

Alltid på – Hva nå?

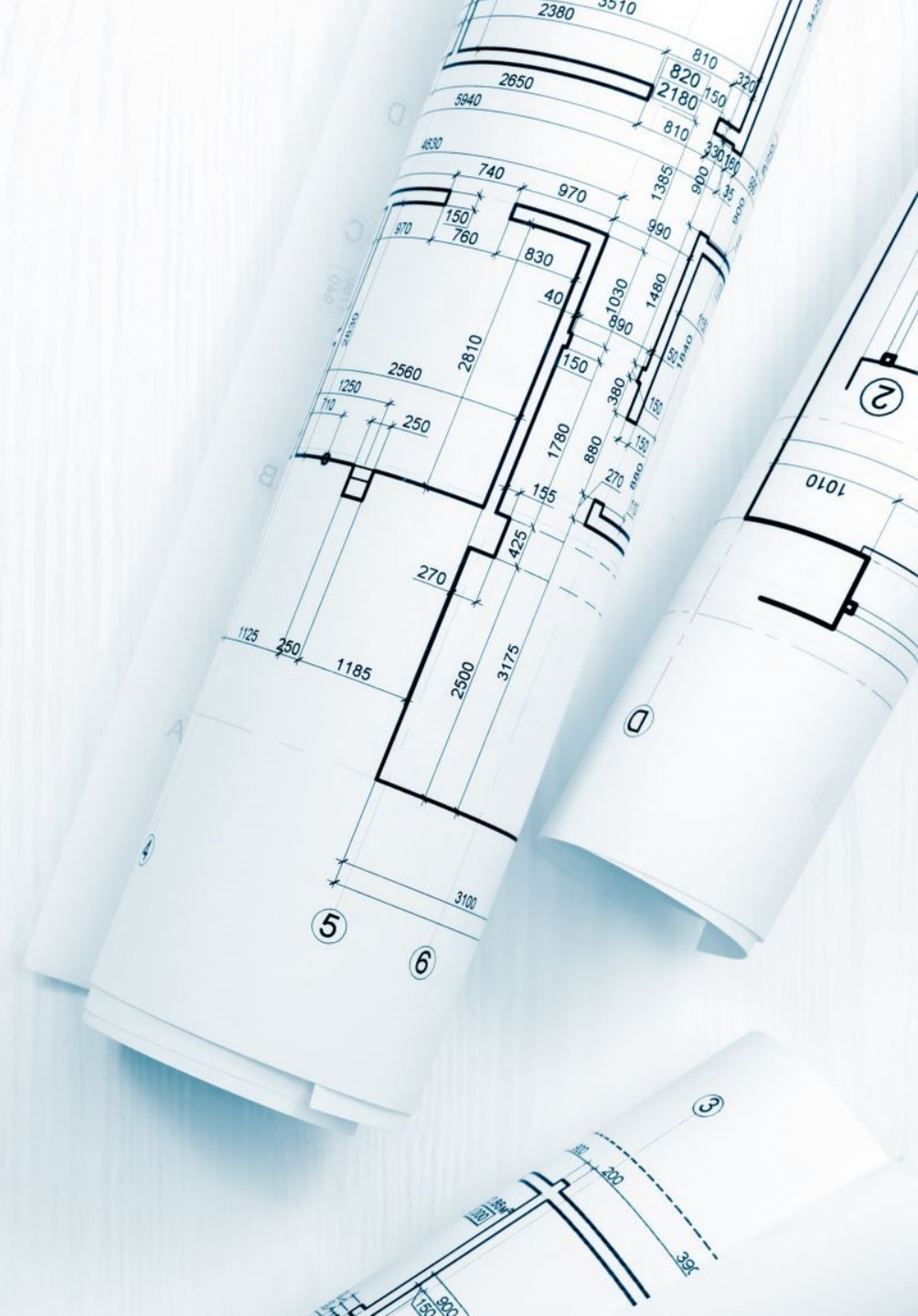
Dilemmaer med hybride og fleksible arbeidstidsmønstre og er «right-to-disconnect» en god løsning?

Presentert av
Wendy Nilsen og Tanja Nordberg



Alltid på – Hva nå?

- Hvor mye arbeid foregår utenfor arbeidstid og arbeidssted?
- Hva vet vi om konsekvensene av disse arbeidsmønstrene?
- Hva er de opplevde fordelene og ulempene?
- Er retten-til-å-logge av en god løsning?





