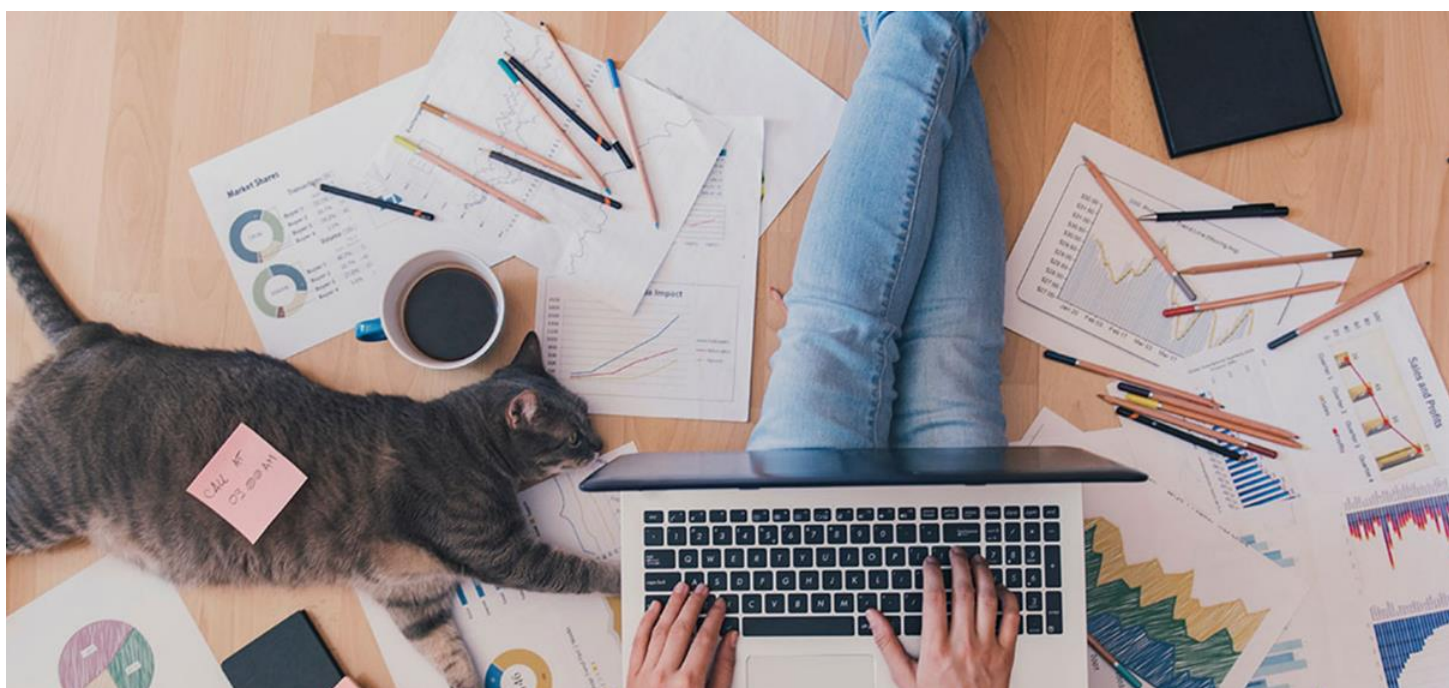


Buskerudbyen

## ► Hjemmekontor i Buskerudbyen



**Oppdragsgiver** Buskerudbyen  
**Oppdragsgivers kontaktperson:** Alberte Ruud, Gert Myhren  
**Rådgiver:** Norconsult Norge AS  
**Oppdragsleder:** Einar Bowitz  
**Fagansvarlig:** Mari Andrine Hjorteset

2	2024-04-08	Endelig rapport	Mari Andrine Hjorteset	Einar Bowitz	Frode Voldmo
1	2024-02-20	Utkast	Mari Andrine Hjorteset, Einar Bowitz	Einar Bowitz	Frode Voldmo
Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeidet	Fagkontrollert	Godkjent

Dette dokumentet er utarbeidet av Norconsult som del av det oppdraget som dokumentet omhandler. Opphavsretten tilhører Norconsult. Dokumentet må bare benyttes til det formål som oppdragsavtalen beskriver, og må ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig på annen måte eller i større utstrekning enn formålet tilsier.

## Sammendrag

### Bakgrunn og problemstilling

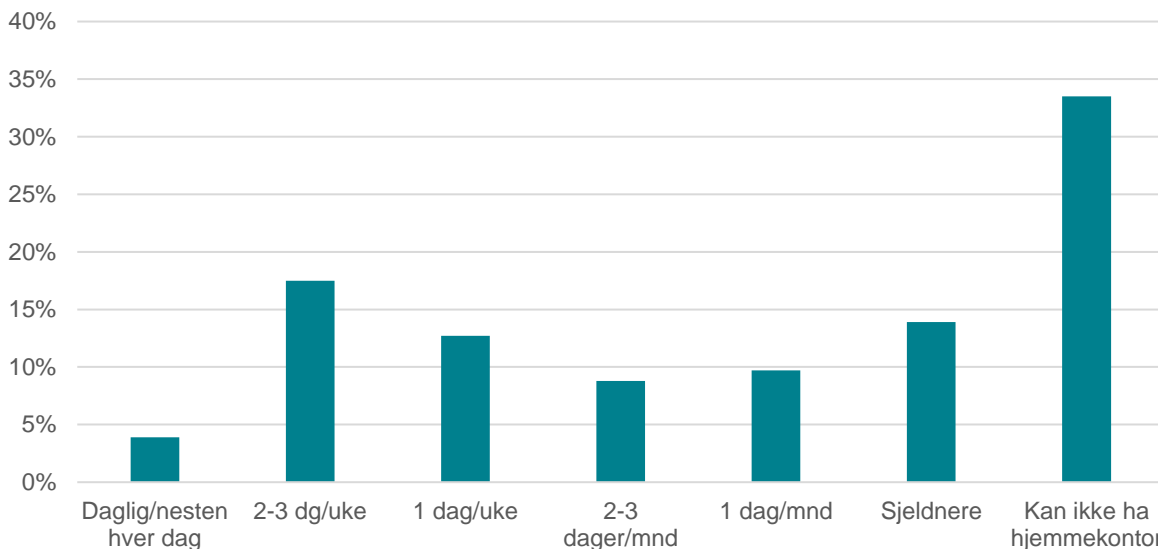
Buskerudbyen er et samarbeid mellom Lier, Drammen, Øvre Eiker og Kongsberg kommuner. I forbindelse med en mulig byvekstavtale har økt bruk av hjemmekontor, digitale møter og bruk av kontorfellesskap vært ansett å kunne bidra til redusert vekst i biltrafikken. Problemstillingene er:

- **Status.** Omfang av hjemmekontor, digitale møter og kontorfellesskap.
- **Policy og holdninger blant arbeidsgivere.** Hvordan forholder arbeidsgivere seg til hjemmekontor, og er dette en ønsket utvikling blant disse? Hvordan mener de dette påvirker arbeidsmiljø og produktivitet? Hva tror de om utviklingen framover?
- **Ønsker og behov blant arbeidstakere.** Hvordan synes de arbeidsmiljø og livssituasjon påvirkes? Hvordan oppfatter de arbeidsgivernes holdninger og atferd? Hva tror de om utviklingen framover?

Datagrunnlaget er en elektronisk spørreundersøkelse mot arbeidstakere og arbeidsgivere, samt kvalitative intervju med et mindre antall arbeidsgivere i Buskerudbyen.

### Gjennomsnittlig 0,7 dager per uke med hjemmekontor

Omtrent en av tre arbeidstakere i Buskerudbyen har hjemmekontor en dag i uken eller oftere. De fleste som benytter hjemmekontor, har dette to til tre dager i uken. Omtrent 45 prosent av arbeidstakerne kan ikke ha hjemmekontor eller har hjemmekontor sjeldnere enn en gang i måneden.



Figur S-1: Buskerudbyen. Hvor ofte pleier du å ha hjemmekontor (prosent).

Svarene fra spørreundersøkelsen innebærer at i gjennomsnitt har hver arbeidstaker i Buskerudbyen hjemmekontor omtrent 0,7 dager per uke. Dette er et gjennomsnitt for alle arbeidstakere enten de har mulighet til hjemmekontor eller ikke.

### Hjemmekontor har redusert biltrafikken i Buskerudbyen med mellom 2 og 2,5 prosent

Tidligere spørreundersøkelser har vist at omfanget av hjemmekontor var langt høyere under pandemien enn hva som var vanlig før pandemien. Denne undersøkelsen, som måler omfanget av hjemmekontor en relativt

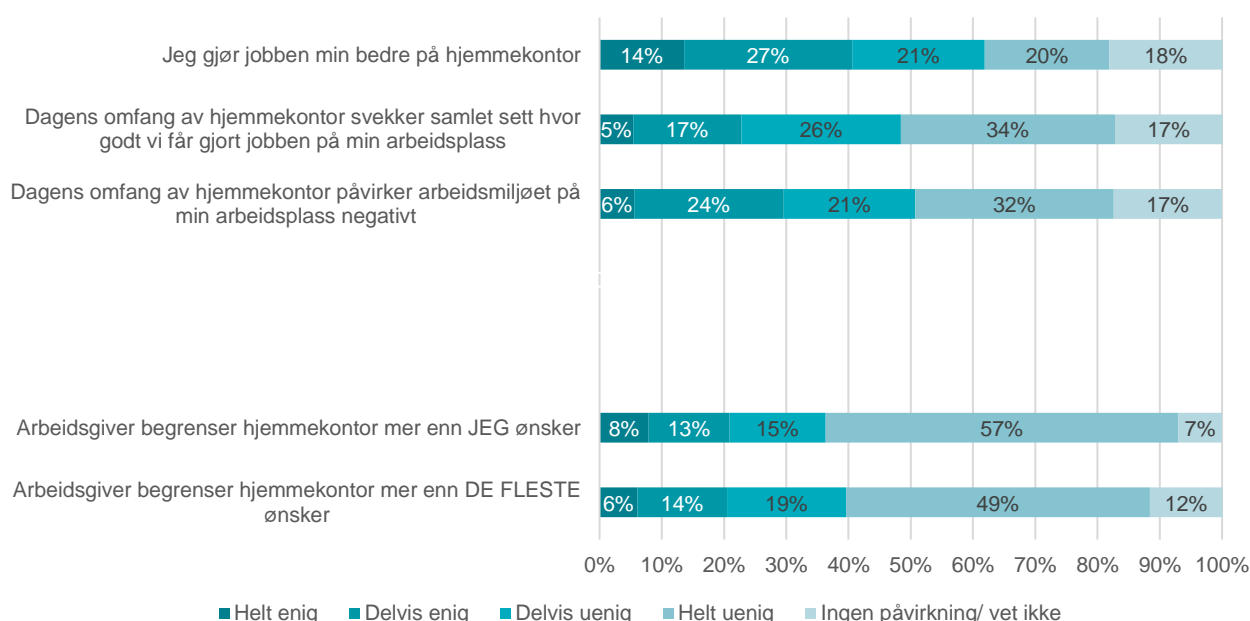
lang tid etter pandemien, viser at omfanget av hjemmekontor er lavere enn under pandemien, men at vi har fått en «ny normal» med mer hjemmekontor enn før 2020. Nå (høsten 2023) tyder våre resultater på at antall daglige arbeidsreiser i Buskerudbyen er redusert med 9 prosent i forhold til før pandemien som følge av mer bruk av hjemmekontor. Siden fritidsreiser og andre reiser ikke påvirkes, blir prosentvis effekt på den totale biltrafikken mindre enn dette. Vi anslår at reduksjonen i arbeidsreiser som følge av mer hjemmekontor siden før pandemien, har bidratt til å redusere totalt antall bilreiser i Buskerudbyen med mellom 2 og 2,5 prosent (punkttestimat 2,2 prosent).

### Arbeidsgivernes vurderinger av hjemmekontor

Vårt materiale tyder på at de fleste arbeidsgiverne anser at dagens omfang av hjemmekontor er en situasjon de kan leve relativt godt med. Det kan ha vært noen utfordringer med å få ansatte som hadde vendt seg til hjemmekontor under pandemien til å komme tilbake til arbeidsplassen når situasjonen har blitt mer normal igjen. De aller fleste virksomhetene ønsker ideelt sett de ansatte mest mulig på kontoret, men de ser at hjemmekontor gir så store fordeler for de ansatte, at virksomhetene lever godt med en situasjon der mange har hjemmekontor et par dager i uken. De fleste eller alle arbeidsgivere har formelle systemer og retningslinjer for bruk av hjemmekontor. Vår vurdering er at arbeidsgiverne synes å anse dagens omfang av hjemmekontor som en relativt stabil situasjon og at de ikke forventer store endringer framover.

### Arbeidstakernes vurderinger av hjemmekontor

Arbeidstakerne har en overveiende positiv vurdering av muligheten til å ha hjemmekontor. Over seks av ti mener at mulighetene til å ha hjemmekontor er viktig i varierende grad for valg av arbeidsplass. Mange ansatte ser imidlertid også en del ulemper både for hvor godt man kan gjøre arbeidet på hjemmekontor og for arbeidsmiljøet. I underkant av 20 prosent er helt enige i påstanden om at bruken av hjemmekontor gjør det vanskelig å dele kunnskap og erfaringer på arbeidsplassen. På den annen side er det nesten like mange som mener de gjør jobben bedre på hjemmekontor. Sammenfattende er det noen, men ikke svært mange, som mener at dagens omfang av hjemmekontor svekker hvor godt man får gjort jobben, og at det påvirker arbeidsmiljøet negativt. Det er altså en del ulemper ved dagens omfang av hjemmekontor, men også fordeler sett fra de ansattes perspektiv.

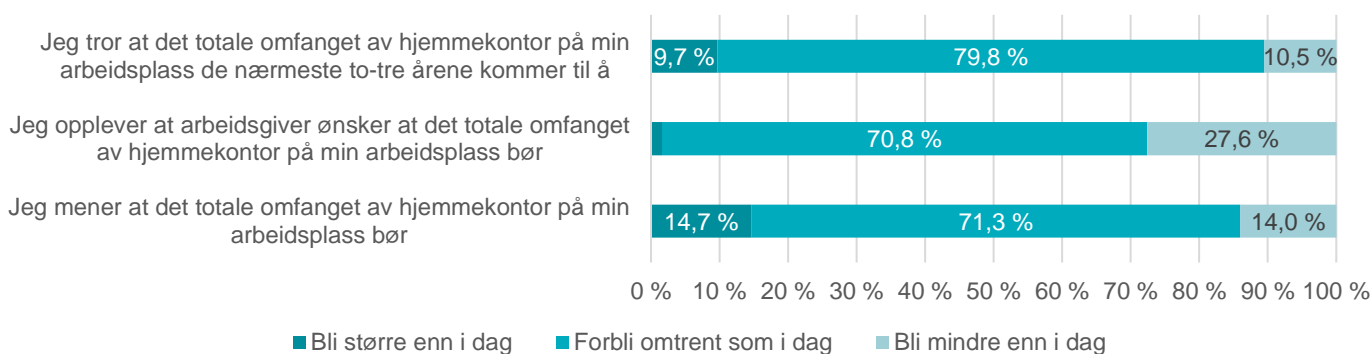


Figur S-2 Arbeidstakernes vurderinger av effektene av hjemmekontor. Grad av enighet/uenighet i ulike påstander. Prosent.

### Utsiktene framover

De fleste ansatte opplever at arbeidsgiverne ønsker dagens nivå videreført, men at det er noen flere arbeidsgivere som ønsker nedgang i hjemmekontorbruken enn det er arbeidsgivere som ønsker økning. Arbeidstakerne selv synes også å mene at dagens nivå på hjemmekontor er hensiktsmessig, ut fra sitt perspektiv. Undersøkelsene mot arbeidsgiverne tyder også på at arbeidsgiverne anser dagens omfang som et nivå de godt kan leve med.

Samlet sett tyder resultatene på at det ikke er grunn til å forvente store endringer i omfanget av hjemmekontor i årene framover.



Figur S-3: Arbeidstakernes vurderinger av utviklingen framover i bruken av hjemmekontor. Prosent.

### Øvrig innhold i rapporten

I tillegg til informasjon om hjemmekontor inneholder rapporten resultater knyttet til fleksibilitet i arbeidslivet, fleksibel arbeidstid, bruk av digitale hjelpemidler ved møter, samt bruk av kontorfellesskap.

## Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Datainnsamling</b>	<b>9</b>
2.1	Datainnsamling rettet mot virksomheter	9
2.2	Spørreundersøkelse til arbeidstakere og studenter i Buskerudbyen	10
2.3	Utvalget i spørreundersøkelsen	11
<b>3</b>	<b>Bruk av hjemmekontor</b>	<b>13</b>
3.1	Samlet omfang av hjemmekontor	13
3.2	Arbeidsreise og hjemmekontor	15
<b>4</b>	<b>Hjemmekontor og nullvekstmål</b>	<b>18</b>
<b>5</b>	<b>Erfaringer - arbeidsgivere</b>	<b>20</b>
5.1	Utvalget, survey og kvalitative intervjuer	20
5.2	Endringer fra før pandemien	21
5.3	Omfang og retningslinjer	21
5.4	Effekter av hjemmekontor	23
5.5	Arbeidsgiveres erfaringer oppsummert	24
<b>6</b>	<b>Erfaringer - arbeidstakere</b>	<b>26</b>
6.1	Lav opplevelse av hjemmekontorbegrensninger	26
6.2	Ønsker om endringer i bruken av hjemmekontor	34
6.3	Arbeidstakeres oppfatninger oppsummert	37
<b>7</b>	<b>Fleksibelt arbeidsliv</b>	<b>39</b>
7.1	Fleksibel arbeidstid	39
7.2	Møter	39
7.3	Bruk av kontorfellesskap	40
<b>8</b>	<b>Avsluttende kommentarer</b>	<b>41</b>
	<b>Referanser</b>	<b>42</b>
	<b>Vedlegg 1: Oppsummering av kvalitative intervju</b>	<b>43</b>
	<b>Vedlegg 2: Detaljerte svar på spørsmål knyttet til fleksibilitet i arbeidslivet</b>	<b>47</b>

# 1 Innledning

Buskerudbyen - kommunene Drammen, Lier, Øvre Eiker og Kongsberg - har fått gjennomført analyser som grunnlag for den politiske debatten om å inngå en byvekstavtale. Ett av målene i en slik avtale vil være nullvekst i personbiltrafikken i avtaleområdet. I det faglige grunnlaget som ble utarbeidet, beregnet Transportøkonomisk institutt [1] en vekst i personbiltrafikken 2020-2030 uten ytterligere tiltak, på 4,5 prosent<sup>1</sup>.

Under pandemien arbeidet mange hjemmefra, noe som innebar færre arbeidsreiser og redusert samlet trafikk. Omfanget av hjemmekontor, digitale møter med videre og betydningen for biltrafikken i Buskerudbyen, ble i 2021 analysert av Asplan Viak. I spørreundersøkelser før og under pandemien ble et utvalg respondenter spurt om hvor mye de benyttet hjemmekontor og hvor mye de trodde de ville benytte hjemmekontor etter at pandemien var over. Asplan Viak anslo i 2021 [2] at på grunnlag av svarene over forventet hjemmekontorbruk, at fremtidig biltrafikk i Buskerudbyen ville bli 3,3 prosent lavere enn den ville vært med uendret omfang av hjemmekontor. Analyser av Transportøkonomisk institutt<sup>2</sup> gav omtrent samme resultat.

Med en prognose på samlet biltrafikkvekst i Buskerudbyen fra 2020 (før pandemi) til 2030 på 4,5 prosent, kan det dermed synes som om behovet for trafikkreduserende tiltak er blitt betydelig redusert som følge av økt omfang av hjemmekontor.

I denne rapporten presenteres resultatene av en ny *spørreundersøkelse* mot arbeidstakere og innbyggere i Buskerudbyen for å kartlegge omfanget av hjemmekontor nå (senhøsten 2023) når befolkningen langt på vei har tilpasset seg en ny normalsituasjon etter pandemien. Resultatene vil kaste lys over hvorvidt en trafikkreduksjon på i størrelsesorden 3 prosent fortsatt synes realistisk, eller om den trafikkreduksjonen som hjemmekontor nå fører med seg, er større eller mindre enn hva respondentene forventet mens pandemien pågikk. Som del av utredningen har Norconsult også gjennomført et antall kvalitative intervju med arbeidstakere og en enkel spørreundersøkelse mot arbeidsgivere i Drammens- og Kongsberg-regionen.

Kommuner og andre deltakere i en eventuell byvekstavtale kan bare indirekte påvirke omfanget av hjemmekontor. Arbeidsgivere, arbeidstakere og eventuelt tilbydere av kontorfellesskap er de som har direkte kontroll over omfanget av hjemmekontor og fleksible arbeidsordninger. Likevel vil det være av stor interesse å tallfeste betydningen for framtidig trafikkvekst av en eventuell økning i bruk av hjemmekontor eller andre nye og fleksible arbeidsformer. Vårt primære fokus i denne rapporten er å gi økt kunnskap om bruk av hjemmekontor, digitale møter, kontorfellesskap og fleksibel arbeidstid, samt betydningen disse arbeidsformene har for de yrkesaktives reiser i dag og framover:

- **Status.** Omfang av hjemmekontor, digitale møter og kontorfellesskap. Hvordan påvirker dette biltrafikken?
- **Policy og holdninger blant arbeidsgivere.** Hvordan forholder arbeidsgivere seg til hjemmekontor, og er dette en ønsket utvikling blant disse? Hvordan mener de dette påvirker arbeidsmiljø og produktivitet? Hvordan tror de omfanget av hjemmekontor vil utvikle seg framover?
- **Ønsker og behov blant arbeidstakere.** Hvordan synes de arbeidsmiljø og livssituasjon påvirkes? Hvordan oppfatter de arbeidsgivernes holdninger og atferd? Hva ønsker de og hva tror de om utviklingen framover?

Under pandemien ble store deler av arbeidslivet flyttet fra arbeidsplassen til hjemmet, og man måtte finne nye måter å organisere arbeidshverdagen på, med digitale møter og hjemmekontor. I etterkant av pandemien var det mange som hadde blitt vant med å jobbe hjemmefra, og flere arbeidsgivere rapporterte at det var vanskelig å få de ansatte til å returnere til arbeidsplassen. Fra situasjonen før pandemi, der femdagers fysisk arbeidsuke, fast oppmøtested og -tid var vanlig praksis for de fleste, ble det nå en diskusjon mellom arbeidstakere og arbeidsgivere om hvordan fremtidens arbeidshverdag skulle se ut.

I etterkant av pandemien har vi nå fått et hybrid arbeidsmarked, der mange fordeler arbeidet mellom arbeidsplass og hjemme. Dette påvirker både arbeidsdynamikken og utforming av arbeidsplassen. Det virker innlysende at økt omfang av hjemmekontor vil fungere som praksis i årene framover, men hvordan denne hybride arbeidsdynamikken bør organiseres og tilrettelegges for, virker fortsatt til å være noe usikker. Denne

---

<sup>1</sup> Kapittel 2.6 i [1].

<sup>2</sup> Kapittel 4.3 i [1].

rapporten vil, i tillegg til å kartlegge omfanget av hjemmekontorbruk, og dens effekt på arbeidsrelaterte reiser, gjennomgå noen av de effektene vi i dag ser – både fra et arbeidstaker- og arbeidsgiverperspektiv.



## 2 Datainnsamling

For å belyse problemstillingene fremmet i dette prosjektet, har vi ansett det som hensiktsmessig med et både kvantitativt og kvalitativt metodisk design, både for å kunne kartlegge omfang og for å kunne høste erfaringer og holdninger knyttet til bruk av hjemmekontor. De ulike metodiske tilnærmingene har gitt et godt grunnlag for både å evaluere dagens omfang, og om denne er i tråd med målsetningene som er satt, potensialet for fremtidig vekst, og i hvilken grad dette er ønsket fra perspektiver om blant annet arbeidsmiljø, effektivitet og kunnskapsoverføring. I prosjektet har vi hatt søkelys på å nå både de som arbeider og jobber i Buskerudbyen, og næringsliv og offentlige virksomheter. For ansatte og studenter er det valgt et kvantitativt design, gjennom utforming av en spørreundersøkelse, mens for bedrifter, næringsliv og offentlige virksomheter er det i hovedsak valgt et kvalitativt design, gjennom intervjuer.

### 2.1 Datainnsamling rettet mot virksomheter

I datainnsamlingen rettet mot næringsliv og offentlige virksomheter var vi ute etter å få en bedre forståelse av holdninger, ønsker og erfaringer fra arbeidsgivere. Det var et ønske om økt kunnskap og innsikt om *hvordan* hjemmekontor praktisk benyttes i ulike bedrifter, og bakgrunnen for at retningslinjer og føringer var blitt satt.

For å også kunne si noe om omfang av hjemmekontor fra et arbeidsgiverperspektiv, ble det gjennomført en kort spørreundersøkelse. Spørreundersøkelsen ble utformet og formattert av Norconsult, gjennom softwareprogrammet SurveyXact. Utkast til spørsmålsformuleringer ble oversendt og gjennomgått av oppdragsgiver før utsendelse, og forslagsendringene ble etterkommet. Undersøkelsen kartla type virksomhet, antall ansatte, om det foreligger retningslinjer, andel med mulighet for samt bruk av hjemmekontor, kort om deres erfaringer med hjemmekontorbruk, og avslutningsvis hvilke antakelser de gjorde seg om hjemmekontorets rolle fremover. Link til undersøkelsen ble distribuert av de to næringsforeningene *Kongsberg Næringsforum* og *Næringsforeningen i Drammensregionen*, gjennom invitasjon til abonnenter av nyhetsbrevene deres. Blant medlemmene i Drammensregionen mottok vi 51 besvarelser, mens for Kongsberg var det 19 aktører som besvarte undersøkelsen. I sistnevnte var det i tillegg behov for å sende ut en påminnelse om undersøkelsen. I presentasjonen av de fremkommende funnene fra denne spørreundersøkelsen ser vi på de 70 besvarelsene samlet.

I forberedelsen av de kvalitative intervjuene ble det utformet en intervjuguide. Også denne ble oversendt oppdragsgiver for gjennomgang og endringsforslag. Intervjuguiden besto av flere deltemaer, der første del besto av innledende spørsmål om virksomheten, antall ansatte og andel av de ansatte som hadde arbeidsoppgaver som var forenlig med mulighet for hjemmekontor, og videre noen spørsmål for å kartlegge hvordan virksomhetene forholder seg til hjemmekontor, og hvorvidt det er etablert retningslinjer for å regulere eller begrense bruken av hjemmekontor. Guiden hadde videre spørsmål for å bedre kartlegge hjemmekontorbruk og erfaringer, inndelt i om de hadde en friere eller mer restriktiv policy rundt dette.

