



God Arbeidslyst

Delrapport januar 2023

- Hjemmekontor og arbeidslyst



GOD ARBEIDSLYST Delrapport januar 2023er utarbeidet i samarbeid mellom Senter for God Arbeidslyst og Respons Analyse.

Arbeidwsgruppe: Christian Otto Ruge (Redaktør, Senter for God Arbeidslyst)
Anne Gretteberg Meyer (Respons Analyse)

Analysar: Kjersti Kræmer (Respons Analyse)
Christian Otto Ruge (Krifa Norge)

Grafisk Design: Christian Otto Ruge (Senter for God Arbeidslyst)
Malin Thurn Egeland (Egeland Design)

Foto: Helena Lopes on Unsplash
Nelly Antoniadou on Unsplash
Randy Tarampi on Unsplash
Anna Vander Stel on Unsplash

Senter for God Arbeidslyst er tilknyttet det danske Videncenter for God Arbejdslyst. Senteret driver omfattende forskning og samfunnsanalyser knyttet til arbeidslyst i det skandinaviske arbeidsmarkedet, og tilbyr veldokumentert hjelp til virksomheter som vil høste godene av den gode arbeidslysten hos sine ansatte.

Les mer på www.godarbeidslyst.no

RESPONS ANALYSE er et fullservice rådgivnings- og analysebyrå som bidrar med både kvalitativ og kvantitativ innsikt. Respons Analyse ble etablert i 2005 og er blant de største analysebyråene i Norge - og et av de svært få helnorske.

Les mer på www.responsanalyse.no



God Arbeidslyst

Delrapport januar 2023

***Hjemmekontor
og arbeidslyst***

Innhold

Forord: Øker arbeidslysten når vi jobber hjemmefra?	5
Hjemmekontor i 2023	6
Hvem snakker vi om?	8
Jeg får lov, men er det lurt?	10
Årsaker og virkninger	12

Øker arbeidslysten når vi jobber hjemmefra?

Etter at pandemien rammet verden i mars 2020 er hjemmekontor blitt en del av normalen. Mens hjemmekontor tidligere var en spesialordning for de få, er det blitt å regne som et selvfølgelig gode for de mange.

Men er hjemmekontor egentlig et gode? Og i så fall for hvem? Mange har ment mye om dette - vi ønsket derfor å se på hvordan hjemmekontor slår ut på arbeidslysten.

Tidligere indeksstudier i Norge og Danmark har slått fast at den gode arbeidslysten gir ansatte generell trivsel og livslykke. Det er også vist at bedrifter som klarer å øke arbeidslysten blant sine ansatte også øker resultatet sitt på bunnlinjen. Hvis hjemmekontor spiller en rolle i dette bildet, bør det altså være av avgjørende interesse for ledere og på ulike nivå i å finne ut av det.

Respons Analyse har samlet inn data fra 1149 respondenter, og for å gjøre studien representativ for norske arbeidstakere er dataene vektet mot offentlige data for kjønn, aldersgruppe og landsdel fra fra Statistisk Sentralbyrå

Senter for God Arbeidslyst vil skape Norges beste arbeidsplasser! Dette vil vi gjøre gjennom å være være en drivende kraft for å bidra til et nasjonalt løft for god arbeidslyst og et bedre arbeidsmiljø

Vi har som ambisjon at rapportens resultater gir faktabasert kunnskap og inspirasjon til alle som ønsker å sette god arbeidslyst på dagsordenen, sin egen og andres, og som vil være med på å løfte det moderne arbeidsliv i Norge til nye høyder.

Kristin Fjellman
Daglig leder
Senter for God Arbeidslyst



Hjemmekontor i 2023

HJEMMEKONTOR

Mens hjemmekontor tidligere var forbeholdt selvstendig næringsdrivende eller arbeidstakere med helt spesielle behov, er det i 2023 blitt vanlig med både hybride og fullstendige hjemmekontorløsninger.

