

**Mona Bråten, Rolf K. Andersen, Balder Blinkenberg og Kristine
Nergaard**

Arbeidstakeres rett til å koble fra

Kartlegging av status og utfordringer i norsk arbeidsliv





Arbeidstakeres rett til å koble fra. Kartlegging av status og utfordringer i norsk arbeidsliv

«Retten til å koble fra» relateres til pågående diskusjoner om regelverksutvikling i EU, og refererer til en arbeidstakers rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon, som e-post eller andre meldinger, utenfor arbeidstid. I denne rapporten kartlegger vi situasjonen i det norske arbeidslivet når det gjelder arbeidstakeres rett til å koble fra. Rapporten dekker problemstillinger innen fire hovedområder:

- omfang av arbeidstakeres kontakt med og tilknytning til arbeid utenfor den ordinære arbeidstiden, og variasjoner i dette
- vurdering av positive og negative konsekvenser for arbeidstakere som er koblet på arbeidet utenfor ordinær arbeidstid
- arbeidsgivers perspektiver og praksis
- reguleringer

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Summary.....	7
1 Innledning	10
1.1 Problemstillinger	11
1.2 Analytisk tilnærming	11
1.3 Rapportens oppbygging	13
2 Metode	15
2.1 Spørreundersøkelse blant arbeidstakere	15
2.2 Analyser av Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022.....	16
2.3 Spørreundersøkelse blant arbeidsgivere	16
2.4 Deskstudie og kvalitative intervjuer	18
3 Bakgrunn og regelverk.....	20
3.1 Utviklingen i fjernarbeid og konsekvenser for arbeidstakerne	20
3.2 Om reguleringer av retten til å koble fra.....	23
3.3 Arbeidstidsreguleringer og fleksibel arbeidstid i Norge	27
4 Omfang av henvendelser på fritiden	30
4.1 Hvor mange arbeidstakere kontaktes utenom ordinær arbeidstid?.....	32
4.2 I hvilken grad er det forventninger om at henvendelser skal følges opp utenfor arbeidstiden?	35
4.3 Samlet analyse.....	37
4.4 Henvendelser og forventninger om tilgjengelighet – arbeidstakerundersøkelsen 2024	39
4.5 Undersøkelsen blant virksomheter: tilgjengelighet og henvendelser	46
4.6 Oppsummering	48
5 Kjennetegn ved henvendelsene	50
5.1 Hvem kommer henvendelsene fra?	50
5.2 Hyppige henvendelser	51
5.3 Hvor mye jobbes det? Og betales arbeidet?	54
5.4 Alltid påkoblet?	56
5.5 Hjemmekontor og fleksitid.....	60
5.6 Oppsummering	63
6 Grunner til og konsekvenser av å være påkoblet.....	65
6.1 Grunner til å være påkoblet	65
6.2 Negative konsekvenser for privatlivet?	70
6.3 Arbeidsbetingelser i LKU-A	73
6.4 Oppsummering	77
7 Reguleringer	80
7.1 Reguleringer på virksomhetsnivå.....	80

7.2 Ingen særskilte regler for å koble fra hjemmekontoret.....	84
7.3 Synspunkter på behovet for reguleringer av retten til å koble fra	85
7.4 Oppsummering.....	89
8 Diskusjon og avslutning	91
8.1 Tilknytning til arbeidet utenfor arbeidstid	91
8.2 Treffsikkerhet for eventuelle reguleringer	98
Referanser.....	101
Vedlegg 1.....	103
Vedlegg 2	108

Forord

Hensikten med denne rapporten er å frambringe kunnskap om situasjonen i det norske arbeidslivet når det gjelder arbeidstakers rett til å koble fra. «Retten til å koble fra» relateres til pågående diskusjoner om regelverksutvikling i EU og refererer til en arbeidstakers rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon, som e-post eller andre meldinger, utenfor arbeidstid.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi vil takke departementet for å ha gitt oss oppdraget og for god oppfølging underveis i prosjektet. En særlig takk til Maria Bjørdal Roald som har vært vår kontaktperson hos oppdragsgiver. Vi vil også takke referansegruppen, som har bestått av representanter fra Akademikerne, KS, LO, NHO, Spekter, Unio, Virke, YS, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet og STAMI, samt informantene som velvillig har stilt opp og delt av sin kunnskap.

På Fafo går takken til Anne Mette Ødegård som har kvalitetssikret arbeidet, og til Fafos informasjonsavdeling som har sørget for ferdigstilling av rapporten.

Oslo, oktober 2025

Mona Bråten, prosjektleder

Sammendrag

I denne rapporten kartlegger vi situasjonen i det norske arbeidslivet når det gjelder arbeidstakers rett til å koble fra (the right to disconnect). «Retten til å koble fra» relateres til pågående diskusjoner om regelverksutvikling i EU og refererer til en arbeidstakers rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon, som e-post eller andre meldinger, utenfor arbeidstid.

Problemstillingene som besvares, er knyttet til fire tematiske områder:

- kartlegging av omfang av arbeidstakers kontakt med og tilknytning til arbeid utenfor den ordinære arbeidstiden og hvordan dette varierer mellom ulike næringer, yrker og stillinger og for arbeidstakere etter kjønn, alder og utdanning
- vurdering av positive og negative konsekvenser for arbeidstakere som opplever å bli kontaktet og koblet på arbeidet utenfor ordinær arbeidstid, herunder forventninger om å være tilgjengelig og konsekvenser for balansen mellom jobb og fritid
- arbeidsgivernes forventninger til at ansatte skal være tilgjengelige utenom arbeidstid, og praksis når det gjelder å holde oversikt over omfanget av arbeid som skjer utenom ordinær arbeidstid
- om det finnes reguleringer i særavtaler og/eller retningslinjer på virksomhetsnivå om retten til å være frakoblet arbeidet i fritiden – hvilke situasjoner / typer kontakt som eventuelt reguleres, og hvordan retten til å være frakoblet kan fungere i praksis

Rapporten bygger på flere datakilder, både kvantitative og kvalitative: spørreundersøkelse med svar fra 4031 arbeidstakere på GallupPanelet, gjennomført av Verian; egne analyser av SSBs Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2022; spørreundersøkelse rettet mot ledelsen i private og offentlige virksomheter med totalt 1200 svar, 600 i hver sektor, gjennomført på Norstat bedriftsomnibus; deskstudie med gjennomgang av forskningslitteratur og reguleringer i lov og tariffavtaler; kvalitative intervjuer med representanter fra partene på forbunds-/bransjenivå – totalt 11 intervjuer.

Det finnes detaljerte oppsummeringer av funn til slutt i hvert av de empiriske kapitlene, 4–7.

I en samlet analyse vil vi trekke fram følgende hovedfunn:

Analysen identifiserer fire hovedkategorier for arbeidstakernes tilknytning til arbeidet utenom ordinær arbeidstid, basert på kombinasjonen av kontaktfrekvens (hyppig versus sjelden) og forventninger om tilgjengelighet (ja/nei). Dette gir gruppene A–D.

Svært hyppige henvendelser (kategori A og B):

Omtrent 18 prosent av arbeidstakerne mottar regelmessige jobbhenvendelser fra kolleger, ledere eller eksterne i fritiden, som må følges opp. Disse fordeler seg jevnt mellom de som forventes å være tilgjengelige (kategori A, ca. 10 prosent), og de som ikke har slike forventninger (kategori B, ca. 8 prosent).

- *Kategori A* domineres av ledere og ansatte med særlig selvstendig stilling. De fleste bruker minst 2 timer ukentlig på henvendelser i fritiden, ofte uten særskilt kompensasjon. Forventningene er sjelden formalisert, men kommuniseres indirekte. Belastninger knyttet til stress, redusert hvile og grenseutvisking mellom jobb og fritid rapporteres ofte. Samtidig opplever mange at henvendelsene letter planlegging og koordinering og kan være karrieremessig gunstige.
- *Kategori B* ligner på kategori A med hensyn til type henvendelser, tidsbruk og kompensasjon, men arbeidstakerne oppgir at det ikke forventes at de skal være tilgjengelige. For denne kategorien har type stilling lite betydning. Belastningene for balansen mellom jobb og privatliv/helse oppleves også noe lavere enn blant de i kategori A, og færre rapporterer karrieremessige fordeler.

Sporadiske henvendelser (kategori C og D):

Et stort flertall (ca. 70 prosent) får sjelden henvendelser utenom arbeidstid (kategori D). Disse er hovedsakelig ansatte uten lederansvar eller særlig uavhengig stilling. Kun et lite mindretall opplever forventninger om tilgjengelighet (kategori C). Men også mer sporadiske henvendelser kan oppleves som belastende, særlig for de som opplever at det er en forventning om at de skal være tilgjengelige for slike. I tillegg kommer 11–12 prosent som kan sies å befinne seg i en mellomposisjon.

Treffsikkerhet og behov for eventuelle reguleringer

Det finnes ulike internasjonale tilnærminger til regulering av retten til å koble fra arbeid på fritiden. Enkelte europeiske land (bl.a. Belgia, Frankrike, Italia og Spania) har valgt lovregulering, mens andre har knyttet dette til avtaler om fjernarbeid. En tilsvarende regulering vil ha begrenset treffsikkerhet i Norge, ettersom svært få arbeidstakere arbeider fast fra hjemmekontor.

Kartleggingen viser at arbeidstakere som ofte må håndtere henvendelser i fritiden, og som forventes å svare (kategori A), er ledere og ansatte med særlig uavhengige stillinger. Dette er grupper som i stor grad er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Mange av disse rapporterer stress, redusert balanse mellom jobb og fritid og arbeid under sykdom, noe som peker på et behov for å tematisere «retten til å koble fra» også for arbeidstakere som i dag er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene.

Den andre gruppen som ofte får henvendelser på fritiden, og som velger å svare selv om dette ikke er forventet, er en mindre klart definert gruppe (kategori B). Men også her er flertallet enten ledere eller i en særlig uavhengig stilling, eller de har muligheter til fleksitid som de følger opp selv. Disse opplever sjeldnere belastninger, men begrunner praksisen med at det letter planlegging og koordinering av arbeidet, og at det er positivt å følge med på jobben også når man har fri.

Undersøkelsen viser at formelle retningslinjer i virksomheter er lite utbredt, og at forventningene om tilgjengelighet ofte er uformelle og underkommuniserte. Siden henvendelser på fritiden ofte kommer fra kolleger og eksterne aktører, kan det være vanskelig for ledere å ha oversikt, og det kan være vanskelig å regulere.

Representanter fra partene på forbunds-/bransjenivå som vi har intervjuet, vurderer et nasjonalt lovverk som lite hensiktsmessig, blant annet fordi mange arbeidstakere ønsker

fleksibilitet. I stedet framheves betydningen av lokale reguleringer og mer bevisstgjøring omkring negative konsekvenser av at ansatte ikke kobler fra jobben i fritiden, som viktige tiltak for å redusere belastninger og styrke retten til å koble fra.

Summary

In this report, we map the situation in Norway regarding employees' right to disconnect. The 'right to disconnect' is linked to ongoing discussions about regulatory developments in the EU. It refers to an employee's right to disengage from work and avoid work-related electronic communication, such as emails or other messages, outside of normal working hours.

The issues addressed relate to four thematic areas:

- Mapping the extent of employees' contact with and connection to work outside normal working hours, and how this varies across different industries, occupations and positions, as well as by employees' gender, age and education level.
- Assessment of the positive and negative consequences for employees who find themselves being contacted and connected to work outside normal working hours, including expectations relating to availability and the impact on the work-life balance.
- Employers' expectations regarding employee availability outside normal working hours, and their practices for monitoring the extent of work performed outside normal working hours.
- Whether there are regulations in special agreements and/or company-level guidelines concerning the right to disconnect from work outside working hours. Which situations/types of contact are regulated (if any), and how the right to disconnect works in practice.

The report is based on multiple data sources, both quantitative and qualitative: a survey with responses from 4031 employees from the Gallup Panel, conducted by Verian; our own analyses of Statistics Norway's Living Conditions Survey on the Working Environment from 2022; a survey targeting management in private and public sector organisations with a total of 1200 respondents (600 from each sector), conducted through Norstat Omnibus for business; a desk study reviewing academic literature and regulations in law and collective agreements; qualitative interviews with representatives of the social partners at the union/industry level – a total of 11 interviews.

Detailed summaries of the findings are provided at the end of each of the empirical chapters (Chapters 4–7).

In a combined analysis, we highlight the following key findings:

The analysis identifies four main categories of employees' connection to work outside normal working hours, based on the combination of frequency of contact (frequent vs. infrequent) and expectations of availability (yes/no). This results in four groups, A–D.

Frequent contact (Categories A and B):

Approximately 18% of employees receive work enquiries on a regular basis from colleagues, managers or external parties outside of working hours that require follow-up. These are evenly distributed between those who are expected to be available

(Category A, approximately 10%) and those for whom there are no such expectations (Category B, approximately 8%).

- *Category A* is dominated by managers and employees in autonomous roles. Most spend at least two hours a week handling work-related enquiries outside of working hours, often without extra compensation. Expectations are rarely formalised, but are communicated indirectly. Strain related to stress, reduced rest and blurred boundaries between work and leisure time are frequently reported. However, many feel that such enquiries facilitate planning and coordination, and can be beneficial for their careers.
- *Category B* is similar to Category A in terms of the type of enquiries, hours spent and compensation, but employees report that they are not expected to be available. For this category, job type has no significance. The strain on the work-life balance and health is also somewhat lower than in Category A, and fewer report career-related benefits.

Sporadic enquiries (Categories C and D):

A large majority (approximately 70%) rarely receive work-related enquiries outside normal working hours (Category D). These are primarily employees without managerial responsibilities or autonomous roles. Only a small minority report expectations of availability (Category C). However, more sporadic enquiries can also be perceived as burdensome, particularly for those who feel there is an expectation that they should be available to respond to them. In addition, 11–12 percent can be considered to occupy a middle position.

