



# Stortingets utredningsseksjon

Til: (...)

Dato: 08.04.2022

Utredet: (...)

Oppdragsnr: 2022036

---

## Reguleringer, omfang og erfaringer med fjernarbeid i Finland, Luxembourg og Nederland

### OPPDRAK

Vi jobber med tematikken fleksibelt arbeidsliv. Vi ønsker å vite mer om:

- ♦ Hvordan hjemmekontor er regulert i andre europeiske land
- ♦ Hvordan man regulerer fjernarbeid innad i EU, f.eks. legge bedre til rette for «arbeidsplasshuber», kompetanseklynger og nye arbeidsfelleskapsløsninger som gir flere mennesker større fleksibilitet i hverdagen
- ♦ Forskning på konsekvensene et mer hybrid arbeidsliv har for infrastruktur og miljø
- ♦ Hybride arbeidstakere (Oslo Met og Stami)
- ♦ Hvilke statlige virkemidler som finnes (eks tilskuddsordninger o.l.) for virksomheter som ønsker å legge bedre til rette for hybride arbeidstakere

Vi er klar over at hjemmekontorforskriften har vært på høring og evalueres. Så det vi ønsker å undersøke er fleksibelt arbeidsliv utover dette.

At bedrifter og ansatte som ønsker å ta i bruk frivillig hjemmekontor og fjernarbeidsløsninger møter et oppdatert regelverk om ivaretar arbeidstakernes fysiske og psykososiale arbeidsmiljø og arbeidsgivers behov for oversikt.

At bedrifter og ansatte som ønsker å ta i bruk frivillig hjemmekontor og fjernarbeidsløsninger har klare og enkle retningslinjer å forholde seg til. Der ansvaret for eksempel forsikring og kostnadsdekning er tydelig.

Sørge for at retten til privatliv ivaretas i eventuelle tilsyn fra Arbeidstilsynet. Dersom Arbeidstilsynet skal gis mandat til å føre tilsyn med hybride ansatte må det gjennomføres uten at det krenker enkeltmenneskers rett til privatliv i egen bopel.

### SAMMENDRAG

Notatet redegjør for reguleringer og lovverk av fjernarbeid i Finland, Luxembourg og Nederland, og belyser omfang og relevante erfaringer, fremkommet gjennom sentrale studier.



## INNHold

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>2</b>
1.1	Forbehold og avgrensninger.....	2
1.2	Begrepsavklaring .....	3
1.3	Notatets oppbygning.....	3
<b>2</b>	<b>Relevant EU-regelverk</b> .....	<b>4</b>
2.1	Innledning.....	4
2.2	Relevant regelverk vedrørende fjernarbeid/hjemmekontor på EU-plan .....	4
<b>3</b>	<b>Finland</b> .....	<b>5</b>
3.1	Lovgivning/regulering .....	5
3.2	Omfang av fjernarbeid og resultater fra relevante studier.....	8
<b>4</b>	<b>Luxembourg</b> .....	<b>11</b>
4.1	Lovgivning/regulering.....	11
4.2	Omfang av fjernarbeid og erfaringer fra relevante studier .....	12
<b>5</b>	<b>Nederland</b> .....	<b>16</b>
5.1	Lovgivning/regulering.....	16
5.2	Omfang av fjernarbeid og erfaringer og relevante studier .....	18
<b>6</b>	<b>Fjern-/hjemmearbeid – en bredere kunnskapsstatus</b> .....	<b>20</b>

## 1 Innledning

I møte med oppdragsgiver ble det innledningsvis avklart at Finland, Luxembourg og Nederland var relevante land å belyse i besvarelsen, da dette er land som har forholdsvis lang erfaring med fjern-/hjemmearbeid, og landene ligger helt øverst på skalaen med flest antall fjernarbeidere, enn andre EU-land. Nederland har hatt en egen lovgivning om fleksibel arbeidstid og arbeidssted før pandemien, og en mulig revidering av loven er på gang. Finland har ikke hatt en egen spesifikk lovgivning om fjernarbeid verken før eller etter pandemien, og Luxembourg har hatt lovbestemt definisjon og spesifikk lovregulering både før og etter pandemien.

### 1.1 Forbehold og avgrensninger

På møtet med oppdragsgiver ble det avklart at det var mest hensiktsmessig å legge hovedtyngden i besvarelsen på å belyse regelverk og erfaringer knyttet til *hjemmekontor* og *hybridløsninger* (som vil si hjemmekontor kombinert med kontor på arbeidsplassen), da dette er ordninger som er etablert i andre land i større grad enn i Norge, og hvis erfaringer kan ha overføringsverdi.

Såkalte «arbeidsplasshuber», organiseringer i mindre kompetansemiljøer, og ulike former for fjernarbeid som ikke er geografisk stedbundet, er mer å anse som *ambisjoner* og *intensjoner* om å bygge opp og å skape en større form for fleksibilitet i arbeidslivet, men da slike organiseringsformer enda ikke er etablert i praksis, er det lite regelverk og empirisk forskning å vise til.

I besvarelsen benytter vi kun engelskspråklige kilder, så det kan være relevant informasjon på originalspråkene vi ikke har fanget opp.

## 1.2 Begrepsavklaring

«Telework», eller «fjernarbeid» er et gjennomgående begrep i de sentrale rapportene vi har benyttet til å besvare oppdraget. Andre begrep som ofte benyttes er «home office», «remote work», «New ways of working», (NWW), «location-independent», mv., så fagterminologien innenfor dette feltet varierer, og språklige nyanser i nasjonalt regelverk og studier lar seg ikke alltid umiddelbart oversette til engelske termer, som igjen kan være krevende å oversette til norsk. Vi må derfor ta noe forbehold mht. eventuelle språklige unøyaktigheter. Innenfor rammene av dette notatet, anses imidlertid «telework» («fjernarbeid») og «hjemmekontor» i hovedsak å referere til det samme fenomenet, selv om «fjernarbeid» favner videre enn hjemmekontor, da det også kan innbefatte såkalt «nomade-fjernarbeid», der arbeidstakerne ikke har noen fast arbeidsplass, men arbeider fra forskjellige steder.

### «Telework»/fjernarbeid før, under og etter pandemien

Begrepet «telework» ble først introdusert på 70-tallet av Jack Nilles som gjorde fjernarbeid til et sentralt tema for noen deler av verden da digitale nettverk ble mer tilgjengelig, samtidig med en bred innføring av datamaskiner på en rekke arbeidsplasser. Oljekrisen på 70-tallet anses også som en årsak til at fjernarbeid ble en gunstig løsning både for organisasjoner og arbeidstakere.<sup>1</sup>

Utover på 70- og 80 tallet ble fjernarbeid ansett å være fremtidens arbeidsinnretning, og man antok at omfanget ville ekspandere kraftig, men utbredelsen foregikk kun i sporadisk og rolig tempo.<sup>2</sup>

Med den globale pandemien i 2020, som medførte at myndigheter i en rekke land beordret full nedstengning, ekspanderte bruken av hjemmekontor i de fleste land verden over. Den største økningen foregikk i landene som var mest rammet av viruset, og hvor fjern-/hjemmearbeid var vanlig også før pandemien.<sup>3</sup>

Dette «masse-eksperimentet», i form av en enorm utbredelse av hjemmekontor under pandemien, har resultert i at man har kunnet observere og fange opp en rekke erfaringer og kunnskap om fjernarbeid, i ulike bransjer og yrker, som man ellers ikke ville hatt. Samtidig var ekstremforholdene under pandemien, hvor fjernarbeid foregikk *pålagt* og på *fulltid*, av en annen karakter enn det man ser for seg «post-Covid», hvor *frivillig* hjemme-/fjernarbeid i *deler* av arbeidstiden er mer gunstig, og hvor man opererer med en «*hybrid-løsning*» hvor man veksler mellom å arbeide i hjemmet og på et arbeidsplassen. En slik hybrid-løsning antar man vil bli enda mer vanlig i en rekke land etter pandemien, enn før.<sup>4</sup>

## 1.3 Notatets oppbygning

I neste kapittel (kapittel 2) redegjør vi for det overordnede EU-regelverket vedrørende fjernarbeid/hjemmekontor på EU-plan.

---

<sup>1</sup>Jf. Athanasiadou & Theriou: [Telework: systematic literature review and future research agenda](#) (2021).

