

Medlemsundersøkelse:

Kvinner mest positive til hjemmekontor

Flere kvinner enn menn har opplevd tiden med hjemmekontor det siste året som mer positiv enn det menn har gjort – og flere kvinner enn menn er positive til mer bruk av hjemmekontor som en fast ordning i fremtiden.

Redaktør Alf Asklund

Det viser en undersøkelse blant Revisorforeningens ordinære medlemmer og praksismedlemmer om erfaringene med hjemmekontor i perioden 15. mars 2020 og frem til i dag.

Mens de fleste av medlemmene trekker frem mindre reisetid og større fleksibilitet som fordeler med å jobbe på hjemmekontor, har mangelen på sosial kontakt vært det absolutt mest negative.

De fleste mener at det ikke har vært stor forskjell på egen effektivitet/produktivitet ved å jobbe fra hjemmekontor vs. fast arbeidssted. Det samme gjelder kvaliteten på det arbeidet som gjøres. Flere kvinner enn menn er imidlertid mer positive til både egen

Undersøkelse – erfaringer med hjemmekontor

Ordinære medlemmer og praksismedlemmer i Revisorforeningen er blitt spurt om erfaringene med hjemmekontor i perioden 15. mars 2020 og frem til i dag. Undersøkelsen ble sendt ut 26. januar 2021 og ble stengt 5. februar.

1536 personer svarte på undersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 34. Av de som svarte var 41,7 % kvinner og 58,3 % menn. 52,2 % av de som svarte oppgav at de har lederansvar/personalansvar. 77,8 % jobber innen ekstern revisjon.

effektivitet/produktivitet og kvalitet på det arbeidet de har utført.

Et stort flertall av medlemmene ønsker å jobbe en viss andel av arbeidstiden hjemmefra som en fast ordning i fremtiden. Flere kvinner enn menn er positive til dette og flere kvinnelige enn

mannlige ledere er mer positive til at ansatte i fremtiden bruker hjemmekontor som en fast ordning.

Mange flere kvinner (29,1 %) enn menn (16,5 %) synes bruken av hjemmekontor har gjort det enklere å oppfylle forpliktelsene hjemme og på jobb.

LUNCH





Positivt med hjemmekontor

Ut ifra svarene i undersøkelsen ser det ut som om vi også i fremtiden vil jobbe mer fra hjemmekontor.

Når et flertall av både ledere og ansatte ønsker dette, er det kanskje et paradoks at omkring hver fjerde tror at karrieremulighetene blir dårligere dersom de jobber mer hjemmefra i fremtiden? Her kan det være at ledelsen i de enkelte revisjonsselskapene har en kommunikasjonsutfordring.

Nedenfor kan du lese mer i detalj om resultatene fra undersøkelsen.

Spørsmål: Hvor stor andel av din arbeidstid har vært fra hjemmekontor etter 15. mars 2020 (se bort fra tiden du har vært på klientbesøk el.l.)?

Ubetydelig - mindre enn 10 %	27,6 %
Opptil 20 %	13,6 %
Opptil 40 %	13,7 %
Opptil 60 %	12,5 %
Opptil 80 %	12,1 %
Over 80 %	20,5 %

De alle fleste har jobbet på hjemmekontor i perioden fra 15. mars 2020 og de fleste har jobbet mye. Omkring hver femte har jobbet fra hjemmekontor over 80 % av arbeidstiden. Litt i underkant av en tredjedel (32,6 %) har tilbrakt over 60 % av arbeidstiden på hjemmekontor. Bare 27,5 % har jobbet ubetydelig – mindre enn 10 % av arbeidstiden på hjemmekontor.

Til sammenligning svarte 74,9 % at de bare jobbet ubetydelig/kun i helt spesielle situasjoner hjemmefra før koronapandemien.

Spørsmål: Hva har vært mest positivt med å jobbe fra hjemmekontor?

De mest typiske svarene på hva som har vært mest positivt med å jobbe fra hjemmekontor, dreier seg om mindre reisetid, større fleksibilitet – frihet til å disponere arbeidsdagen samt mindre forstyrrelser – få gjort jobben uten forstyrrelser/arbeidsro.

Flere har også nevnt at fleksibiliteten har gitt en bedre balanse mellom jobb/familie, mer tid og kontakt med familien og at det er blitt enklere med henting og levering av barn. Mulighet for å trene og ha på joggebukse har også blitt nevnt som positive faktorer – men noen har også bare svart – ingen verdens ting.

De som har lederansvar/personalansvar fikk også spørsmålet «Hva har vært mest positivt med ansattes bruk av hjemmekontor sett fra din rolle som leder/personalansvarlig?». Svarene som ble avgitt her skiller seg i liten grad fra svarene ovenfor, men noen flere har nok gitt svaret «lite eller ingenting».

