



Arbeidsmiljøbarometeret

Arbeidsmiljøbarometeret
3/2024

Innhold

Sammendrag.....	2
1. Introduksjon.....	4
Om arbeidsmiljø	4
Om arbeidsmiljøbarometeret.....	4
2. Trender i arbeidslivet 1: KI-teknologi	6
Om KI-teknologi.....	6
Bruk og omfang av KI-teknologi i virksomhetene	6
Hvordan KI-teknologi påvirker virksomheten og de ansatte	9
3. Trender i arbeidslivet 2: Hjemmekontor og fjernarbeid	12
Om hjemmekontor og fjernarbeid	12
Omfang av hjemmekontor og fjernarbeid.....	12
Ansattes tilgjengelighet etter arbeidstiden	14
Ledelsens ønsker og syn på hjemmekontor og fjernarbeid	14
Den opplevde effekten av bruken av hjemmekontor og fjernarbeid.....	16
4. Arbeidsmiljøarbeid	19
Om arbeidsmiljø i virksomhetene.....	19
Viktigheten av arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene	19
Suksessfaktorer knyttet til arbeidsmiljø i virksomhetene	20
Utfordringer knyttet til arbeidsmiljø i virksomhetene.....	21
5. Partssamarbeid på arbeidsplassen	23
Om partssamarbeid på arbeidsplassen	23
Samarbeidet med tillitsvalgte.....	23
Samarbeidet på ulike områder.....	24
6. Sykefravær.....	26
Om sykefravær og sykefraværsoppfølging.....	26
Utfordringer med sykefraværet.....	26
Oppfølging av sykefraværet	28
Vedlegg 1 Metode.....	33
NHOs Arbeidsmiljøbarometer	33
Beskrivelse av utvalget	33
Analyse og presentasjon av resultater.....	35
Vedlegg 2 Spørsmål og svaralternativer	36

Sammendrag

Det er de siste årene gjennomført en rekke studier, undersøkelser, kartlegginger og kunnskapsoppsummeringer av utviklingstrekk og forhold ved det norske arbeidslivet. Imidlertid tar mange av disse studiene og barometrene utgangspunkt i arbeidstakerens perspektiver og opplevelser. Vi har mindre kunnskap om arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til ulike forhold og utviklingstrekk ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

NHO har derfor etablert en undersøkelse blant våre medlemsbedrifter, et "arbeidsmiljøbarometer", hvor hensikten er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver på arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter. Undersøkelsen er spørreskjemabasert og gjennomført i tidsperioden 16.-24. september 2024. Totalt ble 16 769 bedrifter invitert, og 2 069 av disse fullførte undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 12 prosent, som er i tråd med lignende undersøkelser blant NHOs medlemsbedrifter.

I undersøkelsen har vi kartlagt virksomhetenes perspektiver og erfaringer knyttet til følgende tema: 1) Trender i arbeidslivet 1: KI-teknologi, 2) Trender i arbeidslivet 2: Hjemmekontor og fjernarbeid, 3) Arbeidsmiljøarbeid, 4) Partssamarbeid på arbeidsplassen og 5) Sykefravær. I det følgende vil vi gjengi hovedfunnene i undersøkelsen.

Trender i arbeidslivet 1: KI-teknologi

- 35 prosent av virksomhetene oppgir at de bruker KI-teknologi.
- Blant de som oppgir at de bruker KI-teknologi oppgir de fleste at det er i noen eller begrenset grad (70 prosent), for eksempel i enkelte deler av virksomheten og for spesifikke oppgaver.
- I overkant av 1/3 virksomhetene som bruker KI-teknologi, svarer at de har 1) vurdert potensielle risikoer knyttet til datasikkerhet, 2) ansatte er informert om virksomhetens bruk av KI-teknologi, og 3) ansatte har mulighet til å bruke arbeidstid til kompetanseheving for å kunne ta i bruk KI-teknologi.
- Færre (i underkant av 1/5) oppgir at de har 1) etablert en policy for riktig bruk av KI-teknologi og 2) har en uttalt plan for hvordan virksomheten skal bruke KI-teknologi fremover.
- Virksomhetene oppgir at KI-teknologi i hovedsak bidrar til å automatisere oppgaver som ansatte tidligere har utført og at KI-teknologi er et arbeidsverktøy som ansatte bruker i driftsoppgaver.

Trender i arbeidslivet 2: Hjemmekontor og fjernarbeid

- Det er en relativt høy andel av virksomhetene som har ansatte som jobber deler av tiden sin på hjemmekontor og/eller andre steder (67 prosent).
- Blant virksomhetene som har ansatte som jobber deler av tiden sin på hjemmekontor og/eller andre steder er det likevel vanligst at de jobber det aller meste av tiden eller overvekten av tiden i virksomhetens lokaler.
- Omfang av hjemmekontor er om lag uendret de siste 12 månedene, men flere virksomheter ønsker at de ansatte er mindre på hjemmekontor.

- Flere virksomheter har opplevd en positiv endring enn en negativ endring som følge av hjemmekontor knyttet til sykefravær, muligheten til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne, inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og muligheten for å la ansatte stå lengre i jobb.
- Flere virksomheter har opplevd en negativ endring enn en positiv endring som følge av hjemmekontor knyttet til kreativitet og innovasjon og evnen til å lede ansatte med større fysisk avstand.

Arbeidsmiljøarbeid

- Virksomhetene oppgir at de viktigste grunnene til å drive med arbeidsmiljøarbeid er å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte og for å være en attraktiv arbeidsgiver.
- Virksomhetene rapporterer om at de viktigste suksessfaktorene for arbeidsmiljøet er at både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø og å ha oversikt over de viktigste risikofaktorene i arbeidsmiljøet i sin virksomhet.
- Virksomhetene rapporterer om at de største utfordringene for arbeidsmiljøet er å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet og at det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold som bør gjøres noe med.

Partssamarbeidet på arbeidsplassen

- 85 prosent av virksomhetene er enig i at det er et aktivt samarbeid mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter.
- 88 prosent av virksomhetene er enig i at samarbeidet mellom tillitsvalgte/ansatterepresentant og ledelsen er positivt for virksomheten.
- Virksomhetene rapporterer om at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte fungerer godt eller svært godt når det gjelder forebyggende arbeidsmiljøarbeid (74 prosent), omstilling og endringsprosesser (71 prosent), og sykefravær (53 prosent).

Sykefravær

- 44 prosent av virksomhetene oppgir at dagens nivå på sykefravær er i svært stor eller ganske stor grad en utfordring med tanke på bemannings situasjon, økonomi og den daglige driften. Generelt sett rapporterer de større virksomhetene om større utfordringer med sykefraværet enn de mindre virksomhetene.
- Virksomhetene rapporterer om at de største utfordringene knyttet til sykefraværet og langtidssykemeldinger er at det er en ekstra belastning for de som er på jobb og at det gir økt uforutsigbarhet.
- 57 prosent av virksomhetene oppgir at de i meget stor eller i ganske stor grad har de verktøyene og virkemidlene de trenger for å følge opp, håndtere og støtte ansatte som er blitt sykemeldt.
- I forbindelse med sykefraværsoppfølgingen vurderer virksomhetene kontakten med bedriftshelsetjenesten som mest nyttig (74 prosent, som nyttig eller svært nyttig), etterfulgt av dialogen med den sykemeldte arbeidstakeren (69 prosent). Færre virksomheter vurderer kontakten med den som sykemelder og Navs digitale oppfølging som nyttig (43 prosent og 42 prosent).

1. Introduksjon

Om arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på arbeidsplassen. Dette omfatter både fysiske, psykiske og sosiale forhold som påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.¹

Arbeidsmiljøet reguleres i dag gjennom Arbeidsmiljøloven, hvor det stilles krav til arbeidsgiver om å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte. Dette inkluderer tiltak for å forebygge arbeidsrelatert stress og skader, samt fremme inkludering på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøet påvirkes av både små og store endringer over tid; fra det mellommenneskelige samspillet til den raske teknologiske utviklingen og grønn omstilling. Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass. Tilnærmingen til arbeidsmiljøarbeidet må derfor tilpasses den enkelte virksomhets behov og utfordringer.

Generelt sett er arbeidsmiljøet i Norge godt, og sammenlignet med andre europeiske land rangeres Norge høyt når det gjelder arbeidstakernes jobbtilfredshet og motivasjon. Norske arbeidstakere rapporterer om gode muligheter til å påvirke eget arbeid, opplever høy grad av anerkjennelse, og har ofte tilgang til utviklingsmuligheter som bidrar til selvrealisering.¹

Samtidig viser statistikk at en tredjedel av sykefraværet i Norge helt eller delvis kan tilskrives arbeidsrelaterte forhold. Det har også vært en økning i arbeidsrelaterte psykiske plager, særlig blant yngre arbeidstakere.

Et godt arbeidsmiljø fremheves som en sentral faktor for å inkludere flere i arbeidslivet og forebygge frafall grunnet sykdom, plager og uførhet. I tillegg er det en viktig faktor for de ansattes motivasjon og trivsel, og bidrar til at virksomheten fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Dette gir fordeler både når det gjelder å tiltrekke og beholde kompetente medarbeidere, og når det gjelder virksomhetens lønnsomhet og bærekraft.

Betydningen av et godt arbeidsmiljø understrekes i dette Arbeidsmiljøbarometeret, hvor 9 av 10 virksomheter vurderer arbeidsmiljøarbeid som svært viktig eller viktig for både å redusere sykefravær, skape en trygg og motiverende arbeidsplass, fremstå som en attraktiv arbeidsgiver, og forbedre lønnsomheten.

Om arbeidsmiljøbarometeret

Det er gjennom de siste årene gjennomført en rekke studier, undersøkelser, kartlegginger, og kunnskapsoppsummeringer av utviklingstrekk og forhold ved det norske arbeidslivet. I disse rapportene pekes det ofte på store trender som sannsynligvis vil ha betydelig innvirkning på det norske arbeidslivet. I lys av koronapandemien er det også en rekke rapporter som tar for seg hvordan denne har bidratt til å skape grunnleggende endringer i måten det norske arbeidslivet fungerer på. Det finnes også flere ulike årlige arbeidslivsbarometer, som jevnlig belyser utviklingen i det norske arbeidslivet.²

¹ STAMI (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024*

² For eksempel YS Arbeidslivsbarometer, Medbestemmelsesbarometeret, og Statens arbeidsgiverbarometer.

Imidlertid tar mange av disse studiene og barometrene utgangspunkt i arbeidstakerens perspektiver og opplevelser, og vi har mindre kunnskap om arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til ulike forhold og utviklingstrekk ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid.

NHO har derfor etablert en undersøkelse blant våre medlemsbedrifter, et "arbeidsmiljøbarometer", hvor hensikten er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid. Dette er den andre rapporten i rekken, og undersøkelsen er gjennomført av NHO. Det første Arbeidsmiljøbarometeret ble gjennomført i 2021/22 av Agenda Kaupang og Kantar på oppdrag fra NHO.

Arbeidsmiljøbarometeret er en spørreskjemabasert undersøkelse som er bygget opp omkring flere overordnede temaområder knyttet til arbeidsmiljø. Disse er ment å utgjøre en grunnstamme som skal kartlegges over tid. I tillegg vil hver rapport inkludere en temadel; *trender i arbeidslivet*, som tar for seg en trend eller utviklingstrekk som preger arbeidslivet i den gjeldende perioden. I denne rapporten tar vi for oss KI-teknologi, som har skutt fart de siste årene og endret måten vi jobber på. Disse trendene vil kunne videreføres som en del av undersøkelsen over tid. I forrige undersøkelse ble hjemmekontor og fjernarbeid trukket frem, noe som fremdeles er en relevant tematikk og derfor også med i denne undersøkelsen.

Utvalget i undersøkelsen er hentet fra NHOs register over sine medlemsbedrifter. Undersøkelsen ble gjennomført i tidsperioden 16.-24. september 2024. Totalt ble 16 769 bedrifter invitert, og 2 069 av disse fullførte undersøkelsen: en svarprosent på 12 prosent. En nærmere beskrivelse av utvalget for undersøkelsen er gitt i Vedlegg 1.

Når det gjelder presentasjonen av funnene fra undersøkelsen gjør vi dette hovedsakelig gjennom å vise prosentvise svar-andeler. Der det er relevante forskjeller viser vi eller beskriver vi resultatene brutt ned på størrelse på virksomhet (antall ansatte) og på bransje (NHOs landsforeninger).

2. Trender i arbeidslivet 1: KI-teknologi

Om KI-teknologi

De siste årene har kunstig intelligens (KI) skutt fart og endret måten vi jobber på. KI-teknologi er et bredt begrep som omfatter maskiner som kan utføre oppgaver som vanligvis krever menneskelig intelligens, for eksempel læring, problemløsning og beslutningstaking. Dette kan være teknologi som er utviklet for en virksomhet eller bransje eller allmenn KI-teknologi, og ha en eller flere av følgende bruksområder: Store språkmodeller som ChatGPT, maskinlæring brukt til analyser og prognoser, bildegjenkjenningsteknologi (datasyn), generativt design, autonome systemer og roboter.

KI-teknologi har potensial til å transformere næringslivet og skape store gevinster i samfunnet, for eksempel gjennom effektivisering, forbedret beslutningstaking og støtte i kreative prosesser. En undersøkelse gjennomført av Samfunnsøkonomisk Analyse på vegne av NHO viser at rask adopsjon av avansert digitalisering og kunstig teknologi i samfunnet kan snu trenden med fallende produktivitetsvekst.³ Samtidig byr også KI-teknologi på en del utfordringer knyttet til blant annet sikkerhet, personvern, ansvar, opphavsrettigheter og etikk.⁴ Derfor er det viktig med reguleringer og lovverk på internasjonalt og nasjonalt nivå som sørger for at grunnleggende rettigheter ivaretas og sikrer forutsigbarhet for næringslivet. For å hente ut gevinstene, vil det i mange tilfeller være sentralt for virksomheter å ha egne kjøreregler og strategier knyttet til bruk av KI-teknologi.⁵

Omfang og bruk av KI-teknologi i det norske arbeidslivet har tidligere blitt kartlagt, både fra arbeidstakers og arbeidsgivers perspektiv. Imidlertid skjer utviklingen innen KI-teknologi raskt og for å kunne følge utviklingen er det sentralt med oppdatert informasjon.

Bruk og omfang av KI-teknologi i virksomhetene

For å kartlegge bruken og omfanget av KI-teknologi ble virksomhetene stilt følgende spørsmål:

- *Bruker din virksomhet KI-teknologi?*
- *I hvor stor grad bruker virksomheten og de ansatte KI-teknologi?*

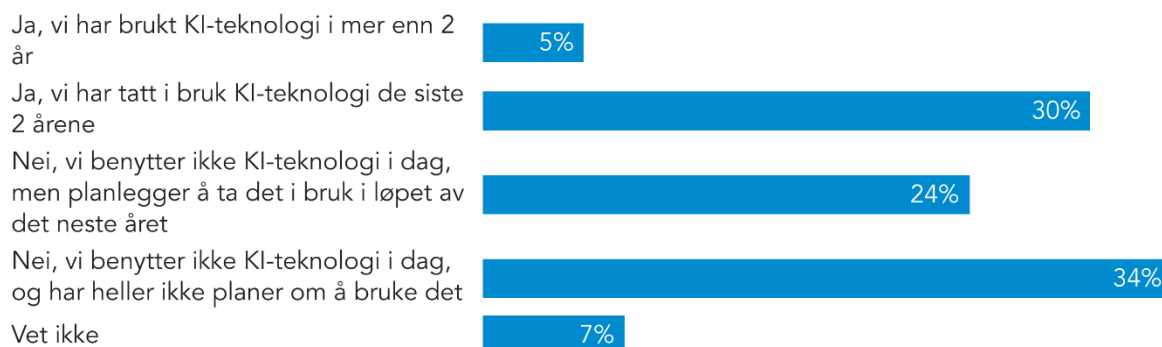
Figur 1 viser en oppsummering av resultatene knyttet til hvorvidt virksomhetene bruker KI eller ikke. Resultatene viser at til sammen 35 prosent av virksomhetene oppgir at de bruker KI-teknologi. Samtidig ser vi at det kun er 5 prosent som oppgir at de har brukt KI-teknologi i mer enn to år. Videre, svarer 24 prosent at de ikke har tatt i bruk KI-teknologi, men at de planlegger å gjøre det i løpet av de neste årene. Resultatene kan tyde på at teknologibruken fremdeles er i en tidlig fase for mange av virksomhetene, men at de ser potensialet og dermed nylig har startet eller planlegger å implementere det. Vi ser også at 34 prosent svarer at de ikke bruker KI-teknologi og heller ikke har planer om å ta det i bruk.

