



BÆRUM  
KOMMUNE

# Hjemmekontor – Erfaringer og behov

Presentasjon i Utvalg for Samarbeid, SAM den 09.02.2021

Funn fra spørreundersøkelse om hjemmekontor desember 2020

Prosjektleder Helen von Quillfeldt

**Sammen skaper vi fremtiden**

MANGFOLD - RAUSHET - BÆREKRAFT



# Agenda SAM

09.02.2021

- 01** Kort om prosjektet «Digitalt kontor» (hjemmekontor)
- 02** Resultater spørreundersøkelsen  
Erfaringer og behov rundt hjemmekontor – Noen funn
- 03** Veien videre  
Spørsmål - innspill

# Prosjekt «Digitalt kontor - hjemmekontor» startet i august

- ▶ Delrapport om funnene med vedlegg om enkeltfunnene ble sendt SAM 22.01:
  - ▶ Mandat, definisjoner, faser og organisering er beskrevet i rapporten
- ▶ Bredt fokus på alle aspektene av hjemmekontor, som del av *Fremtidens arbeidsplass* og *nytt arbeidsplasskonsept*, - ikke bare et pandemiltak

## Sluttrapport: Prosjekt digitalt kontor – hjemmekontor. Del 1: Funn spørreundersøkelsen



- ▶ Spørreundersøkelsen danner basis for **retningslinjer** fremover, inkludert **refleksjon** om konsekvenser og muligheter i de enkelte tjenesteområdene: hva betyr dette for oss

# Medvirkning i prosjektet har vært viktig – vi har jobbet digitalt

- ▶ **Arbeidsgruppen** har representanter fra tillitsvalgte (Akademikerne) og koordinerende hovedverneombud i tillegg til representanter fra BHT, HR, DigIT og Strategi & Utvikling.
- ▶ **Referansegruppen** er alle prosjektlederne i Fremtidens arbeidsplass i tillegg til leder av BHT og to tillitsvalgte:
  - ▶ Zlata Lubicic (LO/Fagforbundet)
  - ▶ Yngve Ludvigsen (YS/Delta)



- Prosjektet behandlet i MBM-OSU-møte 08.09. og HAMU 09.09.2020
- HAMU diskuterte navn på prosjektet og begrepene «Hjemmekontor», "Mobilt kontor", "Digitalt kontor«, - landet på det sistnevnte. I ettertid har begrepet «**Hjemmekontor**» gitt mer mening og vært mer presist i forhold til hva vi skulle undersøke og fokusere på. «Digitalt kontor» omfatter alle (de fleste) dagens kontorformer

# Mange begreper... - Alle kontorer er «digitale»

1. Fysiske arbeidsplassen innenfor kommunens lokaler.

## «Kontoret – på jobben»



- ▶ Ulike blokker i arbeidsplasskonseptet (landskap, møterom, etc.)
- ▶ Eks Ny kommunegård

2. På steder utenfor kontoret/Bærum kommune sine lokaler ved bruk av digitale løsninger.  
To varianter:

## «Mobilt kontor»



- ▶ Mulighet til å jobbe hvor som helst, hjemme eller andre steder
- ▶ Mer ad hoc, midlertidig
- ▶ Medarbeider velger/får anledning til denne løsningen/arbeidsformen med PC/laptop som har de nødvendige tilgangene.

## «Hjemmekontor»

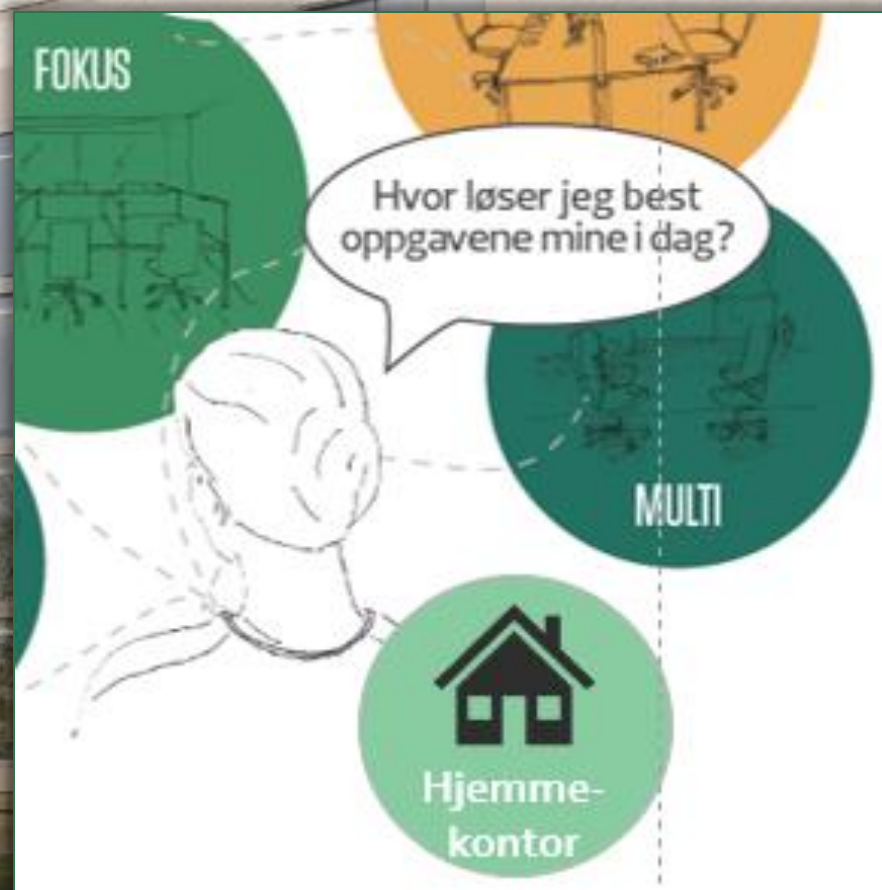


- ▶ En variant av «mobilt kontor», hjemme
- ▶ Mer permanent eller regelmessig ordning.
- ▶ Kan innebære behov for utstyr (for HMS/ergonomi og effektivt kunne utføre alle digitale oppgaver på en funksjonell måte)

- ▶ **Prosjektet har fokusert på «hjemmekontor»**

# Målsetting med prosjektet

- ▶ «Digitalt kontor» (*hjemmekontor*) blir en viktig, naturlig og funksjonell brikke (*byggekloss*) i fremtidig organisering og bidrar til å nå målene for **fremtidens arbeidsplass i Bærum**»



Attraktiv og bærekraftig arbeidsgiver



Brukerorientert organisering med samhandling på tvers



Økt digital kompetanse



Økt endrings- og innovasjonskapasitet

# Vi ønsker hjemmekontor som tilrettelegger for...

- ▶ Motivasjon og gjennomføringsevne, effektive arbeidsprosesser
- ▶ Flexibilitet, helsefremmende arbeidsmiljø og trivsel
- ▶ God ledelse - også på avstand
- ▶ Digitalisering
- ▶ Klimaklok kommune



- ▶ **Prosjektet skal:**
  - ▶ Avklare hvilke **lovkrav** som påvirker hjemmekontor
  - ▶ Sørge for gode, **formelle retningslinjer** for hjemmekontor i Bærum

# Vi har kartlagt erfaringer og behov hos ledere og medarbeidere på hjemmekontor i 2020

- ▶ **Arbeidsoppgaver, motivasjon og gjennomføringsevne**
- ▶ **Ledelse**
  - ▶ Hvordan lede på avstand
  - ▶ Tillit og kommunikasjon
- ▶ **Psykososialt arbeidsmiljø**
  - ▶ Stress – Arbeidsbelastning – Arbeidstid
  - ▶ Kompetanse
- ▶ **Arbeidsplassen på hjemmekontor – fysisk arbeidsmiljø, ergonomi/HMS**
  - ▶ IKT: teknisk utstyr (pc, skjerm, mus, tastatur, mm), programmer
  - ▶ Annet kontorutstyr: pult, stol, lys



Høy svar-prosent og over 2000 svar gir et godt grunnlag for innsikt og tiltak rundt hjemmekontor fremover

Vi har gjort noen kryssundersøkelser: Noe forskjeller i enkelte svar mellom aldersgruppe og ulike tjenesteområder



# Oppsummert - Noen hovedfunn fra undersøkelsen

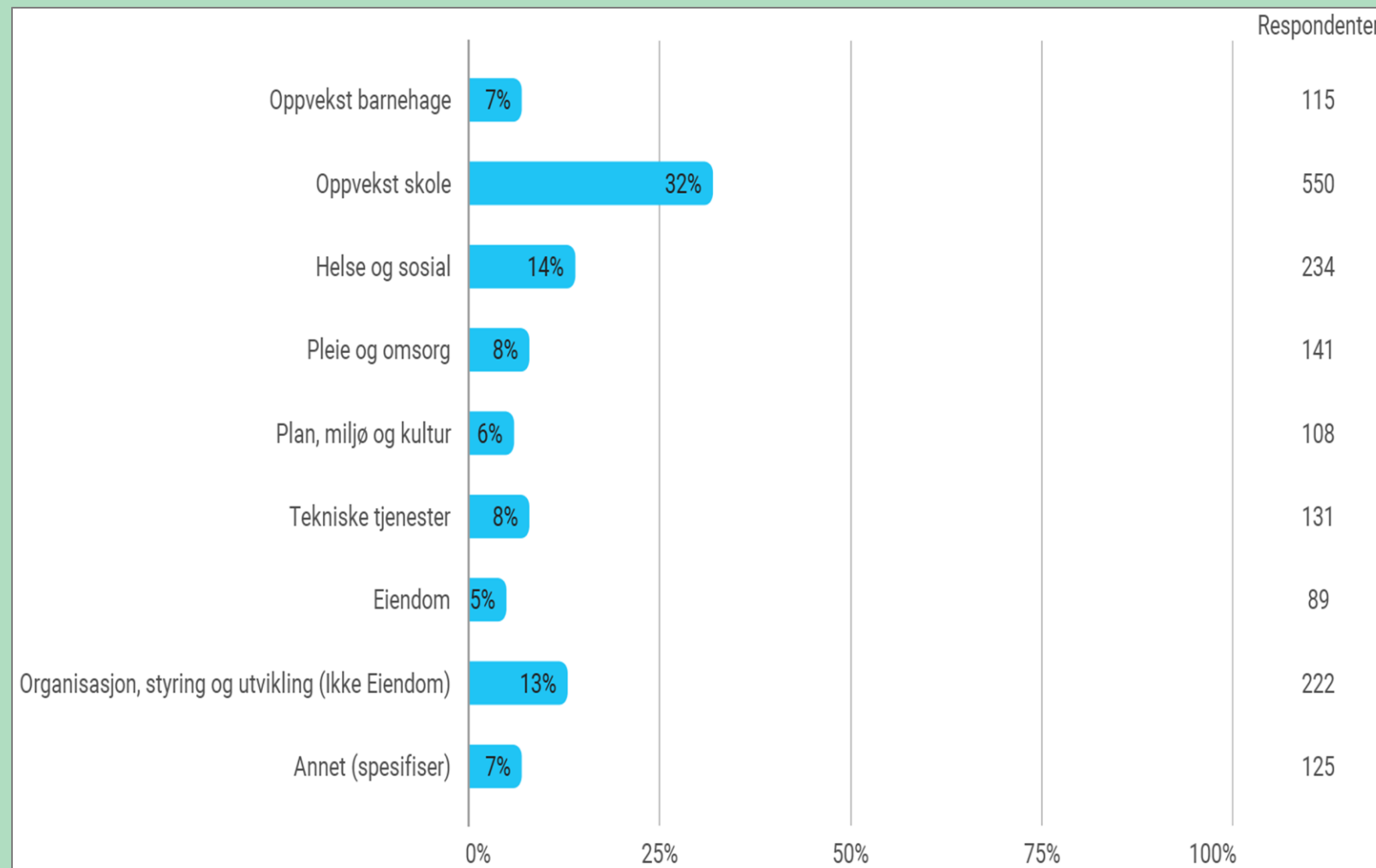


## ► Fordeler og ulemper

- Mye interessant materiale, bl.a. om ledelse og medarbeiderskap
- Mange ønsker hjemmekontor også fremover, etter pandemien