Effectiveness and need for regulation

There are different international approaches to regulating the right to disconnect from work outside normal working hours. Some European countries (including Belgium, France, Italy and Spain) have chosen to legislate this right, while others have incorporated it into agreements on remote working. A similar regulation would have limited relevance or effectiveness in Norway, as few employees work from home permanently.

The findings show that employees who frequently handle work-related enquiries outside working hours and are expected to respond (Category A) are typically managers and employees in autonomous roles. These groups are largely exempt from the provisions on working hours in the Working Environment Act. Many of them report stress, reduced work-life balance and working while ill, which indicates a need to address the 'right to disconnect' even for those currently exempt from the provisions on working hours.

The second group that frequently receives work-related enquiries outside of working hours and chooses to respond even though it is not expected, is a less clearly defined group (Category B). However, the majority in this group also tend to be either managers or in autonomous roles, or have access to flexitime that they manage themselves. They report fewer negative impacts, explaining their choice by noting that it facilitates planning and coordination, and that staying informed about developments at work during their time off is beneficial.

The survey reveals that formal workplace guidelines on availability outside of working hours are rare and that expectations regarding availability are often informal and poorly communicated. Since many enquiries outside working hours are from colleagues or external parties, it can be difficult for managers to keep track, and challenging to regulate.

Representatives from the parties at the union/industry level that we interviewed consider a national law to be impractical, partly because many employees value flexibility. Instead, they emphasise the importance of local regulations and increased awareness about the negative consequences of employees not disconnecting from work outside working hours as key measures to reduce strain and reinforce the right to disconnect.

1 Innledning

Hensikten med denne rapporten er å frambringe kunnskap om situasjonen i det norske arbeidslivet når det gjelder arbeidstakers rett til å koble fra. «Retten til å koble fra» (the right to disconnect) relateres til pågående diskusjoner og regelverksutviklingen i EU og refererer til en arbeidstakers rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon, som e-post eller andre meldinger, utenfor arbeidstid (Eurofound, 2021b). Grensene mellom arbeidstid og fritid har vært et av kjerne-temaene når det gjelder reguleringer av arbeidslivet, og det finnes bestemmelser om dette både i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler. Endringer i krav om reguleringer av arbeidstid må ses i lys av endringer i arbeidsmarkedet og i samfunnet ellers. Historisk har diskusjoner omkring disse grensene i stor grad dreid seg om hvor lang arbeidstiden skal være generelt og for enkelte næringer og yrkesgrupper spesielt (Alsos & Bråten, 2023). Økt kvinnelig yrkesdeltakelse førte i sin tid til økt oppmerksomhet om behov for økt fleksibilitet, inkludert muligheten for å jobbe hjemmefra, for å ivareta hensynene til «work-life balance». Retten til fleksibel arbeidstid – hvor muligheten for å jobbe hjemmefra ofte inngikk – ble dermed betraktet som viktig både for arbeidstakere og arbeidsgivere (Nergaard et al., 2018).

Den stadig økende digitaliseringen av arbeidslivet og utviklingen av nye digitale kommunikasjonsverktøy har bidratt til at flere arbeidstakere nå kan utføre arbeidet utenfor fast arbeidssted (Eurofond, 2021a), enten som fast ordning eller mer sporadisk. I Europa generelt har økningen i digitalt fjernarbeid vært særlig konsentrert blant såkalte «kunnskapsarbeidere» (knowledge workers), det vil si høyt kvalifiserte arbeidstakere, ofte i administrative stillinger eller profesjonsyrker (Eurofound, 2017). Samtidig har digitaliseringen gitt arbeidsgiverne økte muligheter til å styre og kontrollere arbeid som utføres utenfor virksomhetens lokaler, og å holde kontakt med arbeidstakere gjennom digitale kanaler (Bråten et al., 2023). I kjølvannet av denne utviklingen har også spørsmål om det nå er behov for å regulere arbeidstakers rett til å koble fra, det vil si retten til å avstå fra å delta i arbeidsrelatert kommunikasjon utenom arbeidstid, blitt satt på dagsordenen i flere land og på EU-nivå. Spørsmålet har blitt enda mer aktuelt i etterkant av koronapandemien, som bidro til en sterk økning i bruk av hjemmekontor (Eurofond, 2021a; Ingelsrud et al., 2022). Eurofound (2023) viser også til betydningen av «a work-centric culture», der arbeidstakere opplever at de må eller bør være tilgjengelige for jobb når de egentlig har fri. Samlet sett har spørsmål om «retten til å koble fra» utløst globale diskusjoner om viktigheten av å sette grenser mellom arbeid og privatliv i den digitale tidsalderen (Hopkins, 2024).

Vårt utgangspunkt er at selv om retten til å koble fra knyttes til muligheten for å jobbe hjemmefra (og man dermed kan bli bedt om å påta seg oppgaver når man befinner seg i hjemmet), så kan ikke spørsmålet om en slik rettighet avgrenses til gruppen som oppfyller formelle eller uformelle krav om fjernarbeid / eller å ha regelmessig hjemmearbeid. Grunnlaget for en slik rettighet ligger i hensynet til arbeidstakernes fysiske og psykiske helse, forutsigbarhet i arbeidstid og krav om hviletid med mer. Også arbeidstakere som i hovedsak jobber hos arbeidsgiver, kan bli kontaktet utenom arbeidstid. Derfor er det

hensiktsmessig at en kartlegging av omfang og konsekvenser av å være påkoblet arbeid utenom den ordinære arbeidstiden / på fritiden omfatter et bredt spekter av yrkesgrupper og ansatte, i både privat og offentlig sektor.

I denne rapporten presenterer vi resultatene fra en bredt anlagt kartleggingsundersøkelse blant arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge av omfang og konsekvenser for den enkelte arbeidstaker både når det gjelder å *koble fra* og å være *påkoblet* jobb utenfor arbeidstiden. Vi ser også nærmere på om det har blitt gjort tiltak for at ansatte har mulighet til å koble seg fra jobb utenom arbeidstid.

1.1 Problemstillinger

Problemstillingene er knyttet til følgende fire tematiske områder:

- Det første er en kartlegging av omfang av arbeidstakers kontakt med og tilknytning til arbeid utenfor den ordinære arbeidstiden, og hvordan dette varierer mellom ulike næringer, yrker og stillinger og for arbeidstakere etter kjønn, alder og utdanning. Herunder belyser vi spørsmål om hvordan kontakten skjer, i hvilken grad henvendelsene medfører arbeid utenfor den ordinære arbeidstiden, og hvordan dette kompenseres.
- Det andre temaområdet er en vurdering av positive og negative konsekvenser for arbeidstakere som opplever å bli kontaktet og koblet på arbeidet utenfor ordinær arbeidstid. Vi spør blant annet om forventninger om å svare på henvendelser, grad av frivillighet og om de opplever å kunne koble fra arbeidet på fritiden. Et annet spørsmål er hvilke eventuelle negative konsekvenser for arbeidsoppgaver og karrieremuligheter som kan oppstå dersom de kobler fra utenfor ordinær arbeidstid. Endelig spør vi om vurderinger av balansen mellom jobb og fritid, omsorgsoppgaver og muligheter for hvile og restitusjon.
- Et tredje tema som undersøkes, er hvordan arbeidsgiverne vurderer behov for å kontakte ansatte utenom arbeidstid, og hva slags omfang og praksis som gjelder i virksomhetene. Hva er arbeidsgiveres forventninger til at ansatte skal være tilgjengelige utenom ordinær arbeidstid, og holder arbeidsgiver oversikt over omfanget av arbeid som skjer utenom ordinær arbeidstid? Vi spør også om det finnes skriftlige avtaler eller retningslinjer som regulerer dette i virksomhetene, og om arbeidsgivernes generelle vurderinger av behovet for reguleringer på dette området.
- Det fjerde området vi undersøker, er om det finnes reguleringer i særavtaler og/eller retningslinjer på virksomhetsnivå om retten til å være frakoblet arbeidet i fritiden. Vi spør om hvilke situasjoner / typer kontakt som eventuelt reguleres, og om hvordan retten til å være frakoblet kan fungere i praksis.

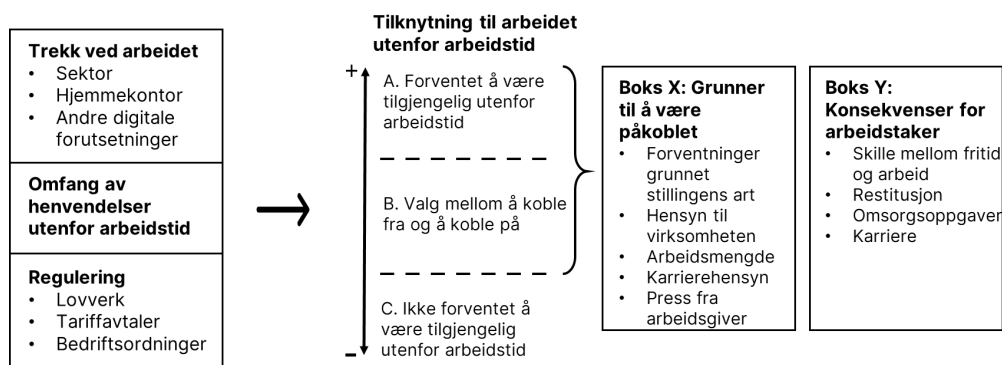
Vi benytter flere ulike datakilder og metoder for å belyse problemstillingene knyttet til disse fire tematiske områdene, dette blir nærmere beskrevet i kapittel 2.

1.2 Analytisk tilnærming

Vårt hovedanliggende er altså å frambringe kunnskap om situasjonen i det norske arbeidslivet når det gjelder arbeidstakers rett til å koble fra. Dette innebærer en kartlegging av omfang av arbeidstakers kontakt med og tilknytning til arbeid utenfor den

ordinære arbeidstiden og hvordan arbeidstakerne opplever negative og positive konsekvenser av å være koblet på arbeidet utenfor ordinær arbeidstid. I figur 1.1 har vi framstilt vår analytiske tilnærming.

Figur 1.1 Trekk ved arbeidet, reguleringer, tilknytning til arbeidet utenfor arbeidstid og konsekvenser



Ulike kjennetegn ved arbeidet vil ha betydning for i hvilken grad en arbeidstaker forventes å være tilgjengelig utenfor arbeidstid. Her vil sektor og type arbeidsoppgaver samt eventuelle reguleringer i lov og/eller avtale spille en viktig rolle. Videre knyttes henvendelser på fritiden og forventninger om å være påkoblet ofte til hjemmekontor eller fjernarbeid og bruken av digitale kommunikasjonsverktøy som bidrar til økt tilgjengelighet også utenom arbeidstiden. Grunnlaget for en rett til å koble fra arbeidet og la være å svare på henvendelser på fritiden ligger i hensynet til arbeidstakernes fysiske og psykiske helse, forutsigbarhet i arbeidstid og krav om hviletid med mer. Retten kan derfor ikke begrenses til arbeidstakere som oppfyller formelle eller uformelle krav om fjernarbeid eller regelmessig hjemmearbeid/hjemmekontor, men må omfatte alle arbeidstakere. Vi har derfor valgt å skille mellom tre grupper arbeidstakere i denne kartleggingsundersøkelsen: de som ikke får henvendelser og heller ikke har noen forventning om å være påkoblet (gruppe C), de som er påkoblet uten at det oppfattes som forventet/pålagt (B), og de som forventes å være påkoblet (A). Størrelsesforholdet mellom gruppe A, B og C er tema for kartleggingsundersøkelsen. De stiplede linjene mellom gruppene A, B og C indikerer at for de arbeidstakerne som mottar jobbrelaterte henvendelser utenfor arbeidstid, kan det være vanskelig å skille ut hvorvidt muligheten til å koble fra oppfattes som reell. Dette er et viktig tema i denne rapporten. Det er også interessant å vite om undersøkelsene blant arbeidstakere og arbeidsgivere tegner det samme bildet. Skillet mellom gruppene vil også være viktig når vi ser på grunner til å være påkoblet (boks X) og konsekvenser (boks Y). Grunnene og konsekvensene som listes opp i boks X og Y, viser hvilke tematiske hovedområder vi stiller spørsmål om i undersøkelsen. Vi kartlegger ulike konsekvenser, både av negativ og positiv karakter, slik arbeidstakerne selv vurderer det å være påkoblet arbeidet i fritiden. Skillene mellom A, B og C er også viktige når vi ser på hva som kjennetegner arbeidstakerne og virksomhetene i disse gruppene, inkludert om det finnes lokale retningslinjer som gjelder for jobbhenvendelser som kommer utenom ordinær arbeidstid.

Vi har valgt å gjøre en bredt anlagt kartleggingsundersøkelse blant arbeidstakere i Norge. Dette betyr at undersøkelsen også omfatter ledere og eventuelt andre med særlig uavhengig stilling som er unntatt fra reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven

(aml §10-12 (1-2)). Videre kommer spørsmålet om påkobling utenfor ordinær arbeidstid har sammenheng med fleksitid. Disse forholdene håndteres gjennom spørsmål som diskuteres i analysene. Denne strategien gjør også at vi gjennom analysene kan se om og hvordan ledere og andre med særlig uavhengig stilling skiller seg fra øvrige arbeidstakere når det gjelder spørsmål om påkobling og arbeid på fritiden.

1.3 Rapportens oppbygging

Denne rapporten består av åtte kapitler.

I kapittel 2 gjør vi rede for data og metoder. Rapporten bygger på flere datakilder, og både kvalitative og kvantitative analyseteknikker har vært brukt. Vi har gjennomført en representativ spørreundersøkelse blant arbeidstakere og en spørreundersøkelse blant virksomhetsledere i privat og offentlig sektor. Vi har også gjort egne analyser av data fra SSBs Levekårsundersøkelse 2022, kvalitative intervjuer med representanter for partene i utvalgte bransjer og yrker og en deskstudie av forskningslitteratur og reguleringer i lov og tariffavtaler.

I kapittel 3 presenterer vi bakgrunnen for undersøkelsen og regelverksutvikling omkring «retten til å koble fra» i EU og andre vestlige land.