<sup>2</sup> Kilde. PDF- Athanasiadou & Theriou: [Telework: systematic literature review and future research agenda](#) (2021), s.1.

<sup>3</sup> Kilde: International Labour Organization, ILO: [Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond](#) (2021), s. 4.

<sup>4</sup> Ibid. s. 14.

Deretter belyser vi for hvert av de utvalgte landene gjeldene lovgivning og regulering som omhandler fjernarbeid, for deretter å belyse omfang og erfaringer med denne arbeidsformen, fremkommet gjennom relevante studier og undersøkelser. Avslutningsvis redegjør vi for sentrale erfaringer og funn knyttet til fjernarbeid som er fremkommet i studier og kunnskaps gjennomganger utover disse tre landene.

## 2 Relevant EU-regelverk

### 2.1 Innledning

Det europeiske arbeidsmiljøorganet ([EU-OSHA](#))<sup>5</sup> har utarbeidet en rapport, "[Regulating telework in a post-COVID-19 Europe](#)".

Høsten 2020 gjennomførte dette byrået en nettbasert konsultasjon med sitt nasjonale kontaktpunktnettverk om hvordan en rekke EU-medlemsland hittil har regulert fjernarbeid. Nettverket ble også bedt om å opplyse om eventuelle juridiske endringer, initiativ og debatter på dette området som følge av pandemien.

Rapporten inneholder en oversikt over hvordan man på EU-nivå har regulert fjernarbeid før covid 19-pandemien, etterfulgt av en analyse av nasjonal regulering i det samme tidsrommet. I punktene har vi benyttet oss av de av rapportens funn vi mener har størst relevans for dette oppdraget, i tillegg til andre kilder som er oppgitt underveis.

### 2.2 Relevant regelverk vedrørende fjernarbeid/hjemmekontor på EU-plan

På EU-plan er begrepet «telework» definert på følgende måte i [Framework Agreement on Telework](#) fra 2002:

*Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis.*

På norsk kan dette oversettes med «fjernarbeid», som også er det begrepet vi benytter i det følgende.

Fjernarbeid er ikke regulert på EU-nivå gjennom spesifikke rettsakter<sup>6</sup> som regulerer fjernarbeid som sådan, selv om en rekke direktiver og forordninger regulerer spørsmål som er viktige for å sikre gode arbeidsforhold for fjernarbeid. Nedenfor lister vi opp noen av disse rettsaktene, for å synliggjøre hvilke regulatoriske rammer EU-regelverket oppstiller for nasjonale lovgivere:

- Nevnte [Framework Agreement on Telework \(såkalt "soft law"\)](#). Dette er en avtale mellom de europeiske arbeidslivspartene som forplikter deres tilknyttede nasjonale

---

<sup>5</sup> Arbeidsmiljøorganet har ansvar for å innhente, analysere og formidle informasjon knyttet til arbeidsrelatert sikkerhet og helse på europeiske arbeidsplasser.

<sup>6</sup> Direktiver og forordninger

organisasjoner å implementere avtalen i henhold til prosedyrer og praksis i det enkelte medlemsland.

- [Arbeidsmiljødirektivet](#) (89/391/EØF) – del av EØS-avtalen.
- [Arbeidstidsdirektivet \(2003/88/EU\)](#) - særdirktiv til rammedirektivet 89/391/EØF.
  - Direktivet pålegger medlemstatene å sikre en minimumshvileperiode på 11 sammenhengende timer - for alle arbeidstakere - i løpet av en 24-timers periode. Direktivet inneholder også bestemmelser om gjennomsnittlig maksimal arbeidstid på 48 timer i løpet av en sjudagersperiode.
- [Opplysningsdirektivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår \(2019/1152\)](#) (ennå ikke inntatt i EØS-avtalen)
  - Direktivets formål er å forbedre arbeidsvilkårene gjennom å fremme mer gjennomsiktede og forutsigbare arbeidsforhold, samtidig som man sikrer et tilpasningsdyktig arbeidsmarked, jf. artikkel 1. Gjennom forslaget tar Kommisjonen konkret sikte på å
    - forbedre arbeidstakernes tilgang til opplysninger om egne arbeidsvilkår
    - forbedre arbeidsvilkårene for alle, også i ikke-standard ansettelsesforhold, samtidig som fleksibilitet beholdes
    - forbedre håndhevingen av rettighetene
    - skape bedre gjennomsiktighet på arbeidsmarkedet.
- [Lovinitiativ fra Europaparlamentet](#), hvor man oppfordrer Europakommisjonen til å foreslå en lov som ivaretar retten til å «koble fra». Dette lovinitiativet bør også etablere minimumskrav for fjernarbeid og avklare arbeidsforhold, timer og hvileperioder.

## 3 Finland

### 3.1 Lovgivning/regulering <sup>7</sup>

Finland har ingen spesifikk lovgivning om fjernarbeid. Arbeidsgiver har ikke rett til ensidig å pålegge ansatte fjernarbeid, og arbeidstakeren har ikke krav på å kunne utføre arbeidet borte fra arbeidsstedet uten arbeidsgivers samtykke. Det eksisterer heller ingen lovpålagte krav til arbeidsgiver om å betale tilleggskompensasjon til arbeidstakere som utøver fjernarbeid. Avtaler om kompensasjon kan imidlertid avtales mellom arbeidsgiver/arbeidstaker eller gjennom kollektive forhandlinger.

De ansatte har imidlertid rett til arbeidsplassfradrag i inntektsbeskatningen, selv om arbeidsgiveren også sørger for kontor eller arbeidsplass for den ansatte. Fradraget bestemmes ut ifra hvor mange dager den ansatte jobber borte fra arbeidsstedet.

---

<sup>7</sup> Kilder:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL\\_STU\(2021\)662904\(ANN01\)\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904(ANN01)_EN.pdf)

Den finske "[Arbetskyddslagen](#)" inneholder bestemmelser om arbeidsgivers plikter til å forbedre arbeidsmiljøet og øvrige arbeidslivsforhold til sine ansatte, samt å forebygge arbeidsulykker og sykdommer. Dette inkluderer også å sørge for at arbeidsplassen, arbeidsutstyr og innemiljøet ikke er til belastning for den ansatte.

Arbeidsgiver har ingen plikt til å gjennomføre en egen risikovurdering av yrkesmessig helse og sikkerhet for ansatte som jobber hjemmefra. Ansvaret er til en viss grad delt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, da arbeidstakeren uten opphold skal informere arbeidsgiver om eventuelle feil og mangler ved arbeidsforhold eller arbeidsmetoder.

Når det gjelder yrkesskadeforsikring, gjelder denne kun skade direkte knyttet til arbeidet. Dersom en arbeidstaker har skadet seg hjemme i en pause i arbeidet, vil dette kanskje ikke utløse forsikringsutbetaling.

I mars 2019 vedtok den finske regjeringen en ny [arbeidstidslov](#). Loven kom til ved et samarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger, og trådte i kraft 1. januar 2020. Ulikt den tidligere arbeidstidsloven er ikke fjernarbeid eksplisitt unntatt i den nye loven. Samtidig kan trolig fjernarbeidende ansatte falle utenfor lovens virkeområde dersom arbeidstakeren utfører arbeid i omstendigheter hvor det ikke er en plikt for arbeidsgiveren å kontrollere arbeidsforhold og tidsbruk.

