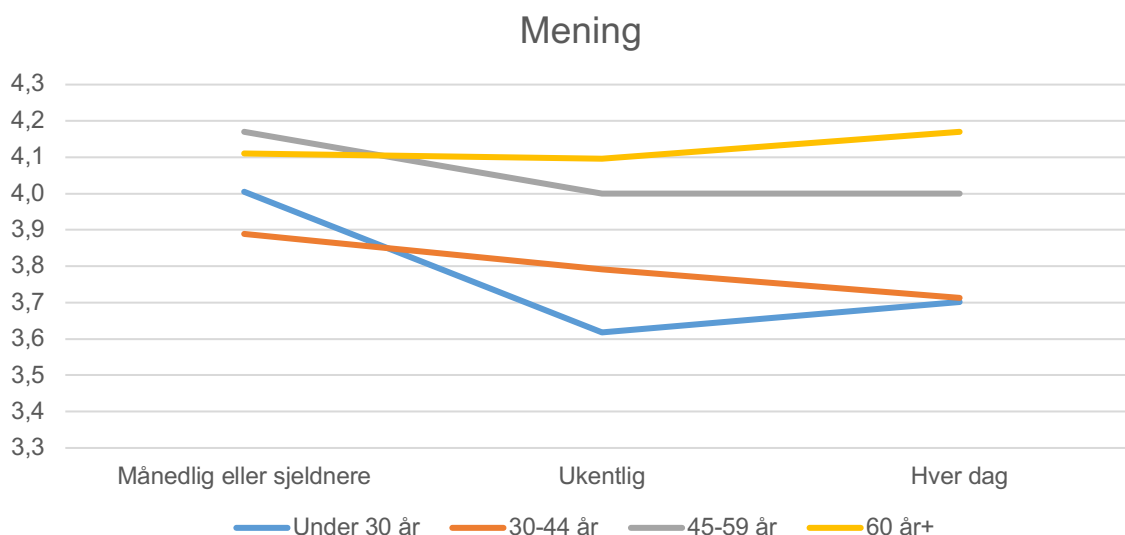
Ansatte som jobber ofte hjemmefra har lavere tilhørighet, men det er ingen direkte sammenheng med hjemmekontorhyppighet

Ansatte som jobber månedlig eller sjeldnere hjemmefra rapporterer en gjennomsnittlig tilhørighet til arbeidsplassen på 4,1. Det representerer en stor grad av tilhørighet på skalaen fra 1 (lav) til 5 (høy). Når vi sammenligner nivået av tilhørighet til virksomheten mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor hele dagen, har ansatte som jobber ofte hjemmefra signifikant lavere tilhørighet til virksomheten. Samtidig er det ikke slik at nivået av tilhørighet endrer seg systematisk når den enkelte jobber oftere eller sjeldnere hjemmefra (se tabell 2). Det ser altså ut som at forskjellen i tilhørighet er mer stabil, og ikke i seg selv knyttet til svingninger i hjemmekontorhyppighet. Det er ingen forskjeller i denne sammenhengen mellom ulike ansattkategorier som vi har undersøkt.

Opplevelsen av mening i jobben synker med økende hyppighet av hjemmekontor, men ikke for de eldste

Ansatte som jobber sjeldnere på hjemmekontor opplever en høyere grad av mening i jobben enn de som jobber hjemmefra hele dagen ukentlig eller hver dag. For disse ligger gjennomsnittet på 4,2, noe som er ganske høyt på skalaen fra 1 (lav) til 5 (høy). Forskjellene blir litt mindre når vi tar hensyn til demografiske kjennetegn og kjennetegn ved arbeidet, men de blir ikke helt borte. Når vi undersøker hvordan opplevd mening forandrer seg for samme person når denne øker eller reduserer antall hele dager på hjemmekontor, ser vi at ansatte opplever noe lavere mening i jobben når de går fra å jobbe hjemmefra månedlig eller sjeldnere til ukentlig (og motsatt). Vi ser ingen endring i opplevd mening i jobben når hyppigheten varierer mellom daglig og ukentlig hjemmekontor (se tabell 2).

For ansatte over 60 år synker ikke opplevd mening med jobben når hyppigheten av hjemmekontor økes fra månedlig eller sjeldnere til ukentlig, slik det gjør for andre aldersgrupper.



Figur 26: Opplevd mening i jobben etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Vi finner ingen forskjeller i sammenhengen mellom hjemmekontor og opplevd mening i jobben for ansatte med ulikt kjønn, familiesituasjon eller hjemmekontorforhold.

Konsekvenser for ansattes helse og velferd

- Hvordan påvirker hjemmekontor og annet fjernarbeid ansattes helse og velferd? Om tilfredshet med jobben, jobb-hjem-konflikt, avkobling fra jobben, utbrenthet, muskel- og skjelettplager og sykefravær

Tilfredshet med jobben er lavere for ansatte på hjemmekontor, men har ikke direkte sammenheng med antall dager på hjemmekontor

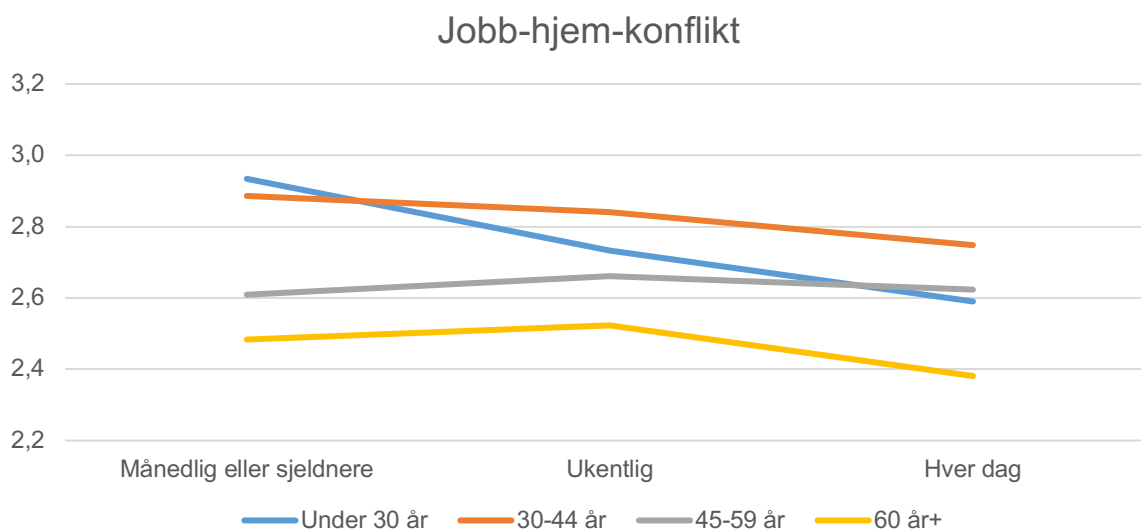
Gjennomsnittlig jobbtilfredshet blant ansatte som jobber månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor ligger på 4,2 på en skala fra 1 (svært misfornøyd) til 5 (svært fornøyd). Det tilsvarer er ganske høyt nivå av tilfredshet. Ansatte som jobber hjemmefra daglig har signifikant lavere jobbtilfredshet enn de som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere, men ligger fortsatt gjennomsnittlig på et ganske høyt nivå. Jobbtilfredshet varierer ikke systematisk når ansatte øker eller begrenser antall dager på hjemmekontor (se tabell 3). Det er ikke signifikante forskjeller i sammenhengen mellom jobbtilfredshet og hjemmekontor mellom ansatte med ulikt kjønn, alder, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter.

De yngste opplever en nedgang i jobb-hjem-konflikt med økt hjemmekontor

Ansatte som jobber hjemmefra daglig opplever mindre jobb-hjem-konflikt enn de som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere, men forskjellen er ikke så veldig stor. De som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere ligger på 2,8, omtrent midt på skalaen fra 1 (lite konflikt) til 5 (mye konflikt). Når vi undersøker hvordan graden av jobb-hjem-konflikt endrer seg når ansatte øker eller begrenser antall hele dager på hjemmekontor, ser vi ingen systematisk sammenheng (tabell 3).

Ansatte under 30 år har sterkere nedgang i jobb-hjem-konflikt når de jobber hjemmefra hver dag sammenlignet med månedlig, enn andre aldersgrupper (45 til 54 år). De i aldersgruppen 45 til 54 år utmerker seg med ingen endring, men hadde i utgangspunktet relativt lite konflikt.

Vi har også undersøkt hvorvidt sammenhengen mellom jobb-hjem-konflikt og hjemmekontor varierer systematisk mellom ansatte med ulikt kjønn, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter. Her fant vi ikke signifikante forskjeller.



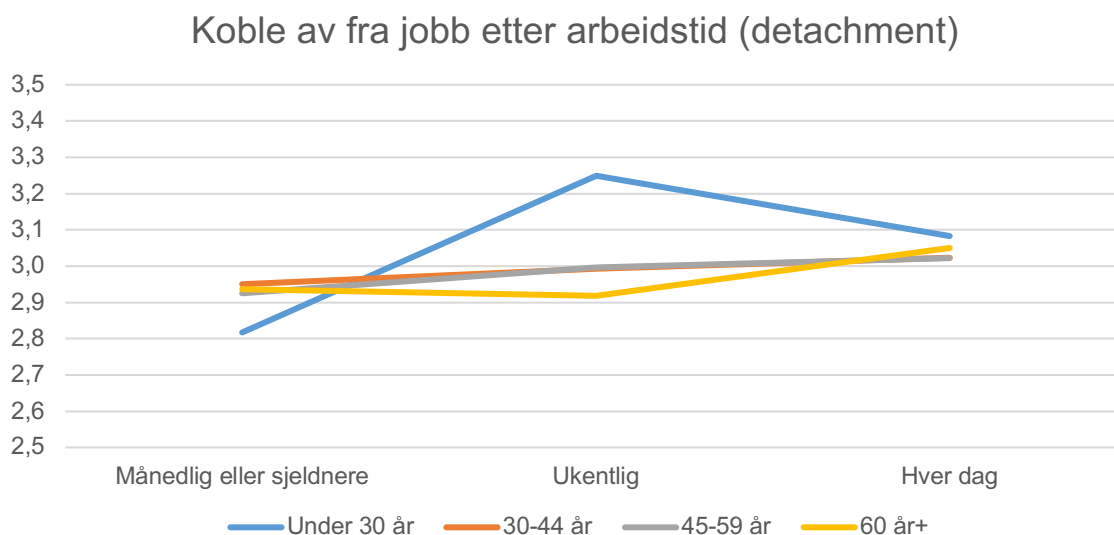
Figur 27: Jobb-hjem-konflikt etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

I tredje runde av datainnsamlingen la vi i tillegg inn spørsmål om hvorvidt ansatte opplever at familie eller fritid forstyrrer arbeidsoppgavene som skal gjøres på jobben (hjem-til-jobb-konflikt). Vi ser ingen signifikante forskjeller i hjem-til-jobb-konflikt mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor (analyser ikke vist her).

Ansatte som jobber ofte hjemmefra kobler mer av fra jobb, men det har ingen direkte sammenheng med hjemmekontorhyppighet

Ansatte er generelt mer uenige enn enige i at de ikke tenker på jobb etter endt arbeidsdag. Gjennomsnittlig verdi på målet for avkobling for de som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere er 2,7. Det er litt under middels på skalaen fra 1 til 5. Graden av avkobling er høyere for ansatte som jobber ukentlig hjemmefra og enda høyere for ansatte som jobber daglig hjemmefra. Det er likevel ikke slik at graden av avkobling varierer systematisk når den enkelte øker eller minker hyppigheten av hjemmekontor, og vi kan altså ikke si at det å jobbe fra hjemmekontor hele dager i seg selv øker muligheten for avkobling fra jobb (se detaljer i tabell 3).

For de under 30 øker avkoblingen fra jobb med høyere hyppighet av hjemmekontor mer enn for de eldre arbeidstakerne, og særlig er forskjellen stor mellom unge som jobber månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor og de som jobber ukentlig fra hjemmekontor.



Figur 28: Avkobling fra jobb etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Vi fant ingen forskjeller i sammenhengen mellom hjemmekontor og avkobling mellom ansatte med ulikt kjønn, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter.

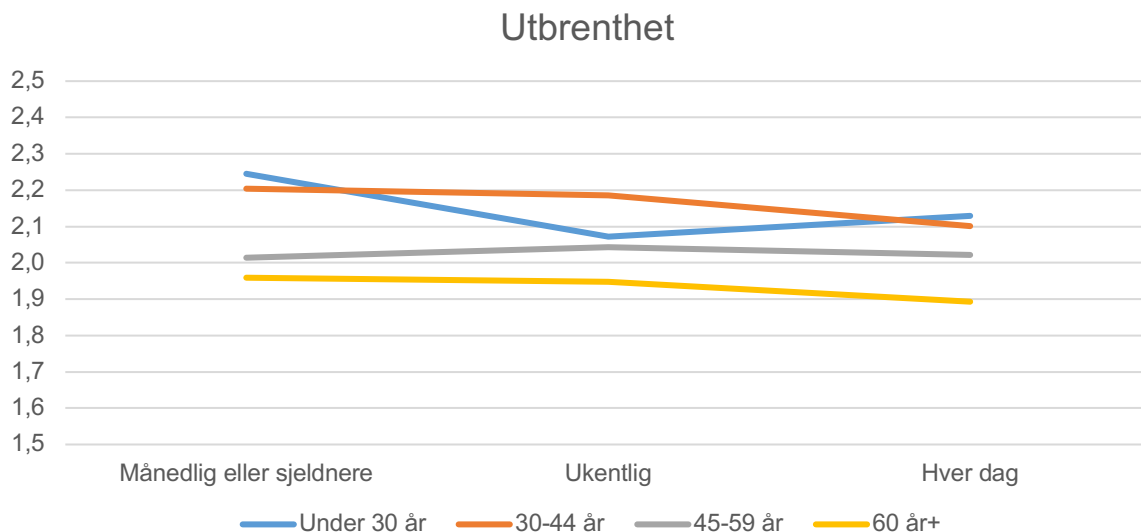
Utbrenthet synker når ansatte går fra ukentlig til daglig hjemmekontor

Med en gjennomsnittsskåre på 2,1 på en skala fra 1 (lav) til 5 (høy), er nivået av utbrenthet lavt i vårt utvalg. Det er ingen forskjeller mellom ansatte som jobber med ulik hyppighet fra hjemmekontor. Når vi ser på hvordan utbrenthet endrer seg når ansatte øker eller minsker hyppigheten av hjemmekontor, synker nivået av utbrenthet når ansatte øker hyppigheten av hjemmekontor fra ukentlig til daglig (og motsatt). Det er ingen slik sammenheng på totalnivå mellom å øke eller minske hyppigheten av hjemmekontor mellom månedlig og ukentlig (tabell 3).

Utbrenthet synker mest for de under 45 år og kvinner

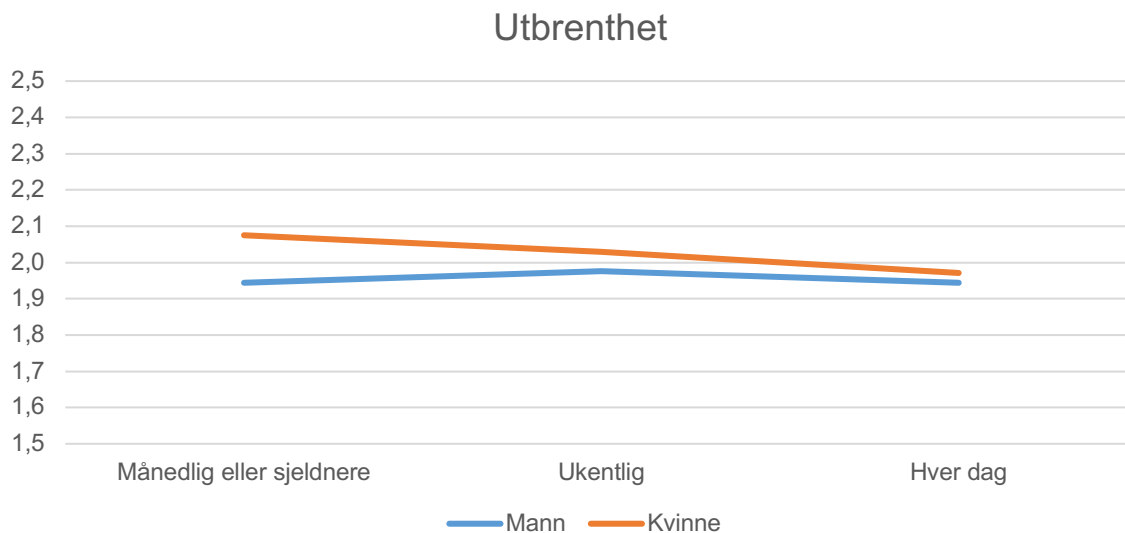
For ansatte under 30 år er nedgangen i utbrenthet mellom månedlig og ukentlig hjemmekontor større enn for eldre ansatte. For ansatte mellom 30 og 45 år var nedgangen større mellom månedlig og daglig hjemmekontor enn for ansatte mellom 45 og 54 år. Ansatte over 45 år

rapporterte generelt lavere nivåer av utbrenthet, og for ansatte mellom 45 og 54 år var det heller ingen sammenheng mellom utbrenthet og hyppighet av hjemmekontor.



Figur 29: Nivå av utbrenthet etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

For kvinner var det en signifikant forskjell i utbrenthet mellom de som jobbet på hjemmekontor hele dagen månedlig eller sjeldnere, og daglig. Denne sammenhengen ser vi ikke for menn. Menn som jobbet hjemmefra månedlig eller sjeldnere rapporterte i gjennomsnitt lavere utbrenthet enn kvinner med samme hyppighet av hjemmekontor.



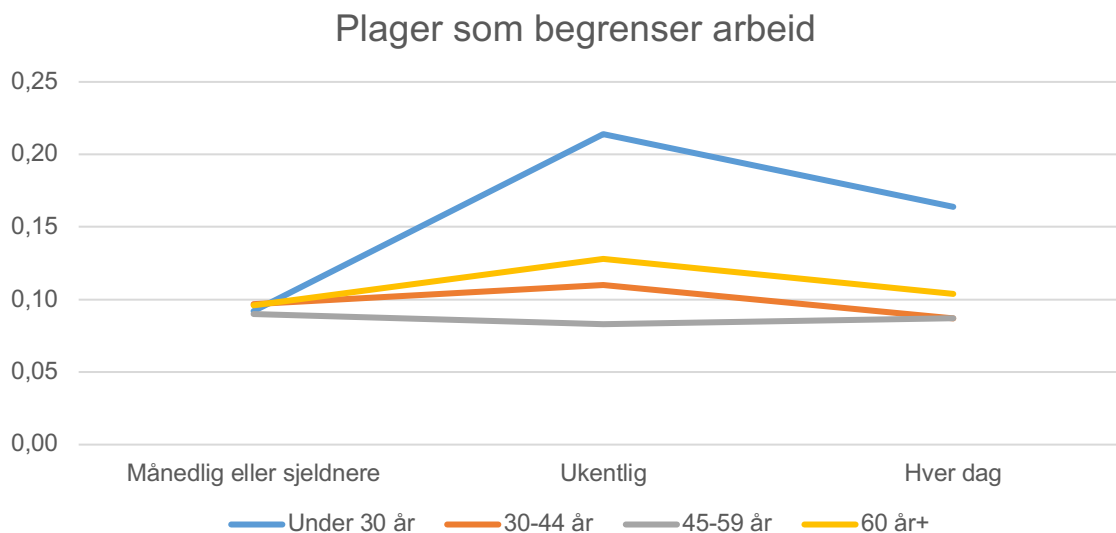
Figur 30: Nivå av utbrenthet etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for kvinner og menn. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom kjønn og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Når vi undersøker hvorvidt sammenhengen mellom avkobling og hjemmekontor varierer systematisk mellom ansatte med ulik familiesammensetning eller ulike hjemmekontorfasiliteter finner vi ikke signifikante forskjeller.

Mange har hatt noen muskel- og skjelett-plage, men hyppigheten av hjemmekontor har ingen direkte sammenheng med forekomsten bortsett fra for de yngste ansatte

For kontoransatte er muskel- og skjelettplager i form av nakke- og skuldersmerter relativt vanlige helseplager. Mange hjemmekontorister har dårligere ergonomisk utstyr hjemme enn på arbeidsplassen, og vi har derfor undersøkt konsekvensene av å jobbe hele dager hjemmefra for muskel- og skjelettplager. De fleste har hatt en eller annen plage i muskel- og skjelett i løpet av de siste seks måneder, men for de fleste begrenser plagen ikke det daglige arbeidet. Blant ansatte som jobber månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor er det omkring 74 prosent sannsynlig at de har hatt en eller annen plage siste seks måneder, mens det er omkring 16 prosent sannsynlig at de har hatt en plage som har begrenset deres arbeid. For alle plager, ser vi at ansatte som jobber på hjemmekontor hver dag har signifikant høyere sannsynlighet for å rapportere plager. Vi ser ikke denne forskjellen når vi ser på ulikheten i forekomsten av plager som begrenser det daglige arbeidet. Det er heller ingen systematikk i utviklingen av plager ettersom ansatte øker eller minsker antall dager på hjemmekontor på populasjonsnivå⁸ (se tabell 3).

For de yngste ansatte er det en sammenheng mellom begrensende plager og hjemmekontor slik at sannsynligheten for å rapportere begrensende plager er høyere for unge som jobber ukentlig hjemmefra enn de som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere.



Figur 31: Sannsynlighet for begrensende plager etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike alderskategorier. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom alder og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Når vi undersøker om sammenhengen mellom hjemmekontor og muskel-skjelett-plager varierer mellom ansatte av ulikt kjønn, alder, familiesammensetning eller hjemmekontorfasiliteter, finner vi kun en sammenheng med alder.

Sykefraværet synker når ansatte går fra å jobbe ukentlig til daglig fra hjemmekontor

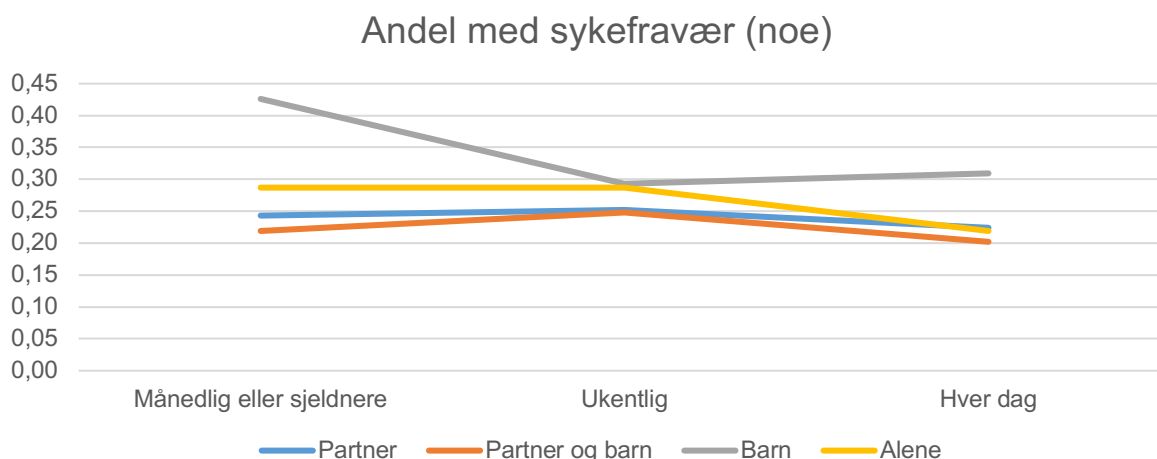
Ansatte som jobber månedlig eller sjelden fra hjemmekontor hadde 34 prosent sannsynlighet for å ha hatt sykefravær i løpet av de siste seks måneder før de besvarte undersøkelsene. Ansatte som jobbet hjemmefra hver dag hadde signifikant lavere sannsynlighet for sykefravær også når vi justerer for kjennetegn ved den ansatte og arbeidet. I analysene av hvordan sykefravær endrer seg når hyppigheten av hjemmekontor endrer seg, synker sykefraværet når ansatte går fra å

⁸ Fordi utfallsmålene er dikotome har vi gjentatt analysene på totalnivå med logistiske regresjonsmodeller. Disse modellene gir stort sett like resultater som LPM-modellene (tall ikke vist), og vil ikke endre konklusjonen fra de analysene som er vist her.

jobbe ukentlig til daglig fra hjemmekontor. Sykefraværet endrer seg ikke ved overgangen fra månedlig til ukentlig hjemmekontor (tabell 3).

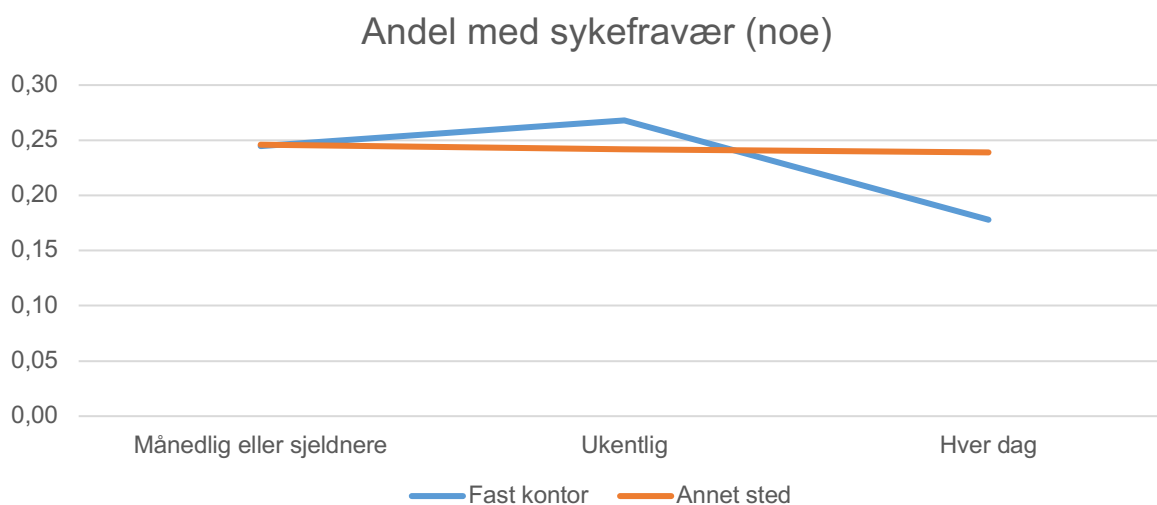
Sannsynligheten for arbeidsrelatert sykefravær er mye lavere enn sannsynligheten for sykefravær av alle grunner, og ansatte som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere hadde 6,5 prosent sannsynlighet for å ha hatt noe arbeidsrelatert sykefravær. Vi ser ingen signifikante forskjeller i sannsynligheten for arbeidsrelatert sykefravær mellom ansatte som jobber hjemmefra med ulik hyppighet eller innad i ansatte når de endrer hyppighet av hjemmekontor hele dagen (tabell 3).

Ansatte som bor alene med barn har i utgangspunktet høyere sannsynlighet for sykefravær enn andre ansatte. Men for ansatte som bor alene med barn synker sykefraværet om de jobber hjemmefra ukentlig enn om de jobber hjemmefra sjeldnere. Denne sammenhengen ser vi ikke for ansatte i andre husstandstyper.



Figur 32: Sannsynlighet for noe sykefravær etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for ulike husstandstyper. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom husstand og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Ansatte med et fast rom til kontor hjemme hadde lavere sykefravær når de daglig hadde hjemmekontor, enn når de ukentlig hadde hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke for de som jobber fra et annet sted i boligen.



Figur 33: Sannsynlighet for noe sykefravær etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen for de med og uten fast rom til kontor hjemme. Random effects OLS regresjon (RE) med interaksjonsledd mellom fast kontor og hyppighet av hjemmekontor. Predikert verdi.

Vi ser ingen forskjeller i sammenhengen mellom sykefravær og antall hele dager på hjemmekontor mellom ansatte med ulikt kjønn eller alder. Vi finner ingen forskjeller i sammenhengen mellom arbeidsrelatert sykefravær og hjemmekontor mellom ulike ansattkategorier.

Oppsummering og diskusjon av resultater

Basert på de kvantitative analysene av konsekvensene av hjemmekontor hele dagen, finner vi flere forskjeller mellom ansatte som jobber ulikt antall dager på hjemmekontor, i deres produktivitet, psykososiale arbeidsmiljø, helse og velferd. Når vi undersøker hvordan disse forholdene endrer seg når ansatte øker eller begrenser antall dager på hjemmekontor, finner vi få direkte sammenhenger mellom hjemmekontorhyppighet. Her oppsummerer vi funnene, og ser dem i sammenheng. Vi ser også nærmere på de unge arbeidstakerne, som på mange måter virker mest preget når hjemmekontorhyppigheten endres.

Konsekvensene for produktivitet

Nivået på selvurdert produktivitet ligger ganske høyt i dette utvalget. Men ansatte som jobber sjelden på hjemmekontor rapporterer signifikant høyere nivåer av innsats enn de som jobber fra hjemmekontor ukentlig eller oftere. Når det gjelder egenvurdert kvalitet ser vi ingen forskjell mellom ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor. Når vi videre ser på hvordan opplevd produktivitet i jobben endrer seg når den samme ansatte øker eller reduserer hyppigheten av hjemmekontor hele dagen, finner vi ingen sammenhenger på overordnet nivå mellom hyppighet av hjemmekontor og selvurdert innsats eller kvalitet i arbeidet. Vi finner altså ingen direkte sammenheng mellom antall dager på hjemmekontor og selvurdert arbeidsinnsats. For de yngste ansatte ser vi likevel et sterkere fall i selvurdert arbeidsinnsats når hyppigheten av hjemmekontor øker.

Mange av arbeidstakerne som ble intervjuet i dette prosjektet beskrev hjemmekontor som ideelt for konsentrasjonsarbeid, og har også vektlagt at de er mer effektive når de jobber hjemmefra (se kapittel 3). Når vi finner at hjemmekontor er forbundet med et fall i selvurdert innsats blant de yngste ansatte, så kan dette henge sammen med at de oftere kan være avhengige av å samarbeide med mer erfarne kollegaer, og at de har et større behov for tilbakemeldinger fra kolleger. Dette kan være vanskeligere å få til når de selv og alle deres kolleger jobber fra hjemmekontor. En annen tolkning kan være at de yngste ansatte har høyere forventninger til hva de skal få til i løpet av en dag på hjemmekontoret enn mer rutiner ansatte. Det å «miste gnisten» blir pekt på i intervjuene som en erfaring når arbeidstakere jobbet hjemmefra. Ansatte som mister gnisten, føler sannsynligvis ikke at de gjør en stor innsats på jobb.

Konsekvenser for ansattes psykososiale arbeidsmiljø på hjemmekontoret

Det er ingen sammenheng på overordnet nivå mellom hvordan ansatte vurderer innflytelsen over eget arbeid og hvor ofte de jobber hjemmefra. Vi ser imidlertid en liten, men signifikant kjønnsforskjell, hvor kvinner som jobber oftere på hjemmekontor har noe lavere innflytelse over eget arbeid, enn kvinner som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke for menn.

Ansatte som jobber hjemmefra ukentlig eller oftere rapporterer noe lavere nivåer av samhold og tilhørighet til arbeidsplassen enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Dette er ikke forhold som endrer seg systematisk når den enkelte øker eller minsker sin hyppighet av hjemmekontor. Vi ser ingen sammenhenger mellom lederstøtte eller vertikal tillit og hyppighet av hjemmekontor, hverken mellom ansatte med ulik hyppighet eller når den enkelte jobber oftere eller sjeldnere hjemmefra. Et forhold som endrer seg når ansatte endrer hyppighet av hjemmekontor er kollegastøtte: Når ansatte øker hjemmekontorhyppigheten fra ukentlig til daglig, øker også kollegastøtten. Og motsatt: når ansatte går fra å jobbe hjemmefra daglig til å jobbe hjemmefra ukentlig, synker kollegastøtten.

Det er ikke helt intuitivt at samhold og støtte ikke endrer seg når ansatte blir sendt hjem hvert til sitt. Ei heller hadde vi forventet en økning i kollegastøtte. En årsak til at vi ikke ser at samhold og støtte påvirkes negativt av hjemmekontorhyppigheten, kan være at den enkelte ansatte selv har hatt en høy grad av kontroll over hvor ofte de jobber hjemmefra, på tross av hjemmekontorpåbudet. Muligens jobber de ansatte med det største behovet for å treffe kolleger fysisk oftere fra arbeidsgivers lokaler, enn ansatte som ikke har like stort behov for det. En annen forklaring kan være at både ledere og kollegaer har vært ekstra oppmerksomme i denne spesielle situasjonen med pandemi og utstrakt hjemmekontor. Dette kan særlig forklare økningen i kollegastøtte som følger med økningen i hjemmekontorhyppighet fra ukentlig til daglig. Når alle kollegaer sitter på hjemmekontor, er det kanskje likevel sånn at man føler seg som en del av et fellesskap: alle kollegaene er i samme situasjon, og man sitter på en måte på hjemmekontor sammen. Det kan tyde på at det virtuelle fellesskapet holdes intakt mellom ansatte på hjemmekontor.

Tilliten i norsk arbeidsliv er generelt høy. I de kvalitative intervjuene med arbeidstakere, ga de fleste uttrykk for at ledelsen i stor grad stolte på at de gjorde det de skulle på hjemmekontoret, uten at ledelsen trengte å overvåke det. Dette viser seg også i disse resultatene, hvor tilliten ikke har noen sammenheng med hyppighet av hjemmekontor. Selv om tillit, samhold og støtte ikke ser ut til å ha noen direkte sammenheng med hyppighet av hjemmekontor på kort sikt, er det ikke dermed sagt at det ikke vil kunne ha konsekvenser på lang sikt. Vi ser at nivået av samhold og tilhørighet til virksomheten er signifikant lavere blant ansatte som jobber ukentlig eller oftere hjemmefra enn blant ansatte som sjeldnere jobber hjemmefra. Tillit og samhold tar tid å bygge opp, og det er en bekymring særlig blant lederne om hva som vil skje med fellesskapet og kulturen på jobben og om de ansatte fortsetter å jobbe ofte hjemmefra hele dager.

En sammenheng vi finner, som vi mener det er grunn til å være ekstra oppmerksom på, er at når arbeidstakere går fra å jobbe månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor til ukentlig, synker opplevelsen av mening i jobben. Denne sammenhengen ser vi kun for ansatte under 60 år. Hva kan være årsaken til at ansattes opplevde mening i jobben synker når de øker hjemmekontorhyppigheten fra månedlig eller sjeldnere til ukentlig? Det sosiale aspektet ved jobben, det å samhandle med andre og få tilbakemeldinger på arbeidet man gjør kan også være en kilde til opplevd mening i jobben. En annen forklaring kan være at ansatte som ble sendt hjem på hjemmekontor indirekte kan ha følt at deres jobb var mindre viktig i samfunnet enn jobben til ansatte som jobbet i kritiske samfunnsfunksjoner og dermed måtte møte opp på arbeidsplassen hver dag. Når vi kun ser denne nedgangen i opplevd mening blant ansatte under 60 år, kan det være fordi de eldste ansatte er tryggere på egen rolle i virksomheten og egen arbeidsmotivasjon. Det at eldre ansatte gjerne er høyt motivert for arbeidet sitt, ser vi også i andre undersøkelser, og kan like gjerne forklares med at de eldste ansatte som ikke opplever jobben som meningsfull har falt fra arbeidslivet (Hellevik og Herlofson, 2020). De kvalitative intervjuene bekrefter også at eldre arbeidstakere som er rutinerte i arbeidet kan sette pris på hjemmekontorets muligheter til fred og konsentrasjon. Senior arbeidstakere bor også oftere i en bolig hvor de disponerer flere rom, og er ikke så utsatt for forstyrrelser fra familiemedlemmer.

Konsekvenser av hjemmekontor for ansattes velferd og helse

Arbeidsgivere har, så langt det er mulig, et ansvar for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for sine ansatte både fysisk og psykososialt. Samtidig har de begrenset kontroll over arbeidsforholdene på hjemmekontorene. Hvordan ledere opplever sine muligheter til å følge opp ansatte på hjemmekontoret skriver vi mer om i kapitlet om arbeidsgiveres erfaringer. Her oppsummerer vi de sammenhengene vi ser mellom hyppighet av hjemmekontor og de ansattes helse og velferd.

Ansatte som jobber hjemmefra hver dag har lavere jobbtilfredshet enn ansatte som månedlig eller sjeldnere jobber hjemmefra, men vi ser ingen direkte sammenheng mellom endring i hyppighet av

hjemmekontor og endringer i tilfredshet. Dette ligner på funnene for tilhørighet, som også viser samme mønster.

Ansatte som jobber daglig på hjemmekontor opplever mindre jobb-hjem-konflikt enn ansatte som jobber månedlig eller sjeldnere fra hjemmekontor, men det er ingen systematisk endring når den enkelte øker eller begrenser antall dager på hjemmekontor. De yngste ansatte ser ut til å ha en sterkere i jobb-hjem-konflikt når hjemmekontorhyppigheten økes enn ansatte over 45 år. Men det var også de yngste som hadde mest jobb-hjem-konflikt i utgangspunktet.

Ansatte som jobber ofte på hjemmekontor har høyere grad av avkobling fra jobb etter endt arbeidsdag, men graden av avkobling endres ikke systematisk når ansatte øker eller begrenser hyppigheten av hjemmekontor. Forskjellen i avkobling kan skyldes at de som sjelden jobber på hjemmekontor har mer emosjonelt krevende jobber, noe som kan hindre avkobling. Det er dessuten viktig å presisere at her har vi kun sett på sammenhengen mellom hele arbeidsdager og avkobling. Det å jobbe hjemmefra utenom ordinær arbeidstid kan ha en negativ sammenheng med muligheten for å koble av arbeidet etter endt arbeidsdag. Konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid behandles i neste kapittel.

Vårt mål på utbrenthet er ikke en diagnose, men heller et skalamål fra stor grad av utbrenthet til ingen utbrenthet. Man kan tolke målet som et mål på overskudd eller underskudd eller slitenhet. På totalnivå ser vi en nedgang i utbrenthet når ansatte øker hyppigheten av hjemmekontor fra ukentlig til daglig. Det er spesielt kvinner og ansatte under 45 år som i gjennomsnitt er mindre slitne/utbrente når de jobber oftere på hjemmekontor.

