

Hjemmekontor under Covid-19

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse av norske arbeidsgiveres forpliktelser ved bruk av hjemmekontor

September 2020



MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS
since 1845

Innhold

Oppsummering og hovedfunn 3

Hvilke regler gjelder ved bruk av hjemmekontor? 4

Hvordan ivareta det psykososiale miljøet? 5

Arbeidstidsbestemmelser – har arbeidsgiver kontroll? 6

Konfidensialitet, personvern og IT-sikkerhet 7

Ulike tiltak 8

Hvilke erfaringer er gjort? 9

Kontaktpersoner i Deloitte Norge 10



Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Oppsummering og hovedfunn

Deloitte Advokatfirma har gjennomført en undersøkelse om bruken av hjemmekontor under Covid-19, og arbeidsgiveres erfaringer knyttet til dette.

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge hvorvidt norske arbeidsgivere er tilstrekkelig klar over sine forpliktelser som følge av økt bruk av hjemmekontor. Undersøkelsen tar særlig for seg hvilke konsekvenser bruken av hjemmekontor har medført, og hvilke tiltak som er iverksatt. Hovedfokuset i rapporten knytter seg til behovet for å kartlegge arbeidsgiveransvaret og arbeidsgivers omsorgsplikt på hjemmekontoret.

Som følge av utbruddet av Covid-19, ble det i mars i år åpnet opp for omfattende bruk av hjemmekontor. Plutselig var store deler av Norges yrkesaktive befolkning plassert hjemme i egen stue, enten frivillig eller gjennom pålegg fra arbeidsgiver. Selv om bruk av hjemmekontor ikke er et nytt fenomen, er likevel det økende omfanget av bruken under pandemien unikt og noe vi aldri har sett maken til tidligere.

Deltakere i undersøkelsen

Av 222 deltakere i undersøkelsen, har **9 av 10 tatt i bruk hjemmekontor under Covid-19**. Undersøkelsen er gjennomført blant arbeidsgivere i ulike bransjer, med virksomheter av ulik størrelse. Respondentene består av et utvalg offentlige og private virksomheter. Fordelingen

mellom sektorene ligger på omtrent 30 % statlige og 70 % private virksomheter.

42,4 % av respondentene representerte virksomheter med 250 ansatte eller mer, mens 34,8 % representerte virksomheter med under 50 ansatte. Både store og små virksomheter er representert, hvilket sikrer et helhetlig perspektiv.

Med 222 respondenter er undersøkelsen, etter vårt syn, godt egnet til å belyse ulike aspekter ved norske virksomheters håndtering og erfaringer med hjemmekontor.

Hovedfunn

Gjennomgangen av svarene har resultert i flere overraskende funn. Blant annet at **4 av 10 arbeidsgivere har ikke iverksatt tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø** for sine ansatte på hjemmekontor.

Samtidig viser undersøkelsen at omtrent **halvparten av arbeidsgiverne har ikke kontroll på om arbeidstidsbestemmelsene overholdes** når de ansatte arbeider hjemmefra. Dette er alvorlig i lys av de strenge kravene arbeidsmiljøloven stiller til arbeidstid og hviletid.

I tillegg sier **30 % av respondentene at de ikke har implementert tiltak for å sikre konfidensialitet** ved bruk av hjemmekontor. Dette er urovekkende tall sett i sammenheng med de strenge krav som stilles i henhold til personvernlovgivningen og i forhold til den store risikoen selskaper har for cyber angrep. Det reiser spørsmål om hvorvidt konfidensialitet og personvern kan sies å bli tilstrekkelig ivarettatt når virksomhetens datautstyr og informasjon tas ut av kontoret, og hjem til den enkelte ansatte.

Når 50 % av respondentene svarer at de ikke vet hvorvidt virksomheten har vurdert å iverksette flere tiltak som følge av bruken av hjemmekontor, sender det et signal om at arbeidsgivere i norske virksomheter ikke er tilstrekkelig forberedt på de forpliktelsene arbeidsgivere har for ansatte på hjemmekontor.

Undersøkelsen viser at regelverket rundt bruk av hjemmekontor antagelig ikke er veldig godt kjent av arbeidsgivere og antagelig også utfordrende å implementere.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Hvilke regler gjelder ved bruk av hjemmekontor?

