

Høringsinnspill fra bydel Frogner til regjeringens «Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem».

Innledning og bakgrunn

Bydel Frogner ønsket våren 2021 å forberede seg til den nye hverdagen etter måneder med nedstenging, digitale møter og hjemmekontor. Bydelen hadde i liten grad brukt hjemmekontor og digitale møter før pandemien. Ansatte hadde faste arbeidsplasser i et åpent landskap, og hadde praktisert dette siden 2018 da de flyttet til bydelens hus i Drammensveien.

Bydelen ville ha en prosess som involverte de ansatte, og nedsatte i mars 2021 en arbeidsgruppe som fikk følgende mandat:

«Bydel Frogner skal i det pandemien glir over, være klar til å ta i bruk en framtidsrettet arbeidsform basert på de erfaringer bydelen har høstet gjennom 2020-2021 med utstrakt bruk av hjemmekontor, teams-møter osv.

På hvilken måte kan vi ta med oss videre det beste av det en annerledes arbeidsform lærte oss under pandemien, når vi skal strekke oss som en attraktiv arbeidsgiver? Dette i lys av faktorer som effektivitet, klima, stress, arbeidsmiljø, bruk av arbeidsplasser, møterom m.m.»

Arbeidsgruppen har vært tverrfaglig sammensatt med representanter fra HR, barnehage, helse-omsorg og sentrale tillitsvalgte. Bydelsdirektør Odd Rune Andersen er prosjekteier, Stabsleder Else Berit Baccouche er prosjektleder og Rune Johannessen fra Mentor AS er prosessleder.

Førsteamanuensis Donatella de Paoli fra Handelshøyskolen BI har bidratt med innledning og diskusjoner på ledersamling i tillegg til at hun har vært en samtalepartner og veileder i prosessen som er gjennomført.

Prosjektet har blitt inndelt i 3 faser:

Prosjekt-fase	Tidsrom	
Fase 1	01.03-31.07.21	Intervjuer toppledergruppen. Spørreundersøkelse til ansatte som har benyttet hjemmekontor og digitale møter. Forslag til tiltak fremlegges ledergruppen og tillitsvalgte.
Fase 2	01.08-31.12.21	Gjennomføring av tiltak vedtatt i fase 1. Prosjektet struktureres inn i ulike områder: 1) Spørreundersøkelse og forslag til nye digitale muligheter for utøvende tjenester. 2) Tilpasning av bydelshuset 3) Organisasjonsutvikling
Fase 3	01.01-30.06.22	Gjennomføring av tiltak for utøvende tjenester. Oppfølgingsundersøkelse til ansatte som benytter hjemmekontor og digitale møter.

Prosjektet har i fase 1 i særlig grad undersøkt følgende:

- **Erfaringer med hjemmekontor.** Håndtering av personvern, skille mellom fritid og arbeidstid, ergonomi og fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen, evnen til selvledelse og strukturering og organisering av arbeidsdagen, samarbeid med kollegaer og ønsker for hjemmekontor etter pandemien.

- **Ledelse og deltakelse på digitale møter.** Erfaringer med bruk av teknologien. Bruk av digitale møter i forhold til innbyggere, samarbeidspartnere og kollegaer. Ønsker og tips til bruk av digitale møter i fremtiden.
- **Planlagt tilstedeværende ledelse.** Hvordan har medarbeiderne opplevd å ha blitt ledet, og hvilke utfordringer og muligheter ser lederne med å lede digitalt?
- **Fysiske kontorlokaler.** Behov og ønsker for endring etter pandemien. Faste arbeidsplasser eller aktivitetsbaserte soner?

Funn, ny kunnskap og forslag til endringer som skal gjennomføres i bydel Frogner

Innledningsvis ble det gjennomført 11 intervjuer av lederne i bydelsdirektørens ledergruppe for å kartlegge erfaringer etter ett år med nedstenging. Arbeidsgruppen utarbeidet deretter spørreundersøkelsen som gikk til 426 ansatte som har brukt hjemmekontor under pandemien.