Når det gjelder muskel- og skjelett-plager ser vi en tendens til at ansatte som jobber ofte på hjemmekontor har høyere sannsynlighet for å rapportere en plage enn ansatte som sjelden jobber på hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke for mer alvorlige plager som begrenser det daglige arbeidet. Det er heller ingen direkte sammenheng mellom hyppigheten av hjemmekontor og muskel-skjelettplager. Blant den yngste kategorien av arbeidstakere er det imidlertid en signifikant økning i begrensende muskel- og skjelettplager mellom månedlig og ukentlig hjemmekontor. Årsaken til at begrensende plager øker kun for de yngste arbeidstakerne kan være at flere av disse sitter på mer provisoriske hjemmekontor: færre av de yngste har et eget rom til kontor. Det kan også hende at den sosiale nedstengningen med stengte fritidstilbud og treningssentre har påvirket de unge som jobber fra hjemmekontor mer enn de som sjelden jobber hjemmefra fordi de i tillegg har blitt fratatt den bevegelsen som jobbreisen innebærer.

Ansatte har lavere sannsynlighet for sykefravær når de jobber hjemmefra daglig. Vi ser ingen signifikante sammenhenger mellom sannsynlighet for arbeidsrelatert sykefravær og hjemmekontor. Sammenhengen mellom økt hjemmekontorhyppighet og lavere sykefravær er sterkest for ansatte som bor alene med barn og for de som har et fast rom til kontor hjemme. At sykefraværet synker når ansatte jobber hjemmefra daglig stemmer med det inntrykket vi har fra virksomheter vi har snakket med og fra arbeidstakerintervjuene: Behovet for å ta egenmelding synker når ansatte kan utføre jobben hjemmefra. I intervjuene er det flere ansatte som beskriver denne situasjonen, og hvordan det å kunne jobbe i eget tempo hjemmefra har hjulpet dem ut av en sykemelding. En av de ansatte som ble intervjuet opplevde imidlertid at hennes sykemeldingsperiode ble forlenget fordi hun ikke trappet ned jobbingen i en periode hvor hun hadde behov for det. I mange tilfeller kan være både riktig og praktisk for den enkelte arbeidstaker å kunne jobbe hjemmefra selv om man er litt syk. Samtidig kan det være vanskeligere for ansatte som trenger hvile å ta sykemelding fra jobben når den bokstavelig talt befinner seg hjemme hos dem.

Oppsummert, finner vi ikke innenfor tidsperioden av dette prosjektet at å hyppig jobbe hele dager fra hjemmekontor har negative helsekonsekvenser for ansatte. Sannsynligheten for sykefravær synker når ansatte kan utføre arbeid hjemmefra. Vi ser en svak økning i muskel og skjelettplager hos ansatte som jobber daglig hjemmefra, og en økning i begrensende muskel- og skjelett-plager

hos de yngste ansatte. Dette kan kanskje tilskrives dårligere ergonomisk utstyr på hjemmekontoret enn i arbeidsgivers lokaler, men en like sannsynlig forklaring for de yngste er nedstengningen av fritidstilbud og treningssentre og mangelen på den mosjonen som følger med å bevege seg til og fra arbeidsstedet. Dette bør det forskes mer på.

Når det gjelder psykisk helse og velferd ser vi at ansatte som jobber ofte på hjemmekontor har mindre jobb-hjem-konflikt og kobler bedre av fra jobb etter endt arbeidsdag enn ansatte som sjeldnere jobber hjemmefra. Imidlertid ser vi ikke at disse forholdene varierer innad i ansatte når de øker eller minsker hjemmekontorhyppigheten. Vi kan altså ikke konkludere med at bedringen i jobb-hjem-konflikt skyldes hjemmekontorhyppigheten. Det kan like gjerne dreie seg om andre ulikheter i jobbene til de som kan og ikke kan jobbe hjemmefra hyppig (selv om vi har tatt hensyn til de største forskjellene mellom bransjer). For utbrenthet ser vi imidlertid at graden av utbrenthet synker når hyppigheten av hjemmekontor øker.

Lavere sykefravær, mindre utbrenthet, men også meningstap og økt avstand til arbeidet?

Oppsummert, finner vi få direkte sammenhenger mellom hyppigheten av hjemmekontor og produktivitet, arbeidsmiljø og helse. Analysene peker mot at det å jobbe noen dager på hjemmekontor i uken kan medføre bedre ro, spart tid, en utnyttelse av restarbeidsevne ved sykdom og omsorgsoppgaver og at hjemmekontor for mange kan være et pusterom. Samtidig ser vi også at når ansatte øker antall dager på hjemmekontor, faller opplevd mening i jobben. Det gir grunn til å følge med videre på om og hvordan hjemmekontor endrer arbeidstakeres forhold til jobben. I og med at pandemien preget alle runder av datainnsamlingen, kan vi ikke her skille helt mellom hva som er pandemi-konsekvenser, og hva som skyldes hjemmekontorbruk i seg selv. Vi må følge med videre på hva som vil bli utfallet når variasjonene i hjemmekontorbruk i større grad baseres på individuelle- eller virksomhetens valg, snarere enn anbefalinger og pålegg fra myndigheter.

For yngre arbeidstakere finner både at de, sterkere enn for eldre arbeidstakere, opplever et fall i arbeidsinnsats, lavere jobb-hjem-konflikt, bedre avkobling fra jobb og lavere grad av utbrenthet, men også lavere opplevd mening i jobben i sammenheng med økt hjemmekontorbruk. Dette kan tyde på at de, i større grad enn mer etablerte kolleger, blir overlatt til seg selv på hjemmekontorene. Arbeidsroen på hjemmekontoret kan være et tveegget sverd, hvor passivitet, heller enn fokus kan være konsekvensen. Mye av det som er stimulerende og meningsfylt på jobb handler om samskaping med andre, og å delta i et fellesskap. Både arbeidsgivere og de ansatte vi snakket med har pekt på at det særlig er de nyansatte som har det tøffest på hjemmekontorene, mens etablerte, eldre kolleger gjerne setter mer pris på å få jobbe i fred hjemme. Analysene i dette kapitlet støtter opp om en slik forklaring.

Vi ser ikke kvantitative tegn til at hjemmekontor er mer negativt for ansatte med barn enn andre. Ansatte som bor alene med barn har en sterkere nedgang i sykefravær enn andre når hyppigheten av hjemmekontor øker, men fra et relativt mye høyere nivå. Sånn sett, kan dette peke på at hjemmekontor er noe foreldre kan benytte for å rekke både arbeids- og omsorgs krav. Samtidig kan det å jobbe hjemmefra bety en økt avstand til jobben, og det som foregår der. Vi finner en kjønnsforskjell slik at kvinner har lavere innflytelse over arbeidet når de jobber hjemmefra. Det ser vi ikke for menn. Det å ivareta omsorgsbehov fra hjemmekontoret kan dermed få konsekvenser for jobb på sikt. Vi har ikke her undersøkt om konsekvensene av hjemmekontor er forskjellige for mødre og fedre, men det vil være noe som er interessant å undersøke fremover.

Tabell 2: Sammenhengen mellom hyppighet av å jobbe hjemme hele dagen og produktivitet og psykososialt arbeidsmiljø

	Arbeids- innsats	Kvalitet i arbeidet	Innflytelse	Samhold	Vertikal tillit	Leder- støtte	Kollega- støtte	Tilhørighet	Mening i jobben
Forskjeller mellom personer (BE) uten kontrollvariabler (M1)									
Hver dag	-0.140***	0.069	-0.071	-0.140***	0.015	0.090	0.059	-0.391***	-0.414***
Ukentlig (1 dag eller mer)	-0.125***	-0.005	-0.002	-0.112***	-0.021	0.011	-0.077	-0.140**	-0.200***
Månedlig eller sjeldnere (Gjennomsnitt)	4.448***	4.173***	3.655***	4.355***	3.835***	3.743***	3.964***	4.092***	4.155***
Forskjeller mellom personer (BE) med kontrollvariabler (M2)									
Hver dag	-0.105**	0.040	-0.084	-0.146**	-0.010	-0.013	0.016	-0.337***	-0.266***
Ukentlig (1 dag eller mer)	-0.106**	-0.032	-0.040	-0.116**	-0.022	-0.035	-0.077	-0.124*	-0.149**
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE) (M3)									
Hver dag	0.015	0.013	-0.029	-0.009	-0.005	0.042	0.080**	0.023	0.012
Ukentlig (1 dag eller mer)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE) (M4)									
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.004	0.012	0.024	-0.020	-0.055	0.037	-0.045	0.013	-0.082*
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref

Note: ***p<0,001, **p<0,01, *p<0,05. Utvalg: Ansatte med hjemmekontor. Kontrollvariabler for BE analyser: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling, deltid, landsdel.

BE analyser: N (personer) 2186-2376, N (observasjoner) 4104-4668

FE analyser: N (personer) 1969-2147, N (observasjoner) 3601-4094

Tabell 3: Sammenhengen mellom hyppighet av å jobbe hjemme hele dagen og helse og velferd

	Jobb-tilfredshet	Jobb-hjem-konflikt	Avkobling	Utbrenthet	Fysiske plager	Begrensende plager	Sykefravær alt	Sykefravær jobb
Forskjeller mellom personer (BE) uten kontrollvariabler (M1)								
Hver dag	-0.170***	-0.273***	0.430***	-0.052	0.032	-0.038*	-0.064**	0.000
Ukentlig (1 dag eller mer)	-0.034	-0.136**	0.239***	-0.015	-0.028	-0.007	-0.028	0.010
Månedlig eller sjeldnere (Gjennomsnitt)	4.154***	2.817***	2.697***	2.077***	0.743***	0.157***	0.341***	0.065***
Forskjeller mellom personer (BE) med kontrollvariabler (M2)								
Hver dag	-0.138*	-0.157*	0.363***	-0.053	0.060*	0.003	-0.063*	0.004
Ukentlig (1 dag eller mer)	-0.046	-0.003	0.184**	0.009	0.001	0.020	-0.005	0.014
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE) (M3)								
Hver dag	0.014	-0.032	-0.016	-0.034*	-0.006	-0.012	-0.059**	-0.015
Ukentlig (1 dag eller mer)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE) (M4)								
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.030	0.029	0.009	0.001	-0.005	-0.016	0.033	0.020
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref

Note: ***p<0,001, **p<0,01, *p<0,05. Utvalg: Ansatte med hjemmekontor. Kontrollvariabler for BE analyser: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling, deltid, landsdel.

BE analyser: N (personer) 2170-2379, N (observasjoner) 4027-4688

FE analyser: N (personer) 1955-2295, N (observasjoner) 3535-4123

Mål på produktivitet, arbeidsmiljø, helse og velferd

Vi har målt **produktivitet** ved å ta utgangspunkt i en skala utviklet av Dysvik og Kuvaas (2011), som skal måle egenvurderte prestasjoner fordelt på innsats og kvalitet i arbeidet. Som mål på innsats, bes respondentene om å markere på en fempunkts skala hvor enige eller uenige de er i følgende påstander: «Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min», «Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder» og «Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det». Følgende påstander måler kvalitet i arbeidet: «Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå», «Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet» og «Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid». Skalaen går fra 1 lav til 5 høy innsats i arbeidet.

Graden av **innflytelse** over egen jobb, ofte kalt autonomi, har vi målt med gjennomsnittet av fire spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Har du stor innflytelse på beslutninger som angår arbeidet ditt?», «Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?», «Har du innflytelse på hva du gjør på jobb?» og «Har du innflytelse på hvordan du utfører arbeidsoppgavene dine?». Svarskalaen går fra 1 «Aldri» til 5 «Alltid».

Opplevelsen av **samhold på arbeidsplassen** har vi målt med gjennomsnittet av tre spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Er det en god atmosfære mellom deg og dine kollegaer?», «Er det et godt samarbeid blant kollegene på arbeidsplassen din?», «Føler du deg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen din?». Svarskalaen går fra 1 «Aldri» til 5 «Alltid».

Graden av **vertikal tillit på arbeidsplassen**, altså ansattes vurdering av tilliten mellom ansatte og ledere, har vi målt med gjennomsnittet av fire spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Her følger noen spørsmål om ledelse og arbeidsmiljø på din arbeidsplass»: «Stoler ledelsen på at de ansatte gjør en god jobb?», «Kan de ansatte stole på informasjonen som kommer fra ledelsen?», «Holder ledelsen tilbake viktig informasjon fra de ansatte?» (Snudd), «Er de ansatte komfortable med å uttrykke sine synspunkter og følelser?». Svarskalaen går fra 1 «I svært liten

Lederstøtte har vi målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Om du trenger det, hvor ofte får du hjelp og støtte i ditt arbeid fra din nærmeste leder?» og «Om du trenger det, hvor ofte er din nærmeste leder villig til å høre om dine jobberelaterte problemer?». Svarskalaen går fra 1 «Aldri» til 5 «Alltid».

Kollegastøtte har vi målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Om du trenger det, hvor ofte får du hjelp og støtte i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger?», «Om du trenger det, hvor ofte er kollegaene dine villige til å høre om dine jobberelaterte problemer?». Svarskalaen går fra 1 «Aldri» til 5 «Alltid».

Ansattes **tilhørighet til arbeidsplassen** er målt ved ett spørsmål: «I hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i?». Svarskalaen går fra 1 «I svært liten grad» til 5 «I svært stor grad».

Opplevelsen av **mening i jobben** er målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra COPSOQ (Llorens et al., 2019): «Er arbeidet ditt meningsfylt?» og «Føler du at arbeidet ditt er viktig?». Svarskalaen går fra 1 I svært liten grad til 5 I svært stor grad.

Tilfredshet med jobben er målt ved ett spørsmål: «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?». Svarskalaen går fra 1 «Svært misfornøyd» til 5 «Svært fornøyd».

Som mål på **jobb-hjem-konflikt** har vi benyttet en skala utformet av (Gutek et al., 1991), oversatt av Baard Kuvaas. Skalaen måler jobb-til-hjem-konflikt, og er beregnet som gjennomsnittet av fire spørsmål. «Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre», «På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser», «Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme», «Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner». Skalaen går fra 1 «Helt uenig» til 5 «Helt enig».

For å måle hvor godt arbeidstakerne **kobler av fra jobb** etter endt arbeidsdag (detachment) benytter vi en skala utviklet av Sonnentag og Fritz (2007). Skalaen er beregnet som gjennomsnittet av fire påstander med svarskala fra 1 «Helt uenig» til 5 «Helt enig»: «Etter endt arbeidsdag...: «glemmer jeg jobben», «tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt», «distanserer jeg meg selv fra arbeidet mitt» og «får jeg en pause fra arbeidskravene».

Som mål på **utbrenthet** har vi benyttet Oldenburg Burnout Inventory⁹. Svarskalaen er justert slik at den tilsvarer de andre spørsmålene i undersøkelsen og er på en 5-punkts skala fra 1 «Helt uenig» til 5 «Helt enig». Målet er basert på gjennomsnittet av åtte spørsmål: «Jeg føler meg sliten når jeg står opp om morgenen og vet at jeg må på jobb», «Jeg trenger mer tid nå enn tidligere for å hente meg inn etter jobben», «Jeg klarer belastninger i arbeidet mitt bra» (snudd), «Jeg føler at arbeidet tømmer meg følelsesmessig», «Jeg har som regel overskudd til fritidssysler etter endt arbeidsdag» (snudd), «Jeg føler meg oppbrukt når arbeidsdagen er over», «Som regel håndterer jeg arbeidsmengden min bra» (snudd), «Jeg føler meg som regel kvikk og opplagt i jobben» (snudd). Jo høyere gjennomsnitt, jo høyere grad av utbrenthet.

For å måle **muskel- og skjelettplager** har vi benyttet en noe forenklet versjon av Nordic questionnaire for the analysis of musculoskeletal symptoms (NQM) (Kuorinka et al., 1987). Vi ber respondentene svare på om de de siste 6 månedene noen gang har hatt plager i nakke, skuldre, øvre del av rygg, albuer, nedre del av rygg, håndledd eller hender, hofter, knær og fotledd eller føtter. De som har hatt plager får så spørsmål om de ikke har kunnet utføre sitt daglige arbeid på grunn av disse plagene. De som har hatt noen plager eller plager som hindrer det daglige arbeidet i løpet av de siste seks månedene har verdien 1 på henholdsvis variabelen «plager» og «begrensende plager», mens de som ikke har hatt plager har verdien 0 på variablene. Selv om de avhengige målene er dikotome benytter vi lineære sannsynlighetsmodeller (LSM) i analysene.

For å måle selvrapportert **sykefravær** har vi bedt arbeidstakerne om å svare på om de i løpet av de siste seks månedene har vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom. Svaralternativene er «Ja», «Nei» og «Vet ikke». Dette innebærer at vi måler alt sykefravær under ett, både egenmeldt og legemeldt. De som har hatt noe sykefravær får videre spørsmålet om fraværet helt eller delvis var forårsaket av jobben. De som svarer «ja» har arbeidsrelatert sykefravær. Variablene har verdien 1 om arbeidstakeren har hatt noe sykefravær eller noe arbeidsrelatert sykefravær, og verdien 0 om ikke de har hatt denne typen sykefravær. Selv om de avhengige målene er dikotome benytter vi lineære sannsynlighetsmodeller (LSM) i analysene¹⁰.

⁹ Oversettelse https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_200448/notat_200448.pdf

¹⁰ Fordi utfallsmålene er dikotome har vi gjentatt analysene på totalnivå med logistiske regresjonsmodeller. Disse modellene gir stort sett like resultater som LPM-modellene (tall ikke vist), og vil ikke endre konklusjonen fra de analysene som er vist her.

5. Arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontoret

- Blant fulltidsansatte uten lederansvar eller unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser arbeider 55 prosent ukentlig hjemmefra utenom normal arbeidstid, 15 prosent jobber ukentlig lange dager, 11 prosent jobber ukentlig kveld, 10 prosent har ukentlig kort hvile tid og 21 prosent jobber månedlig søndager. I tillegg jobber 23 prosent mer enn 40 timer i uken, og 23 prosent opplever å være tilkoblet jobben i fritiden via epost og mobil. Samlet omtaler vi disse arbeidstidsformenesom *grenseoverskridende arbeidstid*.
 - Når ansatte jobber flere hele dager på hjemmekontor jobber de også oftere hjemmefra utenom normal arbeidstid, og til dels lengre dager og dager med kort hvile. Vi finner ingen signifikant endring i kveldsarbeid, søndagsarbeid, tilkobling til arbeid eller arbeidstid over 40 timer når hyppigheten av hjemmekontor endres.
 - Når ansatte jobber grenseoverskridende arbeidstid, opplever de også mer jobb-hjem konflikt og en redusert mulighet til å koble av fra jobb i fritiden sin. Når ansatte er tilkoblet jobb via mobil og epost i fritiden sin, og når arbeidstiden deres øker til over 40 timer i uken opplever de også mer utbrenthet.
 - Konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid er ikke mildere for ansatte som hyppigere jobber fra hjemmekontor. Vi finner støtte for at de negative konsekvensene er mildere for ansatte med høy kontroll over egen arbeidstid og med lav preferanse for å skille mellom jobb og privatliv.
-

Et viktig spørsmål når vi undersøker hjemmekontor er hvilke konsekvenser det har for ansattes arbeidstid. I det arbeidet tas inn i hjemmet er et fysisk skille mellom jobb og hjem brutt. Som arbeidstakerne beskriver det i intervjuene, oppleves det å kunne stykke opp arbeidsdagen slik de selv vil og tilpasse arbeidstiden til andre deler av livet, som en fleksibilitet som bidrar til at hverdagene går opp. Samtidig opplever mange at det å ikke ha rigide arbeidstider kan gjøre grensen mellom hva som er arbeidstid og hva som er fritid utydelig. Det er også mange som opplever at det er vanskelig å ta pauser eller å avslutte arbeidsdagen når de alltid har muligheten til å være logget på jobb.

Dette kapitlet vil derfor konsentrere oss om arbeid hjemme utenom normal arbeidstid og seks former for det vi kaller grenseoverskridende arbeidstid; lange dager, kveldsarbeid, kort hvile, søndagsarbeid, ukentlig arbeidstid over 40 timer og tilkobling til jobb via epost og mobil i fritiden.

I dette kapitlet utforsker vi fire problemstillinger:

- I hvilket omfang jobber ansatte med hjemmekontor grenseoverskridende arbeidstid?
- Hva er konsekvensene av hjemmekontor for ansattes arbeidstid?
- Hva er konsekvensene av arbeidstid for ansattes helse, velferd, og arbeidsutførelse?
- Hva er betydningen av ansattes kontroll over egen arbeidstid, preferanse for å skille jobb og privatliv, og arbeidskrav for grenseoverskridende arbeidstid?

For å besvare problemstillingene i dette kapitlet, bruker vi spørreskjemasvar fra arbeidstakere som har fått spørreskjema på tre tidspunkt (tidspunkt 1 (T1): våren 2021, tidspunkt 2 (T2): høst 2021 og tidspunkt 3 (T3): vår 2022) (Også brukt i forrige kapittel). I tillegg inkluderer vi i første delkapittel svarene fra omfangsundersøkelsen fra våren 2022 (O3) for å se på utvikling i omfang fra 2021 til 2022.

Alle tall og analyser i dette kapitlet er begrenset til ansatte som har en avtalt arbeidstid mellom 37 og 40 timer i uken. Dette er for at resultatene ikke skal bli preget av deltidsarbeid, og ansatte som går ned i stillingsprosent grunnet helseutfordringer. Det innebærer at den deskriptive statistikken ikke er helt lik som Ingelsrud og Bernstrøm (2021) og den som ble presentert i kapittel 1, der vi inkluderte hele utvalget uavhengig av avtalt arbeidstid.

Grenseoverskridende arbeidstid

I dette delkapitlet utforsker vi omfanget av grenseoverskridende arbeidstid for ansatte med en avtalt arbeidstid mellom 37 og 40 timer.

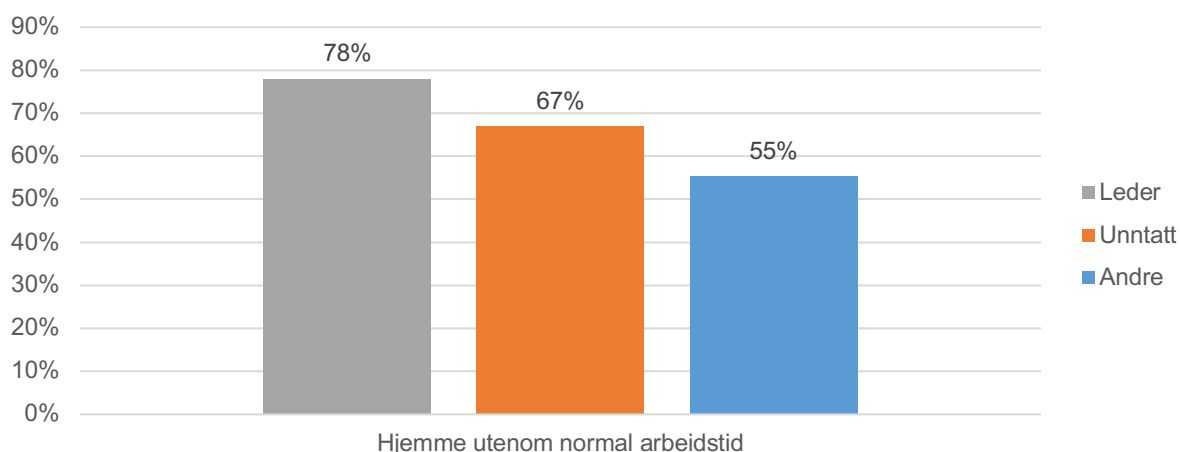
Vi skiller mellom tre kategorier av ansatte:

- Ledere: ansatte med lederansvar (34%)
- Unntatt: ansatte som har svart at de har en særlig uavhengig stilling og/eller er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (14%)
- Andre: Øvrige ansatte (52%)

De deskriptive tallene er basert på våren 2021 (T1), i tillegg er omfanget av grenseoverskridende arbeidstid sammenlignet mellom våren 2021 (T1) og våren 2022 (O3).

Arbeid hjemmefra utenom normal arbeidstid

I alt 65 prosent av fulltidsansatte med mulighet for hjemmekontor jobbet hjemmefra utenom normal arbeidstid minst en dag i uken ved T1.



Figur 34 Ukentlig arbeid hjemme utenom normal arbeidstid

Å jobbe fra hjemmekontor utenom normal arbeidstid minst en dag i uken er vanligere blant ledere (78%) og ansatte som har svart at de har en særlig uavhengig stilling eller av andre årsaker er unntatt arbeidstidbestemmelsene (67%). I alt 55 prosent av ansatte som verken er ledere eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene jobbet fra hjemmekontor utenom normal arbeidstid minst en dag i uken.

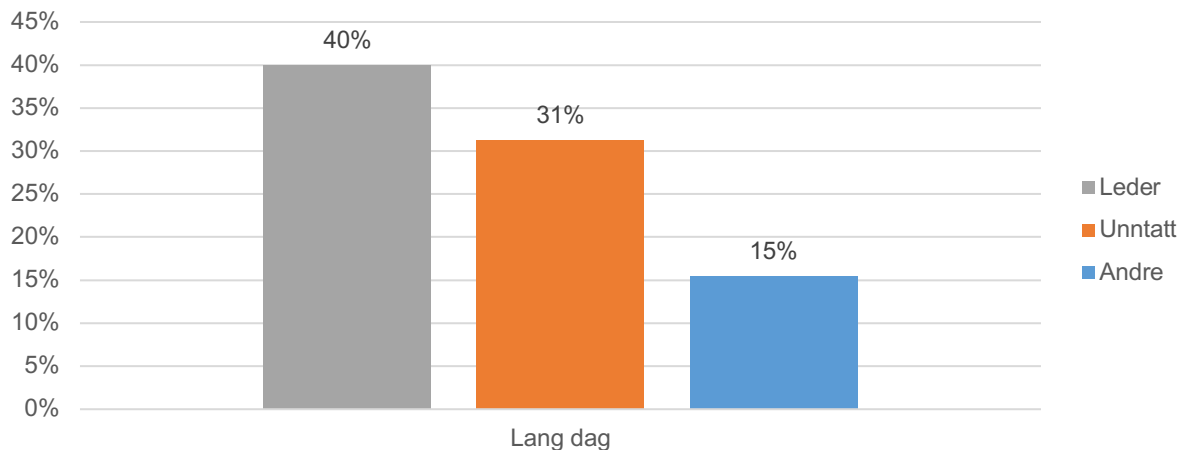
Å jobbe fra hjemmekontor utenom normal arbeidstid minst en dag i uken er vanligst blant ansatte med høyere utdanning (67%), i privat sektor (66%), og i bransjene kultur/idrett (81%), barnehage/skole/undervisning (73%), industri/teknikk (72%) og telekommunikasjon/IT (72%). Å jobbe fra hjemmekontor utenom normal arbeidstid minst en dag i uken er samtidig vanlig blant alle grupper av ansatte med mulighet for hjemmekontor, på tvers av bransjer, sektor, og utdanningsnivå.

Vi finner en nedgang i andelen som ukentlig jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid fra 65 prosent våren 2021 til 55 prosent våren 2022.

Bruk av hjemmekontor utenom normal arbeidstid er målt ved å spørre de ansatte «Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid? Svaret måles på en sekspunkts skala (1-6): aldri, sjeldnere, månedlig, en dag i uken, flere dager i uken og hver dag.

Lange dager: Å jobbe mer enn 10 timer dagen

I alt 26 prosent av ansatte jobbet lange dager minst en dag i uken våren 2021 (T1).



Figur 35 Ukentlig lange dager

Å jobbe lange dager minst en dag i uken er vanligere blant ledere (40%) og andre ansatte som er unntatt arbeidstidbestemmelsene (31%). Av ansatte som hverken er ledere eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene er det 15 prosent som jobber lange dager minst en dag i uken.

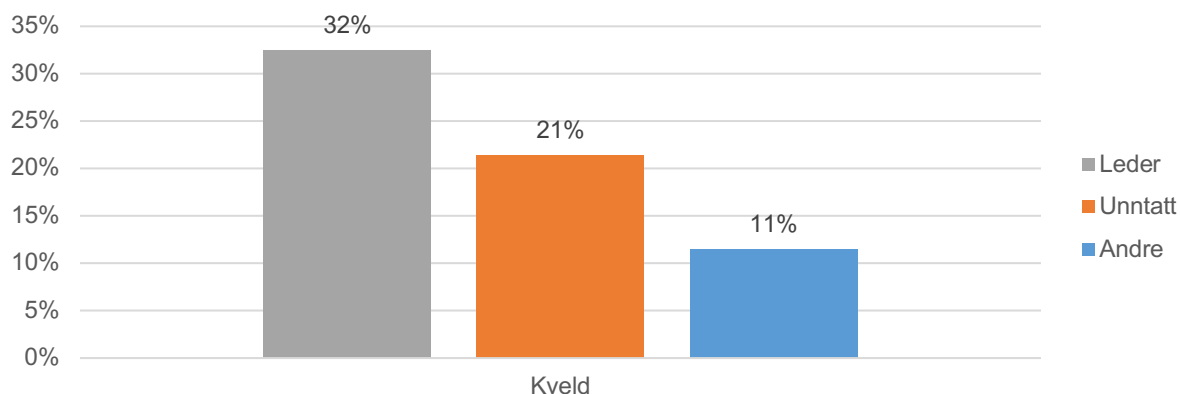
Å jobbe lange dager er også vanligere i privat sektor (29%), og i bransjene bygg og anlegg (35%) og forretningsmessig service-/ tjenesteyting (43%).

Vi finner ingen signifikant utvikling i andelen som ukentlig jobber lange dager fra våren 2021 til våren 2022.

Lange dager er målt ved å spørre de ansatte «I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn?». Svaret er kodet 1: en dag i uken eller oftere, eller 0: sjeldnere.

Kveldsarbeid: Å jobbe etter kl. 21

I alt 20 prosent av ansatte jobbet sene kvelder minst en dag i uken våren 2021 (T1).



Figur 36: Ukentlig kveld

Å jobbe kveld minst en dag i uken er vanligere blant ledere (32%) og andre ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (21%). Av ansatte som hverken er ledere eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene er det 11 prosent som jobber kveld minst en dag i uken.

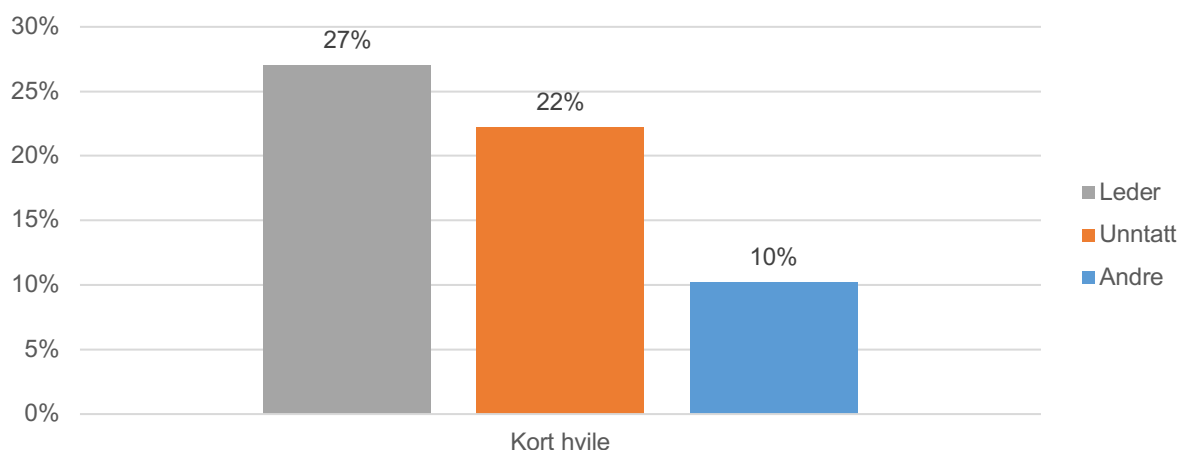
Å jobbe på kvelden er også vanligere blant ansatte med høyere utdanning (23%), i privat sektor (22%), og i bransjene og i bransjene barnehage/skole/undervisning (31%), kultur/idrett (26%), forretningsmessig service-/ tjenesteyting (28%) og telekommunikasjon/IT (21%).

Vi finner ingen signifikant utvikling i andelen som ukentlig jobber kveld fra våren 2021 til våren 2022.

Kveldsarbeid er målt ved å spørre de ansatte «I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl. 21.00?». For analysene er svaret er kodet 1: en dag i uken eller oftere, eller 0: sjeldnere.

Kort hviletid: Å ha mindre fri enn 11 timer i døgnet

I alt hadde 18 prosent mindre enn 11 timer sammenhengende fri i løpet av et døgn, også kalt kort hvile, minst en dag i uken våren 2021 (T1).



Figur 37: Ukentlig kort hvile

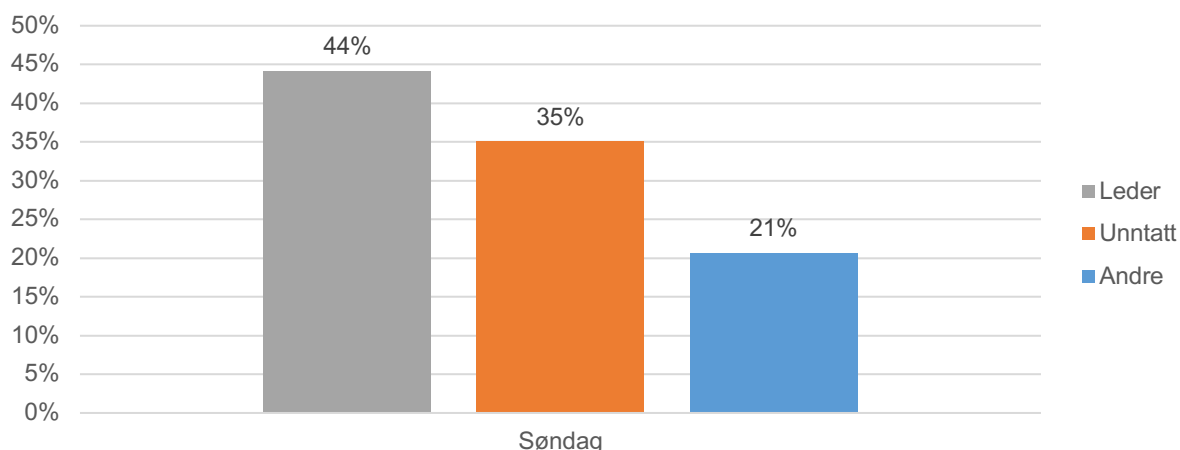
Å ha kort hvile er vanligere blant ansatte i privat sektor (19%), og i bransjene helsetjenester og forretningsmessig service-/ tjenesteyting (29%). Å ha kort hvile er vanligere blant ledere (27%) og ansatte som er fritatt fra arbeidstidsbestemmelsene (22%). Blant ansatte uten lederverv eller unntak fra arbeidstidsbestemmelsene var det 10 prosent som hadde kort hvile minst en gang i uken.

Vi finner ingen signifikant utvikling i andelen som ukentlig har kort hvile fra våren 2021 til våren 2022.

Ansatte er spurt «I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri i løpet av 24 timer? (f.eks. hvis du har sluttet en arbeidsøkt etter kl. 22 på kvelden, og startet jobb innen kl. 9 på morgenen dagen etter).». For analysene er svaret kodet 1: en dag i uken eller oftere, eller 0: sjeldnere.

Søndagsarbeid

I alt jobbet 31 prosent søndag minst en dag i måneden våren 2021 (T1).



Figur 38: Månedlig søndag

Søndagsarbeid var vanligst blant ledere (44%) og ansatte som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (35%). Men det var det også 21 prosent av ansatte som faller utenfor begge disse kategoriene som jobbet minst en søndag i måneden.

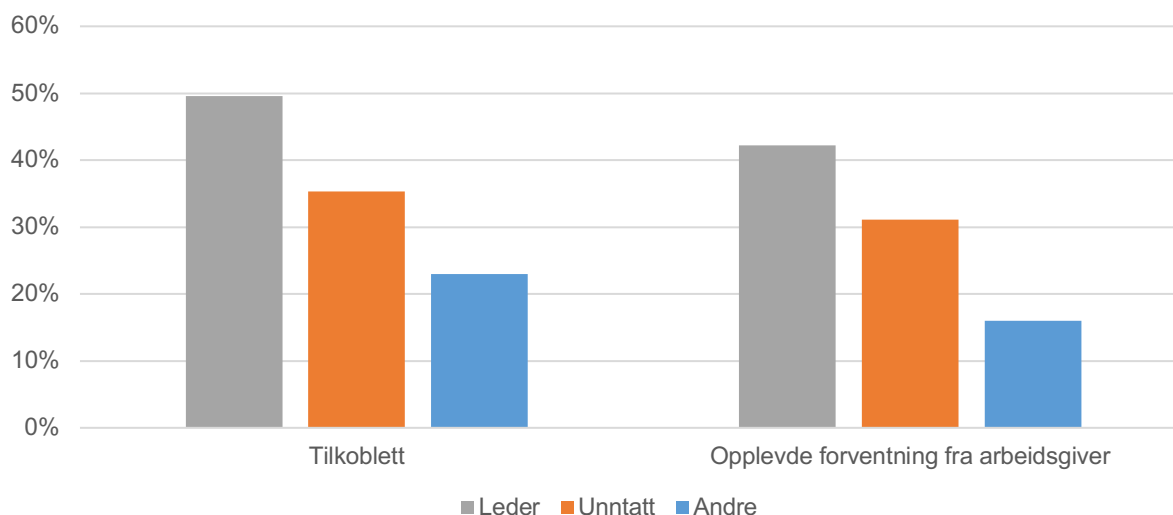
Søndagsarbeid var også vanligere blant ansatte med høyere utdanning (4%) og i bransjene forretningsmessig service-/ tjenesteyting (46%) og olje/gass/energi (42%).

Vi finner ingen signifikant utvikling i andelen som månedlig jobber søndag fra våren 2021 til våren 2022.

Søndagsarbeid er målt ved å spørre de ansatte «I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag?». Svaret er kodet 1: en dag i måneden eller oftere, eller 0: sjeldnere.

Tilkoblet: Å være tilkoblet arbeid utenom arbeidstid

Tilkobling måler hvorvidt ansatte gjennom epost og mobil er tilkoblet jobb også utenom arbeidstid.