HJEMMEKONTOR



FLEKSIBELT ARBEID – TID/STED



OSLOMET

GRENSELØST ARBEID

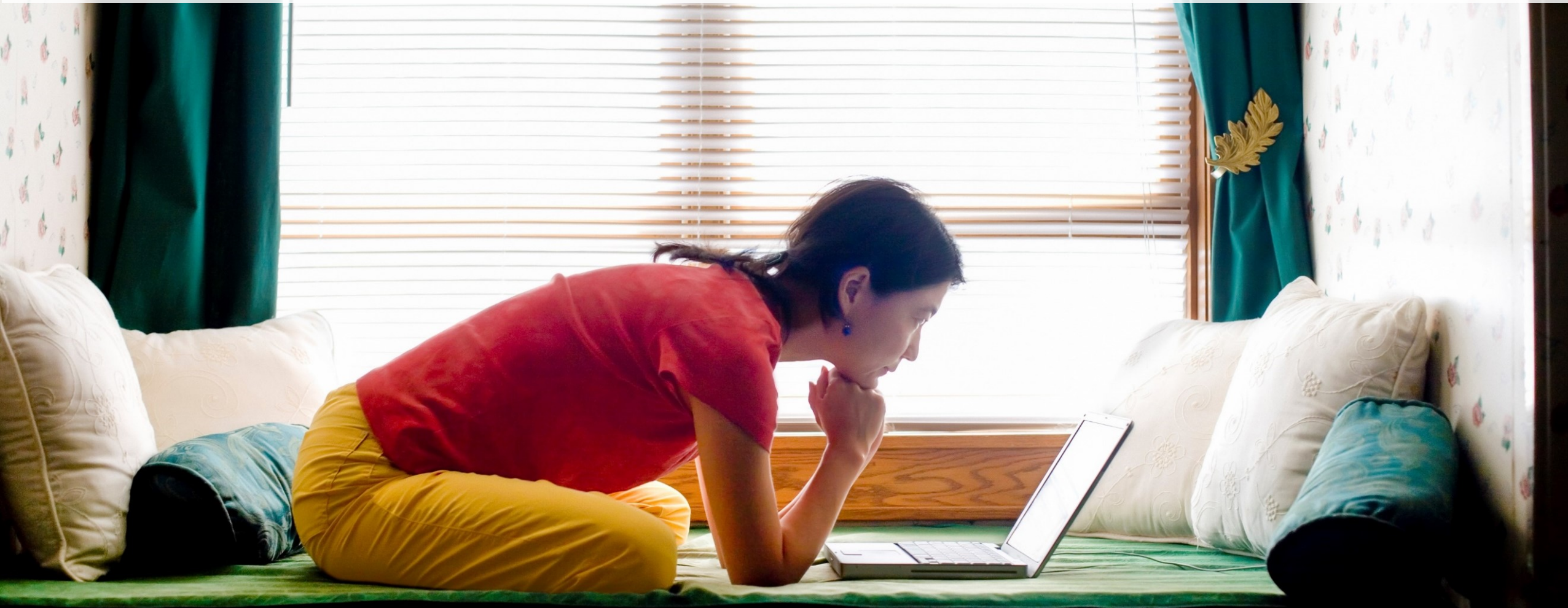
Kilder

- Spørreskjema blant ca. 4000 ansatte fra YS Arbeidslivsbarometeret)
- Spørreskjema blant ca. 4000-6000 ansatte og ledere i privat og offentlig sektor, fra NFR-prosjektet Crossbow
- Intervju med 55 lærere og advokater fra NFR-prosjektet Flex-IT
- Intervju med 60 ansatte og ledere i privat og offentlig sektor fra Crossbow



HVEM OG HVOR MYE?

Mange har lenge hatt muligheten til å jobbe noe hjemmefra (på kveldstid)



Flere har muligheten til å jobbe hjemmefra
og flere jobber hele dager hjemmefra

53%
jobber hjemmefra



Kilde: Arbeidslivsbarometeret 2022/2023. N=4049. Definisjon: har mulighet for å jobbe hjemmefra og gjør det minst månedlig enten hele dagen eller utenfor ord
arbeid

67%
av offentlige ansatte jobber hjemmefra





50%
jobber utenom arbeidstid
ukentlig eller mer



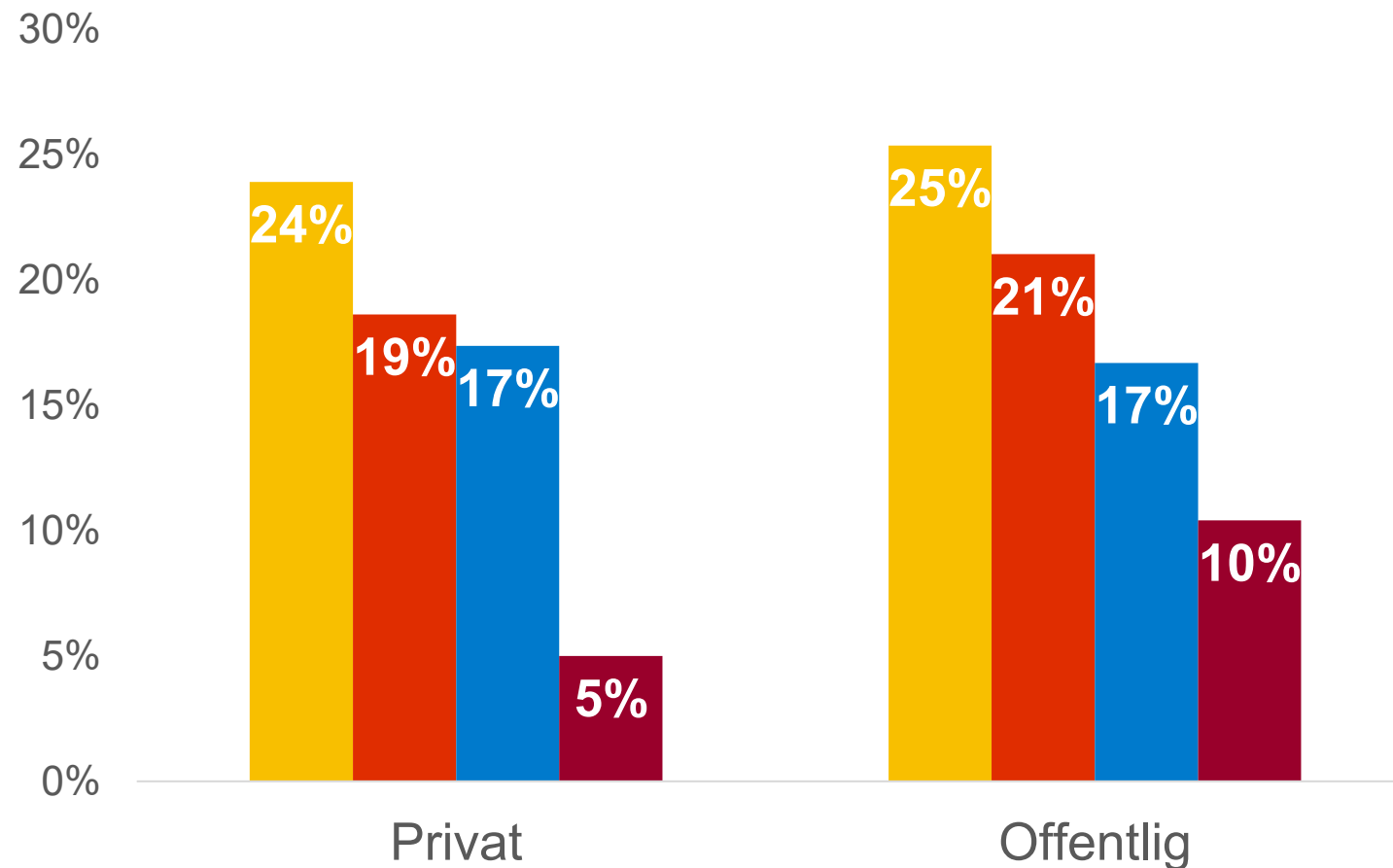
42%
av offentlige ansatte
jobber utenom arbeidstid
ukentlig eller mer