Noen overordnede tall fra undersøkelsen:

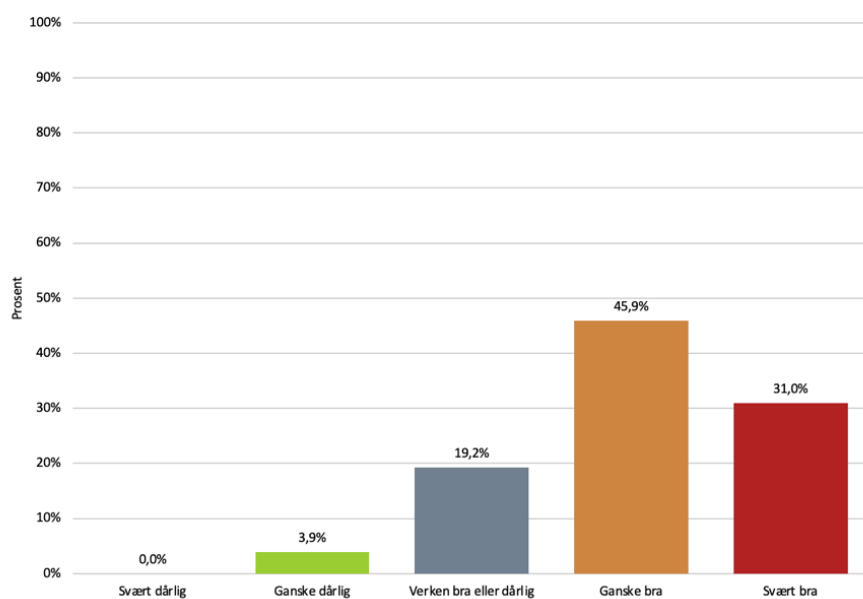
- Svarprosenten på 60%, dvs 258 svar.
- 64 ledere med personalansvar besvarte undersøkelsen
- Ca 80% av svarene var fra kvinner
- 44 stk var ansatt etter 12. mars 2020
- 29 ansatte har delt kontorplass med andre på hjemmekontoret, mens 225 ansatte stort sett har fått sitte i fred.

Hjemmekontor

Oslo kommune har siden 2009 hatt en avtale om fjernarbeid, men dette har i liten grad blitt brukt i Bydel Frogner. Allikevel svarer **94%** at de ønsker å bruke hjemmekontor etter pandemien. Av disse svarer 45% at de ønsker å ha hjemmekontor 2-3 dager i uka, 15% svarer 4 -5 dager i uka eller hele tiden.

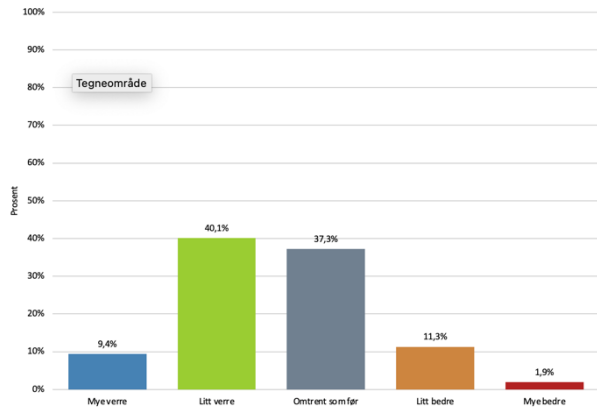
Arbeidsgruppen har vært opptatt av hvordan personvernet er håndtert på hjemmekontoret. 77% mener at dette er håndtert ganske bra eller svært bra. Dette ble fulgt opp med åpne spørsmål hvor vi har fått mange eksempler og forklaringer på hvordan dette er gjort.

Hvor godt opplever du at personvern blir ivaretatt fra hjemmekontoret?