# Oppvekst skole har hatt flest respondenter og flest personer på hjemmekontor

Figur: Antall respondenter per område



## Utfyllende kommentarer

### ▶ Konklusjoner:

- ▶ Alle tjenesteområdene har hatt mange på hjemmekontor, men spesielt er det mange i Oppvekst skole. I tillegg til **Skole** gjelder det spesielt **Helse og sosial** og **Organisasjon, styring og utvikling**

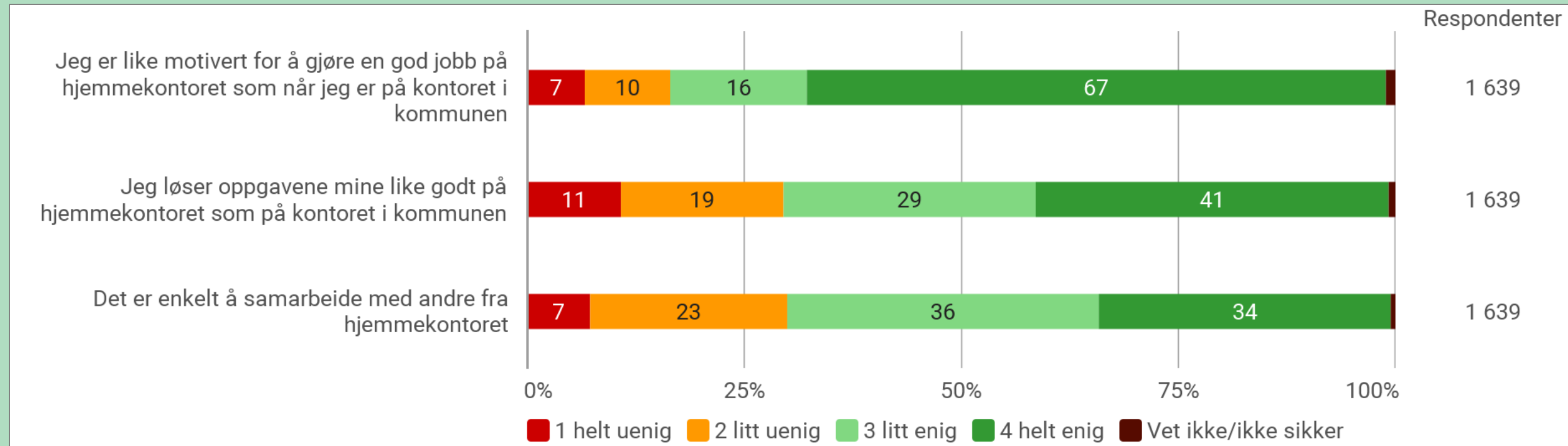
- ▶ NB! Prosenttallene her angir andel av respondentene som kommer fra de ulike tjenesteområdene, **ikke andel på hjemmekontor i hvert område** (det har ikke denne undersøkelsen kartlagt).

### ▶ Usikkerhet:

- ▶ Ville vi egentlig forventet enda høyre andel av hjemmekontor under koronanedstengningen?
- ▶ Var ikke alle på skole på hjemmekontor en stund?

# Undersøkelsen viser høy grad av motivasjon for hjemmekontor

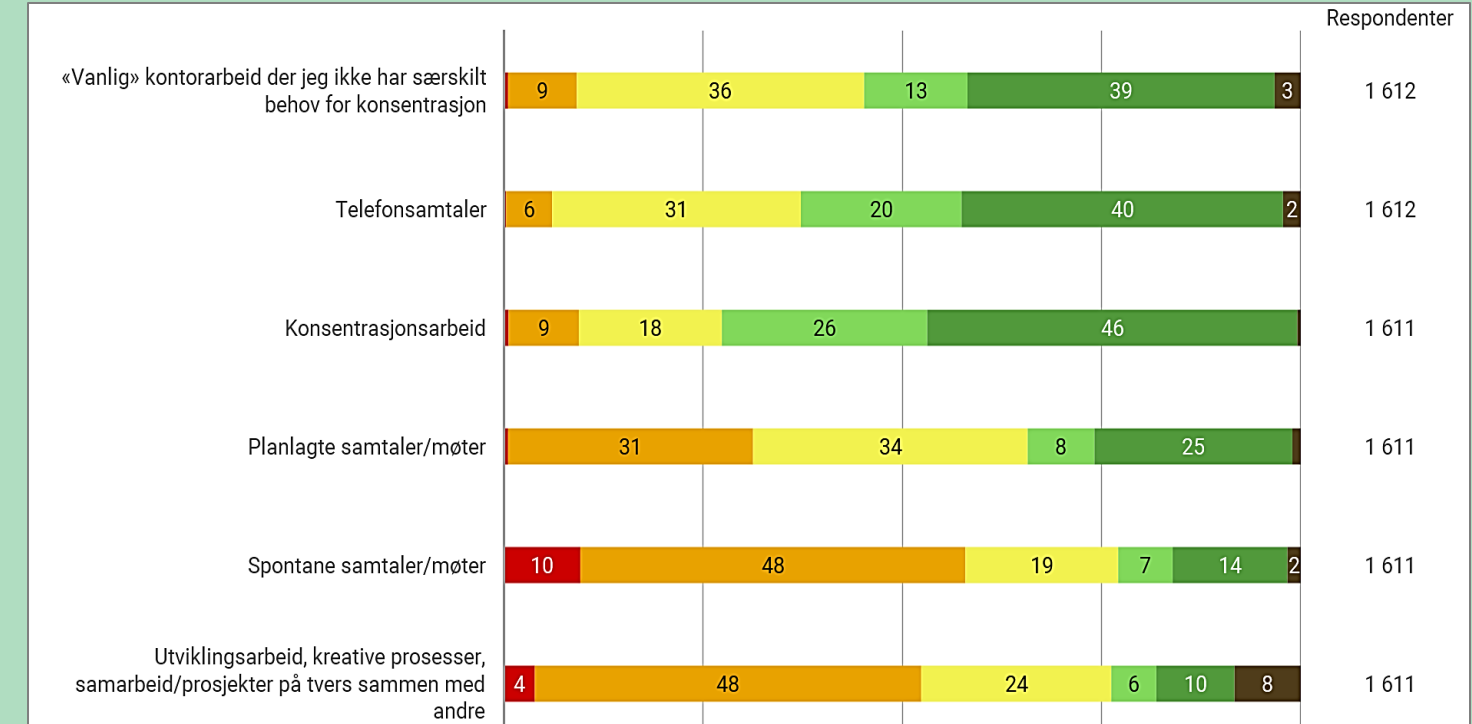
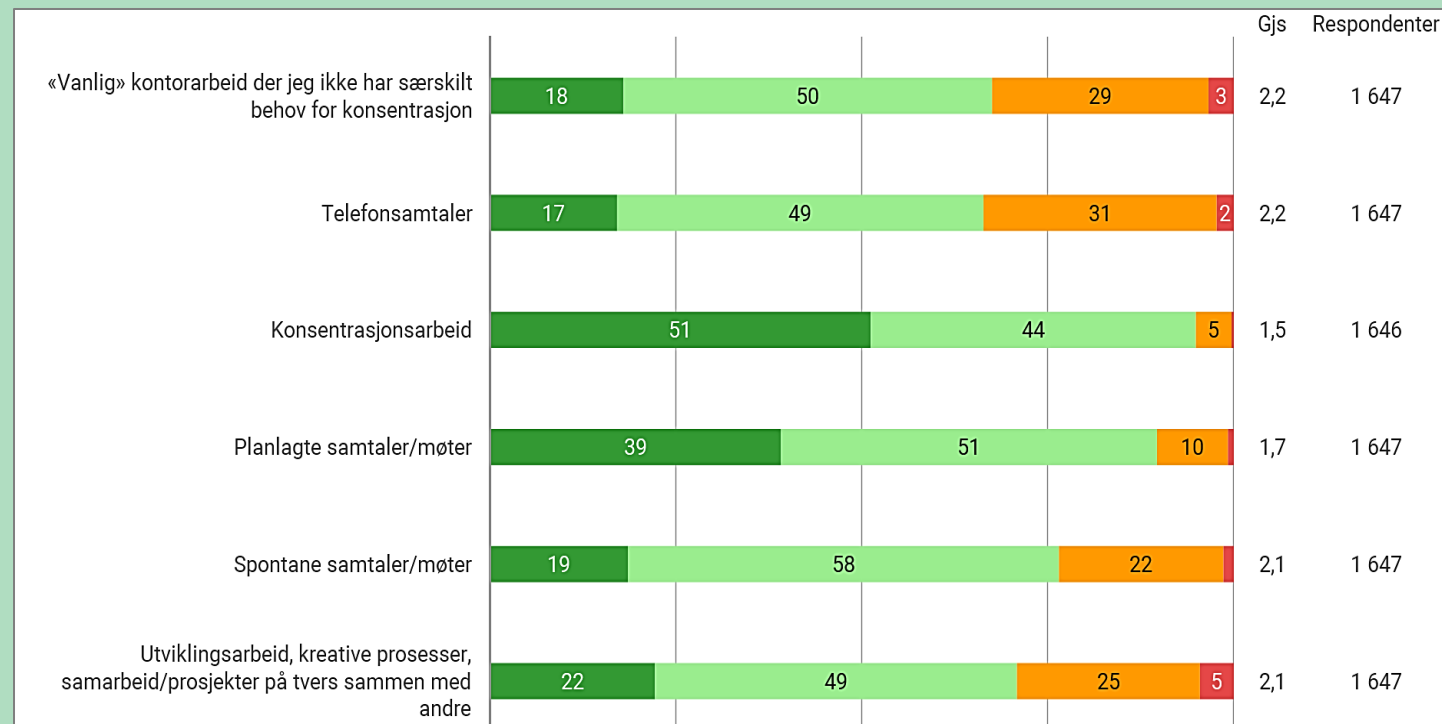
Figur: Motivasjon, oppgaveløsning og samarbeid



## Kommentarer

- ▶ Overraskende mange opplever at de er like **motivert** på hjemmekontor (83 % helt eller delvis enig ), kan **løse oppgavene sine like godt** og at det er **enkelt å samarbeide med andre hjemmefra** (70% er helt eller delvis enig)
- ▶ Tilpasningsdyktighet og lojalitet er positivt
- ▶ Viktig å ta hensyn også til dem dette *ikke* passer for !

