



HJEMMEKONTOR

Fleksibelt arbeid er den nye normalen

Innledning

Sverige har ligget i forkant når det gjelder digitalisering. I 2019 hadde [98 %](#) av svenskene tilgang til Internett hjemme. Dette hjelper Sverige når det gjelder muligheten til å jobbe hjemmefra, noe som også understøttes av internasjonale [undersøkelser](#). Evnen til å organisere hjemmekontoret kan bli et viktig konkurransefortrinn også etter korona, noe som er spesielt viktig for et tynt befolket land som Sverige. Derfor har vi fokusert på personer som helt eller delvis har jobbet hjemmefra under koronakrisen.

Mårten Westberg fra Europiska Institutet för Beteendevetenskaplig Analys, Dr Petri Kajonius fra Lunds Universitet, Sophie Hedestad fra Netigate og Professor Stefan Tengblad fra Göteborgs Universitet står bak undersøkelsen.

1 500 tilfeldig utvalgte personer deltok i undersøkelsen, som ble gjennomført i juli 2020. Utvalget er nasjonalt representativt. Det vil si at det er jevn fordeling av kjønn, geografisk beliggenhet, alder og inntektsnivå. Av de 1 500 spurte svarte 506 "ja" på spørsmålet om de jobbet hjemmefra under koronakrisen. Disse 506 personene har siden besvart ytterligere 60 spørsmål om bolig, familie, transport, personlighet og andre målvariabler som motivasjon, produktivitet, stimulans, hvordan det gikk for arbeidsgiveren deres med mer.

Målet med undersøkelsen har vært å kunne hjelpe svenske bedrifter og ledere til lettere å kunne håndtere situasjonen i høst. Dette fordi mange ønsker, og i visse tilfeller må, fortsette å arbeide hjemmefra.

Ledere og HR-avdelinger har behov for å forberede seg på framtidens arbeidsplass. Mange jobber i dag utfra en modell som forutsetter at de fleste er inne på kontoret.

Vi som står bak undersøkelsen



”

Undersøkelsene om hjemmekontor gjennom våren var spennende, men tynne. Hjemmekontor har fungert lenge, men i våres eksploderte utviklingen.. Vi adferdsforskere trenger å lære mye mer om hvordan hjemmekontor skiller seg fra arbeid i fabrikk eller kontor.

Mårten Westberg,
EIBA

**Europeiska institutet för
beteendevetenskaplig
analys AB**



”

Ledere og HR-avdelinger trenger å forberede seg på framtidens arbeidsplass. Hjemmekontor er en stor del av hvordan vi kommer til å jobbe framover.

Stefan Tengblad,
Göteborgs Universitet



”

Sverige har ligget i forkant når det kommer til digitalisering. Dette hjelper Sverige når det gjelder muligheten til å jobbe hjemmefra..

Petri Kajonius,
Lunds Universitet



”

Målet med undersøkelsen har vært å hjelpe svenske bedrifter og ledere å håndtere hjemmekontor. I løpet av høsten kommer mange svensker fortsette med å jobbe hjemmefra.

Sophie Hedestad,
Netigate



Oversikt

5 millioner
svensker arbeider

Hver tredje har
arbeidet
hjemmefra

To av tre liker
hjemmekontor

1 million jobber
hjemmefra etter
smittespredning
en opphører



”Vi kan konkludere med at rundt 1 million svensker vil fortsette å jobbe hjemmefra, selv etter smittespredningen har opphørt. Selv om ikke alle gjør det hele tiden”.

Mårten Westberg fra Eiba.

Bedriftene trenger ikke være redde for hjemmekontor

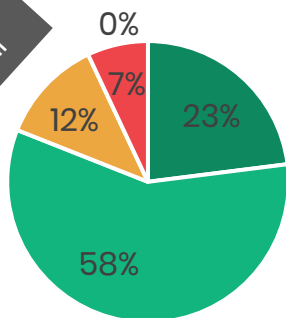
67 % som svart på undersøkelsen trives med å jobbe hjemmefra, samtidig som 81 % oppgir at de har nådd sine forretningsmål. Det finnes undersøkelser som viser at produktiviteten øker med hjemmekontor da folk har større muligheter til å planlegge dagene, samt større fleksibilitet.



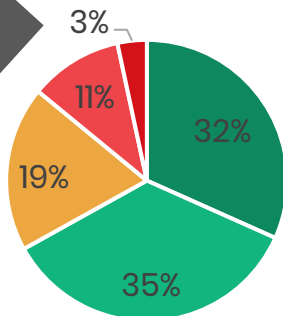
"Mange trives med å arbeide hjemmefra, samtidig som en stor andel når sine forretningsmål. Bedrifter trenger ikke være urolige for å la sine medarbeidere arbeide hjemmefra."