Advokatene i Deloitte Advokatfirma AS erfarer at mange arbeidsgivere finner det utfordrende å vite hva som kreves av dem overfor sine ansatte, og hvilket ansvar arbeidsgiver har ved bruk av hjemmekontor.

Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem (FOR-2002-07-05-715) regulerer i hvilken utstrekning arbeidsmiljøloven skal gjelde for arbeid på hjemmekontor dersom dette ikke er av kortvarig og tilfeldig art. Forskriften gir blant annet unntak for de ordinære bestemmelsene om arbeidstid, og trekker opp særlige arbeidstidsbestemmelser. Forskriften pålegger arbeidsgiver å inngå særskilt avtale om hjemmekontor, og arbeidsgiver skal så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt forsvarlige.

I undersøkelsen svarer kun 13 % at de har inngått tilleggskontrakt om hjemmekontor, og det er kun 4 % som har innført nytt system for timeføring. Dette kan tyde på at det enten er få som kjenner til forskriften eller at det er få som mener den skal få anvendelse.

Om anvendelse av forskriften

Det kan diskuteres om forskriften kommer til anvendelse for hjemmekontor som har oppstått under Covid-19 idet forskriften ikke gjelder for arbeid i hjemmet som er av kortvarig og tilfeldig art.

51 % av respondentene i undersøkelsen uttrykker at de ikke vurderer en permanent ordning for hjemmekontor i etterkant av koronasituasjonen. Samtidig har situasjonen allerede pågått i seks måneder, og mange vil fortsette med bruk av hjemmekontor i kombinasjon med kontorarbeid i tiden fremover.

Selv om hjemmekontorløsningen er midlertidig, er den ikke nødvendigvis tilfeldig eller kortvarig. Arbeidsgivere med ansatte med hjemmekontor må derfor være bevisst på forskriften og de kravene forskriften pålegger arbeidsgiver, som for eksempel inngåelse av en tilleggskontrakt.

Hvordan forholde seg til dagens regelverk

Det kan være noe uklart når forskriften kommer til anvendelse, og det er også hevdet at forskriften ikke er tilpasset til dagens behov og situasjon. Det er stilt spørsmål om arbeidstakere er godt nok ivaretatt gjennom forskriften.

Selv om det er et krav om tilleggskontrakt, er vesentlige deler av arbeidsmiljøloven unntatt for hjemmearbeid, blant annet reglene om psykososialt arbeidsmiljø i kapittel 4 og bestemmelsene og arbeidstid i kapittel 10.

Regjeringen har derfor innkalt partene i arbeidslivet til et møte om gjennomgang av innholdet i forskriften og for vurdering av eventuelle endringer.

Deloitte Advokatfirma mener



Hvorvidt forskriften kommer til anvendelse og hvorvidt arbeidsgiver nå er pliktig til å inngå tilleggskontrakt må vurderes konkret. Arbeidsgiver er imidlertid forpliktet til å sikre forsvarlig etterlevelse av loven uavhengig av hvor arbeidstakeren utfører arbeidet. Det vil derfor være viktig for arbeidsgivere å ha et bevisst forhold til forskriften og løpende vurderer om hjemmekontorløsningen ikke lenger er kortvarig og tilfeldig. Dette er viktig for å blant annet kunne ta stilling til om tilleggskontrakt må utarbeides, hvorvidt det er tilstrekkelig å lage et vedlegg til eksisterende kontrakt eller om arbeidstaker må signere.

Arbeidsgivere må uansett følge med på hvilke lov- eller forskriftsendringer som vurderes og eventuelt gjennomføres slik at de tilpasser seg det regelverket som til enhver tid er gjeldende.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Hvordan ivareta det psykososiale miljøet?

Et av funnene i undersøkelsen er at **4 av 10 opplyser at de ikke har iverksatt tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø på hjemmekontoret**. Samtidig sier 86,4 % av respondentene at de har tilrettelagt fysisk for sine ansatte.

