



# Nettseminar om arbeidsgiverpolitiske temaer 2021:2

Oslo, 06.12.21

# Agenda

- **Hurdalsplattformen og konsekvenser for statlige arbeidsgivere**

Gisle Norheim, statens personaldirektør, KMD

- **Fjernarbeid og hybridarbeid – Potensiell risikofaktor eller gull og grønne skoger?**

Pål Molander, direktør ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

- **Resultater fra høstens arbeidsgiverbarometer**

Lars-Erik Becken, utredningsleder, KMD



# Har dere spørsmål? Bruk Slido

Slido.com

Skriv inn # 343564



# Fjernarbeid og hybridarbeid – potensiell risikofaktor eller gull og grønne skoger?

Pål Molander

Direktør

PhD, professor

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

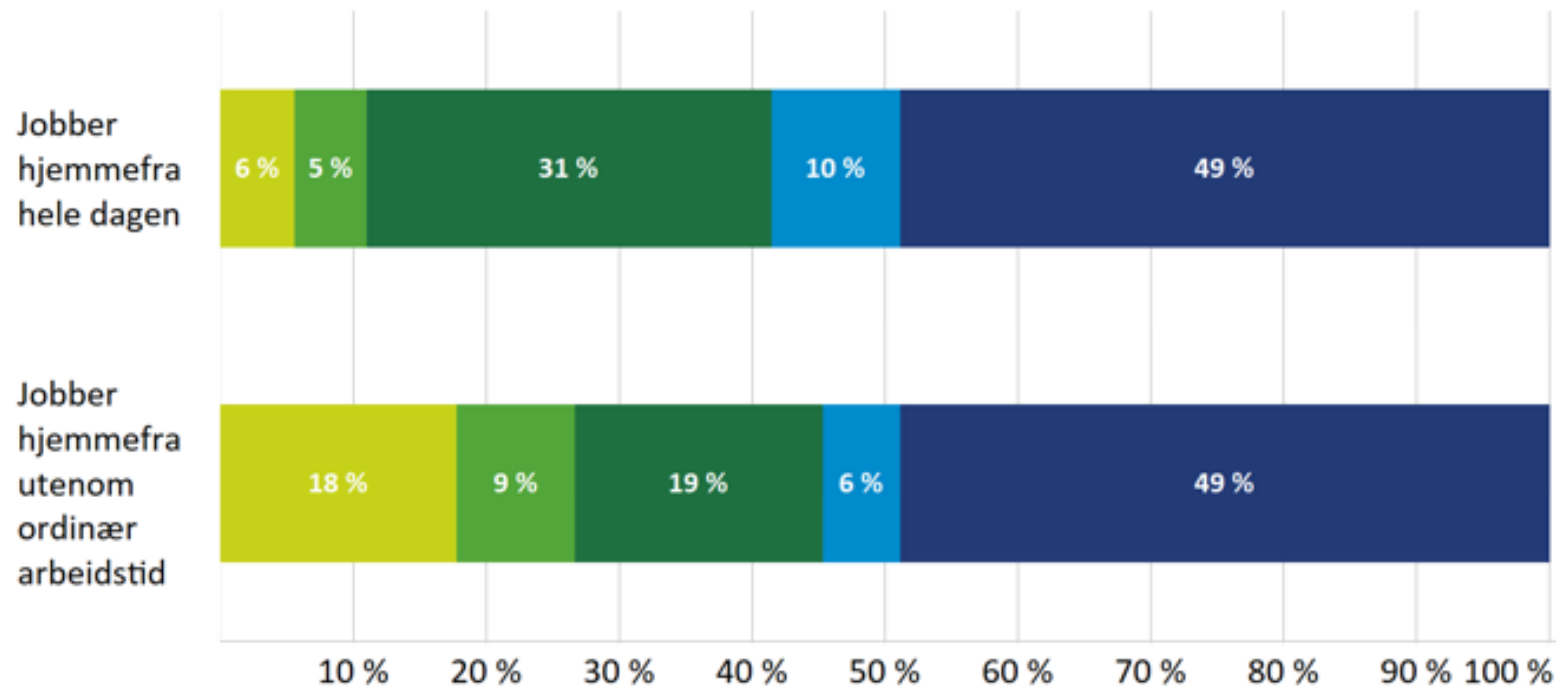






# Utbredelse av hjemmekontor i Norge før pandemien

**FIG 3.4** Forekomst av arbeid hjemmefra, hele arbeidsdager og utenom ordinær arbeidstid



Kilde: SSB, LKU-A 2019



Komm

- Daglig eller flere dager i uken
- En dag i uken
- En dag i måneden eller sjeldnere
- Aldri
- Har ikke mulighet

# Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted

De siste månedene har nesten samtlige ansatte i Telenor jobbet hjemmefra. Konsernsjefen er så fornøyd at han onsdag kveld informerte sine ansatte at de nå kan velge selv hvor de vil jobbe fra.



Konsernsjef i Telenor, Sigve Brekke, åpner nå opp for å la de ansatte velge om de skal jobbe hjemmefra eller på kontoret.



## To av tre vil fortsette med hjemmekontor etter koronakrisen

I en ny undersøkelse Respons Analyse har gjort for Akademikerne sier 64 prosent at de gjerne vil fortsette å jobbe hjemmefra når krisen er over.



Mange har funnet ut at hjemmekontor har sine fordeler.



