



Tekna

Teknas hjemmekontorundersøkelse

En kartlegging blant Teknas
medlemmer, tillitsvalgte og ledere

November–desember 2020

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening

Innhold

1. Hjemmekontorundersøkelsen	3
1.1. Bakgrunn	3
1.2 Målgruppe og utvalg	4
1.2.1 Respondentenes fordeling	4
1.3 Svarprosent	4
1.4 Struktur i analysen	6
1.4.1 Fellesspørsmål og spørsmål tilpasset hver enkelt målgruppe	6
1.4.2 Generelle spørsmål i undersøkelsen - ansatte reagerer ulikt på hjemmekontor	6
1.4.3 Antall svar på de ulike spørsmålene/grafene	6
1.4.4 Svarskala	6
2. Sammendrag	7
2.1 Innledning	7
2.2 Hovedfunn	7
2.2.1 Hjemmekontor nå og fremover	7
2.2.2 Medlemmenes erfaringer fra tiden med hjemmekontor	8
2.2.3 Ledernes erfaringer fra tiden med hjemmekontor	10
2.2.4 Tillitsvalgtes erfaringer fra tiden med hjemmekontor	11
3. Fellesspørsmål for medlemmer og ledere	13
3.1 Omfang og innretning av hjemmekontor nå	13
3.2 Hva planlegger virksomhetene etter covid-19?	16
3.3 Hva mener respondentene er den optimale hjemmekontorordningen?	21
3.4 Hva mener medlemmene og lederne er fordeler og ulemper med hjemmekontor?	25
3.5 Hvordan har hjemmekontorordningen påvirket produktiviteten?	27
4. Medlemmenes erfaringer fra hjemmekontor	28
4.1 I hvilket omfang benytter medlemmene seg av hjemmekontor?	28
4.2 Få medlemmer har individuell avtale om hjemmekontor	30
4.3 Psykososialt arbeidsmiljø ved hjemmekontor	30
4.4 Arbeidsmiljø: Arbeidstid, arbeidsform og arbeidsbelastning ved hjemmekontor	34
4.5 Fysisk helse på hjemmekontor	37
4.6 Fysisk utstyr på hjemmekontor: Kontorutstyr og datautstyr	38
4.7 Utstyr og fasiliteter: Datasikkerhet og digital infrastruktur	41
4.8 Rammene rundt hjemmekontor: Plass og forstyrrelser	42
4.9 Oppsummering - medlemmer og hjemmekontor	43
5. Tillitsvalgtes erfaringer med hjemmekontor	44

5.1 Virksomhetenes produktivitet	44
5.2 Drøftinger ved innføring av hjemmekontor.....	46
5.3 Psykososialt arbeidsmiljø: Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers tilrettelegging for ansatte	47
5.4 Fysisk arbeidsmiljø: Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers ivaretagelse av medlemmer	49
5.5 Tillitsvalgtes kontakt med arbeidsgiver og medlemmer ved hjemmekontor	50
5.6 Hvordan har digital samhandling påvirket kontakten med arbeidsgiver?.....	51
5.6.1 Samarbeidet med arbeidsgiver:.....	51
5.7 Hvordan har digital samhandling påvirket medbestemmelse med arbeidsgiver?	53
5.8 Tillitsvalgtes inntrykk av medlemmenes erfaringer med hjemmekontor	54
6. Ledernes erfaringer med hjemmekontor	55
6.1 Ansvarsnivå, personalansvar og antall år med ledererfaring	55
6.2 Medarbeidernes produktivitet	57
6.3 Psykososialt arbeidsmiljø	58
6.4 Kontakt med og oppfølging av medarbeidere	59
6.5 Oppfølging av medarbeideres arbeidsoppgaver.....	62
6.6 Utstyr og fasiliteter	63
6.7 Ledernes soft-skills blir en utfordring med digitale møter	64
6.8 Ledernes erfaring med å lede medarbeidere på hjemmekontor	65

1. Hjemmekontorundersøkelsen

1.1. Bakgrunn

Hovedformålet med undersøkelsen er å få et bedre kunnskapsgrunnlag om medlemmenes¹ erfaringer fra hjemmekontor og avdekke mulige effekter hjemmekontor kan ha på arbeidsvilkår, arbeidsmiljø, helse, samarbeid og ledelse.

Følgende hovedproblemstillinger belyst:

- Hvordan opplever våre medlemmer, tillitsvalgte og medlemmer som er ledere, at hjemmekontor har fungert frem til nå?
 - o Hva er positivt?
 - o Hva er negativt?
- Hva mener de er gode løsninger for fremtiden?
- Hva er omfanget av bruk av hjemmekontor, nå og fremover?

En tverrfaglig arbeidsgruppe, har i perioden oktober – desember 2020 utviklet undersøkelsen, innhentet svar og bearbeidet hovedresultatene.

¹ Teknas medlemmer har teknisk naturvitenskapelig utdanning på masternivå eller høyere

1.2 Målgruppe og utvalg

Målgruppene for undersøkelsen er:

- Medlemmer i alle sektorer
- Tekna-medlemmer som er ledere med personalansvar.
- Tillitsvalgte

Målgruppene har ulike forutsetninger for å besvare spørsmålene. Arbeidsgruppen ønsket å avdekke ulike sider ved hjemmekontorproblematikk knyttet til hver av målgruppene: Erfaringer i lys av det å være arbeidstaker og leder under hjemmekontorperioden. Undersøkelsen er derfor utformet slik at målgruppene har fått noen felles innledende spørsmål, mens resten av spørsmålene er tilpasset den enkelte målgruppen. Hovedfokuset i undersøkelsen har imidlertid vært det samme for alle respondentene, nemlig erfaringer knyttet til fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Alle respondenter som har begrenset erfaring med hjemmekontor på undersøkelsestidspunktet har kun besvart 3 innledende spørsmål, herunder spørsmål om hva de mener er en ideell hjemmekontorordning.

Et utvalg på 4000 medlemmer mottok undersøkelsen, fordelt på sektortilhørighet. Fordelingen er slik: 2000 medlemmer i privat sektor og 1000 medlemmer i hhv stat og kommune.

1870 medlemmer som var registrert som ledere med personalansvar har også mottatt undersøkelsen. Respondenter i denne kategorien som har oppgitt at de likevel ikke har personalansvar, 140 personer, har besvart undersøkelsen som kategorien "medlem".

1.2.1 Respondentenes fordeling

Respondentene fordelt målgrupper og sektor.

Sektor	Medlem		Leder		Tillitsvalgt		Totalt	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kommune	494	27	145	24	163	28	802	27
Stat	515	28	165	28	83	15	763	26
Privat	811	45	284	48	326	57	1 421	48
Totalt	1 820	100	594	100	572	100	2 986	100

De 572 tillitsvalgte som besvarte undersøkelsen representerer til sammen 29114 medlemmer.

Sektor	Tillitsvalgte	Gruppemedlemmer
Kommune	163	3 213
Stat	83	5 734
Privat	326	20 167
TOTALT	572	29 114

1.3 Svarprosent

Undersøkelsen var tilgjengelig for utvalget i perioden 27. november til 10. desember. Det ble sendt en purring pr SMS 7. desember og purring pr e-post 9. desember.

Endelig samlet svarprosent for hele utvalget er 44 % (2986 svar fra 6767 i utvalget).

44 % prosent blant medlemmer, 34 % blant ledere og 64% tillitsvalgte i utvalget har besvart Det tilsvarer henholdsvis, 1820 medlemmer, 594 ledere og 572 tillitsvalgte. Svarprosenten, sammen med

det høye antallet respondenter, gir et godt grunnlag for å vurdere problemstillingene. Noen få av svarene er ikke godkjent for analyse. 140 i utvalget for ledere har likevel svart som medlemmer, da de ikke hadde personalansvar.

Utvalg	Godkjent for analyse	Svar	Utvalg (justert)	Svarprosent
Tillitsvalgt	572	572	897	64
Medlem	1793	1820	4140	44
Leder	583	594	1730	34

NB: Antall svar på de enkelte spørsmålene vil være lavere pga. ubesvarte spørsmål/vet ikke/fracfall underveis. Det er også en del spørsmål som er oppfølgingsspørsmål rettet mot respondenter som har avgitt svar som utløser det. De som ikke har hatt hjemmekontor i perioden har kun mottatt innledende spørsmål.

1.4 Struktur i analysen

1.4.1 Fellesspørsmål og spørsmål tilpasset hver enkelt målgruppe

Respondentene har fått noen innledende spørsmål som er felles, etterfulgt av spørsmål tilpasset den enkelte målgruppe (medlemmer og ledere med personalansvar.) På mange måter er derfor denne undersøkelsen å betrakte som 2 undersøkelser om temaet hjemmekontor. I den påfølgende analysen er fellesspørsmålene behandlet samlet, deretter deles analysen etter målgruppe. Analysen er i all hovedsak vinklet mot det aktuelle tema og hovedfunnene for hver målgruppe. Det er kun i mindre grad kommentert på likheter/ulikheter mellom målgruppene og sektorene med unntak av der det er relevant i fellesspørsmålene som omhandler hjemmekontor.

Det er kun respondenter som har hjemmekontor som har fått hele undersøkelsen. Av totalt 2964 respondenter er det kun 191 som har svart at de ikke har hjemmekontor. Disse har fått ett spørsmål om hva de kunne ønske seg av hjemmekontorordning før undersøkelsen ble avsluttet.

1.4.2 Generelle spørsmål i undersøkelsen - ansatte reagerer ulikt på hjemmekontor

Ledere har fått flere spørsmål der de svarer på vegne av sine medarbeidere eller medlemmer. Mange ansatte reagerer ulikt på hjemmekontor og det kan være store individuelle variasjoner på hjemmekontorsituasjonen - noen stortrives på hjemmekontor, mens andre sliter. Svarene til ledere i disse spørsmålene kan derfor tolkes som deres hovedinntrykk av situasjonen.

1.4.3 Antall svar på de ulike spørsmålene/grafene

Antall svar på de enkelte spørsmålene vil variere som følge av ubesvarte spørsmål/vet ikke/frafall underveis. Det er også en del spørsmål som er oppfølgingsspørsmål. De rettes kun mot respondenter som har avgitt svar som utløser dette. De som ikke har hatt hjemmekontor i perioden har kun mottatt innledende spørsmål.

1.4.4 Svarskala

På flere temaer har respondentene blitt bedt om å ta stilling til utsagn på en skala fra 1 til 5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig. I analysene som følger er svaralternativene 4 og 5, helt eller delvis enig, slått sammen og omtalt som "enig". Svaralternativene 1 og 2, helt eller delvis uenig, er også slått sammen og omtalt som "uenig". Svaralternativ 3 er definert som verken/eller og både/og.

2. Sammendrag

2.1 Innledning

Smitteverntiltakene under pandemien har medført at mange av Teknas medlemmer har hatt hjemmekontor. Signalene fra arbeidsgiversiden er at hjemmekontor vil videreføres som faste ordninger i mange bedrifter. Rammer og regulering av hjemmekontor er under utvikling. Arbeids- og sosialdepartementet har startet arbeid med revidering av forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

Teknas medlemmer jobber i stor grad selvstendig og har arbeidsoppgaver og arbeidsforhold som også kan utføres utenfor kontoret. Mange virksomheter er allerede i ferd med å etablere hjemmekontor som en permanent ordning. Kartlegging av erfaringene som våre medlemmer har gjort seg med hjemmekontor de siste månedene er et nødvendig og verdifullt grunnlag for Teknas videre arbeid med denne problemstillingen.

Oppsummert viser undersøkelsen at de aller fleste ønsker hjemmekontor som en fleksibel løsning i tiden fremover. Om lag halvparten av bedriftene (ref. svar fra ledere i denne undersøkelsen) vurderer å videreføre ordning om hjemmekontor etter pandemien, i all hovedsak som et fleksibelt og frivillig tilbud.

Slik situasjonen er nå, har nær alle hjemmekontor og nesten 6 av 10 benytter det daglig. Det er en ekstraordinær situasjon. Helsemessige aspekter ved hjemmekontor er todelt: De fleste setter stor pris på fleksibiliteten, men det er en vesentlig andel som rapporterer om helsemessig slitasje, både fysisk og psykisk, som følge av hjemmekontor. Mange rapporterer om at det er vanskelig å skille jobb og privatliv. De jobber mer og til andre tider. Den sosiale kontakten man har gjennom arbeidsforholdet er klart svekket. Produktiviteten svekkes hos noen bedrifter, selv om et klart flertall oppgir at det er uendret eller bedret. Det er mer krevende å utøve ledelse og å følge opp medarbeidere. De uformelle, sosiale arenaene som er viktige for oppgaveløsning, trivsel og medbestemmelse kan også fungere bedre ved fysisk nærvær.

2.2 Hovedfunn

2.2.1 Hjemmekontor nå og fremover

Hjemmekontor er en utbredt ordning blant våre medlemmer. Særlig nå, men også før og sannsynligvis i tiden etter koronaen. Før koronaen hadde 26,5 % tilbud om hjemmekontor, og 23,8 % av de som hadde tilbudet benyttet det ukentlig eller oftere. Dette endret seg med pandemien. I dag har nesten alle medlemmene i undersøkelsen tilbud om hjemmekontor (93,5 %), og de fleste (86,5 %) benytter seg av hjemmekontor ukentlig eller oftere. 57,5 % har hjemmekontor daglig. Det er kun et mindretall som oppgir at de har individuell avtale om hjemmekontor (13,3 %).

Nær halvparten av tillitsvalgte og ledere (46,7 %) oppgir at virksomheten planlegger å legge til rette for hjemmekontor etter pandemien. Planene om hjemmekontor vil sannsynligvis omfatte de fleste, eller alle ansatte, og vil i all hovedsak være et frivillig tilbud. Kun 1,2 % tror at hjemmekontor vil bli en pålagt ordning. 77 % mener at en fremtidig ordning vil være fleksibel (dvs. at ansatte kan velge selv når de vil jobbe hjemmefra), mens 3,5 % tror at hjemmekontor vil innføres på heltid.

Tekna-medlemmene er i all hovedsak positive til videreføring av hjemmekontor. 3 av 4 respondenter ønsker seg en frivillig ordning der de selv kan velge om hjemmekontor skal benyttes. Blant de som

ikke har hjemmekontor i dag er det flere som heller ikke ønsker det for fremtiden (19 %), mens blant de som har hjemmekontor er det kun 11 % som ikke ønsker ordningen videreført.

Samlet svarer omtrent en femtedel av respondentene at produktiviteten (egen eller bedriftens) er redusert som følge av hjemmekontor. De fleste mener at produktiviteten er uendret. 12 % av ledere og 13 % av de tillitsvalgte mener at produktiviteten i bedriften er økt, mens 1 av 4 medlemmer mener at egen produktivitet er økt.

2.2.2 Medlemmenes erfaringer fra tiden med hjemmekontor

Det å jobbe hjemmefra gjør arbeidsdagene mer fleksible og man sparer tid på å slippe jobbreisen. Det setter medlemmene stor pris på. Samtidig er det mange som forteller at de jobber mer, de jobber til andre tider av døgnet og de sliter med å skille mellom arbeid og privatliv. Slitasje, både fysisk og psykisk, berører mange av respondentene. Mye tyder på at tydeligere signaler og tilrettelegging fra ledere er nødvendig, og at medlemmer selv må melde fra om utfordringer i større grad. Samlet oppgir kun 2 av 10 at de er enige i påstanden om at de har en bedre situasjon på hjemmekontor enn de har på arbeidsplassen, mens 50 % er helt eller delvis uenige i utsagnet. Likevel ønsker nær 9 av 10 som har hjemmekontor nå, at tilbud om hjemmekontor videreføres som en ordning i virksomheten- men da som en valgfri ordning.

Det at man sparer tid på jobbreisen peker seg klart ut som en fordel ved hjemmekontor (86,2 %). Det oppleves også positivt med mer fleksibilitet, både generelt (68,3 %) og når det gjelder arbeidstid (41,2 %), at det er mindre forstyrrelser (55,2 %) og lettere å følge opp barn/familie (38,3 %).

Det sosiale lider under hjemmekontor

Når det gjelder ulemper kommer det klart frem at fysisk tilstedeværelse, sosiale relasjoner og uformelle arenaer er viktig. 86,9 % savner det sosiale arbeidsmiljøet, 73,9 % savner uformell informasjonsflyt og 49,9 % mener at det er vanskeligere å få hjelp/diskusjoner med kollegaer. Mange savner fysiske møter og å være på kontoret (42,4 % og 42,2 %).

De fleste medlemmene oppgir også at de har mindre grad av kontakt med både ledere og kollegaer. 81 % oppgir at de har mindre kontakt med kollegaer, mens 58 % oppgir at de har mindre kontakt med sin leder. De fleste oppgir likevel at de ikke savner informasjon eller tettere oppfølging fra sin leder, mens 19 % savner tettere oppfølging og 26 % savner mer informasjon fra sine ledere i stor eller svært stor grad. Samtidig tyder mye på at de ansatte selv prøver å ivareta et kollegialt fellesskap. 78 % oppgir at de selv har invitert kollegaer, eller selv er blitt invitert, til digitalt samsnakk (sosialt møte), men 1 av 5 svarer nei på dette.

Arbeidsmiljøet scorer negativt når det gjelder work-life-balanse og helse relaterte forhold. Skillet mellom jobb og fritid utviskes og mange jobber mer og til andre tider på døgnet. En vesentlig andel rapporterer om helse relaterte utfordringer knyttet til hjemmekontorsituasjonen, både fysisk og psykisk. Dette kan tyde på at man bør fokusere enda mer på forebyggende tiltak og et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø ved bruk av hjemmekontor.

41 % av medlemmene opplever at det er vanskeligere å skille mellom jobb og privatliv. De fleste (61,5 %) jobber omtrent like mange timer som før, mens 29,6 % oppgir at de jobber flere timer enn før. Kun 6,8 % jobber færre timer enn før. Litt over halvparten (53,4 %) svarer at de jobber på samme tidspunkt som før. Resten har endret arbeidstidsvaner: 16,3 % jobber oftere i helgene og 38,4 % svarer at de jobber mer om ettermiddagen/kvelden. 46,7 % av respondentene sier at de daglig har 30 minutters pause når de jobber hjemmefra. 12,7 % har pauser 2-3 ganger i måneden eller sjeldnere. 40,5 % har jobbet mens de selv har vært syke, eller de har hatt ansvar for syke barn.

Mange opplever en større grad av helseutfordringer (fysisk og psykisk slitasje). 35 % sier at de opplever en følelse av isolasjon eller ensomhet og 12 % har opplevd at de er så nedstemt at de har følt behov for å snakke med noen om det. 17,7 % forteller at arbeidsgiver har etablert tilbud om psykologbistand, resten svarer nei eller vet ikke.

De fleste opplever at leder er tilgjengelig ved behov, mens ledernes konkrete tiltak for tilrettelegging og oppfølging ikke scorer like godt blant medlemmene. 70 % er enige i utsagn om at "leder er tilgjengelig når jeg trenger det", mens 11 % er uenige. 56 % av medlemmene svarer at de er enige i utsagn om at arbeidsgiver har oppfordret ansatte til å gi tilbakemelding dersom de har særskilte forhold hjemme, mens 19 % svarer at de er uenige. 36 % er enige i utsagn om at leder er flink til å spørre hvordan jeg har det på hjemmekontor, mens 38 % svarer at de er uenige. 42 % svarer at de er uenige i påstand om at "jeg oppmuntres til fysisk aktivitet i arbeidstiden når jeg er på hjemmekontor", mens 35 % er enige. Kun 11 % er enige i at de har deltatt på jobbmøter utendørs for å få frisk luft/dagslys, mens hele 77 % er uenige.

16 % oppgir at de har fysiske helseplager som følge av slitasje på hjemmekontor. 34 % oppgir at de har fått tilbud om ergonomisk utstyr fra arbeidsgiver, mens 56 % svarer at de ikke har fått tilbud om dette. 17 % sier at de har fått spesiell informasjon om hjelp man kan få ved plager, mens 64 % sier at de ikke har fått det. 29 % sier at arbeidsgiver har sendt ut instruksjoner, retningslinjer om hvordan man skal jobbe ved hjemmekontor, mens 59 % svarer nei på dette spørsmålet.

Utstyr og fasiliteter

Arbeidsgivere har i større grad betalt for, og sørget for, at ansatte har nødvendige digitale verktøy og har gitt de ansatte opplæring. Når det gjelder øvrig fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen på hjemmekontor har de fleste betalt for det selv, skaffet det selv og mange opplever at de fortsatt mangler nødvendig utstyr.

I spørsmål om kontorutstyr (pult, stol e.l.) oppgir 27,6 % av medlemmene at de har alt de trenger. 49,9 % sier at de har det viktigste, men mangler noe, og 20,6 % oppgir at de mangler nødvendig utstyr. De fleste har ordnet kontorutstyr selv, enten ved at de hadde det hjemme fra før (56,3 %) eller at de selv har skaffet utstyr (39,6 %), eller selv har hentet det fra kontoret (37,5 %). Kun 6,4 % forteller at arbeidsgiver har bestilt og/eller levert kontorutstyr for dem.

Ved spørsmål om datautstyr (pc, skjerm, tastatur, internett eller lignende) sier 56,6 % at de har alt de trenger. 36,3 % sier at de har det viktigste, men mangler noe, og kun 6,1 % oppgir at de mangler nødvendig utstyr. Også her har medlemmene ordnet det meste selv. De har enten stilt sitt eget utstyr til rådighet (30,9 %) eller skaffet det selv (30,1 %). 68,9 % har hentet utstyr fra kontoret selv, mens 2,6 % sier at arbeidsgiver har fraktet eget utstyr til dem. 10,1 % oppgir at arbeidsgiver har bestilt og levert nytt utstyr til dem.

Når det gjelder finansiering av utstyret er det et klart skille mellom kontorutstyr og datautstyr. Kun 17 % oppgir at arbeidsgiver har betalt for kontorutstyr, mens 52 % sier at arbeidsgiver har betalt for datautstyret. 42 % oppgir at de selv har betalt for alt kontorutstyret og 14 % sier at det er en mellomting. For datautstyr er det kun 11 % som sier at de selv har betalt.

7 av 10 opplever at datasikkerheten er ivaretatt på hjemmekontor.

De aller fleste (79,4 %) oppgir at de kan sitte i fred mens de er på hjemmekontor, enten på alene eget rom som stue (33 %), kjøkken e.l., eller på eget tilrettelagt rom (46,4 %). Resten sier at muligheten for tilrettelagt arbeidsrom varierer (5,6 %), er uegnet (4,1 %) eller at de må dele rom med andre (8,8 %). 23 % av alle respondentene opplever mer forstyrrelser fra andre medlemmer i

husstanden. 18 % opplever at det er mer digitale forstyrrelser (varsler, eposter eller lignende) enn tidligere.

2.2.3 Ledernes erfaringer fra tiden med hjemmekontor

Psykososialt arbeidsmiljø

Lederne er bekymret for sine medarbeideres psykososiale situasjon ved å sitte på hjemmekontor. 38 % frykter at medarbeidere sliter psykisk og 36 % er bekymret for den psykiske helsen til sine medarbeidere. Men det de er mest bekymret for er oppfølging av nyansatte (62 %).

60 % anser seg selv som flinke med å spørre hvordan medarbeiderne har det på hjemmekontor mens 42 % svarer at de får fulgt opp sine medarbeidere like godt som før pandemien. Til tross for den fysiske avstanden svarer 87 % at medarbeiderne har en støttespiller i sin leder.

Lederne har kontakt med sine medarbeidere

Resultatene tyder på at lederne er flinke med å ta kontakt med sine medarbeidere. 77 % av lederne har gjort en vurdering på hvilke medarbeidere som kan være ekstra utsatt for isolasjon og ensomhet og av disse har 89 % tatt kontakt med sine medarbeidere som er ekstra utsatt. 26 % opplever at medarbeiderne har en høyere terskel for å ta kontakt når de sitter på hjemmekontor og av disse svarer 70 % at en årsak kan være at det er lite rom for rask uformell dialog mens 40 % antar det skyldes av at de har mye møtevirksomhet. I tillegg svarer omtrent 17 % at det oppfattes som mer uformelt for medarbeidere å "stikke innom" for å ta en prat.

Oppfølging for at medarbeidere skal få utført sine arbeidsoppgaver

Det er mye som tyder på at lederne er flinke til å følge opp medarbeideres arbeidsoppgaver, avklare forventninger og holde kontakt med sine ansatte. 80 % oppfordrer til åpenhet om forhold som ikke fungerer på hjemmekontor, 67 % er flinke til å ta en telefon- eller videosamtale istedenfor å skrive e-post, 65 % avklarer hvilke oppgaver som forventes å bli løst og hvordan, og 63 % er flinke til å samle medarbeidere til korte møter for å løse arbeidsoppgaver. 74 % av lederne svarer at de er tilgjengelige for sine medarbeidere, 46 % svarer at de følge opp sine medarbeidere som sliter fysisk som følge av hjemmekontor og 44 % er enige i at de har justert på medarbeiderens oppgaver og mål når det gjelder endret kapasitet.

Utstyr og fasiliteter

55 % er enige i at bedriften har lagt til rette for medarbeidernes fysiske arbeidssituasjon. Resultatene tyder på at bedrifter er opptatt av at datautstyr og datasikkerhet er ivaretatt mens det er dårligere stilt når det gjelder å levere nødvendig arbeidsutstyr til de ansatte. 78 % av lederne har en opplevelse av at den digitale infrastrukturen fungerer bra på hjemmekontoret og 72 % opplever at datasikkerhet er ivaretatt. 65 % svarer at bedriften har levert nødvendig datautstyr til hjemmekontorene. 88 % svarer at de har felles rutiner for hvilke digitale systemer som skal brukes i digital samhandling mens det kun er 18 % som svarer at de har rutiner for å redusere digital støy i hverdagen.

Ledernes soft-skills blir en utfordring med digitale møter

52 % av lederne svarer at de blir mer sliten av digitale møter enn av fysiske møter. En leder må følge mer med ved at de må engasjere og lete etter kroppsspråk mens de andre deltagerne kan "slappe av" og skru av kameraet. 60 % av lederne er uenige at de foretrekker digitale møter framfor fysiske møter. Siden mye av kommunikasjonen vises gjennom kroppsspråk, kan det være lettere for ledere å fange opp dette i fysiske møter. Men ledere er også løsningsorienterte. 65 % svarer at de har tatt i

bruk funksjonalitet i videokonferanseverktøyet for å involvere sine medarbeidere og 46 % har etablert spilleregler for gjennomføring av digitale møter.

Ledernes erfaring med å lede medarbeidere på hjemmekontor

29 % følger opp sine medarbeidere tettere nå enn tidligere mens 42 % svarte at de har fulgt opp sine medarbeidere like godt nå som før pandemien. 27 % svarer at de synes det er vanskelig å motivere seg som leder og 37 % har selv opplevd en følelse av isolasjon. 20 % svarer at de opplever å miste handlekraft, 24 % opplever å miste oversikt i lederjobben og 36 % har mindre oversikt over arbeidsoppgavene til sine medarbeidere. Hele 52 % svarer at de synes det er vanskeligere å lede. 58 % er enige i at de får god støtte fra sin overordnede leder og 21 % opplever det motsatte - å ikke få god støtte. 20 % svarer at de savner informasjon fra sin overordnede leder.

2.2.4 Tillitsvalgtes erfaringer fra tiden med hjemmekontor

Tillitsvalgte har fått spørsmål om hvordan de opplever at medlemmer og ledere har håndtert hjemmekontorsituasjonen og hvordan samarbeidet med ledelsen har fungert under pandemien.

Tillitsvalgtes opplevelse av medlemmenes situasjon på hjemmekontor

Flertallet av de tillitsvalgte (ca 8 av 10) er enige i påstander om at medlemmene deres ønsker seg hjemmekontor i fremtiden, at medlemmene trives godt på hjemmekontor og at medlemmene deres setter pris på fleksibiliteten.

9 % av de tillitsvalgte er enige i påstand om at medlemmene deres sliter psykisk på hjemmekontor, mens 49 % har valgt å svare "vet ikke". 44 % er enige i påstanden om at medlemmene deres synes det er vanskelig å skille jobb og privatliv. 36 % er enige i at medlemmene blir mer slitne av digitale møter enn av fysiske møter. 33 % er enige i påstand om at medlemmene opplever en mer slitsom hverdag med hjemmekontor.

Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers ivaretagelse av psykososialt arbeidsmiljø på hjemmekontor

Tillitsvalgte har tatt stilling til flere utsagn som omhandler arbeidsgivers tilrettelegging og ivaretagelse av de ansattes psykososiale arbeidsmiljø.

De tillitsvalgte er gjennomgående mer uenige enn enige i utsagnene, med unntak av påstanden om digitale sosiale møteplasser og ivaretagelse av ansatte med særskilte forhold hjemme. Dette sammenfaller med tendensene i svarene fra medlemmer på tilsvarende punkter.

- Arbeidsgiver har lagt til rette for at ansatte opprettholder en god balanse mellom arbeid og fritid: 22 % er enige og 43 % er uenige.
- Arbeidsgiver har god oversikt over de ansattes arbeidsbelastning: 21 % er enige og 46 % er uenige.
- Arbeidsgiver har sørget for at nyansatte blir ivaretatt: 20 % er enige og 30 % er uenige.
- Arbeidsgiver har sørget for at unge ansatte blir ivaretatt: 11 % er enige og 50 % er uenige.
- Arbeidsgiver har oppmuntret til fysisk aktivitet i arbeidstiden: 29 % er enige og 52 % er uenige.
- Arbeidsgiver har lagt til rette for digitale sosiale møteplasser: 40 % er enige og 34 % er uenige.
- Arbeidsgiver har ivaretatt ansatte med særskilte forhold hjemme: 30 % er enige og 28 % er uenige.

- Arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å forebygge opplevelse av isolasjon og ensomhet blant de ansatte: 28 % er enige og 41 % er uenige.

23 % av de tillitsvalgte oppgir at arbeidsgiver har etablert tilbud om psykologbistand for de ansatte (medlemmer: 17,7 % oppgir at de kjenner til at de har dette tilbudet).

Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers ivaretagelse når det gjelder ansattes fysiske arbeidsmiljø

Det er gjennomgående flere tillitsvalgte som er enige i utsagn som gjelder digitale løsninger og datasikkerhet enn i utsagn som gjelder ivaretagelse og tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø blant medlemmer. Dette speiler også medlemmenes svar som gir uttrykk for at det er flere som opplever bedre oppfølging på data enn på fysisk tilrettelegging og oppfølging knyttet til kontorutstyr/ergonomi.

43% av de tillitsvalgte er enige i påstander knyttet til at arbeidsgiver har laget rutiner og gitt opplæring i datasikkerhet og digital samhandling, mens ca 1 av 4 er uenige. Datasikkerhet scorer høyest: Der svarer 62 % at dette er ivare tatt ved hjemmekontor, mens 13 % er uenige. Svarprofilen endres klart når det gjelder arbeidsgivers tilrettelegging og oppfølging av ansattes fysiske arbeidsmiljø (kontorstol, pult osv., samt oppfølging ved slitasjeskade). Hhv 10 % og 15 % svarer positivt på at arbeidsgiver har levert på dette.

Medbestemmelse under hjemmekontor

Mer enn 4 av 10 av de tillitsvalgte har hatt mindre kontakt med både arbeidsgiver og medlemmer under perioden med hjemmekontor. Ca. 5 av 10 opplyser at kontakten er omtrent som før.

Et stort flertall opplyser at kontakten/samarbeidet med både medlemmer og arbeidsgiver har vært digital. 79 % opplyser at kontakten med arbeidsgiver har vært digital i stor eller svært stor grad, mens 67 % sier det samme om kontakten med medlemmene.

Som følge av hjemmekontor har de tillitsvalgte i stor grad hatt digital samhandling med både arbeidsgivere og medlemmer. Oppsummert har dette gitt noe endring i negativ retning. De aller fleste opplever liten endring, men sier at muligheter for uformell prat, påvirkning og reelle drøftinger er svekket i samarbeidet med arbeidsgiver. Tilsvarende er mulighetene for innspill fra medlemmer svekket.

Samarbeidet og medbestemmelse med arbeidsgiver

Når det gjelder samarbeidet med arbeidsgiverne opplever de fleste tillitsvalgte at møter og påvirkningsmuligheter stort sett er uendret, selv om møtene nå foregår digitalt. Muligheter for uformell prat er derimot kraftig svekket. 70 % av de tillitsvalgte mener at påvirkningsmulighetene er som før (det vil si da det var fysiske møter med arbeidsgiver). 23 % mener at digitalt samarbeid har svekket påvirkningsmulighetene. Kun 18 % opplever at den uformelle praten med arbeidsgiver er den samme som før, mens 79 % opplever at den er svekket.

70 % opplever at mulighetene for å be om møter med arbeidsgiver er de samme som før, mens 13 % mener at det er enklere og 13 % mener at det er vanskeligere enn før.

Møtefrekvensen med arbeidsgiver i tiden etter mars har økt i mange virksomheter. 25 % sier at de har flere møter med arbeidsgiver, 52 % sier at dette er som før og 16 % sier at de har hatt færre møter i perioden.

Mulighetene for å diskutere viktige saker med arbeidsgiver er klart svekket. Nesten 4 av 10 tillitsvalgte opplever at det er mer krevende enn før. Nesten 1 av 4 opplever at drøftinger og forhandlinger er i mindre grad reelle når det foregår digitalt.

