



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021

Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Arbeidsforskningsinstituttet AFIs FoU-resultat 2021:04

**Hjemmekontor:
Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021**

Forfattere: Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm

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

Prosjektleder: Mari Holm Ingelsrud og Siri Yde Aksnes

Oppdragsgiver: Arbeids- og sosialdepartementet

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2021
© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2021
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without permission from the author.

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

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra fagarkivet.oslomet.no
Publications are available for free download from fagarkivet.oslomet.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021

Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm

Forord

Dette er første delrapport i 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). Denne første delrapporten tar for seg utbredelsen, utvikling og sentrale kjennetegn ved hjemmekontor og annet fjernarbeid.

Datamaterialet er hentet inn i februar og mars 2021, sannsynligvis på et tidspunkt hvor andelen ansatte som jobbet fra hjemmekontor var på sitt høyeste i moderne tid. I løpet av det neste året vil vi forske videre på hvordan omfanget av hjemmekontor utvikler seg, og hva konsekvensene av hjemmekontor er for arbeidstakere og virksomheter. Resultatene av det videre arbeidet vil publiseres i en avsluttende rapport som vi forventer ferdig i mars 2022.

Takk til ASD 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. På AFI og OsloMet vil vi takke alle i prosjektgruppa som har gitt kommentarer til problemstillinger, spørreskjemaet og rapportutkastet: Ida Drange, Cathrine Egeland, Gerd Engelsrud, Per Bonde Hansen, Eirin Pedersen, Lisebet Skeie Skarpaas, Anders Underthun, Emily Mary Weitzenboeck. Prosjektledere er Mari Holm Ingelsrud og Siri Yde Akses. Vi vil også takke Dag Ellingsen for intern kvalitetskontroll og Toril Sandnes for å klargjøre manuskriptet for publisering. Takk også til alle arbeidstakerne som har besvart spørreskjemaet. Alle analyser og tolkninger inkludert eventuelle feil eller mangler står for forfatterens egen regning.

Oslo, mai 2021

Mari Holm Ingelsrud og Vilde Hoff Bernstrøm

Innhold

Forord	1
Sammendrag	3
Innledning	7
Hvem kan jobbe hjemmefra og hvor ofte gjør de det?	9
Omfang og utvikling av hjemmekontor	10
Hvem har mulighet og benytter seg av hjemmekontor og annet fjernarbeid?	12
Utdanning og bransje	12
Andre kjennetegn ved individer og virksomheter	14
Arbeidstid og hjemmekontor	14
Fordeling av arbeidstid mellom hjemmekontor, annet fjernarbeid og arbeidsplassen	14
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	16
Fleksibilitet eller tilleggsarbeid?	19
Organisering og fysisk og psykisk arbeidsmiljø på hjemmekontor	22
Organiseringen av og rammene rundt dagens bruk av hjemmekontor	22
Hvem bestemmer hyppigheten av hjemmekontor?	22
Hvor ofte ønsker ansatte å jobbe hjemmefra?	24
Skriftlig avtale om hjemmekontor	27
Utgifter og utstyr	28
Kjennetegn ved det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontoret	30
Kjennetegn ved det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontoret	31
Kommunikasjon	32
Kontroll fra arbeidsgiver	33
Bruk av kamera, retningslinjer ved digitale møter	34
Opplevelse av krav og kontroll	35
Opplevelse av støtte, samhold og tillit	37
Jobb-hjem-balanse, tilkobling og avkobling fra jobb	38
Oppsummert om psykososialt arbeidsmiljø	39
HMS-arbeidet, tillitsvalgte og verneombuds rolle på hjemmekontor	40
Verneombud	41
Tillitsvalgte	42
Avslutning	44
Metode	45
Referanser	48

HOOHUKHVVUWHQDYCOVDEPandemien. Samtidig tyder resultatene på at muligheten til å kunne jobbe hjemmefra regelmessig har økt i utbredelse, og dette særlig i løpet av det siste året.

Hyppigheten av arbeid hjemmefra hele dagen har økt dramatisk slik at 66 prosent av de med mulighet for hjemmekontor i 2021 svarer at de jobber hjemmefra hele dagen minst ukentlig. Hele 33 prosent svarer at de jobber hjemmefra hele dagen hver dag. Tilsvarende tall fra 2019 var 18 prosent ukentlig og 2 prosent daglig.

Andelen som jobber hjemmefra utenom ordinær arbeidstid har ikke økt like mye. Det er i 2021 58 prosent av de med mulighet som jobber hjemmefra utenom ordinær dagtid minst ukentlig. I 2019 var det 51 prosent som svarte dette. Andelen som sier at de jobber hjemmefra utenfor ordinær dagtid flere ganger i uken har imidlertid hatt en økning fra 25 prosent i 2019 til 36 prosent i 2021.

Omfanget av hjemmekontor varierer med type arbeid som utføres. Andelen arbeidstakere med hjemmekontor øker med lengden på utdanningen, og det er stor forskjell mellom bransjer. De høyeste andelenene med hjemmekontor finner vi blant ansatte i IT og telekom (90 prosent) og media, reklame og PR (87 prosent). I motsatt ende, er 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.

Hvor jobbes det fra?

Vi har spurt ansatte om hvor de jobbet fra forrige hele arbeidsuke og hvor mange timer de jobbet fra hvert sted hver dag den uka. De fleste jobbet noe hjemmefra (81 prosent), mens 51 prosent også jobbet noe fra arbeidsgivers lokaler. Det var 7 prosent som jobbet fra oppdragsgivers eller klienters lokaler, og 6 prosent jobbet noe fra hytta. Det var 3 prosent som jobbet fra tog eller på reise, mens 1 prosent jobbet fra kafe. Dessuten var det 2 prosent som jobbet fra et annet sted, som hjemme hos venner eller familie eller ute. Ser vi på hele den samlede arbeidstiden, ble 59 prosent av timene jobbet fra arbeidstakernes eget hjem og 34 prosent fra arbeidsgivers lokaler. Andelen av arbeidstiden som ble utført fra oppdragsgiveres lokaler var 3 prosent. Kun henholdsvis 2, 1 og 1 prosent av arbeidstiden ble jobbet fra hytte eller fritidsbolig, annet sted eller på toget, og andelen av arbeidstiden som ble utført på kafé var marginal. Det meste av «hjemmekontorarbeidet» jobbes altså fra arbeidstakernes eget hjem.

Hvem bestemmer?

I denne situasjonen hvor myndighetene oppfordret alle ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra, er det ikke rett frem å spørre om hvorvidt hjemmekontorsituasjonen er frivillig eller påtvunget den enkelte. Det er 45 prosent av de som jobber hjemmefra som sier at de i stor eller svært stor grad selv bestemmer hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. Ytterligere 29 prosent svarer at de i noen grad bestemmer dette selv, mens 24 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad kan bestemme selv. Høy grad av selvbestemmelse er assosiert med høyere hyppighet av hjemmekontor før smitteverntiltakene. Vi ser ingen slik sammenheng mellom grad av selvbestemmelse og ønsket hyppighet av hjemmekontor i en fremtidig normalsituasjon. Disse funnene understøtter det gjennomgående inntrykket av at hjemmekontor fortsatt ansees som et ettertraktet fleksibilitetsgode for arbeidstakere, forbundet med en høy grad av selvbestemmelse.

Ansatte med hjemmekontor sier at de fortsatt ønsker å jobbe hele dager hjemmefra også etter at pandemiens unntakstilstand er bak oss. Kun 5 prosent ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen hver dag og kun 14 prosent som ønsker å jobbe hjemmefra tre til fire dager i uken. To dager i uka er det mest svarte alternativet, med 30 prosent. Nest flest, 21 prosent, ønsker å jobbe hjemmefra en dag i uken. Mens 25 prosent ønsker å jobbe hjemmefra månedlig eller sjeldnere, ønsker kun 5 prosent ønsker å aldri jobbe hjemmefra hele dagen. Totalt ønsker 70 prosent av de som nå jobber på hjemmekontor å fortsette med det minst ukentlig i en fremtidig normalsituasjon. Det er få forskjeller mellom ulike kategorier av ansatte i hvor ofte de ønsker å jobbe hjemmefra fremover, men de som har et fast rom til kontor hjemme, lang reisetid til jobb og sitter i kontorlandskap hos arbeidsgiver ønsker å jobbe hjemmefra oftere. Den sterkeste

sammenhengen med ønsket hjemmekontorhyppighet har andelen av kolleger som jobber hjemmefra ofte. Jo flere av kollegaene som jobber ofte hjemmefra, desto høyere ønsket hjemmekontorhyppighet. En konsekvens av dette kan være at når smittesituasjonen tillater at flere ansatte jobber fra arbeidsgivers lokaler, vil også ønsket hjemmekontorhyppighet bli sjeldnere enn den er nå. Det vil vi følge med på i året som kommer.

Arbeidstid

Spesielt søndag og kveldsarbeid er i all hovedsak gjennomført i arbeidstakerens hjem, mens lange arbeidsdager oftere deles mellom arbeidsgivers lokaler og hjemme. Det er 37 prosent som jobber minst en søndag i måneden, 25 prosent som ukentlig jobber etter klokken 21 og 29 prosent som ukentlig jobber mer enn 10 timer dagen. Det er også rundt 21 prosent som ukentlig har mindre enn 11 timers sammenhengende fri i løpet av 24 timer. Det er flere ledere og ansatte i særlig uavhengig stilling som jobber slik, enn andre arbeidstakere.

Det er verdt å merke seg at hyppigheten av lange arbeidsøkter, hyppighet av sammenhengende friperioder under 11 timer, søndags- og kveldsarbeid likevel ikke er vanligere blant de som hovedsakelig jobber hjemmefra hver dag enn blant de som jobber hjemmefra noen dager i uken eller sjeldnere.

Muligheten til å arbeide utenom ordinær arbeidstid kan være et fleksibilitetsgode som lar arbeidstakere tilpasse arbeidstiden slik at det passer deres egne behov for fritid. Foreløpige analyser antyder imidlertid at arbeid utenfor ordinær arbeidstid ofte er arbeidstid som kommer i tillegg til den normale arbeidstiden. Når vi ser kun på ansatte som ikke er hverken ledere, ansatt i særlig uavhengige stillinger eller unntatt arbeidstidsbestemmelsene i lovverket, er det en klar sammenheng mellom de forskjellige måtene å jobbe utenom ordinær arbeidstid: søndagsarbeid, kveldsarbeid, lange arbeidsdager og korte sammenhengende hvileperioder. De som jobber lange arbeidsdager jobber også oftere på søndager, har oftere korte hvileperioder og så videre. De som jobber på søndager jobber i gjennomsnitt flere arbeidstimer i uka, enn de som ikke jobber på søndager.

Skriftlig avtale, utstyr og utgifter

De færreste av arbeidstakerne med hjemmekontor har skriftlig avtale om hjemmekontor med arbeidsgiver, kun 9 prosent. Av disse har omtrent halvparten tegnet avtalen i løpet av det siste året. Mange arbeidstakere får dekket mobilabonnement av arbeidsgiver (64 prosent), og en del får dekket utgifter til internett (29 prosent). Bortsett fra dette er det ikke vanlig å få noen form for kompensasjon eller dekking av løpende utgifter i forbindelse med hjemmekontor. Andelen som får dekket mobiltelefon og internett øker med økt hyppighet av hjemmekontor.

De aller fleste har en PC eller laptop som er betalt av arbeidsgiver (84 prosent), men det er også ganske mange som bruker en PC de har skaffet selv (12 prosent). Mange har også en mobiltelefon anskaffet av arbeidsgiver (69 prosent). Mange, 77 prosent, har ekstern mus. Noe færre, henholdsvis 61 og 62 prosent, har eksternt tastatur og ekstern skjerm. En relativt høy andel av disse har betalt dette utstyret selv eller ordnet det privat. Nesten halvparten har en justerbar kontorstol på hjemmekontoret, og den er det flest som har ordnet privat. Hev-senk-pult er det færrest som har, kun ni prosent, men ytterligere sju prosent har fått tilbud om dette fra arbeidsgiver. Andelen øker med antall dager på hjemmekontor, slik at flest av de som jobber hjemmefra hver dag har fått eller har fått tilbud om diverse utstyr fra arbeidsgiver, og færrest av de som sjelden eller aldri jobber hele dager på hjemmekontor.

Det psykososiale arbeidsmiljøet

Vi har undersøkt hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet er med tanke på krav og kontroll, sosial støtte, samhold og tillit og jobb-hjem-balanse. Gjennomgående er det få arbeidstakere på hjemmekontor som opplever lav kontroll, høye krav og lav støtte, samhold og tillit. Det er heller ikke store forskjeller i de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene vi har presentert her mellom de som jobber ofte på hjemmekontor og sjeldnere. De som jobber hjemmefra ser ut til å ha en høyere grad av arbeidstidskontroll enn de som jobber sjeldnere hjemmefra, men ellers er forskjellene

små. De som jobber hjemmefra hver dag har best jobb-hjem-balanse, er sjeldnest tilkoblet arbeid utenom arbeidstid, foretrekker oftest et tydelig skille mellom jobb og privatliv og klarer oftest å koble av fra jobb etter arbeidstid. Dette er imidlertid kun beskrivelser av kjennetegn ved arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Disse forskjellene kan skyldes andre ting enn hyppigheten av hjemmekontor, som for eksempel en privilegert posisjon, høy grad av egenkontroll eller annet. Konsekvenser av hjemmekontor for det psykososiale arbeidsmiljøet vil vi komme tilbake til senere i prosjektet.

Denne beskrivelsen gir samlet sett et inntrykk av at hjemmekontor for de fleste er forbundet med en høy grad av selvbestemmelse og fleksibilitet, selv i denne spesielle situasjonen.

Innledning

Denne rapporten kartlegger omfang, utvikling og kjennetegn ved hjemmekontorbruk og annet fjernarbeid blant arbeidstakere våren 2021. Det er gått et år siden smitteverntiltak i forbindelse med COVID-19 sendte ansatte til hjemmekontor, og mange har utført arbeidet fra andre steder enn arbeidsgivers lokaler siden da.

Denne høyst unormale situasjonen aktualiserte spørsmål rundt hjemmekontor: hva er konsekvensene av hjemmekontor for den enkelte arbeidstaker, for arbeidsmiljøet og for virksomhetene? Lovgivningen rundt hjemmekontor er laget i en tid med andre forutsetninger for hjemmearbeid, og et annet spørsmål er om den fortsatt fungerer hensiktsmessig. Videre er det både spørsmål om hvordan hjemmekontor påvirker lønnsarbeidernes arbeidsforhold og velvære og helse, og hvordan HMS-arbeidet i virksomhetene kan fange opp arbeidsmiljøutfordringer på hjemmekontorene. For å få svar på disse spørsmålene, men også for å finne ut om det er andre spørsmål som vi heller burde stille oss, innleder vi prosjektet med denne kartleggingen av forhold ved hjemmekontor. En grundig kartlegging av hvor mange som jobber fra hjemmekontor og egenskaper ved disse arbeidstakerne, deres arbeidsforhold og fysiske og psykososiale arbeidsmiljø på hjemmekontoret er en forutsetning for i neste omgang å kunne stille gode spørsmål om konsekvenser av hjemmekontorbruk.

I denne rapporten definerer vi mulighet for hjemmekontor som at man kan *jobbe hjemmefra eller et annet sted som man selv velger, om man skulle ønske det*. Det innebærer at vi inkluderer hjemmekontor i arbeidstakers eget hjem og annet fjernarbeid, for eksempel på hytta, kafé eller andre steder. Samtidig utelukker definisjonen den type fjernarbeid som utføres utenfor arbeidsgivers lokaler, men som arbeidstakerne ikke velger selv, for eksempel arbeid i oppdragsgiveres eller kunder og klienters lokaler. 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. Kategorien av ansatte som jobber hjemmefra er definert som «*de ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra enten som fast ordning eller ved behov og som jobber hjemmefra enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid minst månedlig*». Denne rapporten inkluderer dermed hjemmekontor som går utover det som reguleres i Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem både fordi vi inkluderer annet fjernarbeid og mer kortvarig og tilfeldig arbeid.

ILO definerer begrepet «teleworking» (her oversatt med fjernarbeid) som bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) i arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers arbeidsplass (ILO, 2020: 1). IKT er på mange måter en forutsetning og et kjennetegn ved hjemmekontorarbeid i dag. Norge har høy bredbåndsdekning i befolkningen og en høy andel med 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 særlig nå, under koronapandemien, at en høy andel arbeidstakere og virksomheter har fått bred erfaring med bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid.

Tidspunktet for datainnsamling preger resultatene i denne rapporten. Spørreundersøkelsen ble besvart av 5038 arbeidstakere i februar og mars 2021. Norske innbyggere levde under strenge smitteverntiltak, og myndighetene anbefalte at alle som har mulighet, skulle jobbe fra hjemmekontor. I enkelte kommuner ble hjemmekontor også pålagt så langt det var praktisk mulig. Det er sannsynlig at tallene vi presenterer i denne rapporten gir et maksimalt anslag for omfang av hjemmekontor i norsk arbeidsliv på nåværende tidspunkt. Tallene i denne rapporten vil bli oppdatert om ett år, og vi kan håpe at vi da kan presentere et omfang av hjemmekontor som representerer en mer normal situasjon. Selv om vi er i en unntakstilstand nå, vil en kartlegging av hjemmekontor kunne frembringe kunnskap som kan fortelle oss noe om hjemmekontor generelt,

og som har gyldighet utover den spesielle situasjonen vi er inne i. Det at en høy andel av arbeidstakere jobber fra hjemmekontor, gir et solid empirisk grunnlag for forskning.

Rapporten kartlegger hvor stor andel av arbeidstakerne som har anledning til å jobbe fra hjemmekontor, og hvor ofte arbeidstakerne gjør dette hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid. Vi sammenligner omfanget nå med tidligere undersøkelser for å si noe om utviklingen i omfanget av hjemmekontor. Rapporten ser også på fordelingen av tidsbruk mellom hjemmekontor, arbeidsplass og annet fjernarbeid. Videre omhandler rapporten organiseringen av og rammene rundt dagens bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Her kommer vi inn på valgfrihet, skriftlig avtale, kompensasjon og finansiering av utlegg og utstyr. Vi ser også på arbeidstiden på hjemmekontoret. Deretter ser vi på hva som kjennetegner det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontorene: romlig utforming, fysisk tilrettelegging og utstyr. Vi gir også en oversikt over hva som kjennetegner det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontorene, herunder kommunikasjon og kontakt med leder, kolleger og andre, samarbeid, krav, kontroll og mestring og jobb-hjem-balanse. For alle analyser har vi sett for forskjeller mellom ansatte med ulike kjennetegn, i ulike bransjer og kjennetegn ved arbeidsplassen. Vi viser ikke alle tall her, men spesielt interesserte kan laste ned tabellverket som publiseres på samme nettsted som denne rapporten.

Hvem kan jobbe hjemmefra og hvor ofte gjør de det?

I dette kapittelet gir vi en oversikt over hvor mange som har mulighet til å jobbe hjemmefra, og hvor ofte de gjør det. Vi sammenligner svarene fra undersøkelsen gjennomført i år med svar fra tidligere undersøkelser for å gi et bilde av hvordan utviklingen har vært i hjemmekontorbruk og i hvem som jobber hjemmefra.

Problemstillinger som besvares i dette kapittelet:

- *Hva er **omfang** ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid, inkl. hvor mange bruker hjemmekontor, hvor hyppig, og hvordan fordeler tidsbruken seg mellom hjemmekontor, annet fjernarbeid og arbeidsplassen.*
- *Hvordan er **utviklingen over tid** i dette omfanget?*
- ***Hvem benytter** seg av hjemmekontor og annet fjernarbeid? Sektor, bransje, bedriftsstørrelse, kjønn, alder, sivilstatus, bosted, reisevei til arbeidsplass, utdanning, tilknytningsform og fagforeningstilhørighet.*

Vi benytter flere datakilder for å besvare problemstillingene. Datasettet som er samlet inn for dette prosjektet (HK2021) er beskrevet ytterligere i metodevedlegget. I tillegg viser vi hvordan omfanget av hjemmekontor har vært i tidligere undersøkelser for å kunne si noe om utviklingen over tid. De andre datakildene er tilleggsundersøkelsen til Arbeidskraftundersøkelsen fra 2017 (AKU2017, resultater hentet fra Nergaard et al. (2018)), Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU2019, egne analyser) og YS Arbeidslivsbarometer fra 2020 (YSAB2020, egne analyser). Felles for alle disse datasettene er at de baserer seg på befolkningsrepresentative utvalg. Dessuten er det i alle undersøkelser arbeidstakere vi viser tall for. Selvstendig næringsdrivende og andre sysselsatte er holdt utenfor analysene.

Denne rapporten baserer seg på spørreskjemadata fra 5038 arbeidstakere. Undersøkelsen ble sendt ut i flere omganger og ble besvart mellom 24. februar og 16. mars i 2021. Bruttoutvalget var 12 263 personer, noe som gir en svarprosent på 41 prosent. I årets undersøkelse har vi bevisst repetert spørsmål slik de er stilt i tidligere undersøkelser. Det gjør at resultatene er sammenlignbare på tvers av undersøkelser og år¹, gitt at utvalgene representerer samme gruppe arbeidstakere. Respondentene er rekruttert fra Kantar-panelet, som tidligere har vist seg å ha en overvekt av ansatte med høy utdanning, i heltidsstillinger og faste stillinger. Det er generelt færre yngre som svarer enn eldre, og kvinner svarer oftere enn menn. 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. Utvalgene og metoden er beskrevet i mer detalj i metodevedlegget bakerst i rapporten.

¹ Årets undersøkelse skiller seg fra de tidligere ved de som har mulighet for hjemmekontor har fått et lengre spørreskjema enn de som ikke har mulighet for hjemmekontor. Frafallet er derfor marginalt høyere blant ansatte med hjemmekontor enn de uten. Forskjellen utgjør omtrent ett prosentpoeng, og er beskrevet nærmere i metodevedlegget.

Omfang og utvikling av hjemmekontor

I løpet av en hundreårsperiode har fjernarbeid endret karakter fra industrielt arbeid utført i hjemmet på dårlige lønns- og arbeidsvilkår, til et fleksibilitetsskapende privilegium 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).

Her ser vi på omfang og utvikling av hjemmekontorarbeid de siste fem årene for å få et inntrykk av hvordan dagens omfang er i forhold til det som var vanlig før pandemien. Når vi sammenligner resultatene fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) i 2017 til Levekårsundersøkelsen (LKU) i 2019, har andelen med mulighet for å jobbe hjemmefra økt fra 35 prosent i 2017 til 51 prosent i 2019. Rett etter at Norge stengte ned i mars 2020 var det 50 prosent av arbeidstakerne som hadde mulighet for hjemmekontor, mens det i februar 2021 var 52 prosent som sa det samme. Den kraftige økningen i muligheten til å jobbe hjemmefra skjedde altså før eller i begynnelsen av COVID-19-pandemien².