**Torkil Stoltz**  
Journalist

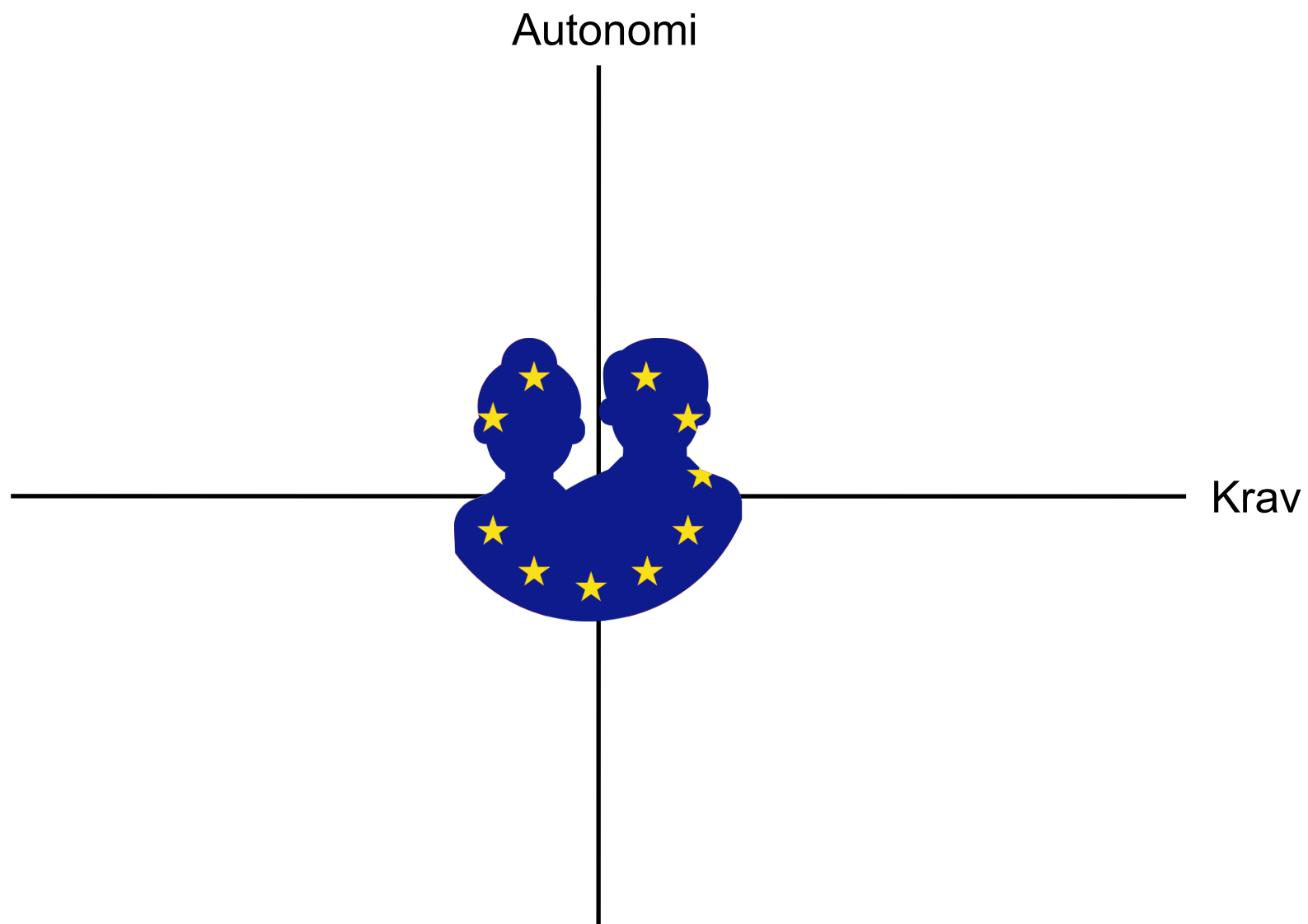


**Tore Tollersrud**  
Journalist

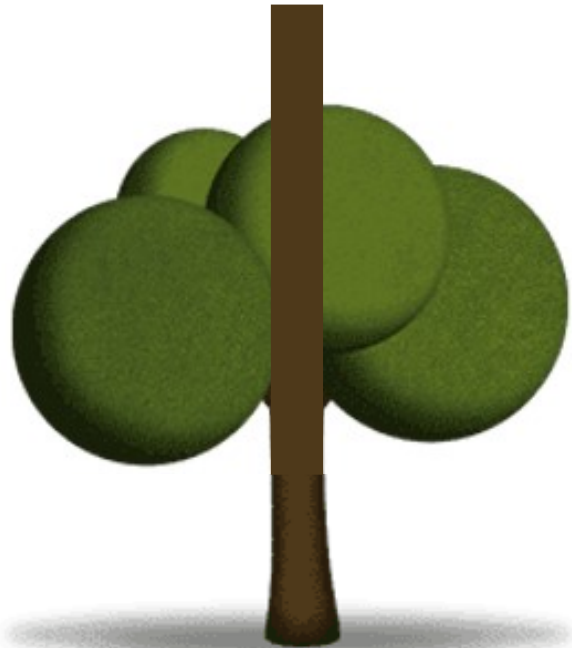
Publisert 3. juni kl. 18:31



# Autonomi er bra!



Kan autonomi-treet vokse inn i  
himmelen?

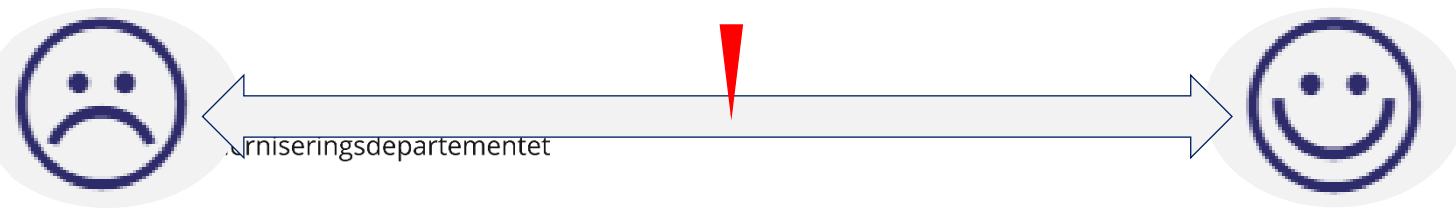


## Teams



# Hjemmekontor: Krav og/eller ressurs?

- Autonomi eller anomi?
- Selvledelse eller isolasjon?
- Bemyndigelse eller laissez-faire-ledelse?
- Arbeid/privatliv-balanse eller ubalanse?





## Fersk undersøkelse: Nei takk til fast hjemmekontor

De fleste ønsker ikke å ha hjemmekontor på daglig basis når smittefaren er over. Det viser en ny undersøkelse fra Transportøkonomisk institutt (TØI).



Ko  
moderniseringsdepartementet

Av STELLA BUGGE  
24. september

## Fire av fem synes det er tyngre å jobbe hjemmefra

Kun én av fem jobber bedre hjemmefra enn på kontoret, viser en ny undersøkelse. Flere kvinner enn menn har hjemmekontor.



Å gå på hjemmekontoret er blitt en vanlig foreteelse for mange nordmenn. Men flere kvinner enn menn jobber hjemmefra under koronakrisen.  
© Foto: Thomas Brun / NTB scanpix



## Hovedfunn:

### ✓ Lite studert

- HR-fokus, viktige arbeidsmiljøfaktorer ikke inkludert
- Lav kvalitet

### ✓ Jobb-privatlivutfordringer

### ✓ Noen positive funn knyttet til produktivitet og arbeidsmiljø hvis:

- Konsentrasjonskrevende arbeid uten særlige krav til samhandling
- Lav dose
- Frivillig



**God grunn til å trå forsiktig!**



## Why working from home could be bad for your health

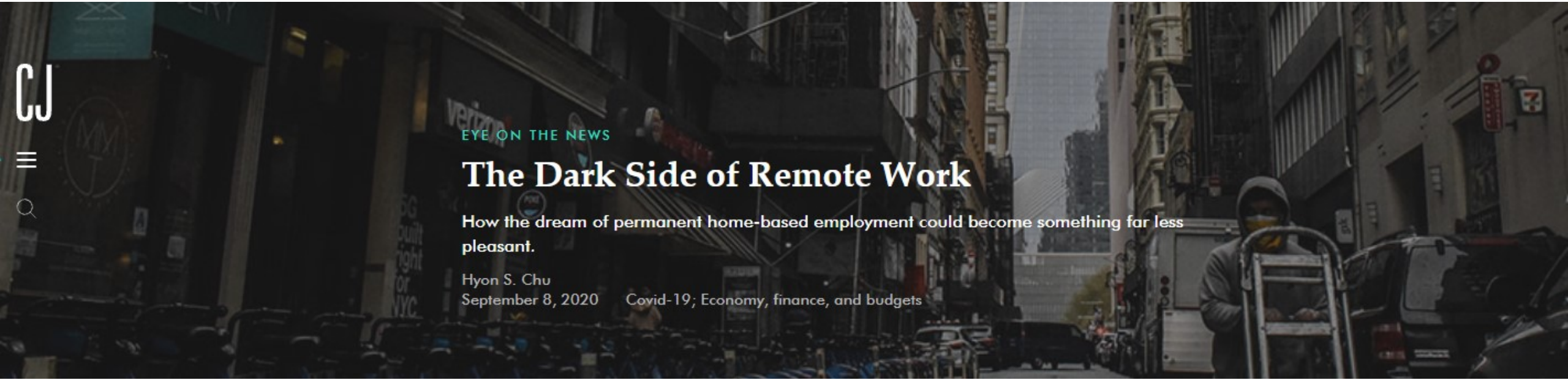


# Could Working Remotely Be As Bad For Your Health As Smoking?

Some psychologists believe that social isolation could be the cause for a lot of health problems.



