



<b>Bakgrunn</b>	3
<b>Konklusjon</b>	4
<b>Funn</b>	6
<b>Fysisk kontorutforming</b>	6
<b>Hjemmekontor</b>	7
<b>Tilpasning av hjemmekontor og kompensasjon</b>	8
<b>Sykefravær</b>	9
<b>Yrkesskadeforsikring</b>	10
<b>Skillet mellom arbeidstid og fritid</b>	11
<b>Generelt arbeidsmiljø</b>	12
<b>Statistikk</b>	14
<b>Kjønnsfordeling</b>	14
<b>Tillitsvalgt</b>	15
<b>Tillitsvalgtnivå</b>	16
<b>Kontorutforming</b>	17
<b>Er det vedtatt endring?</b>	18
<b>Har dere en ordning for hjemmekontor?</b>	19
<b>Benytter du deg av den?</b>	20
<b>Hvor ofte benytter du deg av den?</b>	21
<b>Er det frivillig å arbeide på hjemmekontor?</b>	22
<b>Har du skriftlig avtale om hjemmekontor?</b>	23
<b>Ordner arbeidsgiver med utstyr på hjemmekontoret?</b>	24
<b>Dekker arbeidsgiver internettkostnader?</b>	25
<b>Gjelder yrkesskadeforsikringen på hjemmekontoret?</b>	26
<b>Hvordan påvirker hjemmekontor tilgjengeligheten?</b>	27
<b>Hvordan påvirker hjemmekontoret det generelle arbeidsmiljøet?</b>	28
<b>Hvordan påvirker hjemmekontoret skillet mellom arbeidstid og fritid?</b>	29
<b>Noter</b>	30

## Bakgrunn

Koronapandemien har fungert som en enorm endringskatalysator for ansatte innenfor kontor og administrasjon, på godt og vondt<sup>1</sup>. Hjemmekontor var, før pandemien, noe som var forbeholdt den øverste ledelsen, og vanlige kontoransatte jobbet sjelden eller aldri på hjemmekontor. Når Regjeringen stengte ned det meste av landet 12. mars, gikk vi fra en grøft til en annen. Da fikk en plutselig ikke lov til å jobbe på kontoret.

Selv om de fleste arbeidstakerne nå har funnet veien tilbake til de fysiske kontorene, står vi likevel ovenfor en varig endring av arbeidshverdagen vår. Et stort flertall av de ansatte innenfor kontor og administrasjon utfører fremdeles arbeidsoppgavene sine fra hjemmekontoret, og noen gjør det oftere enn andre. Arbeidsgiverne erfarer at en del av kontorlokalene, i varierende grad, står ubenyttet gjennom arbeidsdagen. I en stadig mer krevende kommuneøkonomi er det derfor mange som bygger om de fysiske kontorene, til åpent- eller aktivitetsbasert landskap. Samtidig reduseres gjerne antall ordinære kontorplasser og det innføres free-seating, dette er kjent som hovedtrekkene for aktivitetsbasert landskap.

Yrkesseksjon kontor og administrasjon i Fagforbundet Oslo har derfor laget en medlemsundersøkelse som ble sendt ut til drøyt 3400 organiserte yrkesaktive arbeidstakere innenfor dette området, dette er medlemmer som jobber administrativt innenfor Fagforbundet Oslo sitt organisasjonsområde. Dette spenner seg fra kommunale virksomheter, til sykehus, Posten og Bring. Selv om Oslo kommune er den desidert største arbeidsgiveren blant respondentene, har 1/3-del av respondentene arbeidsgivere fra avtaleområder med Virke, Spekter, NHO og KS. Svarene er tatt opp i februar 2024, og det ble sendt ut en påminnelse underveis. Det er derfor en liten mulighet for at enkelte respondenter har svart mer enn en gang, til tross for at det ble påpekt i den andre utsendelsen at en ikke trengte å svare på nytt, dersom en allerede hadde svart.

### Aktivitetsbasert kontorlandskap

Et aktivitetsbasert kontorlandskap (ABW) er en arbeidsmiljøstrategi som fokuserer på å tilby ulike typer arbeidsområder og soner som støtter ulike arbeidsoppgaver og behov. I et ABW-miljø vil ansatte ha tilgang til forskjellige typer arbeidsplasser, for eksempel åpne områder for samarbeid, stille soner for konsentrasjonsarbeid, møterom for diskusjoner og fokusrom for enkeltpersoner. Dette konseptet innebærer som regel free-seating og de ansatte kan velge det miljøet som passer best for den oppgaven de jobber med fra dag til dag.

## Konklusjon

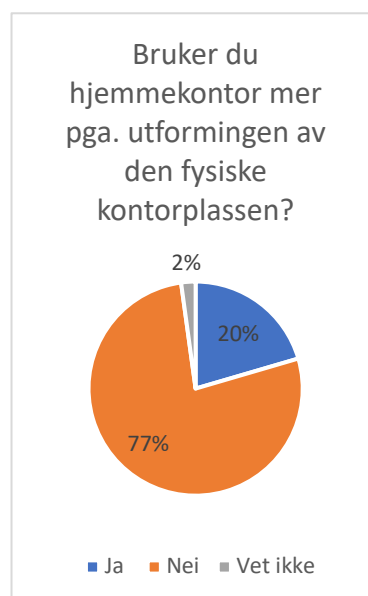
Undersøkelsen viser at arbeidslivet i aller høyeste grad er i endring. Det er bekymringsfullt at såpass mange ansatte rapporterer om overgang til aktivitetsbaserte kontorløsninger, eller løsninger som innebærer en underdekning av vanlige kontorplasser sammenlignet med antall ansatte. Argumentet for et aktivitetsbasert kontorlandskap er som regel at samhandlingen mellom grupper av ansatte skal bli bedre, og at det er mellom 2 og 4 stoler per ansatt, minst, men dette tallet er oftest iberegnet absolutt alt av stoler i virksomheten.

Den største utfordringen med aktivitetsbaserte kontorløsninger er at det til nå er gjort alt for lite forskning på disse løsningene og de arbeidsmiljømessige konsekvensene de eventuelt har for de ansatte. Derfor kan en langt på vei konkludere med at denne overgangen til aktivitetsbaserte kontorløsninger er et stort eksperiment med de ansattes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø. Å si at dette er i tråd med formålet til Arbeidsmiljøloven er etter vårt syn tvilsomt, siden det ikke finnes forskning som konkluderer tydelig når det kommer konsekvensene av de ansattes arbeidsmiljø.

At det så langt ikke finnes forskning som konkluderer rundt de arbeidsmiljømessige konsekvensene av aktivitetsbaserte kontorløsninger, vil ikke nødvendigvis være til hinder for å prøve dette ut. Utfordringen innenfor Oslo kommune er at stadig flere virksomheter går over til dette, før en vet nok om konsekvensene. Et eksempel til etterfølgelse er hvordan Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) gjennomførte en pilot blant to grupper ansatte for å frembringe kunnskap som skal brukes for å planlegge og forberede departementenes innflytting i aktivitetsbasert kontorlandskap i det nye regjeringskvartalet, som etter planen skal flyttes inn i, i 2025/2026. Prøveprosjektet ble gjennomført i 2021 og 2022, og Fafo har sammen med PWC hentet inn erfaringer fra de ansatte som deltok i piloten gjennom en rekke evalueringsaktiviteter. Denne evalueringen er publisert i to rapporter, hvorav den siste ble publisert i juni 2023<sup>ii</sup>.

Denne piloten viser en at en tar de ansattes arbeidsmiljø på alvor, spesielt i store omlegginger, som overgangen fra cellekontorer og åpent landskap til aktivitetsbasert kontorlandskap uten faste plasser faktisk er.

I vår undersøkelse sier 20 % av respondentene, som har mulighet for hjemmekontor og som benytter seg av denne, at de bruker hjemmekontor mer på grunn av den fysiske utformingen av kontorlokalene<sup>iii</sup>. Veien er derfor kort til å hevde at 1/5-del av de administrativt ansatte i kommunen er misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet sitt. Det er ikke stilt oppfølgingsspørsmål om hva de er misfornøyd med, men medbestemmelse er såpass grunnleggende i partssamarbeidet i kommunen at en langt på vei kan konkludere med at de hovedtillitsvalgte ikke blir hørt på i de prosessene som har blitt gjennomført eller at prosessene ikke er tilstrekkelig evaluert og justert underveis eller i etterkant av prosessene. Oslo kommune er en så stor arbeidsgiver at det burde vært gjennomført et tilsvarende prøveprosjekt med følgeforskning og justeringer underveis for å finne den ideelle innretningen av kontorlandskapet for kommunens ansatte.



Det er også forskjeller på tvers av de ansatte i Oslo kommune når det kommer til hva arbeidsgiver dekker. Dette er uheldig siden Oslo kommune er samme juridiske arbeidsgiver uavhengig av hvilken virksomhet en er ansatt i. Dette burde derfor forhandles frem bestemmelser i avtaleverket for Oslo kommune, for å sikre en likebehandling av de ansatte.

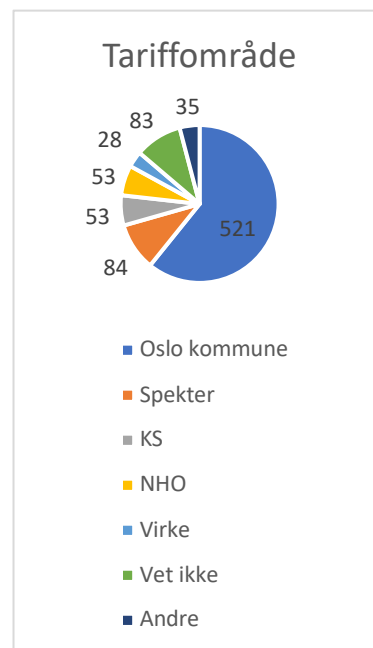
**Vi vil:**

- at Fagforbundet Oslo og fagforeningene hever fokuset på medbestemmelse i skoleringen av tillitsvalgte. Fagforeningene må sørge for å ha rutiner for formidling av eksisterende lokale avtaler, slik at det ikke inngås avtaler som bryter med disse.
- at hjemmekontor innarbeides som en del av dekningsområdet i Yrkesskadeforsikringsloven, for de som har skriftlig avtale med sin arbeidsgiver om dette. Styret i yrkesseksjon kontor og administrasjon tilskriver det nasjonale styret og følger opp med forslag til Landsmøtet i 2025.
- at Fagforbundet Oslo følger opp hjemmekontoravtalen i Kontaktutvalget i Oslo kommune, og at ansatte i fremtiden bekrefter at de har egnet kontorplass i egen bolig, som en del av den skriftlige avtalen om med arbeidsgiver. Styret i yrkesseksjon kontor og administrasjon følger opp dette gjennom distribusjon av rapporten og temaer på nettverkssamlinger med lokale yrkesseksjonsledere.
- at arbeid på hjemmekontor skal skje på frivillig basis, slik at arbeidstakere som ikke har egnet bolig eller har en livssituasjon som gjør det umulig å jobbe på hjemmekontor, skal kunne nekte å jobbe på hjemmekontor. De som ikke har egnet bolig til hjemmekontor skal kunne møte fysisk på jobb, arbeidsgiver må ha nok kontorplasser til å kunne dekke dette behovet. Dette må følges opp lokalt i den enkelte virksomhet, og gjennom skolering av tillitsvalgte. Styret i yrkesseksjon kontor og administrasjon vil følge opp dette gjennom forslag til landsmøtet.
- at Fagforbundet Oslo fremmer en sak i Kontaktutvalget i Oslo kommune første halvår 2024 om at det settes i gang et forskningsprosjekt på om aktivitetsbaserte kontorplasser, for å se hvilke arbeidsmiljømessige virkninger dette har og hvilken fysisk utforming av kontorene som er den mest ideelle for de ansatte. Til denne forskningen er på plass må det settes en stopp for nye ombygninger til aktivitetsbaserte løsninger og underdekning av kontorplasser i virksomhetenes kontorlokaler.
- at det utarbeides i lov eller avtaleverk, en rett for de ansatte til å koble fra arbeidsgivers digitale plattformer, etter inspirasjon av fransk lovgivning. Styret i yrkesseksjon kontor og administrasjon vil blant annet fremme forslag om dette til landsmøtet i 2025.

## Funn

820 av 3443 som mottok undersøkelsen, har samtykket til og svart på den, dette tilsvarer en svarprosent på 24 %. Dette gjør at undersøkelsen er statistisk valid og den gir derfor grunnlag for å trekke holdbare slutninger om spørsmålene som er stilt i undersøkelsen, og dataene kan også anses som kvalitativt gode. Den relativt høye responsraten sier mye om medlemmenes behov for å uttale seg om det daglige arbeidsmiljøet sitt, og de videre analysene i denne rapporten vil belyse og gi en dypere innsikt i medlemmenes tilbakemeldinger og holdninger.