3. Fellesspørsmål for medlemmer og ledere

De to målgruppene har innledningsvis fått følgende spørsmål:

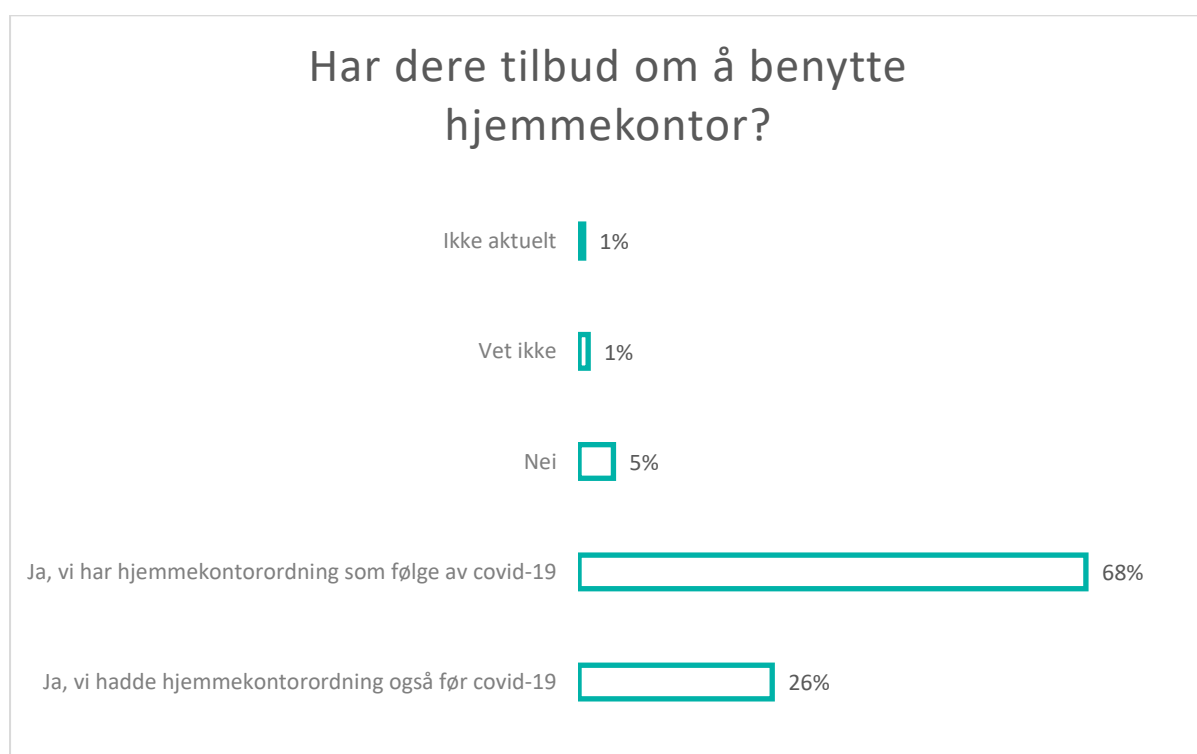
1. Har dere tilbud om å benytte hjemmekontor?
2. Hva tenker du er den optimale hjemmekontorordningen?
3. Hvilken hjemmekontorordning praktiserer dere?
4. Planlegger din virksomhet å legge til rette for en hjemmekontorordning etter covid-19?
5. Hvem vil hjemmekontorordningen gjelde?
6. Vil ordningen være frivillig eller pålagt for de ansatte det gjelder?
7. Vil ordningen være på heltid, deltid eller fleksibel for de ansatte det gjelder?
8. Hvordan har hjemmekontor påvirket produktivitet (egen/bedriftens)

3.1 Omfang og innretning av hjemmekontor nå

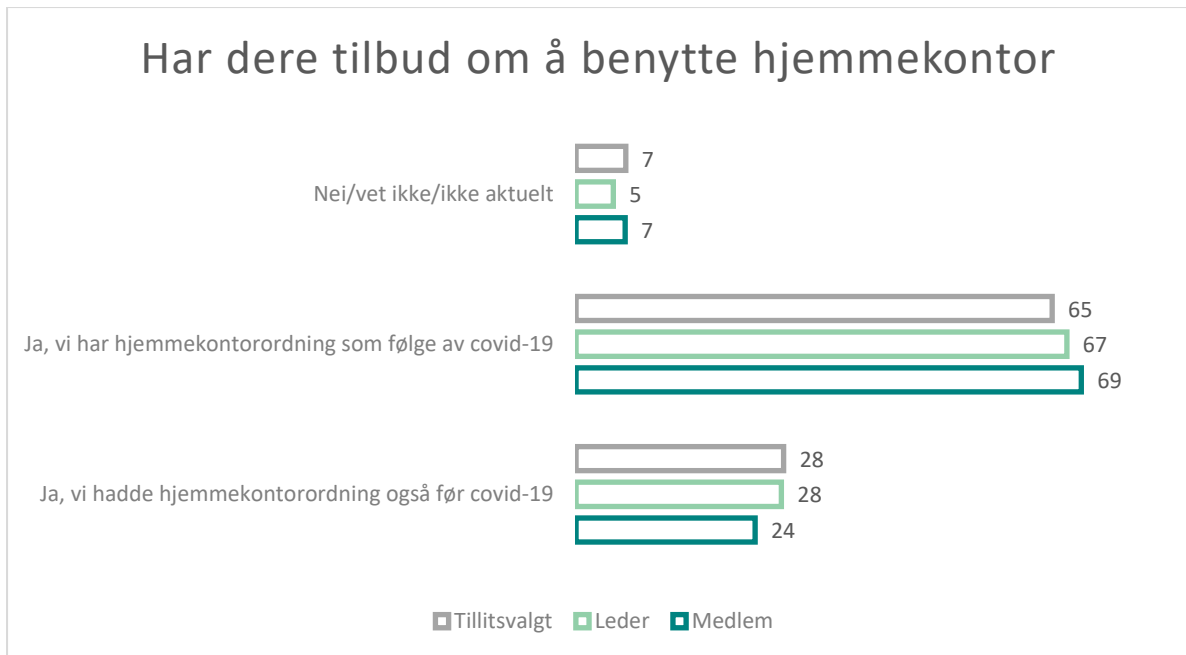
Hele 93,5 % av respondentene svarer at de har hatt tilbud om hjemmekontor. 67,7 % har hatt hjemmekontorordning som følge av covid-19, mens 26,5 % hadde det som ordning før covid-19.

Blant de som har hatt hjemmekontor før covid-19 er det en jevn fordeling mellom de som har hjemmekontor som en frivillig ordning (45,4 %) og pålagt ordning (46,6 %).

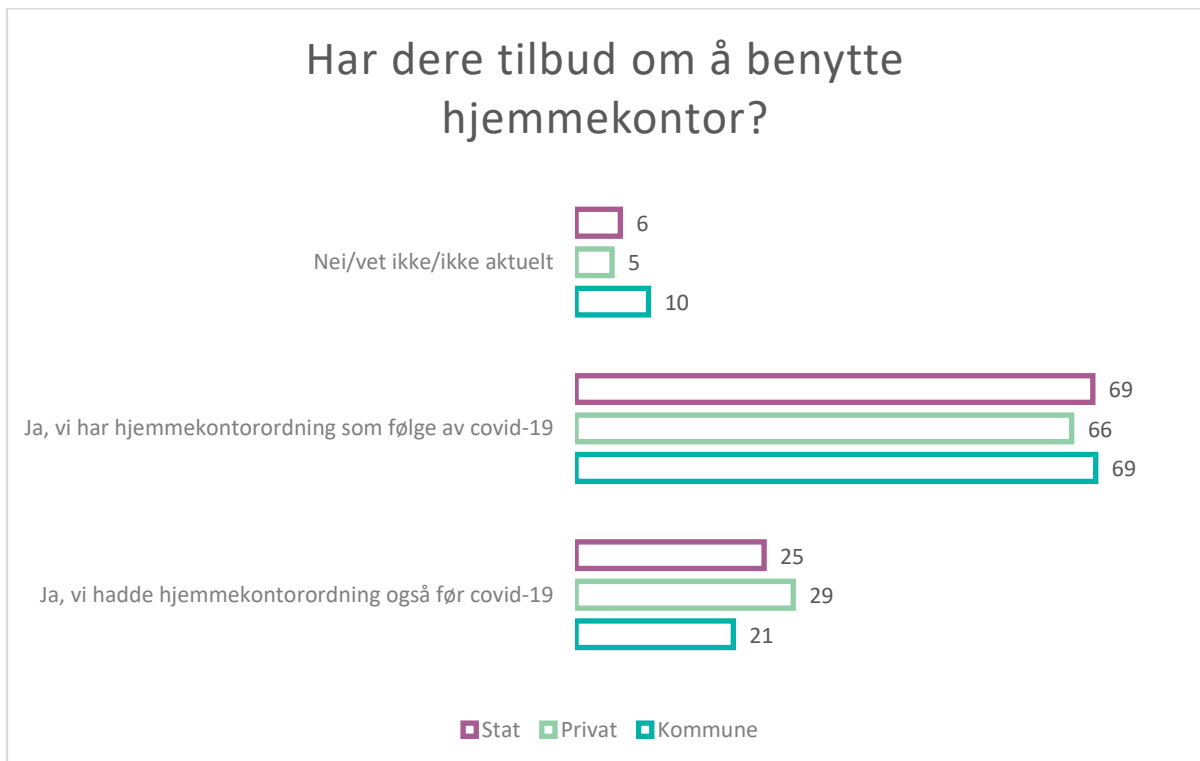
Figur 1 (N=2948 spørsmålet er stilt alle respondentene)



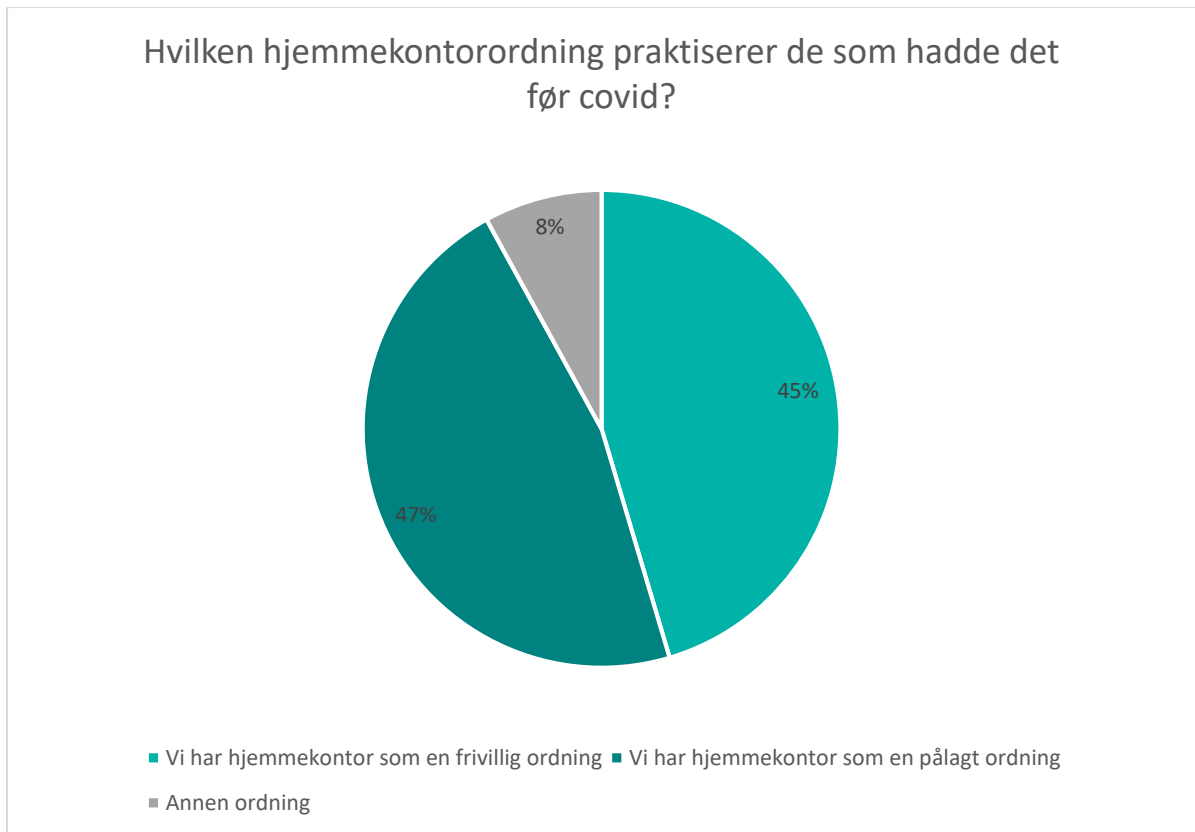
Figur 2 (N=2948 hvorav Medlem=1793 Leder=583 Tillitsvalgt=572)



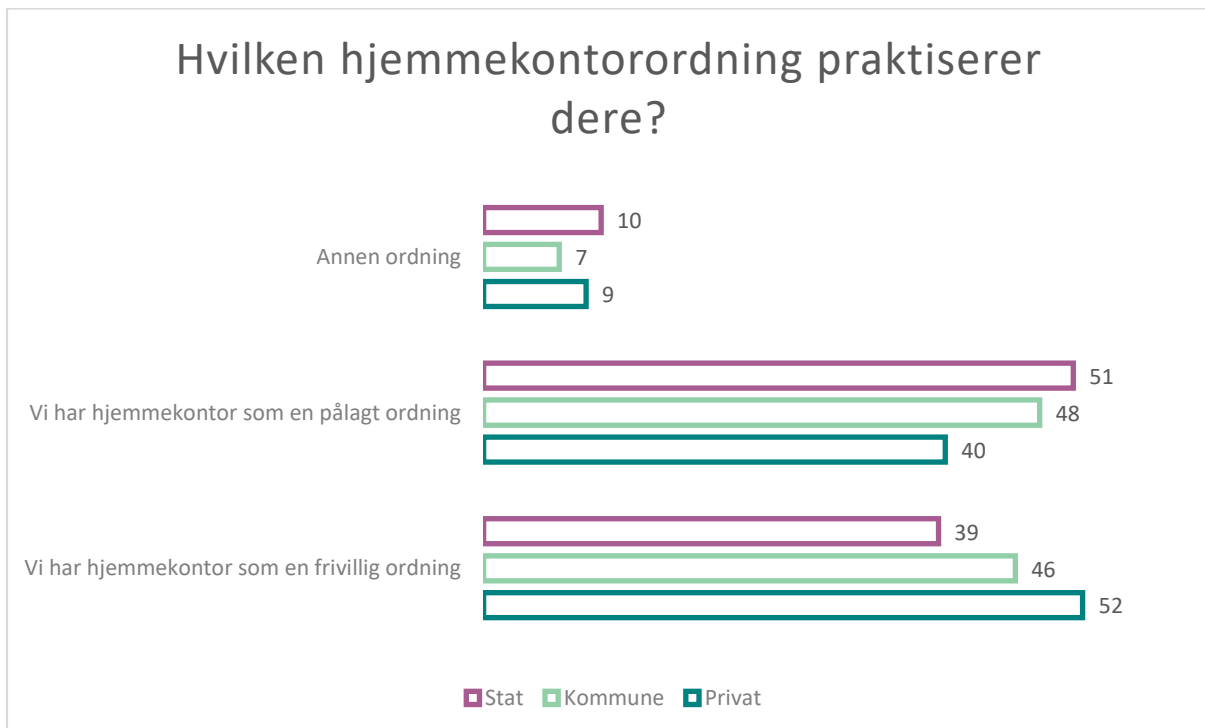
Figur 3 (N=2948 hvorav Privat=1404 Kommune=787 Stat=757)



Figur 4 (N=323 de som har hatt hjemmekontorordning før Covid-19)



Figur 5 (N=323 hvorav Privat=68 Kommune=186 Stat=69)

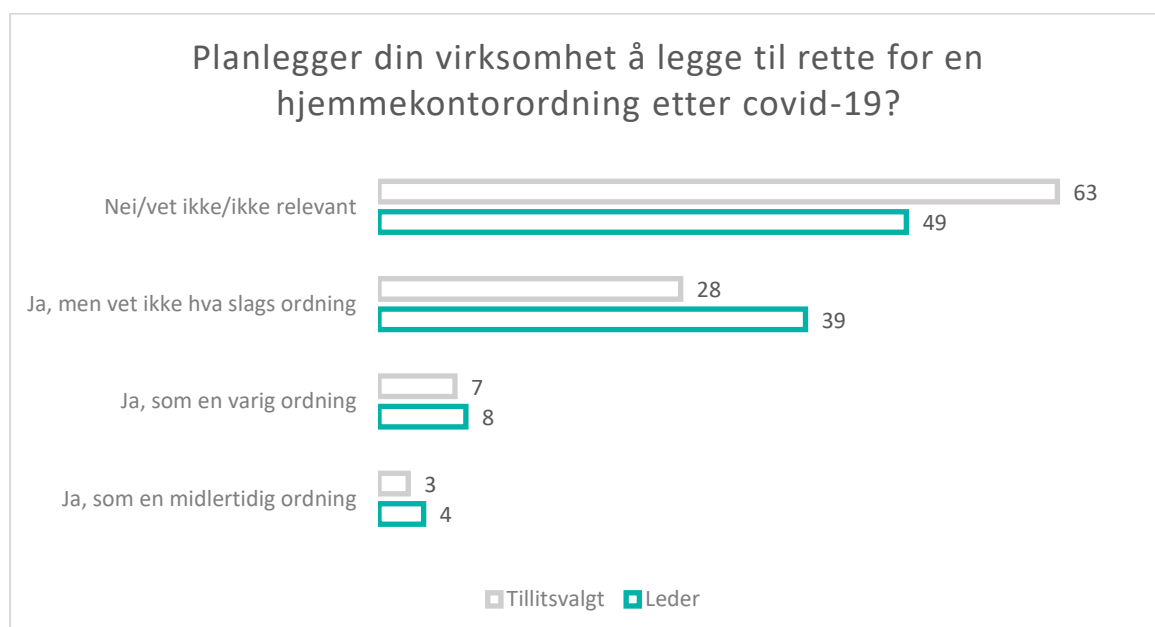


3.2 Hva planlegger virksomhetene etter covid-19?

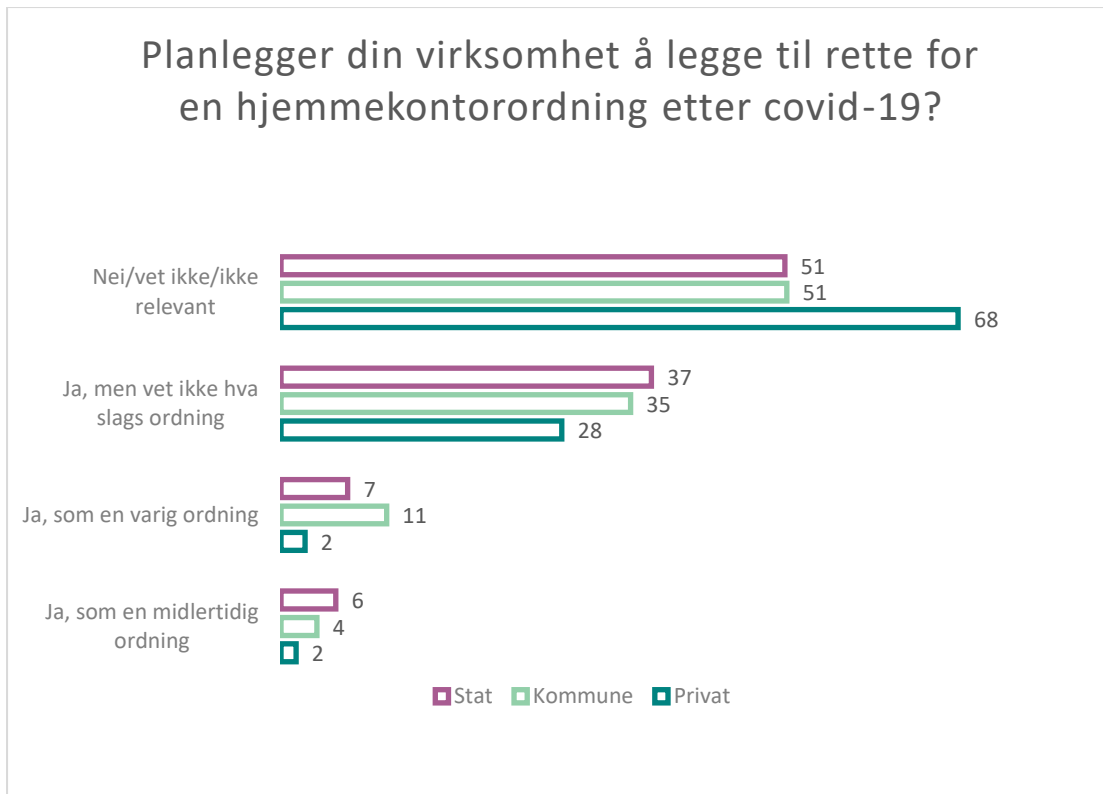
Tillitsvalgte og ledere har fått spørsmål om virksomheten planlegger å legge til rette for hjemmekontor etter pandemien. 44,6 % svarer at virksomheten planlegger å legge til rette for hjemmekontor etter covid-19. 61,5 % blant disse oppgir at ordningen vil gjelde de fleste, eller alle, ansatte. Ytterligere 30,1 % oppgir at ordningen vil gjelde noen av de ansatte, og det er sannsynlig at dette i stor grad vil omfatte Tekna-medlemmer. Kun 16,4 % av medlemmene i undersøkelsen mener at arbeidsoppgavene deres krever fysisk tilstedeværelse i stor eller svært stor grad, se pkt. 4.1.

De aller fleste (66 %) oppgir at ordningen som vurderes etter covid-19 vil være frivillig, mens 26,5 % tror den vil være en mellomting mellom pålagt og frivillig. Kun 1,2 % mener den vil være pålagt. 77 % oppgir at ordningen som vurderes videreført vil være fleksibel, dvs. at ansatte kan velge hvilke dager og tider man vil ha hjemmekontor. 12 % mener den vil innføres som en deltidsordning, og 3,6 % mener dette vil innføres på heltid.

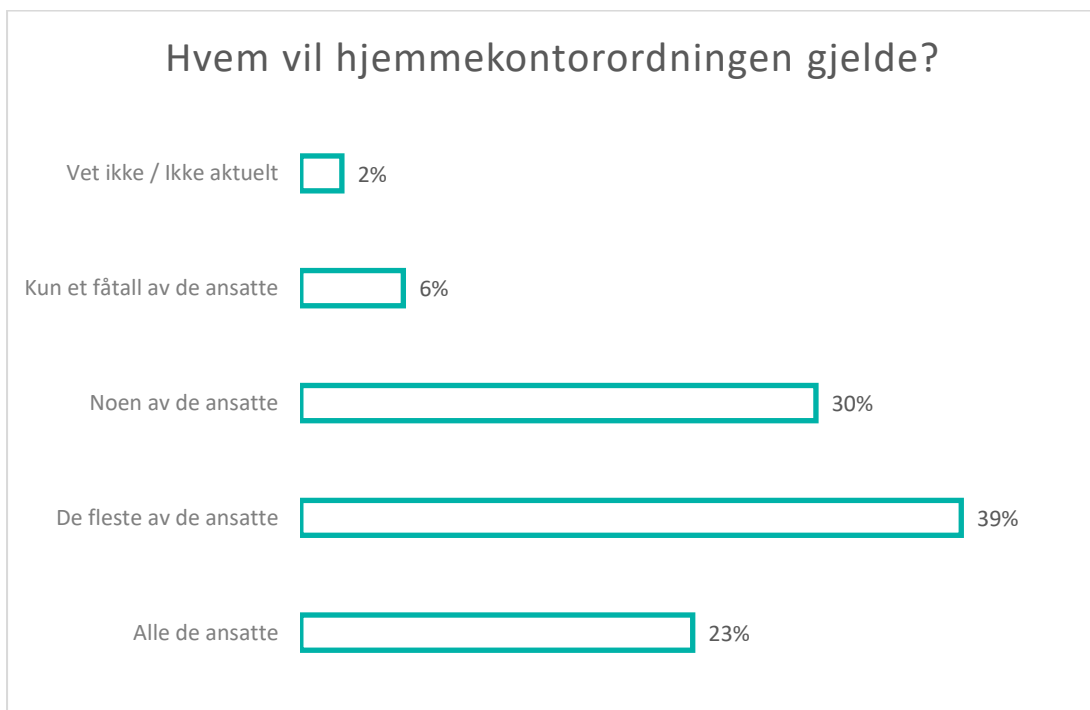
Figur 6 (N=758 hvorav leder=387 tillitsvalgt=371)



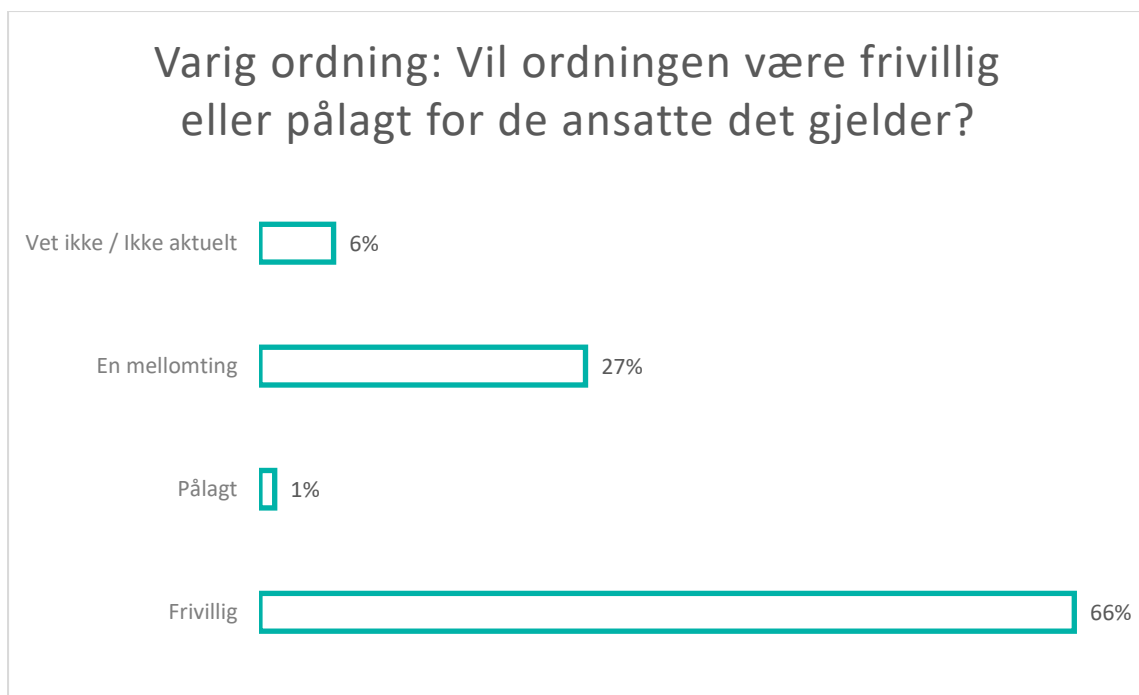
Figur 7 (N=758 hvorav Privat=206 Kommune= 388 Stat= 164)



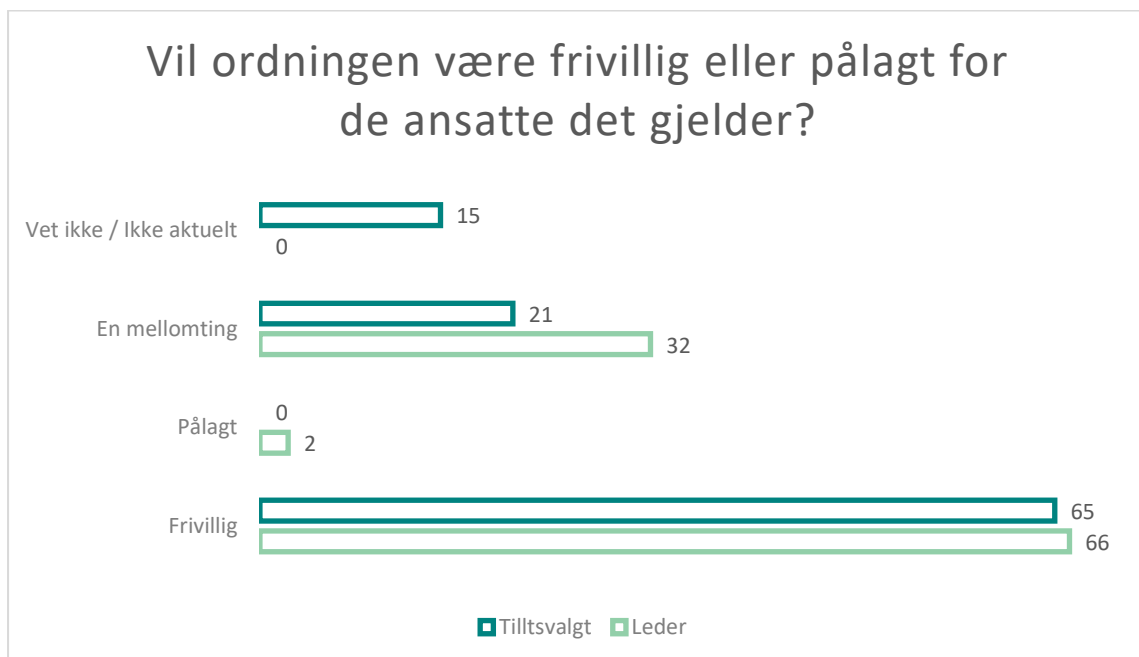
Figur 8 (N=83, de som sier at de vil praktisere hjemmekontor etter Covid-19)



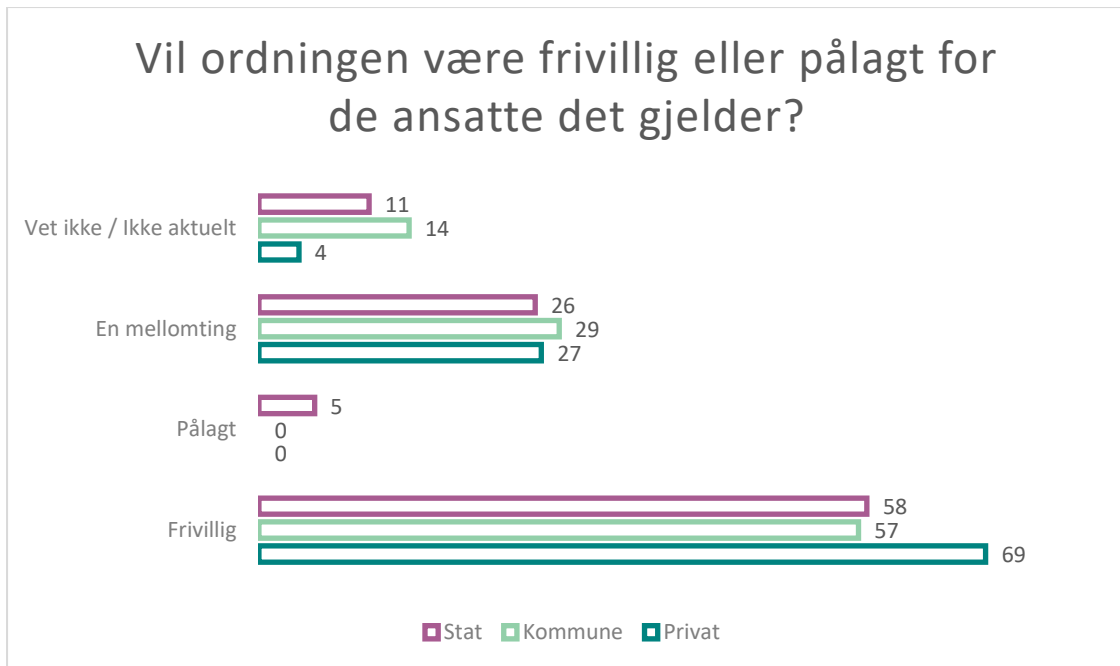
Figur 9 (N=78 de som svarer at de vil ha en varig ordning)



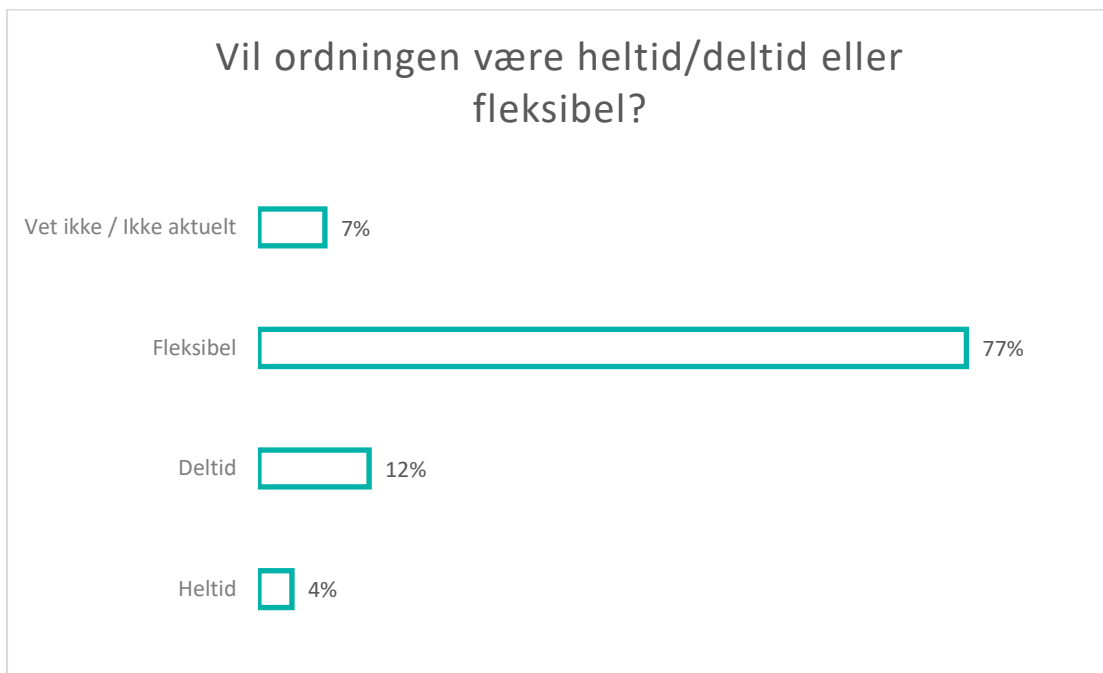
Figur 10 (N=78 hvorav leder=44 tillitsvalgt=34)



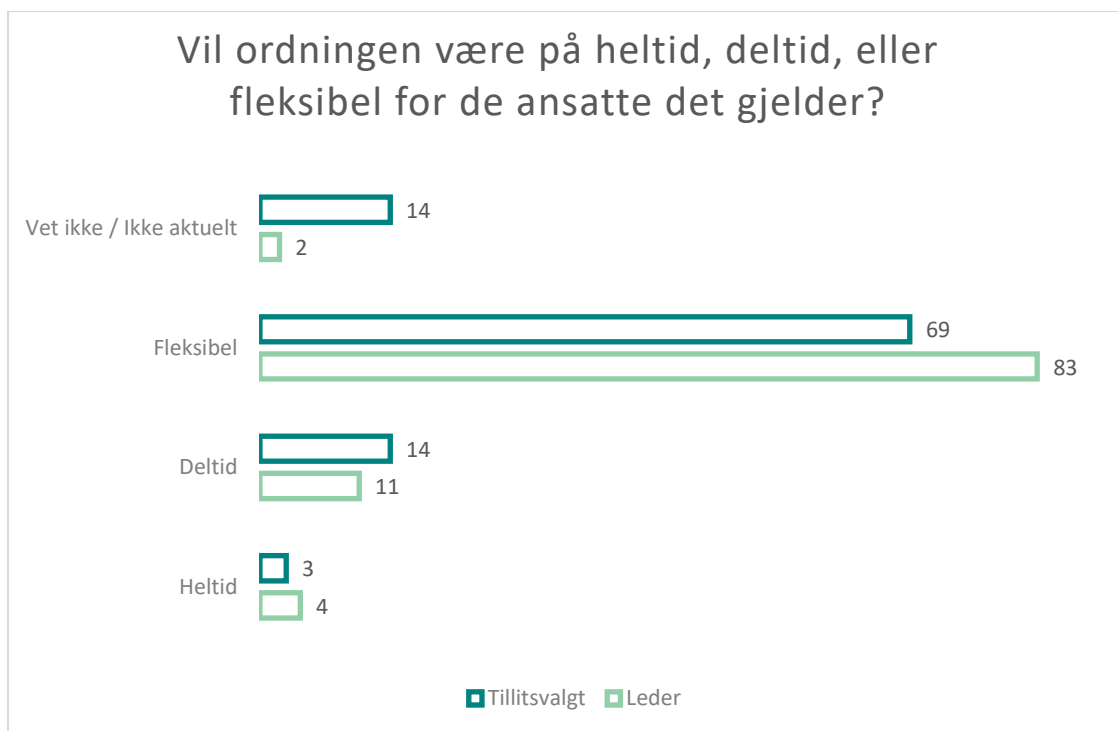
Figur 11 (N=78 hvorav privat=52 kommune=7 Stat=19)



