

Anne Mette Ødegård og  
Rolf K. Andersen

---

# **LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor**

Resultater fra juni 2021



Anne Mette Ødegård og Rolf K. Andersen

## **LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor**

Resultater fra juni 2021

Fafo-notat 2021:20

Fafo-notat 2021:20

© Fafo 2021  
ISSN 0804-5135

# Innhold

---

<b>1 Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Omfang</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Kartlegging og dekking av utgifter</b> .....	<b>4</b>
<b>4 Forslag til ny regulering</b> .....	<b>5</b>
<b>5 Ansvar og avtaler</b> .....	<b>6</b>
<b>6 Blir hjemmekontor vanlig også når pandemien er over?</b> .....	<b>8</b>
<b>7 Hva er attraktivt ved hjemmekontor?</b> .....	<b>9</b>
<b>8 Hva er attraktivt ved arbeidsplassen?</b> .....	<b>9</b>
<b>9 Hva kan være konsekvensene av at flere sitter hjemme?</b> .....	<b>10</b>
<b>10 Vanskeligere å drive fagforeningsarbeid?</b> .....	<b>12</b>

## 1 Innledning

---

LOs tillitsvalgtpanel fikk i februar og juni 2021 spørsmål om bruk, erfaringer og synspunkter på hjemmekontor. Inkludert var også spørsmål om hvordan de tillitsvalgte mener at arbeid på hjemmekontor bør reguleres. Noen av spørsmålene ble stilt i begge omganger, mens andre spørsmål var ulike. Resultatene fra februar 2021 er tidligere publisert i et faktaflak fra Fafo (Ødegård & Andersen 2021).

Tillitsvalgtpanelet bestod i 2021 av om lag 2900 tillitsvalgte fra samtlige LO-forbund. Undersøkelsens administreres og gjennomføres av Fafo. Rundt 2400 er tillitsvalgte på arbeidsplassene og rundt 500 er tillitsvalgte i foreninger/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå. De tillitsvalgte er rekruttert til panelet ved at Fafo har fått tilgang til e-postadresser fra forbundene.

I undersøkelsen fra juni kom det svar fra 1270 arbeidsplassstillitsvalgte og 320 tillitsvalgte fra foreninger og forbund. Det gir svarprosenten på henholdsvis 53 og 64.

## 2 Omfang

---

I februar 2021 var det 66 prosent og i juni 76 prosent av de LO-tillitsvalgte som svarte at arbeidsgiver hadde bedt alle som hadde mulighet til det om å jobbe hjemmefra. I begge rundene var det rundt 60 prosent som svarte at en hjemmekontorordning omfattet under halvparten av de ansatte i virksomheten. Det gjenspeiler at det i mange yrker ikke er mulig å jobbe hjemmefra, som for eksempel i varehandel, bygg og industri.

Det var de tillitsvalgte som svarte «ja» på spørsmål om arbeidsgiver hadde bedt alle som hadde anledning til det om å jobbe hjemmefra som fikk videre oppfølgingsspørsmål om erfaringer med og synspunkter på hjemmekontor.

Hjemmekontor er mest utbredt blant arbeidstakere i statlig sektor. I undersøkelsen fra juni var det eksempelvis sju av ti tillitsvalgte i statlig sektor (inkludert helseforetakene) som svarte at flertallet av arbeidstakerne hadde jobbet hjemme under koronapandemien.

I Oslo har det vært svært strenge restriksjoner i forbindelse med pandemien, blant annet med påbud om hjemmekontor for de som har mulighet til det. Det gjenspeiles i undersøkelsen, da bruk av hjemmekontor er mest utbredt i Oslo. I hovedstaden er det også mange statlige arbeidsplasser.

Til sammenlikning viser levekårsundersøkelsen (LKU) fra 2019 at andelen som før pandemien tilbrakte hele arbeidsdagen, hver dag, på hjemmekontor utgjorde om lag 3 prosent. 7 prosent av de statlige ansatte hadde før pandemien hjemmekontor som en fast ordning (Alsos, Andersen & Nergaard 2020).