Stadig oftere hører vi kontoransatte uttrykke at de ikke ønsker en jobb der de må gå på "bortekontoret" hver dag. Like oftere hører vi arbeidsgivere bekymre seg over hvordan dette vil påvirke driften.

GJEMMEKONTOR?

For får man egentlig jobbet fullverdig når man sitter hjemme? Flere ledere har uttrykt bekymring for at tiden på hjemmekontor går til husarbeid, barnepass, hundelufting og trening. Ja, hva om den ansatte faktisk velger å jobbe fra hytta, eller fra utlandet, og kanskje deltar i teammøter fra mobilen mens de er på farten? Er ordningene rundt hjemmekontor egentlig blitt en ødeleggende avsporing?

Minst fire spørsmål melder seg:

For det første: Er det faktisk sånn at ansatte med "hjemmekontor" bruker mindre tid på selve arbeidet? Med hjemmekontor blir grensene mellom jobb og fritid lettere visket ut, og det er lettere å gjøre unna private ting på dagen når en likevel er hjemme. Samtidig er det også lettere å jobbe på kvelden, og på tidspunkt gjennom døgnet med mindre ytre press - når jobben likevel er hjemme.

For det andre: Er det sånn at man blir mindre effektiv i jobben hvis man gjør enkelte private ting innimellom slagene? Bedriftshelsetjenesten har ofte talt for døde ører når den har oppfordret til å ta små pauser i løpet av dagen, gjøre noen øvelser ved pulten eller strekke på beina. Kan avgrensede "andre" gjøremål gi de konstruktive avbrekkene som reduserer stress og stramme skuldre - og gjør at de ansatte klarer å konsentrere seg lenger?

For det tredje: Er det ødeleggende for samarbeid å gjøre det digitalt? Er kommunikasjonen gjennom skjerm hemmende for de nyanserte menneskelige relasjonene og det kreative samspillet?

Sist, men ikke minst: Handler også dette om balanse, og å finne de gode mellomløsningene? Hva er det i så fall som definerer disse for den enkelte arbeidstaker og den enkelte bedrift?

Det er sannsynlig at hjemmekontor kan bli "gjemmekontor" for noen, men det er også mange som "gjemmer seg bort" og er ineffektive når de er på kontoret.

Senter for God Arbeidslyst vet fra før mye om hva som gir ansatte arbeidslyst. Over 70% av denne forklares faktisk av faktorene "Mening", "Mestring", "Ledelse", "Kolleger", "Resultater", "Medbestemmelse" og "Balanse". De to kraftigste driverne er "Mening" og "Mestring". Men hva med de resterende 30 prosentene? Er den fysiske lokasjonen, og om kommunikasjonen er analog eller digital som er utslagsgivende - eller er det helt andre ting?

TALLENES TALE

Hjemmekontor ser ut til å være en løsning som har kommet for å bli, i en eller annen form. Nå er det opp til forskningen å finne både fordelene og ulempene - og hvordan man hhv. kan utnytte det ene og redusere det andre. Til dette vil Senter for God Arbeidslyst være en ledende bidragsyter.

I denne studien har vi benyttet kvantitativ metode for å avdekke status på hjemmekontor. Vi har også kartlagt sammenhenger og effekter som kan brukes som del av en evidensbasert og formålstjenlig personalledelse i dagens arbeidsliv.