Figur 39: Tilkobling (andelen som er helt eller delvis enig)

Grovt kan vi regne 34 prosent av ansatte som relativt tilkoblet jobben i fritiden sin¹¹ Andelen er høyest blant ledere (50%) og lavest blant ansatte som verken er ledere eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (23%)

Andelen ansatte som er tilkoblet jobben i fritiden er også høyere i privat sektor (36%), og i bransjene barnehage/skole/undervisning (47%), industri/teknikk (49%) kultur/idrett/organisasjoner (52%), media/reklame/Pr/informasjon (55%).

Vi også spurt ansatte hvorvidt arbeidsgiver forventer at de er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid¹² I alt 27 prosent er helt eller delvis enige i at dette er en forventning fra arbeidsgiver. Andelen er høyest blant ledere (42%). Blant ansatte uten lederansvar eller unntak fra arbeidstidsbestemmelsene er det 16 prosent som opplever en slik forventning. Andelen som opplever en forventning fra ledelsen er også høyere blant de uten høyere utdanning (31%) enn den er blant de med høyere utdanning (25%).

Tilkobling er målt på en skala (Derks et al., 2016) fra 1 helt uenig til 5 helt enig, og består av tre spørsmål:

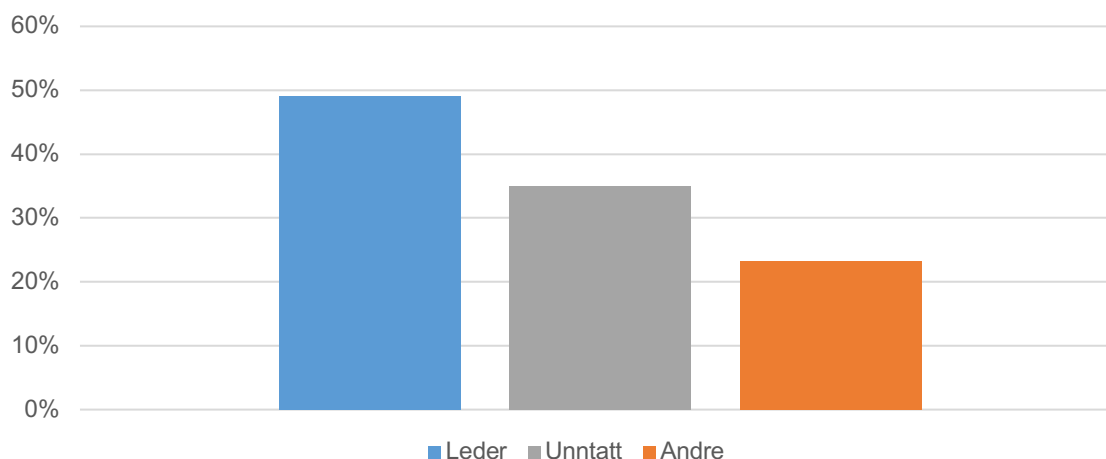
- Jeg bruker smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid til arbeidsrelaterte oppgaver (37% helt eller delvis enig)
- Jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden (38% helt eller delvis enig)
- Jeg sjekker jobbrelatert epost frem til jeg legger meg for å sove (45% helt eller delvis enig)

Arbeidstid over 40 timer i uken

Arbeidstid over 40 timer i uken er antall timer de ansatte jobbet over 40 timer i uken. 34 prosent av ansatte jobber mer enn 40 timer i uken i snitt. De som jobber mer enn 40 timer i uken jobber i snitt 46 timer i uken.

¹¹ Rundet av til hele tall har 34% av ansatte et snitt på 4 delvis enig eller 5 helt enig.

¹² Vi har hentet et spørsmål «Arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid» fra Derks D, van Duin D, Tims M, et al. (2015) Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88(1): 155-177.



Figur 40: Jobber mer enn 40 timer i uken

Av ansatte som ikke er ledere eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven så er det 23 prosent som jobber mer enn 40 timer i uken i snitt. Og disse jobber i snitt 44 timer i uken.

Arbeidstid over 40 timer i uken er vanligst i privat sektor, og i bransjene barnehage/skole/undervisning, industri/teknikk, bygg/anlegg, varehandel/butikk, og telekommunikasjon/IT.

Vi finner en nedgang i andelen som jobber mer enn 40 timer i uken fra 34 prosent våren 2021 til 29 prosent våren 2022.

Ansatte er spurt «Hvor mange timer pr. uke arbeider du vanligvis i alt i hovedarbeidsforholdet? Regn også med overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med dette arbeidet.»

Konsekvenser av hjemmekontor for ansattes arbeidstid

Når jobben flyttes inn i hjemmet på dagtid er arbeidet for mange også lett tilgjengelig på kvelden, i helgen og på morgenkysten. I dette delkapitlet utforsker vi sammenhengen mellom hvor ofte ansatte jobber hjemmefra hele dagen og deres arbeidstid.

Vi finner at ansatte som har hyppigere hjemmekontor hele dagen (daglig og ukentlig), har generelt mindre grenseoverskridende arbeidstid, enn ansatte som sjeldnere har hjemmekontor. Når ansatte øker hvor ofte de jobber på hjemmekontor hele dagen, jobber de også oftere hjemmefra utenom normal arbeidstid, lange dager og med kort hvile.

Som i kapitlene foran har vi sammenlignet mellom ansatte¹³ og analysert utviklingen over tid innad i hver ansatt slik at hver person kun sammenlignes med seg selv¹⁴. Resultatene er vist i tabell 4¹⁵.

Ansatte som daglig jobber på hjemmekontor hele dagen jobber sjeldnere lange dager, har sjeldnere kort hvile mellom arbeidsdager, jobber sjeldnere søndag, er mindre tilkoblet arbeid utenom arbeidstid og jobber i mindre grad over 40 timer i uken sammenlignet med ansatte som kun månedlig eller sjeldnere jobber på hjemmekontor hele dagen. Ansatte som ukentlig jobber på hjemmekontor hele dagen jobber sjeldnere søndag, er i mindre tilkoblet arbeid i fritiden og jobber

¹³ Between effects, BE

¹⁴ Fixed Effects, FE

¹⁵ Med unntak av ukentlig arbeidstid og tilkobling, er målene på arbeidstid som vi har analysert i dette delkapitlet dikotome variabler (variabler med kun to verdier). Vi har derfor gjennomført en robusthetssjekk ved å gjøre Fixed Effects-analysene på nytt med logistisk regresjon. Der det er forskjell i resultatene slik at det endrer vår konklusjon, har vi kommentert dette i teksten.

i mindre grad mer enn 40 timer i uken sammenlignet med de som månedlig eller sjeldnere jobber på hjemmekontor hele dagen.

Når vi tar hensyn til forskjeller mellom ansatte, som kjønn og alder¹⁶ i analysen er flere av sammenhengende ikke lenger signifikante. Vi ser likevel fortsatt at ansatte som daglig eller ukentlig jobber fra hjemmekontor hele dagen sjeldnere jobber søndag og i mindre grad over 40 timer i uken sammenlignet med de som månedlig eller sjeldnere jobber på hjemmekontor hele dagen. Ansatte som daglig jobber fra hjemmekontor hele dagen er også mindre tilkoblet arbeidet utenom arbeidstid.

Når vi ser på utvikling over tid innad i hver ansatt slik at hver person kun sammenlignes med seg selv ser vi at i de periodene en ansatt oftere jobber hele dager fra hjemmekontoret, jobber de også oftere hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. I perioder når ansatte daglig jobber fra hjemmekontor hele dagen har de også oftere kort hvile mellom arbeidsdager (mindre enn 11 timer pause i løpet av 24 timer). I den logistiske regresjonsanalysen øker også sannsynligheten for å jobbe lange dager når ansatte går fra å jobbe ukentlig på hjemmekontor til daglig¹⁷.

¹⁶ Vi inkluderer kontrollvariablene: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling, deltid, landsdel

¹⁷ I den logistiske regresjonsanalysen er det en signifikant økning i koeffisienten for å jobbe lange dager når ansatte går fra å jobbe ukentlig på hjemmekontor til daglig (logit: 0.483, $p < 0,05$, obs=491, pers=190). Med andre ord, når ansatte daglig jobber fra hjemmekontor hele dagen jobber de også oftere lange dager (>10 timer) sammenlignet med når de kun ukentlig jobber fra hjemmekontor (ikke vist i tabell).

Tabell 4: Sammenhengene mellom hjemmekontor hele dagen og arbeidstid

	Jobbe hjemmefra utenom normal arbeidstid	Lange dager	Kvelds-arbeid	Kort hvile	Søndag	Tilkoblet	Over 40 timer
Forskjeller mellom personer (BE) uten kontrollvariabler							
Hver dag	-0.037	-0.062*	-0.032	-0.064**	-0.140***	-0.660***	-1.022***
Ukentlig (1 dag eller mer)	-0.034	0.006	0.010	0.002	-0.090***	-0.222**	-1.152***
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref		ref	ref
Forskjeller mellom personer (BE) med kontrollvariabler							
Hver dag	0.064	-0.035	-0.024	-0.043	-0.080**	-0.539***	-1.188***
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.081	0.015	0.013	0.023	-0.058*	-0.142	-1.552***
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref		ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE)							
Hver dag	0.162**	0.033	0.018	0.041*	0.026	0.025	-0.188
Ukentlig (1 dag eller mer)	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE)							
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.379***	-0.008	0.020	-0.009	0.008	-0.029	-0.158
Månedlig eller sjeldnere	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref

Note: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. Utvalg: Ansatte med hjemmekontor med en avtalt arbeidstid fra 37 til 40 timer i uken.

Kontrollvariabler for BE analyser: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling og landsdel.

N (personer): 2 732- 4 357 N(observasjoner): 1 603 – 2 234

Tabell 5: Sammenhengen mellom arbeid fra hjemmet utenom normal arbeidstid og ansattes helse, velferd og jobbutfall

	Utbrenthet	Jobb-hjem konflikt	Avkobling	Jobb tilfredshet	Arbeids- innsats	Kvalitet i arbeidet	Fysiske plager	Begrensend e plager	Sykefravæ r alt	Sykefravæ r jobb
Forskjeller mellom personer (BE) uten kontrollvariabler										
Hver dag	0.087	0.841***	-1.164***	0.039	0.405***	0.162*	-0.111*	0.050	-0.076	0.064**
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.119***	0.600***	-0.674***	0.046	0.248***	0.075*	-0.008	-0.005	-0.001	0.024*
Månedlig eller sjeldnere	Ref	Ref	ref	Ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver ansatt (FE)										
Hver dag	0.020	0.088	-0.069	0.002	0.030	0.038	0.019	0.056	0.028	0.036
Ukentlig (1 dag eller mer)	Ref	Ref	ref	Ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Utvikling over tid innad i hver person (FE)										
Ukentlig (1 dag eller mer)	0.023	0.108**	-0.132***	-0.007	0.054*	0.035	0.024	0.023	-0.041	-0.011
Månedlig eller sjeldnere	Ref	Ref	ref	Ref	ref	ref	ref	ref	ref	Ref

Note: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Utvalg: Ansatte med hjemmekontor, med arbeidstid mellom 37-40timer i uken

N (observasjoner): 2 355-4 096 N (ansatte): 1 442-2 149

¹ Between Effects (BE) ² Fixed Effects (FE)

Kontrollvariabler for BE: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling og landsdel

Konsekvenser av arbeidstid for helse, velferd og arbeidsutførelsen

I dette delkapitlet utforsker vi sammenhengen mellom grenseoverskridende arbeidstid og helse, velferd og arbeidsutfall for ansatte med mulighet for hjemmekontor. Tidligere forskning har støttet at flere av arbeidstidvariablene vi ser på kan ha negative helse- og velferdskonsekvenser for ansatte ((Kang et al., 2012; Bae og Fabry, 2014; Bannai og Tamakoshi, 2014; Solovieva et al., 2013; Dall'Ora et al., 2016; Banakhar, 2017; Vedaa et al., 2016; Kivimaki et al., 2015; Litwiller et al., 2017; Virtanen et al., 2015). Men forskningen er i liten grad gjort på ansatte som jobber fra hjemmekontor.

Ansatte på hjemmekontor har ikke reisevei og kan ha andre muligheter til å fleksibelt sjonglere mellom arbeidstid og fritid – det er derfor ikke gitt at konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid vil være de samme for ansatte på hjemmekontor som for ansatte som må møte opp på en arbeidsplass et annet sted, og i mindre grad har kontroll over plasseringen av egen arbeidstid. For eksempel kan vi spørre om betydningen av å jobbe mer enn 10 timer om dagen vil være mildere for ansatte som jobber hjemmefra og derfor ikke i tillegg må reise til og fra jobb.

Konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid for ansattes helse, velferd og arbeidsutførelse er presentert henholdsvis i tabell 5, 6 og 7.

Som i resten av rapporten skiller vi mellom forskjeller *mellom* ansatte (Between effects), og *utvikling over tid for de samme* ansatte (Fixed effects). I tabell 6 og 7 har vi gjennomført analyser for hver arbeidstidvariabel hver for seg og laget en felles analyse der de kontrollerer for hverandre slik at vi kan komme nærmere hvilke former for grenseoverskridende arbeid som eventuelt har størst konsekvenser for ansatte (eks. hva er sammenhengen mellom å jobbe mer enn 10 timer dagen og utbrenthet – kontrollert for det å jobbe etter kl 21, ha mindre fri enn 11 timer, jobbe søndag, være tilkoblet, og arbeidstid over 40 timer i uken).

Til slutt har vi sett på om sammenhengen mellom grenseoverskridende arbeidstid og tre utfallsvariabler (utbrenthet, jobb-hjem konflikt og avkobling) varierer ut ifra ansattes kontroll over egen arbeidstid, preferanse for å skille jobb og hjem, og hyppighet av hjemmekontor¹⁸. Resultatene er presentert i tabellvedlegget.

Arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid

Tidligere studier har pekt på negative konsekvenser for de ansatte, som økt jobb-hjem konflikt, når ansatte jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid (Kotecha et al., 2014; Fenner og Renn, 2010). Når arbeidet flyter over i fritiden kan det forlenge belastningen av arbeidet og det kan også fortrenge viktige aktiviteter ansatte trenger for å restituere, som sosialt samvær og fysisk aktivitet.

Våre funn viser at ansatte som jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid daglig eller ukentlig (en eller flere dager i uken), opplever mer jobb-hjem konflikt, mindre avkobling fra jobb, mer jobbrelatert sykefravær, men også høyere innsats og kvalitet i arbeidet sitt, sammenlignet med ansatte som jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid månedlig eller sjeldnere. Ansatte som jobber hjemmefra ukentlig opplever også mer utbrenthet, mens ansatte som jobber hjemmefra daglig opplever noe sjeldnere fysiske plager.

De periodene en ansatt ukentlig jobber hjemmefra utenom normal arbeidstid opplever denne ansatte også mer jobb-hjem konflikt, mindre avkobling fra jobb og å yte en høyere innsats på jobb sammenlignet med når han/hun månedlig eller sjeldnere jobber hjemmefra utenom normal

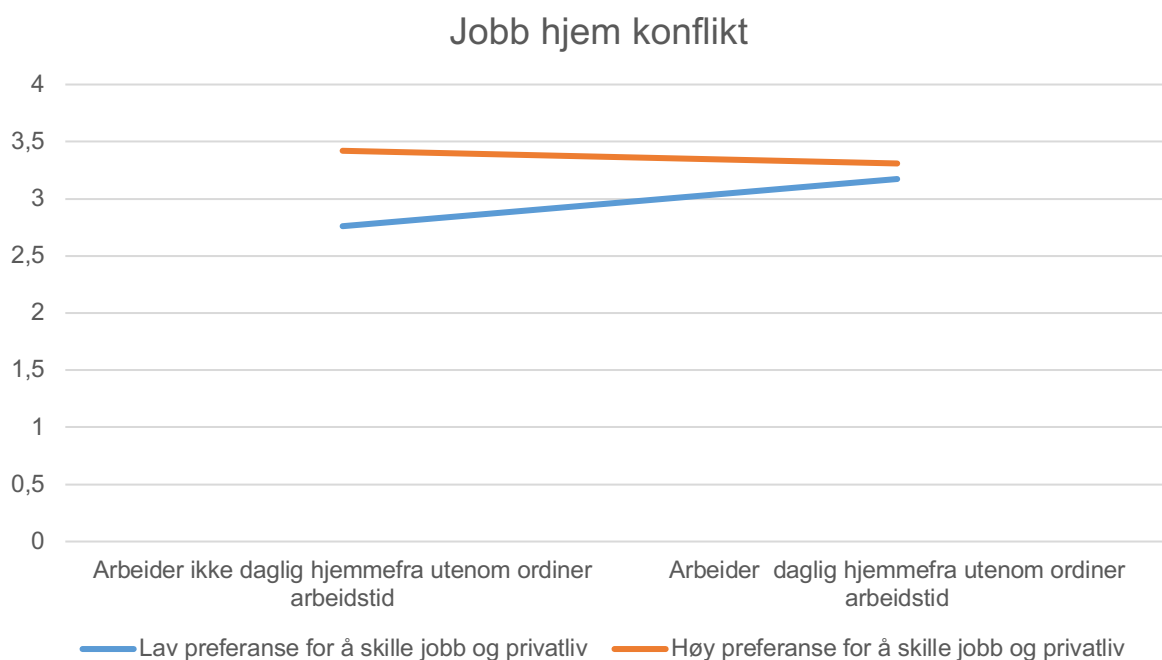
¹⁸ Disse analysene er gjort med Random Effects analyses (RE) og inkluderer både forskjeller mellom og innad i hver ansatt.

arbeidstid. Vi finner ingen signifikant utvikling i disse utfallsvariablene når ansatte går fra å jobbe hjemme utenom normal arbeidstid ukentlig til daglig.

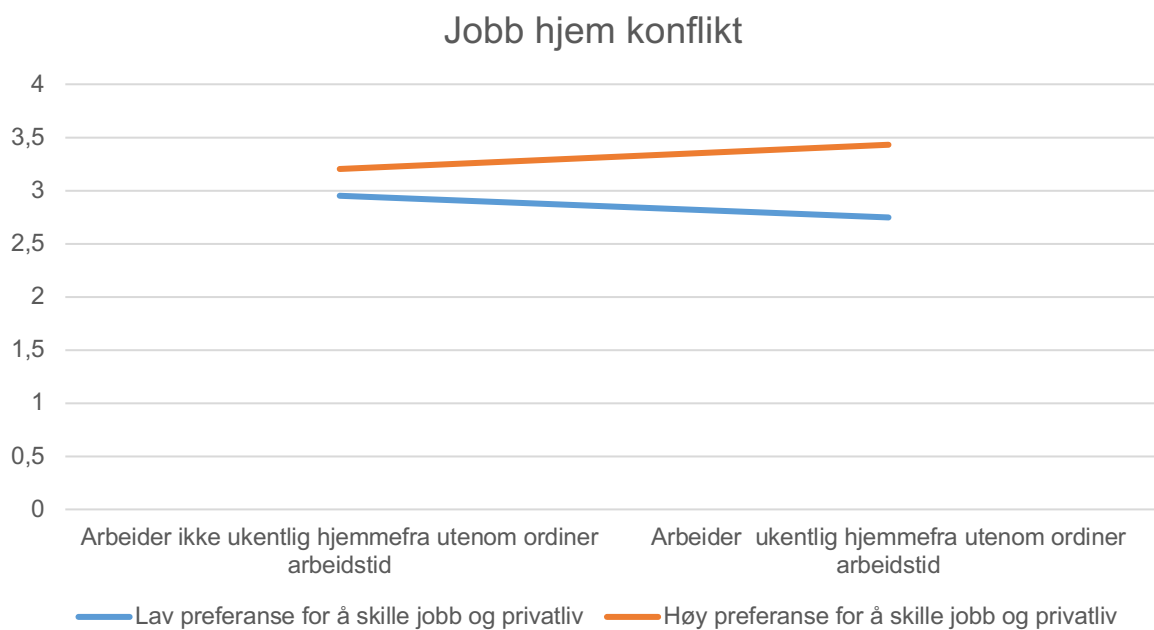
Til sist analyserer vi om sammenhengen mellom det å jobbe hjemmefra utenom normal arbeidstid og utbrenthet, jobb-hjem konflikt, og avkobling varierer ut ifra den ansattes opplevelse av å ha kontroll over egen arbeidstid, den ansattes preferanse for å holde jobb og hjem adskilt, og antall hele dager på hjemmekontor.

Vi finner at sammenhengen mellom å ukentlig (sammenlignet med månedlig eller sjeldnere) jobbe hjemmefra utenom normal arbeidstid og jobb-hjem konflikt og utbrenthet er signifikant sterkere for ansatte med en høyere preferanse for å skille jobb og privatliv. I motsetning til dette er sammenhengen mellom å daglig jobbe hjemmefra utenom normal arbeidstid (sammenlignet med ukentlig) og jobb-hjem konflikt derimot sterkest for de med lav preferanse for å skille jobb og hjem. Samlet kan vi dermed se at de med høy preferanse for å skille jobb og privatliv får størst økning i jobb-hjem konflikt hvis de øker fra månedlig eller sjeldnere til ukentlig arbeid hjemme utenom normal arbeidstid. For de med lav preferanse for å skille jobb og privatliv øker først jobb-hjem konflikten når hyppigheten av arbeid hjemme utenom normal arbeidstid øker fra ukentlig til daglig. Sammenhengen mellom å arbeide hjemmefra utenom normal arbeidstid og jobb-hjem konflikt etter lavest og høyest mulig preferanse for å skille arbeid og fritid er presentert i Figur 41 og 42.

Vi finner ingen signifikant forskjell i sammenhengen mellom det å jobbe hjemmefra uten om normal arbeidstid og utbrenthet, jobb-hjem konflikt, eller avkobling ut ifra ansattes kontroll over egen arbeidstid, eller antall hele dager på hjemmekontor.



Figur 41 Sammenhengen mellom daglig arbeid utenom ordinær arbeidstid og jobb-hjem konflikt etter preferanse for å skille jobb og privatliv



Figur 42: Sammenhengen mellom ukentlig arbeid utenom ordinær arbeidstid og jobb-hjem konflikt etter preferanse for å skille jobb og privatliv

Tabell 6: Sammenhengen mellom arbeidstid og ansattes helse og velferd

	Utbrenthet	Jobb hjem konflikt	Avkobling	Fysiske plager	Begrens- ende plager
Forskjeller mellom personer (BE) ¹, hver arbeidstidsvariabel analysert for seg					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	0.17***	0.83***	-0.58***	-0.04	0.01
Jobbe etter kl 21	0.11**	0.69***	-0.67***	-0.02	0.06**
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.16***	0.70***	-0.52***	0.02	0.08***
Jobbe søndag	0.10***	0.60***	-0.68***	0.00	0.01
Tilkoblet	0.06***	0.28***	-0.42***	0.01	0.01**
Arbeidstid over 40 timer i uken	0.01***	0.09***	-0.09***	-0.01*	-0.00
Forskjeller mellom personer¹, alle arbeidstidsvariabler analysert samlet					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	0.12**	0.42***	0.03	-0.04	-0.02
Jobbe etter kl 21	-0.03	0.01	-0.06	-0.03	0.05
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.06	0.15*	0.06	0.06	0.07**
Jobbe søndag	0.01	0.14*	-0.21***	0.03	-0.02
Tilkoblet	0.04***	0.19***	-0.36***	0.01	0.01*
Arbeidstid over 40 timer i uken	-0.00	0.02***	-0.05***	-0.01*	-0.00
Utvikling over tid², hver arbeidstidsvariabel analysert for seg					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	0.02	0.19***	-0.20***	-0.00	0.01
Jobbe etter kl 21	0.00	0.18***	-0.18***	-0.01	-0.03
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.01	0.09*	-0.09*	-0.03	-0.02
Jobbe søndag	0.02	0.10*	-0.15***	0.02	0.01
Tilkoblet	0.04**	0.15***	-0.18***	0.02	0.01
Arbeidstid over 40 timer i uken	0.01**	0.04***	-0.02***	0.00	0.00
Utvikling over tid², alle arbeidstidsvariabler analysert samlet					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	0.01	0.11**	-0.14**	-0.01	0.02
Jobbe etter kl 21	-0.02	0.10*	-0.10	-0.00	-0.04
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.01	0.01	-0.01	-0.04	-0.01
Jobbe søndag	0.01	0.04	-0.09*	0.01	0.01
Tilkoblet	0.03**	0.13***	-0.16***	0.02	0.01
Arbeidstid over 40 timer i uken	0.01**	0.03***	-0.01	0.00	0.00

Note: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Utvalg: Ansatte med hjemmekontor, med arbeidstid mellom 37-40 timer i uken
N (observasjoner): 3426-4352, N (ansatte): 1881-2199

¹ Between Effects (BE) ² Fixed Effects (FE)

Kontrollvariabler for BE: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling og landsdel

Tabell 7: Sammenhengen mellom arbeidstid og jobbutfall

	Sykefravær alt	Sykefravær jobb	Jobb- tilfredshet	Arbeids- innsats	Kvalitet i arbeidet
Forskjeller mellom personer¹, hver arbeidstidsvariabel analysert for seg					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	-0.06*	0.02	-0.01	0.29***	0.17***
Jobbe etter kl 21	-0.03	-0.00	0.02	0.24***	0.13**
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.02	0.03	-0.04	0.21***	0.18***
Jobbe søndag	-0.01	-0.01	0.01	0.20***	0.09**
Tilkoblet	-0.01	0.01**	0.01	0.09***	0.02
Arbeidstid over 40 timer i uken	-0.01**	0.00	0.01	0.05***	0.03***
Forskjeller mellom personer¹, alle arbeidstidsvariabler analysert samlet					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	-0.06*	0.01	-0.04	0.07	0.06
Jobbe etter kl 21	-0.01	-0.02	0.04	-0.02	-0.01
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.09**	0.03*	-0.07	-0.00	0.10
Jobbe søndag	0.01	-0.02	-0.01	0.03	-0.01
Tilkoblet	-0.01	0.01**	0.00	0.05***	-0.01
Arbeidstid over 40 timer i uken	-0.01	-0.00	0.01	0.04***	0.02***
Utvikling over tid², hver arbeidstidsvariabel analysert for seg					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	-0.00	0.01	-0.01	0.11***	0.07*
Jobbe etter kl 21	-0.03		-0.02	0.01	0.07
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.01	0.02	-0.01	-0.06*	0.02
Jobbe søndag	0.02	0.01	0.01	0.03	0.03
Tilkoblet	0.00	-0.01	-0.04*	0.04**	0.03*
Arbeidstid over 40 timer i uken	-0.01*	-0.00	-0.01	0.01	0.00
Utvikling over tid², alle arbeidstidsvariabler analysert samlet					
Jobbe mer enn 10 timer dagen	0.01	0.01	-0.00	0.12***	0.05
Jobbe etter kl 21	-0.04	0.01	-0.01	-0.02	0.05
Mindre fri enn 11 timer i døgnet	0.02	0.02	0.01	-0.08*	0.00
Jobbe søndag	0.03	0.01	0.03	0.02	0.02
Tilkoblet	0.01	-0.01	-0.04*	0.04**	0.03
Arbeidstid over 40 timer i uken	-0.01**	-0.00	-0.01	0.00	-0.00

Note: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Utvalg: Ansatte med hjemmekontor, med arbeidstid mellom 37-40timer i uken

N (observasjoner): 3426-4352 N (ansatte): 1881-2199

¹ Between Effects (BE) ² Fixed Effects (FE)

Kontrollvariabler for BE: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling og landsdel

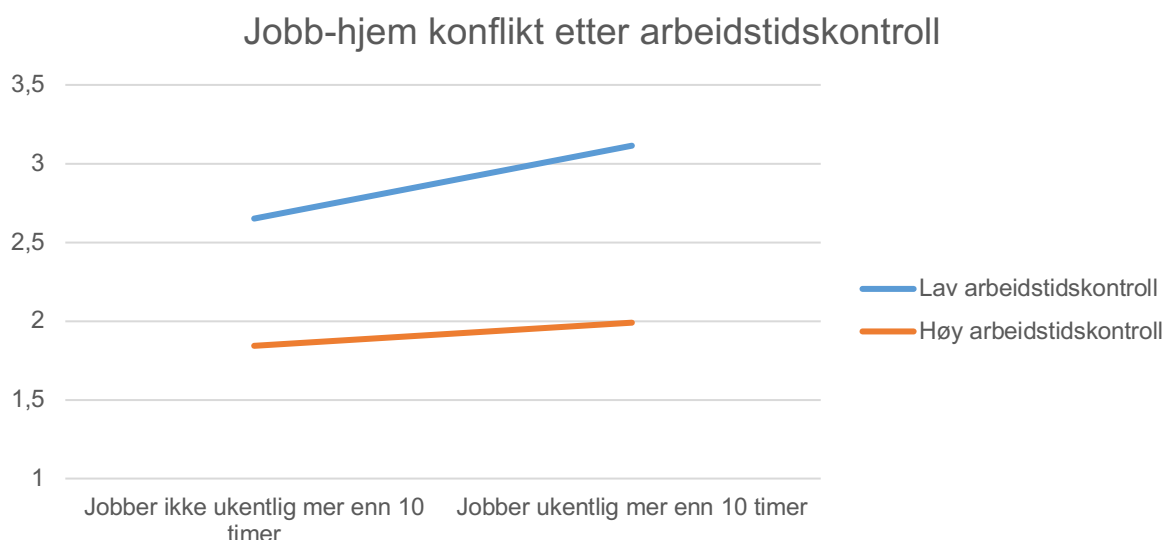
Lange dager (mer enn ti timer per dag)

Å jobbe lange dager (mer enn 10 timer i døgnet) har i tidligere forskning vært koblet til flere helseutfordringer, som økt risiko for utbrenthet, utmattelse, hjerte og karsykdommer, muskel og skjelett lidelser og redusert helse generelt (Kang et al., 2012; Bae og Fabry, 2014; Bannai og Tamakoshi, 2014; Solovieva et al., 2013; Dall'Ora et al., 2016; Banakhar, 2017). Det er også noe støtte for negative arbeidsutfall som økt risiko for å gjøre feil (Clendon og Gibbons, 2015; Bae og Fabry, 2014; Dall'Ora et al., 2016; Leroyer et al., 2014). I samsvar med denne forskningen finner vi i vårt materiale støtte for negative konsekvenser av lange arbeidsdager for de ansatte.

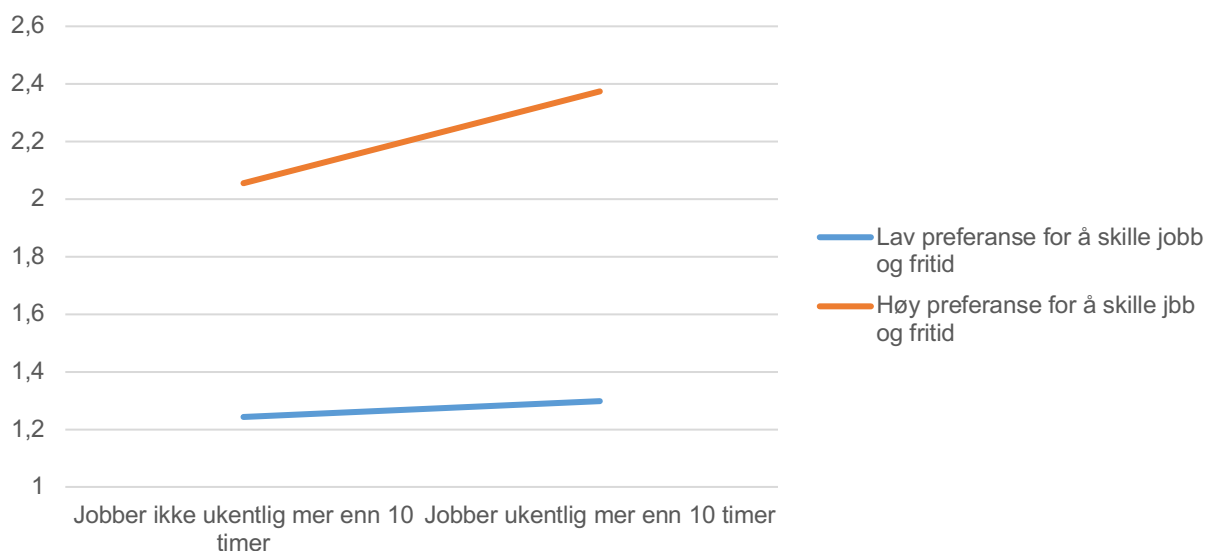
Våre funn viser at de ansatte som ukentlig jobber mer enn 10 timer per dag opplever høyere grad av utbrenthet, jobb-hjem konflikt og lavere sykefravær, sammenlignet med ansatte som ikke jobber lange dager like hyppig. Disse sammenhengene er også signifikante når vi kontrollerer for andre arbeidstidsvariabler. De opplever også lavere grad av avkobling fra arbeidet, men denne sammenhengene er ikke lenger signifikant når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

I perioder de ansatte oftere jobber mer enn 10 timer per dag, opplever de også høyere jobb-hjem konflikt, mindre avkobling fra jobben og høyere innsats. De opplever også noe høyere kvalitet i arbeidet, men denne forskjellen er ikke lengre signifikant når vi kontrollerer for de andre arbeidstidsvariablene.

Til sist analyserer vi om sammenhengen mellom det å jobbe mer enn 10 timer per dag og utbrenthet, jobb-hjem konflikt, og avkobling varierer ut ifra kontroll over egent arbeidstid, preferanse for å skille jobb og hjem, og antall hele dager på hjemmekontor. Vi finner at sammenhengen mellom å jobbe mer enn 10 timer om dagen og både jobb-hjem konflikt og utbrenthet er signifikant sterkere for de ansatte som opplever lavere kontroll over egen arbeidstid, og for de ansatte som i større grad foretrekker å holde jobben og privatlivet adskilt fra hverandre. Figur 43 og 44 viser sammenhengen mellom det å jobbe mer enn 10 timer dagen og jobb-hjem konflikt for de med lavest og høyest mulig verdi på arbeidstidskontroll og preferanse for å holde jobb og privatliv adskilt. Mens jobb-hjem konflikten for alle er høyere når de ukentlig jobber 10 timer dagen, så er denne økningen klart svakere når mange har en høy grad av arbeidstidskontroll og en lav preferanse for holde jobb og privatliv adskilt. Vi finner ingen signifikant forskjell basert på hyppighet av hjemmekontor.



Figur 43: Lange dager og jobb-hjem konflikt etter arbeidstidskontroll



Figur 44: Lange dager og jobb-hjem konflikt etter preferanse for å skille jobb og fritid

Kveldsarbeid (etter klokken 21)

Også å jobbe på kvelden har blitt trukket frem som en ugunstig og mulig belastende arbeidstid. Tidligere studier har pekt på at kveldsarbeid kan få negative konsekvenser fordi arbeidstiden lettere kolliderer med privatlivet og øker jobb-hjem konflikt, og fordi arbeid sent på kvelden kan gjøre det vanskeligere å koble av og å sovne (Tüchsen et al., 2008; Ohayon et al., 2002; Karhula et al., 2017; Mauno et al., 2015).

Våre funn viser at ansatte som ukentlig jobber etter klokken 21 opplever høyere utbrenthet og jobb-hjem konflikt, mindre avkobling fra jobb, høyere frekvens av begrensende plager, og høyere innsats og kvalitet i arbeidet. Men ingen av disse sammenhengene er signifikante når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

I perioder når de ansatte ukentlig jobber etter klokken 21 opplever de også mer konflikt mellom jobb og hjem enn når de ikke jobber etter klokken 21. De opplever også mindre avkobling fra jobb, men denne forskjellen er ikke lengre signifikant når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

Videre analyser støtter også at kveldsarbeid er verre for evnen til å koble av fra jobb for personer som daglig også jobber på hjemmekontor i arbeidstiden. For ansatte som daglig jobber fra hjemmekontor er ukentlig arbeid etter klokken 21 signifikant relatert til lavere grad av avkobling fra jobb, også etter at vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene. Sammenhengen mellom kveldsarbeid og utbrenthet, jobb-hjem konflikt og avkobling er ikke signifikant forskjellig avhengig av grad av arbeidstidskontroll, preferanse for å skille jobb og hjem.

Kort hviletid (mindre fri enn 11 timer i løpet av 24 timer)

Å ha mindre enn 11 timer sammenhengende fri i løpet av 24 timer, ofte omtalt som kort hviletid, er i tidligere forskning knyttet til flere negative helseutfall, som mindre og mer forstyrret søvn, og økt følelse av utmattelse og søvnighet (Vedaa et al., 2016). Men forskningen på kort hviletid har ofte vært gjennomført på skiftarbeidere, der kort hviletid typisk oppstår når ansatte roterer mellom forskjellige vakttyper, som å gå fra kveldsskift en dag til morgenskift neste dag. For ansatte med mulighet for hjemmekontor kan kort hviletid oppstå fordi ansatte logger seg på for en kort arbeidsøkt på kvelden (for eksempel fra klokken 21 til 22) og så starter tidlig neste morgen (før klokken 9). Det er ikke gitt at kort hviletid er like negativt i situasjoner med hjemmekontor.

Våre funn viser at ansatte som ukentlig har mindre enn 11 timer fri i løpet av 24 timer opplever mer jobb-hjem konflikt, høyere frekvens av begrensende fysiske plager, og høyere frekvens av

sykefravær enn de som sjeldnere har kort hviletid. De opplever også høyere grad av utbrenthet, mindre avkobling, høyere selvopplevd innsats og kvalitet i arbeidet, men denne forskjellen forsvinner når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

Når vi ser på endring over tid, ser vi at ansatte i perioder de minst ukentlig har mindre enn 11 timer fri også opplever å gjøre en lavere innsats på jobb. De opplever også mer jobb-hjem konflikt og mindre avkobling fra jobb, men denne forskjellen er ikke lenger signifikant når vi kontrollerer for de andre arbeidstidsvariablene.

Sammenhengen mellom kort hviletid og utbrenthet, jobb-hjem konflikt og avkobling er ikke signifikant forskjellig avhengig av grad av arbeidstidskontroll, preferanse for å skille jobb og hjem eller bruk av hjemmekontor på dagen.