I kapittel 4 undersøker vi omfanget av henvendelser i fritiden blant arbeidstakere i Norge. Hvor mange arbeidstakere får henvendelser om arbeid på fritiden, og hvor ofte får de slike henvendelser? Forventer arbeidsgiver at arbeidstaker er tilgjengelig for jobbhenvendelser i fritiden, og hvordan er dette eventuelt blitt kommunisert?

I kapittel 5 ser vi nærmere på hva som kjennetegner henvendelsene. For å undersøke betydningen av henvendelser for retten til å koble fra følger vi her opp med spørsmål om hvem som tar kontakt, hvor ofte, gjennom hvilke kanaler, hvor mye tid som går med, og om denne tiden kompenseres. Vi undersøker også hvor mange arbeidstakere som logger seg på digitale systemer for å følge med på hva som skjer på arbeidsplassen, og sammenhengen mellom arbeidstidsordninger, inkludert hjemmekontor, og omfanget av henvendelser i fritiden.

I kapittel 6 ser vi nærmere på ulike grunner til og konsekvenser av å være påkoblet arbeidet på fritiden. Kapitlet har fire tematiske deler: (1) grunner til å være påkoblet, (2) om det å være påkoblet blir ansett som positivt for karrieremuligheter, og eventuelt om det blir oppfattet som negativt av arbeidsgiver om de ikke er det, (3) om det å være påkoblet når man egentlig har fri, oppleves som negativt for ulike deler av privatlivet, og (4) om det å være påkoblet på fritiden har betydning for arbeidsbetingelsene.

I kapittel 7 vender vi blikket mot lokalt virksomhetsnivå og stiller spørsmål om det finnes skriftlige avtaler eller retningslinjer som regulerer retten til å være frakoblet arbeidet i fritiden. Vi undersøker hvilke situasjoner eller typer kontakt som eventuelt reguleres, og hvordan retten til å være frakoblet kan fungere i praksis. I dette kapitlet presenterer vi også synspunkter på og vurderinger av behovet for reguleringer som kom fram i intervjuer med representanter for de sentrale organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

I kapittel 8 samler vi trådene og diskuterer hvilke grupper arbeidstakere som er mest utsatt for å motta og besvare jobbhenveldeiser på fritiden. På bakgrunn av dette diskuterer vi avslutningsvis treffsikkerheten for eventuelle reguleringer for ulike grupper arbeidstakere.

2 Metode

Problemstillingene i denne undersøkelsen er komplekse, og vi har benyttet flere ulike datakilder og metoder, både kvantitative og kvalitative. De kvantitative består av en representativ spørreundersøkelse blant arbeidstakere, egne analyser av Levekårsundersøkelsen 2022 og en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere. Det kvalitative materialet består av intervjuer med representanter for partene i noen utvalgte bransjer og yrker og en deskstudie hvor vi har gått gjennom forskningslitteratur og reguleringer i lov og tariffavtaler. Alle funn i de kvantitative undersøkelsene som kommenteres direkte i denne rapporten, er statistisk signifikante med en sikkerhet på minimum 95 prosent. Nedenfor gjør vi nærmere rede for de ulike datakildene og metodene som rapporten bygger på.

2.1 Spørreundersøkelse blant arbeidstakere

Vi har gjennomført en egen spørreundersøkelse rettet mot norske arbeidstakere for å kartlegge omfang av kontakt med og tilknytning til arbeidet utenfor den ordinære arbeidstiden, grunner til at de er påkoblet arbeidet i fritiden, og hvordan de vurderer ulike konsekvenser av dette. Verian har på oppdrag fra Fafo gjennomført en spørreundersøkelse blant norske arbeidstakere. Målgruppen var yrkesaktive ansatte, med deltids- eller heltidsarbeid. Utvalget kommer fra Kantar Medias aksesspanel – GallupPanelet. Panelet er et forhåndsrekruttert utvalg av personer over 15 år som er villige til å delta i undersøkelser (p.t. ca. 40 000 personer). Deltakerne er rekruttert tilfeldig gjennom andre telefon- og postundersøkelser. Panelets klassifisering av yrkesaktive er basert på respondentenes egen rapportering av «hovedsakelig livsopphold». Undersøkelsen er gjennomført som en webbasert spørreundersøkelse. Fafo leverte et spørreskjema, som ble tilrettelagt i samarbeid med Verian. Fafo bestilte et utvalg på 4000 respondenter.

Feltarbeidet er gjennomført i perioden oktober–desember 2024. Undersøkelsen ble pilotert 5. november, og piloten ble sendt oss for vurdering. Ettersom det var usikkerhet om utvalgets løpende sammensetning, ble en foreløpig fil med 1000 respondenter oversendt 7. november. Testen indikerte ingen store justeringsbehov, men vi ønsket at Verian i den videre utvelgingen skulle prioritere personer under 45 år. Datainnsamlingen ble avsluttet den 11. desember 2024.

Invitasjon ble sendt ut til 13 495 respondenter og åpnet av 4235 (31 prosent). Blant disse ble 80 sendt ut av undersøkelsen da de ikke (lenger) var i jobb. 124 returnerte ikke fullstendig besvarelse. Responsraten blant de kontaktede er 95 prosent. Feltarbeidet ble avsluttet med 4031 komplette besvarelser, tilsvarende 30 prosent av de utsendte invitasjonene.

Utvalget viste seg å være skjevt i den betydning at arbeidstakere med høyere utdanning var overrepresentert. Det samme gjaldt arbeidstakere i alderen 45 år og mer. Vi har brukt vektorer for å korrigere for disse skjevhetene. Vektene er konstruert med utgangspunkt i Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022. Undersøkelsen har få respondenter under 25 år og må dermed betraktes som en undersøkelse blant arbeidstakere i alderen 25 år og mer.

I vår undersøkelse (vektet utvalg) er 28 prosent av respondentene ledere, og 17 prosent er ledere med personalansvar. I LKU 2022 (se nedenfor) er 19,5 prosent av lønnstakerne i alderen 25 år og mer ledere med personalansvar. Spørsmålene er litt ulikt formulert, men vektingen sikrer at undersøkelsen har noenlunde samme andel ledere og arbeidstakere med høyere utdanning som i LKU 2022, det vil si at disse gruppene ikke er overrepresentert i tallmaterialet.

I rapporten omtales denne undersøkelsen som R2D-A.

2.2 Analyser av Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022 (heretter omtalt som LKU-A 2022) inneholder to spørsmål med relevans for retten til å koble fra: om arbeidstaker mottar henvendelser på fritiden, og hvis ja om de er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser. Denne undersøkelsen er gjennomført av SSB og har god representativitet og stort utvalg. I tillegg har denne undersøkelsen opplysninger om næring, yrke og utdanning kodet i henhold til SSBs standarder. Vi benytter derfor denne undersøkelsen for å beskrive kjennetegn ved arbeidstakere som mottar jobbrelaterte henvendelser på fritiden, samt gruppen som i tillegg er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser. LKU-A har i tillegg andre spørsmål om arbeidsmiljø og arbeidsorganisering som vil bli brukt i analysene av retten til å koble fra. Undersøkelsen er dermed et viktig supplement til arbeidstakerundersøkelsen som er gjennomført i regi av prosjektet.

Som det vil framgå av kapittel 4, gir de to undersøkelsene noe ulikt omfang av henvendelser på fritiden. Vår vurdering er at dette i hovedsak skyldes ulike valg av svaralternativer i de to undersøkelsene, nærmere bestemt om respondenten krysser av for én gang i uken (som var svaralternativ i LKU-A) eller «noen ganger i måneden» framfor «ukentlig» (inngangsspørsmålet i R2D-A). I begge undersøkelsene kan vi identifisere arbeidstakere med hyppig kontakt i fritiden i betydningen at de kontaktes flere ganger i uken.

2.3 Spørreundersøkelse blant arbeidsgivere

Et av temaene som undersøkes, er hvordan arbeidsgiverne vurderer behov for å kontakte ansatte utenom arbeidstid, hva slags omfang og praksis som gjelder ute i virksomhetene, om det finnes skriftlige avtaler eller retningslinjer på dette området, og om det er behov for reguleringer. Vi har derfor gjennomført en spørreundersøkelse rettet mot ledelsen i private og offentlige virksomheter. Dette er gjort ved bruk av Norstats bedriftsomnibus som omfatter 600 bedrifter i privat sektor. Undersøkelsen ble gjennomført i oktober og november 2024. Omnibussen er kvotert slik at den sikrer at både små, mellomstore og store bedrifter representeres i utvalget. Utover dette ble 600 intervjuer gjennomført med virksomheter i offentlig sektor gjennom en tilleggsundersøkelse. Disse virksomhetene ble også trukket fra Norstats virksomhetsregister som er basert på Brønnøysundregisteret. Både omnibussen og tilleggsundersøkelsen blant virksomheter i offentlig sektor ble gjennomført over telefon. I tillegg til spørsmålene har vi registerbasert informasjon fra Norstats register om virksomhetenes bransje, antall ansatte, geografisk plassering med mer. I rapporten omtales denne undersøkelsen som R2D-V.

En utfordring med gjennomføring av virksomhetsundersøkelser er at det er svært mange små virksomheter i privat sektor, mens en stor del av sysselsettingene er i de

største virksomhetene. Ser vi på virksomheter med fem ansatte eller flere samlet, har 90 prosent av virksomhetene under 50 ansatte. Samtidig står virksomheter med 100 eller flere ansatte for nær halvparten av den totale sysselsettingen i privat sektor.¹ I offentlig sektor har vi ikke like presise tall på dette forholdet, men også her vet vi at vesentlige deler av sysselsettingen er i store enheter. Dette er hensyntatt i utvalgsstrategien. Virksomhetene er kvotert på antall ansatte i privat sektor for å sikre at undersøkelsen hensyntar bedriftsstrukturen og fordelingen av antall sysselsatte. Det er imidlertid ikke fullt mulig å kompensere for at de små virksomhetene med en relativt sett liten andel av de sysselsatte er overrepresentert i utvalget ved bruk av Norstat bedriftsomnibus. Vi har derfor valgt å ikke presentere alle svarene som en samlet fordeling, men deler svarene i sektor (privat og offentlig) og for virksomheter med flere eller færre enn 20 ansatte.

I spørreundersøkelsen ble arbeidsgivere spurt om de har lokale retningslinjer om ansattes rett til å koble fra utenom arbeidstid. De som svarte ja på dette, fikk mulighet til å oppgi kontaktinformasjon for en kort oppfølgingssamtale om disse lokale retningslinjene. 55 respondenter oppga sin kontaktinformasjon. Samtlige ble oppringt én gang, og enkelte ble oppringt to ganger, avhengig av om bransjekoden var under- eller overrepresentert i utvalget. Dette resulterte i 12 telefonintervjuer på mellom 5 og 10 minutter.

Oppsummering: spørreundersøkelsene som benyttes

Spørreundersøkelse blant arbeidstakere 2024 (R2D-A)

- Om lag 4000 intervjuer
- Vektet for å korrigere for skjevheter i utvalget, men dekker dårlig blant arbeidstakerne under 25 år
- Kartlegger omfang av og praksis ved henvendelser utenom arbeidstid
- Brukes i regresjoner, blant annet begrunnelse for og utfordringer ved henvendelser som må følges opp på fritiden

Vår hovedkilde for å beskrive jobbrelaterte henvendelser på fritiden

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022 (LKU-A 2022)

- Drøye 17 600 lønnstakere i 2022, gjennomført av SSB, bredt spekter av spørsmål om arbeidsmiljø
- 2 spørsmål om henvendelser utenom arbeidstid
- Brukes for å beskrive omfang av henvendelser samt sammenhengen mellom denne typen henvendelser og utvalgte indikatorer for trivsel og belastninger i arbeidet
- Brukes i regresjonsanalyser for å predikere hvem som ofte får henvendelser i fritiden

¹ Analyser basert på data fra SSB.

De to spørreundersøkelsene blant arbeidstakere og hvordan disse brukes i analysene, omtales nærmere i innledningen til kapittel 4.

Spørreundersøkelse blant virksomheter/arbeidsgivere 2024 (R2D-V)

- 1200 intervjuer, privat og offentlig sektor – telefonintervjuer
- Kvotert slik at små og store virksomheter er med, men ikke representative ut fra størrelse
- Kartlegger omfang av og praksis ved henvendelser utenom arbeidstid samt arbeidsgivers praksis når det gjelder denne typen arbeid

2.4 Deskstudie og kvalitative intervjuer

Vi har benyttet to kvalitative metodetilnærminger: en deskstudie med gjennomgang av forskningslitteratur og reguleringer i lov og tariffavtaler og intervjuer med representanter fra partene på forbunds-/bransjenivå i arbeidslivet. Disse to delene ble gjennomført parallelt i prosjektets første fase.

Deskstudie

Deskstudien har vært konsentrert om to hovedelementer: et søk etter relevant litteratur og forskning om «retten til å koble fra» og en gjennomgang av sentrale arbeidstidsreguleringer i Norge.

I søk etter relevant litteratur og forskning har vi gjort et begrenset søk i databasen til Google Scholar. Denne inneholder både vitenskapelige artikler og forskningsrapporter og publikasjoner som ikke er vitenskapelige, og ble vurdert som godt egnet for vårt formål. Søkeordene vi benyttet, var «rett til å koble fra», «right to disconnect», «hjemmekontor», «fjernarbeid», «telework» og «home office». I tillegg gjorde vi søk på «work-life-balance». Videre var Eurofound's rapporter fra 2022 og 2023 gode kilder både til kunnskap om tematikken og referanser til annen relevant litteratur. Det finnes etter hvert mye forskning om «hjemmekontor». Her har vi først og fremst konsentrert oss om litteratur som belyser problemstillinger omkring «retten til å koble fra» i tilknytning til hjemmekontor, og vi har i mindre grad inkludert generell litteratur om bruk av hjemmekontor. Det finnes lite litteratur som belyser problemstillinger omkring «retten til å koble fra» fra før 2018 (Hopkins, 2024). Med andre ord er det meste av relevant nasjonal og internasjonal forskning på dette området gjort rett før, under og etter pandemien.