³ SØA - Kunstig intelligens i Norge - nytte, muligheter og barrierer

⁴ Ny forordning for kunstig intelligens. *Digitaliseringsdirektoratet*

⁵ [Retningslinjer for kunstig intelligens - Teknologirådet](#)

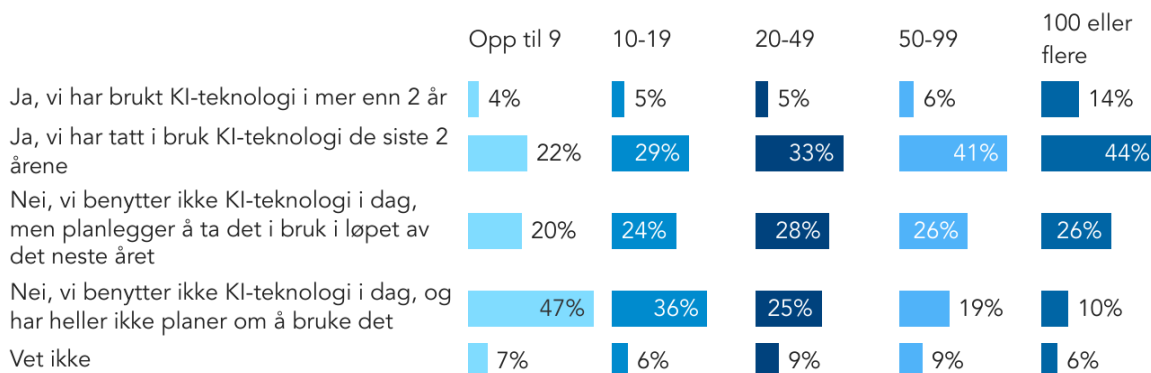
Figur 1: Bruker din virksomhet KI-teknologi? (N=2069)



Når vi ser nærmere på resultatene fra kartleggingen ser vi at det er noe variasjon mellom virksomhetene etter bransje og størrelse (antall ansatte). KI-teknologi er i større grad tatt i bruk i kunnskaps- og teknologi-, finans- og medievirksomheter, mens en større andel virksomheter innen byggenæringen, elektro, reiseliv og mat- og drikkevareindustrien oppgir at de ikke bruker KI-teknologi og har heller ingen plan om å bruke det.

KI-teknologi er i størst grad tatt i bruk blant større virksomheter (Figur 2). Hele 58 prosent av virksomhetene med 100 eller flere ansatte oppgir at de har tatt i bruk KI-teknologi enten i løpet av de to siste årene eller tidligere, mens 28 prosent blant virksomhetene med opptil 9 ansatte oppgir det samme. I motsatt ende ser vi at henholdsvis 47 prosent og 36 prosent av virksomhetene med under 9 og 10-19 ansatte oppgir at de ikke bruker KI-teknologi og heller ikke planlegger å bruke det. Mens kun 10 prosent av de virksomhetene med 100 eller flere ansatte oppgir det samme.

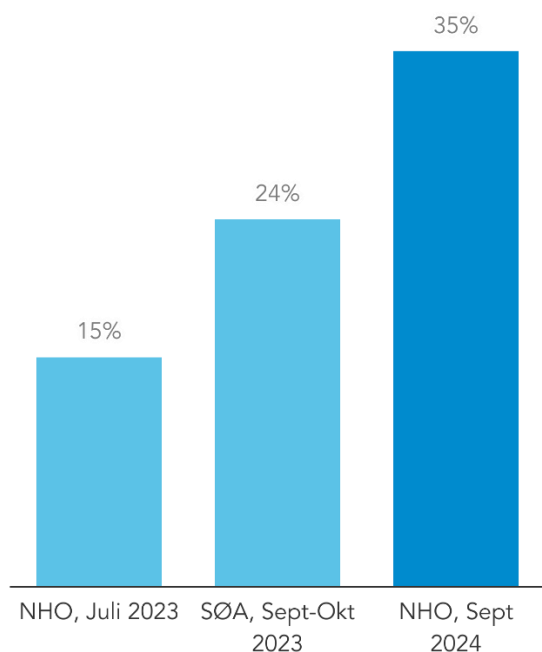
Figur 2: Bruker din virksomhet KI-teknologi? Etter virksomhetsstørrelse



I NHOs medlemsundersøkelse juli 2023 ble medlemsbedrifter også spurt om de bruker KI i den daglige driften. Videre gjennomførte Samfunnsøkonomisk Analyse en undersøkelse på oppdrag fra NHO høsten 2023 knyttet til KI i privat sektor.⁶ Sammenligner man resultatene knyttet til bruk, kan vi se at bruken av KI-teknologi har økt (Figur 3). Merk at undersøkelsene ikke er direkte sammenlignbare grunnet ulikt utvalg og spørsmålsformulering, men at det kan gi en indikasjon på utviklingen.

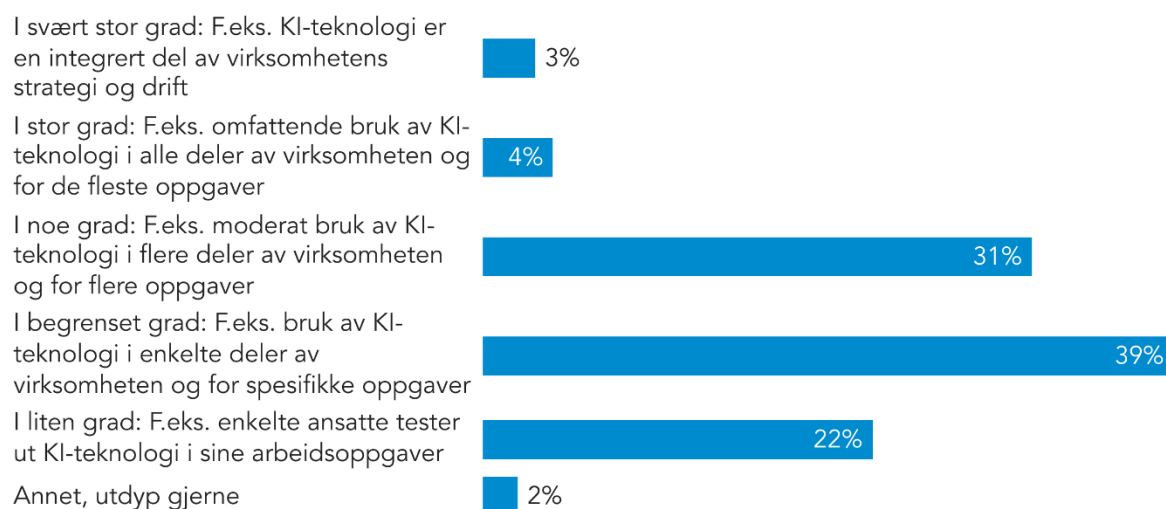
⁶ SØA - Kunstig intelligens i Norge - nytte, muligheter og barrierer

Figur 3: Andel virksomheter som har tatt i bruk KI-teknologi



KI-teknologi kan i ulik grad tas i bruk i virksomhetene, fra at man kun tester det for noen arbeidsoppgaver til at det er en integrert del av virksomhetens drift. Resultatene fra undersøkelsen viser at blant de virksomhetene som benytter seg av KI-teknologi i dag så oppgir de fleste (61 prosent) at de kun bruker det i begrenset eller liten grad (Figur 4). 31 prosent oppgir at de i noen grad bruker KI-teknologi i sin virksomhet, og 7 prosent oppgir at de i stor eller svært stor grad benytter KI-teknologi.

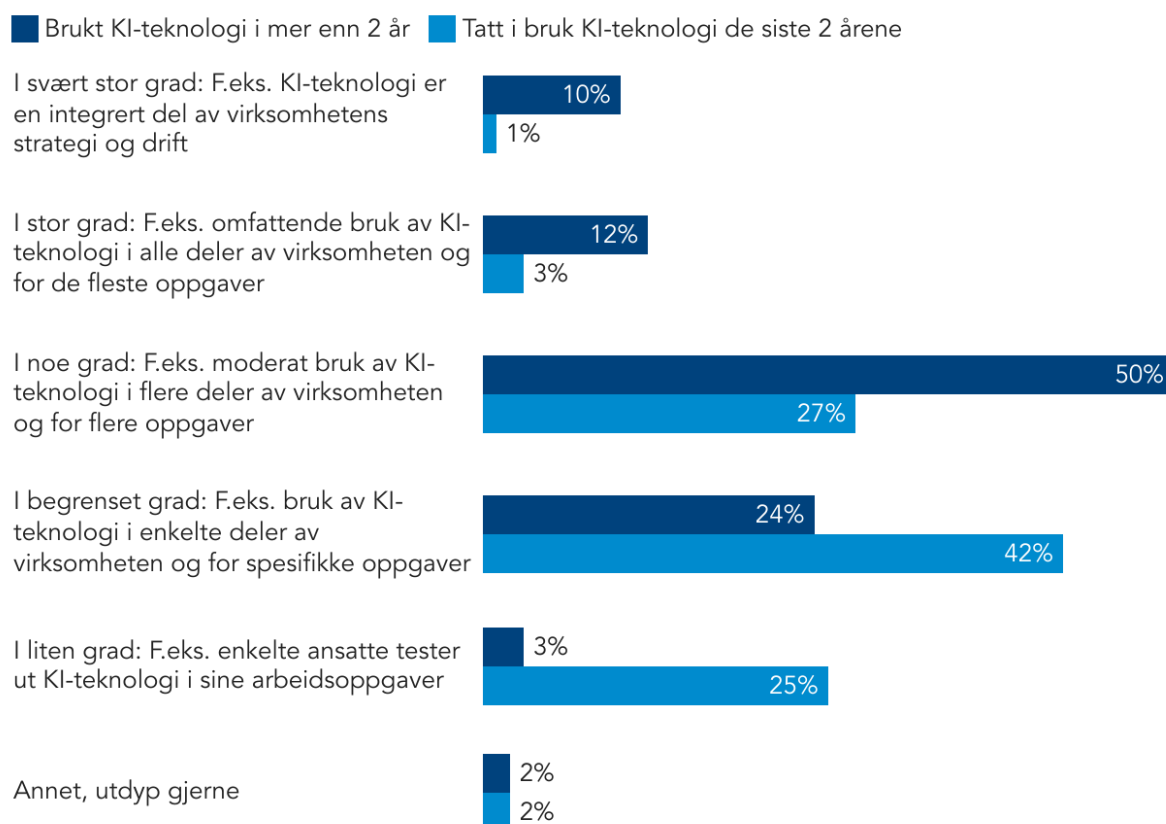
Figur 4: I hvor stor grad bruker virksomheten og de ansatte KI-teknologi? (N=729)



Vi ser her lite variasjon mellom virksomhetene etter størrelse (antall ansatte). Derimot ser vi at blant virksomhetene som oppgir å ha brukt KI-teknologi i mer enn to år, så brukes KI-teknologi i større grad enn blant virksomhetene som oppgir å ha tatt i bruk KI-teknologi i løpet av de siste to årene (Figur 5). Resultatene kan igjen tyde på at de fleste

virksomhetene som har tatt i bruk KI-teknologi enda er i en tidlig fase, men at de som har brukt KI-teknologi lengre også har kommet lengre i å integrere det som en del av driften.

Figur 5: I hvor stor grad bruker virksomheten og de ansatte KI-teknologi? (N=729)

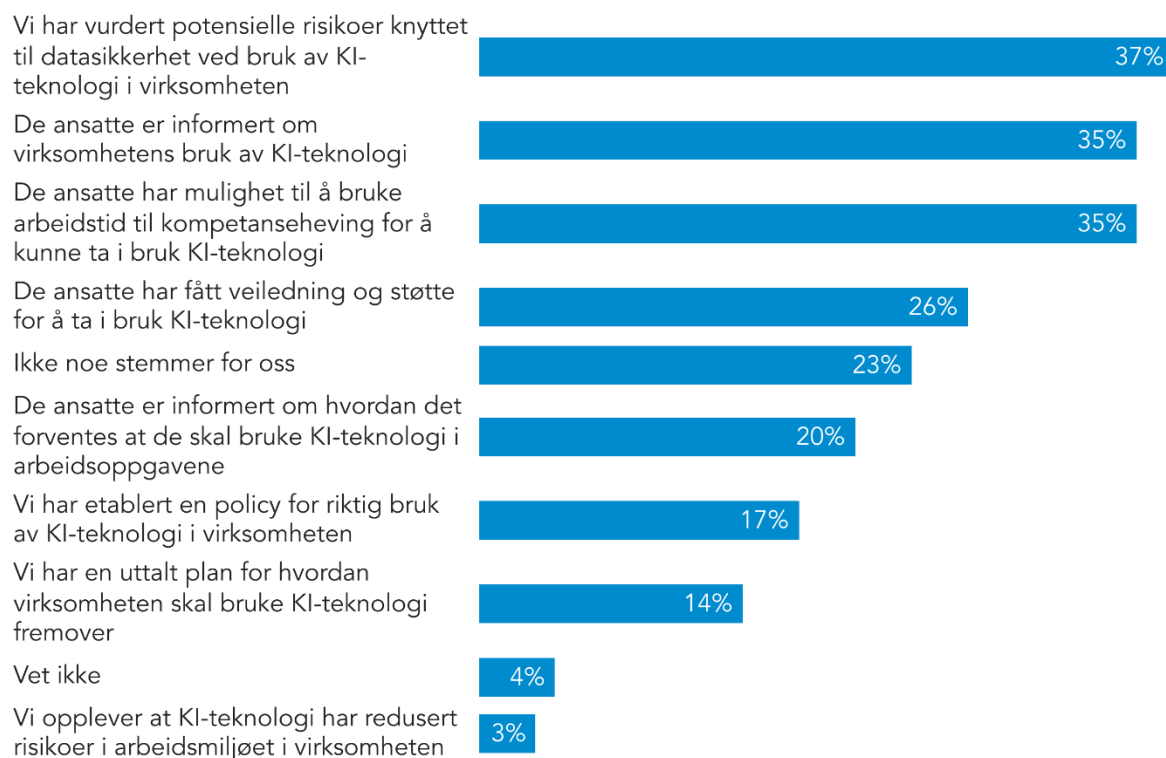


Hvordan KI-teknologi påvirker virksomheten og de ansatte

Som nevnt kan det være nyttig å ha interne kjøreregler og veiledning knyttet til bruken av KI-teknologi i virksomhetene, både for å sikre ansvarlig bruk, redusere risiko og hente ut de mulige gevinstene. Virksomheten ble i den forbindelse spurt om hvilke påstander knyttet til implementering og bruk av KI-teknologi som stemmer for deres virksomhet.