Stefan Tengblad, Göteborgs Universitet

Har du nådd dine forretningsmål



Trives du med å arbeide hjemme?



■ NEI!
■ nei
■ Verken eller

■ JA!
■ ja

Inntekt, reisevei eller familiesituasjon påvirker ikke trivsel og arbeidsglede

Inntekt

Man tror gjerne at folk med høy inntekt og med mer ansvar, er mer motiverte til å jobbe, men dette er ikke tilfelle. Dette er i tråd med tidligere [analyser](#) om at høyere lønn ikke øker motivasjonen i det lange løp. Lønnen påvirker heller ikke hvor godt man trives med å arbeide hjemmefra. Å trives med hjemmekontor er ulikt det som gir arbeidsglede som motivasjon, moro på jobben og mer. Personlighetstrekket ekstrovertsjon av personlighetstrekk påvirker både trivsel og arbeidsglede.

Reisevei

Man kan tenke seg at avstand til jobben er det som får flere til å ønske å jobbe hjemmefra. Men reisetiden til jobben påvirker verken trivsel eller arbeidsglede. Det gjør heller ikke inntekt eller hvor stort man bor.

Familiesituasjon

Man skulle kunne tro at familiesituasjonen påvirker arbeidsglede. Men undersøkelsen viser at verken antall barn i hjemmet, barnas alder eller om man er enslig påvirker trivsel og arbeidsglede ved hjemmekontor.

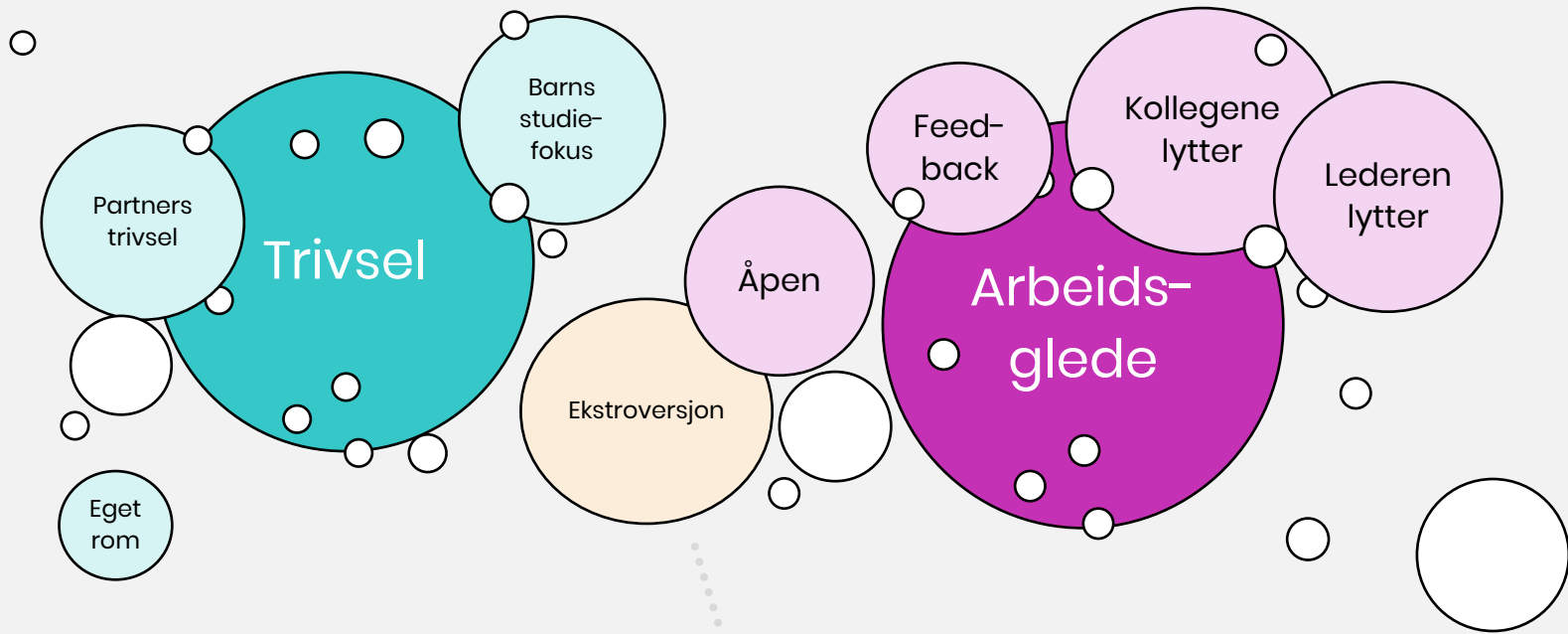
Ekstroversjon underletter trivsel og arbeidsglede

Personlighet, og hvorvidt andre familiemedlemmer liker hjemmekontor, ser ut til å være avgjørende for trivsel og arbeidsglede. Hvis barna har fokus på sine studier, og om partneren liker å jobbe hjemmefra, er dette gunstige faktorer for hjemmekontor.