Deskstudien omfatter også en gjennomgang av sentrale reguleringer av arbeidstid i Norge. I tillegg gir vi en helt kort presentasjon av situasjonen i EU og medlemslandene når det gjelder reguleringer av «retten til å koble fra».

Kvalitative intervjuer

Vi har gjennomført totalt elleve kvalitative intervjuer med representanter for partene på forbunds-/bransjenivå. På arbeidstakersiden har vi intervjuet i følgende organisasjoner: Finansforbundet, Forskerforbundet, Juristforbundet, Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon (NITO), Norsk Tjenestemannslag (NTL), Tekna og Utdanningsforbundet. På

arbeidsgiversiden har vi intervjuet i følgende organisasjoner: Abelia, Kommunesektorens organisasjon (KS), Spekter samt Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD, ansvar for statlig arbeidsgiverpolitikk). Disse organisasjonene ble valgt strategisk på bakgrunn av innledende analyser av data fra LKU-A 2022, som viste bransjer og yrker hvor omfanget av arbeidstakere som hyppig kontaktes og utfører arbeidsoppgaver utenfor ordinær arbeidstid, er relativt stort. Intervjuene med organisasjonene var ment å gi et overordnet bilde av situasjonen når det gjelder spørsmål om arbeidstakers rett til å koble fra, og om organisasjonenes eventuelle arbeid relatert til dette. Vi spurte blant annet om hvilke synspunkter og erfaringer de har når det gjelder arbeidstakernes tilgjengelighet og tilknytning til arbeidet utenom ordinær arbeidstid, samt vurderinger av konsekvenser både av å være koblet fra og på. Videre spurte vi om de kjente til eventuelle særavtaler og bedriftsavtaler/retningslinjer om ansattes rett til å koble fra. Endelig spurte vi om dette er et tema som diskuteres når partene møtes, og om deres vurderinger av dagens reguleringer og eventuelle behov for endringer i regelverket.

Intervjuene med representanter for partene på forbunds-/bransjenivå ble gjennomført på Teams. To forskere deltok i intervjuene, og de hadde en varighet på cirka 30 minutter per intervju. Det ble tatt notater fra intervjuene, som senere ble gjennomgått av begge forskerne for å sikre en felles forståelse av hva informantene fortalte.

3 Bakgrunn og regelverk

I dette kapittelet skisserer vi bakgrunnen for undersøkelsen og regelverksutvikling når det gjelder «retten til å koble fra» i EU og andre vestlige land. Vi starter med en gjennomgang av nyere forskning som retter søkelyset mot utviklingen i fjernarbeid og konsekvenser for arbeidstakerne av å være påkoblet arbeidet på fritiden. Deretter gir vi en kort presentasjon av status når det gjelder EU-reguleringer. Regler for arbeidstakers rett til å koble fra arbeidet utenfor arbeidstid må ses i sammenheng med hvordan arbeidstiden ellers er regulert. I dette kapittelet presenterer vi også noen overordnede regler for arbeidstiden i Norge og legger spesielt vekt på ordninger med fleksibel arbeidstid. Dette kapittelet gir en bakgrunn og kontekst for de empiriske analysene i de påfølgende kapitlene 4–7.

3.1 Utviklingen i fjernarbeid og konsekvenser for arbeidstakerne

«Retten til å koble fra» refererer til en arbeidstakers rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon utenfor arbeidstid. Eurofound (2021b) definerer det på følgende måte:

The right to disconnect refers to a worker's right to be able to disengage from work and refrain from engaging in work-related electronic communications, such as emails or other messages, during non-work hours.²

Spørsmål om arbeidstakernes rett til å koble fra ble først et forskningstema i 2018 og vokste raskt i popularitet, spesielt i Europa (Hopkins, 2024). Spørsmål om retten til å koble fra har blitt aktualisert i kjølvannet av økende bruk av digitale kommunikasjonsverktøy i arbeidet og bruk av hjemmekontor/fjernarbeid. Det har utfordret balansen mellom arbeid og fritid (work-life balance) og arbeidstakernes autonomi og personvernhen-syn samt påvirket arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet (HMS). I det følgende gir vi en kort kunnskapsstatus om utviklingen i fjernarbeid og konsekvenser for arbeidstakerne. Dette gir et bakteppe for diskusjonen om retten til å være frakoblet og hvor den digitale kommunikasjonsteknologien som gjør det enkelt å ta kontakt med arbeidstakere til enhver tid, utgjør et av kjerneelementene.

Økningen i bruk av hjemmekontor/fjernarbeid og nye digitale verktøy

Muligheten for og økningen i fjernarbeid/hjemmearbeid trekkes fram som en av de viktigste årsakene til at spørsmålet om å styrke retten til å koble fra har blitt aktualisert (Eurofound, 2023). Det finnes forskjellige former for fjernarbeid, hvor hjemmekontor er den vanligste i Norge og ellers i Europa (Eurofond, 2021; Ingelsrud et al., 2022). EUs arbeidskraftsundersøkelser tyder på at andelen arbeidstakere i EUs medlemsland som regelmessig jobber hjemmefra, doblet seg i løpet av koronapandemien, fra 11 prosent i 2019 til 22 prosent i 2021 (Eurofound, 2022b). Den samme undersøkelsen finner at den største økningen i arbeid hjemmefra fant sted i tjenestenæringene, mens utdanningssektoren, som i utgangspunktet hadde en høy konsentrasjon av hjemmearbeid, så en

² <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>

mer beskjedne økninger under pandemien (Eurofound, 2022b). Undersøkelser blant norske arbeidstakere viser at mellom 40 og 50 prosent nå har mulighet til å jobbe hjemmefra, og at mange gjør det regelmessig og hele dager. Arbeidstakere med høyere utdanning og i ledende yrker gjør det oftere enn andre, og det er mest utbredt i tjenestenæringene (Ingelsrud et al., 2022; SSB, 2024). Det har vært en tydelig økning i andelen som oppgir at de jobber hjemmefra, i perioden 2019 til 2022, noe som nok må ses i sammenheng med at mange jobbet hjemmefra under pandemien (STAMI, 2024). Mulighetene for hjemmearbeid varierer betydelig mellom yrker, og det er i hovedsak arbeidstakere som jobber dagtid (ikke skift/turnus), som kan jobbe hjemmefra.

Diskusjoner om arbeidstakers rett til å koble fra knyttes til teknologiske utviklinger og digital kommunikasjon de siste tiårene, som bærbare datamaskiner, smarttelefoner og wifi-tilkobling, som har gjort det lettere for arbeidstakere å jobbe eksternt (von Bergen et al., 2019). «Telework» er den mest brukte terminologien for arbeid som gjøres utenfor arbeidsgivers lokaler ved hjelp av digitale kommunikasjonsteknologier (Eurofound, 2021, s. 5). Også i Norge har mange arbeidsgivere lagt til rette for at ansatte skal kunne jobbe hjemme eller andre steder med digitale arbeids- og kommunikasjonsverktøy. I en undersøkelse blant virksomhetsledere i privat og offentlig sektor oppga 81 prosent at de i løpet av de siste tre årene hadde innført nye digitale interne kommunikasjonssystemer i arbeidet (Bråten et al., 2023). En viktig årsak er trolig nedstengningen under koronapandemien da digitale kommunikasjonsverktøy ble tatt i bruk i et stort omfang (Nergaard, 2020). I Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022 (LKU-A 2022) oppgir 71 prosent av arbeidstakere som jobber hjemmefra, at de i dag jobber oftere hjemme enn før koronapandemien. På dette spørsmålet svarer norske arbeidstakere helt på linje med arbeidstakere i den vestlige verden ellers (Hopkins, 2024).

Fjernarbeid og bruk av hjemmekontor har vært omdiskutert i Norge også. Både positive og negative sider har vært diskutert. Det er først og fremst den fleksibiliteten som mange opplever at hjemmekontoret gir, som blir trukket fram som positivt (Ingelsrud et al., 2022). Hjemmekontor reduserer stress i hverdagen ved at man slipper å bruke tid på reise til og fra jobb og i større grad kan jobbe når det passer. Det kan føre til bedre balanse mellom arbeid og fritid, og blant småbarnsforeldre oppleves muligheter for bedre balanse mellom arbeid og familieliv som positivt (Ingelsrud et al., 2022). Blant de negative sidene ved hjemmekontor pekes det på det at balansen mellom arbeid og fritid kan utfordres. Det kan skape forventninger om at man er tilgjengelig også utover ordinær arbeidstid, og det kan gjøre det utfordrende å ikke jobbe når man egentlig har fri, eller selv om man er syk (Ingelsrud et al., 2022).

Kontakt utenom ordinær arbeidstid

Det finnes noe informasjon om hvor mange arbeidstakere som opplever at arbeidsgiver kontakter dem utenom ordinær arbeidstid. Eurofound (2023) refererer til flere nasjonale undersøkelser samt en undersøkelse i fire land (Belgia, Frankrike, Italia, Spania) som Eurofound selv har gjennomført blant arbeidstakere. Felles for disse fire landene er at det har blitt innført en rettslig regulering av arbeidstakers rett til å koble fra, som i stor grad avhenger av at de lokale partene inngår bedriftsvis avtaler om retten til å koble fra (Eurofound, 2023, s. 17). Undersøkelsen til Eurofound, som ble gjennomført i utvalgte selskaper med og uten lokale retningslinjer om retten til å koble fra, viste at en stor andel

arbeidstakere rapporterte om ganske omfattende kontakt utenom arbeidstid, fra arbeidsgiver, men også fra kolleger. Mer enn 80 prosent av respondentene mottok jobbrelaterte henvendelser utenfor arbeidstiden, og 31 prosent oppga at de ble kontaktet av kolleger daglig. Lokale retningslinjer om retten til å koble fra hadde liten innvirkning på hvorvidt slike henvendelser førte til merarbeid, og ni av ti respondenter svarte at henvendelser førte til at de gjorde noen form for arbeid utenfor arbeidstiden (Eurofound, 2023). Det ble også undersøkt hvorfor de ble kontaktet utenom arbeidstid, hvorfor de svarte, og i tillegg ble det rettet søkelys mot bestemmelser som skulle sikre retten til å koble fra. Tematikken er også berørt i norske spørreundersøkelser. I en undersøkelse om ansattes syn på digitalisering gjennomført av SINTEF i 2017 svarte 63 prosent at de opplevde at det ble forventet at de skulle være tilgjengelige for jobben også utenfor betalt arbeidstid (Torvatn et al., 2017).

Konsekvenser for arbeidstakerne og virksomhetene

Virkningene av økt bruk av digital kommunikasjon til arbeidsformål har vært gjenstand for en rekke studier innen flere fagfelt. En spørreundersøkelse gjennomført av OECD i 23 medlemsland i 2020 fant at både arbeidstakere og ledere i stor grad uttrykte seg positivt til innføring av «telework» under koronapandemien (Criscuolo et al., 2021). Støtten, som var størst innenfor kunnskapsintensive sektorer, var blant arbeidstakere begrunnet i større fleksibilitet og mer fritid, mens ledere blant annet trakk fram at arbeidstakerne ble mer produktive, og at rekruttering ble enklere. Blant fjernarbeidets negative sider fokuserte ledere på at teamarbeid og -følelse ble vanskeligere, mens arbeidstakere la stor vekt på mangelen på sosiale interaksjoner på jobb og et mer diffust skille mellom jobb og fritid (Criscuolo et al., 2021, s. 25–28).

Konsekvensene for arbeidstakernes helse og trivsel har vært gjenstand for en rekke studier innenfor den internasjonale psykologiforskningen de siste tiårene. En studie av administrativt ansatte ved et offentlig universitet og deres ektefeller fant i 2007 at bruk av digital kommunikasjonsteknologi til arbeidsformål utenfor arbeidstid førte til større konflikt mellom arbeid og fritid (Boswell & Olson-Buchanan, 2007). En systematisk gjennomgang av internasjonal forskning fant en tydelig sammenheng mellom bruk av denne typen teknologi i arbeidet og stress og utbrenthet hos arbeidstakere. En metaanalyse i bedriftspsykologi fra 2013 tyder på at fleksible arbeidstidsordninger bidrar til å tilspisse konflikten mellom arbeid og familieliv (Allen et al., 2013). En nyere studie finner at arbeidstakere som er påkoblet utenom arbeidstid, opplever større profesjonell mestring, men lavere mestringsfølelse på hjemmebane (Yang et al., 2022).

En gjennomgang av nyere forskningslitteratur om arbeid hjemmefra og konsekvenser for arbeidsmiljø og helse viser at flere viktige arbeidsfaktorer har blitt undersøkt og aktualisert etter 2021, og at det har kommet flere studier fra nordiske land (Dalsbø et al., 2024). Likevel er det vanskelig på grunnlag av disse undersøkelsene å trekke klare konklusjoner om hvordan arbeid hjemmefra påvirker ansattes arbeidsmiljø og helse. En av konklusjonene fra denne litteraturstudien er at «arbeid hjemmefra framstår som et sammensatt fenomen som både kan gi negative og positive konsekvenser» (Dalsbø et al., 2024, s. 14). Det samtidige potensialet for positive og negative konsekvenser av nye, fleksible arbeidsmåter omtales som «autonomiparadokset» eller «fleksibilitetsparadokset»: For veldig mange oppleves det kanskje som positivt å få muligheten til å jobbe

hjemmefra, og at større jobbkontroll og fleksibilitet kan bidra til å balansere arbeid og privatliv. Men noen studier viser at for mange er det også forbundet med økte krav til arbeidsmengde og tilgjengelighet (Kost et al., 2023; Dalsbø et al., 2024, s. 14). Et eksempel på sistnevnte studier fra Norge er Knardahl og Christensen (2022) som i en tverrsnittsundersøkelse blant kontorarbeidere finner at hjemmearbeid og krav om å være tilgjengelig på fritiden har overveiende negative konsekvenser på arbeidsforhold. Det går ut over trivsel og helse, inkludert mindre støtte fra ledere og kolleger, lavere engasjement, søvnproblemer, rollekonflikter, psykiske plager og nakkesmerter. Tilgjengelighetskrav førte dessuten til økt opplevelse av at arbeidet ikke er «ferdig» ved leggetid, og forstyrrer både søvn og familieliv. Andre undersøkelser har også funnet at krav om tilgjengelighet utenfor arbeidstid øker ansattes stressnivå og begrenser mulighetene for restitusjon fra arbeidet (Christensen et al., 2020, s. 24).

