

Hjemme bra, men kontoret best?

Den omfattende bruken av hjemmekontor under pandemien har hatt få negative konsekvenser på kort sikt. Men er det likevel grunn til bekymring?

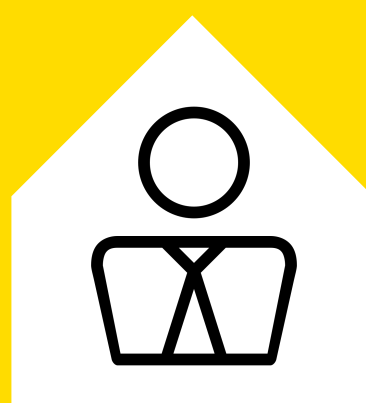


De fleste ansatte har kunnet jobbe effektivt i ro og fred hjemme. De har, på tross av hjemmekontor-påbud, følt på en frihet til selv å kunne bestemme når og hvor de skal utføre arbeidet.

På gjennomsnittsnivå, for alle ansatte, finner vi at konsekvensene av å jobbe hele dager på hjemmekontor er få, men potensielt viktige:

Sykefravær og graden av utbrenthet synker jo oftere arbeidstakere jobber hjemmefra, men det gjør også opplevd mening med jobben.

Dessuten øker omfanget av arbeid utenom ordinær arbeidstid når hjemmekontorhyppigheten øker.



Lederne melder at produktiviteten har holdt seg høy også når de ansatte har jobbet hjemmefra, men spør seg:

Hva blir konsekvensene av utstrakt hjemmekontorbruk på sikt?

Lederne frykter at det sosiale arbeidsmiljøet, samt kompetansehevingen og det langsiktige utviklingsarbeidet i virksomhetene blir skadelidende når man ikke er fysisk samlet.

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

Oppdragsgiver: Arbeids- og

Inkluderingsdepartementet (AID)

Prosjektledelse: Mari Holm Ingelsrud og Siri Yde

Aksnes ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI



- Produktivitet
- Arbeidsro
- Bra for konsentrasjonskrevende oppgaver

- Mister gnisten
- Opplevelse av mening synker
- Hemmer kreativ ideutvikling og langsiktig strategiarbeid?



Høy produktivitet på hjemmekontoret på kort sikt, men bekymring for langsiktige virkninger

Både ansatte og ledere melder om høy produktivitet på hjemmekontorene. Ansatte opplever arbeidsro, og spesielt dag-til-dag oppgaver og konsentrasjonskrevende arbeid fungerer godt på hjemmekontoret.

Samtidig opplever flere at de «mister gnisten» når de jobber mye hjemme, og vi finner at opplevelsen av mening i jobben synker i takt med hjemmekontor-hyppigheten.

Lederne er bekymret for at høy utbredelse av hjemmekontor hemmer kreativ ideutvikling, og mer langsiktig utviklings- og strategiarbeid i virksomhetene.

«Hadde noen spurt meg for to år siden om de kunne jobbe fra hytta på en fredag, hadde jeg jo trodd at de tulla. Det var helt uhørt. Men nå tillater vi slike ting. Vi stoler på at de ansatte ikke sluntrer unna»

Produksjonsleder i industribedrift



- Endret syn på hjemmekontor
- Høy tillit
- Mindre styring og kontroll

- Ny lederrolle kan være krevende



Fra gjemmekontor til hjemmekontor

Lederne forteller at de har endret syn på hvilke arbeidsoppgaver som er mulig å utføre digitalt, og at de nå i liten grad frykter at hjemmekontor er «gjemmekontor».

Hjemmekontor innebærer at ledere har færre muligheter for direkte styring og kontroll av de ansatte når det gjelder produktivitet og oppgavegjennomføring. Hjemmekontor krever dermed en mer tillitsbasert ledelsestilnærming.

Lederne oppgir at de har svært høy tillit til sine ansatte og at de ikke opplever mangelen på styring og kontroll som et problem. Tilsvarende forteller ansatte at ledelsen i liten grad kontrollerer hvordan de utfører arbeidet sitt.

Digitale møteplasser

Overgangen til en hel-digital arbeidshverdag under pandemien omtales som en «digital revolusjon» og en «digital boost» av både ansatte og arbeidsgivere. Mange forteller om en påtvunget kick-start og en påfølgende bratt læringskurve når det gjelder digital kompetanse.