Neste tema for intervjuet omhandlet virksomhetens lokasjon, de ansattes reisemiddelbruk til arbeidsplass, og om arbeidsplassen hadde gjennomført tiltak for å påvirke de ansattes reisevaner. Formålet her var å kartlegge reisemiddel samt reiseavstand, og i hvilken grad det var observert noen sammenhenger mellom reiseavstand og reisemiddel og omfang og ønsker for hjemmekontor. Videre inneholdt intervjuguiden spørsmål om retningslinjer og bruk av fleksibel arbeidstid, og blant annet hvordan dette relateres til hjemmekontor deler av dag i deres organisasjon. Her ble man også spurt om hva driverne for dette var, om det var relatert til rushtid eller andre hensyn. Avslutningsvis hadde intervjuguiden noen punkter for en samtale om potensialet for fremtidig bruk, og eventuelt økt omfang av hjemmekontor. Intervjuguiden fungerte som samtalepunkter og rettesnor for intervjuet, for å sikre at sentrale temaer ble berørt. Intervjuer var samtidig opptatt av at informantene skulle kunne komme med sine erfaringer og holdninger, og lot samtalen derfor også ledes av det som ble sagt, med oppfølgingsspørsmål der hun opplevde dette som nyttig. Enkelte spørsmål ble berørt i mindre grad, enten fordi dette hadde kommet opp spontant tidligere i intervjuet, og derfor allerede var blitt omtalt, eller fordi det gjennom intervjuets gang hadde fremkommet at dette var av mindre relevans i gjeldende intervju.

Det var ønskelig at den kvantitative undersøkelsen også skulle fungere som en måte å rekruttere informanter til de kvalitative intervjuene, men det var kun et fåtall av respondentene som ønsket å delta i påfølgende

intervju. De fleste informantene ble derfor rekruttert gjennom formålsmessig uttrekning, der formålene var å kartlegge en viss bredde av typer bedrifter og organisasjoner, men med en viss størrelse og der mulighetene for hjemmekontor var til stede for hele eller deler av arbeidsstokken. Vi valgte bort organisasjoner med mindre enn ti ansatte, og vi rekrutterte fra ulike områder av Buskerudbyen. Det var ønskelig å intervju både offentlige og private aktører. Konsulentenes opplevelse var at det kunne være krevende å komme i kontakt med informanter i de ulike bedriftene og organisasjonene, og denne prosessen gikk derfor over flere uker, og ble både gjennomført gjennom planlagte teams-møter og spontane telefonintervjuer. Konsulentene opplevde at begge format fungerte godt, og at samtalen med informantene dekket både de sentrale temaene for prosjektet, og relevante temaer adressert av informantene. Det var viktig for konsulentene å være fleksible med tanke på disse intervjuene, og så langt dette lot seg gjøre, tilpasse intervju etter informantens ønsker og signaler. Intervjuenes varighet var mellom 25-45 minutter. Enkelte informanter hadde mange tanker og meninger om emnet, mens andre hadde betydelig mye færre refleksjoner rundt dette, noe som påvirket intervjuenes lengde.

## 2.2 Spørreundersøkelse til arbeidstakere og studenter i Buskerudbyen

For den kvantitative undersøkelsen rettet mot arbeidstakere og studenter i Buskerudbyen var formålet å kartlegge omfang av hjemmekontor og hjemmestudier, holdninger til dette, og hjemmekontorets betydning på eventuell reduksjon av arbeidsreiser.

Norconsult har benyttet Ipsos sitt panel for områdene Drammen, Øvre Eiker, Kongsberg og Lier, samt Asker, Bærum, Modum, Holmestrand, Horten, Flesberg, Notodden, da disse er helt eller delvis en naturlig forlengelse av arbeidsområdet Buskerudbyen. Det var ikke tilstrekkelig mange personer i IPSOS sitt panel bosatt i kommunene i Buskerudbyen, til å nå et ønsket antall respondenter på 1000. Vi inkluderte derfor en del kommuner der mange pendler til kommuner i Buskerudbyen og/eller kan anses å ha viktige strukturtrekk til felles med Buskerudbyen (blant annet Vestfoldbyer og kommuner som grenser til eller kan antas å ha et betydelig antall som arbeider i Buskerudbyen).

Undersøkelsen ble rettet mot mennesker i arbeid heltid eller deltid, eller som er studenter. Bakgrunnen for å også inkludere studenter i undersøkelsen er begrunnet i fokuset på den potensielle reduksjonen i arbeidsrelaterte og daglige reiser, som effekt av at man benytter hjemmekontor og annet fjernarbeid til fordel for kontor eller lesesal. Under pandemien fikk også studentene hverdagen snudd på hodet, og mange etablerte gode rutiner for å arbeide hjemmefra. En hypotese som ønskes drøftet i rapporten er om det finnes generasjonsforskjeller i holdninger og bruk av hjemmekontor, og ved å inkludere flere yngre i studien, kan vi potensielt si noe om fremtidig organisering av arbeidsliv, med henblikk til hjemmekontorbruk.

Spørreundersøkelsen var webbasert, og kunne besvares på mobil, nettbrett og pc. Norconsult utarbeidet et utkast til spørreundersøkelse, som siden ble oversendt og gjennomgått av oppdragsgiver. Skjemaet ble gjennomgått i prosjektmøte, der ulike spørsmål, formuleringer og svaralternativer ble diskutert. Et gjennomarbeidet utkast ble oversendt Ipsos for formattering, og testlink ble i etterkant gjennomgått av konsulentene og oppdragsgiver. Etter ytterligere justeringer ble undersøkelsen gjennomført i perioden 23.11-11.12.2023.

Hovedformålet med undersøkelsen var å kartlegge omfang av hjemmekontorbruk blant mennesker i arbeid (eventuelt studenter). Etter noen innledende relevante spørsmål om bakgrunn ble respondentene spurt om deres arbeidssituasjon, i hvilken grad arbeidet er kontorbasert, og hvordan arbeidsplassen er utformet (eget kontor, landskap). Formålet med disse spørsmålene er å kunne gi et estimat over den prosentvise andelen av arbeidende i regionen som har kontorbasert arbeid, og en teoretisk mulighet for hjemmekontor, og om det er noen variasjon i hjemmekontorbruk og holdninger korrelert med forhold på arbeidsplassen. Videre fikk respondentene spørsmål om sine arbeidsreiser og hovedtransportmiddel. Her skilte vi mellom sommer- og vinterhalvåret. Formålet med disse spørsmålene er å kunne se på sammenhenger mellom reisemiddel og reiselengde, og omfang av hjemmekontorbruk.

Etter denne kartleggingen stilte vi spørsmål knyttet til omfang av hjemmekontorbruk, altså sentrale avhengige variabler i undersøkelsen. I formuleringen av disse tok vi utgangspunkt i tidligere forskning på temaet for å enklere kunne sammenligne resultatene i etterkant.

Undersøkelsens neste tema omhandlet erfaringer med bruk av hjemmekontor, både basert på hvordan man selv arbeidet og opplevde hjemmekontor, og hvordan det påvirket deres arbeidsplass, med tanke på arbeidsmiljø, effektivitet og kunnskapsdeling. Respondentene fikk også spørsmål om tilgang på hjemmekontor var en faktor i valg av arbeidsplass, og hva de tenkte om potensialet for bruk av hjemmekontor fremover i tid.

Deretter fulgte spørsmål om fleksibel arbeidstid, og om hvordan man organiserte sin arbeidsdag. Så fulgte spørsmål om møtevirksomhet, om omfang av møter og digitale møter og deres erfaringer med dette. Avslutningsvis fikk respondentene spørsmål om kontorfellesskap (*coworking spaces*, «nærkontor»). Her ble de spurt om de hadde benyttet dette, eller om dette kunne være aktuelt for dem å benytte seg av.

Detaljer om spørsmål og definisjoner av variabler som benyttes, beskrives nærmere i de enkelte kapitlene i rapporten.

### 2.3 Utvalget i spørreundersøkelsen

Til sammen 1000 respondenter besvarte undersøkelsen. Utvalget besto av mennesker i de utvalgte kommunene som var registrert i Ipsos sitt panel som å være i arbeid eller student. Viktige kjennetegn ved utvalget er vist i Tabell 2-1, der vi har delt utvalget i tre: Buskerudbyen (fire kommuner), Asker og Bærum samt «øvrige kommuner», de resterende kommunene i oppstillingen innledningsvis i kapittel 2.2.

Det viste seg at bare i overkant av en fjerdedel av respondentene var bosatt i Buskerudbyen, slik at utvalgsstørrelsen kan synes noe lav hvis vi skal basere resultatene på denne gruppen. Hvis vi inkluderer dem som også arbeider i Buskerudbyen i vårt «primærutvalg», blir antall observasjoner noe større. Det kan diskuteres om svarene fra bosatte i øvrige kommuner også er relevante for betydningen av hjemmekontor og vurderingene av virkningene av hjemmekontor i Buskerudbyen.

Mange hovedtendenser i de tre gruppene i utvalget i tabellen, er forholdsvis like. Det gjelder kjønns- og aldersfordelingen og antall barn. Men det er også en del forskjeller. Utdanningsnivået og inntektsnivået i Buskerudbyen er lavere enn i Asker og Bærum, men høyere enn i gruppen «øvrig». Dette reflekter også forskjeller i næringsstrukturen, med høyere andel industri og mer spesifikt lavere andel som har kontorbasert arbeid i Buskerudbyen enn i Asker og Bærum.

Å ha kontorbasert arbeid er en nødvendighet for å kunne ha hjemmekontor. Siden andelen med slikt arbeid er betydelig lavere i Buskerudbyen enn i en del andre områder, mener vi at når man skal anslå omfanget av hjemmekontor i Buskerudbyen og betydningen dette har for antall reiser, er man nødt til å basere seg på den delen av utvalget som enten bor og/eller arbeider i Buskerudbyen eller kjører gjennom denne byregionen.

For vurderingene av effektene av hjemmekontor, derimot, er det grunn til å inkludere respondenter som bor i øvrige kommuner i utvalget.

Tabell 2-1 Nøkkeltall ved ulike geografiske områder av utvalget.

	Bosted			
	Alle	Buskerudbyen	Asker og Bærum	Øvrige
Andel kvinner	52 %	55 %	51 %	51 %
Gjennomsnittsalder (år)	49,5	48,7	50,2	47,7
Andel husholdningsinntekt over 1.5 MNOK	31 %	22 %	38 %	9 %
Utdanning, masternivå	39 %	30 %	47 %	21 %
Industri / bygg og anlegg	13 %	19 %	11 %	19 %
Barnehage / undervisning	11 %	13 %	9 %	15 %
Helse og omsorg / sosiale tjenester	15 %	14 %	15 %	6 %
Forretningsmessig tjenesteyting / rådgivning	15 %	9 %	19 %	15 %
Handel og service / persontjenester	10 %	11 %	8 %	3 %
Transport, logistikk, lager	4 %	6 %	4 %	4 %
Media og kommunikasjon / kultur	6 %	5 %	7 %	5 %
Offentlig administrasjon	9 %	12 %	9 %	6 %
Annen bransje	16 %	12 %	18 %	15 %
Kontorbasert arbeid	58 %	51 %	64 %	38 %
Delvis kontorbasert arbeid	20 %	26 %	17 %	25 %
Ikke kontorbasert arbeid	22 %	23 %	19 %	37 %
Andel med barn 0-5 år	12 %	13 %	12 %	10 %
Andel med barn 0-12 år	26 %	27 %	27 %	22 %
Andel med hjemmeboende barn	43 %	43 %	44 %	37 %
<b>N</b>	<b>989</b>	<b>267</b>	<b>615</b>	<b>108</b>

Når det gjelder representativitet, er det vanskelig å gjøre detaljerte vurderinger, siden undersøkelsen er basert på IPSOS sin inndeling i næringer, som ikke er identisk med SSBs næringsinndeling. For noen hovedgrupper kan vi likevel sammenligne.

Andelen i Buskerudbyen som i spørreundersøkelsen oppgir å arbeide i industri eller bygge- og anleggsvirksomhet er i spørreundersøkelsen 19 prosent, mens denne andelen i SSBs sysselsettingsstatistikk<sup>3</sup> for 2022 (siste tilgjengelige tall) er 20,7 prosent, noe som må ses som en god overensstemmelse. En annen kategori som er felles i spørreundersøkelsen og i SSB-statistikken, er Offentlig administrasjon. Der er tallene klart høyere i spørreundersøkelsen (12 prosent) enn i SSB-statistikken (5 prosent). Videre er det en tendens til at andelen med høyere utdanning i Buskerudbyen er mye høyere i utvalget enn i SSBs statistikk. I undersøkelsen oppgir 30 prosent av utvalget i Buskerudbyen å ha utdanning på masternivå, mens andelen av innbyggerne i disse kommunene som er registrert med utdanning på «Universitets- og høgskoleutdanning, lang» bare er 10 prosent. Forskjellen kan nok for en viss del komme av at noen som ikke har fullført mastergrad, i undersøkelsen har oppgitt at de har utdanning på masternivå, men vi tror forskjellen også kan skyldes en overrepresentasjon av personer med høy utdanning i utvalget.

<sup>3</sup> Statistikkbanken tabell 07984.

## 3 Bruk av hjemmekontor

### 3.1 Samlet omfang av hjemmekontor

I Tabell 3-1 vises hvordan respondentene rapporterer om egen bruk av hjemmekontor for de tre bostedsområdene utvalget er delt inn i. I kolonne fire i tabellen vises dessuten resultater for dem som enten bor, jobber eller reiser gjennom Buskerudbyen på sine arbeidsreiser (som bor vest for Buskerudbyen og har arbeidssted øst for Buskerudbyen).

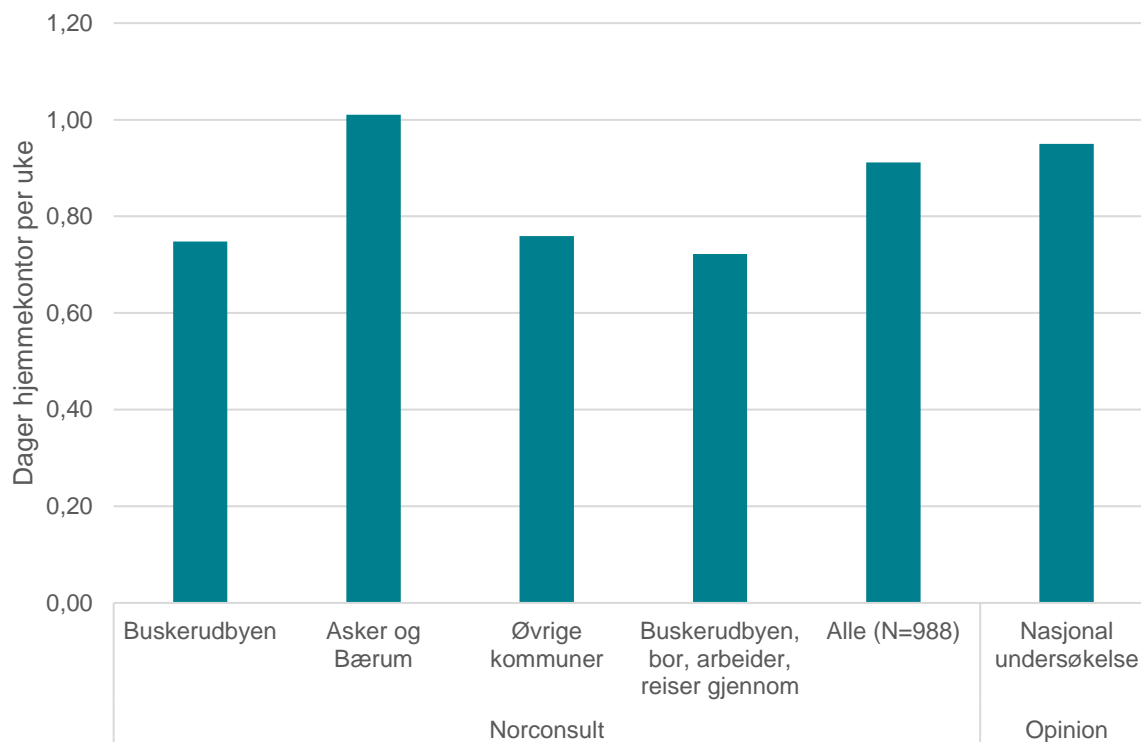
Tabellen viser at hjemmekontor er relativt normalisert i alle deler av utvalget, men at Buskerudbyen har en noe lavere andel som arbeider på hjemmekontor enn de øvrige gruppene. Vi anser at gruppen som bor, arbeider, reiser gjennom Buskerudbyen er den delen av utvalget som er mest relevant for å anslå omfanget av hjemmekontor i Buskerudbyen.

Det er færre i Buskerudbyen som har mye hjemmekontor (hjemmekontor daglig eller to/tre dager i uken) enn i utvalget under ett. Det er også langt flere i Buskerudbyen enn i Asker og Bærum som svarer at de ikke kan ha hjemmekontor. Disse forskjellene må ses i lys av forskjeller i næringsfordelingen mellom de tre delområdene, med høyere andel industri og andre ikke-kontorbaserte arbeidsplasser i Buskerudbyen enn i Asker/Bærum, jf. Tabell 2-1 i kapittel 2. Denne forskjellen er enda mer tydelig når det gjelder «Øvrige kommuner».

Tabell 3-1 Selvrapportert omfang av hjemmekontor, fordelt på bostedsregion der ikke annet er angitt. Prosent av antall respondenter i hver gruppe (N).

	Buskerudbyen	Asker og Bærum	Øvrige kommuner	Buskerudbyen, bor, arbeider, reiser gjennom	Sum av disse gruppene
Daglig/nesten hver dag	5 %	7 %	11 %	4 %	7 %
2-3 dager i uken	17 %	22 %	9 %	18 %	19 %
Omtrent en dag i uken	14 %	17 %	8 %	13 %	15 %
2-3 dager i måneden	9 %	8 %	5 %	9 %	8 %
Omtrent en dag i måneden	9 %	10 %	4 %	10 %	9 %
Sjeldnere enn dette	13 %	13 %	14 %	14 %	13 %
Kan ikke ha hjemmekontor	34 %	23 %	49 %	34 %	29 %
N	<b>266</b>	<b>614</b>	<b>108</b>	<b>331</b>	<b>989</b>

I Opinons Mobilitetsbarometer 2024 ble respondentene spurt om hvor ofte de vanligvis arbeider hjemmefra, med nesten de samme svaralternativene som i vår undersøkelse. Det vil si at det er identiske svaralternativer for de tre hyppigste svaralternativene. Bidraget til hjemmekontor er svært lite for svaralternativene 2-3 dager i måneden og «nedover», så vi har beregnet et gjennomsnitt for antall dager med hjemmekontor for de tre første svaralternativene. Resultatet gir et omfang av hjemmekontor som ligger svært nær nivået i totalutvalget i vår undersøkelse (selv om vårt totalutvalg ikke er et nasjonalt utvalg, noe som er tilfellet hos Opinion), jf. Figur 3-1.

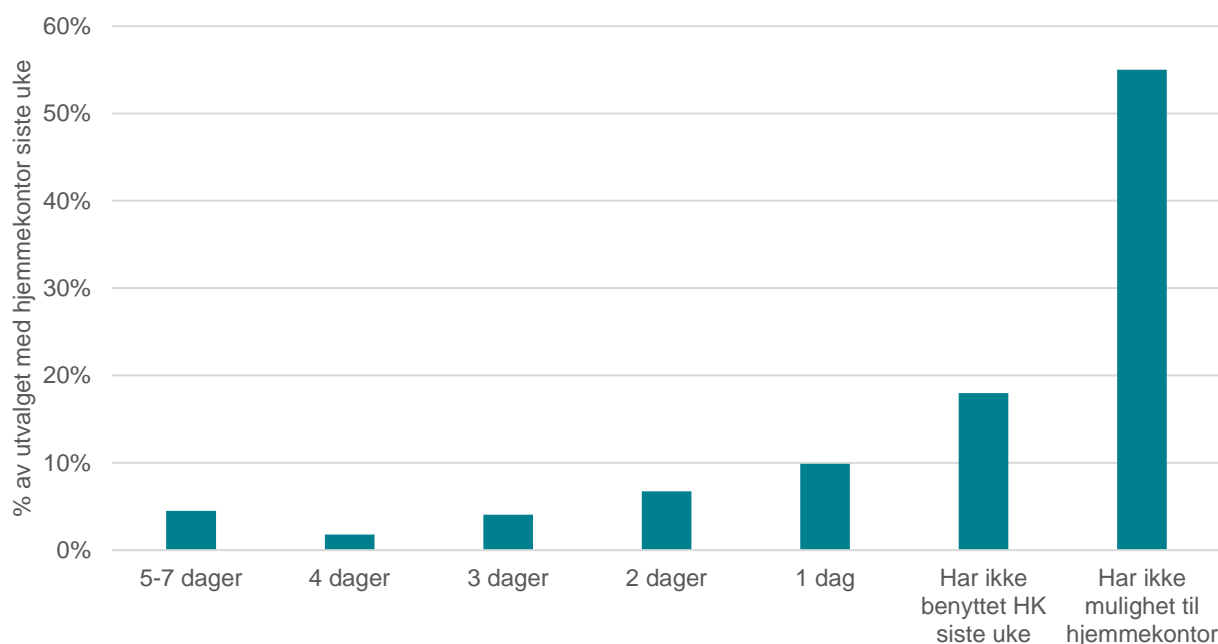


Figur 3-1 Beregnet antall dager per uke man pleier å ha hjemmekontor. Ulike utvalg i Norconsults undersøkelse (ulike utvalg) og Opinions undersøkelse (nasjonalt utvalg).

Disse resultatene støtter opp om at omfanget av hjemmekontor i Buskerudbyen er lavere enn hva man kan få i nasjonale undersøkelser, og at omfanget av hjemmekontor i våre tall for vårt totalutvalg er om lag på samme nivå som i Opinions nasjonale utvalg<sup>4</sup>.

I 2023 gjennomførte Brakar en reisevaneundersøkelse blant innbyggerne i Buskerud. De spurte litt annerledes enn hva vi har gjort i denne undersøkelsen og hva Opinion har gjort, nemlig hvor mange dager siste uke respondentene faktisk hadde hjemmekontor. Vi har mottatt informasjon om svarfordelingen, men vi kjenner ikke til at det er publisert en rapport som dokumenterer nærmere informasjon om utvalget. Svarfordelingen er vist i Figur 3-2.

<sup>4</sup> Dette er tall Norconsult har fått formidlet fra Buskerudbyen, og vi kjenner ikke til at det er offentliggjort noen full rapport om undersøkelsen.

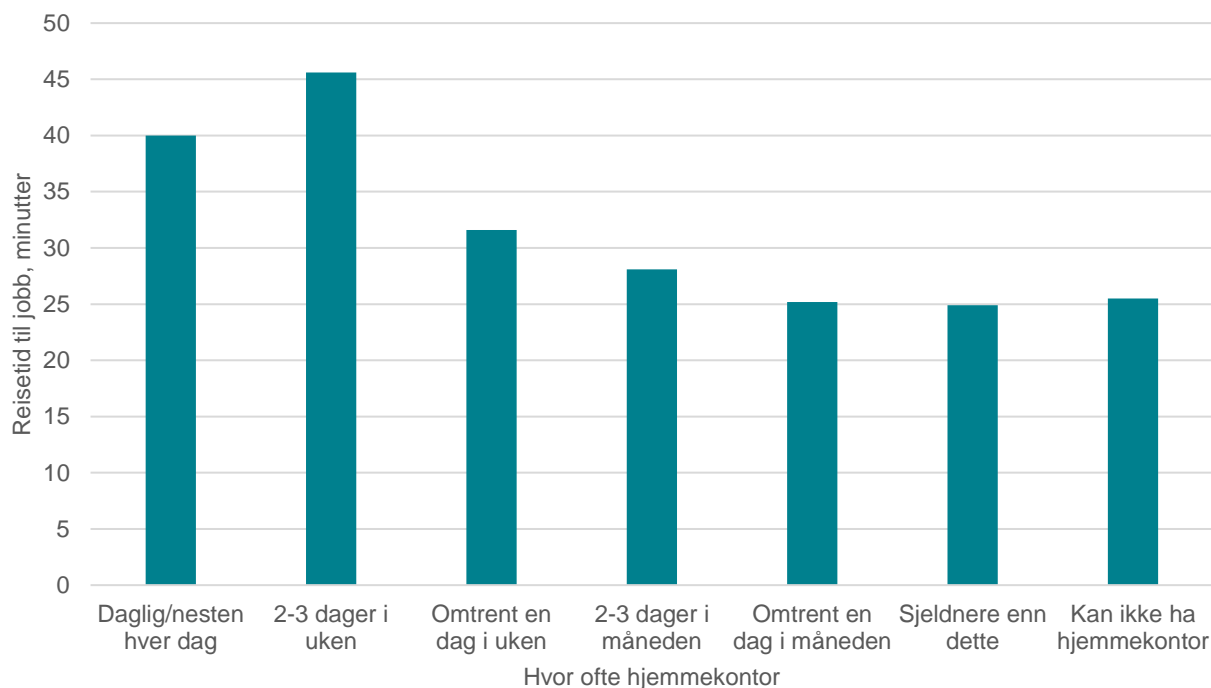


Figur 3-2 Brakars reisevaneundersøkelse. Antall dager med hjemmekontor siste uke. Prosent.

Disse svarene innebærer i gjennomsnitt 0,65 dager hjemmekontor siste uke, noe som er litt lavere enn vårt estimat for Buskerudbyen (0,72 dager per uke). Men metodikken er litt annerledes, idet Brakars undersøkelse bare spør om hjemmekontor sist uke, mens vår (og Opinion sin) undersøkelse spør om hvor ofte man pleier å ha hjemmekontor. Dette kan tenkes å gi noen forskjeller, tillegg til betydningen av at undersøkelsene har ulike utvalg og er gjennomført på ulike tidspunkt. Uansett er forskjellene mellom de to undersøkelsene små, og vi vurderer at de gir det samme hovedbildet av omfanget av hjemmekontor i Buskerudbyen, om lag 0,7 dager per person per dag.

### 3.2 Arbeidsreise og hjemmekontor

En hypotese kan være at de med lang arbeidsreise ønsker og har mer hjemmekontor enn de som har kortere arbeidsreiser. Det er en tendens til at de med kortere reisetid til arbeid bruker hjemmekontor i mindre grad enn de med lang reisetid, jf. Figur 3-3.