# Oppgavene vi bruker mest tid på sammenfaller med oppgavene som fungerer best på hjemmekontor, - spesielt konsentrasjon



Tidsbruk på oppgaven

0% 25% 50% 75% 100%  
 ■ Mye tid ■ Noe tid ■ Lite tid ■ Ikke noe tid

Oppgaven fungerer på hjemmekontor

0% 25% 50% 75% 100%  
 ■ 1 Fungerer ikke i det hele tatt ■ 2 Fungerer dårligere  
 ■ 3 Fungerer likt/ingen endring ■ 4 Fungerer bedre ■ 5 Fungerer veldig bra  
 ■ Ikke aktuelt (har ikke denne oppgaven)

# Gjennomsnittskår – lederes opplevelse av tillit til, dialog med og prestasjoner hos sine medarbeidere på hjemmekontor under en pandemi

Figur: Leders opplevelse av å lede sine medarbeidere - gjennomsnittskår



## Konklusjoner

- ▶ Lederen har **høy tillit** til at medarbeiderne leverer

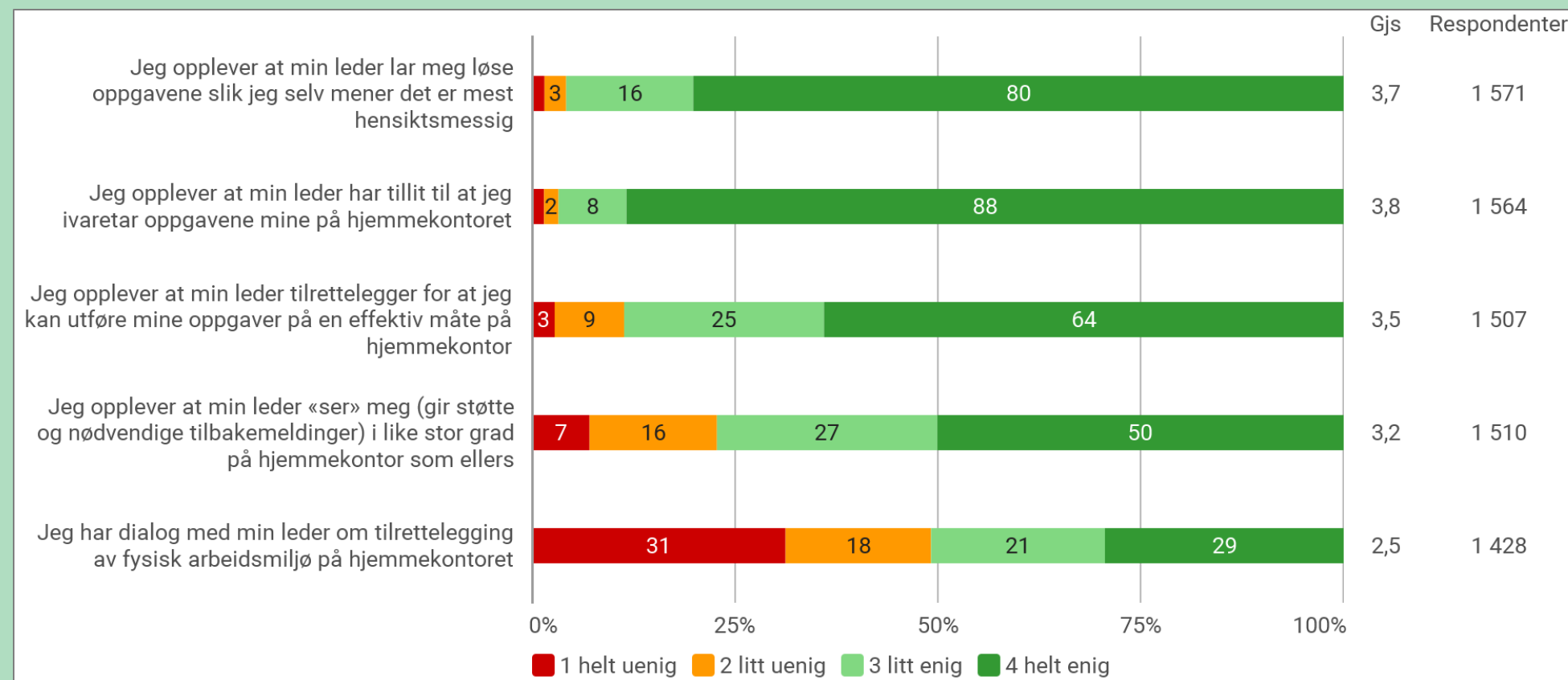


## Men:

- ▶ «ser» sine medarbeidere i mindre grad
- ▶ synes det er krevende å lede og legge til rette for medarbeiderne på hjemmekontor (*under en pandemi*)
- ▶ Enheten ikke leverer like gode prestasjoner

## Medarbeidere opplever at leder har tillit til dem

Figur: Hvordan medarbeidere opplever lederne på hjemmekontor



### ▶ Hypoteser:

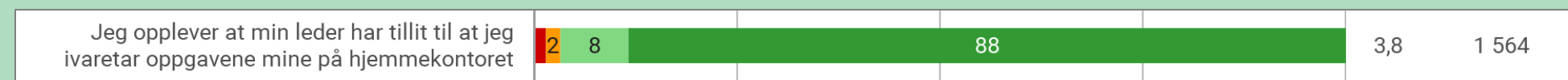
- ▶ Fysisk arbeidsmiljø er ikke tilrettelagt fordi omfanget av hjemmekontor «kom over natten». Pandemi preger svarene, har ikke hatt retningslinjer til nå.
- ▶ Behovet for fysisk tilrettelegging fremover kan undervurderes fordi jobben tross alt blir gjort

### ▶ Spørsmål

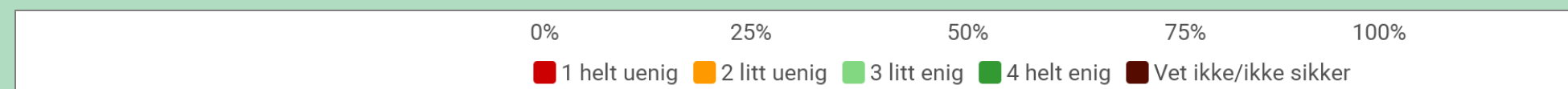
- ▶ Kun 7 % av medarbeiderne er helt uenig i at leder ser dem like godt, gir like god **støtte og tilbakemeldinger fra sin leder** som ellers;
  - ▶ Er dette et uttrykk for at medarbeiderne ikke er spesielt godt vant med å bli sett/få støtte når de er *fysisk* på jobb?
  - ▶ På hvilken måte i praksis gir ledere støtte og tilbakemeldinger til sine medarbeidere på hjemmekontor?
  - ▶ → Sammenligne med **10-faktor-us** fra før!

## Ledere angir *mindre* tillit til sine medarbeidere enn det medarbeiderne selv opplever

### Medarbeideres opplevelse av leders tillit til dem:



### Lederes tillit til sine medarbeidere:



- ▶ **Noen konklusjoner**
  - ▶ **Medarbeidere** opplever svært høy grad av tillit fra sin leder
  - ▶ **Lederne** har angir også relativt høy grad av tillit til sine medarbeidere, men skårer tillit lavere enn medarbeidernes. 10 % er usikre
  - ▶ Det er behov for en dialog mellom ledere og medarbeidere om hvilke oppgaver som kan være egnet for hjemmekontor, hva som skal til for å ha tillit og hvordan vi best tilrettelegger

## Tilrettelegging og dialog rundt dette på hjemmekontor

### Medarbeideres opplevelse av tilrettelegging på hjemmekontor og dialog med leder

Jeg opplever at min leder tilrettelegger for at jeg kan utføre mine oppgaver på en effektiv måte på hjemmekontor	3	9	25	64	3,5	1 507
Jeg har dialog med min leder om tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontoret	31	18	21	29	2,5	1 428

### Leders opplevelse av tilrettelegging for medarbeidere på hjemmekontor og dialog med medarbeider

Jeg synes det er vanskelig å legge til rette for den enkelte medarbeider kan jobbe effektivt på hjemmekontor	14	15	32	27	12	214
Jeg har dialog med mine medarbeidere om tilrettelegging av fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontoret	12	19	27	28	14	214

0% 25% 50% 75% 100%

1 helt uenig 2 litt uenig 3 litt enig 4 helt enig Vet ikke/ikke sikker

#### ▶ Noen funn

- ▶ Medarbeiderne skårer forskjellig på de to spørsmålene om hhv leders tilrettelegging rundt **oppgavene** og dialog om tilrettelegging av **fysisk arbeidsmiljø**
- ▶ Flere ledere synes det er **vanskelig å tilrettelegge** for at medarbeidere kan jobbe effektivt
- ▶ Ledere og medarbeidere har ulik oppfatning om de har en dialog om fysisk tilrettelegging på hjemmekontor

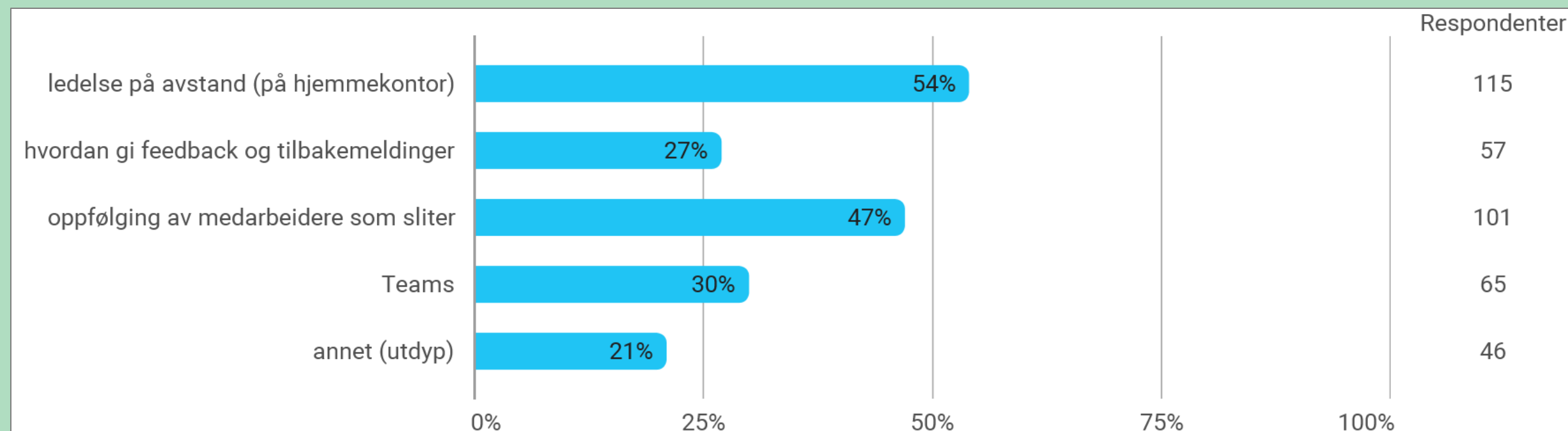
#### ▶ Noen konklusjoner

- ▶ Det er behov for en bedre dialog om og krav til hva som skal leveres og behov for tilrettelegging, *forventningsstyring*.
- ▶ Fysisk arbeidsmiljø er ikke tilrettelagt fordi omfanget av hjemmekontor «kom over natten». Pandemi preger svarene, har ikke hatt retningslinjer til nå.
- ▶ Behovet for fysisk tilrettelegging undervurderes fordi jobben tross alt blir gjort



## Ledere ønsker spesielt støtte til å lede på avstand og følge opp medarbeidere som sliter

Figur: Leders behov for støtte til å lede og følge opp medarbeidere på hjemmekontor - gjennomsnittskår

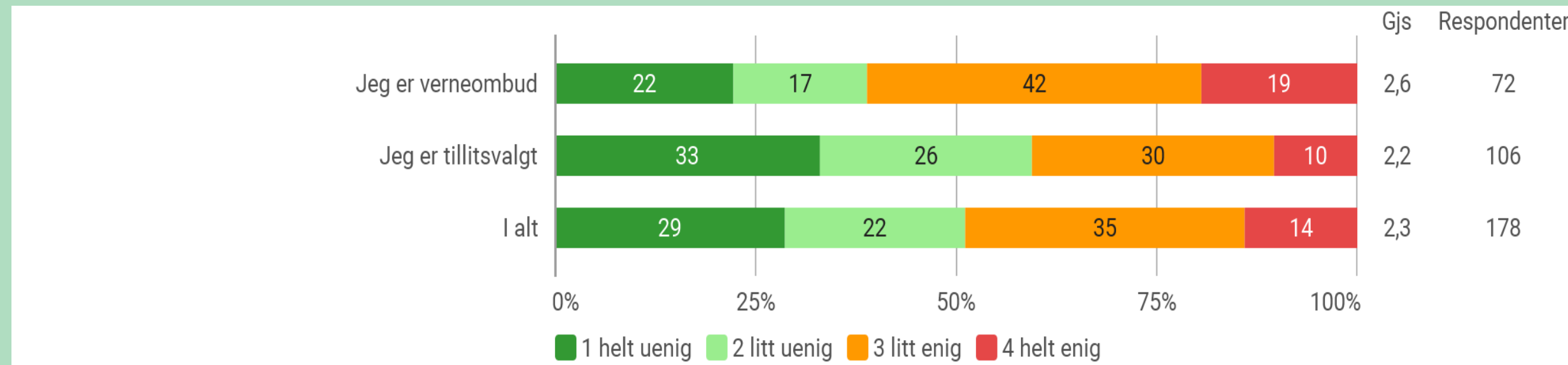


### ► Konklusjoner:

- Positivt at ledere selv viser behov for mer kompetanse
- Tiltak for ledelsesutviklingstiltak på disse områdene er under planlegging :
  - **Teams har større potensiale enn å gjennomføre møter**