Undersøkelsen viser at personer som har utadvendte personlighetstrekk, i større grad trives å jobbe i et åpent kontorlandskap. Ekstroversjon er også et personlighetstrekk som gjør at man lettere takler overgangen til hjemmekontor.

Arbeidsgleden påvirkes også i høy grad av kommunikasjon og åpenhet med nærmeste leder og kolleger. Har du har funnet en arbeidsplass eller et eget rom i hjemmet, har trivselen økt.





Trivsel:

Å kunne utføre arbeidet sitt med konsentrasjon i eget rom, er noe som påvirker trivselen. Om man har barn som har studiefokus og en partner som liker å arbeide hjemmefra, er trivselsfaktoren med hjemmekontor høy.

Arbeidsglede:

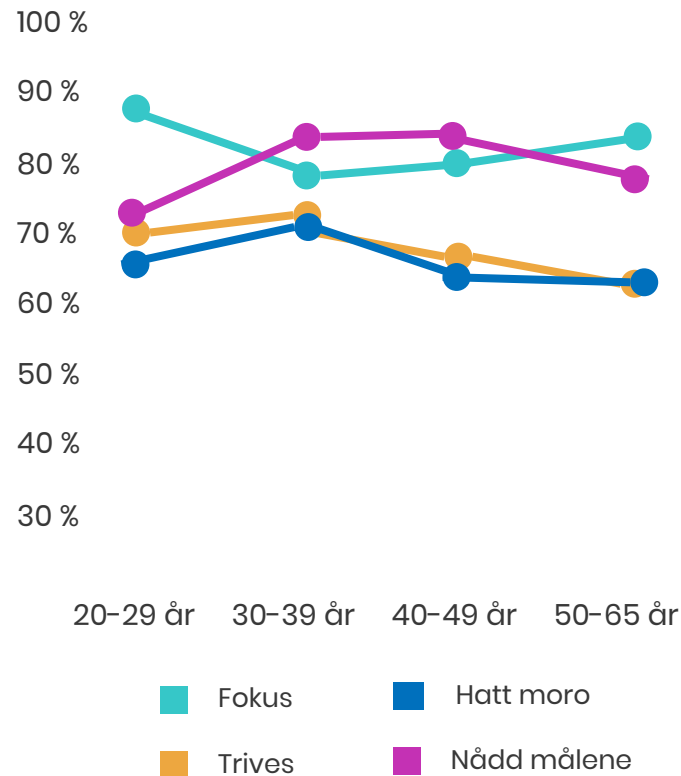
En leder som lytter, å motta feedback på arbeidet sitt samt god kontakt med kolleger er faktorer som påvirker arbeidsgleden.

Ekstroversjon påvirker både trivsel og arbeidsglede.

Medarbeidere i alle aldre kan jobbe hjemmefra

I løpet av våren har det vært en del diskusjoner om unge mennesker ikke er i stand til å jobbe hjemmefra. Dette framgår av undersøkelser, og selv psykologer og organisatoriske forskere forklarer dette med at yngre mennesker trenger støtte fra sjefen.

Undersøkelsen vår viser at alder ikke har noen sammenheng med om du kan styre arbeidet ditt hjemmefra eller ei. Medarbeidere i alle aldre kan håndtere sitt arbeid hjemmefra. Det kan imidlertid være en sammenheng med om du er ny på en arbeidsplass og da trenger støtte fra kolleger. På kontoret fremmes samarbeid og kommunikasjon.



Kontorlandskap – En mulighet for bedre lønnsomhet

2/3 av de som ikke liker åpne kontorlandskaper, har hatt glede av å jobbe alene under korona. Introverte mennesker har en tendens til å jobbe hjemmefra i stedet for å jobbe i et åpent kontorlandskap.

Undersøkelsen viser at vi jobber hjemmefra når vi trenger å fokusere og konsentrere oss. De dagene vi ønsker og trenger å ha kontakt med kolleger, kommer vi til det åpne kontorlandskapet der flyten er helt fri.