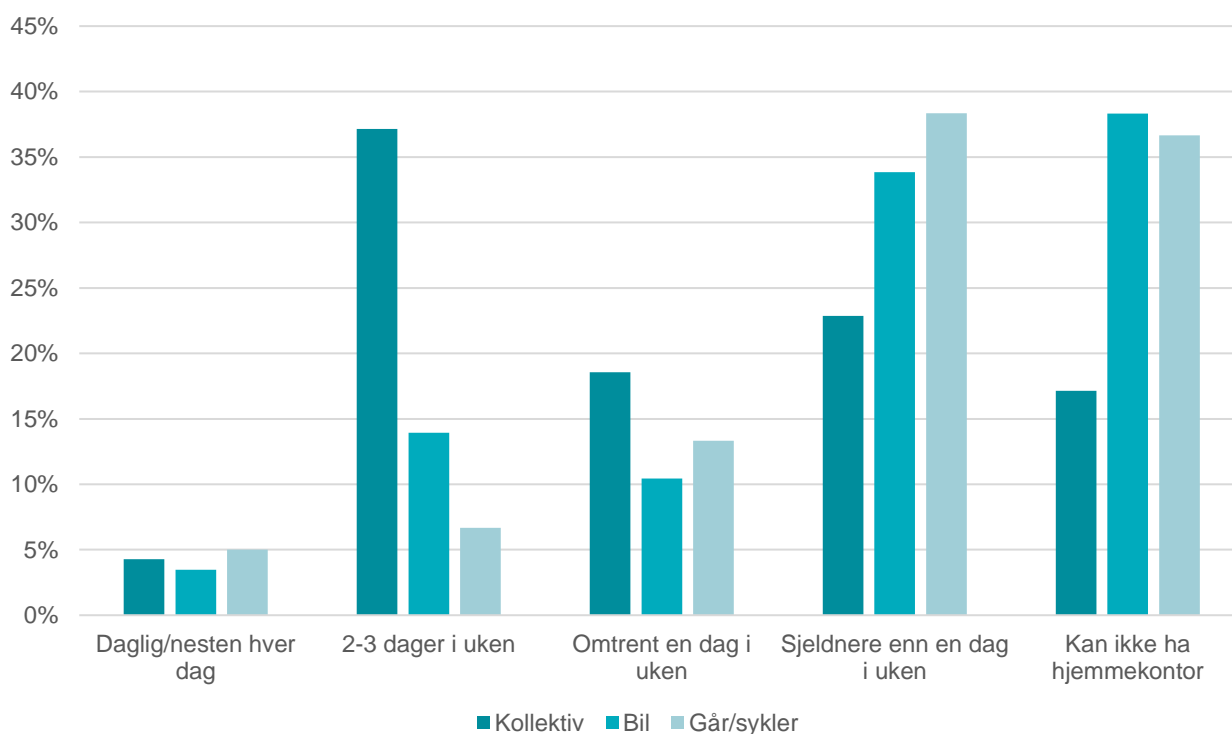


Figur 3-3 Gjennomsnittlig reisetid (minutter) til arbeid avhengig av hvor ofte man har hjemmekontor. Respondenter som bor, arbeider eller reiser gjennom Buskerudbyen.

Det er lengst reisetid for de med hjemmekontor 2-3 dager per uke. For gruppen som har hjemmekontor daglig/nesten hver dag er reisetiden også over gjennomsnittet, men kortere enn for de med hjemmekontor 2-3 dager per uke. I denne gruppen er det nok flere med fast arbeidskontor hjemme, og dermed ingen reisetid, samt de med fast avtale om stort omfang av hjemmekontor, som ofte kan være forankret i svært lang reisetid. Siden relativt få har besvart denne kategorien, er feilmarginene her store.

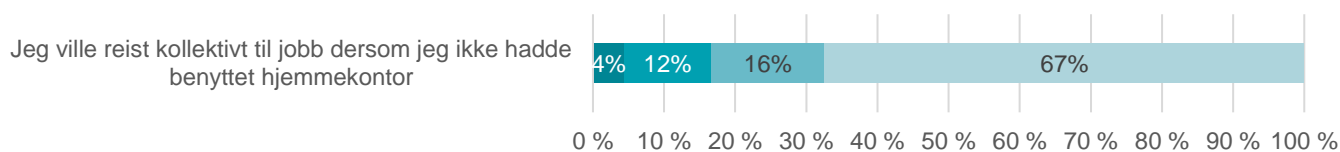
Det er en sterk tendens til å benytte mye hjemmekontor blant dem som reiser kollektiv til jobb, se Figur 3-4. I gjennomsnitt innebærer svarene i figuren at antall dager med hjemmekontor er omtrent dobbelt så høyt blant dem som reiser kollektivt til jobb enn blant dem som reiser med bil eller går/sykler. I gjennomsnitt har de som reiser kollektivt til jobb hjemmekontor 1,3 dager per uke, mens de som reiser med bil eller går/sykler har hjemmekontor 0,5-0,6 dager per uke i gjennomsnitt.





Figur 3-4 Omfang av hjemmekontor (antall dager per uke) avhengig av vanlig reisemiddel til arbeid. Prosent av brukerne av ulike transportmidler til arbeid. De som bor, arbeider i eller reiser til arbeid gjennom Buskerudbyen.

I etterkant av pandemien rapporterte kollektivselskapene om færre reisende, noe som man antok delvis skyldtes økt bruk av hjemmekontor, samt at man hadde mistet kunder til andre reiseformer, blant annet bil. I en arbeidshverdag der man deler opp uken mellom hjemme og arbeid kan kostnadene forbundet med månedskort oppleves som for høye, og resultere i at man heller velger bil på disse reisene. Med bakgrunn i dette fikk respondentene som svarte at de anvender bil på arbeidsreise, enten som sjåfør eller passasjer, samt at de benyttet hjemmekontor i mindre eller større grad, et tilleggsspørsmål om bruk av hjemmekontor påvirket valg av reisemiddel til arbeid. De ble spurt om de ville anvendt kollektivtransport i større grad dersom de ikke av og til hadde benyttet hjemmekontor, se Figur 3-5.



Figur 3-5 Svarfordeling blant respondenter som anvender hjemmekontor og bil på arbeidsreise (N=181). Hele utvalget. Svaralternativ fra venstre i figuren: Helt enig, delvis enig, delvis uenig, helt uenig.

Over 80 prosent var helt eller delvis uenig i at bruk av hjemmekontor medførte at de ville erstattet bilbruk med kollektivtransport, mens for 16 prosent av respondentene kan det tenkes at hjemmekontorbruk påvirker valg av reisemiddel på arbeidsreisen, og muligens medfører økt bilbruk for denne gruppen. Samlet sett synes det derfor ikke å være noen sterk tendens til at økt bruk av hjemmekontor har stimulert bilkjøring til arbeid på bekostning av kollektiv.

## 4 Hjemmekontor og nullvekstmål

Vår spørreundersøkelse tyder på at omfanget av hjemmekontor ved utgangen av 2023 langt på vei synes å ha stabilisert seg. Vi har funnet en «ny normal». Det er derfor ikke grunn til å forvente at ytterligere økninger i hjemmekontor vil bidra til å redusere den underliggende veksten i personbiltrafikken i Buskerudbyen i årene framover. Vi presenterer i dette kapitlet beregninger av hvor mye dagens omfang av hjemmekontor har redusert antall arbeidsreiser og samlet antall bilreiser i regionen, basert på spørreundersøkelsen og andre data. Resultatene framgår av Tabell 4-1.

### Effekt på arbeidsreiser

Den andre kolonnen viser svarene fra respondentene i en undersøkelse Asplan Viak [2] gjennomførte våren 2020, rett etter at pandemien hadde begynt. Svarene gjelder situasjonen før pandemien, som er referansen (sammenligningsgrunnlaget). Den tredje kolonnen gjelder situasjonen høsten 2020 (etter tre kvart år med pandemi) også gjennomført av Asplan Viak. Den fjerde kolonnen er vår undersøkelse. Svarene er benyttet til å beregne antall dager med arbeidsreise per uke (nest siste linje i tabellen). Den siste linjen viser den prosentvise nedgangen i antall arbeidsreiser per uke i forhold til situasjonen før pandemien.

Tabell 4-1 Bruk av hjemmekontor før, under og etter pandemien. Kilde Asplan Viak: [2] og vår undersøkelse for Buskerudbyen.

Jeg har vanligvis hjemmekontor...	Før pandemi AV, vår 2020	Forventet etter pandemi, AV, høst 2020	Faktisk etter pandemi, Norconsult, høst 2023
Daglig/nesten hver dag	4 %	17 %	4 %
2-3 dager/uke	4 %	19 %	18 %
1 dag/uke	7 %	10 %	13 %
2-3 dager/mnd.	8 %	6 %	9 %
1 dag/mnd.	9 %	7 %	10 %
Sjeldnere	28 %	14 %	14 %
Kan ikke ha hjemmekontor	40 %	28 %	34 %
Sum	100 %	101 %	100 %
<b>Dager med arbeidsreise per uke</b>	<b>4,07</b>	<b>3,18</b>	<b>3,69</b>
<b>% endring i forhold til før pandemi</b>		<b>-22 %</b>	<b>-9 %</b>

Asplans undersøkelse høsten 2020 innebærer en nedgang i forventet antall arbeidsreiser etter pandemien på 22 prosent som følge av økt bruk av hjemmekontor. Nå, etter at pandemien er over, er nedgangen i arbeidsreiser som følge av mer hjemmekontor redusert til 9 prosent når vi kombinerer vår undersøkelse med Asplans resultater for situasjonen før pandemien.

### Effekt på bilreiser i alt

For å beregne effektene på bilreiser i alt, må det tas hensyn til at fritidsreiser og besøksreiser ikke påvirkes av hjemmekontor. Vi redegjør her kort for beregningen av effekten på bilreiser i alt.

Ifølge den nasjonale reisevaneundersøkelsen for 2022 gjør hver innbygger i Buskerudbyen i gjennomsnitt 2,3 reiser per dag (sum for alle reisemidler og reisehensikter). Av disse er 0,31 reiser arbeidsreiser med bil (bilfører). Tar vi hensyn til at det ifølge reisevaneundersøkelsen samlet sett gjøres 1,29 bilturer per innbygger per dag (sum arbeidsreiser med bil og alle andre bilreiser), blir resultatet at nedgangen i antall arbeidsreiser på 9 prosent som beregnet foran, innebærer en reduksjon i sum bilreiser i Buskerudbyen på 2,2 prosent. Dette er noe lavere enn de ca. tre prosent som ble resultatet i anslaget til Asplan Viak og også beregninger gjennomført av Transportøkonomisk institutt [3].

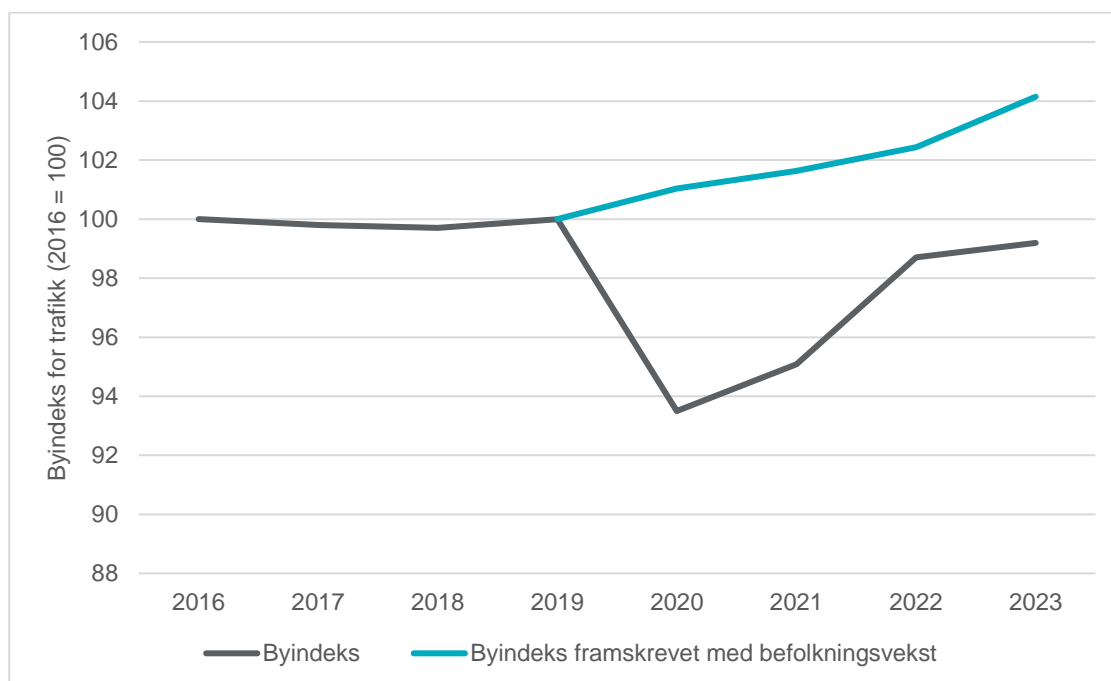
I de ulike undersøkelsene er det imidlertid benyttet ulike utvalg, som i varierende grad representerer situasjonen blant bilister i Buskerudbyen. Våre tall dekker Buskerudbyen, men antall observasjoner er forholdsvis lavt, noe som representerer en usikkerhet.

Så vurdert overordnet anser vi at dagens nivå på hjemmekontor innebærer en varig trafikkreduksjon (personbil) på 2 til 2,5 prosent, sammenlignet med hva den ville vært uten den økningen i hjemmekontor som ble utløst av pandemien.

Den antatt varige situasjonen med bruk av hjemmekontor vi nå (november 2023) har, kan sies å ha «hjulpet» Buskerudbyen til å nå nullvekstmålet for biltrafikken de senere årene. Beregnet framtidig trafikkvekst med utgangspunkt i situasjonen før 2020, tar ikke høyde for den økningen i hjemmekontor vi har sett de siste tre årene. Anslått framtidig vekst i den type beregninger med basis i situasjonen *før pandemien* kan dermed reduseres med i overkant av to prosentpoeng. Men gjøres det trafikkframskrivninger med utgangspunkt i dagens (2023) trafikknivåer, er det svært lite i vår undersøkelse som tyder på at økt hjemmekontorbruk utover dagens nivå kan bidra nevneverdig til å redusere veksten i biltrafikken framover.

### Hjemmekontor og trafikkutvikling i Buskerudbyen

Det kan være interessant å sammenholde resultatene tallene med historiske data for biltrafikken i Buskerudbyen, målt med den såkalte Byindeksen, og sammenligne den med en antatt utvikling uten pandemi og varig økning i hjemmekontor. Dette er gjort i Figur 4-1.



Figur 4-1 Byindeks Buskerudbyen (2016 = 100), faktisk og framskrevet med befolkningsvekst.

Den svarte kurven viser den faktiske trafikkutviklingen målt ved byindeksen. Den turkise kurven viser den hypotetisk framskrevne biltrafikken hvis det antas at denne utvikler seg fra 2019 (situasjonen før pandemien) med samme prosentvise endring som innbyggertallet i Buskerudbyen.

Vi ser at trafikken falt kraftig under pandemien, og at den ikke har tatt seg helt opp igjen til tidligere nivåer etter pandemien, selv om framskrevet trafikk har økt. Differansen mellom den turkise og den svarte kurven er mellom 4,5 og 5 prosent i 2023, mens våre beregninger tyder på at økningen i hjemmekontor i Buskerudbyen kan forklare i overkant av to prosent av denne differansen. Når faktisk biltrafikk i 2023 er ytterligere 2-3 prosent lavere enn framskrevet biltrafikk, tyder det på at det er andre faktorer som har dempet biltrafikken med ytterligere to prosent eller mer. Dette kan for eksempel være mer fortetting i utbyggingsmønsteret, gradvis endrede holdninger til å kjøre bil, bedre kollektivtilbud og/eller lavere kollektivtakster, samt økte drivstoffpriser.

## 5 Erfaringer - arbeidsgivere

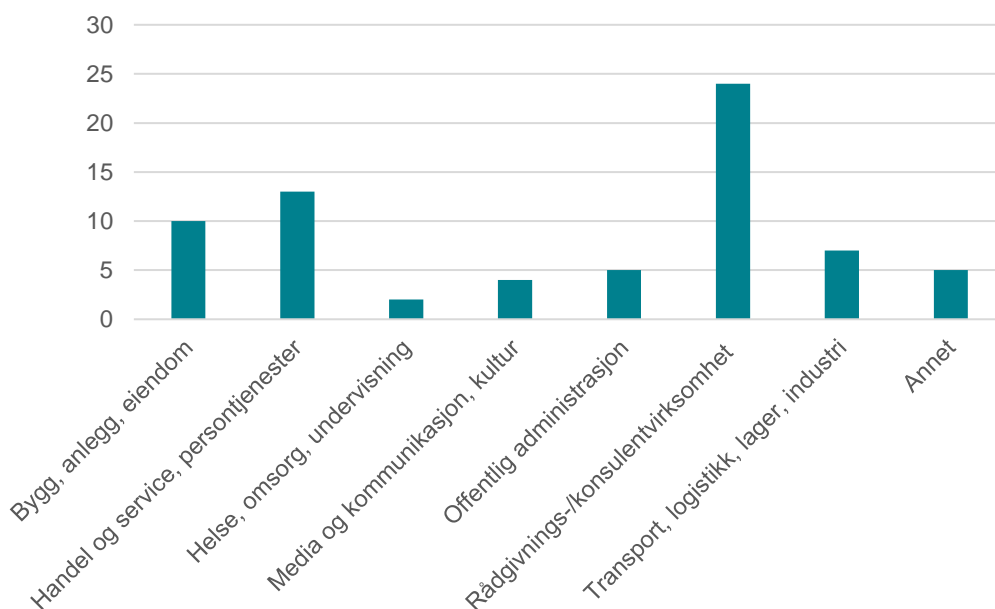
Et sentralt poeng med oppdraget var å gi økt kunnskap om erfaringer og effekter av hjemmekontorbruk på bedriftenes evne til å utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende og konkurransedyktig måte, og å kunne skape attraktive arbeidsplasser for sine ansatte. Hjemmekontor kan i så måte fungere både forretningsfremmende og -hemmende, basert på bedriftenes erfaringer og de ansattes preferanser.

Kunnskapsinnhenting ble, som allerede redegjort for, gjort gjennom en mindre spørreundersøkelse, samt gjennom flere kvalitative intervjuer. I dette kapitlet vil funnene fra disse gjennomgås tematisk.

### 5.1 Utvalget, survey og kvalitative intervjuer

Grunnet undersøkelsens omfang vil denne redegjørelsen i hovedsak omfatte fordelinger, samt noen sammenhenger mellom to variabler, eksempelvis kjønn, aldersgrupper, kontortype, reisetid og lignende. Funnene som fremkommer her vil ytterligere diskuteres i lys av de kvalitative intervjuene.

Det var totalt 70 representanter for bedrifter som deltok i spørreundersøkelsen, 19 av disse medlemmer av Næringsforum for Kongsberg og 51 representanter medlemmer av Næringsforeningen i Drammensregionen. Oversikt over besvarelser fordelt i ulike bransjer vises under, i figur 1.



Figur 5-1: Antall bedrifter fordelt på bransje som svarte på spørreundersøkelsen.

Det ble også gjennomført 11 kvalitative intervjuer, alle gjennomført over telefon eller som teams-møter. Det ble gjennomført intervjuer med private og offentlige virksomheter, samt med kommunene Lier, Kongsberg og Drammen. Virksomhetene var alle helt eller delvis av en slik karakter som muliggjorde hjemmekontor. For de virksomhetene der kun deler av arbeidsstyrken hadde arbeidsoppgaver som var forenlig med hjemmekontor, dreide intervjuet seg rundt de delene av virksomheten der hjemmekontor var mulig. Gjennom intervjuene fremkom både erfaringer, holdninger og refleksjoner til informantene fra et arbeidsgiverperspektiv, samt deres tanker om hvilket potensiale hjemmekontor ble ansett å ha fremover. I tabellen som ligger vedlagt vises en oversikt over de intervjuede, og noen hovedtrekk ved deres organisasjon i relasjon til håndtering av hjemmekontor.

## 5.2 Endringer fra før pandemien

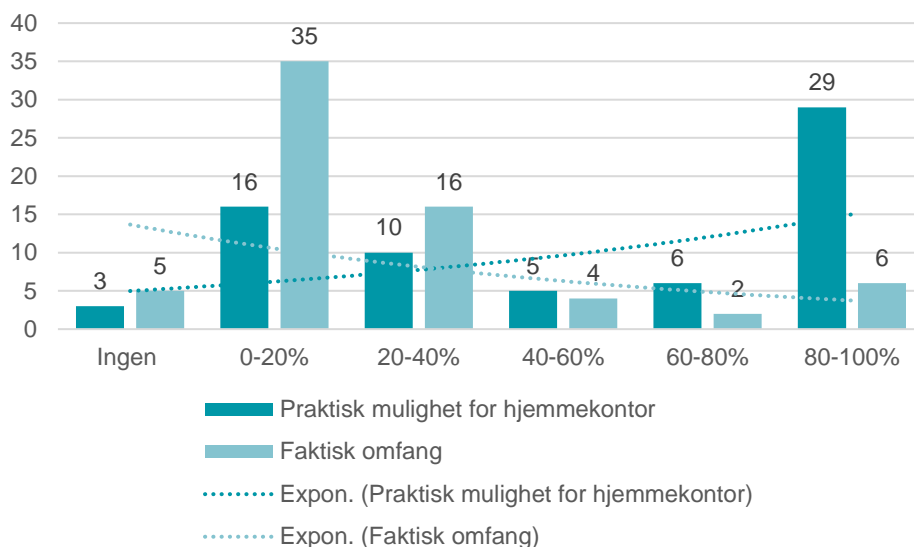
De kvalitative intervjuene viser tydelig at det har skjedd en stor endring i omfang av og holdninger til hjemmekontorbruk i etterkant av pandemien. Digitale møter har blitt den nye normalen for mange typer møter, og det er økt bruk av fleksibel arbeidstid.

I forkant av pandemien var hjemmekontor mindre utbredt, og stort sett forbeholdt sporadisk behov, ved hjemmebesøk av håndverker eller lignende. Nå anvendes hjemmekontor i langt større omfang også regelmessig, der det vanligste prinsippet ser ut til å være to dager i uken, etter avtale med nærmeste leder. Selv bedrifter som har en restriktiv holdning til hjemmekontor ønsker at deres ansatte skal kunne ha adgang til sporadisk bruk av hjemmekontor. Flertallet av informantene har en liberal holdning til hjemmekontor – man ønsker å tilrettelegge for at de ansatte skal kunne ha økt fleksibilitet i hverdagen, men de fleste ønsker samtidig at hovedregelen skal være fysisk oppmøte. Enkelte sikrer dette gjennom å legge restriksjoner på omfang og muligheter for hjemmekontor, mens andre etterstreber å tilrettelegge for attraktive arbeidsplasser der de ansatte ønsker å møte opp og være. Her ser vi et tydelig skille mellom konsulenthusene og statlige foretak, der førstnevnte virker å fokusere mer på attraktive kontorer.

I etterkant av pandemien var det flere virksomheter som opplevde det krevende å hente tilbake de ansatte fra hjemmekontor. Enkelte tenkte kanskje at man ville gå tilbake til situasjonen som var før pandemien, der fysisk oppmøte var hovedregel, men mange ansatte hadde funnet gode rutiner ved bruk av hjemmekontor, og så alle de fordelene som fulgte, ved redusert arbeidsreise og mer fleksibilitet. Det ble for enkelte en forhandling om hvordan det nye arbeidslivet skulle se ut, og hvilken rolle hjemmekontor kunne ha. Et flertall av de intervjuede bedriftene har iverksatt retningslinjer for hjemmekontor, mye begrunnet i *forskrift om hjemmekontorbruk*, som ble revidert sommeren 2022. Tolkningen av forskriften er ulik, og hva som defineres som *sporadisk*, osv. defineres forskjellig. Det er derfor en god del variasjon blant de intervjuede om skriftlig avtale og andre retningslinjer. Enkelte av de intervjuede sier at de nye retningslinjene ga dem en anledning til å gjennomgå praksis, og å lage noen felles retningslinjer, mens andre har ikke endret praksis etter at forskriften ble revidert.

## 5.3 Omfang og retningslinjer

I spørreundersøkelsen ble respondentene innledningsvis stilt spørsmål om bruk av hjemmekontor, og her er det naturlig nok bransjeforskjeller, der arbeidsplasser med blant annet produksjon og omsorg har lavere bruk av hjemmekontor, mens typiske kontorbaserte arbeidsplasser har høyere andel. Alle oppgir lavere faktisk bruk av hjemmekontor for sine ansatte enn det som er praktisk mulig, noe som tyder på at det er et teoretisk mulighetsrom for fremtidig vekst i bruk av hjemmekontor. Spørsmålet videre blir da om dette er en ønsket utvikling fra nærings- og arbeidsgiversiden. Fra de kvalitative intervjuene fremkommer det klart en endring fra førpandemi og til i dag, med en mye mer utbredt bruk av hjemmekontor blant de ansatte, og blant de intervjuede. De fleste arbeidsgiverne ser hvilken verdi dette er for de ansatte, i form av økt frihet og fleksibilitet, samtidig som de ser flere utfordringer med denne praksisen. Man ønsker å tilrettelegge for fornøyde ansatte, og mange anser det også som sentralt å tilrettelegge for hjemmekontor i rekrutteringsøyemed, men flere opplever at det kan være krevende å få til et godt sosialt og faglig miljø på deres arbeidsplass. I etterkant av pandemien var det flere bedrifter som opplevde det utfordrende å få de ansatte tilbake fra hjemmekontor når samfunnet åpnet opp igjen – flere tenkte kanskje at man skulle tilbake til de praksisene som var før pandemien, mens mange arbeidstakere hadde oppdaget fordelene som bruk av hjemmekontor ga. Det ble derfor behov for å komme frem til en slags «ny normal» når det gjelder bruk av hjemmekontor i arbeidslivet. Nå opererer flere arbeidsplasser med hybride arbeidsuker, der de ansatte deler opp sin arbeidsuke mellom fysisk tilstedeværelse og hjemmekontor.



Figur 5-2: Hvor stor andel av arbeidsstyrken som har praktisk mulighet for hjemmekontor, samt faktisk omfang av hjemmekontor i de ulike bedriftene. Antall bedrifter. Fordeling på de to spørsmålene «Angi omtrent hvor stor andel av de ansatte som har faktisk mulighet til hjemmekontor en større eller mindre del av uken/måneden» og «Hvor stor andel av de ansatte jobber hjemmefra på en gjennomsnittlig arbeidsdag».