Resultatene er presentert i Figur 6. Merk at virksomhetene på dette spørsmålet hadde mulighet til å velge flere alternativer. Blant alternativene oppgir flest virksomheter (37 prosent) at de har vurdert potensielle risikoer knyttet til datasikkerhet ved bruk av KI-teknologi i virksomheten. Deretter oppgir 35 prosent at de ansatte har fått informasjon om bruk av KI-teknologi og de ansatte har mulighet til å bruke arbeidstid til kompetanseheving for å kunne ta i bruk KI-teknologi. Noe færre oppgir at de har etablert en policy for riktig bruk av KI-teknologi og at de har en uttalt plan for hvordan virksomheten skal bruke KI-teknologien fremover, henholdsvis 17 prosent og 14 prosent. Resultatene er i tråd med resultatene vist i Figur 4, at virksomhetene i begrenset grad har integrert KI i strategi og drift av virksomheten.

Figur 6: Hva stemmer for din virksomhet? (N=729)



Det finnes mange ulike måter å benytte seg av KI-teknologi i en virksomhet, og disse bruksområdene kan ha betydelig innvirkning på arbeidsmiljøet og de ansattes hverdag. For å undersøke hvordan de ansatte påvirkes av bruken av KI-teknologi stilte vi følgende spørsmål i undersøkelsen:

Hvordan bruker dere KI-teknologi som berører de ansatte i deres virksomhet?

Merk at virksomhetene på dette spørsmålet hadde mulighet til å velge flere alternativer. Som vist i Figur 7, oppgir 42 prosent av virksomhetene at deres bruk av KI-teknologi berører de ansatte ved at de har automatisert oppgaver som ansatte tidligere har gjort. Videre oppgir henholdsvis 36 prosent og 33 prosent at de benytter KI-teknologi i arbeidsverktøy og produksjonssystemer som de ansatte bruker til driftsoppgaver, og i arbeidsverktøy for problemløsning, design og beslutningstaking som de ansatte bruker. Færre oppgir at de benytter KI-teknologi i forbindelse med planlegging av bemanning, fordeling av arbeidsoppgaver og for å forbedre HMS på arbeidsplassen.

Figur 7: Hvordan bruker dere KI-teknologi som berører de ansatte i deres virksomhet? (N=729)



3. Trender i arbeidslivet 2: Hjemmekontor og fjernarbeid

Om hjemmekontor og fjernarbeid

Hjemmekontor og fjernarbeid fikk under koronapandemien svært stor utbredelse i bransjer og yrker hvor dette var mulig.⁷ Selv om utbredelsen av hjemmekontor var en respons på et kortsiktig behov, har man også etter pandemien sett at en rekke virksomheter har valgt å gjøre disse organisatoriske endringene permanente.⁸

I etterkant av pandemien har det blitt publisert rapporter og studier knyttet til erfaringene med bruk av hjemmekontor og mulig effekter av dette. Resultatene er noe sprikende, hvor hjemmekontor og fjernarbeid på den ene siden kan føre til lavere sykefravær og frafall, samt høy produktivitet, men på den andre siden kan opplevelsen av mening i jobben synke.⁹ Samtidig har vi enda behov for å vite mer om de langsiktige konsekvensene av hjemmekontor og fjernarbeid. Mange av studiene som er gjennomført tar også kun utgangspunkt i arbeidstakers perspektiver og opplevelser. På bakgrunn av dette, har vi kartlagt følgende forhold ved hjemmekontor og fjernarbeid fra arbeidsgivers perspektiv i denne undersøkelsen:

- Omfanget av hjemmekontor og fjernarbeid i virksomhetene
- Utviklingen i bruk av hjemmekontor og fjernarbeid i virksomhetene
- Hvorvidt det har vært dialog knyttet til de ansattes tilgjengelighet etter arbeidstid
- Hvor ledelsen ønsker at de ansatte jobber
- Virksomhetenes opplevelse av effektene av hjemmekontor og fjernarbeid

Omfang av hjemmekontor og fjernarbeid

For å kartlegge omfanget av hjemmekontor og fjernarbeid ble virksomhetene stilt følgende spørsmål:

Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber?

- *Alle ansatte jobber all tid i virksomhetens lokaler*
- *Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler*
- *Overvekt av tiden i virksomhetens lokaler*
- *Like mye på hjemmekontor/andre steder som i virksomhetens lokaler*
- *Overvekt av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler*
- *Det aller meste av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler*
- *Vet ikke/ikke relevant*

Figur 8 oppsummerer resultatene. Her ser vi at 24 prosent av virksomhetene svarer at alle ansatte jobber all tid i virksomhetens lokaler og at 9 prosent svarer "vet ikke/ikke relevant". Dette innebærer at om lag 67 prosent av virksomhetene har ansatte som jobber fra hjemmekontor og/eller andre steder i større eller mindre grad.

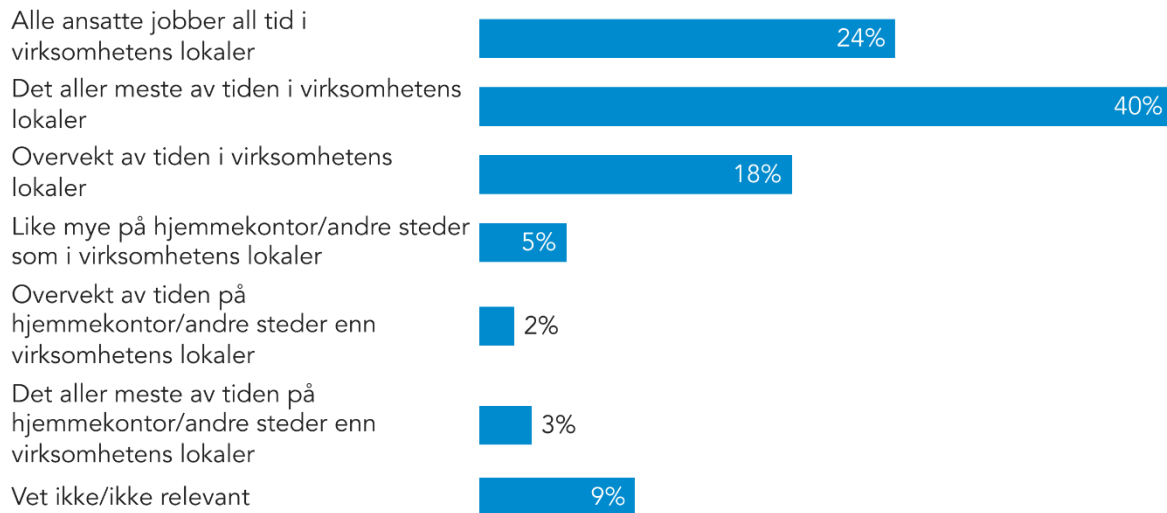
⁷ Arbeidsforskningsinstituttet (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*

⁸ STAMI (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024*

⁹ Ingelsrud et al. (2022) *Hjemme - Borte - Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. Mutiganda et al. (2022) *A systematic review of the research on telework and organizational economic performance indicators*

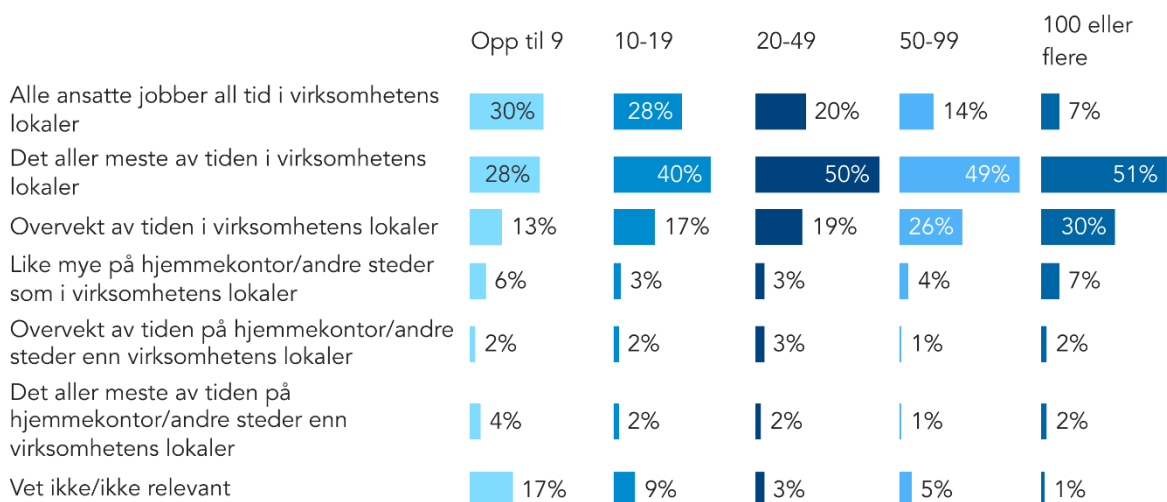
Videre viser resultatene at 40 prosent av virksomhetene har ansatte som er aller mest av tiden i virksomhetens lokaler, og 18 prosent har ansatte som er overvekten av tiden i virksomhetens lokaler. Kun 5 prosent har ansatte som er like mye på hjemmekontor/andre steder som i virksomhetens lokaler, og 5 prosent hvor de ansatte enten har overvekten av tiden eller det aller meste av tiden på hjemmekontor/andre steder.

Figur 8: Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber? (N=2069)



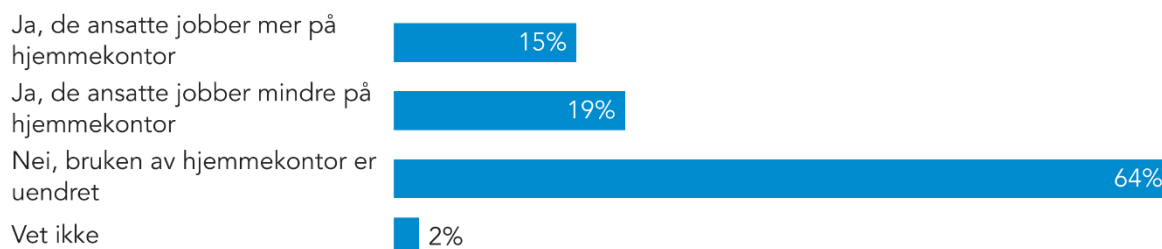
Når vi ser nærmere på resultatene fra kartleggingen finner vi at det er variasjoner mellom virksomhetenes vurdering etter størrelse (antall ansatte) knyttet til omfanget av hjemmekontor og fjernarbeid (Figur 9). Det er en langt høyere andel av små og mellomstore virksomheter som oppgir at de ansatte jobber all tid i virksomhetens lokaler, sammenlignet med de store virksomhetene. Dette samsvarer med forventningene, ettersom de små og mellomstore virksomhetene i større grad tilhører bransjer der arbeidet må gjøres på stedet og generelt har færre ansatte med oppgaver som kan utføres hjemmefra.

Figur 9: Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber? Etter virksomhetsstørrelse



For å kartlegge utviklingen i bruken av hjemmekontor og fjernarbeid ble virksomhetene spurt om bruken av hjemmekontor/fjernarbeid har endret seg de siste 12 månedene. Resultatene i Figur 10, viser at 64 prosent av virksomheten oppgir at bruken er uendret, mens 15 prosent oppgir at de ansatte jobber mer på hjemmekontor og 19 prosent oppgir at de ansatte jobber mindre på hjemmekontor.

Figur 10: Har bruken av hjemmekontor/fjernarbeid endret seg de siste 12 månedene? (N=1382)



Ansattes tilgjengelighet etter arbeidstiden

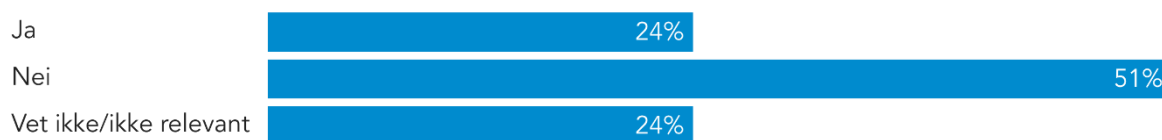
Hjemmekontor og fjernarbeid stiller strengere krav til lederes og ansattes evne til å regulere arbeidshverdagen. Det kan være mer krevende å skille mellom arbeid og fritid, sammenlignet med når man møter fysisk opp på arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøloven setter klare rammer for arbeidstiden. I tillegg vil arbeidsavtaler regulere arbeidsplikten, i form av arbeidstid. Det vi her tar for oss er de mer uformelle forventningene som ansatte kan kjenne på knyttet til tilgjengelighet. Vi har derfor spurt virksomhetene om de har diskutert denne problemstillingen. Spesifikt, har vi stilt spørsmålet:

Har det vært dialog med tillitsvalgte/ansatterepresentanter om hvor tilgjengelig de ansatte forventes å være etter arbeidstid?

Figur 11 oppsummerer resultatene, som viser at 24 prosent av virksomhetene har hatt dialog med tillitsvalgte/ansatterepresentanter om hvor tilgjengelig de ansatte forventes å være etter arbeidstid. 51 prosent av virksomhetene at de ikke har hatt en slik dialog, mens 24 prosent svarer "vet ikke/ikke relevant".

Figur 11: Har det vært dialog med tillitsvalgte/ansatterepresentanter om hvor tilgjengelig de ansatte forventes å være etter arbeidstid? (N=1382)



Ledelsens ønsker og syn på hjemmekontor og fjernarbeid

Vi har også undersøkt hvordan omfanget av hjemmekontor og fjernarbeid står i forhold til ledelsens ønsker. Ledelsen har tidligere uttrykt at de ønsker at mesteparten av de ansattes arbeidstid brukes i virksomhetens lokaler.¹⁰ På samme måte som at virksomheten fikk

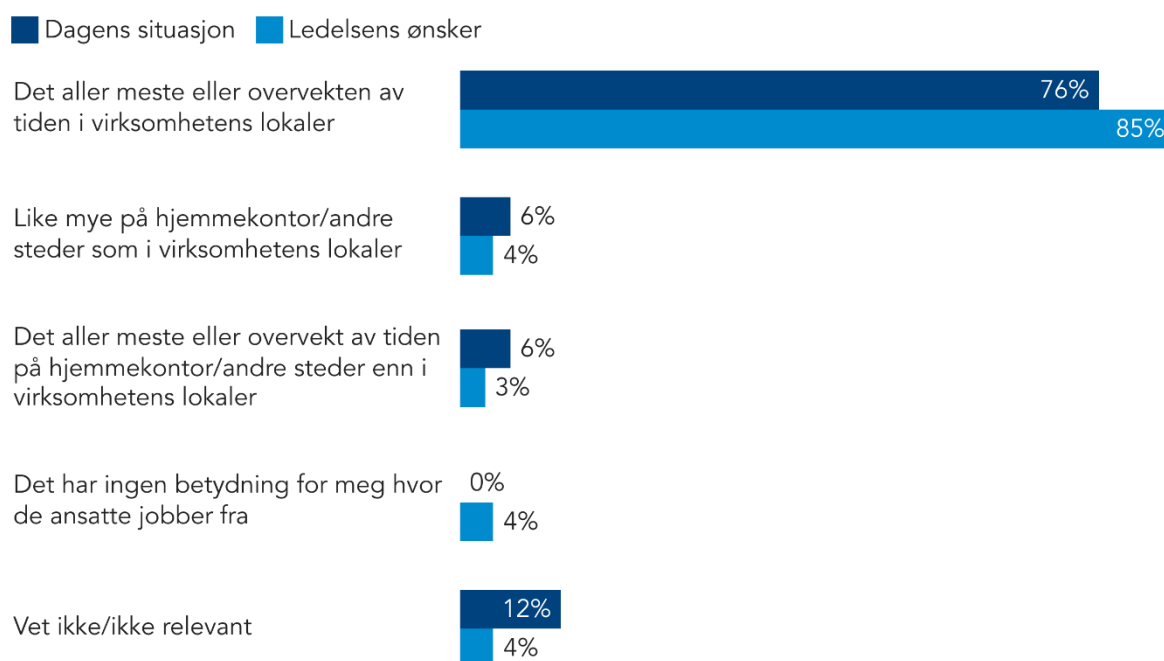
¹⁰ Ingelsrud et al. (2022) *Hjemme - Borte - Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*

spørsmålet om hva som er dagens situasjon knyttet til hjemmekontor/fjernarbeid, fikk de samme spørsmål, men da knyttet til ledelsens ønsker:

Hvor ønsker ledelsen at de ansatte i din virksomhet jobber?