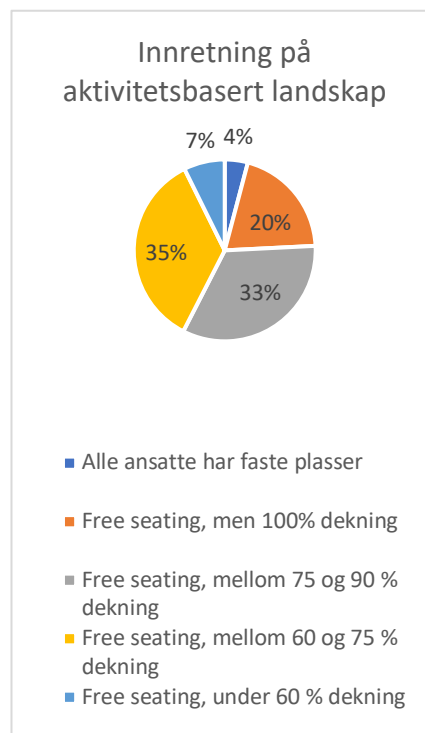
For at enkeltmedlemmers svar ikke skal kunne identifiseres, har vi bevisst ikke stilt spørsmål om hvor den enkelte respondenten jobber. Det er derfor ikke mulig å vurdere om det er store forskjeller på tvers av virksomhetene i Oslo kommen. Det er derimot mulig å sammenligne Oslo kommune med de andre avtaleområdene. 521 av respondentene svarer at de jobber innenfor tariffområdet Oslo kommune, dette tilsvarer 64 % av respondentene og 15 % av de som fikk undersøkelsen tilsendt.



## Fysisk kontorutforming

I dag er det en nesten lik fordeling blant respondentene om de arbeider på cellekontor (40 %), i åpent landskap (33 %) eller i aktivitetsbasert landskap (27 %). Men tallene viser at vi står foran et tydelig skille i arbeidslivet for kontoransatte.

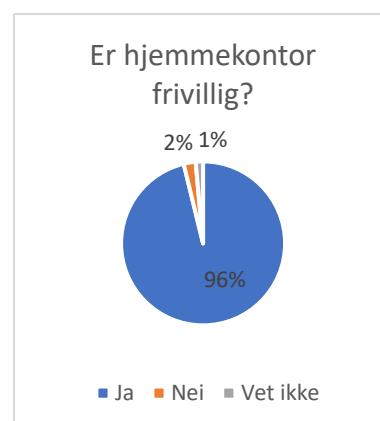
Hele 68 % av de som kjenner til at det er vedtatt en endring av utformingen av kontorlokalene, melder om at det er vedtatt en ny utforming som innebærer en underdekning av vanlige kontorplasser, sammenlignet med antall ansatte i virksomheten. Den største andelen respondenter som rapporterer om at det er vedtatt en endring kommer fra Oslo kommune og Spekter. Vi kan ikke konkludere i at dette skyldes mindre medvirkning fra tillitsvalgte side innenfor Virke og NHO, men det er ikke markant færre fra disse områdene som sier at de er tillitsvalgte. Tvert imot, 79 % av respondentene fra Virke sier de har et tillitsverv, til sammenligning ligger andelen tillitsvalgte fra de andre områdene på mellom 13 og 17 %. Endring i seg selv er ikke bekymringsfullt, men at endringen går i retning av færre fysiske kontorplasser sammenlignet med antall ansatte er bekymringsfullt. Spesielt siden 20 % av respondentene sier at de bruker hjemmekontoret mer på grunn av kontorlokalenes fysiske utforming, og det kun er 27 % som sier at de arbeider i aktivitetsbasert kontorlandskap i dag.



53 % av de ansatte som arbeider i virksomheter med aktivitetsbasert landskap, har en dekning mellom 75 og 100 % i forhold til antall ansatte. 42 % svarer at det er en dekningsgrad fra 75 % og nedover. Det er en liten overvekt med dekning mellom 75 og 60 %, sammenlignet med de som har en dekning mellom 90 og 75 %. Undersøkelsen stiller ikke konkrete oppfølgingsspørsmål om hvordan dette eventuelt påvirker arbeidsmiljøet, men desto lavere dekningsgraden for det aktivitetsbaserte kontorlandskapet er, desto flere av respondentene mener at hjemmekontoret har en negativ innvirkning på det generelle arbeidsmiljøet.

## Hjemmekontor

Hele 82 % av respondentene svarer at de på sin arbeidsplass har en ordning med hjemmekontor, av disse benytter 83 % seg av denne ordningen. I tillegg svarer et overveldende flertall at ordningen er frivillig. Dette kan tyde på at mange av respondentene har en autonom stilling, med en ledelse som er opptatt av selvledelse, fremfor detaljledelse. Det er også langt på vei slik arbeidslivet har utviklet seg, spesielt de siste årene, det er også i tråd med den politikken som har vært førende for Oslo kommune de siste 8 årene.



Av de som benytter seg av ordningen med hjemmekontor er det flest som gjør dette 1-2 dager per uke (45 %), eller 3 dager eller mer (39 %). Dette kan tyde på at de ansatte som benytter seg av hjemmekontor i stor grad tilpasser bruken etter arbeidsoppgavene sine og møtevirksomhet på arbeidsplassen.

Bare 59 % av respondentene som benytter seg av hjemmekontor har en skriftlig avtale om dette med arbeidsgiver. Dette er klart i strid med hjemmekontorforskriften som sier at det skal inngås skriftlig avtale om hjemmearbeid, i tillegg til den ordinære arbeidsavtalen. Sett i lys av at det er lite rettspraksis rundt hva som skal til for at yrkesskadeforsikringen anser skader som skjer på hjemmekontoret som yrkesskader, vil en skriftlig avtale være vital for å kunne argumentere for at arbeid på hjemmekontor er nødvendig, uavhengig om det ikke skjer på faste dager.

Blandt de som rapporterer at de jobber innenfor Oslo kommune er tallene forholdsvis like. 66 % rapporterer at de har en skriftlig avtale, og 34 % rapporterer at de ikke har, eller ikke vet om de har en skriftlig avtale om hjemmekontor. Tatt i betraktning at de sentrale partene i Oslo kommune har forhandlet frem en hjemmekontoravtale som skal ligge til grunn for lokale drøftinger om hjemmekontor, er det oppsiktsvekkende at såpass mange rapporterer om at de ikke har dette på plass.

Det som den nyere historien viser oss, er at hjemmekontor er et viktig tiltak for arbeidsgiver i beredskapssammenheng. Hjemmekontor gir en viss grad av robusthet i tilfellet kriser som naturkatastorefer, pandemier eller transportproblemer. Ved at de ansatte har muligheten til å jobbe hjemmefra, kan de ansatte fortsette å utføre sine oppgaver selv om det er vanskelig eller umulig å komme seg til det fysiske kontoret. På den måten opprettholder arbeidsgiver sitt tilbud og tjenester. Bare i etterkant av pandemien har vi sett to konkrete tilfeller på dette, under ekstremværet «Hans» og i forbindelse med buskskaoset som oppstod vinteren 2023/-24.<sup>iv</sup>

## Tilpasning av hjemmekontor og kompensasjon

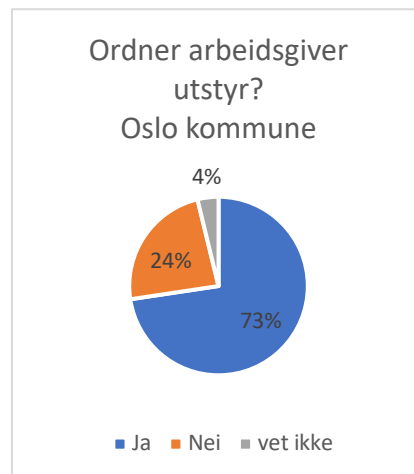
Når det gjelder tilrettelegging av hjemmekontoret, ser det ut til å være noe sprikende praksis. Siden kontrollspørsmålet om hvilken virksomhet respondentene er ansatt i bevisst er utelatt, gir ikke undersøkelsen noe resultat om det er forskjeller internt i den enkelte virksomheten. Her er det derfor nærliggende å se på Oslo kommune som er ett tariff område, har den samme overordnede arbeidsgiveren og de ansatte bør ha de samme vilkårene på tvers av virksomhetene.

Til tross for dette ser vi signifikant forskjeller mellom de ansatte.





Til tross for at 73 % av respondentene fra Oslo kommune sier at de får dekket utstyr som ekstern skjerm og tastatur på hjemmekontoret, er det 28 % ikke får det eller er usikre på om de får dekket slikt utstyr. Noen av forskjellene her kan bygge på ansatte som har jobbet siden før/under pandemien og fikk slikt utstyr da, og ansatte som har begynt i ettertid, men her må de lokale arbeidsgiverne informere også nyansatte om disse ordningene, og ikke basere seg på at de ansatte skal stille spørsmålet. Denne forskjellsbehandlingen er ikke noe nytt fenomen, under pandemien så vi store forskjeller på hvordan de lokale arbeidsgiverne håndterte situasjonen når de ansatte ble sendt på hjemmekontor. Ytterpunktene da var de arbeidsgiverne som sendte hev/senk-pulten sammen med PC og skjermer i varetaxier hjem til de ansatte, til de som selv måtte frakte PC og skjermer på buss, T-bane eller tog.



Når det kommer til dekning av kostnader til internett, er ikke forskjellen på tvers av Oslo kommune like stor. 92 % sier at de ikke får dekket, og kun 7 % får dekt slike kostnader eller er usikre på om de får det. Forskjellen her kan grunne i at det kan være ledere og mellomledere som har avtale om en slik dekning gjennom arbeidsavtalen sin.

Flere lokale arbeidsgivere vil trolig argumentere med at hjemmekontor, nå etter pandemien og lockdown, er en frivillig ordning og det er ikke arbeidsgivers ansvar å tilrettelegge for dette. Samtidig sier hjemmekontorforskriftens § 3 at arbeidsgiver skal så langt det er mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, herunder arbeidssted, arbeidsutstyr og innemiljø. Derfor må det også være like overordnede regler for de ansatte om hvilket teknisk utstyr arbeidsgiver dekker på hjemmekontoret, hvilken minimumskapasitet det må være på internettlinja og hvilke øvrige kompensasjonsordninger som gjelder for de som arbeider på hjemmekontor.

Selv om det er arbeidsgivers ansvar å informere om hvilke rettigheter den enkelte nyansatte har på arbeidsplassen, viser dette også hvor viktig skoleringen av nye tillitsvalgte er. Her spiller både erfaringsoverføring fra tidligere tillitsvalgt og organisasjonens opplæring inn, og spesielt erfaringsoverføringen fra tidligere tillitsvalgt er noe som må settes i system for å sikre denne over til ny tillitsvalgt.

## Sykefravær

På spørsmålet om respondentene bruker egenmelding/sykemelding ved egen sykdom eller barns sykdom, eller om de jobber på hjemmekontor, er det et klart sprik i svarene.

Noen av respondentene svarer at de både tar egenmelding og jobber på hjemmekontor ved egen sykdom, noen svarer at de jobber på hjemmekontor ved både egen sykdom og barns sykdom og noen benytter seg av egenmelding. De sprikende svarene må ses i lys av at mange av respondentene jobber i stillinger det ikke nødvendigvis er overlappende arbeidsoppgaver mellom kollegaer, og flere kan oppleve at arbeidsoppgaver blir liggende ved sykdom. Dette gjør at mange velger å logge på og gjøre litt, for å hindre at det bygger seg opp store restanser i arbeidsoppgavene i forbindelse med sykefravær. Selv om dette oppleves som et gode og en fordel for den enkelte medarbeider, kan dette undergrave virksomhetens sykefraværstatistikk, og antall ansatte virksomheten mener å ha behov for i den enkelte stillingskategori.

Et utfall der virksomheten lar være å oppbemanne et område som i utgangspunktet har behov for det, vil på lengre sikt ikke være til fordel, hverken for den ansatte eller for virksomheten selv. Samtidig må en også se dette i en nå-situasjon. De ansatte gjør dette av lojalitet ovenfor arbeidsgiveren sin og dersom de ikke strekker seg lenger enn de bør, vil det også få svært negative konsekvenser for virksomheten. Både økonomiske og omdømmemessige.