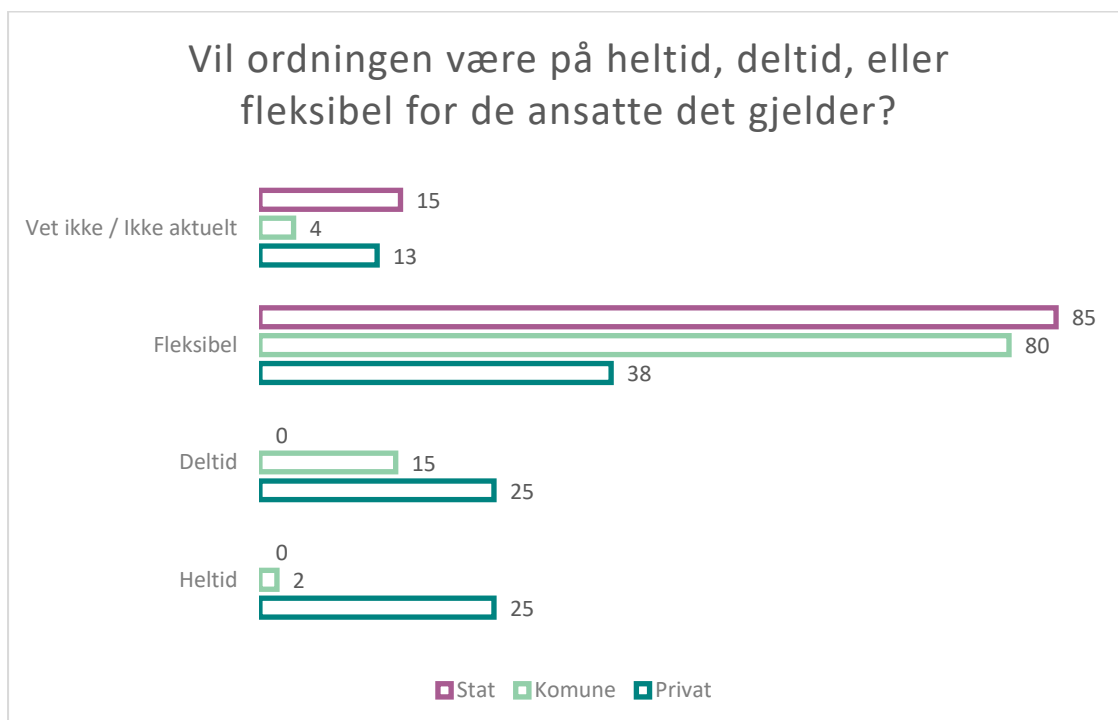
Figur 12 (N=83)



Figur 13 (N=83 hvorav leder=47 tillitsvalgt=36)



Figur 14 (N=83 hvorav privat=8 kommune=55 stat=20)

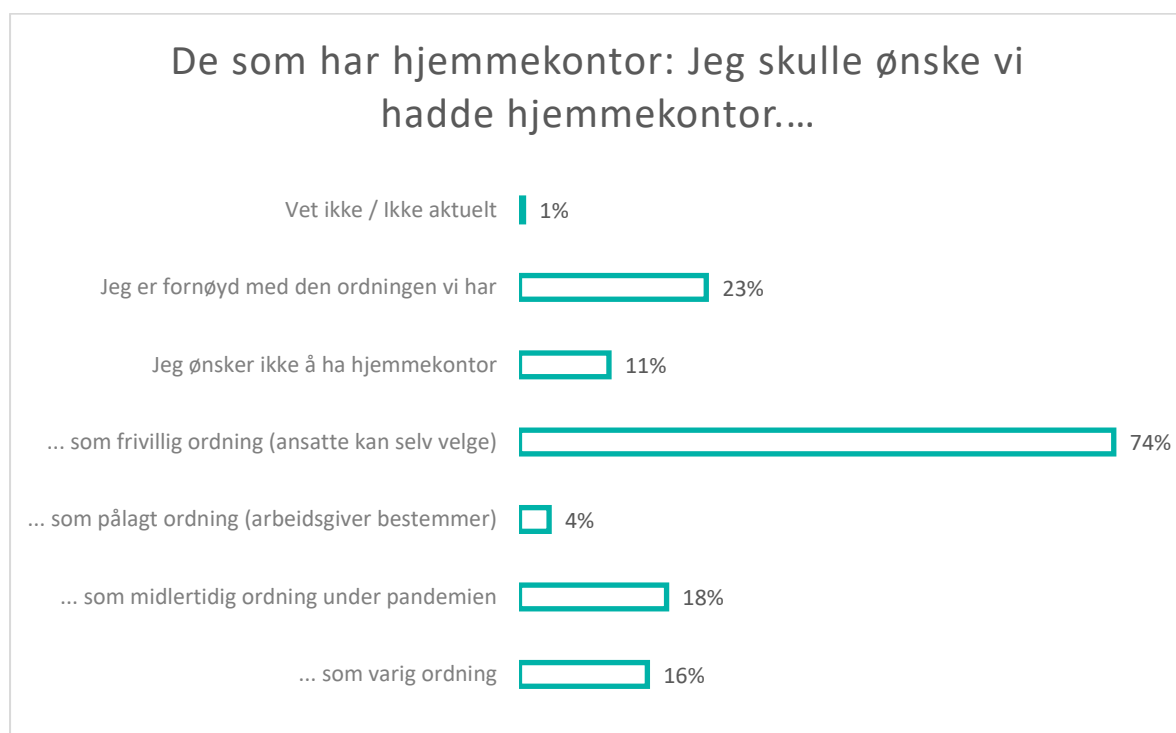


3.3 Hva mener respondentene er den optimale hjemmekontorordningen?

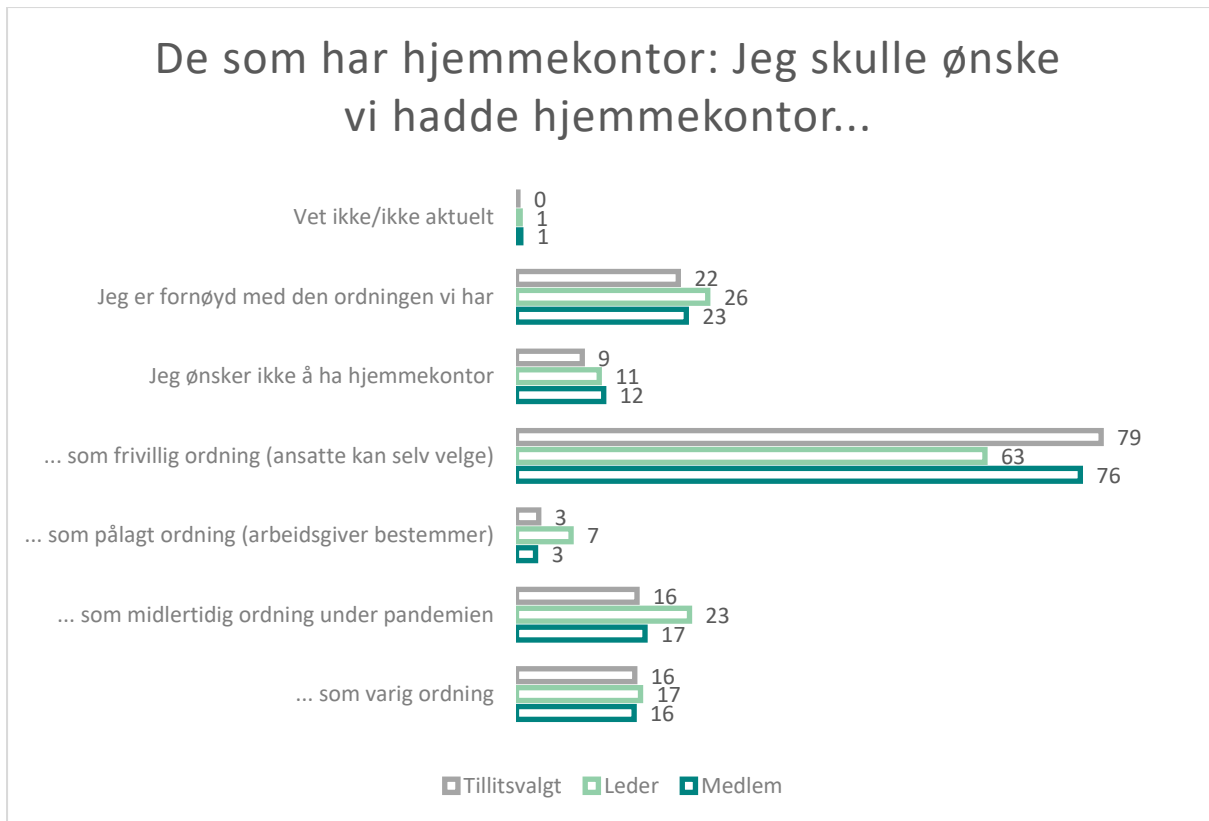
Både de som har hjemmekontor, og de som ikke har hjemmekontor, har fått spørsmål om hva de kunne ønske seg av en hjemmekontorordning.

Det er flere som er positive til hjemmekontor blant de som har tilbud om hjemmekontor i dag, enn blant de som ikke har det. 19 % oppgir at de ikke ønsker hjemmekontor blant de som ikke har hjemmekontor, mot 11,2 % blant de som har hjemmekontor. Tilsvarende ønsker 58 % seg en frivillig ordning blant de som ikke har hjemmekontor i dag, mens 74 % som har hjemmekontor sier det samme. Hhv 13,1 % og 16,0 % ønsker seg hjemmekontor som en varig ordning. I begge grupper er det få som ønsker seg hjemmekontor som en pålagt ordning (4 %).

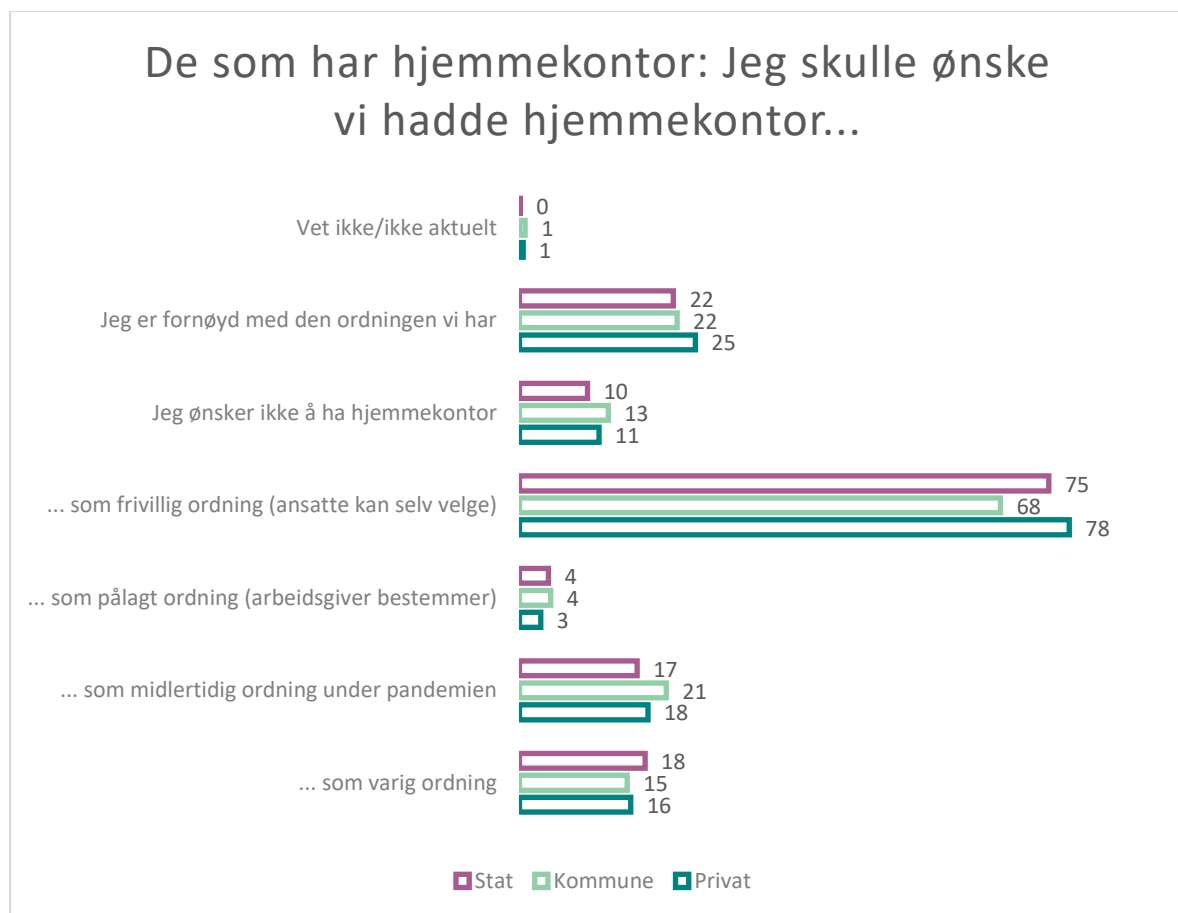
Figur 15 (N=2759)



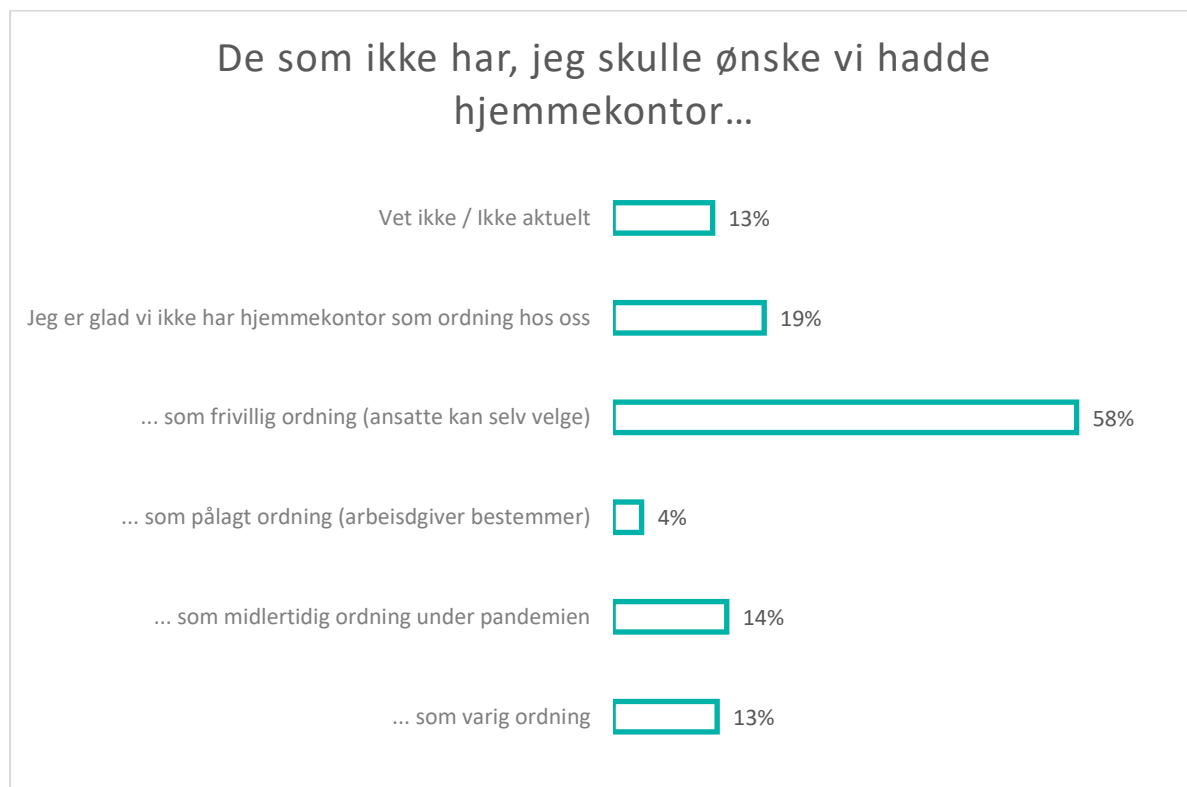
Figur 16 (N=2759 hvorav medlem=1673 leder=533 tillitsvalgt=553)



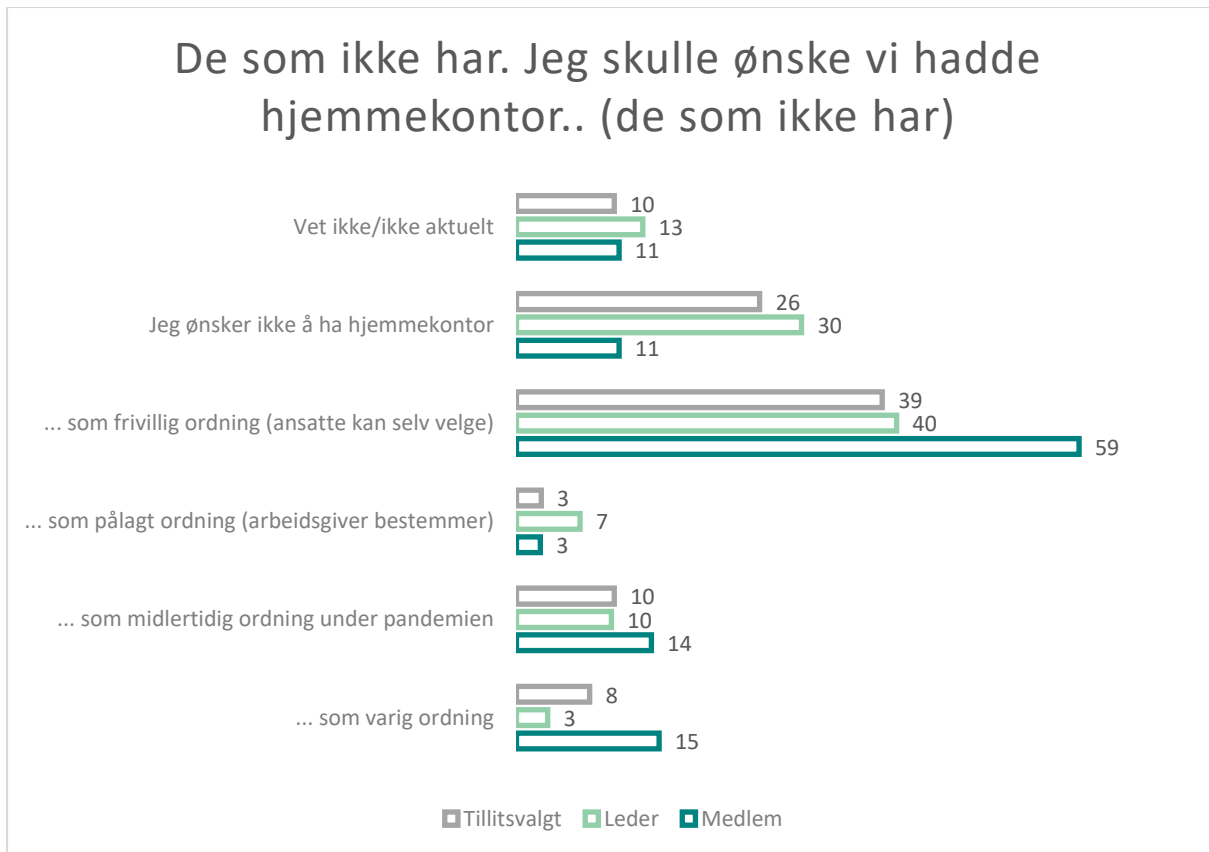
Figur 17 N=2759 hvorav privat=711 kommune=1336 stat=712)



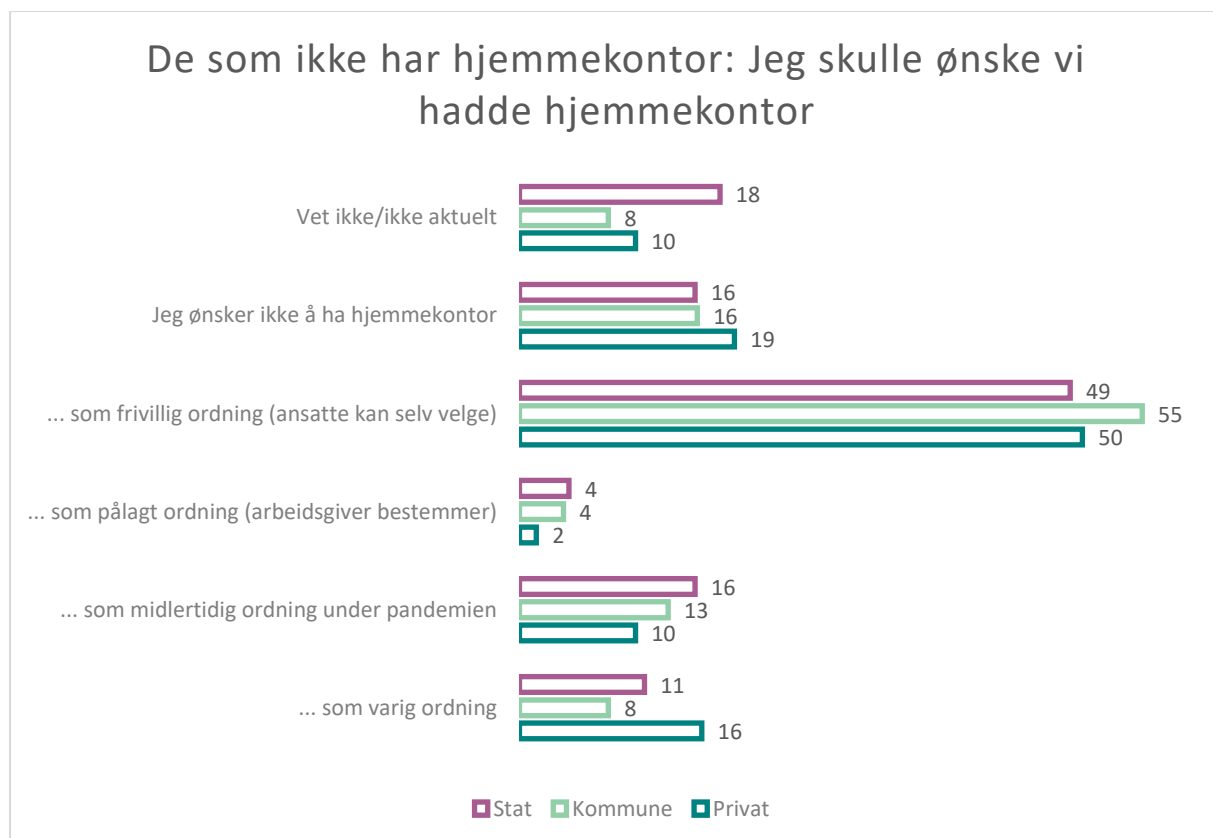
Figur 18 (N=189)



Figur 19 (N=189 hvorav medlem=120 leder=30 tillitsvalgt=39)



Figur 20 (N=189 privat=68 kommune=76 stat=45)



3.4 Hva mener medlemmene og lederne er fordeler og ulemper med hjemmekontor?

Vi har spurt medlemmene og lederne om hva de mener er generelle fordeler og ulemper med hjemmekontor, der de kunne velge flere svaralternativer.

Det at man sparer tid på jobbreisen peker seg klart ut som en fordel (90 % for ledere og 86,2 % for medlemmer). Det er kun 14 % av medlemmene og 13 % av lederne som oppgir at de savner jobbreisen som en ulempe ved hjemmekontor.

Det oppleves som en fordel av 75 % av lederne og 68 % av medlemmene at hjemmekontor er mer fleksibelt generelt sett og henholdsvis 46 % (ledere) og 41 % (medlemmene) svarer at fleksibel arbeidstid er en fordel med hjemmekontor. Kun 3 % av ledere og medlemmer oppgir at det er en ulempe med at hjemmekontor er mindre fleksibelt. Det er trolig flere fordeler som medfører at hjemmekontoret oppleves som fleksibelt.

53 % (ledere) og 55 % (medlemmer) oppgir at det er en fordel med mindre forstyrrelser. Det er en høyere andel av ledere (32 %) enn medlemmer (19 %) som svarer at det er en ulempe med mer forstyrrelser fra andre i husstanden. Forskjellen her kan skyldes at ledere ofte har mye møtevirksomhet og i større grad fanger opp forstyrrelser blant deltakere i møter enn medlemmene gjør. 44 % av lederne og 38 % av medlemmene synes det er lettere å følge opp barn/familie.

For 19 % (ledere) og 17 % (medlemmer) er det en fordel ved at det har blitt bedre møter med hjemmekontor mens for 36 % (ledere) og 31 % (medlemmer) er dette en ulempe.

8 % av lederne og 10 % av medlemmene svarer at bedre kosthold er en fordel med hjemmekontor.

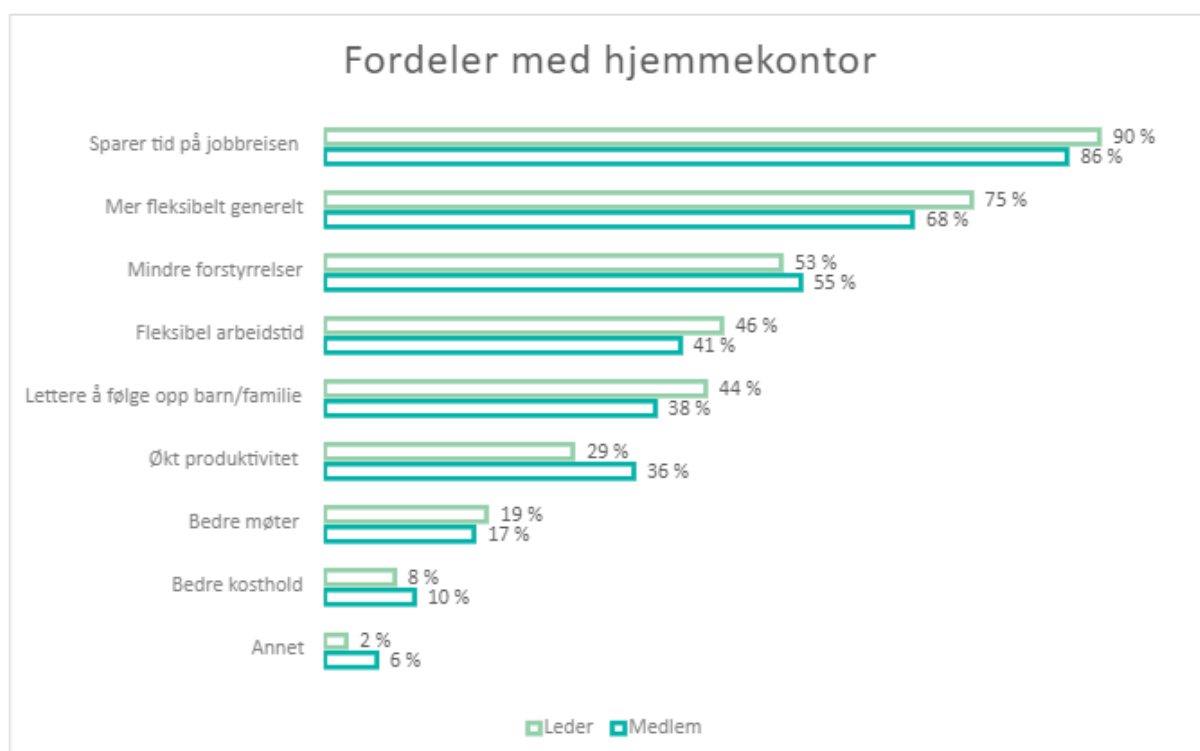
En høyere andel medlemmer (36 %) enn ledere (29 %) oppgir at økt produktivitet en fordel mens 21 % av lederne og medlemmene mener det er en ulempe med at de har fått redusert sin produktivitet.

Når det gjelder ulemper kommer det klart frem at fysisk tilstedeværelse, sosiale relasjoner og uformelle arenaer er viktig. Det er flere faktorer som savnes av ledere og medlemmer når de sitter på hjemmekontor. 92 % (ledere) og 87 % (medlemmer) savner det sosiale arbeidsmiljøet, 81 % (ledere) og 74 % (medlemmer) savner uformell informasjonsflyt, 55 % (ledere) og 42 % (medlemmer) savner å være på kontoret og 52 % (ledere) og 42 % (medlemmer) savner fysiske møter. Det er ikke så oppsiktsvekkende at det er en høyere andel av ledere som savner uformelle og formelle kontaktflater. Med en høy andel medarbeidere på hjemmekontor må ledere finne andre måter å motivere og følge opp sine medarbeidere. I tillegg kan det tyde på at mange trives godt i fysiske fellesskap med kollegene og savnet er stort når fellesskapsfølelsen forsvinner fordi man møtes kun via digitale videomøter, e-post og telefon.

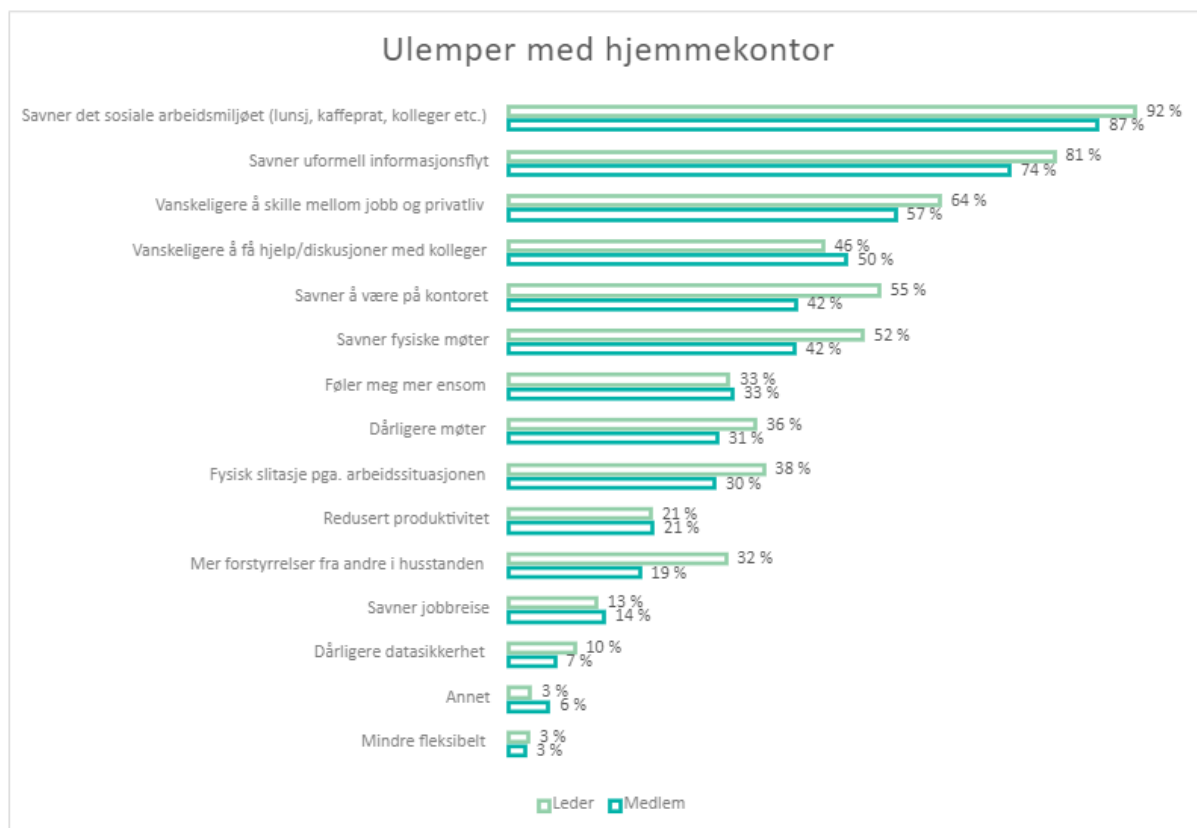
Det er flere faktorer i tilknytning til arbeidsmiljøet som oppfattes som en ulempe. For 64 % (ledere) og 57 % (medlemmer) og er det vanskeligere å skille mellom jobb og privatliv, for 46 % (ledere) og 50 % (medlemmer) er det vanskeligere å få hjelp/diskusjoner med kolleger, for 38 % (ledere) og 30 % (medlemmer) medfører hjemmekontor fysisk slitasje på grunn av arbeidssituasjon og 33 % av ledere og medlemmer oppgir at de føler seg mer ensomme

I tillegg oppgir 10 % av lederne og 7 % av medlemmene dårligere datasikkerhet som en ulempe.