Resultatene er presentert i Figur 12. Her ser vi at andelen virksomheter som ønsker at de ansatte er det aller meste eller en overvekt av tiden i virksomhetens lokaler (til sammen 85 prosent) er noe høyere enn andelen virksomheter som svarer at de ansatte faktisk er det aller meste eller en overvekt av tiden i virksomhetens lokaler (75 prosent). Dette var også tilfelle i det forrige Arbeidsmiljøbarometeret.

Figur 12: Hvor arbeider de ansatte i din virksomhet? (N=1382)¹¹



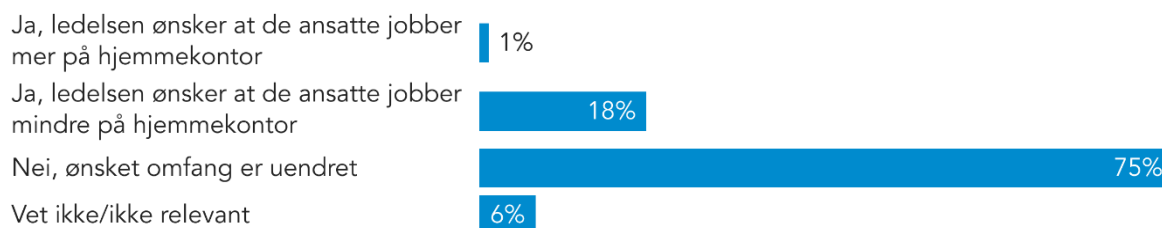
Det er mange ulike hensyn som veies opp mot hverandre i vurderingen hjemmekontor/fjernarbeid, som fleksibilitet og verdien av at de ansatte omgås på kontoret. Disse kan endres over tid gjennom at ledelsen for eksempel blir mer bevisst på eller ser endring i effektene av hjemmekontor/fjernarbeid i egen virksomhet. På bakgrunn av dette ble virksomheten stilt følgende spørsmål:

Har ledelsen endret syn på ønsket omfang av hjemmekontor/fjernarbeid de siste 12 månedene?

Resultatene, presentert i Figur 13, viser at 75 prosent av virksomhetene ikke har endret synet på ønsket omfang av hjemmekontor/fjernarbeid. Kun 1 prosent av virksomhetene svarer at de ønsker at de ansatte jobber mer på hjemmekontor, mens 18 prosent svarer at de ønsker at de ansatte jobber mindre på hjemmekontor.

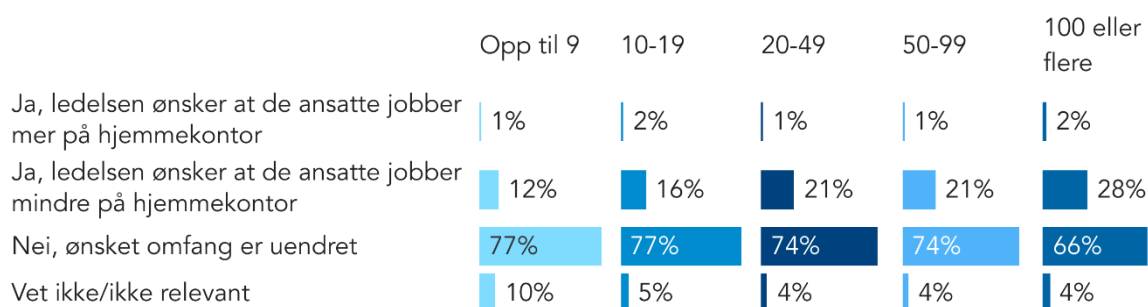
¹¹ I figuren er kategoriene "Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler" og "Overvekten av tiden i virksomhetens lokaler" slått sammen, og tilsvarende for kategoriene "Overvekten av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler" og "Det aller meste av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler".

Figur 13: Har ledelsen endret syn på ønsket omfang av hjemmekontor/fjernarbeid de siste 12 månedene? (N=1382)



Ser man nærmere på resultatene finner vi at det er variasjon mellom virksomhetene etter størrelse (antall ansatte). De større virksomhetene med 100 eller flere ansatte har i større grad endret syn på ønsket omfang av hjemmekontor de siste 12 månedene sammenlignet med de små (Figur 14). Blant virksomhetene med 100 eller flere ansatte svarer 28 prosent at de har endret syn til at de ønsker at de ansatte jobber mindre på hjemmekontor, mens kun 12 prosent blant virksomheten med opptil 9 ansatte svarer det samme.

Figur 14: Har ledelsen endret syn på ønsket omfang av hjemmekontor/fjernarbeid de siste 12 månedene? Etter virksomhetsstørrelse



Den opplevde effekten av bruken av hjemmekontor og fjernarbeid

For å kartlegge hvordan bedriftene har blitt påvirket av hjemmekontor og fjernarbeid, ble virksomheten bedt om å vurdere i hvilken grad de har opplevd endringer i positiv eller negativ retning for en rekke ulike forhold:

Hvordan har bruken av hjemmekontor/fjernarbeid de siste 12 månedene påvirket faktorer for virksomheten?

- *Kreativitet og innovasjon*
- *Vår evne til å lede ansatte med større fysisk avstand*
- *Produktivitet*
- *Sykefravær*
- *Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne*
- *Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne*
- *Mulighet for å la ansatte stå lengre i jobb*

Virksomhetene rapporterer i stor grad at vurderingen av disse faktorene enten ikke er relevante for dem (mellom 20 prosent og 51 prosent for ulike faktorer), eller at hjemmekontor og fjernarbeid ikke har ført til noen endring i disse forholdene (mellom 20

prosent og 38 prosent for ulike faktorer). Tabell 1 viser resultatene for de ulike faktorene virksomhetene har vurdert.

Det er to faktorer hvor det er en høyere andel som rapporterer om en negativ endring enn positiv endring. Den ene er kreativitet og innovasjon hvor 17 prosent av virksomhetene svarer at hjemmekontor har bidratt til en negativ endring, mens 10 prosent svarer at det har bidratt til en positiv endring. En mulig årsak til dette er at hjemmekontor byr på noen klare utfordringer for kreativ samhandling. Uformelle interaksjoner og spontanitet, som ofte driver kreativitet, skjer naturlig når man er fysisk til stede på en arbeidsplass, men forekommer sjeldnere i videomøter.¹²

Den andre faktoren er evne til å lede ansatte med større fysisk avstand, hvor 21 prosent har svart at hjemmekontor her har gitt en negativ endring, mens 11 prosent svarer at det har gitt en positiv endring. En mulig årsak kan være at det å lede ansatte på hjemmekontor krever en annen tilnærming og/eller mer tid og ressurser, både til å følge opp og se den enkelte ansatte.¹³

For produktivitet har en like stor andel svart at hjemmekontor har medført en negativ endring som en positiv endring. For resterende faktorer har en større andel av virksomhetene svart at hjemmekontor har medført en positiv endring enn en negativ endring. Særlig rapporterer virksomhetene om at hjemmekontor har medført en positiv endring for mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne (51 prosent av virksomheten rapporterer om dette).

Når vi ser nærmere på resultatene ser vi noe variasjon mellom virksomhetene etter størrelse (antall ansatte). Små og mellomstore virksomheter (opp til 49 ansatte) rapporterer i langt større grad at dette spørsmålet ikke er relevant for dem, trolig fordi de i langt mindre grad har benyttet seg av hjemmekontor og fjernarbeid, og dermed ikke er blitt like påvirket av dette.

De større virksomhetene rapporterer i større grad å oppleve at hjemmekontor har medført en positiv endring for sykefraværet og muligheten til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne. Her svarer 35 prosent av virksomhetene med 100 eller flere ansatte at de har opplevd en positiv ending på sykefraværet, mens 21 prosent av virksomhetene med opptil 9 ansatte gjør det samme. Tilsvarende for muligheten til å tilpasse arbeidet arbeidstakers helse/arbeidsevne, hvor 67 prosent av virksomhetene med 100 eller flere ansatte svarer at de her har opplevd en positiv endring, mens 38 prosent av virksomhetene med opptil 9 ansatte svarer dette.

Dette spørsmålet ble også stilt i det forrige Arbeidsmiljøbarometeret. Sammenligner vi resultatene så ser vi at det over tid har vært en økning i andel virksomheter som oppgir at bruk av hjemmekontor /fjernarbeid har ført til en positiv effekt på: muligheten til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne, inkludere personer med nedsatt funksjonsevne og la ansatte stå lengre i jobb (Figur 15). Derimot har det vært en økning i andelen virksomheter som oppgir at bruken av hjemmekontor/fjernarbeid har ført til en negativ effekt på evnen til å lede ansatte med større fysisk avstand og kreativitet og innovasjon.

¹² Tønnesse (2023) *Creativity in Remote and Hybrid Work Environments*.

¹³ Ingelsrud et al. (2022) *Hjemme - Borte - Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*

Figur 15: Hvordan har bruk av hjemmekontor /fjernarbeid de siste 12 månedene påvirket følgende faktorer for virksomheten? (N=1381)



Tabell 1: Hvordan har bruk av hjemmekontor /fjernarbeid de siste 12 månedene påvirket følgende faktorer for virksomheten? (N=1381)

	Negativ endring	Ingen endring	Positiv endring	Ikke relevant	Vet ikke
Kreativitet og innovasjon	17 %	36 %	10 %	23 %	14 %
Vår evne til å lede ansatte med større fysisk avstand	21 %	35 %	11 %	23 %	10 %
Produktivitet	14 %	38 %	14 %	20 %	13 %
Sykefravær	4 %	37 %	27 %	20 %	12 %
Mulighet til å tilpasse arbeidet til arbeidstakers helse/arbeidsevne	2 %	20 %	50 %	21 %	7 %
Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne	2 %	20 %	16 %	51 %	12 %
Mulighet for å la ansatte stå lengre i jobb	1 %	24 %	17 %	44 %	14 %

4. Arbeidsmiljøarbeid

Om arbeidsmiljø i virksomhetene

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på arbeidsplassen. Dette omfatter både fysiske, psykiske og sosiale forhold som påvirker arbeidstakernes helse, jobbens kvalitet og virksomhetenes resultater og produktivitet.¹⁴

Arbeidsmiljøet påvirkes av både små og store endringer over tid, og vil være forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass. Følgelig vil hvordan man arbeider med arbeidsmiljøet kreve ulike tilnærminger. Norge rangeres høyt når det gjelder jobbtilfredshet og motivasjon sammenlignet med resten av Europa. Samtidig oppgir 1 av 3 at det er forhold ved jobben som er årsaken til sykefraværet, og det er godt dokumentert at godt arbeidsmiljø er en sentral faktor for både å inkludere flere i arbeidslivet og forebygge frafall som følge av sykdom, plager og uførhet.¹²

I denne undersøkelsen har vi kartlagt hva virksomhetene opplever som de største utfordringene og viktigste suksessfaktorene knyttet til arbeidsmiljøarbeidet, samt hvor viktig de mener arbeidsmiljøarbeid er for ulike forhold i virksomhetene.

Viktigheten av arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene

Arbeidsmiljøet spiller en avgjørende rolle i driften til en virksomhet. I undersøkelsen ble virksomhetene derfor bedt om å vurdere viktigheten av arbeidsmiljøarbeid for følgende forhold:

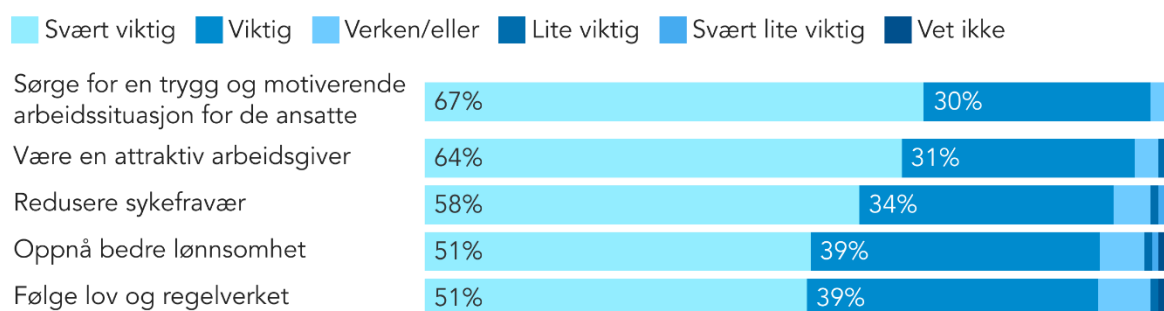
- *Redusert sykefravær*
- *Oppnå bedre lønnsomhet*
- *Følge lov og regelverk*
- *Være en attraktiv arbeidsgiver*
- *Sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte*

Resultatene viser at minst 9 av 10 virksomheter vurderer arbeidsmiljøarbeid som svært viktig eller viktig for samtlige forhold det ble spurt om (Figur 16). Særlig ser vi at arbeidsmiljøarbeidet vurderes som viktigst for å sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte, hvor hele 97 prosent vurderer dette som svært viktig eller viktig. Når vi ser nærmere på resultatene fra kartleggingen finner vi at det er svært små variasjoner mellom virksomhetenes vurdering etter størrelse (antall ansatte) og bransje.

Sammenlignet med forrige Arbeidsmiljøbarometer ser vi en økning i andelen som vurderer arbeidsmiljøarbeid som svært viktig eller viktig for både bedre lønnsomhet og redusert sykefravær. Mens henholdsvis 84 prosent og 76 prosent vurderte dette som viktig i den forrige målingen, har andelen nå steget til 90 prosent og 92 prosent.

