

Ledererfaringer med hybrid arbeidsplass

Oppdatert : 8 . mai 2023 kl . 8 :16

Vår [policy for fleksibilitet og tilstedeværelse](#) er utformet for å favne at arbeid og oppgaver har ulik karakter og egenart i organisasjonen. For å innhente erfaringer med hybrid arbeidsplass har vi gjennomført en pilotperiode fra 1.mars 2022 – 31.januar 23. Formålet med denne undersøkelsen er å innhente informasjon om hvilke erfaringer ledere har fra pilotperioden. Hvordan har denne arbeidsstrukturen fungert for dine ansatte, deg som leder og for virksomheten som helhet? Dine er erfaringer er et viktige bidrag for evalueringsarbeidet av piloten.

Hvor mange år ledererfaring har du ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Over6 år	16	66.7%	66.7%
4 - 6 år	1	4.2%	4.2%
2 - 4 år	2	8.3%	8.3%
0 - 2 år	5	20.8%	20.8%

Hvor mange medarbeidere har du direkte personalansvar for ?

Antall svar : 23

Svar	Antall	% av svar	
Merenn 15 personer	8	34.8%	34.8%
10 - 15 personer	6	26.1%	26.1%
5 - 9 personer	6	26.1%	26.1%
0 - 5 personer	3	13%	13%

Hvor mange av dine medarbeidere har inngått avtale om hjemmekontor , som fast ordning (altså ikke sporadisk)

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Ingen	4	16.7%	16.7%
Noen få	5	20.8%	20.8%
Omtrenthalvparten	3	12.5%	12.5%
De fleste	9	37.5%	37.5%
Alle	3	12.5%	12.5%

Opplever du disse avtalene om antall dager følges ?

Antall svar : 21

Svar	Antall	% av svar	
Nei	5	23.8%	23.8%
Ja	16	76.2%	76.2%

Hvor mange av dine medarbeidere har mer enn 2 dager hjemmekontor ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Noen få har mer enn 2 dager pga. tilrettelagt situasjon (helse, livfase ect)	6	25%	25%
Ingen	8	33.3%	33.3%
Noen få	8	33.3%	33.3%
Omtrent halvparten	1	4.2%	4.2%
De fleste	1	4.2%	4.2%
Alle	0	0%	0%

Hvor mange av dine medarbeidere jobber kun på kontoret ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Noen få har dette som tilrettelagtsituasjon (helse, livfase ect)	0	0%	0%
Ingen	5	20.8%	20.8%
Noen få	8	33.3%	33.3%
Omtrent halvparten	5	20.8%	20.8%
De fleste	3	12.5%	12.5%
Alle	3	12.5%	12.5%

Har du inngått avtale med alle som har ønsket det ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Nei	5	20.8%	20.8%
Ja	19	79.2%	79.2%

Har du medarbeidere som ikke produserer optimalt på hjemmekontor ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Nei	12	50%	50%
Ja	12	50%	50%

Hvordan har du fulgt opp denne / disse medarbeiderne ?

- Jevnlige oppdateringssamtaler (med alle).
- Kontinuerlig
- Faste (bi) ukentlige møter . Fortløpende dialog om status på Mattermost .
- Mer oppgave / leveranse / forventet tilgjengelighet / tids -styring
- Vanskelig , og ikke mine direkte ansatte .
- To tilfeller . Første : Dialog , redusert mengda heimekontor , og tydelegare på forventingar . Andre : Viste seg å vere sjukmelding og oppfølging innan helsevesenet . Fekk endra arbeidsoppgåver .
- Krevd oppmøte på kontoret .
- Følger opp med å gi konkrete oppgaver og tett oppfølging
- Prøver å gi de konkrete oppgaver og følge opp resultatene .
- Pga helsesituasjon gis medarbeider færre og tilrettelagte oppgaver
- Teamleder har fulgt opp i det daglige . Jeg har hatt egne møter med den ansatte .
- Konkrete arbeidsoppgaver og oppfølging .

Vurderer du at denne / disse medarbeiderne også har behov for oppfølging når de jobber fysisk på kontoret ?