Tabell 1: Mulighet til å jobbe hjemmefra. Andel blant arbeidstakere i ulike undersøkelser

	Før pandemien		Under pandemien	
	AKU 2017*†	LKU 2019 †	YSAB2020 † (mars/april)	HK2021 † (februar/mars)
Ja, som fast ordning	9 %		9 %	22 %
Ja, men kun ved behov	26 %		41 %	30 %
Har hjemmekontor	35 %	51 %	50 %	52 %
Ikke hjemmekontor	63 %	49 %	48 %	47 %
Vet ikke/ubesvart	1 %	0 %	2 %	1 %
N (uvektet)	9660	6158	2886	5038

*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».

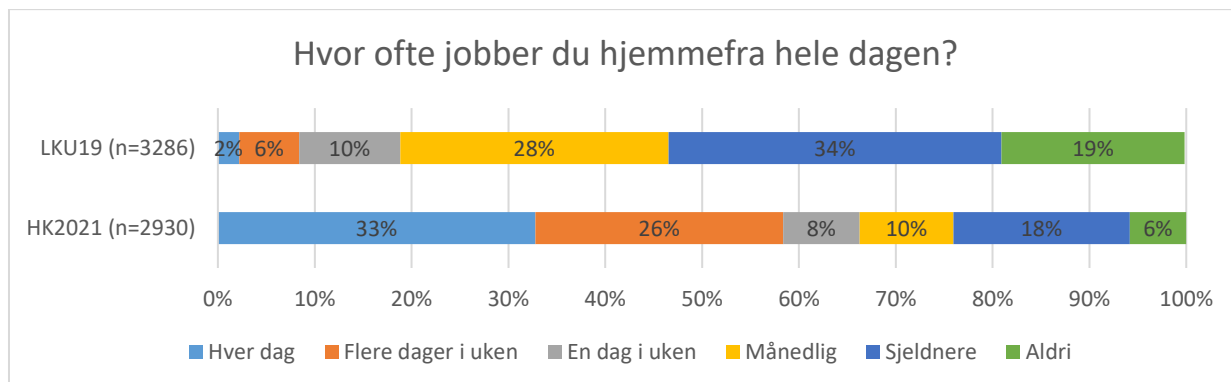
†† Spørsmålsformulering LKU2019: «Har du anledning til å jobbe hjemmefra i jobben din?» Svaralternativer: «Ja», «Nei» og «Vet ikke».

Når vi sammenligner svarene fra AKU i 2017 med YS Arbeidslivsbarometer i 2020 rett etter pandemien startet i Norge, ser vi at økningen har skjedd innenfor kategorien av arbeidstakere som kan jobbe hjemmefra ved behov. Andelen som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra som fast ordning var lik i 2020 og 2017, på 9 prosent av arbeidstakerne.

Det er ikke skjedd noen særlig økning i andelen med mulighet til å jobbe hjemmefra fra 2019 frem til i dag. Det som imidlertid har endret seg er andelen som svarer at de kan jobbe hjemmefra som

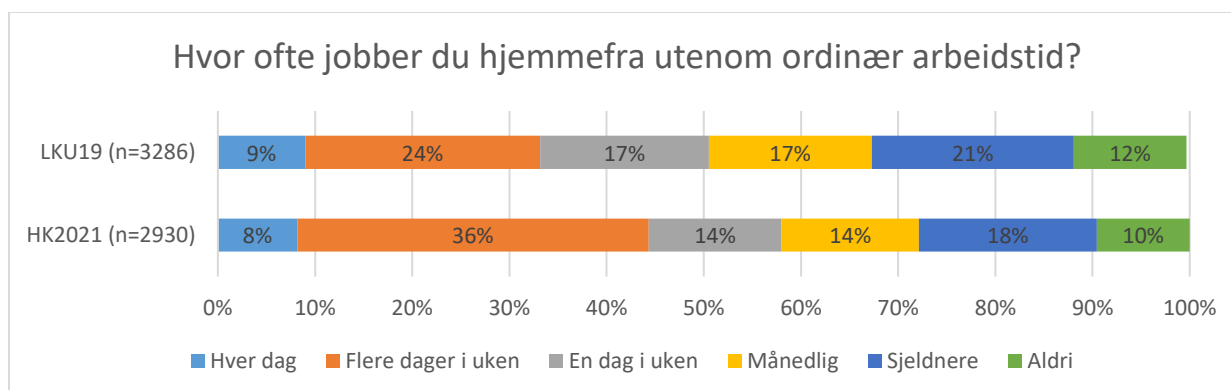
² LKU stiller kun spørsmålet om hjemmekontor til ansatte som jobber dagtid mellom 0600 og 1800 (ikke skift- eller turnusarbeid eller andre arbeidstidsordninger). Tallene er dermed ikke direkte sammenlignbare med AKU, YSAB og HK. Sannsynligvis vil andelen med hjemmekontormulighet være lavere for ansatte som ikke kun jobber dagtid, men det er også eksempler på yrkesgrupper med hjemmekontor som også jobber skift (som journalister, telefonintervjuere, telefonselgere). Vi kan dermed ikke vite sikkert hva konsekvensen av denne avgrensningen er.

fast ordning: mens 9 prosent svarte dette i 2017 og 2020, er det 22 prosent som svarer det samme i 2021 (tabell 1). Dette tyder på at muligheten til å kunne jobbe hjemmefra regelmessig har økt i utbredelse, og dette særlig i løpet av det siste året. En annen tolkning kan være at arbeidstakere i starten av pandemien anså hjemmekontorsituasjonen som en kortvarig unntakstilstand, mens det nå oppleves som en ny normal.



Figur 1: Hyppighet av arbeid hjemmefra hele dagen blant arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor. LKU2019 og HK2021.

Selv om ikke andelen arbeidstakere som har mulighet for å jobbe hjemmefra har økt i løpet av det siste året, har hyppigheten av hjemmearbeid blant de som har mulighet økt betydelig. Mens det i 2019 var 18 prosent av de med mulighet for hjemmekontor som jobbet hjemmefra hele dagen en eller flere dager i uka, gjelder det i år 66 prosent av arbeidstakerne med mulighet for hjemmekontor (figur 1). Økningen har skjedd blant de som jobber hjemmefra hver dag eller flere dager i uka: 33 prosent jobber hjemmefra hver dag og 25 prosent gjør det flere ganger i uka.



Figur 2: Hyppighet av arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid blant arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor. LKU2019 og HK2021.

Også når det gjelder arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid har det vært en økning fra 2019 til i år, men mindre dramatisk. I 2019 var det 51 prosent av de med mulighet for hjemmekontor som minst ukentlig jobbet hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. I årets undersøkelse er det 58 prosent som sier det samme (figur 2). Andelen som jobber hjemmefra utenom ordinær arbeidstid daglig er omtrent lik som i 2019. Det er andelen som svarer at de gjør det flere ganger i uka som har økt mest, fra 24 prosent i 2019 til 36 prosent i år.

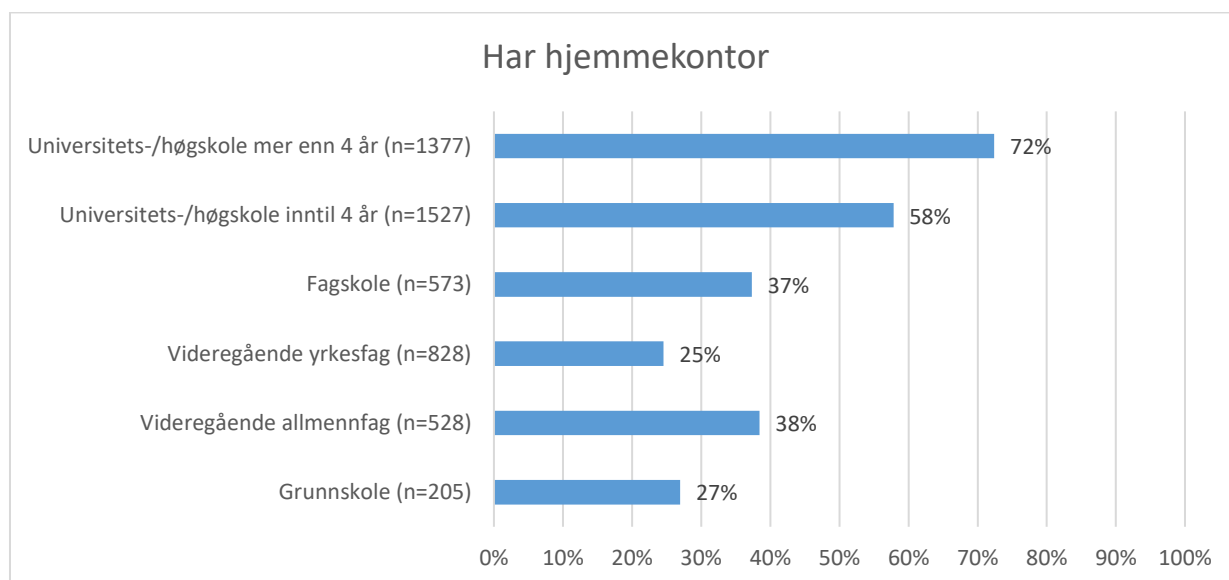
Hvem har mulighet og benytter seg av hjemmekontor og annet fjernarbeid?

Videre i rapporten beskriver vi kjennetegnene og arbeidsforholdene til de som jobber hjemmefra. Dette er definert som de ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra enten som fast ordning eller ved behov og som jobber hjemmefra enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid minst månedlig. Det er disse ansatte som har besvart det lange spørreskjemaet i årets undersøkelse. Det betyr at vi har inkludert også arbeidstakere som jobber relativt sjelden og sporadisk hjemmefra. Samtidig er det verdt å huske på at det i dagens situasjon gjelder de færreste. Som vi så i figur 1, jobber 66 prosent av alle arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor hjemmefra hele dagen minst ukentlig.

Utdanning og bransje

Figur 3 viser at andelen som jobber hjemmefra varierer etter utdanningsnivå. Høyest andel av hjemmearbeidende finner vi blant de med mer enn fire års utdanning på universitets- og høyskolenivå, hvor 72 prosent jobber noe hjemmefra. Blant de med universitets- og høyskoleutdanning på inntil fire år, jobber 58 prosent noe hjemmefra. Blant de med fagskole eller videregående allmennfag, er det henholdsvis 37 og 38 prosent som jobber hjemmefra. Andelen er lavest blant ansatte med videregående yrkesfag eller grunnskole, hvor henholdsvis 25 og 27 prosent jobber noe hjemmefra.

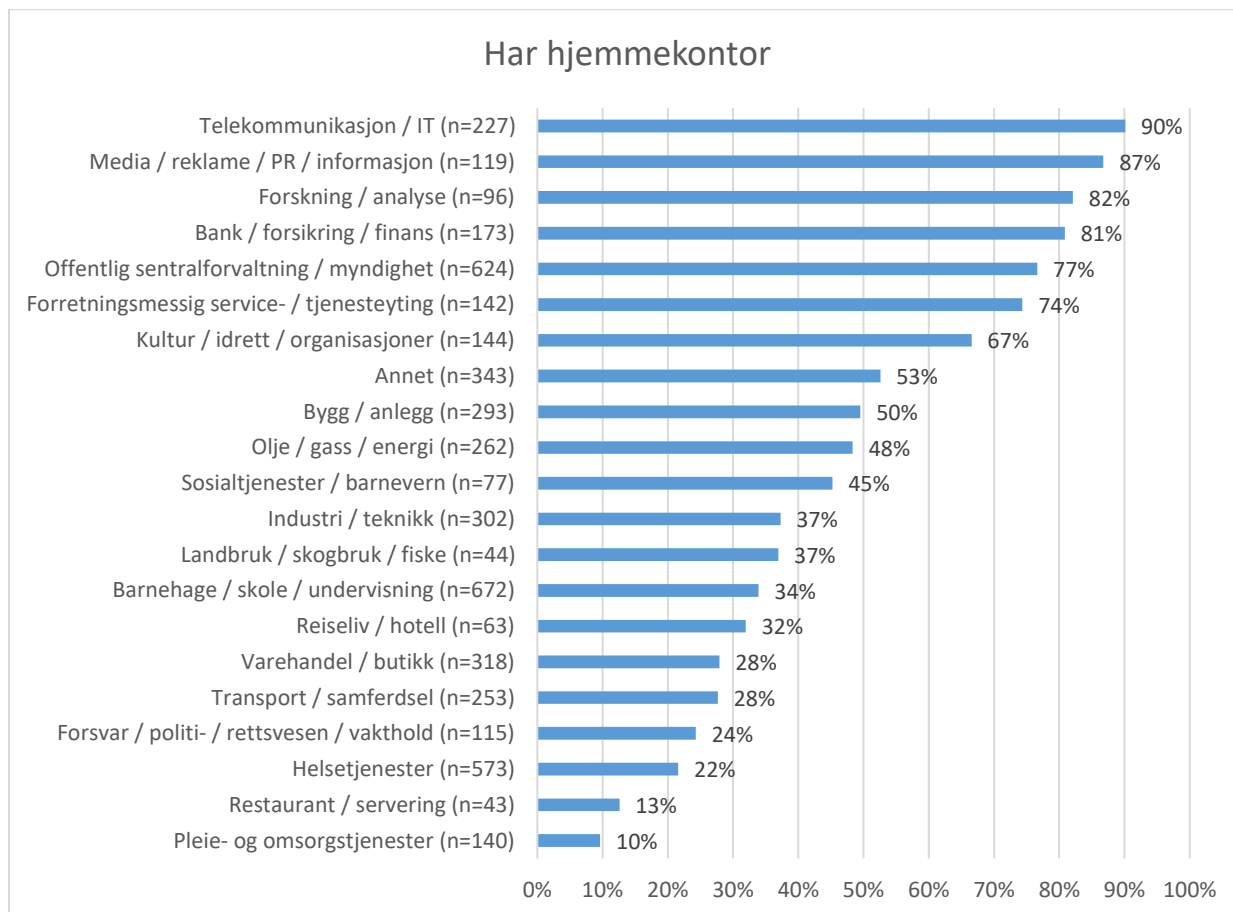
I tillegg til at en høyere andel av ansatte med utdanning på universitets- og høyskolenivå har anledning til å jobbe hjemmefra enn de uten slik utdanning, er det også blant de med anledning til hjemmekontor flere med universitets- og høyskoleutdanning som jobber hjemmefra hver dag. Blant de uten høyere utdanning, er det flere som svarer at de sjeldnere eller aldri jobber hjemmefra hele dagen hver dag. Også når det gjelder arbeid hjemmefra utenfor ordinær arbeidstid er det flere av de med høyere utdanning som gjør det hver dag eller flere dager i uken, enn de med lavere utdanning, også når vi kun undersøker blant de som har anledning til å jobbe hjemmefra.



Figur 3: Andel som jobber hjemmefra etter utdanning.

Muligheten til å jobbe hjemmefra henger sammen med den typen arbeid man utfører. Det ser vi tydelig i oversikten over hvor mange som har mulighet til å jobbe hjemmefra og som gjør det minst månedlig blant ansatte i ulike bransjer. Denne oversikten viser at det er ganske mange i ulike bransjer som kan jobbe hjemmefra, selv om det også er klare bransjeforskjeller. Også innad i samme bransje er det et vidt spenn i yrker og arbeidsoppgaver. For eksempel er det i bygg og

anlegg halvparten som har hjemmekontor, og halvparten som ikke har det (figur 4). Blant de som har hjemmekontor finner vi mange prosjektledere og andre ledere, ingeniører, ansatte i administrasjon, salgsarbeidere og ulike typer konsulenter. Blant de som ikke har hjemmekontor finner vi de yrkene vi gjerne først tenker på når vi tenker på bygg og anlegg: tømrere, anleggsarbeidere, snekkere, elektrikere, maskinførere og annet.



Figur 4: Andel som jobber hjemmefra etter bransje.

I bransjene telekommunikasjon og IT, media og reklame, forskning og analyse, bank, forsikring og finans er det over 80 prosent som jobber hjemmefra. Det er også en høy andel, flere enn to av tre, som jobber noe hjemmefra blant ansatte i offentlig sentralforvaltning, forretningsmessig service og tjenester og kultur, idrett og organisasjoner.

Omtrent halvparten av de ansatte innen bygg og anlegg, olje, gass og energi og sosialtjenester og barnevern jobber noe hjemmefra. Dette gjelder færre, omkring en tredjedel, av ansatte innen bransjene industri og teknikk, landbruk, skogbruk og fiske, barnehage, skole og undervisning og reiseliv og hotell. Innen varehandel, transport, forsvar, politi og rettsvesen og vakthold og helsetjenester er det enda færre, men fortsatt mer enn 20 prosent av de ansatte som jobber noe hjemmefra. Færrest som jobber noe hjemmefra er det blant ansatte i restaurant og servering og pleie- og omsorgstjenester, med henholdsvis 13 og 10 prosent.

Ansatte i privat sektor (49 prosent) jobber oftere hjemmefra enn ansatte i offentlig sektor (44 prosent). Det er både flere i privat sektor som har anledning til å jobbe hjemmefra, og blant de som har mulighet er det også flere i privat sektor som gjør det hver dag, enn blant ansatte i offentlig sektor, hvor flere svarer at de sjeldnere enn månedlig jobber hele dagen hjemmefra. De samme tendensene ser vi når det gjelder arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid.

Andre kjennetegn ved individer og virksomheter

Det er en høyere andel menn (49 prosent) enn kvinner (44 prosent) som jobber hjemmefra. Det har sannsynligvis sammenheng med at kvinner oftere jobber i yrker hvor tilstedeværelse på arbeidsplassen er nødvendig, for eksempel i helse, omsorg og undervisning. Flere menn har anledning til å jobbe hjemmefra som fast ordning, mens det er flere kvinner som ikke har anledning til å jobbe hjemmefra. Blant de som har anledning til å jobbe hjemmefra, er det ingen store kjønnsforskjeller i hvor ofte de gjør det hele dagen. Menn jobber noe oftere hjemmefra utenom ordinær arbeidstid enn det kvinner gjør.

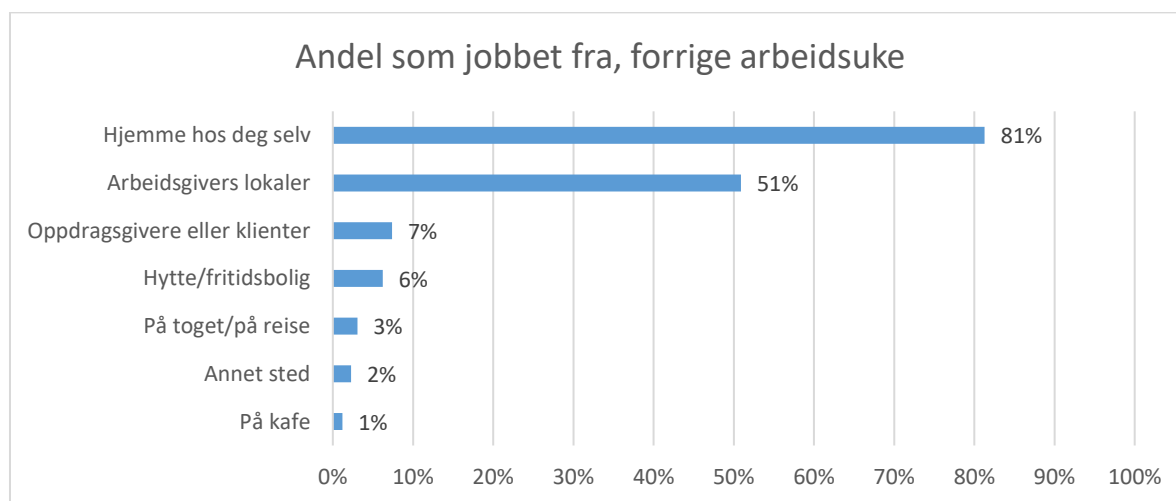
Når vi ser på fordelingen av mulighet for og hyppighet av hjemmekontor, skiller de under 30 år seg ut med en noe høyere andel som ikke har anledning til å jobbe hjemmefra (51 prosent), enn resten (46 prosent). Til gjengjeld er hyppigheten av hjemmearbeid hele dagen blant de som har anledning til å jobbe hjemmefra høyere blant de yngste aldersgruppene, hvor flere jobber hjemmefra hele dagen hver dag enn i aldersgruppene over 45 år.

Det er en høyere andel av ansatte i store virksomheter (mer enn 51 ansatte) som jobber hjemmefra (54 prosent) enn virksomheter med mellom 10 og 50 ansatte (38 prosent) og virksomheter med under 10 ansatte (42 prosent). Blant de som har mulighet til å jobbe hjemmefra, er det en høyere andel av ansatte i store virksomheter som gjør det hele dagen hver dag enn i de mindre virksomhetene. Når det gjelder arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid ser vi ikke noen store forskjeller mellom ansatte i ulike virksomhetsstørrelser.

Arbeidstid og hjemmekontor

Fordeling av arbeidstid mellom hjemmekontor, annet fjernarbeid og arbeidsplassen

Alle med mulighet for hjemmekontor, og som jobber hjemmefra minst månedlig enten hele dagen eller utenom ordinær arbeidstid ble bedt om å fylle ut informasjon om hvor de jobbet fra forrige hele arbeidsuke og hvor mange timer de jobbet fra hvert sted hver dag den uka. Basert på den informasjonen kan vi si noe om fordelingen av arbeidstid mellom arbeidsgivers arbeidsplass, hjemmekontoret og andre steder.