¹⁴ STAMI (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024*

Figur 16: Vurder hvor viktig arbeidsmiljøarbeidet er for å: (N=2069)



Suksessfaktorer knyttet til arbeidsmiljø i virksomhetene

For å identifisere hva som fremmer arbeidsmiljøarbeidet ble virksomhetene bedt om å velge de faktorene som de mener utgjør de viktigste suksessfaktorene knyttet til arbeidsmiljøarbeidet ut ifra følgende spørsmål:

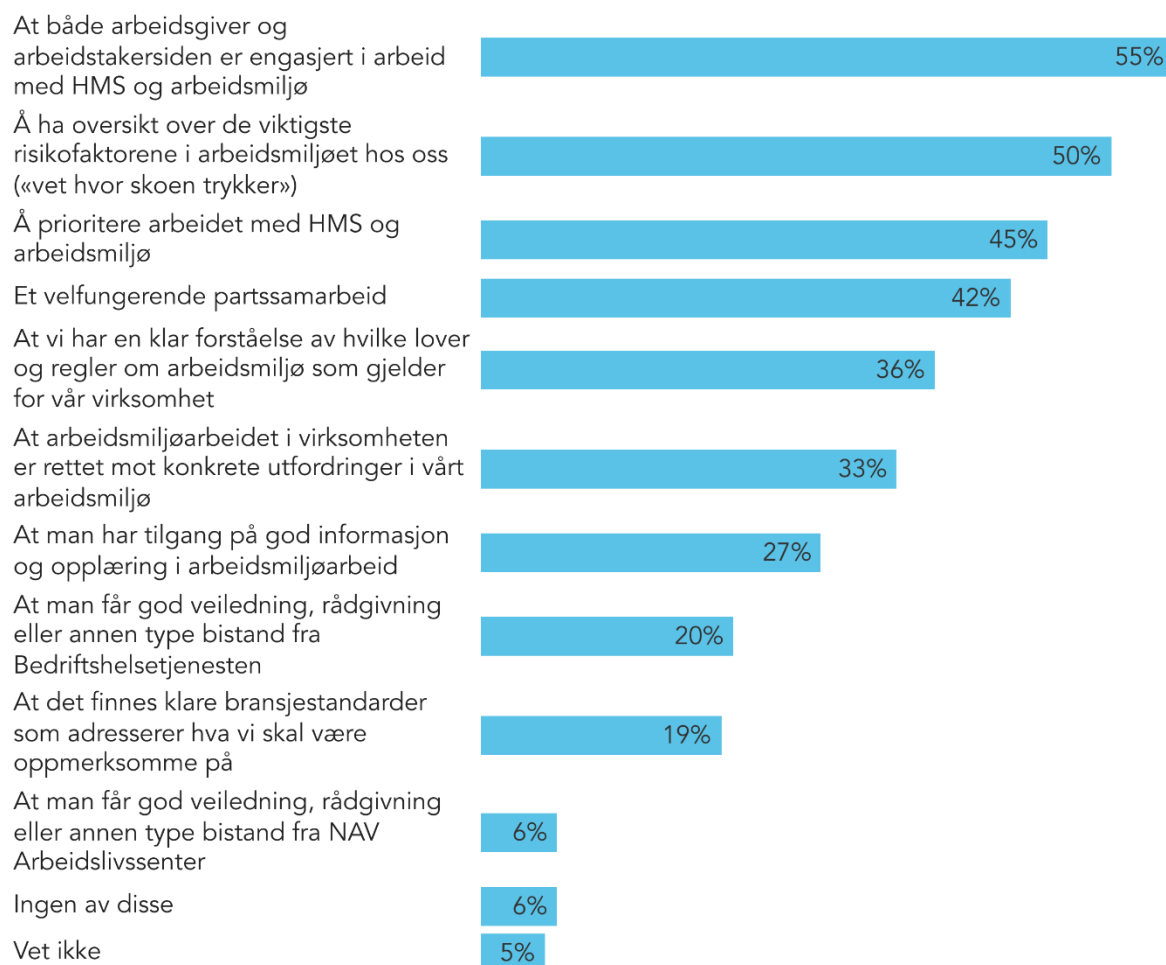
Hva er de viktigste suksessfaktorene i arbeidsmiljøet i din virksomhet?

Resultatene i Figur 17, viser at den suksessfaktoren som flest virksomheter trekker frem er at både arbeidsgiver og arbeidstaker er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø. Dette rapporteres av 55 prosent av virksomhetene. Deretter følger å ha oversikt over de viktigste risikofaktorene i arbeidsmiljøet, samt å prioritere arbeidet med HMS og arbeidsmiljøarbeid. Henholdsvis 45 prosent og 42 prosent oppgir dette.

Færre oppgir rådgivning fra bedriftshelsetjenesten (20 prosent) og fra NAV Arbeidslivssenter (6 prosent) som suksessfaktorer. Resultatene peker i retning av at det er særlig er de interne forholdene i virksomhetene som anses som viktige suksessfaktorer for arbeidsmiljøarbeidet, og i mindre grad eksterne ressurser.

Sammenligner vi resultatene med det forrige Arbeidsmiljøbarometeret ser vi at det er de samme tre suksessfaktorene som virksomhetene trekker frem som viktigst. Merk at det er noe endring i dette spørsmålet siden forrige Arbeidsmiljøbarometer. Sist kunne respondentene kun velge inntil tre alternativer, mens de nå kunne velge så mange de ønsket. Dette ser ut til å ha resultert i en generell økning i svarandelen på alle alternativer.

Figur 17: Hva er de viktigste suksessfaktorene i arbeidsmiljøet i din virksomhet? (N=2065)



Utfordringer knyttet til arbeidsmiljø i virksomhetene

For å identifisere hva som hemmer arbeidsmiljøarbeidet ble virksomhetene bedt om å velge de faktorene som de mener utgjør de største utfordringene i arbeidsmiljøarbeidet ut ifra følgende spørsmål:

Hva er de største utfordringene i arbeidsmiljøet i din virksomhet?

Resultatene i Figur 18 viser at det flest virksomheter oppgir som en utfordring er at det er vanskelig å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet (25 prosent), deretter at det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold man bør gjøre noe med (16 prosent). Videre oppgir henholdsvis 13 prosent og 11 prosent av virksomhetene at regelverket er uoversiktlig og vanskelig å forstå, og at det er vanskelig å forstå ut ifra regelverket hva de som virksomhet må gjøre.

Resultatene viser videre at 41 prosent oppgir at ingen av disse faktorene utgjør de største utfordringene. Det betyr at det kan være andre faktorer som er av betydning og som ikke kartlegges i denne undersøkelsen.

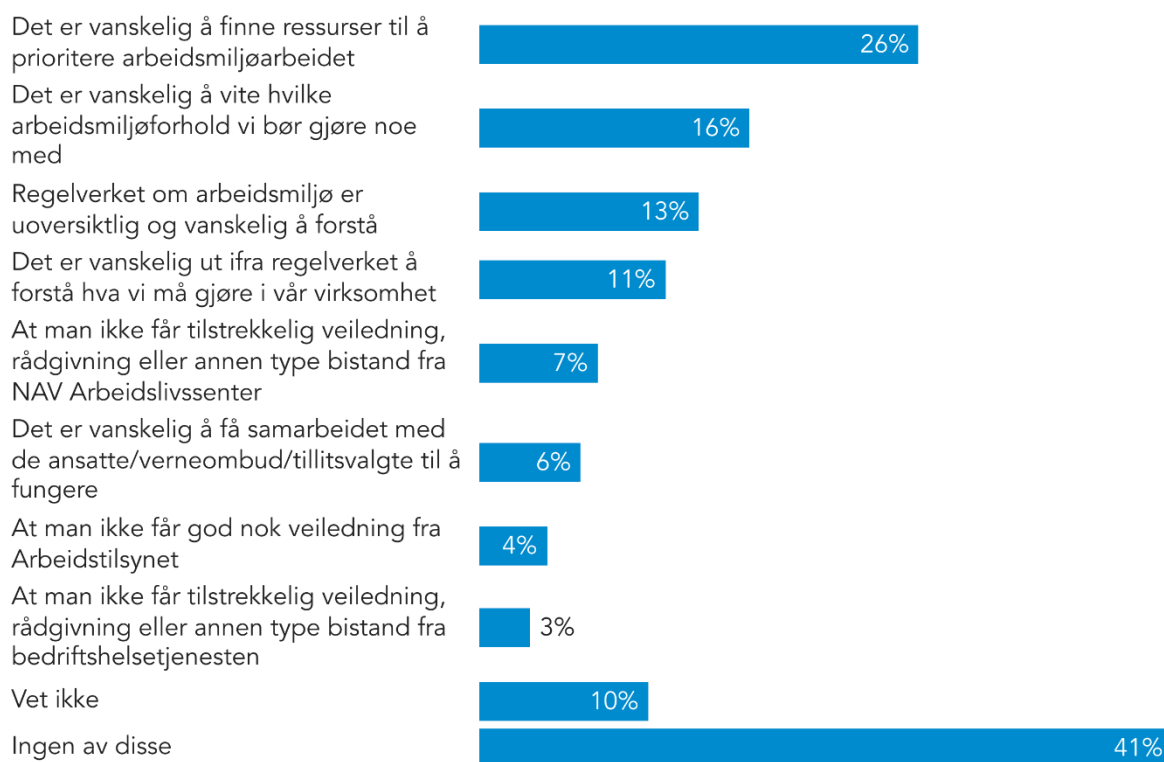
Sammenligner vi resultatene med det forrige Arbeidsmiljøbarometeret ser vi at det de samme utfordringene som flest virksomheter oppgir som størst: at det er vanskelig å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeid og at det er vanskelig å vite hvilke

arbeidsmiljøforhold som bør gjøres noe med. Merk at det er noe endring i dette spørsmålet siden forrige Arbeidsmiljøbarometer, hvor respondentene sist kun kunne velg inntil tre alternativer, mens de nå kunne velge så mange de ønsket

I de videre analysene viser resultatene at en mindre andel av de største bedriftene med 100 eller flere ansatte oppgir at regelverket om arbeidsmiljø er uoversiktlig og vanskelig å forstå (7 prosent) sammenlignet med den totale andelen virksomheter som gjør det (13 prosent).

De minste virksomhetene med opptil 9 ansatte skiller seg ut på flere faktorer. 3 prosent oppgir at det er vanskelig å få samarbeidet med de ansatte/verneombud/tillitsvalgt til å fungere sammenlignet med den totale andelen som er på 6 prosent. 18 prosent oppgir at det er vanskelig å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet, for alle virksomhetene sett under ett er denne andelen 26 prosent.

Figur 18: Hva er de største utfordringene i arbeidsmiljøet i din virksomhet? (N=2058)



5. Partssamarbeid på arbeidsplassen

Om partssamarbeid på arbeidsplassen

Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på arbeidsplassen er helt sentralt i den norske arbeidslivsmodellen. Arbeidstakere representeres i hovedsak av tillitsvalgt og/eller verneombud, mens arbeidsgiver typisk representeres av ledelsen i virksomheten.

Omfanget og kvaliteten på samarbeidet vil kunne variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Gjensidig respekt og tillit, involvering, og strukturer for jevnlig dialog mellom partene er sentralt i et godt partssamarbeid.¹⁵

Et velfungerende partssamarbeid på arbeidsplassen kan bidra til å forebygge konflikt, fremme et godt arbeidsmiljø, og tilpasse virksomheten til endringer i økonomiske, teknologiske og samfunnsmessige forhold på en måte som ivaretar både arbeidsgiver og arbeidstakers interesser. I undersøkelsen har vi kartlagt både omfanget av partssamarbeidet hos virksomhetene og hvordan virksomhetene opplever at dette samarbeidet fungerer.

Samarbeidet med tillitsvalgte

I undersøkelsen ble virksomhetene stilt følgende spørsmål om samarbeidet med tillitsvalgte/ansatterepresentanter:

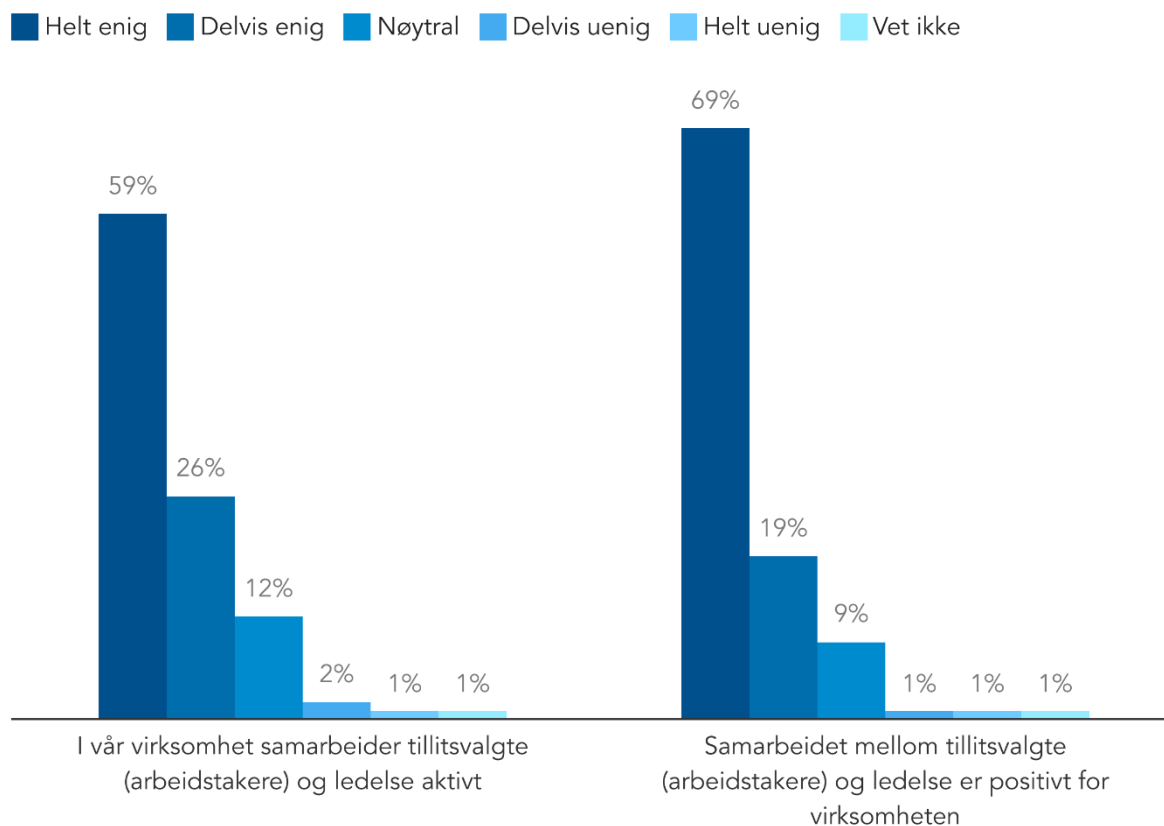
Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander om samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter?

- *I vår virksomhet samarbeider tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse aktivt*
- *Samarbeidet mellom tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse er positivt for virksomheten*

Resultatene presentert i Figur 19, viser at henholdsvis 85 prosent og 88 prosent av virksomhetene er delvis eller helt enig i påstanden om at det er et "aktivt samarbeid med tillitsvalgte" og "samarbeidet med tillitsvalgte og ledelse er positivt for virksomheten". Dette var også tilfellet i det forrige Arbeidsmiljøbarometeret.

¹⁵ SINTEF - Partssamarbeid og forebyggende arbeidsmiljø

Figur 19: Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander om samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter? (N=2069)¹⁶



Når vi ser nærmere på resultatene fra undersøkelsen finner vi at det kun er små variasjoner mellom virksomheter etter størrelse (antall ansatte) og bransje.

Samarbeidet på ulike områder

Virksomheten ble også bedt om å vurdere hvordan partssamarbeidet fungerer på ulike områder i virksomheten:

Slik du vurderer det, hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i deres virksomhet på følgende områder?