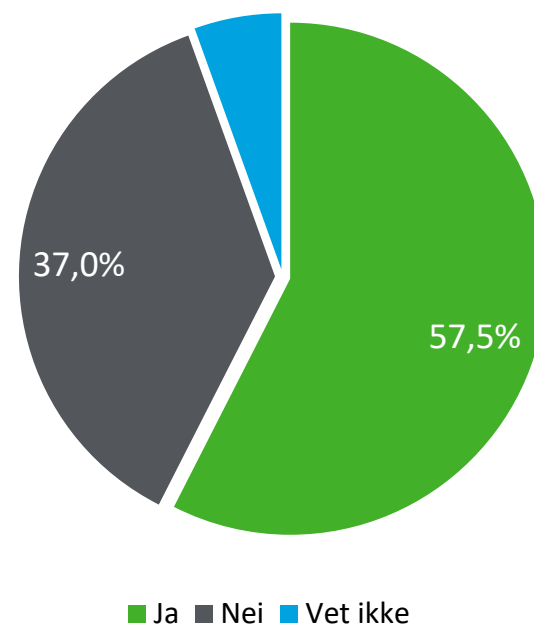
Å sikre at de ansatte har et godt psykososialt arbeidsmiljø er minst like viktig som at arbeidsplassen er fysisk tilrettelagt. Vi ser imidlertid at dette kan være langt mer krevende for arbeidsgiver, og ytterligere krevende ved hjemmekontorløsninger over lengre tid. Mange vil kunne oppleve isolasjon som belastende ved pålagt hjemmekontor over tid, noe som igjen øker risikoen for manglende motivasjon, ineffektivitet og sykefravær.

Den enkelte arbeidsgiver må vurdere konkret hvilke tiltak som kan iverksettes for at de ansatte skal ha et forsvarlig psykososialt miljø når de arbeider hjemmefra. Av de respondentene som har gjort tiltak, fremkommer det at det har vært iverksatt faglige og sosiale møter over digitale plattformer, tilrettelagt kontakt med bedriftshelsetjeneste, HR og psykolog, økt fokus på daglig oppfølging over telefon, digitale kaffepauser og gjennomføring av undersøkelser blant de ansatte.

Et flertall av respondentene opplyser også om et økt fokus på tett kontakt mellom leder og ansatte. Flere har arrangert kurs for ledergruppen, med særlig fokus på

hvordan de best mulig kan følge opp sine ansatte.

Har arbeidsgiver gjort noen tiltak for å sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø for ansatte på hjemmekontor, som f.eks. forebygging mot isolasjon?



Deloitte Advokatfirma mener

Kursing og informasjon om hvordan ledere og mellomledere best mulig kan følge opp de ansatte, kan være et viktig verktøy ved ivaretagelse av det psykososiale miljøet. For å sikre at oppfølgingen er treffende og tilpasset arbeidsgivers situasjon og utfordringer kan det vurderes å foreta hyppige medarbeiderundersøkelser som kan brukes aktivt i oppfølgingen mot hver enkelt medarbeider. I tillegg vil denne type undersøkelser være av stor verdi for virksomhetens internkontroll knyttet til HMS.

Å opprette ide-banker med tiltak for bruk internt i bedriften eller i større nettverk kan også være verdifullt.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Arbeidstidsbestemmelser - har arbeidsgiver kontroll?

På spørsmål om arbeidsgiver har sikret at arbeidstidsbestemmelser om maksimal arbeidstid, overtid, krav om daglig og ukentlig arbeidsfri og pauser blir overholdt, svarer i overkant av 40 % at dette ikke er tilfellet, og 6 % svarer at de ikke vet. Dette er alvorlig i lys av de strenge kravene arbeidsmiljøloven stiller til arbeidstid.

40 %
«Svarer at arbeidsgiver ikke har sikret at arbeidstidsbestemmelser overholdes»

At omtrent halvparten av arbeidsgiverne ikke har kontroll på om reglene om arbeidstid overholdes, indikerer at arbeidsgivere fremdeles har noe arbeid foran seg for å sikre seg nødvendig oversikt og kontroll. Arbeidsgiver bør vurdere behov for løsninger og verktøy som er tilpasset en ny arbeidshverdag for å kontrollere arbeidstiden og for å oppfylle bestemmelsene knyttet til hjemmekontor. Det er derfor overraskende at det kun er 4 % som svarer at virksomheten vurderer å innføre nye ordninger for å registrere arbeidstid.