## Yrkesskadeforsikring

Kun 19 % av respondentene som har tilgang på hjemmekontor svarer at de er dekket av yrkesskadeforsikringen. De resterende 81 % svarer enten at de ikke er dekket, eller ikke vet om de er dekket av yrkesskadeforsikringen ved arbeid på hjemmekontor.

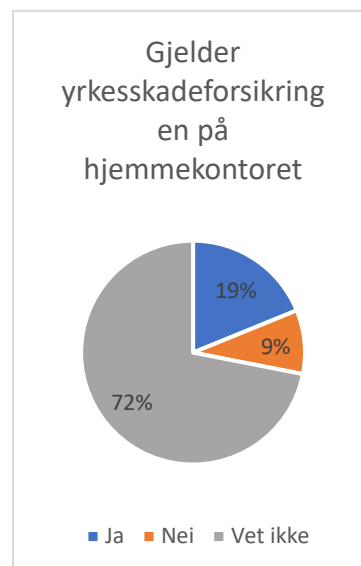
Arbeidsmiljølovens forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem slår fast at det skal inngås en skriftlig avtale om hjemmearbeid som minst omfatter omfanget, arbeidstid, bestemmelser om tilgjengelighet, forventet varighet ved en midlertidig avtale, bestemmelser og frister for å endre eller si opp avtalen, prøvetid, utstyr og saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter.

Arbeidsgiver skal også, så langt det er praktisk mulig, forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige, med tanke på arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

Yrkesskadeforsikringslovens § 3, slår fast at arbeidsgiver plikter å tegne yrkesskadeforsikring til dekning av yrkesskade og yrkessykdom. § 10 slår videre fast at yrkesskadeforsikringen skal dekke skader og sykdommer som arbeidstakerne påføres i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden.

Til tross for det som kan se ut som et klart regelverk for at yrkesskadeforsikringen også gjelder på hjemmekontor, og at arbeidsgiver har et klart ansvar for å sikre egne arbeidstakere også på hjemmekontoret, er rettspraksis foreløpig delt. Det er så langt ikke mange rettsavgjørelser som foreligger innenfor dette temaet, men Hålogaland lagmannsrett slår i sin dom, LH-2022-132150, fast at yrkesskadeforsikringen kun gjelder på hjemmekontoret dersom det er nødvendig å jobbe fra hjemmekontor. Dommen slår ikke fast hva som anses som nødvendig.

Borgarting lagmannsrett slår i sin dom, LB-2023-66481, fast at pausen hvor skaden inntraff var i nær tilknytning til arbeidet, slik at yrkesskadeforsikringen gjelder. Denne dommen er anket til Høyesterett, og skal behandles i august 2024.



På bakgrunn av gjeldende rettspraksis kan en slå fast at det er høyst usikkert om den andelen som i undersøkelsen svarer at de er dekket av arbeidsgivers yrkesskadeforsikring, faktisk er det. Det kan derfor synes nødvendig å jobbe for regler som sikrer arbeidstakere som utfører arbeid på hjemmekontor, enten gjennom egne bestemmelser i tariffavtalene eller ved å utvide definisjonsområdet i Yrkesskadeforsikringslovens § 2 b., til å spesifikt omfatte arbeid på hjemmekontor.

### Skillet mellom arbeidstid og fritid

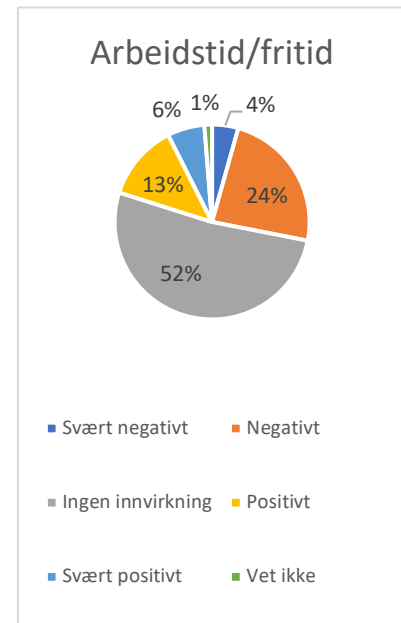
I dagens digitale tidsalder er skillet mellom arbeidstid og fritid ofte sløret. Muligheten til å jobbe på hjemmekontor kan gi en bedre balanse mellom arbeid og fritid, da de ansatte sparer tid på pendling og på den måten vil ha mer tid sammen med familie, venner og fritidsaktiviteter. Men mange arbeidstakere er også tilgjengelige via e-post, mobiltelefon og chatteprogrammer som Workplace selv etter arbeidstidens slutt. Dette kan føre til stress og utbrenthet, da det blir stadig vanskeligere å koble hodet vekk fra jobben og slappe av, selv på fritiden.

I Frankrike har en tatt grep for å adressere denne utfordringen. I

2022 vedtok de en lov som gir arbeidstakere rett til å koble seg fra arbeidsgivers digitale plattformer utenfor arbeidstiden. Denne loven gjelder for alle bedrifter med mer enn 50 ansatte. Loven sier også at bedrifter skal ha klare og definerte retningslinjer for bruk av digitale verktøy utenfor arbeidstiden og at det ikke skal forventes at ansatte er tilgjengelig utenfor arbeidstiden. Brudd på loven kan straffes med bøter<sup>v</sup>. I Norge har vi ingen tilsvarende lov, som gir de ansatte rett til å koble fra arbeidsgivers digitale plattformer utenfor arbeidstiden. Og det norske arbeidslivet skiller seg fra det franske, på mange områder. Men det er viktig at vi diskuterer problemstillingen og utfordringen siden dette skillet i økende grad er i ferd med å viskes ut. Spesielt sett i lys av hvordan hjemmekontor har blitt en varig endring i arbeidslivet. Og selv om den franske loven har blitt møtt med blandede reaksjoner, så er den et viktig skritt på veien for å beskytte arbeidstakernes helse og fritid, og den bidrar til å skape en bedre balanse og et skarpere skille mellom arbeidstid og fritid.

Respondentene i undersøkelsen vår deler seg veldig i dette spørsmålet. Mer enn halvparten mener muligheten

til hjemmekontor ikke har noen innvirkning på skillet mellom arbeidstid og fritid, 19 % mener hjemmekontor har en positiv eller svært positiv innvirkning på dette skillet. Det er likevel 24 % som anser at hjemmekontoret har en negativ innvirkning på dette skillet, og 4 % mener at det er svært negativt. EU

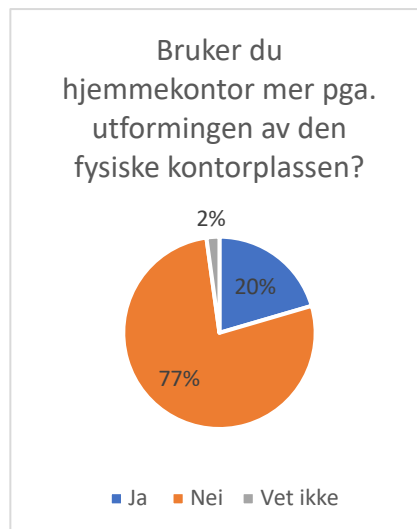


### Loi Avenir du Travail (Arbeidsfremtidsloven)

- Vedtatt i 2022
- Gir arbeidstakere i bedrifter rett til å koble fra arbeidsrelaterte digitale enheter ute å bli møtt med negative sanksjoner
- Skal beskytte arbeidstakernes rett til hvile og fritid
- Skal fremme en god balanse mellom arbeidsliv og privatliv
- Skal hindre stress og utbrenthet knyttet til konstant tilgjengelighet
- Loven gjelder alle arbeidstakere uavhengig av kontraktsform eller stilling
- Finnes unntak for nødsituasjoner
- Arbeidsgivere som bryter loven, kan bli bøtelagt med opptil 1 million

jobber med et regelverk, basert på den franske loven, og det vil være nærliggende å anta at det vil bli gjort gjeldende som en del av EØS-avtalen.

I Oslo kommune har mange ansatte en avtale om fleksitid med ytre rammer fra kl. 7.00 – 20.00. Det er flere tilfeller der både ansatte og lokale arbeidsgivere har ønsket å utvide disse ytre rammene til kl. 6.00 -21.00. Men dette vil kunne legge et ytterligere press på skillet mellom arbeidstid og fritid. Det er et tilleggsargument at det vil kunne være vanskeligere å nå den daglige hviletiden med en slik utvidelse, dersom ansatte logger på for seint på kvelden for å avslutte arbeidsdagen. Et annet argument mot utvidelse av de ytre rammene er at fleksitidsavtalen også inneholder en kjernetid mellom kl. 9 og 14.30. Ansatte som begynner arbeidsdagen allerede kl. 6, vil bygge seg opp fleksitid bare ved å jobbe til kjernetidens slutt.



## Generelt arbeidsmiljø

Det er ikke stilt direkte spørsmål om arbeidsmiljø i undersøkelsen, men kontorløsningene de ansatte jobber i og hvordan de har på hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet deres.

Dagens digitale arbeidsliv preges av en rekke trender som påvirker de ansattes arbeidsmiljø, både på positive og negative måter. Hjemmekontor, konstant tilgjengelighet via e-post og chatteprogrammer og endringer i kontorløsningene, som for eksempel ABW. Alt dette er med på å forme oss som arbeidstakere, hvordan vi jobber, og hvordan vi samhandler med hverandre. I tillegg skjer disse endringene stadig oftere og i et hurtigere tempo.

Hjemmekontoret har kommet for å bli. Mange arbeidstakere ønsker å jobbe på hjemmekontor og pandemien viste arbeidsgiverne at jobben ble gjort, også hjemmefra. Dette gjelder også for våre medlemmer, og det er derfor viktig at Fagforbundet som organsiasjon forholder seg til det i sitt virke. Det er likevel et dilemma at mange klager over trangboddhet og høye boligpriser, men det er ikke noe problem å jobbe på hjemmekontor. Det er foreløpig for tidlig å se de fulle effektene av belastningsskader ansatte kan ha pådratt seg i forbindelse med arbeid på hjemmekontor i forbindelse med pandemien og tiden etterpå. I tillegg til at det kan ta lang tid før slike skader oppfattes som belastningsskader, kan det også være utfordrende å dokumentere at de har oppstått i forbindelse med arbeid på hjemmekontoret. Det bør derfor være et krav at den enkelte arbeidstaker må bekrefte at de har en bolig som egner seg, eller at den er innredet slik at det egner seg å jobbe på hjemmekontor. Dette for å motvirke eventuelle senskader som kan oppstå ved å sitte ved kjøkkenbordet eller kjøkkenbenken å jobbe hele arbeidsdagen.

Måten ABW har bredt om seg, uten at det foreligger forskning som sier at dette fører til et bedre arbeidsmiljø for de ansatte, er bekymringsfull. Linda Lai peker blant annet på at sammensatt forskning viser, at ansatte som jobber i cellekontorer er både mer effektive og deler i større grad kompetanse på tvers<sup>vi</sup>. Grunnen til det er at når de ansatte forlater sitt eget kontor for å snakke med en ansatt, så snakker de fag. Når ansatte snakker sammen i åpne landskap, snakker de i større grad om hva som rører seg i privatlivet deres. Kanskje gjelder dette også i ABW-landskap?