Lovens § 3 omhandler arbeidstid:

- ♦ *Arbetstid är den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på **arbetsstället**. Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetskyddslagen (738/2002).*

Den viktigste endringen i den nye arbeidstidsloven er muligheten til å avtale en fleksibel arbeidstidsordning i § 12. Bestemmelsen lyder:

*Arbetsgivaren och arbetstagaren får med avvikelse från 5 § 1 mom. och kollektivavtalets bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning ingå avtal om flexibel arbetstid (flectid), så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma förläggningen av sin dagliga arbetstid. I avtal om flectid ska åtminstone följande bestämmas:*

- 1) den kontinuerliga fasta arbetstiden,*
- 2) flexgränserna per dygn och förläggningen av flectiden,*
- 3) förläggningen av raster och vilotider,*
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.*

*Vid flectid får den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller förlängas med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 40 timmar i genomsnitt under en uppföljningsperiod av fyra månader och den får överskridas*

*eller underskridas inom ramen for flexgränserna. När uppföljningsperioden löper ut får överskridningarna sammanlagt uppgå till högst 60 timmar och underskridningarna sammanlagt till högst 20 timmar.*

*Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela arbetsdagar.*

*Ett avtal om flextid som ingåtts att gälla tills vidare kan sägas upp så att det upphör samtidigt som uppföljningsperioden for arbetstiden löper ut. Ett tidsbestämt avtal for längre än ett år kan när det gått fyra månader från det att avtalet ingicks sägas upp på samma sätt som ett avtal som har ingåtts att gälla tills vidare.*

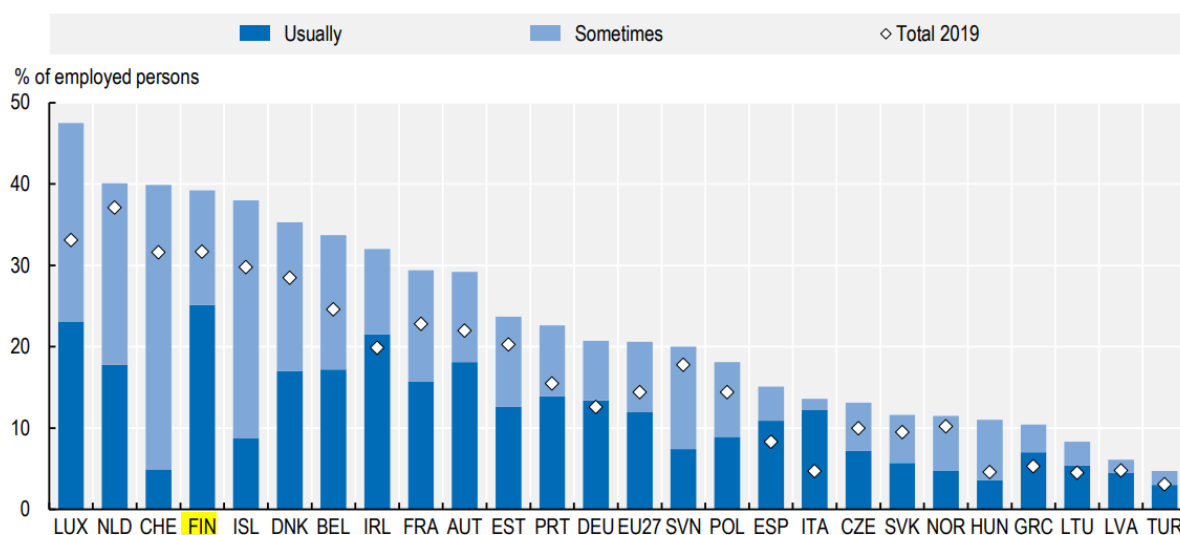
Som ordlyden i § 12 viser, introduserer loven konseptet *fleksibel arbeidstid*. Dette er en ordning hvor ansatte har rett til å bestemme tid og sted for arbeidet, mens arbeidsgiver definerer arbeidsoppgaver og målsetninger samt tidsplanen for arbeidet. Den fleksible arbeidstidsordningen kan benyttes for arbeid der minst halvparten av arbeidstiden ikke er knyttet til et bestemt tidspunkt eller sted. Innenfor avtalte rammer kan de ansatte bestemme sin arbeidstid. Den ordinære arbeidstiden skal samlet sett være gjennomsnittlig 40 timer i uka over en periode på fire måneder. Overtidsarbeid krever uttrykkelig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Utover denne loven, er det ikke gitt ytterligere lovgivning som regulerer balanse mellom arbeid og privatliv ved fjernarbeid. Retten til å «koble fra» («disconnect») er eksempelvis gjort til del av kollektive forhandlinger mellom arbeidslivets parter. Tilleggslovgivning er derfor ansett ikke nødvendig.

### 3.2 Omfang av fjernarbeid og resultater fra relevante studier

Finland var det landet i EU som hadde høyest andel arbeidstakere som fjernarbeidet før pandemien, se neste figur.

Figure 2. Working from home by frequency, 2020



Source: OECD based on European Labour Force Survey data (Eurostat, 2021<sup>[8]</sup>)

Kilde: OECD: [Measuring telework in the Covid-19 Pandemic](#) (2021), s. 10.

Ifølge data fra Eurostat oppga 14 prosent av finnene i 2019 vanligvis å arbeide hjemmefra, mens gjennomsnittet i EU i 2019 lå på 5.4 prosent.<sup>8</sup>

I rapporten [The impact of teleworking and digital work on workers and society - case study on Finland](#) (2021) analyseres nylige trender innen fjernarbeid, denne arbeidsformens effekt på arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunn, og hvilke utfordringer dette skaper for politikktutforming.

Sentrale bakenforliggende årsaker til Finlands store andel fjernarbeidere anses å være høy grad av digitalisering i arbeidslivet og en kultur for å bruke digitale verktøy i en rekke yrker/profesjoner. Det er kartlagt at 37 prosent av arbeidsgiverne i Finland tilbød IKT-opplæring til sine ansatte, mens EU-gjennomsnittet lå på 25 prosent.<sup>9</sup> Finland var også i 2011 det landet hvor flest selskaper tilbød fleksible arbeidsordninger. Internasjonale undersøkelser har avdekket at en stor andel i den finske befolkningen behersker internett/bredbånd og digital teknologi, noe som også preger utforming av de offentlige tjenestene. Finland har dessuten en høy andel arbeidstakere innenfor kunnskapsgenerering og informasjons- og kommunikasjonsteknologi, IKT, hvor fjernarbeid anses som svært vanlig. Godt utbyggede digitale plattformer og digitale kommunikasjonsverktøy egnet for samarbeid, legger også forholdene godt til rette for fjernarbeid.

<sup>8</sup> European Parliament, en studie bestilt av The Committee on Employment and Social Affairs (EMPL): [The impact of teleworking and digital work on workers and society - case study on Finland](#) (2021), s.5.

<sup>9</sup> Ibid.s.8, målt av Joint Research Centre, 2020.



At om lag 30-40 prosent av finske arbeidstakere arbeider innenfor *større firma* oppgis også å være en medvirkende årsak, da fjernarbeid forekommer hyppigere i store organisasjoner. En siste sentral årsak anses å være *grad av tillit* i samfunnet. Finland har blitt kåret til det mest tillitsbaserte landet i Europa, da fire av fem innbyggere oppga at de stolte på andre finner.<sup>10</sup> Det ligger dermed til grunn en dypt forankret kultur for tillit i befolkningen som muliggjør fjernarbeid og fleksible arbeidsformer. At fleksibelt arbeid også ble nedfelt i arbeidstidsloven fra 1996, har også vært med på å legge forholdene til rette for fjernarbeid.

Da pandemien brøt ut var Finland blant landene i EU med høyest andel arbeidstakere som arbeidet hjemmefra.<sup>11</sup> Dette gjaldt også for offentlig sektor, hvor overgangen til hjemmekontor anses å ha foregått problemfritt, bl.a. fordi digitale ferdigheter og kompetanse allerede var etablert i en sterk digital infrastruktur.

### **Positive og negative konsekvenser av fjernarbeid**

I ovenfor nevnte rapport vises det til positive resultater av fjernarbeid i form av at mange ansatte oppgir å være tilfredse med arbeidsformen.

Finske undersøkelser fant at en klar positiv effekt av fjernarbeid var knyttet til produktivitet, da 66 prosent av arbeidstakerne oppga mindre avbrytelser og at det var stillere på hjemmekontoret, enn på arbeidsplassen. I alt 91 prosent av arbeidstakerne følte seg mer effektive (*effective*), 73 prosent mer ressurseffektive (*efficient*) og 71 prosent mer produktive. En utfordring var imidlertid at det forekom noe mindre innovasjon og utforminger av nye ideer, når arbeidet foregikk virtuelt.

Undersøkelser viser at fjernarbeid, og IKT-basert arbeid, som oftest blir positivt assosiert med høy arbeidstrivsel. Mange arbeidstakere oppgir å ha mer energi på jobb, men at fjernarbeid *kan* gå ut over fritiden.

Det drøftes i rapporten hvordan fjernarbeid kan ha potensielle implikasjoner for hvordan ledere kan holde oversikt over ansattes aktiviteter. Digitalisering av arbeidet og arbeidsoppgaver gir imidlertid også nye muligheter for arbeidsgivere til å overvåke *når* ansatte arbeider, *hva* de arbeider med, etc. - også ved fjernarbeid. En undersøkelse Eurofound gjennomførte i 2020 fant at kun 7 prosent av arbeidstakere oppga *ikke* å bli overvåket på noen måte.