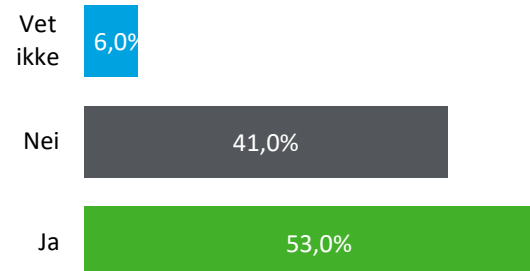
Mangel på kontroll knyttet til arbeidstid kan også være et signal på at regelverket ikke er tilstrekkelig tilpasset et moderne arbeidsliv med fjernarbeid og hjemmekontor-

løsninger. Arbeidslivet har beveget seg i retning av et ønske om økt fleksibilitet fra både arbeidstakere og arbeidsgivere. Det avgjørende for de fleste virksomheter er at produktiviteten opprettholdes og sikres, ikke nødvendigvis når og hvor dette skjer.

Imidlertid har hjemmekontor gjort det enda vanskeligere å skille mellom fritid og arbeidstid. Arbeidstakere kan oppleve et press på å alltid være parat ved hjemmekontor som igjen har en side til ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Følelsen av at skillet mellom jobb og fritid vises ut, gjør det desto viktigere både for arbeidsgiver og arbeidstaker at arbeidstidsbestemmelsene blir overholdt.

Undersøkelsen viser også at det kan være misforståelser rundt unntakene for arbeidstidsbestemmelsene knyttet til ledende og særlig uavhengig stillinger. Dette signaliserer et behov for å ha et bevisst forhold til, og tydelige retningslinjer på, hvilke arbeidstidsbestemmelser som gjelder for hvilke ansatte.

Har arbeidsgiver sikret at arbeidstidsbestemmelsene om maksimal arbeidstid, overtid, krav om daglig og ukentlig arbeidsfri og pauser blir overholdt ved hjemmekontor?



Deloitte Advokatfirma mener

Deloitte Advokatfirma anbefaler at arbeidsgiver gir tydelige retningslinjer og instruksjoner på hvilke forventninger som stilles ved arbeid hjemmefra. Dette bør klargjøres i tilleggskontrakt slik regelverket gir anvisning på, og gjennom gode løsninger for timeføring.

Det minnes også om at overholdelse av arbeidstidsbestemmelsene blir både kontrollert og sanksjonert av Arbeidstilsynet.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Konfidensialitet, personvern og IT-sikkerhet

Økt bruk av hjemmekontor medfører at informasjon, teknologi og utstyr tas ut fra virksomhetens lokaler og inn i den enkelte arbeidstakers hjem. Regler om personvern gjelder uavhengig av hvor arbeidet foregår, og gjelder derfor også på hjemmekontoret.

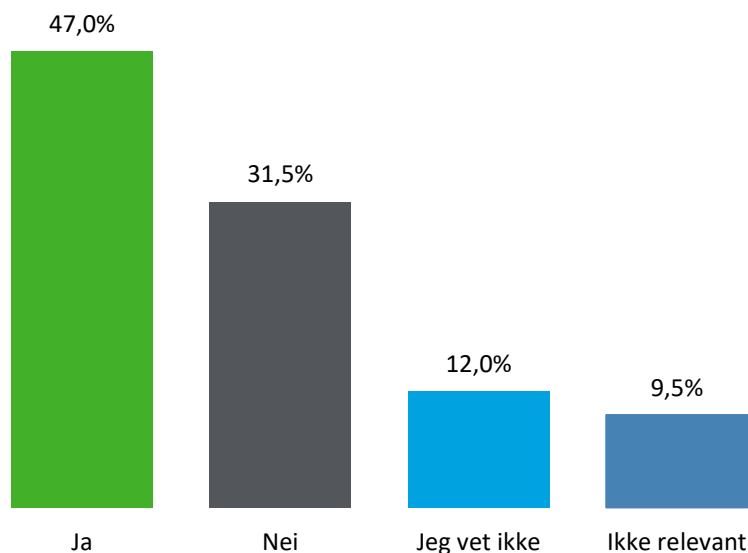
Det er derfor et bekymringsverdig funn i undersøkelsen at over **30 % av arbeidsgiverne ikke har implementert tiltak for å sikre konfidensialitet ved bruk av hjemmekontor.**

I tillegg til at 1 av 10 melder at de ikke vet om implementering av tiltak har skjedd. På et annet spørsmål opplyser kun 7 % at de har vurdert å iverksette tiltak for å etablere nye IT-systemer for å sikre forsvarlig behandling av personsensitive opplysninger.

Deloitte Advokatfirma finner det spesielt alarmerende at så få har et bevisst forhold til utfordringer knyttet til konfidensialitet ved bruk av hjemmekontor.