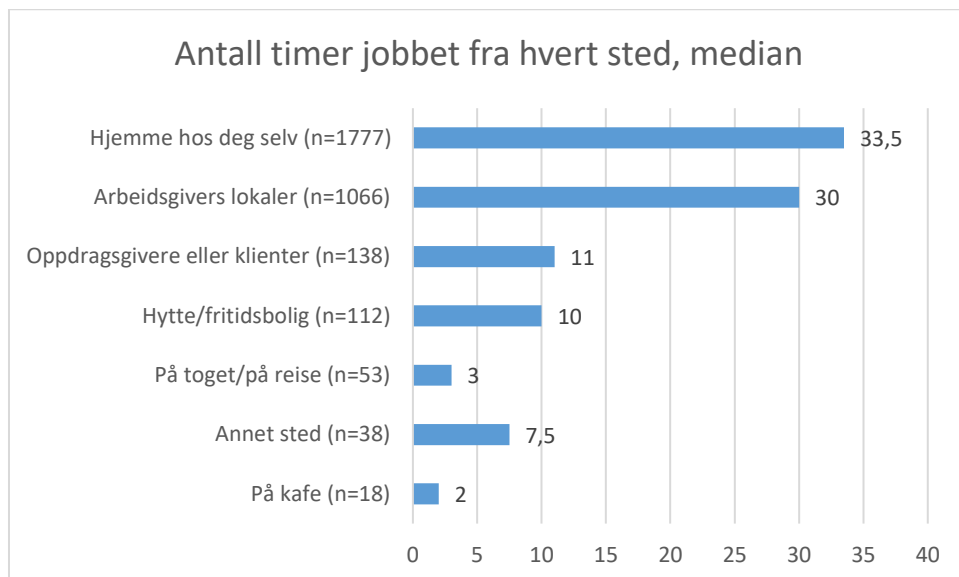


Figur 5: Andel av de med hjemmekontor som jobbet fra hvert sted forrige arbeidsuke. N=2578

I løpet av en uke kan ansatte jobbe fra flere steder. Figur 5 viser hvor mange som jobbet fra de ulike stedene som var listet opp i undersøkelsen. Hele 81 prosent av de som av og til jobber hjemmefra gjorde det i sin forrige arbeidsuke. Omtrent halvparten jobbet fra arbeidsgivers lokaler. Det er også en god del som har jobbet fra andre steder som hos oppdragsgivere eller klienter, eller på hytta. 3 prosent oppga at de hadde jobbet på tog eller reise, mens 1 prosent hadde

jobbet fra kafé. 2 prosent svarte at de hadde jobbet fra et annet sted, som familie og venner, ute, fra barnehagen, sykehus, hotell eller lignende. I gjennomsnitt krysset folk av for 1,5 steder.

Vi har summert de timene ansatte svarer at de jobber fra hvert sted³. Når vi ser på kun de som har arbeidet fra hvert enkelt sted forrige arbeidsuke får vi et inntrykk av hvor mye de jobber fra hvert sted. Vi benytter median⁴ som sentralmål på antall timer, siden den er mindre sensitiv for veldig høye eller lave antall timer enn det gjennomsnitt er.



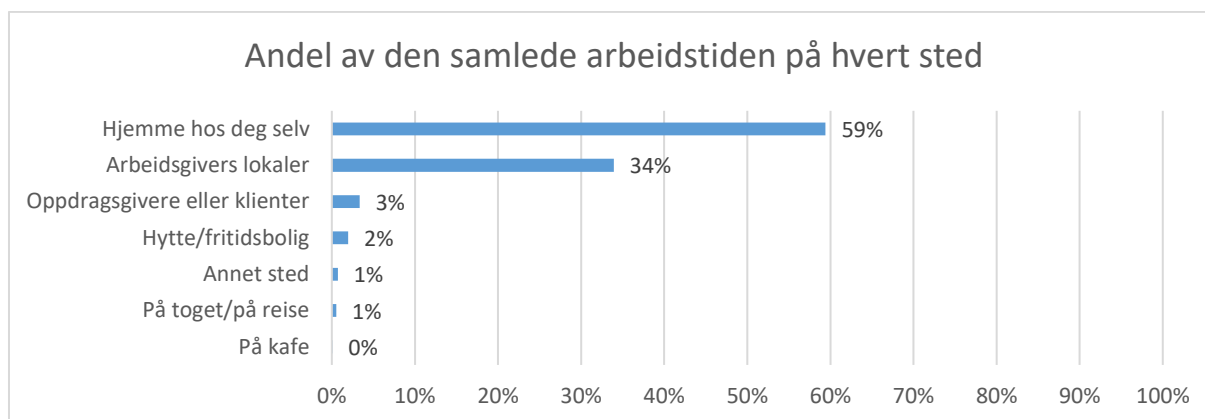
Figur 6: Median antall arbeidstimer hvert sted blant de som jobbet derfra forrige arbeidsuke. Kun de med hjemmekontor.

Blant de som jobbet hjemmefra eller fra arbeidsgivers lokaler, arbeidet mange flere dager i uken fra det stedet. Median antall timer var på henholdsvis 33,5 og 30 timer den uka (figur 6). Om vi teller en dag som åtte timer tilsvarer det omtrent fire arbeidsdager. Blant de som jobbet fra hytta, var medianen ti timer den uka. Omkring en arbeidsdag ble jobbet fra «annet sted». Blant de som jobbet fra toget eller på reise var medianen tre timer, mens medianen for kafé-jobbing var på to timer den uka. For reise, annet sted og kaféer imidlertid antallet respondenter lavt, så det er stor usikkerhet knyttet til de tallene.

³ De aller fleste har angitt troverdige estimater for arbeidstid. Samtidig er det noen som har angitt arbeidstid som ligger langt over hva som er normalt. Enkelte kan arbeide skift, døgnvakter eller andre arbeidstidsordninger som gir veldig høye timeantall, men det kan også være misforståelser i besvarelsen av skjemaet. Vi har valgt å slette svar fra respondenter med arbeidstid som er umulig: mer enn 24 timer arbeid per døgn eller mer enn 7*24 timer arbeid i uka.

⁴ Om man rangerer alle fra lavest til høyest antall timer, er medianen verdien til den personen som er på midten.

Når vi summerer alle timene som de ansatte jobbet fra hvert sted, får et estimat for hvor høy andel av arbeidstiden til de med mulighet for hjemmekontor som jobbes fra de ulike stedene.



Figur 7: Andel av arbeidstiden utført på hvert sted blant alle med hjemmekontor. N=2245

Figur 7 viser at omkring 59 prosent av arbeidstiden ble jobbet hjemmefra, 34 prosent fra arbeidsgivers lokaler og resten fra andre steder. Selv om 80 prosent med mulighet, jobbet hjemmefra forrige arbeidsuke, var det kun 60 prosent av arbeidstiden som ble jobbet hjemmefra. 34% av arbeidstiden ble jobbet fra arbeidsgivers lokaler. Selv om så mange som 7 prosent av de som jobber hjemmefra jobbet fra hytta forrige arbeidsuke, var det bare 2 prosent av den totale arbeidstiden som ble utført fra hyttene. Det er knyttet relativt stor usikkerhet til disse tallene, og må kun sees på som et anslag. Her vil det være variasjoner gjennom året, og vi har kun bedt respondentene registrere timene i løpet av én uke. Gitt at datainnsamlingsperioden inkluderer ukene i forkant og etterkant av en eventuell vinterferieuke, er dette kunne bety at anslaget er i øvre sjiktet av omfang på hytte-kontor. På den annen side, kan ansatte ha jobbet noen dager i vinterferie-uka på hyttekontoret, og tatt ferie resten av dagene. I så fall vil ikke disse hyttekontor-dagene rapporteres, siden de ikke var en del av «siste hele arbeidsuke», som vi spurte om. Kun henholdsvis 1 og 1 prosent av arbeidstiden ble jobbet fra annet sted eller på toget, og andelen av arbeidstiden som ble utført på kafé var enda mer marginal. Disse tallene kan være drevet nedover av pandemien, som legger store begrensninger på reisevirksomhet og kafebesøk. Vi vil gjenta denne kartleggingen for å få data fra andre uker i løpet av det kommende året.

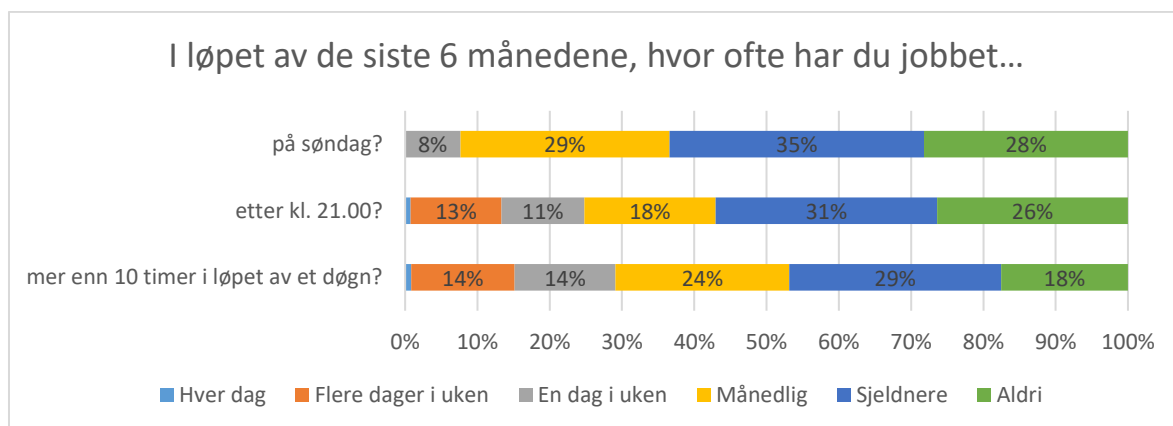
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid

Som vist i figur 2 jobber over halvparten av arbeidstakerne med mulighet for hjemmekontor også hjemmefra utenom normal arbeidstid. Det er altså et relativt høyt innslag av arbeid utenfor ordinær arbeidstid blant respondentene i denne undersøkelsen.

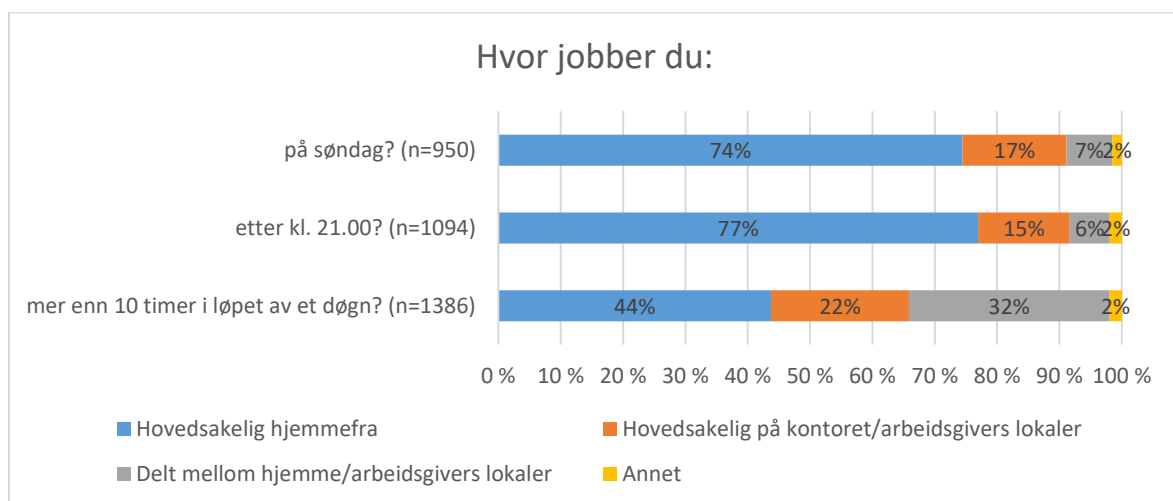
Når vi ser nærmere på arbeidstakernes arbeidstid kan vi i figur 8 se at det er 37 prosent som jobber minst en søndag i måneden, 25 prosent som ukentlig jobber etter klokken 21 og 29 prosent som ukentlig jobber mer enn 10 timer dagen. Det er også rundt 21 prosent som ukentlig har mindre enn 11 timers sammenhengende fri i løpet av 24 timer. Spesielt søndag og kveldsarbeid er i all hovedsak gjennomført i arbeidstakerens hjem (figur 9). Det er verdt å merke seg at hyppigheten av lange arbeidsøkter, hyppighet av sammenhengende friperioder under 11 timer, søndags- og kveldsarbeid likevel ikke er vanligere blant de som hovedsakelig jobber hjemmefra hver dag enn blant de som jobber hjemmefra noen dager i uken eller sjeldnere (tall ikke vist her).

Hvis vi ekskluderer alle som rapporterer å ha særlig uavhengig stilling, unntak fra arbeidstidsbestemmelsene eller lederansvar, er det fortsatt 24 prosent som jobber minst en søndag i måneden, 14 prosent som ukentlig jobber etter klokken 21, 17 prosent som ukentlig

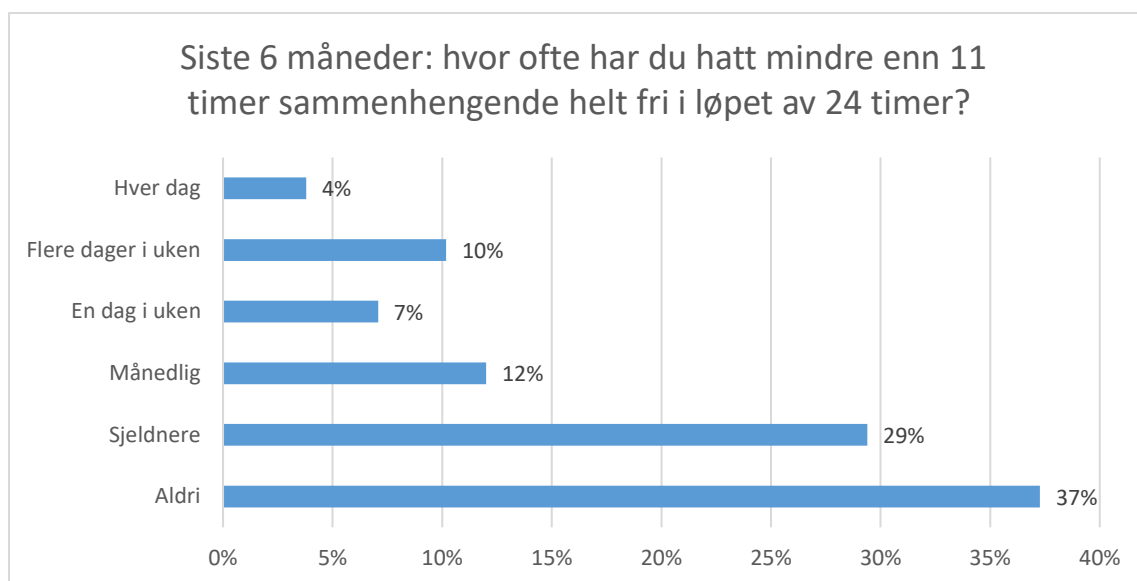
jobber mer enn 10 timer dagen og rundt 12 prosent som ukentlig har mindre enn 11 timers sammenhengende fri i løpet av 24 timer.



Figur 8: Hyppighet av arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Blant de med hjemmekontor. N=2578



Figur 9: Sted for arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Blant de med hjemmekontor og hyppighet minst månedlig.



Figur 10: Mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri. Blant de med hjemmekontor. N=2578

Når arbeidet flyttes hjem, er det også viktig å anerkjenne at hva som er arbeidstid og ikke kan bli en flytende overgang. Teknologien har ikke bare gjort det mulig å ha hjemmekontor, men smarttelefoner og nettbrett har gjort det mulig å være tilgjengelig for arbeid også når man ikke sitter ned ved datamaskinen. I alt 26 prosent av de ansatte med mulighet for hjemmekontor er også pålogget jobb utenom arbeidstiden sin⁵. Hvis vi ekskluderer ansatte i ledende stillinger, ansatte i særlig uavhengige stillinger, og ansatte som oppgir å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven er det fortsatt 17 prosent som oppgir å være pålogget utenom arbeidstid. Dette betyr at de har svart at de er helt eller delvis enige i påstander som «Jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden» og «Jeg sjekker jobbrelaterte epost frem til jeg legger meg for å sove».

Når vi ser på tilkobling etter grad av hjemmekontor er det færrest av de som jobber hjemmefra hver dag som svarer at de er tilkoblet jobben utenom arbeidstid, som vist i tabell 2. Andelen er betydelig høyere blant de som veksler mellom å jobbe fra hjemmekontor og arbeidsgivers lokaler. Det kan være flere årsaker til dette, blant annet knyttet til forskjeller mellom sektorer, bransjer eller typer av jobb som også henger sammen med hyppigheten av hjemmearbeid, og forskjellene kan derfor ikke tolkes som en direkte konsekvens av antall dager på hjemmekontor.

Tabell 2: Tilkobling utenom ordinær arbeidstid etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen.

	Totalt	Hver dag	Flere dager i uken	En dag i uken	Månedlig	Sjeldnere eller aldri
Uenig (1-2)	33 %	42 %	30 %	25 %	32 %	19 %
Verken eller (2-3,9)	41 %	38 %	41 %	45 %	34 %	52 %
Enig (4+5)	26 %	20 %	29 %	31 %	34 %	30 %
Antall med gyldig svar	2516	954	748	215	276	323

*Signifikant høyere enn minst en annen kategori.

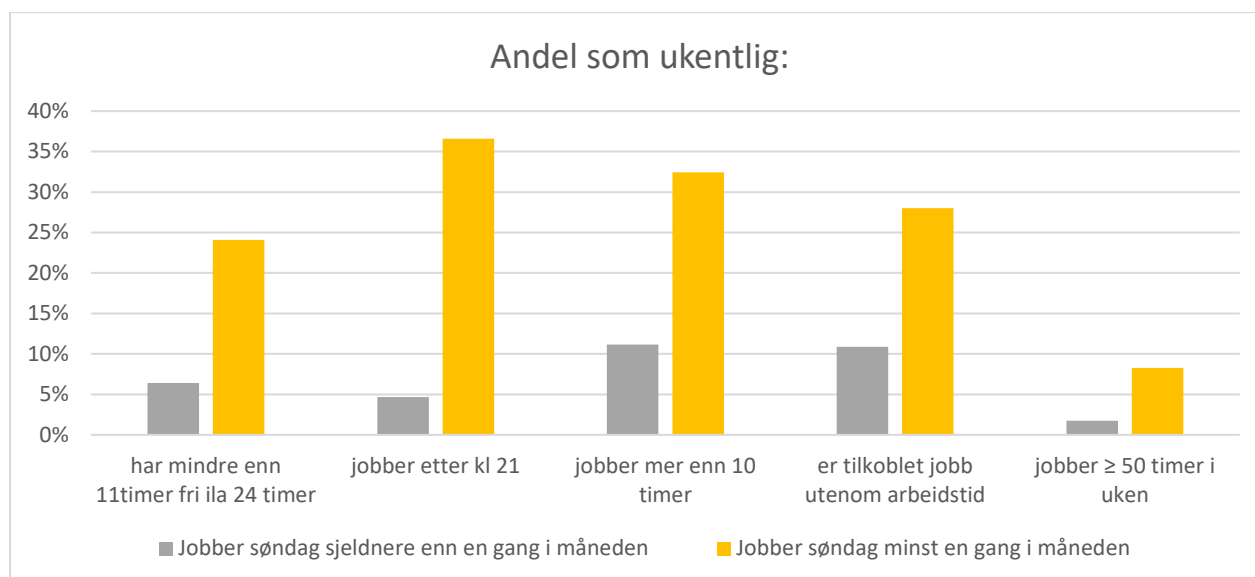
⁵ Kilde: Tilkoblet. Skala basert på Derks D, Bakker AB, Peters P, et al. (2016) Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations* 69: 1045-1068, Derks D and Bakker AB. (2014) Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology* 63: 411-440.

Resultatene antyder at sammenhengen mellom arbeidstid, skille mellom arbeidstid og fritid og hjemmekontor er kompleks, noe vi vil forske mer på fremover.

Fleksibilitet eller tilleggsarbeid?

Et spørsmål når vi undersøker arbeid utenom normal arbeidstid er om dette er et tegn på en fleksibel arbeidstid, der arbeidstakere tilpasser når de jobber til sine behov, for eksempel at de jobber søndag kveld for å gå tidlig på fredag, eller om dette er arbeid som kommer på toppen av den normale arbeidstiden. For å kunne se nærmere på dette har vi gjort noen videre analyser blant de ansatte i utvalget som er fulltidsansatte (med en avtalt arbeidstid mellom 37,5 og 40 timer i uken), og som ikke har lederansvar, særlig uavhengig stilling eller er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (n=891).

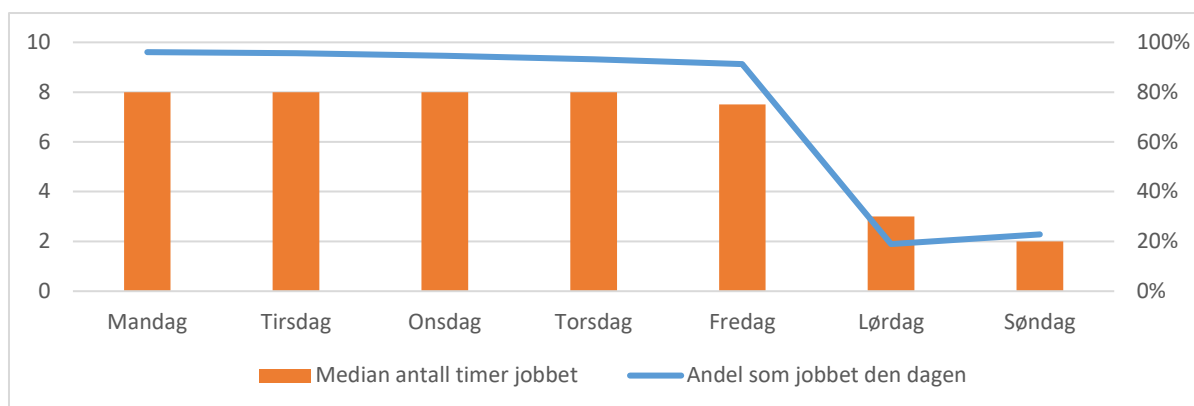
Det første vi ser, er en klar sammenheng mellom de forskjellige måtene å jobbe utenfor normal arbeidstid. Blant de som månedlig jobber søndager er det også vesentlig flere som ukentlig jobber etter klokken 21, mer enn 10 timer på en dag, og har mindre enn 11 timers sammenhengende fri i løpet av et døgn (figur 11). Det er også flere som er tilkoblet jobb utenom arbeidstiden. Korrelasjonsanalyser viser en signifikant positiv sammenheng mellom hver av disse arbeidstidsvariablene.



Figur 11: Andel med ulike typer arbeidstid etter hyppighet av søndagsjobbing. Kun arbeidstakere uten lederansvar, særlig uavhengig stilling eller som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Korrelasjonsanalyser viser også en signifikant positiv sammenheng mellom å jobbe utenom normal arbeidstid og antall timer jobbet i uken⁶. Ansatte som jobber søndager minst en gang i måneden jobber i snitt 41,5 timer i uken, 2,5 timer mer i uken enn ansatte som ikke jobber søndager så ofte. De som jobber søndager, jobber også oftere 50 timer eller mer i uken. I alt 8 prosent av de som jobber søndager månedlig oppgir å ha en normal arbeidstid på 50 timer i uken eller mer, mot 2 prosent blant de som sjeldnere jobber søndager. Dette betyr ikke nødvendigvis at det er kvelds- og søndagsarbeidet som gjør at ansatte jobber flere timer, det kan også være at de som jobber flere timer oftere har behov for å jobbe utenom normal arbeidstid, eller at andre egenskaper ved arbeidet fører til at man både jobber lengre dager og utenom normal arbeidstid.