F₄

I₄

W₄ O₁ R₁ K₅

F₄ R₁ O₁ M₃

H₄ O₁ M₃ E₁

T₁

P₃

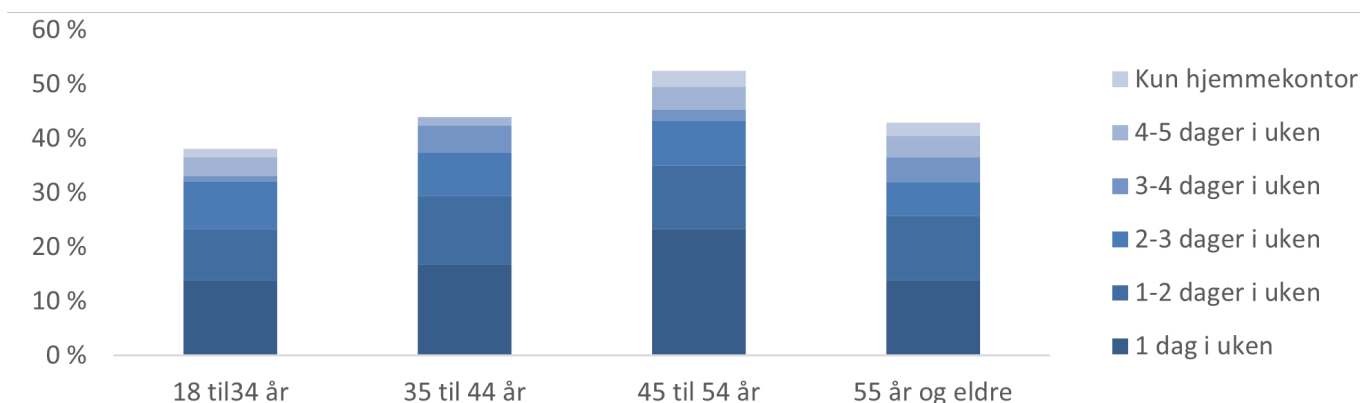
E₁

Hvem snakker vi om?

Det sier seg selv at mange arbeidstakere ikke kan ha hjemmekontor. I produksjonsbedrifter må man være der produksjonen er, i helse og omsorgssektoren må man være der pasientene og utstyret er og som transportarbeidere må man være der kjøretøyet er. Faktisk tyder vår studie på at det kun er 44% av norske arbeidstakere som har muligheten. Hvis hjemmekontor er et gode, er det altså et gode som er mindretallet forunt. Men finnes det noen kjennetegn på dem som har hjemmekontor? La oss se nærmere på tallene!

ALDER

Aldersgruppen som har størst grad av hjemmekontor er gruppen 45 - 54 år. Av disse oppgir de aller fleste at de kun har hjemmekontor 1 dag i uken. I de andre aldersgruppene er det relativt sett færre som oppgir 1 dag i uken, og flere som strekker seg til 1 - 2. For alle gjelder at det kun er et lite fåtall som oppgir 3 - 4 dager og oppover.