Spørsmål: Hva har vært mest negativt med å jobbe fra hjemmekontor?

Det absolutt mest negative med hjemmekontor har vært mangelen på sosial kontakt. De som måtte tro på eventuelle myter om at revisorer er relativt asosiale vesener må tro om igjen! Dere savner hverandre – kollegene – den sosiale kontakten – det sosiale fellesskapet og tilhørigheten – den faglige praten og den uformelle praten. Kjedsomhet og ensomhet er også nevnt.

Av mer negative praktisk problemstillinger nevnes problemer i forhold til opplæring, oppfølging av nyansatte (begge veier) og dårligere kontakt med kunder og kollegaer. Flere nevner også at de har dårlige kontorfasiliteter som ikke er tilrettelagt for hjemmekontor.

Selv om mange peker på at bedre arbeidsro er en av fordelene med å ha hjemmekontor, mener andre at det er flere forstyrrelser og bråk samtidig som jobb og fritid flyter sammen – «det blir aldri fri».

De som har lederansvar/personalansvar fikk også spørsmålet «Hva har vært mest negativt med ansattes bruk av hjemmekontor sett fra din rolle som leder/personalansvarlig?». I tillegg til lignende svar som ovenfor ble det blant annet i stikkordsform svart: oppfølging, kontroll, kontakt, opplæring og kvalitet.



Negativt med hjemmekontor

Spørsmål: Hvordan har arbeidsfordelingen i hjemmet endret seg i periodene med hjemmekontor?

Jeg har gjort mer hjemme	27,8 %
Jeg har gjort mindre hjemme	5,9 %
Ikke aktuelt/relevant	66,3 %

På spørsmål om arbeidsfordelingen i hjemmet har endret seg i periodene med hjemmekontor, har mer enn hver fjerde svart at «Jeg har gjort mer». Det er så å si ingen forskjell dersom svarene filtreres på kjønn. 35,2 % av de med hjemmeboende barn under ti år har svart at de har gjort mer hjemme, mens 18,4 % av de som ikke har hjemmeboende barn har svart det samme.

Spørsmål: Har bruken av hjemmekontor endret hvordan du har oppfylt forpliktelsene hjemme og på jobb?

Det er blitt enklere	21,5 %
Det er blitt vanskeligere	15,3 %
Ingen endring	49,3 %
Vet ikke / ikke aktuelt	13,9 %

Noen flere (21,5 %) mener at bruken av hjemmekontor har gjort det enklere å oppfylle forpliktelsene hjemme og på jobb, enn at det er blitt vanskeligere

(15,3 %) å oppfylle forpliktelsene hjemme og på jobb.

Av de med hjemmeboende barn under 10 år – mener 30,9 % at hjemmekontor gjør det enklere å oppfylle forpliktelsene både hjemme og på jobb.

Av de som har personalansvar/lederansvar har 18,4 % svart at det er blitt enklere.

De forskjellige svarene fordelt på kvinner og menn fremgår av grafen nederst på siden.

Spørsmål: Hvordan vil du selv beskrive din egen effektivitet/produktivitet på hjemmekontor vs. fast arbeidssted?

Mer effektiv/produktiv	14,0 %
Litt mer effektiv/produktiv	16,8 %
Ingen forskjell	22,4 %
Noe mindre effektiv/produktiv	23,5 %
Mindre effektiv/produktiv	18,6 %
Vet ikke	4,7 %

En slags oppsummering av svarene på spørsmålet om egen effektivitet/produktivitet på hjemmekontor vs. fast arbeidssted må være at effektivitet/produktivitet er noe svakere på hjemmekontoret enn på det faste arbeids-

stedet – selv om det ikke er veldig stor forskjell.

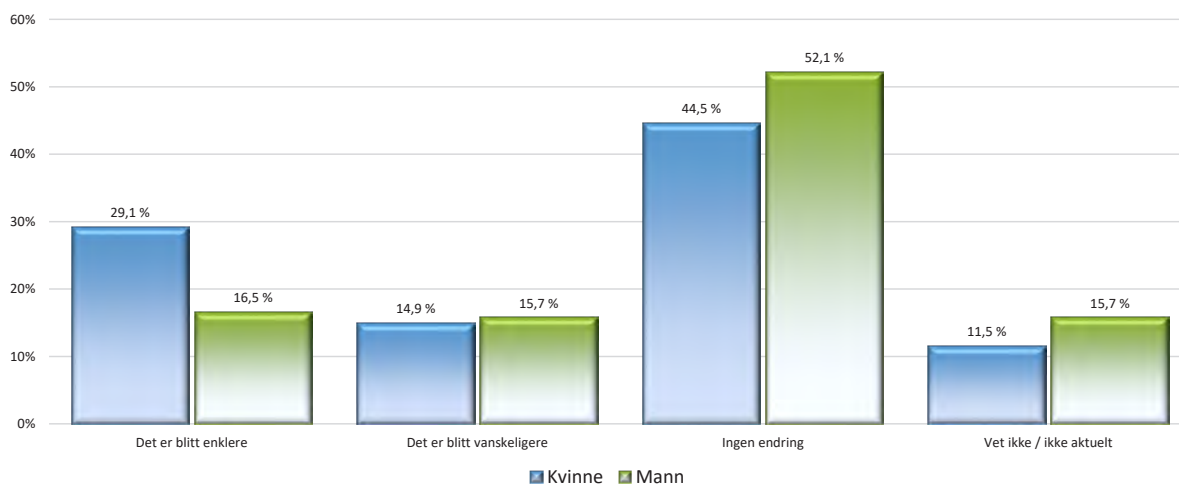
Hvis vi filtrerer svarene på hhv. kvinner og menn, ser vi at til sammen 39,6 % av kvinnene velger svaralternativene «Litt mer effektiv/produktiv» eller «Mer effektiv/produktiv», mens 33,1 % har svart noe mindre eller mindre effektiv/produktiv.