29%
offentlige ansatte
jobber utenom arbeidstid
flere dager i uken

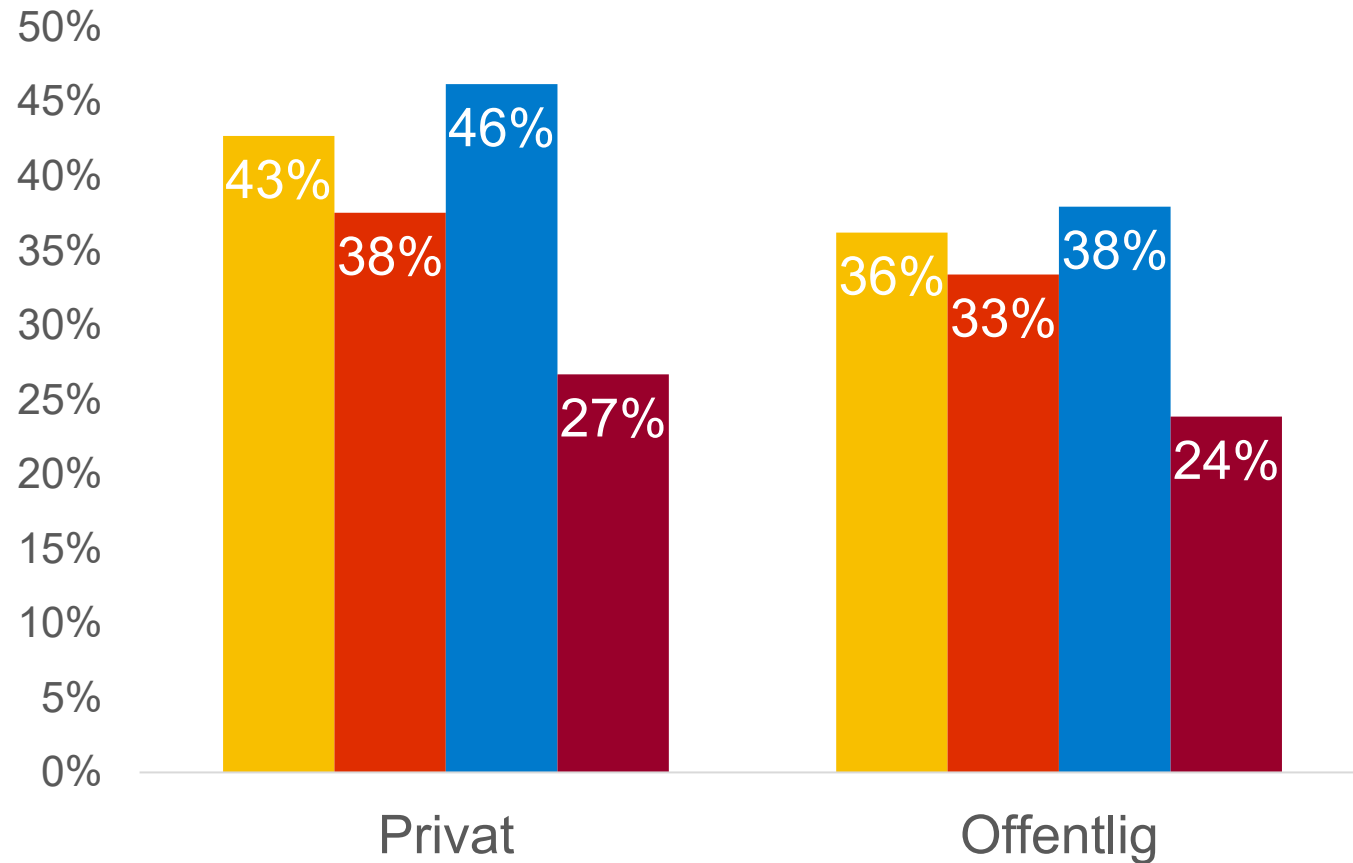
Arbeidstidsmønstre

- Lange dager (+10 timer+)
- Sene dager (Etter kl.21)
- Kort hvile (-11 timer)
- Søndagsarbeid



Intensivt arbeid/forpliktelser

- Intensivt arbeid på mobilen
- Forpliktelse til å arbeide utenom
- Sjekker e-post til jeg legger meg
- Arbeidsgiver forventer tilgjengelighet





Grenseløst arbeid i offentlig forvaltning

«Ledelsen har måttet gå inn og si at folk må slutte, for vi får eposter til alle døgnets tider, og vi ser at folk jobber utover det som er ikke bare normert tid, men også de ytre grensene til kommunen. Vi har ikke lov til å jobbe senere enn til klokken 8, uten at det avtales nærmere med leder. [...] Det har fortsatt ikke helt løst seg.»

«Gjengangerne er gjerne småbarnsforeldre. De klarer sjelden å starte før 9. Og så løpes det ut av døren når klokken er gjerne 5 på halv 3, også. Og så er det noen timers avbrekk, og så starter de å jobbe rundt barne-tv-tider og utover kvelden. Jeg har fått eposter langt utpå kvelden, langt etter avtalen. Så det er noen som ikke klarer å sette de grensene, og som må beskyttes mot seg sjøl (offentlig forvaltning).»