## 3 Kartlegging og dekking av utgifter

---

I hvor stor grad har arbeidsgiver hatt oversikt over hvilke betingelser arbeidstakerne har hatt på hjemmekontorene?

Det er kun 14 prosent av de tillitsvalgte som svarer at arbeidsgiver har kartlagt de fysiske arbeidsmiljøbetingelsene på hjemmekontoret og 53 prosent svarer nei. Samtidig var det hele 33 prosent som svarte «ikke sikker» på spørsmålet.

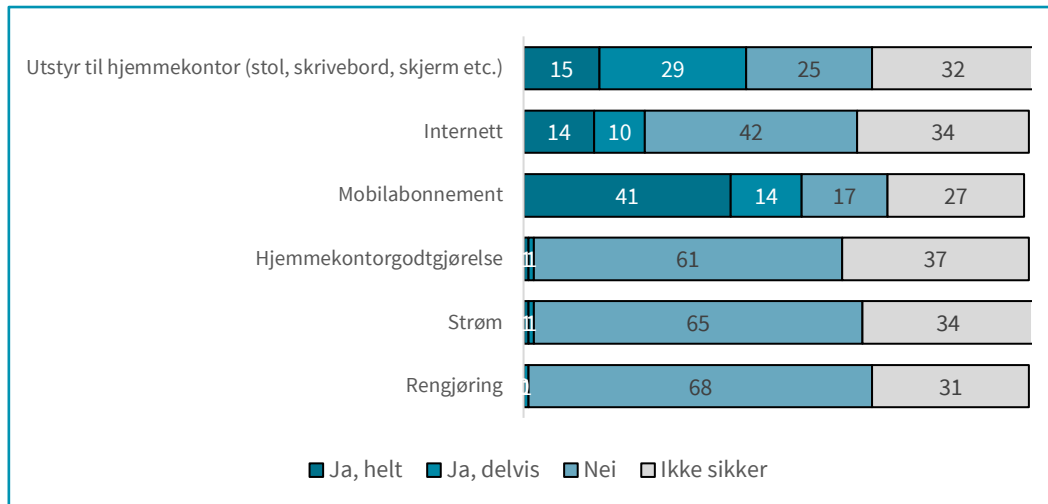
Mye tyder på at der hvor hjemmekontor er mest utbredt, har det i noe større grad blitt gjennomført kartlegging:

- I Oslo var det 27 prosent av de tillitsvalgte som svarte at arbeidsmiljøet var kartlagt.
- I statlig sektor var det 21 prosent som svarte det samme (disse to kan henge sammen, da det er mange statlige kontorarbeidsplasser i Oslo)

Foruten mobilabonnement, internett og utstyr, dekkes ingen faste og/eller løpende kostnader som de ansatte har ved bruk av hjemmekontor (figur 1). Det er kun 24 prosent som helt eller delvis får dekket internett. Når det gjelder utstyr, som stol,

skrivebord, skjerm osv., er det 15 prosent som svarer at dette dekkes helt av arbeidsgiver, mens 29 prosent svarer «delvis». Dekking av strøm, rengjøring og hjemmekontorgodtgjørelse er fraværende. Også på dette spørsmålet er det mange tillitsvalgte som er usikre på hvordan ordningene er.

Figur 1 Dekker arbeidsgiver, helt eller delvis, noen av de faste og/eller løpende kostnadene som de ansatte har i forbindelse med hjemmekontor? Prosent. (N=952)