Hovedpoenget her er at arbeidstakere er forskjellige og arbeidsgiver har en tilretteleggingsplikt gjennom Arbeidsmiljøloven, det er mulig at den beste løsningen ligger et sted i skjæringspunktet mellom disse tre

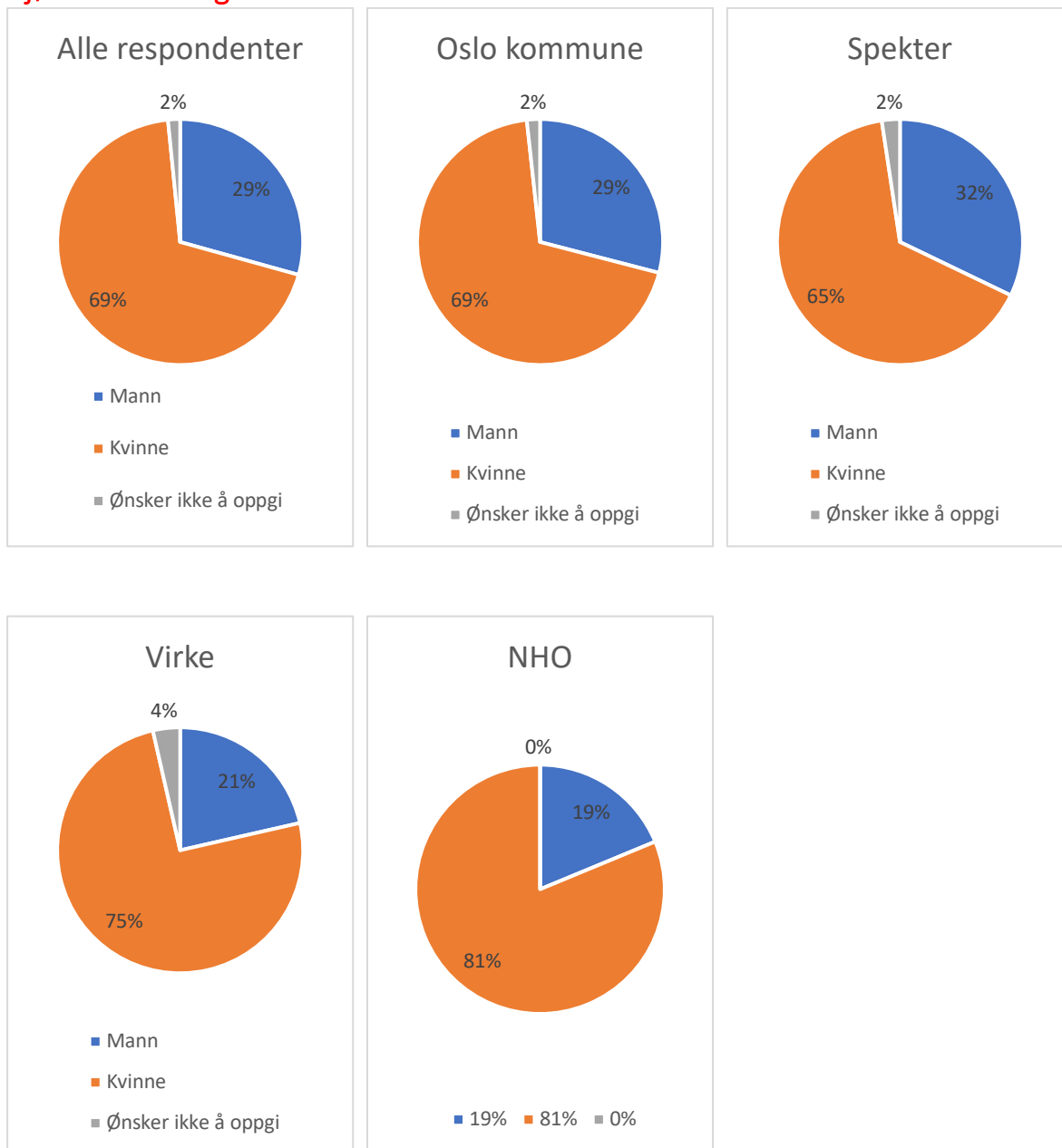
kontorløsningene. Per i dag svarer uansett 1/5-del av respondentene i undersøkelsen vår at de benytter hjemmekontoret oftere på grunn av hvordan den fysiske arbeidsplassen er utformet.

For å lykkes i dagens arbeidsliv, er det nødvendig med bevissthet både fra arbeidsgivere og arbeidstakere. En må være åpen for endring, men en må finne løsninger som fungerer for alle. Da er det avgjørende med god dialog mellom partene og i partssammensatte utvalg.

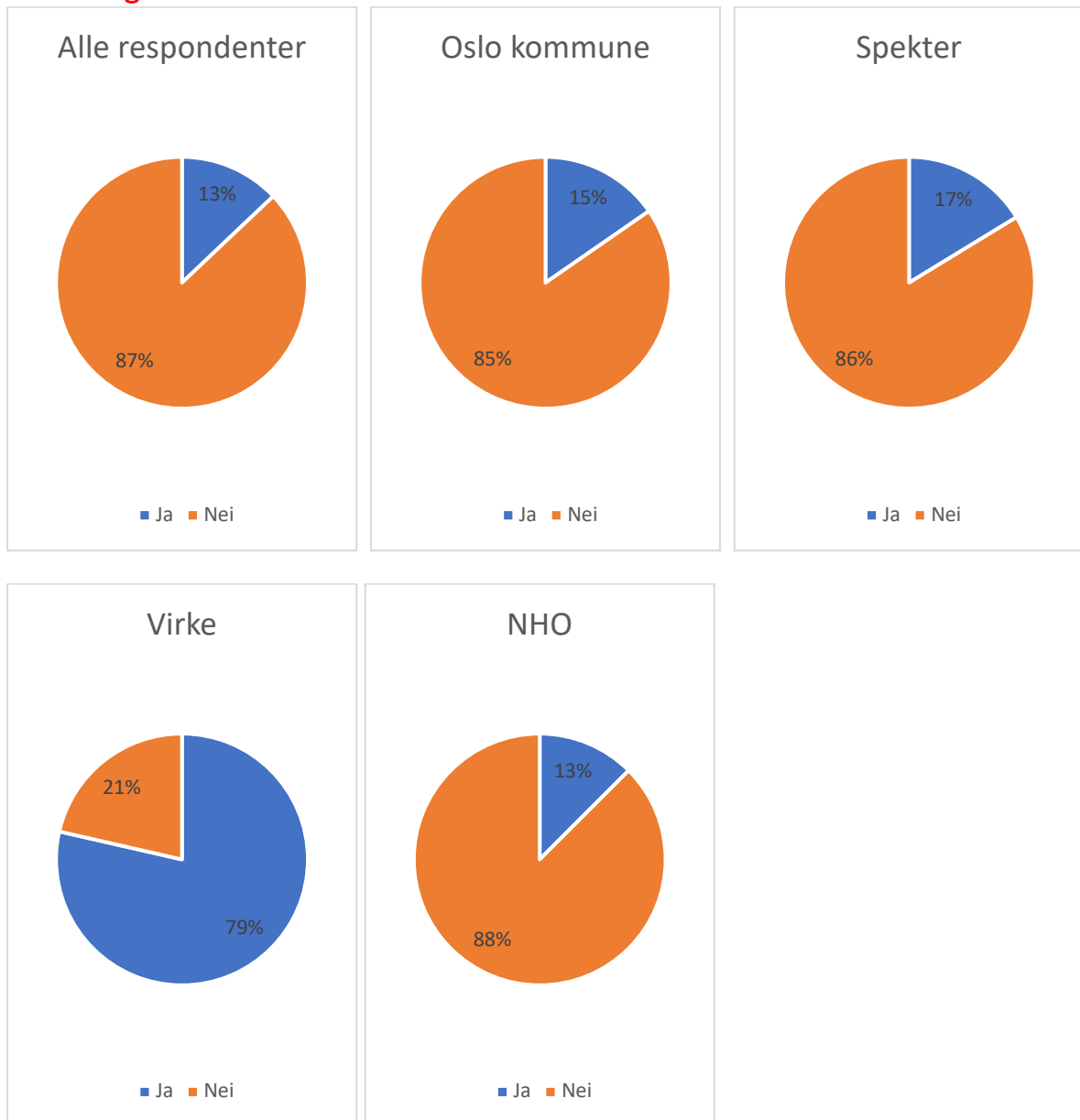
# Statistikk

Her vil du finne rene statistiske data fra undersøkelsen per tariffområde<sup>vii</sup>.