KILDE: INTERVJU MED OFFENTLIG ANSATT I CROSSBOW-PROSJEKTET 2023



A woman with long dark hair is sitting on a bed, looking at a silver laptop. She is wearing a white sleeveless top and dark pants. In the foreground, a golden retriever is lying on its side on a grey carpet, looking towards the camera. The background is a simple room with a wooden headboard and a white wall.

MEN JEG LIKER JO Å JOBBE SÅNN

OSLOMET

KONSEKVENSER

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Hjemmekontor: Hva vet vi?

Hjemmekontor henger sammen med både positive og negative konsekvenser:

Høyere jobbtilfredshet/produktivitet
Lavere jobb-hjem balanse

Men grunnlaget er for tynt for arbeidsmiljø og helse
(Kunnskapsoversikt fra Stami)

Tilkobling/Grenseløse arbeidstidsmønstre: Hva vet vi?

Ofte studier med skiftarbeidere/nattearbeidere

Kunnskapsoversikt av Kühner et al. (2023)

Denne typen arbeid er et tveegget sverd

1. Økt ytelse, jobbtilfredshet og tilhørighet
2. Økt jobbstress og redusert jobb-hjem balanse
3. Redusert avkobling

HVA MED NORSKE ARBEIDSTAKERE?

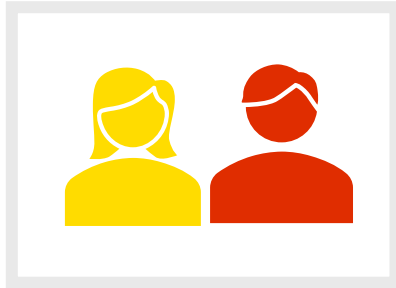
2000 ansatte

3-4 tidspunkt 2021-2022

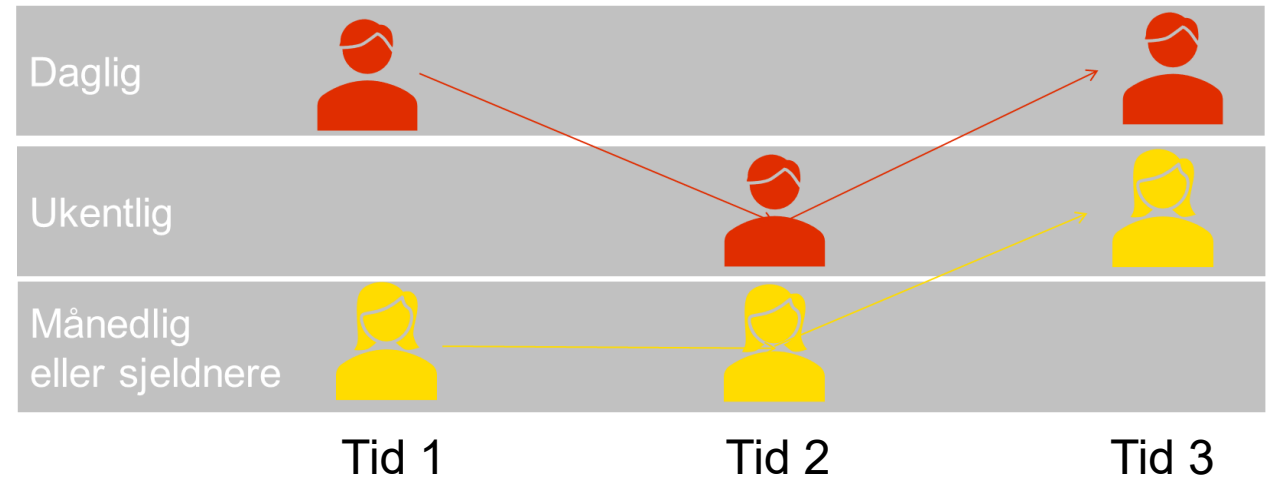
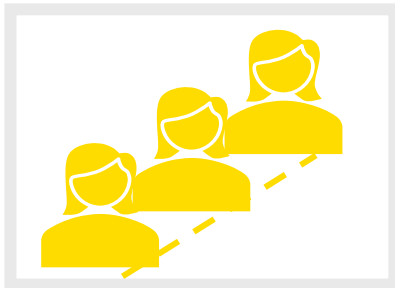


Hva skjer med oss når vi arbeider utenom ordinær arbeidstid eller utenfor arbeidsplassen?

1. Sammenligne ulike personer



2. Sammenligne samme person





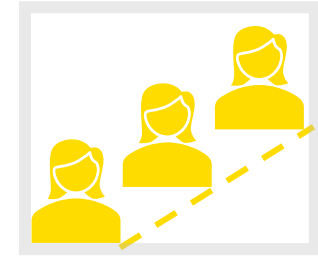
Hjemmekontor



Når vi sammenligner ansatte med andre

- *lavere innsats*
 - *opplever dårligere samhold* på arbeidsplassen
 - *lavere tilhørighet* til arbeidsplassen
 - *lavere jobbtilfredshet* enn de som ikke jobber hjemmefra.
-
- mindre jobb-hjem-konflikt
 - lavere sykefravær
 - kobler mer av fra jobb på fritiden
-

Hjemmekontor



Når vi sammenligner ansatte med seg selv


- ~~lavere innsats~~
- ~~opplever dårligere samhold på arbeidsplassen~~
- ~~lavere tilhørighet til arbeidsplassen~~
- ~~lavere jobbtilfredshet enn de som ikke jobber hjemmefra.~~

—

































- ~~mindre jobb-hjem-konflikt~~
- **lavere sykefravær**
- ~~kobler mer av fra jobb på fritiden~~
- **mindre mening i jobben**
- **økende kollegastøtte**
- **lavere grad av utbrenthet**

