

UNIVERSITETET I OSLO

IT-avdelingen

Resultater fra spørreundersøkelser - fjernarbeid

Trine Landau
HR-leder
Seksjon for HR og prosjekt

24.mai 2023





BAKGRUNN FOR UNDERSØKELSENE

Vi har gjennomført en pilotperiode for policyen fra 1. mars 2022 – d.d.

Hvordan har det gått?

Arbeids-
gruppen:
Helle Solvang
(ledene
verneombud), Tor
Fuglerud, Are
Garnåsjordet,
Christer Mjellem
Strand, Jarle
Ebeling
Fra HR: Liv-Marit
Davidsen og
Trine Landau

Hva har vi spurt om?



OM UNDERSØKELSENE

Nettskjemaundersøkelse medarbeidere

- Alle medarbeidere ble gitt anledning til å svare
 - Også medarbeidere overført fra fakultetene
- 244 respondenter (av 334 årsverk per april)
- 82,2 % jobber i fulltidsstilling

Nettskjemaundersøkelse ledere

- Nettskjema ble sendt til sjefer@usit
- 24 respondenter av 30 mulige
- Flere fritekstsvar

BRUK AV ORDNINGEN

Antall svar: 202

Svar	Antall	% av svar	
Annet	3	1.5%	 1.5%
Sporadisk	41	20.3%	 20.3%
Pga. tilrettelagt arbeidssituasjon har jeg en tilpasset ordning	7	3.5%	 3.5%
Mer enn 3 dager per uke	7	3.5%	 3.5%
2 -3 dager per uke	18	8.9%	 8.9%
1 - 2 dager per uke	23	11.4%	 11.4%
3 dag per uke	19	9.4%	 9.4%
2 dag per uke	58	28.7%	 28.7%
1 dag per uke	26	12.9%	 12.9%

- 43 personer jobber kun på kontoret
- 41 personer jobber sporadisk hjemmefra, dvs. uten avtale
- 107 personer jobber 1-2 dager hjemmefra
- 51 personer jobber mer enn 2 dager hjemmefra

BRUK AV ORDNINGEN, LEDERE

Har du inngått avtale med alle som ønsker det?

Ja: 19 / nei: 5

- jobber områdenært og dermed må være i nærheten av brukere
- enkelte fungerer ikke særlig godt på hjemmekontor. De trenger også sosial omgang i tillegg til kontorets rammer.
- en medarbeider er nyansatt

Opplever du disse avtalene om antall dager følges?

Ja: 16/nei: 5

- Mye større grad av fleksibilitet enn avtalen tilsier.
- De tar flere dager
- Noen har uker med flere enn 2 hjemmekontordager
- De som har fleksible dager bruker mindre

SAMHANDLING FAGLIG/SOSIALT

Fast oppmøtedag

- ca. to tredjedeler svarer at teamet har fast oppmøtedag.
- På oppmøtedagen oppgir flertallet at de møtes gjennom felles arbeidsmøter og felles lunsj.
- 25 % av lederne oppgir at det er utfordringer med tilstrekkelig kontorplasser

Hvordan opplever du samarbeid med de som jobber hjemme når du er på kontoret:

Svar	Antal
Jeg foretrekker å samarbeide ansikt til ansikt	56
Jeg foretrekker å samarbeide via chat fremfor zoom/telefon/personlig oppmøte, uavhengig av fysisk plassering	67
Enkelte er utilgjengelig på chat/zoom (ikke pålogget), og svarer ikke på telefon eller epost	13
De fleste er tilgjengelige på chat/zoom/telefon og svarer raskt, og samarbeid er uproblematisk	225

SAMHANDLING FAGLIG OG SOSIALT

- ✓ ca. to tredjedeler svarer at teamet har fast oppmøtedag.
- ✓ På oppmøtedagen oppgir flertallet at de møtes gjennom felles arbeidsmøter og felles lunsj.
- ✓ 25 % av lederne oppgir at det er utfordringer med tilstrekkelig kontorplasser på oppmøtedagen
- ✓ Flest ansatte foretrekker hybride, deretter fysiske og færrest foretrekker digitale
- ✓ Som møteledere, svares det at leder foretrekker at alle deltar fysisk eller at alle deltar digitalt, kun et fåtall angir hybride møter
- ✓ Spørsmålet om hvordan det fungerer når mange er samlet i møterom og få på zoom blir stort sett besvart med at det fungerer godt dersom møteleder behersker hybrid møteform og dersom møterommet har nødvendig utstyr.