Mange arbeidstakere rapporterte likevel at de ønsket å returnere til kontoret etter pandemien for å ha bedre kontakt med samarbeidspartnere.

Av negative konsekvenser ble det rapportert om økt antall arbeidstimer på hjemmekontor, særlig på kvelder og i helger, noe som reduserte fritiden. Dette viser studier på sikt kan medføre økt risiko for stress, og at høy grad av isolasjon kan føre til utbrenthet. Dette var imidlertid i stor grad funn fra studier av hjemmekontor *før* pandemien, på et tidspunkt da kulturen for hjemmekontor anses som mindre avansert. Under pandemien utviklet det seg nye fjernarbeidskulturer (med felles kaffepauser, spaserturer med kolleger, etc.) som kan bidra med å motvirke isolasjon og

---

<sup>10</sup> Dette ifølge Eurobarometeret, rapportert i [The impact of teleworking and digital work on workers and society - case study on Finland](#) (2021), s.5.

<sup>11</sup> Ibid.s.5.

ensomhet. Av de som oppga stress, bekymringer og redusert trivsel var mange aleneboende som samtidig rapporterte at de følte seg nær kolleger.

Etter hvert som fjernarbeid har blitt mer etablert og utberedt ser man også at det har utviklet seg rutiner som bedre skiller mellom arbeid og fritid, og dette har også fagorganisasjonene i Finland engasjert seg i. I pandemiperioden ble det midtveis i 2020 registrert en høyere tilfredshet med hjemmekontor, også når det gjaldt balansen mellom arbeid og fritid.<sup>12</sup>

Det vektlegges i rapporten at effektene fjernarbeid har på arbeidstakerne i stor grad er knyttet til *hvilken situasjon arbeidstakerne befinner seg i*. Eksempelvis, som nevnt, om man bor alene eller sammen med andre, men også knyttet til hvilke digitale ferdigheter man har, om man er nyansatt eller har arbeidet lenge i stillingen, mv.

Arbeidstakerne oppgir at de ønsker å kunne fjernarbeide i noe av arbeidstiden etter pandemien, men ikke på full tid, men det anses som for tidlig å forutse akkurat hvordan det finske arbeidslivet blir organisert lenger frem i tid.<sup>13</sup>

Når det gjelder fjernarbeidets innvirkning på miljøet, anses det som en kompleks problemstilling å belyse og måle. Redusert pendling har en positiv innvirkning på karbonutslipp, og en finsk undersøkelse viste at fjernarbeid reduserte antall kjørte kilometer med 0,7 prosent. Hjemmearbeid øker imidlertid også husholdningsoppvarming og strømforbruk, så effektene totalt sett er vanskelig å anslå.

Se også [The impact of teleworking and digital work on workers and society](#) (2021) hvor Finland inngår i en studie sammen med Tyskland, Irland, Italia og Romania. Her påpekes at fjernarbeid i hovedsak har blitt benyttet av hvite, høyt utdannende arbeidere med høy digital kompetanse. For ansatte medfører fjernarbeid større «tid-og-sted»-fleksibilitet, mer autonomi, bedre jobb/fritid-balanse og større muligheter for arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelse, eldre, kvinner med omsorgsoppgaver og for personer som bor i distriktene.

For å oppnå sitt fulle potensiale er det betingelser som må oppfylles for at fjernarbeid skal fungere, bl.a. gode barnepass-tilbud, opplæring i digitale ferdigheter, gode internett-forbindelser/bredbånd og IKT-utstyr. Også her fremkommer merarbeid ved fjernarbeid på kvelder og i helger, spesielt for kvinner med barn. Lange arbeidsdager og følelse av isolasjon kunne også ha negativ påvirkning på den mentale helsen til fjernarbeidere, kombinert med lite fritid og ergonomiske utfordringer. Noen hjemmearbeidende kvinner kunne dessuten ha økt risiko for å bli utsatt for vold i hjemmet.

Fra arbeidsgiversiden ble det rapportert om reduserte kostnader og økt arbeidsproduktivitet. Effekten var imidlertid avhengig av kapasiteten lederne hadde til å forplikte og motivere fjernarbeidstakerne, noe som krevde *et skifte i organisasjonskultur*, bl.a. over mot bedre resultatledelse (*managing by results*) og etablering av en *tillitsbasert relasjon*, noe som ble ansett som utfordrende i noen sektorer og selskaper.

---

<sup>12</sup> [The impact of teleworking and digital work on workers and society - case study on Finland](#) (2021), s.7.

<sup>13</sup>Kilde: [The impact of teleworking and digital work on workers and society - case study on Finland](#) (2021), s.6.

På samfunnsnivå opplyses det også her om forventet redusert karbonutslipp ved fjernarbeid, men effekten totalt sett anses som beskjeden. Ved å legge til rette for fjernarbeid på perifere, geografiske steder, kan det støtte en omfordeling av arbeidere og selskaper fra storbyområder til forstads-/landlige områder, noe som anses som positivt. På den negative siden kan fjernarbeid føre til større fragmentering av arbeidsstyrken, individualisering av ansettelsesforhold, og overføring av kostnader til arbeiderne, knyttet til energiutgifter og tilkoblingskostnader ved IKT-utstyr. Det kan også skape sosiale ulikheter mellom de som *kan* ha hjemmekontor, og de som ikke kan - fordi de er ansatt i yrker der dette ikke er mulig (fysisk arbeid), fordi man ikke har tilstrekkelig digitale ferdigheter, eller ikke har bredbåndsforbindelse.

## 4 Luxembourg

### 4.1 Lovgivning/regulering

[Storhertugforskriften](#) av 22. januar 2021 (*The Grand-Ducal regulation*) implementerer avtalen om fjernarbeid utarbeidet mellom partene i arbeidslivet. Gjennom forskriften er det gitt lovbestemte definisjoner og spesifikk lovgivning på området, men de nærmere vilkår og prosedyrer for fjernarbeidet må settes opp i en kollektiv eller individuell arbeidsavtale.

Fjernarbeid er samtidig begrenset til såkalte «avhengige» arbeidsforhold, dvs. hvor det foreligger et klart definert arbeidstaker/arbeidsgiver-forhold. Videre er det begrenset til arbeid som utføres på en regelmessig basis. Gjennom lovgivningen er det gitt ikke-diskrimineringsklausuler knyttet til vilkår for godtgjørelse, tilgang til forfremmelse og kollektiv og individuell tilgang til pågående yrkesopplæring.

I forskriften er «sporadisk fjernarbeid» definert som mindre enn 10 prosent av en fjernarbeiders normale årlige arbeidstid.<sup>14</sup> Alle andre fjernarbeidstidsordninger er klassifisert som «vanlig» fjernarbeid. Vanlig fjernarbeid er avhengig av en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, mens sporadisk fjernarbeid kun krever skriftlig bekreftelse, for eksempel via e-post. En avtale om vanlig fjernarbeid må spesifisere blant annet følgende:

- ◆ Lokasjonen for fjernarbeidet
- ◆ Arbeidsplan
- ◆ Prosedyre for overtidarbeid
- ◆ Prosedyre for å returnere til arbeidsstedet fra fjernarbeidsstedet
- ◆ Eventuell betaling for dekning av internett og kommunikasjonskostnader

Arbeidsgivere må betale for, samt skaffe nødvendig utstyr til fjernarbeidere. Vanlig fjernarbeid kan kreve en bedriftsavtale eller tariffoppgjør. I visse tilfeller må arbeidsgivere rådføre seg med ansattrepresentanter og komme til enighet om en fjernarbeidspolitik. Alle ansatte har lik rett til å «koble fra», og fjernarbeidere har krav på samme behandling som ansatte som arbeider på arbeidsgivers arbeidsplass. Fjernarbeidere kan be om at den aktuelle arbeidsplassen inspiserer

---

<sup>14</sup> Kilde: <https://euagenda.eu/upload/publications/telework-20post-covid.pdf>

deres valgte arbeidssted, men arbeidsgiveren har ikke rett til å foreta stedlig kontroll eller inspeksjoner.