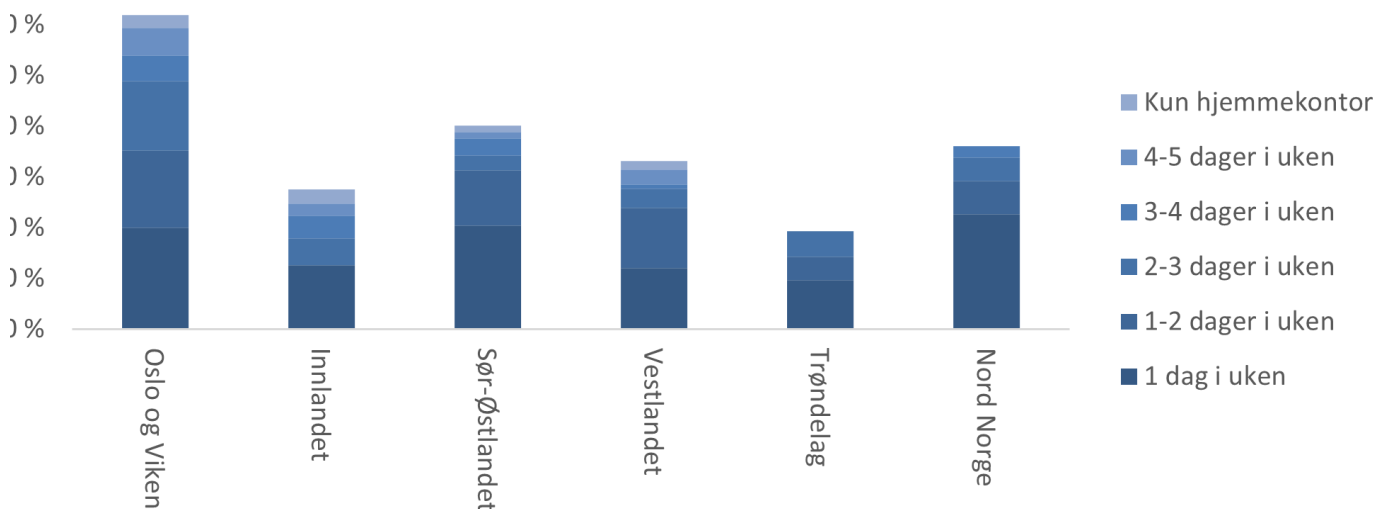


KJØNN

Når det gjelder kjønn og hjemmekontor er det svært små forskjeller. 1% flere kvinner enn menn sier at de har hjemmekontor, og av disse er det en svak overvekt på 1-2 dager i uken (+5%) mens det blant mennene er en svak overvekt på 3-5 dager i uken (+4%).

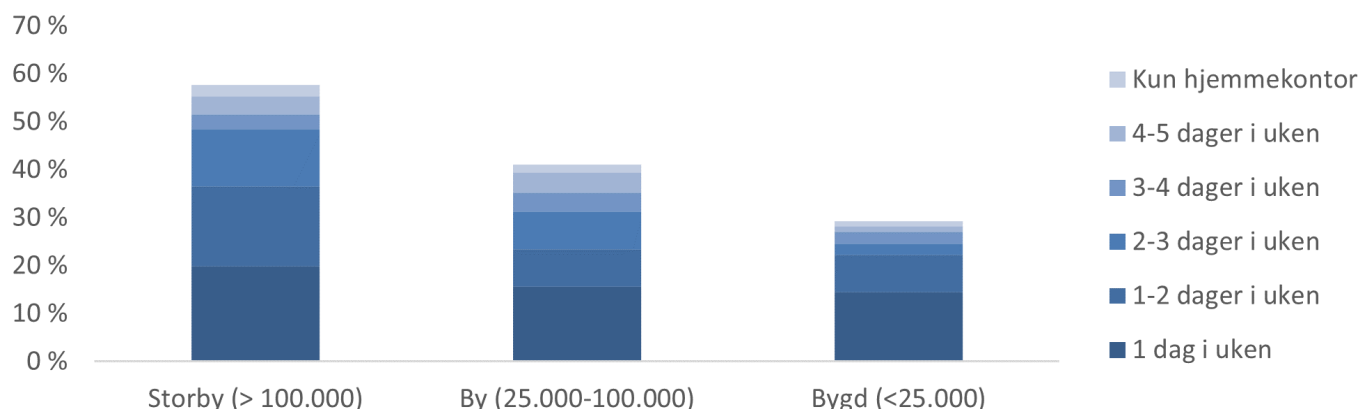
LANDSDEL

Et blikk på landsfordelingen gjorde det tydelig at det er en tydelig leder når det kommer til hjemmekontor, og også en ganske klar siste plass. Oslo og Viken går foran på dette området, mens Trøndelag ligger sist, fulgt av Innlandet.