Grenseoverskridende arbeidstidsmønstre


Manglende avkobling

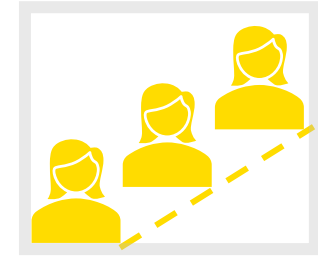

Jobb-hjem-konflikt


Utbrenthet

	Sammenlikning mellom personer	Samme person over tid
Lange dager	  	 
Kveldsarbeid	  	 
Kort hvile	  	 
Søndag	  	 
Over 40 timer	  	  
Tilkoblet	  	  



Arbeidstidsmønstre



Når vi sammenligner ansatte med seg selv:

Alle arbeidstidsmønstrene:

- Manglende avkobling
- Økende jobb-hjem konflikt

Over 40 timer i uken/Intensivt arbeid:

- Utbrenthet



**KONSEKVENSENSENE ER UAVHENGIG AV
OPPLEVD KONTROLL**

OSLOMET

OPPLEVDE FORDELER

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Fleksibilitet som gode/job-hjembalanse

- Mange arbeidstakere opplever fleksibiliteten ved å til ulike tider og steder kunne jobbe som et gode
- Et hovedtrekk ved arbeidstakernes positive erfaringer er knyttet til muligheten til å sjonglere mellom jobb og familie
- Flexibiliteten (som ligger i teknologien), blir også en fordel for dedikerte ansatte som ønsker å yte på høyt nivå i arbeidet sitt.



Teknologien gir foreldre mulighet til å være til stede for barna samtidig som de har en krevende jobb

«Hvis det ikke hadde vært mulighet til å logge seg på hjemmefra ,måtte jeg vært mye mer på kontoret ... Det er mange ganger i hektiske perioder hvor det ville vært vanskelig for meg å stå på en fotballkamp klokka fem, liksom, hvis jeg vet at det er noen som skal sende noen greier som må videreformidles eller et eller annet

... hvis ikke jeg hadde hatt mail på mobil og mulighet til å logge på hjemmefra, så tror jeg det hadde vært mye mer dårlig samvittighet i ene eller andre retningen, mye mer stress med at å, nå må jeg dra hjem og hente i barnehagen .. Da tror jeg at jeg måtte dratt tilbake på jobb etter at ungen har lagt seg...»
(Advokat).

KILDE: INTERVJU MED ADVOKAT I FLEX-IT PROSJEKTET, 2021

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Autonomi og tillit



Å slippe detaljstyring - det å styre mye av arbeidsdagen oppleves som positivt



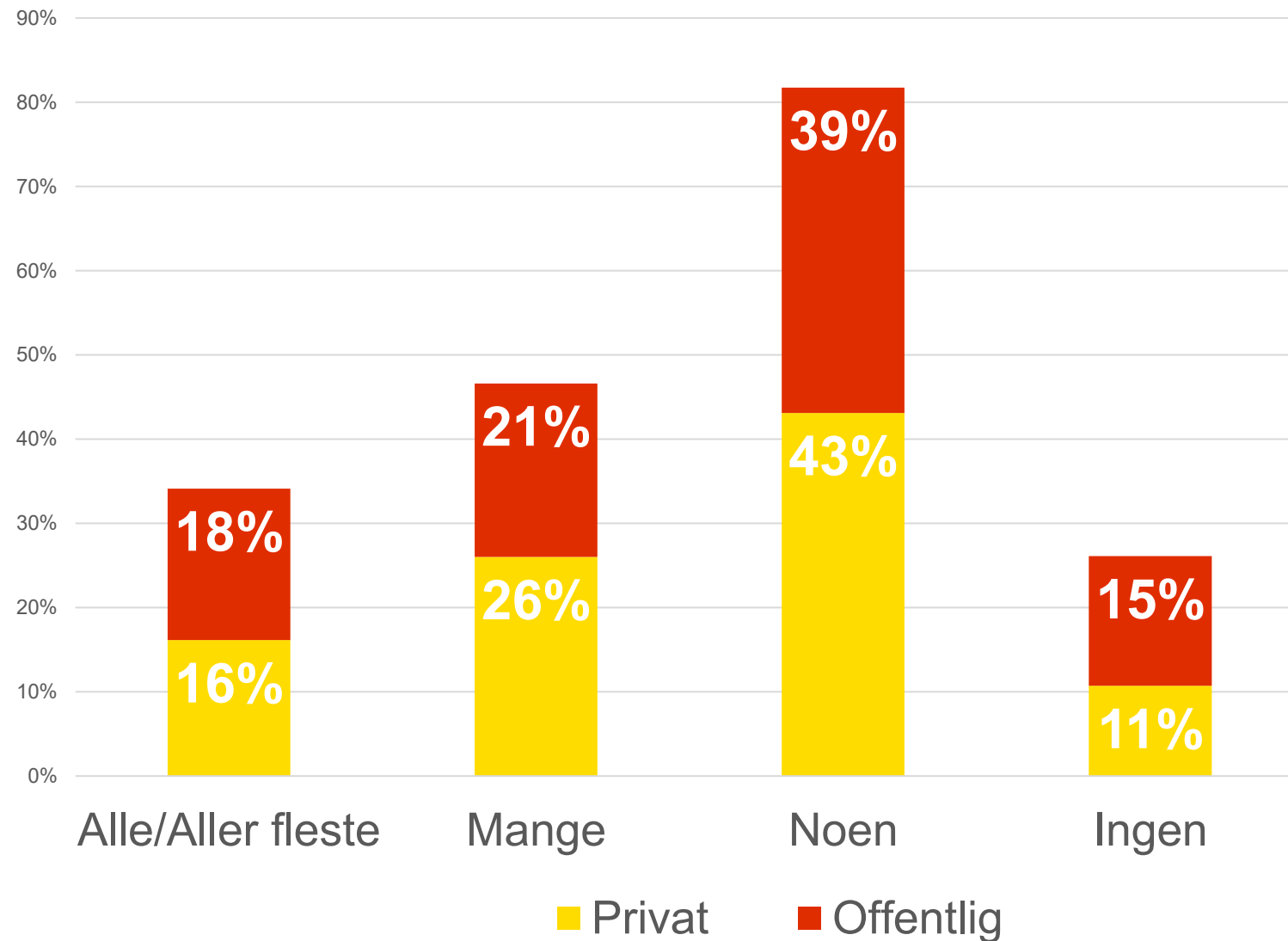
Opplevelse av å få tillit til at jobben blir gjort selv om arbeidsgiver ikke er fysisk til stede