#### 4.2 Omfang av fjernarbeid og erfaringer fra relevante studier

En kartlegging fra Eurostat i 2019 viste at 11,6 prosent av arbeiderne i Luxembourg jevnlig jobbet hjemmefra, minst en dag i uken. Med dette resultatet hadde landet den tredje største andelen i Europa med fjernarbeidere, etter Nederland og Finland. I 2014 lå prosenten på 14,0, mens det i 2018 var 19,8 prosent som oppga å ha fjernarbeid, så andelen har variert de siste tiår.<sup>15</sup>

Ifølge rapporten [Teleworking in Luxembourg](#) (2020) fra the Economic and Social Council (ESC),

har fjernarbeid i Luxembourg gått fra å være et teknologisk prosjekt, til stadig å involvere økende antall organisasjoner og arbeidere. Det vises til en studie fra the University of Leuven fra 2004,<sup>16</sup> som identifiserte fire sentrale trender bak utviklingen i retning av mer fjernarbeid:

- ◆ Spredning av informasjons- og kommunikasjonsteknologi, IKT
- ◆ Fremvekst av kompetanse, kunnskap og «ansettbarhet» (*employability*)
- ◆ Individualisering av arbeidsforhold og autonomi
- ◆ Utvidede former for arbeidsfleksibilitet

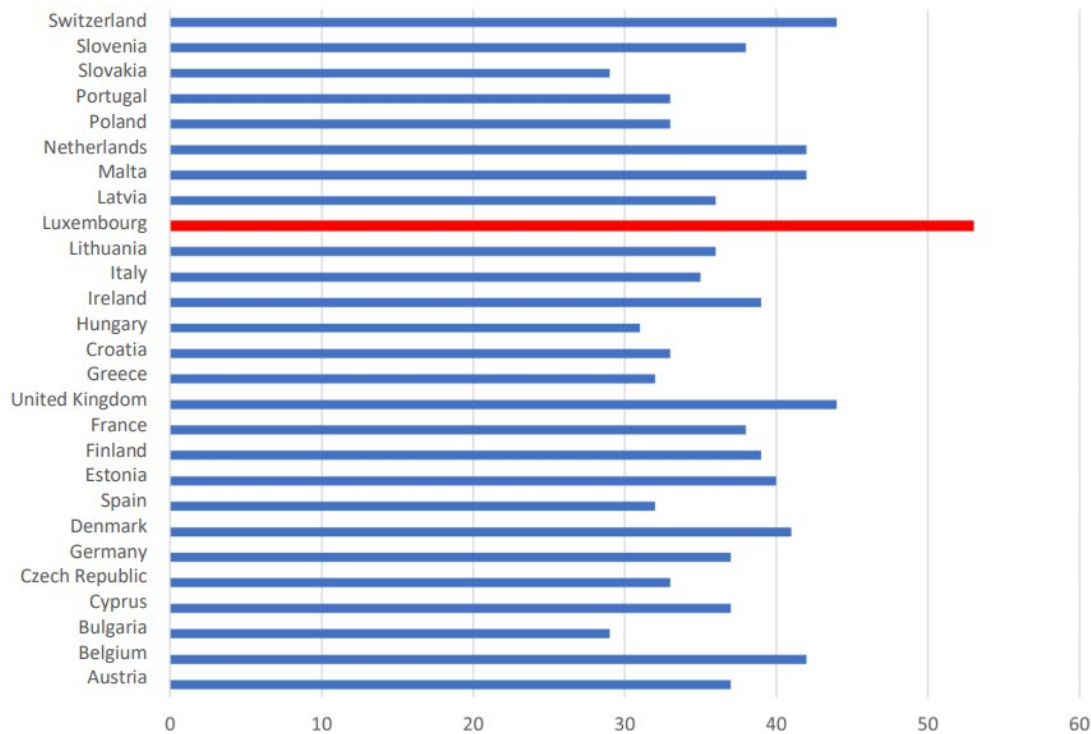
En måling gjennomført av Becker Friedman Institute for Economics fant at 53 prosent av jobbene i Luxembourg ble ansett å være «*teleworkable*», dvs. egnet for fjernarbeid, noe som plasserte landet høyest av alle land i Europa på denne variabelen:

---

<sup>15</sup> Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#), s. 9.

<sup>16</sup> Laurent Taskin, Patricia Vendramin, "Le télétravail, une vague silencieuse. Les enjeux d'une nouvelle flexibilité", Presses Universitaires de Louvain, 2004.

Graph 3: Share of "teleworkable" jobs by country in %



Source: Paperjam and Becker Friedman Institute for Economics

Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 10.

Det som anses å hindre utviklingen av fjernarbeid i Luxembourg er at yrker ikke egner seg til fjernarbeid, og at selskap ikke tilbyr denne arbeidsformen. I 2013 oppga 88 prosent av arbeidstakerne at de ikke hadde muligheter til å jobbe hjemmefra. Av disse sa 52 prosent at det skyldes arbeidets natur, mens 36 prosent oppga at arbeidsgiver ikke tillot det.

Den neste tabellen viser andel ansatte som mener deres type arbeid er forenlig med fjernarbeid, etter type yrke:

Table 1: Share of employees who consider their job suitable for teleworking by type of occupation

	Employees who consider their job teleworkable
Senior managers or professionals	74%
Intermediate occupations	62%
Administrative employees	54%
Shop and market vendors	28%
Service staff	29%
Craft workers or artisans	31%
Plant and Machine Operators and Assembly Workers	23%
Unskilled workers and employees	30%
<b>Set</b>	<b>48%</b>

Field: Non-temporary employees in the private sector (residents and cross-border workers) with at least six months' length of service in their company.

Source: "Working conditions and quality of life in the workplace survey", Ministry of Social Security, LISER, 2013.

Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 11.

I alt 74 prosent av senior-/toppledere og fagprofesjoner mener deres arbeid var godt egnet for fjernarbeid, mens andelen som mente dette blant anleggs-/monteringsarbeidere og maskinoperatører var 21 prosent.

En undersøkelse trakk frem karakteristikk ved ansatte som hadde hjemmekontor.

Table 2: The characteristics of teleworking in 2018

Percentage of people who have done* "teleworking"			
<b>People in employment</b>			
overall average			<b>19.4</b>
by gender	man		20.5
	woman		18.0
by family situation	without children		18.8
	with children		21.9
by age	15-29		18.0
	30-49		22.0
	50+		14.5
by nationality	Luxembourgish		15.7
	non-Luxembourgish		22.5
by level of education	low		8.0
	medium		11.7
	high		30.0
according to the sector of activity	industry		13.2
	services		19.8
by type of occupation	qualified white-collar workers		27.5
	low-skilled white-collar workers		10.1
	qualified blue collar workers		6.6
	low-skilled blue-collar workers		4.8

Source: Report "Work and Social Cohesion" 2-2019

Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 12.

Fjernarbeid var mer vanlig blant menn (20,5 prosent), ikke-Luxembourgere (22,5 prosent) og arbeidstakere i alderen 30 til 50 år (22,0 prosent). Utdanningsnivå hadde også relevans, da 30,0 prosent hadde høyere utdanning og 27,5 prosent var i kvalifiserte såkalte «hvitsnipp-yrker» (*skilled white-collar occupations*).

I rapporten oppsummeres resultater fra en kartlegging av fordeler og ulemper med fjernarbeid sett fra arbeidstakernes side.

Table 3: Perceived benefits and disadvantages of teleworking

On the teleworkers' side	
Possible benefits	Possible disadvantages
Reducing travel ; More flexible hours; Increased productivity ; Reduction of work-related stress ; Work-life balance ; More autonomy in the organisation of work ; Improved quality of life (less commuting time) ; Increased quality of work.	Social isolation ; Uncertain career and development opportunities; Conflict between private and professional spaces; Legal status ; Increased workload ; Difficulty in self-motivation ;

Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 15.

Flexibilitet, balanse mellom arbeid og fritid og livskvalitet trekkes frem som positive sider, mens isolasjon, konflikt mellom den private og profesjonelle sfære og økt arbeidsmengde oppgis som negative sider. Fjernarbeidere oppga i gjennomsnitt å jobbe fire timer lenger enn andre arbeidere, hovedsakelig på kvelder og i helger. Her påpekes også at mange arbeidstakere mener de må jobbe i fritiden, rett og slett for å møte kravene i arbeidet. Det vektlegges at dette er *subjektive oppfatninger*, og at relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver og gjensidig tillit er viktig.

