

DFØ-rapport 2022:1
Delrapport 5 av 5

Arbeidssituasjon nå og fremover – mer fleksibilitet

Temahefte fra statsansattundersøkelsen 2021



Innhold

1 Arbeidssituasjon og arbeidsformer over tid	2
Ledere og medarbeideres svar blir likere	2
Forskjell mellom aldersgrupper.....	3
Hjemmekontor for mange.....	3
Fjernledelse gir utfordringer	3
2 Forventning og preferanser for bruk av hjemmekontor	4
Fleksibilitet i arbeidshverdagen og hjemmekontor.....	4
Jobbfunksjon avgjør hvem som kan jobbe hjemme.....	5
Kontorsituasjon og demografiske karakteristikk spiller inn	5
Ledere positivt innstilt til bruk av hjemmekontor	6
Mange ønsker jevnlig hjemmekontor fremover	6
Hjemmekontor utover arbeidstid kan belaste.....	7
3 Samarbeid og møter i digitale tider	8
Oppgaver som løses selvstendig kan gjøres digitalt.....	8
Kvaliteten på digitale møter varierer	8

1 Arbeidssituasjon og arbeidsformer over tid

I dette temaheftet setter vi søkelyset på hvordan pandemien har påvirket arbeidssituasjonen for mange ansatte i staten, med særlig vekt på økningen i bruk av hjemmekontor. Vi ser på utviklingen over tid og forventninger til fremtidig bruk av hjemmekontor.

En høy andel av de statsansatte har de siste to årene jobbet fra hjemmekontor. Løsninger som legger til rette for mobilitet har gjort det lett for mange å være uavhengig av sted når arbeidsoppgaver skal løses.

I statsansatteundersøkelsen ser vi hvordan teknologiske muligheter påvirker de ansattes arbeidshverdag. Noen av spørsmålene som er brukt i vår undersøkelse er hentet fra en løpende kartlegging Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjennomfører, blant annet om hjemmekontor og arbeid på kveldstid.¹ Svarene fra statsansatteundersøkelsene i 2018 og 2021 gjør at vi kan se en utvikling i hvordan ansatte opplever egen arbeidssituasjon.

Overordnet ser vi at ansatte, i større grad enn tidligere, opplever å se hvordan egen innsats bidrar til virksomhetens måloppnåelse. Det er også flere som uttrykker at de kan påvirke beslutninger som er viktige for arbeidet sitt. Samtidig ser vi at det er flere som rapporterer om en høyere arbeidsbelastning med mer stress, større arbeidsmengde og svakere balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Det er likevel variasjoner på tvers av utvalgte karakteristikk.

Ledere og medarbeideres svar blir likere

I tidligere utgaver av statsansatteundersøkelsen har lederne gjennomgående svart mer positivt enn medarbeidere. Utviklingen siden 2018 viser imidlertid at forskjellene på enkelte områder er blitt mindre. Medarbeiderne opplever høyere grad av autonomi og rolleklarhet, mens lederne opplever at gjennomføringsevnen er blitt lavere. Samtidig beskriver ledere, i større grad enn medarbeidere, en arbeidsdag som sjelden er over før middag.

«Ledere og medarbeideres vurdering av egen arbeidssituasjonen er blitt likere enn tidligere år»



¹ [Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser av bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid - OsloMet](#)

Forskjell mellom aldersgrupper

Det er en tendens at de under 30 år og de mellom 40-49 år generelt er mer positive i sine tilbakemeldinger enn i tidligere undersøkelser. De yngste opplever høyest grad av kollegastøtte, og er også mest positive når de får spørsmål om nærmeste leder.

Ansatte i aldersgruppen 30-39 år er minst positive i sine svar om arbeidsbelastning. Det er likevel en negativ utvikling i opplevelsen av arbeidsbelastning for alle aldersgruppene over 30 år.