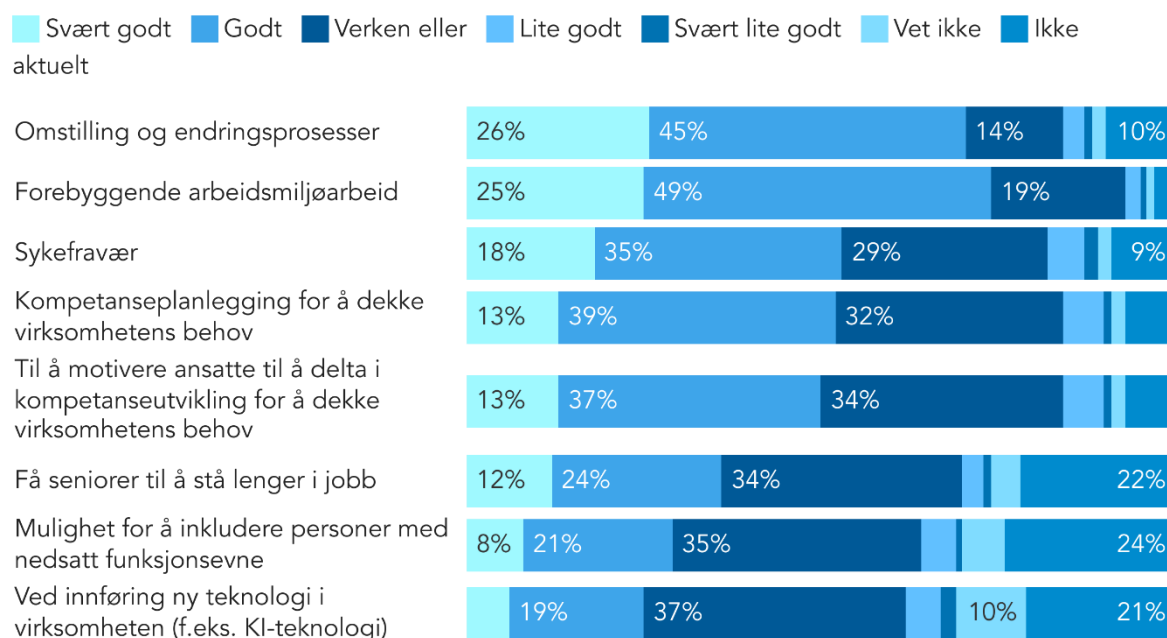
- Omstilling og endringsprosess
- Sykefravær
- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Kompetanseplanlegging for å dekke virksomhetens behov
- Til å motivere ansatte til å delta i kompetanseutvikling for å dekke virksomhetens behov
- Få seniorer til å stå lenger i jobb
- Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne
- Ved innføring av ny teknologi i virksomheten (for eksempel KI-teknologi)

¹⁶ Svaralternativet "ikke relevant" er tatt ut av figuren.

Resultatene viser at virksomhetene jevnt over opplever et godt samarbeid med tillitsvalgte/ansattrepresentanter på de ulike områdene i virksomheten (Figur 20). Resultatene viser også at når det gjelder innføring av ny teknologi, inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne og å få seniorer til å stå lenger i jobb, så er en betydelig andel, henholdsvis 40, 40 og 35 prosent som oppgir vet ikke/ikke aktuelt.

Blant aktivitetene som får høyest vurdering er forebyggende arbeidsmiljøarbeid, hvor 74 prosent virksomheter oppgir at samarbeidet er godt eller svært godt. Tilsvarende svarer 71 prosent dette om samarbeidet knyttet til omstilling og endringsprosesser. Deretter følger sykefravær og kompetanseutvikling, hvor i overkant av halvparten av virksomhetene svarer at samarbeidet fungerer godt eller svært godt. Dette er også de tre områdene som fikk høyest vurdering i det forrige Arbeidsmiljøbarometeret. Merk at det har vært noe endring i formuleringen på de ulike områdene siden forrige undersøkelse.

Figur 20: Slik du vurderer det, hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansattrepresentanter i deres virksomhet på følgende områder? (N=1836)



6. Sykefravær

Om sykefravær og sykefraværsoppfølging

Sykefraværet i Norge har økt kraftig de siste årene, og er høyt sammenlignet med andre land. Mye av økningen skyldes i vesentlig grad koronapandemien. Imidlertid ser det høye nivået på sykefraværet ut til å vedvare.¹⁷ Sykefravær medfører store kostnader for arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet for øvrig, i form av økte utgifter, utenforskap og tapt arbeidskraft. For virksomhetene innebærer sykefravær direkte kostnader til sykepenger, men også andre kostnader som nedsatt produktivitet, slitasje på ansatte, tap av kompetanse, vikarbehov og administrative kostnader.

Sykefraværsoppfølgingen skal bidra til at den sykmeldte kommer så raskt som mulig tilbake i jobb og hindre frafall fra arbeidslivet. Regelverket for oppfølging av sykmeldte fastsetter forpliktelser og frister/"stoppunkter" knyttet til arbeidstakers, arbeidsgivers, sykmelders og NAVs oppfølging.¹⁸ Effektiv og god oppfølging av den sykmeldte forutsetter et godt samspill mellom aktørene, og at alle har de nødvendige ressursene og verktøyene.

For å belyse virksomhetenes erfaringer med sykefravær og oppfølging av sykmeldte, har vi i denne undersøkelsen kartlagt om og hvordan de opplever utfordringer knyttet til sykefraværet, om de har de nødvendige verktøyene til å følge opp sykemeldte på en god måte, og deres erfaringer med samspillet og kommunikasjon med ulike aktører under oppfølgingsarbeidet.

Utfordringer med sykefraværet

For å kartlegge i hvilken grad ulike typer sykefravær er en utfordring for virksomhetene, stilte vi følgende spørsmål:

I hvilken grad er følgende typer sykefravær en utfordring i din virksomhet?

- *Korttidssykefravær (mindre enn 16 dager)*
- *Hyppig, gjentakende sykefravær*
- *Langvarig sykefravær*

Resultatene i Figur 21 viser at en betydelig andel erfarer at sykefraværet i stor eller i svært stor grad er en utfordring. Om lag 25 prosent av virksomhetene oppgir at korttidssykefraværet og langvarig sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring. Nesten like mange virksomheter (21 prosent) opplever at hyppig, gjentakende sykefravær i stor eller svært stor grad er en utfordring.

Videre ser vi at litt under halvparten av virksomhetene svarer at sykefravær i liten eller svært liten grad er en utfordring. Dette gjelder både korttidssykefravær, hyppig gjentakende sykefravær og langvarig sykefravær.

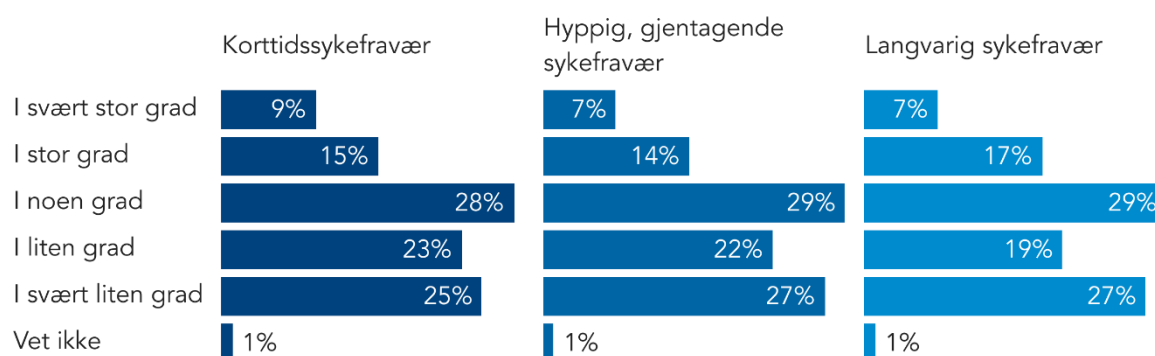
¹⁷ Faggruppen for IA-arbeidet - *Målene om et mer inkluderende arbeidsliv - status og utviklingstrekk rapport 2024*

¹⁸ [Slik følger du opp sykmeldte - nav.no](https://www.nav.no/Slik-følger-du-opp-sykmeldte)

Vi ser her få forskjeller mellom bransjene knyttet til det langvarige fraværet. Derimot ser vi noen tydeligere forskjeller på bransjene knyttet til korttidssykefraværet, hvor en mindre andel av bransjene som typisk er kontorbaserte oppgir at de opplever dette som en svært stor eller stor utfordring.

Sammenligner vi med resultatene fra det forrige Arbeidsmiljøbarometeret, ser vi en økning i andelen virksomheter som oppgir at de ulike typene fravær i svært stor eller stor grad er en utfordring. Særlig ser vi en økning i andelen som oppgir at langvarig sykefravær i svært stor eller stor grad er en utfordring, hvor 16 prosent oppga dette sist, og 25 prosent oppgir dette nå, noe som tilsvarer en økning på 50 prosent. Disse resultatene henger trolig sammen med at det har vært en økning i både antall og varigheten på sykefravær de siste årene.¹⁹

Figur 21: I hvilken grad er følgende typer sykefravær en utfordring i din virksomhet? (N=2069)



Når vi ser nærmere på resultatene ser vi noe variasjon mellom virksomhetene etter størrelse (antall ansatte). Generelt sett rapporterer større virksomheter om større utfordringer med alle typer sykefravær. Særlig ser vi en forskjeller knyttet til langvarig sykefravær, hvor til sammen 38 prosent av virksomhetene med mer enn 100 ansatte oppgir at det i svært stor eller stor grad er en utfordring, mens kun 16 prosent av virksomhetene med opptil 9 ansatte gjør det samme.

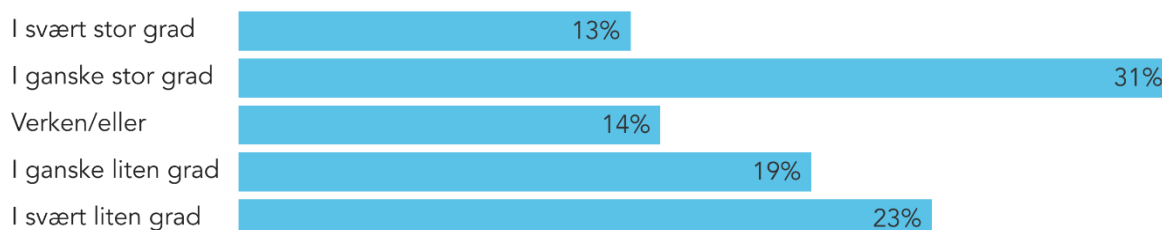
Som nevnt kan sykefravær innebære store kostnader for virksomhetene, både i form av utgifter til sykepenger, men også nedsatt produktivitet, slitasje på ansatte, tap av kompetanse, vikarbehov og administrative kostnader. Følgelig kan sykefravær ha konsekvenser for virksomhetenes daglige drift og operasjonelle evne. Virksomhetene ble derfor stilt følgende spørsmål i undersøkelsen:

I hvilken grad opplever virksomheten dagens nivå på sykefravær som en utfordring med tanke på f.eks. bemanningssituasjon, økonomi og den daglige driften?

Resultatene presentert i Figur 222222 under viser at i 44 prosent av virksomhetene opplever at dagens nivå på sykefravær i ganske stor eller i svært stor grad er en utfordring med tanke på f.eks. bemanningssituasjon, økonomi og den daglige driften. Tilsvarende som for forrige spørsmål, ser vi at det er variasjon mellom virksomhetene etter størrelse (antall ansatte), hvor de større virksomhetene i større grad opplever at dette er en utfordring sammenlignet med de små virksomhetene.

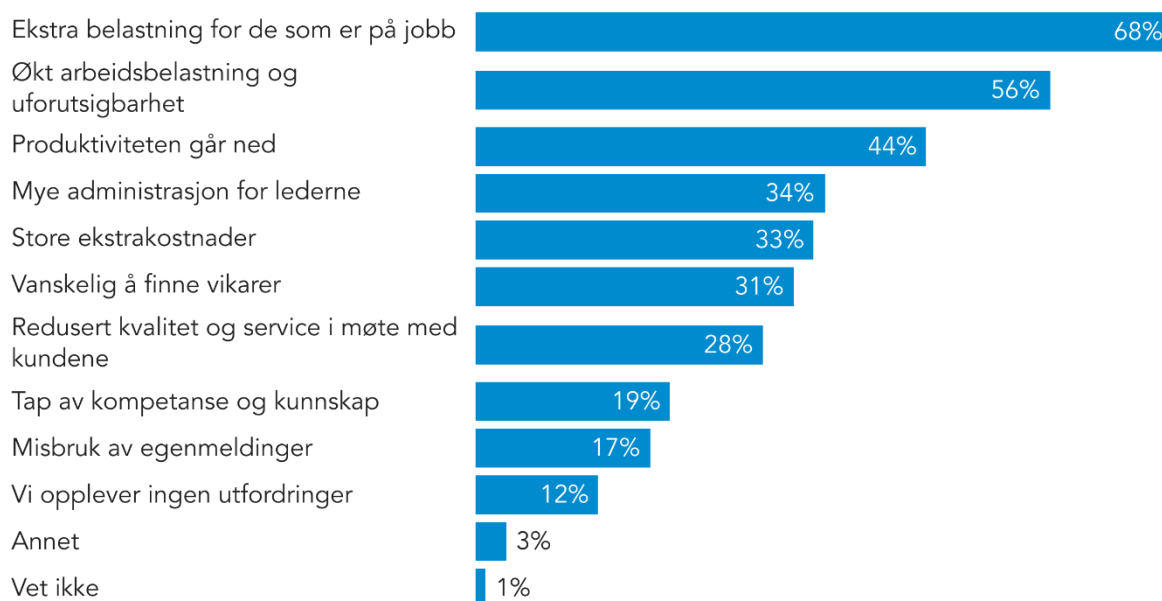
¹⁹ STAMI (2024). Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024

Figur 2222: I hvilken grad opplever virksomheten dagens nivå på sykefravær som en utfordring med tanke på f.eks. bemanningssituasjon, økonomi og den daglige driften? (N=2069)²⁰



Virksomhetene ble også spurt om hva de opplever som de største utfordringene knyttet til sykefravær og langtidssykemeldinger. Resultatene i Figur 2323 viser at de utfordringene flest virksomheter trekker frem er, ekstra belastning for de som er på jobb, økt uforutsigbarhet og redusert produktivitet, hvor henholdsvis 68 prosent, 56 prosent og 44 prosent oppgir dette. I den andre enden ser vi at 12 prosent oppgir at de ikke har noen utfordringer, mens henholdsvis 17 prosent og 19 prosent oppgir misbruk av egenmeldinger og tap av kompetanse og kunnskap som de største utfordringene knyttet til sykefravær.

Figur 2323: Hva opplever din virksomhet som de største utfordringene knyttet til sykefravær og langtidssykemeldinger? (N=2069)



Oppfølging av sykefraværet

Arbeidsgiver har et viktig ansvar i å følge opp den ansatte som blir sykemeldt. Dette innebærer blant annet dialog med den sykemeldte, utarbeidelse av en oppfølgingsplan og tilrettelegging av arbeid så langt det lar seg gjøre.

Tidlig innsats, gode systemer og rutiner i virksomheten, samt ledelsens og nøkkelpersonells kompetanse på sykefraværarbeid er viktig for å få til en god oppfølging

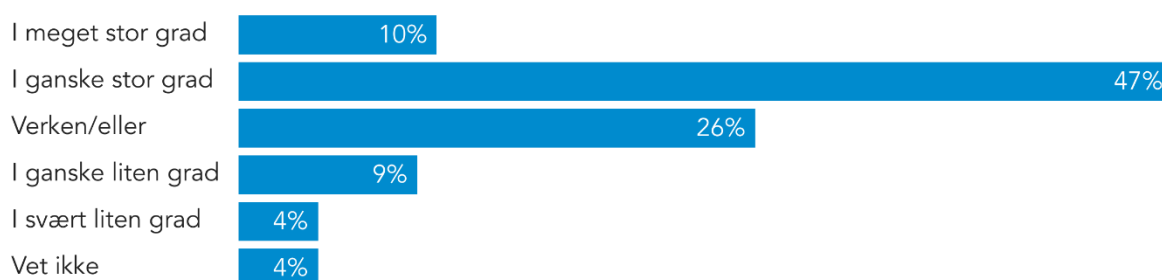
²⁰ Svaralternativet "vet ikke" er ikke inkludert i figuren da ingen respondenter svarte dette

av den sykemeldte. Videre, gjennom samarbeid med eksterne aktører kan virksomheten også få støtte og veiledning i oppfølgingen og til å finne gode løsninger.