Fordeler og ulemper er også kartlagt sett fra arbeidsgivers ståsted:

On the employers' side	
Possible benefits	Possible disadvantages
Increased productivity ; Reduction of costs; Increased staff retention ; Positive image of a modern company.	More difficult to control; Increased costs for support, selection, etc. Decreased loyalty and involvement ; More difficult to communicate; Socialisation of new employees more difficult; Real costs of teleworking (tax implications, data security, etc.).

Source: p. 52 "Le télétravail, une vague silencieuse - Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité", Laurent Taskin and Patricia Vendramin, UCL (Presses universitaires de Louvain), 2004

Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 16.

Reduserte kostnader og positivt omdømme som et «moderne selskap» ble ansett som positive sider ved fjernarbeid fra arbeidsgiveres side, mens utfordringer med kontroll, sosialisering av nye medarbeidere og økte kostnader til støtte er blant ulempene ved ordningen. For arbeidstakere kan fjernarbeid medføre større grad av autonomi, mens arbeidsgivere kan frykte å minste kontroll.

Det oppsummeres med at over de siste tiår har fjernarbeid blitt en form for fleksibel ordning for noen yrker og funksjoner, i spesifikke organisatoriske kontekster, og ikke bare - som tidligere - knyttet til bruk av IKT. Det har vært en utvikling i retning av at den byråkratiske organiseringsformen fra tidligere har gitt mer plass til en flatere organisering, med mer autonomi og selv-ledelse overført til ansatte, noe som er kompatibelt med fjernarbeid. Dette er en organiseringsform som både er kilde til stress og frihet. Mer ansvar legges over på ansatte, samtidig som fjernarbeid også er en måte å redusere stress på, ved høy grad av fleksibilitet. Om man opplever mer stress, eller mer frihet, er dermed et åpent spørsmål, avhengig av den individuelle situasjonen og forutsetningene.<sup>17</sup>

Med fjernarbeid kreves utvikling av HR-politikk som støtter denne arbeidsformen. Studier har vist at sporadisk fjernarbeid kan ha positiv innvirkning på reisekvaliteten, ved at det er større fleksibilitet, men den kvantitative effekten oppgis å være ubetydelig. Det utelukkes imidlertid ikke at det kan forekomme positive effekter på trafikkbelastningen. Ved fjernarbeid spares det tid på pendling, og dette kan være tid anvendt til ikke-arbeidsrelaterte aktiviteter.

Fjernarbeid kan ha en innvirkning på luftkvaliteten, da antall tilbakelagte kilometer reduseres. Imidlertid kan bil istedenfor brukes til mer henting av barn, handleturer etc. Selv om dette ofte er kortere turer, kan de bidra til å svekke miljøbalansen.

Ett av de politiske målene med fjernarbeid i Luxembourg var å redusere trafikkbelastningen i myer, men det opplyses at det ikke er oppnådd forventede effekter.

Ut over dette ville fjernarbeid i stor grad kunne påvirke handelsstanden og restauranter og mulig endre forbrukeratferden over mot mer netthandel. Det ville også kunne ha konsekvenser for statlige inntekter, inkludert momsinntekter. Også hvis utenlandske arbeidere ikke krysser grensen, vil det kunne ha ulike økonomiske konsekvenser, også for sosiale ytelser. Det er derfor nødvendig å finne den riktige balansen på fjernarbeid uten at budsjettmessige og økonomiske tap for stat og lokale myndigheter inntreffer.

## 5 Nederland

### 5.1 Lovgivning/regulering<sup>18</sup>

#### Arbeidstid

Den nederlandske loven om fleksibel arbeidstid ([Wet flexibel werken](#))<sup>19</sup> gjør det mulig for ansatte å gjøre tilpasninger i sin arbeidstid. Loven gjelder bedrifter som sysselsetter minst 10 ansatte.

Etter loven kan en ansatt som har vært ansatt i minst seks måneder be om at arbeidsgiveren skriftlig justerer hans arbeidstimer (både antall arbeidstimer samt hvordan timene er fordelt over

---

<sup>17</sup> Kilde: [Teleworking in Luxembourg](#) (2020), s. 17 og 18.

<sup>18</sup> Kilder:

[https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/european\\_employment\\_law\\_update\\_2021\\_flexibility\\_and\\_teleworking.pdf](https://www.garrigues.com/sites/default/files/documents/european_employment_law_update_2021_flexibility_and_teleworking.pdf); <https://euagenda.eu/upload/publications/telework-20post-covid.pdf>;

<https://www.lovensloeff.com/en/en/news/news-articles/act-working-whenever-you-want-n21110/>

<sup>19</sup> Vi har dessverre kun funnet rettsakten på nederlandsk



uken). Den ansatte må sende inn forespørselen minst to måneder før foreslått startdato. Forespørselen må inneholde foreslått startdato og foreslåtte nye ordninger. Arbeidsgiver er forpliktet til å rådføre seg med den ansatte om forespørselen om å justere arbeidstiden, og må informere den ansatte om sin beslutning. Dersom forespørselen blir avvist, må begrunnelsen gis skriftlig. Dersom arbeidsgiveren ikke svarer minst én måned før den foreslåtte datoen, anses forespørselen å være akseptert. I utgangspunktet skal arbeidsgiver innvilge en slik forespørsel, med mindre det foreligger vektige grunner for ikke å gjøre det.

Hva gjelder forespørsler om *reduksjon av arbeidstiden*, kan vektige avslagsgrunner i denne forbindelse være at det vil medføre alvorlige problemer for bedriften, eksempelvis at ingen andre har mulighet til å arbeide de timene det er snakk om. Dersom arbeidet foregår innen samfunnskritiske funksjoner eksempelvis i helsesektoren, kan dette tilsi at terskelen for avvisning er lavere enn for annet arbeid.

Hva gjelder forespørsler om å *øke antall arbeidstimer*, kan vektige avslagsgrunner være at økningen ville medføre alvorlige økonomiske eller organisatoriske problemer, mangel på ledig arbeid eller ved mangelfullt bemanningsbudsjett. Samtidig er det verdt å bemerke at arbeidsgiver ikke kan si opp arbeidsavtalen fordi den ansatte sendte inn en forespørsel etter loven om fleksibelt arbeid. Uavhengig av om forespørselen blir avslått eller innvilget, har den ansatte i prinsippet mulighet til å sende inn en ny forespørsel etter ett år.

### **Arbeide hjemmefra**

Etter loven om fleksibel arbeidstid har arbeidsgiver likeledes en plikt til å ta hensyn til en ansatts anmodning om justering av arbeidssted. Ulikt situasjonen for fleksibel arbeidstid, må arbeidsgiver ikke vise til årsaker i bedriften for å begrunne et avslag på søknaden.

Som et resultat av covid 19-krisen og økningen i hjemmearbeidende ansatte ble det fremmet et [lovforslag](#) fra et parlamentsmedlem om å endre loven om fleksibel arbeidstid. Lovforslaget heter *Wet werken waar je wilt*, som direkte oversatt betyr det å arbeide hvor man ønsker. Forslaget er dessverre kun å finne på nederlandsk, men i korte trekk innebærer det at arbeidsgiver for å avvise en forespørsel om justering av arbeidssted må kunne vise til vektige, bedriftsmessige grunner. Da det er ett enkelt parlamentsmedlem som har fremmet lovforslaget, gjenstår det å se om forslaget blir vedtatt.

### **Arbeidsforhold ved arbeid hjemmefra**

Helse- og sikkerhetsspørsmål er underlagt arbeidsvilkårsloven ([Arbowet](#))<sup>20</sup>. Arbowet krever at arbeidsgiver overholder visse helse- og sikkerhetsstandarder for arbeidsplassen. Arbeidsgiver er forpliktet til å vareta arbeidstakerens helse og sikkerhet på arbeidsplassen, også dersom vedkommende jobber hjemmefra. Arbeidsgiveren må derfor ta i bruk effektive og forebyggende tiltak for å sikre et trygt og sunt arbeidsmiljø. Selve arbeidsplassen og utstyret skal tilpasses den enkelte ansattes individuelle behov og egenskaper. Dette innebærer at arbeidsgiver i alle tilfeller bør stille med egnet stol, bord og forsvarlig belysning for å utføre arbeidet dersom den ansatte ikke har slikt utstyr.