Sammenlignet med 2018 ser vi ellers stort sett de samme forskjellene på tvers av aldersgrupper.

«Ansatte under 30 år har særlig positive vurderinger av støtte fra kolleger og nærmeste leder»



Hjemmekontor for mange

Halvparten av alle som svarer oppgir at de kan ha hjemmekontor ved behov, mens over 30 prosent oppgir at de har hjemmekontor som en fast ordning. Mulighetene for å jobbe hjemmefra varierer mye mellom stillingskategoriene. Mens mer enn 90 prosent av de som jobber innen forskning og undervisning har denne muligheten, har mindre enn 30 prosent innen operative tjenester den samme muligheten. De som oppgir at de fast kan ha hjemmekontor opplever en høy grad av autonomi, og opplever også høy grad av relasjonsorientert ledelse.

«Ansatte som fast kan ha hjemmekontor opplever høy grad av autonomi.»



Fjernledelse gir utfordringer

16 prosent av de som svarer oppgir at nærmeste leder i hovedsak ikke er lokalisert på samme sted som dem. Leder og medarbeider deler med andre ord ikke kontorlokaler. Svarene til denne gruppen skiller seg fra ansatte som har lederen lokalisert «hos seg». De som fjernledes opplever lavere grad av kollegastøtte og er mindre positive i vurdering av lederne sine enn medarbeidere som ikke blir fjernledet. Vi ser også at ansatte som blir fjernledet i høyere grad opplever at de må være tilgjengelig for jobben utenom arbeidstid.

«Fjernledelse er forbundet med opplevelsen av å måtte være tilgjengelig»



2 Forventning og preferanser for bruk av hjemmekontor

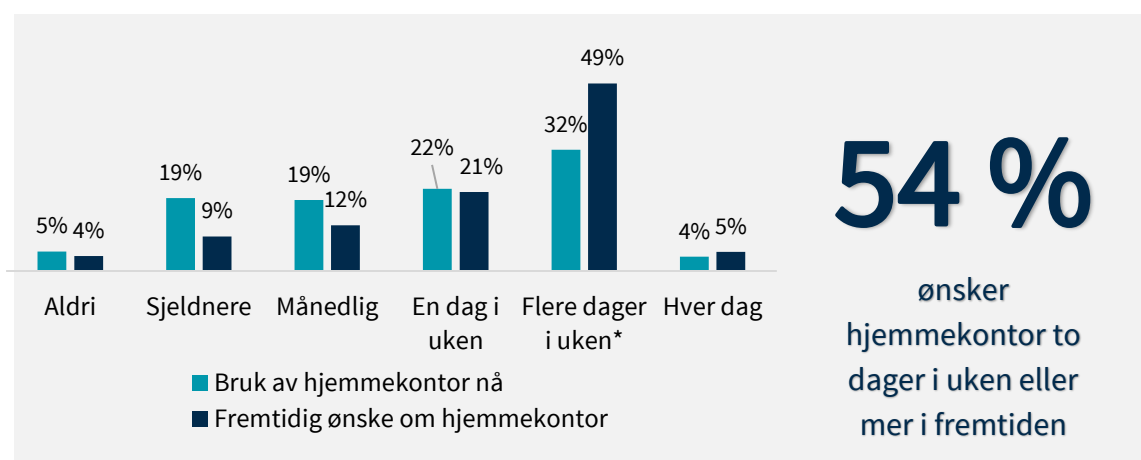
Fleksibilitet i arbeidshverdagen og hjemmekontor

I statsansatteundersøkelsen var ett av spørsmålene hva som er viktig for at arbeidsplassen skal være attraktiv i fremtiden. En høy andel fremhever da betydningen av faglige forhold. Flexibilitet i hverdagen ble også valgt av mange, i tillegg til bruk av hjemmekontor.