**FAST COMPANY**



CJ

≡

🔍

EYE ON THE NEWS

# The Dark Side of Remote Work

How the dream of permanent home-based employment could become something far less pleasant.

Hyon S. Chu

September 8, 2020

Covid-19; Economy, finance, and budgets



Kommunal- og  
moderniseringsdepartementet





HELLO HYBRID | HOW WE WORK

# Why workers might eventually reject hybrid work



By *Bryan Lufktn*  21st September 2021

Across the world, workers are rallying for hybrid arrangements. But, for some, the new workplace may end up more frustrating than flexible.

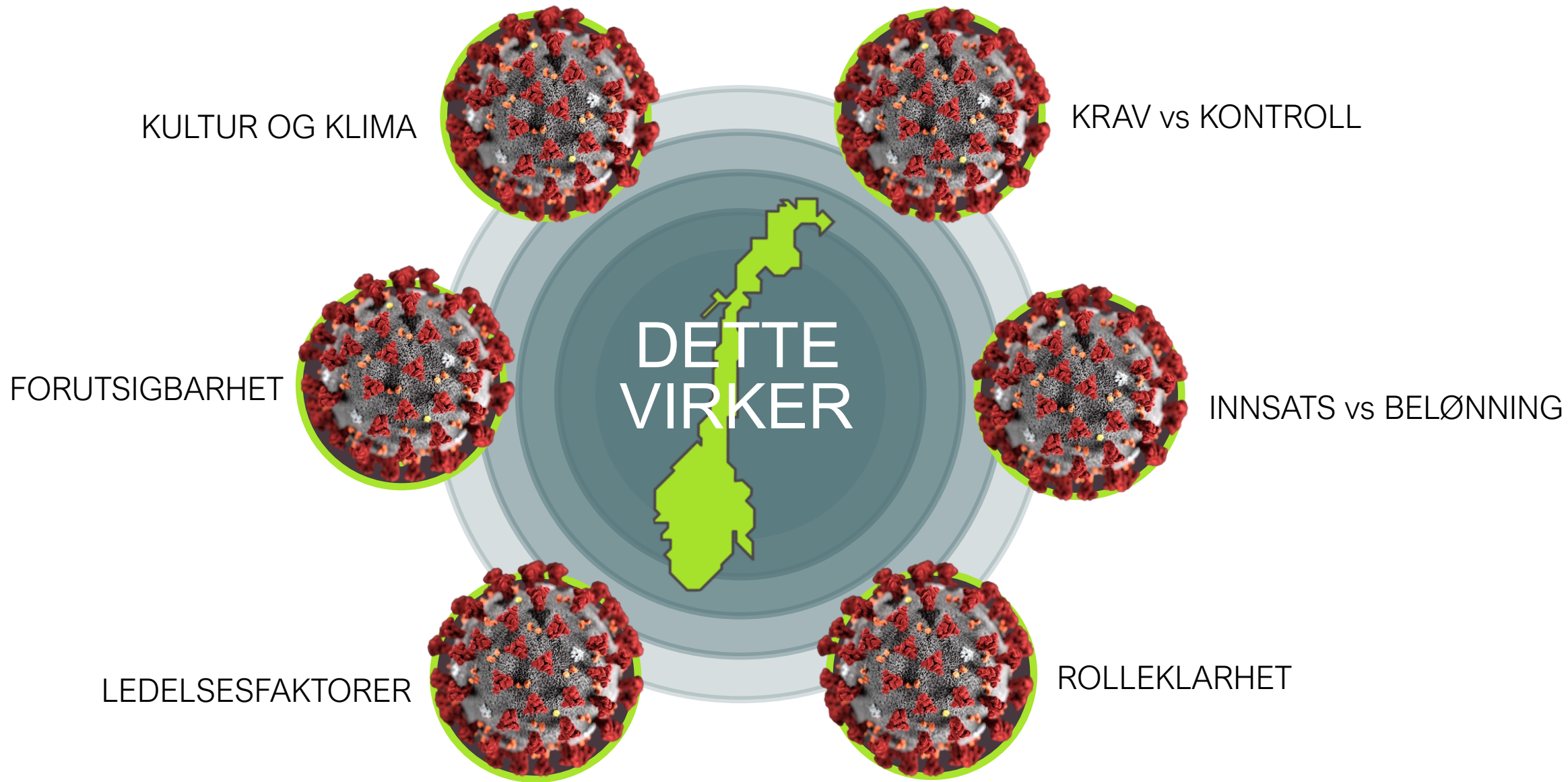
# Er vi bevisste nok på dette?











# Hva er egentlig en hybrid arbeidssituasjon?



- Konsentrasjonskrevende arbeid
- Digitale møter
- Fysiske møter
- Fysiske arbeidsmøter
- Sosiale settinger



# Hva blir pekt på som løsningen?





# Hva er vanskelig å forutse?

This is your future

3D Color TV Wall Panel

Staircase

Personal Helicopter and Landing Area

Moving Stairway

House-control Panel

USA 1956



Glass Walls

Dust-free Floors

Menu Selector  
and Microwave Stove

Giant-size

Ultrasonic Laundry

Electrical Heat Unit

Phono-vision Receiver





Status 2021:

Overser vi noe denne gangen?

Har vi husket å løfte blikket?



# Hva med.....?



**Inkludering**



# Hva med.....?



På sikt tror Bolstad at mer distansejobbing kan føre til at vi glir over i en verden der fast og midlertidig ansettelse, utleie og innleie, konsulenter og ansatte, norsk og utenlandsk arbeidskraft i større grad sidestilles.

## 5 drivkrefter bak økt fleksibilitet og mer hjemmekontor

- Vil redusere arealkostnadene

ere arealkostnader. Det er åpenbart at og gå ned på kontorstørrelsen.

skraft

Mer frihet og fleksibilitet kan gjøre at det blir lettere å få tak i attraktive medarbeidere som setter pris dette. Folk man ellers ikke ville fått fatt

- Vil redusere risiko

Fleksible måter å jobbe på og mer hjemmekontor kan redusere risikoen for smitte. Noen selskaper bygger nå infrastruktur og kultur for at nøkkelpersoner skal kunne jobbe på tross av uhelder hvis noe skjer. Det være seg en pandemi, eller en annen krise.

- Vil øke engasjementet

Større frihet til å jobbe hvor man vil, kan være positivt for jobberengasjementet. Ikke minst hos introverte medarbeidere.

- Vil øke produktiviteten

Mange virksomheter oppgir at økt fleksibilitet og utstrakt bruk av hjemmekontor har gitt økt produktivitet.

*Even Bolstad, HR Norge*

HR-ledere vil ikke tilbake til den «gamle» jobbhverdagen, heller ikke på sikt, ifølge HR Norge. Arbeidsgiverne vil utforske nye løsninger. Foto: Jacob Ammentorp Lund (redigert) og Skyneshar/Istockphoto

### LEDELSE

## – Pandemien vil forandre måten vi tenker ledelse på

– Hjemmekontor og økt fleksibilitet er kommet for å bli. HR-ledere er ultratydelige: «Vi vil ikke tilbake der vi var», sier Even Bolstad i HR Norge.



Det organiserte arbeidslivet

Hva med.....?



**Kjønnsperspektivet**



Hva med.....?



**Rekruttering til viktige yrker**



# Dagens *take-home-message*

- Endringstakten i arbeidslivet vil sannsynlig øke fremover
- Fremtidens arbeidsliv må legge til rette for høy yrkesdeltagelse
- Godt arbeidsmiljø er et norsk konkurransefortrinn

**Arbeidsmiljø vil bli viktigere!**

- Fremtidsforskerne snakker om *fremtidene*
- Fremtiden påvirkes av aktive valg og beslutninger!  
Og nå står vi ved et viktig veiskille!