På sikt kan arbeidsgivere si opp overflødige kontorlokaler og sitte på mindre arealer. Selskaper som ønsker å øke veksten, bør redusere unødvendige kostnader som lokaler, og investere i markedsføring og salg som skaper vekst.

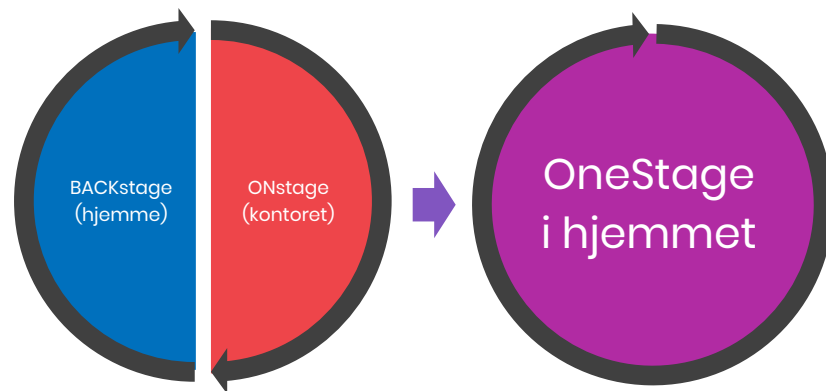
| | | Trives i åpent landskap | | | | |
|------------------------------|--------------|-------------------------|-----|--------------|-----|------|
| | | JA! | Ja | Verken eller | Nei | NEI! |
| Trives med å jobbe hjemmefra | JA! | 54% | 26% | 24% | 28% | 41% |
| | ja | 27% | 42% | 36% | 42% | 24% |
| | Verken eller | 5% | 18% | 28% | 17% | 17% |
| | Nei | 11% | 12% | 9% | 10% | 13% |
| | NEI! | 3% | 2% | 3% | 3% | 5% |

Det er en sammenheng mellom trivsel i hjemmet, og at man liker å sitte på eget kontor.

Normalt kontorarbeid har høy interferensfaktor der det er vanskelig å konsentrere seg. Undersøkelsen viser at folk i større grad kan konsentrere seg om arbeidsoppgavene sine hjemmefra.

Grensen mellom arbeid og fritid viskes bort

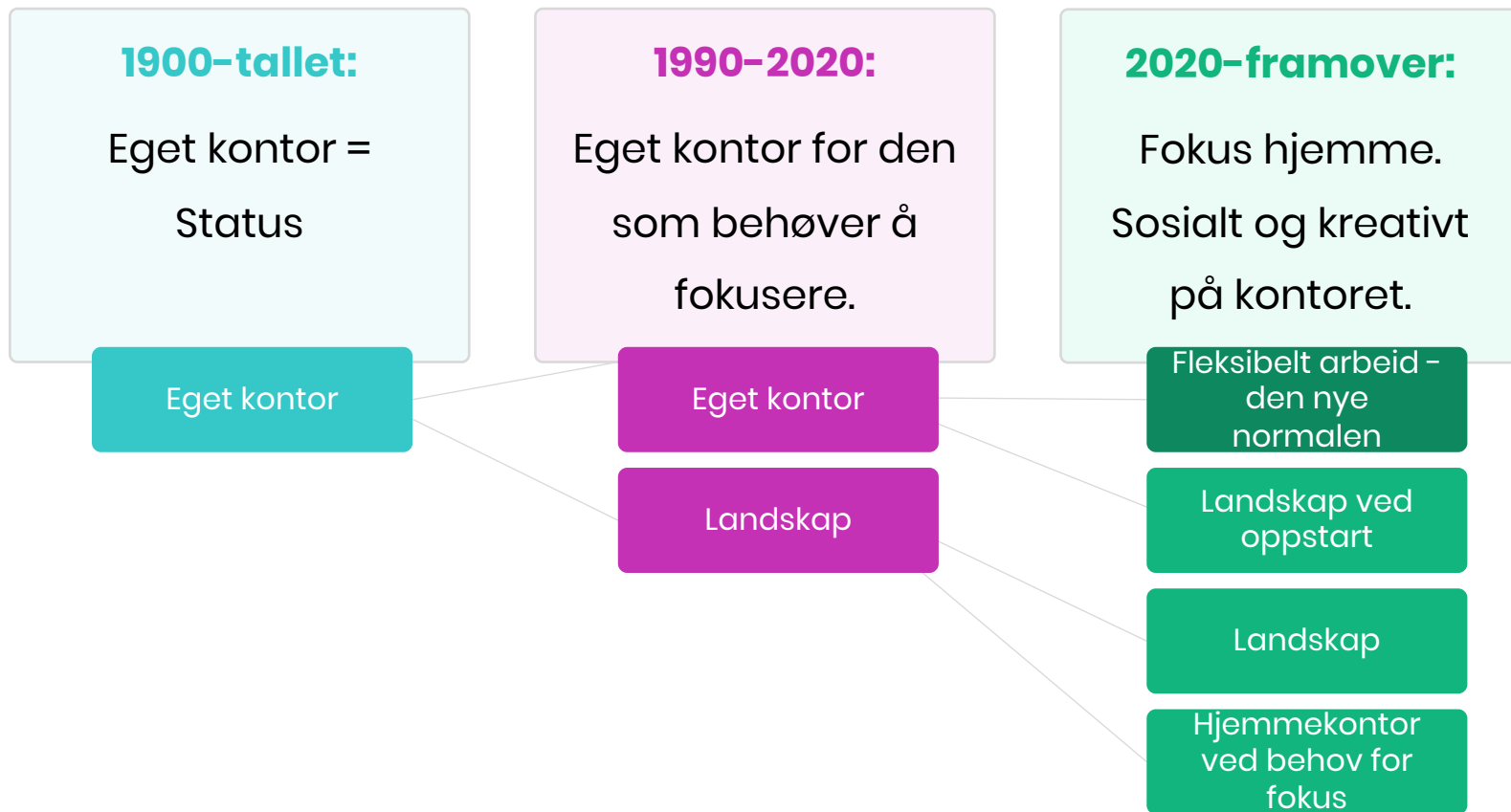
Undersøkelser viser at personer som jobber hjemmefra assosierer i større grad hjemmet med arbeidet.