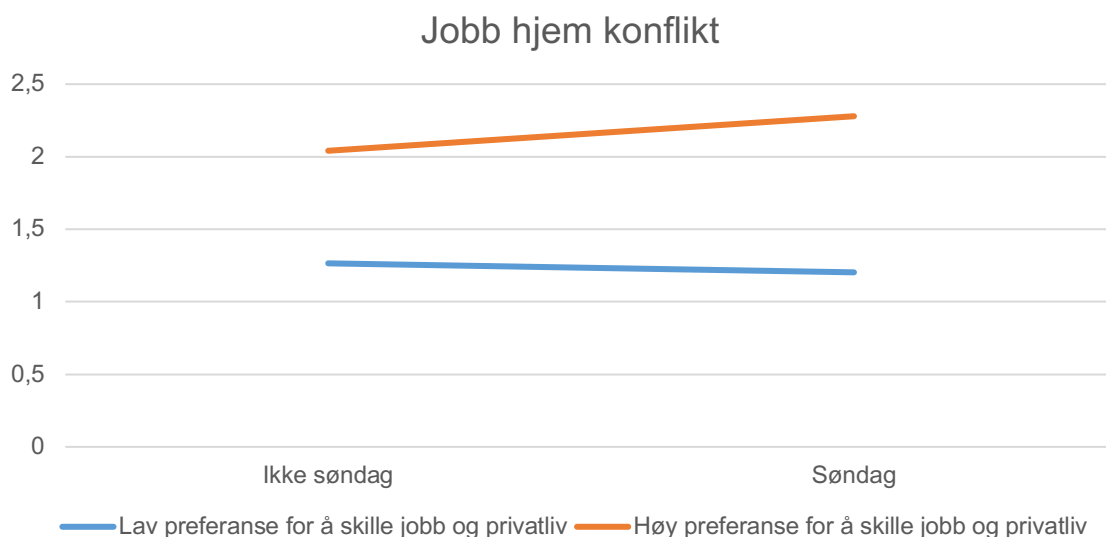
Søndagsarbeid

Søndagsarbeid er blitt relativt vanlig blant ansatte med mulighet for hjemmekontor. Som (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021) viste, kommer søndagsarbeidet ofte i tillegg til en normal arbeidsuke snarere enn istedenfor arbeidstid de har avspasert.

Våre funn viser at ansatte som månedlig jobber på søndager opplever mer jobb-hjem konflikt og mindre avkobling fra jobb enn de ansatte som ikke gjør det. De opplever også høyere grad av utbrenthet, og høyere innsats og kvalitet i arbeidet sitt, men de sistnevnte sammenhengene er ikke lenger signifikante når vi kontrollerer for øvrige arbeidstidsvariabler.

I perioder ansatte månedlig jobber på søndag opplever de også lavere grad av avkobling fra jobb, sammenlignet med sin egen vurdering av avkobling når de ikke jobber sjeldnere på søndager. De opplever også mer jobb-hjem konflikt i perioder med månedlig søndagsarbeid, men denne sammenhengen er ikke lenger signifikant når vi kontrollerer for øvrige arbeidstidsvariabler.

Videre analyser støtter at betydningen av søndagsarbeid for jobb-hjem konflikt er avhengig av ansattes preferanse for å skille jobb og privatliv. For ansatte med høyere preferanse for å holde jobb og privatliv adskilt er søndagsarbeid også signifikant relatert til høyere jobb-hjem konflikt, også etter at vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene. Sammenhengen mellom søndagsarbeid og utbrenthet, jobb-hjem konflikt og avkobling er ikke signifikant forskjellig avhengig av grad av arbeidstidskontroll eller bruk av hjemmekontor på dagen.



Figur 45: Sammenhengen mellom søndagsarbeid og jobb hjem konflikt etter preferanse for å skille jobb og privatliv

Tilkoblet

Teknologi som smarttelefoner og nettbrett har gjort at grensene mellom arbeidstid og fritid kan bli mer uklare når ansatte enklere kan motta og svare på jobbhenvendelser gjennom dagen, fra middagsbordet, fra sofaen eller fra sengen.

Flere studier har funnet negative helse og velferd utfall av å være påkoblet jobb via mobilen og jevnlig e-post lesing utenom arbeidstid. Negative utfall inkluderer angst (Becker et al., 2021), utmattelse (Derks et al., 2014; Tang et al., 2019), mindre søvn (Lanaj et al., 2014), jobb-hjem konflikt (Khalid et al., 2021) og lavere mulighet til mental å koble av i fritiden sin (Braukmann et al., 2018; Cambier et al., 2019; Derks et al., 2014). Noen studier peker også på positive sider ved å være koblet på jobb, som at ansatte får anledning til å finne løsninger og kvittere ut jobbrelaterte problemer før neste arbeidsdag (Minnen et al., 2021).

Våre funn viser at ansatte som i større grad er koblet på arbeidet utenom arbeidstid også opplever høyere grad av utbrenthet, høyere grad av jobb-hjem konflikt, mindre avkobling, mer begrensende plager, mer jobbrelatert sykefravær og høyere opplevd innsats på jobb, sammenlignet med ansatte som i mindre grad er koblet på arbeid utenom arbeidstid.

Når ansatte i perioder er mer koblet på jobb utenom arbeidstid øker også deres opplevelse av utbrenthet, jobb-hjem konflikt, og arbeidsinnsats. Samtidig synker deres opplevelse av avkobling fra jobb og jobbtilfredshet sammenlignet med perioder da de er mindre koblet på jobben utenom arbeidstid. De rapporterer også høyere kvalitet i arbeidet, men denne siste sammenhengen er ikke signifikant når vi kontrollerer for øvrige arbeidstidsvariabler.

Videre analyser støtter at sammenhengen mellom tilkobling og jobb-hjem konflikt er svakere for personer med høy kontroll over egen arbeidstid og lav preferanse for å skille jobb og hjem. Også sammenhengen mellom tilkobling og avkobling blir svakere for ansatte med en lav preferanse for å skille jobb og hjem. Det er verdt å merke at selv om sammenhengene blir svakere, så blir de ikke borte. Også for personer med høyest arbeidstidskontroll, og for personer med lavest preferanse for å skille jobb og hjem er sammenhengen mellom tilkobling og høyere jobb-hjem konflikt samt lavere avkobling, signifikant. Sammenhengen mellom tilkobling og utbrenthet er ikke signifikant forskjellig avhengig av grad av arbeidstidskontroll, preferanse for å skille jobb og hjem eller bruk av hjemmekontor på dagen.

Over 40 timer

Flere studier har også funnet negative konsekvenser av å jobbe mange timer i uken, spesielt å jobbe mer enn 50 eller 55 timer i uken (Kivimaki et al., 2015; Litwiller et al., 2017; Virtanen et al., 2015; Bonde et al., 2013; Palmer et al., 2013; van Melick et al., 2014).

Våre funn viser at ansatte som jobber mer enn 40 timer i uken rapporterer mer jobb-hjem konflikt, mindre avkobling fra jobb, mindre fysiske plager, og høyere innsats og kvalitet i arbeidet enn de som jobber fulltid, men 40 timer i uken eller mindre. De rapporterer også lavere sykefravær og høyere utbrenthet, men disse to siste sammenhengene er ikke lenger signifikante når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

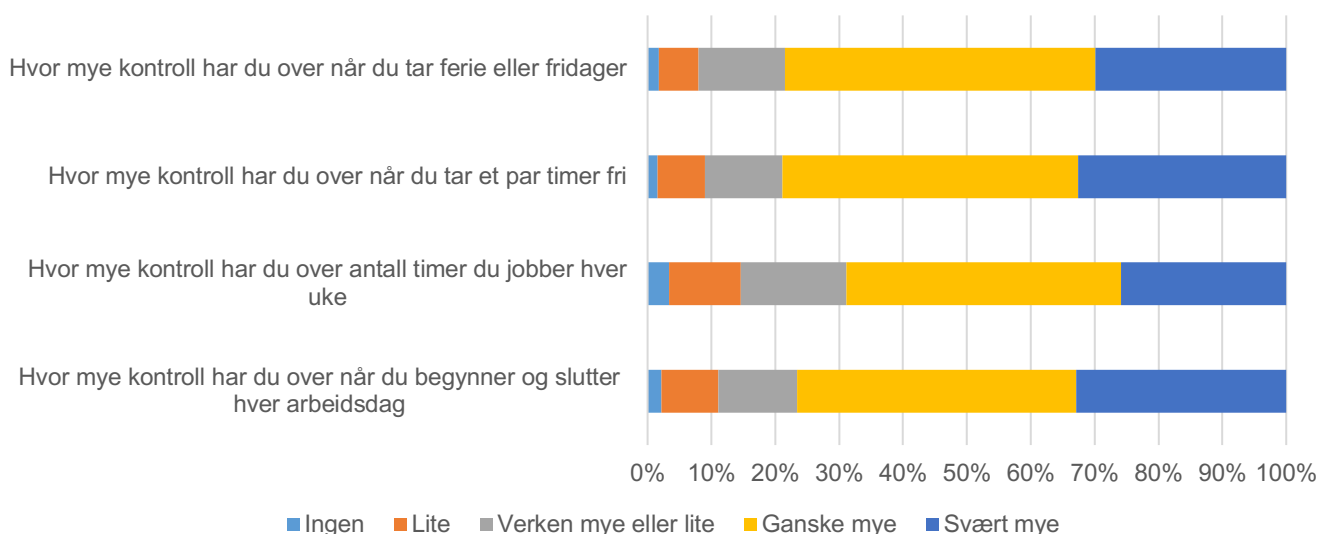
I periodene når ansattes arbeidstid stiger over 40 timer i uken opplever de også mer utbrenthet, mer jobb-hjem konflikt, og lavere sykefravær. De opplever også lavere grad av avkobling, men denne siste sammenhengen er ikke lenger signifikant når vi kontrollerer for de øvrige arbeidstidsvariablene.

Videre analyser støtter at sammenhengene mellom arbeidstid over 40 timer og jobb-hjem konflikt og avkobling er sterkere for ansatte med en høyere preferanse for å skille jobb og hjem.

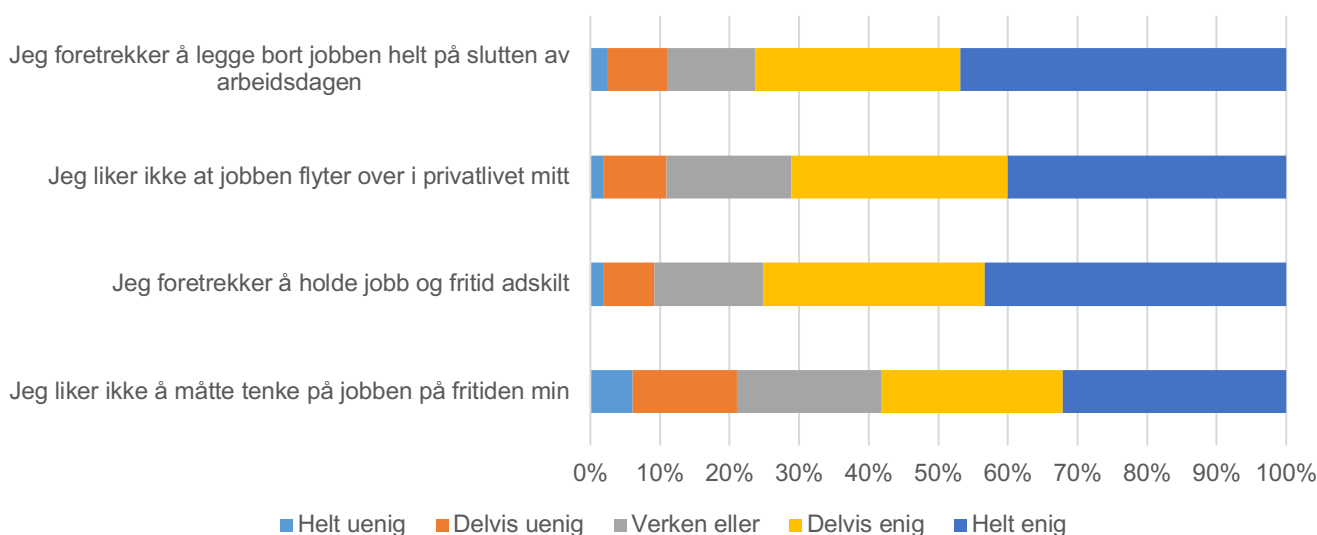
Arbeidstidskontroll, preferanser og jobbkrav

Når vi undersøker ansattes arbeidstid er et viktig spørsmål hvem som velger. For at en fleksibel arbeidstid skal være en gode for den ansatte er det en forutsetning at det er den ansatte selv som velger når han eller hun skal jobbe. Det er derfor også vert å tittle nærmere på arbeidstidskontroll og ansattes preferanse for å skille jobb og fritid.

Figur 46 viser spørsmålene som utgjør variabelen for arbeidstidskontroll, og fordelingen av svar. Figur 47 viser spørsmålene som utgjør ansattes preferanse for å skille jobb og fritid og fordeling av svar. Samlet viser tallene at mange ansatte opplever å ha ganske eller svært mye kontroll over egen arbeidstid. De viser også at en klar majoritet av ansatte er helt eller delvis enig i en preferanse for å holde arbeidstiden og fritiden sin adskilt.



Figur 46: Kontroll over arbeidstid



Figur 47: preferanse for å skille jobb og fritid

Tabell 8 viser sammenhengen mellom ansattes arbeidstidskontroll, preferanse for å skille jobb og privatliv og arbeidskrav – og grenseoverskridende arbeidstid.

Tabell 8: Kontroll, preferanse, krav og arbeidstid

	Lage dager	Kvelds- arbeid	Kort hvile	Søndag	Over 40 timer	Tilkoblet
Forskjeller mellom personer (BE) med kontrollvariabler						
Arbeidstidskontroll	-0.02	-0.03**	-0.03**	-0.05***	-0.20*	-0.17***
Preferanse for å skille jobb og privatliv	-0.07***	-0.09***	-0.06***	-0.12***	-0.68***	-0.49***
Krav	0.14***	0.08***	0.09***	0.09***	1.21***	0.27***
Utvikling over tid innad i hver person (FE) (M3)						
Arbeidstidskontroll	-0.03*	-0.02	-0.04*	-0.02	-0.04	-0.03
Preferanse for å skille jobb og privatliv	-0.03*	-0.02	0.01	-0.02	-0.17	-0.01
Krav	0.07***	0.02	0.00	0.05**	0.51***	0.16***

Note: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. Utvalg: Ansatte med hjemmekontor med en avtalt arbeidstid fra 37 til 40 timer i uken. Kontrollvariabler for BE analyser: bransje, sektor, antall ansatte, kjønn, alder, husstand, utdanning, nyansatt, leder, midlertidig stilling, og landsdel.

Hvis grenseoverskridende arbeidstid er et resultat av høy arbeidstidskontroll og ansattes mulighet til fleksibilitet, kan vi også forvente at ansatte med mer kontroll i større grad vil jobbe på grenseoverskridende tidspunkt. Dette finner vi ingen støtte for. Ansatte som opplever en høyere arbeidstidskontroll jobber mindre grenseoverskridende arbeidstid. Når ansattes arbeidstidskontroll øker så synker frekvensen av lange dager og kort hvile. Disse tallene kan heller tyde på at når noe får ansatte til å jobbe lange dager, opplever de dette som et tap av arbeidstidskontroll.

Hvis grenseoverskridende arbeidstid er et resultat av ansattes egne preferanser kan vi forvente at ansatte med en høyere preferanse for å holde jobb og privatliv adskilt i mindre grad vil jobbe grenseoverskridende arbeidstid. Dette finner vi støtte for. Ansatte med en høyere preferanse for å holde jobb og privatliv adskilt jobber mindre grenseoverskridende arbeidstid, og når ansattes preferanse øker synker også sannsynligheten for å jobbe lange dager.

Hvis grenseoverskridende arbeidstid derimot er et resultat av høye arbeidskrav kan vi også forvente at ansatte oftere vil ha en grenseoverskridende arbeidstid når de opplever høye arbeidskrav. Også dette argumentet finner vi støtte for. Ansatte som opplever høyere arbeidskrav jobber mer grenseoverskridende arbeidstid, og når arbeidskravene øker, så øker også sannsynligheten for å jobbe lange dager, søndager og at de er tilkoblet arbeidet utenom arbeidstid.

Samlet finner vi dermed både støtte for at grenseoverskridende arbeidstid blir påvirket av ansattes egne preferanser og av arbeidskravene de opplever på jobb.

Oppsummering om betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontor

For å undersøke betydningen av arbeidstid og tilgjengelighet på hjemmekontor har vi

1. vist omfanget av grenseoverskridende arbeidstid blant fulltidsansatte med mulighet for hjemmekontor
2. undersøkt sammenhengen mellom antall hele dager ansatte jobber på hjemmekontor og frekvensen av forskjellige grenseoverskridende arbeidstider

- undersøkt sammenhengen mellom grenseoverskridende arbeidstider og ansattes helse, velferd og jobbytelse. I tillegg har vi undersøkt hvorvidt denne sammenhengen varierer ut ifra hvor hyppig de jobber fra hjemmekontor hele dagen.

Når ansatte oftere jobber fra hjemmekontor hele dagen, jobber de også oftere hjemmefra utenom normal arbeidstid. De har også høyere sannsynlighet for å ha kort hvile (mindre enn 11 timer hvile i løpet av 24 timer) og lange dager (mer enn 10 timer arbeid dagen). Men vi fant ingen endring i hvor ofte de jobber sent på kvelden, på søndager eller hvor mye de er tilkoblet arbeidet via e-post og telefon utenom arbeidstid. Vi ser heller ingen direkte sammenheng mellom hyppigheten av hjemmekontor hele dagen og ukentlig arbeidstid.

Samlet er det derfor kun delvis støtte for at det å jobbe hele dager fra hjemmekontor medfører en glidning i arbeidstid, hvor ansatte oftere jobber mer grenseoverskridende arbeidstid. Som vist i kapittel 1 er arbeid som kveldsarbeid og søndagsarbeid i all hovedsak utført hjemme av alle respondentene. Når vi her ikke finner en økning i kveldsarbeid, søndagsarbeid, eller tilkobling for ansatte når de øker hyppigheten av hjemmearbeid hele dagen, kan det skyldes at utstyret og muligheten til å jobbe hjemmefra utenom arbeidstid er til stede for disse arbeidstakerne, uavhengig av om de jobber fra hjemmekontor eller arbeidstakers arbeidssted på dagtid.

Gjennomgående støttet funnene at grenseoverskridende arbeidstid har negative konsekvenser for de ansatte. Ansatte opplevde mer jobb-hjem konflikt i de periodene de jobbet lange dager, sene kvelder, var tilkoblet arbeid utenom arbeidstid eller jobbet mer enn 40 timer i uken. Ansatte opplevde mindre evne til å koble av arbeidet i de periodene de jobbet lange dager, jobbet søndager, og var tilkoblet arbeidet utenom arbeidstid via bl.a. e-post og mobil. Når ansatte fikk arbeidstid over 40 timer i uken og økt tilkobling til arbeid utenom arbeidstid opplevde de også økt utbrenthet. Resultatene kan tyde på at ukentlig arbeidstid og tilkobling til arbeid utenom arbeidstid er to arbeidstidsvariabler verdt å legge ekstra merke til i tiden fremover.

Når ansatte jobber lengre dager og er mer tilkoblet arbeid utenom arbeidstid opplever de også å gjøre en større innsats på jobb.

Vi fant ingen støtte for at noen former for grenseoverskridende arbeidstid var mindre belastende for ansatte som oftere jobbet på hjemmekontor hele dagen enn for de som jobber hjemmefra hele dagen månedlig eller sjeldnere. Dette kan skyldes at flere grenseoverskridende arbeidstider i utvalget i all hovedsak utføres hjemmefra, også for de som jobber på arbeidsplassen på dagen. Funnene fra studien støtter dermed at grenseoverskridende arbeidstid kan ha klare negative konsekvenser også for ansatte med mulighet for hjemmekontor, og at disse konsekvensene ikke reduseres ved bruk av hjemmekontor.

I alt fant vi noe støtte for at hjemmekontor på dagen kan føre til en belastning for de ansatte ved at hjemmekontoret på dagen fører til mer arbeid hjemme utenom arbeidstid, som igjen fører til økt jobb-hjem konflikt og vanskeligheter for å koble fra og slutte å tenke på jobben.

Samtidig viste også tallene, som i (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021), at grenseoverskridende arbeidstid ikke er uvanlig blant ansatte med mulighet for hjemmekontor, heller ikke blant dem som i liten grad benytter seg av denne muligheten på dagtid. Rundt 30 prosent av utvalget jobber månedlig på søndager. 34% av alle fulltidsansatte er tilkoblet jobben via mobil og epost på fritiden, 23% når vi kaster ut ledere, særlige uavhengig stilling og de som mener de er unntatt arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven. 26 prosent opplever også å være tilgjengelig for arbeidsrelaterte hevnelser på fritiden er forventet av deres arbeidsgiver. For en betydelig andel av norske ansatte er arbeidet deres tilgjengelig hjemmefra, og muligheten for å være tilkoblet arbeid og jobbe utenom normal arbeidstid er stor. Konsekvensene av dette kan være negative for ansattes helse og velvære.

Et viktig spørsmål fremover er hvordan å balansere den enkeltes fleksibilitet opp mot ønsket om en helsefremmende arbeidstid som ivaretar de ansattes behov for fritid.

6. Partsrelasjoner og ordninger for representativ medbestemmelse

Intervjuene med tillitsvalgte, spørreundersøkelsen til tillitsvalgte og intervjuer med ledere viser at den opplevde partsdialogen og dialogen med medlemmer stort sett har vært positiv under pandemien. Tillitsvalgte ser også ut til å være positive til hjemmekontor i en normalsituasjon, men har identifisert flere utfordringer basert på erfaringene etter mars 2020. Utfordringene henger særlig sammen med hvordan arbeidsplassen utgjør en sentral arena for informasjonsutveksling, kommunikasjon og informasjonsinnhenting.

Oppsummering av verneombudenes opplevelse finner du i slutten av kapitlet.

Tillitsvalgt på hjemmekontor: medlemskontakt og partsrelasjoner

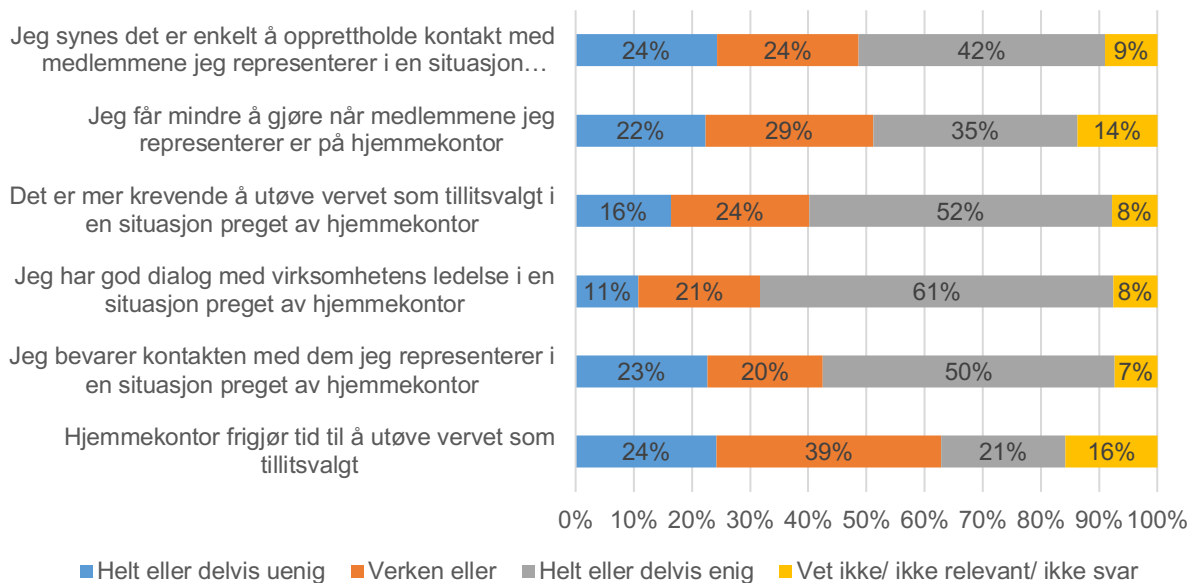
I dette kapitlet retter vi oppmerksomheten mot hvordan tillitsvalgte opplever at hjemmekontor påvirker utøvelsen av tillitsvalgtrollen, forholdet til ledelsen og kontakten med medlemmene. Vi omtaler også opplevelsen av partssamarbeidet mer generelt, og vil også vise til hvordan utvalgte ledere har oppfattet samarbeidet under pandemien. I kapitlet er vi både opptatte av de *formelle* formene for kontakt, i form av medlemsmøter og lov- og avtalefestet møtevirksomhet mellom tillitsvalgt og ledelse, men også de *uformelle* kontaktpunktene mellom tillitsvalgte, ledelsen og medlemmene. Kapitlet tar utgangspunkt i intervjuer med syv tillitsvalgte fra virksomheter både i privat og offentlig sektor, men vi kommer også til å referere til intervjuer og spørreundersøkelse som har gått til ledere, og til spørreundersøkelsen som gikk ut til arbeidstakere i februar 2021 (hvor vi har svar fra 109 tillitsvalgte).

Tre av virksomhetene vi har intervjuet tillitsvalgte fra (teknologibedrift, industribedrift og universitet) praktiserte noe bruk av hjemmekontor før pandemien, mens de resterende kun hadde sporadisk bruk før mars 2020. Dermed ble den brå overgangen til utstrakt bruk av hjemmekontor for mange av informantene det første virkelige møtet med de muligheter og utfordringer som bruk av hjemmekontor innebærer for tillitsvalgtrollen og partsforholdet.

Som i kapitlene som omhandler arbeidsgivere og arbeidstakere, vil tillitsvalgtes opplevelse av hjemmekontor være nært forbundet med at hjemmekontor på intervjuetidspunktet var pålagt virksomhetene som et smitteverntiltak. Slik sett er erfaringer og synspunkter dannet i en ekstraordinær situasjon som i begrenset grad reflekterer bruken av hjemmekontor i en normalsituasjon. Samtidig kan en slik ekstraordinær situasjon hevdes å sette på spissen problemstillinger og anskueliggjøre utfordringer og muligheter som, riktignok i varierende grad, også er relevante når beslutninger om hjemmekontor igjen er overlatt til virksomhetene. En sentral dimensjon angår hvilken rolle ansikt-til-ansikt-relasjoner på arbeidsplassen spiller for tillitsvalgtes muligheter til å følge med og delta i formelle og uformelle sammenhenger, både i kraft av å være motpart til ledelsen og i kraft av å representere medlemmene.

I den første delrapporten til dette prosjektet presenterte vi data om tillitsvalgtes oppfatninger om hvordan hjemmekontor har påvirket tillitsvalgtrollen. Vi gjentar funnene i dette delkapitlet for å vise et noe større bilde før vi går nærmere inn på funn fra intervjuundersøkelsen.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om det å være tillitsvalgt?



Figur 48: Påstander om det å være tillitsvalgt på hjemmekontor (N=218). Februar 2021 (T1)

Påstandene reflekterer både hvordan tillitsvalgte ser på hvordan den fysiske avstanden påvirker vervet, hvordan dialogen med ledelsen oppfattes, hvor enkelt det er å opprettholde kontakt med medlemmene, og hvordan det mer generelt oppfattes at rammene for å utøve vervet er.

Figur 47 viser at hele 61 prosent av tillitsvalgte i undersøkelsen opplever at de har god dialog med ledelsen i en situasjon preget av hjemmekontor, og det er også en positiv overvekt av tillitsvalgte som opplever at de bevarer kontakten med dem de representerer i en situasjon preget av hjemmekontor. Over halvparten av de tillitsvalgte sier samtidig at det er mer krevende å utøve vervet som tillitsvalgt i en situasjon preget av hjemmekontor, og det er kun 21 prosent som sier seg helt eller delvis enig i at hjemmekontor frigjør tid til å utøve vervet som tillitsvalgt.

I de neste delene ser vi nærmere på hvordan tillitsvalgte vi har intervjuet opplever den fysiske avstanden mellom partene når arbeid utføres fra hjemmekontor og overgangen til digitale møteformer. Deretter ser vi nærmere på forholdet til ledelsen: både i form av deltakelse i formelle fora, men også hvordan hjemmekontor påvirker den uformelle kontakten mellom partene. Videre, behandler vi spørsmålet om hvordan tillitsvalgte opplever at fravær fra arbeidsplassen påvirker forholdet til medlemmene og arbeidet med medlemskontakt. Til sist behandles spørsmålet om regelverk og tillitsvalgtes opplevde reguleringsbehov.

Tillitsvalgt på hjemmekontor: Erfaringer med et avstands(parts)forhold

I intervjuer med ledere (Kapittel 2) uttrykkes det at dialogen med tillitsvalgte har fungert tilfredsstillende gjennom digitale plattformer i løpet av pandemien. Lederes respons på spørsmål om hvordan partssamarbeidet har fungert var typisk at det formelle samarbeidet fungerte minst like bra i et «avstandsforhold», og at kontakthypigheten ble opplevd som høyere, fordi pandemiens mange problemstillinger krevde mer kontakt. Digital kommunikasjon og hjemmekontor ble i disse intervjuene i liten grad problematisert, og en avdelingsleder i en norsk kommune uttrykker for eksempel at møter med både tillitsvalgte og verneombud har blitt lettere å få til når alle er tilgjengelige digitalt. En avdelingsleder på Nav-kontoret viser til at det har blitt hyppigere kontakt med tillitsvalgte:

«Vi hadde faktisk flere møtepunkter under hjemmekontor enn i vanlig drift. Vi gikk over til MBA-møte [møte i sentralt medbestemmelsesapparat] hver 14. dag. Og ukentlig beredskapsledelse og AMU også»

I spørreundersøkelsen til ledere er svarene på spørsmålet om mulighetene til å «få til god dialog med tillitsvalgte når de jobber på hjemmekontor» mest nøytrale eller positive. 22 prosent mener det er svært eller nokså vanskelig med dialog med tillitsvalgt når de jobber på hjemmekontor, 22 prosent svarer verken lett eller vanskelig, mens 34 prosent svarer nokså eller svært lett. Hele 16 prosent av lederne svarer at det ikke er et relevant spørsmål, og vet-ikke kategorien er også betydelig (6 prosent). I spørreundersøkelsen som gikk ut til arbeidstakere i februar 2022 opplever som nevnt også et klart flertall av tillitsvalgte at dialogen med ledelsen har vært god på hjemmekontor.

Selv om også tillitsvalgte uttrykker at mye av det formelle partssamarbeidet har fungert tilfredsstillende på hjemmekontor, peker de i større grad enn ledere på utfordringer knyttet til utstrakt bruk av hjemmekontor. Den sentrale utfordringen henger sammen med den fysiske avstanden som oppstår, og som har ført til at mye av kommunikasjonen foregår digitalt gjennom Teams, Zoom, Skype eller lignende. Spesielt legges det vekt på hvordan kommunikasjonen endres ved at slik som kroppsspråk får mindre betydning, og at man mister kunnskap om hva som foregår i virksomheten når ansatte og ledelse ikke befinner seg fysisk samlet. Enkelte opplever også at digital kommunikasjon med motparten skaper en distanse som svekker tillitsvalgtes makt. Selv om mange trekker fram ulike utfordringer, gjør imidlertid ingen seg til talspersoner mot hjemmekontor. Flere opplever tvert imot at bruk av hjemmekontor fungerer fint i mange sammenhenger, og åpner for nye muligheter. Spesielt handler dette om at møtevirksomheten effektiviseres gjennom bruk av digitale plattformer.

En tillitsvalgt ved et universitet svarte slik på spørsmålet om hvordan det at mange er på hjemmekontor påvirker rollen som tillitsvalgt:

Det jeg merker veldig fort, er at man mister litt kunnskap, fordi man møtes ikke over en kaffe eller på kjøkkenet eller i gangen eller får meg seg sånt der sladder, liksom, som skjer. Det får man ikke med seg lenger. Og det er rart hvor viktig det egentlig føles. (...) Det er mye chatting innenfor Teams som har tatt av nå, så man får litt informasjon der. (...) Jeg merker at jeg får ikke den sladder som kan være viktig i arbeidet, da. Alt fra liksom hvordan det gikk med lønnsforhandlingene, hvem som går opp, hvem som går ned, hvordan det er med nye prosesser, hvordan de ivaretas.

Slik informanten formulerer seg, fungerer arbeidsplassen som en arena der man kan fange opp informasjon. Utstrakt bruk av hjemmekontor oppleves dermed å svekke mulighetene til å tilegne seg kunnskap som er viktig for at den tillitsvalgte kan utøve vervet sitt. Ifølge informanten har bruken av hjemmekontor særlig gått utover kontakten med medlemmene, et tema vi kommer tilbake til senere i kapitlet.

I tillegg til tap av informasjon, trekker informanter fram tap av makt. Slik en tillitsvalgt i en statlig etat ser det, innfører hjemmekontor en avstand, som svekker mulighetene til å påvirke arbeidsgiver:

Min opplevelse på hjemmekontor har jo vært at det begrenser min evne til å kunne bearbeide arbeidsgiver, for å si det på den måten. Det gjør det. Jeg vet at jeg er mye bedre face-to-face på å få det jeg vil enn det jeg er på en skjerm. (Tillitsvalgt, statlig etat).

Slik denne tillitsvalgte opplever det, er avstanden også en ulempe for arbeidsgiver. Men også denne informanten legger vekt på at man med hjemmekontor og digital møtevirksomhet har åpnet for nye muligheter:

Jeg tror også arbeidsgiver – jeg har fått noen signaler på det – også kjenner på at det er en del ting som kunne vært unngått hvis vi hadde møtt hverandre. Det tror jeg, samtidig som vi alle egentlig ser, også, helt åpenbart et annet mulighetsrom med en ny, digital hverdag (...). Altså, de møtene som kan ta for mye plass, tar ikke så mye plass lenger, da. Men helt åpenbart at det å møtes er, i mange situasjoner, å foretrekke framfor å ta dem på skjerm (tillitsvalgt, statlig etat).

Overgangen til hjemmekontor innebærer som nevnt at det meste av kommunikasjon foregår via dataskjerm. Flere tillitsvalgte legger vekt på hvordan kommunikasjon gjennom digitale plattformer fungerer fint i mange sammenhenger, men også kan by på utfordringer. For eksempel kan skjermbasert kommunikasjon være utfordrende i det informanter kaller «vanskelige saker».

Er det god stemning, så fungerer det ganske greit, men på en måte når den småpratene forsvinner og sånn, så vanskelige saker, det er vanskeligere på Teams. Nå snakket jeg med hovedtillitsvalgte for [hovedsammenslutning], og han sa at når de har hatt mulighet for det, så har de hatt fysiske møter (tillitsvalgt, kommunal etat).

Slik denne informanten ser det, innebærer digital møtevirksomhet en annen måte å kommunisere på, som kan svekke mulighetene til å kommunisere godt og bygge relasjoner til motparten. Blant annet nevnes færre muligheter til å kommunisere gjennom kroppsspråk i form av å se etter «tegn» hos motparten når det bli vanskeligere å bruke kroppsspråk. Slik sett opplevde informanten at «du mister jo en dimensjon ved kommunikasjonen, da, ved å sitte på Teams-møte». Informanten hadde ikke konkrete eksempler å vise til, men mente at «det kan jo være at ting kunne løst seg lettere hvis man hadde hatt fysiske møter, at det tar lenger tid før man kommer til løsning i saker», men la til at det var vanskelig å vurdere ettersom sammenligningsgrunnlaget var svært begrenset. Selv om informanten pekte på ulike utfordringer, opplevde vedkommende også at hjemmekontor var positivt, og la også vekt på at «noen ganger er det jo veldig effektivt med teams-møter (...). Du vinner noe på effektiviteten».

En tillitsvalgt fra en teknologibedrift opplever også at digitale møter innebærer en mer endimensjonal kommunikasjonsform som svekker muligheten til å «lese» motparten, men opplever samtidig at digitale møter har medført en effektivisering og at «fordelene har kanskje oppveid de ulempene». I denne informantens virksomhet var imidlertid digitale kommunikasjonsformer langt fra ukjent fra tidligere, og økt bruk innebar dermed ingen stor endring. Informanten la også vekt på at gode relasjoner, der man hadde lært hverandre å kjenne over lengre tid, hadde en positiv «effekt» nå når møtevirksomheten utelukkende foregikk digitalt.

Bruken av datateknologi og skjermbasert kommunikasjon reiser også problemstillinger som angår ledelsens og tillitsvalgtes muligheter til å ha konfidensielle samtaler. Ifølge en tillitsvalgt i en industribedrift «sitter alle tilkoblet et nett som kan lyttes på av hvem som helst». Dette får konsekvenser for kommunikasjonen ettersom man ikke kan «gå inn i detaljer (...) man får en mer rund kommunikasjon (...). Og det har kanskje skapt litt avstand». Kommunikasjon om visse temaer krever fysiske møter eller krypterte telefonsamtaler. Dermed må møter planlegges «i stedet for å ta det når det var behov». Som for de andre tillitsvalgte oppleves imidlertid bruken av skjermbasert kommunikasjon langt fra entydig negativt, og har «samtidig fungert veldig bra. Vi har klart å håndtere det meste over nett».

Hjemmekontor og partsforholdets formelle og uformelle arenaer

Formelle møtepunkter: lov- og avtalefestet virksomhet

Et av temaene i intervjuene var tillitsvalgtes erfaringer med de formelle medbestemmelsesinstitusjonene, prosesser og kontakt med ledelsen i tiden etter at hjemmekontor ble tatt i bruk. De fleste tillitsvalgte opplever i liten grad at bruken av hjemmekontor

har påvirket deltakelsen i formelle fora og prosesser. En av begrunnelsene som trekkes frem er at ledelse og fagforening har hatt for vane å møtes jevnlig: «[kontakten] har ofte vært liksom strukturert i jevnlig møter, hvor man møter ledelsen hele tida som del av fagforeninga. Og det skjer ennå. Samme tidspunktene som før. Det ruller og går.» Tillitsvalgt ved et universitet utdyper hvordan deltakelsen i formelle fora oppleves:

Disse regelmessige, vi kaller det IDF-møter. Da lyttes man til, og ting vi tar opp skjer ganske raskt. (...) Jeg foreslo at vi kunne få sånne papp-pulter, altså sånn man har oppå pulten. Du kan jobbe stående. Det skjedde liksom dagen etter, så fikk vi det til. Og andre sånne små tiltak som kan bedre situasjonen, har blitt lytta til. Det er positivt å se. Så jeg føler at samarbeidet er veldig bra. Og spesielt at man lyttes til, at man merker også at fagforeninga har en makt inn mot ledelsen. Den er der. Digitalt eller ikke, så er den der. (tillitsvalgt, universitet).