Det kunnskapsbaserte valget er å bruke fjernarbeid med fornuft

- Dose, egnede arbeidsoppgaver og frivillighet



# Arbeidsmiljø handler om arbeidet

Takk for oppmerksomheten!







# Statens arbeidsgiverbarometer 2021:2

Lars-Erik Becken

Oslo, 6.12.21

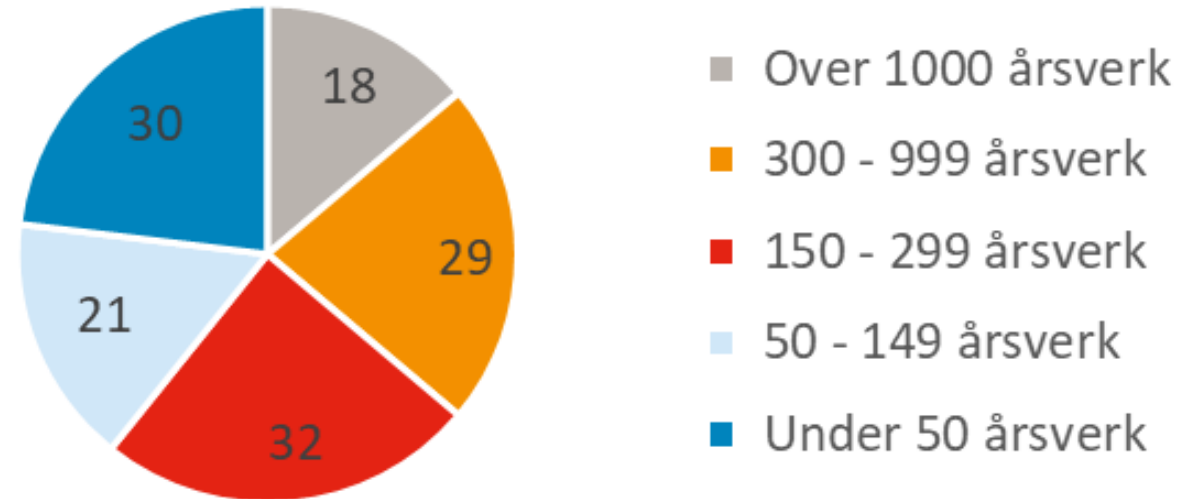
# Temaer

- Oppfølging av arbeidsgiverstrategien
- Hjemmearbeid og kjernetid
- Rekruttere og beholde
- Klima og miljø
- Rus og avhengighet (Akan)

Undersøkelsen ble sendt ut 26. okt.

- Til 191 HR-ledere.
- 130 svar. 68 % i svarandel

Antall svar fordelt etter antall årsverk totalt i virksomheten



# Oppfølging av Arbeidsgiverstrategien

1. Endring og omstilling
2. Kompetanse
3. Tydeligere arbeidsgivere



- 79 prosent av HR-lederne kjenner til refleksjonsmaterialet
- 21 prosent av ledergruppene har brukt deler av materialet i 2021