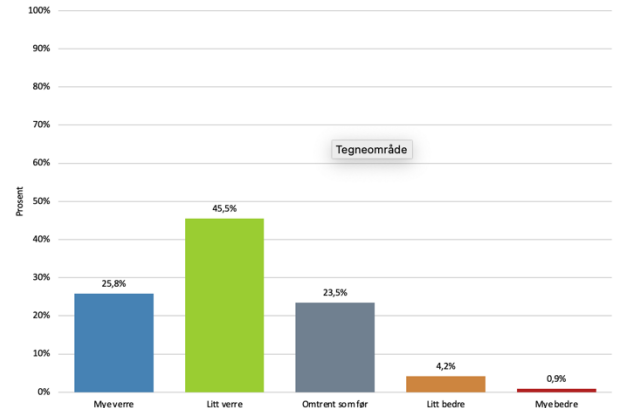


Arbeidsgruppen har også sett på samarbeidet med kollegaer, både faglig og sosialt. Som figurene viser er dette områder som klart har utviklet seg i negativ retning det siste året. Nesten 50% svarer at det faglige fellesskapet med kollegaer har blitt litt eller mye verre det siste året, mens over 70% mener sosial og kollegial nærhet har blitt dårligere i perioden på hjemmekontor.

I hvilken grad opplever du at det faglige fellesskapet med kollegaer har endret seg det siste året?



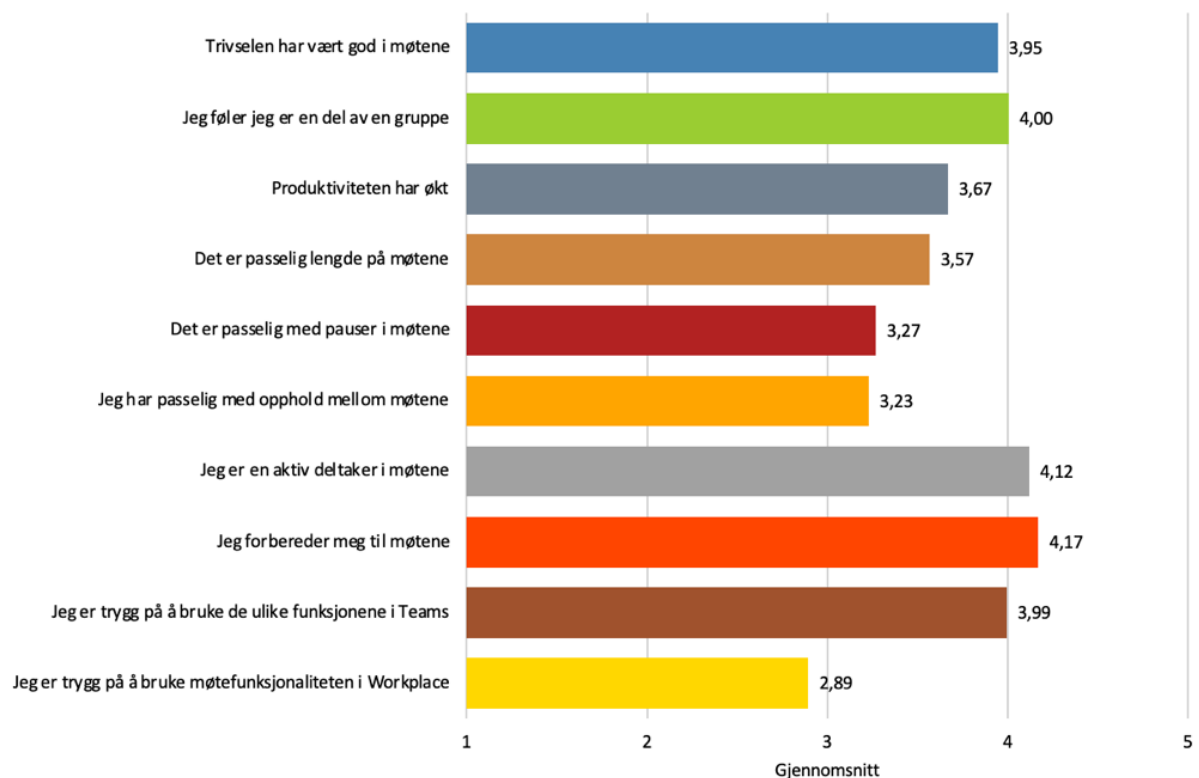
I hvilken grad opplever du at sosial og kollegial nærhet med kollegaer har endret seg det siste året?