I undersøkelsen ble deltakerne videre spurt om muligheten «til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?». Med hjemmefra presiserte vi at det også kunne være fritidsbolig, på toget eller på en kafé. En høy andel, drøye 80 prosent, svarte bekreftende på spørsmålet om de ønsket det. Dette spørsmålet ble ikke stilt i 2018. Da fikk deltakerne bare spørsmål om hvor ofte de normalt jobbet hjemmefra. 16 prosent oppga at de gjorde det ukentlig, og samme andel jobbet hjemme en eller flere ganger i måneden. 27 prosent oppga den gangen at de ikke hadde muligheten til hjemmekontor, mens en gruppe på 12 prosent ikke ønsket, eller ikke opplevde at det var aktuelt, å jobbe hjemmefra. Mulighetene for arbeide andre steder enn kontoret har med andre ord endret seg mye for mange på kort tid.

De som i 2021 svarte at de kan ha hjemmekontor fikk oppfølgingsspørsmål om hvor ofte de jobber hjemmefra, og hvor ofte de kan tenke seg å jobbe hjemmefra fremover, se figur 1. Nesten halvparten svarte at de har hjemmekontor minst en gang i uken. Til sammenlikning svarte 16 prosent i 2018 det samme. Det er med andre ord også store endringer i omfanget av bruken av hjemmekontor på kort tid.

Det er verd å merke seg at denne undersøkelsen ble gjennomført i slutten av oktober 2021, i en periode med få restriksjoner på muligheten til å dra på kontoret. Likevel var det 32

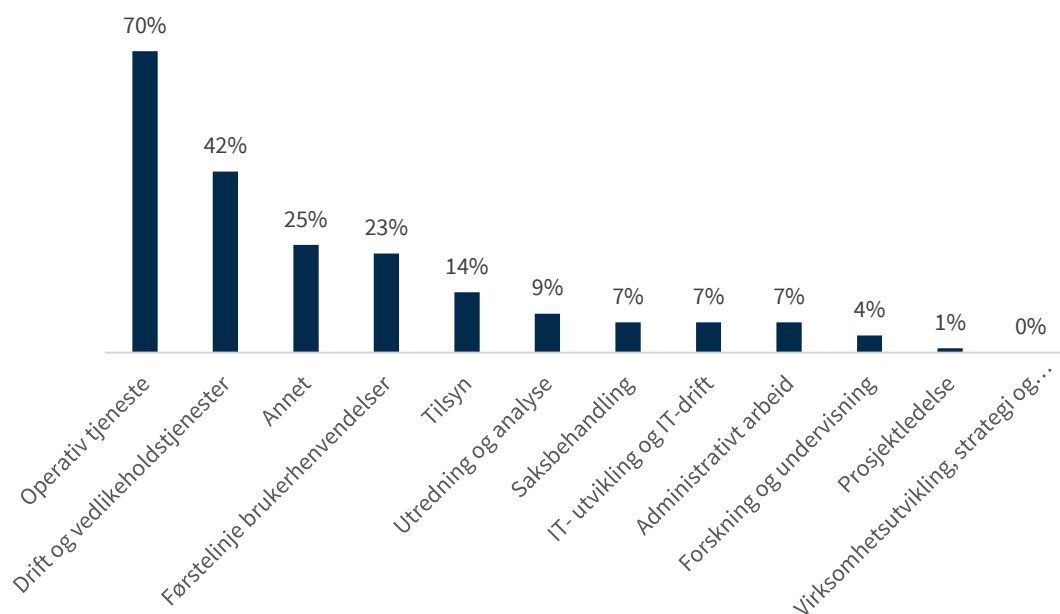


Figur 1: *For spørsmålet om fremtidig hjemmekontor er svaralternativet flere ganger i uken en kombinasjon av svaralternativene 3-4 ganger i uken (18%), og 2 dager i uken (31%)

prosent som oppga å bruke hjemmekontor flere dager i uken. En liten gruppe svarte at de var på hjemmekontor hver dag.