”Den typiske arbeidsdagen, dvs. å jobbe fra 09.00 til 17.00, kommer til å viskes ut. Vi kommer til å jobbe i prosjekter, og når det er behov. Digitaliseringen har medført at vi er tilkoblet 24 timer i døgnet.”

Petri Kajonius, Lunds Universitet

Framtidens arbeidsplass



Hvordan din bedrift kan ruste seg for fremtiden:

1. Bli kvitt unødvendige kostnader, som lokaler som ikke er i bruk. Folk vil i økende grad jobbe hjemmefra, selv etter at smittespredningen har stoppet hvis bedriften din tillater det.
2. Ekstroverte mennesker gjør arbeidet hjemmefra bedre. Sørg for at dine introverte ansatte får den støtten de har behov for. Nå ut til dem oftere.
3. Alder har ingenting med effektivitet å gjøre, men tiden i selskapet har en avgjørende rolle for om du kan jobbe hjemmefra eller ikke. Hvis du har en nyansatt, vil dine nye medarbeidere ha nytte av å arbeide fra en vanlig arbeidsplass.
4. Fokuser på resultater og kvaliteten på arbeidet, hvor det utføres er ikke så viktig.



”Koronakrisen akselererte på fremtidens arbeidsplass. Twitter og mange andre selskaper lar sine ansatte jobbe hjemmefra til sommeren 2021. Kommuniser og vær transparent med det som gjelder dine ansatte.”

Sophie Hedestad, Netigate

Til slutt

Det høye andelen av arbeid utført hjemmefra under en delvis kaotisk og traumatisk vår, har fått oss til å stille spørsmål ved hvordan arbeidslivet fungerte før koronaen, da forholdene for å oppnå resultater og arbeidsglede faktisk var betydelig bedre. Hvor vanlig har det egentlig vært med ineffektive møter, forstyrrende kolleger, sjefete ledere og firkantede regler om hvordan arbeidet skal utføres? Svensk arbeidsliv trenger å utvikle nye fleksible arbeidsformer som er preget av kompetanse, kvalitet og resultater.



”Det er et stort behov for å utvikle fleksible arbeidsformer i det svenske arbeidslivet.”

Stefan Tengblad, Göteborgs Universitet

Kontakt oss gjerne!



Mårten Westberg
Beteendevetare
EIBA
+46 705671888

Marten.westberg@eiba.se



Stefan Tengblad
Professor
Göteborgs Universitet

Stefan.tengblad@gu.se



Petri Kajonius
Universitetslektor
Lunds Universitet

Petri.kajonius@psy.lu.se



Sophie Hedestad
Kommunikationschef
Netigate
+46 732012498

Sophie.hedestad@netigate.se