Antall svar : 12

Svar	Antall	% av svar	
Annet	2	16.7%	16.7%
Medarbeiderhar for tiden en vanskelig livssituasjon, som påvirkerarbeidsutførelsen	5	41.7%	41.7%
Medarbeiderskompetanse er ikke tilstrekkelig for arbeidsoppgavene som skal utføres	2	16.7%	16.7%
Medarbeiderhar behov for å få konkrete arbeidsoppgaver med avtalte leveranser	8	66.7%	66.7%
Medarbeiderhar behov for å veiledningrundt selvledelse	6	50%	50%

Bør arbeidsgiver vurdere å tilby ansatte kurs innen selvledelse ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Nei	4	16.7%	16.7%
Obligatoriskfor alle nyansatte	7	29.2%	29.2%
Ja, obligatoriskdeltagelse	3	12.5%	12.5%
Ja, frivilligdeltagelse	16	66.7%	66.7%

Har dine medarbeidere tilfredsstillende kontorplass ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Ansatte sitter i kontorlandskapsom ikkeer egnet for dette	4	16.7%	16.7%
Ansatte sitter i egnede kontorlandskap	6	25%	25%
Ja, for ved bruk av hjemmekontorpå ulike dager, så blirdet bedre for de som deler kontor	8	33.3%	33.3%
Nei, enkelte deler små cellekontorsom er beregnet for en person	4	16.7%	16.7%
Nei, mange deler små cellekontorsom er beregnet for en person	2	8.3%	8.3%
Ja, mange deler kontor som er beregnet for flere	12	50%	50%
Ja, enkelte har enmannskontor	4	16.7%	16.7%
Ja, mange har enmannskontor	3	12.5%	12.5%

Dersom din seksjon har fast oppmøtedag , har dere da utfordringer med tilstrekkelig antall kontorplasser ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Nei	18	75%	75%
Ja	6	25%	25%

I dagens policy skilles det ikke mellom hel - og deltidsansatte i forhold til antall hjemmekontordager .
Bør dette inngå i framtidig policy ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Nei	6	25%	25%
Ja	18	75%	75%

Hvordan opplever du dine medarbeideres tilgjengelighet når de jobber hjemmefra ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Enkeltegjør seg ikketilgjengelig	2	8.3%	8.3%
Enkelteopplever jeg som mindretilgjengelig	6	25%	25%
Svarer på e-post	20	83.3%	83.3%
Tar telefonen hvis jeg ringer	17	70.8%	70.8%
De er logget på en chatkanal (f.eks. Mattermost) eller på Zoom (evt. Teams)	21	87.5%	87.5%

Hvordan opplever du at medarbeidere er tilgjengelig for hverandre med hybrid hverdag ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Enkeltmedarbeidere har vansker med å samarbeide	2	8.3%	8.3%
Enkelte har meldt om utfordring rundt samhandling	5	20.8%	20.8%
De samhandler digitalt for å løse enkelte samarbeidsprosjekt/-oppgaver	16	66.7%	66.7%
De møtes på kontoret når det trengs for å løse enkelte samarbeidsprosjekt/ -oppgaver	15	62.5%	62.5%
De samhandler digitalt via chatkanal (f.eks. Mattermost) eller på Zoom (evt. Teams), uavhengig av fysisk plassering	23	95.8%	95.8%

Hvordan tror du at fravær fra arbeidsplassen har påvirket kompetansebygging og læring for enkeltpersoner i din enhet ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Svært negativt	1	4.2%	4.2%
Negativt	7	29.2%	29.2%
Nøytralt	14	58.3%	58.3%
Positivt	2	8.3%	8.3%
Svært positivt	0	0%	0%

Hvordan tror du at fravær fra arbeidsplassen har påvirket kompetansebygging og læring for team i din enhet ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Svært negativt	1	4.2%	4.2%
Negativt	7	29.2%	29.2%
Nøytralt	15	62.5%	62.5%
Positivt	1	4.2%	4.2%
Svært positivt	0	0%	0%