Digitale møter

I undersøkelsen inngikk en rekke spørsmål om deltakelse i og ledelse av digitale møter. Deltakere oppfatter seg selv som både aktive og forberedte. Møteledere finner det litt mer krevende å lede digitale møter, og forbereder seg litt mer enn til vanlig. I tillegg ble det stilt flere åpne spørsmål om digitale møter, både i forhold til møter med innbyggerne, de vanskelige samtalene med medarbeidere, utfordrende samtaler med brukere av tjenester og tips til god gjennomføring av møter. Både medarbeidere og innbyggere har blitt mer digitale, og en viktig del av vurderingen av hjemmekontor blir også bruken av digitale møter i fremtiden.

Hvordan er din erfaring med bruk av digitale møter det siste året?

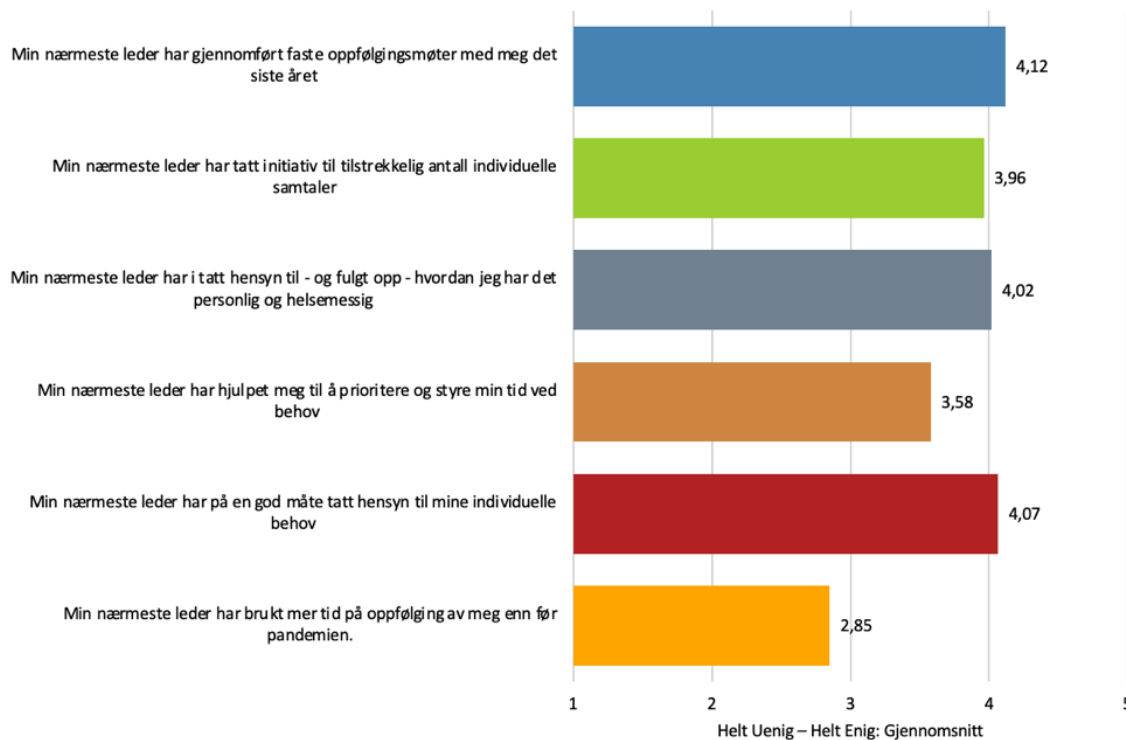


Tilstedeværende digital ledelse

Digital ledelse stiller krav til andre egenskaper og ferdigheter enn fysisk ledelse. Fortsatt bruk av hjemmekontor vil stille store krav til lederne i forhold til å planlegge aktiviteter og samarbeid i egen enhet, og på tvers av enheter i organisasjonen. Kulturbygging, formell og uformell læring og samarbeid må i større grad være planlagte aktiviteter hvis man innfører hjemmekontor en eller flere dager i uka. Intervjuer med lederne viser at det er viktig å møtes fysisk, å ha gode fysiske møteplasser. Kontoret skal være et samhandlingssted, et sted for ideutveksling og samarbeid. Alle lederne må være gode på den digitale reisen og verktøyene, og lederen er nødt til å sette opp og planlegge interaksjon på en litt annen måte enn tidligere.