Jobbfunksjon avgjør hvem som kan jobbe hjemme

Hvilken jobb som skal utføres har stor betydning for omfang og bruk av hjemmekontor. Enkelte arbeidsoppgaver er enklere å utføre fra hjemmekontor enn andre. Ansatte innen operativ tjeneste og drifts- og vedlikeholdstjenester kan i minst grad benytte hjemmekontor, se figur 2. I den andre enden er stillingskategorier der omtrent alle opplever å kunne jobbe hjemmefra.



Figur 2: Andelen, etter stillingskategorier, som svarer «Nei» på spørsmålet «Har du mulighet til å jobbe hjemmefra hvis du skulle ønske det?»

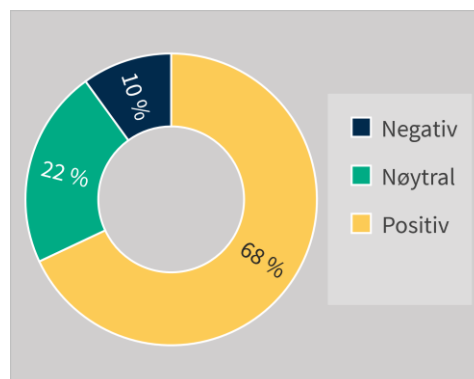
Kontorsituasjon og demografiske karakteristikk spiller inn

Ansatte som sitter i kontorlandskap, ønsker oftere å benytte hjemmekontor enn de som har eget eller delt kontor. Kvinner ønsker i noe større grad enn menn å benytte hjemmekontor fremover. Blant ansatte under 30 år er det en betydelig gruppe som ikke ønsker å ha hjemmekontor.

I undersøkelsen ser vi også at det er forskjeller i preferanser for hjemmekontor etter geografisk plassering av arbeidsplassen. Av de som har kontorsted i Oslo eller Viken svarer 71 og 65 prosent at de har hjemmekontor en dag i uken. Til sammenlikning svarer bare 34 prosent det samme i Nordland.

Ledere positivt innstilt til bruk av hjemmekontor

I undersøkelsen ser vi at ledere oppgir andre preferanser for hjemmekontor enn medarbeidere. Mange ledere ønsker å benytte hjemmekontor, men i mindre grad enn medarbeidere og ikke like hyppig. Vi ser også at ledernivå har betydning for preferanser for hjemmekontor. Ledere på høyere nivåer ser i mindre grad for seg å benytte hjemmekontor enn ledere på lavere nivåer.



Figur 3: Leders innstilling til å gi medarbeidere økt fleksibilitet og valgfrihet.

På spørsmål om hvordan lederne stiller seg til å gi medarbeidere økt fleksibilitet og valgfrihet til å jobbe hjemmefra svarer 68 prosent av lederne at de er positive. Ti prosent svarer at de er negative, og de øvrige stiller seg nøytrale.

Hvorvidt lederne selv arbeider fra hjemmekontor, har betydning for hvilken innstilling de har til å gi medarbeiderne fleksibilitet og valgfrihet til å jobbe hjemmefra. Blant lederne som er negative eller nøytrale til bruk av hjemmekontor, oppgir over 80 prosent at de månedlig eller sjeldnere benytter seg av hjemmekontor. Til sammenligning svarer 55 prosent av lederne som stiller seg positive til en slik ordning at de benytter hjemmekontor ukentlig.