3.2 Om reguleringer av retten til å koble fra

I flere EU-land foregår det et reguleringsarbeid knyttet til retten til å koble fra. Frankrike var det første landet som fikk en lovfestet rett til å koble fra i 2017. Før koronapandemien hadde kun Belgia, Italia, Spania og Frankrike innført lovverk som spesifikt beskyttet retten til å koble fra (Eurofound, 2022a, s. 28). Etter pandemien har også Hellas, Luxembourg, Portugal og Slovakia innført denne typen lovverk. I 2021 mente også et flertall i EU-parlamentet at det var behov for et regelverk på europeisk nivå om arbeidstakers rett til å være frakoblet, og de vedtok en resolusjon om dette 21. januar 2021. Resolusjonen ba EU-kommisjonen om å regulere bruken av eksisterende og nye digitale verktøy, slik at disse ikke bryter med arbeidstakers rett til å avstå fra å jobbe i perioder med arbeidsfri. Høsten 2023 ble forhandlingene mellom de europeiske arbeidslivspartene om en ny rammeavtale for fjernarbeid og retten til å koble fra som kunne bli implementert via et direktiv, brutt uten enighet om en ny avtale.³ Prosessen ble imidlertid startet opp igjen 25. juli 2025, med konsultasjoner fram til oktober 2025.⁴

Eurofound (2021a, b) peker på flere store europeiske selskaper som har tatt initiativ til å regulere retten til å koble fra på bedriftsnivå. Orange i Frankrike innførte dette gjennom en avtale i 2016, og Volkswagen i Tyskland var tidlig ute med å stoppe e-post utenom arbeidstid i 2012. Multinasjonale selskaper som Solvay og UniCredit har også inngått avtaler som støtter retten til å logge av utenfor arbeidstid, for å verne om ansattes balanse mellom jobb og fritid.

Per i dag finnes det altså ingen egen lovgivning på EU-nivå om retten til å koble fra. Men det finnes flere EU-direktiver som inneholder relevante bestemmelser, særlig arbeidstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF), som setter grenser for arbeidstiden og regulerer hvileperioder for alle arbeidstakere i unionen. Arbeidstidsdirektivet er også tatt inn i EØS-avtalen og gjelder for norsk rett. Videre er retten til å koble fra knyttet til å oppnå bedre balanse mellom arbeid og fritid – et mål som har stått sentralt i nyere europeiske initiativer. Eksempler på dette er prinsipp 9 («Balanse mellom arbeid og fritid») og

³ For utfyllende informasjon, se Eurofound's nettside: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>

⁴ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_1907

prinsipp 10 («Et sunt, trygt og godt tilpasset arbeidsmiljø samt vern av personopplysninger») i den europeiske pilaren for sosiale rettigheter (Eurofound, 2021b). EU-direktivet om et balansert arbeids- og familieliv for foreldre og omsorgspersoner (direktiv 2019/1158/EU – WBL-direktivet) er relevant. Direktivet ble etter regelendringer tatt inn i EØS-avtalen i august 2024 og gjelder også for norsk rett.

«Telework» er behandlet i en rammeavtale mellom partene i arbeidslivet på EU-nivå. I rammeavtalen er «Telework» definert som: «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 employer's premises, is carried out away from those premises on a regular basis.»

Rammeavtalen fastslår at denne typen arbeid skal være frivillig, og at tele-arbeidere skal ha tilgang til samme rettigheter som ansatte som jobber på arbeidsstedet (seksjon 3 og 4) (ETUC, 2002).

Litteraturen om retten til å koble fra beskriver ulike måter dette kan gjennomføres på, enten gjennom lovgivning eller selvregulering og avtaler på virksomhetsnivå (Josserand & Boersma, 2024; Eurofound, 2021a). Uavhengig av reguleringsform er ofte kjernen i reguleringene tuftet på en menneskerett om mer helsefremmende arbeidsplasser (Secunda, 2019). På grunnlag av en oversikt fra Eurofound i 2020 framhever Müller (2020, s. 3) at europeiske land har valgt fire ulike tilnærminger til å håndtere retten til å koble fra:

- en «balansert fremme-beskytte»-tilnærming: spesifikk lovgivning som introduserer en rettslig ramme for retten til å koble fra (Belgia, Frankrike, Italia og Spania)
- en «fremmende» tilnærming: lovgivning om bruk av fjernarbeid, med bestemmelser som framhever fordelene, men ikke ulemper (Tsjekkia, Litauen, Polen og Portugal)
- en «generell» regulatorisk tilnærming: kun generell lovgivning som regulerer bruk av fjernarbeid (Østerrike, Bulgaria, Estland, Tyskland, Hellas, Kroatia, Ungarn, Luxembourg, Malta, Nederland, Romania, Slovenia og Slovakia)
- ingen spesifikk lovgivning for fjernarbeid (Kypros, Danmark, Finland, Irland, Latvia og Sverige – Norge plasseres også i denne kategorien)

Basert på forskningslitteratur diskuterer Josserand og Boersma (2024) fordeler og ulemper med disse fire regulatoriske tilnærminger. Litteraturgjennomgangen viser at top-down-tilnærminger i form av lovregulering er den veien som fører til bedre resultater for arbeidstakerne. Men lovgivning alene er ikke nok, hvordan lovbestemmelsen iverksettes og følges opp, vil være avgjørende. Praktiske tiltak som e-postbegrensninger, tydeligere retningslinjer og dialog framholdes som viktige bidrag for å redusere presset på ansatte og for å opprettholde tydelige grenser mellom arbeid og fritid (Josserand & Boersma, 2024; Eurofound, 2023).

Før koronapandemien var det bare Belgia, Italia, Spania og Frankrike som hadde innført lovverk som spesifikt beskyttet retten til å koble fra (Eurofound, 2022a, s. 28). Det finnes lite forskning på effekten av slik lovgivning, men Eurofound-rapporten *Right to disconnect* (2023) undersøker hvordan lovverket iverksettes på virksomhetsnivå i disse

fire landene. Dette ble gjort gjennom en survey sendt ut til ansatte i tretten selskaper fordelt på de fire landene, der seks av selskapene hadde vedtatt retningslinjer om retten til å koble fra. Innenfor disse selskapene kjente bare rundt halvparten av respondentene til at man hadde tatt grep for å iverksette retningslinjene (Eurofound, 2023, s. 22). I undersøkelsen fant man også at over 80 prosent av respondentene mottok jobbrelatert kommunikasjon utenfor arbeidstid i løpet av en vanlig arbeidsuke. En fjerdedel rapporterte at de svarte på alle jobbrelaterte henvendelser utenfor arbeidstiden (Eurofound, 2023, s. 32). Litt under halvparten av respondentene rapporterte at de jobbet flere arbeidstimer enn det som sto i kontrakten, og over en tredjedel gjorde dette etter å ha blitt spurt direkte av en overordnet (Eurofound, 2023, s. 40). 17 prosent oppga at hovedgrunnen for at de jobbet flere timer, var henvendelser som kom utenfor arbeidstid. Likevel viste denne undersøkelsen en positiv effekt på fleksibilitet, balanse mellom jobb og fritid og kompensasjon for overtid som følge av å bli kontaktet utenom ordinær arbeidstid.

I flere av studiene som er gjort blant arbeidstakere, pekes det på at tiltak, som for eksempel teknologiske innstillinger som utsetter sending og mottak av e-post, klare retningslinjer for når ansatte skal koble fra, med mer, som begrenser ansattes tilgjengelighet, påkobling og arbeid utenom arbeidstid, vil ha positive effekter for virksomhetene også ved at ansatte opplever en bedre balanse mellom arbeid- og familieliv og reduserer stress og sykefravær (se for eksempel Kost et al., 2023). Det vil også bidra til lavere turnover og gjøre det lettere å rekruttere ansatte (se for eksempel Hopkins, 2024). I våre litteratursøk har vi imidlertid funnet få studier som har vurdert spørsmål om «retten til å koble fra» fra et arbeidsgiver- eller virksomhetsperspektiv. Men det finnes noen, for eksempel Eurofound's rapport fra 2023 (som vi har referert til ovenfor). I denne rapporten så man på implementering og effekter av «retten til å være frakoblet» på virksomhetsnivå i fire land (Belgia, Frankrike, Italia og Spania). Studien var basert på en spørreundersøkelse blant arbeidstakere i disse landene. I tillegg ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant HR-sjefer. Men det var svært få HR-sjefer som svarte på undersøkelsen (n = 13), hvorav 6 hadde en «rett til å koble fra»-policy i virksomheten og 7 ikke hadde det. Rapporten peker likevel på at HR-lederne anslo en betydelig lavere grad av utenom-jobb-kommunikasjon enn det ansatte selv gjorde. 8 av 13 HR-sjefer svarte at de ikke har systemer for å registrere kommunikasjon utenom arbeidstid. Videre svarte 8 av 13 at deres virksomhet har iverksatt tiltak for å begrense antall timer ansatte jobber utenom ordinær arbeidstid (Eurofound, 2023, s. 48).

I boksen nedenfor gir vi en kort beskrivelse av den franske lovreguleringen fra 2017 og erfaringer med denne slik det er beskrevet av Pansu (2018) og av Josserand og Boersma (2024).

Frankrike innførte i januar 2017 en lov om **retten til å koble fra**, som krever at selskaper med minst 50 ansatte etablerer en dialog om bruken av digitale verktøy utenfor arbeidstid. Retten skal også tas opp i den årlige forhandlingen om arbeidsforhold og likestilling. Hvis partene ikke blir enige, må arbeidsgiveren utarbeide et charter som regulerer digital kommunikasjon, for eksempel ved å definere når ansatte skal være tilgjengelige.

Loven har ikke klart definerte sanksjoner, men i én rettssak ble et selskap dømt til å betale erstatning for brudd på denne retten. Hver virksomhet står fritt til å tilpasse tiltakene etter egne behov, ettersom loven gir liten konkret veiledning om hvordan retten skal gjennomføres i praksis.

Rettsavgjørelser viser dessuten at retten til å koble fra ofte fungerer som en «følgevennrettighet» («companion right»), brukt sammen med andre arbeidstakerrettigheter. Ifølge Josserand og Boersma (2024) tyder det også på at lovgivningen er nyttig fordi det gir arbeidstakere flere muligheter til å kreve kompensasjon i ulike situasjoner.

I en kvalitativ studie av franske virksomheter om implementeringen av lovbestemmelsen og effekter på ansattes produktivitet konkluderes det med at etter nesten to års virketid så er det få virksomheter som faktisk praktiserer lovbestemmelsen. Det er derfor vanskelig å vurdere effekter på arbeidsmiljø og produktivitet av en lovbestemt «rett til å koble fra» (Pansu, 2018).

Innføringen av «retten til å koble fra» har i noen tilfeller vært kontroversiell, som for eksempel i Australia hvor en slik lov ble innført i 2024. Josserand og Boersma (2024) beskriver debatten rundt innføringen som svært intens og har gjort en systematisk analyse av mediedekningen⁵. Analysene viser at produktivitet omtales oftere i tekstene enn hvordan retten til å koble fra påvirker folks (arbeids)liv. Motstanderne hevder at retten til å koble fra vil føre til mer konfliktfylte arbeidsforhold, redusert fleksibilitet, tap av produktivitet og økte kostnader som vil ramme både virksomheter og økonomien. De mener at det å hindre arbeidsgivere i å kontakte ansatte utenom arbeidstid ikke samsvarer med forventningene i en moderne økonomi, og at eventuelle spørsmål om tilgjengelighet best håndteres på arbeidsplassen. Tilhengerne av retten til å koble fra hevder derimot at ansatte bør ha mulighet til å koble seg fra arbeidet, og at bestemmelsene som er innført i «Fair Work Act», vil hjelpe ansatte med å skille mellom arbeid og privatliv ved å innføre retningslinjer som arbeidsgivere må respektere. Dette vil bidra til å utjevne maktubalansen i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere (Josserand & Boersma, 2024, s. 713–715).

⁵ Analysene er basert på en Leximancer tekstutvinningsanalyse av mediedekningen i perioden 4. september 2023 til 12. juni 2024 og omfattet 380 artikler fra 23 ulike kilder.

3.3 Arbeidstidsreguleringer og fleksibel arbeidstid i Norge

I Norge finnes det reguleringer av arbeidstiden i et eget kapittel 10 i arbeidsmiljøloven, som blant annet har bestemmelser for maksimal daglig og ukentlig arbeidstid, arbeidsfrie perioder, når på døgnet arbeidet skal utføres, med mer. Kapittel 10 innledes med en definisjon av hva som menes med *arbeidstid*: (1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Og med hva som menes med *arbeidsfri*: (2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver. Spørsmål om retten til å koble fra handler på mange måter om en gråsoner mellom disse to definisjonene. Arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger er unntatt fra store deler av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel (aml §10-12 (1-2)). Unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene innebærer blant annet at grensene for antall arbeidstimer per arbeidsdag og -uke ikke gjelder. Stillingene har ikke krav på overtidsbetaling og ordinær avspasering/fleksitid. Unntaket kompenseres normalt med høyere lønn.