⁶ Korrelasjonsmatrisene kan lastes ned i tabellvedlegget publisert sammen med denne rapporten på OsloMets nettsider.

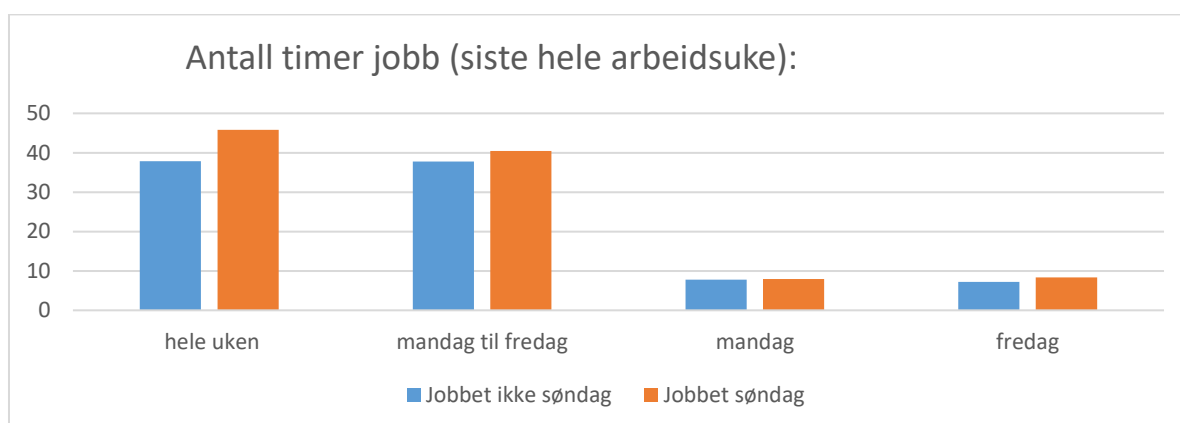


Figur 12: Andel som jobbet de ulike ukedagene og median antall timer jobbet. Førrige hele arbeidsuke. Blant de med hjemmekontor.

Videre har vi sett på den på arbeidstiden de ansatte har oppgitt for førrige hele arbeidsuke. De fleste ansatte jobbet mandag til fredag, og median arbeidstid disse dagene blant de som jobbet noe var 8 timer mandag til torsdag og 7,5 på fredag, som vist i figur 12. Det var 19 prosent som hadde jobbet på lørdag, og median arbeidstid var 3 timer. Søndag jobbet 23 prosent, og median arbeidstid var 2 timer.

Det er flere som jobbet noe på søndag, enn på lørdag. Videre har vi tatt utgangspunkt i de som jobbet noe på søndag, og sett kun på de som ikke har lederansvar, særlig uavhengig stilling eller er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (n=891). Igjen ser vi at de som jobbet søndag sist arbeidsuke, jobbet flere timer totalt i løpet av uken (46 mot 28 timer). De som jobbet søndag jobbet også signifikant oftere 50 timer eller mer i løpet av uken (28 prosent blant de som jobbet søndag, mot 2 prosent blant de som ikke jobbet søndag). De som jobbet søndag jobbet også signifikant flere timer på fredag sammenlignet med de som ikke jobbet søndag (figur 13). Dette står i motsetning til en antagelse om at forskyver helgen ved å jobbe ekstra på søndag for å kunne gå tidlig på fredag.

Det er mulig at ansatte jobber søndag av forskjellige grunner, noen fordi de må jobbe mye totalt og andre fordi de avspaserer i løpet av uken. Spesielt høy arbeidstid blant noen søndagsarbeidere kan trekke opp snittet for alle. Vi har derfor også sett på andelen som jobbet mindre enn sin avtalte arbeidstid mellom mandag og fredag. Da finner vi ingen signifikant forskjell mellom de som jobbet og de som ikke jobbet søndag.



Figur 13: Antall timer jobb siste hele arbeidsuke, etter om de jobbet på søndag eller ikke. Kun arbeidstakere uten lederansvar, særlig uavhengig stilling eller som ikke er unntatt arbeidstidsbestemmelsene.

Vi finner dermed ikke støtte for at søndagsarbeid som hovedregel kommer av at ansatte jobber noen timer på søndager fordi de har jobbet færre timer i løpet av resten av arbeidsuken. Sammenlagt tyder analysene på at søndagsarbeid ofte er arbeid som kommet på toppen av den normale arbeidsuken. Det er verdt å understreke at for ansatte med høye arbeidskrav kan det være en fleksibilitet i å spre arbeidstiden sin utover uken. Vi kan i denne analysen ikke si noe om hvordan arbeidsuken til de som jobber hjemmefra på søndag hadde sett ut dersom de ikke hadde denne muligheten.

Organisering og fysisk og psykisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

Frivillighet og fleksibilitet i valg av arbeidssted har vært et særtrekk ved hjemmekontor og annet fjernarbeid, men i denne situasjonen er det ikke snakk om en frivillig fleksibilitetsløsning. Hjemmekontorsituasjonen er i stor grad 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 fokusere på arbeidsoppgavene, 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.

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. Arbeidstilsynene anerkjenner at økningen i bruken av hjemmekontor medfører en økning i de arbeidsmiljøutfordringene som er knyttet til hjemmekontor: Arbeid alene, dårlig ergonomi, lange arbeidsdager, manglende skille mellom arbeid og fritid, og jobb-hjem-konflikt kan være helseskadelig for arbeidstakerne. Dessuten kan hjemmearbeid i større skala få konsekvenser for arbeidsmiljøarbeidet (HMS-arbeidet) i seg selv og arbeidsgivers ansvar for arbeidsmiljøet.

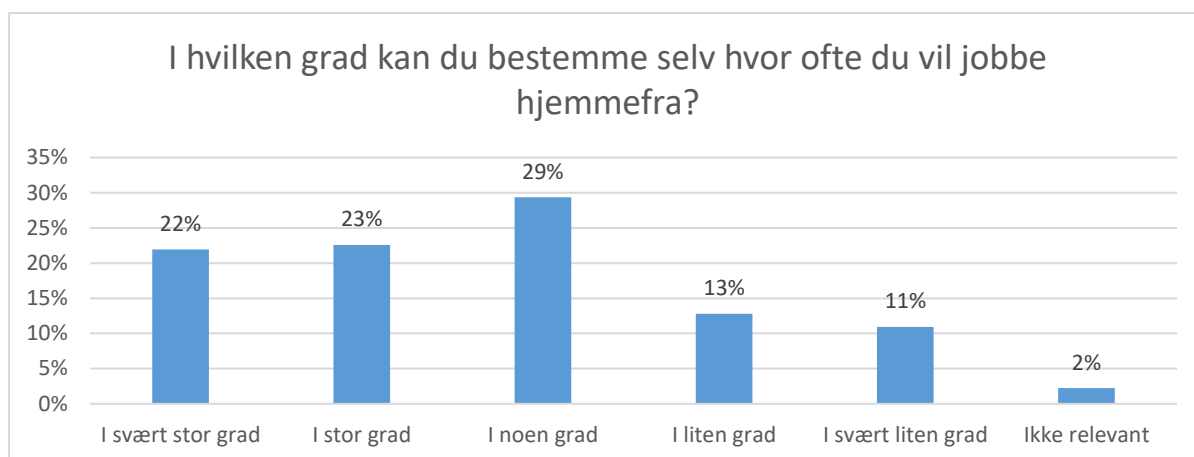
Problemstillinger som besvares i dette kapittelet:

- *Hva kjennetegner **organiseringen og rammene** rundt dagens bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid? Herunder valgfrihet/pålegg, skriftlig avtale om arbeid i eget hjem, kompensasjon og finansiering av utstyr.*
- *Hva kjennetegner det **fysiske arbeidsmiljøet** på hjemmekontorene? Romlig løsning, fysisk tilrettelegging og utstyr.*
- *Hva kjennetegner det **psykososiale arbeidsmiljøet** på hjemmekontorene? Ledelse, kommunikasjon, samarbeid, mestring, jobb-hjem-balanse.*

Organiseringen av og rammene rundt dagens bruk av hjemmekontor

Hvem bestemmer hyppigheten av hjemmekontor?

I denne situasjonen hvor myndighetene oppfordret alle ansatte som har mulighet til å jobbe hjemmefra, er det ikke rett frem å spørre om hvorvidt hjemmekontorsituasjonen er frivillig eller påtvunget den enkelte. Vi har likevel bedt respondentene om å angi i hvilken grad de selv kan bestemme hvor ofte de vil jobbe hjemmefra.

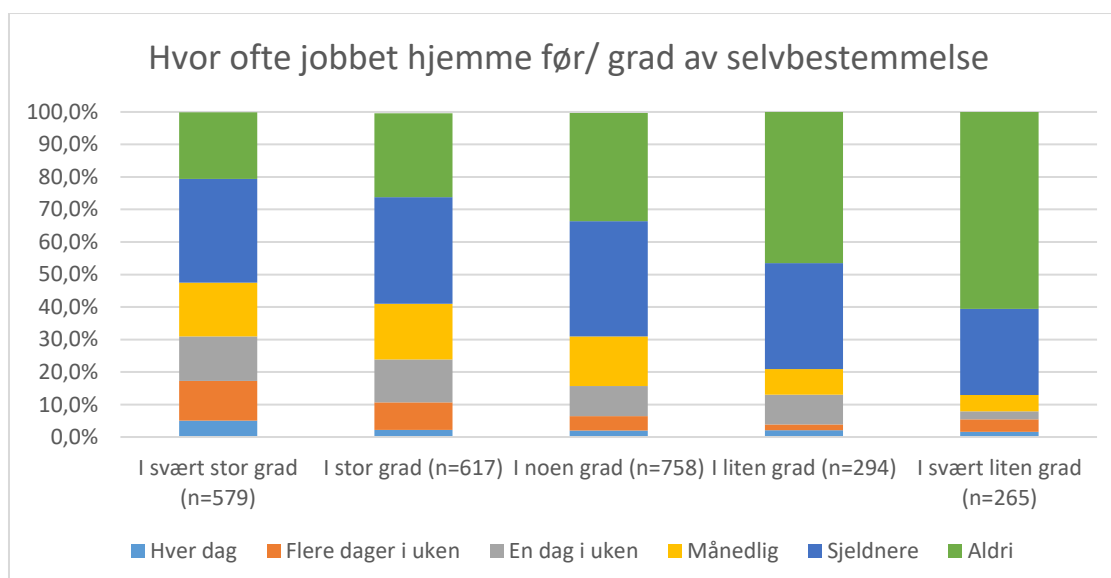


Figur 14: Bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra. Blant de med hjemmekontor. N=2573

Figur 14 viser at hele 45 prosent av de som jobber hjemmefra svarer at de i stor eller svært stor grad kan bestemme hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. Noen færre, 29 prosent, svarer at de i noen grad kan bestemme hyppigheten selv. Det er 24 prosent som svarer at de i liten eller svært liten grad kan bestemme selv.

Menn svarer oftere enn kvinner at de i stor eller svært stor grad kan bestemme selv. Når vi ser på alder, kan de eldste aldersgruppene i større grad enn de yngre bestemme selv hvor ofte de vil jobbe hjemmefra. Det er ingen store forskjeller mellom de med og uten utdanning på universitets- og høyskolenivå, selv om de uten oftere svarer at de «i svært stor grad» kan bestemme hyppigheten selv.

Ansatte i privat sektor kan i større grad bestemme hyppighet av hjemmearbeid selv enn ansatte i offentlig sektor. Dette gjenspeiler seg antakelig i det at de uten tariffavtale oftere sier at de i stor grad kan bestemme selv enn de som har lønns og arbeidsforhold helt eller delvis regulert av tariffavtale. Ansatte i små virksomheter kan i større grad bestemme selv enn ansatte i middels og større virksomheter.

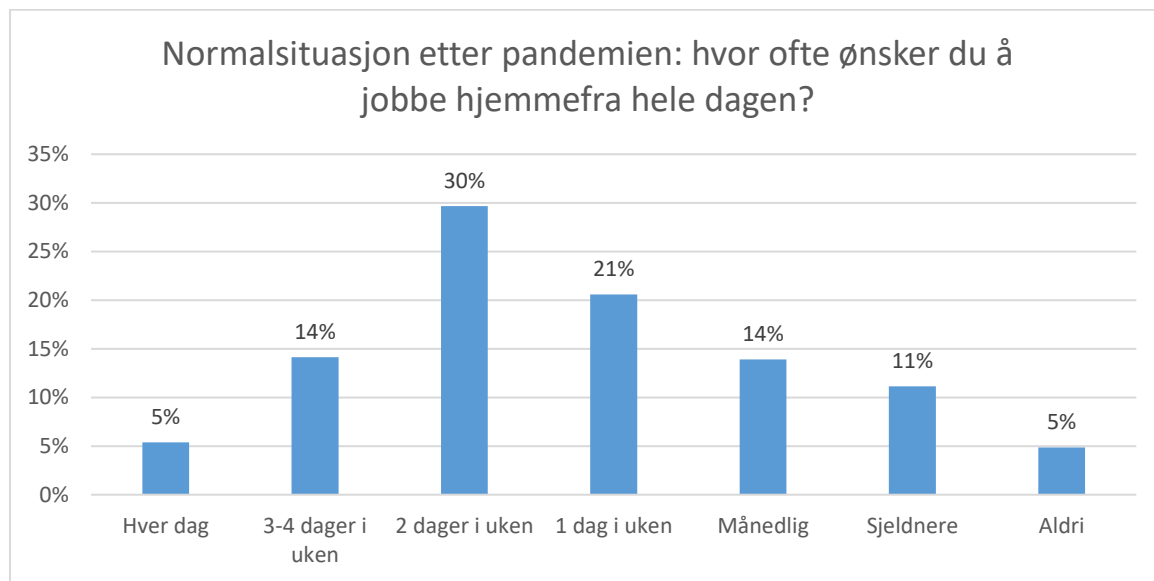


Figur 15: Hvor ofte jobbet hjemmefra før korona, etter grad av selvbestemmelse. Blant de med hjemmekontor.

Jo større grad av kontroll folk sier de har over hvor ofte de vil jobbe hjemmefra, jo oftere pleide de å jobbe hjemmefra før korona (figur 15). Det er blant de som svarer at de i svært stor grad kan bestemme selv, at vi finner flest som jobbet ofte hjemmefra før korona.

Hvor ofte ønsker ansatte å jobbe hjemmefra?

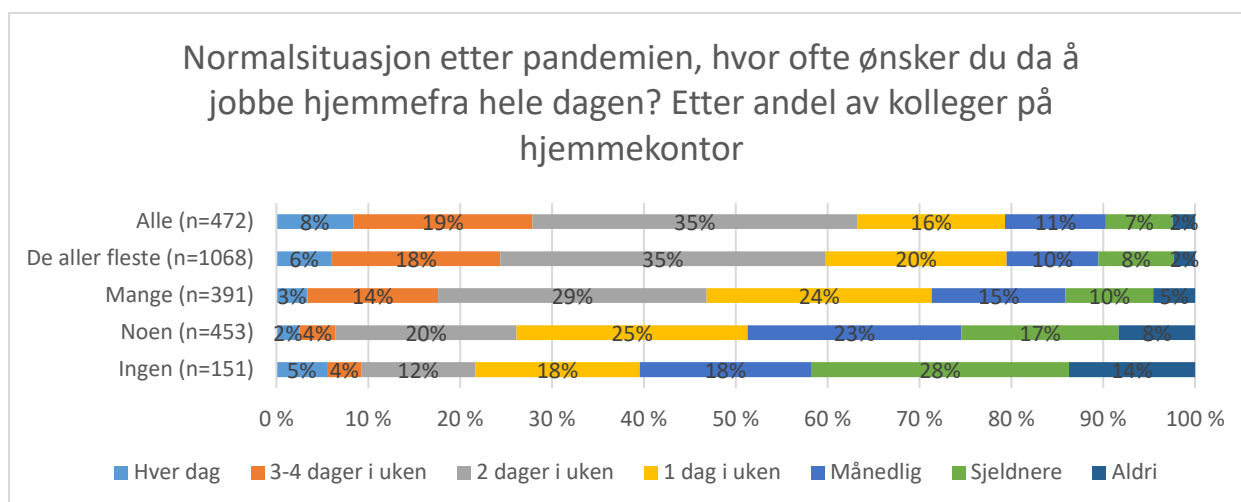
Denne undersøkelsen ble gjennomført i en tid hvor myndigheter oppfordret arbeidsgivere om at alle arbeidstakere som hadde muligheten, jobbet hjemmefra så mye som mulig. Sannsynligvis viser årets måling et maksimalt nivå av hjemmekontorarbeid. Tiden vil vise hvordan omfanget av hjemmekontorarbeid utvikler seg, men vi har spurt arbeidstakerne om hvor mange dager i uka de kunne tenke seg å jobbe hjemmefra i en «normalsituasjon etter pandemien». To dager i uka er det mest svarte alternativet, med 30 prosent, som vist i figur 16. Nest flest, 21 prosent, ønsker å jobbe hjemmefra en dag i uken. Det er få, kun 5 prosent, som ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen hver dag, og kun 14 prosent som ønsker å jobbe hjemmefra tre til fire dager i uken. Tilsvarende få, 5 prosent ønsker aldri å jobbe hjemmefra, mens 25 prosent ønsker å jobbe hjemmefra månedlig eller sjeldnere.



Figur 16: Ønsker om hjemmekontor etter pandemien i en normalsituasjon blant de som jobber hjemmefra nå. N=2578

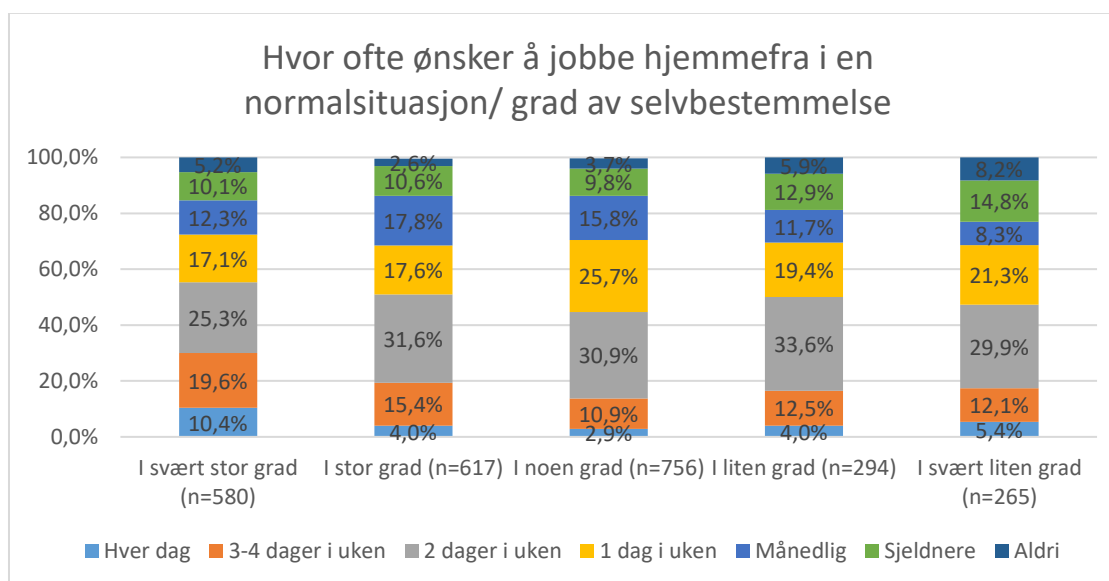
Det er ikke signifikante kjønns- eller aldersforskjeller i hvor mange dager arbeidstakerne ønsker å jobbe hjemmefra. De som bor alene med barn ønsker litt oftere å jobbe tre til fire dager i uka hjemmefra, enn andre. Det er en høyere andel av ansatte innen bank, forsikring og finans (12 prosent) og telekom og IT (11 prosent), og som kunne tenke seg å jobbe hjemmefra hver dag. Ansatte i telekom og IT ønsker også ofte å jobbe hjemmefra tre til fire dager hver uke. Det gjør også ansatte innen media, reklame og PR, forretningsmessig tjenesteyting, offentlig sentralforvaltning, industri og teknikk og kultur, idrett og organisasjoner. Barnehage, skole og undervisning, Industri og teknikk og bygg og anlegg er de bransjene med høyest andel ansatte som svarer at de sjeldnere eller aldri ønsker å jobbe hjemmefra. Likevel er det i alle bransjene, inkludert de sistnevnte, en overvekt av ansatte som ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen minst en dag i uka.

Den variabelen som i størst grad skiller mellom ansattes ønskede hyppighet av hjemmekontor er hvor mange av kollegene på arbeidsplassen som jobber hjemmefra ofte. Jo flere av kollegene som jobber ofte hjemmefra, jo oftere ønsker de ansatte å jobbe hjemmefra, og motsatt. Blant ansatte på arbeidsplasser hvor «ingen» andre er på hjemmekontor ofte, er det også en undervekt av ansatte som ønsker å jobbe hjemmefra ukentlig (figur 17). Nå når de aller fleste kollegaene til de som er på hjemmekontor også jobber hjemmefra, er det viktig å tenke på at preferansene for fremtidig hyppighet av hjemmekontor kan være farget av situasjonen. Hvis situasjonen endrer seg fremover til at hovedtyngden av kollegaene jobber mest fra arbeidsgivers lokaler, kan også preferansene endre seg i retning av å foretrekke færre dager på hjemmekontor.