# Rollen som tillitsvalgt og verneombud blir vanskeligere med hjemmekontor

Figur: Ledere og medarbeidere på hjemmekontor gjør det vanskelig å utøve rollen som tillitsvalgt/vernetjeneste



## Konklusjoner:

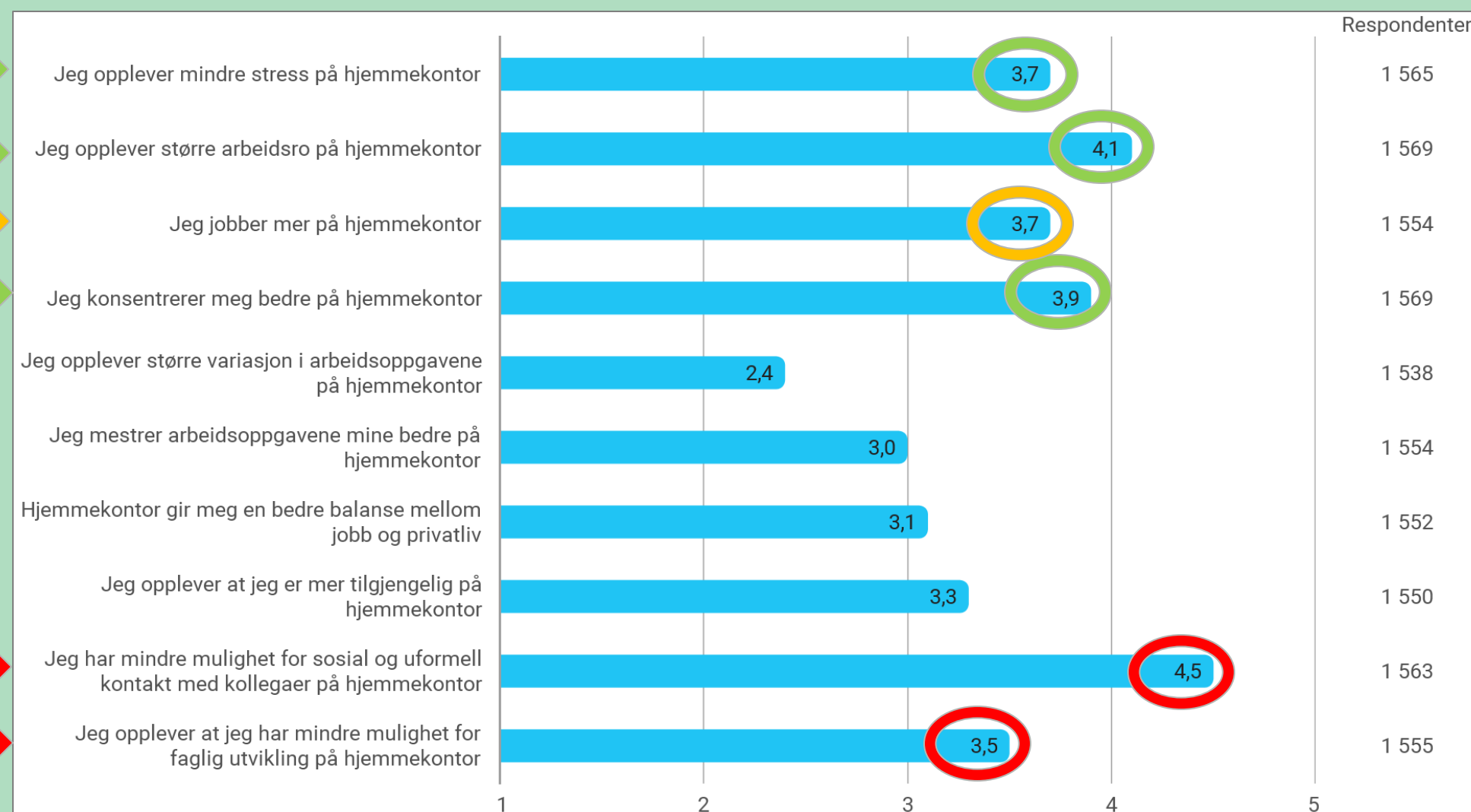
- ▶ Det er flere tillitsvalgte (8 % av respondentene) enn verneombud (5 %) som har svart på undersøkelsen.
- ▶ Verneområdet omfatter ikke hjemmet hos folk
- ▶ Sørge for kompetanse på medbestemmelse og medvirkning, hvordan ivareta forpliktelsene med medarbeidere og ledere på hjemmekontor

## Spørsmål til diskusjon i HAMU, område-AMU'ene, mm:

- ▶ Hva er årsakene til utfordringene
- ▶ Hvilke tiltak kan gjøres? Beskrive noe???

## Vi opplever større arbeidsro, men mindre sosial kontakt

Figur: psykososialt miljø på hjemmekontor - gjennomsnittskår



### ► Konklusjoner:

- Mindre sosial kontakt og bedre arbeidsro og konsentrasjonsmuligheter peker seg spesielt ut.
- Opplevelse av mindre stress til tross for mer jobbing
- De positive elementene er viktig å bygge videre på

### ► Hypoteser/spørsmål:

- Kan økt styring over egen tid være forklaringen på mindre stress?

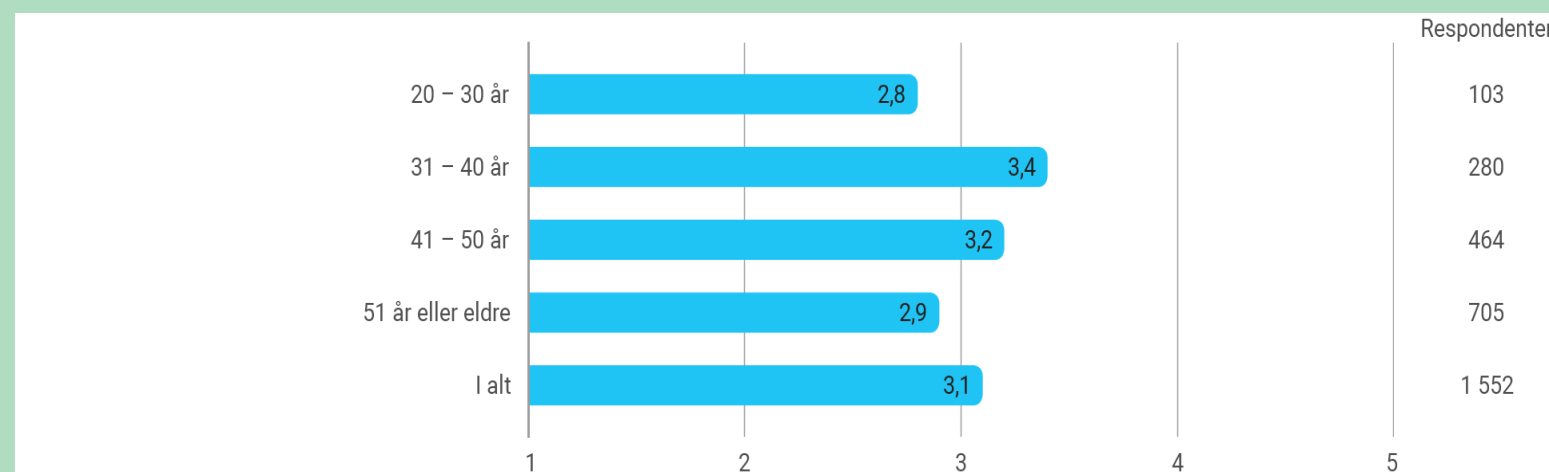
## Kryssanalyse *psykososialt miljø* koblet mot *alder* – overordnet vurdering

- ▶ **Konklusjoner overordnet for kryssanalyser alder og psykososialt arbeidsmiljø**
  - ▶ Kryssanalysene viser **liten forskjell mellom aldersgruppene** når det gjelder opplevelse av;
    - ▶ stress
    - ▶ Arbeidsro
    - ▶ mulighet for sosial og uformell kontakt med kollegaer
    - ▶ mulighet for faglig utvikling
  - ▶ Den **yngste aldersgruppen skårer noe lavere** enn de andre aldersgruppene når det gjelder:
    - ▶ Bedre balanse jobb og privatliv
    - ▶ Arbeidsmengde
    - ▶ Konsentrerer seg bedre
    - ▶ Variasjon i arbeidsoppgaver hjemmekontor

## Kryssanalyse psykososialt miljø («balanse jobb - privatliv») koblet mot alder

### Hjemmekontor gir meg en bedre balanse mellom jobb og privatliv

Delt på: Din alder:



#### ▶ Konklusjoner

- ▶ De **yngste** og de **eldste** er ikke fullt så enige i at hjemmekontor gir bedre balanse mellom jobb og privatliv.

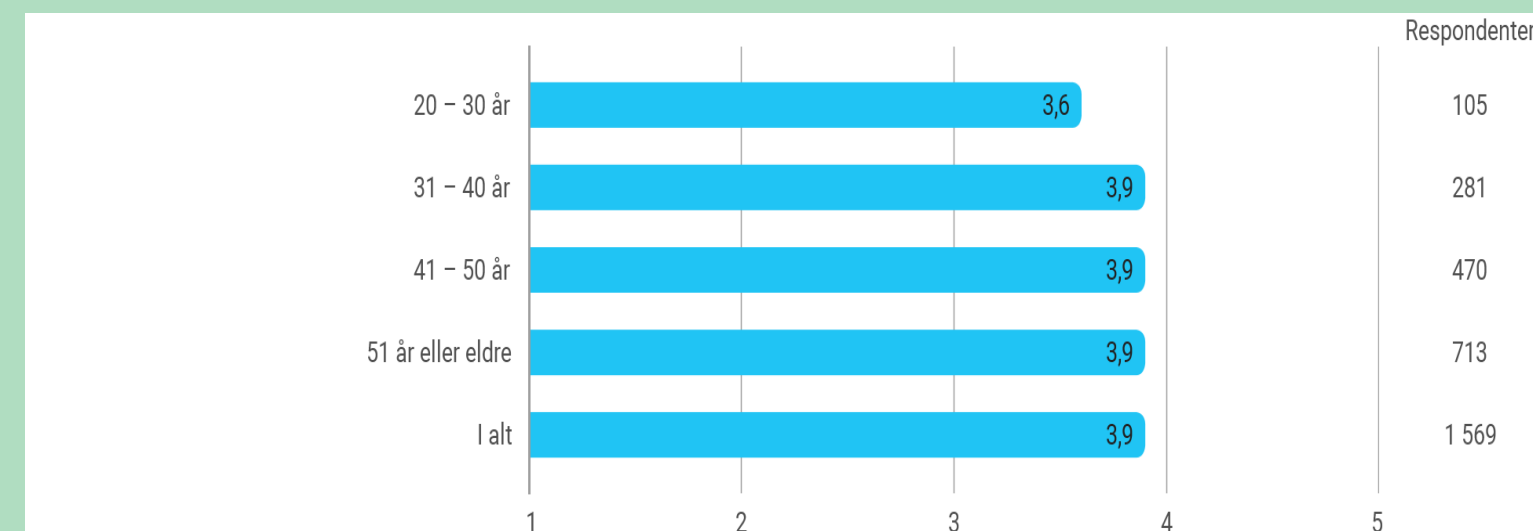
#### ▶ Hypotese:

- ▶ De yngste har mer rollekonflikt mellom jobb og familieliv
- ▶ De eldste har mindre daglige forpliktelser for barn og jobben tar mer plass

## Kryssanalyse psykososialt miljø («konsentrasjon» – «jobbe mer») koblet mot alder

### Jeg konsentrerer meg bedre på hjemmekontor

Delt på: Din alder:

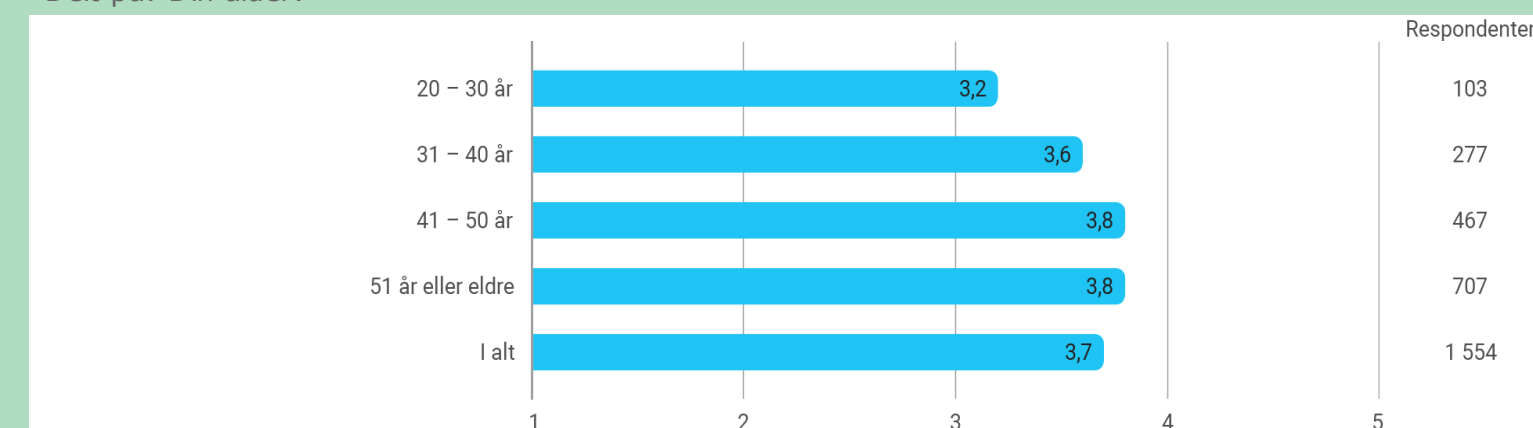


### ▶ Konklusjoner

- ▶ Alder har viser liten betydning for konsentrasjon på hjemmekontor, men de yngste opplever *noe* lavere grad av konsentrasjon på hjemmekontor enn de andre aldersgruppene
- ▶ Preget av pandemisituasjon og barn hjemme? Forstyrret av barn?

### Jeg jobber mer på hjemmekontor

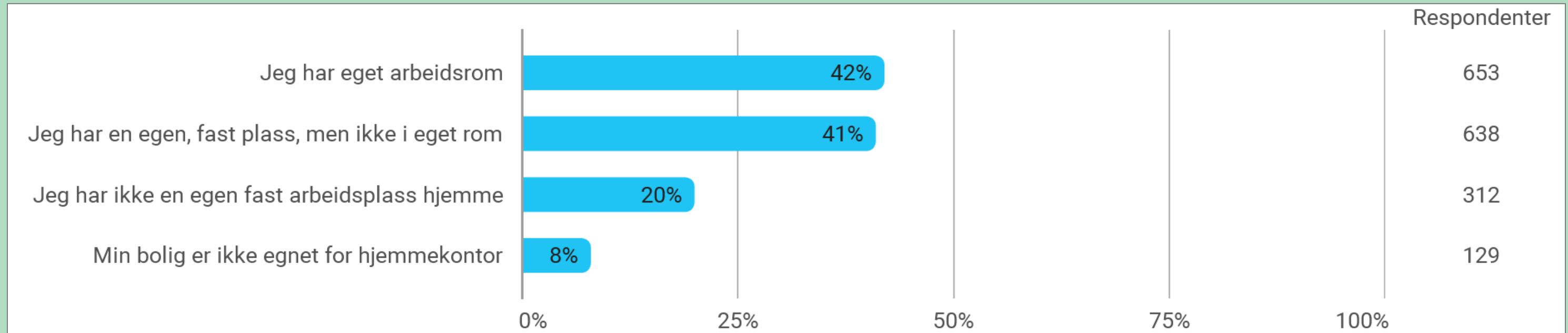
Delt på: Din alder:



- ▶ De yngste angir i mindre grad enn de andre at de jobber mer på hjemmekontor
- ▶ Kan hende barn og andre forpliktelser spiller inn her

## Under halvparten har eget arbeidsrom hjemme

Figur: Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor – arbeidssted i hjemmet

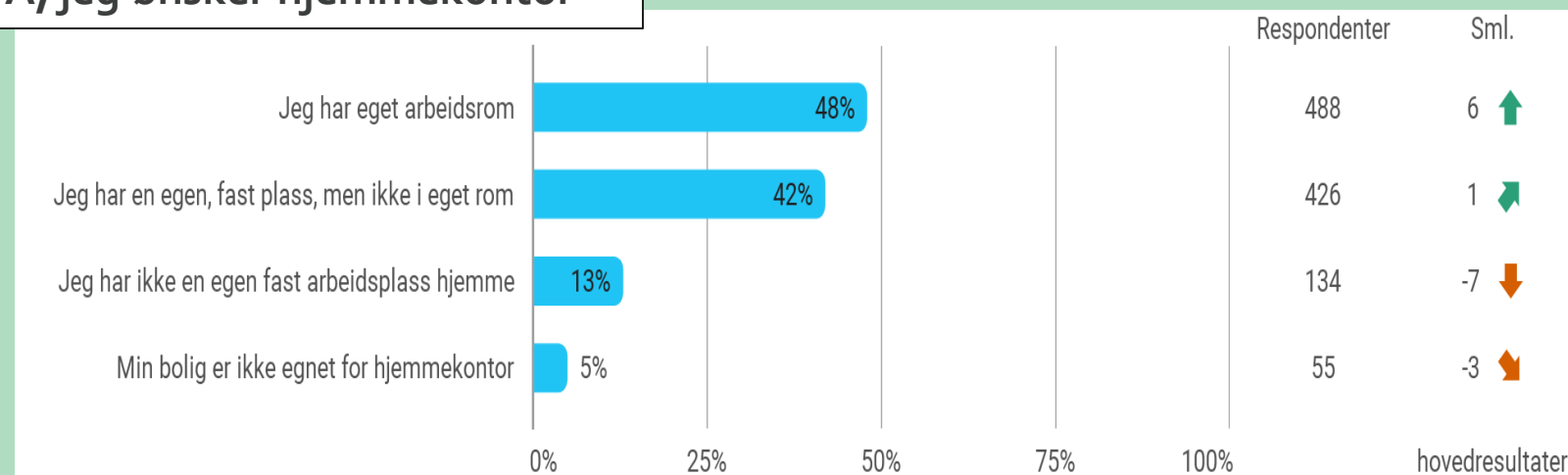


► **Konklusjoner:**

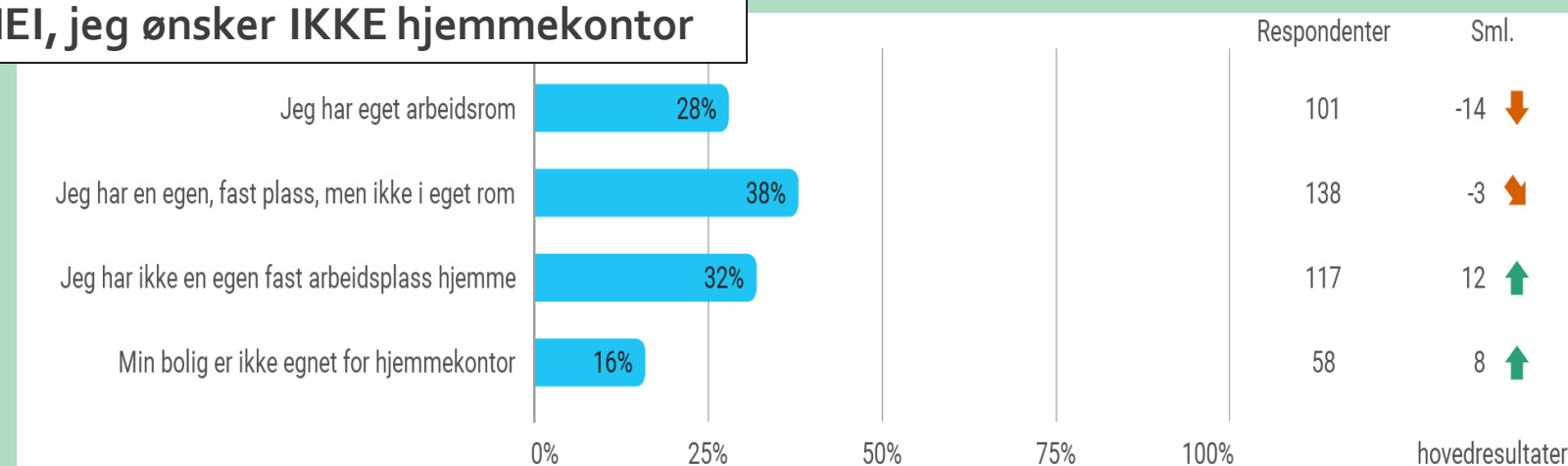
- Under halvparten har eget arbeidsrom hjemme
- Rundt 40% har fast arbeidsplass hjemme

## Det er en sammenheng mellom arbeidsforhold hjemme og ønske om hjemmekontor etter pandemien

### JA, jeg ønsker hjemmekontor



### NEI, jeg ønsker IKKE hjemmekontor



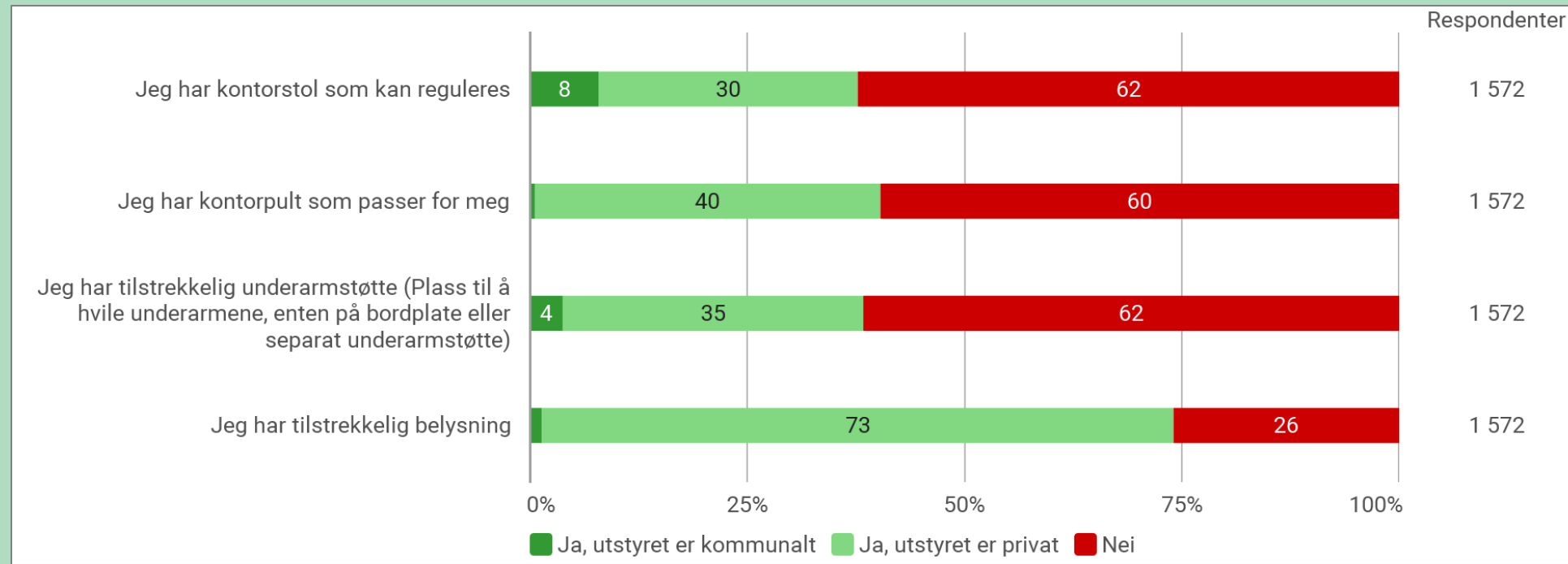
### ► Konklusjoner

- Figurene viser at det kan være en sammenheng mellom et ønske om hjemmekontor etter pandemien og tilrettelagte forhold for hjemmekontor i hjemmet (*eget arbeidsrom eller egen, fast plass, men ikke eget rom*).
- Spesielt **eget arbeidsrom** har stor betydning.
- Blant dem som har svart at de ønsker hjemmekontor er det en større andel som har krysset for at de har eget arbeidsrom