Selv om tillitsvalgte karakteriserte samarbeidet som godt, hendte det at tillitsvalgte ikke ble inkludert i saker man mente seg berettiget til å delta i. Det var imidlertid ikke åpenbart at dette skyldtes bruk av hjemmekontor: «det var ett tilfelle. Men om det skyldes pandemien eller ikke, hjemmekontor, det vet jeg ikke helt» (tillitsvalgt, universitet). Tillitsvalgt fra en statlig etat opplever imidlertid en mer direkte sammenheng mellom fravær fra arbeidsplassen og det å bli «koblet av» saker som foregår på arbeidsplassen, iallfall i enkelte tilfeller.

Uformelle møtepunkter: kontakt og relasjonsbygging

Ved siden av deltakelse i formelle fora og formelle møter, der tillitsvalgt og ledelse møtes som parter, foregår kontakt også i uformelle sammenhenger. Vi spurte tillitsvalgte om hvordan hjemmekontor opplevdes å påvirke den uformelle kontakten med arbeidsgiver, forstått som spontane møter og samtaler, samt muligheten til å lære hverandre å kjenne både personlig og i kraft av rollene man besitter.

Mens de fleste tillitsvalgte opplevde at de formelle møtepunktene i liten grad ble påvirket av hjemmekontor, opplevde flere at bruken av hjemmekontor fikk konsekvenser for mulighetene til å pleie relasjonen med leder mer generelt og uformelt. Fravær av en arbeidsplass der man møtes fysisk, tvinger kommunikasjonen over på andre plattformer. Dette oppleves å innebære en «formalisering» av kontakten mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt som øker terskelen for å ta kontakt. Følgende dialog er med en tillitsvalgt ved et universitet:

Intervjuer: En ting er de formelle arenaene: IDF-møtene og slikt, men den mer liksom uformelle kontakten. Hvilket rom er det for den i en hjemmekontorsituasjon?

Tillitsvalgt: Den er verre, føler jeg. Altså, kanskje spesielt mot ledelsen. Som fagforening, så føles det at hvis jeg (...) skal innkalle til et møte med ledelsen, så er det en litt mer formell hendelse enn hvis jeg bare spør direktøren (...) om et eller annet i forbifarten, som jeg kanskje ville gjort. Det føles nå veldig formelt, og at ting liksom kanskje tas opp et nivå. Hvis man spør om noe eller kommer med et krav (...), så vil det føles formelt, i og med at vi da innkaller til møte og lager agenda.

Intervjuer: Så det er ikke sånn at du bare kan ta en telefon til motparten og så avklare noen greier? Har dere en sånn type relasjon?

Tillitsvalgt: Vi har ikke det. Ikke, i hvert fall, som fagforening. Med min andre hatt, så er det kanskje enklere å ringe leder. Men det er absolutt noe jeg mangler. Altså, hvis man spør, så tenker nok også leder at det er bare å ringe. Men hvis man ikke har den allerede etablert at det er greit, så er det en barriere, altså.

Intervjuer: Ja. Ser du for deg at du ville ha «hoppet innom» kontoret til vedkommende hvis dere hadde vært samlet på kontoret, da?

Tillitsvalgt: Ja.

Intervjuer: Så det er ikke en terskel for uformell kontakt. Det er en terskel for uformell kontakt via digitalt, holdt jeg på å si?

Tillitsvalgt: Ja, ikke sant. Det føles i hvert fall sånn. Det kan jo være at det ikke er reelt, en gang, at det ikke burde være sånn. Men altså, denne følelsen av en barriere – «nå skal jeg snakke med direktøren på Teams».

Slik dialogen over kan tolkes oppleves det å ta kontakt digitalt eller på telefon å gjøre henvendelsen mer formell, noe som skaper en barriere for å ta kontakt med motparten. Dermed får en færre kontaktpunkter. En annen tillitsvalgt opplever også at det å ta kontakt via Teams oppleves mer formelt enn å møtes på arbeidsplassen, og at dette fører til «at en ramler litt utenfor» (tillitsvalgt, teknologibedrift).

Fraværet av fysiske møtepunkter oppleves ikke bare å heve terskelen for kontakt eller svekke tillitsvalgtes muligheter til å holde oversikt. Det oppleves også å påvirke muligheten til å lære hverandre å kjenne. Tillitsvalgt i en statlig etat legger vekt på at det er viktig med uformell kontakt ettersom man da blir kjent med hverandre som personer og «ikke bare rollene våre». Informanten utdyper på følgende måte:

Det å kunne ha en personlig relasjon til noen gjør jo at du får flere lag ved den personen, sånn at du greier å, altså, legge til forklaringer på reaksjoner, atferd, disse tingene her, som har en betydning, når vi også diskuterer formelle prosesser, formelle saker. (...) vi hadde et forhandlingsmøte for halvannen uke siden, som var ganske tøft. Det var to timer med ganske dårlig stemning. Men hadde ikke vi hatt de personlige relasjonene, det uformelle, så tror jeg det kunne vært enda tøffere, fordi da vi gikk ut av det møtet, så var det (...) ikke noe sånn at man var sinte.

Medlemskontakt på hjemmekontor

Hvordan opplever tillitsvalgte at kontakten med medlemmene har blitt påvirket av hjemmekontor? Kontakt med medlemmene er her forstått som henvendelser fra medlemmene, kommunikasjon til medlemmene og tillitsvalgtes vurderinger om hvordan tillitsvalgte og fagforeninger kan jobbe med medlemskontakt i en digital hverdag. I spørreundersøkelsen fra februar 2021 som vi refererte til i starten av kapitlet sier et flertall av de tillitsvalgte (n=218) at kontakten med medlemmene har vært god på hjemmekontor, men gjennom intervjuene har vi hatt mulighet til å grave dypere i hva dette eventuelt innebærer, og hva som oppleves som utfordringer.

Henvendelser fra medlemmene

For det første spurte vi tillitsvalgte om de har fått flere eller færre henvendelser fra medlemmene. Når det gjelder kontakthyppheten opplever ikke tillitsvalgte at den er annerledes etter at hjemmekontor ble tatt i bruk som et smitteverntiltak, enn under normale omstendigheter. En tillitsvalgt i en kommune hevdet at «for meg er den cirka den samme, men den er uansett lav».

En tillitsvalgt i et forsikringsselskap opplever i større grad at medlemmer tar kontakt, og at «interaktiviteten er større nå». Oppfatningen er basert på responsen vedkommende eller hovedtillitsvalgt i virksomheten mottar etter å ha sendt ut eposter med informasjon til medlemmene. Samtidig erkjenner denne informanten at «De som trenger det sikkert mest, dem hører du ikke noe fra», og legger til at tillitsvalgte kjenner til flere medlemmer som har «slitt» på hjemmekontor: «De møtte veggen når de jobbet hjemmefra».

Som vist i kapitlene om arbeidsgivere og arbeidstakere opplever flere at hjemmekontor utfordrer skillet mellom arbeid og fritid. Dette gjelder også for tillitsvalgte. Om ansatte utfører arbeidet over et lengre tidsrom enn tidligere, kan dette få konsekvenser også for tillitsvalgtes arbeidsdag. Tillitsvalgt i en industribedrift forklarer: «Hjemmekontor har ført til at det er vanskeligere å avslutte arbeidsdagen. (...) For selv om du skal være på jobb i 7,5 timer er det jo mer opp til den ansatte når man er på jobb. Og det kan endre tidsrytmen litt, også for meg». Dette reflekteres også i

spørreundersøkelsen, der kun 21 prosent av tillitsvalgte sier seg enig i at hjemmekontor *frigir* tid til å utøve vervet som tillitsvalgt.

Flere tillitsvalgte opplever en økt pågang av nye medlemmer. «[Vi] har aldri vokst så mye som det vi har gjort under pandemien», forteller en tillitsvalgt fra en statlig etat. Informanten opplever at økningen skyldes at «det har skjedd et eller annet med forståelsen av partssamarbeidet og organisasjonene sin viktighet». Slik tillitsvalgte ser det kan økningen både skyldes den spesielle situasjonen som en følge av pandemien, men også at de aktivt har satset på rekruttering ved å ta kontakt med ansatte som ikke er medlemmer. I forsikringsvirksomheten hadde eksempelvis tillitsvalgte aktivt tatt kontakt og fulgt opp uorganiserte gjennom digitale møter.

I en Fafo-undersøkelse om tillitsvalgte og hjemmekontor fra sommeren 2021 opplever imidlertid seks av ti at bruk av hjemmekontor etter pandemien vil gjøre det vanskeligere å få kontakt med nye medlemmer (28 prosent mener at det vil bli «mye vanskeligere», 33 prosent mener det blir «litt vanskeligere», mens 30 prosent mener at det verken blir enklere eller vanskeligere å verve nye medlemmer) (Ødegård og Andersen, 2021: 12).

Kommunikasjon til medlemmene

Når det gjelder tillitsvalgtes kontakt med medlemmene, opplever flere det samme som når det gjelder kontakten med ledelsen. Uten arbeidsplassen som fysisk samlingssted har det blitt færre *uformelle* møtepunkter. Dermed kan tillitsvalgte oppleve seg «frakoblet» det som foregår på arbeidsplassen.

De fysiske møteplassene som vi har hatt før, der det har kommet en del spørsmål har forsvunnet, og da også en del tilbakemeldinger eller på en måte ... Ja, følelse med hva som rører seg har forsvunnet» (tillitsvalgt, kommunal etat).

Tillitsvalgte opplever også at terskelen for å ta kontakt er høyere når kontakten foregår digitalt. Som en tillitsvalgt fra et universitet forteller: «Det er enklere å bare stikke innom eller at jeg kan stikke innom». Ikke alle tillitsvalgte opplever imidlertid at mangelen fysisk tilstedeværelse utgjør «et stort tap». I teknologibedriften er tillitsvalgte vant til å kommunisere gjennom andre kanaler som kompenserer for bortfallet av fysisk kontakt.

I forsikringsvirksomheten har fysiske møtepunkter blitt erstattet med kommunikasjon gjennom andre kanaler: medlemsinformasjon sendes ukentlig ut per e-post fra hovedtillitsvalgt og plasstillitsvalgte i virksomheten og sosiale medier brukes aktivt.

Når det gjelder de *formelle* møtepunktene, slik som medlemsmøter og årsmøter, opplever tillitsvalgte at digitale kommunikasjonsformer byr på både muligheter og utfordringer. En tillitsvalgt i en kommunal etat opplever at oppslutningen om enkelte møter er høyere når de foregår digitalt:

Vi hadde årsmøte nå for ikke så lenge siden. Og jeg tror faktisk ikke at det har vært så mange til stede på årsmøtet – i hvert fall ikke mens jeg har vært med. (...) Vi har på en måte tenkt at folk ikke gidder når det er på Teams, men det virker. Men bare basert på den ene erfaringen, så kan det se ut som noen tenker at det er mye enklere å bare koble seg på et møte, selv om det er etter arbeidstid, enn å på en måte forflytte seg fysisk til et sted.

Slik informanten formulerer seg, innebærer digitale møter en effektivisering av møtevirksomheten som gjør at terskelen for å delta er lavere. Dette inntrykket deles av andre tillitsvalgte. Men slik en tillitsvalgt ser det, kan digitale kommunikasjonsmidler bidra til å endre møtets karakter: «Det blir gjerne monolog-basert. Lite interaksjon. Det er et problem i det hele tatt med teknologi, det, da. Noen måter å samhandle på og sosialisere på internett er vrient.» (tillitsvalgt universitet).

Framtidens løsninger: Holdninger til hjemmekontor og reguleringsbehov

Tillitsvalgte vi har intervjuet er gjennomgående positive til bruk av hjemmekontor. Flere er imidlertid opptatt av at bruk av hjemmekontor forutsetter retningslinjer, økt bevissthet blant ledere, og behov for regulering, for at hjemmekontor ikke skal slå negativt ut for ansatte. Med andre ord kan tillitsvalgte oppleve en spenning mellom den fleksibiliteten som hjemmekontor tilbyr medlemmene og de potensielle farene knyttet til denne arbeidsformen. I det følgende går vi nærmere inn på tillitsvalgtes holdninger til hjemmekontor og under hvilke omstendigheter hjemmekontor kan fungere på en god måte slik de ser det.

Holdninger til hjemmekontor

I den statlige etaten pågår det et prosjekt som legger opp til mer åpne kontorløsninger. Slik den tillitsvalgte ser det, baserer ledelsen seg på at ansatte skal ha hjemmekontor, ettersom antallet kontorplasser med tilfredsstillende fasiliteter reduseres. Tillitsvalgt stilte seg negativ til bruk av hjemmekontor på slike premisser, men hadde endret holdning til hjemmekontor generelt sett:

Det der har endret seg litt, fordi at før korona, så syntes jeg det var litt irriterende når folk ikke var på jobb, fordi hvis du trengte noen avklaringer og skulle spørre dem om noe, og så var de hjemme ... Men da brukte vi jo ikke Teams så mye. Sånn at nå tror jeg på en måte at det der blir mye enklere, at hvis en sitter hjemme og du er på arbeidsplassen, så tror ikke jeg det spiller så stor rolle som det gjorde før. (...) Men jeg tenker jo i utgangspunktet at fleksibilitet er et gode. Så må man på en måte bare sørge for at det ikke går ut over arbeidsmiljøet. Og det kan jo være en utfordring, altså på en måte krysningpunktet der og finne balansen. Men vi har jo jobber som gjør at vi kan jobbe hjemme.

Informanten ser imidlertid også en del utfordringer, slik som å opprettholde taushetsplikten når man kommuniserer med brukere, vanskelig for nyansatte å integreres effektivt i arbeidsmiljøet, samt utfordringer knyttet til å avdekke rusproblematikk. Slik en kan lese sitatet nedenfor, opplever tillitsvalgt en spenning mellom å tilby ansatte det positive som hjemmekontor representerer, men samtidig unngå at ansatte benytter seg av friheten til hjemmekontor på en måte som får negative konsekvenser på sikt:

Vi ser at det forskutteres bruk av hjemmekontor på en måte som vi ikke vet hva konsekvensene blir på sikt. Og det å få medlemmene til å forstå at dette ikke nødvendigvis gagnar dem i det lange løp – det kan være vanskelig, fordi de ser at det funker her og nå. De ser at de får gjort mye mer enn de gjorde.

Slik den tillitsvalgte opplever det, kan bruken av hjemmekontor gå utover arbeidsmiljøet. Denne oppfatningen deles av flere tillitsvalgte:

Til å begynne med – synes jeg det var fantastisk med løsninger der vi kunne sitte hjemme å jobbe. (...) Men det har kommet en del skepsis i forhold til det som har med arbeidsmiljøet å gjøre. (...) Som tillitsvalgt kan jeg jo ikke ha kontroll på alle, men hadde stort sett et navn å koble til et ansikt før, det har jeg ikke nå. (tillitsvalgt, industribedrift)

Fleksibiliteten forbundet med hjemmekontor oppleves som et gode, men også behovet for «at man har et arbeidsfellesskap og at man ses på jobben, at man ikke løser det opp helt» (tillitsvalgt, universitet). Her er tillitsvalgte også på linje med lederne. Som vi så i kapitlet om lederne ble utfordringene for arbeidsmiljøet av mange hold fram som en grunn til å begrense bruken av hjemmekontor.

I enkelte av virksomhetene er man allerede godt i gang med å finne fram til «den nye normalen». Eksempelvis har man i teknologibedriften kommet fram til å tilby ansatte en til tre dager på

hjemmekontor. Dette er også vår informant positiv til, og mener også at bruken av hjemmekontor må avstemmes mellom bedriftens og den ansattes behov, og behov for oppfølging av ansatte:

Det gir større frihet for de ansatte, så det er positivt så lenge det er ... Ja, de ansatte bør jo tenkte på bedriftens beste og møte opp når det kreves. Og bedriftene bør tilrettelegge for at det er mulig, ikke sette seg på bakbeina hvis det ikke er noen god grunn for det. (...) det er jo en del problemer som blir mer skjult når folk jobber hjemmefra. Så hvis du er... Sånn Akan – spilleavhengighet og alkoholmisbruk er jo mye lettere å skjule hvis en hele tiden er på hjemmekontor. Det stiller større krav til lederne, at de skal kunne følge opp sine ansatte på en god måte og få med seg hva de holder på med. Og hvis de sliter litt og trenger litt støtte, så – akkurat det er jo en ulempe; hvis folk sitter for mye hjemme, så blir det ikke så lett å følge opp det. (tillitsvalgt, teknologibedrift).

Også i forsikringsvirksomheten har ledelsen tatt stilling til tiden etter pandemien, og åpnet for store muligheter for bruk av hjemmekontor. Dette er en fleksibilitet den tillitsvalgte stiller seg positiv til, så lenge det ikke er «noen diskriminering mellom miljøene (...) det må jo være en plan».

Tillitsvalgt fra teknologibedriften er en av de tillitsvalgte i vår undersøkelse som i størst grad har praktisert hjemmekontor før pandemien. Vedkommende er positiv til å fortsette med hjemmekontor, men ser også enkelte utfordringer:

For de ansatte, så er det sikkert lurt å prøve å holde på fast arbeidstid, sånn at ikke folk jobber til alle døgnets tider. Litt regelmessighet vil hjelpe mot utbrenthet og at folk ikke må være tilgjengelig utenom normalarbeidstiden. Det er også en stor fare, hvis det forventes at blir det sendt en mail klokken 10 på kvelden, så skal den besvares umiddelbart. Egentlig, så er det beste å prøve å jobbe mest mulig til samme tidspunkt som om en er på kontoret, sånn at det er muligheter for å ta kontakt med kollegaer og at det ikke sklir ut. Vi kan jobbe ekstra, da, ved behov, men ikke alltid.

Regelverk og reguleringsbehov

Kjennskapen til dagens regelverk for bruk av hjemmekontor er lav blant tillitsvalgte i vår undersøkelse. Knappt noen har særlig kjennskap til forskriften om arbeid i arbeidstakers hjem. Enkelte oppgir imidlertid at pandemien førte til en økt oppmerksomhet om eksisterende regelverk, mens flere påpeker at gjeldende regelverk ble skjøvet til side da hjemmekontor ble tatt i bruk som et smitteverntiltak. Informantene opplever imidlertid et behov for å regulere sider ved bruken av hjemmekontor, men har i varierende grad tenkt over hvilke behov for regulering som nå eksisterer.

I Fafo-undersøkelsen om tillitsvalgte i LO-forbund og hjemmekontor oppgir 67 prosent at det i stor eller ganske stor grad er behov for større grad av lov- eller avtaleregulering av HMS. Mange mener også det er nødvendig å i større grad regulere kostnader forbundet med å jobbe hjemmefra (66 prosent), drift og vedlikehold av utstyr (65 prosent), tilgjengelighet for arbeidsgiver (63 prosent), leders oppfølging (62 prosent), omfang av hjemmekontor (60 prosent), arbeidstid (60 prosent) og varighet (55 prosent) (Ødegård og Andersen, 2021: 6).

Regulering må i vår undersøkelse forstås både snevert, i betydningen lov og forskrift, men også vidt, forstått som de problemstillinger og utfordringer som tillitsvalgte mener at må avklares for at hjemmekontor kan fungere på en god måte. Eksempler på avklaringer kan være interne retningslinjer, klargjøring av ansvar mellom ulike roller i virksomheten, og behov for tilrettelegging og ledelse.

Det er stor variasjon når det gjelder i hvilken grad tillitsvalgte har gjort seg opp en mening om behov for reguleringer:

*Hvis ting blir permanent, så blir det jo litt annerledes. Da må man jo på en måte ...
Ja, da må man jo lage noen retningslinjer på det. Ja, jeg vet ikke. Jeg har ikke tenkt
så veldig mye over det. Jeg har ikke satt inn i det (tillitsvalgt, kommune).*

Reguleringsbehov som fremheves som viktige angår forsikringsdekninger: at yrkesskadeforsikringen gjelder i hjemmet (tillitsvalgt, forsikringsselskap).

Enkelte tillitsvalgte tillegger ikke reguleringer samme betydning. En tillitsvalgt som selv er jurist (statlig myndighet) begrunner sitt standpunkt med at lover og paragrafer gjerne er noe som først trekkes inn ved problemer og uenigheter. Informanten legger i stedet vekt på at en må få til gode ordninger gjennom samarbeid og dialog.

Ifølge tillitsvalgt på universitetet, skapte pandemien økt bevissthet om regelverket for bruk av hjemmekontor, men også økt bevissthet om utfordringer som kan oppstå ved bruk av hjemmekontor, som man i virksomheten må finne løsninger på. Spesielt nevner denne informanten skillet mellom arbeid og fritid, som «har vært en frustrasjon hos mange». Samtidig har nettopp mulighetene til å utfordre dette skillet vært positivt for enkelte grupper, slik som barnefamilier. Tillitsvalgt mener at «det kommer folk også til å være opptatt av, da – muligheten til å kunne jobbe mer fleksibelt, men samtidig også ivareta at det er et skille mellom jobb og privatliv.»

Flere nevner spesielt lederes rolle, i den forstand at «de som har mer hjemmekontor enn andre (...) følges opp tettere av leder, sånn at det er en forpliktelse også den veien, da.» (tillitsvalgt, universitet). Lederes rolle vektlegges også sterkt av tillitsvalgt i den statlige etaten vi har snakket med. Slik vedkommende ser det, er det nødvendig å etablere et «rammeverk» som reduserer betydningen av hvordan lederen løser sin rolle, og dermed vilkårligheten når det gjelder oppfølging. Hjemmekontor kan ifølge vedkommende reise:

Problemstillinger som fordrer til at du har en veldig god leder, som ser deg. Og det er det ikke alle som har, det. Hvordan kan man rigge opp et godt, på en måte, apparat eller rammeverk for hjemmekontor eller ikke hjemmekontor som ivaretar deg best mulig, da, (...) På en måte som gjør at det ikke er avhengig av en god leder?

Oppsummering

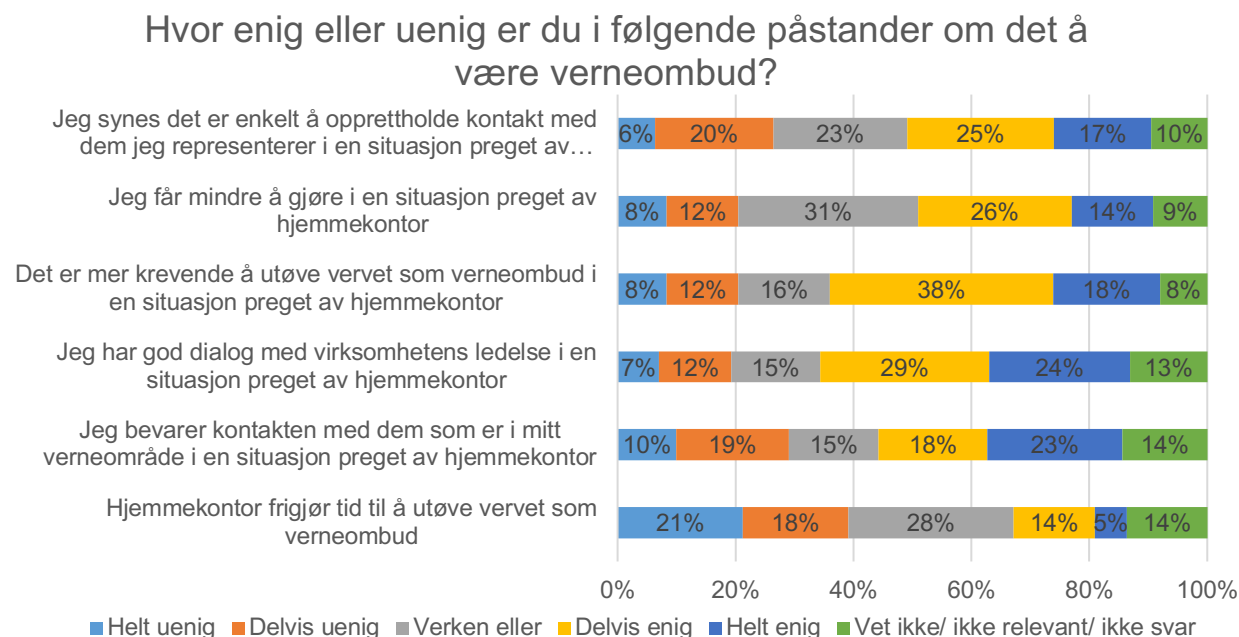
- Hjemmekontor skaper en fysisk avstand som bringer kommunikasjonen over på plattformer som oppleves å svekke mulighetene til god kommunikasjon med motparten. Enkelte opplever også at avstanden svekker muligheten til å påvirke arbeidsgiver, og at man blir mer «avkoblet» det som foregår i virksomheten når arbeidet utføres fra hjemmekontor. Møter via dataskjerm oppleves samtidig å ha flere fordeler, spesielt knyttet til effektivisering av tid brukt på møter.
- Kontakt med ledelsen på formelle og uformelle arenaer: Tillitsvalgte opplever i liten grad at bruk av hjemmekontor påvirker forholdet til ledelsen når kontakten foregår i formelle fora. En begrunnelse for dette er at lov- og avtaleregulert virksomhet sikrer kontinuitet i kontakten mellom partene til tross for endringer i arbeidssted. Bruk av hjemmekontor oppleves derimot å påvirke mulighetene for uformell kontakt og relasjonsbygging. Skjermbasert kommunikasjon og fysisk avstand mellom partene kan skape barrierer for kontakt utenfor de formelle fora, og svekke mulighetene for å bygge relasjoner med ledelsen.
- Flere tillitsvalgte opplever økt tilstrømming av medlemmer, men samtidig færre muligheter til å skape seg oversikt over hva som «rører seg» blant medlemmene når arbeidet ikke utføres på arbeidsplassen. Tillitsvalgte kan oppleve en spenning mellom å tilby ansatte det positive som hjemmekontor representerer, men samtidig unngå at hjemmekontor brukes på en måte som får negative konsekvenser på sikt
- Tillitsvalgte har liten kjennskap til eksisterende regelverk, og opplever i varierende grad at det er behov for mer regulering, men mener det er behov for en rekke avklaringer for at hjemmekontor

skal fungere godt i framtiden. Et eksempel på en avklaring er leders rolle og ansvar for å følge opp ansatte.

Verneombudsrollen: vernearbeid på hjemmekontor

I dette kapitlet rettes oppmerksomheten mot verneombudsordningen og verneombudsrollen. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og delta aktivt i virksomhetens HMS-arbeid. Arbeidsgiver har likevel ansvaret for arbeidsmiljøet i en virksomhet. Verken arbeidsgivers ansvar eller verneombudets rolle er begrenset til arbeid som foregår i arbeidsgivers lokaliteter. Tvert imot skal verneombud og arbeidsmiljøutvalg medvirke til at arbeidsmiljøforholdene for arbeidstakere i eget hjem er en del av virksomhetens internkontrollsystem og dermed det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.¹⁹ Ifølge § 3 i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem skal «arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige». Arbeid som faller inn under forskriften er imidlertid unntatt arbeidsmiljølovens kapittel 2 om arbeidstakers og arbeidsgivers plikter, deler av kapittel 3 om virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet og kapittel 4 om krav til arbeidsmiljøet. Videre, i motsetning til på en arbeidsplass, har ikke verneombudet tilgang til stedet arbeidstaker utfører arbeidet uten særskilt avtale, dersom det utføres i arbeidstakers hjem.²⁰ Verneombudet får dermed en annen rolle når ansatte utfører arbeid utenfor arbeidsgivers lokaler.

I spørreundersøkelsen som ble gjennomført i februar 2021 (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021: tidligere vist i) svarte 109 unike arbeidstakere at de hadde verv som verneombud. Det ble stilt tilsvarende spørsmål til verneombud som til tillitsvalgte, og disse spørsmålene er gjengitt i figur 48.



Figur 49: Påstander om det å være verneombud (n=109, hentet fra Ingelsrud og Bernstrøm, 2021)

53 prosent av verneombudene i undersøkelsen er helt eller delvis enige i at det er god dialog med ledelsen i en situasjon preget av hjemmekontor, som vist i figur 48. Det er noen færre verneombud som synes det er enkelt å opprettholde eller bevare kontakten med dem som er i verneområdet, sammenlignet med kontakten med ledelsen. 41 prosent svarer at de synes det er enkelt å opprettholde kontakt med dem de representerer i en situasjon preget av hjemmekontor,

¹⁹ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/heimekontor/> lest 23.02.22

²⁰ Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, §3, fjerde ledd.

mens 26 prosent er uenige i denne påstanden. Som svarene fra tillitsvalgte også viser, er et klart flertall av verneombud helt eller delvis enige i at det er mer krevende å utøve vervet som verneombud i en situasjon preget av hjemmekontor.

Som i delkapitlet om tillitsvalgtrollen og partsrelasjonene, påvirkes hjemmekontorbruken av den spesielle situasjonen som en følge av Covid-19-utbruddet. Bruken av hjemmekontor har vært preget av en oppfatning om at situasjonen er kortvarig og ekstraordinær. Regelverk som det i en normalsituasjon ville vært naturlig å forholde seg til, har ikke blitt anvendt i særlig utstrekning. Dette har også preget verneombudenes situasjon. Men det at arbeidstakere utfører arbeid utenfor arbeidsgivers lokaler reiser noen problemstillinger som er relevante også utover pandemisituasjonen. Særlig relevant er hvordan verneombudets rolle er knyttet til arbeidsplassen som et fysisk samlingssted, og hvordan det at ansatte befinner seg på hjemmekontor har fremmet andre måter å arbeide for å ivareta arbeidsmiljøet. Det er gjennomført intervjuer med fire verneombud.

Slik verneombudene vi har snakket med ser det, innebærer bruk av hjemmekontor vesentlige endringer i verneombudsrollen sammenlignet med om arbeidet utføres i arbeidsgivers lokaler. Verneombudene legger spesielt vekt på at muligheten til å følge opp arbeidsmiljøet begrenses kraftig når arbeidet foregår på hjemmekontor. Et verneombud som også er hovedverneombud på et universitet, formulerer seg slik om forskjellen:

Vernerollen har jo på en måte vært veldig knytta til arbeidsplassen. Og nå er arbeidsplassen over hele, (...) både Oslo og andre fylker, egentlig. (...) Så det er klart at det påvirker jo en del. (...) Jeg kan på en måte ikke hjelpe noen med bråk hjemme, for eksempel. (...) Mens hvis det er snakk om bråk eller dårlig luft eller lignende ting på kontoret, så er det noe helt annet, da. Så det er jo litt vanskelig å vite hva man kan gjøre og ikke, eller hva man har ansvar for, da.

Slik informanten formulerer seg oppleves det mer uklart hvordan et verneombud skal opptre på hjemmekontoret, og hva som faller inn under verneombudets ansvarsområde når arbeidet utføres i en privat sfære. Ifølge et verneombud i en kommunal etat, tar ansatte «litt avstand fra verneombud» på hjemmekontor i den forstand at verneombudets rolle og HMS-spørsmål oppleves mindre relevant. Også denne informanten har opplevd endringer i vernearbeidet og at bevisstheten rundt HMS har endret seg:

Det er faktisk tilbakefall, fordi kanskje når man sitter hjemme, så tenker man 'jeg er jo herren hjemme, (...) nå er det jeg som er faktisk verneombudet, og jeg bestemmer, liksom, så ingen andre kan få bestemme'. Men sånn her når vi er på arbeidsplassen, så er det igjen nemlig verneombudet som passer på eller påser...»

Slik utsagnet kan tolkes, innebærer hjemmekontor at arbeidsmiljøet individualiseres i den forstand at arbeidstakere i mindre grad anser arbeidsmiljøet som å være en sak for kollektive ordninger i virksomheten. På arbeidsplassen derimot kan verneombudet drive en aktiv, oppsøkende virksomhet som retter oppmerksomheten mot ulike sider ved arbeidstakeres HMS-situasjon:

på arbeidsplassen, så jeg kan gå rundt og se – 'hallo! Nå sitter du feil', eller liksom 'rett ryggen'. Litt sånn hjelpe litt, tilbakemeldinger. Men hjemmekontor – jeg vet ikke hva arbeidstakerne gjør hjemme, hvordan de sitter hjemme.

Verneombudet får med andre ord en svært begrenset rolle når arbeidet utføres fra hjemmekontor. Dette kan også være en forklaring på svarene i spørreundersøkelsen, der verneombudene opplever svakere kontakt med ansatte som er i deres verneområde, sammenlignet med dialogen med ledelsen.

Verneombudet i en statlig etat (også hovedverneombud) med arbeidstakere som opererer i flere verneområder, opplever imidlertid at hjemmekontor åpner for at arbeidstaker i større grad kan

gjøre de grep som vedkommende opplever at er nødvendig for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Slik denne informanten så det, skiller hjemmekontoret seg fra andre verneområder i den forstand at på «hjemmekontoret har [arbeidstaker] iallfall styringsrett over omgivelsene». Hjemmekontorarbeid ble sett i lys av arbeid på kontoret, der verneombudet opplever at man kan «definere rammebetingelsene til en viss grad». Hjemmekontorarbeid ble også sett opp mot det som ble kalt «ute-arbeid», altså oppsøkende virksomhet der arbeidstakere beveger seg inn i andre verneområder og verken arbeidstaker eller dennes arbeidsgiver har mulighet til å påvirke omgivelsene.

Hjemmekontorets verneutfordringer

Verneombudene trekker fram spesielle verneutfordringer som kan oppstå på hjemmekontor. Generelt hevder verneombudene at det er lettere å løse fysiske utfordringer knyttet til ergonomi enn psykiske utfordringer. Samtidig opplever enkelte at bruken av hjemmekontor har dreid oppmerksomheten mot psykososiale forhold i sterkere grad enn før. Ifølge verneombudet på universitetet fikk psykososiale arbeidsmiljøutfordringer lite oppmerksomhet i de «vanlige vernerundene». Digitale vernerunder med arbeidstakere på hjemmekontor endret på dette:

Da får du på en måte snakket litt med hvordan går det egentlig. Og det har jeg syntes var veldig fint, da. Selv om det ikke nødvendigvis er det man egentlig bruker en vernerunde til, så har det jo vært litt fint å gi alle muligheten, i hvert fall, til å kunne liksom se lederen sin, se verneombudet og kanskje si litt om hvordan ting er. Det har ikke kommet inn noen store problemer eller noe sånt, men det er jo uansett veldig hyggelig å kunne bruke den tiden på den måten, da.

Ifølge informanten var det imidlertid ikke slik at det psykososiale arbeidsmiljøet ble neglisjert i en normalsituasjon der de fleste arbeidstakerne befinner seg på kontoret, men at behovet for bevissthet omkring det psykososiale arbeidsmiljøet økte med økt avstand til kolleger. Slik utsagnet kan tolkes, fungerer kolleger som et slags verneombud på den fysiske arbeidsplassen:

Det har jo vært fint å få inn den psykososiale biten, fordi vi på en måte ikke greier å følge opp den (...). Men det er klart at i en vanlig arbeidshverdag på kontoret, hvor alle er liksom til stede, så har man ikke det behovet like mye, fordi man ser hverandre og kan på en måte følge litt med og se at det går fint, da. Og så melder de jo selvfølgelig fra hvis det er noen alvorlige ting, som konflikter eller lignende, da.

Hovedverneombudet i en industribedrift opplevde også at behovet for å rette oppmerksomhet mot det psykososiale arbeidsmiljøet øker på hjemmekontor. Tiltaket fra verneombudet hadde vært å oppfordre lederne til å ha individuelle møter med de ansatte både på over nett og når man har mulighet til å møtes ansikt til ansikt: «For det er folk som trekker seg tilbake, og da er det viktig at de blir mer obs på dem først og fremst».

Framtidens løsninger: Tilgangen til hjemmekontor og reguleringsbehov

Tilgangen til hjemmekontor: et gode, men ikke uten utfordringer

Selv om verneombudene ser utfordringer med å utøve verneombudsrollen på hjemmekontor, er verneombudene generelt positive til bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon. Verneombudene trekker imidlertid fram flere mulige utfordringer for virksomhetene og arbeidstakerne.

I den statlige etaten legges det opp til en løsning der ansatte kan jobbe hjemmefra opptil to dager i uka. Verneombudet anser dette som uproblematisk, men ser samtidig en rekke utfordringer:

Som hovedverneombud merker jeg at ulikheter det gir enormt mye HMS-messig uro. (...) ikke det at jeg ikke ønsker lokalt handlingsrom, men fordi jeg oppfatter at lokalt handlingsrom og skjønn krever veldig stort klokkskap i skjønnet, og det er ikke alle

Iedere jeg tillegger like stor klokskap om jeg kan si det slik. Så (...) jeg tror at dette godet, som jeg primært vil kalle hjemmekontor, det må organiseres og systematiseres og styres på en måte som oppleves så likebehandlingsmessig som mulig.

Som det kommer frem av sitatet, nevner informanten likebehandling og balansen mellom sentrale retningslinjer og lokalt handlingsrom som viktige forutsetninger for at ordninger med hjemmekontor kan fungere godt. I visse tilfeller mener informanten at tilgangen til hjemmekontor bør være streng. Eksempelvis gjelder dette for ansatte med rus- og alkoholproblemer, og ansatte som er syke. Verneombudet er bekymret for at hjemmekontor brukes i stedet for sykedager, og mener det er viktig at «ansatte som er delvis syke må få lov til å være syke». Med henvisning til et konkret eksempel på en arbeidstaker med sykdomsutfordringer og omsorgsbelastning, mener verneombudet at «[d]a må faktisk jeg være litt overformynder og si at nå stenger du av maskina, og går og tar deg en Paracet, og så går du og legger deg.»

Informanten er videre skeptisk til at hjemmekontor tas i bruk for å løse arbeidsmiljøproblemer som en følge av endringer i kontorplassforholdene og en overgang til varianter av landskaps- og «clean desk»-løsninger. Samtidig erkjenner verneombudet at nettopp hjemmekontor kan være en løsning på slike arbeidsmiljøutfordringer, ettersom det gir ansatte mulighet til å arbeide konsentrert og skjermet.