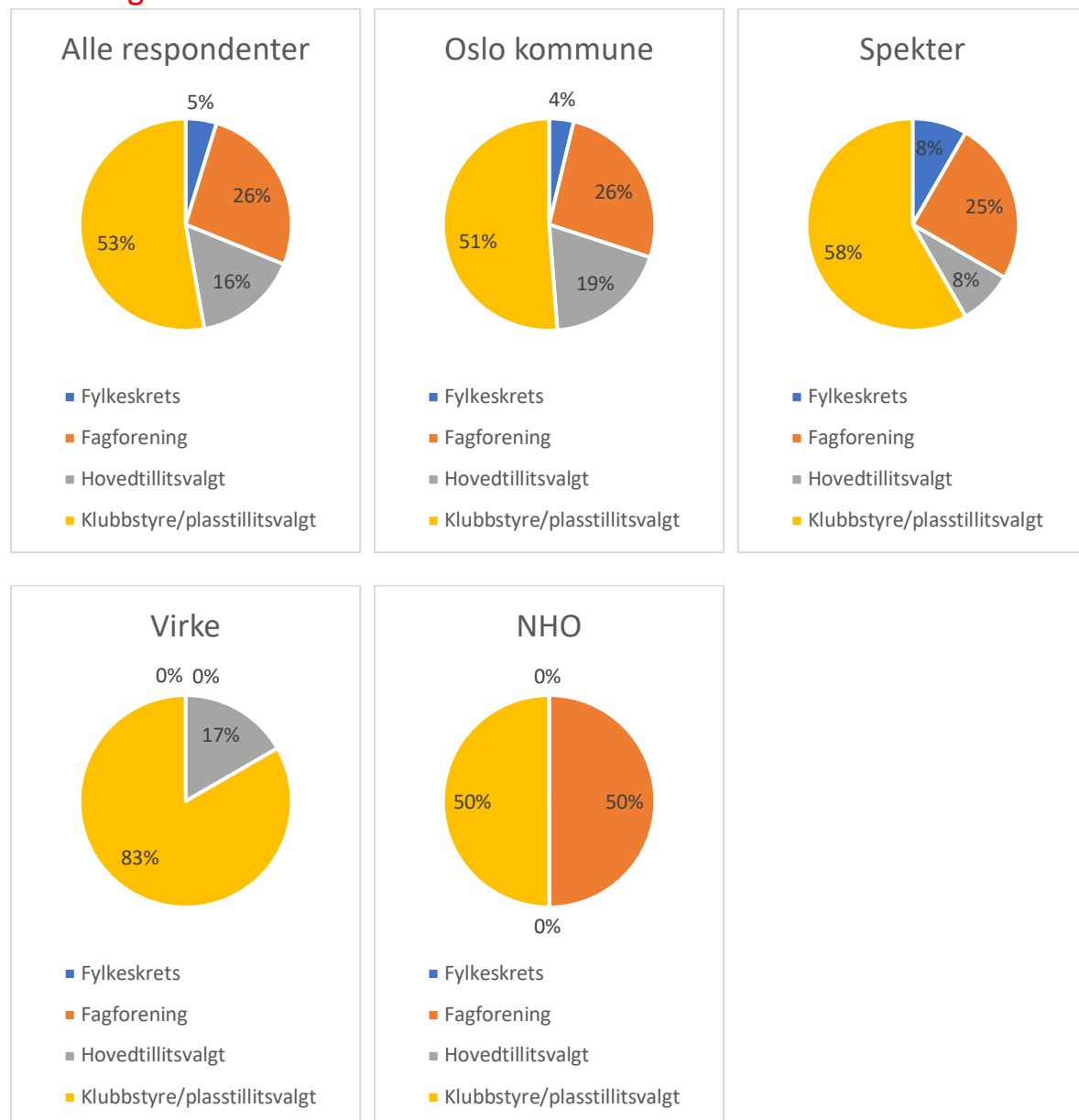
## Kjønnsfordeling



## Tillitsvalgt

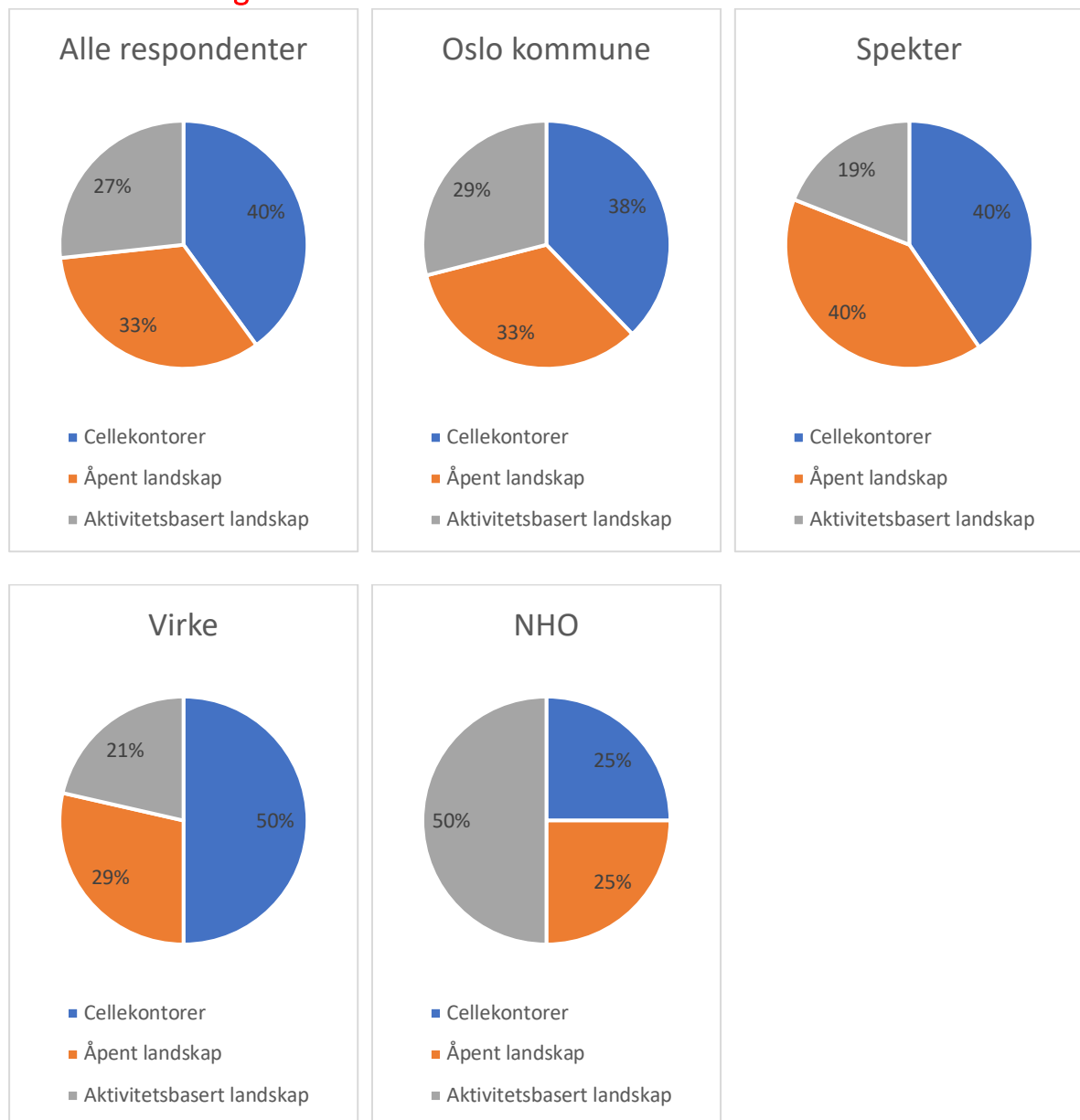


## Tillitsvalgnivå

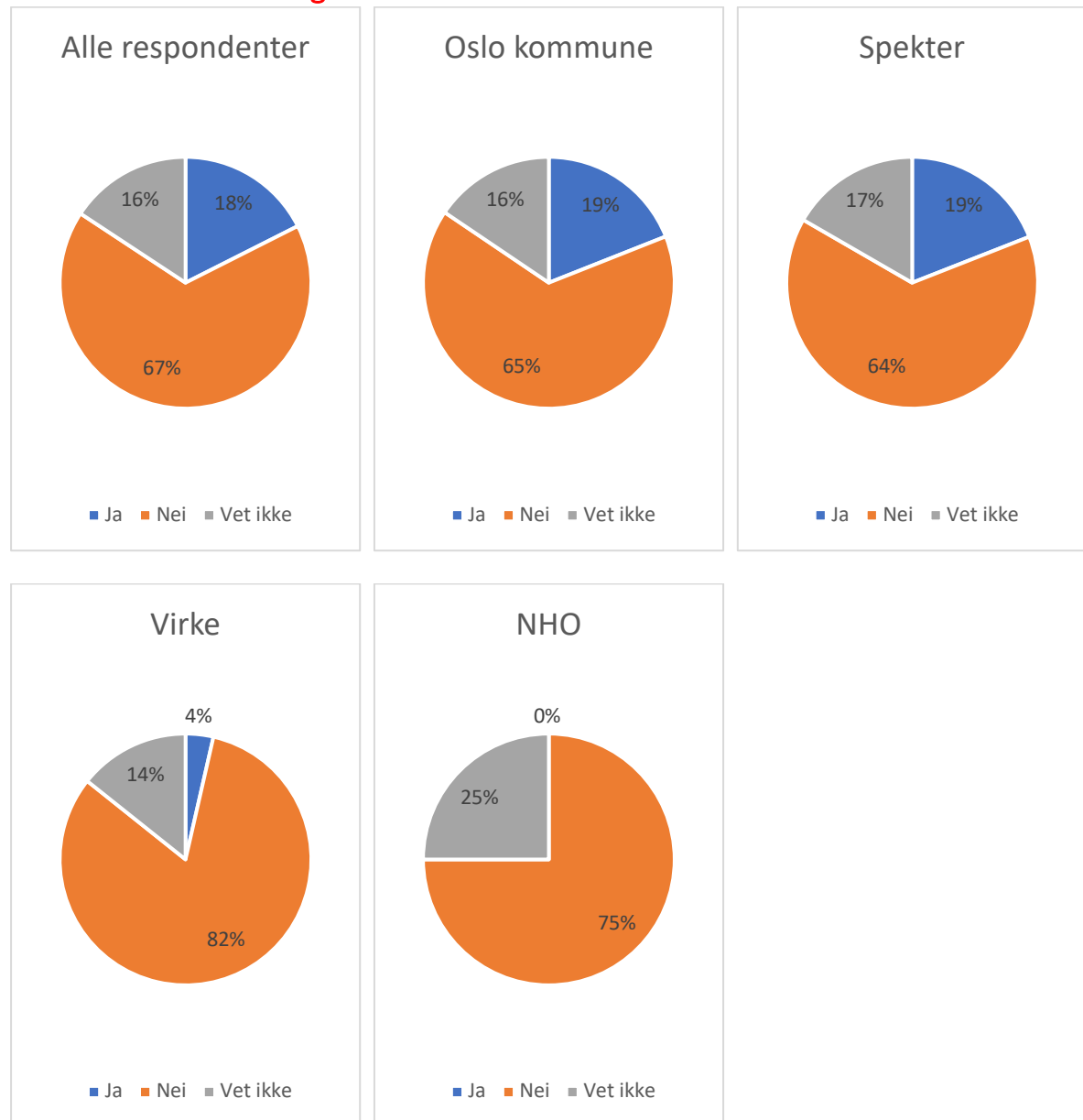




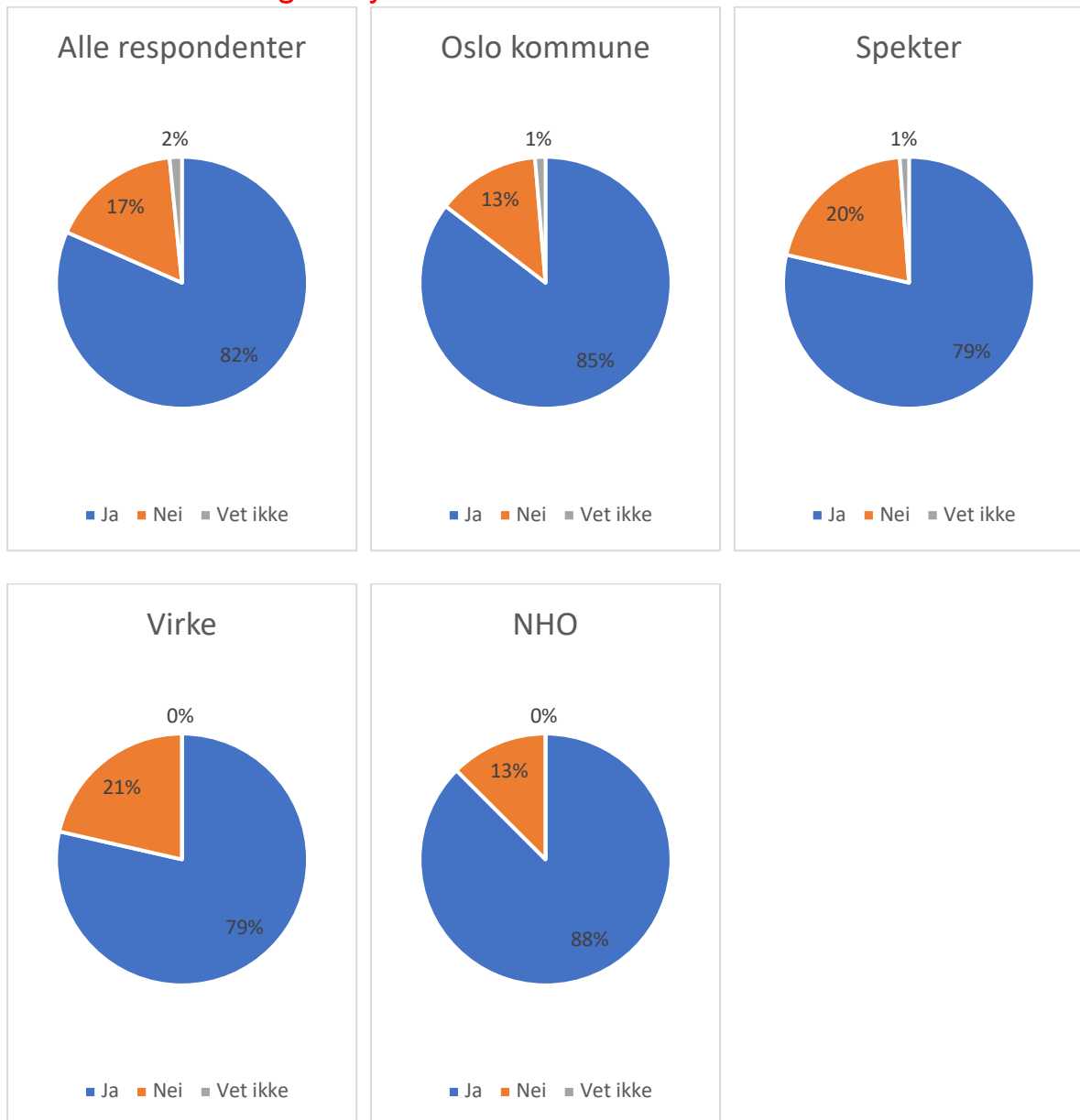
## Kontorutforming



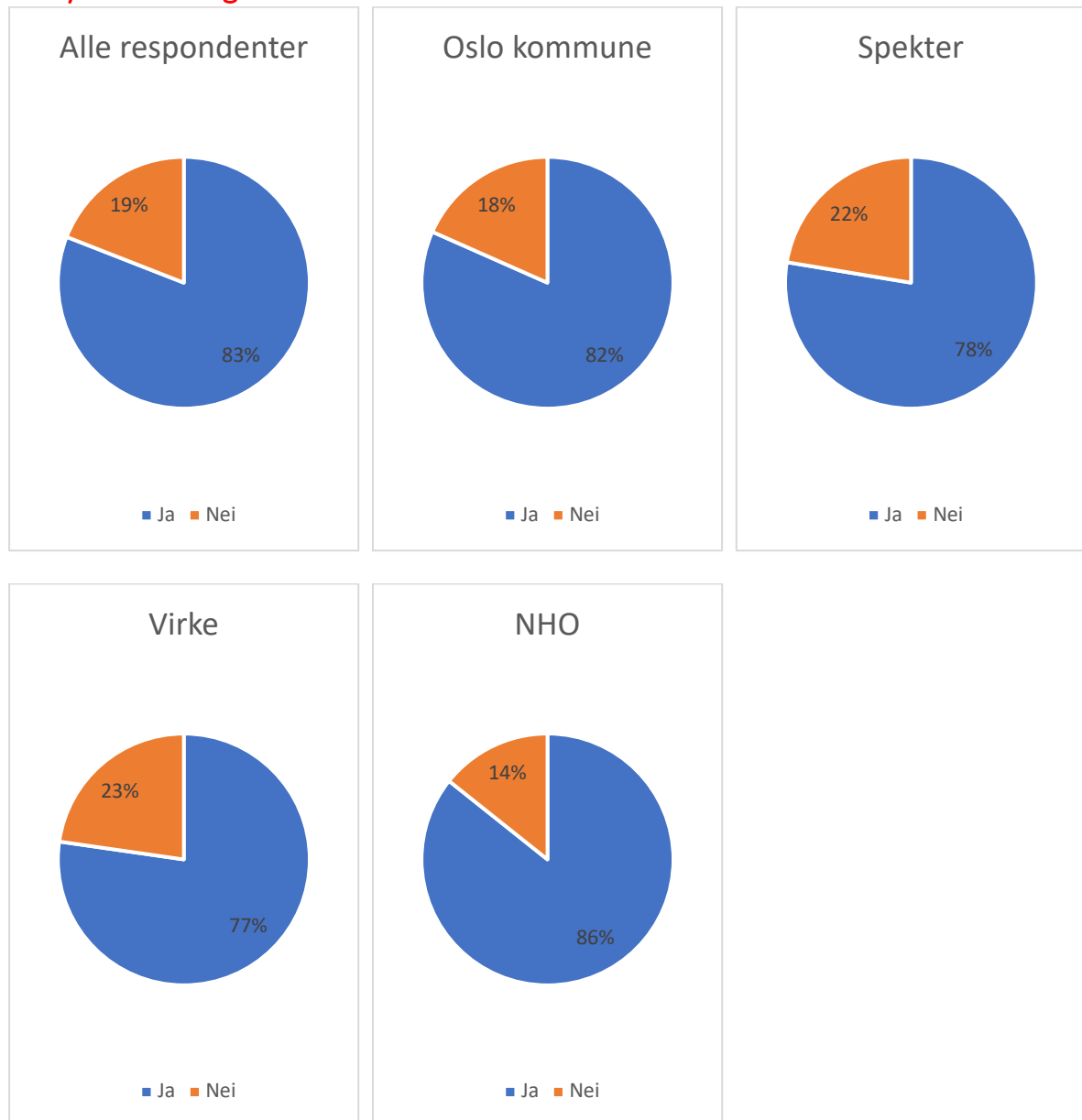
## Er det vedtatt endring?