---

<sup>20</sup> Vi har dessverre ikke lyktes i å finne en engelsk oversettelse av loven

## 5.2 Omfang av fjernarbeid og erfaringer og relevante studier

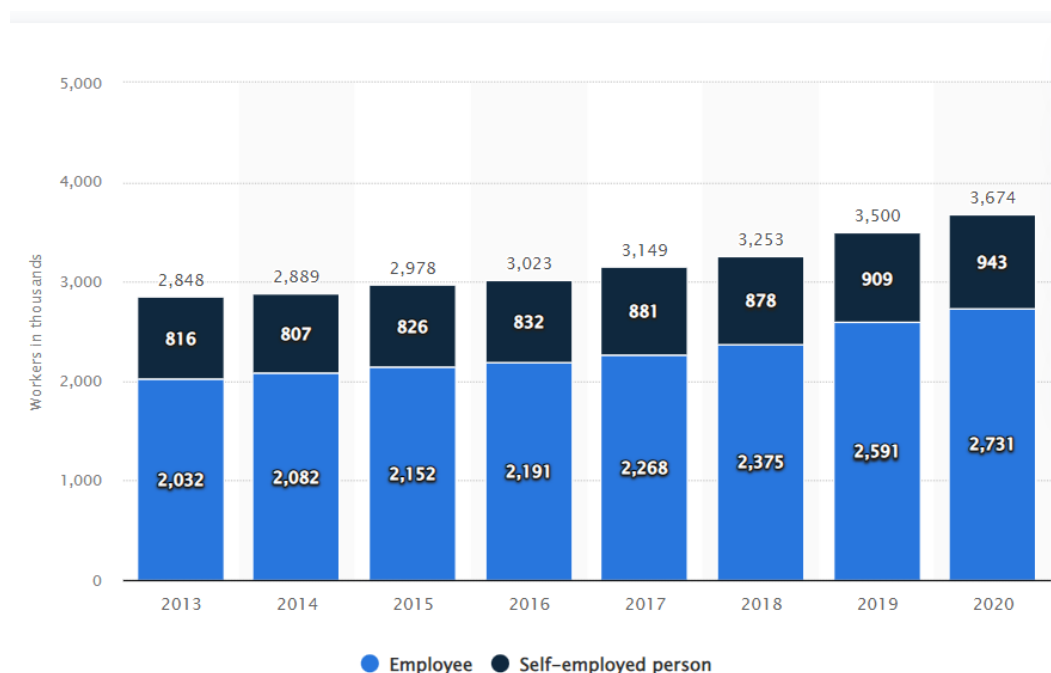
Det er lite statistikk og studier som omhandler fjernarbeid i Nederland som er tilgjengelig på engelsk. I Nederland brukes i større grad andre og flere betegnelser i engelsk litteratur enn «telework», som *home office workers (thuiswerkers)*, *remote workers* og *New ways of work*, NWW, som har gjort søkearbeidet mer omfattende enn for de andre landene. Vi finner en del omtaler av studier på engelsk, men rapportene det lenkes til, er kun publisert på nederlandsk.

Også statistikk og oversikter er mindre tilgjengelig. For å få tilgang til data fra *Statista*, må man opprette et abonnement, noe vi har valgt ikke å gjøre.

Før pandemien fjernarbeidet om lag en av tre ansatte i Nederland en gang imellom, mens under pandemien oppga mellom 45 og 56 prosent av arbeidspopulasjonen at de fjernarbeidet.<sup>21</sup> Gruppen som i størst grad gikk over til fjernarbeid var høyt utdannende og/eller pendlere som brukte offentlig transport.

Av nettsiden [Remote work in the Netherlands - Statistics & Facts](#) (feb. 2022) fremkommer at flere personer enn noen gang nå arbeider hjemmefra i Nederland. Fra 2013 har det vært en jevn økning, som neste figur viser:

*Antall fjernarbeidere (telecommuting workers) i Nederland fra 2013 til 2020, (i 1000).*



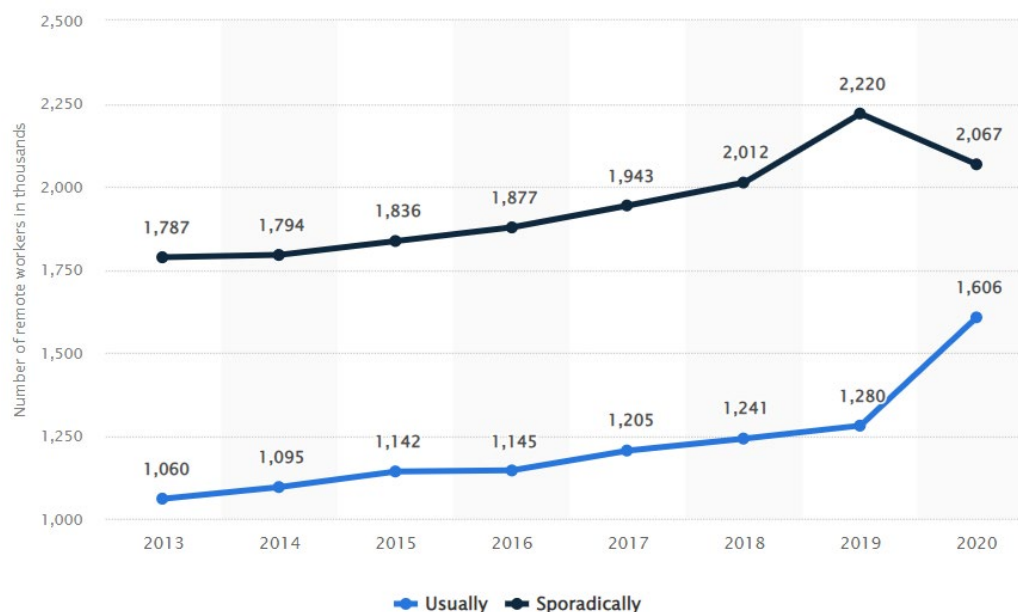
Kilde: <https://www.statista.com/statistics/878688/number-of-telecommuting-workers-in-the-netherlands/>

Med pandemien ble det en nedgang i antall personer som oppga å *sporadisk* å jobbe hjemmefra, og flere som oppga at de vanligvis jobbet hjemme. I 2020 jobbet 3,67 millioner mennesker hjemmefra i Nederland. Omtrent to millioner av disse jobbet sporadisk eksternt, mens 1,6

<sup>21</sup> Kilde: [Teleworking during COVID-19 in the Netherlands: Understanding behaviour, attitudes, and future intentions of train travellers](#) (2022). s. 3.

millioner jobbet hjemmefra regelmessig. Mellom 2013 og 2019 hadde begge tallene gradvis økt, frem til 2020, hvor antallet personer som jobber eksternt regelmessig økte drastisk, mens antallet personer som jobber hjemmefra sporadisk gikk betydelig ned. Dette kan tyde på at mange som jobbet hjemmefra sporadisk nå jobbet hjemmefra regelmessig som følge av koronaviruspandemien.<sup>22</sup>

*Antall fjernarbeidere (remote workers) i Nederland fra 2013 til 2020 (i 1000).*



I juni og juli 2020 ble innbyggere i Nederland spurt om forhold rundt deres tilfredshet med å jobbe hjemmefra.

Characteristic	Strongly agree	Agree	Neither agree nor disagree	Disagree	Strongly disagree
I am satisfied with the amount of work I do	15.3%	42.4%	14.7%	20.6%	7%
I am satisfied with the quality of my work	20.2%	49%	16.2%	9.7%	4.9%
With the equipment I have at home I could to my work properly	26%	47.3%	11.7%	7.8%	7.2%
Overall, I am satisfied with my experience of working from home	19.7%	41.1%	25.1%	6.9%	7.2%

Showing entries 1 to 4 (4 entries in total)

Da var 42,4 prosent av de spurte enige i at de er fornøyde med mengden arbeid de gjør, mens 49 prosent sa at de var fornøyd med kvaliteten på arbeidet de gjør. 47,3 prosent sa seg enig i at de

<sup>22</sup> [https://www.statista.com/topics/8934/remote-work-in-the-netherlands/#topicHeader\\_wrapper](https://www.statista.com/topics/8934/remote-work-in-the-netherlands/#topicHeader_wrapper)

ville gjøre jobben hjemmefra skikkelig med utstyret de har og 41,1 prosent var enige i at de totalt sett er fornøyde med opplevelsen av å jobbe hjemmefra.<sup>23</sup>

De to mest gjennomarbeidede artiklene vi har funnet som er publisert på engelsk, omhandler i utgangspunktet fjernarbeid og transport, men de ser også på relevante sider ved fjernarbeid mer generelt.