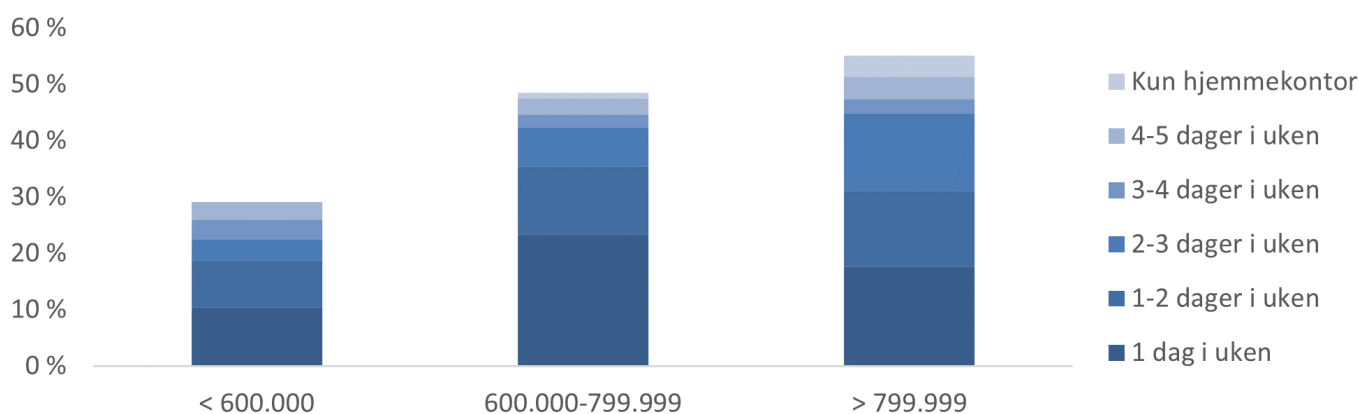
BY OG LAND

Oversikten over landsdel bør holdes sammen med oversikten over byer og bygder. Det er tydelig at bruken av hjemmekontor øker med størrelsen på stedet en bor.



LØNN

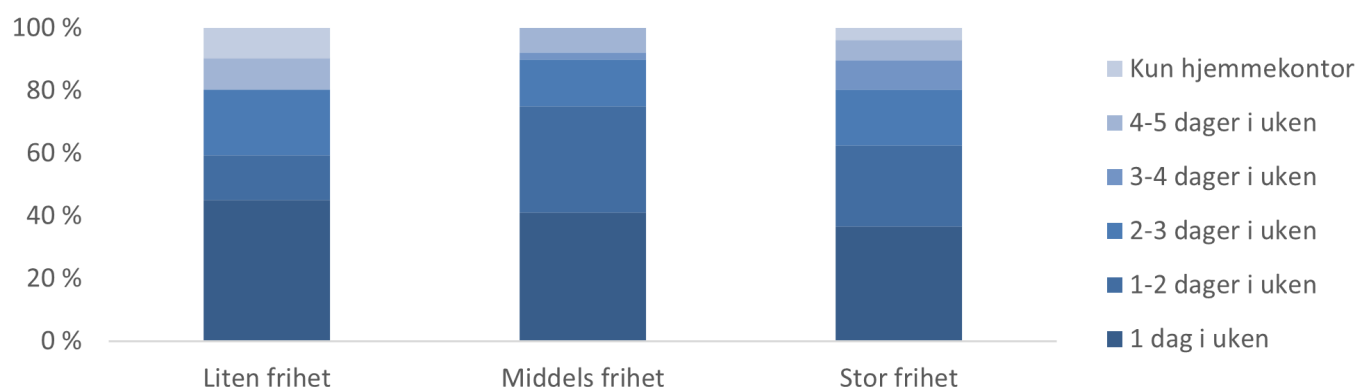
Bruken av hjemmekontor er også tett forbundet med årslønn, der det er en påfallende differanse i bruk av hjemmekontor for arbeidstakere med årslønn under og over kr. 600.000. De som har høyest lønn har tydelig økt bruk av hjemmekontor 1 - 2 og 2 - 3 dager i uken.



Det skal videre nevnes at økningen i lønn er størst blant dem som bor i storbyene, etterfulgt av byene og bygdene. Av de som har opplevd størst lønnsvekst bor de fleste i storby og har over 4 års utdannelse.