OSLOMET

UTFORDRINGER

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Andel kolleger på hjemmekontor



Bekymringer for fellesskapet

- «Oss og dem» diskurs mht hvem som er fysisk tilstede på kontoret og ikke
- Er det kun de som er fysisk på jobb som får ad hoc oppgaver?
- Tilfeldig sosial samhandling forsvinner
- Det er behov for dialog om hva man risikerer å miste ved å ikke være fysisk tilstede på arbeidsplassen – selv om man leverer på konkrete oppgaver

Lederes utfordringer

63%

ledere mener det sosiale arbeidsmiljøet har blitt dårligere

- Bekymringer for det sosiale arbeidsmiljøet
- Læringsfelleskap/kunnskapsoverføring
- De ansatte assosierer hjemmekontor og fleksibilitet med økt tilitt
- Men det er også nivåforskjeller



Ansatte som jobber grenseløst...

- Får negative reaksjoner fra familie og venner
- Er fysisk til stede, men ikke mentalt
- Jobber mer enn de skal og tror de gjør, men vet ikke helt - fordi mange av arbeidstidsaktivitetene tenker de ikke på som jobb.



Fleksitid som kamuflert overtid?

«Det er ekstremt mye fleksitid som genereres i denne organisasjonen. Jeg mener det er ukultur ... du har en del som jobber alt for lange uker, som egentlig genererer til arbeidsmiljølovbrudd ... fleksitid brukes fremfor overtid ... Jeg tror at ledelsen ville ha regulert arbeidstiden mye strammere hvis det måtte skrives overtid på det.

«Det ble tatt ut rapporter på fleksitid nå. Jeg har ikke så lyst til å si antallet, men det er et ekstremt høyt antall fleksitidstimer som kommer til å bli sletta ved årsskiftet. Som folk ikke får tatt ut i avspasering»

KILDE: OFFENTLIG FORVALTNING -I CROSSBOW-PROSJEKTET 2023



Det er ikke jobb, det er relasjoner

Intervjuer: Når du tar telefonen hvis elevene ringer, eller svarer på meldinger på teams, tenker du at du jobber da? La oss si at du vanligvis registrerer arbeidstimene dine [...]

Informant: Nei. Jeg tenker ikke på det som arbeid.

Intervjuer: Hva er det da?

Informant : Relasjoner – jeg vet ikke... (lærer)

KILDE: INTERVJU MED LÆRER I FLEX-IT-PROSJEKTET 2021

A photograph of a man lying in bed, holding a smartphone in his right hand. A baby is sleeping peacefully on his chest. The man is wearing a blue sweater and a black watch. The baby is wearing a white long-sleeved shirt with small black patterns. The background shows a window with white curtains and some greenery outside.

Hva er egentlig arbeid?

“Den ordentlige jobbingen” – om å ta opp laptopen og jobbe en time eller

“Småjobbing” – om å sjekke eller svare raskt ut meldinger og e-poster

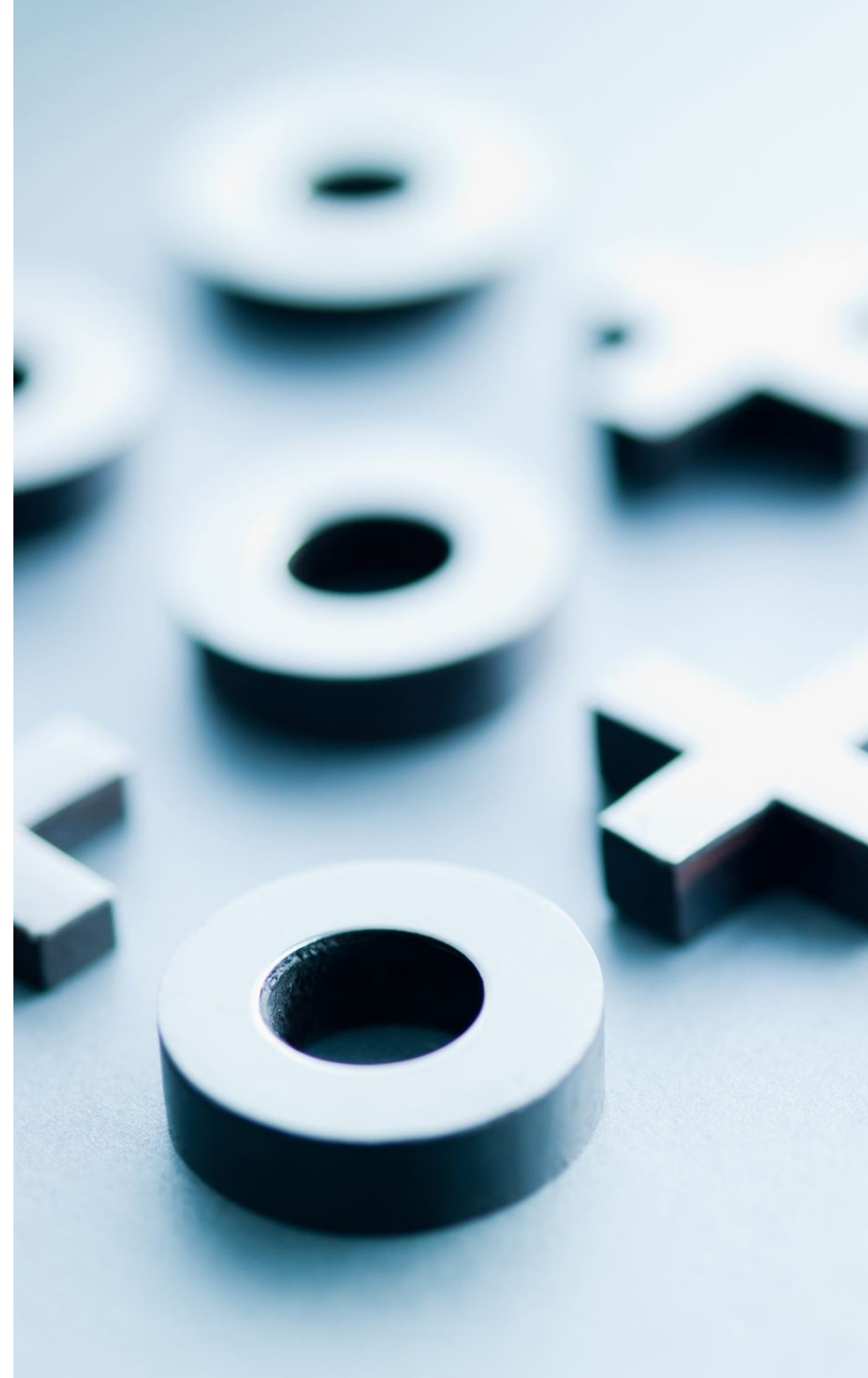
“Er det arbeid eller er det ikke arbeid?”