## 4 Forslag til ny regulering

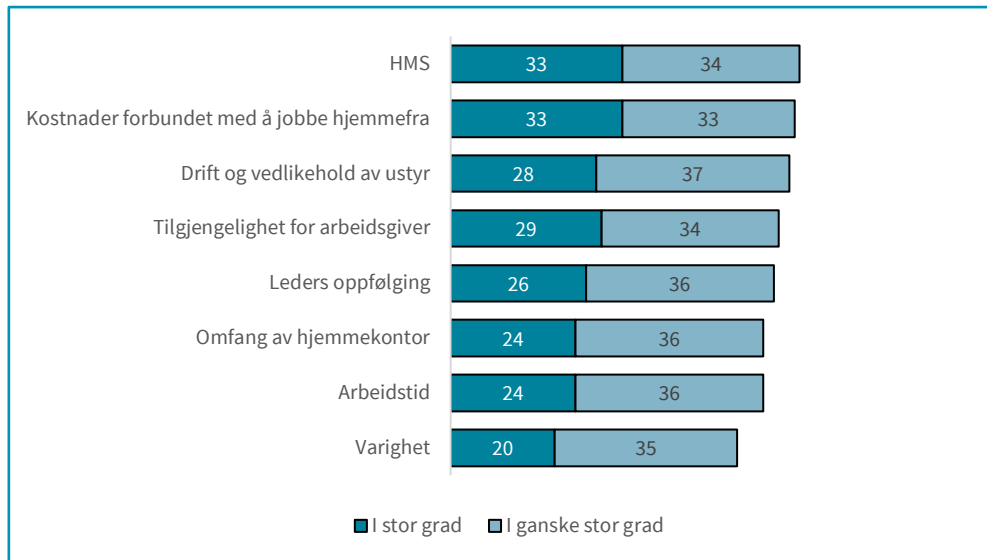
Arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging, arbeidsmiljø, trivsel og oppfølging ved bruk av hjemmekontor har blitt en sentral problemstilling det siste halvannet året. Den eksisterende bestemmelsen er å finne i en forskrift fra 2002, som blant annet omfatter krav om skriftlig avtale om omfang, arbeidstid, tilgjengelighet, drift og vedlikehold av utstyr. Noe som har vært gjenstand for diskusjon er paragraf 1 i forskriften, der det heter at den ikke gjelder for «kortvarig eller tilfeldig arbeid». I april 2020 ble det utarbeidet retningslinjer for yrkesskadedekningen som fastslo at arbeidstaker er dekket når arbeid i hjemmet skjer oppfordret eller etter pålegg fra arbeidsgiver.<sup>1</sup>

Året etter – i april 2021 – ble det lagt fram forslag til endringer i hjemmekontorforskriften, med høringsfrist 23. juli. Forslaget er i skrivende stund fremdeles under behandling. Departementet foreslår blant annet en tydeliggjøring av forskriftens virkeområder og at bestemmelsene også omfatter psykososiale forhold, samt at Arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn.

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva de mener i større grad bør reguleres i forbindelse med bruk av hjemmekontor. Her fikk både arbeidsplass- og tillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger/forbund anledning til å si sin mening.

<sup>1</sup> Brev fra Arbeids- og sosialdepartementet 3. april 2020 til Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Figur 2 Andel tillitsvalgte som i stor eller ganske stor grad mener at det er behov for større grad av regulering gjennom lov eller avtale av forholdene som er listet opp. Prosent. N=1404



Flertallet av de tillitsvalgte i LO-forbundene mener at alle de nevnte områdene i figur 2 bør reguleres på en eller annen måte. Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er det som tillitsvalgte i størst grad mener bør reguleres gjennom lov eller avtale. Kostnader og drift og vedlikehold av utstyr kommer deretter. Tillitsvalgte innenfor privat vareproduksjon er generelt mindre tilhengere av reguleringer enn tillitsvalgte i andre sektorer. Dette henger sannsynligvis sammen med at det i denne delen av arbeidslivet har hjemmekontor vært mindre utbredt blant medlemmene til de tillitsvalgte.

## 5 Ansvar og avtaler

Bruk av hjemmekontor aktualiserer spørsmål om rettigheter og plikter på en ny måte, og ikke minst hva slags ansvar arbeidsgiver må og kan ha.

De LO-tillitsvalgte fikk spørsmål om ansvarsforholdene ved bruk av hjemmekontor både i februar og juni 2021. Det var nærmere bestemt om ulike områder som er aktuelle i forbindelse med hjemmekontor var omfattet av avtaler eller om de var drøftet med arbeidsgiver. Spørsmålsstillingene var noe ulike, og derfor presenteres resultatene fra februar og juni hver for seg. I tabell 1 vises noen av resultatene fra februar (se også Ødegård & Andersen 2021).