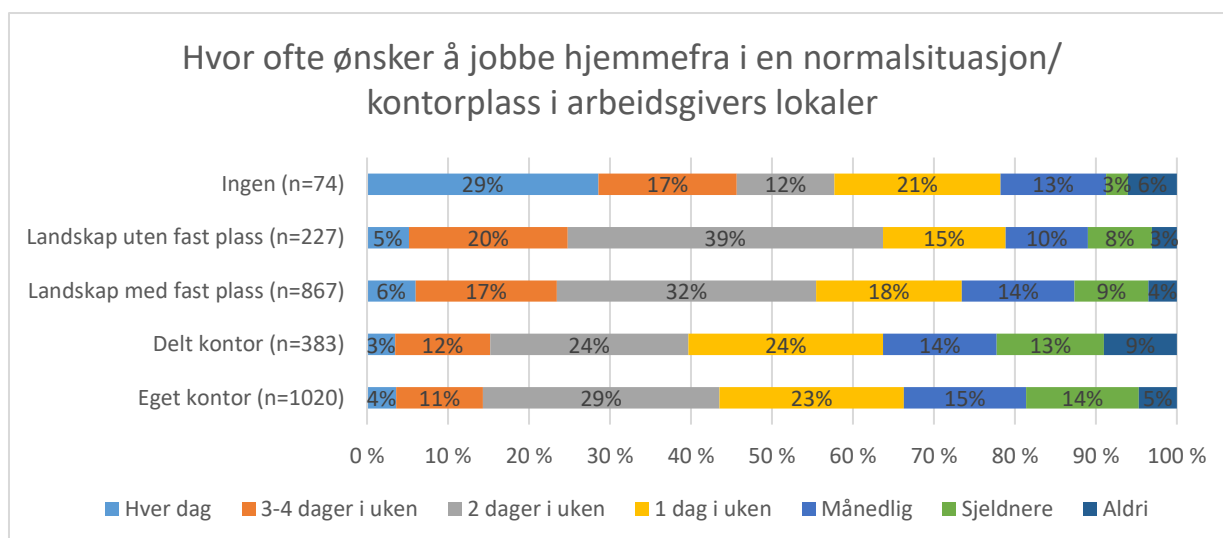
Figur 17: Ønsket hyppighet av hjemmekontor etter andel av kolleger på hjemmekontor ofte. Blant de som jobber hjemmefra nå.

Ovenfor viste vi at de som har høyest grad av selvbestemmelse over hvor ofte de jobber hjemmefra oftere arbeidet hjemmefra hele dagen før korona. Vi ser ikke den samme tydelige sammenhengen mellom ønsket hyppighet og selvbestemmelse. Blant de med svært høy grad av selvbestemmelse er det signifikant flere som ønsker å jobbe hjemmefra daglig eller tre til fire dager i uken etter korona (figur 18). Men det er likevel et flertall som ønsker å fortsette med å jobbe hjemmefra hele dagen minst en dag i uken på tvers av grader av selvbestemmelse.



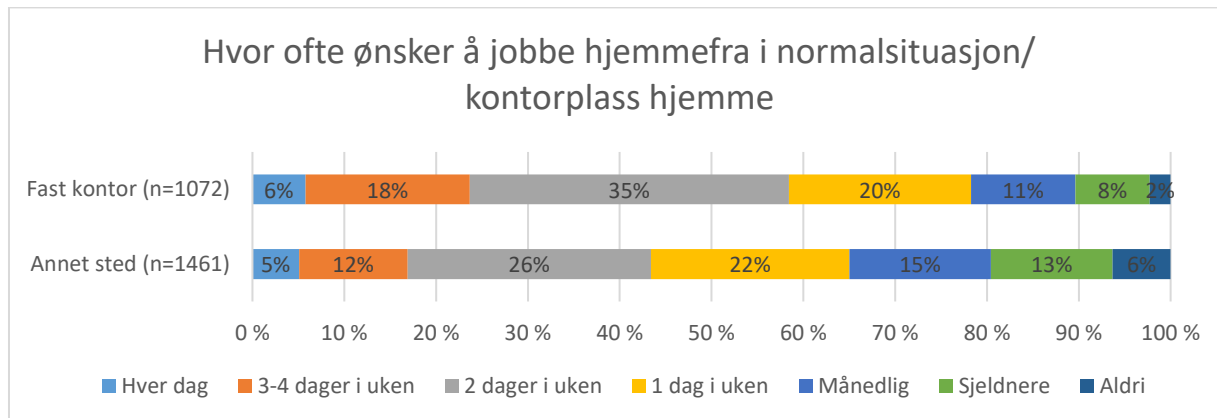
Figur 18: Hvor ofte ønsker å jobbe hjemmefra i en normalsituasjon etter korona, etter grad av selvbestemmelse. Blant de med hjemmekontor.

Man kan tenke seg at tiden det tar å reise til og fra jobb og den fysiske utformingen av kontorplassen i arbeidsgivers lokaler spiller inn på hvor ofte ansatte ønsker å jobbe hjemmefra.



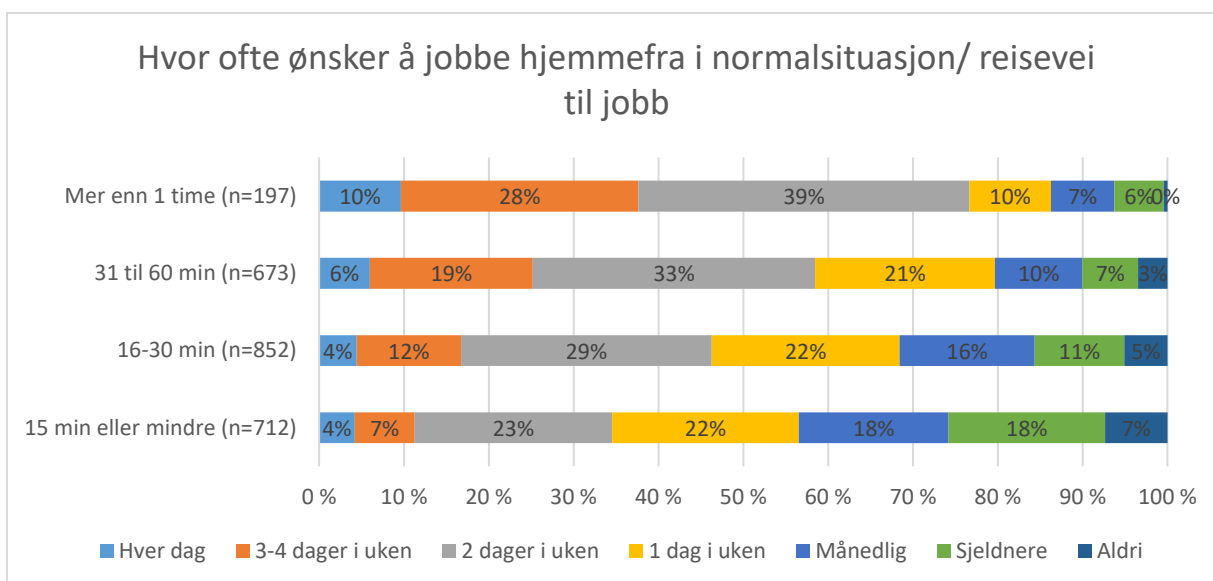
Figur 19: Hvor ofte ønsker å jobbe hjemmefra i en normalsituasjon etter korona, etter kontor plass i arbeidsgivers lokaler. Blant de med hjemmekontor.

Blant de få som ikke har kontor plass i arbeidsgivers lokaler, er det en høy grad av selvbestemmelse, og mange ønsker å jobbe hjemmefra hver dag også i en normalsituasjon, som vist i figur 19. Det er flere av de som jobber i landskap, både med og uten fast plass, som ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen så mye som tre til fire dager i uken, enn blant de med eget kontor. Vi ser også en sammenheng mellom antall dager ansatte ønsker å jobbe hjemmefra og hvilken arbeidsplass de har hjemme. De som har et fast rom de bruker til kontor ønsker å jobbe hjemmefra oftere enn de som jobber fra et annet sted hjemme som også brukes til andre gjøremål (figur 20).



Figur 20: Hvor ofte ønsker å jobbe hjemmefra i en normalsituasjon etter korona, etter kontor plass i arbeidsgivers lokaler. Blant de med hjemmekontor.

Reisevei har også sammenheng med ønsket antall dager på hjemmekontor. De med lang reisetid til og fra jobb ønsker å jobbe hjemmefra oftere enn de med kortere reisevei (figur 21).

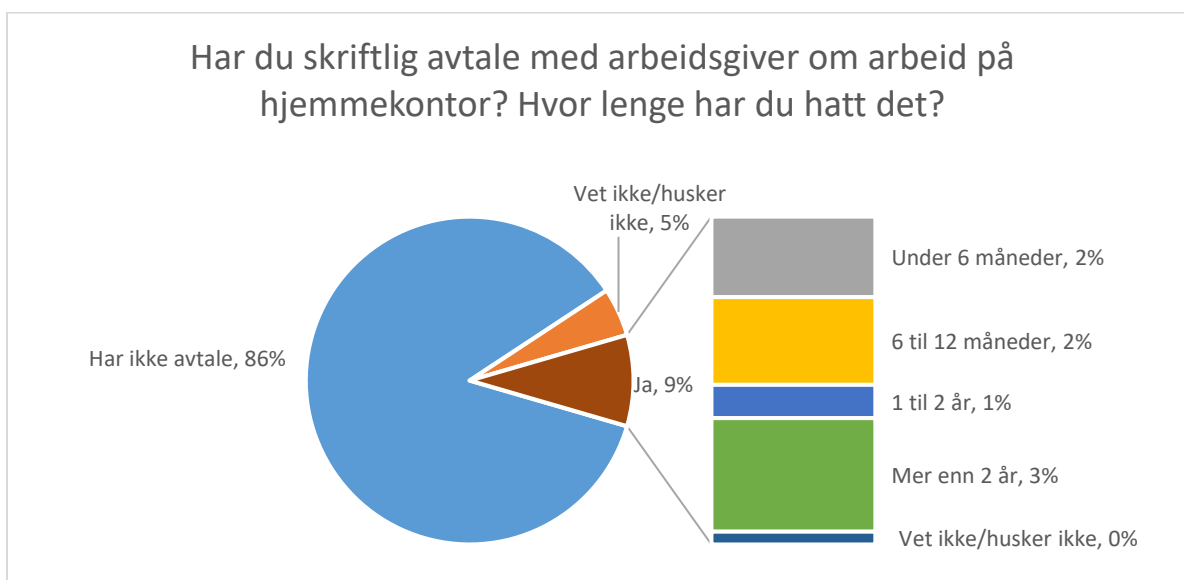


Figur 21: Hvor ofte ønsker å jobbe hjemmefra i en normalsituasjon etter korona, etter reisetid til jobb én vei. Blant de med hjemmekontor.

Samlet ser vi en tendens til at type kontorløsning hos arbeidsgiver og hjemme og reisevei har sammenheng med hvor ofte ansatte ønsker å jobbe hjemmefra. Samtidig er det blant alle kategorier vi har undersøkt et flertall som ønsker å jobbe hjemmefra minst en dag i uken også etter denne pandemien. Disse resultatene tyder på at det å jobbe hjemmefra fortsatt ansees å være et privilegium for de aller fleste, forbundet med en høy grad av selvbestemmelse og frivillighet.

Skriftlig avtale om hjemmekontor

Det er uenighet om hvorvidt arbeidstakere med ansatte som jobber hjemmefra under pandemien er pålagt å tegne en skriftlig avtale om hjemmekontor med sine ansatte.



Figur 22: Andel med skriftlig avtale om hjemmekontor, og hvor lenge de evt. har hatt denne. Blant de med hjemmekontor. N=2571

De aller fleste i vår undersøkelse har ikke en slik skriftlig avtale om hjemmekontor. Kun 9 prosent av de som har mulighet til å jobbe hjemmefra og som gjør det minst månedlig svarer at de har skriftlig avtale om dette, som vist i figur 22. omtrent halvparten av dem har tegnet avtalen i løpet av det siste året, mens resten har hatt avtalen lenger enn det.

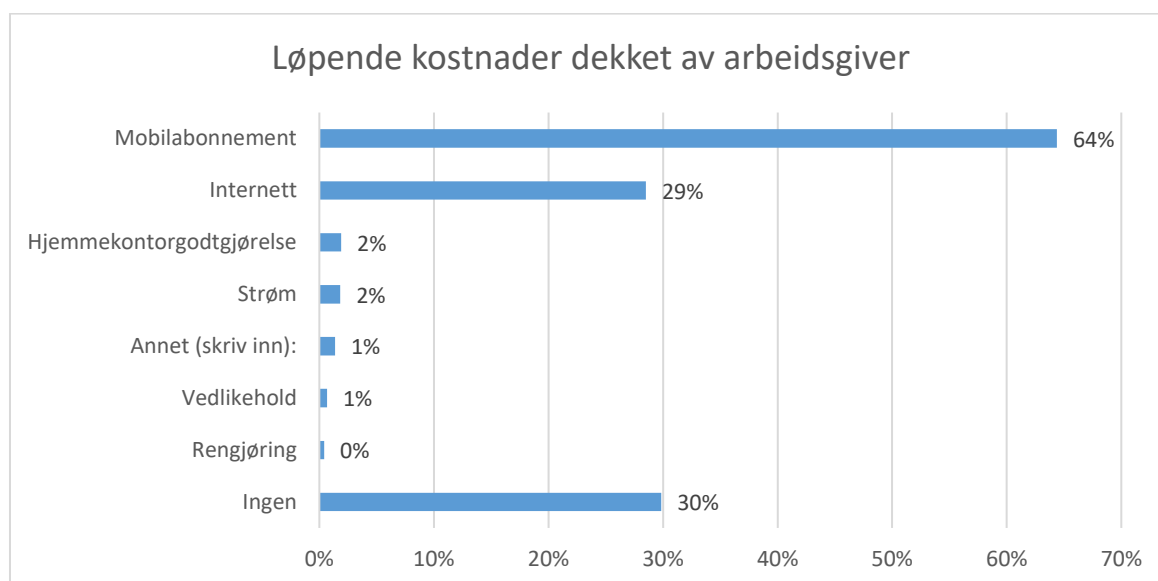
Det er ingen signifikante forskjeller i andelen med skriftlig avtale mellom ansatte med hjemmekontor i ulike bransjer. Ansatte i privat sektor (10 prosent) har noe oftere skriftlig avtale om hjemmekontor enn ansatte i offentlig sektor (6 prosent). Samtidig er det mange flere av de ansatte i privat sektor med skriftlig avtale som har fått den avtalen i løpet av de siste seks månedene. Ansatte i små virksomheter (19 prosent) har oftest skriftlig avtale, fulgt av mellomstore virksomheter (11 prosent) og sist store virksomheter (7 prosent). Det er ingen kjønns- eller aldersforskjeller i hvem som har skriftlig avtale. Men ansatte uten universitets- eller høyskoleutdanning har oftere skriftlig avtale (12 prosent) enn de med høyere utdanning (7 prosent). Blant de som ikke har noen kontorplass i arbeidsgivers lokaler er det 29 prosent som har en skriftlig avtale om hjemmekontor, og blant disse har 57 prosent hatt en slik avtale i mer enn to år.

Det er ikke så sterk sammenheng mellom hyppigheten av hjemmearbeid nå og skriftlig avtale. Blant de som jobber flere dager i uken hjemmefra, er det 11 prosent som har skriftlig avtale om dette. Blant de som jobber hjemmefra hver dag er det 9 prosent som har skriftlig avtale. Samme andel er det blant de som jobber hjemmefra en dag i uken. De som jobber hjemmefra månedlig eller sjeldnere har sjeldnest skriftlig avtale, henholdsvis 6 og 5 prosent.

Utgifter og utstyr

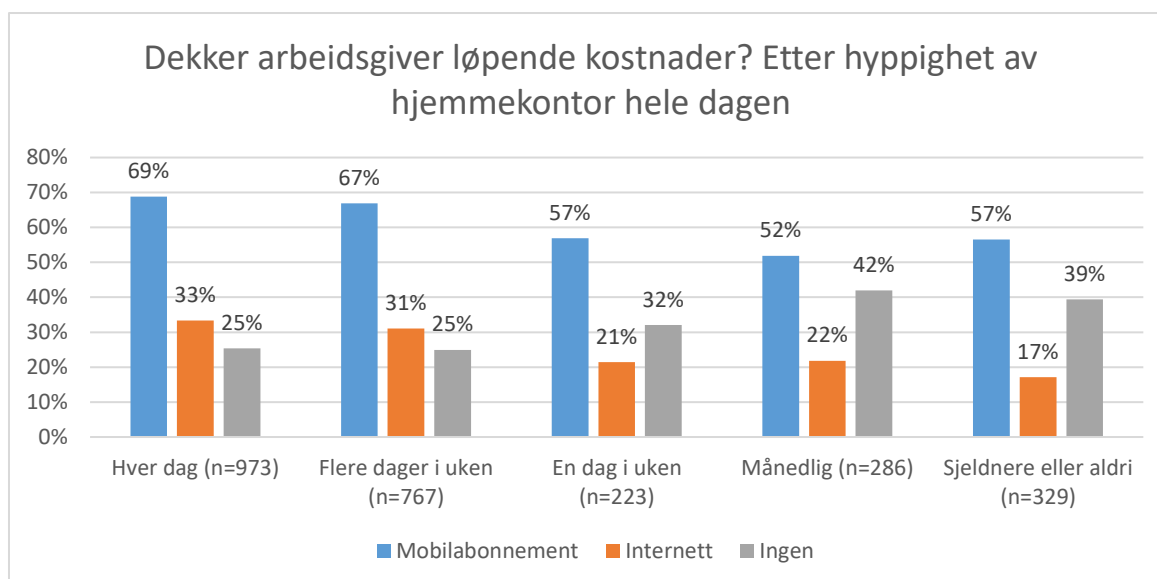
Når arbeidstaker stiller sitt hjem til disposisjon for lønnsarbeid, er det et spørsmål om hvem som skal sikre nødvendig utstyr og dekke løpende kostnader som trengs for å utføre arbeidet hjemmefra.

Figur 23 viser at blant de arbeidstakerne som har hjemmekontor, er det 64 prosent som får dekket utgifter til mobilabonnement av arbeidsgiver. Det er 29 prosent som får dekket utgifter til internett. Andre typer utgifter dekkes sjeldent av arbeidsgivere. 30 prosent av arbeidstakerne som jobber hjemmefra får ikke dekket noen løpende utgifter av arbeidsgiver.



Figur 23: Ulike typer løpende kostnader dekket av arbeidsgiver. De med hjemmekontor. N= 2554

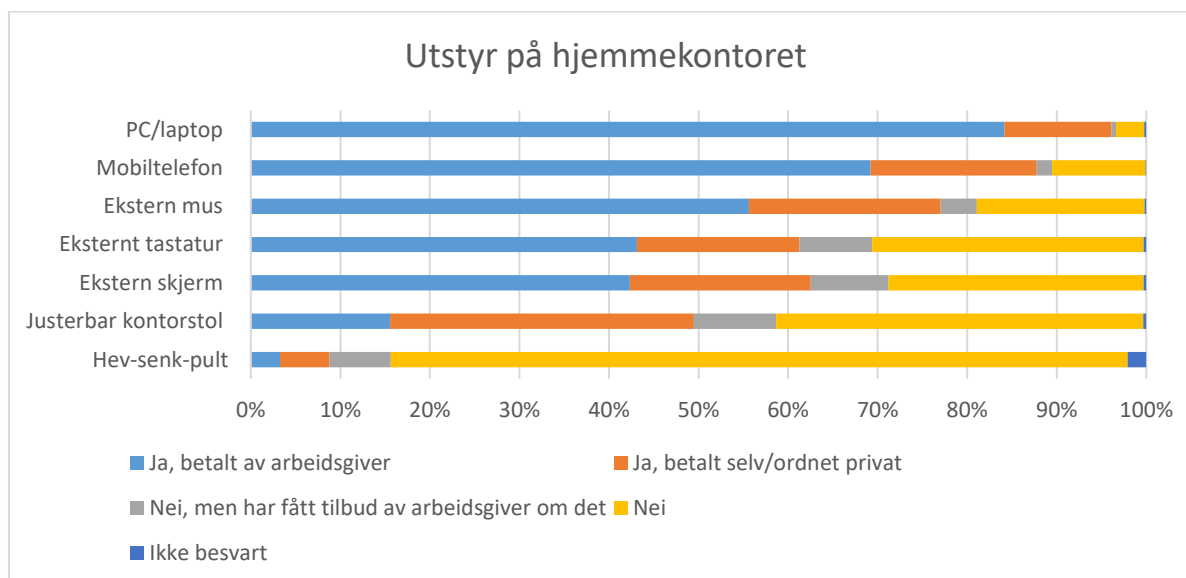
Det er en viss sammenheng mellom hyppighet av hjemmekontor og hvorvidt arbeidsgiver dekker løpende kostnader, men den er ikke spesielt sterk. Flere av de som jobber flere dager i uken eller hver dag på hjemmekontor får dekket utgifter til mobilabonnement og internett enn de som jobber hjemmefra ukentlig eller sjeldnere. Blant de som jobber månedlig eller sjeldnere fra hjemmekontor er det flere som ikke får dekket noe, men også over halvparten av disse får dekket utgifter til mobilabonnement (figur 24).



Figur 24: Ulike typer løpende kostnader dekket av arbeidsgiver. Etter ulik hyppighet av hjemmekontor hele dagen.

Ansatte innen barnehage, skole og undervisning og helsetjenester som jobber noe hjemmefra er de kategoriene som mest sjelden får dekket utgifter til telefon og internett (undervisning hhv. 24 og 7 prosent/Helsetjenester hhv. 41 og 16 prosent). Dette reflekteres også i det at ansatte i privat sektor oftere får disse utgiftene dekket enn ansatte i offentlig sektor, og at menn oftere enn kvinner får dekket utgiftene. Det er også en tendens til at andelen som får dekket mobil- og internettutgifter øker noe med alderen opp til 60 år.

Hjemmekontoret er ikke nødvendigvis tilrettelagt med det utstyret som arbeidsplassen i arbeidsgivers lokaler. Vi ba de ansatte om å markere for hver type utstyr som mange har på vanlige kontorarbeidsplasser, og som ansees viktige for god ergonomi, hvorvidt de har utstyret på sin arbeidsplass, om det er anskaffet privat eller av arbeidsgiver, eller om arbeidsgiver har tilbudt seg å anskaffe slikt utstyr.