Også verneombud ved universitetet ser det som ønskelig å gi ansatte mulighet til hjemmekontor. Slik vedkommende ser det, vil det gi ansatte muligheter til å etablere en langt bedre balanse mellom arbeids- og privatliv. Ulemper knyttet til fysisk arbeidsmiljø veier ikke så tungt at muligheten til hjemmekontor bør begrenses, og mener at dette må være opp til den enkelte ansatte å vurdere. Informanten ser pandemien som en læringsprosess, der ansatte har fått testet ut hvordan hjemmekontor fungerer for dem.

Blant de mer presserende, dog virksomhetsspesifikke, verneutfordringene, er faren for trusler og vold fra klienter og publikum. Ifølge verneombudet fra den statlige etaten mangler hjemmekontoret en del støttefunksjoner som finnes på den fysiske arbeidsplassen:

Hvis du trues når du sitter hjemme oppleves det emosjonelt sterkere for den ansatte fordi en får ikke automatisk debrifing som du ellers ville fått. Ved alvorlige hendelser slik som for eksempel selvmordstrusler, har en jo som regel rutiner på det meste, men det er jo ikke alltid folk tenker på en rutine når de får en veldig tung sak inn. Så skaper det annet mønster når du er på hjemmekontoret, at du da må ringe rundt med mobiltelefonen mens du har en (...) på teams for å prøve å finne ut hvordan vi håndterer dette hvis de truer med selvmord. Vi observerer jo at ansatte ved våre kontorer er blitt oppsøkt hjemme fordi folk googler de. 'Jeg ringer deg fordi jeg står i hagen din' det har vi hatt tilfeller av. Og da oppleves trusselen å angå privatområdet ditt, så det får en mye tyngre emosjonell side, og farligere fordi det er ikke noen sikkerhetsvakter.

Verneombudet tar her opp to arbeidsmiljøutfordringer for ansatte som på hjemmekontor opplever trusler eller må håndtere kritesituasjoner: Ansatte befinner seg lenger fra virksomhetens støttefunksjoner om situasjonene oppstår på hjemmekontor. I tillegg mangler ansatte det fysiske vernet som arbeidstakere har om det arbeides fra arbeidsgivers lokaler.

Regelverk og reguleringsbehov

Verneombudene vi har snakket med opplever at det er nødvendig å utvikle dagens regelverk slik at det kan tilpasses en situasjon der arbeidstakere arbeider på hjemmekontor eller utfører annet fjernarbeid. «Det største problemet, den største utfordringen med hjemmekontor er at det lovmessige, regulatoriske, ikke er på plass, det går for seint», hevder informanten fra den statlige etaten.

På spørsmål om å utdype hva som «ikke er på plass» peker informanten på at yrkesskadeerstatning etter folketrygdloven ikke dekker situasjoner på hjemmekontor, men kun situasjoner på arbeidsplassen. Dette blir også tatt opp av tillitsvalgte. Ifølge verneombudet fra den statlige etaten er det bedre dekning gjennom yrkesskadeforsikringen i Statens pensjonskasse. Men dekningen forutsetter at man kan bevise at skaden skjedde mens man arbeidet «så jeg må nesten få takplatene i hodet mens jeg sitter i Teams-møte med deg for at jeg skal kunne bevise årsakssammenhengen».

Det eksisterer ifølge informanten et stort reguleringsbehov, som omfatter rutiner og sjekklister for HMS-tiltak som et ledd i bevisstgjøring om HMS-tiltak på hjemmekontor, økonomisk kompensasjon for HMS-tiltak som er mer fleksibelt enn dagens lovverk og «varslingsrutiner og sikkerhetssystemer så en ikke omtrent kan stryke med på hjemmekontor en ukes tid». Det mest sentrale er ifølge informanten å finne balansen mellom mulighet for individuelle tilpasninger og samtidig likhet og rettferdighet:

Det er ingenting som gir så mye arbeid som fleksible løsninger, for da blir det veldig, veldig individuelle løsninger. Og bortsett fra sexlysten er misunnelse den sterkeste drivkraften omtrent, og det skaper vanvittig mye knivinger. Så jeg mener at vi må ha et regelverk som på en måte gir et handlingsrom – men et veldig bestemt handlingsrom.

Andre informanter nevner ikke konkrete bestemmelser, men mener det er viktig med et regelverk. Eksempelvis mener verneombudet i den kommunale etaten at «det er alltid kjekt [med reguleringer]. Da har man forpliktelser og noe man kan holde seg i – at det er sånn og sånn skal det være. (...) hvis en leder eller arbeidsgiver nekter å gjøre noe, så: 'men her står det svart på hvitt at man er pliktig til å utføre disse tingene'». Slik verneombudet fra universitetet ser det er det viktig at regelverket åpner for fleksibilitet. Informanten opplever at arbeidstakere anser fleksibilitet i form av mulighet til å arbeide utenfor kontoret er så viktig at det veier opp for potensielle ulemper.

Jeg tror veldig mange ville kanskje heller ha en litt (...) dårligere fysisk arbeidsplass en dag i uka, hvis det betyr at de kan være hjemme, (...) fordi det veier opp en del andre ting. Så lenge det ikke er helt uforsvarlig.

Oppsummering

- Spørreundersøkelsen viser at om lag halvparten av de spurte verneombudene er enig i en påstand om at de har en god dialog med ledelsen i virksomheten til tross for utstrakt bruk av hjemmekontor. 19 prosent er uenig. Et flertall av verneombudene er helt eller delvis enige i at det er mer krevende å utøve vervet.
- Verneombudene vi har intervjuet er positive til bruk av hjemmekontor, men identifiserer i likhet med fagforeningstillitsvalgte, en rekke utfordringer forbundet med utstrakt hjemmekontor. Utfordringene henger særlig sammen med hvordan verneombudets rolle er knyttet til arbeidsplassen, at verneombudets rolle og mandat på hjemmekontor kan virke uklart, samt at mulighetene til å følge opp arbeidsmiljøet reduseres kraftig når arbeid foregår på hjemmekontor.
- Verneombud opplever at det er lettere å ta tak i fysiske arbeidsmiljøutfordringer knyttet til for eksempel ergonomi, men enkelte opplever at bruken av hjemmekontor har dreid oppmerksomheten mot psykososiale arbeidsmiljøutfordringer, og opplever at digitale «vernerunder» har gitt nye muligheter til å ta tak i slike utfordringer.
- Hjemmekontor kan innebære spesielle verneutfordringer, som for eksempel ensomhet, rusmisbruk, økt utsatthet for trusler og vold fra klienter samt høyere terskel for fravær i forbindelse med sykdom. Slik sett kan verneombud i likhet med tillitsvalgte oppleve en spenning mellom hensynet til arbeidstakers ønske om hjemmekontor og hensynet til arbeidsmiljøet. Spesielt oppstår denne spenningen om hjemmekontor brukes som en følge av arbeidsgivers valg av kontorløsninger.

- Til tross for utfordringer opplever verneombud at fordelene med hjemmekontor er større enn ulempene, men at det må finnes gode løsninger for de enkelte virksomhetene og de enkelte ansatte.
- Det er nødvendig å utvikle dagens regelverk slik at det kan tilpasses en situasjon der arbeidstakere arbeider på hjemmekontor eller utfører annet fjernarbeid. Blant behovene som nevnes er tilpasning av forsikringsordninger, krav om bevisstgjøring om HMS-tiltak og varslingsrutiner.

7. Implikasjoner av hjemmekontor og annet fjernarbeid for personvern og privatliv

Hjemmekontor kan gjøre det vanskelig å verne om arbeidstakeren som person og dennes privatliv. Overordnet ser det ut til at arbeidstakerne har gjort tiltak for å skjerme privatlivet sitt på følgende måter:

- Ved å jobbe fra et værelse eller et sted som er avskjermet fra resten av boligen.
- Ved å skille mellom det å være på jobb når de har hjemmekontor fra det å ikke være på jobb, dvs. ved å ha et jobb-fritid-skille.
- Ved å unngå å vise bilder av hjemmet, dvs. de private omgivelsene, når arbeidstakeren er på digitale møter med arbeidsgiveren, kolleger og/eller kunder/klienter.

Innledning

Under normale omstendigheter, det vil si når hjemmekontor ikke er pålagt, anses det å få mulighet til å ha hjemmekontor av og til – kanskje så ofte som én eller flere dager i uken – å være en fordel, et gode, som arbeidstakeren kan benytte seg av for å få mer fleksibilitet eller for å være mer effektiv. Når hjemmekontoret pålegges, blir situasjonen omvendt. Arbeidstakere blir pålagt å flytte jobben, kollegaer og kunder/klienter hjem og må legge til rette for det. Med hjemmekontorordningen flyttes arbeidsplassen fra et fysisk sted *utenfor* arbeidstakerens hjem/bolig og *inn i* hjemmet/boligen. Hjemmet er vanligvis der hvor arbeidstakeren kan trekke seg tilbake, både fra jobb og andre aktiviteter i det offentlige rom. Hjemmet er i denne forstand rammen om arbeidstakerens privatliv, hans/hennes private rom. Når arbeidsplassen flyttes hjem utfordres disse rammene, og dermed arbeidstakerens muligheter til å trekke seg tilbake. Som vi har pekt på i andre deler av rapporten, kan det være vanskelig å avgrense både arbeidstiden og roller (privatperson versus arbeidstaker) i en hjemmekontorsituasjon.

Hjemmekontor kan imidlertid også gjøre det vanskelig å verne om arbeidstakeren som person og dennes privatliv. Personvern omhandler ikke bare personopplysningsvern, dvs. vern mot utilbørlig elektronisk behandling av personopplysninger (såkalt *non-physical privacy* eller *informational privacy*, jf. Koops et al. 2017), herunder krav til datasikkerhet og vern mot nye former for sporing, men også vern mot utilbørlige inngrep i arbeidstakeres private sfære (såkalt *physical privacy*, jf. Koops et al. 2017), herunder vern mot utilbørlige tilgang til intime fysiske steder eller soner slik som hjemmet (*spatial privacy*). Individets «rett til respekt for sitt privatliv og familieliv, sitt hjem og sin kommunikasjon» er vernet i Grunnloven, jf. § 102 første ledd. Ved å sikre individets privatliv, sikres grunnverdiene som den enkeltes personlige autonomi, integritet og menneskeverd («personal autonomy, integrity, and dignity» jf. Bygrave 2014), noe som er også anerkjent av Grunnloven § 102 andre ledd: «vern om den personlige integritet». Disse grunnverdiene er ikke bare viktige for å sikre den enkeltes selvutfoldelse. De er også viktige for hele samfunnet. Slik som Bygrave (2014) omtalte det:

Their protection helps to constitute a society infused with the values of civility, stability, pluralism, and democracy. Realization of these general societal values must, therefore, also be recognized and treated as an integral part of data privacy law.

Det er ikke bare arbeidstakeres personvern som bør vernes, men også andre personers privatliv, f.eks. arbeidstakeres familiemedlemmer. Når felles stue eller kjøkken, barnerom eller soverom gjøres om til kontor – noe som ofte er tilfellet for de som ikke har en stor nok bolig – legger hjemmekontoret ikke bare beslag på deler av arbeidstakerens hjem, men også på hjemmet til

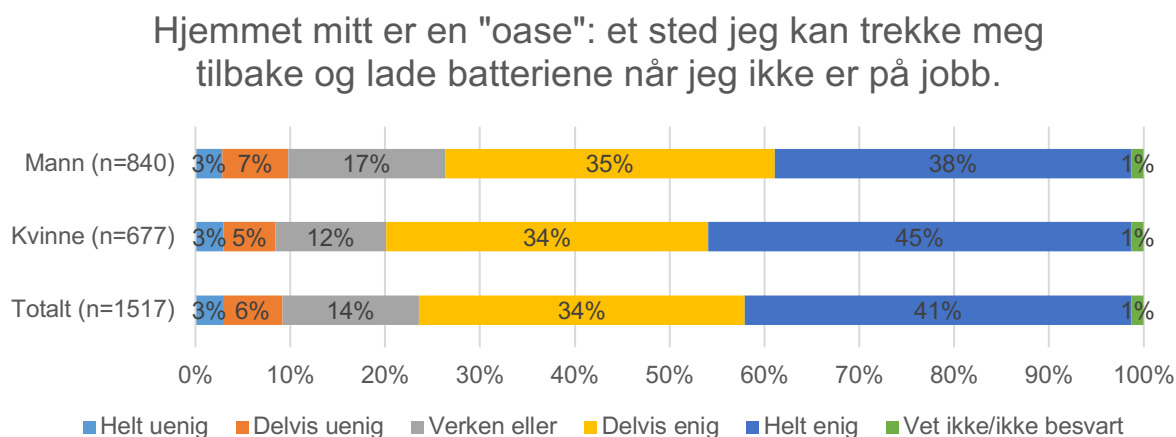
dem som arbeidstakeren bor sammen med. Dermed innskrenkes ikke bare arbeidstakerens, men også de hen bor sammen med sitt private rom. Dette kan ses som en form for “evaporating homes” (Koops 2014).

Dette kapitlet retter vi blikket mot implikasjoner av hjemmekontor og fjernarbeid for arbeidstakeres personvern og privatsfære. Problemstillingene som besvares i dette kapitlet er:²¹

- Hvordan opplever arbeidstakere i ulike hjem-kontekster (ulike boliger, med eller uten familie) det at arbeidsplassen flyttes inn i hjemmet?
- Hvilke tiltak gjør arbeidstakere for å sikre personvern og privatlivets fred ved hjemmekontor?
- Hvilke tiltak gjør arbeidsgivere for å sikre personvern og privatlivets fred ved hjemmekontor?

Arbeidstakeres opplevelse at arbeidsplassen flyttes inn i hjemmet

I den andre runden av arbeidstakerundersøkelsen (T3, august 2021) var fokus blant annet rettet mot arbeidstakernes opplevelse at arbeidsplassen flyttes inn i hjemmet.



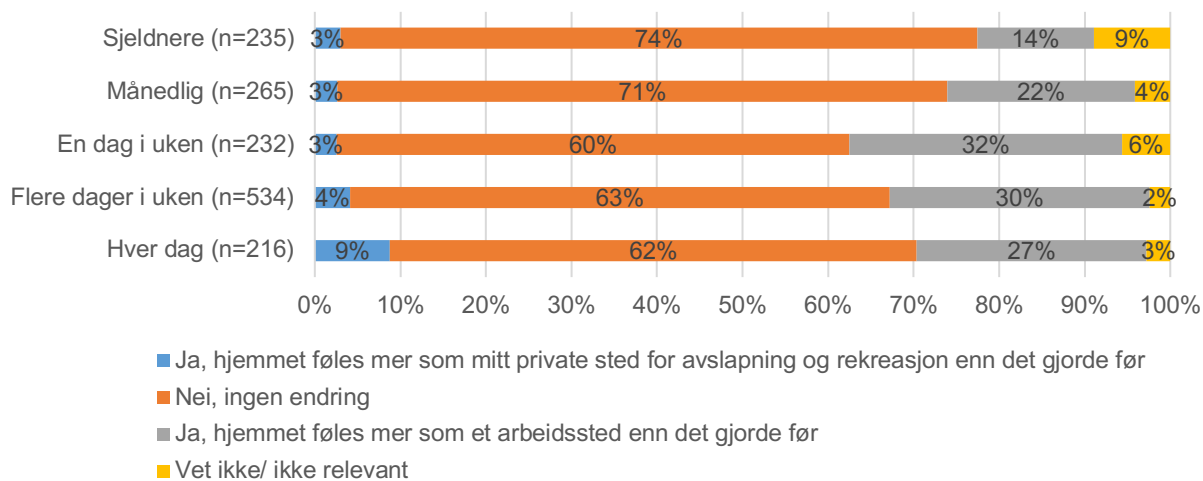
Figur 50: Hjemmet som oase. Kvinner og menn med hjemmekontor. August 2021 (T2)

Syttifem prosent (75 prosent) av respondentene er helt eller delvis enig i påstanden at «hjemmet mitt er en ‘oase’: et sted jeg kan trekke meg tilbake og lade batteriene når jeg ikke er på jobb», som vist i figur 49. Av de som er helt enig er det signifikant flere kvinner enn menn.

Vi har også undersøkt om respondentens opplevelse av hjemmet sitt har endret seg som følge av at de har hatt mye hjemmekontor det siste året, som vist i figur 50. Kvinnene sier signifikant oftere enn mennene at hjemmet oppleves mer som et arbeidssted enn før. Blant de som opplever at hjemmet føles mer som et arbeidssted enn før, jobber flere fra en dag i uken til hver dag hjemme. Derimot blant de som sjeldnere har hjemmekontor hele dagen er det 74 prosent som ikke opplever at hjemmet har endret seg.

²¹ Drøftelsen av de ovennevnte problemstillingene er basert på analyser av datamaterialet samlet inn fra både de kvalitative og kvantitative undersøkelsene gjennomført i dette prosjektet. Kildematerialet for å undersøke de første to problemstillingene stammer fra både de kvantitative omfangsundersøkelsene med arbeidstakere (februar 2021, august 2021) og fra de kvalitative intervjuene med arbeidstakere (våren 2021). Derimot ligger funnene våre fra fokusgruppeintervjuer med ledelsen i 10 virksomheter (våren 2021) og individuelle oppfølgingsintervjuer med representanter for ledelsen (høsten 2021) til grunn for analyse av den tredje problemstillingen.

Har din opplevelse av hjemmet ditt endret seg som følge av at du har hatt mye hjemmekontor det siste året?



Figur 51: Endret opplevelse av hjemmet etter hjemmekontorhyppighet. Ansatte med hjemmekontor. August 2021 (T2)

På den annen side er det også 9 prosent av de med hjemmekontor hver dag som føler at hjemmet mer føles som sitt private sted for avslapning og rekreasjon blant de som jobber hver dag hjemmefra, og det er oftere blant de yngste, spesielt de under 30 år (litt lav n). Hvordan det sistnevnte tallet skal tolkes er usikkert. Kanskje har de nettopp flyttet for seg selv? Eller kanskje har de brukt mye av pandemitiden til å gjøre det mer hjemmekoselig enn de hadde det før?

I de kvalitative intervjuene har vi undersøkt nærmere hvordan arbeidstakere har opplevd at arbeidsplassen flyttes inn i hjemmet og hvilke tiltak som ble gjort for å sikre personvern og privatliv. Overordnet ser det ut til at arbeidstakerne har gjort tiltak for å skjerme privatlivet sitt på følgende måter:

- Ved å jobbe fra et værelse eller et sted som er avskjermet fra resten av boligen.
- Ved å skille mellom det å være på jobb når de har hjemmekontor fra det å ikke være på jobb, dvs. ved å ha et jobb-fritid-skille.
- Ved å unngå å vise bilder av hjemmet, dvs. de private omgivelsene, mens arbeidstakeren var på digitale møter med arbeidsgiveren, kolleger og/eller kunder/klienter.

Vi ser nærmere på de forskjellige tiltakene nedenfor.

Arbeidstakeres tiltak for å sikre personvern og privatlivets fred

Tiltakene kan sorteres under de følgende fire kategoriene:

- Å jobbe fra et fast rom/plass/sted («fixed physical space»)
- Arbeidstidskontroll / fast arbeidstid
- Tilgjengelighetsbegrensning
- Synlighetsbegrensning

Å jobbe fra et fast rom/plass/sted

De fleste respondentene (92 prosent) til den første omfangsundersøkelsen jobber fra et fast rom, plass eller sted i huset og kun 8 prosent jobber ikke fra et fast sted i boligen²². Av disse 8 prosent er det flere som kun jobber enten en dag i uken, månedlig, sjeldnere eller aldri hjemmefra. Det å ha et fast rom/plass/sted i huset hvor man jobber virker å være ett av tiltakene som arbeidstakere bruker for å skille mellom det å være på jobb og det å ikke være på jobb. Følgende sitat fra et arbeidstakerintervju illustrerer dette:

Arbeidstaker: Så jeg vil si hjemmekontorfasilitetene våre er veldig fine da. Det er veldig greit.

Intervjuer 2: Men er det sånn at du, når du liksom skal gå på hjemmekontoret da, på jobb liksom, er det sånn at inne på det rommet det forbinder du på en måte med å jobbe?

Arbeidstaker: Ja.

Intervjuer 2: At det lager et sånt skille.

Arbeidstaker: Ja. Og så lukker jeg døra og så er jeg ferdig på jobb. Ja. (Arbeidstaker 9)

Her er et eksempel på hjemmekontor fra en fast plass i et oppholdsrom:

Intervjuer 1: Men har du- fordi det er jo et oppholdsrom for hele familien egentlig, så når du er ferdig med arbeidsdagen din, lar du alt stå sånn som det gjør?

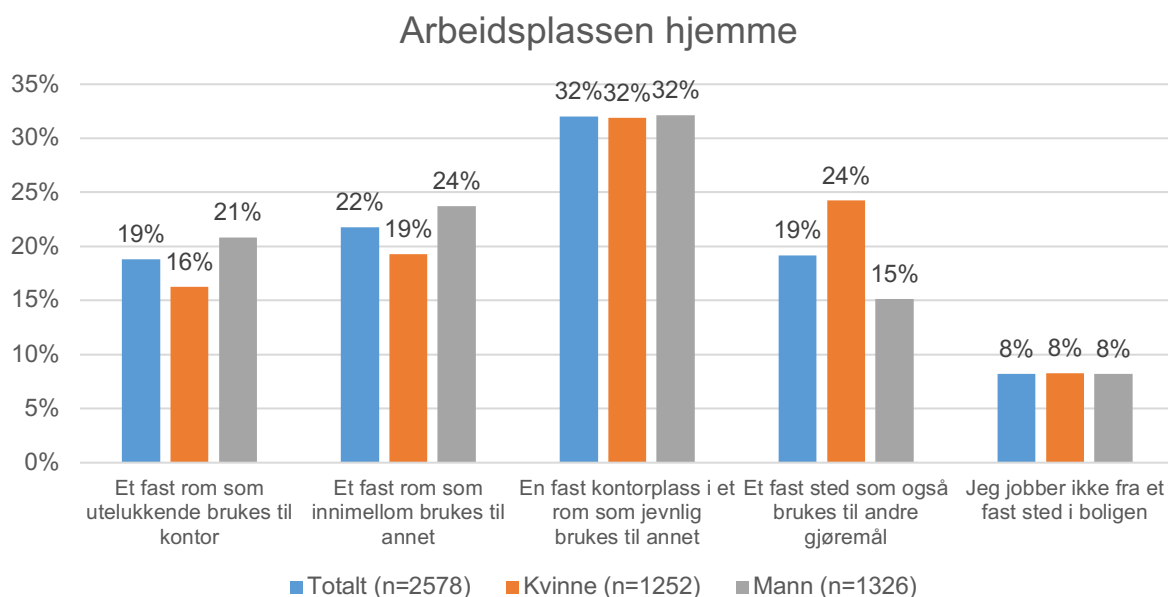
Arbeidstaker: Ja, for det vises ikke, det her er litt inntrukket i et hakk, jeg har litt problemer med å forklare det, men hvis du ser bak meg så står det et skap her og da fortsetter rommet et stykke bak, og så kommer det ut en peis på den siden her som skjerner meg litt. Så jeg sitter bak peisen der. [...]

Intervjuer 1: Nettopp, okay, så du trenger liksom ikke å rydde bort noe på slutten av dagen?

Arbeidstaker: Nei, nei, så har jeg en liten puff på slutten av skrivebordet mitt, og der har jeg to små stabler med a4-ark, stabler med papir, du kan si fem centimeter hver her. Så det er helt greit altså. Og den pulten her minner veldig om størrelsen på jobb, på kontoret. (Arbeidstaker 19).

Av de 92 prosent respondenter som sa at de jobber fra et fast rom eller sted ved den første omfangsundersøkelsen (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021: , tabellvedlegg side 11-13), er det 41 prosent som jobber enten fra et fast rom som utelukkende brukes til kontor (19 prosent) eller fra et fast rom som innimellom brukes til annet (22 prosent), for eksempel, et gjesterom. At så mange kan jobbe fra et fast rom forutsetter at man har en stor nok bolig til å kunne gjøre dette. Flere av dem som jobber fra et fast rom som utelukkende brukes til kontor eller som innimellom brukes til noe annet oppgir at de ikke bor trang, og flere av dem er menn. De resterende 51 prosent jobber enten fra en fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet (32 prosent) eller fra et fast sted som også brukes til andre gjøremål (19 prosent). Flere av disse, 51 prosent, bor i boliger med færre rom enn det er personer som bor i boligen, og av de som kun har et fast sted som også brukes til andre gjøremål er det signifikant flere kvinner enn menn. Det ser altså ut til at menn oftere har et skjermet arbeidssted hjemme enn kvinner har, som vist i figur 51.

²² Andelen er den samme i 2022 (O3).



Figur 52: Arbeidsplassen hjemme blant menn og kvinner med hjemmekontor. Februar 2021 (T1).

Arbeidstidskontroll / fast arbeidstid

Under avsnittet «Grensesettingsstrategier» i kapittel 3 har vi beskrevet ulike måter som arbeidstakere forsøker å avgrense arbeidstiden eller å trekke opp en tydelig grense mellom jobb og fritid selv om jobben gjøres hjemmefra og det kan være lett å ta frem PC'en å jobbe om kvelden om man allikevel bare er hjemme og ser på TV. Slike grensesettingsstrategier kan også gjøre det lettere for arbeidstakere å skjerme privatlivet hjemme selv om de fysiske skillene mellom arbeidsplassen og hjemmet er oppløst. Noen av arbeidstakerne vi intervjuet har strukturert dagen og laget en klar innramming av arbeidsdagen ved hjelp av arbeidstiden, dvs. ved å ha et klart startpunkt og et klart slutt punkt for når de arbeider:

Ja, altså, jeg vil ikke åpne opp. Som sagt, jeg er streng med meg selv om å gi den tiden jeg skal til jobben min, og det er fra 9 til 5. Og ut over det, så vil jeg ha kontroll over min egen tid. Og da åpner jeg ikke for at klienter skal kontakte meg privat. Husk at dette her... Jeg har jo over 50 saker i porteføljen min, ikke sant, og for mange av klientene, så føler de et veldig sterkt engasjement rundt sin sak. Og det... Da åpner jeg ikke for at de skal kunne forstyrre meg privat. (Arbeidstaker 4).

... det er kjempefint da å utnytte fleksi-ordningen og dra i gang kl. 07.00. Og så, og så da forhåpentligvis være ferdig da kl. 14.30, for da har jeg mer ettermiddag ledig som jeg kan ... bruke til ... til diverse arbeid på småbruket her for å holde i ... i orden. Eller dra ut på tur. (Arbeidstaker 8).

Disse to sitatene er fra intervjuer med relativt eldre arbeidstakere med lang arbeidslivserfaring. Man kan kanskje tenke seg at dette er arbeidstakere som har erfaring med eventuelle kostnader ved det å la arbeidstiden flyte over i fritiden. Viktigheten av klare tidsgrenser understrekes imidlertid også av yngre arbeidstakere:

Vi har fast arbeidstid fra ni til tre, eller sånn kjernetid fra ni til tre. Og så kan vi velge å begynne sju eller velge å begynne ni, og så, da, jobbe åtte timer. Så det blir enten, da, sju til tre eller ni til fem eller åtte til fire. Så det er på en måte rammene. Og så har vi i kontrakten at vi har noen... I hvert fall den jobben jeg har, så har jeg noen timer overtid inkludert, som er medregna i lønna som jeg får utbetalt uansett. Så det er på en måte forventa at i perioder, så kan det... Så kan man måtte jobbe litt mer. (Arbeidstaker 25).

Ja, jeg begynner fast klokken sju, veldig glad i å begynne tidlig. Og så har jeg alltid en god jobbetime frem til klokken åtte, så begynner jeg møtevirksomhet i åtte-ni-tiden. Så har jeg jo som oftest mye møter, så prøver jeg å sette det sånn at jeg har lunsj elleve, hvis det er mulig. Og så er det prøver jeg å gi meg halv tre, for vi har sju og en halv times dager i stedet for åtte, det er en normal arbeidsdag for oss, men så blir det veldig ofte til at folk setter opp møter i to-halv-tre-tiden, så da drar det kanskje litt ut og man blir til tre-halv-fire. Ja, men da har jeg spesielt de siste to månedene tatt meg kanskje en time lunsj eller gått ut og jobbet litt i hagen eller gått ut og malt litt eller noe sånt, tatt meg en time fri midt på dagen for at ikke arbeidsdagen skal bli så lang. Jeg vet at jeg kan ikke stoppe halv tre hvis jeg vil stoppe halv tre, jeg er nødt til å være på disse møtene, da. Så går jeg ut og gjør noe midt på dagen. (Arbeidstaker 17).

Blant de vi har intervjuet er det flere mannlige enn kvinnelige arbeidstakere som strukturerer arbeidsdagen rundt et klart start- og sluttidspunkt. Dette kunne man kanskje tolke som en følge av at kvinner som har barn i større grad enn menn tar seg av husarbeid og det såkalte tredje skiftet (Egeland et al., 2021) slik at arbeidsdagen blir mer oppstykket og dermed mer utflytende. Imidlertid gjelder dette (dvs. klar struktur rundt arbeidsdagen) også kvinner som enten ikke har små barn hjemme i arbeidstid (f.eks. tenåringer som klarer seg på egenhånd, små barn som går på skole) eller som har barn som er flyttet hjemmefra, som denne kvinnelige arbeidstakeren:

Jeg har jo av personlige årsaker valgt en litt sånn tradisjonell arbeidsstrategi, siden jeg er et morgenmenneske, jeg stempler meg inn tidlig, og så stempler jeg meg ut sånn i 15-16-tiden. (Arbeidstaker 11).

Tilgjengelighetsbegrensning

En strategi for å skjerme privatlivet når jobben flytter hjem er å gjøre seg selv utilgjengelig. Flere av arbeidstakerne som har strukturert dagen rundt en tydelig tidsinnramming av arbeidsdagen har også installert tekniske tiltak for å begrense tilgjengeligheten sin utenfor vanlig arbeidstid, f.eks. ved å slå av pc'en og e-postvarsel på telefon, til og med kanskje også innføre tiltak for de tilfeller det kommer en hastesak. Dermed jobber man i arbeidstiden og på arbeidsplassen, og ikke på steder og tidspunkter der man ikke er på arbeid, som i sofaen på kvelden eller på bussen på vei hjem.

... jeg iallfall vet for mitt vedkommende at det renner inn mailer fra klienter i hytt og pine, altså – helger og det ene og det andre. Og jeg åpner rett og slett ikke... Jeg har skjermet helt boksen på min mobil, slik at den åpner jeg ikke før i arbeidstiden. (Arbeidstaker 4).

Intervjuer: ... du har jo mobil og med sikker mail på, men den tar du da av, eller hva?

Arbeidstaker: Jeg har sånn at jeg ikke får varsel etter klokken 5.

Intervjuer: Ikke varsel etter klokken fem, ja, så hvis din nærmeste leder for eksempel skal ha tak i deg, så er det å ringe, da, eller sende melding?

Arbeidstaker: Ja, da må hun ringe eller sende melding. (Arbeidstaker 17).

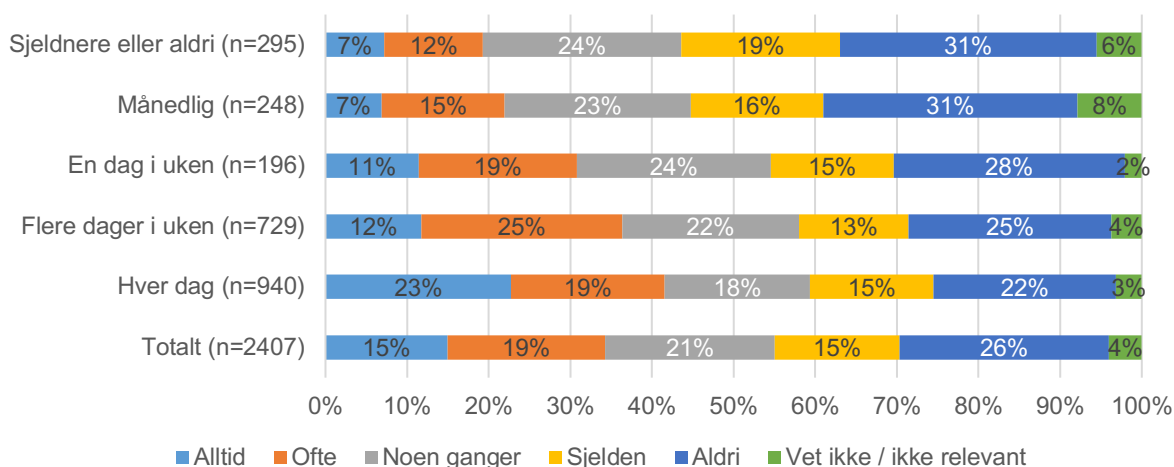
Nei, jeg har valgt å ikke ha [mail på mobilen]. Det er folk på jobben som er pålogget bestandig, og jeg fornemmer at de blir litt stresset av det. Det hadde jeg blitt også. Jeg har hatt det, så hvorfor jeg ikke- det var ikke et aktivt valg å gå ut av det, men det var sånne tekniske oppgraderinger som jeg ikke orket [ler] men jeg har ikke savnet det, da, så- det er noen få ganger jeg har savnet det, men stort sett er det greit å slippe å ikke klare å la være å svare på ting og sånn, da. Så jeg må inn på PCen, og den skrur jeg av når jeg logger meg ut, så jeg går ikke inn og sjekker på den på ettermiddagen. Hvis jeg logger meg ut kvart på fire, så slukker jeg den og ser ikke på den før neste morgen, da. Men hvis det er noe veldig viktig, som er veldig veldig sjeldent, så ringer de. Men da er det viktig, og det er sjeldent, da er det helt riktig å ringe meg, da. (Arbeidstaker 12).

Selv om teknologien muliggjør at arbeidstaker kan være tilgjengelig for arbeidsgiver, kolleger og kunder når som helst, ligger det også muligheter i den samme teknologien til å begrense denne tilgangen. Dette er derimot kun en mulighet, ikke en rett for arbeidstakere. EU-Parlamentet i 21 januar 2021 vedtok en resolusjon som ber EU-Kommisjonen om å vurdere å innføre et direktiv som gir arbeidstakere en rett til å koble av («right to disconnect») elektronisk utstyr (e-post, mobil, osv.) etter arbeidstiden.

Synlighetsbegrensning

Et annet tiltak som flere arbeidstakere kommer inn på gjelder kamerafunksjonaliteten i IT-plattformer slik som Teams, Zoom osv. Flere arbeidstakere bruker skjulefunksjonaliteter som f.eks. å ha en diffus bakgrunn eller å bruke et standardbilde som bakgrunn. Noen arbeidstakere er også ganske bevisst om kameraposisjon og -retning/plassering («styling»).

Bruker du funksjonaliteter som kan skjule/kamouflere bakgrunnen? Etter hjemmekontorhyppighet



Figur 53: Bruk av funksjonalitet for å skjule bakgrunn etter hjemmekontorhyppighet. Ansatte med hjemmekontor. Februar 2021 (T1)

Blant de som jobber hjemmefra hver dag er det flere som alltid bruker skjulefunksjonaliteter enn blant de som jobber sjeldnere hjemmefra, som vist i figur 52. Blant de som jobber hjemmefra flere dager i uken er det flere som svarer at de ofte bruker skjulefunksjonaliteter. Det overordnede bildet er derfor at jo oftere man jobber hjemmefra hele dagen, jo oftere bruker man skjulefunksjonalitet. Er dette et tegn på økt sensitivitet når det gjelder vern av den private omgivelsen hjemme i arbeidstid blant de som jobber alltid eller ofte hjemmefra? Hvorfor og når velger arbeidstakere å bruke skjulefunksjonaliteten? Dette vet vi foreløpig ikke så mye om og vi ser behov for mer forskning på dette punktet.

Noen av arbeidstakerne vi har intervjuet utdyper når og/eller hvorfor de bruker eller ikke bruker skjulefunksjonaliteten. Primært handler det om å skjerme barna eller andre som bor i samme hus og/eller estetiske grunner, f.eks. for å skjule noe som er mindre presentabelt:

Intervjuer: Men bruker du noen gang sånn der- for man har sånn at man kan blurre bakgrunnen, eller ha sånn falsk bakgrunn eller noe sånt, hender det at du bruker det?

Arbeidstaker: Ja, det gjør jeg ofte.

Intervjuer: Men hvorfor og når er det du bruker den, på en måte, er det...?

Arbeidstaker: Jeg bruker den når barna er hjemme sånn at ikke de skal komme med.

Intervjuer: Ja, ikke sant.

Arbeidstaker: Eller hvis jeg må sitte i et veldig lite presentabelt hjørne av huset for eksempel. Fordi ofte må jeg sette meg i senga når barna er hjemme hvis jeg skal ha undervisning eller sitte i møter. (Arbeidstaker 21).

Tendensen vi ser fra arbeidstakerintervjuene er at skjulefunksjonaliteten er mest brukt i møter med kunder eller andre som ikke er kolleger:

Jeg trenger ikke at en av brukerne mine skal vite hvor jeg bor, samtidig som det kunne sikkert være greit med noen – men det handler om å ha litt den der på jobb og hjemme, da. Det er noe annet når du sitter med kollegaene dine, som kanskje har vært på besøk og – ja. (Arbeidstaker 10).

Det er også arbeidstakere som velger å bruke skjulefunksjonaliteten, men som samtidige understreker at vedkommende ikke har noe å skjule («jeg har ingenting å skjule»):

Intervjuer: Ja, jeg skjønner. Så kan jeg si at når du bruker sånne – hva heter det – utflytende bakgrunn. Da kan ikke jeg se liksom direkte inn i stua di. Er det noe du har valgt sjøl, eller er det [Arbeidsgiver] som sier at det bør du gjøre?

Arbeidstaker: Nei, det har jeg egentlig valgt selv. Vi hadde ikke Teams til å begynne med, og da var det jo på en måte... Da så jo folk alt. Altså, jeg har ingenting å skjule, så det gjorde meg ingenting. Men jeg tenkte bare sånn – får fjerne et forstyrrende element. Så vet jeg at noen kolleger har slengt på en annen bakgrunn, at de sitter på hjemstedet sitt, for eksempel, eller...

Intervjuer: Ja, på feriestedet.

Arbeidstaker: Eller feriesteder. Ja, så jeg tror nesten det har blitt sånn at folk leker med det, mer enn at det har en sånn fryktelig ...

Intervjuer: At man ønsker å være anonym, liksom.