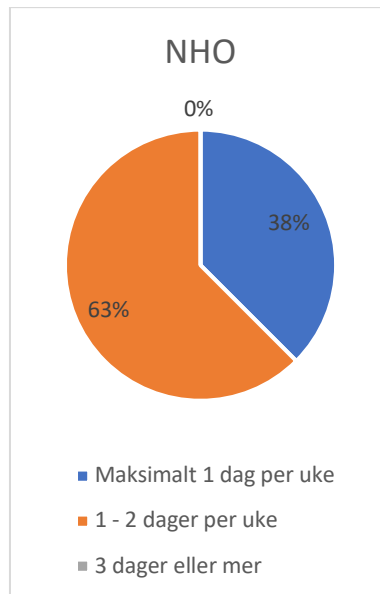
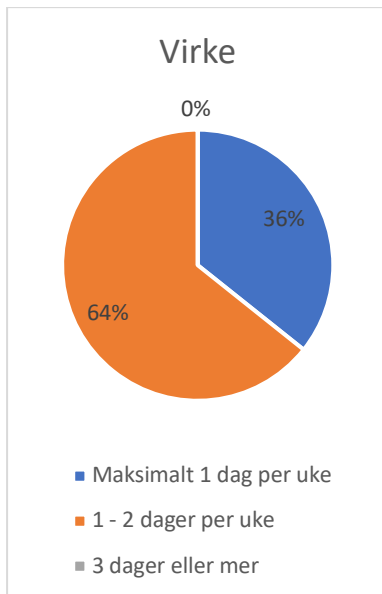
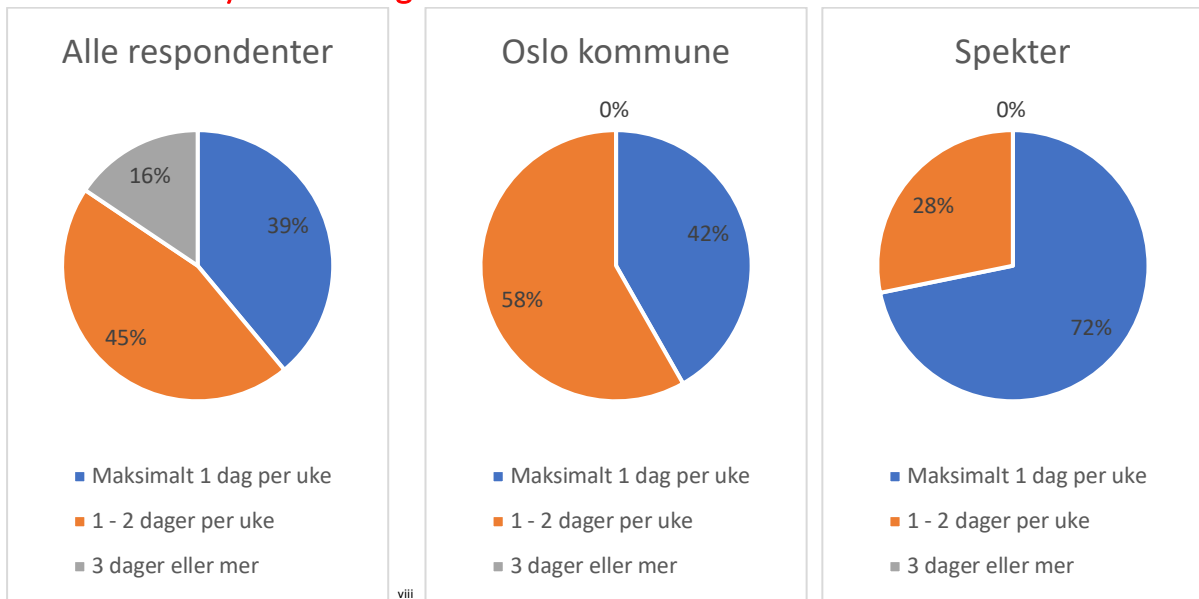
## Har dere en ordning for hjemmekontor?



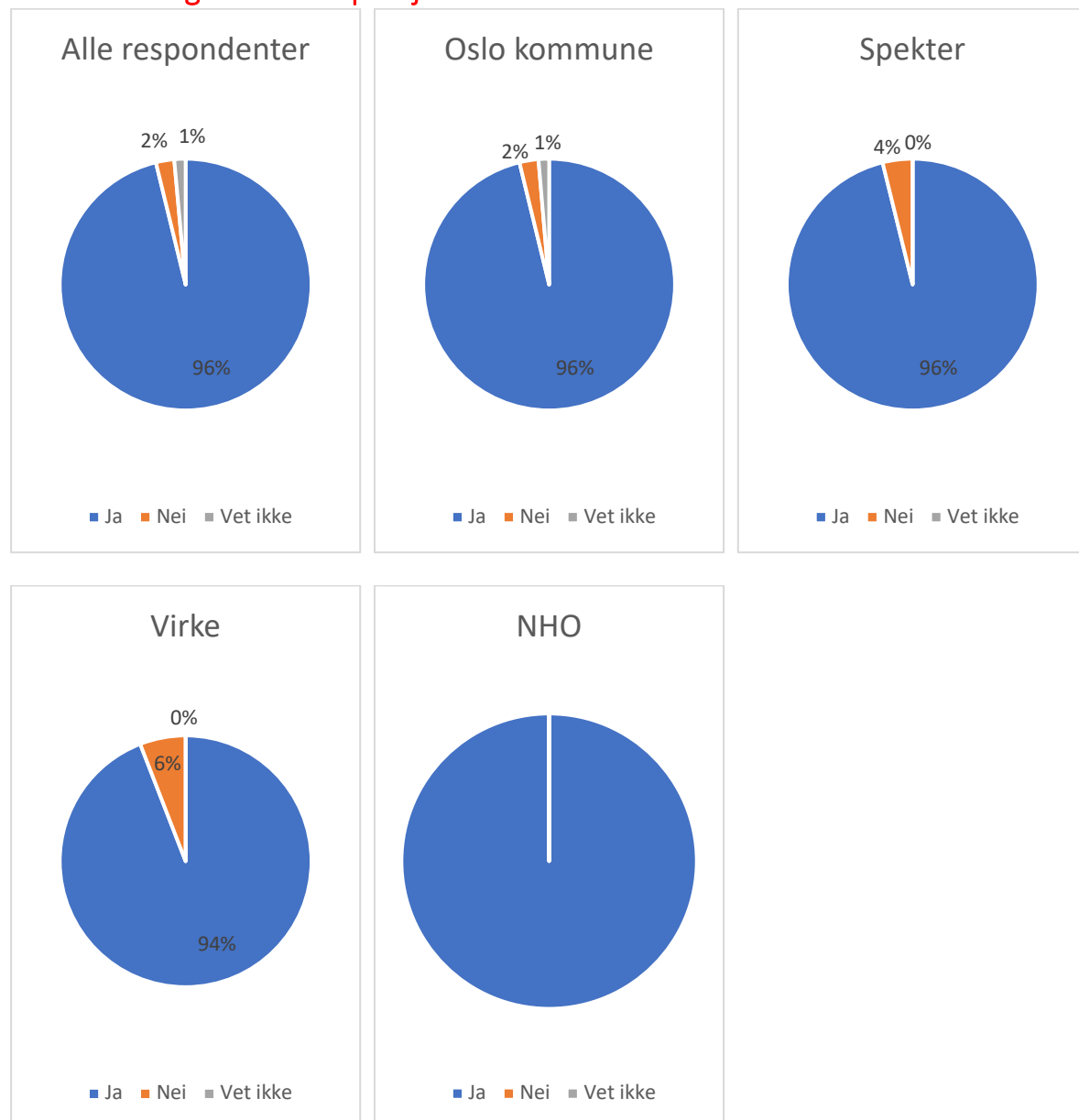
## Benytter du deg av den?



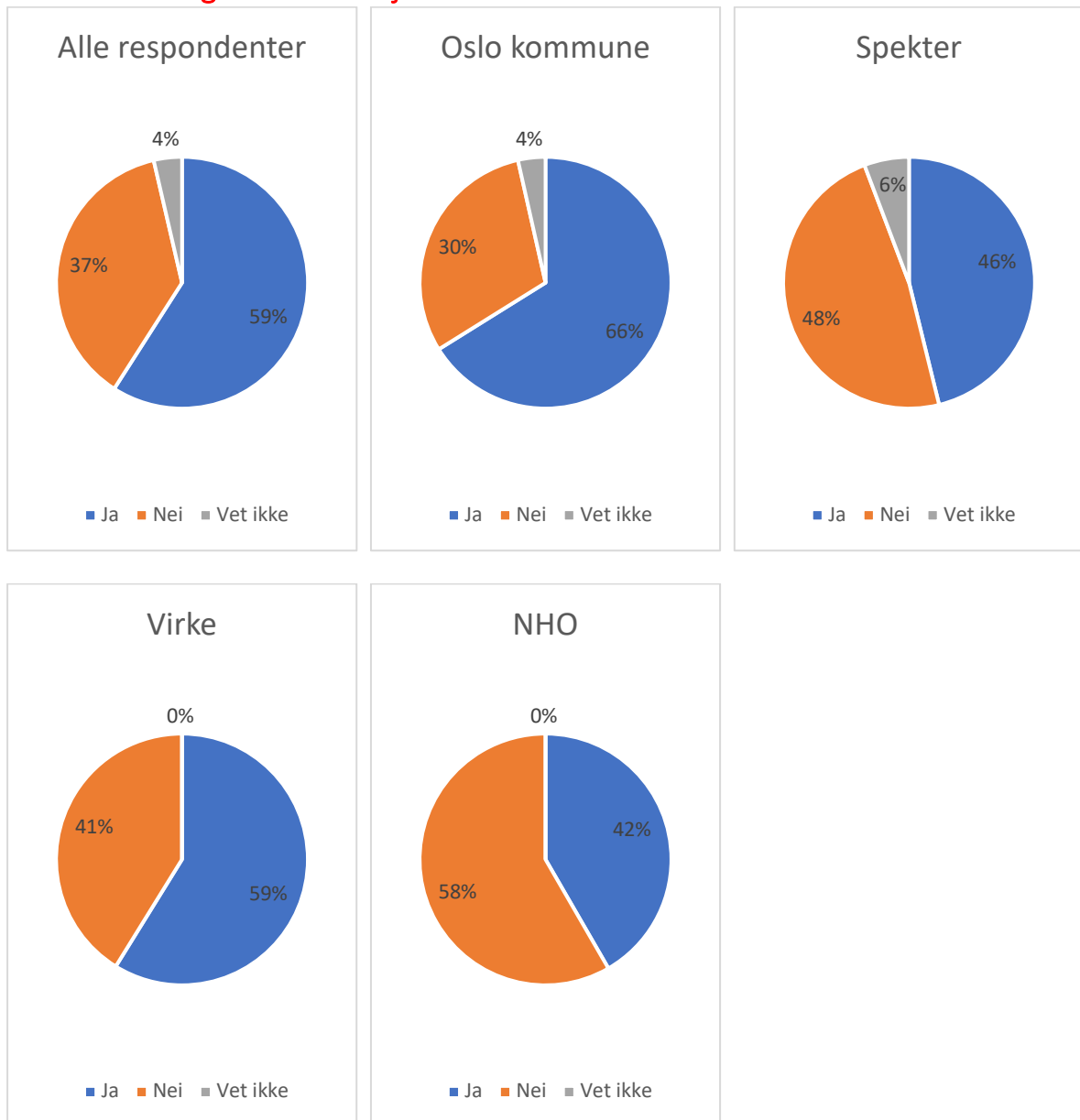
## Hvor ofte benytter du deg av den?