Fordelingen mellom bedrifter med og uten retningslinjer for hjemmekontorbruk er svært jevn, der 36 bedrifter har og 34 bedrifter ikke har retningslinjer for sine ansatte. Retningslinjene som beskrives kan grovt inndeles i tidsbegrensninger, formell avtale, eller at hjemmekontor ikke skal gå på bekostning av kunder eller arbeidsoppgaver. De fleste bedriftene åpner for sporadisk hjemmekontor uten avtale, der praktiske hensyn vektlegges, mens faste dager eller fast omfang vanligvis krever avtale. Noen bedrifter har faste dager der alle skal være fysisk til stede, andre igjen har faste hjemmekontordager, mens andre tillater ikke faste dager for hjemmekontor, og ønsker ikke dette i forbindelse med helger og ferier. En respondent i de kvalitative intervjuene sier at det ikke er tillatt med hjemmekontor andre steder enn på hjemmeadressen. Hovedinntrykket her er at en stor hovedvekt av foretakene ønsker kontoret som det primære arbeidsstedet, men at de samtidig ser nytten av å kunne tilrettelegge for hjemmekontor for å gi sine ansatte fleksibilitet og økt grad av frihet.

Funnene som fremkommer i spørreundersøkelsen understøttes av de kvalitative intervjuene. En fellesnevner som fremkommer fra de kvalitative intervjuene, er at det er arbeidets art som avgjør om hjemmekontor er praktisk mulig og hensiktsmessig. Man må altså ha egnede arbeidsoppgaver for å kunne benytte hjemmekontor, og i virksomheter der dette ikke gjelder alle ansatte, blir bruken av hjemmekontor tettere fulgt opp enn i virksomheter der arbeidsoppgavene stort sett ikke avhenger av fysisk tilstedeværelse. Hvilke arbeidsoppgaver som er egnet til å gjennomføres på hjemmekontor varierer også. Flere peker på at konsentrasjonsarbeid er godt egnet til å gjennomføres på hjemmekontor, mens mer kreative arbeidsprosesser gjerne bør utføres på jobb, gjerne i samarbeid med kollegaer. Hjemmekontor kan gi økt konsentrasjon og arbeidsro, noe som kan være krevende for enkelte arbeidstakere å oppnå på kontoret. Både det å sitte i kontorlandskap, samt økt bruk av digitale møter, som igjen kan gi mer støy på arbeidsplassen, kan gi økt behov for hjemmekontor for enkelte.

Hjemmekontor har fått en mer fremtredende rolle i arbeidslivet i etterkant av pandemien, og dette er noe alle foretak har måttet ta stilling til. Det var kun én av de elleve foretakene som hadde som hovedregel og policy at de ansatte skulle være fysisk til stede, og at hjemmekontor kun skulle forekomme sporadisk. De resterende ti organisasjonene tillot avtaler om fast hjemmekontorbruk i varierende grad. Enkelte bedrifter legger opp til at de ansatte selv fritt kan bestemme hvor de ønsker å jobbe, så lenge dette ikke går på bekostning av kunderelasjoner og utføring av arbeidsoppgaver.

Intervjuene gir et inntrykk av at de fleste arbeidsgiverne ønsker fysisk tilstedeværelse blant sine ansatte, men at de samtidig ser de positive effektene hjemmekontor har på de ansattes trivsel og tidsstyring. De intervjuede innen konsulentbransjen ser ut til å ha relativt lik tilnærming til hjemmekontorbruk, der det er få

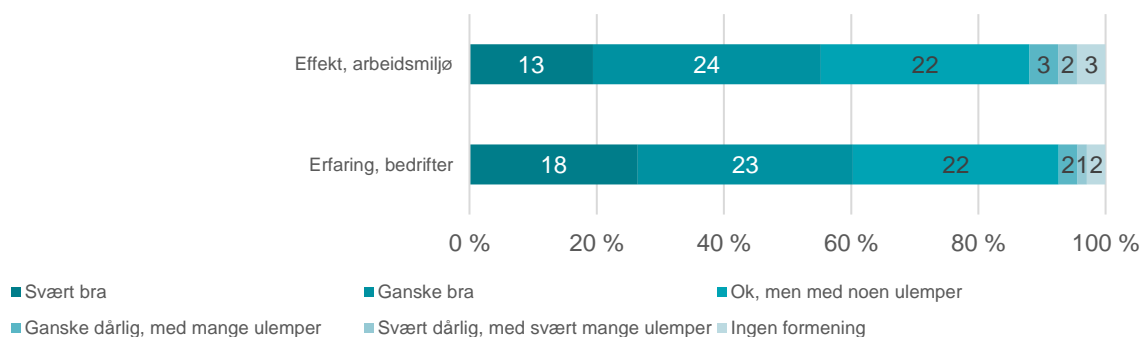
restriksjoner for bruk av hjemmekontor, både med tanke på omfang, hvilke dager, eller hvor man arbeider fra. Her virker den ledende holdningen å være at man må gjøre arbeidsplassen mer attraktiv for de ansatte, slik at de skal *ønske* å være fysisk til stede. Dette etterlevs gjennom fysiske og sosiale tiltak ved arbeidsplassen. Mer om dette under effekter av hjemmekontor, kap. 5.4.

Blant offentlige virksomheter og i industri- og teknologibransjer, samt i bransjer der kun deler av virksomheten kan ha hjemmekontor, er hjemmekontor mindre utbredt, og i større grad begrenset gjennom restriksjoner. Fast bruk av hjemmekontor skal kun forekomme etter skriftlig avtale, og normen her virker å være maksimalt to av fem dager per uke, ofte også på faste dager i uken.

Det er også stor variasjon i holdningene til hvilke dager hjemmekontor ønskes tatt ut på. For å imøtekomme ansattes ønsker om hjemmekontor, har flere bedrifter tatt grep for å samlokalisere aktiviteter der fysisk tilstedeværelse er ønskelig, for eksempel at man legger avdelingsmøter og andre interne møter til faste dager i uken. Det er ulike holdninger til uttak av hjemmekontordager på mandager og fredager – enkelte forteller at hjemmekontor er mest utbredt på fredager hos dem, og at det på disse dagene er svært få ansatte fysisk til stede. Andre foretak forteller at hjemmekontor på fredager og mandager ikke er ønskelig hos dem, da de har erfaring med lavere produksjon og at det kan være vanskelig å få tak i kollegaer disse dagene (at de logger av tidligere, bruker dagen til å reise til hytta og lignende).

## 5.4 Effekter av hjemmekontor

I spørreundersøkelsen stilles det spørsmål om antatt effekt hjemmekontor har på arbeidsmiljø. Flere opplever at hjemmekontor fungerer godt, både for arbeidstakere og arbeidsgivere, og det er få som oppgir at de opplever mange ulemper ved dagens omfang av hjemmekontorbruk. 22 av respondentene oppgir at hjemmekontor fungerer ok, men med noen ulemper.



Figur 5-3: Bedrifiers erfaringer og respondentenes antakelse om effekt på arbeidsmiljø og trivsel. Antall besvarelser.

Dette understøttes også av de kvalitative intervjuene, der de fleste har gode erfaringer med å både benytte seg av hjemmekontor selv, og å tilby hjemmekontor til sine ansatte. Det er tydelig at hjemmekontor i etterkant av pandemien er noe mange ansatte har en forventning om, og som ofte kommer opp i forbindelse med ansettelsesprosesser. For enkelte av informantene, som har en geografisk plassering noe unna større knutepunkt, har tilrettelegging for hjemmekontor bidratt til å redusere de opplevde negative konsekvensene for nyansatte, med lang reisevei. Det fremkommer fra intervjuene med HR og arbeidsgivere at ledere møter nye utfordringer i møte med økende omfang av hjemmekontor. Informantene anser ikke hjemmekontor som et stort hinder for de fleste, men har erfaringer med at enkelte ansatte må «styres inn», der de bruker hjemmekontor i større omfang enn ønsket, eller der ledere opplever at hjemmekontor fungerer dårlig for enkelte ansatte. Man har blitt klar over at hjemmekontor ikke er egnet for alle ansatte, og at det er behov for skjønnsmessige vurderinger av egnethet ved vurdering av innvilgelse av hjemmekontor. Det oppleves krevende for enkelte ledere å opprettholde kontakt med de ansatte, og å tidlig nok fange opp ansatte som strever. Hjemmekontor kan være en effektiv måte for ansatte å organisere arbeidsdagen sin på, men det er også en måte å unngå å møte opp på jobb, se kollegaer, andre forpliktelser som kan oppleves belastende i perioder der man opplever helseproblemer. Dette er noe flere ledere rapporterer som ubehagelig å vurdere,

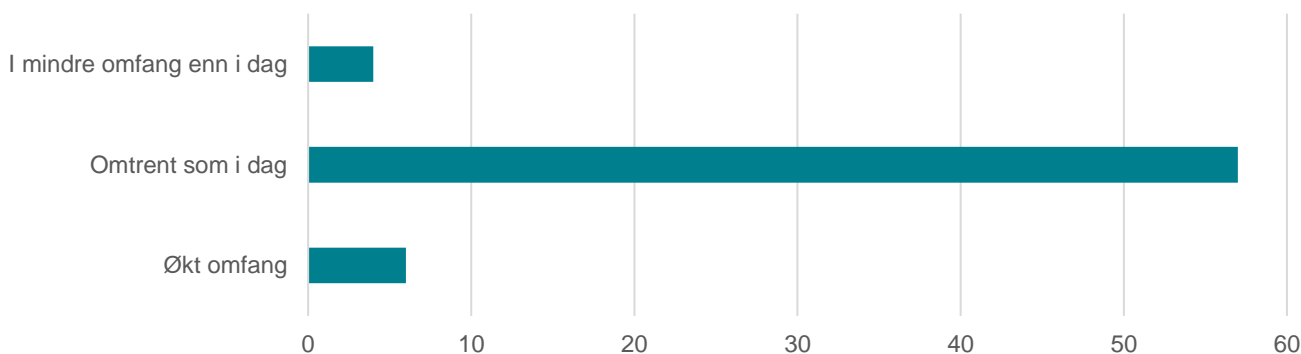


da slike erfaringer mente de fleste at måtte håndteres individuelt, og at dette ikke skulle være avgjørende for de generelle retningslinjene for hjemmekontorbruk. Det kan være behov innad i organisasjonene, å finne måter å støtte oppom de ansatte i disse prosessene.

Når det gjelder effekter av hjemmekontor på trivsel og arbeidsmiljø, oppleves dette blant arbeidstakere særlig i lavt belegg på kontorene, med få mennesker i landskapene, og «tomme korridorer». Dette kan, for de som er fysisk til stede, oppleves hemmende på deres arbeidsmiljø. Enkelte foretak har løst dette med å ha faste dager for hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse. Resultatet blir da at man har lokaler med svært lavt belegg enkelte dager, og med høyere belegg andre dager. For enkelte bedrifter som har redusert kontorkapasiteten, evt. ansatt uten å utvide kapasiteten, kan dette igjen lede til at de at kapasiteten enkelte dager er sprengt.

En offentlig virksomhet opplevde en konsekvens av hjemmekontor at de ansatte, i for stor grad ønsket å ta igjen tapt sosialt samvær med sine kollegaer de dagene man var på kontoret. Dette førte igjen til lavere produktivitet de dagene man var fysisk på jobb, og hadde igjen ført til at enkelte ansatte hadde bedt om å bli «skjermet» gjennom å ha mer hjemmekontor. Dette tyder på at det er et behov for å utvikle en ny type arbeidskultur, bedre tilpasset økningen i hjemmekontorbruk.

Som en løsning på færre fysiske kontaktpunkter med økt omfang av hjemmekontor, hadde en bedrift innført noen nye praksiser, videreført fra pandemitiden. Under pandemien hadde de, som en løsning på heldigital hverdag, daglige digitale møtepunkter, for å kunne se de ansatte på daglig basis, og for å kunne sjekke inn. Dette er en ordning de hadde videreført i etterkant, der de som satt hjemme så sine kollegaer digitalt de dagene man satt hjemme.



Figur 5-4: Fordeling, antall besvarelser på spørsmålet «Hvordan tror du omfanget av hjemmekontor i din virksomhet vil utvikle seg de nærmeste 2-3 årene?».

Avslutningsvis ble respondentene spurt om deres antakelse for bruk av hjemmekontor frem i tid, i et 2-3 års perspektiv. Av de 67 som besvarte spørsmålet svarte 57 respondenter at de antok at omfanget ville være omtrent som dagens omfang, og kun 4 antok et lavere omfang enn dagens nivå. Dette tyder både på at man fra arbeidsgiversiden har tilpasset seg økt bruk av hjemmekontor, og også at de opplever å ha funnet en god balanse mellom fysisk tilstedeværelse og bruk av hjemmekontor. Blant de intervjuede var det ingen som ønsket et større omfang av hjemmekontor enn det man la opp til i dagens retningslinjer. Disse retningslinjene hadde flere virksomheter brukt mye tid på å utvikle, så de skulle balansere de ulike hensynene med å gi de ansatte økt fleksibilitet, samtidig som det ikke gikk ut over virksomhetens produktivitet.

## 5.5 Arbeidsgiveres erfaringer oppsummert

Fra både den korte spørreundersøkelsen og fra de kvalitative intervjuene er det åpenbart at det har vært en voldsom utvikling i bruk, omfang og aksept for hjemmekontor i etterkant av pandemien. Mulighetene for hjemmekontor er noe som arbeidsgivere opplever at arbeidstakere setter høyt, og ønsker at det tilrettelegges for. For å kunne konkurrere med andre arbeidsplasser, ser mange det derfor som nødvendig å tilrettelegge for dette. Mange mener de har funnet en god balanse her, som vekter de ulike behovene til de



ansattes ønsker om fleksibilitet og bedriftsmessige hensyn. Mens det er en del nye utfordringer knyttet til økt omfang av hjemmekontor og digitale møter, har de fleste gode erfaringer med å både benytte hjemmekontor selv, og å tilby dette til sine ansatte. Dette har for mange gitt en bedre balanse mellom arbeid og fritid, noe som er særlig viktig for enkelte ansatte i perioder av arbeidslivet.

Samtidig oppleves økt omfang av hjemmekontor som en utfordring for mange, og det kan virke som det er et behov for å utvikle en type arbeidskultur i lys av dette. Det kan være behov for bedre oppfølging av ledere, for å tidlig kunne oppdage om noen ansatte sliter, eller eventuelt «gjemmer» seg unna på hjemmekontor. Flere merker også en endring i hvordan man bør organisere kontorene, for å stå bedre rustet, med blant annet flere soner for digitale møter.

## 6 Erfaringer - arbeidstakere

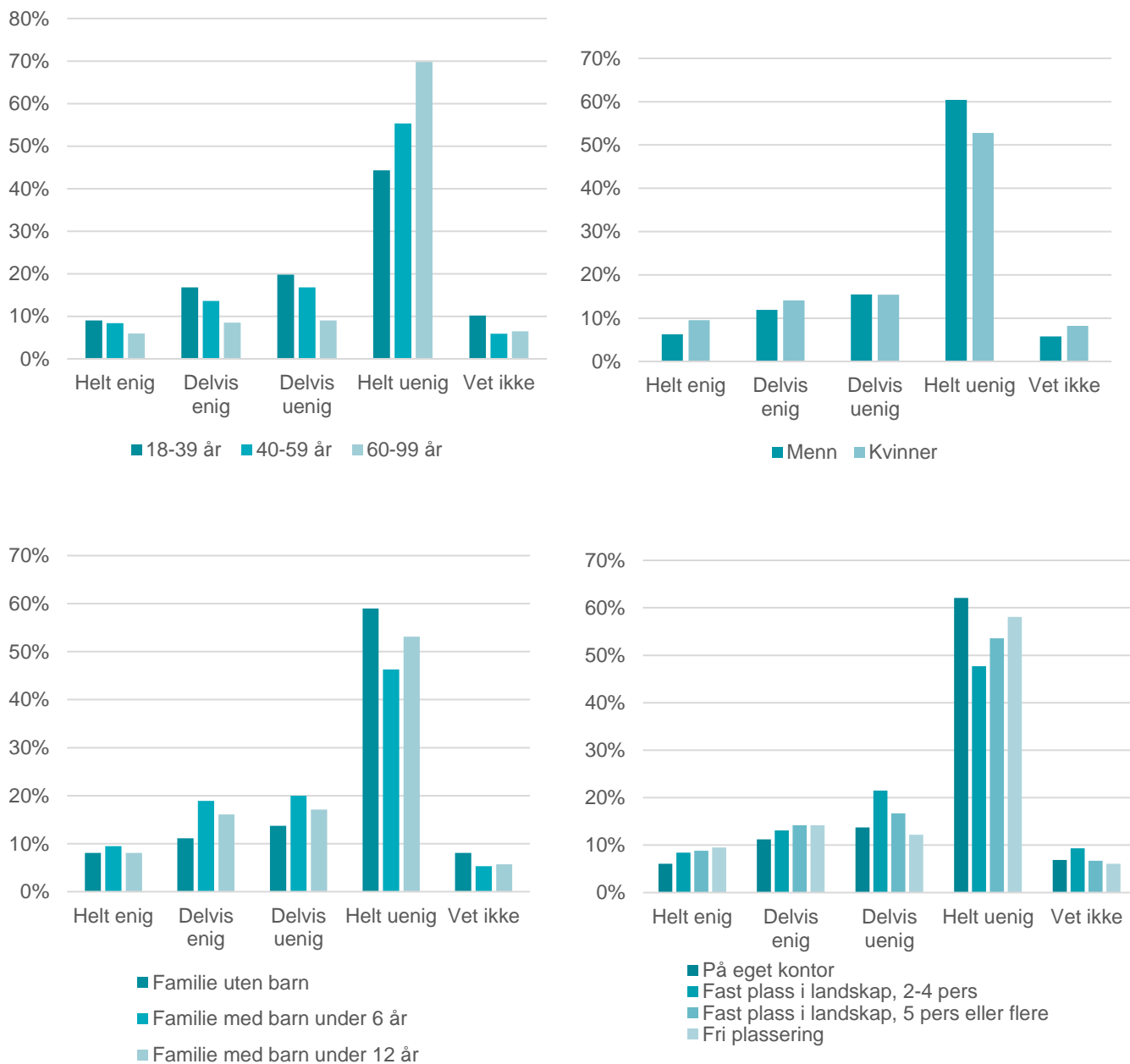
I dette kapitlet vil resultater fra studien om deres erfaringer presenteres. I disse analysene har vi kun inkludert de med helt eller delvis kontorbasert arbeid fra hele det geografiske området, da det er de med faktisk mulighet for hjemmekontor som vi anser det som mest nærliggende å høste erfaringer fra. Utvalget består her av 771 respondenter. I dette kapitlet ser vi på ulike direkte sammenhenger som er teoretisk begrunnet, og der det er interessante variasjoner i besvarelsen mellom gruppene. For en fullstendig oversikt over alle krysstabuleringer på alle spørsmål, se vedlegg 2.

### 6.1 Lav opplevelse av hjemmekontorbegrensninger

På spørsmål om utsagnet «*Min arbeidsgiver legger større begrensninger på bruken av hjemmekontor enn hva jeg ønsker*» er bare en av fem helt eller delvis enige. Vi ser relativt store aldersvariasjoner i hvordan påstanden besvares, der 70 prosent av den eldste aldersgruppen er helt uenige i påstanden, sammenlignet med 44 prosent i den yngste aldersgruppen. Dette kan indikere en større tilfredshet med nåværende nivå blant eldre arbeidstakere sammenlignet med de yngre. 26 prosent av den yngre aldersgruppen er helt eller delvis enig i utsagnet, og ønsker altså mindre begrensninger på hjemmekontorbruk, sammenlignet med 15 prosent blant den eldste aldersgruppen. Vi ser også noe kjønnsvariasjon på besvarelsene her, der menn i større grad enn kvinner er helt uenige i påstanden. Vi finner relativt små forskjeller i besvarelsene fordelt på arbeidsreisens lengde, utover en viss tendens til at de med lengre reisevei også ønsker noe mindre begrensninger fra arbeidsgiver her.

For arbeidstakere som bor i husholdninger med barn under 6 år kan det se ut til at de ønsker mindre begrensninger på hjemmekontorbruk sammenlignet med arbeidstakere uten hjemmeboende barn, samt de med noe eldre barn. Tilværelse med små barn ser ut til å være en periode i arbeidstakers liv, der behovet for hjemmekontor er større, og der man ønsker stor grad av fleksibilitet fra sin arbeidsgiver. Fra de kvalitative intervjuene var det flere som nevnte denne gruppen eksplisitt, der de var særlig opptatte av å tilrettelegge for, og viste stor grad av forståelse for at behovet for hjemmekontor fantes. Det kan allikevel virke som at mange kunne trenge enda større frihet, noe som kanskje i større grad viser til et generelt tidspres, mer enn et ønske om hjemmekontor.

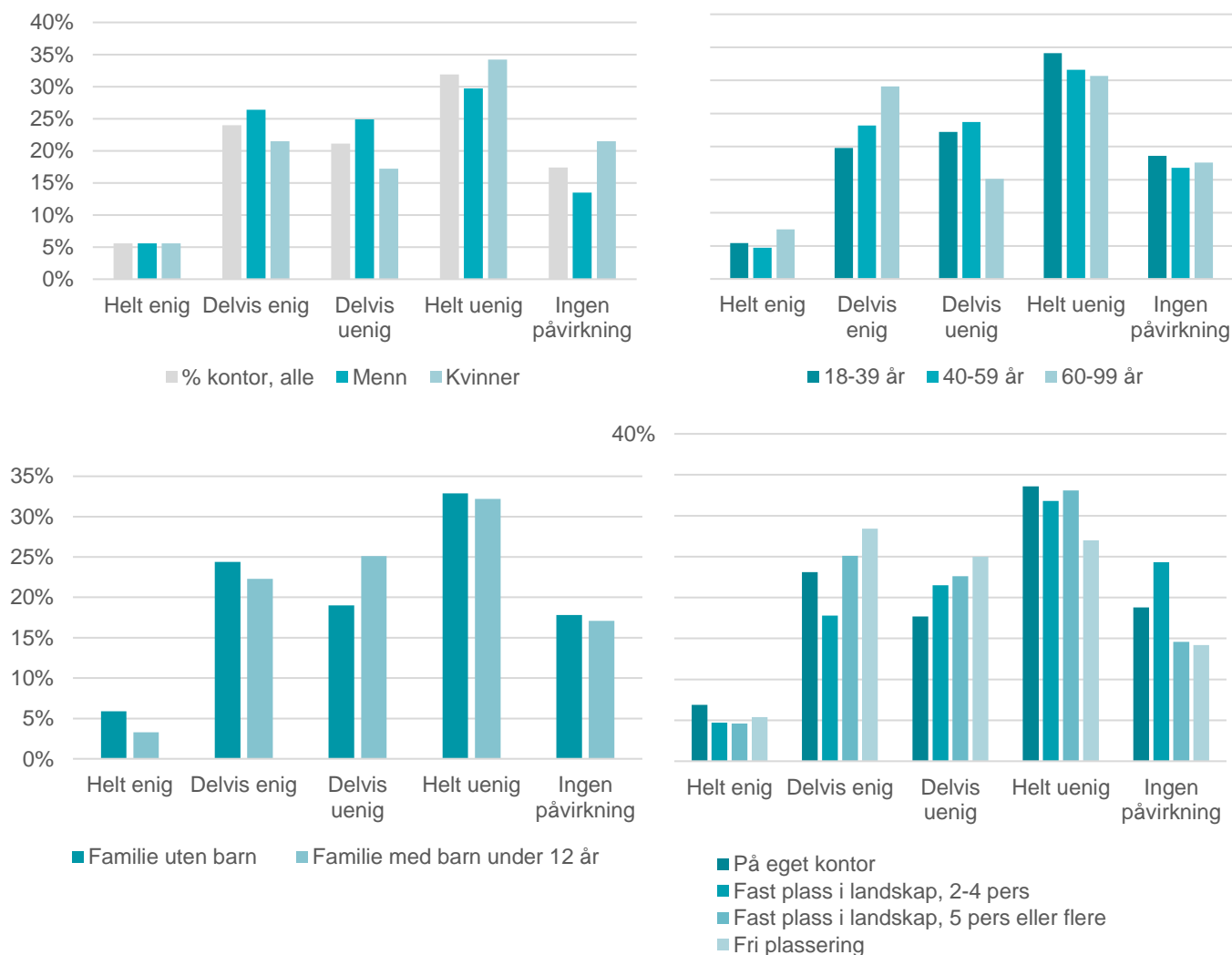
For ulike kontorfasiliteter er det relativt små variasjoner mellom de ulike gruppene. Hovedforskjellen her er om man har skrevet at man er helt eller delvis uenig i påstanden om at arbeidsgiver legger begrensninger for hjemmekontor, der de som sitter på delte kontorer eller i mindre landskap i større grad besvarer at de er delvis uenig, sammenlignet med helt uenig. Dette kan tyde på at noen typer arbeid kan være mer krevende å utføre når man jobber tett på noen få kollegaer, sammenlignet med eget kontor eller i større landskap/fri plassering. Det at hjemmekontor og digitale møter er blitt mer utbredt har antakelig for mange arbeidsplasser ført til at flere digitale møter og telefonsamtaler gjennomføres i landskapet enn tidligere, noe som kan virke forstyrrende på de andre som sitter i nærheten.



Figur 6-1 Alders-, kjønns-, familie- og kontorspesifik fordeling, påstanden "Min arbeidsgiver legger større begrensninger på bruken av hjemmekontor enn hva JEG ønsker"

Videre i undersøkelsen fikk respondentene spørsmål om de mente at arbeidsgiver legger større begrensninger for hjemmekontor enn de fleste på deres arbeidsplass ønsker, og her svarer 70 prosent at de er helt eller delvis uenig i dette. Det kan virke som at hovedvekten av respondentene er relativt fornøyde med den hjemmekontorlinjen deres arbeidsgivere har lagt seg på.