Vi ba medarbeidere evaluere egen leder gjennom pandemien, og fikk tydelige svar på hvordan lederne har fulgt opp med oppfølgingsmøter, individuelle samtaler og personlig oppfølging. Selvfølgelig varierer svarene mellom ulike enheter og ledere, men de gir en indikasjon på hva man som fysisk og digital leder må jobbe videre med

Vennligst vurder din nærmeste leder på følgende påstander:



Bruk av kontorlokale

I bydelen har i hovedsak alle medarbeiderne hatt sin faste kontor plass i åpent landskap. Dette har vært praktisert i bydelens hus siden 2018. Arbeidsgruppen ønsket en god forståelse for hvordan de fysiske kontorlokalene har fungert slik at man i enda større grad kan tilrettelegge for god utnyttelse, bedre trivsel for ansatte og et bydelshus som setter innbyggeren i sentrum.

181 svarte på dette spørsmålet hvorav 38% svarte svært dårlig eller ganske dårlig, 22% svarte verken godt eller dårlig og 41% svarte svært godt eller ganske godt.

Selv om en stor andel av de ansatte som har svart på dette spørsmålet trives i åpent landskap er det et stort potensiale for forbedring hvor en kombinasjon av åpent kontorlandskap og hjemmekontor kan være en del av løsningen.



Medarbeidere som ønsker hjemmekontor 2 dager i uken eller mer, ser det som mindre viktig å ha fast arbeidsplass på kontoret. 31% blir mer positiv til å ikke å ha fast plass når det er mulig å kombinere med hjemmekontor. De fleste ser det fortsatt som viktig å ha en fast arbeidsplass på kontoret, uavhengig av hvilke ekstras fasiliteter som finnes.

Selv om bydelen flyttet inn i nye lokaler i 2018 foreslår arbeidsgruppen flere endringer i bruken av lokalene.

Rutiner i den nye hverdagen

Med intervjuene og spørreundersøkelsen har arbeidsgruppen kommet med følgende forslag til nye rutiner for Bydel Frogner.

Prinsipper for hjemmekontor etter pandemien

Arbeidsgruppen har vært opptatt av å høre på de ansattes ønsker og erfaringer, og samtidig være tydelig på både arbeidsgivers og medarbeiderens ansvar på hjemmekontoret. I bunnen ligger at hjemmekontor er et tilbud til medarbeidere, ikke en rettighet medarbeiderne har. Dette gjelder både spørsmålet om man skal få hjemmekontor, men også omfanget og hvilke dager man skal ha hjemmekontor.

Arbeidsgruppens forslag:

1. Det skal være mulighet for å ha en egnet arbeidsplass som er fysisk tilrettelagt. Hjemmekontoret skal være på et definert sted, medarbeideren skal kunne dokumentere at man kan jobbe uforstyrret.
2. Arbeidsgiver har ansvar for at HMS ivaretas på hjemmekontoret. Dette innebærer fysisk organisering av arbeidsplassen, pauser og fysisk bevegelse i løpet av arbeidsdagen, og nødvendig kontakt med kollegaene. Alle som får godkjent å jobbe på hjemmekontor skal ha mulighet til å få ekstra skjerm, tastatur, mus, bord og kontorstol.
3. Arbeidstaker har ansvar for å følge opp de avtaler som gjøres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for å ivareta egen helse på hjemmekontoret.
4. Hjemmekontor skal være frivillig.
5. Leder og medarbeider skal ha en samtale for å avklare om medarbeider skal få tilbud om bruk av hjemmekontor en eller flere dager i uka.
6. Det inngås en formell avtale om hjemmekontor for en tidsbestemt periode i inntil ett år. Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan avslutte avtalen. Denne følges opp etter ca tre måneder etter første gangs inngåelse av avtale om hjemmekontor.
7. Det er viktig for arbeidsgiver at medarbeideren klarer å skille mellom arbeidstid og fritid. Vi må ha tillit til at medarbeiderne klarer å gjøre dette, og at dette blir et tema på medarbeidersamtalen, og ved inngåelse av avtale om hjemmekontor.
8. De som jobber 2 dager eller mer i uka på hjemmekontor, skal ikke ha fast kontorplass.
9. Dagens avtale om hjemmekontor/fjernarbeid i Oslo kommune skal brukes.
10. Revidering av avtale om hjemmekontor i Oslo kommune avtalen bør endres når den nye forskriften om hjemmekontor er vedtatt. I avtalen tar man inn hva yrkesskadeforsikringen dekker når du nå jobber på hjemmekontor, eller har fått egen avtale om fjernarbeid. Tydeliggjøre medarbeiders ansvar når utstyr blir ødelagt på hjemmekontoret. Avtalen må også ivareta konfidensialitet og it-sikkerhet.