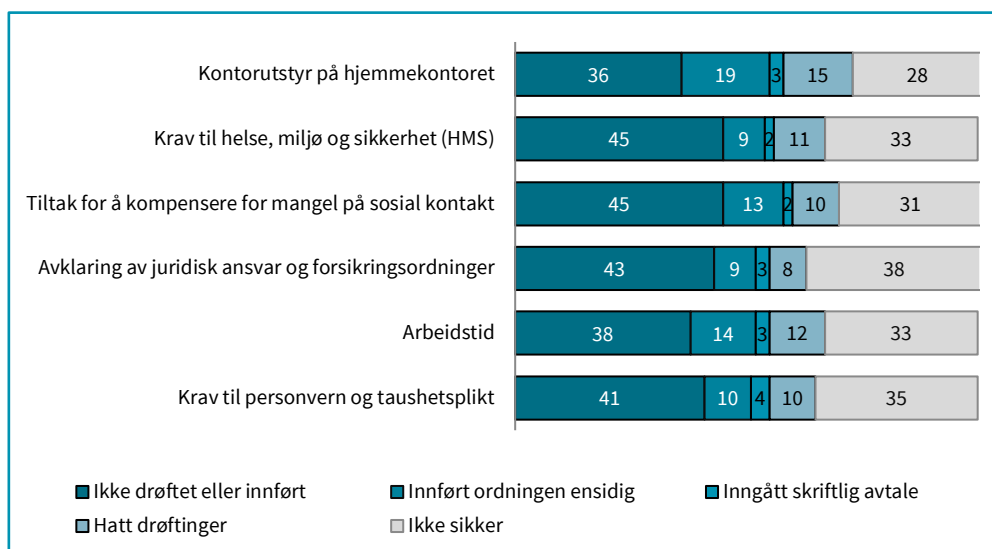


Tabell 1. Ulike områder som er aktuelle i forbindelse med hjemmekontor. Andel som svarer at det er inngått avtale eller drøftet med arbeidsgiver. LOs tillitsvalgtpanel februar 2021. Prosent. N=1598.

	Inngått avtale	Drøftet
Juridisk ansvar og forsikringsordninger	3	9
Ansvar for HMS	3	19
Arbeidstid	4	19
Ansvar for kontorutstyr	6	19
Tiltak for å kompensere mangel på sosial kontakt	2	20

I juni 2021, ble det igjen stilt spørsmål om drøftinger og avtaler, men da kom det i tillegg et alternativ om arbeidsgiver ensidig hadde innført ordninger i forbindelse med bruk av hjemmekontor. Det var også spørsmål om krav til personvern og taushetsplikt på hjemmekontoret.

Figur 3 I forbindelse med bruk av hjemmekontor, har arbeidsgiver ensidig innført ordninger, hatt drøftinger eller inngått skriftlige avtaler med tillitsvalgte på de følgende områdene? Prosent. (N=954)



For en stor andel arbeidstakere har det verken blitt innført eller drøftet ordninger og tiltak i forbindelse med bruk av hjemmekontor. Egne avtaler er nesten fraværende. Andelen som har vært med på drøftinger er i hovedsak den samme som andelen som svarer at arbeidsgiver ensidig har innført ulike ordninger. Svarene både fra februar og juni viser dessuten at det generelt var stor usikkerhet blant de tillitsvalgte på spørsmål om drøfting og/eller avtale. Det vil si at mange svarer «ikke sikker».