### 6.1.1 Stor variasjon i oppfatninger av hjemmekontorets effekt på arbeidsmiljø



Figur 6-2 Respondentenes besvarelser på påstanden "Dagens omfang av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet på min arbeidsplass negativt", prosentvis fordeling på kjønn, alder, kontortype og familietype

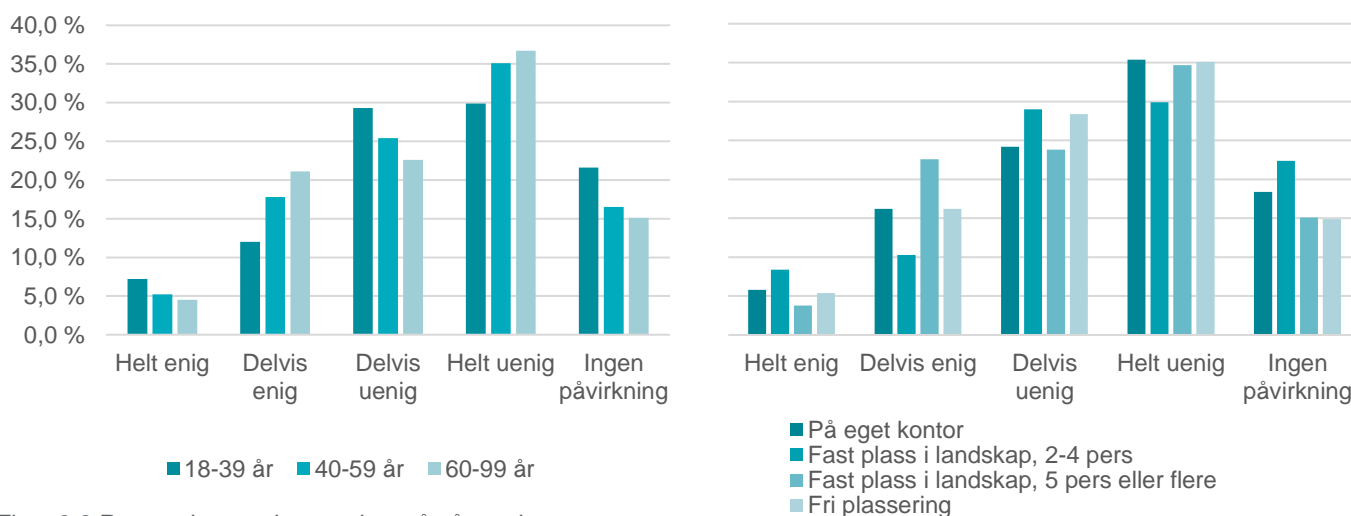
De sosiale effektene av økt omfang av hjemmekontorbruk er fremdeles noe uavklart, der flere har pekt på en negativ sammenheng mellom arbeidsmiljø, effektivitet, trivsel og generell helse og økt omfang av hjemmekontor. I de kvalitative intervjuene pekte flere arbeidsgivere på enkelte utfordringer i forbindelse med dette, men at dette ikke tydelig hadde fremkommet i trivselsundersøkelser eller lignende. En større offentlig virksomhet, med klare rammer for hjemmekontorbruk, mistenkte at dens ansatte muligens underrapporterte de negative konsekvensene omfattende hjemmekontorbruk hadde for den enkelte, i frykt for at dette ville medføre ytterligere begrensninger i bruk. Frykten for å miste det som oppleves som en gode fører til at man ikke vil adressere de negative konsekvensene dette godet også medfører, i form av tomme kontorlokaler, vanskeligheter med samarbeid eller utfordrende arbeidsforhold hjemme.

På påstanden «dages omfang av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet på min arbeidsplass negativt» ser vi en relativt spredt fordeling på de ulike svaralternativene. Blant alle respondentene i arbeid som er helt eller delvis kontorbasert svarer i underkant av 30 prosent at de er helt eller delvis enige i påstanden, mens 54 prosent er helt eller delvis uenige i dette. 17,4 prosent mener hjemmekontor ikke har noen innvirkning på arbeidsmiljøet. Omtrent 5 prosent av respondentene er helt enige i at hjemmekontor har en negativ effekt på arbeidsmiljøet, og vi ser en noe høyere andel blant aldersgruppen 60-99 år, blant de som sitter på eget kontor og blant de uten hjemmeboende barn. 24 prosent av utvalget har sagt seg delvis enig i påstanden.

Blant menn er det en høyere andel som er delvis enig i at hjemmekontor har en negativ effekt. For alder ser vi relativt stor variasjon i besvarelsene om hjemmekontorets effekt på arbeidsmiljøet, der det ser ut til at de eldre respondentene i større grad rapporterer om en negativ innvirkning, sammenlignet med de yngre aldersgruppene.

De med fast plass på gruppekontor eller i mindre landskap besvarer i større grad at dette ikke har noen påvirkning, og er i minst grad enig i påstanden.

### 6.1.2 Bruk av hjemmekontor svekker i liten grad arbeidseffektivitet



Figur 6-3 Respondentens besvarelser på påstanden

«Dagens omfang av hjemmekontor svekker samlet sett hvor godt vi får gjort jobben på min arbeidsplass», prosentvis fordeling på alder og kontortype

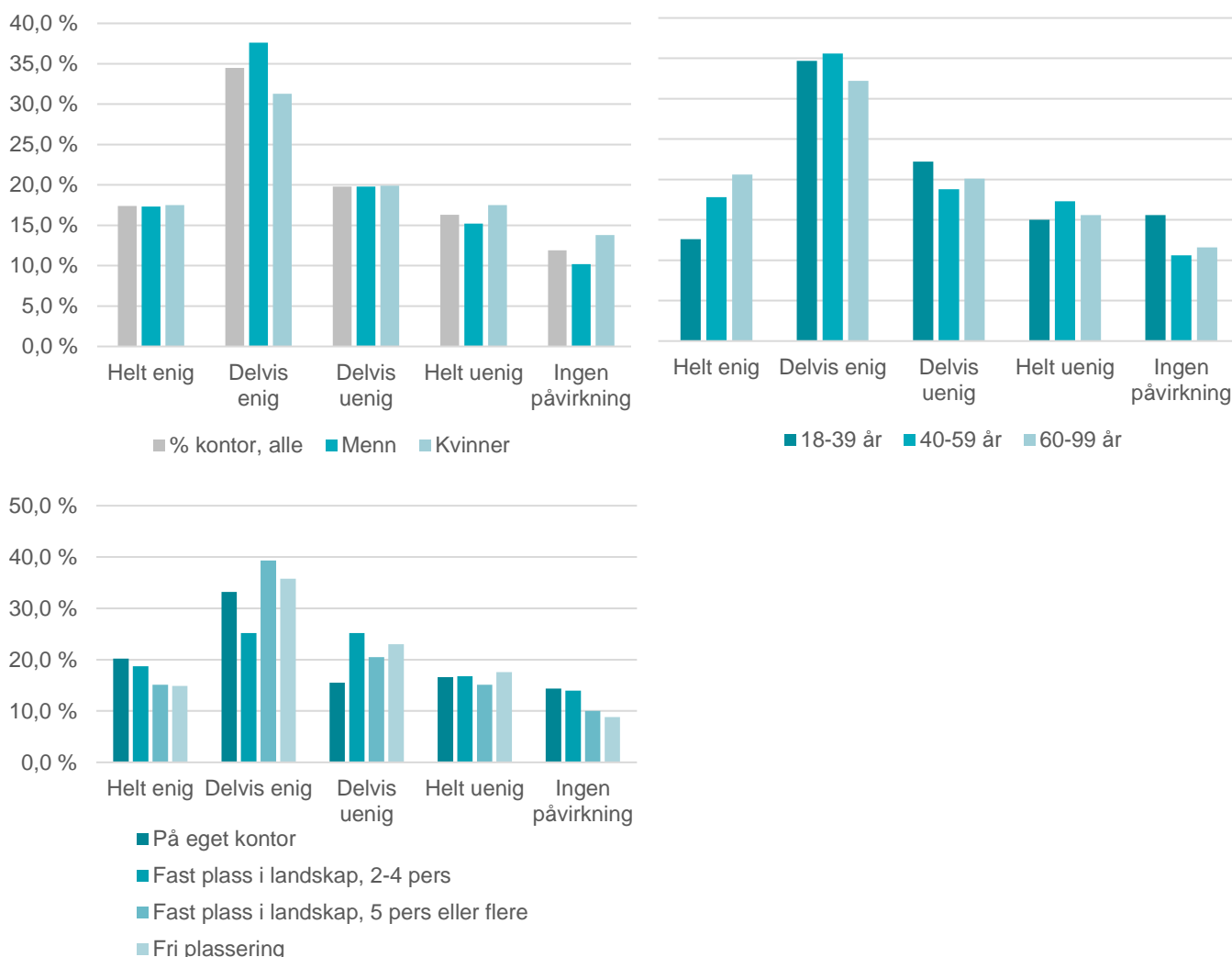
I Figur 6-3 ser vi på hvordan respondentene opplever at hjemmekontor påvirker arbeidsplassens evne til å få jobben gjort, altså om det at flere er på hjemmekontor påvirker virksomheten negativt. De fleste mener at dette ikke har noen påvirkning eller noen negativ påvirkning på deres arbeidsplass. Vi ser samtidig at omtrent 5 prosent er helt enige og 15 prosent delvis enige i påstanden, noe som er en betydelig andel. Det er sannsynlig at enkelte arbeidsplasser opplever negative effekter av at flere arbeider på hjemmekontor. Dette kan både være at man opplever en lavere produksjon blant sine kollegaer de dagene disse er på hjemmekontor, eller at samarbeid og møtevirksomhet vanskeliggjøres av hybride og digitale løsninger. Det kan også være en viss grad av skepsis om kollegaer faktisk bruker hele arbeidstiden sin til å jobbe. Fra de kvalitative intervjuene nevnte flere arbeidsgivere at enkelte ansatte mistenkte andre ansatte for «gjemmekontor», selv om arbeidsgiverne ikke selv erfarte dette eller opplevde dette som et problem i noen stor grad. Samtidig fortalte flere at ledere opplevde slike situasjoner som utfordrende, og at det kunne være

ubehagelig å måtte ettergå ansatte ved mistanke om «gjemmekontor» og eventuelt begrense bruken av hjemmekontor for enkelte ansatte.

Når vi ser på forskjeller mellom de ulike aldersgruppene, ser vi den største variasjonen mellom de som besvarer påstanden med *helt* eller *delvis uenig*. De eldre aldersgruppene har en høyere svarprosent på *helt uenig*, mens de yngre oftere besvarer påstanden med *delvis uenig*. Blant den yngre aldersgruppen svarer over 20 prosent av respondentene at dette ikke har noen påvirkning, sammenlignet med omtrent 15 prosent blant de øvrige.

Videre kan det se ut til at type kontorløsning har en påvirkning når man omtaler de negative effektene hjemmekontor har på å få jobben gjort. Blant de på gruppekontor eller i mindre landskap opplever over 8 prosent at dette kan påvirke negativt, mens for de i større landskap mener under 4 prosent det samme. Det er også færrest blant denne kontortypen som er helt uenige i at det påvirker negativt, mens det er høyest andel blant disse som mener det ikke påvirker. Blant de som er helt uenige er det ingen prosentvis variasjon mellom de på eget kontor eller de i større landskap eller med fri plassering, der alle disse tre ligger på omtrent 35 prosent av besvarelsene.

### 6.1.3 Høyere terskel for kunnskapsdeling ved økt bruk av hjemmekontor



Figur 6-4 Svarfordeling på påstanden "Bruken av hjemmekontor gjør det vanskeligere å dele kunnskap og erfaringer på min arbeidsplass", fordelt på kjønn, alder og kontortype

Et viktig argument for hvorfor mye arbeid vanskeliggjøres av hjemmekontor er begrunnet i at de svake båndene og de uformelle samtalene svekker kunnskapsdeling på tvers i organisasjonen. Mye av samhandlingen som foregår på en arbeidsplass skjer ved tilfeldige møter, at man svipper innom, kommer i prat ved kaffemaskinen og lignende, noe som bortfaller når interaksjon foregår digitalt. Vi ser av svarfordelingen at en relativt stor andel av respondentene, omtrent 50 prosent, oppgir å være helt eller delvis enige i dette, mens en tilsvarende stor andel er enten helt eller delvis uenige i dette, eller mener at det ikke har noen påvirkning. Her deler respondentene seg altså relativt på midten. Det er mange som opplever at mye av dette samspillet vanskeliggjøres, mens andre opplever dette som mindre utfordrende, eventuelt at de ikke opplever stor grad av kunnskapsdeling på sin arbeidsplass.

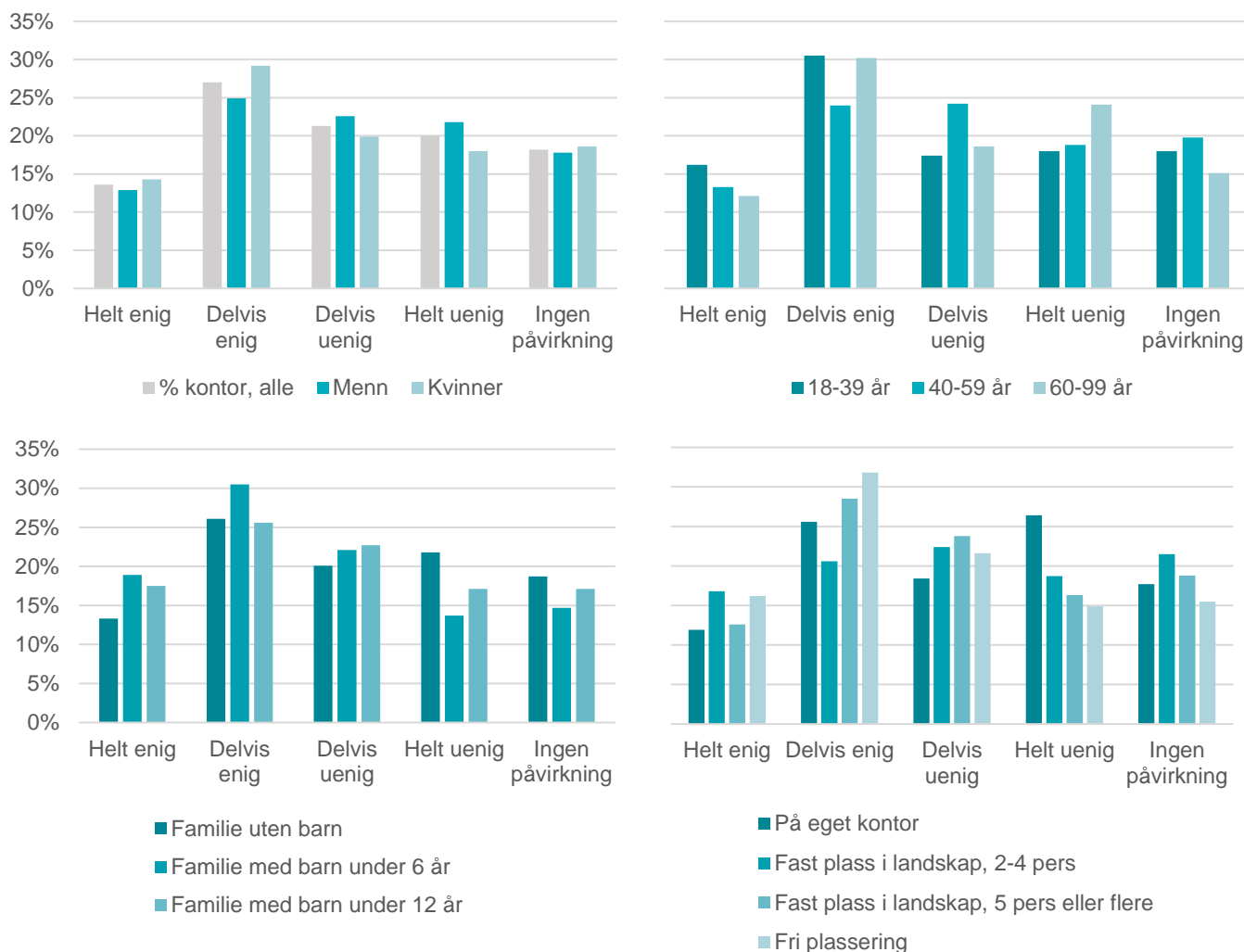
Andelen delvis enige er høyere blant menn enn kvinner, mens flere kvinner enn menn mener dette ikke har noen påvirkning. Dette kan henge sammen med type arbeid og stilling, eller at kvinner i mindre grad benytter seg av disse svake båndene enn det menn gjør.

Om vi ser på aldersfordelingen, er det en langt større andel som er helt enige i at hjemmekontor vanskeliggjør kunnskaps- og erfaringsdeling blant den øverste aldersgruppen, med over 20 prosent av besvarelsene mot 12,6 prosent blant den yngste aldersgruppen. Svarene varierer også noe med kontortype, der de på delt kontor eller i mindre landskap i mindre grad er delvis enige i påstanden, og i større grad besvarer denne med delvis uenig.

#### **6.1.4 Mange jobber mer effektivt og konsentrert på hjemmekontor**

I de kvalitative intervjuene var det flere av arbeidsgiverne som pekte på at for mange var det nødvendig med hjemmekontor for å kunne få konsentrert seg godt om enkelte arbeidsoppgaver. Flere oppfattet at deres ansatte fant konsentrasjonsarbeid vanskelig i landskap, der det ofte kan være støy fra andres digitale møter og samarbeid på tvers. En kommune fortalte at deres ansatte hadde funnet ut hvilke typer av arbeidsoppgaver som fungerte best å gjennomføre på hjemmekontor, og hvilke som var vanskeligere. Her var kreativt arbeid noe man sparte til de dagene man var på kontoret, samtidig som man planla for konsentrasjonsarbeid til de dagene man arbeidet hjemmefra. Arbeidsplassen rapporteres av flere som suboptimale, særlig er det mange som nevner overgangen fra cellekontor til landskap som en utfordring på konsentrasjonsarbeid, og at hjemmekontor har fungert som en «løsning» på denne utfordringen i så måte. Dette stiller i så tilfelle relativt høye krav til at arbeidstaker kan tilrettelegge for hjemmekontor i egen bolig, og at man selv er ansvarlig for å finne arbeidssoner som gir arbeidsro. De som ikke kan ha hjemmekontor grunnet små boliger, store familier eller andre forhold, kan oppleve dette krevende.

Når vi ser på den generelle svarfordelingen (i grått) svarer over 40 prosent at de er helt eller delvis enige i denne påstanden, mens en omtrent tilsvarende prosentandel svarer at de er helt eller delvis uenige i dette. Det er altså store forskjeller mellom hvordan arbeidstakere håndterer det å ha hjemmekontor – enkelte opplever kanskje at de endelig kan arbeide uforstyrret, uten for mye sosialt prat, mens andre kanskje har behov for den sosiale interaksjonen, eller den «sosiale kontrollen» som er ved at ens kollegaer ser dem og hva de holder på med. 18,2 prosent oppgir at det ikke har noen påvirkning på dem om de jobber hjemme eller på kontoret, og at de da jobber like godt eller dårlig begge steder.



Figur 6-5 Respondenters besvarelser på påstanden "Jeg gjør jobben min bedre på hjemmekontor, prosentvis fordeling på kjønn, alder-, familie- og kontortype

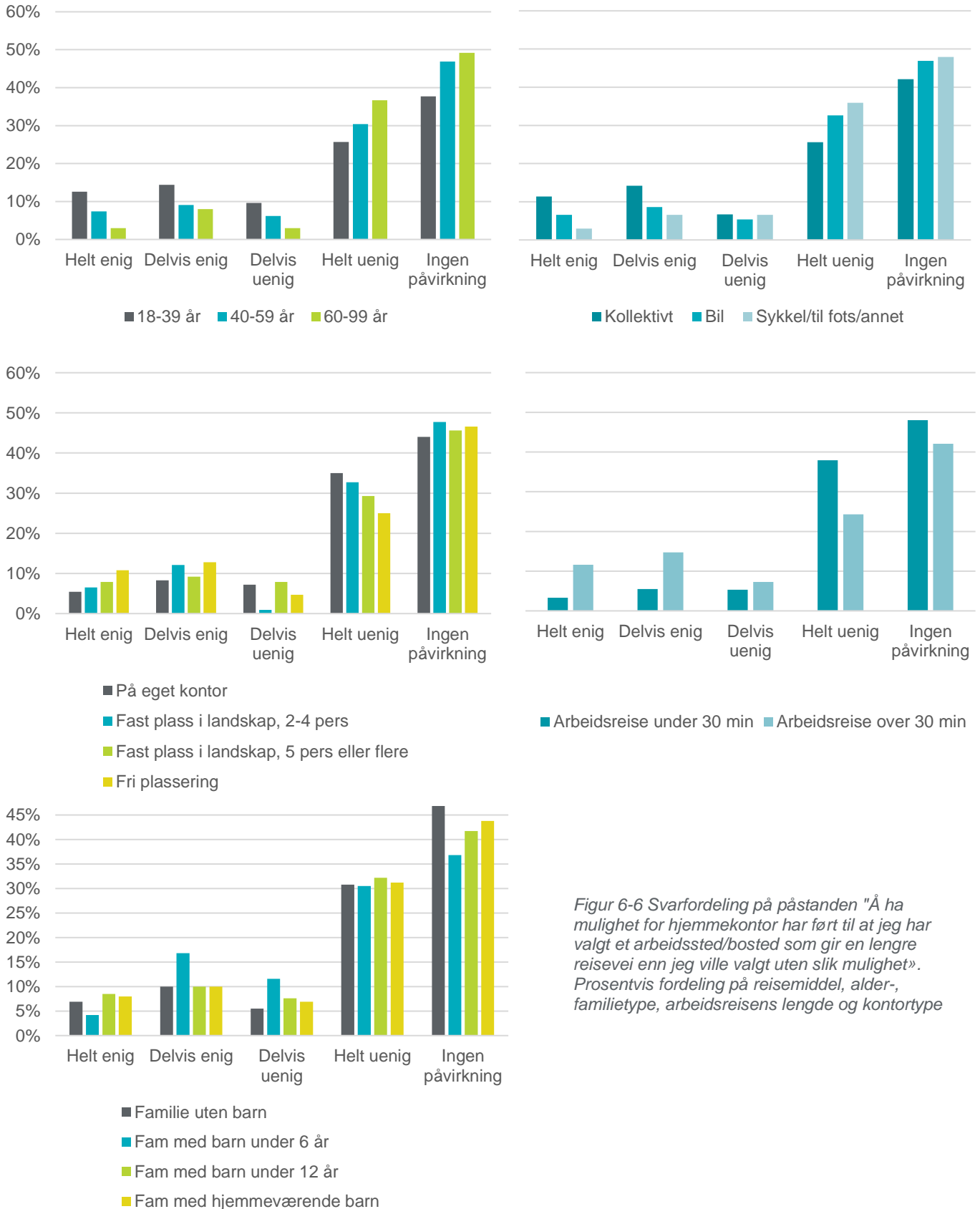
Når vi ser på svarfordelingen mellom kjønnene er det flere kvinner som oppgir at de jobber bedre på hjemmekontor sammenlignet med menn, og tilsvarende færre som oppgir at de er helt eller delvis uenige i dette. Det er store aldersvariasjoner på dette spørsmålet, der flere i aldersgruppen 18-39 år oppgir at de er helt enige i at de gjør jobben sin bedre (16,2 mot 12,1 prosent), og tilsvarende i aldersgruppen 60-99 år oppgir at de er helt uenige i dette (24,1 mot 18 prosent).

Vi ser at for familier med barn under 12 år rapporterer omtrent 18 prosent at de er helt enige i dette, noe som er høyere for både de som bor uten hjemmeboende barn og de som bor med eldre barn. Dette kan muligens forklares i at bortfallet av reisetid gir mer tid for foreldre med mindre barn til å få jobbet, mellom ulike hente- og følgeaktiviteter som ofte medfølger. Denne «tidsklemma» kan også fungere disiplinerende, der man vet når arbeidsdagen må avsluttes for å rekke henting i barnehage, oppmøte på fotballtrening eller andre aktiviteter.

Det er også relativt store forskjeller mellom ulike kontortyper og hvor godt man jobber på hjemmekontor, noe som antakeligvis forteller oss mer om forholdene på arbeidsplassen enn hvordan den enkelte arbeider hjemmefra. Blant de som er helt uenige i påstanden finner vi høyest forekomst blant de med eget kontor. Blant de som er helt eller delvis enige i påstanden finner vi høyest forekomst blant de med fri plassering, samt de i ulike typer landskap. Dette underbygger funnene fra de kvalitative intervjuene, om at enkelte opplever det som krevende å få konsentrert seg på arbeidsplassen, og muligens da velger hjemmekontor de dagene dette er påkrevd.



**6.1.5 Hjemmekontor har vært viktig for enkelte i valg av bosted eller arbeidssted**



Figur 6-6 Svarfordeling på påstanden "Å ha mulighet for hjemmekontor har ført til at jeg har valgt et arbeidssted/bosted som gir en lengre reisevei enn jeg ville valgt uten slik mulighet". Prosentvis fordeling på reisemiddel, alder-, familietype, arbeidsreisens lengde og kontortype

Økt fremvekst av hjemmekontor kan ha ført til at flere vurderer arbeidsreisen annerledes enn tidligere, og denne muligheten kan ha åpnet opp for at enkelte har søkt arbeid lenger unna hjemmet, eller at de har valgt å bosette seg i lenger avstand til arbeidsplassen. For å avdekke om dette er enkeltstående fortellinger, eller om det er del av en større trend ble respondentene spurt om mulighetene for hjemmekontor hadde ført til endringer i bosted eller arbeidssted som har resultert i lengre arbeidsreiser. Denne utviklingen vil kunne føre til ytterligere bruk av hjemmekontor, men også til økt omfang av pendling, samt mer bilbasert pendling, da bolig kanskje ligger mer landlig til, og dårligere knyttet til et kollektivsystem.

Figur 6-6 viser svarfordelingen på denne påstanden, og her kan vi se at 7,4 prosent er helt enige, og ytterligere 10 prosent er delvis enige i påstanden. For de som besvarer denne med helt enig kan vi anta at økt omfang av hjemmekontor har åpnet opp for at flere har vurdert å ta en jobb som lå lenger unna, eller at dette ga dem en mulighet til å flytte til et mer ønskelig sted.