01

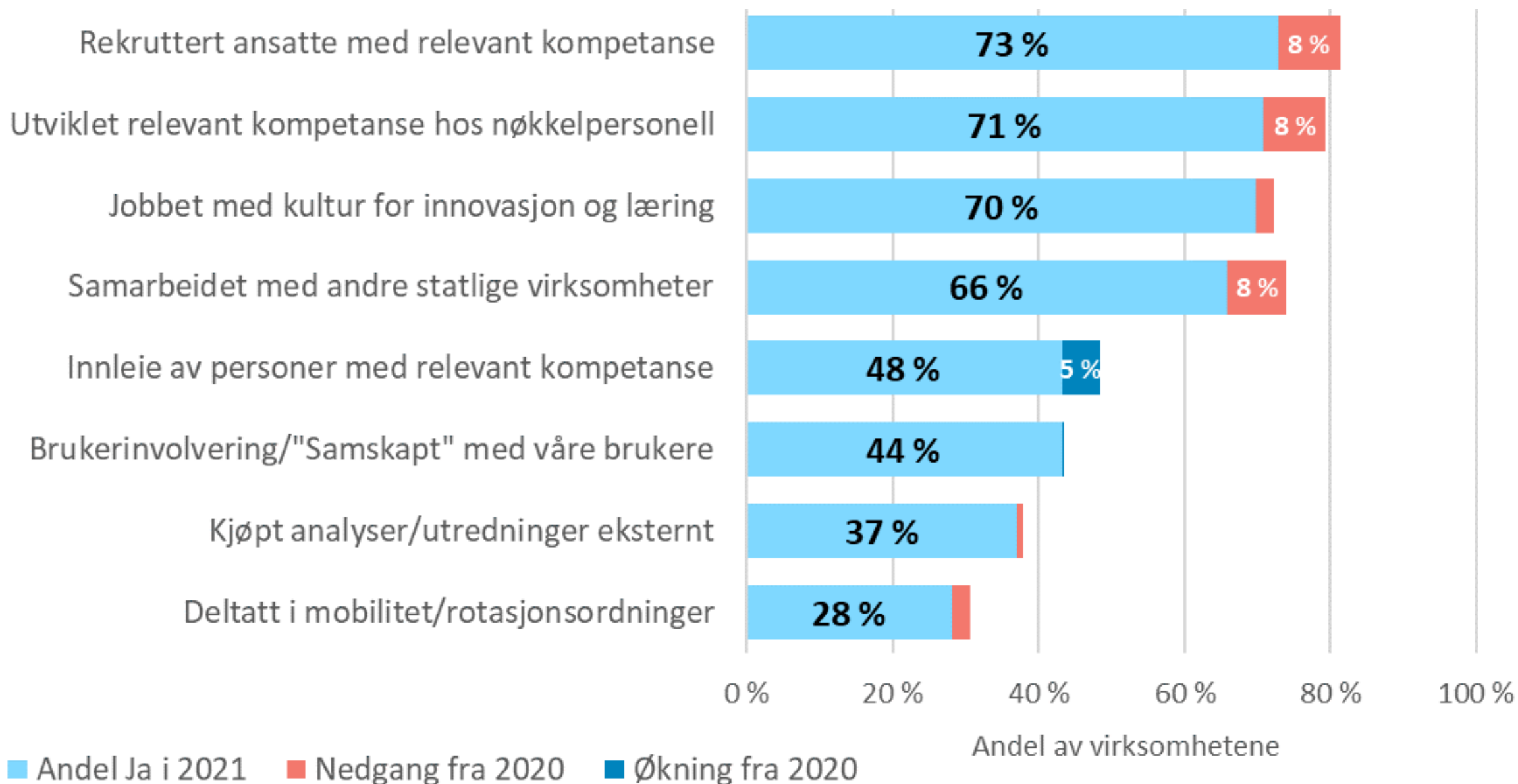
Strategisk mål

# Endring og omstilling

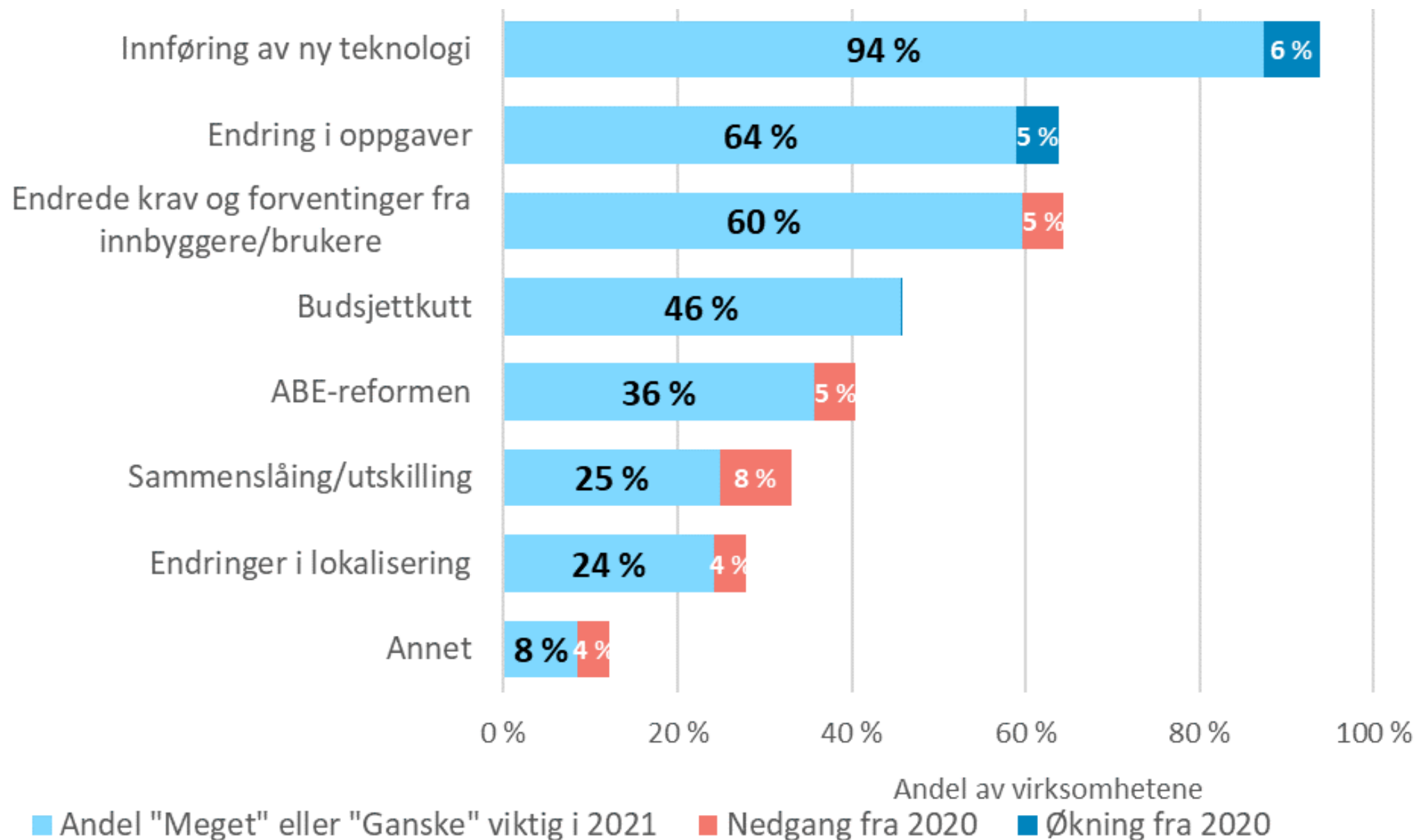
Statlige virksomheter har høy  
endringskapasitet og gjennomfører  
gode omstillingsprosesser



## Endring og omstilling: Har dere siste 2 år gjennomført noen av følgende tiltak, for å legge til rette for nødvendige omstillings- og endringsprosesser?



## Endring og omstilling: Hvor viktig er følgende forhold for de endringer/omstillinger dere har stått i de siste årene?



Strategisk mål

02

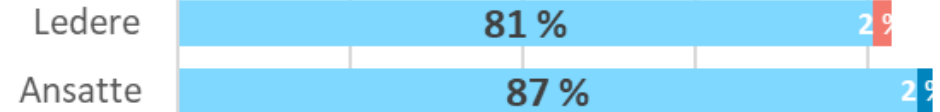
# Kompetanse

Statlige virksomheter møter  
fremtidens kompetansebehov

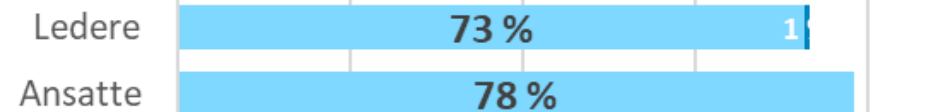


# Kompetanse: Hvilke av følgende kompetanser/ferdigheter har dere særskilt behov for å utvikle hos lederne og de ansatte?

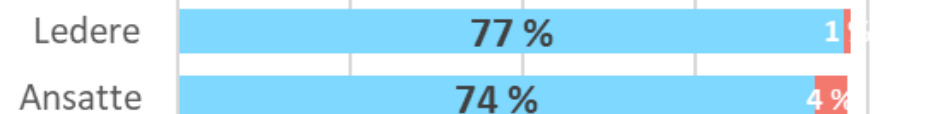
**IKT-ferdigheter/digital kompetanse**



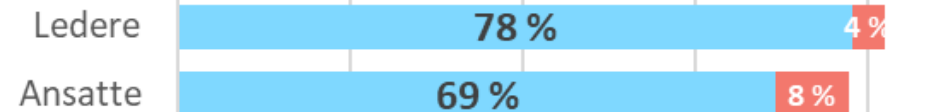
**Økt kultur for å dele kunnskap**



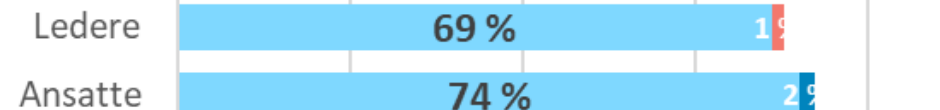
**Samhandlings- og relasjonskompetanse**



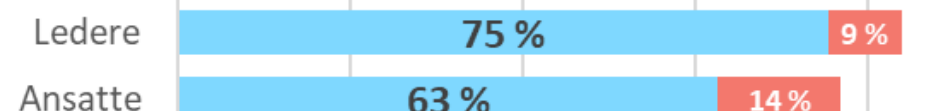
**Omstillings-/endringskompetanse**



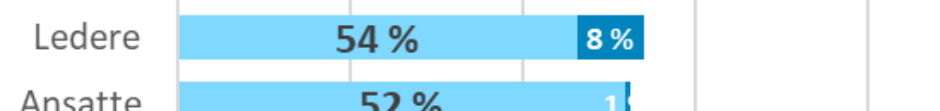
**Team- og prosjektlederkompetanse**



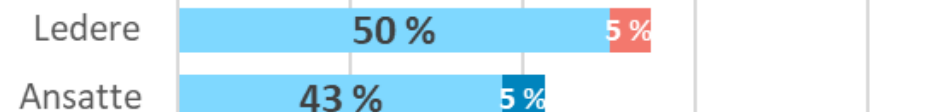
**Innovasjonskompetanse**



**Forvaltningskompetanse (off.lov, for.lov, roller, etikk, mv.)**



**Samordningskompetanse på tvers av virksomheter**



0 % 20 % 40 % 60 % 80 % 100 %

Andel av virksomhetene

■ Andel "Meget" eller "Ganske" aktuelt i 2021 ■ Nedgang fra 2020 ■ Økning fra 2020