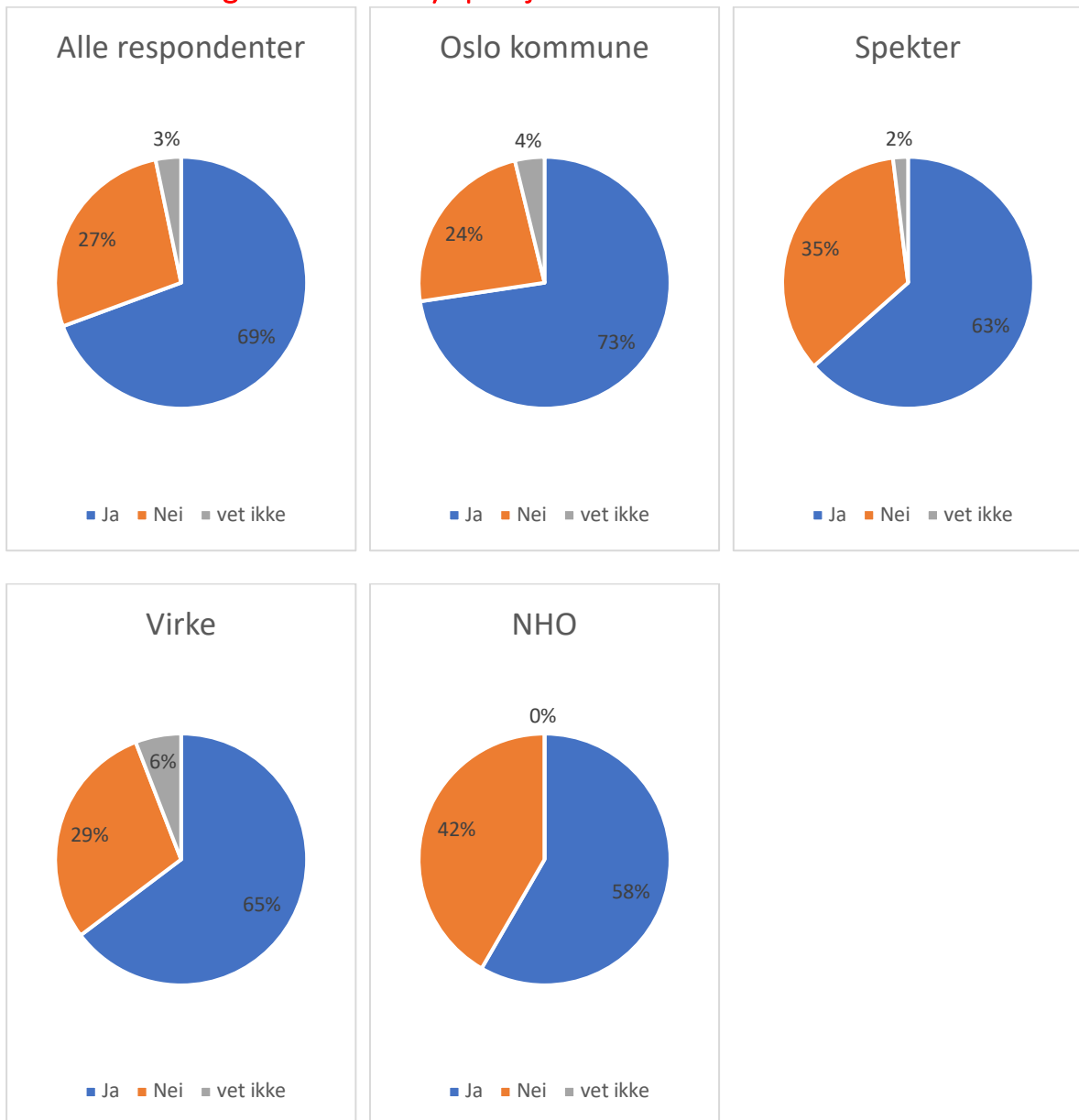
## Er det frivillig å arbeide på hjemmekontor?