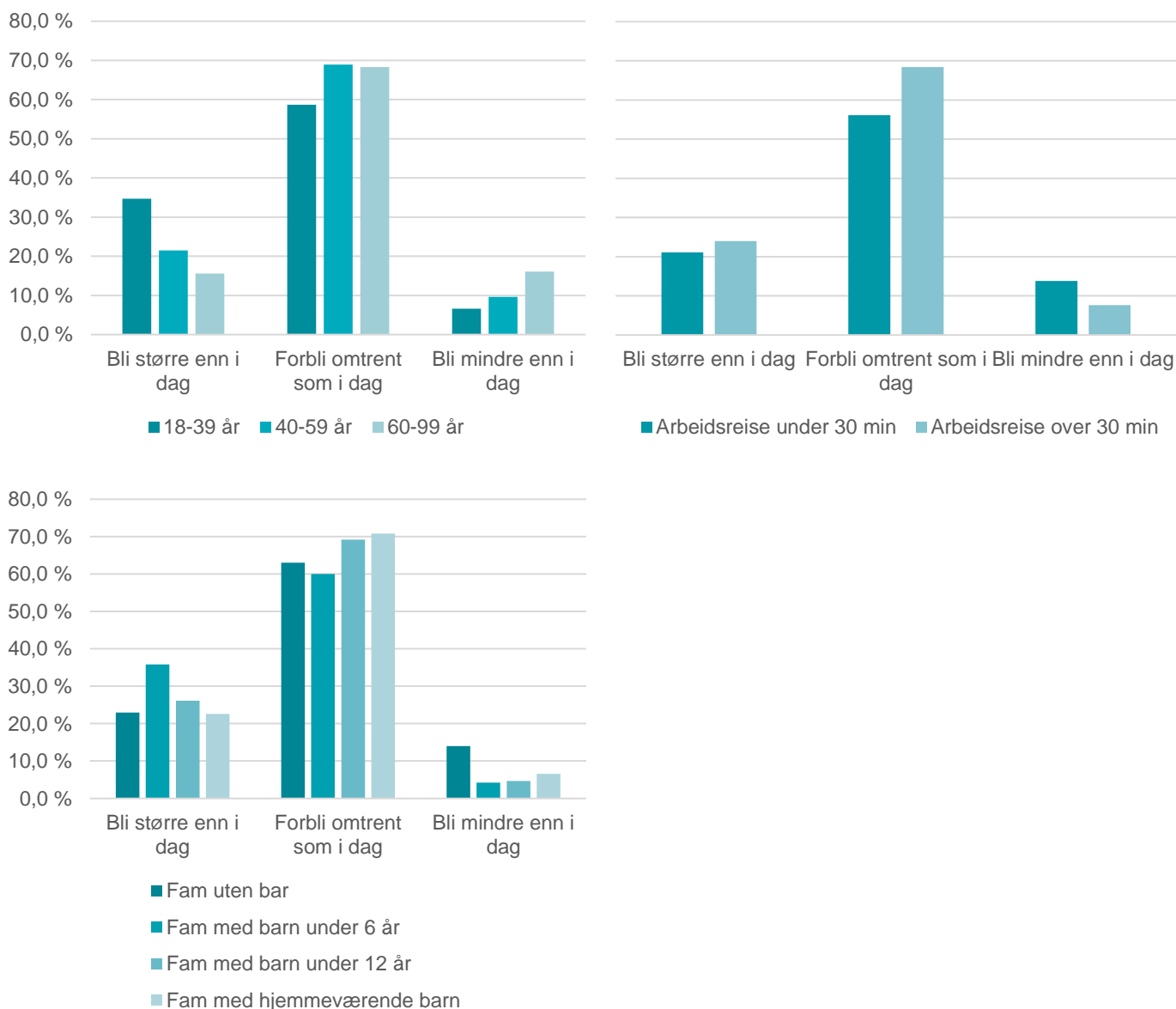
Kollektivreisende mener i større grad enn andre reisende at muligheten for hjemmekontor har påvirket arbeids- eller bosted. Her er forskjellen 26 prosent for kollektivreisende sammenlagt og 15 prosent for bilreisende. Tilsvarende, for arbeidsreisens lengde, ser vi en klar sammenheng mellom høyere svarprosent for de med arbeidsreiser over 30 minutter sammenlignet med de under 30 minutter. Her er det en variasjon på 17,5 prosentpoeng, med 26,3 prosent for de over og 8,8 for de under.

Vi ser også at dette gir større utslag for den yngste aldersgruppen, der 12,6 prosent er helt enige, sammenlignet med 2 prosent for den eldste aldersgruppen. Mulighetene for hjemmekontor kan ha ført til at flere yngre har hatt anledning til å kjøpe egen bolig, eller å kjøpe seg opp i boligmarkedet. For familier med små barn ser vi en større andel som besvarer påstanden med «delvis enig» - her er mulighetene for hjemmekontor muligens en av flere avveininger når man leter etter et nytt sted å bo, for eksempel at man ønsker seg til et mer barnevennlig område.

## 6.2 Ønsker om endringer i bruken av hjemmekontor

Som ledd i denne kunnskapsinnhentingens ønsker Buskerudbyen å få belyst i hvilken grad det ligger et fremtidig potensial i økt omfang av hjemmekontorbruk, for å begrense omfanget av arbeidsreiser, og med dette, redusere det totale omfanget av transportrelaterte klimagassutslipp. I foregående kapittel ble respondentenes erfaringer med hjemmekontor kartlagt, og funnene viser at til tross for enkelte utfordringer, er det mange arbeidstakere som har god nytte av hjemmekontor, både for å få arbeidet konsentrert, og for å få økt valgfrihet i arbeidshverdagen. Det er allikevel viktig at man har et arbeidsmarked som ikke oppleves som ekskluderende, da mulighetene for å ha hjemmekontor er ulikt mellom forskjellige deler av befolkningen.

I dette delkapittelet vil vi kartlegge respondentenes tanker om fremtidig bruk av hjemmekontor. Fra de kvalitative intervjuene fremkom det fra de aller fleste intervjuede at man antok at vi nå hadde funnet et velfungerende omfang av hjemmekontor. Mange selskaper og virksomheter har lagt seg på en linje der man ønsker at hovedvekten av arbeidsuken skal foregå fysisk, og mange legger opp til at man kan ha opptil to dager per uke hjemmekontor. Enkelte ønsker en friere bruk av dette, mens andre ønsker et så lite omfang av hjemmekontor som mulig, og legger kun opp til sporadisk bruk av hjemmekontor. Flere av de virksomhetene som har utarbeidet retningslinjer for hjemmekontorbruk har laget disse etter mye diskusjon og i samtale/forhandling med sine ansatte. De mener at nivået med to dager per uke både hensyntar de ansattes ønsker om økt fleksibilitet, samtidig som det ikke går på bekostning av samarbeid, interaksjon, arbeidsmiljø og produktivitet på arbeidsplassen. I spørreundersøkelsen ble dette undersøkt med spørsmål om valgfriheten og omfanget av hjemmekontor, og i hvilken grad respondentene ønsker at det skal forbli som i dag, øke, eller reduseres. I tillegg ble respondentene spurt om deres antakelser om hjemmekontorbruk de nærmeste årene, og om det var samstemthet mellom ledelse og arbeidstakere om dagens nivå av hjemmekontorbruk.

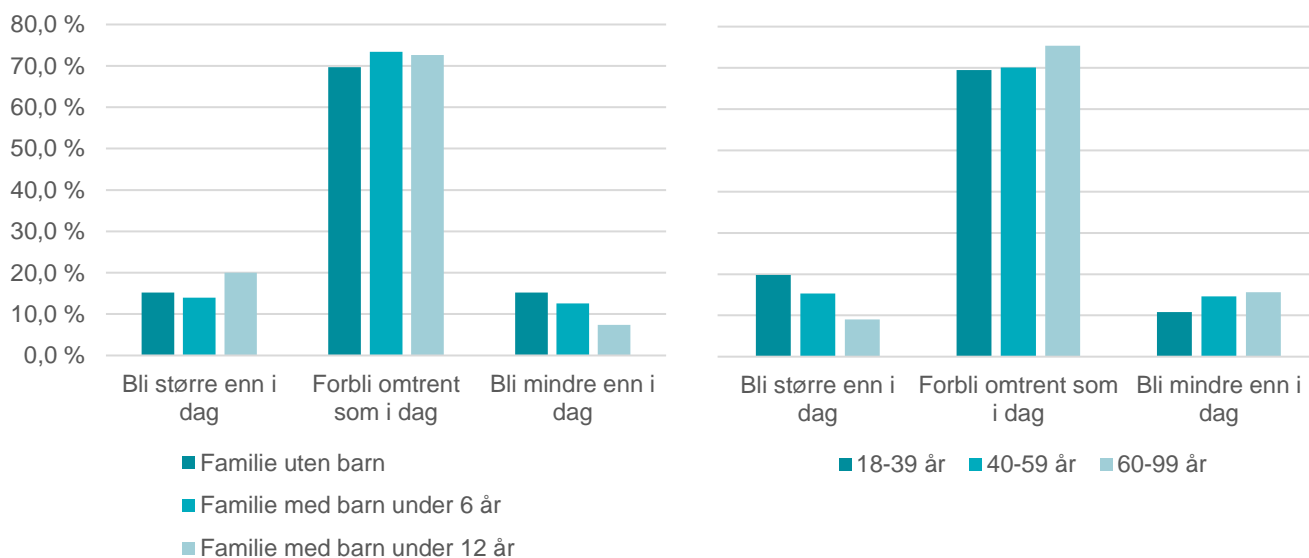


Figur 6-7 Svarfordeling på påstanden " Jeg mener at valgfriheten til å bruke hjemmekontor bør: ». Prosentvis fordeling på alder-, arbeidsreisens lengde og familietype

Påstanden «Jeg mener valgfriheten til å bruke hjemmekontor bør..» er ment å si oss noe om hvordan arbeidstakere forholder seg til styringer fra sine ledere, om de opplever dette som begrensende, eller om de opplever dette som nødvendig. 66,5 prosent av respondentene vil at valgfrihet knyttet til hjemmekontorbruk skal forbli omtrent som det er i dag fremover, noe som tyder på at flertallet jobber på en arbeidsplass der arbeidstaker og arbeidsgiver har fått en forent forståelse av hjemmekontorets rolle hos dem. Over 10 prosent av respondentene mener at valgfriheten for hjemmekontor bør bli mindre enn i dag, mens i overkant av 20 prosent ønsker økt valgfrihet.

Det er noe variasjon i besvarelsen mellom alder, der den yngste aldersgruppen i noe større omfang ønsker økt valgfrihet, sammenlignet med eldre respondenter. Den eldste aldersgruppen ønsker mindre valgfrihet knyttet til dette fremover. For mange av de som har stått i arbeidslivet lenger, kan denne utviklingen være uvant, og by på utfordringer. De yngre har hatt denne fleksibiliteten i en større andel av sitt arbeidsliv, og finner kanskje dette mer naturlig. Blant respondenter i den eldste alderskategorien er det omtrent 16 prosent som ønsker mindre fleksibilitet, sammenlignet med i overkant av 6 prosent i den yngste aldersgruppen.

Videre ser vi en sammenheng mellom de med lengre og kortere arbeidsreiser, der de med lengre arbeidsreiser i noen grad ønsker større valgfrihet. Samtidig ser vi at de med kortere arbeidsreiser i mindre grad svarer at de vil at nivået av valgfrihet skal forbli som i dag, noe som kan tyde på at de opplever de negative konsekvensene ved at færre kommer inn på kontoret. Det er de med små barn som i størst grad ønsker økt valgfrihet, mens de som lever i husholdninger uten barn i større grad besvarer påstanden med at de ønsker valgfriheten begrenset, med 14 prosent mot 4,7 prosent for respondenter som lever i familier med barn under 12 år.

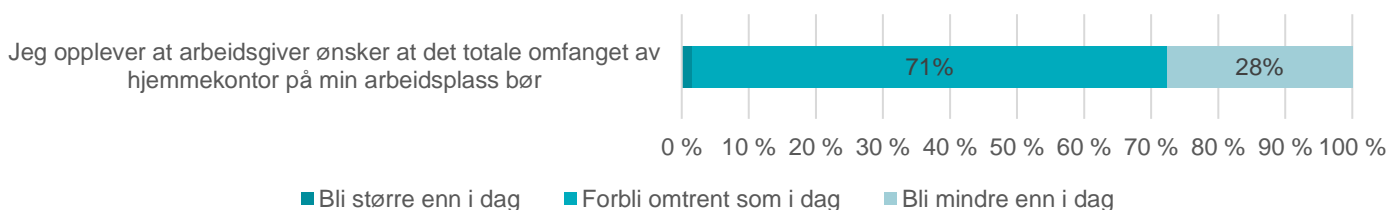


Figur 6-8 Svarfordeling påstanden "Jeg mener at det totale omfanget av hjemmekontor på min arbeidsplass bør..", prosentvis fordeling på alder og familietype

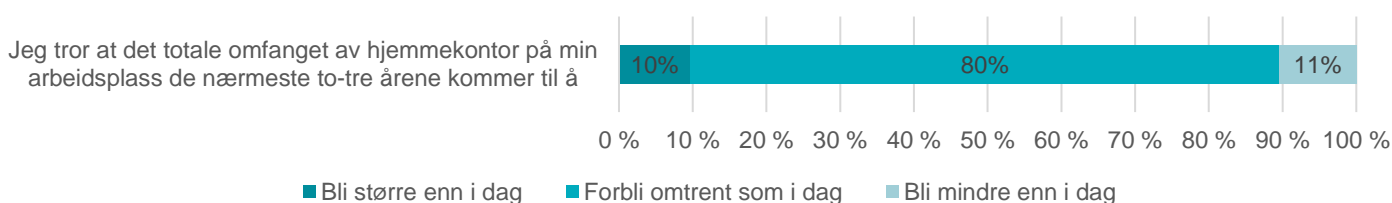
Også på dette spørsmålet virker majoriteten til å være fornøyde med den linjen deres arbeidsplass har lagt seg på, med tanke på omfang av hjemmekontor. Overordnet mener 71,3 prosent at det totale omfanget bør holdes på dagens nivå, mens svarfordelingen på de to andre alternativene er relativt like. 14,7 prosent mener det totale omfanget bør bli større, og 14 prosent mener det bør bli mindre enn i dag. Variasjonen mellom de ulike gruppene er relativt lik den vi finner over valgfrihet i Figur 6-7, også her med variasjoner særlig mellom de ulike aldersgruppene og familietypene. I underkant av 20 prosent ønsker et økt omfang av hjemmekontor blant den yngste aldersgruppen, sammenlignet med kun ni prosent blant de i aldersgruppen 60 år og over.

For ulike familietyper ser vi faktisk den største variasjonen mellom gruppene med barn under seks år og under tolv år. Lett merke til at for dem med barn under tolv år, inngår også de med barn under seks år, så her vil variasjonen mellom de to gruppene være enda større. De med barn under tolv år ønsker seg et større omfang av hjemmekontor (20 prosent), og kun 7,4 prosent ønsker et mindre omfang enn dagens nivå.

Når det gjelder arbeidstakeres oppfatning av hva arbeidsgiver ønsker, Figur 6-9, er det en svært liten andel som opplever at arbeidsgiver ønsker et større omfang enn dagens. Omtrent 70 prosent opplever at arbeidsgiver ønsker å beholde dagens nivå, mens i underkant av 30 prosent opplever at arbeidsgiver ønsker et mindre hjemmekontoromfang enn dagens. Dette støttes av funnene fra de kvalitative intervjuene, der mange virksomheter har lagt ned mye arbeid i å lage retningslinjer og systemer for bruk av hjemmekontor. Et ønske om økt omfang av hjemmekontor er det få virksomheter som virker å ønske seg, selv om noen ser de positive effektene som muligens kan genereres, med enklere rekruttering, og andre måter å organisere det fremtidige arbeidsmarkedet på.



Figur 6-9: Overordnet prosentvis svarfordeling på påstanden "Jeg opplever at arbeidsgiver ønsker at det totale omfanget av hjemmekontor på min arbeidsplass bør.."

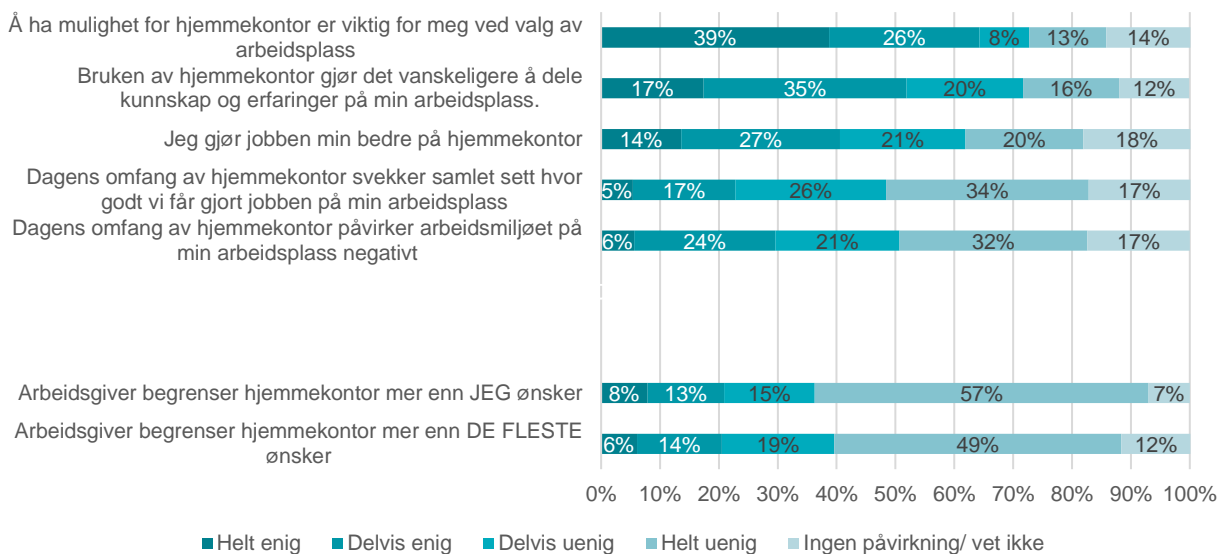


Figur 6-10 Overordnet prosentvis svarfordeling på påstanden "Jeg tror at det totale omfanget av hjemmekontor på min arbeidsplass de nærmeste to-tre årene kommer til å.."

Når vi ber respondentene vurdere fremtidig omfang av hjemmekontor de nærmeste to-tre årene, ser vi at nesten 80 prosent antar at dagens omfang vil vedvare. Krysstabulering med ulike bakgrunnsvariabler gir ingen store variasjoner utover det som må kunne antas å være tilfeldig variasjon. Basert på resultatene i denne undersøkelsen kan det virke som at majoriteten mener at dagens omfang av hjemmekontor vil vedvare de nærmeste årene, og at dagens hjemmekontoromfang og valgfriheten rundt dette ligger på et nivå som de fleste er relativt godt fornøyde med.

### 6.3 Arbeidstakeres oppfatninger oppsummert

Den overordnede innsikten som spørreundersøkelsen gir er at hjemmekontor er en viktig faktor for mange av dagens arbeidstakere, og at dette foregår i et omfang de fleste opplever som passende. Hovedtendensene i arbeidstakernes vurderinger samlet sett, er vist i Figur 6-11.



Figur 6-11 Prosentvis fordeling, arbeidstakernes vurderinger av effektene av hjemmekontor. Grad av enighet/uenighet for ulike påstander.

Arbeidstakere belyser noen utfordringer relatert til hjemmekontor, særlig når det gjelder erfarings- og kunnskapsdeling, der over 50 prosent av respondentene er helt eller delvis enige i dette. 20 prosent av respondentene opplever at dagens omfang av hjemmekontor påvirker arbeidsplassen negativt, med tanke på å få arbeidet gjort på en god måte. Dette kan tyde på at hjemmekontor har hatt en del uheldige konsekvenser, med tanke på samarbeid, arbeidsflyt, og å få tak i kollegaer som ikke er fysisk til stede. Ytterligere 30 prosent av respondentene rapporterer også at de er helt eller delvis enige i at dagens omfang av hjemmekontor har en negativ påvirkning på arbeidsmiljøet. Dette er en vesentlig andel, og disse tallene kan tyde på at tilførselen av hjemmekontor for mange kan være et noe vanskelig tema.

Videre er det verdt å bemerke at mer enn 30 prosent av respondentene er helt eller delvis enige i at de jobber bedre hjemmefra, noe som både kan forstås som at man ikke klarer dette i tilsvarende grad på egen arbeidsplass, samt at bortfallet av reisetid gir enkelte mer tid til å få arbeidet gjort.

Selv om en del rapporterer at dagens omfang påvirker både arbeidsmiljø og effektivitet negativt, virker de fleste å være godt fornøyd med det omfanget som deres arbeidsgiver legger opp til per i dag. Kun omtrent en av fem mener arbeidsgiver begrenser omfanget av hjemmekontor mer enn de selv ønsker eller det de tror de fleste på deres arbeidsplass ønsker. Resultatene samlet sett virker til å antyde at dagens omfang av hjemmekontor vil vedvare i årene som kommer. Resultatene gir oss ingen indikasjon på at det vil kunne være et ytterligere vekstpotensial i omfanget av hjemmekontor. Siden respondentene virker å være relativt delt i mange av besvarelsene, virker det heller ikke som at det vil være hensiktsmessig med en videre eskalering av dette omfanget, da dagens omfang (maksimalt 2-3 dager per uke for de som ønsker dette og er egnet) virker å vekte de ulike behovene på en tilfredsstillende måte.

## 7 Fleksibelt arbeidsliv

I spørreundersøkelsen har vi stilt en rekke spørsmål om fleksibilitet i arbeidslivet. I det følgende beskrives noen hovedtendenser og forskjeller. Svarene er fra alle med helt eller delvis kontorbasert arbeid i totalutvalget. Begrunnelsen for å benytte totalutvalget her, og ikke utvalget for Buskerudbyen, er at vi mener at vurderingene av fleksibilitet og hjemmekontor bare er relevante for de som har kontorbasert arbeid, og at det i disse vurderingene ikke er noen spesiell grunn til å tro at ansatte med kontorarbeid i Buskerudbyen er særlig annerledes enn ansatte med kontorarbeid i resten av vårt utvalg. Gevinsten vi får er flere observasjoner og dermed mindre tilfeldigheter når svarene brytes ned på undergrupper. Detaljerte svar er vist i Vedlegg 2.

### 7.1 Fleksibel arbeidstid

Litt over halvparten av de med kontorbasert arbeid er helt enige i at de har gode muligheter for fleksibel arbeidstid i sin jobb, og nesten 80 prosent er helt eller delvis enige i dette utsagnet. Det er noen, men ikke særlig store, forskjeller mellom ulike undergrupper av arbeidstakere når det gjelder mulighetene til fleksibel arbeidstid. Menn har i noe større grad muligheter til fleksibel arbeidstid enn hva kvinner har, de eldre har noe mer fleksibilitet enn yngre, ansatte med små barn har noe mer fleksibilitet enn ansatte i andre familiesituasjoner, og ansatte med inntekt over 1 million kroner per år har noe høyere fleksibilitet enn de med inntekt under dette nivået. Men samlet sett, vurderer vi likevel at forskjellene mellom gruppene er forholdsvis små når det gjelder mulighet for fleksibel arbeidstid.

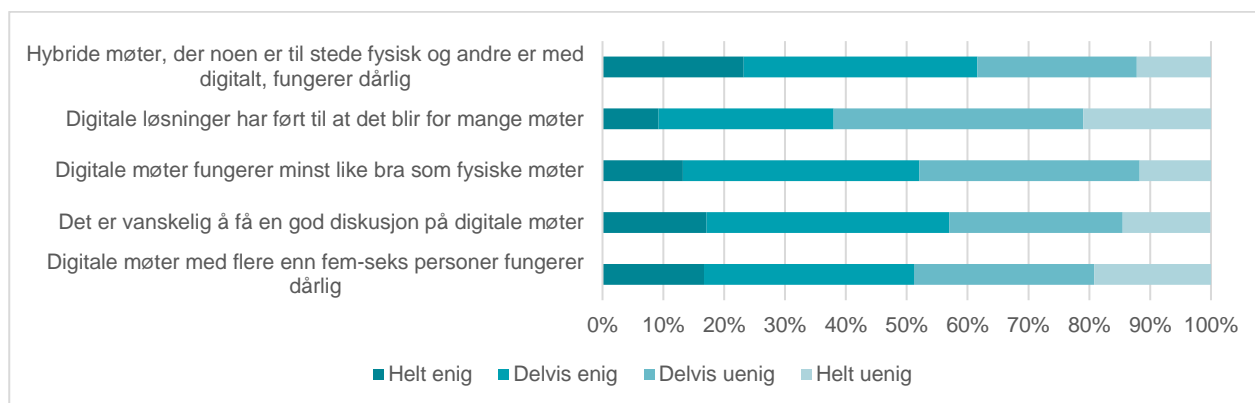
Når det gjelder hvor mye de ansatte faktisk benytter seg av fleksibel arbeidstid, er omfanget noe lavere. En tredjedel av respondentene sier de benytter seg av fleksibel arbeidstid i stor grad, mens 31 prosent gjør det i noen grad. En av ti respondenter sier de ofte starter dagen hjemme for å unngå rushtrafikk, mens en litt høyere andel gjør dette i noen grad. Andelene som i stor grad eller noen grad har kortere dager på arbeidsstedet og tar igjen tiden ved å arbeide om kvelden og i helger, er marginalt høyere enn andelen som starter dagen hjemme for å unngå rushtrafikken.

### 7.2 Møter

Det er stilt en del spørsmål om møter. Nesten fire av ti sier de har minst fem møter i løpet av en gjennomsnittlig uke, omtrent like stor andel har færre enn to-tre møter per uke. Igjen er det noen forskjeller mellom ulike grupper. Blant annet har de med høyere inntekter langt flere møter enn de med lavere inntekter. Det er også en klar tendens til at de som arbeider i kontorlandskap med fri plassering har langt flere møter enn de som arbeider i landskap med fast plass, særlig i landskap med få kollegaer i samme rom.

En relativt liten andel av møtene er fysiske møter utenfor arbeidsplassen. Mens 37 prosent av respondentene hadde flere møter per dag, var det bare 3 prosent som svarte at de hadde like mange fysiske møter utenfor arbeidsplassen der man benyttet motorisert transport.

Vi hadde videre en del spørsmål om hvor godt respondentene synes at digitale møter fungerer, jf. Figur 7-1, detaljer i vedlegg.



Figur 7-1 Vurdering av digitale møter. Prosent som er enig/uenig i ulike utsagn.