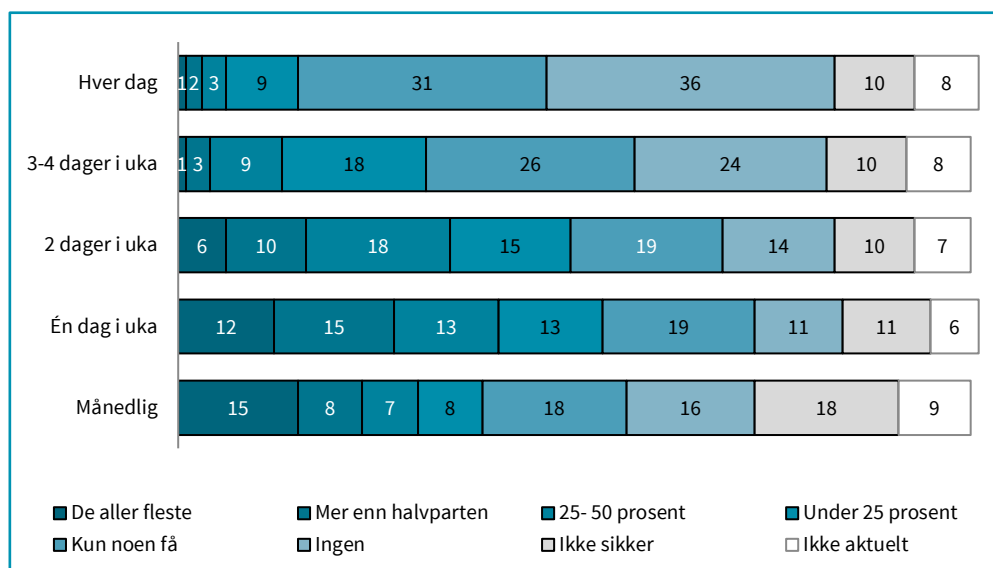
Svarene fra tillitsvalgte i statlig sektor skiller seg ut, noe som trolig har sammenheng med mer utbredt bruk av hjemmekontor i staten.

- Når det gjelder ordninger for kontorutstyr, er det 28 prosent i statlig sektor som svarer at det er gjennomført drøftinger og 6 prosent at det er inngått skriftlig avtale. Til sammenlikning er det 8 prosent i privat tjenestesektor som har hatt drøftinger om kontorutstyr.
- 24 prosent av de tillitsvalgte i statlig sektor svarer at arbeidstid har blitt drøftet. I privat tjenestesektor er tilsvarende andel på 5 prosent.
- Krav til HMS har blitt drøftet, svarer 19 prosent av de tillitsvalgte i statlig sektor. I privat tjenestesektor er tilsvarende andel på 6 prosent.

## 6 Blir hjemmekontor vanlig også når pandemien er over?

De tillitsvalgte fikk spørsmål om hvordan de tenker seg at det kan bli med hjemmekontor framover, altså når pandemien er over. Det er bare en liten andel som tror at hjemmekontor blir den nye hverdagen. Men at mange trolig vil fortsette å jobbe hjemme i deler av uka, er det mye som tyder på (figur 4).

Figur 4 Hvis du tenker fram til en normalsituasjon etter pandemien, hvor stor andel av de ansatte tror du vil ønske å fortsette å jobbe hjemmefra hele dagen? Prosent. N=963



Resultatene viser at hjemmekontor én dag i uka kan bli populært. Hver fjerde tillitsvalgt (27 prosent) tror at de aller fleste eller mer enn halvparten av arbeidsstokken vil ønske å jobbe hjemme én dag i uka. 16 prosent av de tillitsvalgte tror også at majoriteten av arbeidstakerne vil jobbe hjemmefra to dager i uka. Å være på hjemmekontor hver dag vil, ifølge de tillitsvalgte, kun være aktuelt for svært få.

Igjen skiller svarene fra de tillitsvalgte i statlig sektor seg ut, ved at de mener at hjemmekontor vil bli en mer vanlig løsning for de ansatte også etter pandemien. For eksempel er det 53 prosent av de tillitsvalgte i statlig sektor som tror at flertallet av de ansatte kommer til å ha hjemmekontor én dag i uka.

## 7 Hva er attraktivt ved hjemmekontor?

Det kan være ulike motiver for å fortsette å jobbe hjemmefra, og mange har hatt positive opplevelser med hjemmekontor i løpet av pandemien. Vi har spurt om hva de tillitsvalgte vil mene er årsaker til ønsket om å fortsette å jobbe hjemmefra. Både arbeidsplassstillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger og forbund har fått dette spørsmålet.