Mange ønsker jevnlig hjemmekontor fremover

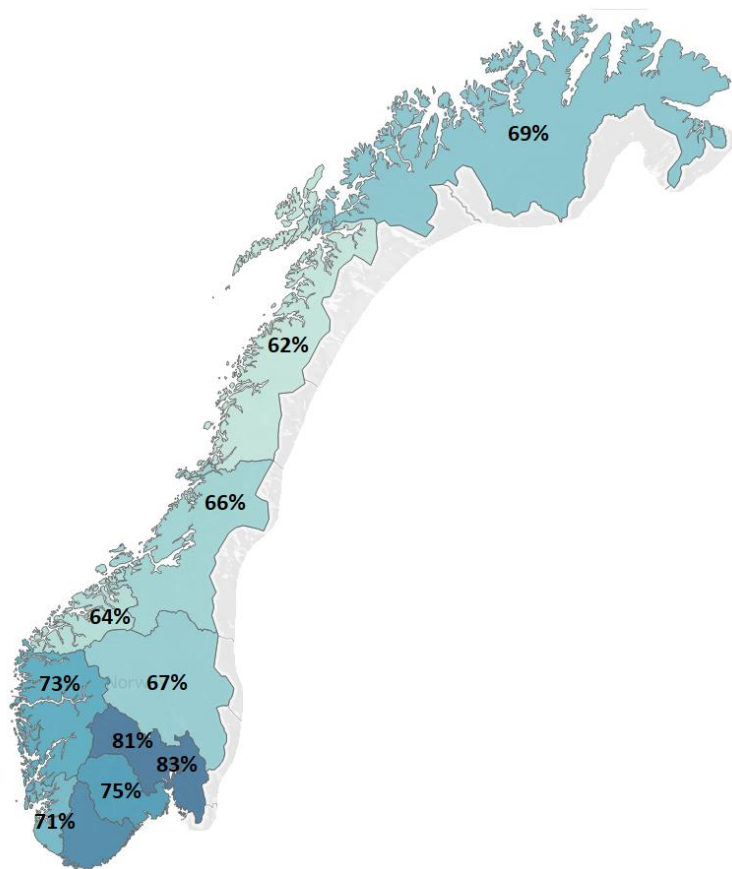
De som deltok i undersøkelsen ble stilt spørsmålet «Hvor ofte ønsker du å arbeide hjemmefra hele dagen fremover?». Som tabell 1 viser; 75 prosent av statsansatte ønsker å jobbe hjemme minst en dag i uken. Kun en liten andel av de som har mulighet for hjemmekontor svarte at de aldri eller sjelden vil benytte seg av muligheten.

Tabell 1: Fordelingen av svar på spørsmålet "Hvor ofte ønsker du å arbeide hjemmefra hele dagen fremover?"

Aldri	Sjeldnere	Månedlig	En dag i uken	To dager i uken	Tre-fire dager i uken	Hver dag
4%	9%	12%	21%	31%	18%	5%

Ønskene om hjemmekontor fremover er gjennomgående i staten, men som vi tidligere har vist; noen stillingsfunksjoner kan bruke ordningen mer enn andre. Kvinner ønsker også i tydelig sterkere grad enn menn to eller flere dager med hjemmekontor i uken.

I undersøkelsen ser vi også at det er forskjeller i preferanser for hjemmekontor etter geografisk plassering av arbeidsplassen. Fremover ønsker over 80 prosent i Oslo og Viken muligheten for hjemmekontor minst en gang per uke, se figur 2. På sør- og vestlandet har også mange det samme ønsket. Andelen minker litt blant ansatte nord for disse områdene.

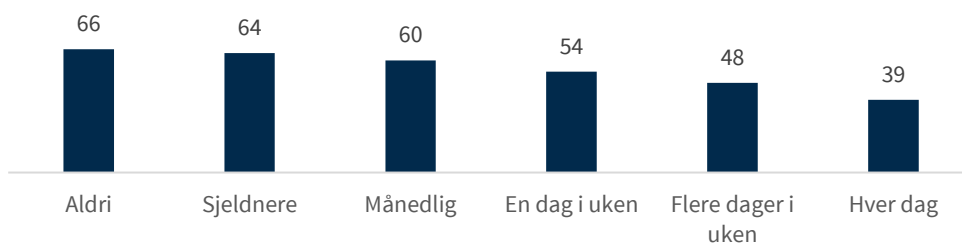


Figur 4: Andelen som ønsker hjemmekontor mer enn en dag i uken eller mer.