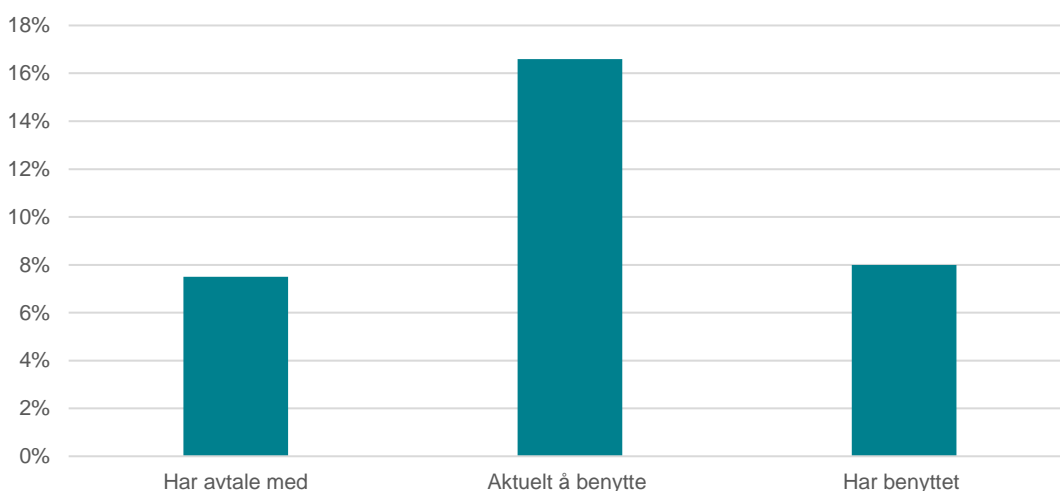
Det var ganske store variasjoner i svarene, men det synes å være mange som mener at digitale møter har en del ulemper. Mellom 10 og 15 prosent synes digitale møter er like bra som fysiske møter, mens ca. 35 prosent mener dette delvis er tilfellet. Likevel er det mange (ofte omtrent halvparten) som er delvis eller helt uenige i alle de negative utsagnene om digitale møter.

Samtidig peker svarene på en del mulige ulemper ved slike møter, som man på arbeidsplassene bør kunne motvirke ved å benytte slike møter der de er godt egnet eller har få ulemper, og å ha fysiske møter der dette har klare fordeler.

### 7.3 Bruk av kontorfellesskap

Det har vært reist spørsmål ved om bruk av kontorfellesskap kan redusere reisebehovet til arbeid. Kontorfellesskap kan være mindre kontorarbeidsplasser etablert i eller nær områder de ansatte bor, og som ligger lengre fra arbeidssteder som gjerne ligger sentralt i Osloområdet. Omtrent 8 prosent oppgir at deres virksomhet har avtale om kontorfellesskap, og like mange oppgir at de faktisk har benyttet slikt kontorfellesskap. Dobbelt så mange oppgir at det kunne vært aktuelt for dem å benytte kontorfellesskap, så det synes å være et potensial for at denne måten å organisere arbeidsplassen på, kan øke, iallfall dersom en tar utgangspunkt i de ansattes vurderinger.

Betydningen av kontorfellesskap for omfang av arbeidsreiser er ikke vurdert nærmere, heller ikke har vi innhentet informasjon om slik organisering fra arbeidsgivere.



Figur 7-2 Kontorfellesskap. Andel (prosent) av respondentene med kontorarbeid som oppgir at arbeidsplassen har avtale med kontorfellesskap, om det kan være aktuelt for dem å benytte kontorfellesskap eller om de faktisk har benyttet kontorfellesskap.



## 8 Avsluttende kommentarer

Undersøkelsen tyder på at man i arbeidslivet langt på vei har funnet en ny normal når det gjelder omfanget av hjemmekontor. Man har klart å etablere en balanse mellom de store fordelene dagens bruk av hjemmekontor gir mange arbeidstakere og de mulige ulempene dette gir fra et arbeidsgiverperspektiv. Det er derfor et svært lite potensial for økt omfang av hjemmekontor framover. Bidraget til å nå nullvekstmålet for biltrafikken gjennom økt omfang av hjemmekontor utover dagens nivå, synes derfor også lite.

Anslagene for hvor mye økningen i hjemmekontor har bidratt til redusert biltrafikk vil variere mellom byområder, mye på grunn av forskjeller i andelen arbeidsplasser der det er mulig å ha hjemmekontor. Her har Drammen en lavere andel kontorarbeidsplasser enn en del andre byområder, noe som reduserer effekten som økningen i omfanget av hjemmekontor har hatt på samlet bilkjøring.

## Referanser

[1] Transportøkonomisk institutt, «Trafikkutvikling i Buskerudbyen,» Arbeidsdokument 51745, 2021.

[2] Asplan Viak, «Buskerudbyen. Potensialet for nullvekst i biltrafikken,» UA-rapport 160/2021.

[3] Transportøkonomisk institutt, «Korona, hjemmekontor og reisevaner.,» TØI-rapport 1863/2021.

## Vedlegg 1: Oppsummering av kvalitative intervju

Foretak	Retningslinjer	Observerte og antatte konsekvenser av hjemmekontor	Fremtidig potensial for hjemmekontorbruk
Mindre teknologiutviklingselskap (mellom 8-20 ansatte) Rolle informant: CEO	Fysisk oppmøte, kun sporadisk bruk av hjemmekontor. Stor grad av fleksibilitet, ingen førende retningslinjer, men et klart ønske om fysisk oppmøte.	Mener hjemmekontor er skadelig for arbeidsmiljø og produktivitet. Mer effektivt samarbeid og informasjonsdeling med fysisk tilstedeværelse.	Mener det er for mye bruk a hjemmekontor i dag, og at dette kan virke skadelig for bedrifters produktivitet og ansattes mentale helse.
Industri- og produksjonsforetak. (mellom 200-400 ansatte) Rolle: HR	For de i produksjon er det ikke mulig med hjemmekontor. For de i funksjonær- eller administrative stillinger kan man sende skriftlig søknad om hjemmekontor opptil to dager per uke.	Ikke utstrakt bruk av hjemmekontor. Behov for støtte mot de i produksjon, noe som krever fysisk tilstedeværelse. Kun et fåtall som har søkt om å få innvilget hjemmekontoravtale. Utelukkende gode erfaringer med hjemmekontor, både for de med avtale og sporadisk. Tror dette er fordi det begrenses såpass som det gjøres. Ønsker ikke tomme ganger, viktig med fysisk tilstedeværelse mtp. arbeidsmiljø. Alle har mulighet for sporadisk bruk av hjemmekontor, uten skriftlig avtale.	Økt bruk av hjemmekontor kunne lettet rekruttering, men ikke mulig med utstrakt bruk, da de i funksjonærstilling støtter produksjon. Vil ikke gjennomføre endringer for økt omfang av hjemmekontor fremover. Ikke mulighet for økt bruk av hjemmekontor.
Mindre medieselskap (mellom 8-20 ansatte) Rolle: Avdelingsleder, kontorlokasjon	Skriftlig avtale med alle ansatte, basert på retningslinjer hjemlet i forskrift. Alle velger hver dag hvor de vil jobbe fra, oppfordrer til fysisk oppmøte på dager med interne møter.	Oppfordrer alle til å være mest mulig fysisk til sted, men ønsker ikke å begrense de ansattes frihet til å planlegge egen hverdag. Tror denne friheten gjør at de ansatte strekker seg lengre i andre enden, med tanke på sykdom og arbeid utenom kjernetid.	Ønsker fortsatt å gi sine ansatte frihet til å bestemme selv, mens man oppfordrer til å komme fysisk på jobb. Skal være lystbetont. Videreføring fra pandemien: daglige «sit downs» og møtepunkter på teams, som om man skulle vært fysisk tilstede.
Konsulenthus (mellom 20-40 ansatte) Rolle: daglig leder, kontorlokasjon	Vil ikke tidsbegrense omfanget av hjemmekontor. Ingen faste dager. Retningslinjene er at hjemmekontor aldri skal gå på bekostning av kunder og arbeidsoppgaver som best løses med fysisk tilstedeværelse.	Hver dag starter med en tanke om at man skal være på kontoret, så har man full fleksibilitet til å ta hjemmekontor om dette oppleves mest hensiktsmessig for de ansatte. Hovedregelen er fysisk oppmøte. Må lage en kontorplass der de ansatte ønsker å være. Antakelse om at utstrakt bruk av hjemmekontor svekker de ansattes lojalitet til bedriften.	Vil ikke begrense de ansattes muligheter for å være fysisk til stede på kontoret. Det er ikke alle som har mulighet til å ta hjemmekontor. Tror det er et behov og stort potensial i å videreutvikle hvordan kontorløsninger fungerer. Ser for seg mer sambruk av fellesområder, møterom. Anser det ikke som hensiktsmessig å i fremtiden bygge større kontorer, men smartere.
Konsulenthus (mellom 80-100 ansatte) Rolle: partner	Ingen klare retningslinjer. Fleksibilitet for alle. Avtale ved faste dager med hjemmekontor.	Ønsker at de ansatte skal være mest mulig på kontoret, men vil ikke pålegge dette. Har justert individuelt om hjemmekontor har blitt anvendt på en lite hensiktsmessig måte. Tror ikke hjemmekontor misbrukes, alle har for mye å gjøre til det. Utstrakt bruk påvirker interaksjon og kommunikasjon	Tror det vil ligge på dagens nivå fremover i konsulentbransjen. Fleksibilitet, men der fysisk oppmøte er ønskelig.
Konsulenthus (mellom 40-60 ansatte) Rolle: Kontorleder, kontorlokasjon	Klare retningslinjer mtp. at man alltid prioriterer klienter og teamsamarbeid, er fysisk til stede når arbeidsoppgavene krever dette. Ellers ingen begrensinger, de ansatte styrer dette fritt. Ingen skriftlig avtale. Det er et ønske fra arbeidsgiversiden at	Medarbeiderundersøkelser viser høy trivsel, har ikke observert særlig negative effekter av hjemmekontorbruk. Ønsker at medarbeidere skal ønske å være på jobb fysisk. Samtidig er det et ønske at de ansatte skal kunne ha hjemmekontor etter egne ønsker, behov og preferanser. Følger ekstra opp nyansatte, det er en forventning om at man skal kunne arbeide selvstendig om man tar hjemmekontor, ønsker derfor ikke at nyansatte skal ha utstrakt bruk av hjemmekontor. Flere ansatte enn det er plass til. Organisk vekst har ikke møtt med økt kontorkapasitet. Ikke opplevd	Tror dagens omfang vil vedvare fremover.

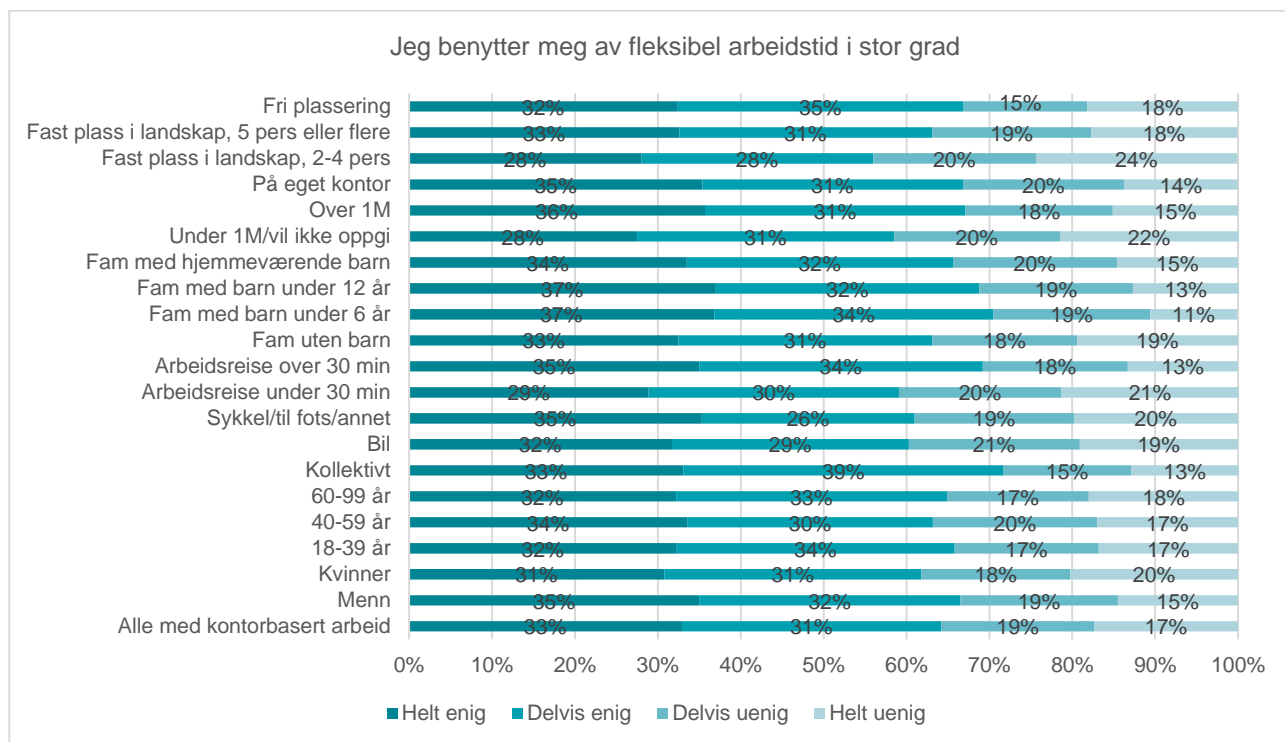
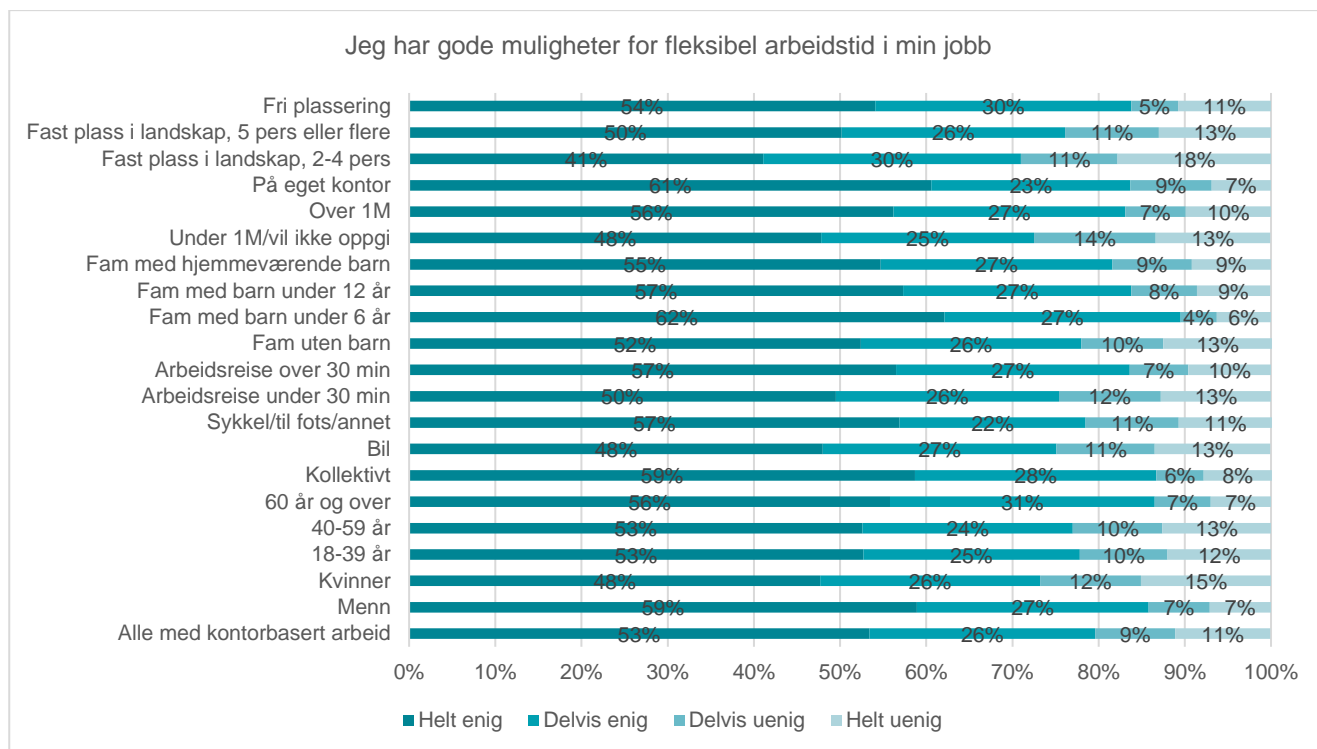
	man skal være fysisk til stede. Ønsker å lage kontorplass der de ansatte ønsker å være. Har finansieringsordninger for å tilrettelegge for hjemmekontor (utstyr).	utfordringer knyttet til dette foreløpig. Oppfordrer ikke ansatte til hjemmekontor, men de gode løsningene for hver enkelt.	
Større offentlig virksomhet Rolle: fagleder, HR	Alle har anledning til sporadisk bruk av hjemmekontor, mens hjemmekontor for øvrig organiseres etter skriftlig avtale. 1-3 dager fast etter avtale. Utgangspunktet er at arbeidet må være egnet for hjemmekontor. Ved inngått avtale skal produktivitet holdes ved like, og ideelt sett økes. Lederne må se til at de ansatte er egnet for hjemmekontor. Har etter evaluering strammet inn leders styringsrett – spesifisert at hjemmekontor er et gode, og ikke en rettighet. Krav til tilgjengelighet på lik linje som fysisk tilstedeværelse. Man må avgi adresse på lokasjon for fjernkontor, dette er begrunnet i HMS- og skadeforsikringshensyn.	De opplever at flere ledere finner det krevende å håndtere personalsaker som omhandler hjemmekontorbruk, der arbeidstaker ikke fungerer, eller å oppdage hurtig nok når en ansatt har det vanskelig. Anser det som sentralt poeng å jobbe med hvordan man kan bistå lederne i disse sakene. De opplever at mer tid på arbeidsplassen går med til det sosiale, at man skal «ta igjen» tapt omgang når man møtes.  De ansatte opplever økt autonomi med mulighet for hjemmekontor. Medarbeidere bruker hjemmekontor ifm. skjerming til arbeid som krever fordyping og konsentrasjon, da enkelte opplever det som forstyrrende å sitte på arbeidsplass. Dette må avtales med leder, da det vil medføre mindre grad av tilgjengelighet.  Man glemmer å ta kaffepraten på nett, enkelte rapporterer at hjemmekontor påvirker det sosiale negativt.  For de der arbeidsplassen er en viktig sosial arena kan økt bruk av hjemmekontor oppleves som krevende.  Hjemmekontor som ett eksempel på økt individualisme i bakkant av pandemien, økt fokus på verdien av egen fritid og fleksibilitet.	Må ha holdningsskapende arbeid ifm. å håndtere økt bruk av hjemmekontor, få «normaltilstand» på arbeidsplass og sosiale digitale plattformer med lav terskel for kollegial interaksjon.  Tror hjemmekontor som gode kommer til å vedvare, og som vil øke i omfang. Dette begrunnes i en forventning blant ansatte, særlig yngre generasjoner. Hjemmekontor vil med videreutvikling og optimalisering av digitale løsninger kunne fungere enda mer sømløst, noe som vil føre til økt bruk. Ser også for seg økt rekruttering som baseres 100 prosent på hjemmekontor – rekruttering fra større geografisk område. I deres bedrift er det ikke ønskelig fra ledersiden med økt omfang av hjemmekontor.
Større offentlig virksomhet Rolle: HR-direktør	Etter ulike piloter og ansattundersøkelser landet bedriften på retningslinjer som åpnet for hjemmekontor opp til to dager per uke, om arbeidsoppgavene tillot dette. Skriftlig avtale med leder, der leder vurderer dette basert på arbeidsoppgaver og egnethet. De opplever at ansatte tar mer hjemmekontor enn retningslinjene legger opp til. Kan være knyttet opp mot behov for konsentrasjonsarbeid.	Færre til stede på kontorene, ansatte opplever lokalene som tomme.  Misnøye vises ikke i medarbeiderundersøkelser, men informant mistenker at ansatte svarer strategisk positivt av frykt for å bli fratatt et gode, selv om man opplever noen negative konsekvenser av dette. Individuelle behov og preferanser verdsettes over arbeidsmessige behov.  Mistenker noe gjemmekontor, og dette er noe lederne rapporterer at det kan være krevende å stå i. Vanskeligheter med å fange opp enkelttilfeller og. Viktig med hyppige 1-til-1 møter for å fange opp.	Arbeider nå med ny modell for kontorutforming, blant annet som et resultat av økt hjemmekontorbruk. Vil utvikle aktivitetsbasert arbeidsplass, med samhandlingssoner, primærsoner (stillesoner) og sosiale soner. Lokalene skal ikke oppleves som tomme, selv om mange er borte. Man skal alltid ha noen å sitte med, på tvers av enhetene.  Mer bruk av digitale møter, særlig mellom de ulike lokasjonene til virksomheten. Høy reduksjon i arbeidsrelaterte reiser.
Drammen kommune Rolle: kommunedirektør, utvikling	Det er blitt delegert til ledere for ulike enheter og divisjoner å beslutte om det er hensiktsmessig med hjemmekontor i deres enhet, opp til to dager per uke. Det er ikke	Ser helt klare fordeler ved at ansatte benytter seg av hjemmekontor, for konsentrasjonsarbeid og økt produktivitet. Dette henger sammen med at kontorene kommunen disponerer ikke er gode nok. Mer fleksibilitet, da man unngår å reise til og fra. Det er ikke kartlagt hvordan ansatte opplever å jobbe hjemmefra, men det presiseres at dette er valgfritt, og ikke noe som pålegges de ansatte.	Positiv til økt omfang av hjemmekontor. I takt med digital utvikling og kulturbygging rundt dette, kan økt omfang av hjemmekontor ha positive effekter på transportrelaterte utslipp.

	<p>behov for skriftlig avtale, men hjemmekontor avtales med nærmeste leder – også avtaler som går utover de to dagene kan avtales. Ledere kan avgjøre om bruk av hjemmekontor bør styres inn, og evt. om man skal ha dager der hjemmekontor bør unngås.</p>	<p>Kan være utfordrende å bygge kultur, og å bli kjent med kollegaer om nyansatt.</p> <p>Arbeider med å utvikle en aktivitetsbasert arbeidsplass, dette blant annet som en konsekvens av økt bruk av hjemmekontor, som gir mye ledig kontorkapasitet og et behov for å se annerledes på bruken av eksisterende kontormasse.</p> <p>Positive erfaringer med digitale og hybride møter, da det ble utført et arbeid med testing av utstyr for innkjøp tidlig i pandemien.</p>	<p>rekruttering for kommuner, samt at det kunne muliggjort deling av kompetanse, blant annet ved at man arbeidet for flere kommuner/ arbeidsgivere samtidig.</p> <p>Økt omfang av hjemmekontor kan ha en effekt på fremtidig utforming av kontorer og arbeidsplasser.</p>
<p>Kommune Rolle: Kommunalsjef, HR og organisasjonsutvikling <b>Kongsberg</b></p>	<p>Har i forbindelse med gjeldende forskrift utformet felles retningslinjer for hele kommunen. Om arbeidets art tillater dette, kan man inngå avtale med nærmeste leder om hjemmekontor inntil to dager per uke. Både leder og ansatt må finne det hensiktsmessig, og ingen kan kreve eller pålegge hjemmekontor. Hjemmekontor eget tema i medarbeidersamtaler.</p>	<p>Det pekes på økt konsentrasjon på hjemmekontor, dette knyttes til åpne kontorlandskap. To dager per uke sikrer tilstedeværelse, samtidig som det gir ansatte fleksibilitet. Mulighet for hjemmekontor gjør det lettere for de ansatte å jobbe deler av dag når de er litt syke, eller er hjemme med syke barn. Færre korte egenmeldinger. Dette kan muligens medføre at enkelte ansatte opplever økt press på å jobbe i disse situasjonene, og opplever det vanskelig å logge helt av ved sykdom.</p> <p>Så et behov for å stramme inn i etterkant av pandemien, da de opplevde at de sjeldent så enkelte ansatte. Vanskelig for ledere å følge opp sine ansatte. Enklere nå, med klare retningslinjer, og en forventning om at hovedvekten av arbeidsuken skal være kontorbasert.</p> <p>Opplever det krevende å rekruttere enkelte med spesifikk fagkompetanse, og hjemmekontor ses i denne sammenheng på som et mulig virkemiddel og konkurransefortrinn. Kan få flere søkere om man tilrettelegger for hjemmekontor, men dette gjør det mer krevende for ledere å følge opp sine ansatte.</p> <p>Reisevei påvirker hjemmekontorbruk. Mer hjemmekontor for de med lenger reisevei. De har også opplevd at nyansatte har overvurdert den effekten hjemmekontor kan ha på reisevei når de har tatt jobb i Kongsberg. Enkelte har funnet arbeid nærmere bosted, og reisevei har blitt oppgitt som begrunnelse for ny jobb.</p> <p>Fredag typisk hjemmekontordag. Unngår å legge fysiske møter til fredag, da det erfaringsmessig er få fysiske til stede. Man opplever også at det kan bli stille på mail tidligere på fredager, noe som knyttes til fleksibel arbeidstid.</p>	<p>Mener dagens omfang av hjemmekontor fungerer godt, og ønsker ikke ytterligere økning. Med åpning for to dager hjemmekontor sikrer man tilstedeværelse og fleksibilitet for de ansatte.</p> <p>De hadde en grundig gjennomgang ifm. utarbeidelsene av følgende retningslinjer, og mener de har funnet en god balanse mellom ulike behov. Vanskelig, for øvrig, å si noe om hjemmekontorets rolle på lang sikt.</p>
<p>Lier kommune Rolle: HR-leder</p>	<p>Ledere skal i utgangspunktet være til stede, kun sporadisk hjemmekontor. For ansatte som har arbeidsoppgaver som er forenlig med hjemmekontor, kan man ha opptil to dager hjemmekontor per uke. Ikke faste dager, men når det er mulighet. Retningslinjer på avdelingsnivå – avtale om faste dager der man skal være på jobb. Stor variasjon fra kontor til kontor, noen avdelinger er flinkere til å ta hjemmekontor enn andre. Det er et ønske om å tilrettelegge for hjemmekontor, for å</p>	<p>Hjemmekontor gir de ansatte økt fleksibilitet, som omsettes i økt frihet og økt fleksibilitet tilbake mot arbeidsgiver.</p> <p>Med økt grad av hjemmekontor opplever kommunen økt effektivitet blant de ansatte, særlig opplever de at digitale møter foregår langt mer effektivt, med mindre sosiale «tidstyver». Enkelte arbeider mer konsentrert på hjemmekontor, og får ro rundt dem til å jobbe med tunge saker. Man velger hvilke arbeidsoppgaver man jobber med hjemme, og hva man gjør best på kontoret. Kartlegging viste at kreativt arbeid var vanskeligere på hjemmekontor, og det opplevdes at de ansatte velger hvilke arbeidsoppgaver de jobber med de dagene de har hjemmekontor.</p> <p>Enkelte ansatte blir mindre effektive på hjemmekontor, det er ikke alle det passer for. Dette kan ikke være styrende for deres overordnede holdninger og retningslinjer om hjemmekontor, individuelle saker bør håndteres, der enkelte kanskje bør ha mer fysisk tilstedeværelse enn andre.</p> <p>Det opplevdes at økt bruk av hjemmekontor påvirker det sosiale negativt. Spesielt nyansatte kan oppleve det</p>	<p>Opplever hjemmekontor som viktig i rekruttering, og det er et viktig prinsipp for kommunen å faktisk tilrettelegge for hjemmekontor, ikke bare tilby dette på papiret. Generasjonen som nå trer inn i arbeidsmarkedet har en forventning om at det tilbys hjemmekontor.</p> <p>Tror ikke at omfanget av hjemmekontor vil øke ytterligere. Mener det ikke vil være heldig for arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver med ytterligere økning, opplever at de har truffet på riktig nivå, der ulike behov balanseres.</p>