Figur 5 Dersom du tenker på tida etter pandemien, hvor viktige eller uviktige tror du følgende årsaker til at de ansatte skulle ønske å jobbe hjemmefra, også i en normalsituasjon? Prosent. N=1421

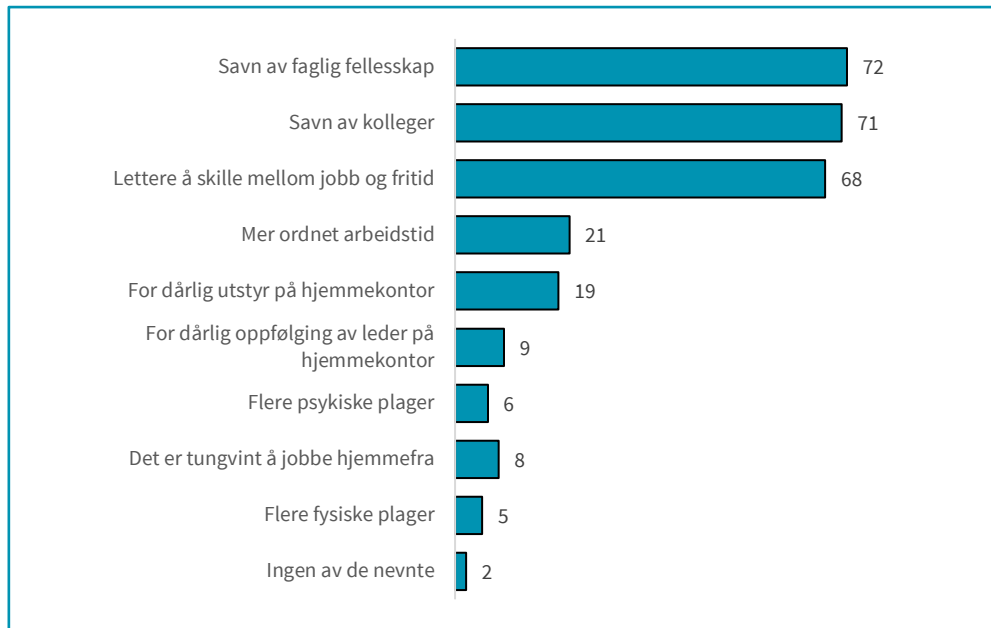


Bedre muligheter for å kombinere jobb og familieliv er det som er det aller viktigste argumentet for bruk av hjemmekontor, ifølge de LO-tillitsvalgte. Deretter kommer ønske om mer fleksibel arbeidstid og å spare reisetid til og fra jobb. En beslektet årsak til de tre foregående er «mindre stress». Det er 18 prosent av de tillitsvalgte som mener dette er en svært viktig årsak og 38 prosent som svarer «ganske viktig». At man jobber mer effektivt hjemmefra, er det større usikkerhet om. Det er rundt fire av ti som mener dette er en viktig årsak.

## 8 Hva er attraktivt ved arbeidsplassen?

På den andre siden, kan det være mange gode grunner til å komme tilbake, fysisk, på jobb. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva de mener er de viktigste grunnene til å jobbe på arbeidsplassen i en normalsituasjon (de fikk velge inntil tre alternativer). Både arbeidsplassstillitsvalgte og tillitsvalgte i foreninger og forbund har fått dette spørsmålet.

Figur 6 Dersom du tenker på tida etter pandemien, hva tror du er de viktigste årsakene til at de ansatte foretrekker å jobbe på arbeidsplassen i en normalsituasjon? Velg inntil tre alternativer. N=1418



Det er tre begrunnelser som peker seg ut som de absolutt viktigste: savn av faglig fellesskap, savn av kolleger og at det er lettere å skille mellom jobb og fritid ved å være fysisk til stede på jobben.