I undersøkelsen ble virksomheten spurt om i hvilken grad de opplever å ha de verktøyene og virkemidlene de trenger for å følge opp, håndtere og støtte ansatte som er blitt sykemeldt. Resultatene viser at 57 prosent av virksomhetene opplever i meget stor eller i ganske stor grad å ha dette (Figur 24). Samtidig ser vi at 13 prosent oppgir at de i ganske liten eller svært liten grad opplever det samme. Her ser vi mindre variasjon mellom virksomhetene etter størrelse, men det er noe færre av virksomhetene med opptil 9 ansatte som svarer at de i meget stor eller i ganske stor grad opplever å ha de nødvendige verktøyene og virkemidlene sammenlignet med de større virksomhetene.

I sammenheng med dette er det også interessant å undersøke om det er forskjeller mellom de virksomhetene som oppgir at de opplever dagens nivå på sykefravær som utfordrende og de som i mindre grad gjør det. Resultatene viser at det her er lite variasjon, men at det er en noe større andel av virksomhetene som oppgir at de opplever dagens sykefravær som utfordrende som også oppgir at de i liten grad har de verktøyene og virkemidlene de trenger for å følge opp ansatte som er blitt sykemeldt.

Figur 2424: I hvilken grad opplever du at virksomheten har de verktøyene og virkemidlene dere trenger for å følge opp, håndtere og støtte ansatte som er blitt sykemeldt? (N=2069)



I forbindelse med sykefraværsoppfølgingen er det en rekke aktører arbeidsgiver bør ha dialog med avhengig av behov og lengde på sykefraværet, men også ulike aktører som kan bidra til at virksomhetene lykkes bedre med sykefraværsoppfølgingen.

Arbeidsgiver skal ta kontakt med den ansatte ved fravær over flere dager, og ved sykefravær på over fire uker skal arbeidsgiver i samarbeid med den ansatte utarbeide en oppfølgingsplan²¹. Arbeidsgiver er også ansvarlig for å kalle inn til dialogmøte 1, som må skje innen syv uker. Dette er en samtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men det er også mulighet for å inkludere andre aktører som sykmelder og bedriftshelsetjenesten.

Nav er ansvarlig for å avholde dialogmøte 2 senest innen 26 uker. Formålet her er å møtes til en felles gjennomgang av situasjonen og legge en plan for det videre oppfølgingsarbeidet. God dialog med sykmelder trekkes frem som viktig for arbeidsgivers mulighet til å få til god oppfølging og tilrettelegging.²² Andre aktører som Nav arbeidslivssentre og bedriftshelsetjenesten kan bistå i arbeidet med å forebygge

²¹ Med mindre det er åpenbart unødvendig

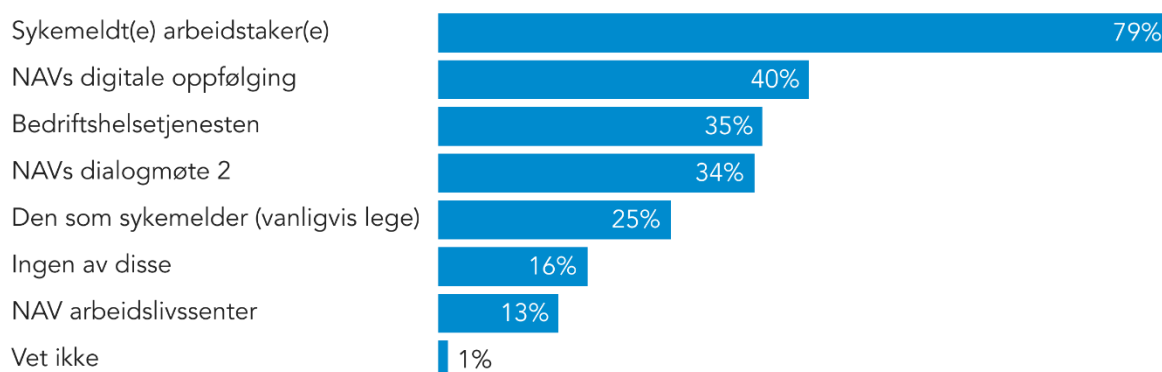
²² NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – tiltak for økt sysselsetting

sykefravær. Imidlertid er det ikke alle virksomheter som er pålagt å være eller er tilknyttet en bedriftshelsetjeneste.

I undersøkelsen ble virksomhetene spurt om de i løpet av de siste 12 månedene hadde hatt dialog med en av disse aktørene i forbindelse med sykefravær. Som vist i Figur 25, oppgir de aller fleste av virksomhetene (79 prosent) at de har hatt dialog med den sykmeldte arbeidstakeren. Videre ser vi at 40 prosent av virksomhetene har benyttet seg av Navs digitale oppfølging og 34 prosent oppgir å ha hatt dialogmøte 2 i forbindelse med sykefravær. Totalt oppgir 25 prosent at de har hatt dialog med den som sykemelder og 35 prosent at de har hatt dialog med bedriftshelsetjenesten. Kun 13 prosent oppgir å ha hatt dialog med Nav arbeidslivssenter i forbindelse med sykefravær.

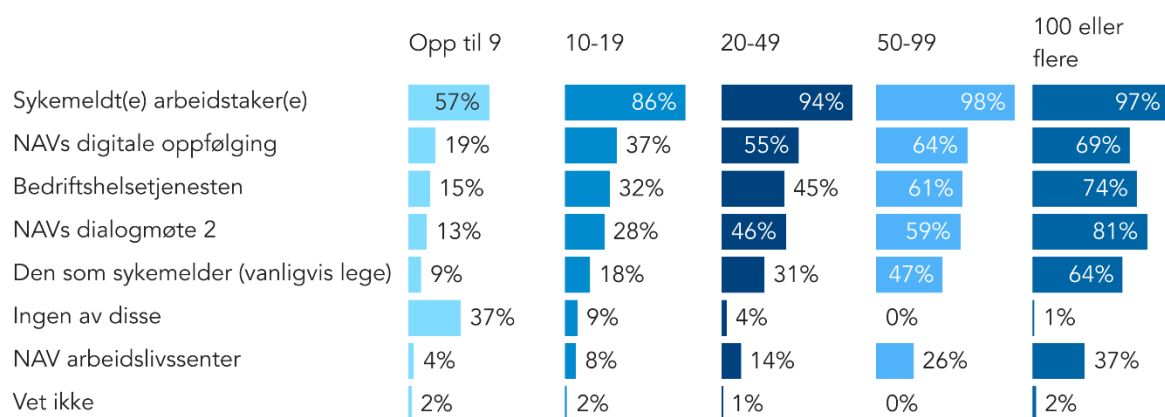
Sammenligner vi resultatene med det forrige Arbeidsmiljøbarometeret så ser vi at det er en liten økning i andelen som oppgir å ha hatt dialog med sykemelder, Navs dialogmøte 2 og bedriftshelsetjenesten, hvor henholdsvis 21 prosent, 26 prosent og 30 prosent oppga dette sist. Derimot ser vi ingen endring i andelen som har vært i kontakt med den sykmeldte og Navs digitale oppfølging. Merk at Nav arbeidslivssenter ikke var et alternativ i dette spørsmålet i forrige undersøkelse. Imidlertid oppga rundt 30 prosent at de hadde vært i kontakt med Nav arbeidslivssenter i et annet spørsmål, men da ikke spesifikt knyttet til sykefravær. Det er vanskelig å si hva som er årsaken til endringene, men trolig kan det drives av endringer i sykefraværet, oppfølgingspraksis og/eller ulike rammebetingelser.

Figur 2525: Har din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene, hatt dialog med noen av disse i forbindelse med sykefravær: (N=2069)



I Figur 262626 har vi gjengitt resultatene, men fordelt svarene etter bedriftsstørrelse (antall ansatte). Generelt sett øker andelen virksomheter som har hatt dialog med de ulike partene, med virksomhetenes størrelse. De små virksomhetene oppgir i størst grad å ikke hatt dialog med noen av aktørene. Resultatene har trolig sammenheng med at det også er de mindre virksomhetene som oppgir å ha minst utfordringer med sykefraværet (**Feil! Fant ikke referansekilden.** - **Feil! Fant ikke referansekilden.**).

Figur 2626: Har din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene, hatt dialog med noen av disse i forbindelse med sykefravær: Etter virksomhetsstørrelse

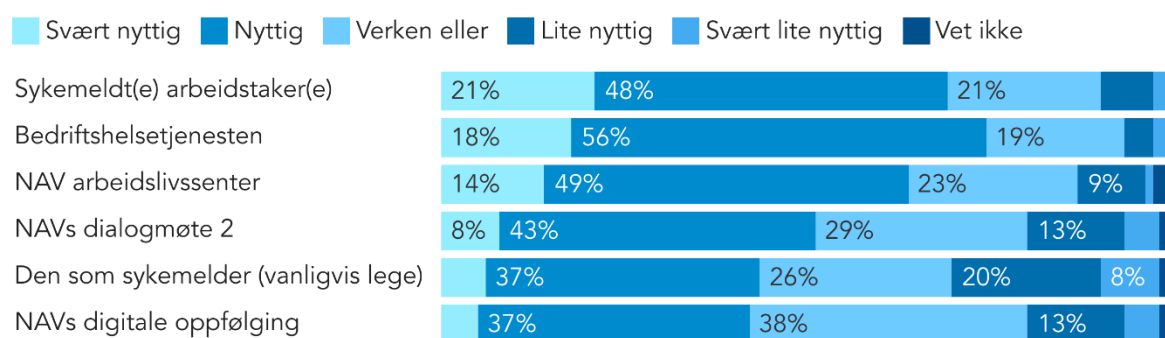


Virksomhetene ble også spurt om hvor nyttig de synes dialogen med de ulike aktørene var. Resultatene viser at dialog med den sykemeldte, NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten er de fleste virksomheter oppgir som enten svært nyttig eller nyttig, hvor henholdsvis 69 prosent, 63 prosent og 74 prosent svarer dette (Figur 2727). Mange av virksomhetene oppgir også at dialogen med sykemelder og NAV var nyttig eller svært nyttig, samtidig ser vi her at en relativt stor andel også oppgir at denne dialogen opplevdes som lite nyttig eller svært lite nyttig.

I denne sammenheng har vi også undersøkt om det er noen forskjeller mellom de som opplever at dagens nivå på sykefravær er en utfordring og de som i mindre grad opplever dette. Her ser vi at virksomhetene som oppgir at dagens nivå på sykefraværet er utfordrende i større grad rapporterer om at dialogen med den sykemeldte arbeidstaker oppleves som lite nyttig sammenlignet med de som ikke opplever at nivået på sykefraværet er en utfordring. Tilsvarende forskjeller ser vi ikke knyttet til dialogen med de øvrige aktørene.

Sammenligner vi med forrige Arbeidsmiljøbarometer ser vi svært få endringer i hvor nyttig virksomhetene oppgir at dialogen med de ulike aktørene var. Det er en liten reduksjon i andelen som oppgir at dialogen med sykmelder, bedriftshelsetjenesten og Navs dialogmøte 2 var svært nyttig eller nyttig.

Figur 2727: Hvor nyttig var dialogen med: (N=2069)



Funnene gjenspeiler trolig noen av resultatene fra en meningsmåling gjennomført blant NHO-bedriftene i november 2024. Her ble medlemsbedriftene spurt om hva som er de

viktigste tiltakene for å redusere langtidssykefraværet. Hvor blant annet 34 prosent mener at bedre samhandling med lege/sykemelder er et av de viktigste tiltakene, og 26 prosent mener det samme om bedre bistand og samhandling mellom arbeidsgiver og Nav (Figur 282828). For øvrig var de tre tiltakene flest virksomheter mente var viktigst for å redusere langtidsfraværet: å endre sykepengeordningen, vurdere legenes rolle og mer gradering av sykefraværet.

Figur 2828: Viktigste tiltak mot langtidssykefravær (tre viktigste tiltak, N=1926)



Kilde: NHOs medlemsundersøkelse november 2024

Vedlegg 1 Metode

NHOs Arbeidsmiljøbarometer

Formålet med NHOs Arbeidsmiljøbarometer er å jevnlig kartlegge arbeidsgivernes perspektiver og erfaringer knyttet til sentrale forhold ved arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid i norske bedrifter.

Det første Arbeidsmiljøbarometeret ble gjennomført i 2021/22 av Agenda Kaupang og Kantar på oppdrag fra NHO. Dette Arbeidsmiljøbarometeret er det andre i rekken og er gjennomført av NHO.

Arbeidsmiljøbarometeret er en spørreskjemabasert undersøkelse som er bygget opp omkring flere overordnede temaområder knyttet til arbeidsmiljø. Disse er ment å utgjøre en grunnstamme som skal kartlegges over tid. I tillegg vil hver rapport inkludere en temadel, *trender i arbeidslivet*, som tar for seg en trend eller utviklingstrekk som preger arbeidslivet i den gjeldende perioden. I denne rapporten tar vi for oss KI-teknologi, som har skutt fart de siste årene og endret måten vi jobber på. Disse trendene vil kunne videreføres som en del av undersøkelsen over tid. I forrige undersøkelse ble hjemmekontor og fjernarbeid trukket frem, som fremdeles er en relevant tematikk og derfor også med i denne undersøkelsen.

Det er til sammen 10 spørsmål fra forrige undersøkelse som er repetert i denne undersøkelsen. Resterende spørsmål er utarbeidet av NHOs avdeling for arbeidsliv og samfunnsøkonomiavdelingen.

Beskrivelse av utvalget

Utvalget i Arbeidsmiljøbarometer er hentet fra NHOs register over sine medlemsvirksomheter. Undersøkelsen er sendt til daglig leder, med unntak av de virksomhetene som har oppgitt HR-funksjon – hvor disse har fått undersøkelsen i stedet for daglig leder. Utvalget er bestemt for å treffe den i virksomheten som har best oversikt over temaene i undersøkelsen.

Årets undersøkelse ble gjennomført i følgende tidsperiode: *16. – 24. september, 2024*

Totalt ble 16 769 virksomheter invitert, og 2 069 virksomheter fullførte undersøkelsen: en svarprosent på 12 prosent. Svarprosenten er i tråd med lignende undersøkelser blant NHOs medlemsvirksomheter.

De tre tabellene under (Tabell 2-Tabell 4) gir en oversikt over bruttoutvalget og nettoutvalget i undersøkelsen, og viser differansen mellom de to utvalgene med hensyn til fylke, landsforening og størrelse på virksomhet (antall ansatte).

Sammenligningen viser at små virksomheter (1-9 ansatte) er noe underrepresentert og de større virksomhetene er noe overrepresentert.²³ Dette gir utslag på landsforeningsnivå, der de landsforeningene med mange små virksomheter, NHO Reiseliv og NHO Service og Handel, er noe underrepresentert, mens Norsk Industri, som har mange store medlemmer, er noe overrepresentert.

²³ Pilene i tabellene indikerer segmentets representativitet i utvalget: rød pil er -2 eller lavere, grønn pil er +2 eller mer, mens gul pil viser avvik innenfor intervallet + 1,99 til -1,99.

Dette avviket på bakgrunn av størrelse, anses som ikke avgjørende, blant annet fordi det likevel er en vesentlig overvekt små virksomheter i utvalget. Utover dette er det nær ingen skjevheter i utvalget, og vi har ikke benyttet vekting av utvalget i analyser og presentasjon av statistikk.