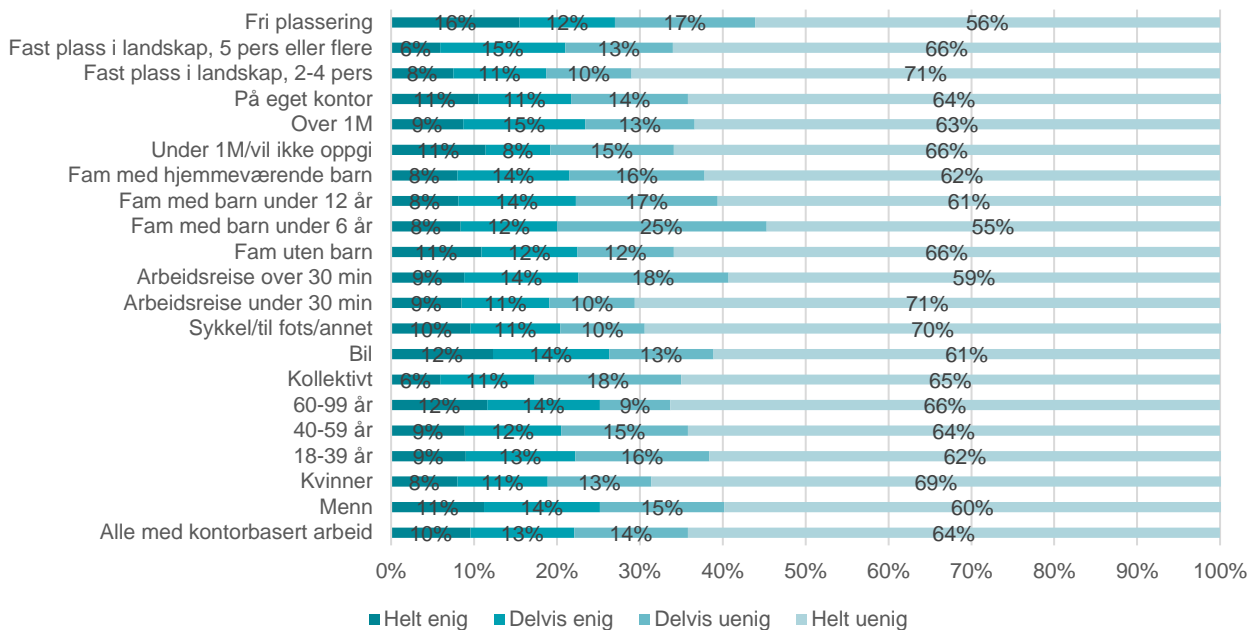
	kunne være konkurransedyktige. Viktig prinsipp for kommunen å ikke definere på vegne av divisjonene om hjemmekontor er hensiktsmessig – bestemmes av enhetsleder.	som krevende å komme inn i miljøet, og dette kan ha negative konsekvenser på de ansattes lojalitet.	
--	---	---	--

## Vedlegg 2: Detaljerte svar på spørsmål knyttet til fleksibilitet i arbeidslivet

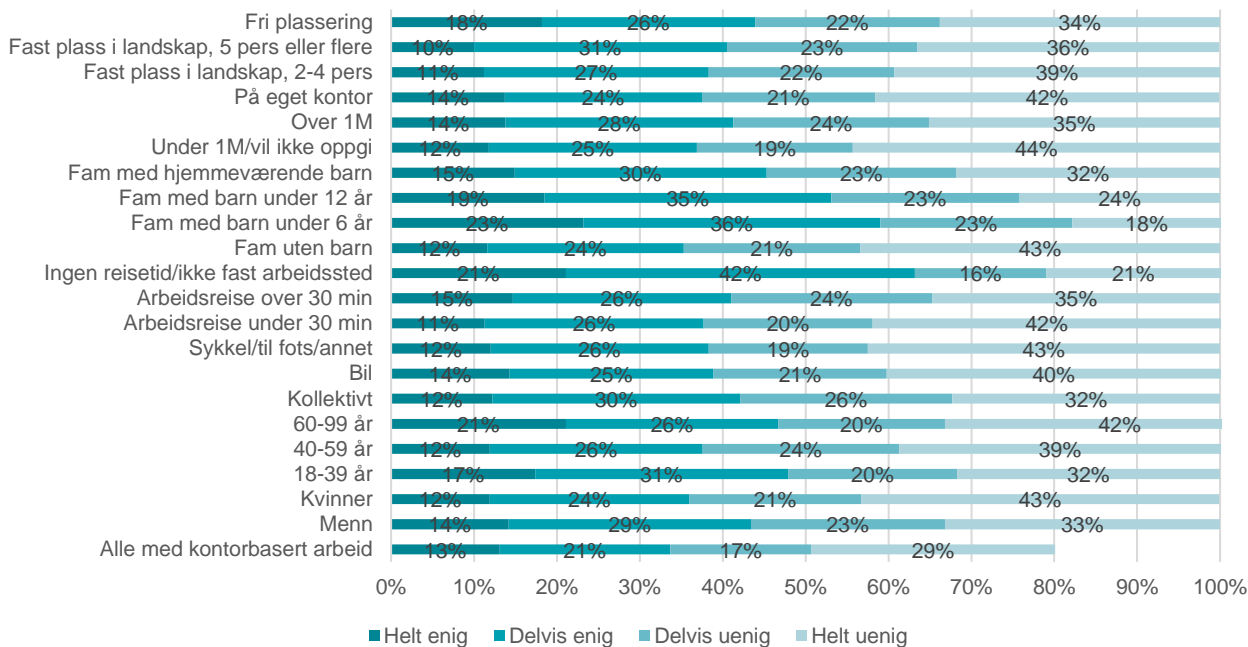
Svar fra alle med helt eller delvis kontorbasert arbeid i totalutvalget.



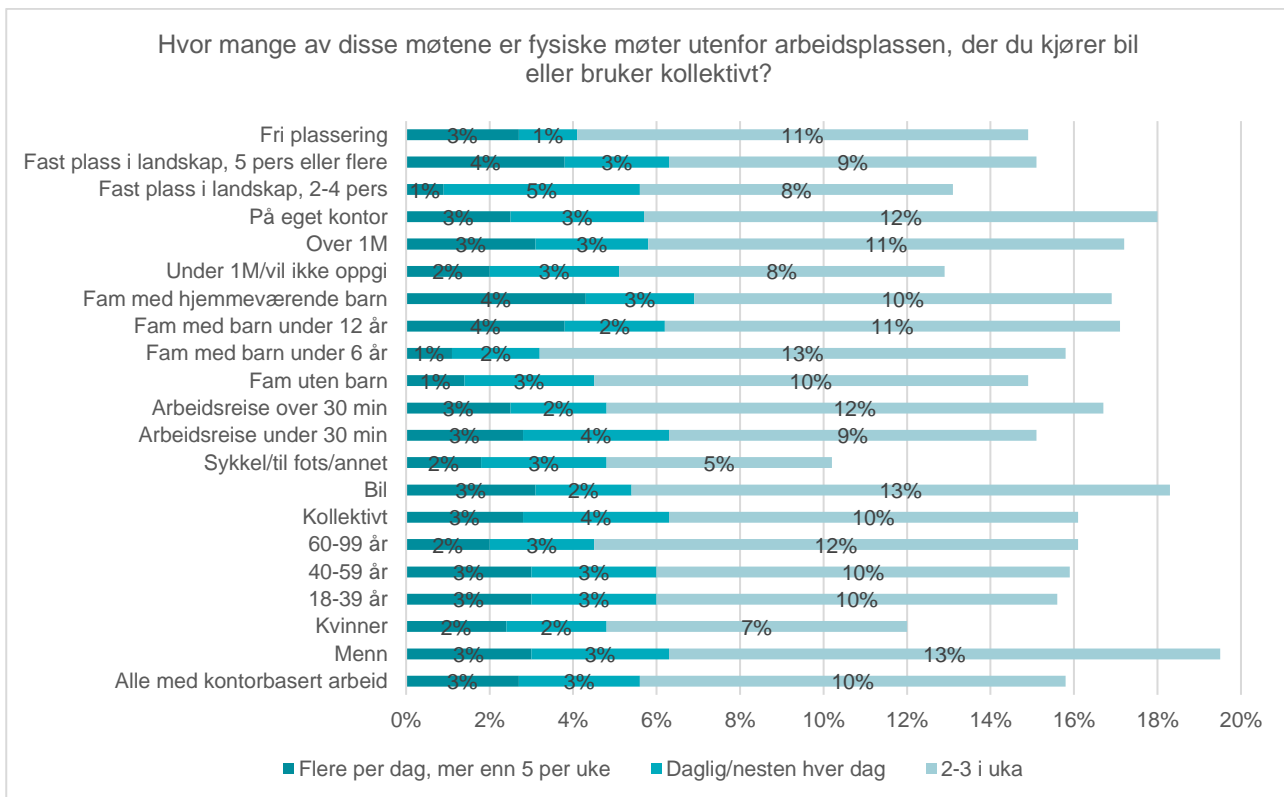
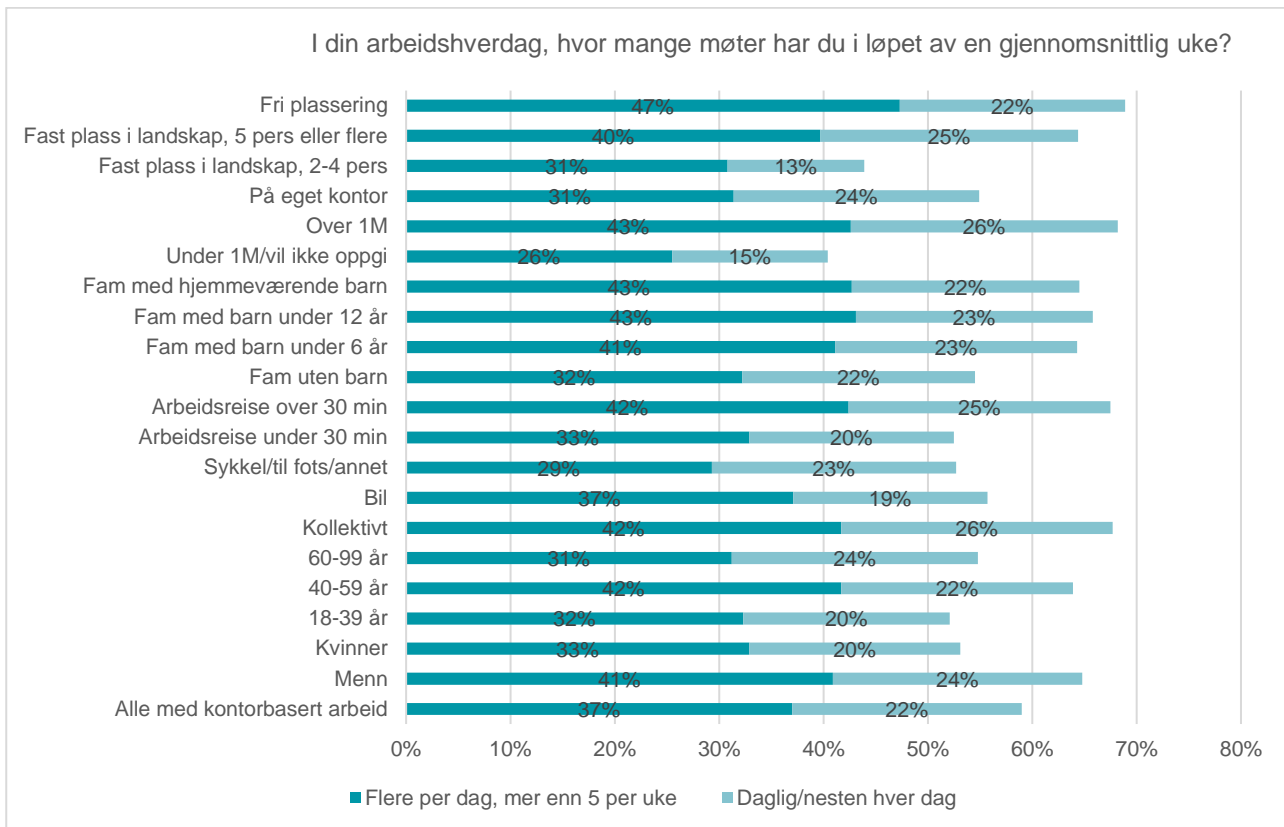
Jeg velger ofte å starte dagen hjemme for å unngå rushtidstrafikk



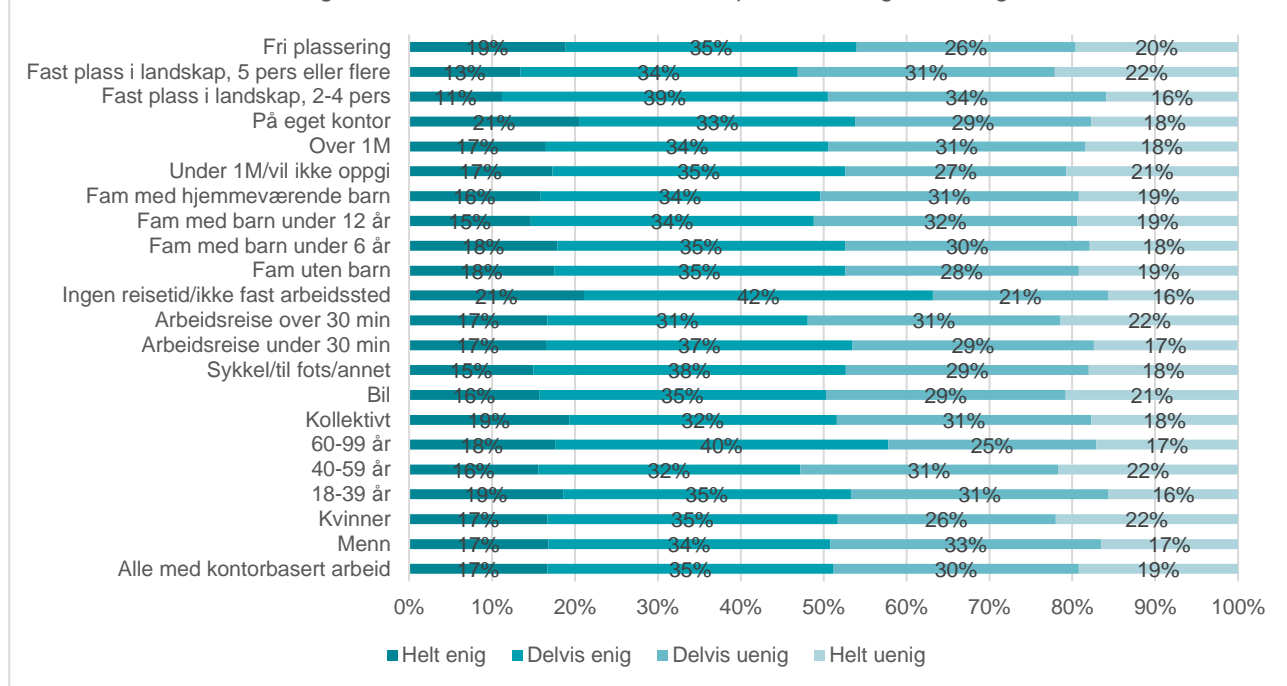
Jeg velger ofte kortere dager på jobb og tar igjen tiden ved å jobbe noen timer på kvelden/i helgen



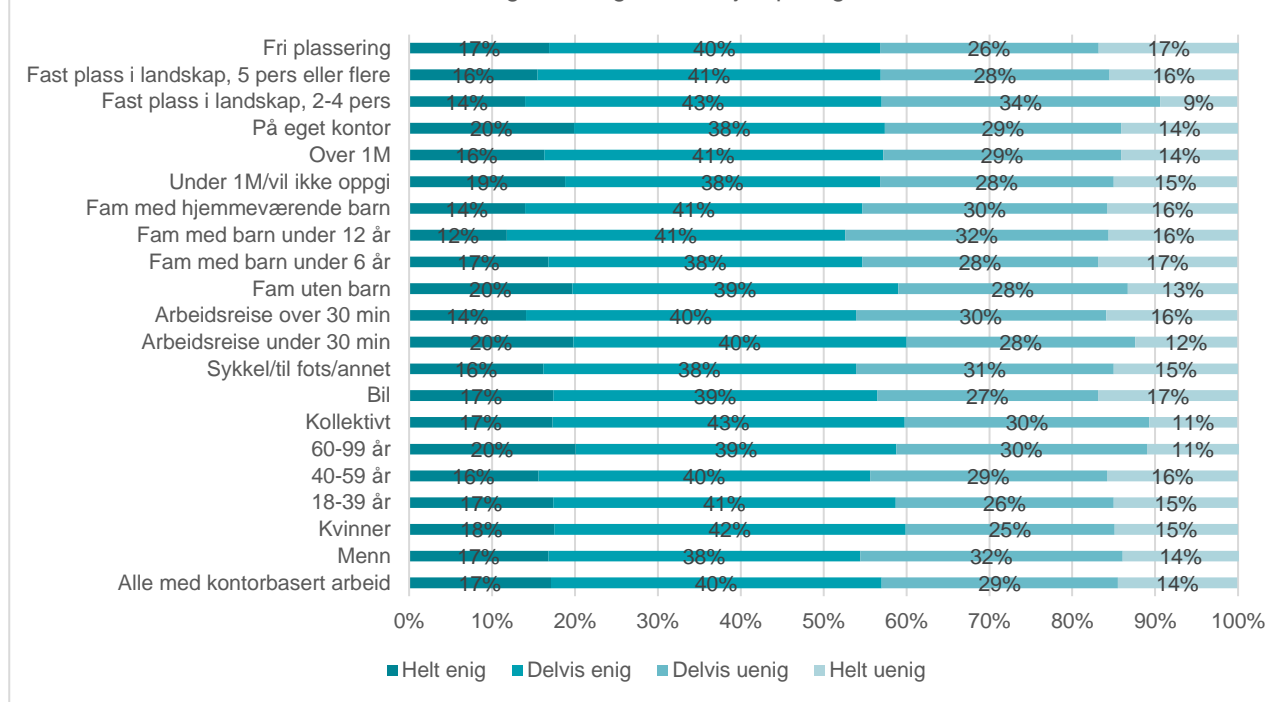




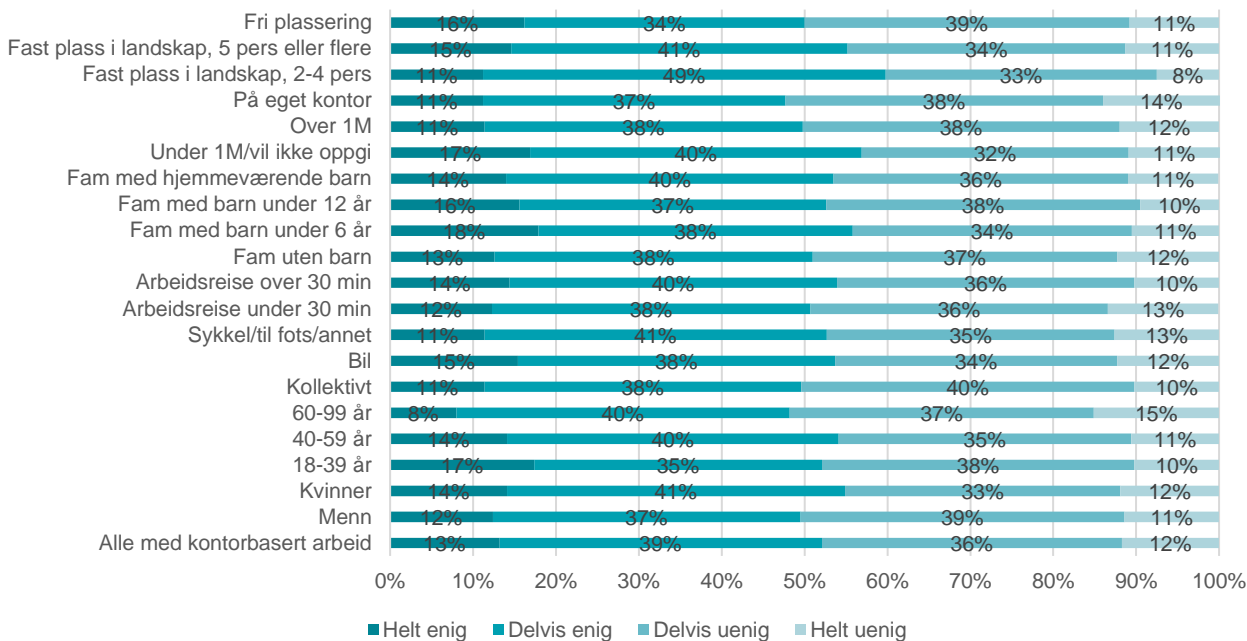
Digitale møter med flere enn fem-seks personer fungerer dårlig



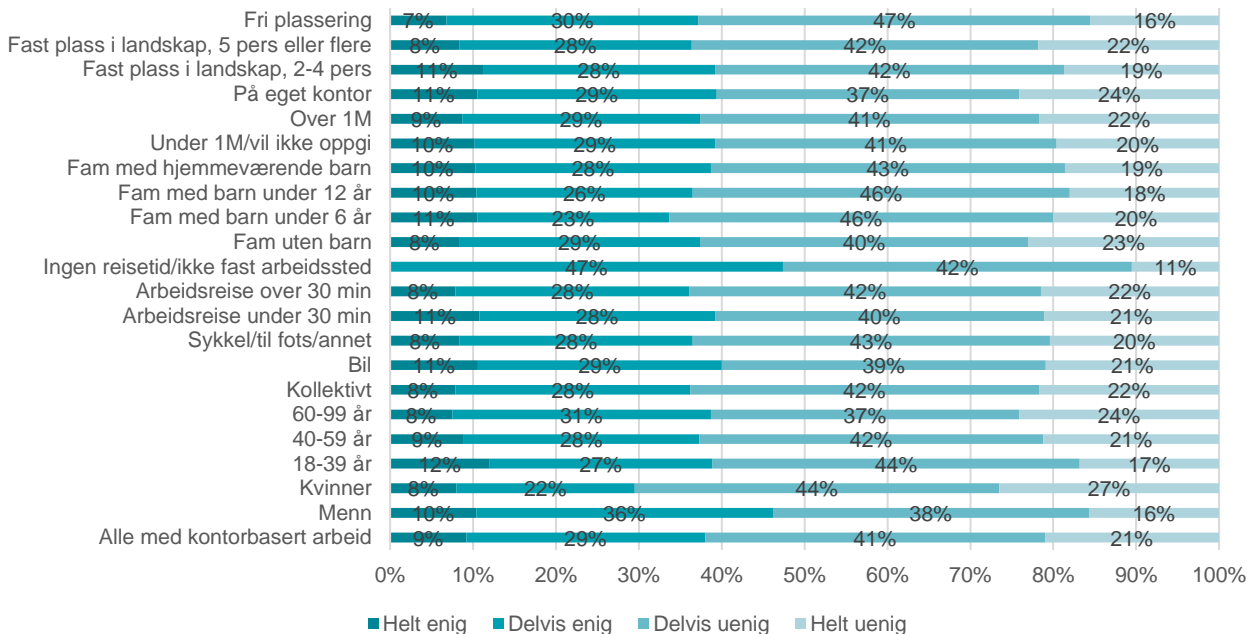
Det er vanskelig å få en god diskusjon på digitale møter



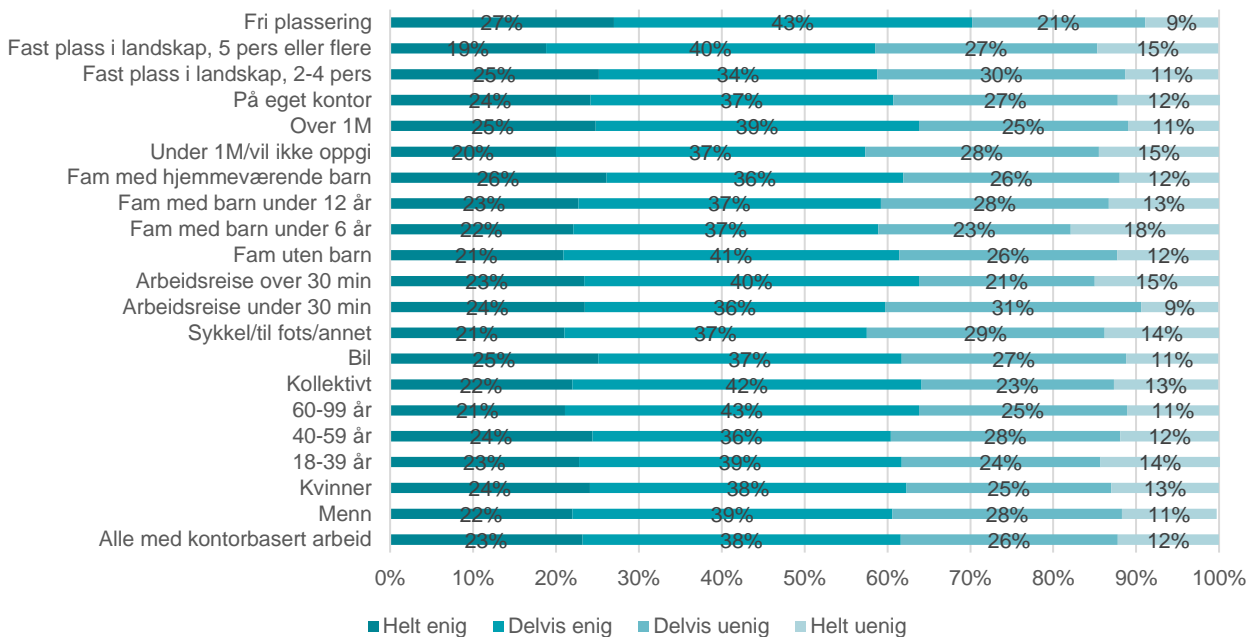
Digitale møter fungerer minst like bra som fysiske møter



Digitale løsninger har ført til at det blir for mange møter



Hybride møter, der noen er til stede fysisk og andre er med digitalt, fungerer dårlig



Tre spørsmål om kontorfellesskap