TILGJENGELIGHET

Kontor vs hjemmekontor / Hjemmekontor vs kontor:

- ✓ de fleste er tilgjengelig via en eller flere av de digitale kanalene.
- ✓ Svært mange svarer at det er enkelt å stikke innom kontoret for å slå av en prat
- ✓ 35 personer svarer at de opplever kollegers tilgjengelighet som mindre tilgjengelig/ fraværende på hjemmekontor.
- ✓ 194 personer svarer at kolleger oppleves mer tilgjengelig når de er på hjemmekontor enn på kontoret,
 - ✓ fordi de ofte sitter i møter
 - ✓ sitter i landskap og man ønsker ikke å forstyrre de andre

PRODUKSJON

Egenvurdering

- ✓ høyere produksjon på hjemmekontor fordi antall arbeidstimer økes og fordi man jobber mer uforstyrret
- ✓ produksjonen på kontoret går ned fordi det brukes arbeidstid på sosial samhandling
- ✓ samtidig svarer en del at produksjonen øker på kontoret fordi man gjennom får løst saker raskere og fordi man gjennom dialog med andre løser saker raskere
- ✓ mange oppgir også at det er ikke er forskjell om man jobber hjemme eller på kontoret

Medarbeidere som ikke produserer optimalt hjemme?

Ja: 12 ledere / Nei: 12 ledere

- ✓ medarbeidere får konkrete oppgaver og følges tett opp
- ✓ tydeligere forventninger i forhold til leveranser
- ✓ tilrettelegging pga helsesituasjon
- ✓ krevd oppmøte på kontoret

PRODUKSJON, KUN LEDERE

Teamet

Antall svar: 24

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

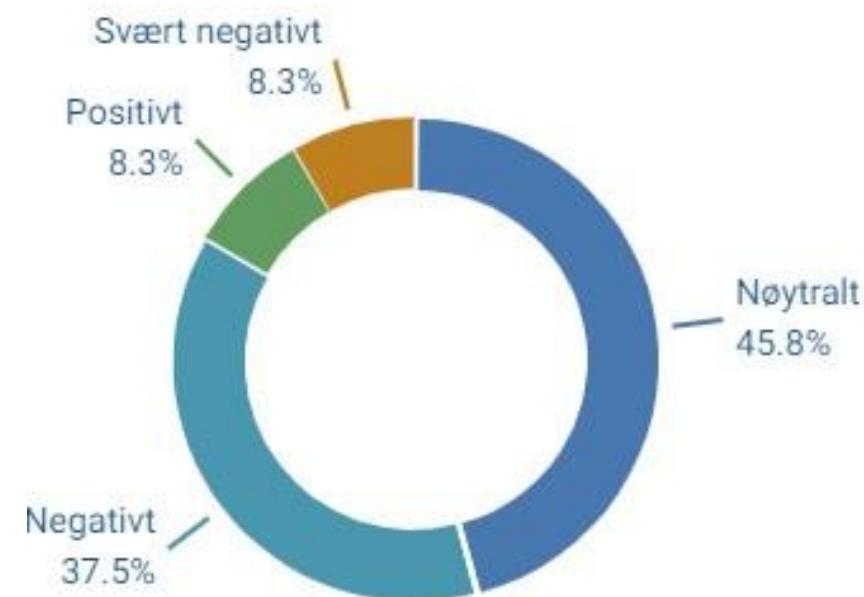
IT-avdelingen som helhet

Antall svar: 24

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

KOMPETANSE OG LÆRING

- ✓ For teamet svarer 62,5 % nøytralt/ 29.3% negativt
- ✓ Lederne er mer bekymret for at kompetansebygging og læring på tvers i IT-avdelingen påvirkes mer negativt når det er mange på hjemmekontor, en for teamet
- ✓ Nyansatte har behov for tilstedeværelse (både egen og kollegaers)



VURDERING AV DAGENS POLICY:

Hva syns du om dagens policy?

Antall svar: 242

Svar	Antall
Jeg syns fjernarbeid bare burde brukes sporadisk og unntaksvis	6
Jeg syns mulighet for antall dager med fjernarbeid bør reduseres	12
Jeg syns mulighet for antall dager med fjernarbeid bør økes	79
Jeg er fornøyd	145

Hvorfor ønsker du å ha mulighet for å jobbe hjemmefra?

TOPP 3:

1. Fleksibiliteten det gir
2. Det er enklere å løse konsentrasjonsoppgaver hjemme
3. Lang reisevei/reisetid

LEDERPERSPEKTIV DAGENS POLICY

Fordeler

- Fleksibilitet for den ansatte og at de ansatte blir mer fornøyde.
- Flere peker også på at IT-avdelingen er en mer attraktiv arbeidsplass når det tillates hjemmekontordager.

Utfordringer:

- Mindre mulighet for/mindre nyskaping (idemyldring) og kompetanseheving
- Vanskeligere å “stikke innom” og få avklar enkle (tekniske) spørsmål
- Vanskeligere å følge opp medarbeidere på en god måte

Kort oppsummert

Hjemmekontor fra leders/ virksomhetens perspektiv

- Effektivt for konsentrasjonskrevende oppgaver
- Noe usikkerhet rundt læring og kompetanseutvikling, særlig på tvers i IT-avdelingen
- Mer krevende med personalledelse
- Tett oppfølging av medarbeideres om ikke produserer optimalt

Hjemmekontor fra medarbeiders perspektiv

- Økt fleksibilitet og mindre stress
- Digitale verktøy og møter er effektive – men pekes på god møteledelse for hybride møter.
- Pokes på at kontorfasilitetene reduserer samhandling