Vår anbefaling er at virksomheten går gjennom hvilke retningslinjer som bør gjelde for håndtering av personsensitiv og konfidensiell informasjon på hjemmekontoret. Behovet for sikker tilkobling bør vurderes, slik at ytterligere tiltak kan iverksettes. Dette gjelder også bruk av pc og eller andre verktøy. Et annet aspekt er informasjon som er tilgjengelig for andre medlemmer av husstanden. Telefonsamtaler som gjøres fra kjøkkenet eller papirer som ligger på stuebordet.

Har virksomheten iverksatt tiltak eller gitt retningslinjer for å sikre konfidensialitet ved bruk av hjemmekontor?



Deloitte Advokatfirma mener

For å overholde personvernregelverket anbefaler Deloitte Advokatfirma at alle arbeidsgivere sikrer klare retningslinjer for håndtering av personopplysninger og konfidensiell informasjon hjemme. Det må legges til rette for at den enkelte arbeidstaker kan overholde taushetsplikt og etiske forpliktelser, også overfor familie og andre som har tilgang til husstanden. Det samme gjelder sikring av IT-systemer, slik at utenforstående ikke kan tilegne seg konfidensiell informasjon på grunn av tekniske svakheter.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

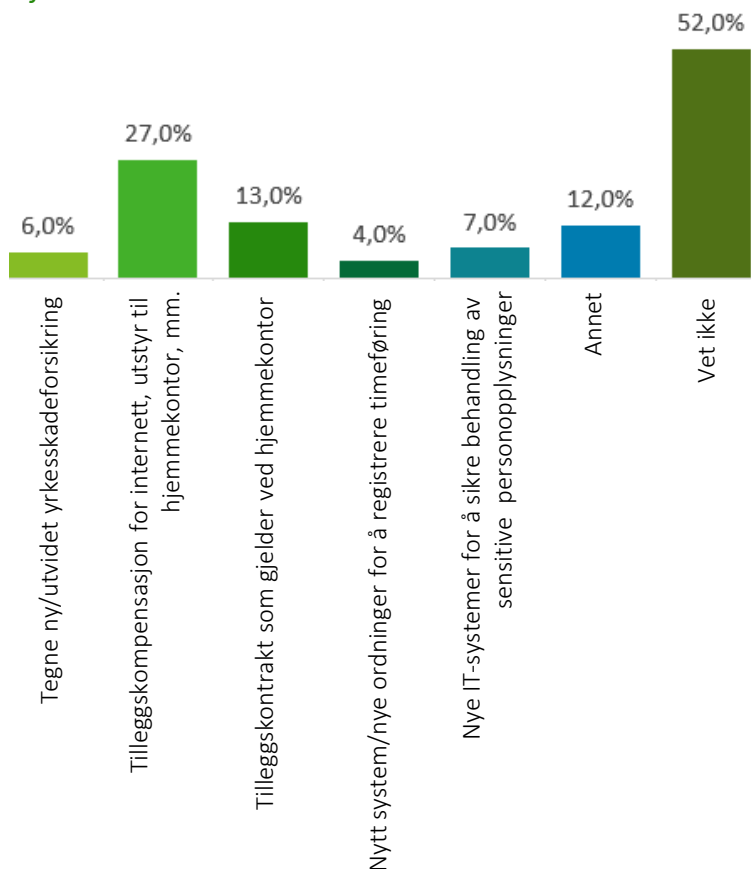
Ulike tiltak

Respondentene ble bedt om å huke av for de tiltak som var aktuelle å innføre som følge av hjemmekontor-situasjonen. Over halvparten av respondentene visste ikke hvilke tiltak virksomheten vurderte å iverksette som følge av hjemmekontor.

Flere av respondentene ga i kommentarer uttrykk for at behovet for tiltak ikke lenger var aktuelt. De anså ordningen med hjemmekontor som midlertidig. **Sett i lys av det faktum at det er et halvt år siden den økende bruken av hjemmekontor oppstod, og at situasjonen ikke ser ut til å gå over med det første, bør arbeidsgivere i større grad vurdere å iverksette tiltak tilpasset dagens situasjon.**

Vi kan blant annet nevne at kun 13 % av respondentene bekreftet at det planlegges å utarbeide tilleggskontrakter om bruken av hjemmekontor selv om dette er pålagt når bruken av hjemmekontor ikke er kortvarig og tilfeldig. Det er bare 6 % av virksomhetene som har tegnet ny eller utvidet yrkesskadeforsikring, og det er kun 7 % av virksomhetene som har nye systemer for å sikre behandling av sensitive personopplysninger.