Hjemmekontor utover arbeidstid er belastende

Økt bruk av hjemmekontor representerer en stor endring for mange statsansatte siden 2018. Når vi sammenligner resultater over tid, ser denne økningen likevel ikke ut til å kunne forklare endringene vi har vist i opplevelsen av arbeidsbelastning. De som i 2021 svarer mest negativt om arbeidsbelastning er de som oppgir å jobbe hjemmefra en dag i uken. Dette gjelder både for ledere og medarbeidere. I 2018 derimot viste resultatene at det var ansatte som benyttet hjemmekontor flere ganger i uken som i størst grad opplevde høy arbeidsbelastning.

Det vi ser i resultatene i 2021 er at ansatte som oppgir å arbeide mest utover ordinær arbeidstid også opplever høyest arbeidsbelastning. Tendensen er klar, se figur 7.



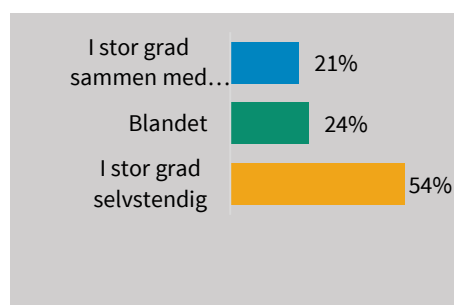
Figur 5: Opplevelse av arbeidsbelastning etter svar på spørsmålet "Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom arbeidstid?". En høy skår er uttrykk for noe positivt.

3 Samarbeid og møter i digitale tider

Oppgaver som løses selvstendig kan gjøres digitalt

I undersøkelsen har ansatte fått spørsmål om fordelingen av oppgaver de løser alene, og oppgaver de løser sammen med andre. 54 prosent gir uttrykk for at de mest løser oppgaver alene, mens 21 prosent uttrykker at de mest jobber sammen med andre. 24 prosent oppgir at de i lik grad jobber selvstendig som sammen med andre. Vi har i det videre valgt å omtale dette etter graden (stor, litt og lite) ansatte løser oppgaver sammen med andre.

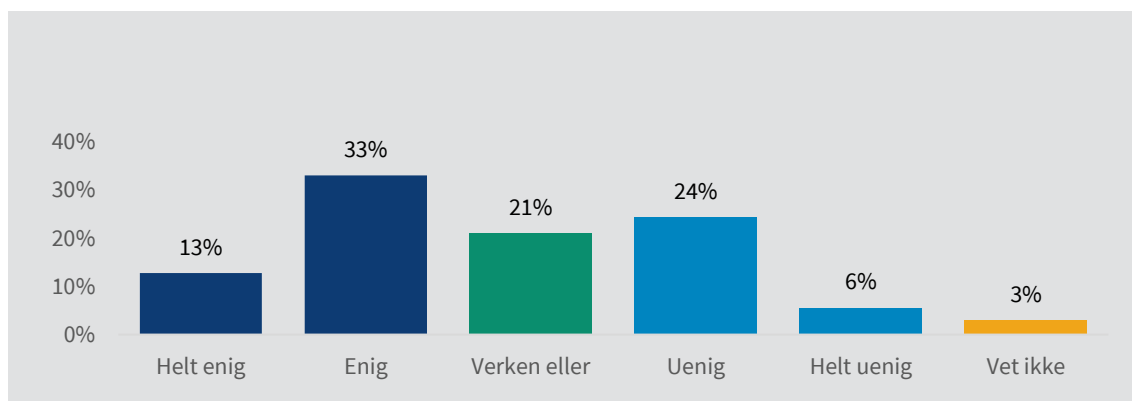
Ser vi på hvordan ansatte vurderer egen arbeidssituasjon, er det systematiske forskjeller mellom ansatte etter graden av hvor mye de løser oppgaver med andre. De som oppgir i stor grad, svarer mest positivt om bruk av egen kompetanse og opplevelsen av engasjement i jobben. De som i liten grad samarbeider med andre vurderer sine ledere og kollegastøtten lavest av de tre gruppene. Samtidig opplever de som i minst grad samarbeider med andre en høyere grad av autonomi enn de som jobber mest med andre.