Arbeidstaker: Ja. Det har jeg ikke inntrykk av. Altså, jeg vet at noen sitter jo ... Ja, hvis jeg hadde sittet vridd i stua andre veien – nå sitter jeg på en måte inn mot en vegg, inn mot et hjørne. Hadde jeg sittet andre veien, så hadde jeg kanskje gjort det av praktiske årsaker, hvis samboer hadde vært hjemme og hun hadde vært på badet eller ... Det har vært noen sånne nesten-hendelser hvor den ene av oss har gått foran kameraet til den andre. Da er det jo greit a t... Så sånn sett har det en praktisk betydning. Men nei, vi er ikke pålagt å ha det, nei. (Arbeidstaker 25).

Begrunnelsen illustrert i sitatet ovenfor; det at man sier at vedkommende ikke har noe å skjule selv om man ønsker å verne privatlivet, er ofte omtalt i personvernrettslige litteratur som en misforståelse («misunderstanding») eller feilslutning («fallacy») av grunnverdiene til personvern («privacy») (Solove 2007). Slik som beskrevet tidligere i dette kapitlet, gjelder personvern ikke et spørsmål om å skjule eller holde noe hemmelig. Solove (2007 s. 764) uttrykker det slik: «*The deeper problem with the nothing to hide argument is that it myopically views privacy as a form of concealment or secrecy.*» Personvern og vern av privatlivets fred handler ikke om hvorvidt ansatte har noe å skjule eller ikke, men kan knyttes til at ivaretagelse av samfunnsverdier som demokrati er avhengig av individets autonomi, integritet og menneskeverd, slik som omtalt innledningsvis i dette kapitlet.

Samtidig som vi ser at skjulefunksjonalitet brukes relativt ofte oppgir imidlertid 69 prosent av respondentene til den første omfangsundersøkelsen at virksomheten de er ansatt i *ikke* har noen retningslinjer for bruk av kamera/bakgrunnsfiltre og 17 prosent vet ikke om de har dette.

Sluttbemerkninger: Konsekvenser ved manglende tiltak

Oppsummert kan vi se at noen arbeidstakere klarer å avgrense arbeidstiden og roller (privatperson versus arbeidstaker) i hjemmekontorsituasjonen. De lager et tydelig skille mellom privat- og arbeidslivet sitt selv om jobben faktisk foregår i hjemmet, dvs. privatsfæren. En konsekvens av at arbeidstakere ikke jobber fra et fast rom/sted eller fra en fast kontorplass i huset kombinert med manglende arbeidstidskontroll kan bli at ikke bare forstyrres jobb/fritid-balansen; det kan bli vanskelig for arbeidstakeren å skjerme privatlivet sitt: «Nei, det er blitt mer jobb og mindre hjem, men jobben er i hjemmet, på et vis, da» (Arbeidstaker 20).

Arbeidsgiveres tiltak for å sikre personvern og privatlivets fred

Som vi allerede har vært inne på når det gjelder arbeidstakerne kan det å trekke opp tydelige grenser mellom arbeidstid og fritid også være en måte å skjerme privatlivet sitt på. Også for ledere har grenseoppgangen mellom arbeidstid og fritid for de ansatte vært et viktig anliggende. Dette ble utdypet i fokusgruppeintervjuene (våren 2021) og de individuelle oppfølgingsintervjuene (høsten 2021) med representanter for ledelsen. Utfordringene ble beskrevet slik:

Men så er det også det med å klare å skille, vi har jo mange medarbeidere som synes det er tøft å klare å legge fra seg jobb og bekymringer for brukere når de går fra jobb. Og det å ha med seg det hjem igjen, sant. Kanskje er det ingen kollegaer der som har fanga opp at du hadde en tøff samtale, kanskje får du ikke gitt beskjed til lederen din om at her er det en jeg egentlig er litt bekymra for. Du har ikke fått debriefa, du har ikke fått lagt det fra deg på jobb og gått hjem igjen. Så dette skillet mellom arbeid og fritid, har mange sagt at er vanskeligere og jeg er litt bekymra for om hvordan det vil være over tid. Det kan hende vi lærer oss det. Det kan hende vi finner andre måter å håndtere det på, men vi er nødt til å ta det med i diskusjonen. (Oppfølgingsintervju, Nav-kontor).

Ledere har i flere tilfeller satt i verk tiltak for å sikre at arbeidstakere klarer å ha en god jobb/fritid balanse slik at perioden med pålagt hjemmekontor ikke går ut over arbeidstakernes fritid og dermed indirekte vedkommende sitt privatliv. Følgende tiltak ble fremhevet i intervjuene med arbeidsgivere:

- En erkjennelse at uklare grenser kan gi økt arbeidspress og at det derfor er viktig å sette klare rammer rundt arbeidsdagen, f.eks. ved å ha en klar start og slutt på arbeidsdagen, å være bevisst hvordan man kler seg i arbeidstiden, å spise faste måltidene:

Så vi har hatt flere sånne rådgivning og veiledningssamtaler med ansatte om å prøve å ta tilbake den der at man står opp til samme tid, og ikke minst at de kler på seg ordentlig. Ikke bare kle på deg jumpere og sitt i trusa liksom. Kle deg ordentlig, spis de faste måltidene og når du avslutter arbeidsdagen- vis det tydelig for deg selv og familien din, at nå har jeg på en måte kommet hjem fra jobb. Og det er noe vi har fått tilbakemeldinger på, at det var nyttig for meg, nå senket jeg skuldrene og fikk mer roen. (Leverandørindustri).

- Å være nøye med å respektere tidsgrenser:

Vi er nøye på når man slutter å lese mail, for å få folk til å tenke over når de sender mail og hva det signaliserer. Så disse stressreducerende tiltakene er enda viktigere nå. (Leverandørindustri).

Det vi i divisjonsledelsen har blitt mer restriktiv på, er at hvis du jobber om kvelden, så venter du med å sende mailen til neste morgen. (Offentlig etat).

For å oppnå hensynet ovenfor, har flere ledere understreket viktigheten av å ha gode rutiner for informasjonssinnhenting og kommunikasjon, f.eks. via følgende tiltak:

- Via «debrief og defusing-møter» med andre i ledelsen for å innhente informasjon, utvikle tips og råd.
- Bevisstheten rundt betydningen av endring fra fysisk til digital kommunikasjon (hvilke ansatte er synlig, hvem er ikke synlig).
- Ved å ha en lav terskel for å ta kontakt, å være åpen for «smalltalk», en-til-en samtaler og liknende.

Det er ikke bare de ansatte og ansattes familiemedlemmer som bør skjermes. Også innbyggers rett til personvern og statlige ansattes taushetsplikt overfor innbyggerne ble fremhevet i oppfølgingsintervju (høst 2021) med ledere i en offentlig etat:

Vi begynte jo med dette fordi vi var redde for å bli smitta, slik at vi ikke skulle få betalt ut penger til folk og levert de tjenestene vi skal. Det var de viktige prioriteringene. Nå er det mer sånn fleksibilitet, også kommer jo da det store spørsmålet om offentlige tjenester skal leveres fra kjøkkenbordet eller hjemmekontoret? Og da kommer jo også dette spørsmålet som vi nedprioriterte eller satte litt til side, som handler om personvern, taushetsplikten, sensitiv informasjon. Den kjenner jeg veldig på da. Vi er førstelinja som leverer offentlige tjenester. Det er stort sett alltid sensitiv informasjon. Hvordan skal det være okey? (Offentlig etat).

Sitat ovenfor peker på en utfordring med hjemmekontor: hvordan kan en arbeidsorganisasjon i privat eller offentlig sektor sikre kundenes/innbyggers konfidensialitet i en hjemmekontorsituasjon? Sikring av konfidensialitet er en av grunnpilarene for god informasjonssikkerhet og en viktig del av prinsippet om integritet og konfidensialitet i Personvernforordningen (GDPR) som er inkorporert i norsk lov, jf. personopplysningsloven § 1. Etter GDPR artikkel 5(1)(f):

[Personopplysninger skal] behandles på en måte som sikrer tilstrekkelig sikkerhet for personopplysningene, herunder vern mot uautorisert eller ulovlig behandling og mot utilsiktet tap, ødeleggelse eller skade, ved bruk av egnede tekniske eller organisatoriske tiltak («integritet og konfidensialitet»).

Dette prinsippet er utdypet i GDPR artikkel 32, herunder i krav til vedvarende konfidensialitet, integritet, tilgjengelighet og robusthet i behandlingssystemene og -tjeneste, jf. GDPR artikkel 32(1)(b)). Personopplysningsloven og GDPR gjelder derimot kun ved *automatisert* behandling av personopplysninger eller ved ikke-automatisert behandling som eller skal inngå i et register (f.eks. i en strukturert mappe). Når en konkret sak diskuteres muntlig mellom saksbehandlere eller mellom en saksbehandler og den det gjelder (borger), f.eks. på telefon eller i et virtuelt møte, faller dette utenfor personopplysningslovens virkeområde, jf. pol. § 2, ettersom det dreier seg hverken om automatisert behandling heller ikke-automatisert behandling som inngår i et register. Rett til vern av privatliv etter Grl. § 102 er derimot bredere og gjelder uavhengig av om det dreier seg om automatisert behandling av personopplysninger. Etter Grl. § 102 andre ledd skal staten «sikre et vern om den personlige integritet». Dessuten har statlig og kommunale ansatte taushetsplikt i opplysninger om «noens personlige forhold» som de får adgang eller kjennskap til i forbindelse med tjenesten eller arbeidet, jf. forvaltningsloven §§ 13 flg. Taushetsplikten etter forvaltningsloven er teknologinøytral, dvs. den gjelder uten hensyn til hvilken form slike personopplysninger har (herunder muntlig, skriftlig, automatisert eller ikke). Vedrørende virksomheter som ikke er underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven, kan taushetsplikt eller

krav til konfidensialitet være pålagt etter andre lover (f.eks. advokaters eller helsepersonells taushetsplikt) eller konfidensialitetsavtaler/-klausuler.

Dette er ett av de punktene som alle virksomheter, både i privat og offentlig sektor, bør ta uttrykkelig stilling til og vurderes regulert f.eks. i eventuelle retningslinjer/avtaler om fast hjemmekontor.

8. Diskusjon

Dette prosjektet har hatt en bred tilnærming til temaet hjemmekontor. Første del av prosjektet var å kartlegge omfang og kjennetegn av hjemmekontor. Andre del har vært å belyse hva konsekvensene av hjemmekontor er og kan være for arbeidstakere og virksomheter. Et overordnet mål var å komme nærmere en beskrivelse av hvilke typer arbeid og under hvilke vilkår hjemmekontor fungerer effektivt og med gode resultater for både virksomhetene og arbeidstakerne. Mens det første forskningsspørsmålet er rent empirisk med tydelige svar, er det andre forskningsspørsmålet bredere, og vanskeligere å gi tydelige svar på. I dette kapitlet oppsummerer vi resultatene fra alle kapitlene, og løfter samtidig noen dilemmaer ved bruk av hjemmekontor.

Et overordnet funn fra dette prosjektet er at det høye omfanget av hjemmekontor under pandemien har hatt få negative konsekvenser for arbeidstakere og virksomheter på kort sikt. Ansatte setter pris på fleksibiliteten de har til å velge når og hvor de vil jobbe, og arbeidsgiverne melder at produktiviteten har holdt seg høy også når arbeidstakerne har jobbet hjemmefra. Men arbeidsgiverne er bekymret for hva konsekvensene av utbredt bruk av hjemmekontor blir på sikt. På gjennomsnittsnivå, for alle ansatte, finner vi at konsekvensene av å jobbe hele dager hjemmefra er få: Sykefravær og graden av utbrenthet synker jo oftere arbeidstakere jobber hjemmefra. På den negative siden, finner vi lavere opplevd mening med jobben med økt hyppighet av hjemmekontor. Dessuten øker omfanget av arbeid utenom ordinær arbeidstid når hjemmekontorhyppigheten øker.

Selv om det er smitteverntiltakene gjennom pandemien som har gjort omfanget av hjemmekontor meget høyt de to siste årene (kap. 1), viser undersøkelsen blant arbeidstakere og arbeidsgivere tydelige tegn på at bruken av hjemmekontor kommer til å være høy også fremover, selv uten offentlige påbud eller anbefalinger om hjemmekontor. Vi finner at et flertall av arbeidstakere og arbeidsgivere opplever det å kunne fortsette med hjemmekontor fremover som et viktig gode. De fleste arbeidstakerne ønsker å jobbe noen dager i uken hjemmefra, men ikke hele tiden (kap.1). Arbeidsgivere har også hatt positive erfaringer med hjemmekontor i løpet av de siste årene, og uavhengig av hvilken politikk de ulike virksomhetene har for oppmøte på arbeidsplassen etter pandemien, tillater alle virksomhetene noe større grad av fleksibilitet nå enn før pandemien. Samtidig er det et ønske fra lederne at ansatte skal jobbe så mye som mulig fra virksomhetens lokaler (kap. 2).

Alle informantgrupper i denne studien peker på både fordeler og ulemper som hefter med hjemmekontor-bruk. Noen av ulempene vi har trukket frem er nært knyttet til pandemien og den intensive og påtvungne formen for hjemmekontor. Pandemien har helt klart vært en ekstrem-variant av hjemmekontor, og satt ulempene ved denne arbeidsformen på spissen. Men det er verdt å merke seg at problemstillingene vi har belyst er i tråd med det som også diskuteres i den internasjonale forskningen på hjemmekontor før 2020.

Temaet «hjemmekontor» var lite diskutert både i forskningen og i arbeidslivet i Norge før korona. I det store og hele var arbeid hele dager fra hjemmekontor nokså begrenset i norsk arbeidsliv, til tross for at digitale verktøy muliggjorde hjemmekontor for flere år tilbake. Med stor-skala hjemmekontor under pandemien ble temaet aktualisert, og sannsynligvis vil diskusjoner om fleksibilitet og hjemmekontor gå livlig for seg i norsk arbeidsliv de kommende årene. Nye grupper av arbeidstakere har fått erfaring med hjemmekontor, og mange trives godt med økt fleksibilitet i hvor og når de skal jobbe. Virksomhetenes positive erfaringer med hjemmekontor under korona har gjort at mange virksomheter åpner for mer hjemmekontor enn tidligere. Fordi hjemmekontor med stor sannsynlighet vil være utbredt de neste årene vil vi nå trekke frem de aspektene ved hjemmekontor som utgjør dilemmaer.

Når fungerer hjemmekontor for ledere?

Som vist i kapittel 2, uttrykker lederne i vår undersøkelse at overgangen til utstrakt hjemmekontor har gått bra når det gjelder den daglige driften av virksomheten og produktiviteten. Et overordnet funn er at ledere i stor grad opplever at medarbeidere leverer det de skal. Erfaringene som er høstet viser dermed at hjemmekontor kan fungere godt sett fra et lederståsted, og flere oppgir at erfaringene har bidratt til å endre egne holdninger til det at arbeid utføres utenfor arbeidsplassen. Lederne trekker frem bruken av digitale møter som en positiv ressurs som er kommet for å bli. Spesielt til enkle informasjonsmøter og allmøter fungerer digitale møter godt: de er effektive og tidsbesparende, og flere har anledning til å delta når de ikke må forflytte seg fysisk.

Ved siden av de positive erfaringene peker ledere ikke minst på en rekke utfordringer. En av de mest sentrale utfordringene angår hvordan fravær fra arbeidsplassen oppleves å svekke arbeidsmiljøet, dannelsen av sosiale fellesskap, og mulighetene for kunnskapsutveksling og læring. I tillegg er ledere opptatt av behovet for å differensiere mellom ulike arbeidsoppgaver: Enkelte arbeidsoppgaver passer bedre på hjemmekontor enn andre, og slik ledere ser det fungerer det dårlig å delta i kreative prosesser og kreativt arbeid digitalt, fra hjemmekontor. Lederne opplever også at hjemmekontor er lite kompatibelt med å gjennomføre prosesser med en lengre tidshorison. Dette gjelder særlig slik som virksomhets- og organisasjonsutvikling. Slik sett kan hjemmekontor få konsekvenser også for lederrollen: Hjemmekontor forutsetter en form for ledelse der oppmerksomheten rettes mot resultat og oppgavegjennomføring. Lederne opplever at ledelse basert på tett oppfølging og med utvikling av virksomheten som formål som krevende i en hjemmekontorsituasjon.

Skillet mellom positive og utfordrende sider ved hjemmekontor følger i stor grad et skille mellom kortsiktige og langsiktige implikasjoner: Selv om hjemmekontor fungerer godt på kort sikt, opplever ledere at hjemmekontor – når bruken er omfattende og langvarig slik som under pandemien – fungerer dårlig. Variasjonen er imidlertid stor når det gjelder vektleggingen av utfordringer sammenlignet med mulighetene hjemmekontor innebærer. Erfaringene med hjemmekontor har imidlertid aktualisert en rekke spenninger og dilemmaer for alle virksomheter. Dilemmaene og spenningene springer ut av ledernes rolle som ansvarlige i virksomheten: Bruken av hjemmekontor for den enkelte ses i lys av hvordan hjemmekontor oppleves å påvirke virksomheten som helhet. Spørsmålet om hva som er «passe» bruk av hjemmekontor i virksomhetene, vil måtte besvares ved hjelp av erfaringene i en ny situasjon uten utstrakt og langvarig bruk av hjemmekontor slik som under pandemien.

Et spørsmål som melder seg, er hvor mye tilstedeværelse arbeidsgivere skal forvente av arbeidstakere. Denne spenningen preges av arbeidstakeres forventninger og ønsker om bruk av hjemmekontor. Som det kommer frem av den kvantitative undersøkelsen opplever ledere at arbeidstakers ønske om hjemmekontor er sterkere enn lederes ønsker om hvor utbredt hjemmekontor bør være.

Når er hjemmekontor et frivillig fleksibilitetsgode for arbeidstaker?

Forutsetningen for at hjemmekontorsituasjonen skal være et gode for arbeidstaker, er at den må være preget av frivillighet, og fungere som et fleksibilitetsgode (kap. 3). Under pandemien har hjemmekontor i stor grad vært pålagt eller anbefalt. Noen arbeidstakere har kjent på ubehaget knyttet til å være påtvinget hjemmekontor, uten mulighet for å gå på kontoret. I løpet av pandemien har imidlertid graden av tvang minsket ettersom hjemmekontorpåbud har gått over til å bli formulert som anbefalinger. Vi håper at myndighetspålagte hjemmekontorpåbud skal høre til historien. Samtidig ser vi tegn til at hjemmekontor som virkemiddel for å ta ut restarbeidsevnen ved sykdom kan ha økt. I de kvantitative analysene finner vi en nedgang i sykefravær når ansatte

øker hyppigheten av hjemmekontor hele dagen fra ukentlig til daglig (kap. 4), og også arbeidsgiverne nevner en reduksjon i sykefraværet som følge av hjemmekontor (kap. 2). Lavere sykefravær kan skyldes at ansatte som jobber hjemmefra unngår smittsomme sykdommer, men det er også sannsynlig at mye av årsaken til det lave sykefraværet blant ansatte på hjemmekontor skyldes at ansatte ikke trenger å sykemelde seg når de kan jobbe hjemmefra. Arbeidstakere med helseutfordringer kan ha stor nytte av hjemmekontor, fordi fleksibiliteten gjør det mulig å balansere arbeid med pauser gjennom dagen. Arbeidstakerne får brukt mer av arbeidskapasiteten sin, og kan raskere komme tilbake i jobb ved sykdom (kap. 3).

Mulighetene for hjemmekontor ved sykdom kan være positive fordi det lar ansatte delta så mye som de kan ved sykdom. På den annen side, kan dette gli over i en usunn form for sykenærvær hvis arbeidstaker forventes å være mer tilgjengelig enn det helse- og omsorgssituasjonen tilsier. I intervjuene med arbeidstaker opplever flere en økt forventning om å være tilgjengelige for jobben også under egen eller barns sykdom (kap. 3). Det kan også ha skjedd en endring i hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere forholder seg til lettere sykdom; I stedet for sykemelding, kan ansatte i stedet ha hjemmekontor, og slik utnytte restarbeidsevnen. Videre kan vi også tenke oss at det har skjedd en normendring, hvor ansatte med luftveissymptomer velger å jobbe hjemmefra for ikke å smitte kolleger og samarbeidspartnere. I disse tilfellene kan vi ikke regne hjemmekontorbruken som en helt frivillig løsning, om normer eller føringer legger til grunn at det er slik man skal oppføre seg.

Teknologien og det at mange har permanent eller bærbart arbeidsutstyr hjemme letter det å være tilkoblet arbeidsplassen, og kan dermed øke terskelen for når man med god samvittighet kan være borte fra arbeidet på grunn av egen eller barns sykdom. En egenskap ved hjemmekontor i dagens arbeidsliv er de mulighetene teknologien gir oss for å være pålogget til enhver tid og de medfølgende utfordringene med å avgrense arbeidstid fra fritid.

Når arbeidstiden spiser seg inn i fritiden – og omvendt

Nye kommunikasjons- og samarbeidsteknologier gjør at arbeidstakere blir stadig mer tilgjengelige for arbeidsgiver og kan jobbe når og hvor som helst. Dette kan, på den ene side, oppleves som en frigjørende fleksibilitet ved at arbeidstakeren slipper å måtte møte opp til et bestemt tidspunkt på et bestemt sted utenfor hjemmet for å gjøre jobben sin. På den annen side kan den samme fleksibiliteten sette grensene mellom arbeidstid og fritid under press og over tid bli utfordrende. Et av hovedfunnene fra dette prosjektet er at eventuelle utfordringer med å jobbe fra hjemmekontor ikke dreier seg kun om sted, men også om tid.

I det kvantitative datamaterialet ser vi ingen systematisk endring av jobb-hjem-konflikt, tilkobling eller avkobling fra jobben utenom arbeidstid når ansatte øker eller minsker hyppigheten av hjemmekontor hele dagen (kap. 4). Vi ser imidlertid at en økning i hyppigheten av hjemmekontor hele dagen medfører en økning i hyppigheten av arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid, at ansatte oftere jobber lange dager og oftere har kort hviletid mellom arbeidsdager (kap. 5). Dette kan være et tegn på at de ansatte bruker den fleksibiliteten de har til å tilpasse arbeidstiden slik det passer dem når de jobber fra hjemmekontor. Samtidig, er ikke denne fleksibiliteten nødvendigvis kun positiv for arbeidstaker. Funnene fra delrapport 1 fra dette prosjektet, Ingelsrud og Bernstrøm (2021), tyder også på at slik grenseoverskridende arbeidstid som søndagsarbeid oftere er merarbeid enn arbeidstid som avspaseres på andre tidspunkt i uken. Vi ser også at det ikke kun er arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling som jobber f.eks. på søndager. Vi finner i kapittel 4 at når ansatte jobber grenseoverskridende arbeidstid, som lange dager, mange timer i uken, kveldsarbeid, og søndagsarbeid, opplever de også mer jobb-hjem-konflikt og redusert mulighet til å koble av fra jobb på fritiden. Når ansatte er tilkoblet jobb via mobil og e-post i fritiden sin, og når arbeidstiden deres øker til over 40 timer i uken, opplever de også mer utbrenthet.

Vi finner ingen støtte for at konsekvensene av grenseoverskridende arbeidstid er mildere for ansatte som hyppigere jobber fra hjemmekontor, enn for de som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Vi finner noe støtte for at de negative konsekvensene er mildere for ansatte med høy kontroll over egen arbeidstid og også blant de som ikke føler behov for et skarpt skille mellom jobb og privatliv (kap. 5).

Også de kvalitative intervjuene med arbeidstakere (kap. 3) viste hvordan hjemmekontorsituasjonen setter utfordringene knyttet til fleksibilitetens dobbelthet på spissen. Det var mange som fortalte at de trivdes godt med den økte fleksibiliteten som hjemmekontor åpner for. Å kunne jobbe hjemmefra gjør at man slipper reisetiden til og fra jobb, som for mange arbeidstakere med omsorgsansvar for småbarn ofte skal gå i hop med henting og følging til barnehage eller skole. Samtidig, når grensen for arbeid og fritid blir uklar, blir det vanskelig å vite når man har jobbet nokk eller gjort en god nok jobb. Flere arbeidstakere, både med og uten barn, forteller at mindre effektivitet, lengre arbeidsdager og manglende grensesetting førte til psykisk uhelse, manglende selvtilit for arbeidsoppgavene man utførte og en opplevelse av stress og dårlig samvittighet for arbeidsinnsatsen.

Når arbeidsplassen og hjemmet er samme sted innebærer det også at arbeidstakeren befinner seg i omgivelser som i utgangspunktet er rammen om privatlivet, fritiden og – for arbeidstakere som også er foreldre – familielivet. Dermed skal arbeidsdagen gjennomføres i omgivelser som på ulike måter minner arbeidstakeren på behov, oppgaver og forventninger knyttet til hjemmelivet. Dette kan dreie seg om alt fra at man legger merke til hvor store hybelkaninene er blitt og begynner å støvsuge før lunsj, til at barna kommer hjem med venner fra skolen klokka 14 og forlanger mat, eller at hunden forlanger tur. Dette er «forstyrrelser» som i og for seg kanskje kan være sunne avbrekk i løpet av en arbeidsdag, men som også kan føre til at arbeidsdagen forkortes slik at arbeidstakeren enten ikke får jobbet fulltid eller må gjenoppta arbeidet på kvelden.

Å jobbe hjemmefra kan altså både innebære at fritiden spiser seg inn i arbeidstiden, men også at arbeidstiden spiser seg inn i fritiden. Dette skyldes ikke bare at grensen mellom arbeidstid og fritid kan bli utflytende på hjemmekontoret, men også at ulike roller flyter ut. Når man drar hjemmefra og til arbeidsplassen får arbeidstakeren et sceneskifte hvor han eller hun kan legge fra seg f.eks. foreldrerollen og ta på seg rollen som profesjonell, som lønnsarbeider. Dette kan selvfølgelig være et sceneskifte som for noen arbeidstakere er mindre viktig, men som for andre kan være helt vesentlig, selvrealiserende og frigjørende. Uansett kan det manglende sceneskiftet som følger med det å jobbe hjemmefra innebære at ulike roller – f.eks. arbeidstakerrollen og foreldrerollen – flyter sammen eller kommer i konflikt fordi arbeids- og hjemmelivet faktisk er samme sted. En slik flytende uklarhet når det gjelder roller er jo ingen nyhet ettersom foreldre ved hjelp av smarttelefon har kunnet lese og svare på e-post samtidig som de lager kveldsmat til ungene, eller svare på Spond om ungene skal delta på fotballtrening i et jobbmøte. Hjemmekontoret setter imidlertid uklarheten på spissen; smarttelefonen kan man legge fra seg, men om man har hjemmekontor på stua er man hjemme uansett.

Hvem har ansvaret for grensesetting?

Når grensene mellom arbeidstiden og fritiden blir mer uklare oppstår også nye spørsmål. Hvem har ansvaret for å håndtere de flytende grensene som digitalisering og hjemmekontor medfører? Og hvordan tolkes arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser når grensene mellom arbeidstid og fritid blir mer uklare, og arbeidstager er tilgjengelig for arbeidsgiver så lenge mobilen ikke er skrudd av? Å ha mulighet for å jobbe når som helst og hvor som helst kan gjøre all tid til mulig arbeidstid, inkludert fritiden. Om ikke arbeidsgiver er tydelig når det gjelder arbeidstidsbegrensningene kan det bli opp til den enkelte arbeidstaker å måtte sette grensen for når hun eller han skal jobbe eller ikke. Dette kan være vanskelig om arbeidstakerens arbeidssituasjon tilsier at det alltid er mulig å gjøre mer eller en bedre jobb.

Ingen arbeidstakere vi intervjuet i studien har fått klare retningslinjer og føringer fra arbeidsgivere for hvordan de skal sette grenser for egen arbeidstid (kap. 3). Jobbrelaterte e-poster kan komme når som helst, og å være pålogget med varsler fra Teams og e-post etter arbeidstid er vanlig for de fleste. Mens noen klarer å sette helt tydelige tidsrammer på hjemmekontoret, er det for mange vanskelig. Noen arbeidstakere forteller at det er forventet at de svarer kunder uansett tidspunkt. Andre forteller at de må være pålogget for ikke å havne utenfor beslutningsprosesser. Andre igjen forteller at det varierer: i noen perioder med prosjektavslutninger kan det være mye, i andre perioder er det mindre. Forventningen om å være pålogget støttes også i de kvantitative analysene, der 26 prosent opplever at de opplever en forventning fra arbeidsgiver å være tilgjengelig på e-post eller tilsvarende i fritiden. Samtidig svarer de fleste av arbeidstakerne som har mulighet for hjemmekontor at det har svært eller ganske høy grad av kontroll over egen arbeidstid (kap. 5).

Teknologiske løsninger og en økende fleksibilitet skaper nye utfordringer og dilemmaer for arbeidstakere når de skal forvalte sin egen arbeidstid, arbeidsoppgaver og tilgjengelighet. Flexibilitet til å jobbe når det passer hver enkelt arbeidstager betyr også færre hindre for å alltid kunne jobbe litt til. En time ekstra på kvelden for å komme i mål. To timer ekstra på søndag for at neste uke ikke skal bli så travel. Litt titting på mobilen på sengekanten, bare så man vet hva som er i vente neste dag. Hvis arbeidsgiver i liten grad er med og tar ansvar for når ansatte ikke bør jobbe eller være tilgjengelig, medfører fleksibiliteten et stort individuelt ansvar.

Spørsmålet om grenseløst arbeid er på mange måter et spørsmål om helse, miljø- og sikkerhet (HMS). Verneombudene vi intervjuet syntes det var vanskelig å skulle fungere som verneombud, når arbeidsplassen er ansattes eget hjem. Deres rolle og mandat på hjemmekontoret opplevdes uklart, og de syntes også det var vanskeligere å skulle følge opp arbeidsmiljøarbeidet. På den annen side, var det flere som pekte på at det psykososiale arbeidsmiljøet hadde fått mer oppmerksomhet under pandemien, og at digitale vernerunder ga større anledning til å ta opp psykososiale utfordringer (kap. 6).

Spørreundersøkelsen til ledere viser at ledere selv også syns det er krevende å følge opp HMS på hjemmekontor, og spesielt ansattes arbeidstid. I intervjuene med lederne kom det frem at det er enklere å følge opp og tilrettelegge fysisk med hjelpemidler som ergonomisk utstyr, skjermbriller eller lignende, enn for psykisk helse og det psykososiale arbeidsmiljøet. De fleste lederne ønsker at ansatte jobber så mye som mulig fra arbeidsplassens lokaler, og det å kunne ha kontroll med HMS og følge opp ansatte er blant årsakene som nevnes. Flere ledere ga også uttrykk for at når hjemmekontor er et frivillig gode for arbeidstakere, som øker deres fleksibilitet, så kan ikke reguleringen eller kravene til ansvar fra arbeidsgivers side bli for store. Blir det for mye byråkrati forbundet med hjemmekontor, mente en leder vi intervjuet at det ville være enklere å ikke tillate hjemmekontor. Samtidig vil også det å detaljstyre arbeidstiden til egne ansatte kunne virke som et overtramp og et tegn på manglende tillit fra leder (kap. 2).

I spørreundersøkelsen til lederne svarte 77 prosent at de var enige i at ansatte selv har et ansvar for å passe på at de ikke jobber for mye, mens 63 prosent svarte at de var enige i at ledere har ansvar for å passe på at ansatte ikke jobber for mye fra hjemmekontor (kap. 2). Spørsmålet om hvem som har ansvaret når ansatte jobber utenfor ordinær arbeidstid fra hjemmekontoret er også noe som aktualiseres når hjemmearbeid forskriften endres slik at de samme arbeidstidsreglene gjelder på hjemmekontoret som i arbeidsgivers lokaler. Å skulle nekte ansatte muligheten til å jobbe når de selv ønsker det, om de da ønsker å jobbe sent på kvelden eller søndager, sitter langt inne for mange arbeidsgivere. Det vil for mange ansatte kunne føles som et overtramp som igjen begrenser den fleksibiliteten som de setter pris på å ha, og den høye kontrollen ansatte med hjemmekontor sier de har over når de jobber. Samtidig viser både det kvantitative og kvalitative materialet vårt at mange ansatte føler seg forpliktet til å være tilgjengelige eller følge med på hva som skjer på jobben også på fritiden. Det er et tydelig signal om at det ikke ene og alene er opp til den enkelte arbeidstaker å bestemme når de vil jobbe og når de vil ha fri.

Om man overvurderer den individuelle arbeidstakerens faktiske innflytelse på egen arbeidstid, og samtidig undervurderer betydningen av kollektive normer og opplevde forventninger på arbeidsplassen, blir konsekvensen en individualisering av ansvaret for eventuell utflytende arbeidstid, selv om de bakenforliggende årsakene kan være strukturelle.

Individets mulighet for hjemmekontor versus hensynet til arbeidsfellesskapet

Både arbeidstakere, arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud løfter problemstillinger knyttet til individers frihet til å jobbe når og hvor de vil versus arbeidsfellesskapets behov for at ansatte treffes fysisk.

For den enkelte arbeidstaker kan det være uproblematisk å jobbe hjemmefra – de klarer å skjøtte sine arbeidsoppgaver på samme måte som fra arbeidsplassen. Samtidig opplever de fleste at det er «noe» som blir borte uten kollegiesamspill; læring, uformell veiledning, informasjon, prating rundt organisasjonen, prosjekter ol., tilbakemelding på arbeidsutførelse, observasjon av kollegers arbeid, uformell sosialisering og tillitsbygging (kap. 3). Disse elementene er i liten grad formalisert i stillingsbeskrivelser, men er like fullt viktige oppgaver de fleste arbeidstakere bidrar med til arbeidsorganisasjonen.

Arbeidstakerne vektlegger hensynet til det sosiale på arbeidsplassen, til læring og erfaringsdeling. Informanter i ulike stadier av arbeidslivet forteller om ulike behov. Eldre arbeidstakere trives godt på hjemmekontoret, både fordi de oftere har større bolig, men også fordi de får jobbe mer uforstyrret av spørsmål og avbrytelser fra kolleger. Unge og nyansatte har behov for læring og utvikling i samspill med mer erfarne arbeidstakere, og synes det er vanskeligere å spørre om hjelp på hjemmekontoret (kap. 3). Mye uformell læring og informasjonsutveksling forsvinner når kolleger ikke lenger befinner seg fysisk i samme rom. Uten kollegiesamspillet, vil man klare å opprettholde produksjon og utvikling på lengre sikt?

I de kvantitative analysene finner vi ingen systematiske sammenhenger mellom omfang av hjemmekontor hele dagen og opplevd samhold, lederstøtte eller tillit. Mot hva man skulle tro, økte kollegastøtten når ansatte økte hyppigheten av hjemmekontor fra ukentlig til daglig (kap. 4). En forklaring på dette kan være at arbeidstakerne har vært på hjemmekontor «sammen». Unntakstilstanden som hjemmekontorpåbudet medførte gjorde også at mange ledere jobbet mye for å følge opp ansatte ekstra, og også kolleger ble kanskje flinkere til å ta kontakt med hverandre da de alle ble sendt hjem. Disse forholdene kan endre seg når hjemmekontor skjer i en normaltilstand, og hjemmekontor i større grad er noe arbeidstakere velger selv når det passer dem. Spørsmålet som melder seg da, er hva som skal avgjøre når og hvor mye den enkelte kan ha hjemmekontor; og hva som er konsekvensen om mange fortsetter å jobbe hjemmefra ofte.

Dette er også spørsmål som opptar arbeidsgiverne. Ledernes fremste bekymring ved omfattende hjemmekontorbruk er konsekvensene det får for det sosiale arbeidsmiljøet og for ansattes læring og kompetanseutvikling på sikt. Selv om arbeidsgiverne vi intervjuet tror at de vil tillate mer hjemmekontor i fremtiden enn det de gjorde før pandemien, foretrekker likevel lederne i alle virksomhetene at ansatte jobber på arbeidsplassen. Det samme vises også i ledersurveyen (kap. 2). Det er flere grunner til at oppmøte på arbeidsplassen var foretrukket blant lederne: Det er lettere for ledere å følge opp og ta ansvar for HMS når ansatte er fysisk til stede. Det er også lettere å lede. Videre understreker lederne at det sosiale arbeidsmiljøet og fellesskapet på arbeidsplassen er mye lettere å vedlikeholde når ansatte møtes fysisk, enn når de jobber på hvert sitt hjemmekontor. Samtidig anerkjenner også lederne at noen typer oppgaver kan være fine å gjøre hjemmefra, i fred og ro. Flere ledere trakk frem at en årsak til at det har gått såpass fint i virksomhetene på tross av mye hjemmekontor og digital samhandling, var at man i utgangspunktet hadde et godt samarbeid og fellesskap i virksomheten. Sånn sett, hadde

virksomhetene mye sosial kapital å tære på; og lederne opplevde det å samles fysisk som en forutsetning for å vedlikeholde, og kanskje bygge opp igjen denne sosiale kapitalen (kap. 2).

Både tillitsvalgte og verneombud, som tradisjonelt har hatt den felles arbeidsplassen som virkeområde, løfter også dilemmaet mellom individuell frihet og hva som gagnar fellesskapet over tid. De er opptatt av at arbeidstakere skal få tilgang til det godet som hjemmekontor og økt fleksibilitet for arbeidstaker er. Samtidig anerkjenner de at for mye bruk av hjemmekontor vil kunne gå ut over fellesskapet på sikt. Arbeiderkollektivet i form av fagforeningen har vært knyttet til den fysiske arbeidsplassen, hvor den fysiske arbeidsplassen fungerer som en arena for informasjonsutveksling, og kommunikasjon. Selv om digitale informasjonsmøter og har fungert bra og mange tillitsvalgte melder om høyere deltakelse på møter enn tidligere, har de også sin begrensning. Mangelen på uformell kontakt med medlemmene ga tillitsvalgte færre muligheter til å se hva som fører seg i virksomheten. Det samme gjelder det formaliserte samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte: selv om formelle møter, som AMU og IDF har fungert bra digitalt, svekker den fysiske avstanden tillitsvalgtes mulighet til å kommunisere uformelt med arbeidsgiver, noe som også svekker mulighetene for relasjonsbygging (kap. 6). Betydningen av de uformelle partsrelasjonene på arbeidsplassen vektlegges av tillitsvalgte og ledelsen.