Figur 21 (medlem=1454 leder=462)



Figur 22 (medlem=1452 leder=462)



3.5 Hvordan har hjemmekontorordningen påvirket produktiviteten?

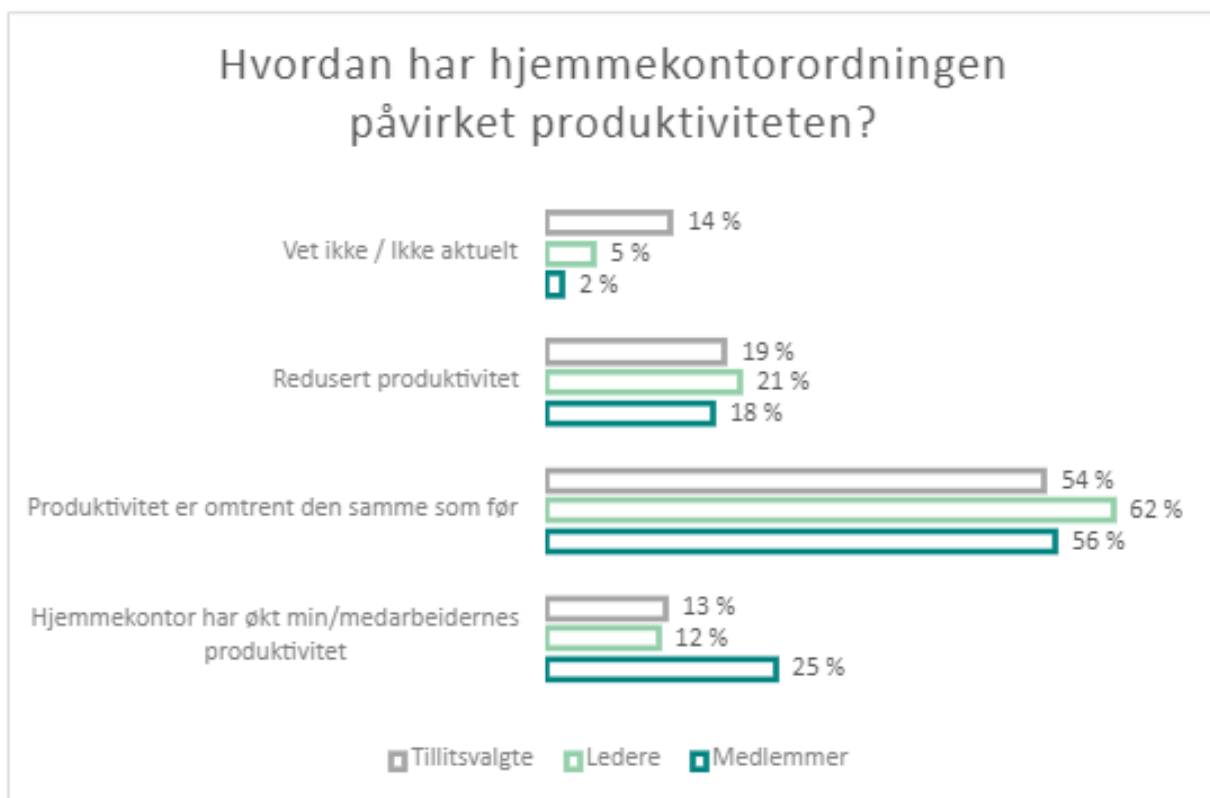
Samtlige respondenter fikk spørsmål om hvordan hjemmekontorordningen har påvirket produktiviteten. Lederne, medlemmene og tillitsvalgte fikk variasjoner av spørsmålsstilling avhengig av hvem de skulle svare på vegne av. Medlemmene ble bedt om å vurdere sin egen produktivitet når de arbeider hjemmefra, ledere ble bedt om å vurdere medarbeidernes produktivitet og tillitsvalgte ble bedt om å vurdere bedriftens produktivitet når medarbeidere arbeider hjemmefra, sammenlignet med normal produktivitet før koronasituasjonen.

En av fire medlemmer svarer at de har økt produktiviteten, mens dette gjelder for 12 % og 13 % av henholdsvis ledere og tillitsvalgte. Det er nok lettere å vurdere sin egen produktivitet enn å vurdere produktiviteten til en samlet gruppe slik som tillitsvalgte og ledere blir bedt om.

Slår vi sammen flere svaralternativer, oppgir 81 % av medlemmene at egen produktivitet er uendret eller økt. Tilsvarende andeler for ledere og tillitsvalgte er 84 % og 67 %. 14 % av tillitsvalgte har krysset av for at de ikke vet og det forklarer nok differansen mellom medlemmenes og ledernes svar.

Omtrent en femtedel av respondentene har svart at produktiviteten er redusert.

Figur 23 (medlem=1253 leder=527 tillitsvalgt=490)



4. Medlemmenes erfaringer fra hjemmekontor

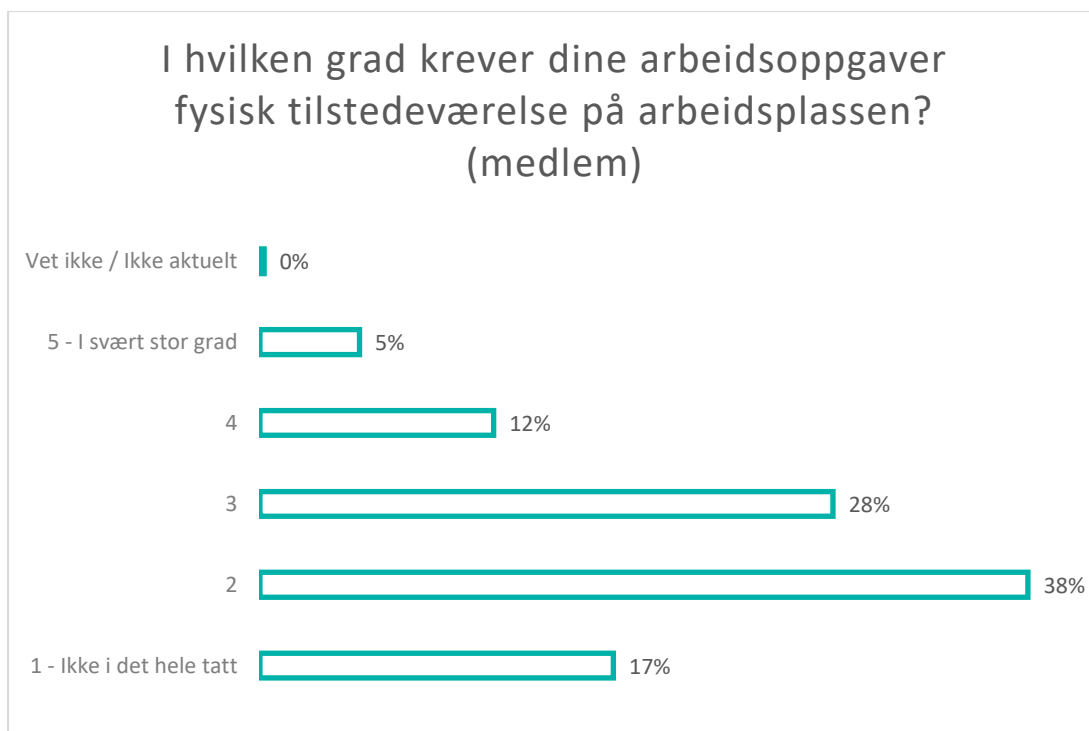
4.1 I hvilket omfang benytter medlemmene seg av hjemmekontor?

Resultatene over viser at nær halvparten (44,6 %) av virksomhetene planlegger å legge til rette for hjemmekontor etter covid-19. Det er få Tekna-medlemmer som har oppgaver som krever fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, og de vil derfor være i målgruppen for hjemmekontor. Kun 16,4 % har svart at de har oppgaver som krever fysisk tilstedeværelse i stor eller svært stor grad. 55,4 % mener at arbeidsoppgavene deres krever fysisk tilstedeværelse i liten grad eller ikke i det hele tatt, mens 28,8 % svarer "både og".

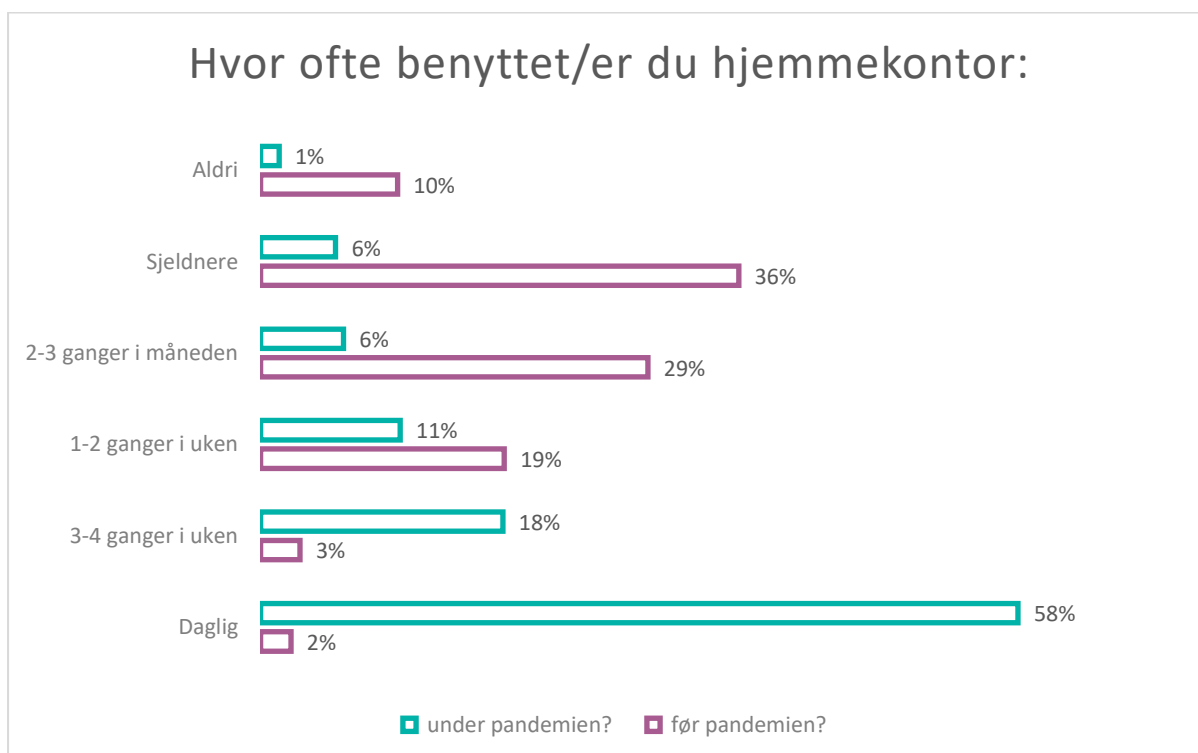
Blant de som hadde tilbud om hjemmekontor før pandemien svarer 65,7 % at dette ble benyttet 2-3 ganger i måneden eller sjeldnere. 10,4 % benyttet aldri hjemmekontor. 23,8 % benyttet hjemmekontor ukentlig eller oftere, hvorav 2,3 % hadde hjemmekontor daglig.

Under pandemien har dette endret seg. 86,5 % har hjemmekontor ukentlig eller oftere, hvorav 57,5 % har hjemmekontor daglig. Kun 12 % har hjemmekontor 2-3 ganger i måneden eller sjeldnere, og 1,4 % har aldri benyttet hjemmekontor selv om de har hatt tilbud om det.

Figur 24 (N=1662)



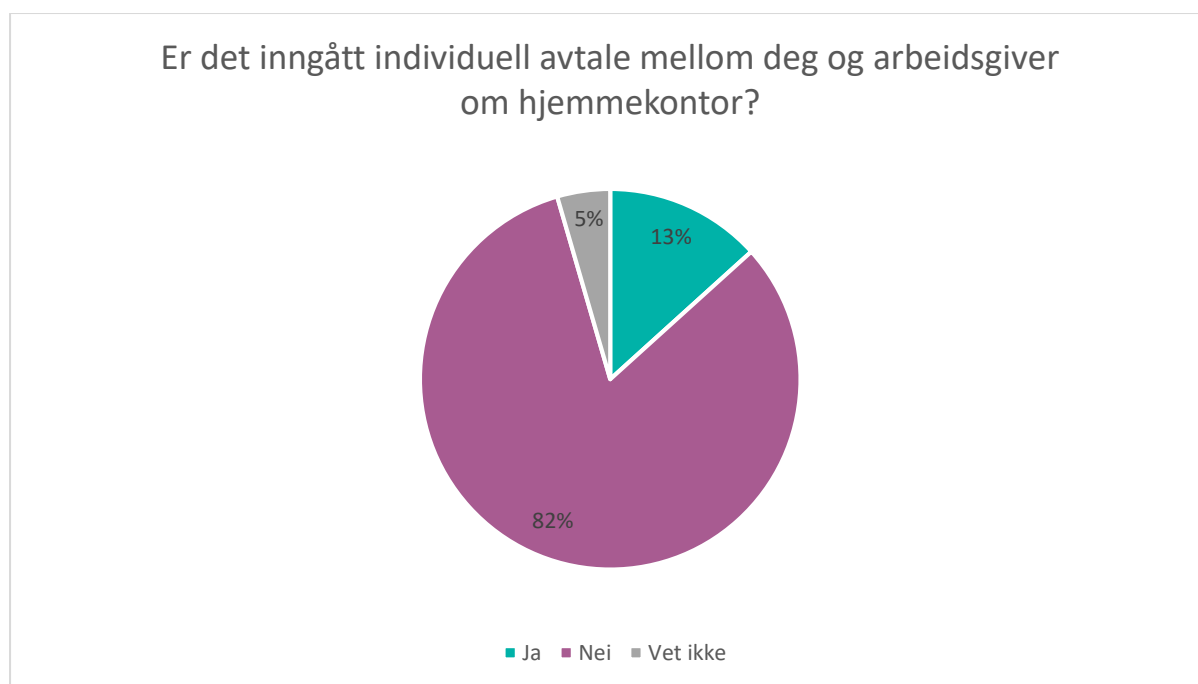
Figur 25 (N før pandemien=432 N under pandemien=1660)



4.2 Få medlemmer har individuell avtale om hjemmekontor

Forskrift om hjemmekontor slår fast at arbeidsgiver må inngå avtale om hjemmekontor med den enkelte ansatte. Samtidig har myndighetenes smitteverntiltak vært førende for innføring av ordningen i mange virksomheter – det er altså ikke arbeidsgiver som har iverksatt ordningen på eget initiativ. Mange steder har hjemmekontor blitt innført “over natten”. Dette kan være en mulig forklaring på det lave omfanget av individuelle avtaler om hjemmekontor. 82,2 % svarer at det ikke er inngått avtale, og 4,5 % svarer vet ikke. 13,3 % oppgir at det er inngått avtale.

Figur 26 (N=1458)



4.3 Psykososialt arbeidsmiljø ved hjemmekontor

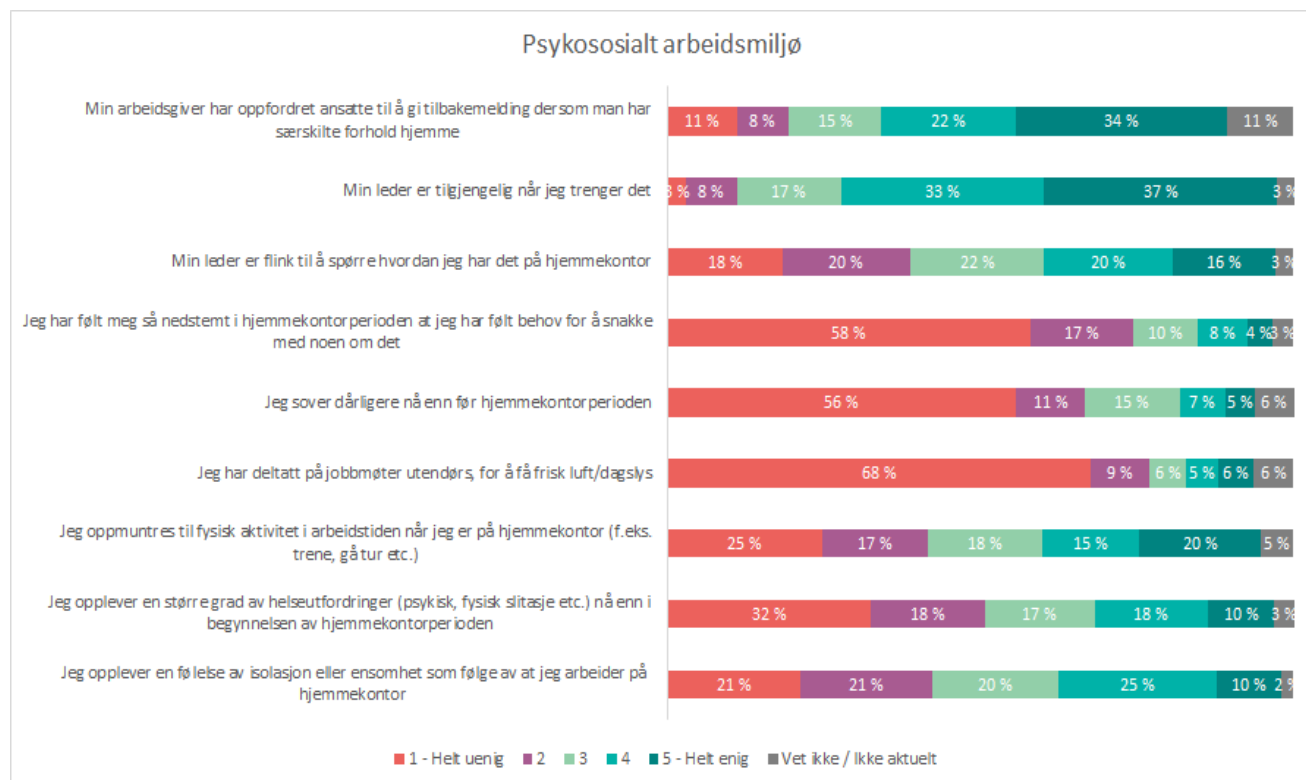
Under dette temaet har medlemmer innledningsvis tatt stilling til utsagn om psykososiale forhold i lys av deres egne opplevelser. Svaralternativene gis på en skala fra 1 – 5, der 1 er helt uenig og 5 er helt enig. I analysene som følger er svaralternativene 4 og 5, helt eller delvis enig, slått sammen og omtalt som “enig”. Svaralternativene 1-2, helt eller delvis uenig, er også slått sammen og omtalt som “uenig.” Svaralternativ 3 er definert som verken/eller og både/og.

Arbeidsgivers ivaretagelse av ansatte på hjemmekontor er viktig. De fleste opplever at leder er tilgjengelig ved behov, mens ledernes konkrete tiltak for tilrettelegging og oppfølging ikke scorer like godt blant medlemmene. 70 % er enige i utsagn om at leder er tilgjengelig når jeg trenger det, mens 11 % er uenige. 56 % av medlemmene svarer at de er enige i utsagn om at arbeidsgiver har oppfordret ansatte til å gi tilbakemelding dersom de har særskilte forhold hjemme, mens 19 % svarer at de er uenige. 36 % er enige i utsagn om at leder er flink til å spørre hvordan jeg har det på hjemmekontor, mens 38 % svarer at de er uenige. 42 % svarer at de er uenige påstand om at “jeg oppmuntres til fysisk aktivitet i arbeidstiden når jeg er på hjemmekontor”, mens 35 % er enige. Kun 11 % er enige i at de har deltatt på jobbmøter utendørs for å få frisk luft/dagslys, mens hele 77 % er uenige.

På utsagn rettet mot egen opplevelse av psykisk helse og psykososialt arbeidsmiljø svarer flertallet at de ikke har hatt plager. Samtidig svarer 12 % at de er enige i påstand om at de sover dårligere, 28 %

at de opplever en større grad av helseutfordringer (fysisk, psykisk slitasje) og 35 % at de opplever en følelse av isolasjon eller ensomhet som følge av at de jobber på hjemmekontor. 12 % (N=173) har opplevd at de er så nedstemt at de har følt behov for å snakke med noen om det.

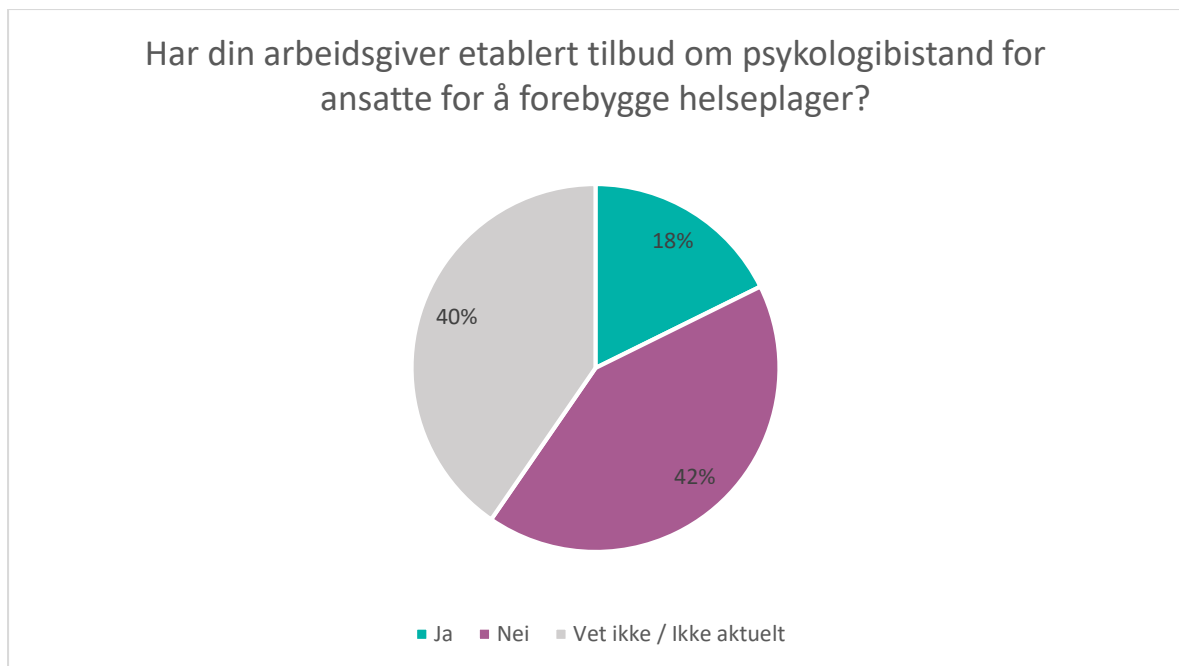
Figur 27 (N=1436)



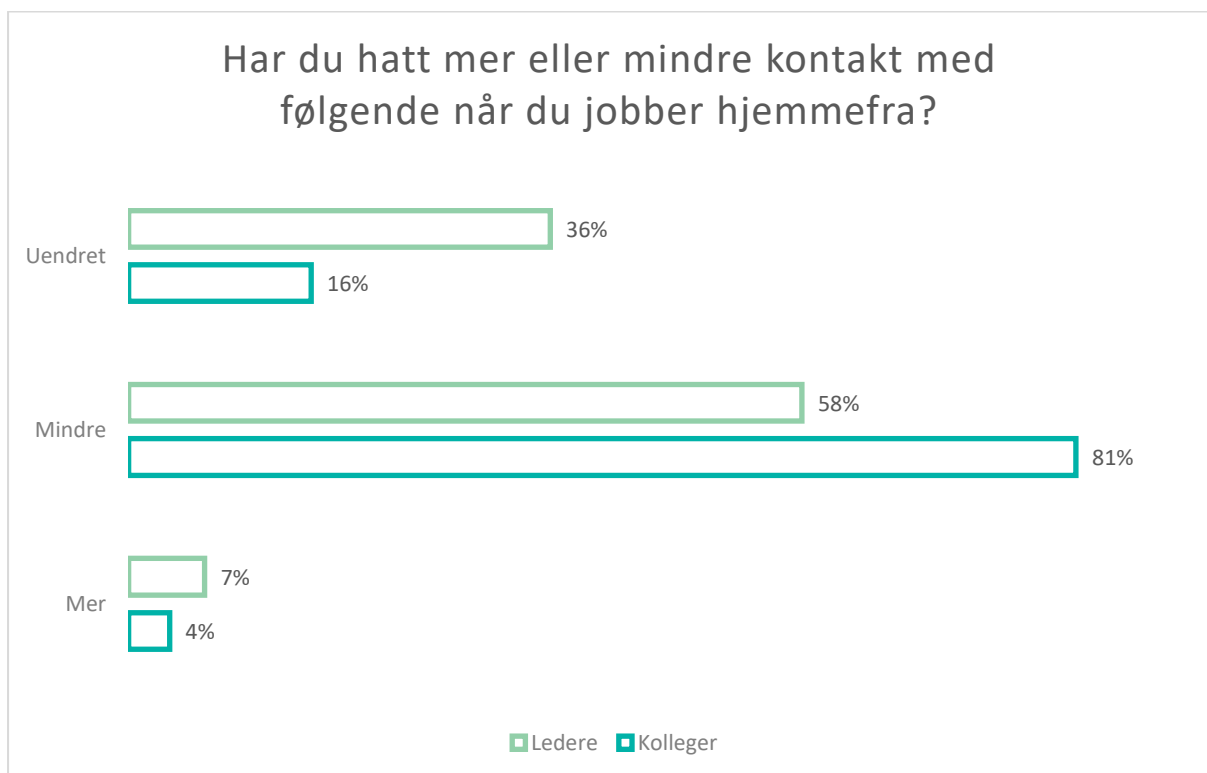
Medlemmene har også svart på spørsmål knyttet til psykososialt arbeidsmiljø som omhandler tilbud om psykologbistand og kontakt med kollegaer og ledere. 17,7 % oppgir at arbeidsgiver har etablert tilbud om psykologbistand som forebyggende helsetiltak for de ansatte, mens 41,9 % svarer nei, og 40,4 % svarer vet ikke/ikke aktuelt. De fleste medlemmene oppgir også at de har mindre grad av kontakt med både ledere og kollegaer. 81 % oppgir at de har mindre kontakt med kollegaer, mens 58 % oppgir at de har mindre kontakt med sin leder. Kun 4 % har mer kontakt med kollegaer og 7 % mer kontakt med lederne. De fleste oppgir likevel at de ikke savner informasjon eller tettere oppfølging fra sin leder, mens 19 % savner tettere oppfølging og 26 % savner mer informasjon fra sine ledere i stor eller svært stor grad.

Samtidig tyder mye på at de ansatte selv prøver å ivareta kollegialt fellesskap. 78 % oppgir at de selv har invitert kollegaer, eller selv er blitt invitert, til digitalt samsnakk (sosialt møte). Allikevel svarer 19,2 % at dette ikke er tilfelle for dem, 276 respondenter.

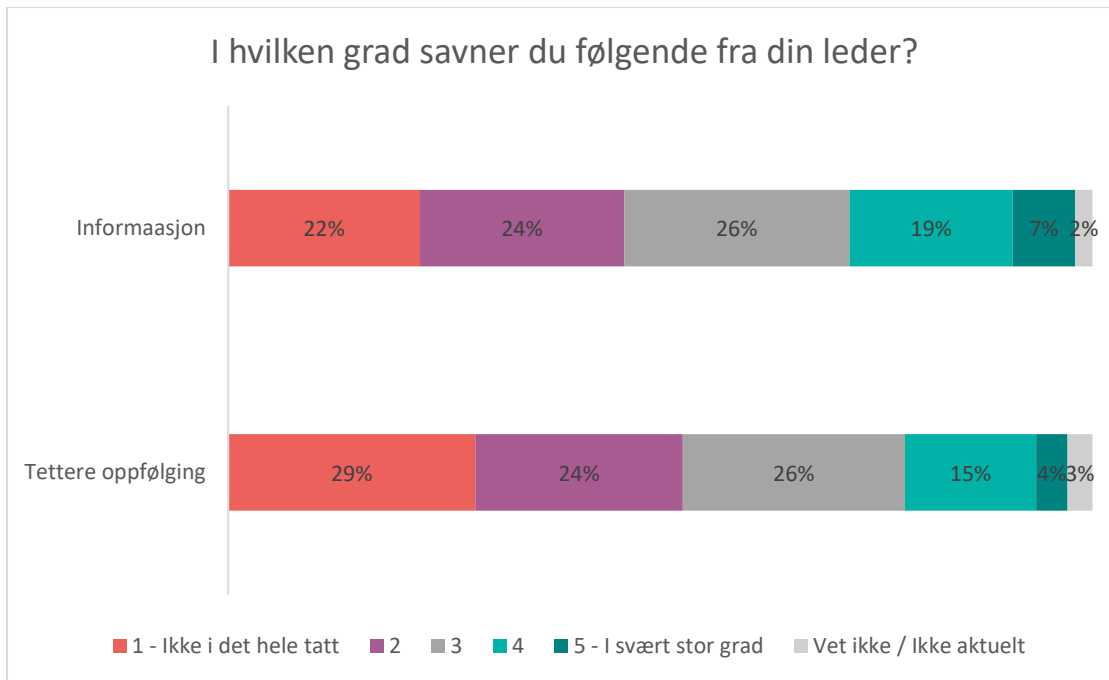
Figur 28 (N=1435)



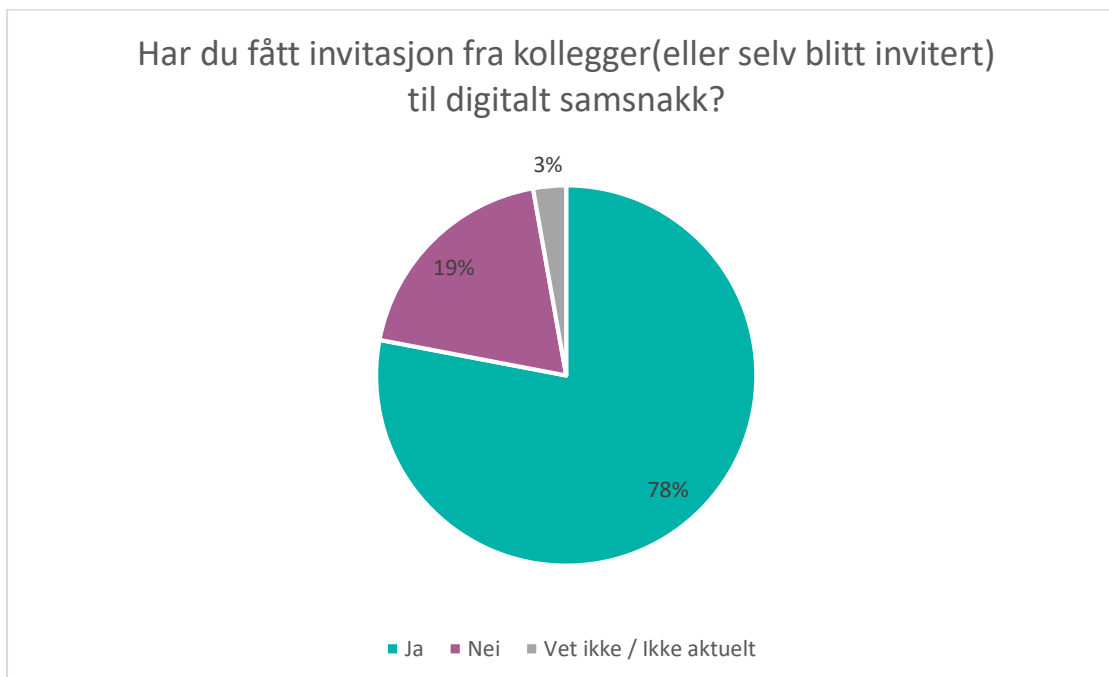
Figur 29 (N=1432)



Figur 30 (N=1426)



Figur 31 (N=1435)

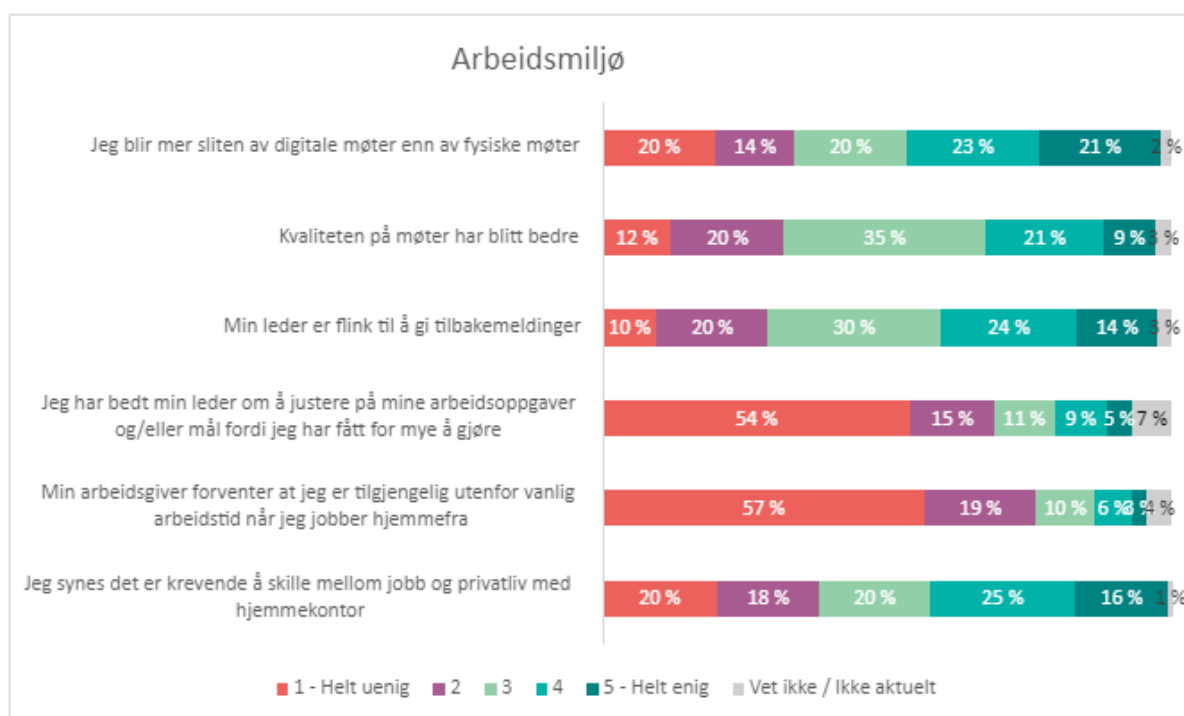


4.4 Arbeidsmiljø: Arbeidstid, arbeidsform og arbeidsbelastning ved hjemmekontor

Skillet mellom jobb og privatliv er blitt mer utydlig. 41 % er enige i påstand om at det er krevende å skille mellom jobb og privatliv ved hjemmekontor, mens 38 % er uenige. 14 % er enige i påstand om at arbeidsgiver forventer at man er tilgjengelig utenfor vanlig arbeidstid, mens 76 % er uenige. 14 % er enige i påstand om at de har bedt arbeidsgiver om å justere oppgaver fordi de har for mye å gjøre. 38 % er enige i påstanden om at leder er flink til å gi tilbakemeldinger, mens 30 % er uenige. Forrige avsnitt viser at 58 % av medlemmene har mindre kontakt med lederen sin ved hjemmekontor. Samlet kan det tyde på at dialogen og oppfølgingen mellom leder og ansatt bør styrkes for å bidra til at ansatte i større grad skal oppleve en god "work-life"-balanse ved hjemmekontor.

44 % av medlemmene er enige i påstand om at de blir mer slitne av digitale møter enn av fysiske møter, mens 34 % er uenige. Samtidig er det 30 % som er enige i påstand om at kvaliteten på møter er blitt bedre, mens 32 % er uenige. Tilsynelatende kan dette fremstå som motstridende. En mulig forklaring kan være at digital kommunikasjon og samhandling er slitsomt fordi mennesker søker etter nonverbal kommunikasjon (kroppsspråk, øyekontakt og ansiktsuttrykk), som det er vanskelig å se i digitale møter. Møtenes varighet og tetthet kan også oppleves krevende for mange, og man får ikke pausen man ellers ville hatt ved å bevege seg mellom møter. Det bidrar til å gjøre oss slitne. Samtidig kan det være at mange opplever at struktur, form og innhold i møter er forbedret.