Spørsmål: Hvordan vil du selv beskrive kvaliteten på arbeidet ditt på hjemmekontor vs. fast arbeidssted?

Bedre kvalitet	4,2 %
Litt bedre kvalitet	5,7 %
Ingen forskjell	67,6 %
Noe dårligere kvalitet	13,5 %
Dårligere kvalitet	4,4 %
Vet ikke	4,6 %

Oppsummert vurderes også kvaliteten på arbeidet som gjøres på hjemmekontoret relativt likt – svalt dårligere, men forskjellen er liten.

Dette gjelder heller ikke for kvinner. De vurderer kvaliteten på eget arbeid fra hjemmekontor å være like bra når det gjøres fra hjemmekontoret som fra fast arbeidssted.



Har bruken av hjemmekontor endret hvordan du har oppfylt forpliktelsene hjemme og på jobb?

Spørsmål: Har arbeidsgiver bidratt med noe for å tilrettelegge for arbeid på hjemmekontor? Eventuelt med hva?

Arbeidsgiver har stort sett bidratt med utlån eller kjøp av kontorutstyr til hjemmekontoret. Noen har fått noe pengestøtte – 3000–5000 kroner, mens andre har kunnet kjøpe det utstyret de har behov for. Overtidsmat til årsoppgjøret og lønnspålegg er også nevnt.

Spørsmål: Hva kunne arbeidsgiver gjort annerledes angående tilrettelegging?

De fleste er stort sett fornøyd med hva arbeidsgiver har bidratt med når det gjelder hjemmekontor, men noen synes at de har fått for lite støtte og at støtten kunne ha kommet tidligere. Flere har nevnt at ledelsen burde ha vært mer positiv til hjemmekontor – at de i større grad burde anerkjenne oppsidene ved hjemmekontor. Noen har savnet oppfølging fra ledelsen og mener det burde ha vært gjort noen tiltak slik at det hadde vært enklere å opprettholde kontakten med kollegene.

Fast ordning?

På spørsmålet «Hvor stor andel av arbeidstiden kunne du tenkt deg å jobbe hjemmefra som en fast ordning i fremtiden (se bort fra tiden du er på klient-

besøk e.l.)?» – svarer 21,1 % at de ikke ønsker å jobbe fra hjemmekontor. Kun 14,5 % av kvinnene har valgt dette svaralternativet, mens 25,7 % av mennene har gjort det samme.

Fordelingen av hvor stor andel kvinner og menn som ønsker å jobbe hjemmefra som en fast ordning i fremtiden, fremgår av grafen nederst på siden. Det er relativt liten forskjell mellom kjønnene på hvor mye tid som ønskes brukt på hjemmekontoret, men kvinner ønsker i gjennomsnitt å bruke litt mer tid på hjemmekontoret enn det menn gjør.

Av de som har hjemmeboende barn under 10 år har bare 13,3 % valgt svaralternativet «Ønsker ikke å jobbe fra hjemmekontor». Denne gruppen ønsker også å jobbe litt mer fra hjemmekontor enn gjennomsnittet, men ikke veldig mye mer.

Spørsmål: Hvordan tror du dine karrieremuligheter blir påvirket dersom du jobber mer hjemmefra i fremtiden?