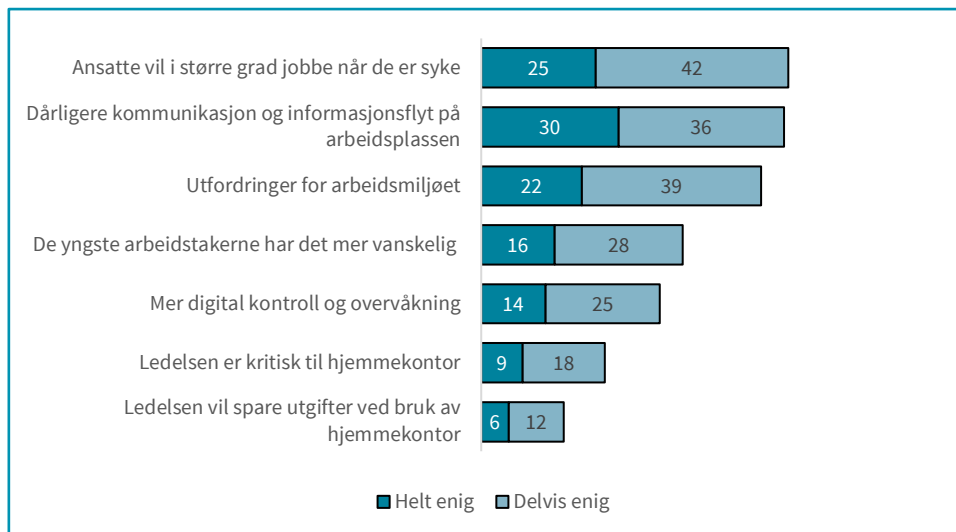
Tillitsvalgte i statlig sektor mener i størst grad at savn av faglig fellesskap er viktig. Disse påpeker også i størst grad at hjemmekontoret er for dårlig utstyrt.

## 9 Hva kan være konsekvensene av at flere sitter hjemme?

De tillitsvalgte ble også bedt om å ta stilling til en rekke påstander om fortsatt og/eller økt bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon (figur 7).

De arbeidsplassstillitsvalgte er mest redde for at hjemmekontor vil føre til at ansatte i større grad også jobber når de er syke. Det er 25 prosent som svarer «helt enig» på denne påstanden og ytterligere 42 prosent som svarer «delvis enig». Det er også stor bekymring for at bruk av hjemmekontor vil gå utover arbeidsmiljøet, samt være ødeleggende for kommunikasjon og informasjonsflyt på arbeidsplassen. Det er på den andre siden en ganske liten andel på 18 prosent som er helt eller delvis enige i at motivasjonen fra ledelsens side er å spare utgifter til kontorlokaler. Innenfor privat tjenesteproduksjon er det 27 prosent som er helt eller delvis enig i denne påstanden, så de skiller seg noe ut fra de andre tillitsvalgte.

Figur 7 Andel som er helt eller delvis enig i ulike påstander om bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon (altså etter pandemien). Prosent. N=947.



Tillitsvalgte på forenings/forbunds nivå (N=320) ble også bedt om å ta stilling til disse påstandene. Svarene følger i stor grad det samme mønsteret som for tillitsvalgte på arbeidsplassene. Samtidig har tillitsvalgte på forenings/forbunds nivå generelt et mer negativt syn på hva fortsatt bruk av hjemmekontor kan få av konsekvenser:

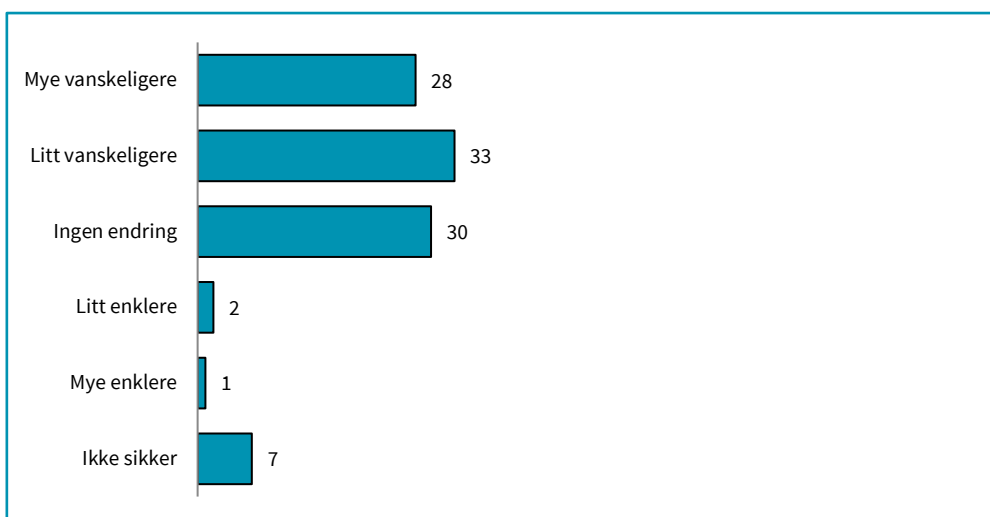
- 75 prosent er helt eller delvis enige i at mer bruk av hjemmekontor kan føre til at ansatte i større grad jobber også når de er syke.
- 65 prosent er helt eller delvis enige i at kommunikasjonen/informasjonsflyten på arbeidsplassene vil bli verre med hjemmekontor.
- 64 prosent er helt eller delvis enige i at det kan by på utfordringer for arbeidsmiljøet at noen jobber hjemmefra og noen er på arbeidsplassen.
- 51 prosent er helt eller delvis enig i at det blir mer digital kontroll og overvåkning av ansatte med bruk av hjemmekontor.
- 48 prosent er helt eller delvis enige i at de yngste arbeidstakerne har det mer vanskelig på hjemmekontor enn de eldste.