Hvordan tror du at fravær fra arbeidsplassen har påvirket kompetansebygging og læring på tvers av IT -avdelingen som helhet ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Svært negativt	2	8.3%	8.3%
Negativt	9	37.5%	37.5%
Nøytralt	11	45.8%	45.8%
Positivt	2	8.3%	8.3%
Svært positivt	0	0%	0%

Hvordan tror du at fravær fra arbeidsplassen har påvirket produksjonen for team i din enhet ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Svært negativt	1	4.2%	4.2%
Negativt	5	20.8%	20.8%
Nøytralt	14	58.3%	58.3%
Positivt	3	12.5%	12.5%
Svært positivt	1	4.2%	4.2%

Hvordan tror du at fravær fra arbeidsplassen har påvirket produksjonen totalt sett for IT - avdelingen som helhet ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Svært negativt	1	4.2%	4.2%
Negativt	6	25%	25%
Nøytralt	14	58.3%	58.3%
Positivt	3	12.5%	12.5%
Svært positivt	0	0%	0%

Dersom du leder møter, hvilke møteform foretrekker du ?

Antall svar : 24

Svar	Antall	% av svar	
Jeg leder ikkemøter	0	0%	0%
Hybridemøter med både fysisk og digitalt oppmøte	4	16.7%	16.7%
Alledeltar digitalti møtet	12	50%	50%
Alledeltar fysisk i møtet	20	83.3%	83.3%

Hvilke	utfordringer	opplever	du	som	leder	med	hybrid	arbeidshverdag	?
	• Mister oversikt								
	• Ingen								
	• At ansatte ikke har et akseptabelt hjemmekontor -løsning . Ansatte ikke har selvdisiplin . Ikke har type oppgaver som passer for hjemmekontor .								
	• Ingen utfordringer								
	• Overtakelse av møterom og lite luft mellom møter . Krever noen minutter å koble opp for hybride møter . Alle møter burde avsluttes xx :55 eller starte xx :05 . Bør få flere møterom med bra zoom -fasiliteter .								
	• Asynkron kommunikasjon kan være utfordrende , og må læres .								
	• Kan være mer utfordrende å få tak i enkelte / få enkelte til å produsere , men de som er utfordrende er enten i vanskelige situasjoner eller er også litt utfordrende ellers . Kommunikasjon er i endel tilfeller enklere face2face , tekstlig kommunikasjon har en større risiko for å bli feiltolket . Det er uansett viktig at alle møtes fysisk med jevne mellomrom og at det er muligheter / dager hvor folk kan møtes fysisk .								
	• Mindre nytenkning , mindre kompetansedeling ,								
	• Samhandling og koordiering av aktiviteter . Bygging og vedliekhold av sosiale releasjoner mellom ansatte . Vanskligere å ta uformelle faglige samtaler og skape grobunn for idemyldring og felles forståelse for hverandres fagområder / kompetanse og behov for kompetansedeling . Utfordringer med å skille arbeidstid fra privattid , dvs å legge bort arbeidsoppgaver når man er hjemme og er ferdig med arbeidsdagen .								
	• Får ikke tatt korte avklaringer / løst saker like kjapt som det kunne vært gjort om alle var på kontoret + at man mister arenaer for uventet / ikke planlagt forbedringer og utvikling .								
	• Muligheten for å "gå innom " noen på kontoret for en rask avklaring på et teknisk spørsmål eller annet sporadisk interaksjon er noe begrenset								
	• Vanskeligere å opprettholde god kontakt med medarbeider som sitter remote i lengre perioder av gangen .								
	• Digital deltakelse kan føre til lavere aktivitetsnivå - derav viktig med rullerende ordninger slik at alle får anledning til å delta / møtes fysisk .								
	• Krever litt mer planlegging å finne tidspunkter for fysiske en -til -en -samtaler når det er nødvendig . Opplever mer vansker med å ta hjemmekontor selv i og med at jeg må være tilgjengelig fysisk de dagene folk er på kontoret for at de skal ha mulighet til å stikke innom med ting de trenger å ta opp .								
	• Sikre at dialog og informasjon som skjer uformelt i gangen , også blir formidlet digitalt . Det som skjer "i gangen " må også bli formalisert digitalt . Dette er positivt at det skjer da det sikrer en bedre informasjonsflyt og sikrer bedre skriftlighet av bestemmelser eller diskusjon , men krever at vi er tilstede både digitalt og fysisk .								
	• Stillesitting , upersonlig , vrient med den gode diskusjonen og innovasjonen .								
	• Krever mer god ledelse og bedre oppfølging av den enkelte . Vanskeligere å se den enkelte så lett . De som produserer gjør dette også når de jobber hjemmefra , men det er spesielt de som ikke produserer eller fungerer så godt som er vanskeligere å se når de er hjemme .								
	• folk som ikke er på kontoret er mindre tilgjengelige								
	• Hybride møter er noe vanskeligere å administrere								
	• Kompetansespredning blir vanskeligere . Noen medarbeidere produserer mindre på hjemmekontor . Vi har mange fysiske oppgaver / plikter som ikke blir jevnt fordelt i teamet da noen er mer på hjemmekontor enn andre .								
	• * for få møterom *								
	• Dårligere arbeidsmiljø . Utfordrende å jobbe i startfasen av et prosjekt når man trenger å idemyldre . Hybride møter fungerer dårligere .								
	• Vanskeligere å følge med på den enkelte ansatte . Både sosialt og faglig . Mindre fleksibelt for adhoc samarbeid . Tror dette treffer ledere spesielt .								
	• Litt tyngre å få informasjon , ikke alle er tilgjengelige .								