Figur 32 (N=1418)



Medlemmene er også blitt spurt om arbeidstidens lengde og plassering, pauser og om de jobber ved sykdom (egen eller barn).

De aller fleste jobber som før, til samme tider som før og har daglige pauser. Samtidig viser resultatene at mange jobber mer enn tidligere, og til andre tidspunkt enn tidligere. Dette kan tolkes positivt i lys av at mange opplever økt fleksibilitet ved hjemmekontor. Dette har også en slagside med tanke på at mange sliter med å skille jobb og privatliv, og kan også indikere økt arbeidsbelastning. Mange oppgir også at de ikke har daglige pauser. Spørsmålet er om endringene i adferd er frivillige, men det har vi ikke undersøkt. Samlet kan dette likevel tolkes i retning av at

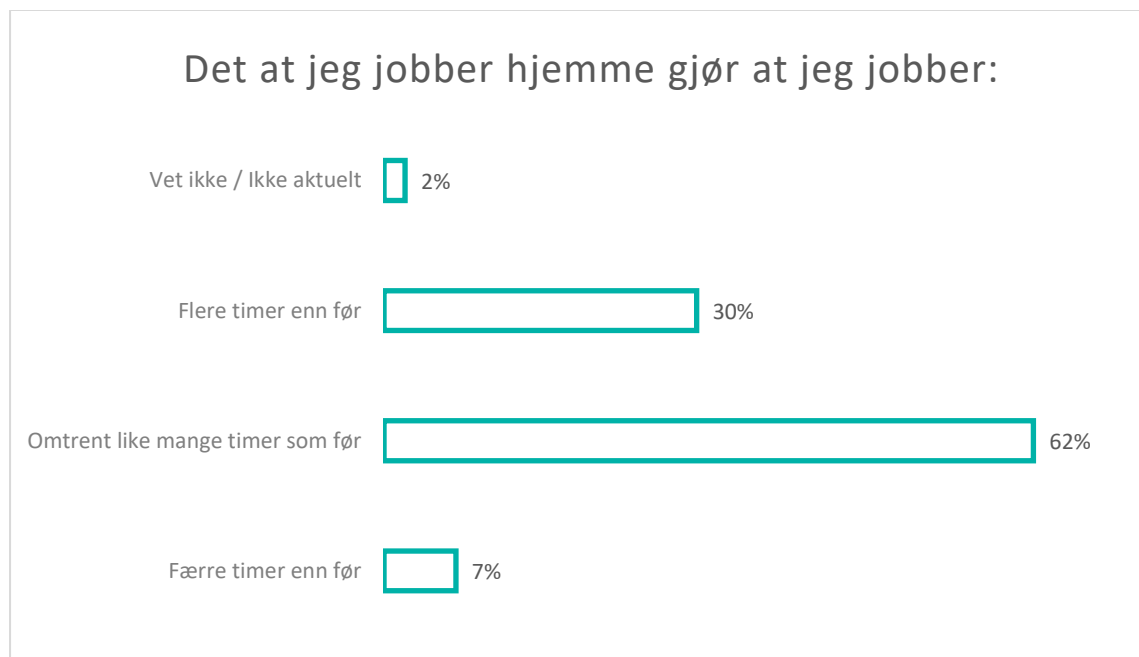
endringene ikke er selvvalgt, men en nødvendig tilpasning for å kunne balansere jobb og privatliv sammen med økt arbeidsbelastning.

De fleste (61,5 %) jobber omtrent like mange timer som før, mens 29,6 % oppgir at de jobber flere timer enn før. Kun 6,8 % jobber færre timer enn før. På spørsmål om når de jobber, svarer 53,4 % at de jobber på samme tidspunkt som før. 16,3 % jobber oftere i helgene, før klokken 07:00 om morgenen (11,2 %) og etter klokken 21:00 om kvelden (13,3 %). 38,4 % svarer at de jobber mer om ettermiddagen/kvelden.

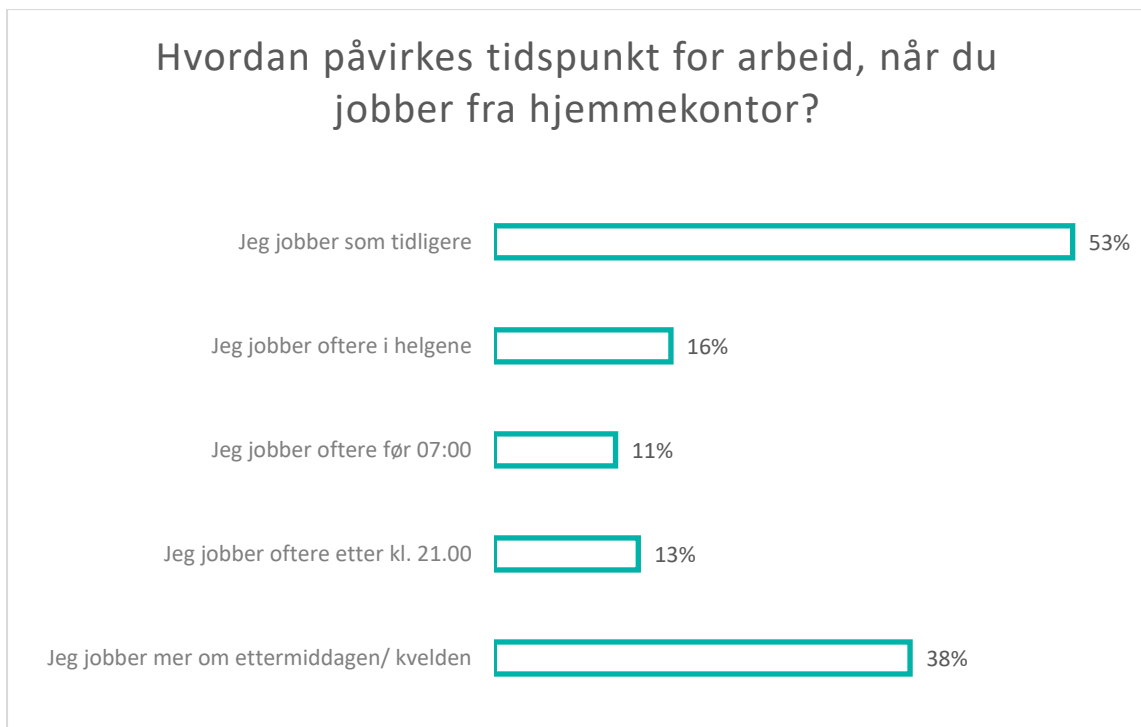
Arbeidsmiljøloven § 10-9 sier at ansatte skal ha pauser som til sammen skal være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Det er vanlig praksis i arbeidslivet at man har 30 minutter lunsjpause daglig, også ved 7,5 timers arbeidsdag. 46,7 % av respondentene sier at de daglig har 30 minutters pause når de jobber hjemmefra. 12,7 % har pauser 2-3 ganger i måneden eller sjeldnere. 20,4 % har pauser 2-3 ganger i uken, mens 20,3 % har pauser 3-4 ganger i uken.

40,5 % oppgir at de har jobbet mens de selv har vært syke, eller de har hatt ansvar for syke barn.

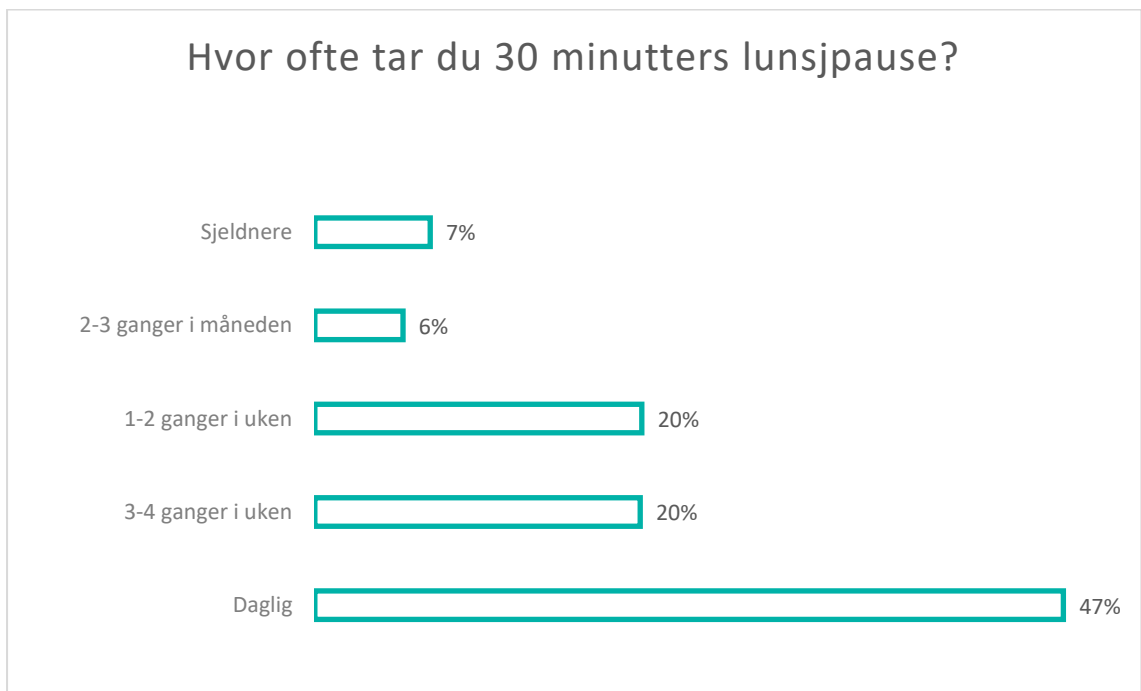
Figur 33 (N=1404)



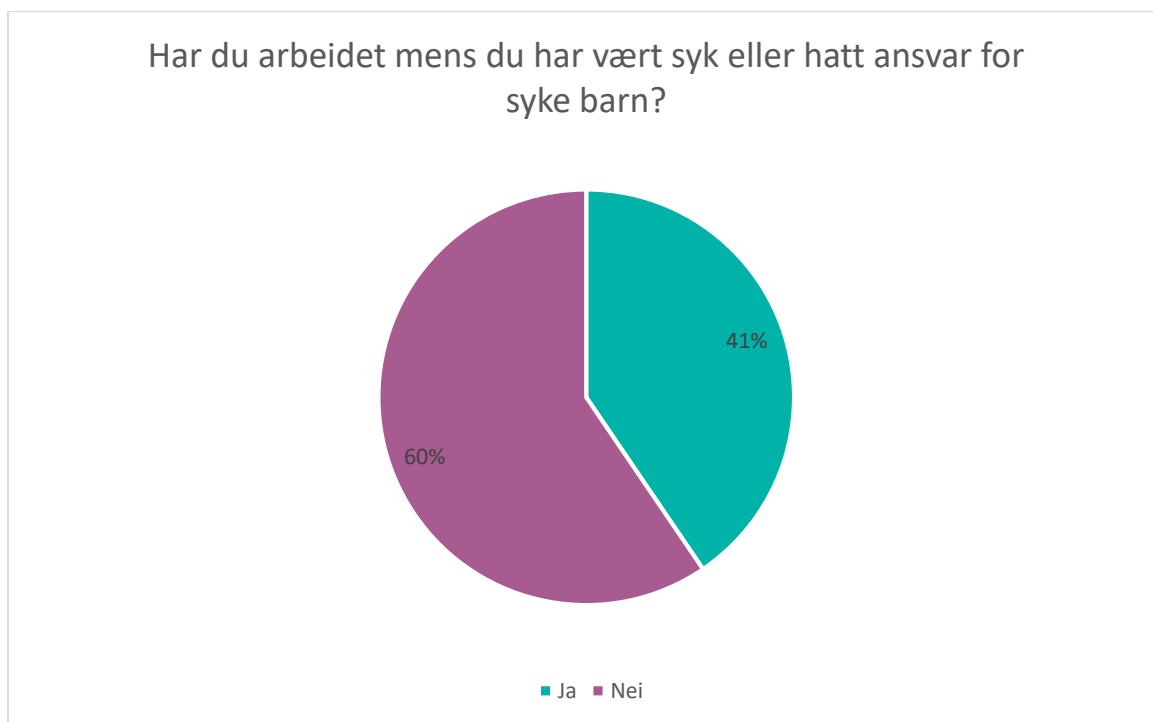
Figur 34 (N=1404)



Figur 35 (N=1404)



Figur 36 (N=1403)



4.5 Fysisk helse på hjemmekontor

Mange av medlemmene opplevde å bli plassert på hjemmekontor på kort varsel som følge av smitteverntiltak. Et mindretall (30 %) av respondentene hadde hjemmekontor før pandemien. Det er derfor grunn til å anta at mange manglet nødvendig utstyr i eget hjem da hjemmekontor ble iverksatt. Ergonomisk og teknisk tilrettelegging er viktig for å unngå fysiske helseplager og for å opprettholde produksjon over tid. 28 % av medlemmene rapporterer at de opplever større grad av helseplager nå enn i starten av hjemmekontorperioden.

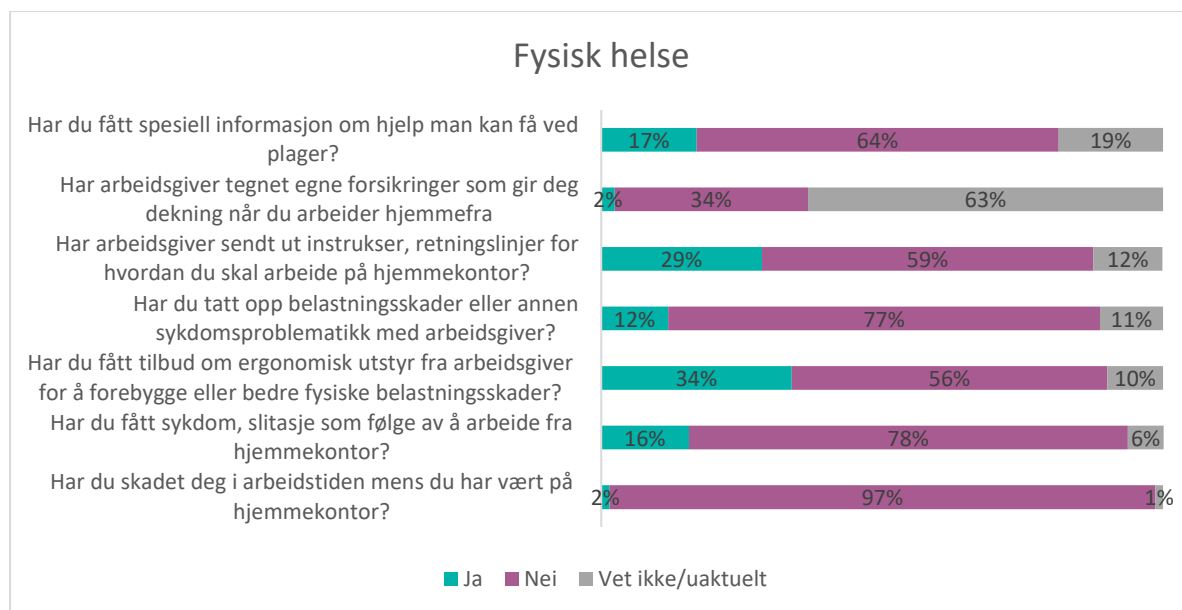
Medlemmene har fått spørsmål knyttet til fysisk helse ved hjemmekontor, med svaralternativer ja, nei eller vet ikke. Resultatene viser gjennomgående at et mindretall av medlemmene har fått informasjon og tilbud om tilrettelegging knyttet til fysiske helseplager. Det kan tyde på at medlemmer selv må melde fra om behov og etterspørre informasjon fra arbeidsgiver.

34 % oppgir at de har fått tilbud om ergonomisk utstyr fra arbeidsgiver, mens 56 % svarer at de ikke har fått tilbud om dette. 17 % sier at de har fått spesiell informasjon om hjelp man kan få ved plager, mens 64 % sier at de ikke har fått det. 29 % sier at arbeidsgiver har sendt ut instruksjoner, retningslinjer om hvordan man skal jobbe ved hjemmekontor, mens 59 % svarer nei på dette spørsmålet.

Det er heldigvis svært få som har skadet seg i arbeidstiden ved hjemmekontor (1,5 %). Samtidig er det også svært få som vet om arbeidsgiver har tegnet egne forsikringer hvis de skader seg ved hjemmekontor. Kun 2,4 % svarer ja, mens 34,4 % svarer nei og 63,2 % svarer vet ikke/ikke aktuelt.

16 % oppgir at de har fått sykdom, slitasje som følge av å jobbe hjemmefra, og 12 % sier at de har tatt opp denne problemstillingen med arbeidsgiver.

Figur 37 (N=1414)



4.6 Fysisk utstyr på hjemmekontor: Kontorutstyr og datautstyr

Har medlemmene det de mener er nødvendig utstyr på hjemmekontor og hvem har ordnet det? Til tross for at arbeidsgiver plikter å skaffe nødvendig utstyr, har medlemmene i stor grad ordnet dette selv. Det bærer preg av dugnadsånd da pandemien traff. Samtidig er det mange som fortsatt mangler nødvendig utstyr på hjemmekontoret. Resultatene tyder på at arbeidsgivere i større grad har tatt ansvar for datautstyr enn kontorutstyr, men jevnt over er det medlemmene som i størst grad har tatt ansvar for både finansiering og anskaffelse av alt nødvendig utstyr.

Når det gjelder kontorutstyr (pult, stol e.l.) oppgir 27,6 % av medlemmene at de har alt de trenger. 49,9 % sier at de har det viktigste, men mangler noe, og 20,6 % oppgir at de mangler nødvendig utstyr. De fleste har ordnet kontorutstyr selv, enten ved at de hadde det hjemme fra før (54 %) eller at de selv har skaffet utstyr (39,6 %), eller selv har hentet det fra kontoret (37,5 %). Kun 3,9 % forteller at arbeidsgiver har bestilt og levert kontorutstyr for dem, og 2,5 % forteller at arbeidsgiver har levert utstyr til dem.

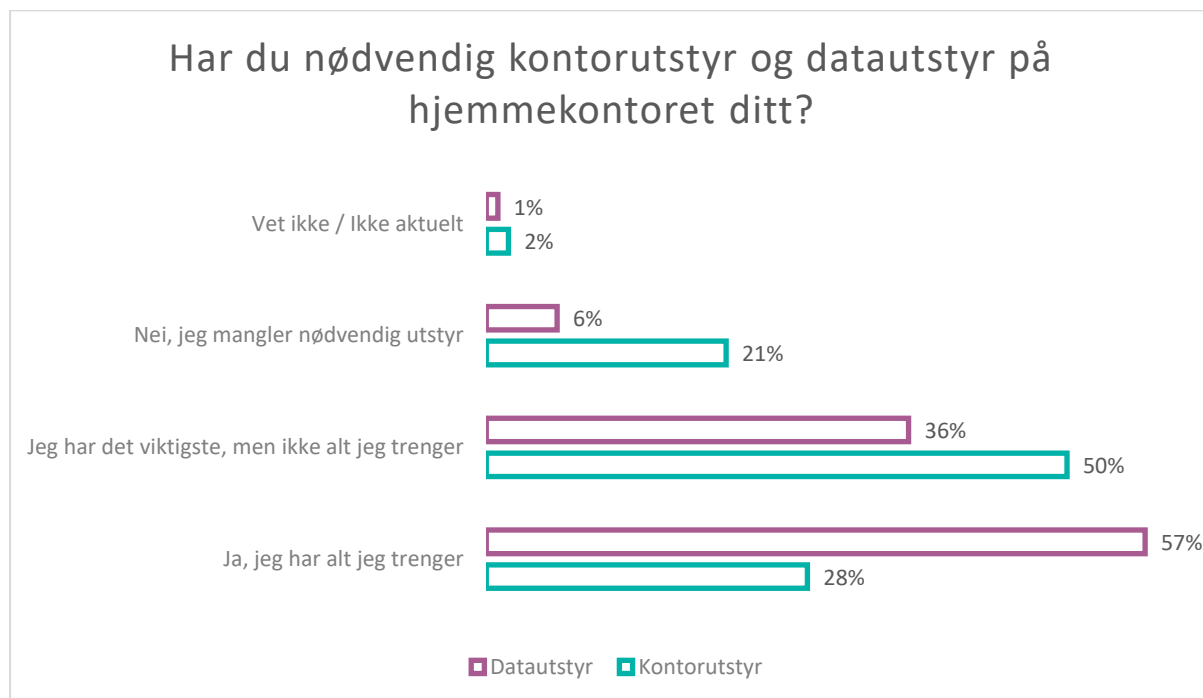
På spørsmål om datautstyr (pc, skjerm, tastatur, internett eller lignende) sier 56,6 % at de har alt de trenger. 36,3 % sier at de har det viktigste, men mangler noe, og kun 6,1 % oppgir at de mangler nødvendig utstyr. Også her har medlemmene ordnet det meste selv. De har enten stilt sitt eget utstyr til rådighet (30,9 %) eller skaffet det selv (30,1 %). 68,9 % har hentet utstyr fra kontoret selv, mens 2,6 % sier at arbeidsgiver har fraktet eget utstyr til dem. 10,1 % oppgir at arbeidsgiver har bestilt og levert nytt utstyr til dem.

Når det gjelder finansiering av utstyret er det et klart skille mellom kontorutstyr og datautstyr. Kun 17 % oppgir at arbeidsgiver har betalt for kontorutstyr, mens 52 % sier at arbeidsgiver har betalt for datautstyret. 42 % oppgir at de selv har betalt for kontorutstyret og 14 % sier at det er en mellomting. For datautstyr er det kun 11 % som sier at de selv har betalt.

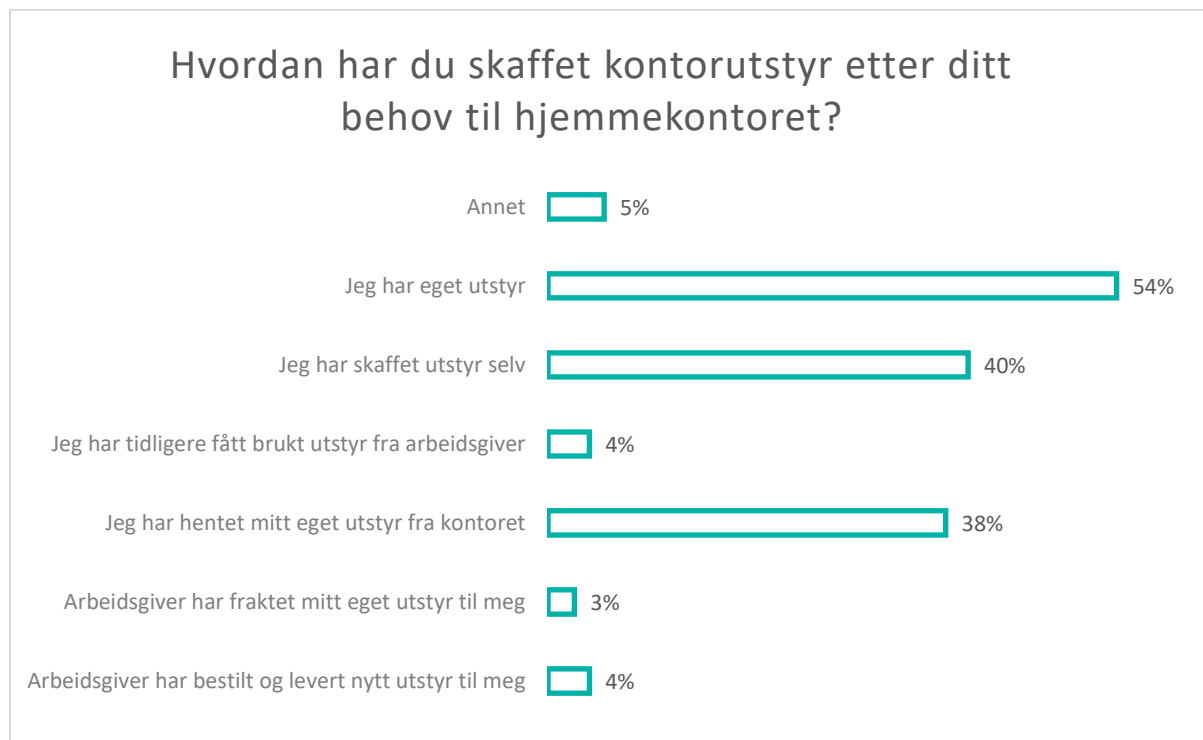
Dette har sannsynligvis sammenheng med at mange hadde kontorutstyr tilgjengelig hjemme før hjemmekontor ble iverksatt, og ikke trenger "dobbel opp". Samtidig er det langt flere som mangler nødvendig kontorutstyr helt eller delvis (71 %), og en relativt lav andel (34 %) har fått tilbud om

ergonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver. Datasikkerhet og programvare vil nok medvirke til at arbeidsgiver i større grad har behov for å ha kontroll på de ansattes datautstyr, og i større grad tar ansvar for å fremskaffe nødvendig utstyr.

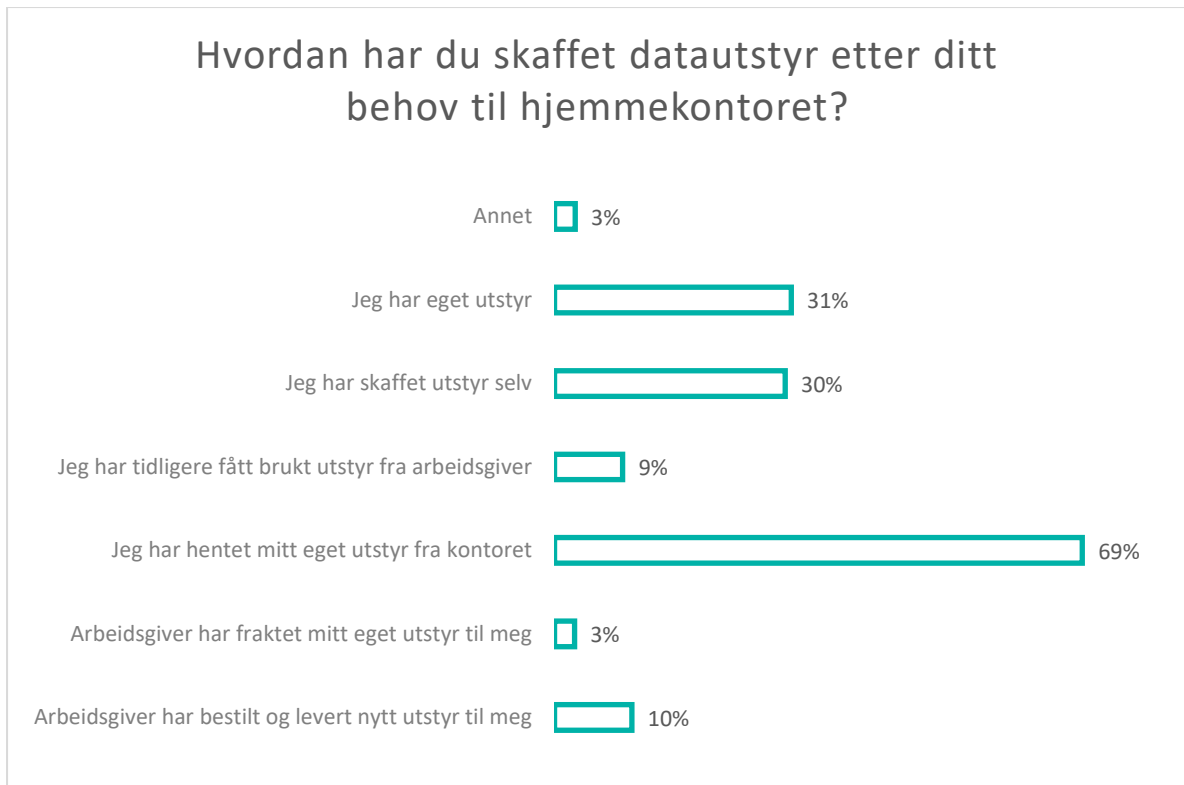
Figur 38 (N=1406)



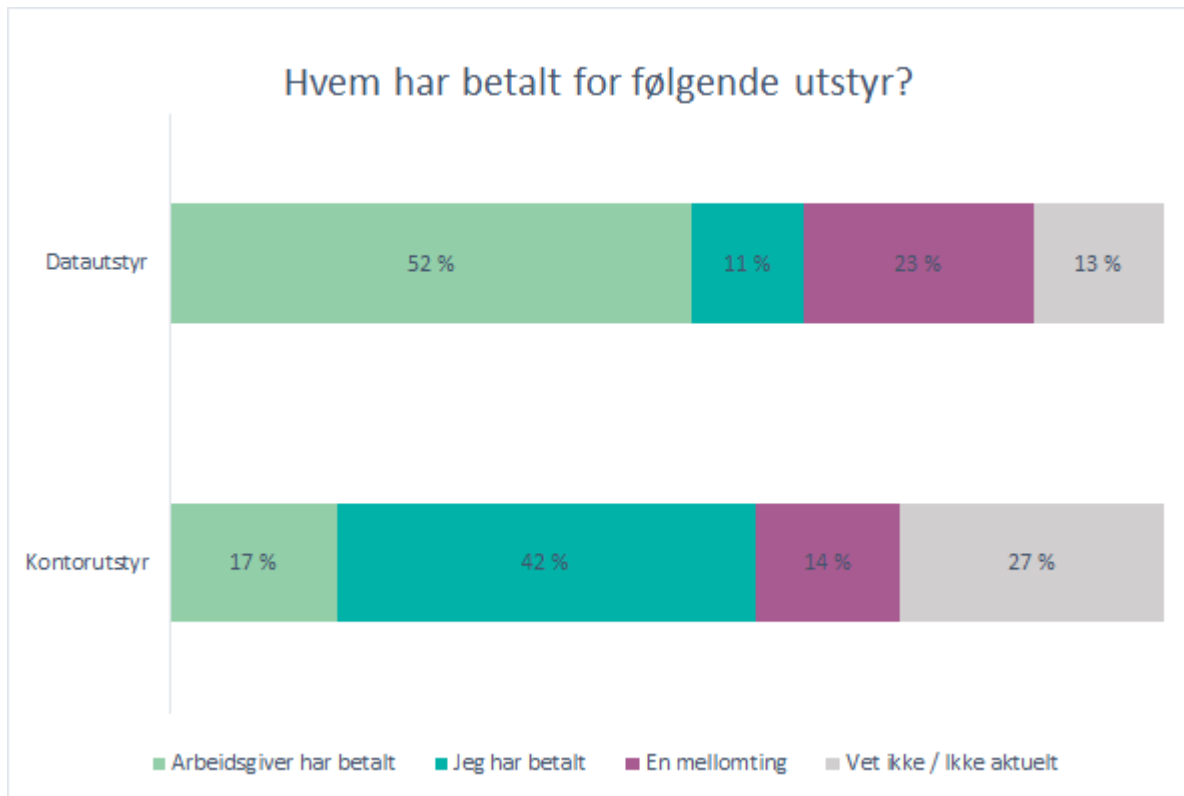
Figur 39 (N=1393)



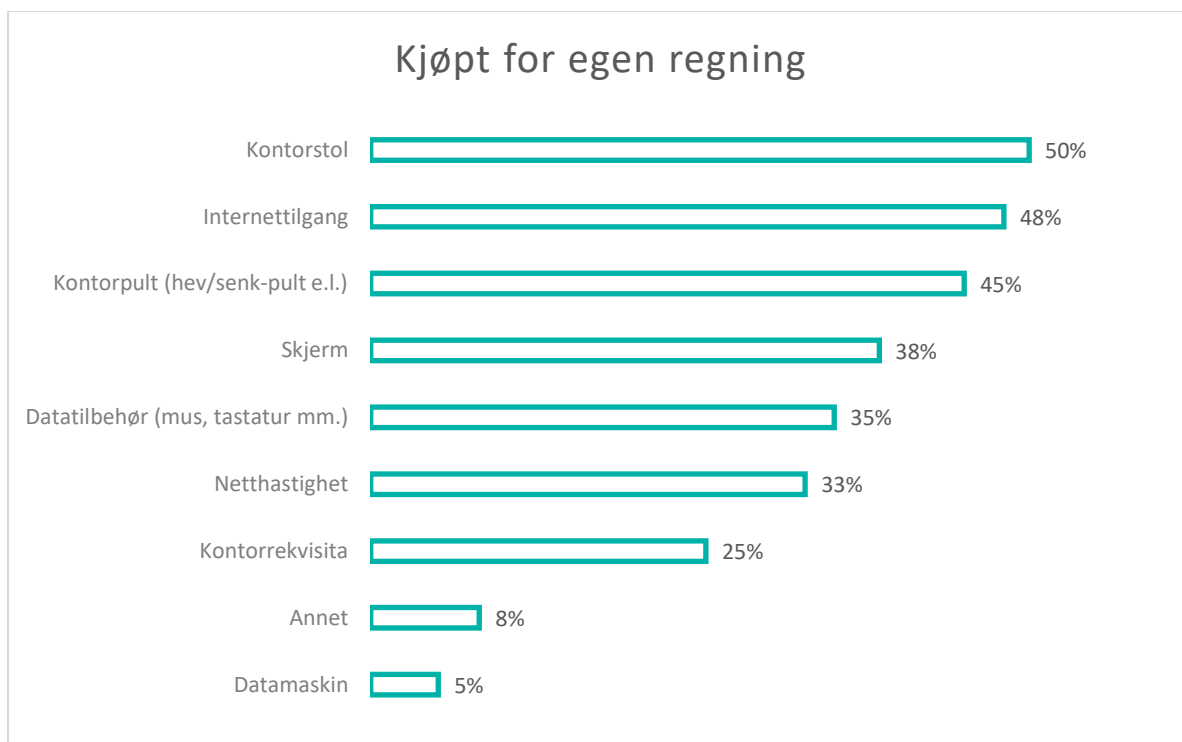
Figur 40 (N=1393)



Figur 41 (N=1393)



Figur 42 (N=864, de som har betalt for eget utstyr)

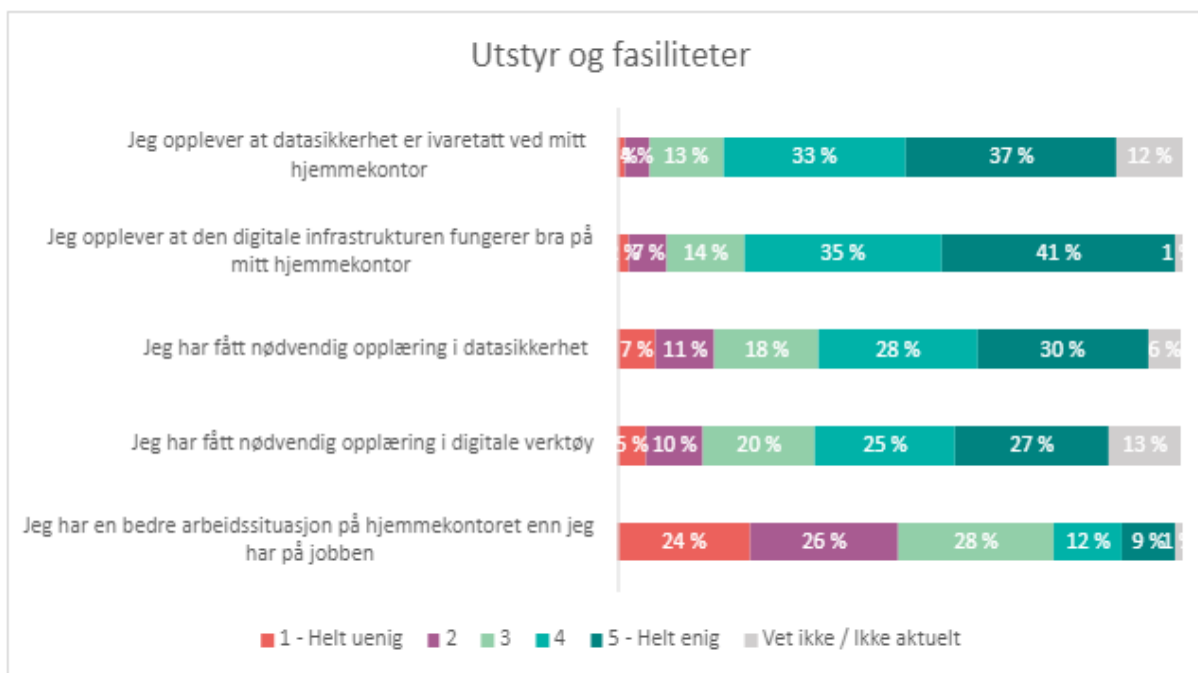


4.7 Utstyr og fasiliteter: Datasikkerhet og digital infrastruktur

Det har vært fokus på datasikkerhet i media og i virksomheter under hjemmekontorperioden knyttet til pandemien. 70 % av medlemmene i undersøkelsen opplever at datasikkerhet er godt ivaretatt på hjemmekontor og 58 % oppgir at de har fått nødvendig opplæring i datasikkerhet i stor eller svært stor grad. 76 % opplever at den digitale infrastrukturen fungerer bra hjemme, og 57 % har fått nødvendig opplæring i digitale verktøy. Samlet mener likevel bare 21 % at de har en bedre arbeidssituasjon på hjemmekontoret enn de har på jobben.