Artikkelen [Post COVID-19 teleworking and car use intentions. Evidence from large scale GPS-tracking and survey data in the Netherlands](#) (2021) belyser hvordan endringer til fjernarbeid under pandemien endret kommunikasjonsadferd. I artikkelen fremkommer også respondentenes erfaringer med fjernarbeid før og etter pandemien, og bare arbeidstakere som hadde hjemmekontor en eller to dager før nedstengningen ble kontaktet. I alt oppga halvparten av respondentene at de var mindre produktive når det jobbet hjemme, og 16 prosent mente de var mer produktive. Fjernarbeid ga 37 prosent av respondentene mer glede, mens 31 prosent opplevde mindre glede. Videre kom det frem at for arbeidstakere som ikke arbeidet hjemme før pandemien var det ikke så stort ønske om å ha fjernarbeid etter pandemien, da to tredjedeler av arbeidstakerne ønsket seg tilbake til arbeidsplassen. For arbeidstakere som hadde hjemmekontor før Covid-19 ønsket 36 prosent å øke andel hjemmekontor etter pandemien.

Artikkelen [Teleworking during COVID-19 in the Netherlands: Understanding behaviour, attitudes, and future intentions of train travellers](#) (2022) ser på reisevaner, og fant at reisemønstrene hva gjelder både tog og bil gikk ned i koronaperioden, mens gåing og sykling økte. Artikkelen belyser også sentrale sider ved fjernarbeid før og etter pandemien, som ulike former for fjernarbeid, holdninger til fjernarbeid og ønsker for fremtiden. Fjernarbeiderne var i hovedsak universitetsutdannet, og trenger ikke være fysisk til stede på arbeidsplassen, mens ikke-fjernarbeidere var mer praktisk utdannet.

## 6 Fjern-/hjemmearbeid – en bredere kunnskapsstatus

Erfaringene med fjernarbeid som er rapportert fra studier fra de tre landene som besvarelsen omhandler er i stor grad i overenstemmelse med andre internasjonale publiserte studier om fjernarbeid.

Da ikke alle sider ved fjernarbeid blir belyst gjennom studiene fra de tre utvalgte landene, er det interessante erfaringer å hente fra litteraturgjennomganger som har oppsummert kunnskapsgrunnlaget knyttet til telework/fjernarbeid.

Den systematiske litteraturgjennomgangen til Athanasiadou og Theriou, publisert i artikkelen [Telework: systematic literature review and future research agenda](#) (2020), oppsummerer sentrale funn fra 40 studier om fjernarbeid, publisert i høyt rangerte tidsskrift i perioden 2002 til 2020. Studiene er fra europeiske land (55 prosent) og fra USA (17,5 prosent) og ellers spredt, hvorav én er fra Norge. Det redegjøres både for *resultater av* og *utfordringer med* fjernarbeid, som forfatterne anser som verdifull kunnskap å ha med seg når fremtidens fjernarbeid skal

---

<sup>23</sup> <https://www.statista.com/statistics/1282191/netherlands-remote-working-satisfaction-survey/>

utformes etter pandemien. Det forventes et massivt skifte i retning av mer fjernarbeid i tiden som kommer, noe som også vil medføre at fjernarbeid som akademisk felt også vil eskalere.

Det påpekes at man internasjonalt ikke har lyktes med å finne en felles definisjon på «telework», men at dette ikke er problematisk da man benytter prosjekt-spesifikke definisjoner i undersøkelsene man gjennomfører, og at det viktigste aspektet ved fjernarbeid ikke er dets definisjon, men dets former og tilpasninger i *praksis*.

## Resultater

Fjernarbeid har blitt ansett som gunstig for gitte grupper arbeidstakere i perioder av livet, eksempelvis for kvinner med små barn, hvor fleksibiliteten gjør det enklere å balansere jobb og familie for å opprettholde et arbeidsforhold. Studier fra Portugal har også vist at personer med funksjonsnedsettelse eller personer som var utsatt for en ulykke, kan integreres i arbeidsmarkedet eller opprettholde arbeidsaktivitet. Det er imidlertid ikke registrert at personer med funksjonsnedsettelse tilbys mer fjernarbeid enn andre arbeidsgrupper. På den annen side har fjernarbeid blitt «beskyldt» for kun å inkludere visse arbeidsgrupper med tekniske ferdigheter og høy utdanning.

Når det gjelder jobbtilfredshet, er den knyttet både til arbeidsoppgavene, og til omkringliggende forhold. Mange studier har vist at det er koblinger mellom jobbtilfredshet og fjernarbeid, men det kreves visse betingelser.

Når det gjelder fjernarbeidets innvirkning på arbeids-/fritidsbalansen, er dette mer tvetydig. Fjernarbeid er som oftest assosiert med en god balanse ved at man med internett-tilkobling og PC kan skape gode koblinger mellom jobb og familie. Sterke bånd både til familien og arbeidet anses som en forutsetning. På den annen side kan det oppstå konflikter hvis man opplever stadige avbrytelser fra familien, eller hvis arbeidet går ut over fritid (kveld og helger).

Når det gjelder fjernarbeid og karriereveier, har det blitt registrert negativ forbindelse, og også til lønnsøkninger. Dette skyldes imidlertid ikke det at man sitter på et annet sted i seg selv, men i hvilken utstrekning fjernarbeid er assosiert med små karrieremuligheter og lav lønnsvekst. Det påpekes at en viktig faktor er hvor «normalt» fjernarbeid er i virksomheten, og at det behov for ledelsesstrategier som er mer tilpasset denne type arbeidskontekst. Ansikt-til ansikt-kontakt med leder kan fremme lønnsvekst og karrieremuligheter.

Høy grad av produktivitet er et kjent resultat av fjernarbeid. En studie fant imidlertid at fjernarbeid spesielt hadde god effekt på de *kreative* oppgavene, men negativ effekt på det som blir omtalt som *kjedelige* oppgaver.

Også sosial isolasjon som følge av fjernarbeid har et tvetydig bilde. Arbeidsformen har potensiale for å føre til isolasjon og ensomhet og negative følelser, og anses dermed ikke egnet for personer med et stort sosialt behov. På den annen side er dette forhold som i stor grad samspiller med karakteristikk ved individer. Hvorvidt isolasjon oppleves som positivt eller negativt er ikke entydig. Her kan også gode HR-strategier bidra til å mer mellommenneskelig kontakt.

## Utfordringer

En sentral utfordring ved fjernarbeid anses å være balansen mellom autonomi og kontroll, som vi har vært inne på tidligere. Hvorvidt dette gir en følelse av frihet eller stress, er avhengig av flere forhold, som tillitsbasert ledelse, ansikt-til-ansikt kontakt og hvilke kontrollformer som anvendes. Også her tillegges HR-tiltak stor vekt, og at det er behov for andre former for kontrollmekanismer. Mer vekt på deling av informasjon anses som et alternativ til tett overvåking av ansattes arbeidstidplaner.

En annen sentral utfordring er forholdet mellom fjernarbeidere og ikke-fjernarbeidere, som kan skape «vi-og-de»-følelser blant ansatte. Utarbeiding av ulike rutiner er en måte å forbedre kontakten mellom disse gruppene ansatte.

Oppsummert har studier av fjernarbeid så langt belyst følgende forhold knyttet til hhv. arbeidstakere, virksomheter og ledelse:

<b>Employee</b>	<b>Organisation</b>	<b>Manager</b>
Career impacts	Likelihood to adopt telework	Autonomy vs control
Work-life balance	Productivity	Individual vs collective
Gender	Performance	Approaches to telework
Attitudes/Preferences/Opportunities	Competitive advantage	Telework allowance decisions
Self-control	Organisation commitment	Benefits and pitfalls
Job satisfaction	Turnover	
Loneliness	HRM practices	
Affektive well-being	Enablers and constraints	
Benefits and pitfalls		
Equipment		

Konsekvenser fjernarbeid har for samfunn, økonomi og miljø er i mindre grad helhetlig belyst.