FRIHET

De med liten grad av frihet har i størst grad hjemmekontor 1 dag i uken eller 2 - 3 dager i uken, men i liten grad 1 - 2 dager i uken. De med størst grad av frihet velger i størst grad også å ha hjemmekontor 3 - 4 dager i uken. De med middels grad av frihet velger i størst grad 1 - 2 dager i uken.



Jeg får lov, men er det lurt?

Mange ansatte opplever at sjefen tilbyr dem hjemmekontor. Et spørsmål mange ansatte stiller seg er om det også er lurt, spesielt med tanke på karriere- og lønnsutvikling.

KARRIEREUTVIKLING

Vi har kartlagt karriereutvikling med utgangspunkt i om man det siste året har:

- Fått økt ansvar
- Fått kompetanseheving/kurs
- Fått tilbud om opprykk
- Fått opprykk
- Fått formell videreutdanning

- Fått avslag på ønske om kurs/utdanning
- Blitt forbigått
- Mistet ansvar
- Mottatt permitteringsvarsel/oppsigelse
- Vært vurdert permittert/nedbemannet
- Fått nedrykk
- Vårt permittert
- Fått sluttpakke

Gjennom korrelasjonsanalyser så vi etter sammenhenger mellom karriereutvikling, graden av hjemmekontor og graden av frihet til å velge hjemmekontor. Resultatet var tydelig: Det ble ikke påvist noen signifikant sammenheng mellom noen av disse.

LØNNSUTVIKLING

Vi kartla også lønnsutviklingen med utgangspunkt i følgende kriterier:

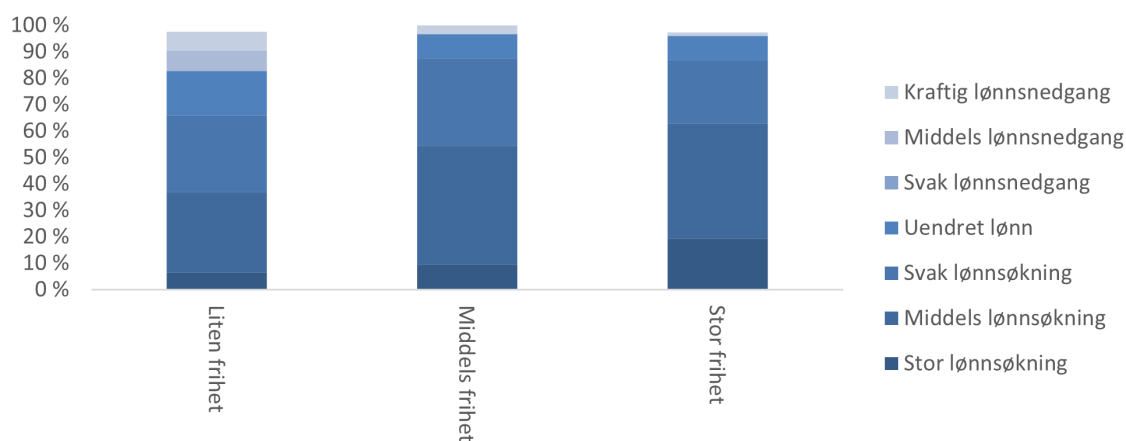
- Mer enn 7% lønnsnedgang
- 3 - 7% lønnsnedgang
- Mindre enn 3% lønnsnedgang
- Uendret lønn
- Mindre enn 3% lønnsøkning
- 3 - 7% Lønnsøkning
- Mer enn 7% Lønnsøkning

Heller ikke for lønn var det noen signifikant sammenheng med graden av hjemmekontor.

For lønn fant vi imidlertid en sammenheng med graden av frihet. Det kan tyde på at arbeidsgivere som tilbyr frihet enten gjør det som et klapp på skulderen, og anerkjennelse til allerede høyt verdsatte medarbeidere - eller at lønn gis sammen med friheten for å opprettholde motivasjonen også når den ansatte velger å jobbe hjemmefra.