Blant de som opplever at den digitale infrastrukturen fungerer dårlig (9 %) oppgir de fleste at det skyldes netthastighet eller internettilgang.

Figur 43 (N=1405)



Tabell 1 Spørsmål stilt dem som ikke har en digital infrastruktur som fungerer (svart 1- helt uenig og 2)

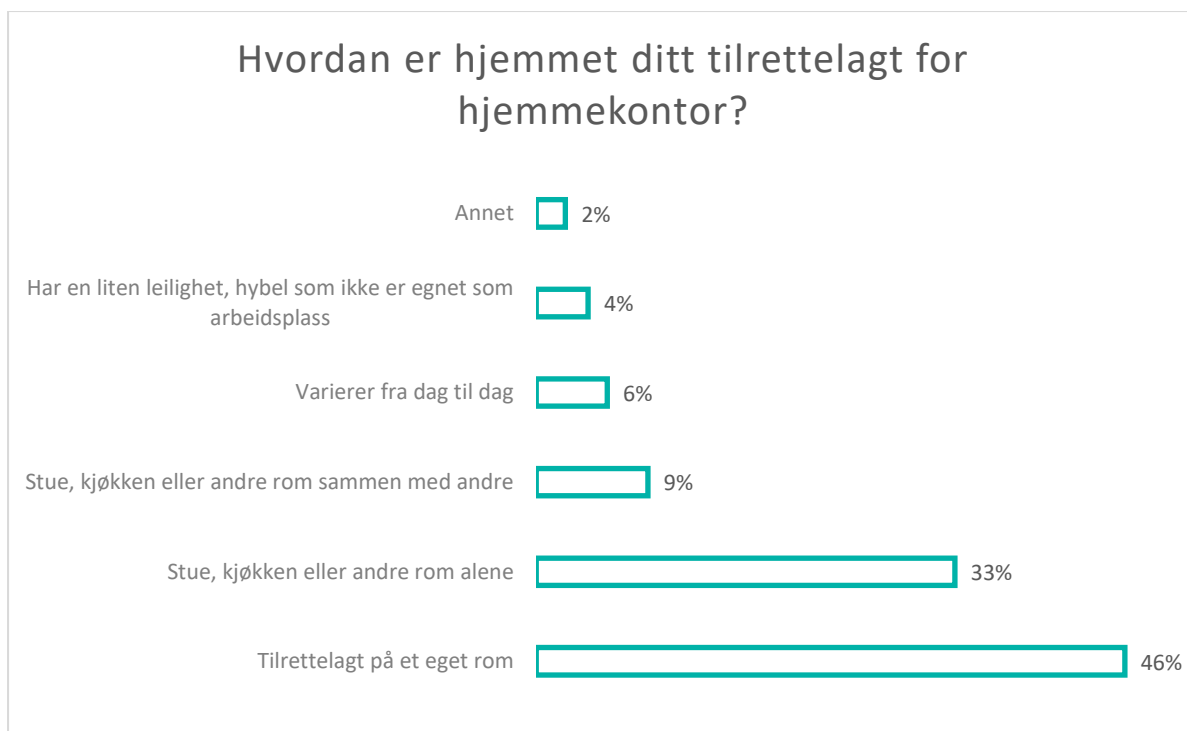
Hva er det som ikke fungerer bra ved den digitale infrastrukturen?

PC	20	16 %
Skjerm	37	30 %
Tastatur	19	15 %
Internettilgang	52	42 %
Netthastighet	67	54 %
Annet, vennligst oppgi	29	23 %
Total	125	100 %

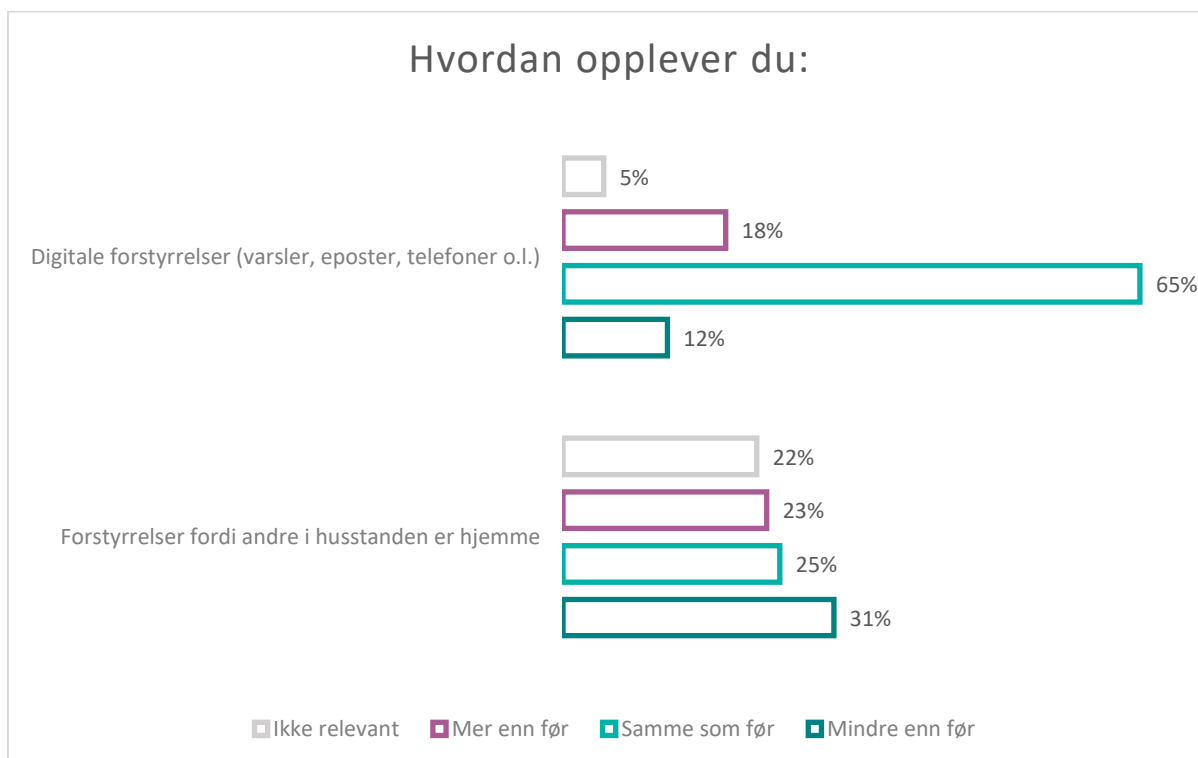
4.8 Rammene rundt hjemmekontor: Plass og forstyrrelser

De aller fleste (79,4 %) oppgir at de kan sitte i fred mens de er på hjemmekontor, enten på alene eget rom som stue (33 %), kjøkken e.l., eller på eget tilrettelagt rom (46,4 %). Resten sier at muligheten for tilrettelagt arbeidsrom varierer (5,6 %), er uegnet (4,1 %) eller at de må dele rom med andre (8,8 %). 23 % av alle respondentene opplever mer forstyrrelser fra andre medlemmer i husstanden. 18 % opplever at det er mer digitale forstyrrelser (varsler, eposter eller lignende) enn tidligere. Resten mener at omfanget av forstyrrelser er uendret eller mindre enn før. Det er særlig omfanget av digitale forstyrrelser som er uendret, og 65 % sier at dette er på samme nivå som tidligere.

Figur 44 (N=1404)



Figur 45 (N=1404)



4.9 Oppsummering - medlemmer og hjemmekontor

Nesten 9 av 10 har tilbud om hjemmekontor som de benytter ukentlig eller oftere, og over halvparten har hjemmekontor hver dag. Bare litt over 1 av 10 har individuell avtale om hjemmekontor. Medlemmene setter pris på fleksibiliteten ved hjemmekontor, men mange opplever det som krevende å skille mellom jobb og privatliv. Selv om de fleste jobber som de gjorde da de var

på arbeidsplassen, er det også en vesentlig andel som jobber tidlig morgen, sen kveld og i helger, i større grad enn før. Mange sier også at de jobber flere timer enn tidligere. Samtidig er det få som har meldt fra til arbeidsgiver om behov for endring i arbeidsbelastningen sin fordi de har for mye å gjøre.

Medlemmene savner den sosiale kontakten og den uformelle dialogen med kollegaer. Mange opplever ensomhet og isolasjon, og sier at det er vanskeligere å få hjelp/diskusjoner med kolleger. Selv om mange tar initiativ til uformelle digitale treff med kollegaer, har kontakten mellom medlemmene og deres kollegaer og ledere falt markant i hjemmekontorperioden. Flertallet av medlemmene opplever at leder er tilgjengelig når de trenger det, og etterlyser ikke mer informasjon og tettere oppfølging fra lederen sin. Det er likevel flere funn som tyder på at tydeligere ledelse kan være nødvendig. Det kan bidra til at man utvikler tiltak for at medlemmer skal oppleve en bedre "work-life"-balanse, til å avdekke høy arbeidsbelastning og til å forebygge psykiske og fysiske helseplager. Samtidig er det også funn som tyder på at medlemmene selv i større grad bør melde fra om ugunstige arbeidsforhold til sine ledere.

Når det gjelder den praktiske tilretteleggingen av hjemmekontor er det i all hovedsak medlemmene selv som har sørget for dette. Arbeidsgivernes bidrag, i den grad de har bidratt praktisk og økonomisk, har i hovedsak vært rettet mot digitale verktøy som pc osv., mens de i mindre grad har tatt ansvar for å sørge for nødvendig kontorutstyr, herunder tilbud om ergonomisk utstyr.

Samlet oppgir kun 2 av 10 at de er enige i påstanden om at de har en bedre situasjon på hjemmekontor enn de har på arbeidsplassen, mens 50 % er helt eller delvis uenige i utsagnet. Likevel ønsker de fleste at tilbud om hjemmekontor videreføres som en ordning i virksomheten- men da som en valgfri og fleksibel ordning.

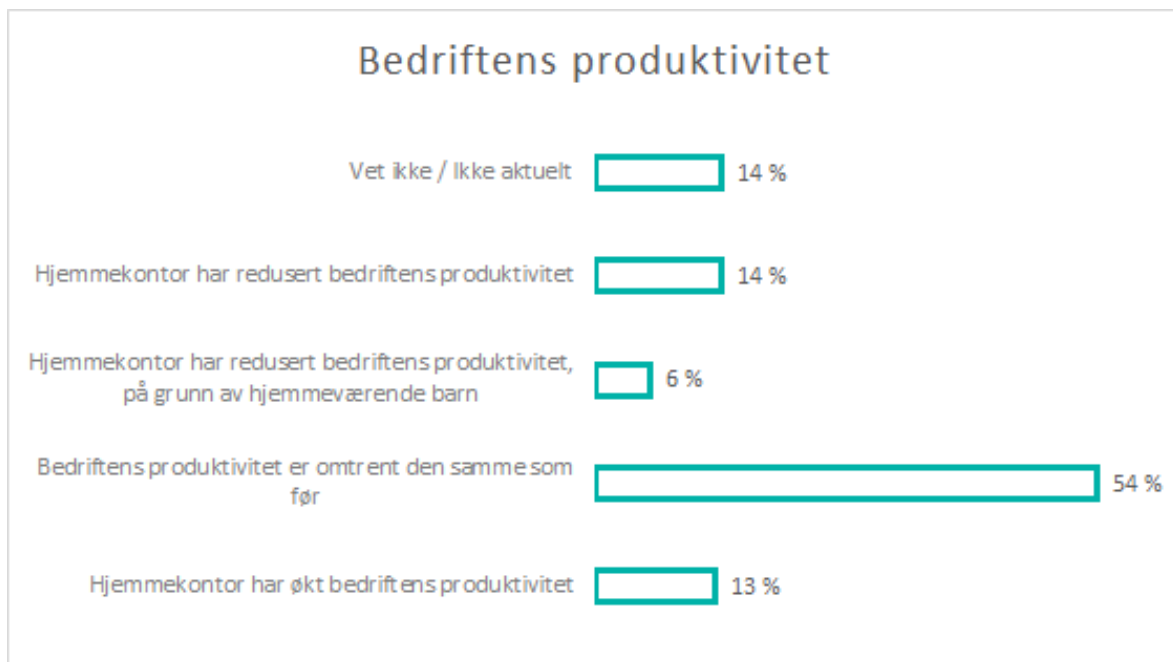
5. Tillitsvalgtes erfaringer med hjemmekontor

I undersøkelsen har de tillitsvalgte fått spørsmål om hvordan hjemmekontor har påvirket samarbeid med arbeidsgiver, medlemmer og deres egne opplevelser knyttet til utøvelsen av vervet.

5.1 Virksomhetenes produktivitet

De tillitsvalgte er bedt om å vurdere hvordan virksomhetenes produktivitet er påvirket av hjemmekontor. 67 % mener at bedriftens produktivitet er uendret eller økt. 20 % sier at produktiviteten er redusert som følge av hjemmekontor.

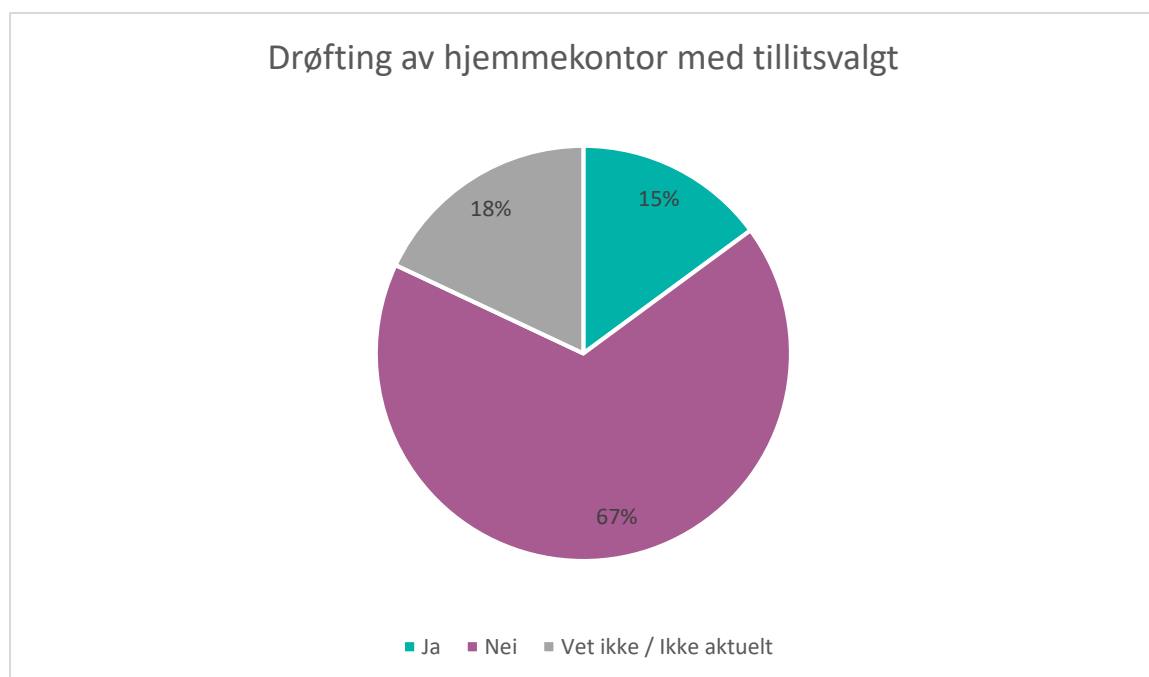
Figur 46 (N=490)



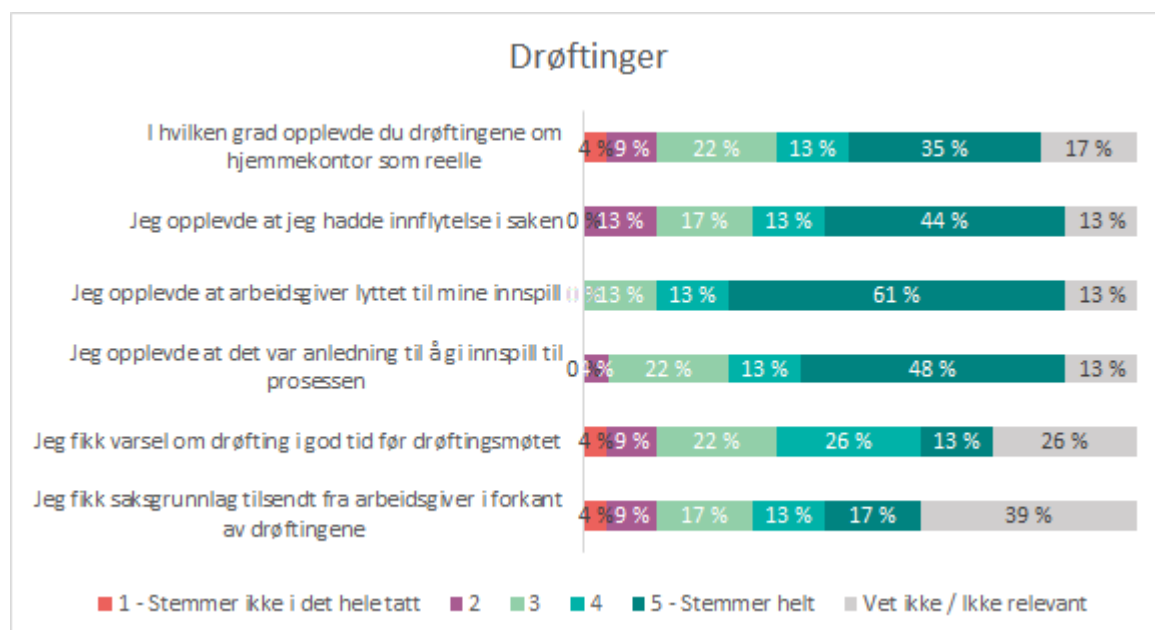
5.2 Drøftinger ved innføring av hjemmekontor

Kun 14,9 % av de tillitsvalgte svarer at hjemmekontorordningen er drøftet. Blant de som har gjennomført drøftinger svarer 48 % at de har opplevd drøftingene som reelle i stor eller svært stor grad. (NB! Svarene i grafen under på dette spørsmålet følger svarskala 1-5, svært liten-svært stor grad, mens grafen for øvrig har svaralternativene stemmer ikke i det hele tatt- stemmer helt). 57 % at de hadde innflytelse i saken og 74 % opplever at arbeidsgiver lyttet til deres innspill. 61 % opplevde at det var anledning til å gå innspill til saken, mens 39 % sier at de fikk varsel i god tid før drøftingene og 30 % fikk saksdokumenter tilsendt i forkant av drøftingene. En mulig forklaring på at varsel og saksdokumenter ikke ble gitt i god tid før drøftingene kan være at hjemmekontor ble innført "over natten" som et smitteverntiltak i mange virksomheter.

Figur 47 (N=161)



Figur 48 (N=23, de som gjennomførte drøftinger)



5.3 Psykososialt arbeidsmiljø: Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers tilrettelegging for ansatte

Tillitsvalgte har tatt stilling til flere utsagn som omhandler arbeidsgivers tilrettelegging og ivaretagelse av de ansattes psykososiale arbeidsmiljø.

De tillitsvalgte er gjennomgående mer uenige enn enige i utsagnene, med unntak av påstanden om digitale sosiale møteplasser og ivaretagelse av ansatte med særskilte forhold hjemme:

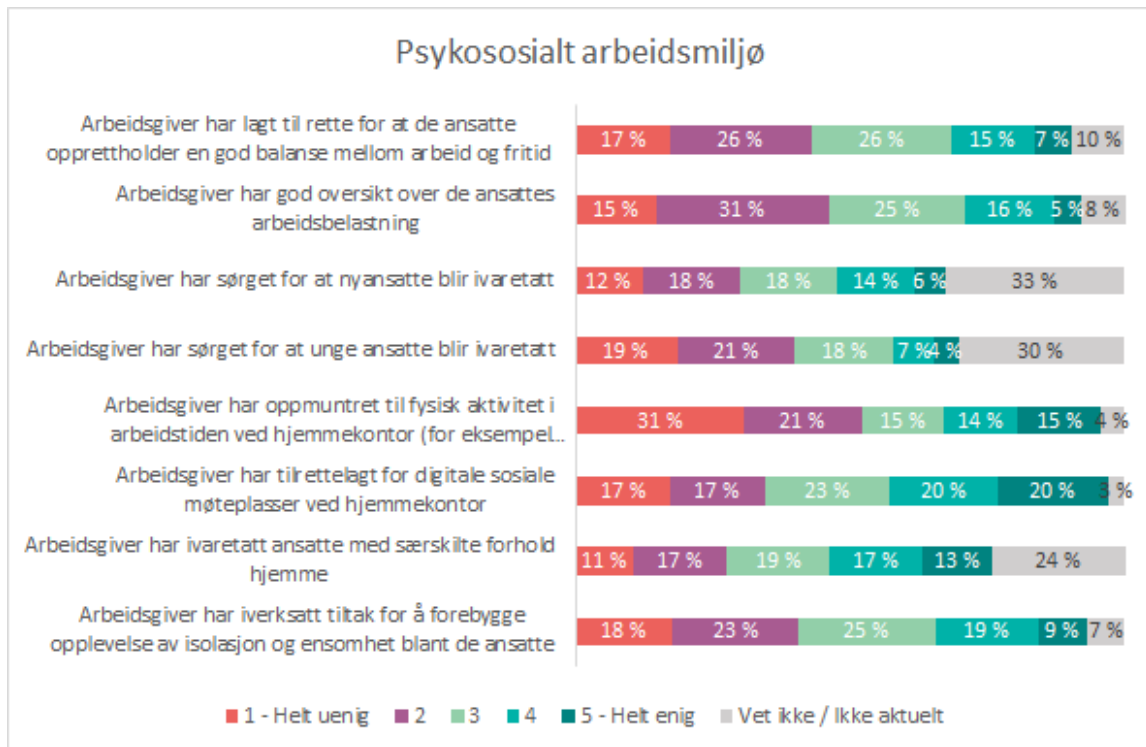
- Arbeidsgiver har lagt til rette for at ansatte opprettholder en god balanse mellom arbeid og fritid: 22 % er enige og 43 % er uenige.
- Arbeidsgiver har god oversikt over de ansattes arbeidsbelastning: 21 % er enige og 46 % er uenige.
- Arbeidsgiver har sørget for at nyansatte blir ivaretatt: 20 % er enige og 30 % er uenige.
- Arbeidsgiver har sørget for at unge ansatte blir ivaretatt: 11 % er enige og 40 % uenige.
- Arbeidsgiver har oppmuntret til fysisk aktivitet i arbeidstiden: 29 % er enige og 52 % er uenige.
- Arbeidsgiver har lagt til rette for digitale sosiale møteplasser: 40 % er enige og 34 % er uenige.
- Arbeidsgiver har ivaretatt ansatte med særskilte forhold hjemme: 30 % er enige og 28 % er uenige.
- Arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å forebygge opplevelse av isolasjon og ensomhet blant de ansatte: 28 % er enige og 41 % er uenige.

20 % av de tillitsvalgte oppgir at arbeidsgiver har etablert tilbud om psykologbistand for de ansatte (medlemmer: 17,7 % oppgir at de har dette tilbudet).

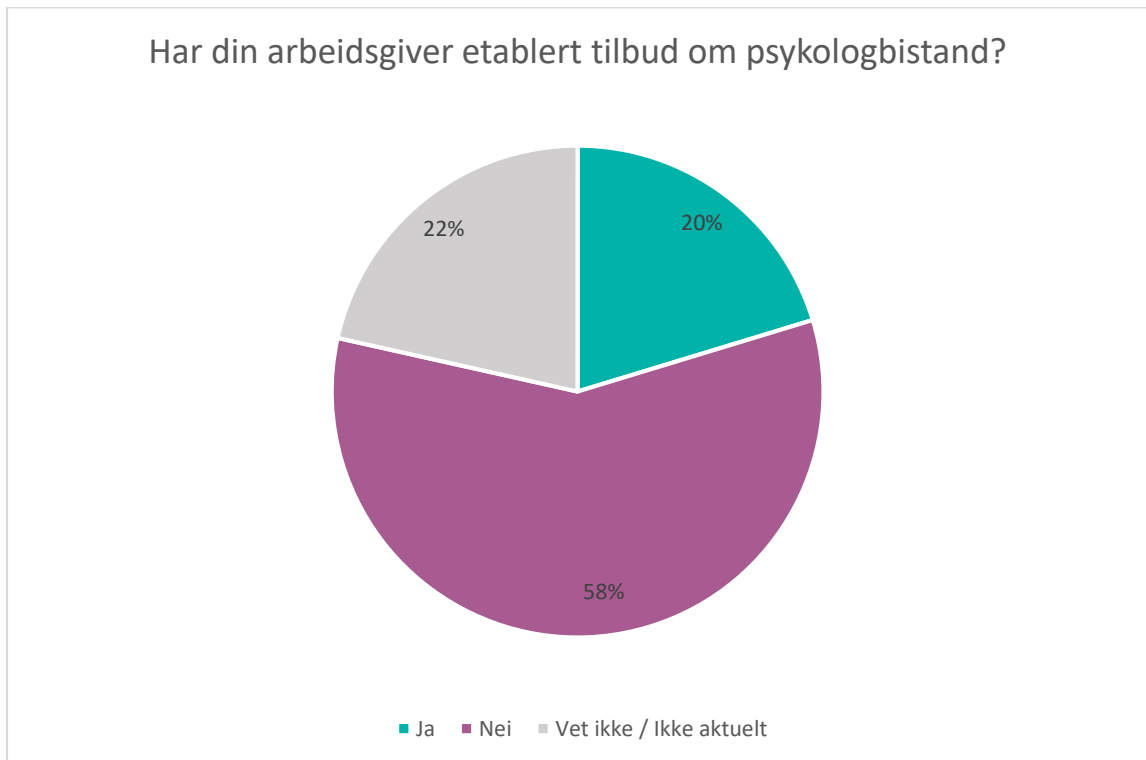
De tillitsvalgtes svar støttes av medlemmenes opplevelser på flere av punktene (hentet fra punkt 4.5):

- 4 av 10 medlemmer mener at det er krevende å skille mellom jobb og privatliv
- 3 av 10 medlemmer oppgir at de jobber flere timer nå enn før, og 4 av 10 sier at de jobber mer på ettermiddag og kveld.
- 8 av 10 medlemmer har aldri tatt et jobbmøte utendørs (for lys, luft og fysisk aktivitet) og 4 av 10 medlemmer er uenige i påstanden om at deres arbeidsgiver har oppfordret til fysisk aktivitet i arbeidstiden.
- 35 % av medlemmene opplever følelse av isolasjon og ensomhet, og nesten 3 av 10 opplever en større grad av helseplager nå enn før (fysisk eller psykisk).

Figur 49 (N=513)



Figur 50 (N=512)

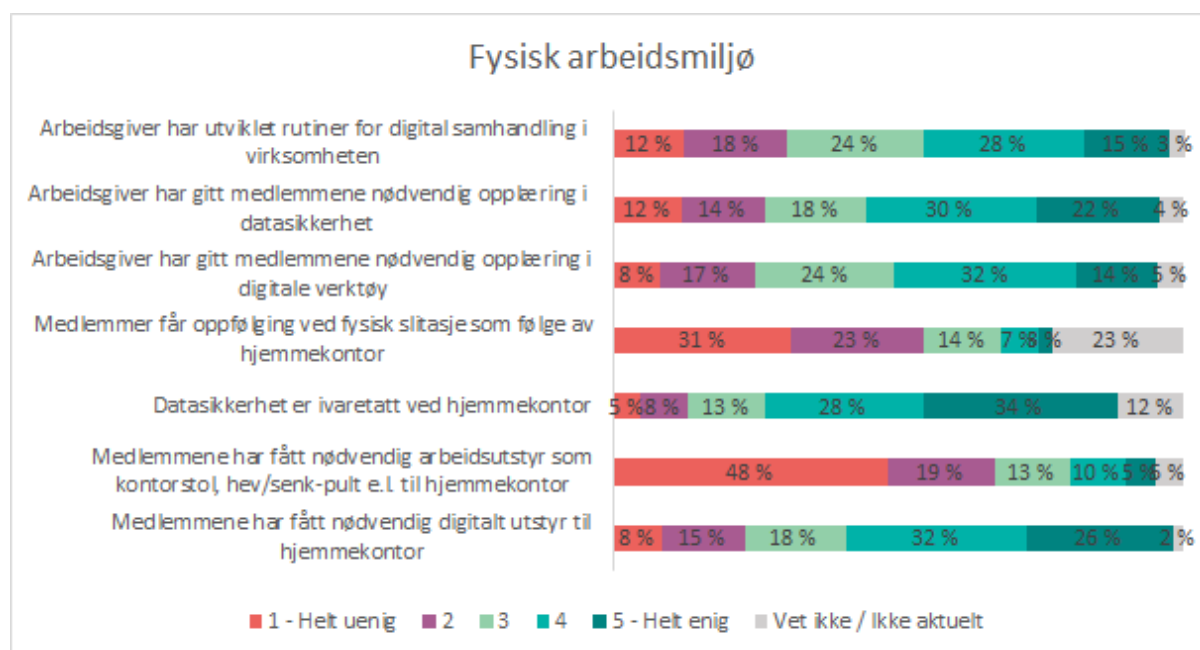


5.4 Fysisk arbeidsmiljø: Tillitsvalgtes opplevelse av arbeidsgivers ivaretagelse av medlemmer

Det er gjennomgående flere tillitsvalgte som er enige i utsagn som gjelder digitale løsninger og datasikkerhet enn i utsagn som gjelder ivaretagelse og tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø blant medlemmer. Dette speiler også medlemmenes svar som gir uttrykk for at det er flere som opplever bedre oppfølging på data enn på fysisk tilrettelegging og oppfølging knyttet til kontorutstyr/ergonomi – se punkt 4.6 og 4.7.

- Arbeidsgiver har utviklet rutiner for digital samhandling: 43 % av de tillitsvalgte er enige mens 30 % er uenige.
- Arbeidsgiver har gitt medlemmene nødvendig opplæring i datasikkerhet: 52 % er enige mens 26 % er uenige.
- Arbeidsgiver har gitt medlemmene nødvendig opplæring i digitale verktøy: 46 % er enige og 25 % er uenige.
- Datasikkerhet er ivaretatt ved hjemmekontor: 62 % er enige og 13 % er uenige.
- Medlemmene har fått nødvendig digitalt utstyr til hjemmekontor: 58 % er enige og 23 % er uenige.
- Medlemmene får oppfølging ved fysisk slitasje: 10 % er enige og 54 % er uenige.
- Medlemmene har fått nødvendig arbeidsutstyr som kontorstol, hev/senk pult eller lignende: 15 % er enige og 67 % er uenige.