Annet du ønsker gi tilbakemelding om vedrørende dagens policy ?

- Viktig at alle har samme mulighet til hjemmekontor men arbeidets art og må tillate denne muligheten .
- Synes dagens policy er ok og gir fleksibilitet både for ansatt og leder .
- Jeg synes det har fungert godt , og veldig greit at den er tidsavgrenset og med tydelige krav som gjør det enklere å følge opp utfordringer f.eks . ved neste inngåelse .
- Som en moderne arbeidsplass må vi fortsette med mulighet for fjernarbeid , men vi bør nok være enda mer på som ledere ift leveranser og individuelle vurderinger vedrørende enkeltansatte og fjernarbeid .
- Synes dagens policy er god - gir en god fleksibilitet for alle i seksjonen . Særlig konsentrasjonsarbeid og arbeid som krever lengre perioder uten avbrudd er lettere å få til .
- Dersom policy skal bidra til mindre fravær fra arbeidsplass kan det kanskje nevnes at arbeidsgiver ønsker at planlagt fravær (legetimer , tannlege etc .) fortrinnsvis legges til de dager hvor medarbeider har inngått avtale om fjernarbeid .
- Policyen med å tillate 2 dager hjemmekontor fungerer bra . I og med at det ikke er nok kontorplasser så fungerer det ikke så bra at man skal unngå hjemmekontor mandag og fredag . Seksjonen består for stor del av selvdrevne personer med høy utdanning og stor grad av samarbeid med personer fra andre universiteter , så hvor de befinner seg når de jobber spiller nok mindre rolle enn for andre seksjoner .
- Hjemmekontor gir fleksibilitet og mindre grad av avhengighet til fysisk kontorplass . Ved å sikre at arbeidsmiljøet er godt tilgjengelig fra hjemmekontor , så sikrer vi også at hele IT -organisasjonen kommuniserer bedre og hindrer at en medarbeider må sitte i riktig kontorbygg eller fysisk kontor for å kunne gjøre en god jobb .
- Vi kan ikke stramme inn før vi har et godt kontoralternativ , tror mange tar hjemmekontoravtaler fordi at de deler kontor . Gode og nok kontorer vil avhjelpe situasjonen noe tror jeg .
- Ønsker å beholde muligheter for fjernarbeid , men ønsker noen punkter i ordningen som leder kan bruke for å begrense muligheten for fjernarbeid for enkelte ved behov (f.eks . mer krav til arbeidstaker) . Enklere med mer ryggdekning .
- Fungerer ganske bra . Er kritisk å ha god hjemmekontor policy for å være attraktiv i arbeidsmarkedet .