Straffen for avlogging

Informant: Det kommer meldinger på teams hele tida. Da får man nesten aldri fri. Så nå har jeg valgt å slette Teams fra mobilen. Og det gjør nok at jeg ikke får med meg ting som kollegaene mine har diskutert på kvelden eller i helgene. [Leder] jobber ofte på søndag for å ta igjen noen ting og være forberedt til neste uke. Og da legger han... Bare sender en melding på teams, og han sier at han ikke forventer svar. Men når det er en diskusjon, og noen svarer på meldingen, så er den diskusjonen i gang, ikke sant. Hvis man ikke svarer på den diskusjonen umiddelbart, så blir diskusjonen ferdig snakka før man har begynt på jobb på mandag.

Intervjuer: Ja, sånn at det blir et problem å ikke være pålogga Teams på søndag, selv om det ikke er forventa.

Informant : Ja, nemlig. Og år vi drøfter det, så sier lederen nei, det er ikke en forventning. Nei, det er ikke det, men praksisen er jo det, fordi hvis man ikke er pålogget, så deltar man ikke i samtalen. Da blir det bestemt eller avgjort noe, uten at man har fått mulighet til å delta, ikke sant, hvis man ønsker å mene noe om det (lærer).



TRENGER VI RETTEN-TIL-Å-LOGGE AV?

Right to disconnect – R2D₍₂₎

- En lovfestet rett til å være utilgjengelig for arbeid, utenfor arbeidstiden
- Bakgrunn: behov for å verne arbeidstakere
- Frankrike først ut, i 2017
- EU-direktiv under forhandling



Venstre: Vil lovfeste rett til å logge av etter endt arbeidstid



Venstre-leder Guri Melby vil lovfeste rett til å slippe mas fra sjefen i fritiden. Arbeids- og inkluderingsminister Tonje Brenna er åpen for forslaget.



Venstre-leder Guri Melby sier at mange føler at de aldri har fri fra jobben. Foto: Ketil Blom Haugstulen

Politikk | Hjemmekontor

Arbeidsgiverne avviser forslag om rett til å logge av fra jobben



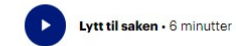
- Man er ikke forpliktet til være tilgjengelig for arbeidsgiver utover arbeidstid. Det er allerede lovfestet, sier NHO-direktør Nina Melsom.



NHO mener arbeidstiden er godt regulert i dagens lovverk. Fra venstre direktør Øystein Dørum, adm.dir. Ole Erik... Via mer

Karriere | Arbeidsliv

EU vil lovfeste retten til å logge av etter jobb. Det kan være lettere sagt enn gjort



Sender du jobbmailer etter du egentlig er ferdig på jobb? Da risikerer du både utbrenthet og stress, ifølge ny forskning.



Familien Minde har en streng arbeidsfordeling hjemme: - Vi er familien AS, og jeg er adm.dir., sier Liv Minde (37). Foto: Ketil Blom Haugstulen

RETTIGHETER SKAL VIRKE I EN KONTEKST



5

TA-MED-HJEM-PUNKTER

Grenseløst arbeid gjelder også
ansatte i offentlig sektor





Hvordan kan vi regulere arbeid,
hvis mye ikke telles som arbeid?

Ikke la det bli et individuelt ansvar!