Figur 51 (N=506)

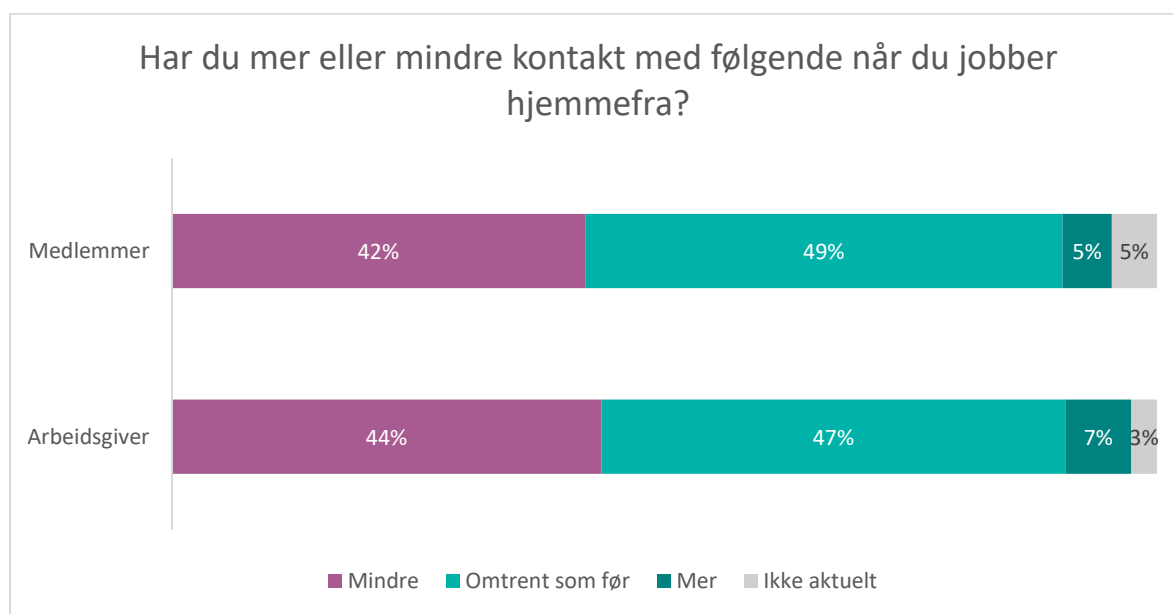


5.5 Tillitsvalgtes kontakt med arbeidsgiver og medlemmer ved hjemmekontor

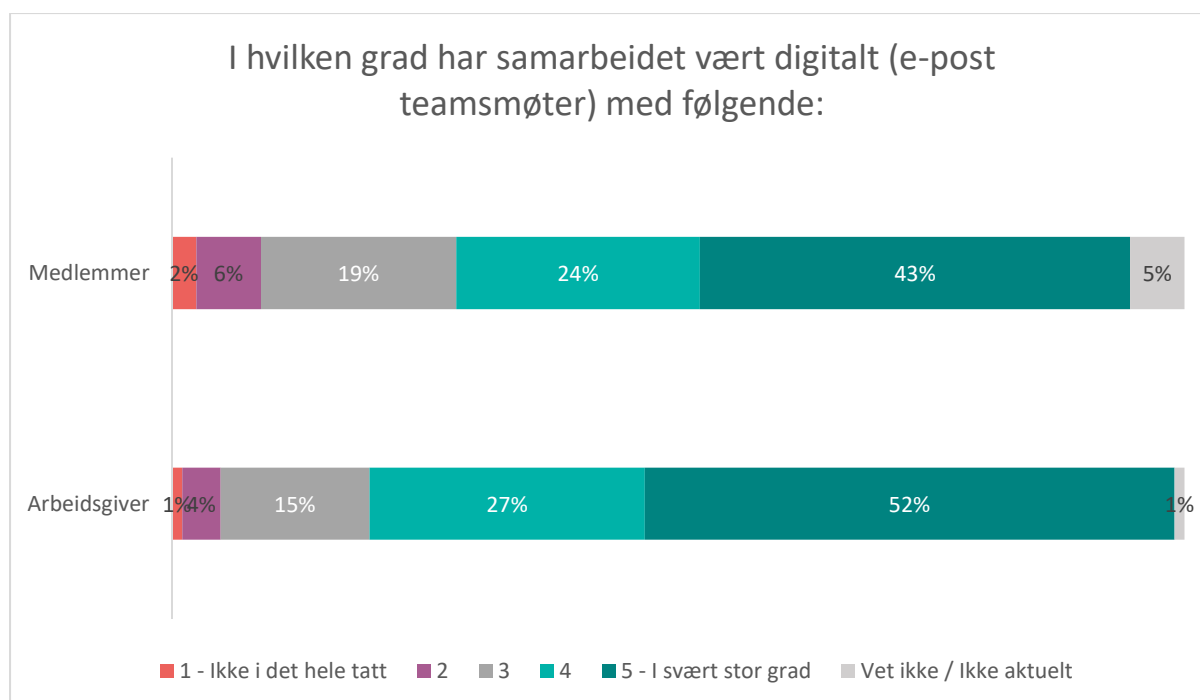
Mer enn 4 av 10 av de tillitsvalgte har hatt mindre kontakt med både arbeidsgiver og medlemmer under perioden med hjemmekontor. Ca. 5 av 10 opplyser at kontakten er omtrent som før.

Et stort flertall opplyser at kontakten/samarbeidet mellom tillitsvalgt og både medlemmer og arbeidsgiver har vært digitalt. 79 % opplyser at kontakten med arbeidsgiver har vært digital i stor eller svært stor grad, mens 67 % sier det samme om kontakten med medlemmene.

Figur 52 (N=505)



Figur 53 (N=503)



5.6 Hvordan har digital samhandling påvirket kontakten med arbeidsgiver?

Som følge av hjemmekontor har de tillitsvalgte i stor grad hatt digital samhandling med arbeidsgivere. Oppsummert har dette gitt noe endring i negativ retning. De aller fleste opplever liten endring. Samtidig er det noen flere som mener at digital samhandling svekker samhandlingen, enn som mener at mulighetene er styrket. De fleste tillitsvalgte opplever at mulighetene for uformell prat med arbeidsgiver er klart svekket.

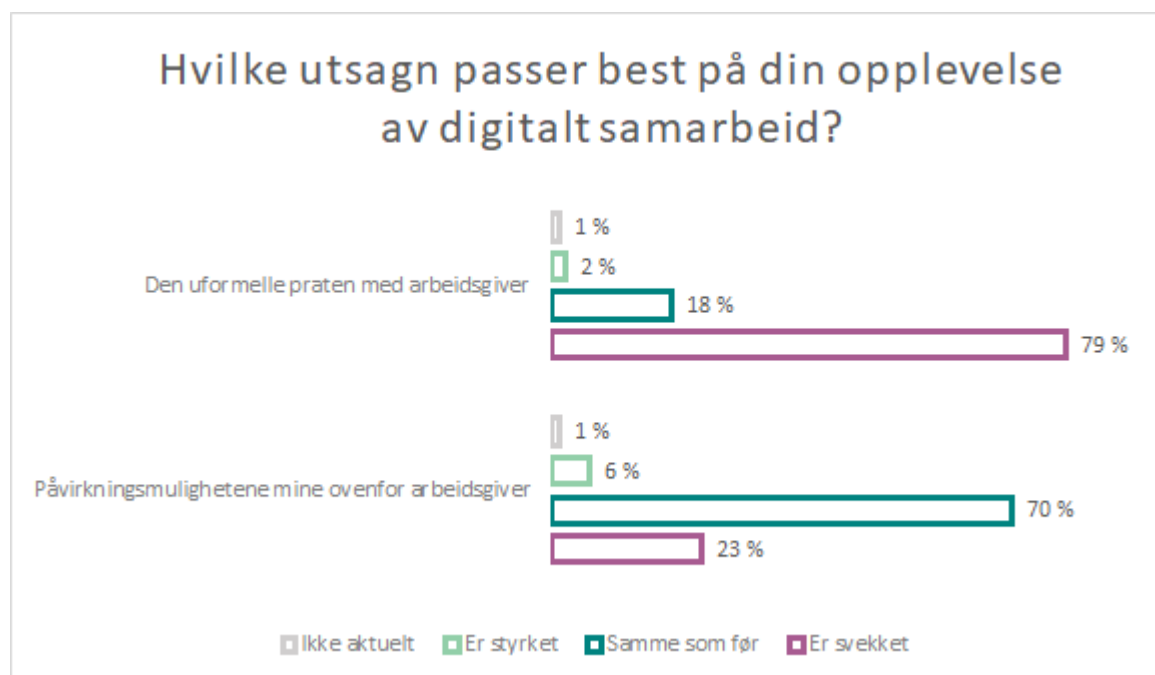
5.6.1 Samarbeidet med arbeidsgiver:

Når det gjelder samarbeidet med arbeidsgiverne opplever de fleste tillitsvalgte at møter og påvirkningsmuligheter stort sett er uendret, selv om møtene nå foregår digitalt. Muligheter for uformell prat er derimot kraftig svekket. 70 % av de tillitsvalgte mener at påvirkningsmulighetene er som før (det vil si da det var fysiske møter med arbeidsgiver). 23 % mener at digitalt samarbeid har svekket påvirkningsmulighetene. Kun 18 % opplever at den uformelle praten med arbeidsgiver er den samme som før, mens 79 % opplever at den er svekket.

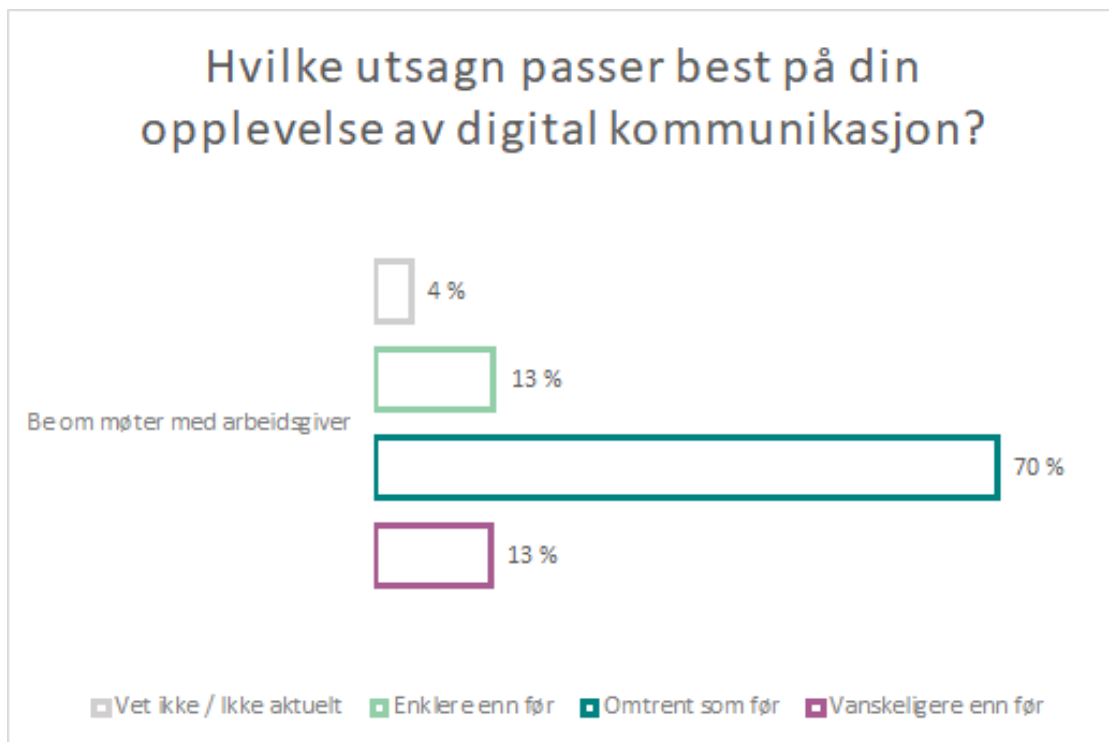
70 % opplever at mulighetene for å be om møter med arbeidsgiver er de samme som før, mens 13 % mener at det er enklere og 13 % mener at det er vanskeligere enn før.

Møtefrekvensen med arbeidsgiver i tiden etter mars har økt i mange virksomheter. 25 % sier at de har flere møter med arbeidsgiver, 52 % sier at dette er som før og 16 % sier at de har hatt færre møter i perioden.

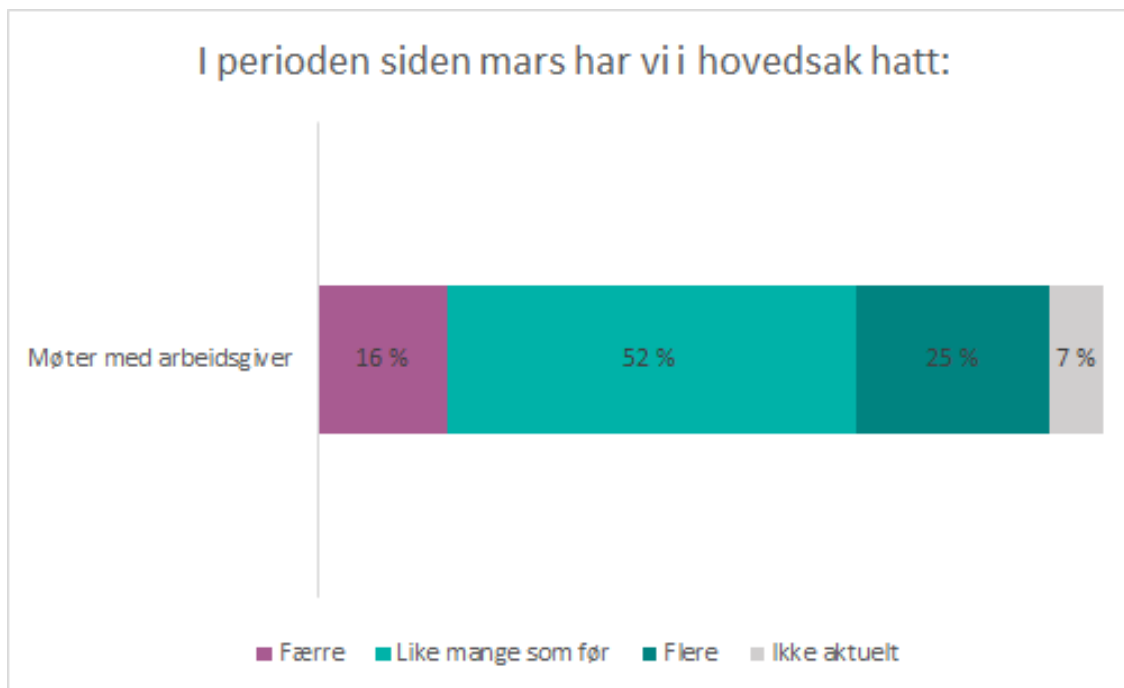
Figur 54 (N=398)



Figur 55 (N=396)



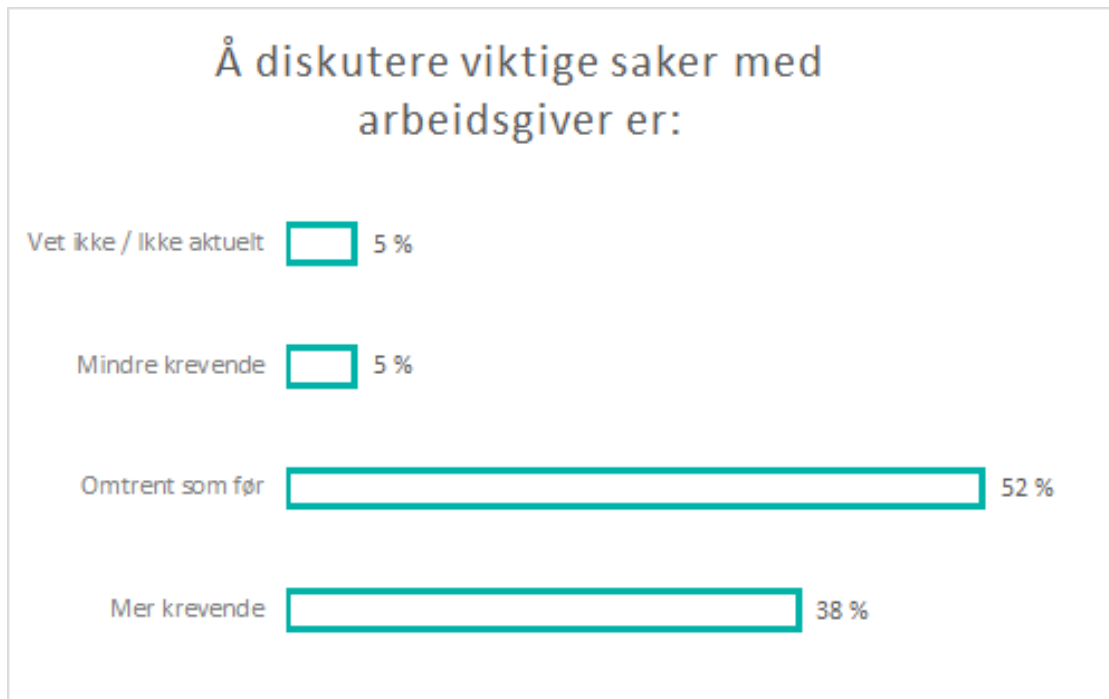
Figur 56 (N=396) ta vekk medlemsmøter i grafen



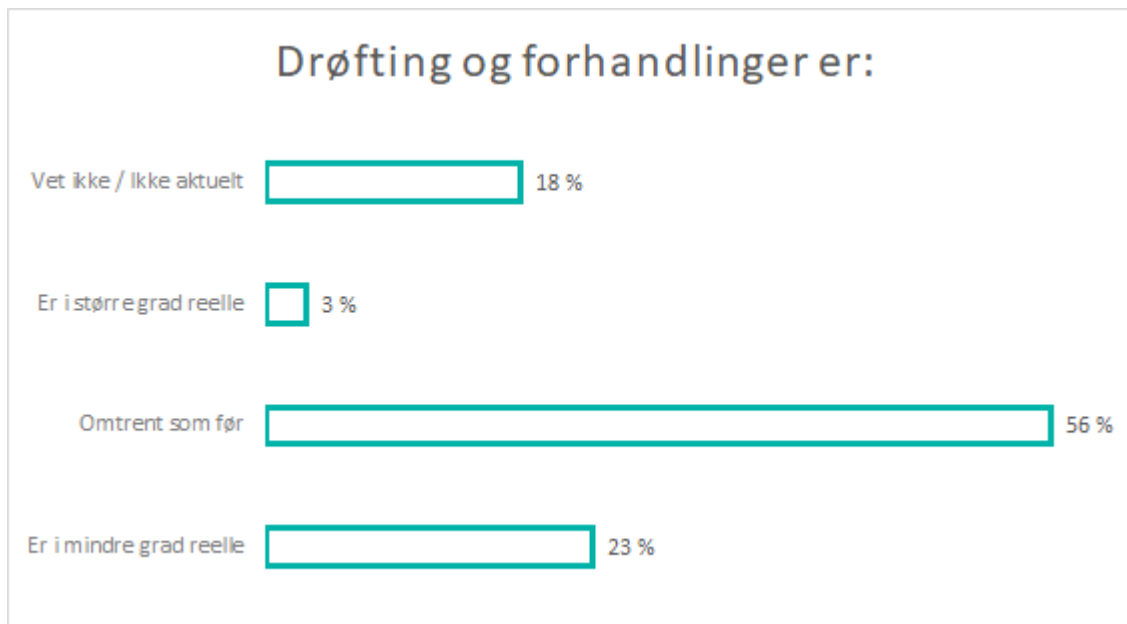
5.7 Hvordan har digital samhandling påvirket medbestemmelse med arbeidsgiver?

Mulighetene for å diskutere viktige saker med arbeidsgiver er klart svekket. Nesten 4 av 10 tillitsvalgte opplever at det er mer krevende enn før. Nesten 1 av 4 opplever at drøftinger og forhandlinger er i mindre grad reelle når det foregår digitalt.

Figur 57 (N=394)



Figur 58 (N=393)



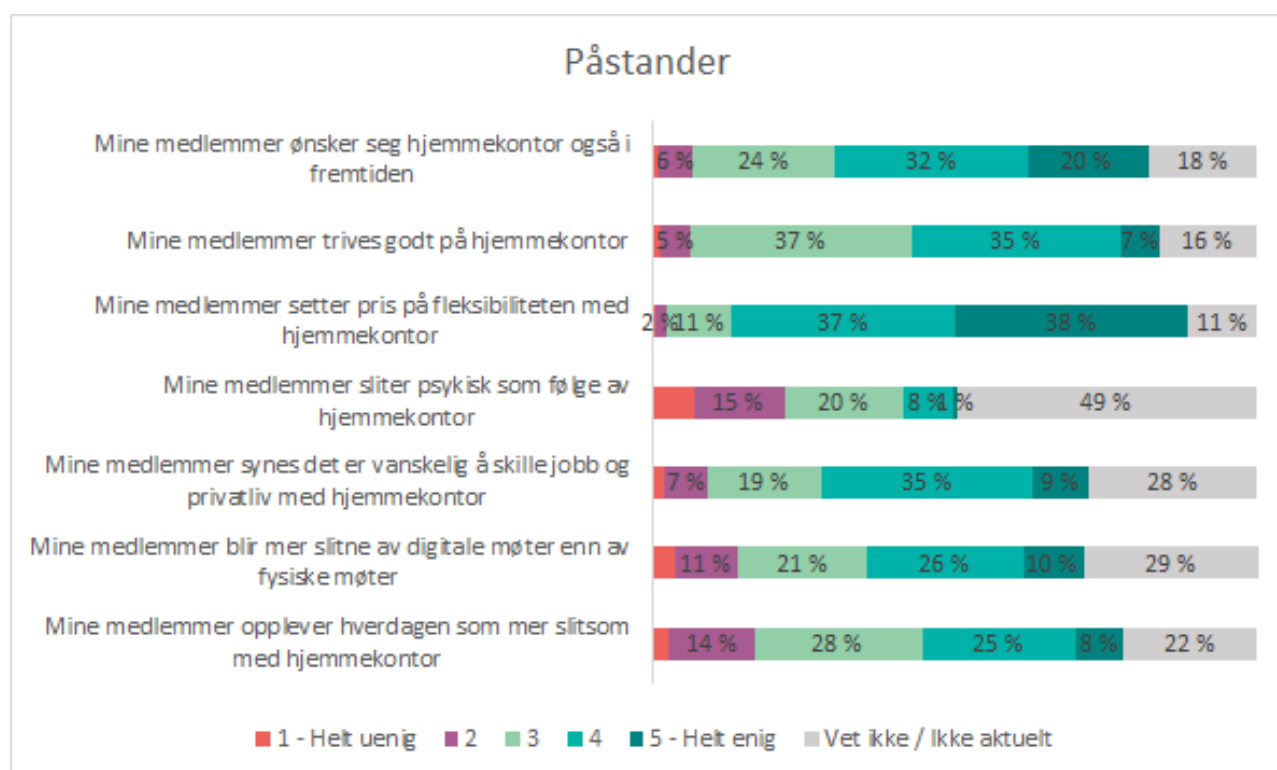
5.8 Tillitsvalgtes inntrykk av medlemmenes erfaringer med hjemmekontor

De tillitsvalgte ble bedt om å ta stilling til flere påstander om deres medlemmer og hjemmekontor, med "vet ikke" som svaralternativ, i tillegg til skalering "helt uenig-helt enig". Mange tillitsvalgte har valgt å svare "vet ikke" i denne delen, fordi det er vanskelig å svare på vegne av andre. Svarene fra de tillitsvalgte følger likevel de samme tendensene som svarene fra medlemmene i disse spørsmålene (se bl.a. punkt 3.3 og 4.3).

Flertallet av tillitsvalgte er enige i påstandene om at medlemmene deres ønsker seg hjemmekontor i fremtiden, at medlemmene trives godt på hjemmekontor og at medlemmene deres setter pris på fleksibiliteten.

9 % av de tillitsvalgte er enige i påstand om at medlemmene deres sliter psykisk på hjemmekontor, mens 49 % har valgt å svare "vet ikke". 44 % er enige i påstanden om at medlemmene deres synes det er vanskelig å skille jobb og privatliv. 36 % er enige i at medlemmene blir mer slitne av digitale møter enn av fysiske møter. 33 % er enige i påstand om at medlemmene opplever en mer slitsom hverdag med hjemmekontor.

Figur 59 (N=492)



6. Ledernes erfaringer med hjemmekontor

Utstrakt bruk av hjemmekontor i tillegg til at de fleste medlemmene har jobber som ikke krever at de er til stede på arbeidsplassen, krever at ledere bedriver tettere oppfølging for å fjerne sine medarbeidere.

2000 medlemmer som er registrert som ledere med personalansvar har mottatt undersøkelsen. Noen av respondentene som var i denne kategorien og som har oppgitt at de likevel ikke har personalansvar, har besvart undersøkelsen som kategorien "medlem".

I dette kapitlet vil vi få ledernes erfaringer med hjemmekontor når det gjelder:

- Hvordan det er å lede medarbeidere når de sitter på hjemmekontor sammenlignet med normal arbeidssituasjon
- Hvordan hjemmekontorordningen har påvirket medarbeideres produktivitet
- Hvordan psykososialt arbeidsmiljø erfares
- Hvordan medarbeidere følges opp med oppfølgingssamtaler
- Hvordan de vurderer og følger opp medarbeidere som er ekstra utsatt for isolasjon og ensomhet
- Hvordan de følger opp sine medarbeidere på hjemmekontoret
- Hvordan de vurderer at arbeidsgiver legger til rette for medarbeidernes fysiske arbeidssituasjon (data- og kontorutstyr)
- Hvordan de stiller seg til digitale møter
- Hva de mener er fordeler og ulemper ved hjemmekontor

Enkelte ledere i undersøkelsen påpeker at bedriften bruker begrepet "jobbe hjemmefra" i stedet for "hjemmekontor". Mange ledere har ytret ønske om at det bør legges til rette for at det er skattemessig gunstig for arbeidsgiver og ansatte å legge til rette for optimale hjemmekontorløsninger.

6.1 Ansvarsnivå, personalansvar og antall år med ledererfaring

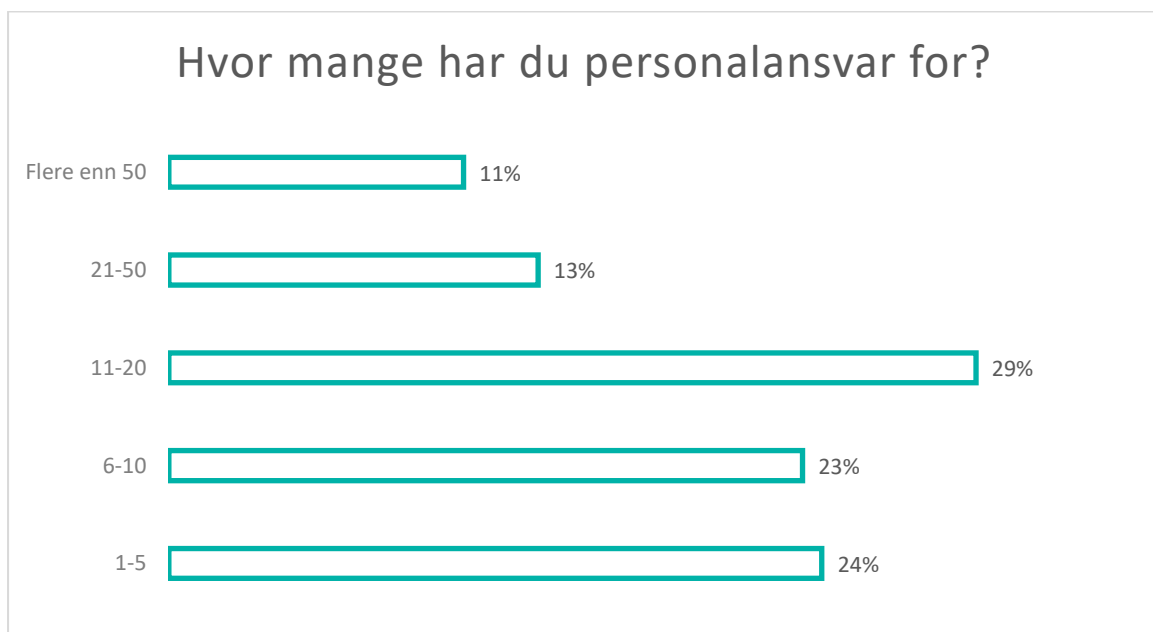
Vi har spurt lederne innledningsvis om ansvarsnivå, hvor mange de har personalansvar for og antall år i lederstilling.

Majoriteten av lederne i undersøkelsen er mellomledere (65 %) etterfulgt av gruppeledere (22 %) og toppledere (13 %). Videre viser svarene at det er variasjon av hvor mange de har personalansvar for. 29 % har personalansvar for 11-20 personer, 24 % har ansvar for 1-5 personer og 23 % har personalansvar for 6-10 personer. Majoriteten av lederne har minst 3 års ledererfaring – 70 % har mer enn 5 års ledererfaring og 17 % har 3-5 års ledererfaring. Det betyr at det er få svar fra ferske ledere og vi vil derfor ha lite kunnskapsgrunnlag fra denne målgruppen.

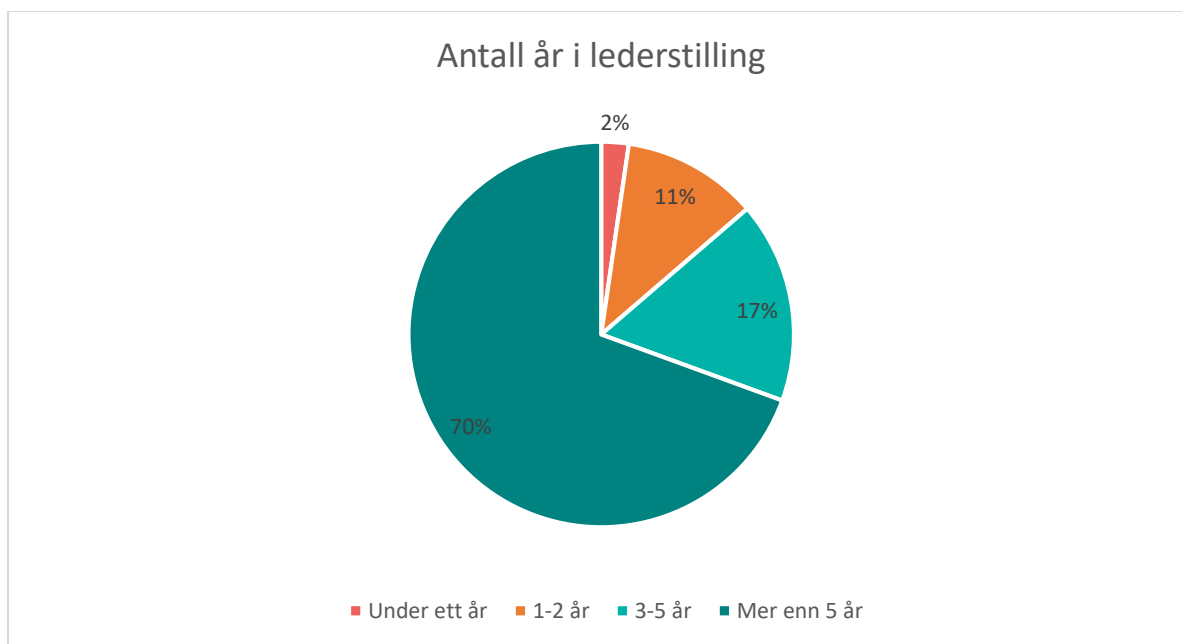
Figur 60 (N=553)



Figur 61 (N=553)



Figur 62 (N=553)

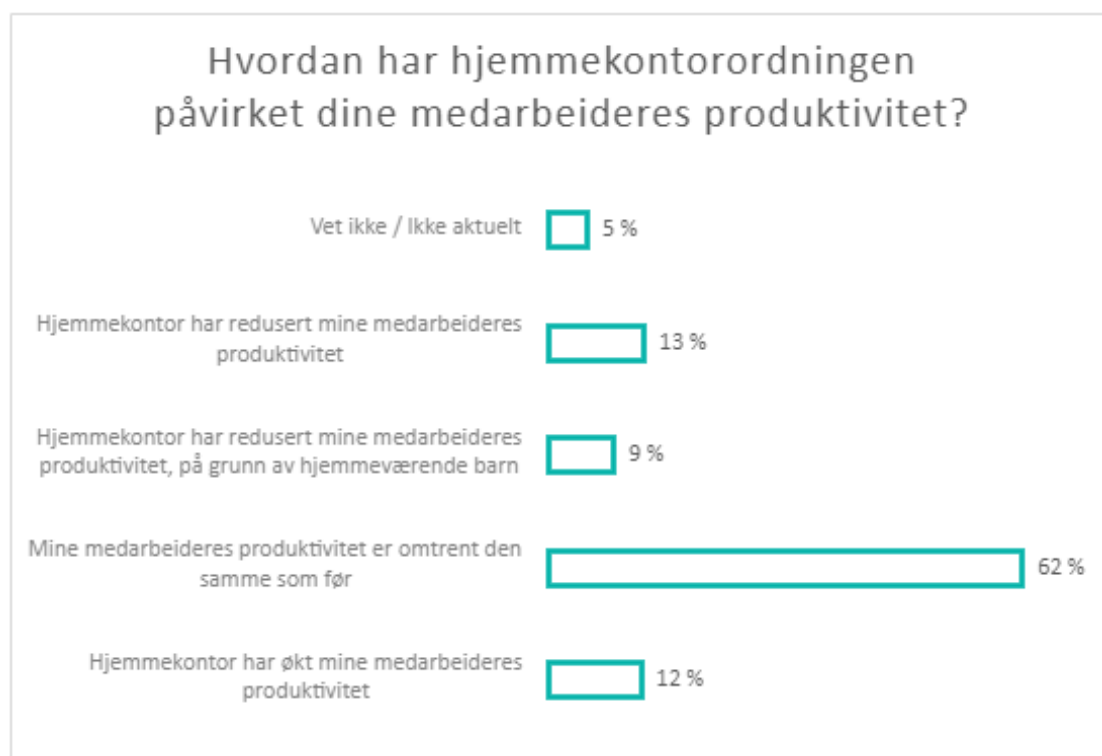


6.2 Medarbeidernes produktivitet

Lederne ble bedt om å vurdere medarbeidernes produktivitet når de arbeider hjemmefra, sammenlignet med normal produktivitet før koronasituasjonen.

12 prosent mener at medarbeideres produktivitet har økt, 62 % mener at bedriftens produktivitet er uendret og 21 % sier at produktiviteten er redusert som følge av hjemmekontor.

Figur 63 (N=527)



6.3 Psykososialt arbeidsmiljø

Under dette temaet har ledere tatt stilling til påstander for hvordan de følger opp sine medarbeidere. Lederes ivaretagelse av medarbeidere på hjemmekontor er viktig. Lederne har et lovpålagt ansvar for å sørge for at medarbeidernes arbeidsmiljø er forsvarlig, uavhengig av hvor de jobber.

På mange av påstandene kan det tyde på at mange ledere er bekymret for sine medarbeideres psykososiale situasjon ved å sitte på hjemmekontor.

Ledere er mer bekymret enn medlemmene selv på at de opplever at medarbeiderne føler seg isolerte og ensomme på hjemmekontoret. 46 % av lederne er enige i denne påstanden mens 35 % av medlemmene svarer at de opplever en følelse av isolasjon eller ensomhet. Videre svarer 36 % av lederne at de er bekymret for den psykiske helsen til medarbeiderne på hjemmekontoret. 38 % frykter at det er medarbeidere som sliter psykisk, men som de ikke klarer å fange opp, og hele 62 % er bekymret for oppfølgingen av nyansatte. Når vi krysser resultatene på hvor bekymret ledere er for sine medarbeidere med i hyppigheten av å følge opp medarbeidere, viser resultatene at ledere som er bekymret følger opp sine medarbeidere i like stor grad som ledere som er mindre bekymret.

35 % av lederne er enige i opplevelsen av at medarbeiderne synes det er vanskelig å skille jobb og privatliv med hjemmekontor mens 25 % er uenige i denne påstanden. En tredjedel svarer midt på skalaen som kan tyde på at lederne har en oppfatning av at hjemmekontor oppleves ulikt blant medarbeidere når det gjelder skillet mellom jobb- og privatliv. Selv om de fleste av medlemmene jobber som før, viser også resultatene at mange jobber mer og til andre tidspunkt enn tidligere. En økt arbeidsbelastning kan medføre at mange medlemmer sliter med å skille jobb og privatliv. Lederansvaret innebærer å sørge for at medarbeidere klarer å skille jobb og privatliv og ikke jobber utover de rammene som arbeidsmiljøloven tillater og at bestemmelser i arbeidsavtalene opprettholdes.