## Har du skriftlig avtale om hjemmekontor?

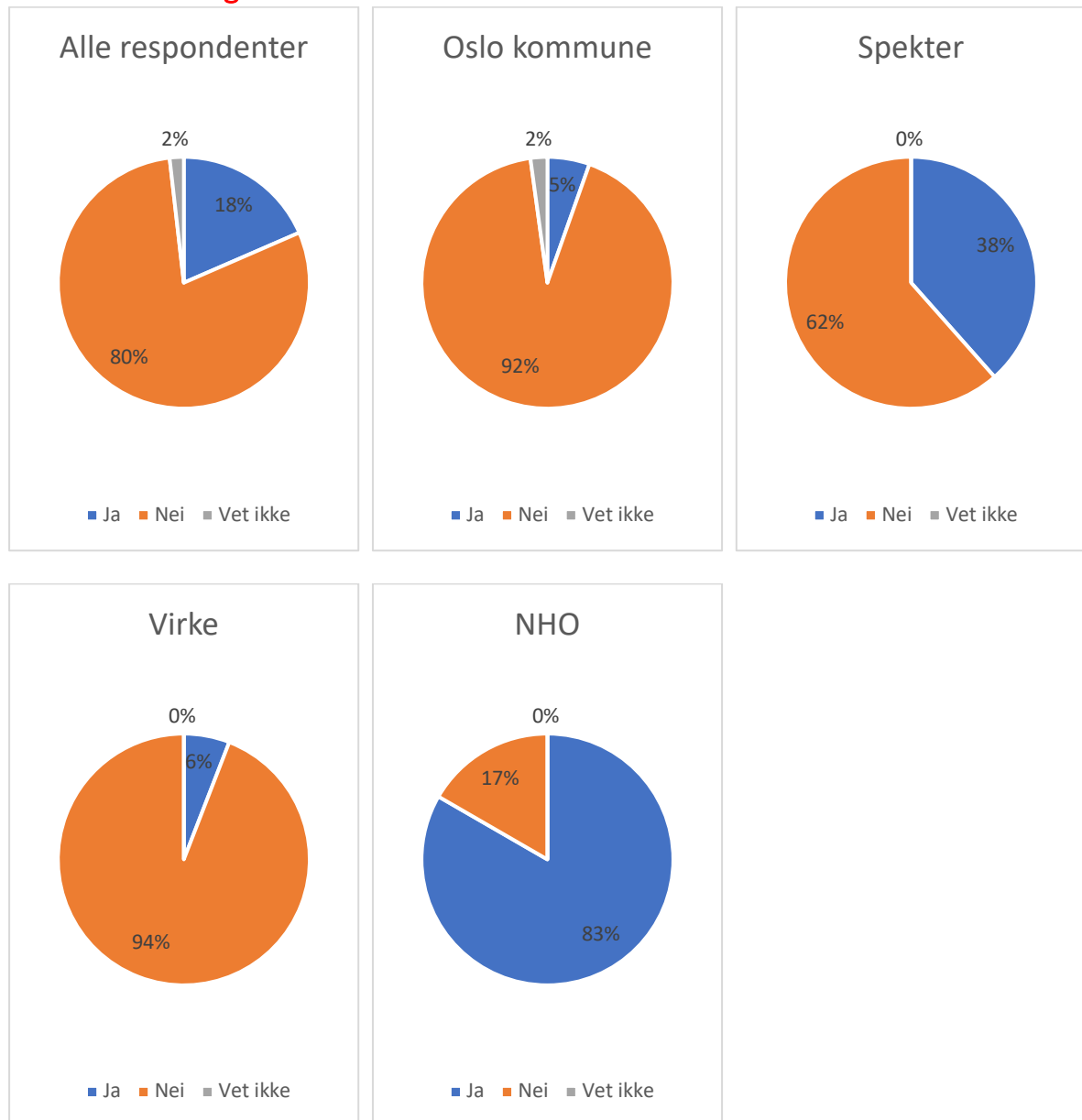


## Ordner arbeidsgiver med utstyr på hjemmekontoret?

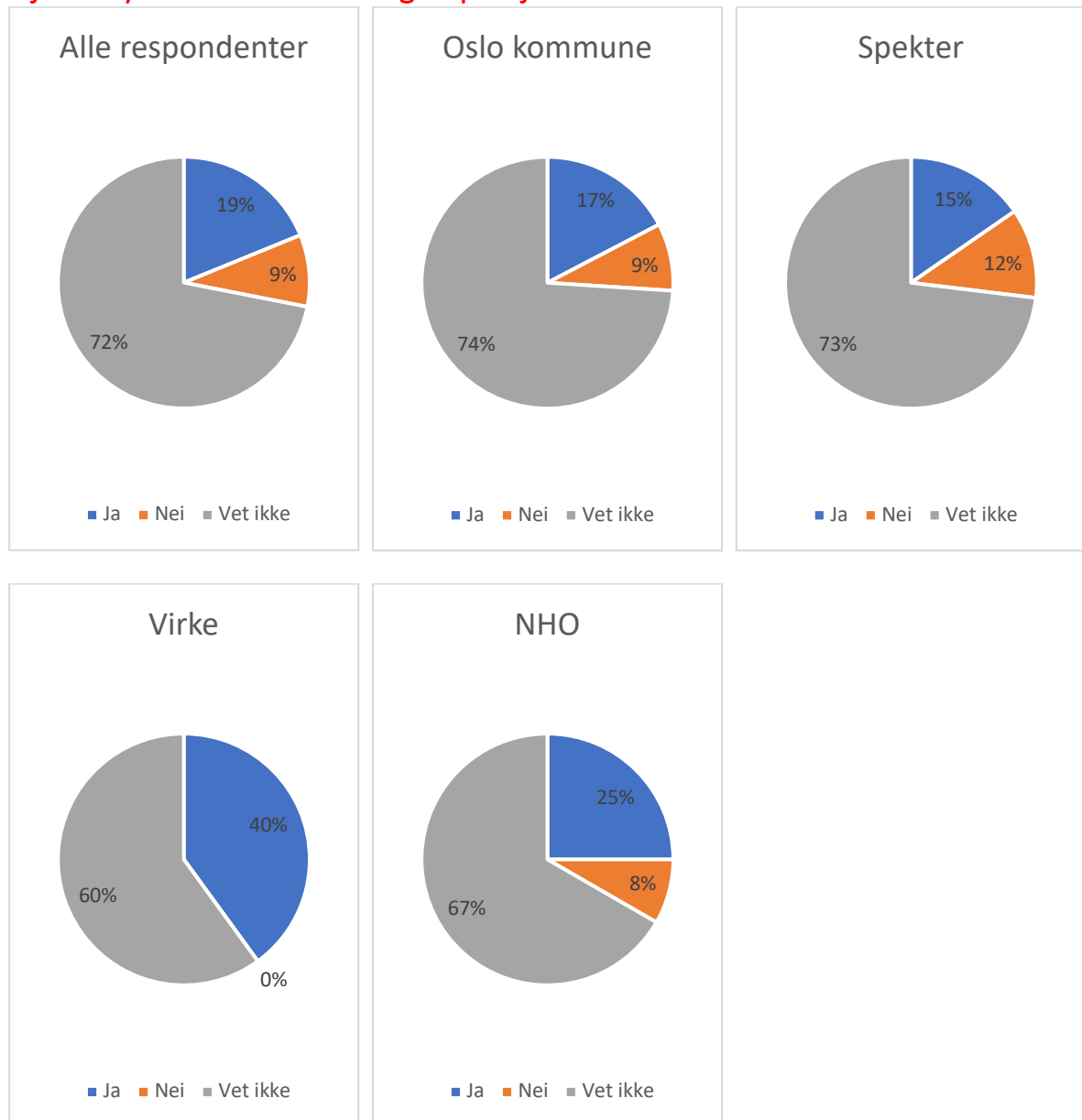




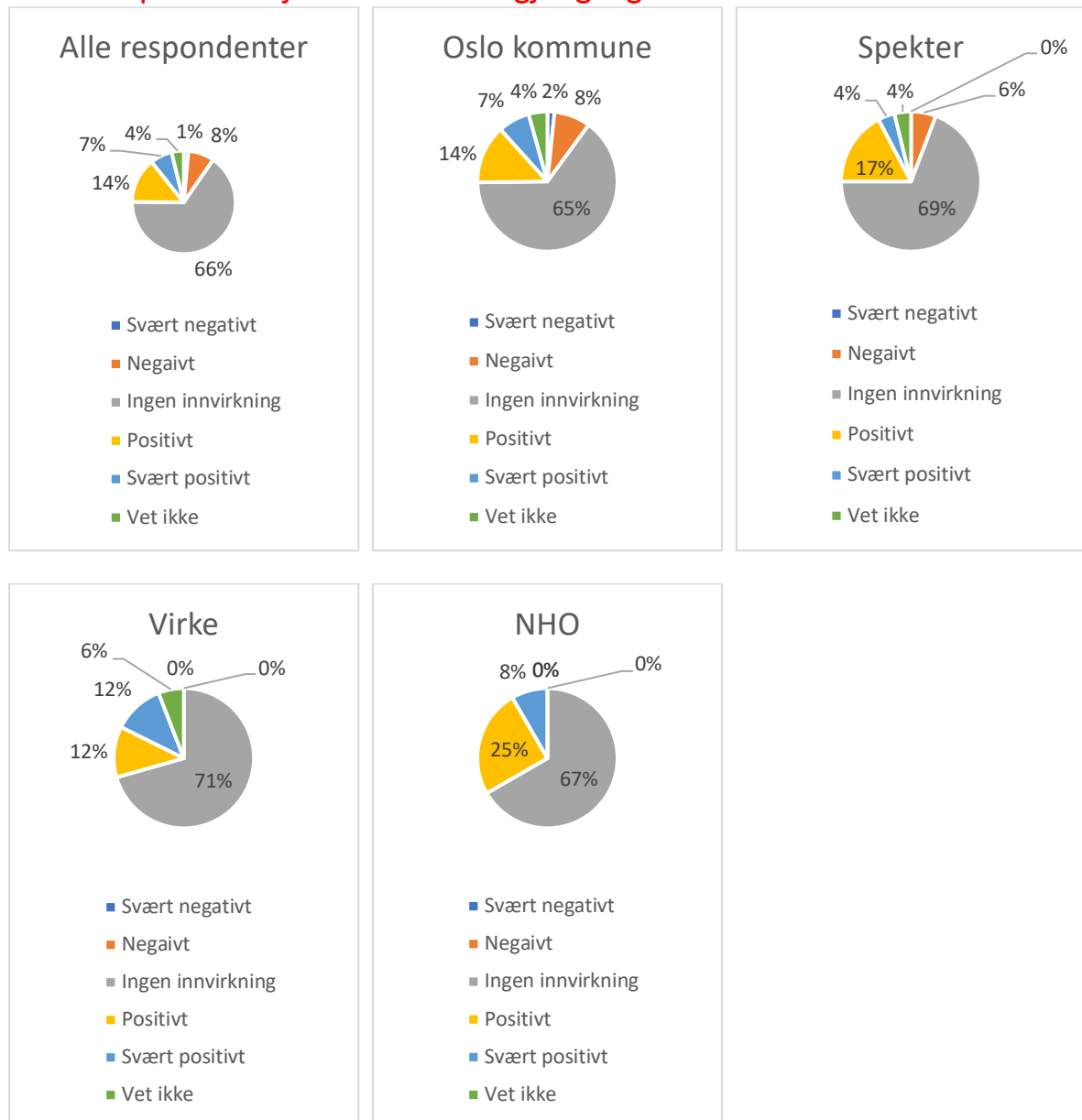
## Dekker arbeidsgiver internettkostnader?



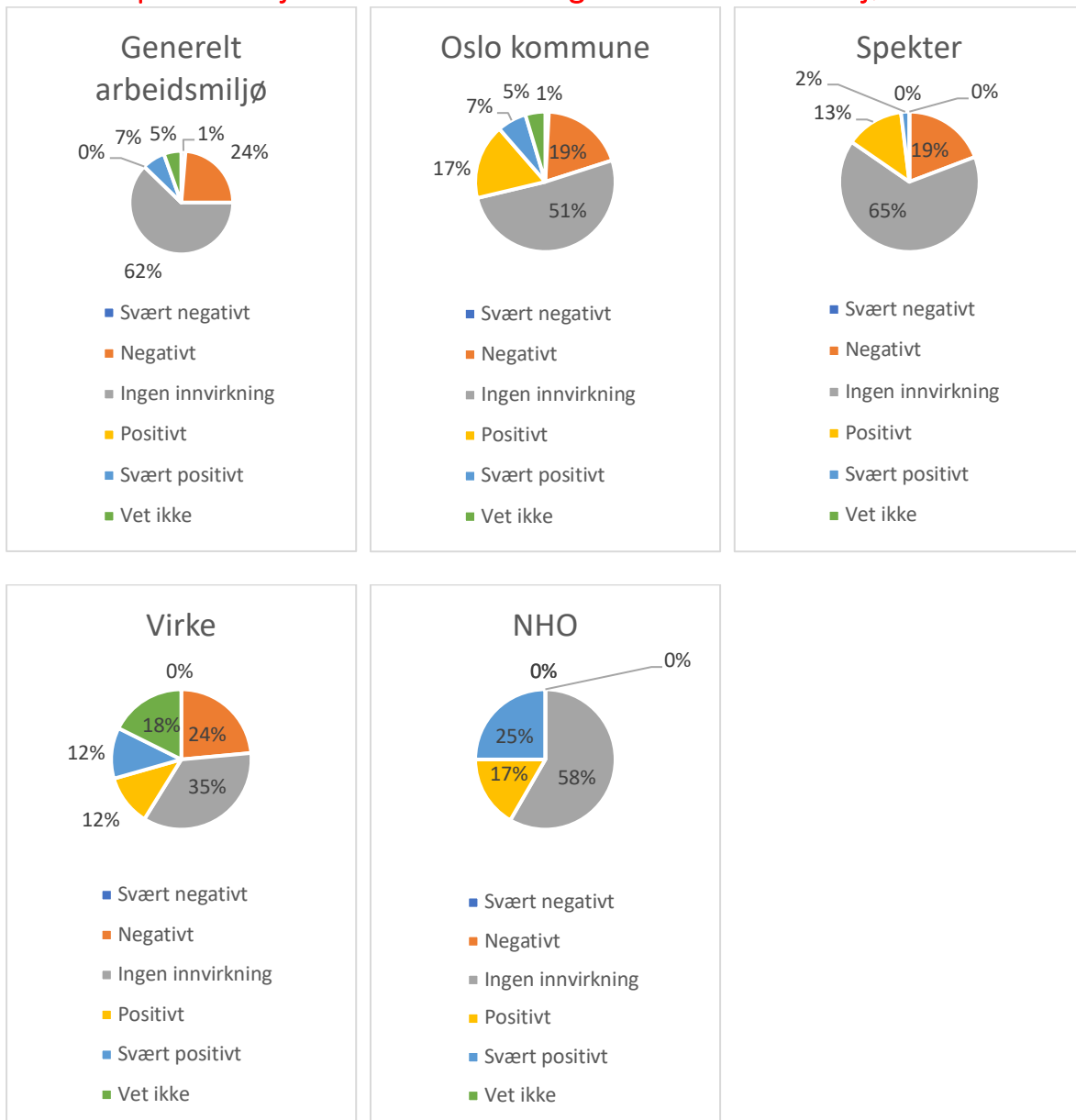
## Gjelder yrkesskadeforsikringen på hjemmekontoret?



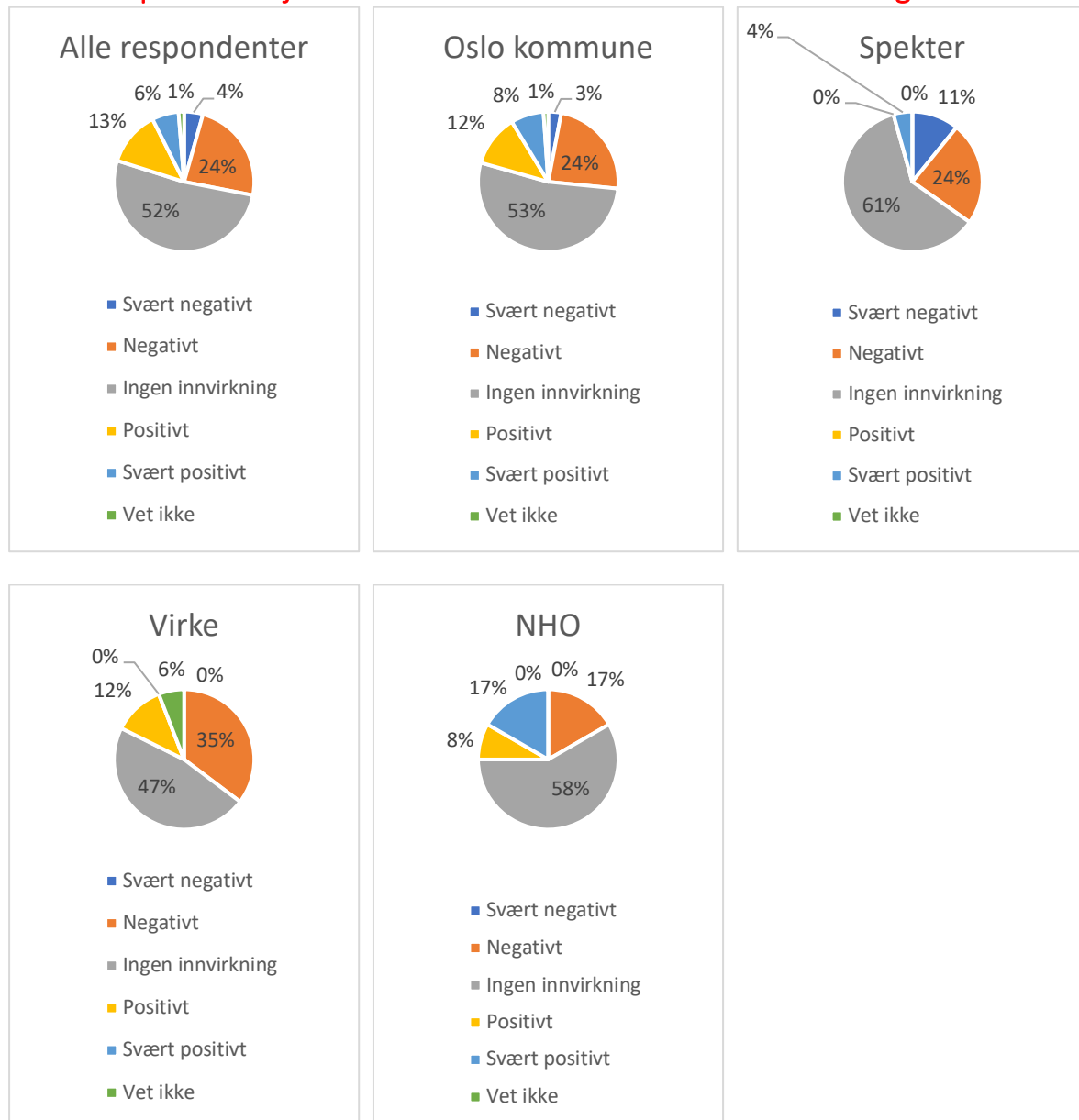
## Hvordan påvirker hjemmekontor tilgjengeligheten?



## Hvordan påvirker hjemmekontoret det generelle arbeidsmiljøet?



## Hvordan påvirker hjemmekontoret skillet mellom arbeidstid og fritid?



## Noter

---

<sup>i</sup> <https://fagbladet.no/nyheter/hjemmekontor-pa-heltid-ga-symptomer-pa-depresjon-og-angst-6.91.1030509.4185bcf68f>

<sup>ii</sup> <https://www.fao.no/zoo-publikasjoner/evaluering-av-pilot-for-aktivitetsbasert-arbeidsplasskonsept-i-kdd>  
<https://www.fao.no/zoo-publikasjoner/evaluering-av-pilot-for-aktivitetsbasert-arbeidsplasskonsept-i-kdd-3>

<sup>iii</sup> [Alle gjør det dårligere i åpne kontorlandskap. Noen enda dårligere enn andre. Forskere vet hvorfor – Dagsavisen](#)

<sup>iv</sup> <https://www.nrk.no/stor-oslo/oppfordrer-til-hjemmekontor-1.16506799>  
<https://www.tv2.no/nyheter/innenriks/ekspert-om-hjemmekontor-helt-innafor-pa-dager-som-dette/16342784/>

<sup>v</sup> <https://www.ilo.org/fr/themes-0/lavenir-du-travail>

<sup>vi</sup> <https://www.dn.no/ledelse/ledelse/kontorleie/hjemmekontor/kontorlandskap-neppe-verd-besparelsen/2-1-1369429>

<sup>vii</sup> Flere av diagrammene summerer ikke til 100%, dette skyldes avrundinger i prosenttallene.

<sup>viii</sup> Respondentene som sier at de jobber 3 dager eller mer på hjemmekontor befinner seg i den kategorien av respondenter som ikke vet hvilket tariffområde de arbeider innenfor eller har benyttet fritekstfeltet til å svare hvilket tariffområde de tilhører. Disse utgjør totalt 118 respondenter.