Diskusjoner rundt arbeidstakernes rett til å koble fra arbeidet utenfor arbeidstid må også relateres til temaet om fleksible arbeidstidsordninger, som har stått på den norske dagsordenen i mange tiår. Fleksible arbeidstidsordninger trekkes ofte fram som tiltak som kan tjene *både* arbeidstaker og arbeidsgiver, og allerede i Arbeidstidsutvalget i 1987 ble spørsmålet om en individuell tilpasning av arbeidstiden diskutert i Norge (Nergaard et al., 2018). Spørsmålet om individuell fleksibel arbeidstid / fleksitid ble senere del av mandatet for utvalget som gikk gjennom arbeidsmiljøloven, Arbeidslivslovutvalget, som la fram sin innstilling i 2004 (NOU 2004: 5). Arbeidslivslovutvalget la vekt på behovet til den enkelte arbeidstaker for å tilpasse arbeidstiden til livssituasjonen, men var også oppmerksom på negative effekter av fleksibiliteten dersom mer arbeid hjemme fra kunne gjøre det vanskeligere å sette grenser for hvor langt inn i privatsfæren arbeidsgiveren/jobben skal få komme (NOU 2004: 5, s. 109). Utvalget viste til at det er store forskjeller mellom arbeidstakere i adgangen til fleksibel arbeidstid, og foreslo å lovfeste en individuell rett til fleksibel arbeidstid, men der også virksomhetens behov ble ivaretatt.

«Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten» (aml §10-2 (3)).

Stortinget vedtok dette, og paragrafen er senere ikke endret. Men bestemmelsen i § 10-2 (3) ble også diskutert i forbindelse med Arbeidstidsutvalget i 2016 (NOU 2016: 1). Utvalget viste blant annet til at det er viktig at arbeidstakere får anledning til å utnytte de mulighetene for fleksibilitet som blant annet skapes av ny teknologi, og at ordninger med fleksibel arbeidstid kunne bidra til økt arbeidstilbud ved at den gjør det lettere å kombinere arbeid og omsorgsarbeid (NOU 2016: 1, s. 20).

Tariffavtalene kan gi bestemmelser som utfyller arbeidsmiljølovens bestemmelser på arbeidstidsfeltet, men en gjennomgang av de landsdekkende tariffavtalene viser at fleksibel arbeidstid eller lignende ordninger i liten grad er tema (Nergaard et al., 2018). Ett unntak er imidlertid staten som har en egen særavtale om fleksibel arbeidstid. Det peker i retning av at denne typen tema (praksis ved bruk av hjemmekontor, fleksitid m.m.) reguleres på lokalt virksomhetsnivå, ofte uten sentrale rammebetingelser utover de rammene som arbeidsmiljøloven setter.

Nergaard og medforfattere (2018) peker på at selv om ordninger med fleksibel arbeidstid i hovedsak ses som positivt for arbeidstakerne, kan det også ha noen utfordringer sett fra et verneperspektiv. Forskerne stiller spørsmål om skillet mellom arbeidstid og fritid blir mer uklart for arbeidstakere som generelt har store muligheter for å jobbe hjemmefra eller jobbe fleksibelt på andre måter. Samtidig vises det til at ønsket om å sikre arbeidstakerne mer fleksibilitet var begrunnelsen for at det i 2016 ble vedtatt en bestemmelse som åpnet for individuelle avtaler om at arbeidstaker, etter eget ønske, skulle gis muligheter til å utføre noe av arbeidet på kveldstid mellom kl. 21 og 23 (aml § 10-11 (3)). Videre peker Nergaard og medforfattere (2018) på avveiningen mellom arbeidstid og overtid, det vil si spørsmålet om når lengre dager er arbeidstid som skal avspaseres, når det er overtid som skal kompenseres fullt ut, og når overtiden delvis skal avspaseres (unntatt overtidstillegget), som en problemstilling i tilknytning til fleksibel arbeidstid.

Basert på bestemmelsen i § 10-2 (3) i arbeidsmiljøloven og forarbeider til loven presenterer Nergaard og medforfattere (2018) en definisjon av individuelle ordninger for fleksibel arbeidstid i følgende tre punkter (s. 19):

- Arbeidstaker gis muligheten til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, i betydningen frihet til å velge oppstart og avslutning innen visse grenser. Dette betegnes som *fleksitid*.
- Arbeidstaker gis muligheten til å arbeide hjemmefra eller fra andre steder etter ved behov. Dette betegnes som *hjemmekontor*.
- Arbeidstaker gis muligheten til å spare opp tid og ta fri hele eller halve dager, det vil si *avspasering*.

Denne undersøkelsen som ble gjennomført blant et representativt utvalg av arbeidstakere i 2018, viste at mulighetene som ligger i ordningene for fleksibilitet, ble brukt, og at fleksitid og hjemmekontor ble brukt til ulike formål. Kun én av fire sa at de i liten grad brukte mulighetene, noe som viser at arbeidstakerne i hovedsak har behov for eller ønsker å utnytte de mulighetene som ligger i det å ha fleksitid og muligheter for å avspasere. Drøye halvparten av de som hadde fleksitid, svarte at de brukte mulighetene i nokså eller svært stor grad. De som oftest har tilgang til og bruker slike ordninger, er arbeidstakere i funksjonæryrker, høyskoleyrker og lederyrker. Undersøkelsen viste videre at fleksitid brukes for å balansere jobb, familie og egen helse – tre av fire oppga denne typen begrunnelser. Mønsteret var noenlunde det samme når det gjaldt spørsmål om begrunnelser for bruk av hjemmekontor. Som beskrevet i avsnitt 3.1 har det vært en økning i bruken av hjemmekontor etter pandemien.

En evaluering i 2020 av en prøveordning med utvidelse av de ytre rammene for arbeidstiden i særavtalen for fleksitid i staten viste at totalt 60 prosent hadde benyttet seg av en eller begge av de nye yttergrensene for arbeidstid (06.00 til 07.00 og 20.00 til 21.00) siden endringen ble innført (Alsos et al., 2020). Årsakene til å benytte seg av yttergrensene var sammensatte, men å tilpasse seg krevende arbeidsperioder er den begrunnelsen flest oppga, og da særlig arbeid på kveldstid. I tillegg ble den økte fleksibiliteten brukt til å tilpasse seg omsorgsoppgaver for barn og reisevei og kommunikasjon til jobb.

Å benytte yttergrensene for å opparbeide seg plusstid som så kunne tas ut i avspasering av hele dager, var også ganske utbredt.

Behovet for å koble fra er i prosessen i EU koblet til en avtale om fjernarbeid. Framveksten av fjernarbeid og økt bruk av hjemmekontor der arbeidstaker regelmessig jobber hjemmefra, har aktualisert spørsmålet om retten til å koble fra bør formaliseres. I Norge trådte en revidert forskrift om hjemmekontor i kraft sommeren 2022 (FOR-2002-07-05-715). Den slår blant annet fast at de samme reglene for arbeidstid skal gjelde ved hjemmekontor som for arbeid på arbeidsplassen. Det finnes med andre ord ingen egne regler for arbeidstid på hjemmekontor, heller ikke en rett til å koble fra. Forskriften omfatter heller ikke andre former for fjernarbeid som skjer utenfor arbeidstakers hjem.

4 Omfang av henvendelser på fritiden

I dette kapitlet undersøker vi hvor mange arbeidstakere som får henvendelser om arbeid på fritiden, i betydningen at de må håndtere disse, og hvor ofte de får slike henvendelser. Vi spør videre om arbeidsgiver forventer at arbeidstaker er tilgjengelig for slike henvendelser. Andre spørsmål er hvordan forventningene om å være tilgjengelig for slike henvendelser er kommunisert, og på hvilke tidspunkter arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig. Gjelder dette for eksempel kun på ettermiddager, eller forventer arbeidsgivere dette i helger og ferier? Videre har vi spurt om hvem som tar kontakt, hvor ofte og hvordan, hvor mye tid som går med til slike henvendelser, og hvordan medgått tid kompenseres. Dette diskuteres i kapittel 5. I kapittel 7 ser vi også på om det finnes retningslinjer for jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid.

Vi har tre kilder til omfang av henvendelser som medfører arbeid i fritiden. Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø (LKU-A) fra 2022 har to spørsmål som gjør at vi kan beskrive ganske detaljert hvor mange og hvilke arbeidstakere som får slike henvendelser, etter bransje, yrke, utdanning, alder og andre kjennetegn ved arbeidstaker. Vår andre kilde er spørreundersøkelsen blant arbeidstakere (R2D-A) som er gjennomført blant 4000 arbeidstakere høsten 2024. Denne undersøkelsen har en rekke oppfølgingsspørsmål som gir utfyllende informasjon om henvendelser som medfører arbeid i fritiden.

I tillegg til de to undersøkelsene blant arbeidstakere er det stilt spørsmål om jobbrelaterte henvendelser på fritiden i en undersøkelse blant virksomheter som ble gjennomført høsten 2024 (R2D-V). Her får vi tall på hvor mange arbeidsgivere som forventer at arbeidstakere håndterer jobbrelaterte henvendelser på fritiden.

Vi bruker ulike inndelinger i analysene, men legger vekt på en hovedgruppering som avspeiler lederansvar og type yrke og/eller selvstendighet i arbeidet. Med utgangspunkt i dette kan vi si noe om i hvilke typer jobber man finner høyt og lavt innslag av henvendelser som innebærer arbeid på fritiden.

I vår egen spørreundersøkelse har vi informasjon om arbeidstaker oppgir å ha en ledende eller særlig uavhengig stilling som innebærer at vedkommende ikke omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid (tabell 4.1). Dette gir et godt innblikk både i type stilling og i reguleringsmessig potensial.

Følgende spørsmål ble stilt:

Reglene om arbeidstid i arbeidsmiljøloven gjelder ikke for arbeidstakere i stillinger som blir definert som «ledende» eller «særlig uavhengige».

Unntaket fra arbeidstidsbestemmelsene innebærer bl.a. at grensene for antall arbeidstimer pr. arbeidsdag og -uke ikke gjelder. Stillingene har ikke krav på overtidsbetaling og ordinær avspasering/fleksitid. Unntaket kompenseres normalt med høyere lønn.

Spm. 3 Er du unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene?

I rapporten omtaler vi de som svarer ja, som «særlig uavhengig stilling» uavhengig av om dette dreier seg om en ledende eller (annen) særlig uavhengig stilling.

I LKU-A har vi ikke spørsmål om særlig uavhengig stilling, men benytter en inndeling basert på lederansvar og type yrke. I alt oppgir 39 prosent av utvalget i LKU-A at det inngår i deres arbeidsoppgaver å lede andres arbeid (heretter ledere). Av disse har 19 prosent personalansvar. Spørsmålsformuleringen fanger antakelig opp flere arbeidstakere enn den som er brukt i vår egen spørreundersøkelse, der vi spurte som følger: Har du lederansvar, i betydningen at andre medarbeidere jobber under din ledelse?

Tabell 4.1 Inndeling etter yrke (STYRK08) og ansvar i stillingen. LKU-A og R2D-A.

LKU-A – 25 år og eldre	Andel	R2D-A	Andel
Leder med personalansvar	20 %	Leder som oppgir å ha ledende eller særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven	12 %
Leder uten personalansvar	21 %	Leder som omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid	16 %
Annen arbeidstaker med ledende yrker, akademiker- eller høyskoleyrke, ikke leder (STYRK08 1-3)	31 %	Annen arbeidstaker som oppgir å ha særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven	9 %
Øvrige arbeidstakere (STYRK08 4-9), ikke leder	28 %	Annen arbeidstaker som omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid	63 %

*STYRK08 er Standard for yrkesklassifisering (<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08>)

En annen inndeling som brukes i kapittelet, er hva som kjennetegner kontaktmønsteret. Mottar arbeidstakere hyppige henvendelser eller ikke, og er de forventet å være tilgjengelige for henvendelser som medfører arbeid på fritiden? (Se tabell 4.2.) Vi legger størst vekt på å se på de to første kategoriene i tabellen: de som hyppig får henvendelser de er forventet å følge opp på fritiden, og de som hyppig får henvendelser, men hvor det ikke er forventet at de følger opp på fritiden. Vi legger størst vekt på arbeidstakere som får hyppige henvendelser som må følges opp. Her er det også relevant å sammenligne de to, det vil si hvilke forskjeller det er mellom de som sier det forventes at de skal være tilgjengelige for slike henvendelser, og de som håndterer slike henvendelser

uten at dette er noe arbeidsgiver forventer. Et slikt skille er viktig både for å forstå dynamikken knyttet til denne typen arbeidsoppgaver og i en diskusjon om behovet for og eventuelt innretningen av reguleringer. I en del tilfeller vil vi kun se på ledere versus andre, eller de som oppgir å være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og de som omfattes.

Tabell 4.2 Inndeling etter henvendelser og forventning om tilgjengelighet. LKU-A og R2D-A.

	LKU-A	R2D-A
Hyppig og forventet	Ukentlig og oftere, forventet å være tilgjengelig	Ukentlig og mer, forventet å være tilgjengelig
Hyppig, men ikke forventet	Ukentlig og oftere, ikke forventet å være tilgjengelig	Ukentlig og mer, ikke forventet å være tilgjengelig
Månedlig, men forventet	Månedlige henvendelser, forventet å være tilgjengelig	Månedlige henvendelser, forventet å være tilgjengelig
Månedlig, ikke forventet å være tilgjengelig	Månedlige henvendelser, ikke forventet å være tilgjengelig	Månedlige henvendelser, ikke forventet å være tilgjengelig
Øvrige – ikke kontakt av særlig omfang	Kontaktes sjeldnere enn månedlig eller ikke	Kontaktes sjeldnere enn månedlig eller ikke

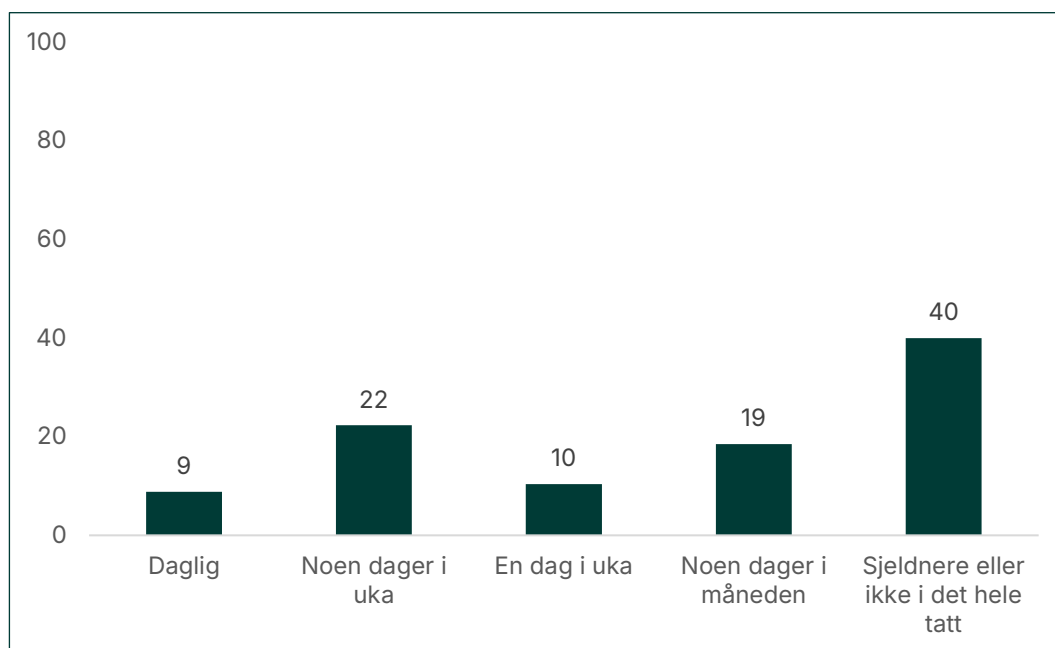
4.1 Hvor mange arbeidstakere kontaktes utenom ordinær arbeidstid?