På ett av spørsmålene skiller tillitsvalgte på forenings/forbunds nivå seg merkbart fra de arbeidsplassstillitsvalgte. Det er 56 prosent av som er helt eller delvis enige i at mange arbeidsgivere vil at de ansatte skal jobbe hjemmefra for å spare utgifter til kontorlokaler. Tilsvarende andel blant de arbeidsplassstillitsvalgte er 18 prosent. Hva denne forskjellen skyldes, har vi ikke noen klare svar på. Det kan eksempelvis komme av medieoppmerksomheten rundt denne problemstillingen, og at det har blitt sittende igjen som et generelt inntrykk at arbeidsgivere ser en mulighet til å spare penger som følge av hjemmekontor. De arbeidsplassstillitsvalgte svarer imidlertid ut fra sin oppfatning og erfaringer fra egen arbeidsgiver, noe som gir et ganske annet bilde.

## 10 Vanskeligere å drive fagforeningsarbeid?

At folk ikke møtes fysisk kan påvirke fagforeningenes evne til å rekruttere medlemmer, gjennomføre medlemsmøter og ha jevnlig kontakt med arbeidsgiver. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva slags følger fortsatt bruk av hjemmekontor i en normal-situasjon kan få for kontakt med nye medlemmer. Seks av ti svarer at bruk av hjemmekontor vil gjøre arbeidet vanskeligere (se figur 8).

Figur 8. Bruk av hjemmekontor kan påvirke tillitsvalgtes kontakt med potensielle medlemmer, eksempelvis gjennom å endre hvordan vervekampanjer og medlemsmøter gjennomføres. Tror du at bruk av hjemmekontor etter pandemien vil gjøre det enklere eller vanskeligere å verve nye medlemmer? Prosent. N=963.



Det er tillitsvalgte på de største arbeidsplassene (mer enn 500 ansatte) og tillitsvalgte i statlig sektor (inklusive helseforetakene) som i størst grad mener dette blir vanskeligere (sju av ti). Det er 30 prosent som svarer at hjemmekontor ikke vil innebære noen endringer i forhold til medlemskontakt.

## Referanser

- Alsos, K., Andersen, R. K. & Nergaard, K. (2020). *Fleksitidsavtalen i staten*. Fafo-rapport 2020:14
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2021). *LO-tillitsvalgtpanel: hjemmekontor under koronaepidemien*. Faktaflak fra Fafo, mai 2021.



## LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor

Sommeren 2021 fikk tillitsvalgte i LO en rekke spørsmål om bruk av hjemmekontor under pandemien. Svarene viser blant annet at savn av faglig fellesskap og kolleger gjør at hjemmekontorordningen neppe blir en svært omfattende ordning i tida framover, ifølge de tillitsvalgte. De tillitsvalgte frykter også at mer bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon, altså etter pandemien, kan føre til at ansatte i større grad vil jobbe når de er syke og at det blir dårligere kommunikasjon og informasjonsflyt på arbeidsplassen.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-notat 2021:20  
ID-nr.:10358