For lederne var også hensynet til rekruttering av nye arbeidstakere viktig når de veiet graden av fleksibilitet for ansatte mot krav til oppmøte. På den ene siden mente mange at det å legge til rette for fleksibilitet for arbeidstakere, blant annet ved å tilby hjemmekontor, var påkrevd for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass. På den annen side, var oppfatningen at nyansatte vil ha behov for, og sette pris på, å kunne treffe kolleger på arbeidsplassen (kap. 2). Det siste tilsier at virksomheter bør holde igjen på hjemmekontorbruken og oppfordre til mest mulig oppmøte.

En god balanse mellom individets frihet til å kunne jobbe fleksibelt og hensynet til fellesskapet på arbeidsplassen, vil kreve dialog og fortløpende tilpasninger fra både virksomheter og arbeidstakere.

Arbeidsplassen: tid, sted og behov

At arbeidsplassen flyttes hjem, både for lengre og kortere perioder, skaper endrede behov i både utforming av lokaler hjemme og i virksomheten, prosedyrer og arbeidsmetoder og ledelse.

Mange arbeidstakere ser for seg at de skal jobbe hjemmefra noen dager i uken, og i delrapport 1 viste vi at dette hadde sammenheng med både kontorfasilitetene hjemme og i arbeidsgivers lokaler: Ansatte som hadde kontorplass i åpent landskap ønsket å jobbe oftere hjemmefra enn ansatte med eget eller delt kontor (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021). Hva betyr økt bruk av hjemmekontor på dagtid for plassbehovet på arbeidsplassen? Kan arbeidsgivere skalere ned kontorlokaler når folk jobber mer hjemmefra?

Verneombudene vi intervjuet anerkjente også spenningen mellom mulighetene for individuell fleksibilitet og ulemper knyttet til hjemmekontor. Særlig ble dette dilemmaet aktuelt i de tilfellene hvor hjemmekontorbruken ble benyttet som et tiltak mot arbeidsmiljøproblemer grunnet arbeidsgivers lokaler. De løftet også en bekymring om at økt hjemmekontorbruk ville kunne medføre en nedgradering av den felles arbeidsplassen i arbeidsgivers lokaler (kap. 6). Arbeidstakerne fortalte at hjemmekontoret gir rom for ro og konsentrasjon som ikke er mulig å skape i kontorlandskapet. Mange vil derfor jobbe hjemmefra når de har konsentrasjonsoppgaver. Mange ansatte som jobber i åpent kontorlandskap tror også at de må jobbe hjemmefra på dager med digitale møter, fordi det ikke er nok møterom der man uforstyrret kan gjennomføre digitale møter (kap. 3).

Nye arbeids- og møteformer under pandemien har skapt nye behov når det gjelder kontororganisering og møteromsstruktur i virksomhetene. Virksomhetene vil både måtte oppgradere og tilpasse møterom til digitale/hybride møter. Virksomheter hvor ansatte jobber fra

åpent kontorlandskap vil ha behov for å legge til rette for mer skjermede soner for konsentrasjonskrevende oppgaver og digital møtedeltakelse. Et annet hensyn virksomheter må ta, er å gjøre arbeidsplassen til et sosialt og hyggelig sted, hvor de ansatte ønsker å være fremfor på hjemmekontoret.

Et annet spørsmål som fortsatt er uavklart, er når yrkesskadeforsikringen gjelder ved ulykker på hjemmekontoret. Når skillet mellom jobb og hjem løser seg opp i både tid og sted, blir det også uklart hvilke regler som gjelder ved for eksempel ulykker. Verneombud vi intervjuet var også opptatt av at beskyttelsen mot vold og trusler fra kunder eller klienter kunne være vanskeligere å håndtere når ansatte jobber alene hjemmefra (kap. 6).

Hvem som er ansvarlig for å dekke utgifter til arbeidsplassen på hjemmekontoret har også vært gjenstand for forhandling. Når ansatte er tvunget til å jobbe fra hjemmekontor i løpet av en lengre periode, er viktigheten av gode og helsefremmende kontorfasiliteter stor. Vi har sett at tilgjengeligheten av gode fasiliteter på hjemmekontoret varierer: fra ansatte med fullt utrustede egne rom til kontor, til ansatte som sitter ved kjøkkenbordet (kap. 3). Mange har fått utstyr av arbeidsgiver, men det er få som får dekket løpende utgifter, foruten telefon og internett (kap. 1). Det er kanskje urimelig å forvente at arbeidsgiver skal dekke utgifter til to arbeidsplasser per ansatt, når det er den ansatte selv som frivillig velger å jobbe hjemmefra. Samtidig, som vi var inne på tidligere i dette kapitlet, kan man diskutere hvor frivillig hjemmearbeidet er. Muligheten for ansatte til å jobbe hjemmefra, for eksempel ved delvis sykdom, har også positive effekter for virksomhetens produktivitet. Og i noen tilfeller kan hjemmearbeidet også skyldes manglende fasiliteter i arbeidsgivers lokaler.

Et annet spørsmål som melder seg i tilknytning til at arbeidet foregår i arbeidstakers hjem, er hensynet til privatliv og personvern. Selv om det er tydeliggjort i lovverket at arbeidsgiver ikke har tilgang til arbeidstakers hjem, setter nye digitale løsninger privatlivet under press. Ved videokonferanser kan de man snakker med se rett inn i arbeidstakerens private sfære. For arbeidstakere med familie, vil også familiemedlemmers privatliv kunne bli eksponert. utfordringer knyttet til invasjon av privatlivets fred dreier seg også om muligheten til å skjerme fritiden fra arbeid, og er noe som vi også diskuterer under temaet «når arbeid spiser seg inn i fritiden». Det å skille fritid og arbeid har en verdi utover ansattes mulighet til avkobling. I kapittel 7 knytter vi grunnverdiene om vern av den enkeltes privatliv til vernet av individets personlige integritet; noe som sees som en forutsetning for opprettholdelsen av et samfunn preget av stabilitet, pluralisme og demokrati. Få arbeidstakere hadde fått retningslinjer fra arbeidsgiver om hvordan de skulle verne sitt eget privatliv når de jobbet hjemmefra.

Et annet aspekt ved arbeid hjemmefra, er hvordan datasikkerheten skal ivaretas. Når arbeidet flyttes ut av de lokalene som arbeidsgiver har kontroll over, må de også være bevisste på hvordan sensitiv informasjon; både bedriftshemmeligheter og personopplysninger om kunder, pasienter og brukere, kan beskyttes på en god måte. Tydelige retningslinjer for ansatte er et viktig ledd i dette arbeidet.

Avslutning

Det høye omfanget av hjemmekontor vi har sett under pandemien var et resultat av smitteverntiltak, noe som preget både virksomheter og ansatte. Men om pandemien skulle være et tilbakelagt kapittel, har erfaringene fra de siste to årene endret virksomheter og arbeidstakeres forhold til hjemmekontor. Med all sannsynlighet vil arbeid fra hjemmekontor være mer utbredt fremover enn det var før pandemien.

Det store spørsmålet videre blir hvordan vi kan være best rustet til å håndtere et arbeidsliv med mer bruk av hjemmekontor. I rapporten har vi pekt på dilemmaer når det gjelder for eksempel arbeidstid, grensesetting og ansvar, arbeidsførhet og sykdom, og individets behov versus fellesskapets behov. Som vi har beskrevet, har mange arbeidstakere opplevd lite tilstedeværende ledelse på hjemmekontoret og at de selv har måttet ta et svært stort ansvar for styring av egen arbeidshverdag. Lederne forteller også at det har vært vanskelig å følge opp ansatte på hjemmekontor, og at balansen mellom «for mye styring» og personaloppfølging ved hjemmekontor er krevende. Fordelene og ulempene ved hjemmekontor og forventninger for eksempel når det gjelder tilstedeværelse på arbeidsplassen, tilgjengelighet, lederoppfølging og arbeidstid er spørsmål som bør bli gjenstand for økt refleksjon og diskusjon på arbeidsplassene. Et spørsmål som melder seg i den forbindelse, er om dette er dilemmaer som vi kan regulere oss ut av. Dette foreligger det sannsynligvis ikke enkle svar på, men er opp til myndigheter, ansatte, ledere, verneombud og tillitsvalgte på ulike nivå å finne ut av.

Som en nyere OECD-rapport (Criscuolo et al., 2021) også påpeker, er det et stort behov for forskning på langtidseffektene av hjemmekontor for produktivitet, innovasjon og ansattes helse og velferd. Vi vil også legge til at det er behov for å studere konsekvensene av hjemmekontorbruk under mer normale omstendigheter, uten eventuelle virkninger av pandemiltak ellers. Også konsekvenser av hjemmekontor med et omfang som ligger lavere enn det vi har forholdt oss til i denne perioden bør forskes mer på.

Vedlegg: Metoder og datamaterialer

Spørreundersøkelser til arbeidstakere

Spørreundersøkelsene til arbeidstakere består av en omfangsundersøkelse i 2021 og en omfangsundersøkelse i 2022. I tillegg er omfangsundersøkelsen i 2021 utvidet til en panelundersøkelse med to ekstra undersøkelser til de som responderte på den første undersøkelsen.

Omfangsundersøkelse av arbeidstakere 2021 og panelundersøkelsen

Den første spørreundersøkelsen ble besvart av 5038 arbeidstakere i perioden mellom 24. februar og 16. mars 2021. Dette datasettet utgjør en omfangsundersøkelse av hjemmekontor fra februar 2021, og resultatene fra undersøkelsen er publisert i den første delrapporten fra dette prosjektet (Ingelsrud og Bernstrøm, 2021). Bruttoutvalget var 12 263 personer, noe som gir en svarprosent på 41 prosent. Dataene er vektet slik at de er representative for arbeidstakere i Norge med tanke på kjønn, alder og utdanning.

Invitasjonen beskrev at undersøkelsen ble gjennomført på vegne av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet og at den «... handler om forhold i arbeidslivet», og ba respondentene om å svare for arbeidssituasjonen «slik den er nå, selv om denne situasjonen på grunn av pandemien eller annet skiller seg fra slik du hadde det før pandemien».

Undersøkelsen består av to deler: en kort innledende del på ca. 2 minutter svartid, og en lengre del på ca. 18 minutters svartid. Den første delen kartlegger om arbeidstakeren har mulighet til å jobbe hjemmefra, og i så fall hvor ofte han eller hun gjør det hele dager og utenom ordinær arbeidstid. Den andre delen av undersøkelsen kartlegger egenskaper ved hjemmekontoret og arbeidet. De arbeidstakerne som ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra eller som jobber hjemmefra sjeldnere enn månedlig besvarte kun den korte innledende delen. De som har mulighet til å jobbe hjemmefra og som gjør det minst månedlig enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid fikk den lange undersøkelsen.

Til slutt i undersøkelsen fikk alle respondentene spørsmål om de var villig til å besvare lignende undersøkelser i fremtiden og om svarene fra disse undersøkelsene kan kobles sammen. Totalt svarte 90 prosent at de ønsker å delta i fremtidige undersøkelser og tillater kobling av data. Det var noen flere blant de uten hjemmekontor enn de med hjemmekontor som ønsket å delta igjen, men forskjeller er bare på 2 prosentpoeng.

Ved å gjenta undersøkelsene til de samme respondentene og koble svarene fra disse sammen har vi muligheten til å analysere hvordan utviklingen i hjemmekontorbruk og fjernarbeid, kjennetegn og konsekvenser av dette har vært for enkeltansatte. Med et paneldatasett kan vi gjennomføre analyser som i større grad kan si noe om hvordan hjemmekontorbruk påvirker interessante utfall for arbeidsgivere og arbeidstakere som produktivitet, jobb-hjem-balanse, psykisk helse, muskel og skjelett plager, sykefravær og tilknytning til arbeidsgiver.

Spørreundersøkelsens andre og tredje runde ble gjennomført i henholdsvis august 2021 (T2) og januar 2022 (T3). Undersøkelsen ble da sendt ut på nytt til de som hadde besvart omfangsundersøkelsen i februar 2021 (T1) og som sa seg villig til å koble svarene sammen med fremtidige undersøkelser. I T2 ble undersøkelsen sendt ut til 4399 respondenter og i T3 til 4148 respondenter²³. I T2 besvarte 3071 undersøkelsen, og i T3 besvarte 3088 respondenter

²³ Disse tallene er litt lavere enn antallet som sa seg villig til å delta igjen og la oss koble dataene. Det er sannsynligvis fordi de resterende har meldt seg ut av Kantarpanelet mellom T1 og T2/T3.

undersøkelsen. Det vil si at vi har et utvalg som i både T2 og T3 består av 61 prosent av det første utvalget i T1. Halvparten av de som besvarte undersøkelsen i T1 har deltatt på alle tre tidspunkt.

Tabell 9: Oversikt over antall som har besvart hvilke runder av panelundersøkelsen T1 til T3

Undersøkelser besvart	N	%
Alle tre	2560	50,8
Kun T1	1463	29,0
Kun T1 og T3	528	10,5
Kun T1 og T2	487	9,7
Totalt	5038	100

Tabell 10: Kjennetegn ved nettoutvalget til paneldatasettet T1 (februar 2021), T2 (august 2021) og T3 (januar 2022). Totalt og etter mulighet for hjemmekontor. Uvektet.

		Totalt			Har hjemmekontor ^a			Ikke hjemmekontor ^a		
		T1	T2	T3	T1	T2	T3	T1	T2	T3
	I alt	5038	3071	3088	2578	1522	1576	2460	1549	1512
Menn, alder	Menn 18-29 år	5 %	4 %	3 %	6 %	5 %	3 %	5 %	3 %	2 %
	Menn 30-44 år	28 %	27 %	24 %	30 %	28 %	27 %	26 %	25 %	21 %
	Menn 45-66 år	66 %	70 %	73 %	64 %	68 %	70 %	69 %	72 %	77 %
Kvinner, alder	Kvinner 18-29 år	11 %	8 %	6 %	9 %	5 %	5 %	12 %	10 %	7 %
	Kvinner 30-44 år	36 %	36 %	32 %	37 %	40 %	35 %	34 %	32 %	29 %
	Kvinner 45-66 år	54 %	57 %	61 %	54 %	55 %	59 %	53 %	58 %	64 %
Kjønn	Menn	49 %	52 %	51 %	51 %	55 %	54 %	47 %	48 %	48 %
	Kvinner	51 %	48 %	49 %	49 %	45 %	46 %	53 %	52 %	52 %
Utdanning	Grunn- /videregående/ fagskole	42 %	41 %	42 %	27 %	26 %	27 %	59 %	57 %	59 %
	Universitets- /høyskolenivå	58 %	59 %	58 %	73 %	74 %	73 %	41 %	43 %	41 %
Sektor	Offentlig sektor	47 %	48 %	47 %	44 %	43 %	44 %	50 %	52 %	51 %
	Privat sektor	53 %	52 %	53 %	56 %	57 %	56 %	50 %	48 %	49 %
Næring	Industri	18 %	17 %	18 %	18 %	18 %	17 %	18 %	17 %	18 %
	Handel	6 %	6 %	6 %	4 %	4 %	4 %	9 %	8 %	8 %
	Service	69 %	69 %	68 %	70 %	70 %	70 %	67 %	68 %	66 %
	Annet/mangler	7 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	6 %	7 %	8 %
Antall ansatte	1-9 ansatte	8 %	8 %	9 %	7 %	7 %	8 %	9 %	8 %	9 %
	10-50 ansatte	22 %	23 %	22 %	18 %	18 %	18 %	26 %	27 %	27 %
	51+ ansatte	56 %	60 %	61 %	64 %	67 %	69 %	48 %	53 %	53 %
	Annet/mangler	14 %	10 %	8 %	11 %	8 %	5 %	16 %	12 %	10 %
Hjemmekontor	Hjemmekontor	51 %	50 %	51 %	100 %	100 %	100 %	0 %	0 %	0 %
	Ikke hjemmekontor	49 %	50 %	49 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %

^a «Har hjemmekontor»: Ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra og som gjør det enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid minst månedlig. «Ikke hjemmekontor»: alle andre.

Tabell 10 viser hvordan nettoutvalget i paneldatasettet fordeler seg på demografiske kjennetegn. Frafallet fra T1 til T2 og T3 er størst blant de yngste, noe som fører til at utvalget blir litt eldre for

hver runde. Det er også et større frafall blant ansatte som har manglende opplysninger om virksomhetens størrelse. Bortsett fra dette, er det ikke store forskjeller i de tre utvalgene med tanke på utdanning, kjønn sektor, bransje og bruk av hjemmekontor. Vi anser dette som et godt panelutvalg, bredt sammensatt av ansatte i ulike bransjer, næringer og ulike kjennetegn.

Omfangsundersøkelsen 2022

For å kunne si noe om utviklingen i utbredelse og sentrale kjennetegn ved hjemmekontor blant arbeidstakere i løpet av det siste året, gjennomførte vi en kortere spørreundersøkelse (9 minutter) i et nytt representativt utvalg på 2018 arbeidstakere i februar 2022 (besvart mellom 15. februar og 7. mars 2022). Vi kaller dette omfangsundersøkelsen O3. I kartleggingen av utviklingen i omfang av hjemmekontor er representativitet viktig. Det var derfor nødvendig med et nytt utvalg av arbeidstakere på t3 fordi frafallet i panelundersøkelsen fra første til tredje runde kan gjøre panelutvalget ved t3 mindre representativt for populasjonen av arbeidstakere. O3 er benyttet i kapittel 1 om utbredelsen og kjennetegn ved hjemmekontor.

Tabell 11 viser hvordan utvalget fra T1 og O3 fordeler seg på demografiske kjennetegn. Det er få forskjeller mellom utvalgene, og vi anser dem som sammenlignbare.

Tabell 11: Kjennetegn ved nettutvalg på T1 (februar 2021) og O3 (februar 2022). Vektet og uvektet.

		Uvektet		Vektet	
		T1 (februar 2021)	O3 (Februar 2022)	T1 (februar 2021)	O3 (februar 2022)
	I alt, antall	5038	2018		
Menn, alder	Menn 18-29 år	5 %	5 %	17 %	17 %
	Menn 30-44 år	28 %	26 %	34 %	35 %
	Menn 45-66 år	66 %	69 %	49 %	47 %
Kvinner, alder	Kvinner 18-29 år	11 %	10 %	19 %	19 %
	Kvinner 30-44 år	36 %	35 %	37 %	39 %
	Kvinner 45-66 år	54 %	55 %	44 %	42 %
Kjønn	Menn	49 %	49 %	53 %	53 %
	Kvinner	51 %	51 %	47 %	47 %
Utdanning	Grunn-/videregående/ fagskole	42 %	43 %	55 %	55 %
	Universitets-/høgskolenivå	58 %	57 %	45 %	45 %
Sektor	Offentlig sektor	47 %	47 %	42 %	43 %
	Privat sektor	53 %	53 %	58 %	57 %
Næring	Industri	18 %	18 %	20 %	21 %
	Handel	6 %	7 %	8 %	8 %
	Service	69 %	68 %	65 %	63 %
	Annet/mangler	7 %	7 %	7 %	8 %
Antall ansatte	1-9 ansatte	8 %	9 %	9 %	9 %
	10-50 ansatte	22 %	21 %	23 %	20 %
	51+ ansatte	56 %	56 %	54 %	53 %
	Annet/mangler	14 %	14 %	15 %	18 %
Hjemmekontor	Hjemmekontor	51 %	48 %	47 %	43 %
	Ikke hjemmekontor	49 %	52 %	53 %	57 %

Representativitet

Respondentene er medlemmer av Kantar-panelet, et panel av folk som har sagt seg villig til å besvare spørreundersøkelser. Panelet er ikke selvrekruttert. Utvalget i denne undersøkelsen skulle trekkes for å ligne befolkningen av arbeidstakere når det gjelder kjønn, alder og utdanning. På grunn av det store utvalget, var det ikke mulig å rekruttere nok respondenter blant unge mennesker, og heller ikke blant arbeidstakere med lavere utdanning. Deltakerne i Kantars panel har oftere utdanning på universitets- og høyskolenivå enn alle arbeidstakere i Norge generelt. Det er også en viss undervekt av unge mennesker i panelet. Dette reflekterer også utvalget i denne undersøkelsen. For å komme nærmere et utvalg som er representativt for alle arbeidstakere i Norge, har Kantar derfor vektet dataene slik at unge mennesker og de med lavere utdanning teller mer, mens de eldste og de med høyere utdanning teller mindre. Vektene har verdier mellom 0,4 og 5,2. Alle deskriptive univariate og bivariate analyser er gjort på vektete data for å speile omfanget i befolkningen av ansatte. Regresjonsanalyser og panelanalyser er gjort på uvektede data.

Kvalitative intervjuer med arbeidstakere

Datamaterialet består av 26 semistrukturerte kvalitative intervjuer med arbeidstakere i ulike bransjer og bedrifter. Intervjuene ble utført av fire forskere i løpet av april-juni 2021, i en periode der samfunnet var nedstengt og alle som hadde mulighet var pålagt hjemmekontor. Datamaterialet består dermed av erfaringer fra en unntaksvis periode der det var svært liten mulighet for arbeidstakere til å dra på kontoret, og hvor nye grupper arbeidstakere fikk jobbe hjemmefra. Blant informantene hadde noen tidligere benyttet hjemmekontorløsninger, men for de fleste var hjemmekontor noe de begynte å bruke i forbindelse med pandemien.

Informantene består av 12 menn og 14 kvinner fra hele landet, men med hovedvekt fra Østlandsområdet. To bor alene, ti har samboer, og 14 bor med samboer og barn. Informantene er mellom 29 og 67 år, med en gjennomsnittsalder på ca. 45 år. Informantene kommer fra 13 virksomheter i ulike bransjer – forsikring, medier, kommuneadministrasjon, offentlig forvaltning og privat næringsliv. Noen av informantene har særskilt uavhengige stillinger, som seniorrådgiver, advokat eller journalist, mens andre jobber med rutineoppgaver som kundeservice og saksbehandling.

Rekrutteringen skjedde gjennom henvendelse til arbeidsgivere, som videresendte forespørselen til alle ansatte på e-post, og hvor potensielle informanter deretter tok direkte kontakt med forskerne. Hensikten var å forhindre at arbeidsgiver fikk vite hvilke arbeidstakere som bidro som informanter. Fordi det var opp til informantene selv å ta kontakt, er det tendenser til noe overselektering av de som enten trives veldig godt eller veldig dårlig på hjemmekontoret, og som av den grunn har en ekstra motivasjon til å dele sin erfaring.

Intervjuene skjedde over skjerm, og ble tatt opp på bånd før de ble transkribert og anonymisert. Alle informantene har gitt sitt informerte samtykke til deltagelse i studien. Gjennomsnittlig lengde på intervjuer er ca. 50 minutter. Intervjuguidens hovedtema var erfaringer med hjemmekontor, med undertematikkene arbeidsoppgaver, arbeidssted, samarbeid, arbeidstid, helse og miljø, trivsel, ledelsesoppfølging og medbestemmelse.

Intervjumaterialet har blitt tematisk kodet i Nvivo.

Kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og verneombud

Vi gjennomførte 11 semistrukturerte intervjuer med verneombud (4) og tillitsvalgte (7) i ulike bransjer og virksomheter i offentlig og privat sektor. De tillitsvalgte ble rekruttert etter tips fra arbeidstakerorganisasjonenes medlemmer i referansegruppa i prosjektet og gjennom våre direkte henvendelser til ulike fagforbund. Vi fikk navn/kontaktinformasjon til verneombud fra de

tillitsvalgte vi intervjuet. Tanken var at verneombud og tillitsvalgte fra samme virksomheter ville skape en «symmetri» i datainnsamlingen. Det viste seg imidlertid vanskeligere å rekruttere verneombud enn tillitsvalgte. I de tilfeller det ble gitt noen begrunnelse, ble det uttrykt stor interesse for undersøkelsens tema, men at man ikke hadde tid eller kapasitet til å delta. Intervjuene ble gjennomført våren og sommeren 2021. Informantene befant seg dermed, i likhet med de aller fleste andre i virksomhetene, enten på hjemmekontor eller hadde lagt bak seg en periode der hjemmekontor var påbudt. I korte trekk var tema for intervjuene hvordan utøvelsen av tillitsvalgt- og verneombudsrollen ble påvirket av hjemmekontor, og den formelle og uformelle kontakten med medlemmer, ansatte og ledelsen. Intervjuene skjedde over skjerm og varte omtrent 30 minutter. De ble tatt opp på bånd før de ble transkribert og kodet.

Kvalitative intervjuer med ledergrupper

Basert på anbefalingene fra referansegruppa i prosjektet rekrutterte vi ledergrupper fra ti ulike virksomheter til fokusgruppeintervjuer. Til sammen representerer de ti virksomhetene et godt spenn i bransje/sector, geografisk plassering, størrelse og omfang av hjemmekontor. En oversikt over virksomhetene vises i kapittel 2. Alle virksomhetene hadde ansatte som jobbet hjemmefra under pandemien, men noen av dem hadde også deler av personalet til stede på arbeidsplassen. Vi fokuserte imidlertid kun på lederens erfaringer med de ansatte som hadde hjemmekontor.

Fokusgruppeintervjuene ble gjennomført med to til fem ledere i hver virksomhet våren 2021. Lederne representerte ulike deler av organisasjonen: de var adm. Dir./daglig ledere, mellomledere eller HR, og felles for alle var at de hadde personalansvar. Intervjuene ble gjennomført digitalt av to til tre forskere, og varte i omkring 90 minutter. Vi fulgte en semistrukturert intervjuguide med fokus på 1) erfaringer med hjemmekontor 2) ledelse og kontroll 3) oppfølging av ansatte 4) arbeidsmiljø og HMS 5) virksomhetens planer for hjemmekontor etter pandemien. Fokusgruppeintervjuene ga oss inngående kunnskap om konsekvensene av hjemmekontor på virksomhetsnivå. Gruppesamspillet skapte diskusjoner og refleksjoner, og lederne innad i samme virksomhet hadde gjerne ulike erfaringer og synspunkter på temaene.

I oktober/november 2021, seks måneder etter fokusgruppeintervjuene, gjennomførte vi oppfølgingsintervjuer med en til to ledere fra hver fokusgruppe. I september hadde myndighetene fjernet alle koronatiltakene, og virksomhetene hadde derfor hatt noen uker eller måneder uten påbud om hjemmekontor. Under de 30 minutters oppfølgingsintervjuene ba vi lederne fortelle om virksomhetens valgte løsninger for fleksibilitet og hjemmekontor. Vi gikk også ut fra at oppfølgingsintervjuene skulle bringe noen nye problemstillinger på banen ettersom hjemmekontor gikk fra å være en obligatorisk løsning til noe virksomhetene måtte ta mer aktivt stilling til.

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd før de ble transkribert og anonymisert av forskerne selv. Deretter ble intervjumaterialet tematisk kodet i Nvivo.

Spørreundersøkelsen til ledere

For å få en kvantifisering også av arbeidsgiveres opplevelser av fordeler, ulemper, ansvar, muligheter og tilrettelegging i forbindelse med hjemmekontor har vi gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse rettet mot et bredt utvalg arbeidsgivere, representert ved ledere rekruttert fra Kantarpanelet. Vi ønsket et bredt utvalg av bransjer, samtidig som kun virksomheter med ansatte som kan ha hjemmekontor var i målgruppen for undersøkelsen. Kantar sendte ut spørreskjemaet til 3389 ledere i offentlig sektor (n=1164) og privat sektor (n=2225). Lederundersøkelsen ble sendt ut 7. desember og besvart innen 20. desember 2021 (80 prosent av besvarelsene ble levert innen 13. desember). Undersøkelsen ble gjennomført i en periode med nasjonale anbefalinger og påbud om bruk av hjemmekontor. Vi ba derfor lederne om å svare for «situasjonen i din virksomhet/avdeling slik den var før de nyeste anbefalingene om hjemmekontor ble innført fra 3. desember 2021».

Av de 3389 som ble trukket til bruttoutvalget, trykket 1589 respondenter på lenken. Av disse ble 467 intervjuer avsluttet (filtrert ut) fordi respondentene ikke var ledere (n=218) eller fordi ingen ansatte i deres virksomhet kunne jobbe hjemmefra (n=186) eller spørsmålet om hjemmekontor ikke var relevant for virksomheten (n=63). 108 respondenter fullførte ikke undersøkelsen, og er derfor utelatt fra utvalget. De aller fleste av disse avsluttet på det første eller andre spørsmålet. Nettoutvalget omfatter 1014 ledere.

Av lederne i utvalget, jobber 69 prosent i privat sektor, 27 prosent i offentlig sektor og 4 prosent i et offentlig eiet selskap. Ledere i privat sektor ble sjeldnere filtrert ut fra undersøkelsen enn ledere i offentlig sektor, noe som kan tyde på at flere virksomheter i privat sektor har en andel av ansatte som kan jobbe fra hjemmekontor enn i offentlig sektor.

Det er 35 prosent av lederne som bor i Oslo og omegn, 20 prosent på Østlandet ellers, 29 prosent på Sør- eller Vestlandet og 17 prosent i Trøndelag eller Nord-Norge. Lederne fra Oslo og omegn ble sjeldnere filtrert ut av undersøkelsen enn ledere fra andre deler av Norge, noe som kan være et uttrykk for at flere virksomheter i Oslo og omegn har ansatte med mulighet for hjemmekontor.

Tabell 12: Lederundersøkelsen. Deskriptiv statistikk om utvalget:

		Totalt
	N	1014
Sektor	Privat	69%
	Offentlig	27%
	Offentlig eiet	4%
Bransje	Offentlig sentralforvaltning / myndighet	12%
	Barnehage / skole / undervisning	8%
	Helsetjenester	5%
	Sosialtjenester / barnevern	1%
	Pleie- og omsorgstjenester	1%
	Forsvar / politi- / rettsvesen / vakthold	3%
	Landbruk / skogbruk / fiske	0%
	Industri / teknikk	9%
	Bygg / anlegg	8%
	Varehandel / butikk	6%
	Transport / samferdsel	5%
	Kultur / idrett / organisasjoner	5%
	Media / reklame / PR / informasjon	3%
	Forskning / analyse	2%
	Reiseliv / hotell	2%
	Restaurant / servering	0%

Hjemme–Borte–Uavgjort
Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser

	Telekommunikasjon / IT	7%
	Bank / forsikring / finans	4%
	Forretningsmessig service- / tjenesteyting	4%
	Olje / gass / energi	7%
	Annet	8%
Landsdel	Oslo og Omegn	35%
	Rest Østland	20%
	Sør-/Vestland	29%
	Tr.lag/Nord-Norge	17%

Referanser

- Bae SH og Fabry D (2014) Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: systematic literature review. *Nursing Outlook* 62(2): 138-156.
- Bailey DE og Kurland NB (2002) A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 383-400.
- Banakh M (2017) The impact of 12-hour shifts on nurses' health, wellbeing, and job satisfaction: A systematic review. *Journal of Nursing Education and Practice* 7(11): 69-83.
- Bannai A og Tamakoshi A (2014) The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 40(1): 5-18.
- Becker WJ, Belkin LY, Conroy SA, et al. (2021) Killing me softly: Organizational e-mail monitoring expectations' impact on employee and significant other well-being. *Journal of Management* 47(4): 1024-1052.
- Bonde JPB, Jorgensen, Bonzini, et al. (2013) Risk of miscarriage in relation to work at night, work hours, lifting and standing: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine. Conference: 23rd Conference on Epidemiology in Occupational Health, EPICOH 70*(no pagination).
- Braukmann J, Schmitt A, Ďuranová L, et al. (2018) Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery. *Journal of Business and Psychology* 33(4): 529-544.
- Bygrave, L.A. (2014). *Data Privacy Law: An International Perspective*. Oxford University Press.
- Cambier R, Derks D og Vlerick P (2019) Detachment from work: a diary study on telepressure, smartphone use and empathy. *Psychologica Belgica* 59(1): 227.
- Charalampous M, Grant CA, Tramontano C, et al. (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 28(1): 51-73.
- Clendon J og Gibbons V (2015) 12 h shifts and rates of error among nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies* 52(7): 1231-1242.
- Cooper CD og Kurland NB (2002) Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior* 23(4): 511-532.
- Criscuolo C, Gal P, Leidecker T, et al. (2021) The role of telework for productivity during and post-COVID-19.
- Dall'Ora C, Ball J, Recio-Saucedo A, et al. (2016) Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 57: 12-27.
- De Paoli D (2020) Tilstedeværende ledelse - hvorfor er det aktuelt når du leder digitalt? *Praktisk økonomi & finans* 36(3): 226-239.
- Derks D, Bakker AB, Peters P, et al. (2016) Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations* 69(5): 1045-1068.
- Derks D, van Duin D, Tims M, et al. (2015) Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 88(1): 155-177.
- Derks D, Van Mierlo H og Schmitz EB (2014) A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(1): 74.
- Dysvik A og Kuvaas B (2011) Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20(3): 367-387.
- Egeland C, Pedersen E, Nordberg TH, et al. (2021) Barnefamiliers hverdagsliv i Norge 2021. AFI FOU-resultat 2001:06: AFI OsloMet.
- Eurofound og ILO (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Fenner GH og Renn RW (2010) Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations* 63(1): 63-82.
- Fløvik L, Lunde L-K, Vleeshouwers J, et al. (2021) Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. STAMI-rapport nr. 3, Oslo: STAMI.

- Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.
- Forskrift om endring i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem Forskrift om endring i forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.
- Gajendran RS og Harrison DA (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1524.
- Golden TD (2006) The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 27(3): 319-340.
- Grant CA, Wallace LM og Spurgeon PC (2013) An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations* 35(5): 527-546.
- Gutek BA, Searle S og Klepa L (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76(4): 560-568.
- Hellevik T og Herlofson K (2020) 67+ and still working. *Nordisk välfärdsforskning | Nordic Welfare Research* 5(2): 95-108.
- Ingelsrud MH og Bernstrøm VH (2021) Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. AFI FoU-resultat 2021:04, AFI OsloMet.
- Kang M-Y, Park H, Seo J-C, et al. (2012) Long Working Hours and Cardiovascular Disease. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54(5): 532-537.
- Karhula K, Puttonen S, Ropponen A, et al. (2017) Objective working hour characteristics and work–life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International* 34(7): 876-885.
- Khalid J, Weng QD, Luqman A, et al. (2021) After-hours work-related technology use and individuals' deviance: the role of other-initiated versus self-initiated interruptions. *Information Technology & People*.
- Kivimaki M, Jokela M, Nyberg ST, et al. (2015) Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet* 386(10005): 1739-1746.
- Koops, B.J. (2014). On Legal Boundaries, Technologies and Collapsing Dimensions of Privacy, *Politica e Società*, 3(2), 247-263.
- Koops, B.J., Newell, B.C., Timan, T., Škorvánek, I., Chokrevski, T. & Galič, M. (2017) 'A Typology of Privacy'. *University of Pennsylvania Journal of International Law*, 38(2), 483-575.
- Kotecha K, Ukpere W og Geldenhuys M (2014) The effect of family relationships on technology-assisted supplemental work and work-life conflict among academics. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 5(10): 516-516.
- Kuorinka I, Jonsson B, Kilbom A, et al. (1987) Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics* 18(3): 233-237.
- Lanaj K, Johnson RE og Barnes CM (2014) Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 124(1): 11-23.
- Leroyer E, Romieu V, Mediouni Z, et al. (2014) Extended-duration hospital shifts, medical errors and patient mortality. *British Journal of Hospital Medicine (2005)* 75(2): 96-101.
- Litwiller B, Snyder LA, Taylor WD, et al. (2017) The Relationship Between Sleep and Work: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* 102(4): 682-699.
- Llorens CJ, Pérez-Franco J, Oudyk J, et al. (2019) COPSOQ III. Guidelines and questionnaire. [https://www.copsoq-network.org/guidelines and questionnaire/](https://www.copsoq-network.org/guidelines%20and%20questionnaire/).
- Mattila-Wiro P, Samant Y, Husberg W, et al. (2020) Work today and in the future. Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates. Helsinki: Finnish Ministry of Social Affairs and Health, Norwegian Labour Inspection Authority, Swedish Work Environment Authority, Danish Working Environment Authority, Administration of Occupational Safety and Health in Iceland.
- Mauno S, Ruokolainen M og Kinnunen U (2015) Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied Ergonomics* 48(Supplement C): 86-94.
- Minnen ME, Mitropoulos T, Rosenblatt AK, et al. (2021) The incessant inbox: Evaluating the relevance of after-hours e-mail characteristics for work-related rumination and well-being. *Stress and Health* 37(2): 341-352.
- Nergaard K, Andersen RK, Alsos K, et al. (2018) Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2018:15, Oslo: Fafo.

- Ohayon MM, Lemoine P, Arnaud-Briant V, et al. (2002) Prevalence and consequences of sleep disorders in a shift worker population. *Journal of Psychosomatic Research* 53(1): 577-583.
- Palmer KT, Bonzini M, Harris EC, et al. (2013) Work activities and risk of prematurity, low birth weight and pre-eclampsia: an updated review with meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine* 70(4): 213-222.
- Schwarz Müller T, Brosi P, Duman D, et al. (2018) How Does the Digital Transformation Affect Organizations? Key Themes of Change in Work Design and Leadership. *mrev management revue* 29(2): 114-138.
- Solove, D.J. (2007) 'I've got nothing to hide' and other misunderstandings of privacy'. *San Diego Law Review* 44, 745-772.
- Solovieva S, Lallukka T, Virtanen M, et al. (2013) Psychosocial factors at work, long work hours, and obesity: a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 39(3): 241-258.
- Sonnentag S og Fritz C (2007) The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology* 12(3): 204.
- Tang G, Ren S, Chadee D, et al. (2019) The dark side of social media connectivity: Influence on turnover intentions of supply chain professionals. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Tüchsen F, Christensen KB, Nabe-Nielsen K, et al. (2008) Does evening work predict sickness absence among female carers of the elderly? *Scandinavian journal of work, environment & health*: 483-486.
- van Melick MJ, van Beukering MD, Mol BW, et al. (2014) Shift work, long working hours and preterm birth: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 87(8): 835-849.
- Vedaa O, Harris A, Bjorvatn B, et al. (2016) Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics* 59(1): 1-14.
- Virtanen M, Jokela M, Nyberg ST, et al. (2015) Long working hours and alcohol use: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *BMJ* 350: g7772.
- Ødegård AM og Andersen RK (2021) LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor. Resultater fra juni 2021. Fafo-notat 2021:20, Oslo: Fafo.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no