Vi har utgangspunkt i LKU-A for å gi et svar på hvor mange arbeidstakere som kontaktes utenom ordinær arbeidstid, og om det forventes fra arbeidsgiver at man skal være tilgjengelig. Spørsmål om dette ble for første gang tatt inn i undersøkelsen i 2022. Spørsmålene ble kun stilt til de som hadde vært i arbeid i løpet av de siste fire ukene.

- I løpet av de fire siste ukene, hvor ofte har du svart på jobbhenvendelser i fritiden din? Svaralternativene var «daglig», «noen dager i uken», «en dag i uken», «noen dager i måneden», «sjeldnere» og «ikke i det hele tatt».
- Forventer arbeidsgiver at du skal være tilgjengelig for henvendelser i fritiden din? (Dette spørsmålet stilles til de som sier «noen ganger i måneden eller oftere».) Svaralternativene var «ja» og «nei», med mulighet for å svare «vet ikke».

I alt oppgir 60 prosent av lønnsstakerne at de fikk jobbhenvendelser i fritiden noen dager i måneden eller oftere. Av disse fikk 41 prosent henvendelser ukentlig eller oftere, og 9 prosent fikk slike henvendelser daglig.

Figur 4.11 I løpet av de fire siste ukene, hvor ofte har du svart på jobbhenveler i fritiden din? LKU-A 2022. N = 13 957. Prosent.



Det er klare forskjeller mellom arbeidstakere i lederstillinger med og uten personalansvar og øvrige arbeidstakere i svarene. Tabell 4.3 viser at to av tre ledere med personalansvar ble kontaktet ukentlig, og av disse sa 22 prosent at de ble kontaktet daglig på fritiden. Blant ledere uten personalansvar var andelen som fikk henvendelser på ukentlig basis, lavere (52 prosent). I denne gruppen var det langt færre (10 prosent) som oppga daglige henvendelser. Halvparten av arbeidstakerne uten lederoppgaver oppga at de sjelden eller aldri fikk henvendelser på fritiden, mens 31 prosent i denne gruppen oppga å ha fått henvendelser ukentlig eller oftere.

Vi ser også på hvordan det å få henvendelser på fritiden varierte etter yrke for de som ikke er i en lederjobb.⁶ Yrke kodes i henhold til Standard for yrkesklassifisering⁷. Arbeidstakere i akademikeryrker og høyskoleyrker oppga oftere enn andre at de fikk henvendelser på fritiden. Andelen som fikk henvendelser ukentlig eller oftere, varierte fra 17 prosent blant operatører og håndverkere til 41 prosent blant arbeidstakere i akademikeryrker.

⁶ Vi ser her bort fra et mindretall som er kategorisert i yrkeskategori 1 (ledere, politikere med mer) uten å ha lederoppgaver.

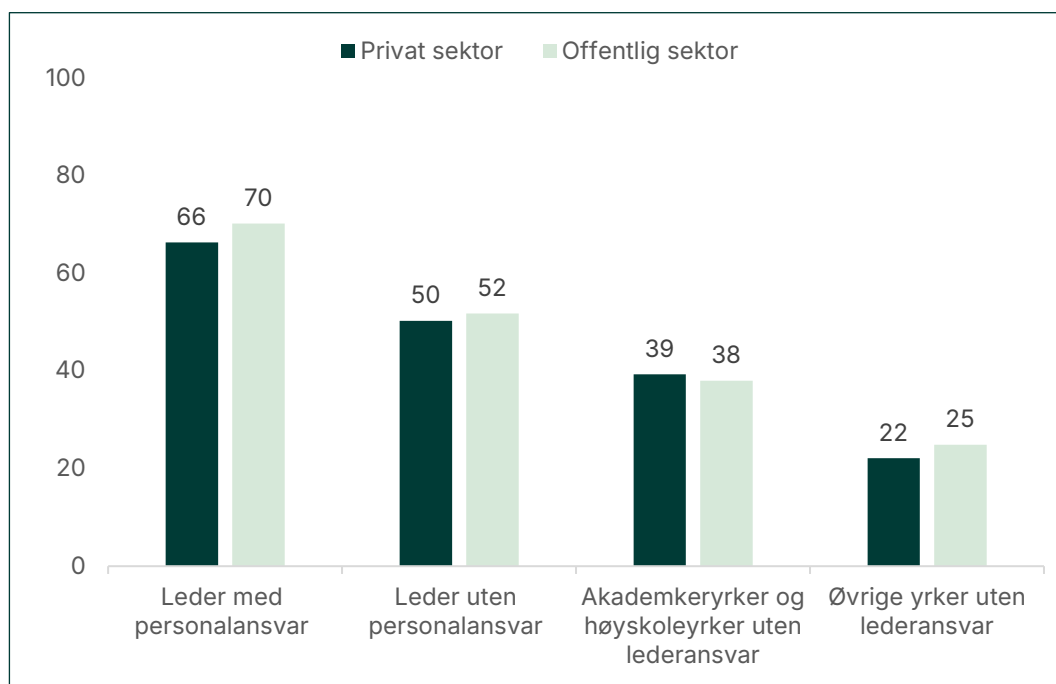
⁷ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08>

Tabell 4.3 I løpet av de fire siste ukene, hvor ofte har du svart på jobbhenveldeiser i fritiden din? Ledere med og uten personalansvar og arbeidstakere uten lederansvar etter yrke. LKU-A 2022. Prosent.

	Daglig	Noen dager i uka	En dag i uka	Noen dager i måneden	Sjeldnere eller ikke i det hele tatt	I alt	N
I alt	9	22	10	19	40	100	13965
Ledere							
Leder med personalansvar	22	35	10	14	19	100	2665
Leder uten personalansvar	10	30	12	20	29	100	2864
Ikke leder	5	16	10	19	50	100	8291
Ikke ledere etter yrke							
Akademiske yrker og yrker i nivå 1	7	22	12	20	39	100	2238
Høyskoleyrker	6	17	11	20	46	100	1384
Kontoryrker	3	13	10	16	58	100	693
Salgs- og serviceyrker	3	14	10	21	53	100	2123
Håndverkere, operatører, transportyrker med videre	2	9	6	17	66	100	1509
Renholdere, hjelpearbeidere med videre	4	16	10	15	50	100	328

Det er ingen forskjeller mellom arbeidstakere i privat og offentlig sektor i hvor vanlig det er med regelmessige – her definert som ukentlige – henvendelser (figur 4.2).

Figur 4.2 Andel arbeidstakere som mottar jobbhenvendelser på fritiden ukentlig eller oftere. Etter type jobb/yrke og sektor. LKU-A 2022. N = 13 957.



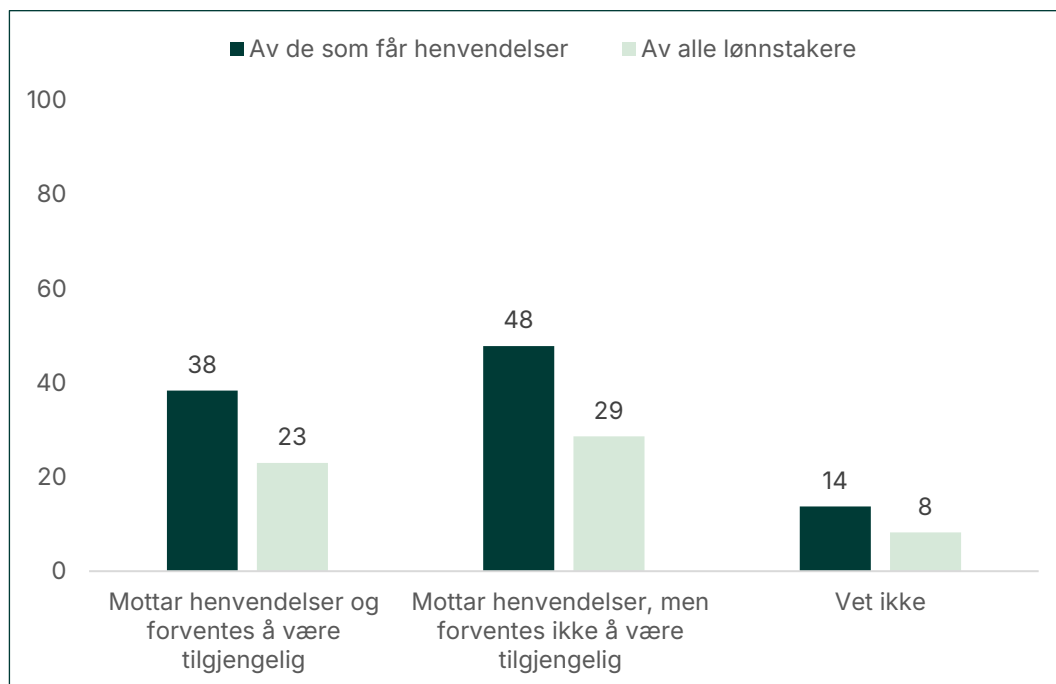
Vi analyserer forskjeller i andel arbeidstakere med hyppig kontakt mellom bransjer, mellom menn og kvinner, etter alder og etter utdanning ved regresjonsanalyser i et senere avsnitt.

4.2 I hvilken grad er det forventninger om at henvendelser skal følges opp utenfor arbeidstiden?

En sentral problemstilling i diskusjonen om retten til å koble fra går ut på om arbeidstakere har en forventning om å være tilgjengelig for slike henvendelser. I LKU-A fikk arbeidstakere som får henvendelser på fritiden, et oppfølgingsspørsmål om arbeidsgiver forventer at de skal være tilgjengelige på fritiden. Vi kan dermed se hvor mange av de som får henvendelser, som også forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser.

Av de som mottok henvendelser månedlig eller oftere, svarte 38 prosent at arbeidsgiver forventet at de var tilgjengelige for slike henvendelser, mens 48 prosent svarte nei. Hele 14 prosent svarte at de ikke visste (figur 4.3). Dette betyr at 23 prosent av norske lønns-takere i 2022 oppga at de mottok henvendelser i fritiden, og at arbeidsgiver forventet at de var tilgjengelige for slike henvendelser. I tillegg sa 8 prosent at de ikke visste om det var en slik forventning eller ikke.

Figur 4.3 Arbeidstakere som er forventet være tilgjengelige / ikke forventet å være tilgjengelige. Andel av alle som mottar henvendelser månedlig og oftere (har fått spørsmålet, N = 8272), og andel av alle lønnstakere inkl. de som ikke mottar henvendelser (N = 13 957). LKU-A 2022. Prosent.



En viktig faktor for å forstå betydningen av henvendelser på fritiden er ikke bare om arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig, men også hvor ofte slike henvendelser kommer. Vi har gruppert arbeidstakerne i fire grupper, jf. tabell 4.1:

- arbeidstakere som fikk henvendelser flere dager ukentlig eller daglig, og som forventes å være tilgjengelige (forventet), 18 prosent av alle
- arbeidstakere som fikk henvendelser flere dager i uka eller daglig, men som ikke forventes å være tilgjengelige (frivillig), 23 prosent av alle
- arbeidstakere som fikk henvendelser en dag i uka eller månedlig, og som forventes å være tilgjengelige (mindre belastende), 4 prosent av alle
- øvrige: arbeidstakere som ikke fikk henvendelser, eller som fikk henvendelser en dag i uka eller månedlig uten forventninger om å være tilgjengelige (ikke påvirket), 54 prosent

Inndelingen over er en annen enn den som er brukt i figur 4.3, ved at arbeidstakere med kontakt en dag i uka eller månedlig som ikke forventes å være tilgjengelige, er plassert sammen med de som ikke mottar henvendelser. Kontaktmønsteret varierer mellom de fire gruppene vi har delt arbeidstakerne inn i. Nesten halvparten av lederne med personalansvar var forventet å være tilgjengelige (46 prosent), og flertallet av disse (34 prosent) fikk hyppige henvendelser (tabell 4.4). Det var imidlertid også en god del i denne gruppen (23 prosent) som sa at de får hyppige henvendelser, men uten at det er forventet at de er tilgjengelige. Andelen som både var forventet å være tilgjengelige, og som mottok hyppige henvendelser, var lavere blant ledere uten personalansvar (17 prosent) og blant arbeidstakere uten lederoppgaver (8 prosent). Blant arbeidstakere uten lederoppgaver, skiller akademiker- og høyskoleyrker seg ut ved at de oppgir å få

hyppige henvendelser utenom arbeidstid, og som besvarer disse selv om dette ikke er forventet fra arbeidsgiver.