03

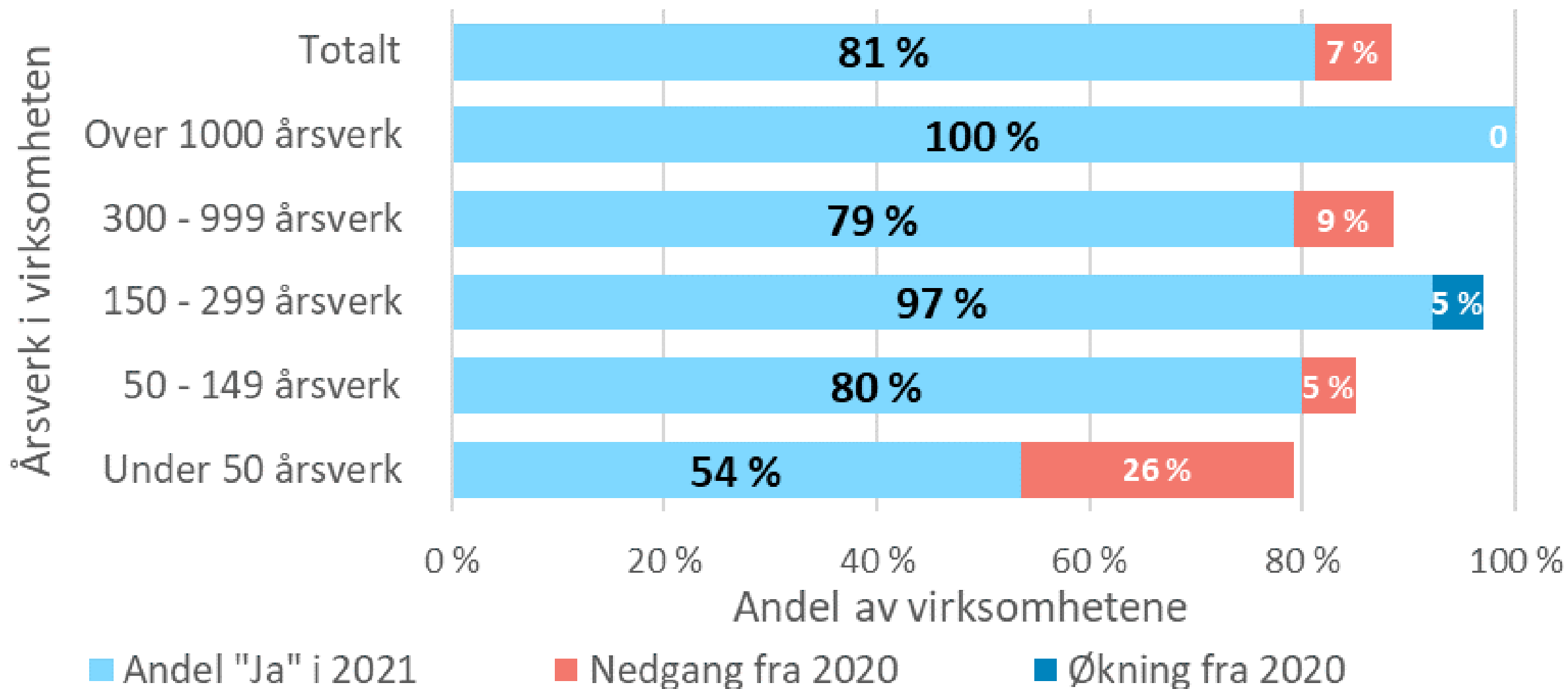
Strategisk mål

# Tydelige arbeidsgivere

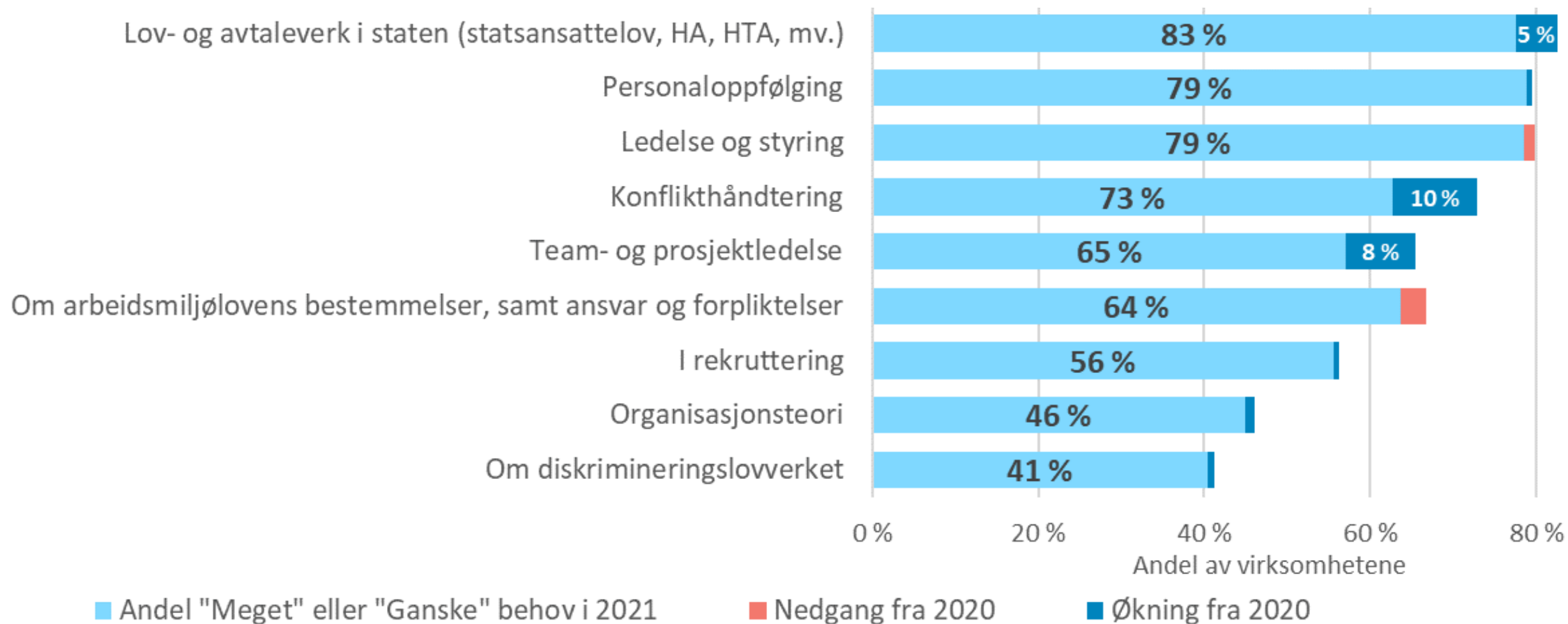
Statlige virksomheter har ledere som er kompetente og tydelige i arbeidsgiverrollen



## Tydelige arbeidsgivere: Opplever du at lederne i virksomheten har behov for mer/økt kunnskap om arbeidsgiverrollen?



## Kompetanse: Innenfor hvilke av følgende områder trenger lederne i din virksomhet mer kunnskap, enn i dag?



# *ANDRE UTVLAGTE TEMAER I BAROMETERET*



# Nærmere om hjemmearbeid og kjernetid:

- **Individuell avtale om hjemmearbeid:**

- 22 % av virksomhetene med alle/noen som arbeider fast hjemme minst en dag i uka
- 12 % med alle/noen som jobber hjemmefra mer sporadisk

- **Leder- og medarbeiderutvikling – hjemmearbeid:**

- 56 % har gjennomført møter/kurs/samlinger for ledere knyttet til hjemmearbeid, med særlig fokus på fjernledelse
- 23 % har gitt et slikt tilbud til medarbeiderne fra sentralt hold, mens ytterligere 32 % har delegert dette ned i organisasjonen.