Digitale møter er ofte effektive. De sparer tid og ressurser, og fører til langt mindre reising. Samtidig forteller både ledere og ansatte at de savner det sosiale og uformelle aspektet ved fysiske møter og at det kan være vanskeligere å skape engasjement digitalt. Teppebelagte kalendere og mangel på naturlige pauser mellom digitale møter er også utfordrende.

Også tillitsvalgte opplever at faste, formelle møtepunkter foregår effektivt digitalt med høyt oppmøte, men mangel på uformell kommunikasjon både med ledelsen og medlemmer er utfordrende.



- «Digital boost»
- Tidseffektive
- Mindre reising

- Vanskeligere å skape engasjement
- Savner det sosiale og uformelle
- Få pauser



«Skillet mellom å være på jobb og å være hjemme og slappe av er to meters gange»

Arbeidstaker på hjemmekontor

Fleksibilitetsparadokset

Ansatte setter pris på friheten til å selv kunne bestemme når og hvor de vil jobbe. Men denne friheten kommer også med et økt ansvar for selv å begrense arbeidstiden. Når jobben er hjemme, blir fleksibilitetsparadokset mer påtrengende. Når ansatte kan jobbe fra hvor og når som helst, kan all tid bli potensiell arbeidstid.

Hjemmekontor kan medføre en økt individualisering i opplevelsen av krav. Å arbeide hjemmefra kan også medføre økte utfordringer knyttet til å skjerme arbeidet fra familie- og fritidsforpliktelser. Dette gjelder også ved sykdom eller omsorgsoppgaver.

Ansattes muligheter til å skjerme både arbeidstiden og fritiden samtidig som fleksibiliteten beholdes er hensyn som må avveies.



- Frihet
- Fleksibilitet

- Individualisering av krav
- Vanskelig å begrense arbeidstid og skjerme fritid



HMS-utfordringer på hjemmekontoret

Ledere har ansvaret for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid også på hjemmekontoret. Samtidig, av hensynet til arbeidstakers rett til privatliv, har de ikke tilgang til ansattes hjem. Det er derfor utfordrende for ledere å ta dette ansvaret. Verneombudene opplever også uklarhet om sin rolle og mandat.

Fysisk kan lederne tilrettelegge ved å tilby kontorutstyr, men ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet, og spesielt spørsmål om arbeidstid, oppleves vanskeligere.

Ovenfor ansatte som setter pris på å kunne jobbe når det passer dem, også til tider hvor det ikke er lov, kan det være vanskelig for ledere å skulle begrense arbeidstiden uten samtidig å ta fra arbeidstakere fleksibiliteten.

Utflytende arbeidstid kan være et tegn på fleksibilitet, men det kan også skyldes manglende anledning til å fullføre arbeidsoppgavene innenfor normal arbeidstid på grunn av korte frister eller for høye krav, både uttalte og uuttalte.

Spesielt er HMS på hjemmekontoret utfordrende dersom hjemmekontor først og fremst benyttes som et tiltak for å bøte på dårlige arbeidsvilkår i arbeidstakers lokaler; f.eks. for å få arbeidsro fordi man til vanlig jobber i kontorlandskap.

55%

jobber ukentlig hjemmefra utenom normal arbeidstid

58%

av lederne mener det er vanskelig å følge opp HMS på hjemmekontoret

72%

ønsker å jobbe hjemmefra minst ukentlig fremover.

Individets mulighet til hjemmekontor versus fellesskapet

For den enkelte arbeidstaker kan det være uproblematisk å jobbe hjemmefra; de klarer å skjønne sine arbeidsoppgaver på samme måte som fra arbeidsplassen. Samtidig er det noe som blir borte uten fysiske treffpunkter: det sosiale arbeidsmiljøet, kreative prosesser og uformell kunnskapsoverføring er vanskelig å ivareta digitalt.

Verneombud og tillitsvalgte ser også mulighetene for individuell frihet som et gode, samtidig som de har en bekymring for negative konsekvenser for fellesskapet på sikt.

I virksomhetene diskuterer lederne balansene mellom å tilby et godt sosialt arbeidsmiljø og samtidig være en attraktiv og konkurransedyktig arbeidsplass for arbeidstakere med høye forventninger til fleksibilitet.

**Last ned rapporten
Hjemme–Borte–Uavgjort
Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av
omfang, utviklingstrekk og konsekvenser
fra oda.oslomet.no.**