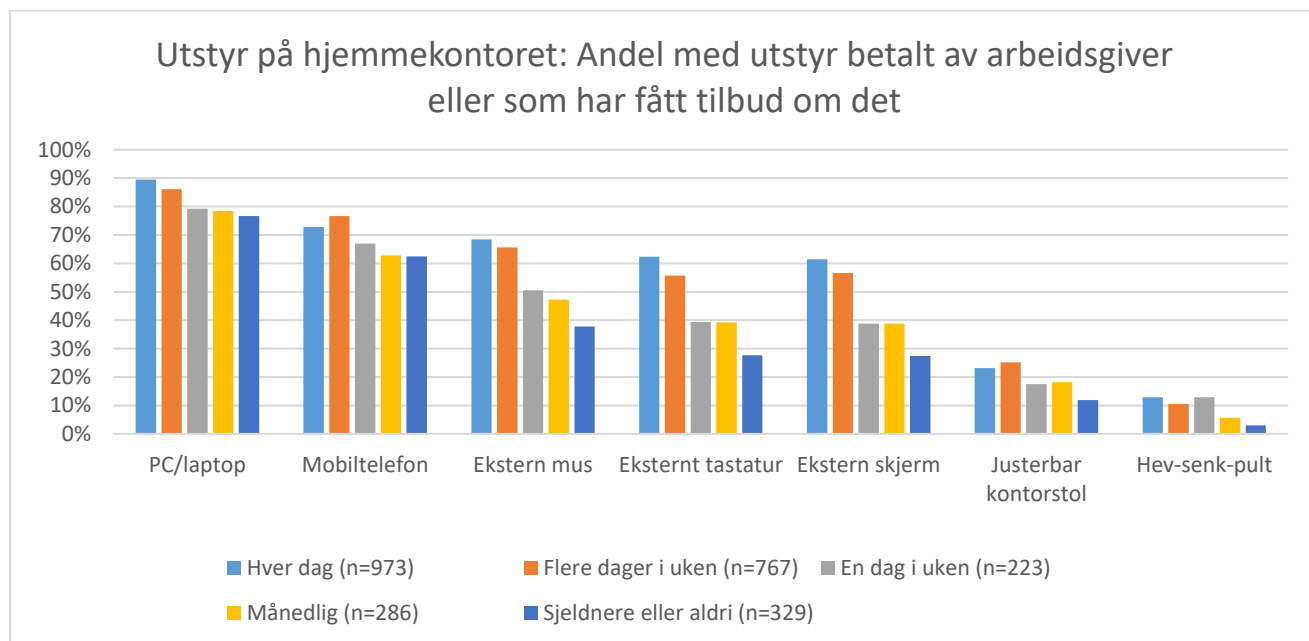
Figur 25: Andel som har forskjellig utstyr på hjemmekontoret som benyttes i jobbsammenheng, betalt av arbeidsgiver eller privat. N=2578

Figur 25 viser at de aller fleste har en PC eller laptop som er betalt av arbeidsgiver (84 prosent). Men det er også ganske mange som bruker en PC de har skaffet selv (12 prosent). Mange har også en mobiltelefon anskaffet av arbeidsgiver (69 prosent). Ekstern mus, tastatur og skjerm er

nyttige arbeidsredskaper når arbeidet foregår på pc. Mange, 77 prosent, har ekstern mus. Noe færre, henholdsvis 61 og 62 prosent, har eksternt tastatur og ekstern skjerm. En relativt høy andel av disse har betalt dette utstyret selv eller ordnet det privat.

Nesten halvparten har en justerbar kontorstol på hjemmekontoret, og den er det flest som har ordnet privat. Hev-senk-pult er det færrest som har, kun ni prosent, men ytterligere sju prosent har fått tilbud om dette fra arbeidsgiver.

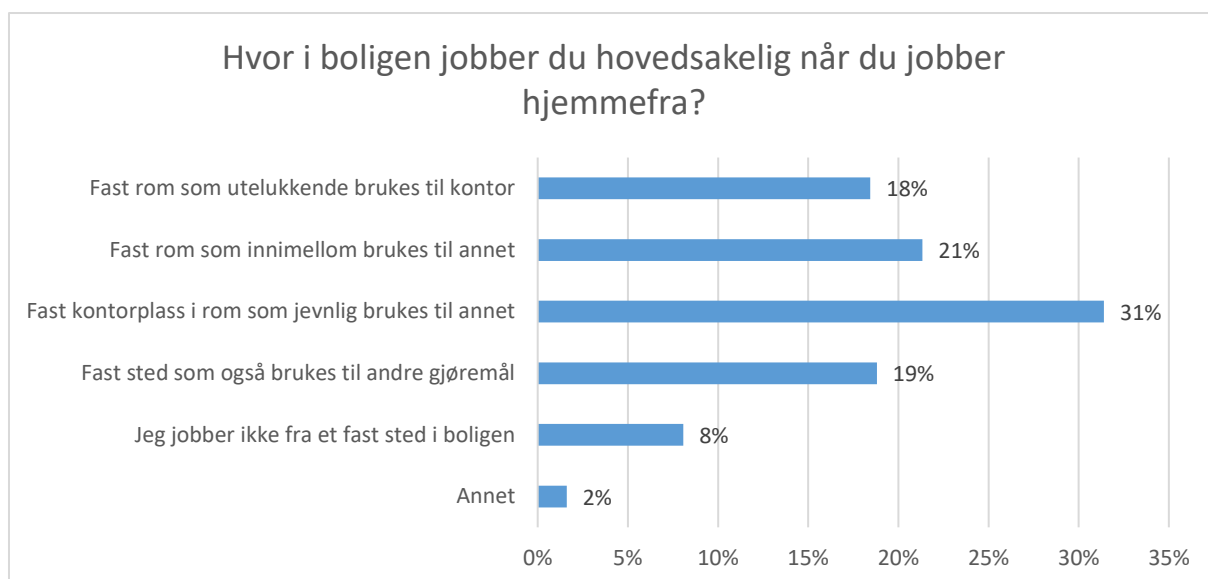
Det er noen forskjeller i hvem som får dekket utstyr av arbeidsgiver. Andelen øker med antall dager på hjemmekontor, slik at flest av de som jobber hjemmefra hver dag har fått eller har fått tilbud om diverse utstyr fra arbeidsgiver, og færrest av de som sjelden eller aldri jobber hele dager på hjemmekontor, som vist i figur 26.



Figur 26: Andel som har forskjellig utstyr på hjemmekontoret som benyttes i jobbsammenheng, betalt av arbeidsgiver eller fått tilbud om det. Etter hyppighet av hjemmekontor hele dagen.

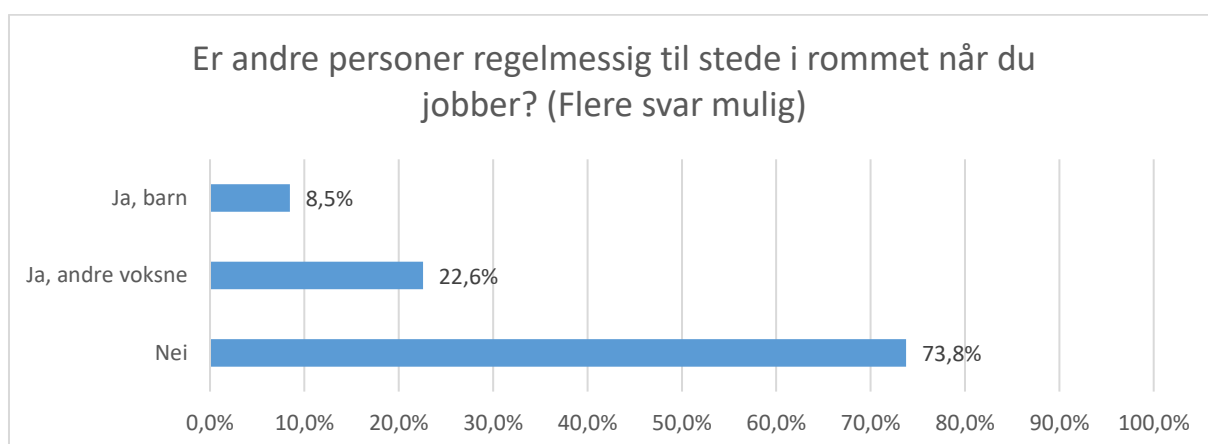
Kjennetegn ved det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontoret

I tillegg ulike typer av tilgjengelig arbeidsutstyr dekker undersøkelsen spørsmål om den romlige løsningen for kontoret. Figur 27 viser at det er 18 prosent av de som jobber hjemmefra som gjør det i et fast rom som utelukkende brukes til kontor. Ytterligere 21 prosent jobber fra et fast rom som innimellom brukes til annet, som et gjesterom, hobbyrom eller lignende. Til sammen jobber 39 prosent fra et fast rom i boligen som hovedsakelig benyttes som kontor. Det er 31 prosent som jobber fra en fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet, som stue, kjøkken eller soverom, mens 19 prosent jobber fra et fast sted som også brukes til andre gjøremål, slik som barnas pult eller spisebordet.



Figur 27: Romlig løsning på hjemmearbeidsplassen. De med hjemmekontor. N=2578

De fleste er stort sett alene i rommet når de jobber, men det er 23 prosent som arbeider i et rom hvor andre voksne regelmessig er til stede når de jobber på hjemmekontoret og det er 9 prosent som sier at barn regelmessig er til stede når de jobber (figur 28). Tilstedeværelsen av andre i arbeidsrommet kan ha betydning for både arbeidsro, men også personvernet og informasjonssikkerheten til både familiemedlemmer og virksomheter.



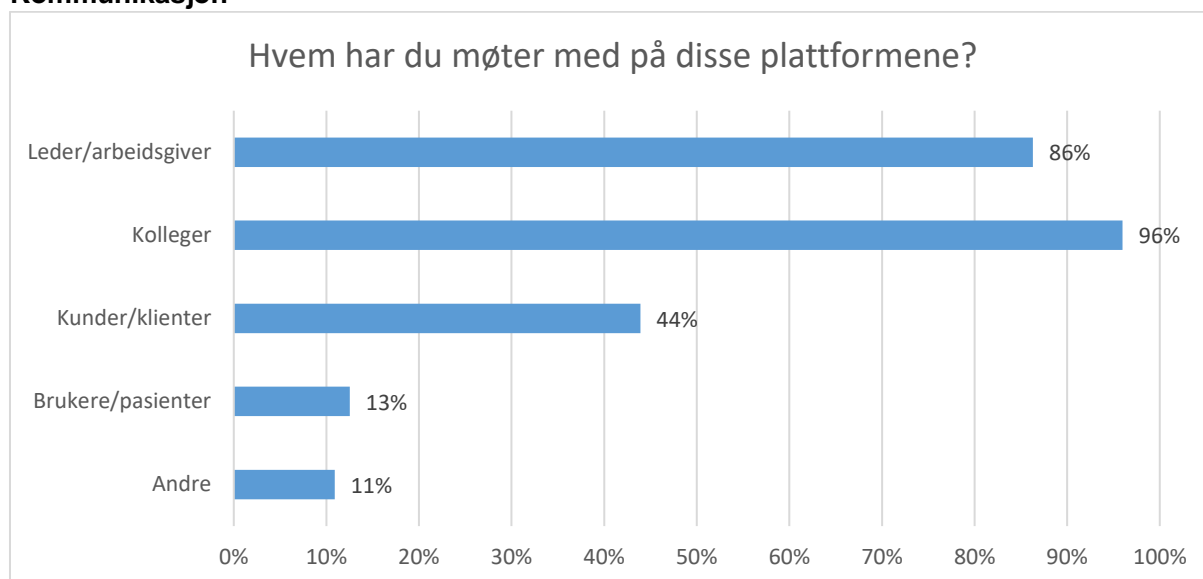
Figur 28: Andre personer regelmessig til stede i arbeidsrommet hjemme. Blant de med hjemmekontor. N=2578

Den romlige løsningen og i hvilken grad man kan skjerme seg og finne arbeidsro henger sammen. Blant ansatte som jobber fra et fast rom som hovedsakelig benyttes som kontor, er det 86 prosent som er alene på arbeidsrommet. Tilsvarende tall for de som arbeider fra et annet sted i boligen er 66 prosent.

Kjennetegn ved det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontoret

I tillegg til ergonomiske utfordringer er arbeid alene, lange arbeidsdager, manglende skille mellom arbeid og fritid, og jobb-hjem-konflikt er anerkjent som mulige risikofaktorer ved arbeid på hjemmekontor. Hyppigheten av og kvaliteten på kommunikasjonen med leder og kolleger kan også ha konsekvenser for arbeidsmiljøarbeidet, fordi arbeidsgiver ikke på noen annen måte kan få innsikt i hvordan den enkeltes arbeidsmiljø hjemme er.

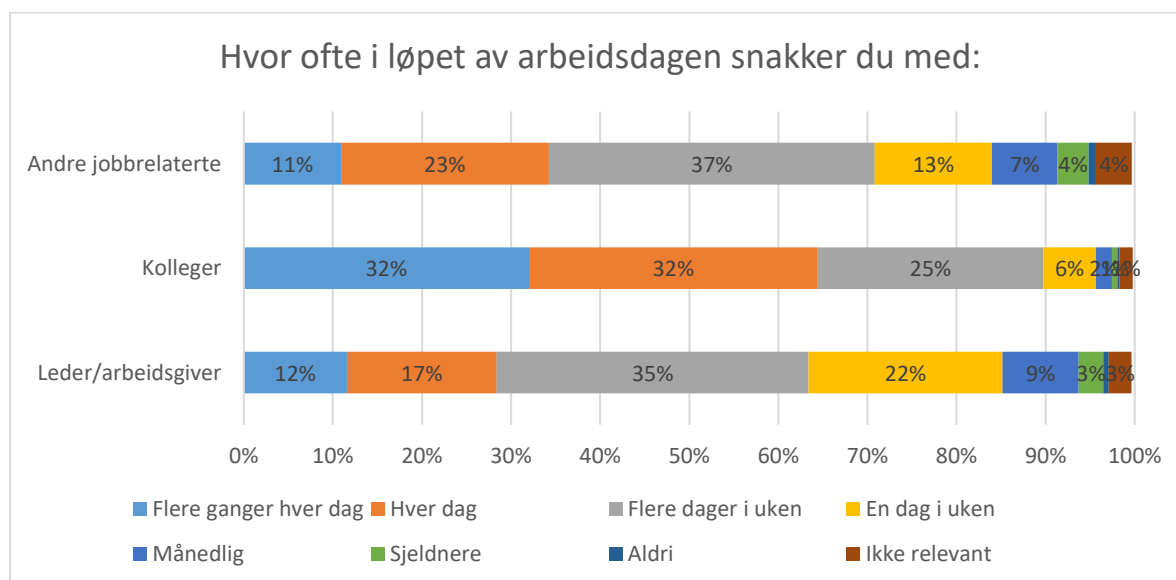
Kommunikasjon



Figur 29: Hvem møter man på digitale samarbeidsplattformer. Blant de som bruker dette på hjemmekontor. N=2420

Hele 93 prosent av de med hjemmekontor bruker samarbeidsplattformer som Teams, Zoom og lignende når de har hjemmekontor. Nesten alle av disse (96 prosent) har digitale møter med kolleger på samarbeidsplattformene, og 86 prosent har også møter med leder eller arbeidsgiver (figur 29). Det er nær halvparten som har møter med kunder eller klienter. Noen få, 13 prosent, har også møter med brukere eller pasienter, og 11 prosent sier at de møter med andre.

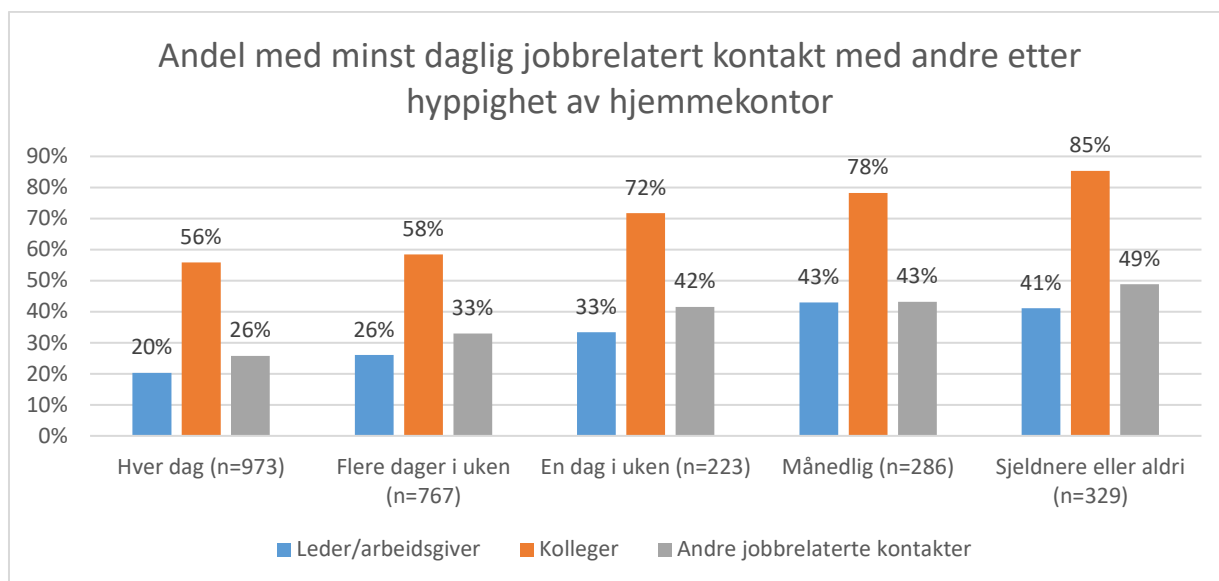
På samme måte som at flere har kontakt med kolleger enn leder eller arbeidsgiver, er også hyppigheten av kontakt høyest med kolleger. Dette gjelder riktig nok all kontakt, også den som skjer ansikt til ansikt eller per telefon. Vi har ikke detaljerte tall på digitale møter med video.



Figur 30: Hyppighet av kontakt med kolleger, leder og andre jobberelaterte kontakter. Blant de med hjemmekontor. n=2578

Når vi ser på hvor mange som har kontakt med kolleger, leder eller andre jobberelaterte kontakter minst daglig, øker andelen jo sjeldnere den ansatte jobber fra hjemmekontoret (figur 30). Blant de som jobber hjemmefra hele dagen hver dag er det kun 56 prosent som daglig har kontakt med

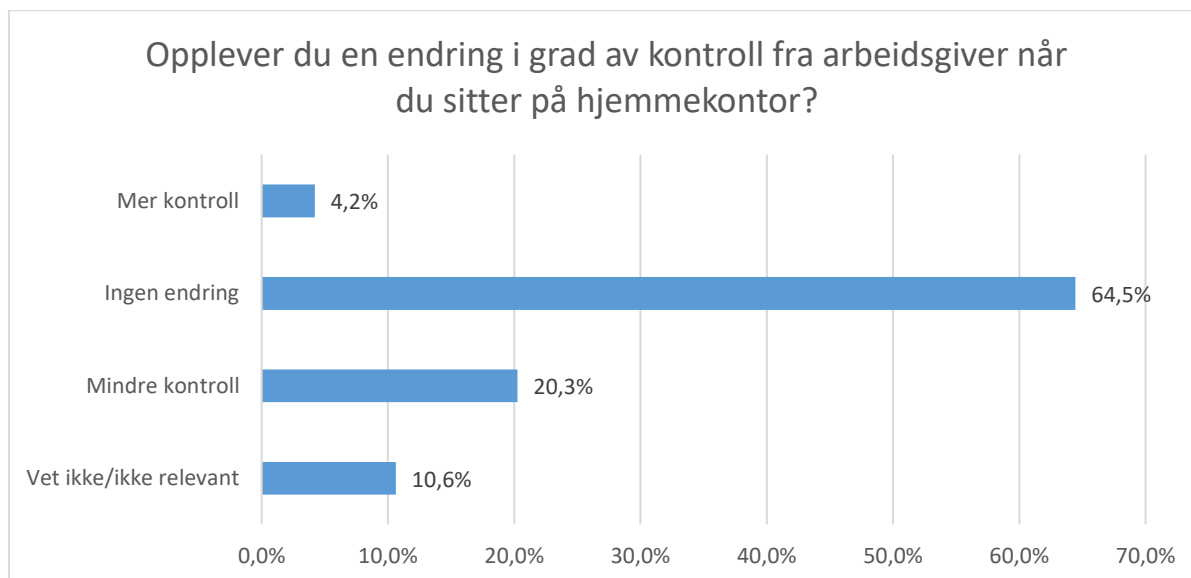
kolleger, 20 prosent som daglig har kontakt med leder eller arbeidsgiver og 26 prosent som har daglig kontakt med andre jobbrelaterte, som vist i figur 31.



Figur 31: Jobbrelatert kontakt med andre minst daglig etter hyppighet av hjemmearbeid.

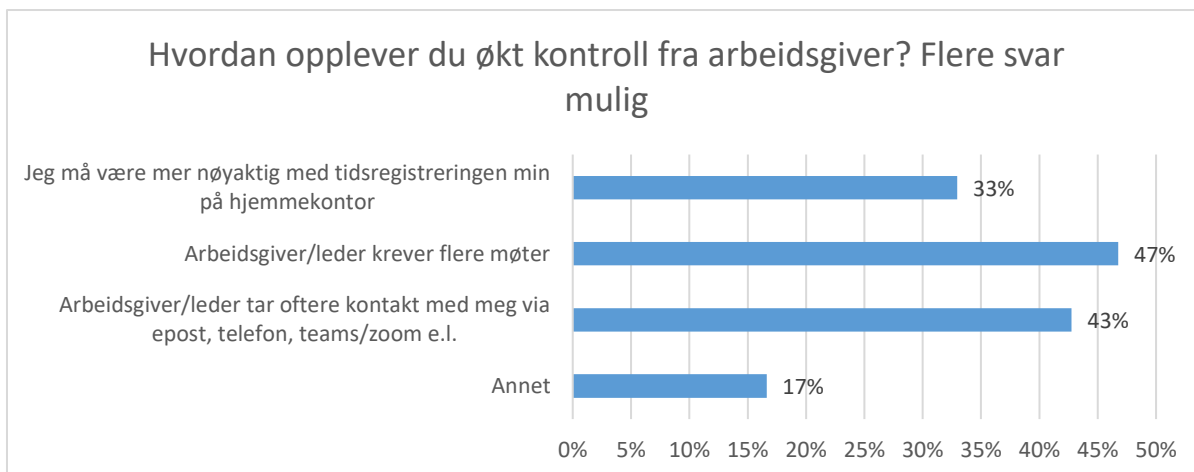
Kontroll fra arbeidsgiver

Figur 32 viser at 65 prosent av de ansatte svarer at de ikke har opplevd noen endring i graden av kontroll fra arbeidsgiver når de sitter på hjemmekontor. Det er 20 prosent som svarer at de opplever mindre kontroll, mens kun 4 prosent svarer at de opplever mer kontroll fra arbeidsgiver på hjemmekontoret. Det er ingen store forskjeller i opplevelsen av økt kontroll blant de kategoriene vi har sett på.