Vær klar over
fleksibilitetsparadokset

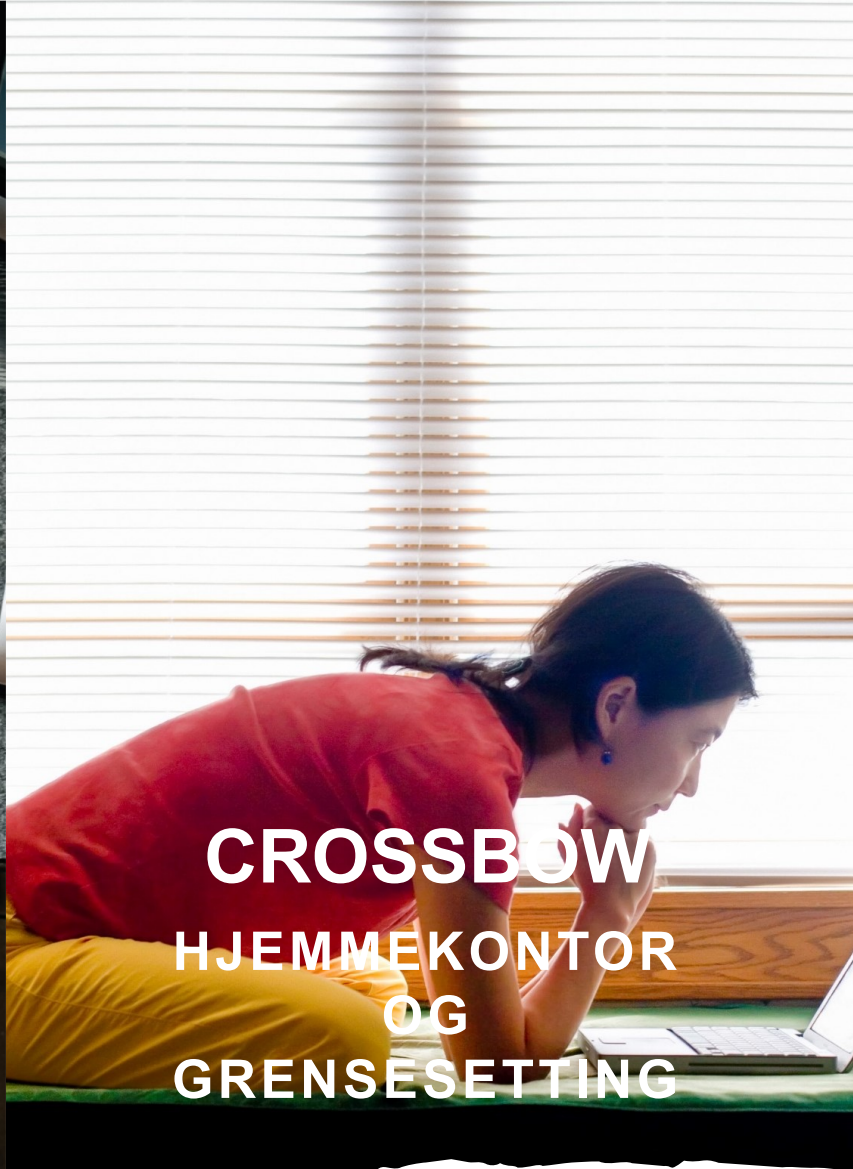


Kan vi kreve at en arbeidstaker er mer
en produksjonen sin?

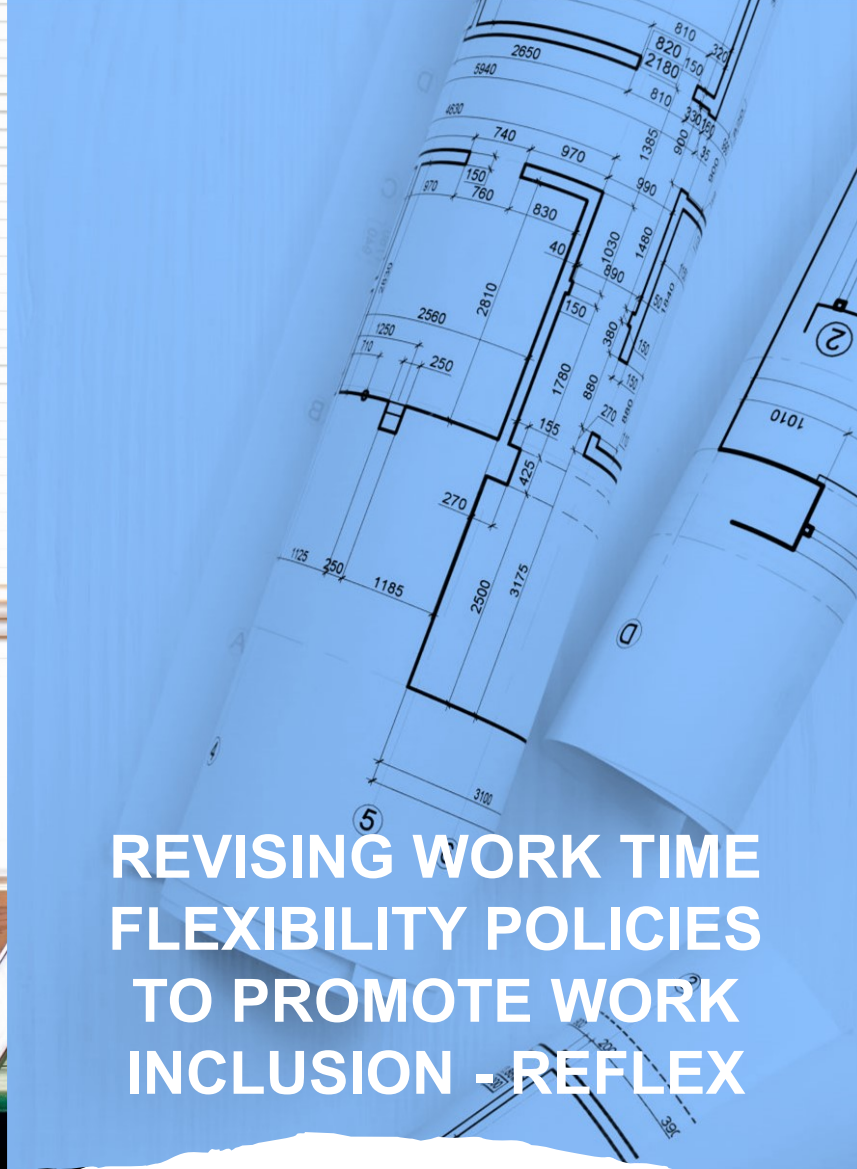




**FLEX-IT –
TEKNOLOGIBRUK
PÅ TVERS AV JOBB
OG HJEM**



**CROSSBOW
HJEMMEKONTOR
OG
GRENSESETTING**



**REVISING WORK TIME
FLEXIBILITY POLICIES
TO PROMOTE WORK
INCLUSION - REFLEX**

Vi rekrutterer nå til en spørreskjemaundersøkelse vinter-vår 2024
Ansatte skal følges over fem måneder med et kort skjema hver måned
Ta kontakt med niwe@oslomet.no for mer informasjon



Senter for Arbeid og Familie over Livsløpet



Contact us:

Wendy Nilsen
niwe@oslomet.no

Tanja Nordberg
tano@oslomet.no