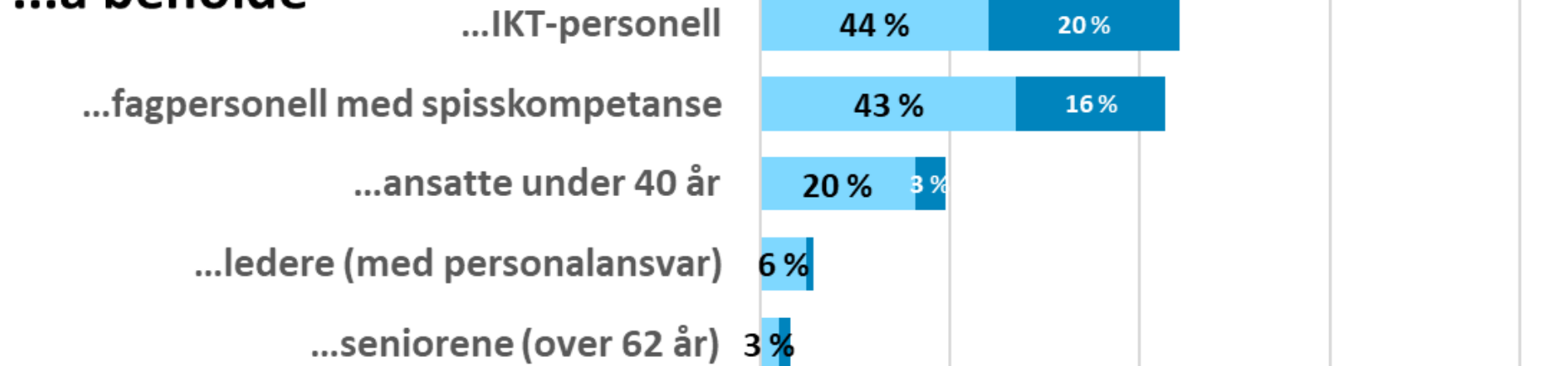
- **Kjernetid:**

- Totalt 48 % ønsker at kjernetiden (9:00-14:30) gjeninnføres fra nyttår, mens 18 % mener den bør avvikles permanent.

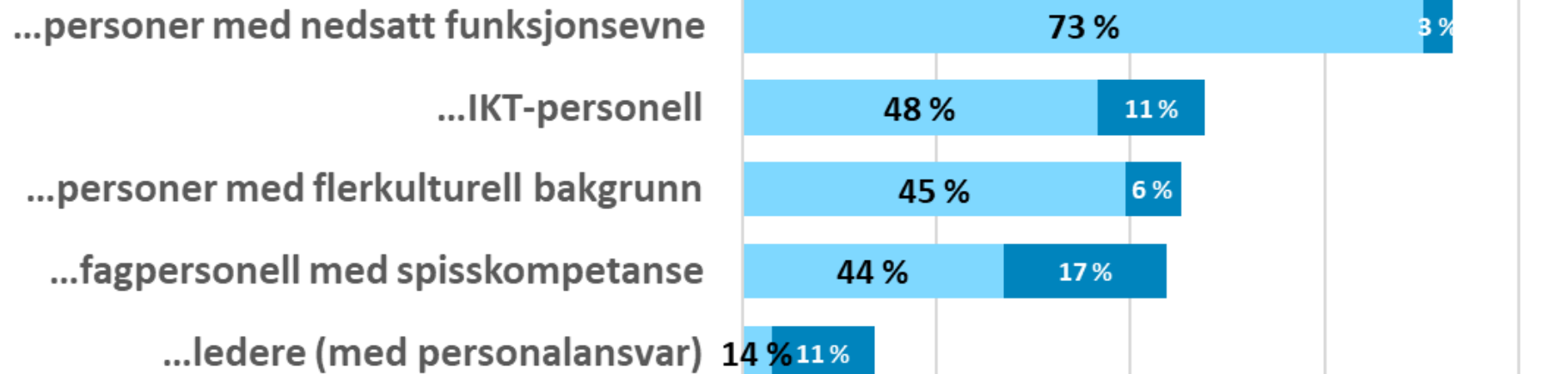


# Hvor utfordrende er det...

## ...å beholde



## ...rekruttering av:



0 % 20 % 40 % 60 % 80 %

Andel av virksomhetene

■ Andel "Meget" eller "Ganske" utfordrende H-2021 ■ Nedgang fra V-2021 ■ Økning fra V-2021



# Klimavennlige løsninger, bærekraftmålene og redusere miljøavtrykket i virksomheten.

Har virksomheten lagt til rette for en omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur?

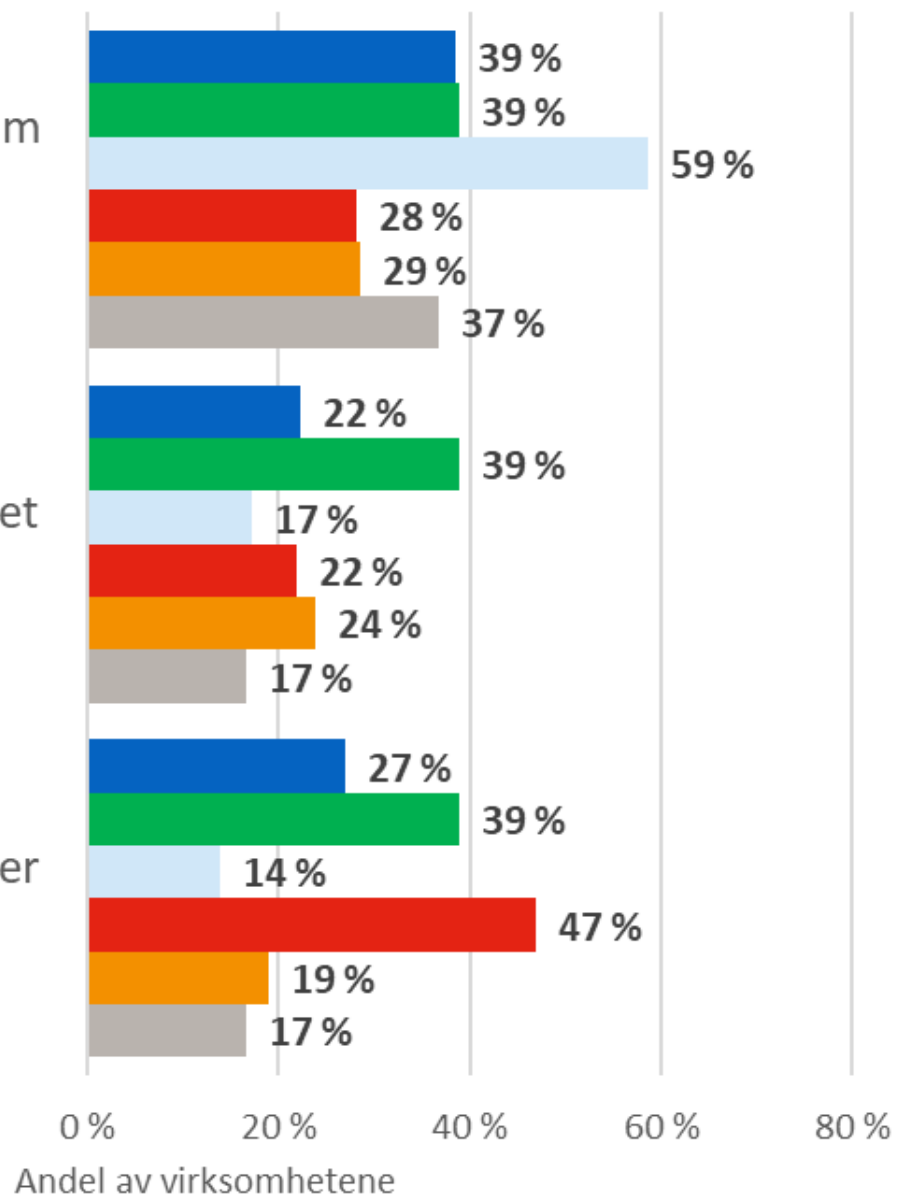
**Partene har i HTA også trukket frem følgende bærekraftmål: mål 4, Utdanning, mål 5, Likestilling mellom kjønnene, mål 8, Anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål 17, Samarbeid for å nå målene.**

Har dere brukt partssamarbeidet for å jobbe konkret med noen av ovennevnte bærekraftmål?