Digitale møter

Digitale møter skal selvfølgelig brukes etter pandemien. I mange sammenhenger har dette vært effektivt, tidsbesparende, mulighetsskapende og lærerikt

Arbeidsgruppens forslag:

1. Digitale møter skal gjennomføres der det oppleves som nyttig og minst like bra som et fysisk møte.
2. Dersom arbeidstaker eller arbeidsgiver ønsker å ha et fysisk møte skal det være fysisk.

3. Personalsaker, eksempelvis saker hvor det skal gis/har blitt gitt skriftlige advarsler, må være fysiske.
4. Gi tilbud om kurs i digital møteledelse og innpasse dette i grunnopplæringen
5. Tilby interne kurs i teams
6. Gjøre opplæringsvideoer/ materiell lett tilgjengelig for ansatte.

Tilstedeværende planlagt ledelse

Arbeidsgivere og ledere har ansvar både i forhold til det fysiske og det psykososiale arbeidsmiljøet. Som høringsnotatet påpeker blir ikke ansvaret for det psykososiale arbeidsmiljøet mindre når ansatte jobber hjemme, og vår undersøkelse støtter også opp om dette.

Arbeidsgruppens forslag:

1. Konkretisere og følge opp utfordringene ved tilstedeværende digital (og fysisk) ledelse på ledersamlinger. Det er viktig at lederne er gode eksempler på hvordan vi vil ha det, de må være gode rollemodeller og forbilder.
2. Sette lederne i stand til å gjennomføre samtaler når hjemmekontor skal avtales og følges opp
3. Planlegge hvordan vi skal bruke tiden sammen når vi møtes fysisk i tillegg til å jobbe på hjemmekontor og digitalt.

Fysiske kontorlokaler – endringer og tilpasninger

Undersøkelsen har avdekket behov for å endre bruken av våre lokaler. Dette er noen av forslagene vi har kommet med:

Arbeidsgruppens forslag:

1. Hver etasje deles inn i ulike soner. Faste plasser, stillesoner, aktivitetsbaserte/fleksible arbeidsplasser, prosjektsoner, samhandlingsarena og idérom. De ulike etasjer utformes i henhold til den enkelte enhets behov.
2. Den enkelte enhet skal i prinsippet være lokalisert – med alle sine soner – i samme etasje, men det skal tilrettelegges for tverrfaglig samhandling som setter brukeren i sentrum.
3. De som ønsker fast plass skal få det, men ikke nødvendigvis sammen med sine nærmeste kollegaer.
4. De som har avtale om hjemmekontor minst to dager i uka har ikke fast plass, men kan velge i fleksible soner i hver etasje.
5. I de aktivitetsbaserte/fleksible sonene skal man endre møbleringen med mindre bord, og skapene kan fjernes. Det etableres prosjektrum tilrettelagt for idemyldring med samhandlingsverktøy/ digital tavle

Kommentarer til vurderingene av endringsbehov i forskriften

Her kommer våre konkrete innspill til høringsnotatet basert på de involverende prosessene som er gjennomført i Bydel Frogner.

§1 Virkeområde

Arbeidsgruppen har ønsket å ha en tydelig ansvarsfordeling mellom arbeidstaker og arbeidsgiver når medarbeideren får tilbud om hjemmekontor. Vi har derfor ikke brukt begrepet «sporadisk», men ser dette kan være aktuelt ved for eksempel sykdom eller skade som gjør at man i en periode ikke kan komme til arbeidsplassen.

Skjer arbeidet på hjemmekontoret jevnlig og etter en fast ordning, mener vi allikevel forskriften bør gjelde. Dette gjelder selv om det er mindre enn en dag i uka i gjennomsnitt. Skriftlig avtale om hjemmearbeid bør derfor inngås også i disse tilfellene.