Figur 32: Endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver på hjemmekontor. Blant de som har hjemmekontor. N=2578

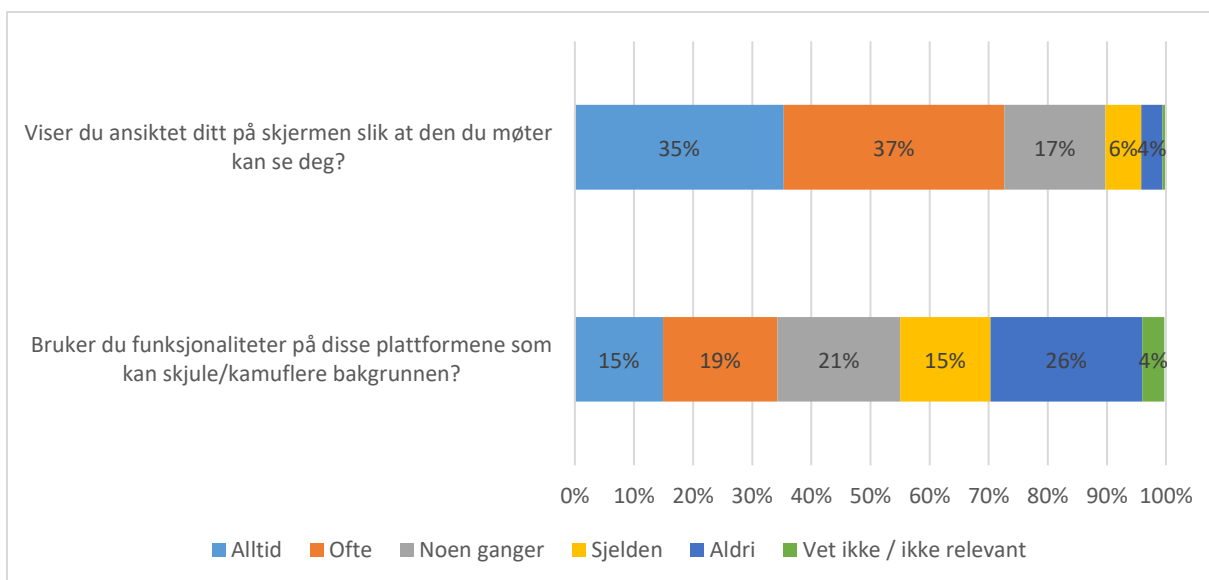
Blant de som opplever en økning i graden av kontroll fra arbeidsgiver når de sitter på hjemmekontor, svarer nesten halvparten at arbeidsgiver krever flere møter eller oftere tar kontakt via teams, e-post, telefon eller annet. Det er også en tredjedel som svarer at de må være mer nøyaktige med timeregistrering på hjemmekontor (figur 33).



Figur 33: Hvordan økt kontroll fra arbeidsgiver. Blant de som opplever mer kontroll. N=99

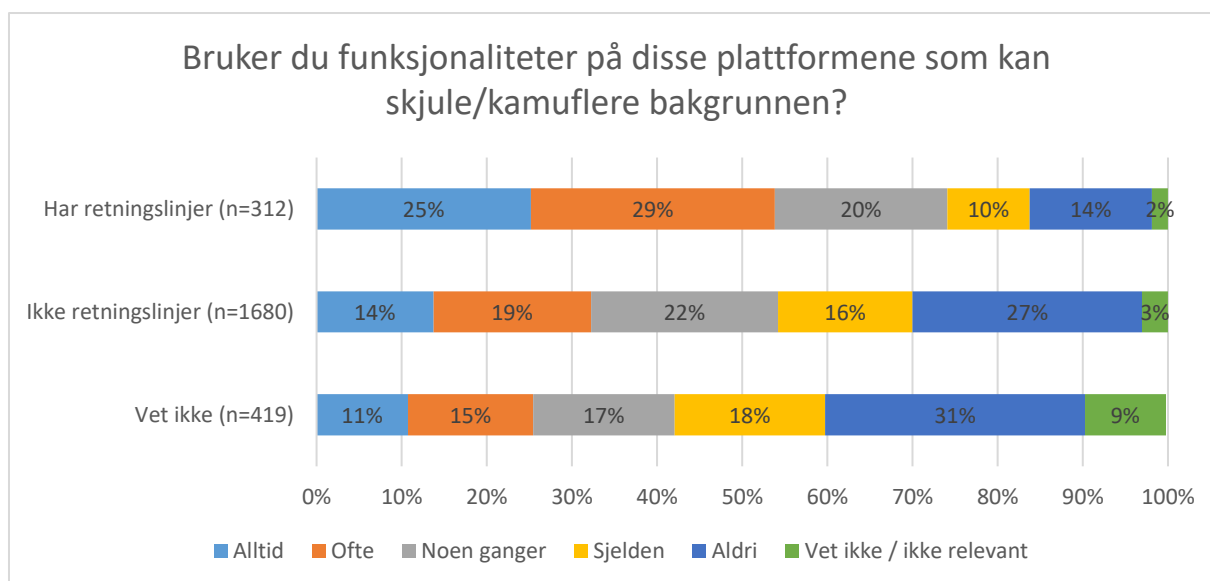
Bruk av kamera, retningslinjer ved digitale møter

Til de som har digitale møter med andre på jobben via samarbeidsplattformer har vi stilt spørsmål om bruk av kamera, bakgrunnsfilter og om virksomheten har noen retningslinjer for dette.



Figur 34: Bruk video og bakgrunnsfilter ved møter på digitale plattformer. Blant de som bruker digitale møter. N=2420

Figur 34 viser at de fleste (72 prosent) viser ofte eller alltid ansiktet sitt på skjermen slik at den de snakker med også kan se dem. Samtidig viser de fleste også mer enn ansiktet; kun en 34 prosent bruker ofte eller alltid funksjonaliteter som kan skjule eller kamouflere bakgrunnen, og 41 prosent gjør det sjelden eller aldri. Det er kun 14 prosent som svarer at virksomheten de jobber i har retningslinjer for bruk av kamera, bakgrunnsfilter eller annet som gjelder møter på digitale samarbeidsplattformer (figur 35). De aller fleste svarer at virksomheten ikke har slike retningslinjer (69 prosent), men det er også mange som ikke vet om virksomheten har det (17 prosent).



Figur 35: Bruker funksjonalitet for å skjule (kamuflere bakgrunn. Etter om virksomheten har retningslinjer for videomøter.

Det er ingen forskjell i andelen som viser ansiktet med video når de har møter via skjerm mellom de som har og ikke har retningslinjer. Blant ansatte som sier at virksomheten de jobber i har retningslinjer for videomøter er det betydelig flere som ofte eller alltid benytter funksjonaliteter for å skjule eller kamuflere bakgrunnen enn blant både de som ikke har retningslinjer og de som ikke vet om virksomheten har retningslinjer for dette.

Opplevelse av krav og kontroll

For å gi et tilstandsbilde av det psykososiale arbeidsmiljøet på hjemmekontorene slik det var da vi samlet inn dataene i februar og mars 2021 viser vi her en rekke tabeller over hvordan ansatte med ulik hyppighet av hjemmekontor skårer på de ulike arbeidsmiljøfaktorene.

Arbeidsmiljøfaktorene er basert på validerte skalaer som benyttes ofte i arbeidsmiljøundersøkelser. Selv om vi viser forskjeller i opplevd arbeidsmiljø blant ansatte som har ulikt antall dager i uken på hjemmekontor, kan ikke denne sammenstillingen tolkes kausalt. Det vil si at vi kan ikke si om det er antall dager på hjemmekontor som fører til eventuelle forskjeller, eller andre variabler som samvarierer med antall dager på hjemmekontor, så som bransje, utdanningslengde, ønsker om hjemmekontor eller annet. Analyser for å avdekke mulige konsekvenser av hjemmekontor vil vi gjøre senere i prosjektet.

Når vi likevel velger å vise disse resultatene slik, er det for å gi en karakteristikk av hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet oppleves på hjemmekontorene. Da er det spesielt interessant å se på de som jobber på hjemmekontor hver dag, siden de som veksler mellom hjemmekontor og arbeid i arbeidsgivers lokaler kan få de psykososiale behovene ivaretatt de dagene de er fysisk tilstede på arbeidsplassen.

Tabell 3: Andelen med høy grad av kontroll over arbeidstid, innflytelse og kvantitative krav blant de med hjemmekontor. Etter hyppighet av hjemmekontor.

	Totalt	Hver dag	Flere dager i uken	En dag i uken	Månedlig	Sjeldnere eller aldri
Arbeidstidkontroll, faktor						
Ingen/ lite (1-2)	4 %	3 %	3 %	3 %	5 %	8 %
Verken eller (2,1-3,9)	36 %	34 %	34 %	40 %	38 %	42 %
Mye (4-5)	60 %	62 %	64 %	57 %	57 %	50 %
Antall med gyldig svar	2520	952	750	217	279	322
Innflytelse, faktor						
Sjelden/ aldri (1-2)	3 %	3 %	2 %	3 %	2 %	3 %
Noen ganger (2,1-3,9)	60 %	63 %	57 %	58 %	61 %	59 %
Ofte/ alltid (4-5)	37 %	34 %	41 %	39 %	37 %	39 %
Antall med gyldig svar	2496	943	738	217	275	323
Kvantitative krav, faktor						
Sjelden/ aldri (1-2)	14 %	13 %	14 %	15 %	17 %	15 %
Noen ganger (2,1-3,9)	72 %	73 %	73 %	69 %	66 %	71 %
Ofte/ alltid (4-5)	14 %	14 %	13 %	15 %	17 %	14 %
Antall med gyldig svar	2509	948	745	216	278	322

Celler med tekst i fet type og grå skravering er signifikant høyere enn minst en annen kategori.

Arbeidstidskontroll har vi målt ved å spørre «Hvor mye kontroll har du over...» «når du begynner og slutter hver arbeidsdag», «antall timer du jobber hver uke», «når du tar et par timer fri» og «når du tar ferie eller fridager»⁷. Her har vi beregnet gjennomsnittet for hver respondent, og så markert de som har et svar som ligger over 4, tilsvarende at de har svart «ganske» eller «svært mye» som at de har en høy grad av kontroll over sin arbeidstid. Det er 60 prosent av de med hjemmekontor som inkluderes i kategorien med høy arbeidstidskontroll. Kun 4 prosent har lav grad av arbeidstidskontroll, mens 36 prosent plasseres i midtkategorien. De som oftest jobber hjemmefra har også oftest en høy grad av arbeidstidskontroll (tabell 3).

Innflytelse over arbeidet er målt ved å be respondentene ta stilling til hvor ofte de har stor innflytelse på beslutninger som angår arbeidet sitt, kan påvirke mengden av arbeid som blir tildelt dem, har innflytelse på hva de gjør på jobb og hvordan de utfører arbeidsoppgavene sine⁸. For hver respondent har vi beregnet gjennomsnittlig verdi på disse spørsmålene og kategorisert de som har en verdi på 4 eller høyere, tilsvarende svaralternativene «Ofte» eller «Alltid», som at de har høy innflytelse over eget arbeid. Det er 37 prosent av de med hjemmekontor som inkluderes i kategorien med høy innflytelse. Kun 3 prosent har lav innflytelse, mens 60 prosent har middels grad av innflytelse over arbeidet. Her er det ingen forskjeller etter hvor mange dager den ansatte jobber på hjemmekontor.

Forholdet mellom krav og kontroll ansees å være en viktig arbeidsmiljøaspekt, hvor særlig kombinasjonen av lav kontroll med høye krav er problematisk. Kvantitative krav er målt ved påstandene om hvor ofte arbeidsmengden er ujevnt fordelt slik at arbeidet hopper seg opp, hvor ofte de ikke har tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene og man har så mye å gjøre at man kommer på etterskudd⁹. Videre er gjennomsnittet beregnet og de ansatte er delt inn i kategorier etter hvilken verdi de har. Det er 14 prosent av de med hjemmekontor som svarer at de ofte opplever høye kvantitative krav. Like mange opplever sjelden høye krav, og resten, 72 prosent plasseres i

⁷Kilde: Control Over Work Time Scale av Valcour M. (2007) Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology* 92: 1512-1523. Valcour (2007) basert på Thomas LT and Ganster DC. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80: 6.

⁸ Kilde: Influence at work. COPSOQ III 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/).

⁹ Kilde: Kvantitative krav. COPSOQ III ibid.

midten. Her er ikke noen signifikante forskjeller mellom de som jobber hjemme hver dag og de som gjør det sjeldnere.

Opplevelse av støtte, samhold og tillit

Kollegastøtte og lederstøtte er målt ved å spørre hvor ofte arbeidstakerne, om de trenger det, får hjelp og støtte i sitt arbeid og om henholdsvis kolleger og ledere er villige til å høre om jobberelaterte problemer.¹⁰ Gjennomsnitt og inndeling i kategorier er gjort som for krav og innflytelse. Blant alle med hjemmekontor er det 67 prosent som opplever høy grad av kollegastøtte. Det er 5 prosent som opplever lav grad av kollegastøtte og 28 prosent som ligger i midtkategorien. Blant de som jobber hjemmefra hver dag er det signifikant flere som opplever høy grad av kollegastøtte enn de som jobber hjemmefra flere dager i uken, men ikke hver dag.

Det er noe færre som opplever høy grad av lederstøtte (57 prosent) enn kollegastøtte. Det er ganske vanlig i arbeidsmiljøundersøkelser. Det er 7 prosent som opplever lav grad av lederstøtte, mens 35 prosent havner i midtkategorien. Når det gjelder lederstøtte ser vi ingen signifikante forskjeller etter hvor ofte man jobber hjemmefra hele dagen (tabell 4).

Tabell 4: Støtte samhold og tillit blant de med hjemmekontor. Etter hyppighet av hjemmekontor.

	Hyppighet av hjemmearbeid hele dagen					
	Totalt	Hver dag	Flere dager i uken	En dag i uken	Månedlig	Sjeldnere eller aldri
Kollegastøtte, faktor						
Sjelden/ aldri (1+2)	5 %	2 %	6 %	6 %	8 %	3 %
Noen ganger (2,1-3,9)	28 %	26 %	31 %	30 %	25 %	30 %
Ofte/ alltid (4+5)	67 %	72 %	63 %	64 %	66 %	66 %
Antall med gyldig svar	2386	900	708	213	261	304
Lederstøtte, faktor						
Sjelden/ aldri (1+2)	7 %	5 %	8 %	5 %	6 %	8 %
Noen ganger (2,1-3,9)	35 %	33 %	35 %	38 %	38 %	34 %
Ofte/ alltid (4+5)	59 %	61 %	57 %	58 %	57 %	57 %
Antall med gyldig svar	2374	890	714	208	258	304
Samhold, faktor						
Sjelden/ aldri (1+2)	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Noen ganger (2,1-3,9)	22 %	24 %	22 %	22 %	20 %	17 %
Ofte/ alltid (4+5)	77 %	75 %	77 %	78 %	78 %	82 %
Antall med gyldig svar	2513	945	745	219	279	325
Vertikal tillit, faktor						
Liten grad (1+2)	3 %	3 %	3 %	3 %	1 %	3 %
Noen grad (2,1-3,9)	46 %	46 %	48 %	46 %	44 %	45 %
Stor grad (4+5)	51 %	51 %	49 %	51 %	55 %	52 %
Antall med gyldig svar	2320	892	688	196	252	292

* Signifikant høyere enn minst en annen kategori.

Samhold på arbeidsplassen er målt ved at de ansatte svarer på hvor ofte det er en god atmosfære mellom kollegaene, hvor ofte det er et godt samarbeid blant kollegene og om de føler seg som en del av fellesskapet på arbeidsplassen¹¹. Gjennomsnitt og inndeling i kategorier er gjort som for krav og innflytelse. Det er 77 prosent av de med hjemmekontor som havner i kategorien med høyt samhold på arbeidsplassen. Det er svært få, 1 prosent, som opplever en lav grad av samhold, og 22 prosent som er i midtkategorien. Selv om andelen med godt samhold ser ut til å øke med tilstedeværelse på jobb, er det ikke signifikante forskjeller.

¹⁰ Kilde: Social support from colleagues/supervisor. COPSOQ III ibid.

¹¹ Kilde: Sense of community. COPSOQ III ibid.

Vertikal tillit i organisasjonen er målt ved spørsmål om ledelsen stoler på at de ansatte gjør en god jobb, om de ansatte kan stole på informasjon som kommer fra ledelsen og om de ansatte er komfortable med å uttrykke sine synspunkt og følelser.¹² Gjennomsnitt og inndeling i kategorier er beregnet som for krav og innflytelse. Blant de ansatte med hjemmekontor er det 51 prosent som har høy grad av vertikal tillit. Kun 3 prosent opplever lav grad av vertikal tillit og 46 prosent er i en midtkategori. Det er heller ikke her noen signifikante forskjeller i tillit mellom de som jobber hjemmefra hver dag og de som gjør det sjeldnere.

Jobb-hjem-balanse, tilkobling og avkobling fra jobb

Som mål på om jobben går utover familie og fritid har vi bedt arbeidstakerne svare på påstander som «etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre» og «min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner»¹³. Blant alle med hjemmekontor er det 32 prosent som opplever at de har en god balanse mellom jobb og hjem, og 13 prosent som har en dårlig balanse (se tabell 5). Andelen med god balanse er høyest blant de som jobber hjemmefra hver dag, mens de som jobber hjemmefra månedlig noe oftere opplever dårlig jobb-hjem-balanse.

Tabell 5: Jobb-hjem-balanse og avkobling fra jobb blant de med hjemmekontor. Etter hyppighet av hjemmekontor.

	Hyppighet av hjemmearbeid hele dagen					
	Totalt	Hver dag	Flere dager i uken	En dag i uken	Månedlig	Sjeldnere eller aldri
Balanse mellom jobb og hjem (jobb mot hjem), faktor						
Uenig (1-2)	13 %	11 %	12 %	13 %	18 %	15 %
Verken eller (2,1-3,9)	55 %	53 %	54 %	62 %	55 %	57 %
Enig (4+5)	32 %	36 %	34 %	24 %	27 %	28 %
Antall med gyldig svar	2389	895	708	213	267	306
Tilkoblet utenom arbeidstid, faktor						
Uenig (1-2)	33 %	42 %	30 %	25 %	32 %	19 %
Verken eller (2-3,9)	41 %	38 %	41 %	45 %	34 %	52 %
Enig (4+5)	26 %	20 %	29 %	31 %	34 %	30 %
Antall med gyldig svar	2516	954	748	215	276	323
Foretrekker skille mellom jobb og hjem, faktor						
Uenig (1-2)	7 %	5 %	7 %	9 %	8 %	11 %
Verken eller (2,1-3,9)	37 %	34 %	34 %	41 %	42 %	40 %
Enig (4+5)	56 %	60 %	59 %	50 %	49 %	49 %
Antall med gyldig svar	2527	959	745	220	278	325
Avkobling fra jobb, faktor						
Uenig (1-2)	27 %	23 %	26 %	31 %	30 %	36 %
Verken eller (2,1-3,9)	49 %	47 %	50 %	47 %	53 %	50 %
Enig (4+5)	24 %	30 %	25 %	22 %	18 %	13 %
Antall med gyldig svar	2533	958	750	221	277	327

Vi har også bedt de ansatte si hvor enige eller uenige de er i påstander som «Jeg liker ikke at jobben flyter over i privatlivet mitt» og «Jeg foretrekker å legge bort jobben helt på slutten av

¹² Kilde: Vertical trust. COPSOQ III ibid.

¹³ Kilde: Work interference with family Gutek BA, Searle S and Klepa L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76: 560-568.

arbeidsdagen»¹⁴. Noe over halvparten av de ansatte på hjemmekontor er helt eller delvis enige i at de foretrekker å skille helt mellom jobb og privatliv. Det er kun sju prosent som svarer at de er uenige i disse påstandene, og ikke foretrekker et skille, mens mange ligger på et midtpunkt av skalaen. Blant de som jobber hjemmefra ofte er det flere som svarer at de foretrekker et tydelig skille mellom jobb og privatliv, enn blant de som sjeldnere jobber hjemmefra hele dager.

I kapittelet om arbeidstid så vi også at det er færrest av de som jobber hjemmefra hver dag som svarer at de er tilkoblet jobben utenom arbeidstid. I tillegg til disse spørsmålene har vi også stilt spørsmål om i hvilken grad arbeidstakerne klarer å koble av fra jobben etter arbeidsdagen. Dette har vi målt ved påstander som «Etter endt arbeidsdag tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt» og «Etter endt arbeidsdag får jeg en pause fra arbeidskravene»¹⁵. Omtrent halvparten av de ansatte med hjemmekontor er i en midtkategori hvor de verken tydelig klarer å koble av etter arbeidsdagen, eller har problemer med å koble av. Den resterende halvparten fordeler seg omtrent likt på de som klarer å koble helt av og de som har problemer med å koble av. Når vi ser på fordelingen etter hvor ofte de jobber hjemmefra hele dagen, er det flere av de som jobber ofte hjemmefra som klarer å koble av fra jobb, enn de som sjeldnere jobber hjemmefra. Igjen kan dette forklares av bransjemessige forskjeller eller type jobb, og trenger ikke være en effekt av hjemmekontor i seg selv.

Oppsummert om psykososialt arbeidsmiljø

Oppsummert, er det ikke store forskjeller i de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene vi har presentert her mellom de som jobber ofte på hjemmekontor og sjeldnere. De som jobber hjemmefra, har en høy grad av arbeidstidskontroll, og høyest grad av kontroll har de som jobber ofte hjemmefra. De som jobber hjemmefra hver dag har også best jobb-hjem-balanse, er sjeldnest tilkoblet arbeid utenom arbeidstid, foretrekker oftest et tydelig skille mellom jobb og privatliv og klarer oftest å koble av fra jobb etter arbeidstid.

Dette er som sagt ikke en kausal analyse av hvordan hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet. Forskjellene eller mangelen på forskjeller kan skyldes seleksjon, for eksempel ved at hjemmekontor er et gode som gis til ansatte som i utgangspunktet har mye tillit og høy autonomi, eller ved at det er en spesiell type ansatte som nå jobber på hjemmekontor hver dag. I videre analyser og datainnsamling vil vi ha oppmerksomheten rettet mot analyser som bedre kan si noe om konsekvenser av hjemmekontorbruk for arbeidsmiljøet.