**For at Norge skal nå FNs bærekraftsmål skal partene – følge HTA - jobbe med mål 13, Stoppe klimaendringene**

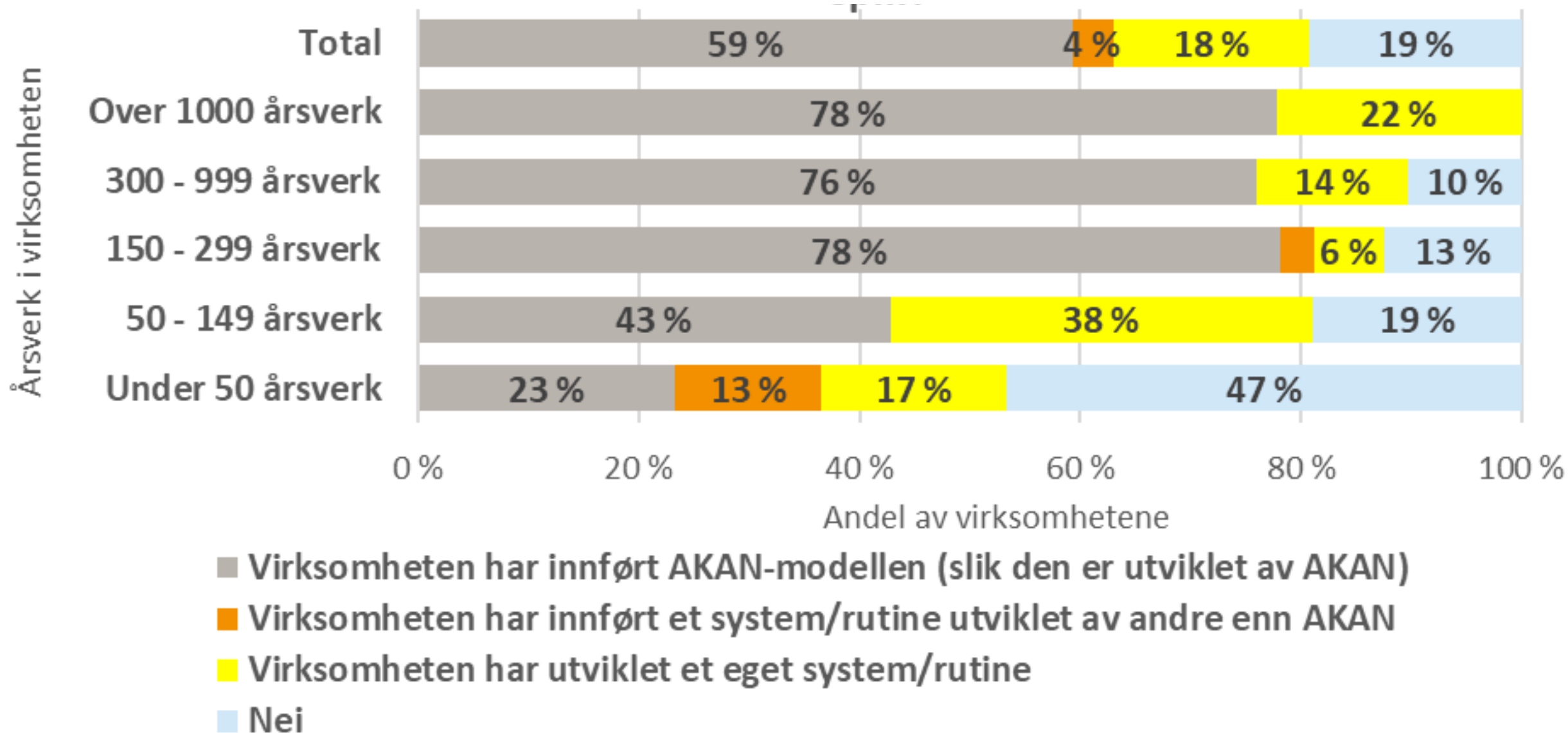
Har dere brukt partssamarbeidet for å finne løsninger for å redusere miljøavtrykket i virksomheten?

*Andeler som svarte Ja*



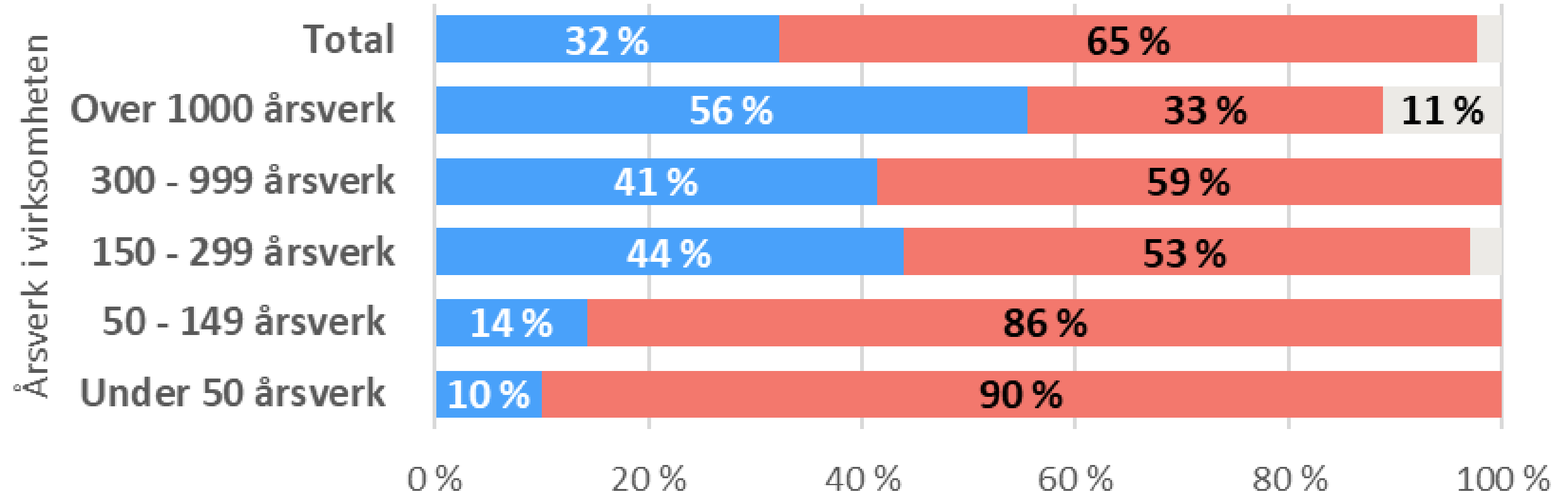
■ Total ■ Over 1000 årsverk ■ 300 - 999 årsverk ■ 150 - 299 årsverk ■ 50 - 149 årsverk ■ Under 50 årsverk

## Har virksomheten etablert et system/rutine for å håndtere ansattes problematiske bruk av alkohol, narkotika, legemidler og spill?





# Har virksomheten gjennomført konkrete tiltak i 2020/2021 for å sette rus og avhengighetsproblematikk på dagsorden?



Andel av virksomhetene

■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke



# Veien videre

- Analysere svarene nærmere
- Orienterer om funn i ulike sammenhenger
- Bruke sentrale funn i vår pådriverrolle fremover

Takk for oss og god jul!