Kryss av for alle aktuelle tiltak/ordninger som virksomheten vurderer å iverksette som følge av hjemmekontor



Deloitte Advokatfirma mener

Deloitte Advokatfirma er av den oppfatning at flere arbeidsgivere aktivt må vurdere om de kan iverksette tiltak for å sikre at forhold på hjemmekontoret samsvarer med deres arbeidsgiverplikter. Det er vår oppfatning at arbeidsgivere som har et bevisst forhold til hvilke tiltak som kan gjennomføres, vil være bedre rustet til å tåle de langsiktige konsekvensene av økt bruk av hjemmekontor.

Dette kan blant annet dreie seg om å sikre at forsikringer dekker skader som skjer på hjemmekontor, å tilby kompensasjon eller nødvendig utstyr, å ha gode rutiner og systemer for timeregistrering og beregning av arbeidstid samt å sikre forsvarlig behandling av sensitive personopplysninger og konfidensiell informasjon.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Hvilke erfaringer er gjort?

Teknologisk utvikling, redusert sykefravær og effektivitet

Undersøkelsen fikk flere eksempler på positive erfaringer knyttet til bruken av hjemmekontor. En av erfaringene var at sykefraværet var betraktelig lavere i april, mai og juni. Flere trakk også frem at de ansatte hadde levert bedre resultater, at møtevirksomheten hadde vært mer effektiv, og at det hadde skjedd et «kvantesprang» i bruk av digital verktøy.

«Kvantesprang i bruk av digitale verktøy»

Ikke bare positive tilbakemeldinger

Tilbakemeldingene er likevel ikke utelukkende positive og undersøkelsen viser at 50 % ikke ønsker å etablere hjemmekontor som en permanent ordning. Flere påpeker at effektiviteten har sunket betraktelig, og selv om det driftsmessig går bra er ensomhet og mangel på sosial kontakt med kollegaer utfordrende over tid.

Funnene i undersøkelsen viser at erfaringene med hjemmekontor varierer fra ansatt til ansatt, og fra virksomhet til virksomhet. Arbeidstakere har ulike behov, og hjemmekontor vil fungere ulikt avhengig av arbeidstakers personlighet og type arbeidsoppgaver.

50 %

«Ønsker ikke å etablere hjemmekontor som en permanent ordning»

Flere av respondentene etterspør retningslinjer som kan være førende for fremtidens bruk av hjemmekontor. Tiden for hjemmekontor eller fjernarbeid er på ingen måte over og Deloitte deler oppfatningen om at det er et behov for tydelige regler knyttet til arbeidsgivers ansvar og forpliktelser.

«Vil anslå at 1/3 har fått det til å fungere og trives med det, mens 2/3 ikke trives så godt med det»

Deloitte Advokatfirma mener



Flere av respondentene etterspør retningslinjer som kan være førende for fremtidens bruk av hjemmekontor. Tiden for hjemmekontor eller fjernarbeid er på ingen måte over og Deloitte deler oppfatningen om at det er et behov for tydelige regler knyttet til arbeidsgivers ansvar og forpliktelser tilpasset nåtidens og fremtidens arbeidsmønster.

Deloitte Advokatfirmas undersøkelse om hjemmekontor under Covid-19

Kontaktpersoner i Deloitte Norge



Gro Forsdal Helvik
Partner / Advokat
Deloitte Advokatfirma

ghelvik@deloitte.no
+47 971 49 676



Henriette Cecilie Breilid
Fast advokat
Deloitte Advokatfirma

hbrelid@deloitte.no
+47 970 10 326



Bjørn Ofstad
Partner / Advokat
Deloitte Advokatfirma

bofstad@deloitte.no
+47 928 00 216



Thomas Talén
Partner / Advokat
Deloitte Advokatfirma

ttalen@deloitte.no
+47 924 96 975



Kjetil Mogård Bergem
Fast advokat
Deloitte Advokatfirma

kbergem@deloitte.no
+47 915 29 511



Miriam Ward Ådlandsvik
Advokatfullmektig
Deloitte Advokatfirma

miradlandsvik@deloitte.no
+47 918 02 319



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.no to learn more.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories (collectively, the “Deloitte organization”) serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte’s approximately 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.no.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.