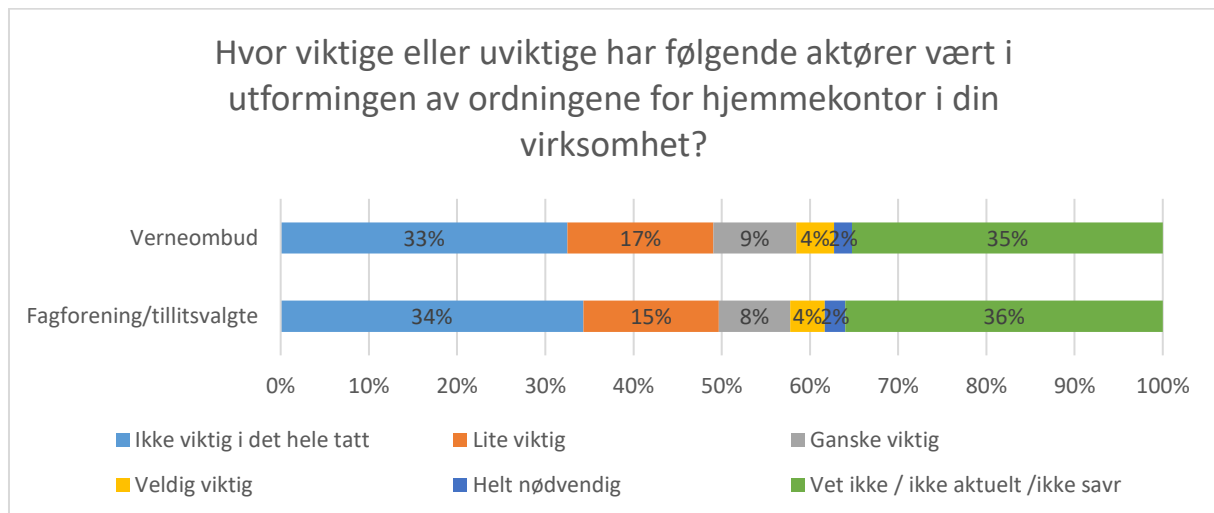
¹⁴ Kilde: Segmentation preferences Kreiner GE. (2006) Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 27: 485-507.

¹⁵ Kilde: Detachment/ Avkobling fra jobb Sonnentag S and 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: 204.

HMS-arbeidet, tillitsvalgte og verneombuds rolle på hjemmekontor

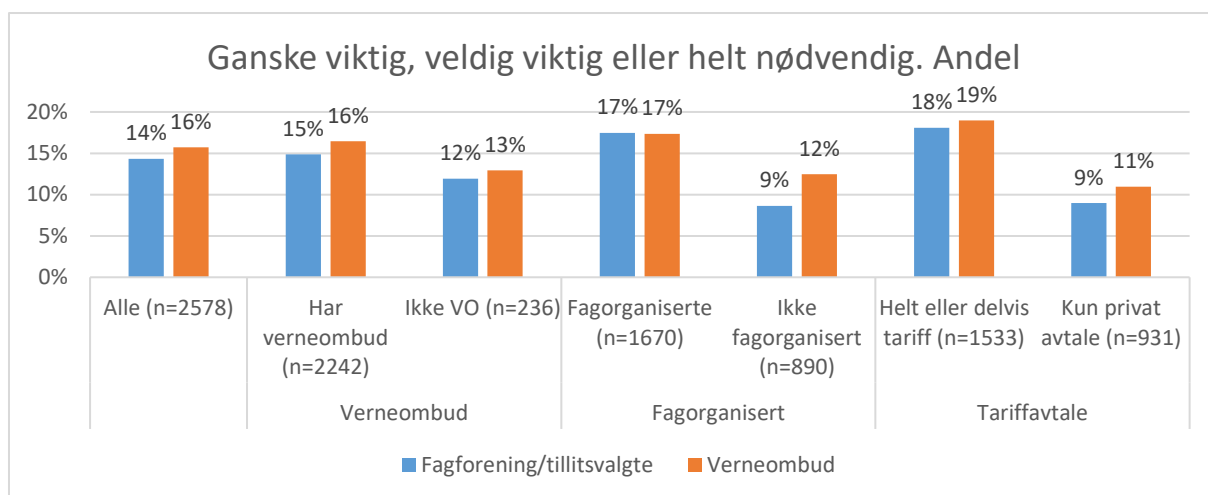
Arbeidsmiljøarbeid er en utfordring når det gjelder hjemmekontor fordi det kun er den ansatte selv som har tilgang til arbeidsplassen og erfarer arbeidsmiljøet. Både tillitsvalgte og verneombud er aktører som har en rolle i arbeidsmiljøarbeidet på norske arbeidsplasser. Hvilken rolle spiller de på hjemmekontoret?

De aller fleste arbeidstakerne i undersøkelsen (85 prosent) svarte at deres virksomhet har verneombud som tar opp arbeidsmiljøspørsmål på vegne av alle ansatte. Det er 61 prosent som er fagorganiserte, godt over gjennomsnittet i Norge. Færre enn dette, 57 prosent, har lønns og arbeidsvilkår helt eller delvis dekket av tariffavtale, mens 38 prosent har kun privat avtale eller kontrakt.



Figur 36: Viktigheten av tillitsvalgte/fagforening og verneombud for utformingen av ordningene for hjemmekontor. Blant de med hjemmekontor. N=2578

Blant arbeidstakerne med hjemmekontor, er det få som svarer at de tillitsvalgte har vært spesielt viktige for utformingen av ordningene for hjemmekontor i virksomheten. Omkring halvparten av de ansatte svarer at de tillitsvalgte har vært lite viktig eller ikke viktige i det hele tatt, mens ytterligere en tredjedel svarer at de ikke vet, eller at det ikke er aktuelt. Kun henholdsvis 16 og 14 prosent svarer at verneombud og tillitsvalgte/ fagforening har vært viktige eller svært viktige for utformingen av ordningene (figur 36).

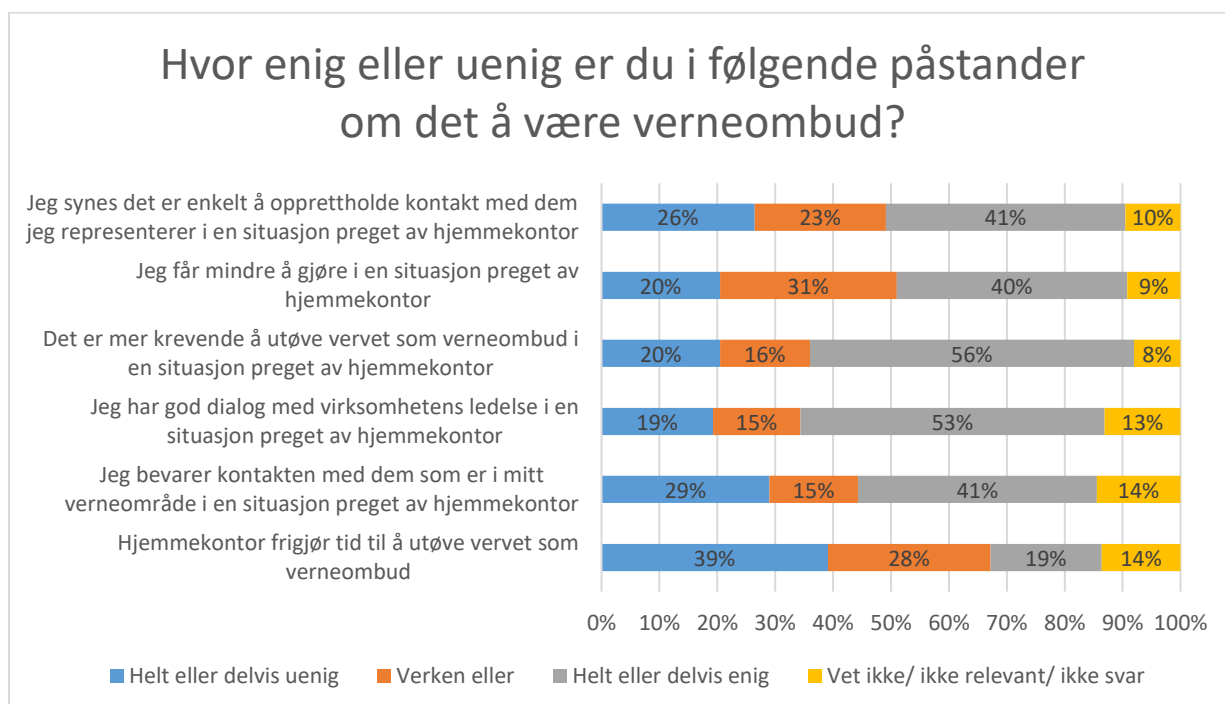


Figur 37: Viktigheten av tillitsvalgte/fagforening og verneombud for utforming av ordningene for hjemmekontor. Blant ulike underkategorier. Andel ganske viktig, veldig viktig eller helt nødvendig.

Det er ikke spesielt stor forskjell i andelen som sier at de tillitsvalgte har vært viktige for utformingen av ordningene for hjemmekontor etter om de ansatte er fagorganisert, om de har verneombud i virksomheten eller tariffavtale. Riktig nok, er det dobbelt så mange fagorganiserte som uorganiserte som svarer at tillitsvalgte og fagforening har vært ganske, meget eller helt nødvendige, men andelen som mener dette blant fagorganiserte er likevel kun på 17 prosent, som vist i figur 37. Dette kan tyde på at hjemmekontoret oppfattes av mange som å ligge utenfor domenet til arbeidsplassens tillitsvalgte. Hva sier de tillitsvalgte selv om sin rolle på hjemmekontor?

Verneombud

I undersøkelsen har vi svar fra 109 ansatte som er eller har vært verneombud i løper av det siste året. Verneombudene har tatt stilling til noen påstander om hvordan det er å være verneombud i en situasjon preget av hjemmekontor.



Figur 38: Påstander om det å være verneombud. N=109

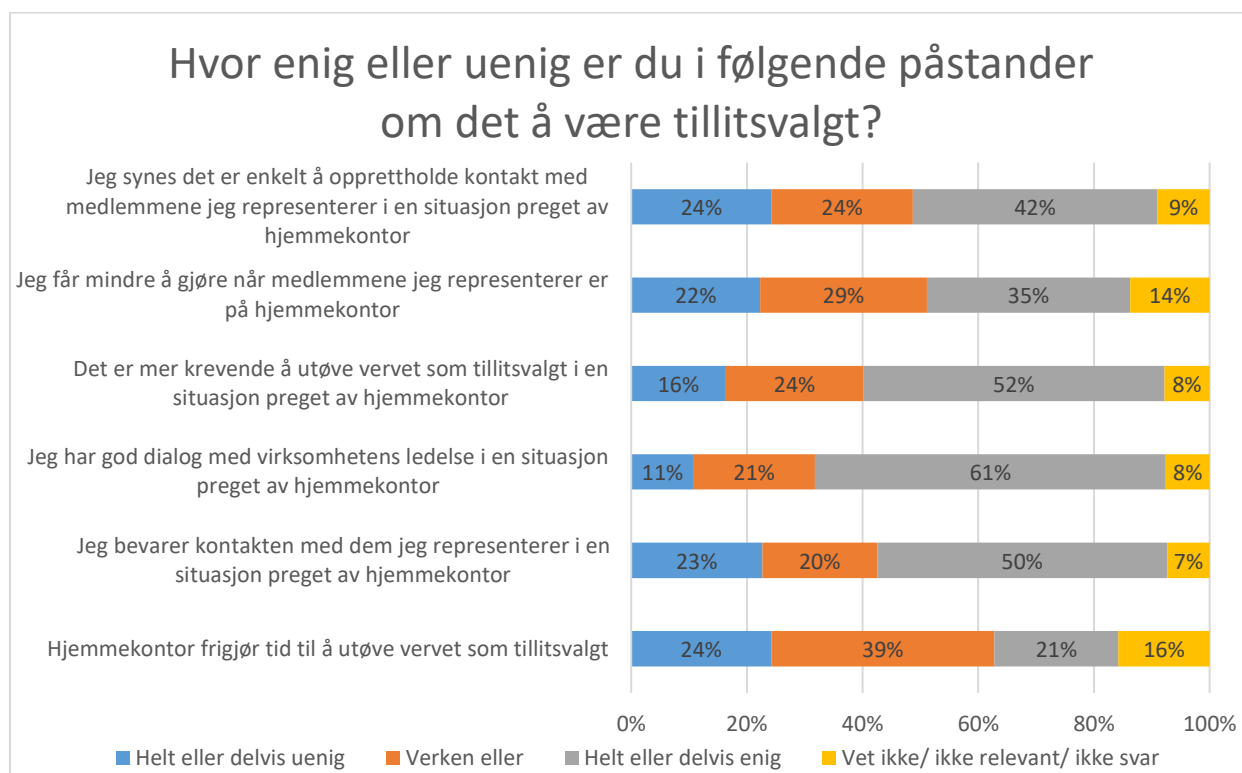
Et flertall av verneombudene (56 prosent) sier at det er krevende å utøve vervet som verneombud i en situasjon preget av hjemmekontor. Det er 20 prosent som er uenig i dette, og 24 prosent som sier at de ikke vet, eller at de verken er uenige eller enige (figur 38).

Verneombudenes svar på påstander om kontakten med de ansatte de representerer viser at det er flere som sier at det er enkelt å opprettholde og å bevare kontakten med de de representerer (41 prosent), enn som er uenige i dette (26 prosent). Samtidig er det flere som sier at de har god dialog med virksomhetens ledelse (53 prosent), enn de som sier de bevarer kontakt med de ansatte de representerer (41 prosent).

Det er flere som er uenige i at hjemmekontorsituasjonen frigjør tid til å utøve vervet som verneombud, enn de som er enige i den påstanden. Samtidig er flere som svarer at de får mindre å gjøre i en situasjon preget av hjemmekontor (40 prosent), enn de som er uenige i dette (20 prosent).

Tillitsvalgte

Vi har også fått svar fra 218 ansatte som er eller har vært tillitsvalgt det siste året. De tillitsvalgte ble stilt tilsvarende spørsmål som verneombudene.



Figur 39: Påstander om det å være tillitsvalgt. N=218

De tillitsvalgtes svar på påstandene om hvordan det er å være tillitsvalgt i en situasjon preget av hjemmekontor ligner på verneombudenes. Omtrent halvparten av de tillitsvalgte (52 prosent) er helt eller delvis enige i at det er mer krevende å utøve vervet som tillitsvalgte (figur 39). Det er kun 16 prosent som er uenige i den påstanden, mens 32 prosent ikke vet, eller svarer at de verken er uenige eller enige.

Et flertall av de tillitsvalgte (61 prosent) har god dialog med virksomhetens ledelse i situasjonen preget av hjemmekontor, mens 11 prosent er uenige i dette. Det er færre som sier at de bevarer kontakten med de de representerer, selv om halvparten av de tillitsvalgte sier at de gjør det. 42 prosent sier at de synes det er enkelt å opprettholde kontakten med de de representerer, mens 24 prosent er uenige.

Det er flere av de tillitsvalgte som eier at de får mindre å gjøre når medlemmene de representerer er på hjemmekontor (35 prosent), enn de som er uenige i dette (22 prosent). Få av de tillitsvalgte (21 prosent) sier at hjemmekontorsituasjonen frigjør tid til å utøve vervet, om omtrent like mange er uenige (24 prosent).

Det er ikke tvil om at hjemmekontoret er en arena hvor HMS-arbeidet er utfordrende. Aktører som verneombud og tillitsvalgte har den felles arbeidsplassen som virkeområde.

Avslutning

Denne kartleggingen har vist at hjemmekontor var utbredt praksis blant norske arbeidstakere også før pandemien. Andelen med mulighet for hjemmekontor har dermed ikke økt særlig som følge av at hjemmekontor ble ett av smitteverntiltakene som pandemien bekjempes med. Hyppigheten av hjemmekontor har derimot økt betraktelig, og flertallet av de som kan jobbe hjemmefra gjør det nå hele dagen minst ukentlig.

Selv om den høye andelen på hjemmekontor skyldes påbud fra myndigheter eller anbefalinger fra arbeidsgiver, så viser fortsatt våre resultater at for flertallet er hjemmekontor en frivillig fleksibilitetsløsning. De fleste arbeidstakerne med hjemmekontor har et ønske om å fortsatt jobbe regelmessig hjemmefra hele dagen også i en normalsituasjon etter pandemien. Disse resultatene gir grunnlag for å hevde at hjemmekontor først og fremst fortsatt er et ønsket privilegium for norske arbeidstakere.

Blant ansatte med mulighet for hjemmekontor, er det en ikke ubetydelig andel som også jobbet hjemmefra utenom normal arbeidstid, både blant de som hovedsakelig jobber fra hjemmekontor og de som hovedsakelig jobber fra arbeidsgivers lokaler. Våre tall tyder så langt på at denne arbeidstiden ofte kommer på toppen av den den avtalte arbeidstiden. Muligheten til å ta opp arbeidet hjemmefra er dermed ikke kun forbundet med fleksibilitet i hvor og når arbeidet utføres, men også en økt tidsbruk på lønnet arbeid. Viktige spørsmål fremover er hvilke konsekvenser denne arbeidstiden har for ansattes jobbutførelse, helse og jobb-hjem balanse.

Selv om de fleste vil jobbe noen dager i uka fra hjemmekontor også i fremtiden, ser vi en tydelig sammenheng mellom ønsket hjemmekontorhyppighet og hvor mange av kollegaene som jobber ofte hjemmefra. Jo flere av kollegaene som jobber fra kontoret, jo sjeldnere vil folk jobbe hjemmefra hele dagen. Dette kan bety at ansattes ønsker om hjemmekontor vil endre seg etter hvert som flere kollegaer kommer tilbake til kontoret. Likevel er det mye som tyder på at hyppigheten av hjemmekontor vil ligge på et høyere nivå i årene som kommer, enn det var før.

Et større omfang av hjemmekontor setter nye krav til reguleringen på området. Hvilket behov har arbeidstakere og arbeidsgivere for regulering av hjemmearbeid? Et økt omfang av hjemmekontorbruk aktualiserer også behovet for å undersøke hva konsekvensene av utstrakt bruk av hjemmekontor er for den enkelte ansatte, for dennes kolleger og for arbeidsgiver. Disse problemstillingene vil vi følge opp videre i prosjektet, hvor formålet er å belyse ved hvilke typer arbeid og under hvilke vilkår hjemmekontor og annet fjernarbeid fungerer effektivt og med gode resultater for både virksomhetene og arbeidstakerne. Dette arbeidet forventes ferdig i mars 2022.

Metode

Denne rapporten baserer seg på spørreskjemadata fra 5038 arbeidstakere. Undersøkelsen ble sendt ut i flere omganger og ble besvart mellom 24. februar og 16. mars 2021. Bruttoutvalget var 12 263 personer, noe som gir en svarprosent på 41 prosent.

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.

Respondentene er medlemmer av Kantarpanelet, 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 univariate og bivariate analyser er gjort på vektete data for å speile omfanget i befolkningen av ansatte.

Tabell 6: Kjennetegn ved nettoutvalg vektet og uvektet. Totalt og etter mulighet for hjemmekontor

		t1 Totalt		Har hjemmekontor		Ikke hjemmekontor	
		Vektet	Uvektet	Vektet	Uvektet	Vektet	Uvektet
	I alt	5038	5038	2344	2578	2694	2460
Menn, alder	Menn 18-29 år	17 %	5 %	18 %	6 %	17 %	5 %
	Menn 30-44 år	34 %	28 %	35 %	30 %	32 %	26 %
	Menn 45-66 år	49 %	66 %	47 %	64 %	51 %	69 %
Kvinner, alder	Kvinner 18-29 år	19 %	11 %	15 %	9 %	21 %	12 %
	Kvinner 30-44 år	37 %	36 %	39 %	37 %	36 %	34 %
	Kvinner 45-66 år	44 %	54 %	45 %	54 %	43 %	53 %
Kjønn	Menn	53 %	49 %	56 %	51 %	51 %	47 %
	Kvinner	47 %	51 %	44 %	49 %	49 %	53 %
Utdanning	Grunn-/videregående/fagskole	55 %	42 %	37 %	27 %	70 %	59 %
	Universitets-/høyskolenivå	45 %	58 %	63 %	73 %	30 %	41 %
Sektor	Offentlig sektor	42 %	47 %	39 %	44 %	44 %	50 %
	Privat sektor	58 %	53 %	61 %	56 %	56 %	50 %
Næring	Industri	20 %	18 %	19 %	18 %	21 %	18 %
	Handel	8 %	6 %	5 %	4 %	10 %	9 %
	Service	65 %	69 %	68 %	70 %	62 %	67 %
	Annet/mangler	7 %	7 %	8 %	8 %	7 %	6 %
Antall ansatte	1-9 ansatte	9 %	8 %	8 %	7 %	9 %	9 %
	10-50 ansatte	23 %	22 %	18 %	18 %	26 %	26 %
	51+ ansatte	54 %	56 %	62 %	64 %	46 %	48 %
	Annet/mangler	15 %	14 %	12 %	11 %	18 %	16 %
Hjemmekontor	Hjemmekontor	47 %	51 %	100 %	100 %	0 %	0 %
	Ikke hjemmekontor	53 %	49 %	0 %	0 %	100 %	100 %

De aller fleste av de som fikk tilsendt invitasjon til undersøkelsen åpnet aldri lenken til undersøkelsen. Dette gjelder 6913 personer (56 prosent av bruttoutvalget). I tillegg var det 312 personer (3 prosent av bruttoutvalget) som begynte å svare på undersøkelsen, men ikke fullførte. Vi har ikke inkludert deres svar i denne undersøkelsen. Analysen av når i undersøkelsen disse menneskene falt fra, viser at mange falt fra før de hadde besvart noen spørsmål. Blant de gjenværende, var frafallet naturlig nok høyere blant de som besvarte den lange undersøkelsen, de med hjemmekontor. Det er dermed sannsynlig at våre estimater av andelen med hjemmekontor kan være litt for lave. Hvis vi inkluderer antallet respondenter som har falt fra den lange undersøkelsen (og som vi dermed vet at har hjemmekontor), øker andelen med hjemmekontor marginalt med omtrent 1 prosentpoeng.

Tabell 7: Andel som tillater kobling av svar i senere runder av datainnsamling. Langt og kort skjema.

	Langt skjema	Kort skjema	Totalt
Ja, ønsker å delta i senere undersøkelser om samme tema, og tillater at svarene fra de undersøkelser	89 %	91 %	90 %
Nei, ønsker ikke å delta	11 %	9 %	10 %
N (uvektet)	2578	2460	5038

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. I senere runder av datainnsamlingen vil vi sende ut spørreskjemaet til de som har sagt ja til å delta igjen.

Referanser

- Derks D and Bakker AB. (2014) Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology* 63: 411-440.
- 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: 1045-1068.
- Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Forskrift 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.
- Gutek BA, Searle S and Klepa L. (1991) Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* 76: 560-568.
- ILO. (2020) Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide. Geneva: International Labour Office.
- Jakhelln H. (1996) Fjernarbeid. Noen sentrale rettsspørsmål ved nyere former for hjemmearbeid og arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet. Tano. Institutt for rettsinformatikk.
- Kreiner GE. (2006) Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 27: 485-507.
- Llorens CJ, Pérez-Franco J, Oudyk J, et al. (2019) COPSOQ III. Guidelines and questionnaire. <https://www.copsoq-network.org/guidelines> and questionnaire/.
- 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, 78.
- Nergaard K, Andersen RK, Alsos K, et al. (2018) Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv. Oslo: Fafo.
- Sonnentag S and 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: 204.
- Thomas LT and Ganster DC. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 80: 6.
- Valcour M. (2007) Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology* 92: 1512-1523.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

67 23 50 00

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no