Figur 6: Hvordan er fordelingen av oppgaver du løser sammen med andre og alene?

Kvaliteten på digitale møter varierer

Digitale møter er en naturlig del av det å jobbe fra hjemmekontor. I undersøkelsen har vi stilt spørsmålet «I min virksomhet er kvaliteten på digitale møter samlet sett vel så god som kvaliteten på fysiske møter». Oppfatningene blant de ansatte er delte. 30 prosent svarer at de er uenige eller helt uenige i utsagnet, mens 46 prosent svarer at de er enige eller helt enige.



Figur 7: Fordelingen på spørsmålet: «I min virksomhet er kvaliteten på digitale møter samlet sett vel så god som kvaliteten på fysiske møter»

Ansatte innen IT-utvikling og IT-drift og administrativt arbeid er overrepresentert blant de som er mest positive til digitale møter. De som arbeider i operativ tjeneste eller innen forskning og undervisning er overrepresentert blant de som er mest uenige i at digitale møter er vel så gode som fysiske.

Videre ser vi at ansatte som løser oppgaver mest selvstendig er mer positive til digitale møter enn ansatte som løser oppgaver i stor grad med andre. Kvinner er større grad enn menn enige i at digitale møter er av samme kvalitet som fysiske møter.

Både omfanget av hvor mye ansatte løser oppgaver sammen med andre og opplevelsen av digitale møter sammenliknet med fysiske, virker inn på opplevelsen av hjemmekontor. De som i stor grad løser oppgavene sine selvstendig ønsker i størst omfang å benytte hjemmekontor. De som er avhengig av å løse oppgavene sammen med andre benytter seg av hjemmekontor så lenge de opplever at den digitale møtekvaliteten er like god som den fysiske. I denne gruppen er det likevel mange som tilnærmet ikke ønsker å benytte hjemmekontor.

Generelt opplever de fleste som ønsker å benytte hjemmekontor at digitale møter fungerer godt. Denne gruppen opplever også i størst grad å ha tilgang til nødvendige digitale verktøy og at virksomheten deres tar i bruk verktøy i tråd med den digitale utviklingen.

Avslutning

I dette temaheftet har vi sett nærmere på hva statsansatte rapporterer om sin arbeidssituasjon. Mange har siden 2020 vært nødt, som følge av pandemien, til primært å jobbe hjemmefra. I tillegg er endringer i organisasjonen allerede den nye normalen i staten.² De fleste ansatte har derfor, på en eller flere måter, opplevd å få en ny arbeidshverdag.

Selv om tilbakemeldingene i undersøkelsen i stor grad er positive, ser vi at flere siden 2018 rapporterer om høyere arbeidsbelastning, større arbeidsmengde og svakere balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Det er likevel variasjon blant grupper av ansatte. Spesielt gjelder det mellom leder og medarbeider, om den ansatte blir fjernledet eller ikke, og mellom stillingskategorier og aldersgrupper.

En stor andel av de statsansatte ønsker muligheten til å bruke hjemmekontor også i fremtiden. Mange trekker frem fleksibilitet i arbeidsdagen som noe som gjør en arbeidsplass attraktiv. Både ønsker hos medarbeidere, ledes innstillinger, ulike jobbfunksjoner og ikke minst i hvilken grad den ansatte har behov for å løse oppgaver sammen med andre vil være med å styre hvordan morgendagens arbeidsplass blir.

² Endring og omstilling – statsansatteundersøkelsene 2018 og 2021