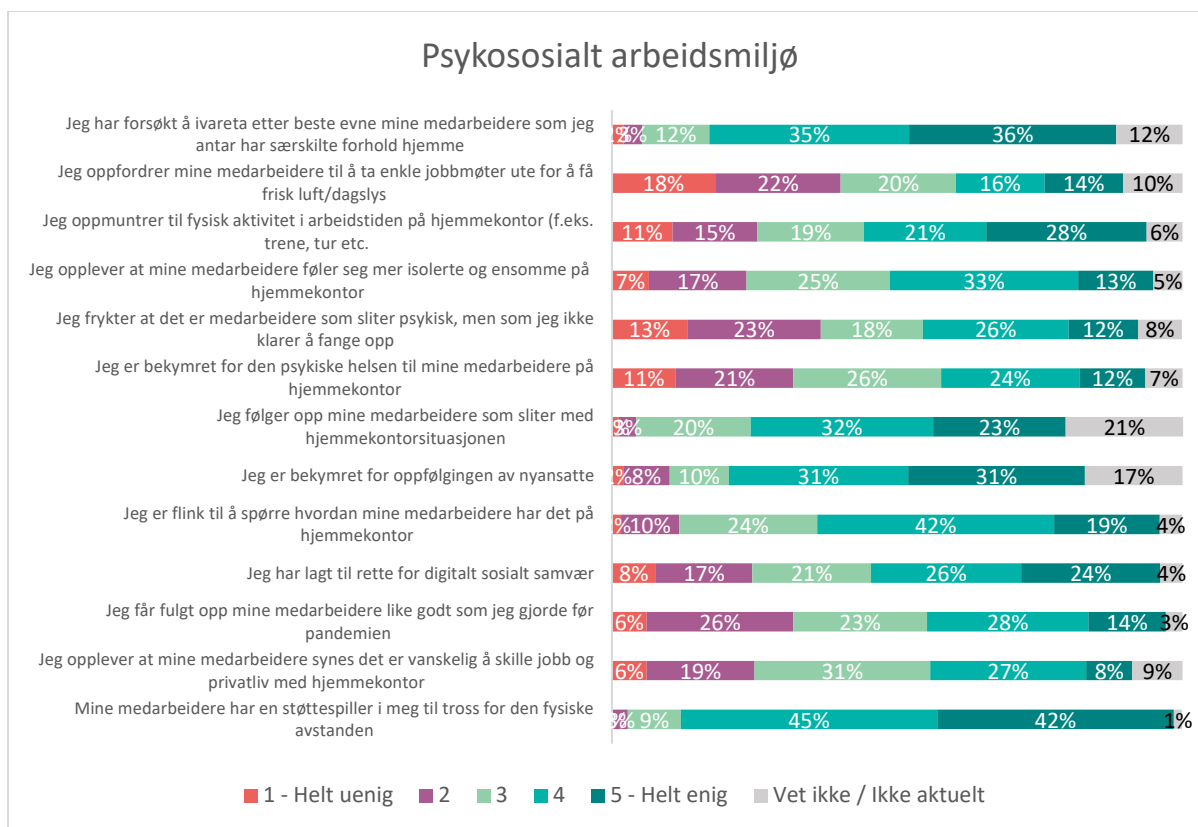
Ledere svarer i større grad enn medlemmene at de er flinke til å spørre hvordan medarbeidere sine har det på hjemmekontor – 60 % er enige i denne påstanden mens 12 % er uenige. Medlemmene er ikke like enige i dette utsagnet (36 % er enige mens 38 % svarer at de er uenige). 42 % svarer at de får fulgt opp sine medarbeidere like godt som før pandemien mens 32 % er uenige i at de får fulgt opp sine medarbeidere like godt.

71 % av ledere svarer at de er enige i at de har forsøkt å ivareta etter beste evne sine medarbeidere som de antar har særskilte forhold hjemme mens 5 % er uenige i denne påstanden. Sett i lys av hva medlemmene har svart, deler ikke de samme inntrykk som ledere – 56 % er enige mens 19 % svarer at de er uenige i denne påstanden.

50 % svarte at de oppmuntrer til fysisk aktivitet i arbeidstiden mens 26 % er uenige i påstanden. Det er et sprik i besvarelsene fra medlemmene i oppfatningen til at de oppmuntres til fysisk aktivitet i arbeidstiden – 35 % er enige mens 42 % er enige i påstanden.

87 % svarer at medarbeidere har en støttespiller i sin leder til tross for den fysiske avstanden.

Figur 64 (N=491)

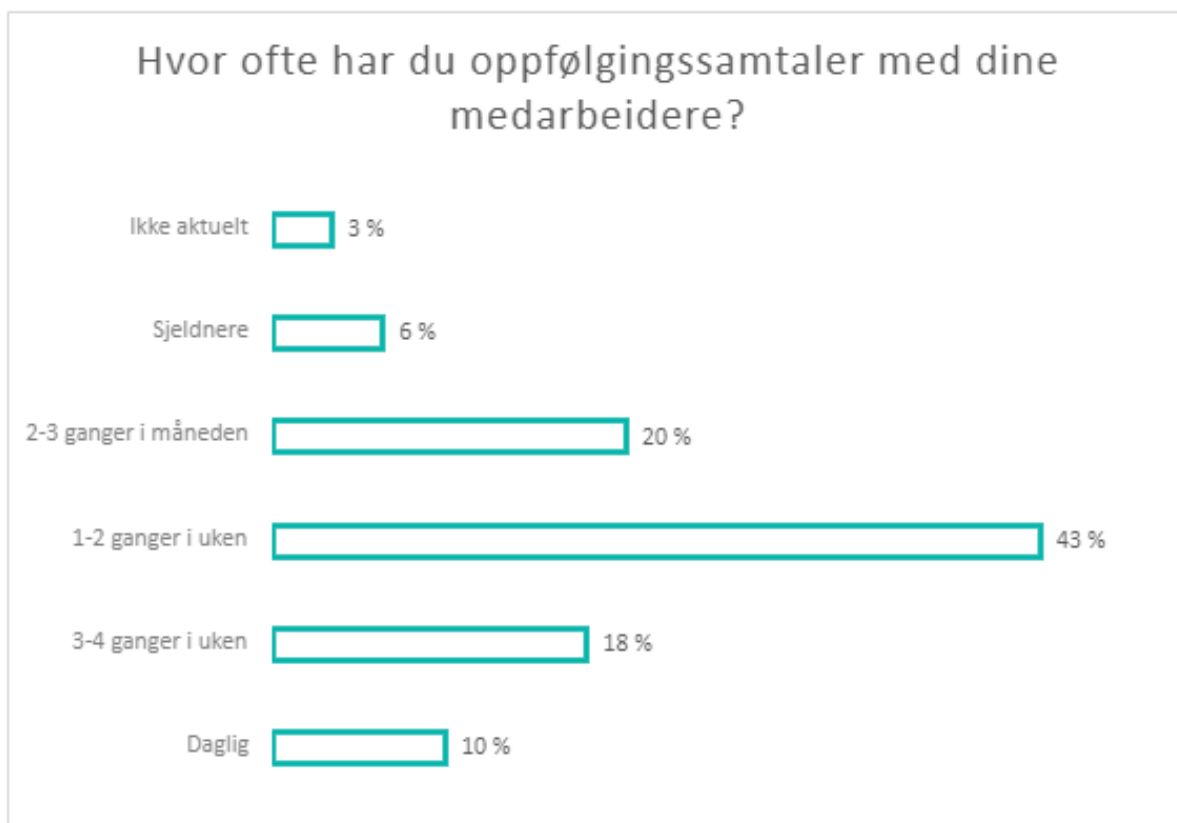


6.4 Kontakt med og oppfølging av medarbeidere

Som resultatene av grafen over viser, tyder det på at ledere ivaretar sine medarbeidere og er svært opptatt av hvordan de har det på hjemmekontoret.

På spørsmål om hvor ofte lederne har oppfølgingssamtaler med sine medarbeidere, viser resultatene at 7 av 10 ledere har daglig eller ukentlig oppfølgingssamtaler med medarbeiderne - 43 % svarer at de har oppfølgingssamtaler 1-2 ganger i uken og 28 % svarer at de har hyppigere oppfølgingssamtaler. Ved å ha en daglig eller tilnærmet daglig kontakt, har lederne mulighet til å følge med på hvordan medarbeiderne har det på hjemmekontor og hva de trenger oppfølging på for å kunne være til støtte og lede de i arbeidsdagen.

Figur 65 (N=487)



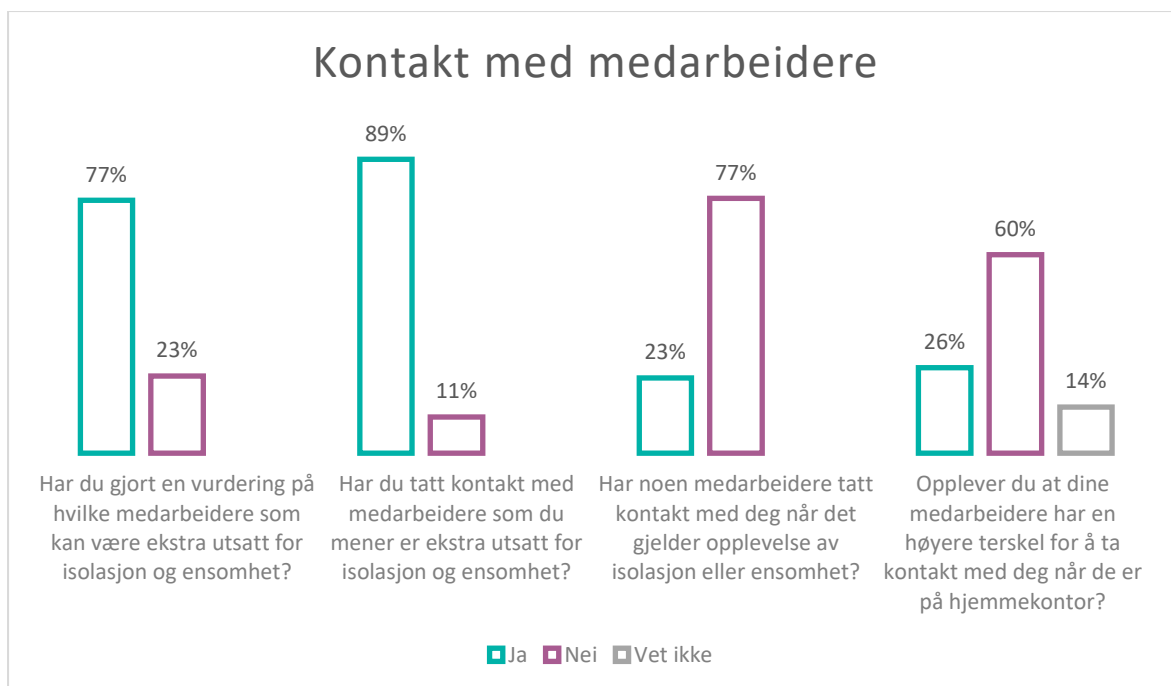
46 % av lederne opplever at medarbeiderne føler seg mer isolerte og ensomme på hjemmekontor. Selv om medlemmene ikke svarer i like stor grad på at de er isolerte eller ensomme på hjemmekontoret, er det fortsatt 35 % som bekrefter at de føler dette.

Vi spør derfor lederne om de har gjort en vurdering på hvilke medarbeidere som kan være ekstra utsatt for isolasjon og ensomhet. Ledere som har svart bekræftende på dette, får et oppfølgingsspørsmål om de har tatt kontakt med medarbeidere som de mener er ekstra utsatt for isolasjon og ensomhet. Videre har vi spurt om medarbeidere har tatt kontakt når det gjelder opplevelse av isolasjon eller ensomhet. Til slutt spør vi om de opplever om medarbeidere har en høyere terskel for å ta kontakt når de sitter på hjemmekontor.

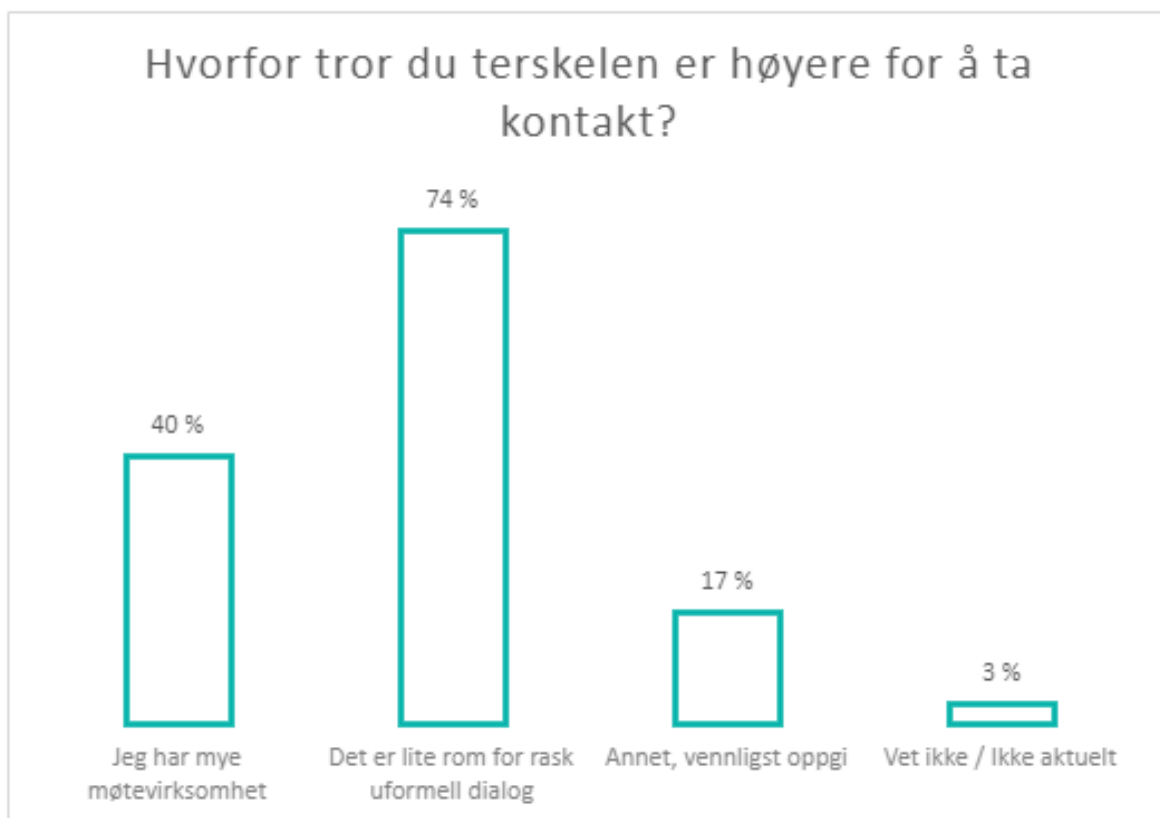
Det er positivt at 77 % av lederne har gjort en vurdering på hvilke medarbeidere som kan være ekstra utsatt for isolasjon og ensomhet. Av disse har 89 % tatt kontakt med de medarbeiderne som er ekstra utsatt. 23 % svarer at noen medarbeidere som opplever isolasjon eller ensomhet har tatt kontakt med sin leder. 26 % opplever at medarbeiderne har en høyere terskel for å ta kontakt når de sitter på hjemmekontor, mens 14 % er usikre.

70 % av ledere tror at en av årsakene til at medarbeidere har en høy terskel for å ta kontakt er at det er lite form for rask uformell dialog mens 40 % antar det skyldes av at de har mye møtevirksomhet. Av de 17 % som krysset av for "Annet", svarer de hovedsakelig at det er mer uformelt for medarbeidere å "stikke innom" for å ta en prat og at praten på Teams oppfattes som mer formell. I tillegg tror ledere at medarbeidere synes de forstyrrer dersom de tar digital kontakt uten å ha noe viktig å ta opp.

Figur 66 (N=486)



Figur 67 (N=126, de som opplever at det er en høyere terskel for at medarbeiderne tar kontakt på hjemmekontor)



6.5 Oppfølging av medarbeideres arbeidsoppgaver

Det er mye som tyder på at lederne er flinke til å følge opp medarbeideres arbeidsoppgaver, avklare forventninger og holde kontakt med sine ansatte. Her er noen påstander som lederne sier seg enige i. Vi har ikke spurt medlemmene om tilsvarende og kan derfor heller ikke sammenstille svar fra disse gruppene i lys av hverandre.

- 80 % oppfordrer til åpenhet om forhold som ikke fungerer på hjemmekontor
- 67 % er flinke til å ta en telefon- eller videosamtale istedenfor å skrive e-post
- 65 % avklarer hvilke oppgaver som forventes å bli løst og hvordan
- 63 % er flinke til å samle medarbeidere til korte møter for å løse arbeidsoppgaver

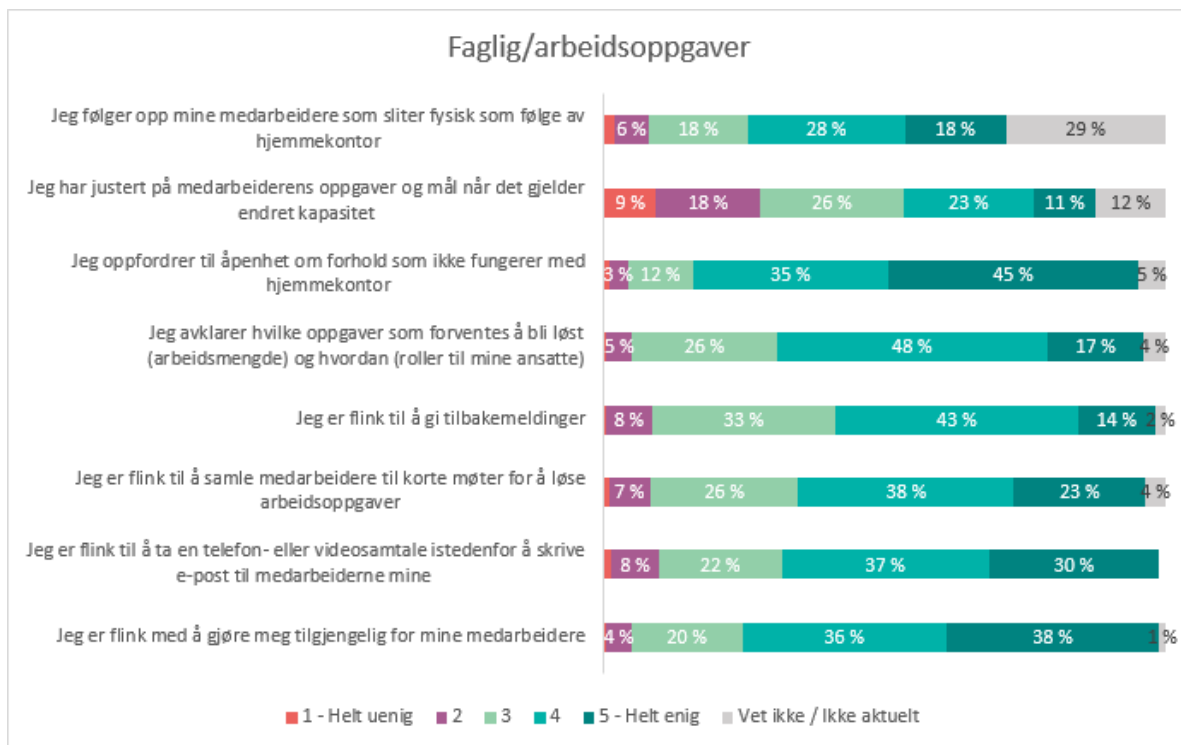
74 % av lederne svarer at de er tilgjengelige for sine medarbeidere, noe som også medlemmene selv er enige i. Men når det kommer til hvor flinke ledere er til å spørre hvordan det går på hjemmekontor samt om å gi tilbakemeldinger, er det et gap mellom ledernes og medlemmenes besvarelser.

- 57 % av lederne mener at de er flinke til å gi tilbakemeldinger, men 38 % av medlemmene mener det samme. Kun 8 % av lederne er uenige i at de er flinke til å gi tilbakemeldinger mens hele 29 % av medlemmene er uenige i denne påstanden.
- Ledere svarer i større grad enn medlemmene at de er flinke til å spørre hvordan sine medarbeidere har det på hjemmekontor – 60 % er enige i denne påstanden mens 12 % er uenige. Medlemmene er ikke like enige i dette utsagnet (36 % er enige mens 38 % svarer at de er uenige). Disse resultatene er tidligere nevnt i figuren om psykososialt arbeidsmiljø.

46 % svarer at de følge opp sine medarbeidere som sliter fysisk som følge av hjemmekontor.

44 % er enige i at de har justert på medarbeiderens oppgaver og mål når det gjelder endret kapasitet og 27 % er uenige. Det er ikke så unaturlig da det kan være at det ikke har vært et behov for å justere arbeidsoppgaver.

Figur 68 (N=474)



6.6 Utstyr og fasiliteter

Vi spør lederne hvordan utstyr og fasiliteter håndteres i bedriften og hvordan de opplever at digital infrastruktur fungerer og datasikkerheten er ivaretatt på medarbeidernes hjemmekontor.

Medlemmene har svart at arbeidsgivere i hovedsak har levert datautstyr mens medlemmene selv har skaffet nødvendig kontorutstyr sitt selv, men fortsatt er det mange som mangler nødvendig utstyr på hjemmekontoret.

55 % er enige i at bedriften har lagt til rette for medarbeidernes fysiske arbeidssituasjon mens 23 % er uenige i dette. Resultatene tyder på at bedrifter er opptatt av at datautstyr og datasikkerhet er ivaretatt mens det er dårligere stilt når det gjelder å levere nødvendig arbeidsutstyr til de ansatte.

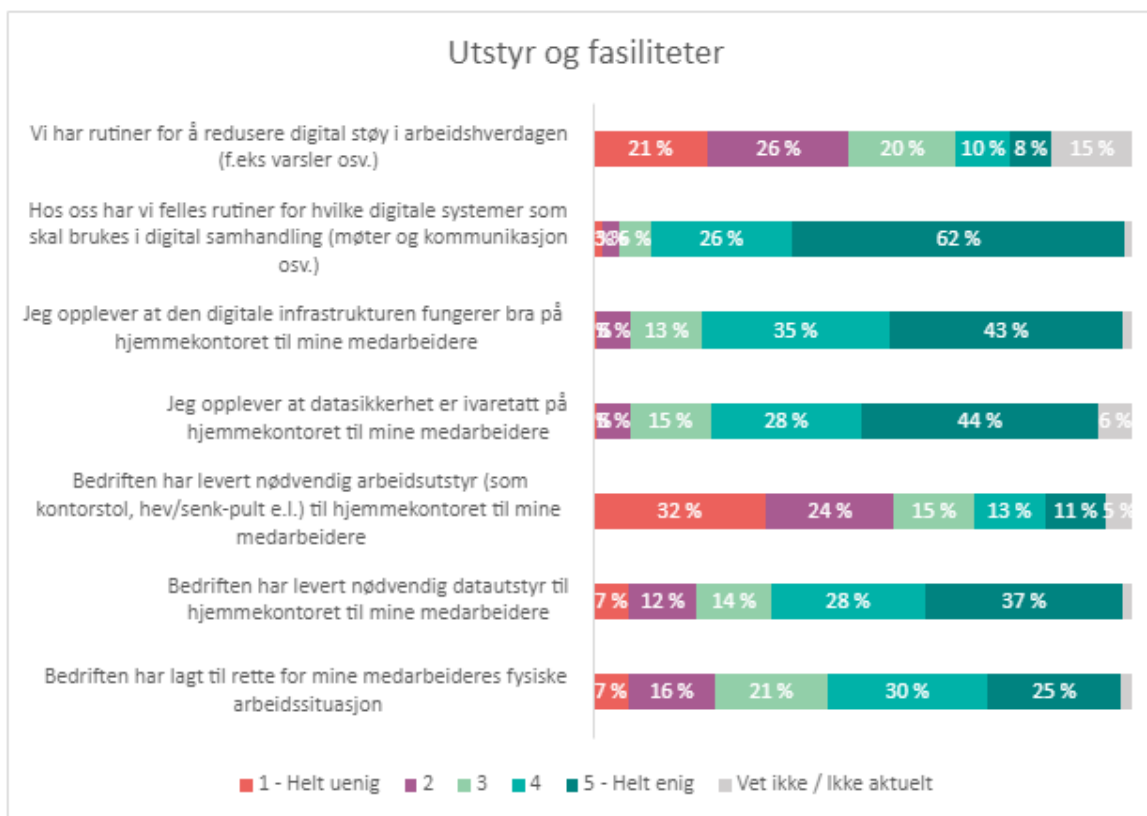
78 % av lederne har en opplevelse av at den digitale infrastrukturen fungerer bra på hjemmekontoret og 9 % er uenige. Hos medlemmene finner vi samme svarmønster. 72 % opplever at datasikkerhet er ivaretatt. Medlemmene er enige med lederne – 7 av 10 svarer at datasikkerhet er ivaretatt på hjemmekontor.

65 % svarer at bedriften har levert nødvendig datautstyr til hjemmekontorene. 57 % av medlemmene svarer at de alt de trenger av datautstyr og 36 % har det viktigste.

88 % svarer at de har felles rutiner for hvilke digitale systemer som skal brukes i digital samhandling mens det kun er 18 % som svarer at de har rutiner for å redusere digital støy i hverdagen.

Kun 1 av 4 mener at bedriften har levert nødvendig arbeidsutstyr til hjemmekontorene til medarbeiderne. Ser vi resultatene i lys av hva medlemmene har svart, er det et sprik mellom hva arbeidsgivere har levert av kontorutstyr og hva medlemmene har skaffet selv. Kun 6 % av medlemmene svarer at arbeidsgiver har bestilt og/levert kontorutstyr. Det er mulig at ledere svarer at bedriften har levert nødvendig utstyr når medlemmene har hentet sitt utstyr selv. I spørsmålene til medlemmene er det lagt til rette slik at medlemmene kan spesifisere hvordan de har mottatt arbeidsutstyr og 69 % av medlemmene svarer at de har hentet utstyret sitt selv.

Figur 69 (N=468)

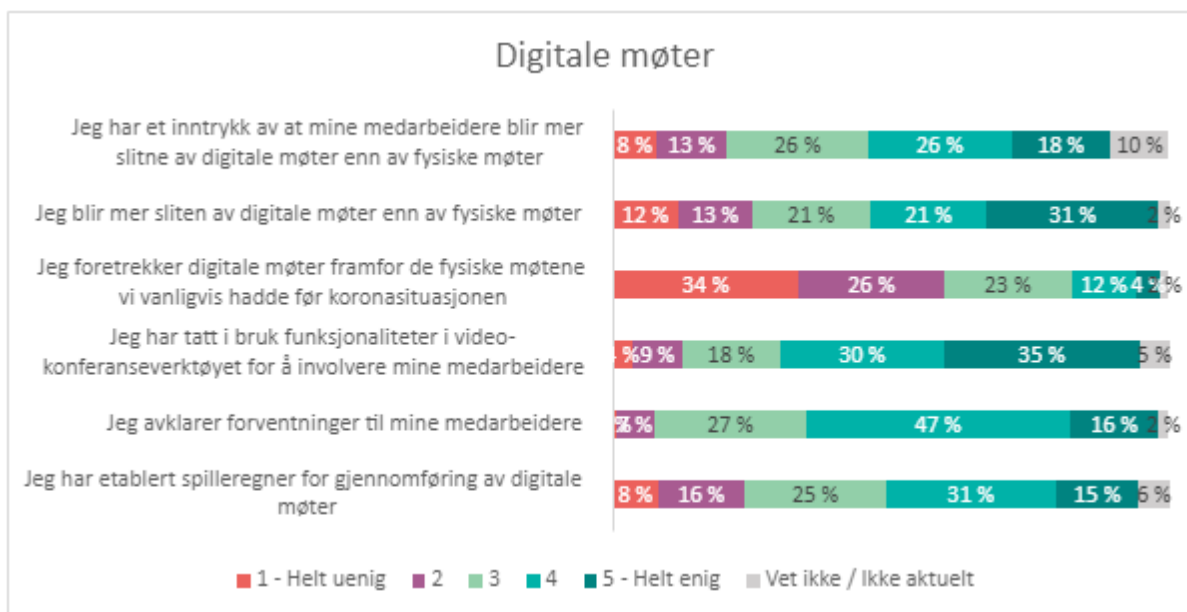


6.7 Lederes soft-skills blir en utfordring med digitale møter

Vi spør lederne om status omkring digitale møter. 52 % av lederne svarer at de blir mer sliten av digitale møter enn av fysiske møter mens 25 % svarer at de er uenige. Sett i lys av hva medlemmene svarer, hvor 45 % sier de er enige og 34 % er uenige, er ikke dette så unaturlig. En leder må i større grad følge mer med ved at de må engasjere og lete etter kroppsspråk enn andre deltagerne som ikke har personalansvar. Samtidig viser resultatene at 60 % av lederne foretrekker fysiske møter framfor digitale. Mye av kommunikasjonen vises gjennom kroppsspråk som er lettere å fange opp i fysiske møter.

Ledere er også løsningsorienterte når det gjelder digitale møter. 65 % svarer at de har tatt i bruk funksjonalitet i videokonferanseverktøyet for å involvere sine medarbeidere og 46 % har etablert spilleregler for gjennomføring av digitale møter.

Figur 70 (N=463)



6.8 Ledernes erfaring med å lede medarbeidere på hjemmekontor

Vi spurte lederne om å svare på hvordan det er å lede medarbeidere når de sitter på hjemmekontor sammenlignet med normal situasjon.

29 % følger opp sine medarbeidere tettere nå enn tidligere mens 23 % sier seg uenig i dette utsagnet. 42 % svarte at de har fulgt opp sine medarbeidere like godt nå som før pandemien. (Sistnevnte setning gjelder spørsmål stilt i forbindelse med psykososialt arbeidsmiljø).

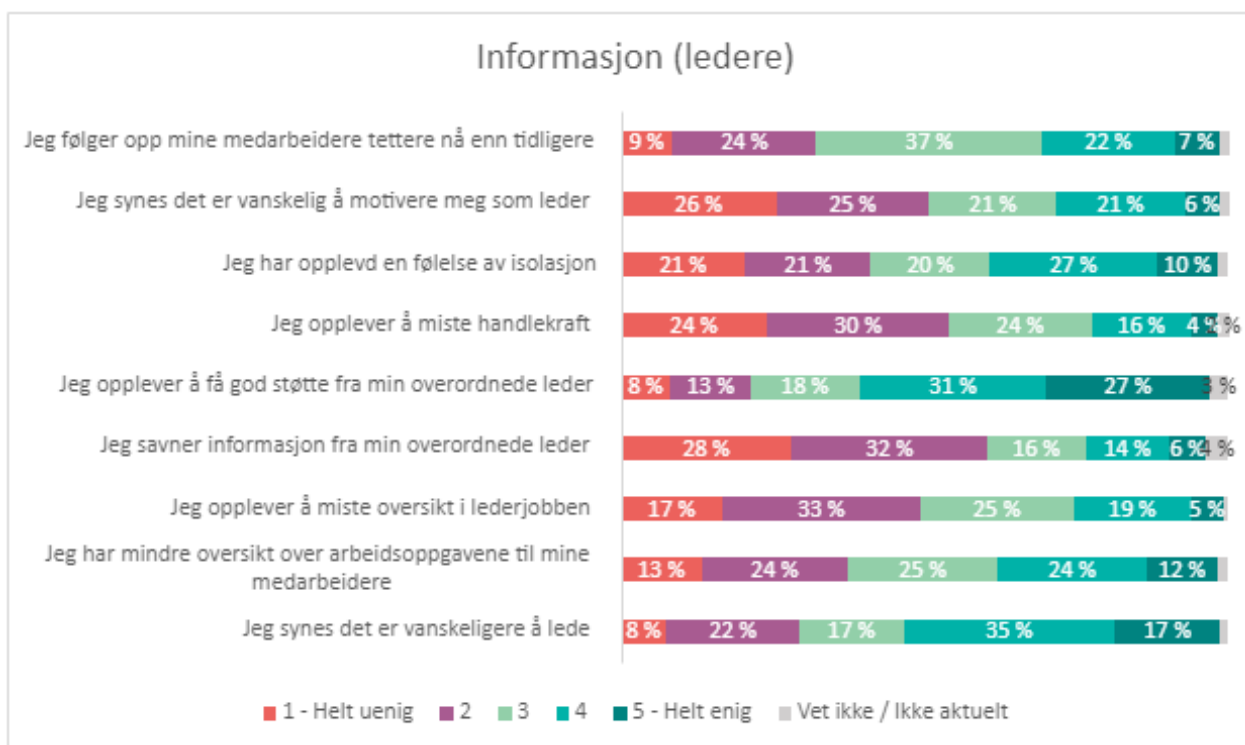
27 % svarer at de synes det er vanskelig å motivere seg som leder og 37 % har selv opplevd en følelse av isolasjon. Vi har stilt ledere et åpent spørsmål om hva de mener kan være dårlige følger av hjemmekontor i fremtidens arbeidsliv? I disse kommentarene dukker ofte ordene isolasjon eller ensomhet opp, og ofte i kombinasjon med andre ord:

- Dårligere arbeidsmiljø: (mindre samhold og lojalitet til arbeidsgiver, dårligere fellesskapsfølelse)
- Dårligere oppfølging av medarbeidere
- Dårligere kommunikasjon
- Dårlig psykisk helse
- Vanskeligere å etablere gode team
- Vanskeligere med opplæring og samarbeid.
- Vanskelig å skille jobb og fritid
- Mindre kreativitet: mindre refleksjon, tap av variasjon, mindre interaktivitet i arbeidet
- Mindre intern informasjonsflyt
- Mindre innflytelse på egen arbeidsplass
- Mindre effektiv / lav produktivitet
- Større psykisk stress
- Krevende for nyansatte å komme inn i bedriften
- Fysiske plager pga. dårlig ergonomi
- Utenforskap: noen faller "utenfor", mindre inkludering av alle
- Jobbvegring

20 % svarer at de opplever å miste handlekraft, 24 % opplever å miste oversikt i lederjobben og 36 % har mindre oversikt over arbeidsoppgavene til sine medarbeidere. Hele 52 % svarer at de synes det er vanskeligere å lede. Det kan tyde på at ledere opplever en høy vedvarende belastning og at det er krevende å være digital leder på sikt.

58 % er enige i at de får god støtte fra sin overordnede leder og 21 % opplever det motsatte - å ikke få god støtte. 20 % svarer at de savner informasjon fra sin overordnede leder.

Figur 71 (N=533)



Tekna kjemper for deg og
faget du brenner for