§2 Skriftlig avtale

Arbeidsgruppen har vurdert inngåelse av skriftlig avtale som en av de sentrale, og samtidig mest utfordrende oppgavene for lederne. Med utgangspunkt i prinsippene om at hjemmekontor skal være frivillig, og samtidig et tilbud fra bedriften til medarbeideren, er samtalen rundt hjemmekontoret viktig. Vi kan komme i mange situasjoner der leder og medarbeider er uenige, både i omfang og varighet av en slik avtale. Lederne kan mene, av ulike grunner, at medarbeideren ikke bør jobbe hjemmefra, eller man kan være uenige i antall dager medarbeideren kan eller bør jobbe hjemmefra. Dette vil være individuelle vurderinger i tillegg til vurderingen av hva som er best for bedriften, kundene, læring og kulturbbygging. Det er også viktig for arbeidsgiver at medarbeideren klarer å skille mellom arbeidstid og fritid. Vi må ha tillit til at medarbeiderne klarer å gjøre dette, og at dette blir et tema på ved inngåelse av avtale om hjemmekontor.

Vi ser det som hensiktsmessig at det ved spesielle situasjoner som f.eks. en pandemi kan benyttes en unntaksbestemmelser hvor det istedenfor gis informasjon fra arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte om de punkter som er opplistet i §2.

Vi anbefaler at avtale om hjemmearbeid får en varighet på ett år, og at den skal evalueres før inngåelse av ny avtale

§3 Arbeidsmiljø

Vi har ingen merknader til selve teksten i punktet, men ønsker å påpeke viktigheten av ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Vår undersøkelse viser at dette har vært en av de største utfordringene under pandemien, og at dette krever et godt samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og medarbeiderne for å sikre et best mulig arbeidsmiljø i fremtiden. Utstrakt bruk av hjemmekontor krever mer planlagt og tilrettelagt samhandling på arbeidsplassen. Digital samhandling kan også utvikles, men fungerer etter vår mening best i kombinasjon med fysiske møteplasser.

Vår undersøkelse understøtter forslaget om å inkludere psykososiale forhold inn i bestemmelsene på lik linje med de øvrige forhold som nevnes.

§ 5 Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Våre erfaringer fra hjemmekontor under pandemien viser at medarbeidere har fått fysiske belastningsskader på grunn av dårlig tilrettelagt arbeidsplass. Det er derfor viktig at verneombud og arbeidsmiljøutvalg følger opp dette. I tillegg bør lederne følge opp dette og eventuelt avslutte avtalen om hjemmearbeid hvis det ikke er mulig å bedre de fysiske arbeidsforholdene.

For å sikre et så godt fysisk arbeidsmiljø som mulig kan medarbeideren eventuelt få tilbud om å bruke bedriftshelsetjenesten for å tilpasse arbeidsplassen på hjemmekontoret.

§6 Arbeidstid

Bydel Frogner sin undersøkelse har spesifikke funn som gjelder det å skille mellom arbeidstid og fritid. Ingen av de lederne som svarte opplevde det vanskelig å skille arbeidstid og fritid, 13% av medarbeiderne som svarte trakk frem dette som det mest utfordrende med hjemmekontor. Mangel på regelmessige pauser var også trukket frem som en utfordring.

Arbeidsgruppen mener derfor at det er viktig å ta med arbeidstid på hjemmekontor i det videre arbeidet og dersom regelmessig bruk av hjemmekontor blir det nye arbeidshverdagen bør det også omfattes av de ordinære bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

§7 Tilsynet med forskriften

Arbeidsgruppen mener det er riktig og viktig at Arbeidstilsynet følger opp at avtaler om hjemmearbeid blir inngått og fulgt opp.

Avslutning

Selv om det i arbeidet med høringsbrevet har vært den tradisjonelle hjemmekontorsituasjonen som har vært i fokus bør det i lys av det igangsatte forskningsarbeidet sees på fleksible arbeidsformer i utvidet forstand. Fremtidens arbeidsfellesskap kan gi nye muligheter, samtidig som partenes interesser ivaretas og nedfelles i lov- og avtaleverk.