# Vi må ha bedre kontorutstyr hjemme

Figur: Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor – ergonomiske forhold



## ► Konklusjoner

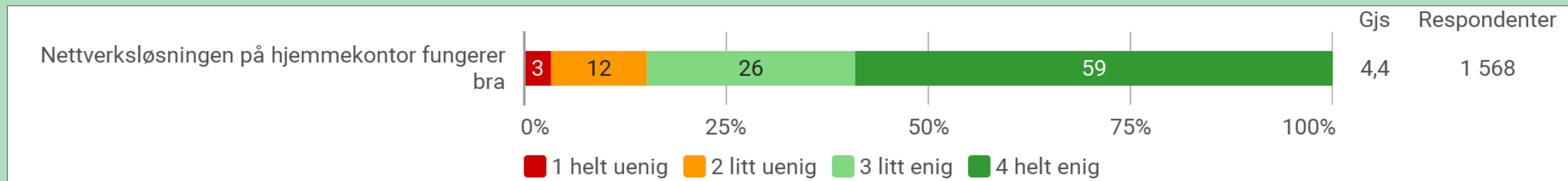
- Ca 2/3 har ikke kontorpult, -stol eller tilstrekkelig underarmsstøtte på hjemmekontor
- De færreste har møbler fra jobben; - 8 % har antakelig lånt med seg kontorstolen hjem

## ► Videre arbeid

- Retningslinjene må være tydelige på råd og løsning rundt kontorutstyr og hvordan leder - medarbeider skal samarbeide om fysiske tilrettelegging på hjemmekontor
- BHT jobber med ergonomisk anbefaling og råd for møbler for hjemmekontor

# Ansatte benytter privat nettverkløsning på hjemmekontoret

Figur: Nettverkløsning på hjemmekontor

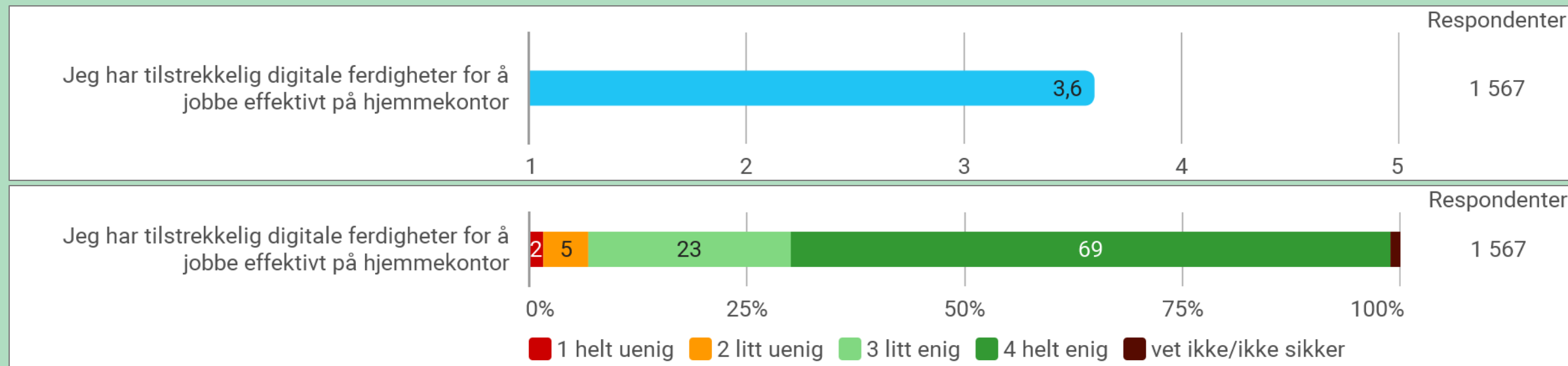


## Utfyllende kommentarer

- ▶ 99 % av de ansatte benytter sitt privat nettverk på hjemmekontor
- ▶ Retningslinjen anbefaler videreføring av privat nettverkløsning samt muligheten for å bruke delt internett fra jobb-mobiltelefonen.
- ▶ **Innspill fra arbeidsgruppen:**
  - ▶ Evt. kompensasjonsordning utover utvidet datapakke på mobiltelefonen, er utenfor arbeidsgruppen mandat
  - ▶ Dette kan evt. bli tatt opp i forhandlinger eller drøfting mellom partene. Retningslinjene tilpasses resultatet av dette

# Kun noen få oppgir at de mangler digitale ferdigheter

*Figur: Tilstrekkelig med digitale ferdigheter på hjemmekontor*

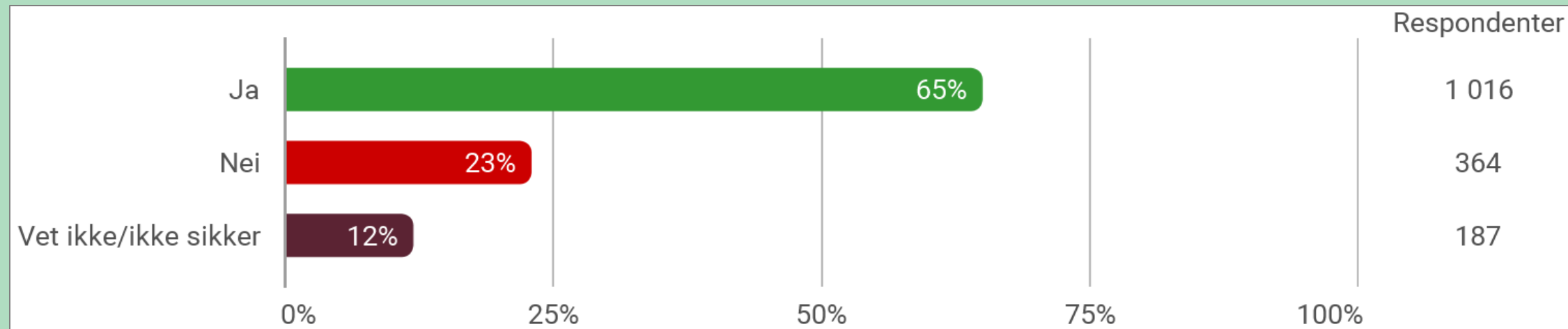


## ▶ Hypoteser

- ▶ Vi er så begeistret for at det går an å møtes digitalt og gjøre arbeidsoppgaver hjemmefra, at vi ikke innser hva vi ikke får gjort, og hva vi ikke kan.
- ▶ Antakelig utnytter vi ikke de mulighetene Teams og andre digitale verktøy tilbyr
- ▶ Behov for målrettet opplæring

## Ca 1/3 har svart *nei* eller er *usikre*, men 65 % kunne tenke seg hjemmekontor i noen grad også etter pandemien

Figur: Ønske om fast hjemmekontorløsning etter pandemien

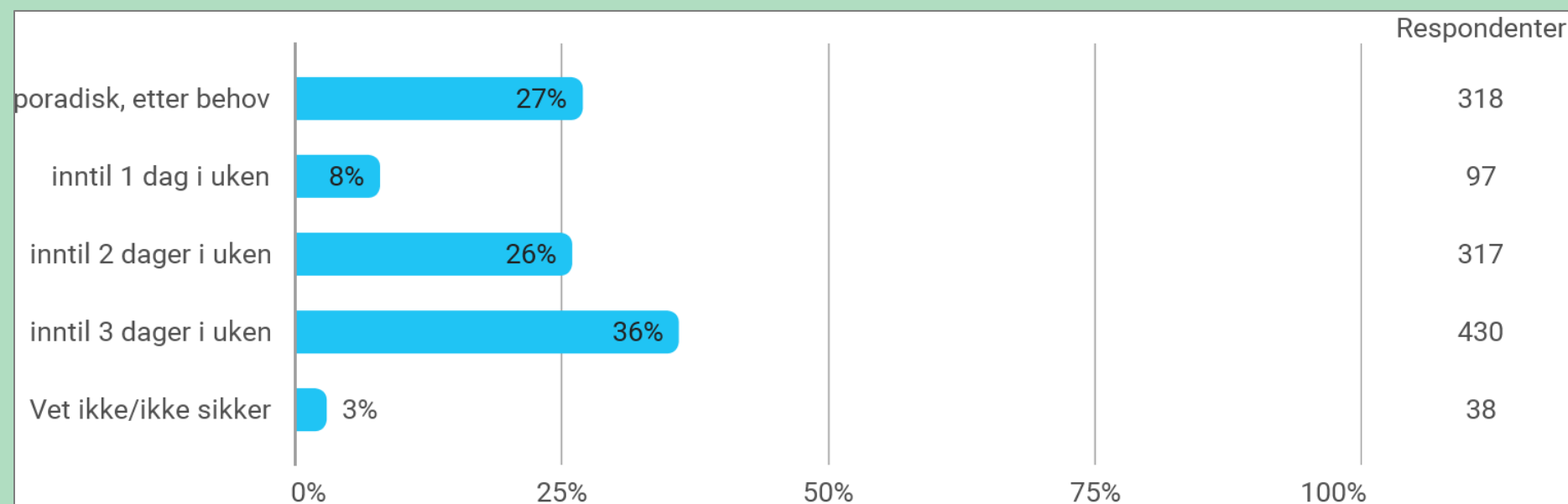


### ► Konklusjoner:

- Det er overraskende mange som har lyst til å jobbe hjemmefra også etter pandemien når hjemmekontor ikke lenger er pålagt
- Valgfrihet og frivillighet er nok en viktig faktor her
- Type arbeidsoppgaver, avdelingens behov og hensyn til arbeidsmiljø, kultur, samarbeidsmuligheter med kollegaer og utviklingsarbeid er viktig hensyn å ta. Disse diskusjonene må tas i den enkelte enhet.

## Av dem som ønsker å benytte hjemmekontor fremover, er det ca 1/3 som kunne tenke seg dette inntil 3 dager i uken

Figur: Ønsket omfang av hjemmekontor etter pandemien



Vi må finne balanse:

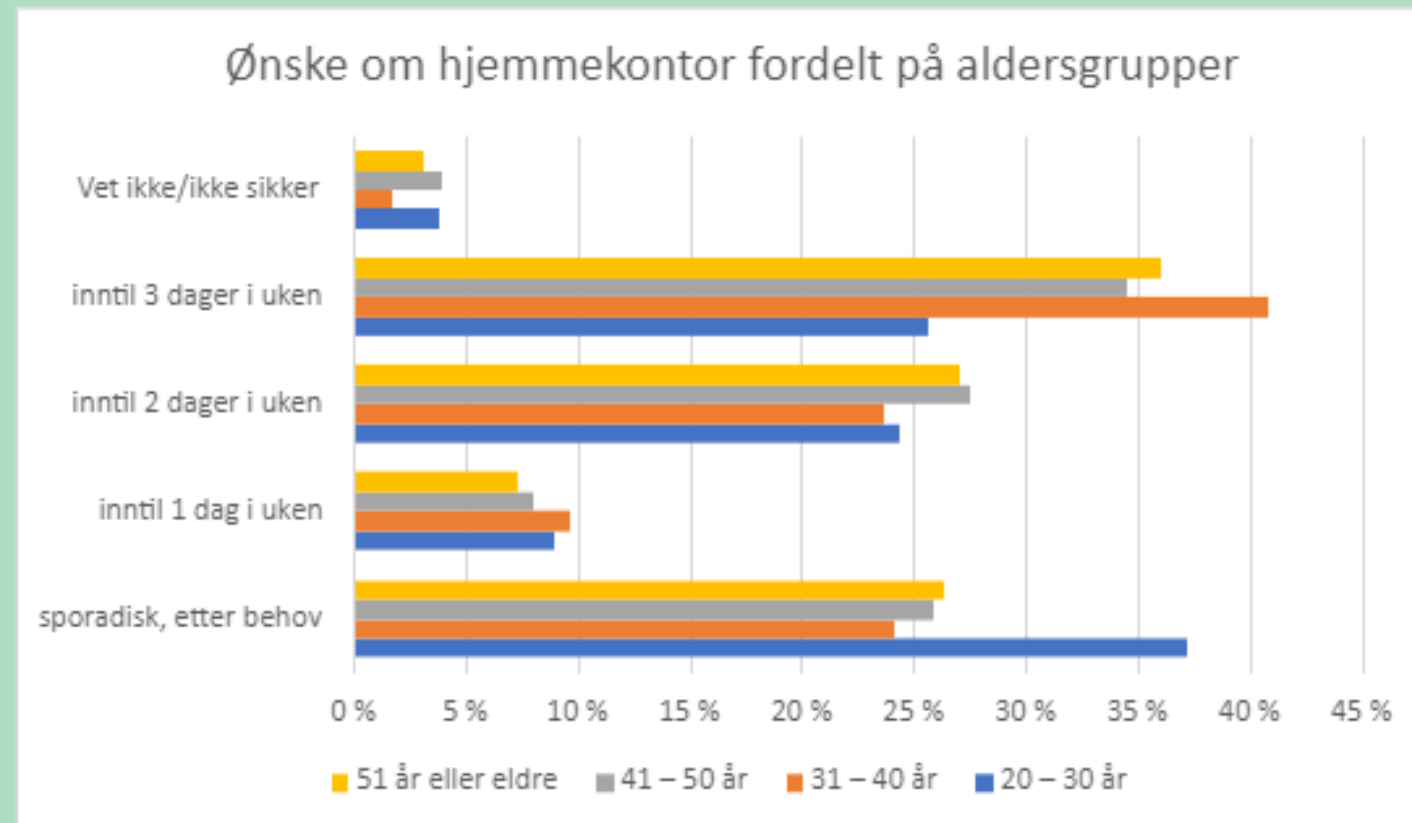
- fleksibilitet/medarbeiders individuelle behov og
- arbeidsgivers styringsrett/hensyn felles arbeidsmiljø og samarbeid

### Utfyllende kommentarer

- ▶ Dette gir en indikasjon om regelmessighet, altså at vi snakker om hjemmekontor med tilrettelegging fremover, ikke bare «mobilt kontor»
- ▶ Kryssanalyse mot alder:
  - ▶ Flest i **gruppen 31 – 40 år** ønsker hjemmekontor inntil 3 dager i uken
  - ▶ Blant de **ynge**ste er det flest som kunne tenke seg hjemmekontor sporadisk, ved behov

## Kryssanalyse: «hjemmekontor i noen grad også etter pandemien» mot «alder»

Figur: Ønske om fast hjemmekontorløsning etter pandemien



### ▶ Konklusjoner

- ▶ Flest i **gruppen 31 – 40 år** ønsker hjemmekontor inntil 3 dager i uken
- ▶ Blant de **yngste** er det flest som kunne tenke seg hjemmekontor sporadisk, ved behov

### ▶ Forbehold:

- ▶ Svaralternativene er ikke helt gjensidig utelukkende og gir rom for tolkning.
- ▶ Det gir likevel en indikasjon om ønsket omfang av hjemmekontor fremover

# Andre undersøkelser viser også forskjeller i ulike aldersgrupper?

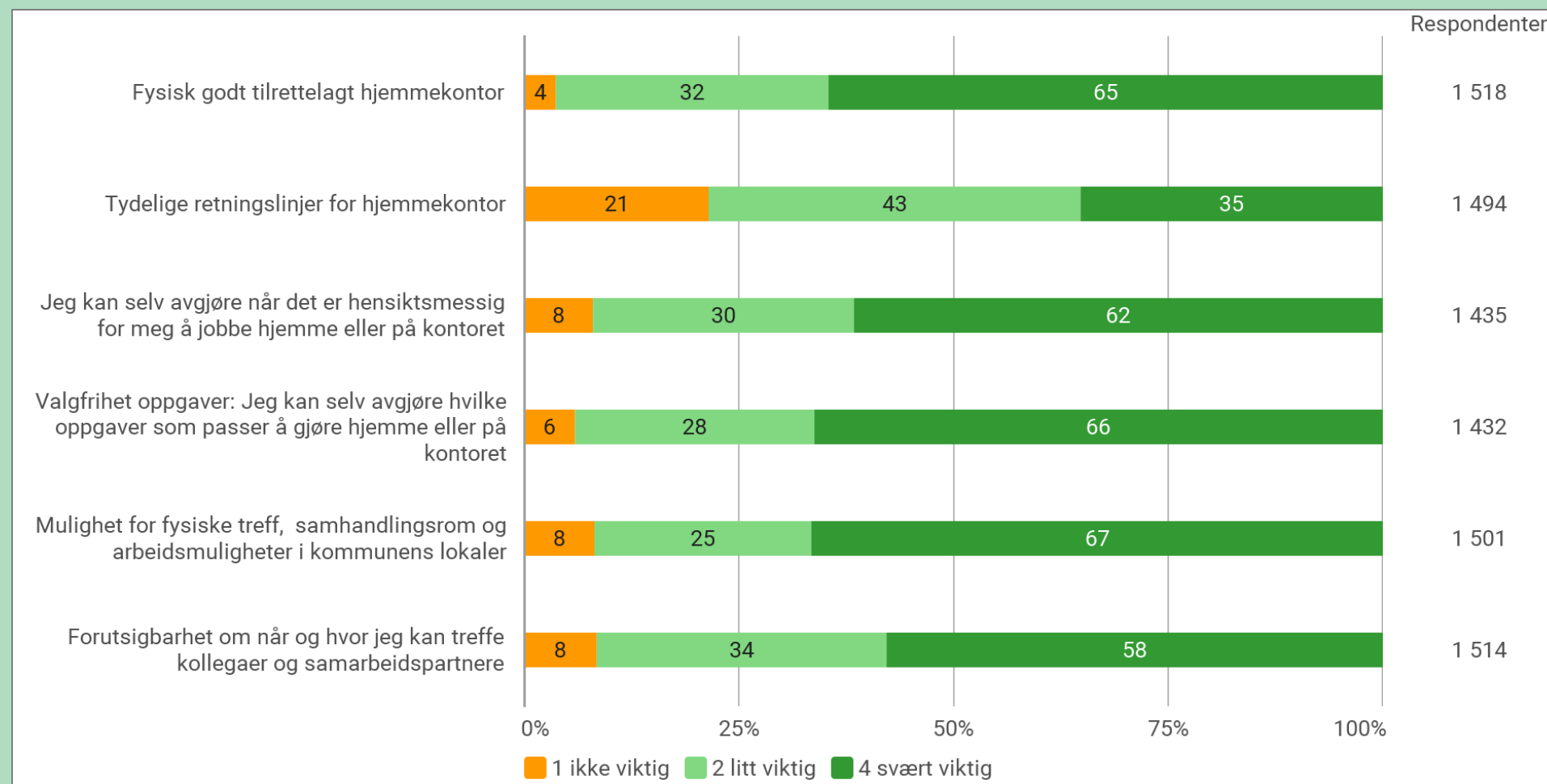
## ▶ Respons Analyse for Akademikerne\*:

- ▶ *Over 30 prosent av akademikere under 35 år svarer at de **ikke trives med å jobbe hjemmefra***
- ▶ **Læringen og erfaringsutvekslingen** - ekstra viktig for de unge.
- ▶ *«Småpraten rundt kaffeautomaten» har fått heltestatus etter nedstengningen.. de unge som savner den mest. Nesten 90 prosent av de under 35 savner det **sosiale fellesskapet***
- ▶ *.. 24 % fått flere **psykiske plager** av å jobbe hjemmefra.*
- ▶ *..3 % prosent vanskelig å **skille mellom jobb og fritid** når man jobber hjemmefra*
- ▶ *Yngre har mindre mulighet til god tilrettelegging hjemme*
- ▶ *Bare 8 % melder at deres ledere har kartlagt de fysiske arbeidsmiljøbetingelsene på hjemmekontoret.*



# En kombinasjon av flere faktorer er viktig for å opprettholde arbeidsglede på hjemmekontor

Figur: Viktig for å opprettholde arbeidsglede på hjemmekontor



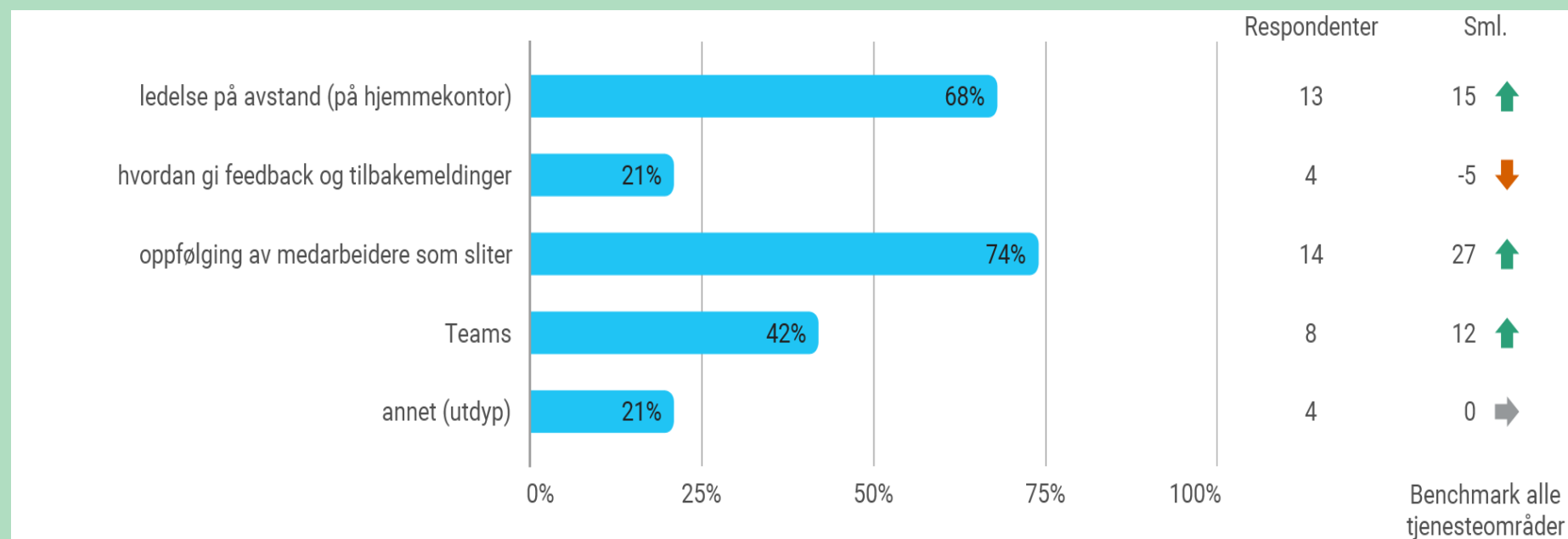
## Konklusjoner:

- ▶ Kombinasjonen **fysisk god tilrettelegging på hjemmekontor, valgfrihet og mulighet for fysiske møter/samhandling i kommunens lokaler** er viktig
- ▶ **Forutsigbarhet** om når og hvor jeg kan treffe kollegaer er viktig for over 90% av respondentene. Et godt digitalt **planleggingsverktøy** og tydelig handlingsrom og avtaler er viktig for å få til dette i praksis