Tabell 2: Nettutvalg og bruttutvalg i undersøkelsen: etter landsforening

Landsforening	Antall utsendte	Andel av utvalg	Antall svar	Andel svar	Differanse brutto og nettutvalg
Abelia	1572	9 %	185	9 %	⇒ 0 %
Finans Norge	301	2 %	65	3 %	⇒ 1 %
Fornybar Norge	311	2 %	57	3 %	⇒ 1 %
Mediebedriftenes Landsforening	293	2 %	31	1 %	⇒ 0 %
NHO Byggenæringen	2090	12 %	291	14 %	⇒ 2 %
NHO Elektro	1510	9 %	187	9 %	⇒ 0 %
NHO Geneo	648	4 %	74	4 %	⇒ 0 %
NHO Interimsgruppen	14	0 %	1	0 %	⇒ 0 %
NHO Logistikk og Transport	233	1 %	37	2 %	⇒ 0 %
NHO Luftfart	61	0 %	2	0 %	⇒ 0 %
NHO Mat og Drikke	879	5 %	134	6 %	⇒ 1 %
NHO Reiseliv	2906	17 %	242	12 %	↓ -6 %
NHO Service og Handel	2466	15 %	258	12 %	↓ -2 %
NHO Sjøfart	33	0 %	2	0 %	⇒ 0 %
NHO Transport	91	1 %	14	1 %	⇒ 0 %
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	947	6 %	100	5 %	⇒ -1 %
Norsk Industri	1876	11 %	334	16 %	↑ 5 %
Offshore Norge	122	1 %	21	1 %	⇒ 0 %
Sjømat Norge	415	2 %	34	2 %	⇒ -1 %
Totalt	16768		2069		

Tabell 3: Nettutvalg og bruttutvalg i undersøkelsen: etter størrelse (antall årsverk)

Antall årsverk i virksomheten	Antall utsendte	Andel av utvalg	Antall svar	Andel svar	Differanse brutto og nettutvalg
Opp til 9 årsverk	7928	47 %	757	37 %	↓ -11 %
10-19 årsverk	3535	21 %	464	22 %	⇒ 1 %
20-49 årsverk	3127	19 %	438	21 %	↑ 3 %
50-99 årsverk	1242	7 %	232	11 %	↑ 4 %
100 årsverk eller flere	938	6 %	178	9 %	↑ 3 %

Tabell 4: Nettoutvalg og bruttoutvalg i undersøkelsen: etter fylke

Fylke	Antall utsendte	Andel av utvalg	Antall svar	Andel svar	Differanse brutto og nettoutvalg
Agder	923	6 %	119	6 %	→ 0 %
Akershus	1544	9 %	178	9 %	→ -1 %
Buskerud	773	5 %	98	5 %	→ 0 %
Finnmark	337	2 %	39	2 %	→ 0 %
Innlandet	1299	8 %	199	10 %	→ 2 %
Møre og Romsdal	941	6 %	129	6 %	→ 1 %
Nordland	1012	6 %	110	5 %	→ -1 %
Oslo	2491	15 %	296	14 %	→ -1 %
Rogaland	1328	8 %	170	8 %	→ 0 %
Svalbard	33	0 %	6	0 %	→ 0 %
Telemark	586	3 %	75	4 %	→ 0 %
Troms	675	4 %	66	3 %	→ -1 %
Trøndelag	1471	9 %	175	8 %	→ 0 %
Ukjent	1	0 %	0	0 %	→ 0 %
Vestfold	670	4 %	93	4 %	→ 0 %
Vestland	1980	12 %	228	11 %	→ -1 %
Østfold	704	4 %	88	4 %	→ 0 %

Analyse og presentasjon av resultater

Når det gjelder presentasjonen av funnene fra undersøkelsen gjør vi dette hovedsakelig gjennom å vise prosentvise svar-andeler. Der det er relevante forskjeller viser vi eller beskriver vi resultatene brutt ned på størrelse på virksomhet (antall ansatte) og på bransje (NHOs landsforeninger). Vi har gjennomført statistisk signifikanstesting av alle forskjeller.

Vi har videre slått sammen svaralternativene for enkelte spørsmål, og dette er spesifisert i forbindelse med de spesifikke resultatene dette gjelder for.

Samtlige spørsmål og svaralternativer i undersøkelsen er gjengitt i Vedlegg 2.

Vedlegg 2 Spørsmål og svaralternativer

KI-teknologi

De første spørsmålene dreier seg om bruk av nye digitale teknologier basert på kunstig intelligens (heretter forkortet til KI-teknologi).

KI-teknologi er et bredt begrep som omfatter maskiner som kan utføre oppgaver som vanligvis krever menneskelig intelligens, for eksempel læring, problemløsning og beslutningstaking. Dette kan være teknologi som er utviklet for din virksomhet eller bransje eller allmenn KI-teknologi, og ha en eller flere av følgende bruksområder: Store språkmodeller som ChatGPT, maskinlæring brukt til analyser og prognoser, bildegjenkjenningsteknologi (datasyn), generativt design, autonome systemer og roboter.

Bruker din virksomhet KI-teknologi?

- Ja, vi har brukt det i mer enn 2 år
- Ja, vi har tatt i bruk KI-teknologi de siste 2 årene
- Nei, vi benytter ikke KI-teknologi i dag, men planlegger å ta det i bruk i løpet av det neste året
- Nei, vi benytter ikke KI-teknologi i dag, og har heller ikke planer om å bruke det

Hvis ja, på forrige spørsmål:

I hvor stor grad bruker virksomheten og de ansatte KI-teknologi?

- I svært stor grad: F.eks. KI-teknologi er en integrert del av virksomhetens strategi og drift
- I stor grad: F.eks. omfattende bruk av KI-teknologi i alle deler av virksomheten og for de fleste oppgaver
- I noe grad: F.eks. moderat bruk av KI-teknologi i flere deler av virksomheten og for flere oppgaver
- I begrenset grad: F.eks. bruk av KI-teknologi i enkelte deler av virksomheten og for spesifikke oppgaver
- I liten grad: F.eks. enkelte ansatte tester ut KI-teknologi i sine arbeidsoppgaver
- Annet, utdyp gjerne
- Vet ikke

Hva stemmer for din virksomhet? (Flere svar er mulig)

- De ansatte har fått veiledning og støtte for å ta i bruk KI-teknologi
- Vi har etablert en policy for riktig bruk av KI-teknologi i virksomheten
- Vi har en uttalt plan for hvordan virksomheten skal bruke KI-teknologi fremover
- De ansatte er informert om hvordan det forventes at de skal bruke KI-teknologi i arbeidsoppgavene
- De ansatte er informert om virksomhetens bruk av KI-teknologi

- De ansatte har mulighet til å bruke arbeidstid til kompetanseheving for å kunne ta i bruk KI-teknologi
- Vi har vurdert potensielle risikoer knyttet til datasikkerhet ved bruk av KI-teknologi i virksomheten
- Vi opplever at KI-teknologi har redusert risikoer i arbeidsmiljøet i virksomheten
- Ikke noe stemmer for oss
- Vet ikke

Hvordan bruker dere KI-teknologi som berører de ansatte i deres virksomhet? (Flere svar mulig)

- Ved å automatisere oppgaver som ansatte tidligere har gjort
- I arbeidsverktøy og produksjonssystemer som de ansatte bruker i driftsoppgaver
- I arbeidsverktøy for problemløsning, design og beslutningstaking som ansatte bruker
- Ved rekruttering av nye ansatte
- Ved planlegging av bemanning, organisering av vaktlistene, arbeidstid, turnus mv.
- Ved tilpassing av opplæring og utvikling av de ansatte
- Ved fordeling av arbeidsoppgaver til de ansatte
- Ved kartlegging og forbedring av arbeidsprosesser og produktivitet
- For å forbedre helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, inkludert risikovurderinger og tiltak for å forebygge skader
- Annet, utdyp gjerne nærmere i fritekst
- Vet ikke

Sykefravær

I hvilken grad er følgende typer sykefravær en utfordring i din virksomhet?

	I svært stor grad	I stor grad	I noen grad	I liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Korttidssykefravær (mindre enn 16 dager)						
Hyppig, gjentakende fravær						
Langvarig sykefravær						

Omtrent hvor stort har sykefraværet i din virksomhet vært de siste 12 månedene (i prosent av arbeidstiden)? (La stå åpent hvis du ikke vet)

- Korttidsfravær (mindre enn 16 dager):
- Langtidsfravær:
- Hyppig gjentakende fravær:

I hvilken grad opplever virksomheten dagens nivå på sykefravær som utfordrende med tanke på f.eks. bemanningssituasjon, økonomi og den daglige driften?

- I svært stor grad
- I ganske stor grad

- Verken/eller
- I ganske liten grad
- I svært liten grad
- Vet ikke

Hva opplever din virksomhet som de største utfordringene knyttet til sykefravær og langtidssykemeldinger? (flere svar mulig)

- Økt arbeidsbelastning og uforutsigbarhet
- Produktiviteten går ned
- Redusert kvalitet og service i møte med kundene
- Vanskelig å finne vikarer
- Store ekstrakostnader
- Mye administrasjon for lederne
- Ekstra belastning for de som er på jobb
- Tap av kompetanse og kunnskap
- Misbruk av egenmeldinger
- Annet
- Vi opplever ingen utfordringer
- Vet ikke

I hvilken grad opplever du at virksomheten har de verktøyene og virkemidlene dere trenger for å følge opp, håndtere og støtte ansatte som er blitt sykemeldt?

- I meget stor grad
- I ganske stor grad
- Verken/eller
- I ganske liten grad
- I svært liten grad
- Vet ikke

Har din virksomhet i løpet av de siste 12 månedene, hatt dialog med noen av disse i forbindelse med sykefravær: (flere svar mulig)

- Sykemeldt(e) arbeidstaker(e)
- Den som sykemelder (vanligvis lege)
- NAVs digitale oppfølging
- NAVs dialogmøte 2
- NAV arbeidslivssenter
- Bedriftshelsetjenesten
- Ingen av disse
- Vet ikke

For hvert svar i spørsmålet over:

Hvor nyttig var dialogen med <>:

- Svært nyttig
- Nyttig
- Verken eller
- Lite nyttig

- Svært lite nyttig
- Vet ikke

Partssamarbeidet

I denne delen spør vi om samarbeidet mellom ledelsen i virksomheten og tillitsvalgte, eller ansattes representant der det ikke er formelt valgt tillitsvalgte.

Dette kan være verneombud, husforening o.l. Heretter omtalt som tillitsvalgt/ansatterepresentant

Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander om samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte/ansatterepresentanter?

	Helt enig	Delvis enig	Nøytral	Delvis uenig	Helt uenig	Vet ikke	Ikke aktuelt
I vår virksomhet samarbeider tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse aktivt							
Samarbeidet mellom tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse er positivt for virksomheten							

Slik du vurderer det, hvordan fungerer samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte/ansatterepresentanter i deres virksomhet på følgende områder?

	Svært godt	Godt	Verken eller	Lite godt	Svært lite godt	Vet ikke	Ikke aktuelt
Omstilling og endringsprosesser							
Sykefravær							
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid							
Kompetanseplanlegging for å dekke virksomhetens behov							
Til å motivere ansatte til å delta i kompetanseutvikling for å dekke virksomhetens behov							
Få seniorer til å stå lenger i jobb							
Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne							

Ved innføring ny teknologi
i virksomheten (f.eks. KI-
teknologi)

Utdyp gjerne hvordan samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte /ansatterepresentanter i deres virksomhet fungerer:

- Skriv inn:
- Har ingen kommentar/Vet ikke

Hjemmekontor og fjernarbeid

De siste årene er det blitt mer vanlig med hjemmekontor eller arbeid fra andre steder enn virksomhetens lokaler.

Hva beskriver best dagens situasjon når det gjelder hvor ansatte i din virksomhet jobber?

- Alle ansatte jobber all tid i virksomhetens lokaler
- Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler
- Overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
- Like mye på hjemmekontor/andre steder som i virksomhetens lokaler
- Overvekt av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler
- Det aller meste av tiden på hjemmekontor/andre steder enn virksomhetens lokaler
- Vet ikke/ikke relevant

Har bruken av hjemmekontor/fjernarbeid endret seg de siste 12 månedene?

- Ja, de ansatte jobber mer på hjemmekontor
- Ja, de ansatte jobber mindre på hjemmekontor
- Nei, bruken av hjemmekontor er uendret
- Vet ikke

Har det vært dialog med tillitsvalgte/ansatterepresentanter om hvor tilgjengelig de ansatte forventes å være etter arbeidstid?

- Ja
- Nei
- Vet ikke/ikke relevant

Hvor ønsker ledelsen at de ansatte i din virksomhet jobber?

- Det aller meste av tiden i virksomhetens lokaler
- Overvekt av tiden i virksomhetens lokaler
- Like mye på hjemmekontor/andre steder som i virksomhetens lokaler
- Overvekt av tiden på hjemmekontor/andre steder enn i virksomhetens lokaler
- Det aller meste av tiden på hjemmekontor/andre steder enn i virksomhetens lokaler
- Det har ingen betydning for meg hvor de ansatte jobber fra
- Vet ikke/ikke relevant

Har ledelsen endret syn på ønsket omfang av hjemmekontor/fjernarbeid de siste 12 månedene?

- Ja, ledelsen ønsker at de ansatte jobber mer på hjemmekontor
- Ja, ledelsen ønsker at de ansatte jobber mindre på hjemmekontor
- Nei, ønsket omfang er uendret
- Vet ikke/ikke relevant

Hvordan har bruk av hjemmearbeid/fjernarbeid de siste 12 månedene påvirket følgende faktorer for virksomheten?

	Negativ effekt	Ingen effekt	Positiv effekt	Ikke relevant	Vet ikke
Kreativitet og innovasjon					
Vår evne til å lede ansatte med større fysisk avstand					
Produktivitet					
Sykefravær					
Mulighet for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne					
Mulighet for å la ansatte stå lengre i jobb					

Arbeidsmiljø

De siste spørsmålene gjelder arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten. Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Arbeidsmiljø er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever ulike tilnærminger.

Hva er de største utfordringene i arbeidsmiljøarbeidet i din virksomhet? (flere svar mulig)

- Regelverket om arbeidsmiljø er uoversiktlig og vanskelig å forstå
- Det er vanskelig ut ifra regelverket å forstå hva vi må gjøre i vår virksomhet
- Det er vanskelig å få samarbeidet med de ansatte/verneombud/tillitsvalgte til å fungere
- Det er vanskelig å vite hvilke arbeidsmiljøforhold vi bør gjøre noe med
- Det er vanskelig å finne ressurser til å prioritere arbeidsmiljøarbeidet
- At man ikke får god nok veiledning fra Arbeidstilsynet
- At man ikke får tilstrekkelig veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra NAV Arbeidslivssenter
- At man ikke får tilstrekkelig veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra bedriftshelsetjenesten
- Ingen av disse
- Vet ikke

Hva er de viktigste suksessfaktorene i arbeidsmiljøarbeidet i din virksomhet? (flere svar mulig)

- Å ha oversikt over de viktigste risikofaktorene i arbeidsmiljøet hos oss («vet hvor skoen trykker»)
- Å prioritere arbeidet med HMS og arbeidsmiljø
- Et velfungerende partssamarbeid
- At både arbeidsgiver og arbeidstakersiden er engasjert i arbeid med HMS og arbeidsmiljø
- At arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten er rettet mot konkrete utfordringer i vårt arbeidsmiljø
- At det finnes klare bransjestandarder som adresserer hva vi skal være oppmerksomme på
- At man får god veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra Bedriftshelsetjenesten
- At man får god veiledning, rådgivning eller annen type bistand fra NAV Arbeidslivssenter
- At man har tilgang på god informasjon og opplæring i arbeidsmiljøarbeid
- At vi har en klar forståelse av hvilke lover og regler om arbeidsmiljø som gjelder for vår virksomhet
- Ingen av disse
- Vet ikke

Vurder hvor viktig arbeidsmiljøarbeidet er for å:

	Svært viktig	Viktig	Verken/eller	Lite viktig	Svært lite viktig	Vet ikke
Redusere sykefravær						
Oppnå bedre lønnsomhet						
Følge lov og regelverk						
Være en attraktiv arbeidsgiver						
Sørge for en trygg og motiverende arbeidssituasjon for de ansatte						