Dårligere	25,4 %
Bedre	0,9 %
Ingen forskjell	57,5 %
Vet ikke	16,2 %

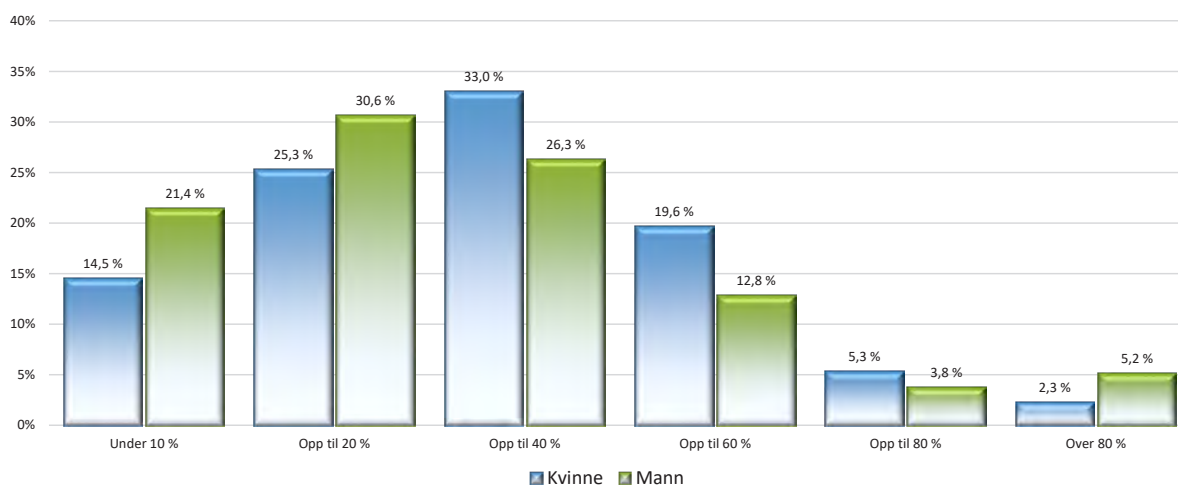
Omkring hver fjerde tror karrieremulighetene blir dårligere dersom de jobber mer hjemmefra i fremtiden. Det er liten forskjell om svarene gis fra kvinner eller menn.

Spørsmål: Hvor stor andel av arbeidstiden bør ansatte i fremtiden bruke hjemmekontor som en fast ordning (se bort fra tiden på klientbesøk e.l.)?

Hver fjerde mann og 17,6 % av kvinnelige ledere mener at ansatte i fremtiden bør bruke hjemmekontor som en fast ordning i minst mulig grad.

Kvinnelige ledere som ønsker bruk av hjemmekontor, ønsker jevnt over at ansatte bruker litt mer tid på hjemmekontor enn det menn ønsker.

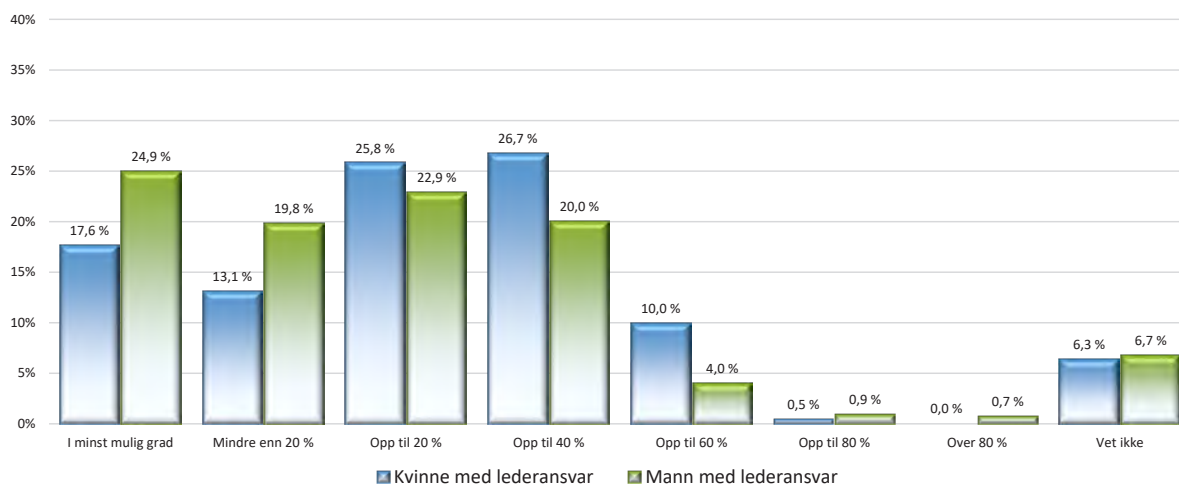
De forskjellige svarene finnes i grafen nederst på neste side.



Hvis du ønsker å jobbe hjemmefra som en fast ordning i fremtiden – hvor stor andel av arbeidstiden kunne du tenkt deg å jobbe hjemmefra (se bort fra tiden du er på klientbesøk e.l.)?



Et klart flertall ønsker å jobbe hjemmefra en viss andel av arbeidstiden som en fast ordning i fremtiden.



Hvor stor andel av arbeidstiden bør ansatte i fremtiden bruke hjemmekontor som en fast ordning [se bort fra tiden på klientbesøk e.l.l.]?