## Tekniske tjenester (Miljøtekniske tjenester) – «Behov for lederstøtte»

Figurer: 1) leder trenger støtte til



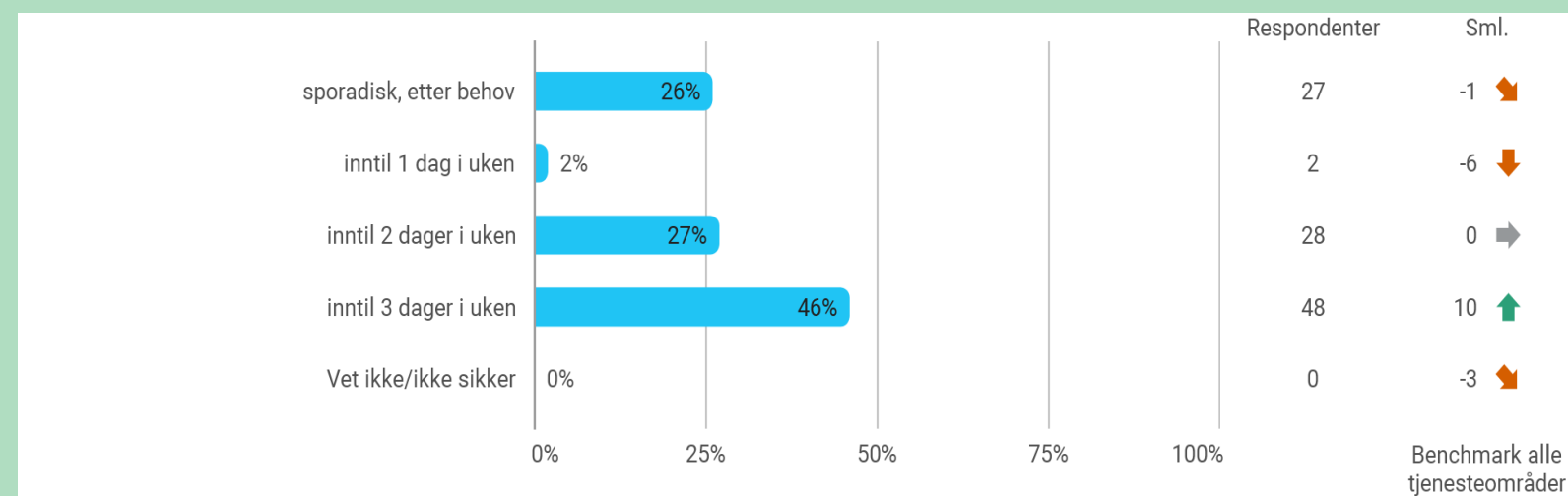
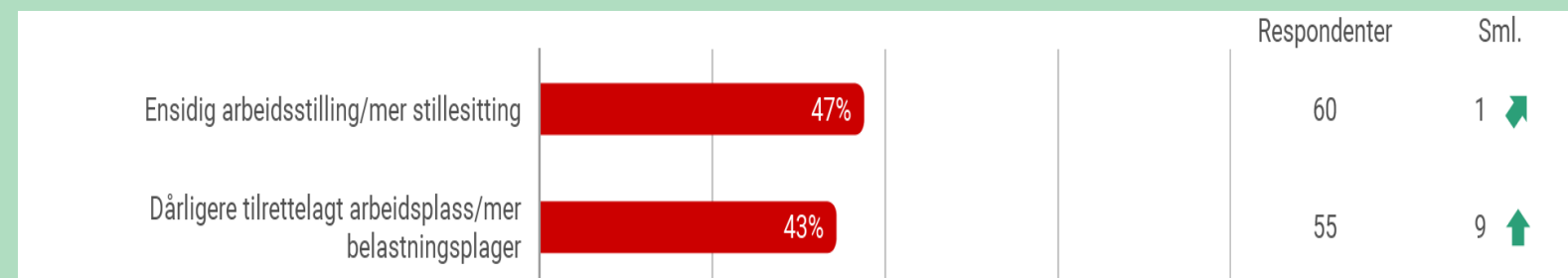
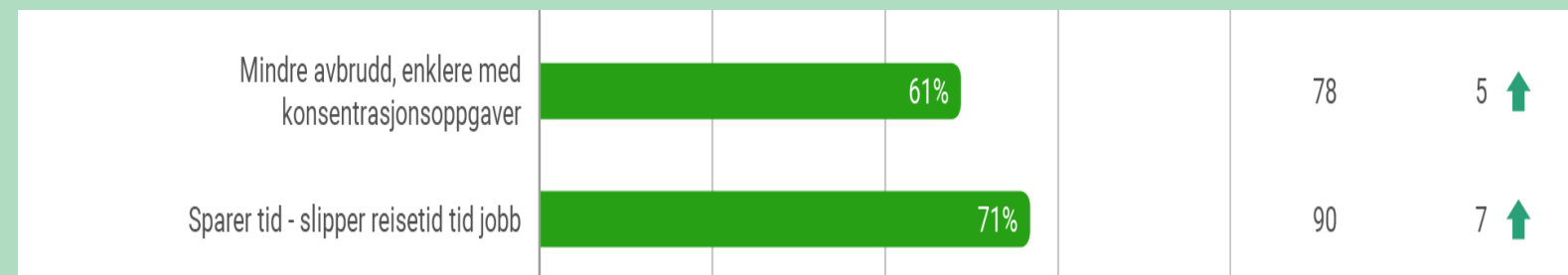
Sammenligning viser at ledere i Tekniske tjenester i signifikant grad har mer behov for støtte til:

- ▶ Oppfølging av medarbeidere som sliter (27% prosentpoeng flere)
- ▶ Ledelse på avstand (Lede medarbeidere som sitter på hjemmekontor)
- ▶ Teams

Dette er viktige funn for refleksjon, opplæring og tiltak i dette tjenesteområdet

# Tekniske tjenester (- Miljøtekniske tjenester) – Fordeler, ulemper, ønsket omfang

Figurer: 1) viktigste fordeler, 2) viktigste ulemper, 3) ønsket omfang av hjemmekontor



Sammenligning viser forskjeller spesielt på :

## 1) Fordeler:

- ▶ Flere enn snittet setter pris på å **spare tid på jobbreise** og at det er **mindre avbrudd/enklere med konsentrasjonsoppgaver**

## 2) Ulemper:

- ▶ Flere enn snittet peker på **dårlig tilrettelagt arbeidsplass**

## 3) Hjemmekontor fremover:

- ▶ 5 prosentpoeng flere enn gjennomsnitt kunne tenke seg hjemmekontor etter pandemien, og blant disse er det 10 prosentpoeng flere som kunne tenke seg dette **inntil 3 dager i uken**
- ▶ (6 prosentpoeng flere enn snittet har eget arbeidsrom hjemme)

# Retningslinjer for hjemmekontor - Kollektiv avtale om hjemmearbeid (hjemmekontor)

- ▶ Én felles retningslinje for to situasjoner der Bærum kommune benytter hjemmekontor for sine medarbeidere:
  1. **Ordinær arbeidssituasjon** der det er inngått avtale om omfang og praktisk gjennomføring mellom medarbeider og nærmeste leder
  - ▶
  2. **Uforutsette situasjoner** som pandemi eller andre unntakstilstander over lengre tid - pålagt



## Prinsipper ved ordinær arbeidssituasjon:

- ▶ Finne **balanse** mellom:
  - ▶ fleksibilitet/valgfrihet for enkeltmedarbeidere om hjemmekontor versus
  - ▶ behov for fysiske møter for å samarbeid, utvikling og innovasjon
- ▶ **Leder og medarbeider avtaler** type oppgaver og omfang av hjemmekontor
  - ▶ ikke mer enn 2, maks 3 dager pr uke på hjemmekontor
- ▶ **Helhet og samarbeid:** Lederansvar og opptil de enkelte enhetene avtale god løsninger både internt i enheten og med samarbeidspartnere/andre brukere av lokalene
- ▶ **Forutsigbarhet** rundt dette er viktig for arbeidsmiljø, samarbeidskultur og god utnyttelse av lokalene

# Fire konkrete «pakker» for IKT- og kontorutstyr

GEVINST opp mot KOSTNAD

## 1. «Grunnpakke (Minstepakke) Mobilt kontor»

- Dette innebærer bærbar PC eller Ipad med nødvendige oppsett og tilganger for å kunne jobbe hvor som helst
- Begrenset omfang, i korte perioder, en midlertidig, ikke permanent, løsning. Kravene til ergonomi og tilrettelegging er ikke så høye som kravene til mer permanente arbeidsplasser.

## 2. «Standardpakke hjemmekontor»

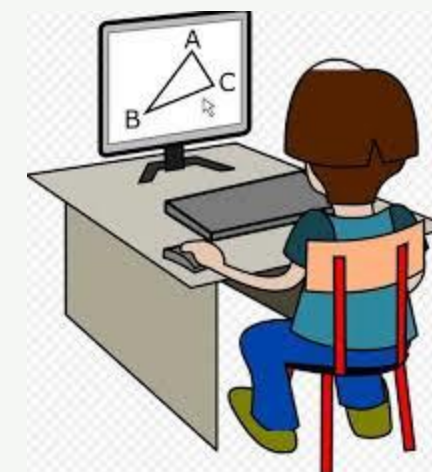
- Som minstepakke ovenfor, men en mer regelmessig løsning. Høyere krav til ergonomi, utstyr og tilrettelegging av arbeidsplassen hjemme.
- Bruk av hjemmekontor på regelmessig basis er avtalt med egen leder (inkl omfang, organisering og evt. avtale om utstyr).
- Ved behov tilbud om permanent hjemlån av utstyr (IKT- og kontorutstyr) basert på standard, ergonomisk rådgivning og maks beløp (5.000 ?).

## Spesielle behov eller situasjoner:

### 3. Spesialbehov med utstyr utover «standard hjemmekontor»

- Dersom arbeidsoppgavene eller helsemessige behov tilsier særskilt IKT- eller ergonomisk utstyr, avtales dette med nærmeste leder
- BHT gir råd om ergonomisk løsning, leder har ansvar for bestilling

### 4. Hjemlån av utstyr ved en midlertid situasjon - pandemi



# Kost – nytte verdien av hjemmekontor - investeringer versus langsiktige mål

Gevinster hjemmekontor av hjemmekontor er langsiktige, på vei mot fremtidens arbeidsplass.  
Kvalitative gevinster fra et medarbeider- og arbeidsgiverperspektiv, økonomiske gevinster ved arealutnyttelse

## Mulige gevinster

- ▶ Økt medarbeidertilfredshet
- ▶ Økt digital kompetanse
- ▶ Mer effektive arbeidsprosesser (konsentrasjonsarbeid)
- ▶ Hjemmekontor som byggekloss i arbeidsplasskonseptet gir:
- ▶ Mer effektiv arealutnyttelse -
  - ▶ F.eks. 169 frigjorte arbeidsplasser i kommunegården ved 1 hjemmekontordag i uken blant de 65 % som angir at de ønsker det
- ▶ Redusert sykefravær (en sykefraværsdag kr. 2.200,-, gj.sn dagslønn)
  - ▶ Espen Andersen i HR: Vedrørende kostnader ble det gjort en beregning ut fra KS sin beregningsmodell, hvor 0,1 % nedgang i korttidsfraværet innebar ca 5 millioner kroner i besparelse for kommunen.
- ▶ Økt antall kompetente søkere
- ▶ Lavere turnover
- ▶ Klimaklok arbeidsform med mindre jobbreiser



## Investering – forutsetninger - hva kreves

- ▶ Forventningsstyring:
  - ▶ Nytt arbeidsplasskonsept 2.0 innføres- endring til free seating
  - ▶ Kan ikke ha to fullutstyrte kontor plasser for seg selv både hjemme og på jobben
- ▶ Ledelse
  - ▶ Lede på avstand
  - ▶ Planlegging og koordinering for effektiv plassutnyttelse
- ▶ Tilrettelegging og utstyr, FORSLAG
  - ▶ IKT, ca 3.000,-
  - ▶ Møbler, maks 5.000,-



# Veien videre



- ▶ **Vi er i gang med bruk av innsikten**
- Jobber med **gevinster, utstyr og retningslinjer** for hjemmekontor
- Opprettet **Yammer-gruppe** «*Hjemmekontor og arbeidsvaner*» for deling av informasjon , råd & tips
- Kurs og tips, «**førstehjelp**» for ledere, webinarer
- **Deler informasjon om funn fra hjemmekontorundersøkelsen:**
  - HAMU 21.01., webinarer, område-AMU'er, SAM
- **Oppfordrer til refleksjon i de enkelte tjenesteområder:**
  - hva betyr det for oss
  - **praktisk gjennomføring**
- **Øyeblikksbilde** for viktige parameter - Gjenta undersøkelse om 1 – 2 år