DET ER TRYGT

Svaret til arbeidstakere er at de, med tanke på lønns- og karriereutvikling, neppe har noe å frykte ved benytte muligheten til hjemmekontor når den byr seg. Med utgangspunkt i disse to tilnærmingene har vi altså ikke funnet noen grunn til å frykte hjemmekontor, hvis en ellers anser det som et personlig gode.



DEER
DIE

Årsaker og virkninger

Vi har i tidligere studier slått fast at økt arbeidslyst er et gode. Det gir den ansatte økt lykke og generell livstilfredshet, det senker sykefravær og ansattes turnover i bedrifter, det hever bunnlinjen - og det gir store samfunnsøkonomiske gode ringvirkninger. Men hvordan påvirkes så arbeidslysten av hjemmekontor?

HJEMMEKONTOR

Det er en sammenheng mellom arbeidslyst og hjemmekontor, med nå dataene vektet mot alder, bosted og kjønn, og det kontrolleres for friheten til å velge hjemmekontor står vi igjen uten signifikante funn. Det kan altså ikke påvises noen effekt av hjemmekontor på arbeidslyst.

FRIHET

Det som imidlertid kan slås fast, er at opplevelsen av å fritt kunne velge hvor en skal jobbe er en sterk driver til arbeidslyst. Det handler altså ikke om hvor mye ansatte jobber på hjemmekontor, men i hvilken grad ansatte har anledning til selv å velge dette omfanget. Som vist tidligere tenderer ansatte med stor frihet til å velge hjemmekontor 3 - 5 dager i uken.

Effekten av frihet er på 6,9. Dette betyr at når frihetsopplevelsen øker med 10 på en skala fra 0 - 100, øker arbeidslysten med 6,9. Dette er en svært sterk effekt. Forklaringsgraden er på 5%. På toppen av GAIS' 7 faktorer som forklarer hele 70% er dette nyttig kunnskap for ledere som vil jobbe strategisk.

MÅL

Alle bedrifter og organisasjoner har målsettinger de jobber mot. En viktig brikke i samtlige er de ansatte og deres kompetanse.

At de ansatte faktisk bidrar til måloppnåelse avhenger av at de har rett kompetanse, at de kommer på jobb, at de bidrar med alt de har, at de blir værende over tid og at de er gode ambassadører som tiltrekker seg nye gode medarbeidere.

Vi har tidligere vist at den gode arbeidslysten

gir de ansatte lyst til å gå på jobb, at det senker sykefravær og turnoverønske og at det hever bunnlinjen. Nå ville vi kartlegge arbeidslysten opp mot et vanlig mål på employer branding, nemlig eNPS.

ENPS

eNPS (employee net promoter score) stiller spørsmål av typen "vil du si til dine venner at arbeidsplassen din er et godt sted å jobbe". Svarene gis på en skala fra 1 - 10, og det oppnås en score mellom -100 og 100. Det antas at det kun er dem som svarer 9 og 10 som faktisk tiltrekker ny kompetanse. De som svarer 6 og nedover frastøter seg den og de øvrige har ingen påvirkning.

I våre studie var norske arbeidstakeres eNPS på 0. Det innebærer at de ikke bidrar til å trekke ny kompetanse til bedriftene de jobber i, men at de heller ikke virker frastøtende.

De gruppene som utmerket seg med positiv eNPS var dem med 0 - 3 dager hjemmekontor - (4) og dem med høy frihet til å velge (10) når og hvor ofte de skal ha hjemmekontor.

Gruppene som utmerket seg ved svært lav eNPS var dem med lav frihet til å velge (-19) og dem med middels frihet til å velge (-14) sitt omfang av hjemmekontorbruk. Dette samsvarer godt med funnene som viste at denne friheten har effekt på arbeidslysten.

SÅ?

En evidensbasert forvaltning av de menneskelige ressursene må ta stilling til bruk av hjemmekontor. Denne studien peker på at arbeidsgivere vil kunne profitere på å gi den ansatte stor frihet på dette området.