LKU-A gir ikke noe informasjon om hvem henvendelsene kommer fra, men dette er tema for spørreundersøkelsen blant arbeidstakere (R2D-A), jamfør neste kapittel.

Tabell 4.4 Kombinasjon av hyppighet av henvendelser og forventninger om å være tilgjengelig etter type jobb. LKU-A 2022. Alle lønnstakere. Prosent.

	Henvendelser daglig eller flere dager i uka, forventet å være tilgjengelig	Henvendelser daglig eller flere dager i uka, ikke forventet å være tilgjengelig	Henvendelser en dag i uka eller månedlig, forventet å være tilgjengelig	Øvrige	N
Alle	15	16	8	61	13 776
Leder med personalansvar	34	23	12	31	2660
Leder uten personalansvar	17	22	9	52	2858
Ikke leder	8	12	7	73	8242
Yrker blant de som ikke har lederopp-gaver					
Akademikeryrker	10	19	6	66	2232
Høyskoleyrker	10	13	7	70	1382
Kontoryrker	6	9	6	79	690
Salgs- og serviceyrker	8	8	9	75	2114
Håndverkere, operatører med videre	5	6	7	82	1498
Renholdere, hjelpearbeidere med videre	2	7	5	86	326

4.3 Samlet analyse

Ovenfor har vi sett at det er betydelig variasjon etter yrke både når det gjelder hyppighet av henvendelser som besvares i fritiden, og etter om arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig for slike henvendelser. Det er også relevant å undersøke om det å besvare jobbrelevante henvendelser på fritiden varierer etter kjønn, alder, bransje, små og store arbeidsplasser med mer. Dette gjøres ved regresjonsanalyser der vi kontrollerer for betydningen av ulike kjennetegn ved arbeidstaker samtidig. Vi ser på tre ulike grupper, jf. tabell 4.4:

- arbeidstakere som kontaktes flere ganger i uka eller daglig (31 prosent)

- arbeidstakere som kontaktes flere ganger i uka eller daglig og forventes å være tilgjengelige (15 prosent)
- arbeidstakere som kontaktes flere ganger i uka eller daglig og ikke forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser (16 prosent)

Vi bruker en modell der vi kontrollerer for følgende kjennetegn ved arbeidstaker:

- næring (1 siffer nivå med noen sammenslåinger av små bransjer)
- sektor (privat, kommunal, statlig)
- bedriftsstørrelse
- alder
- kjønn
- yrke
- heltid/deltid
- fast/midlertidig ansettelse
- lederstilling (leder med personalansvar, leder uten personalansvar, ikke lederstilling)

Vi ser først på arbeidstakere som oppgir at de besvarer henvendelser på fritiden noen ganger i uka eller daglig. I alt får 31 prosent av arbeidstakerne jobbrelaterte henvendelser flere ganger i uka eller daglig (jf. tabell 4.3). Regresjonsanalysene og bivariate tabeller som viser forskjeller i hyppige henvendelser etter kjønn, alder med videre er lagt ved i vedlegg 1, tabell 1 (bivariate tabeller) og tabell 2A (regresjoner).

Regresjonsanalysene viser følgende:

- Også når vi kontrollerer for alder, kjønn, næring og bedriftsstørrelse med mer, finner vi betydelige forskjeller mellom ledere med og uten personalansvar og de som ikke har lederoppgaver, og etter yrke. Ledere med personalansvar får oftest slike henvendelser.
- Noen bransjer peker seg ut ved høyere sannsynlighet for at arbeidstakerne oppgir å bli kontaktet på fritiden. Her peker særlig undervisning og omsetning og drift av eiendom seg ut. Flere bransjer innen tjenesteyting samt bygg og anlegg har også en moderat, men signifikant høyere sannsynlighet for slike henvendelser sammenlignet med industrien. Kommunalt ansatte kontaktes litt oftere enn andre, alt annet likt.
- Det er ingen effekt av størrelse på arbeidsplassen.
- Menn kontaktes oftere enn kvinner, og de eldste arbeidstakerne skiller seg ut ved at de sjeldnere enn andre besvarer henvendelser på fritiden.
- Det er ingen forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte, men arbeidstakere med kort deltid oppgir sjeldnere enn andre at de kontaktes utenom arbeidstid. Dette kan ha sammenheng med at de er sjeldnere på jobb. Arbeidstakere som oppgir at de verken har skift/turnus eller vanlig dagtid, er overrepresentert blant de som kontaktes ofte. Her vil vi finne mange som selv bestemmer arbeidstiden.

Vi ser også på gruppen som har hyppig kontakt, og som forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser. Er det noen spesielle kjennetegn ved denne gruppen?

- Det er noenlunde de samme bransjene som skiller seg ut ved hyppigere kontakt enn andre. Effekten av å jobbe i utdanningssektoren er klart mindre, noe som kan

forklares med at en del av de som svarte på henvendelser her, gjorde det selv om det ikke er forventet fra arbeidsgiver. Det er ikke lenger noen effekt av privat versus offentlig sektor.

- Forskjellene etter kjønn, alder, arbeidstid og arbeidstidsordning er noenlunde som for det å bli kontaktet hyppig. Gruppen som i tillegg er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser, skiller seg dermed ikke vesentlig fra de som bevarer slike henvendelser uten at dette er forventet.
- Det er en klar effekt av å være leder med personalansvar. Andre kjennetegn ved yrke har betydning også etter kontroller for andre kjennetegn ved arbeidstaker. Arbeidstakere i akademiker- og høyskoleyrker oppgir oftest å ha hyppig kontakt samtidig som de forventes å være tilgjengelige. Salgs-, service- og omsorgsykker befinner seg i en mellomposisjon, mens håndverkere, operatører med videre sjeldnest befinner seg i denne kategorien.

Ser vi kun på de som har hyppige henvendelser, men som ikke er forventet å være tilgjengelige for disse, får modellen mindre forklaringskraft. Dette betyr at det er svakere sammenhenger mellom kjennetegn ved arbeidstakerne og sannsynligheten for å få slike henvendelser. Vi finner ikke lenger en signifikant forskjell mellom kvinner og menn. Lederansvar og yrke er fortsatt viktig, men har mindre betydning enn for det å være tilgjengelig for hyppige henvendelser.

Samlet kan vi si at regresjonene viser at yrke og lederansvar er viktige kjennetegn for å forklare hvilke arbeidstakere som ofte besvarer jobbrelevante henvendelser i fritiden. I hovedsak er dette knyttet til det å være leder og/eller ha det som ofte betegnes som et funksjonæryrke.

4.4 Henvendelser og forventninger om tilgjengelighet – arbeidstakerundersøkelsen 2024

Spørreundersøkelsen blant arbeidstakere (R2D-A) har to hovedspørsmål som kartlegger kontakt på fritiden og forventninger om å være tilgjengelig. Disse samsvarer noenlunde med spørsmålene i LKU-A for 2022 som er analysert i avsnittene over (4.1–4.3). I tillegg har vi tatt med et spørsmål for å undersøke hvor vanlig det er at arbeidstaker følger med på hva som skjer på jobben, ved å logge på digitale kanaler utenom arbeidstid.

- *I løpet av de siste 4 ukene, omtrent hvor ofte har du besvart eller fulgt opp jobbhen- vendelser i fritiden din?* Svaralternativene var «ukentlig eller oftere» og «noen ganger i måneden». Det ble stilt mer detaljerte spørsmål om hyppighet av slike hen- vendelser i oppfølgingsspørsmål.
- *Forventer arbeidsgiver at du er tilgjengelig for jobbhenvendelser i fritiden din – hvordan er det i så fall kommunisert?* Svaralternativene var «ja, har fått muntlig be- skjedd fra arbeidsgiver/leder», «ja, har fått indirekte signaler om at det forventes», «ja, det står i arbeidsavtalen eller skriftlige retningslinjer» og «nei».
- *Logger du deg på digitale systemer i fritiden, som for eksempel e-post, chat, Teams e.l. for å følge med på hva som skjer på jobben, uten at det er forventet at du gjør dette?* Svaralternativene spenner fra «7 dager i uka» til «sjeldnere enn månedlig» eller «nei».

- Vi har stilt oppfølgingsspørsmål for å kartlegge hvem som tar kontakt, hvor ofte og på hvilken måte, hvor mye arbeid henvendelsene medfører, samt hvordan denne typen arbeid kompenseres. Vi har også stilt spørsmål om hvordan forventninger om tilgjengelighet er avtalt, og på hvilket tidspunkt arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig.

I arbeidstakerundersøkelsen fra 2024 har vi spurt arbeidstakere om de er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid grunnet særlig uavhengig stilling (aml § 10-12 annet ledd). Det er i tillegg spurt om arbeidstaker er i en lederstilling. Vi har med utgangspunkt i dette gruppert arbeidstakerne i fire kategorier (jf. tabell 4.1):

- ledere som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (12 prosent)
- ledere som ikke er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (16 prosent)
- andre arbeidstakere med særlig uavhengig stilling (9 prosent)
- øvrige arbeidstakere (63 prosent)

Opplysningene om særlig uavhengig stilling er basert på egenrapportering, og vi har ingen mulighet til å undersøke om arbeidstakers vurdering samsvarer med lovens krav eller ikke. I alt oppgir 21 prosent av arbeidstakerne at de er unntatt, og av disse er 12 prosent ledere, mens 9 prosent er i andre typer stillinger.

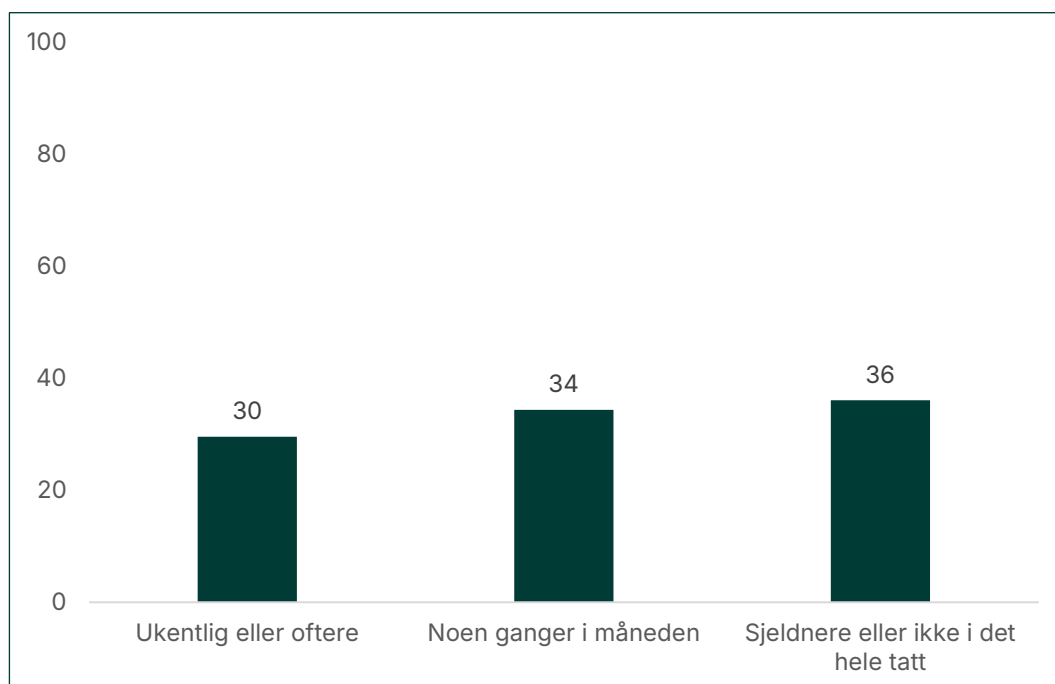
Både spørsmål og svaralternativ i R2D-A-undersøkelsen er noe annerledes enn i LKU-A. Andelen som sier «sjeldnere enn månedlig» eller at de ikke besvarer slike henvendelser, er den samme i de to undersøkelsene. Den største forskjellen er at det er færre som sier «ukentlig og oftere», og flere som velger svaralternativet «noen ganger i måneden». En mulig forklaring kan være at noen av de som valgte «en dag i uka» i LKU-undersøkelsen (og som også kunne valgt daglig eller flere ganger i uka), nå velger «noen ganger i måneden». Andelen som sier «noen ganger i uken eller oftere» (LKU-A 2022), og andelen som sier «ukentlig» (R2D-A), er ganske lik, henholdsvis 31 prosent og 30 prosent.

Som det vil framgå av et senere avsnitt fikk de som oppga ukentlige eller månedlige henvendelser, oppfølgingsspørsmål om fra hvem (ledere, kolleger, eksterne) og hvor ofte. Også disse peker i retning av at arbeidstakerundersøkelsen (R2D-A) gir en litt lavere andel med hyppig kontakt («flere ganger i uka») enn det vi fant i LKU-A for 2022.

Omfang av henvendelser på fritiden

Vi ser først på hvor mange arbeidstakere som oppgir at de i løpet av de siste fire ukene er blitt kontaktet. I alt oppgir 30 prosent at de får henvendelser på ukentlig basis, 34 prosent på månedlig basis mens 36 prosent sier sjeldnere eller aldri (figur 4.4).

Figur 4.4 I løpet av de siste 4 ukene, omtrent hvor ofte har du besvart eller fulgt opp jobbhenveler i fritiden din? R2D-A 2024. N = 4018. Prosent.



Blant ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, oppgir drøye halvparten at de kontaktes ukentlig eller oftere med saker som må følges opp i fritiden (tabell 4.5). Arbeidstakere som oppgir at de har særlig uavhengig stilling uten å være leder, kontaktes også langt oftere enn øvrige grupper. I gruppen som verken er ledere eller har en særlig uavhengig stilling, sier 20 prosent at de kontaktes ukentlig eller oftere. Her sier nesten halvparten av arbeidstakerne at de sjelden eller aldri mottar denne typen henvendelser.

Tabell 4.5 I løpet av de siste 4 ukene, omtrent hvor ofte har du besvart eller fulgt opp jobbhenveler i fritiden din? Etter type jobb. R2D-A 2024. Prosent. N = 4018.

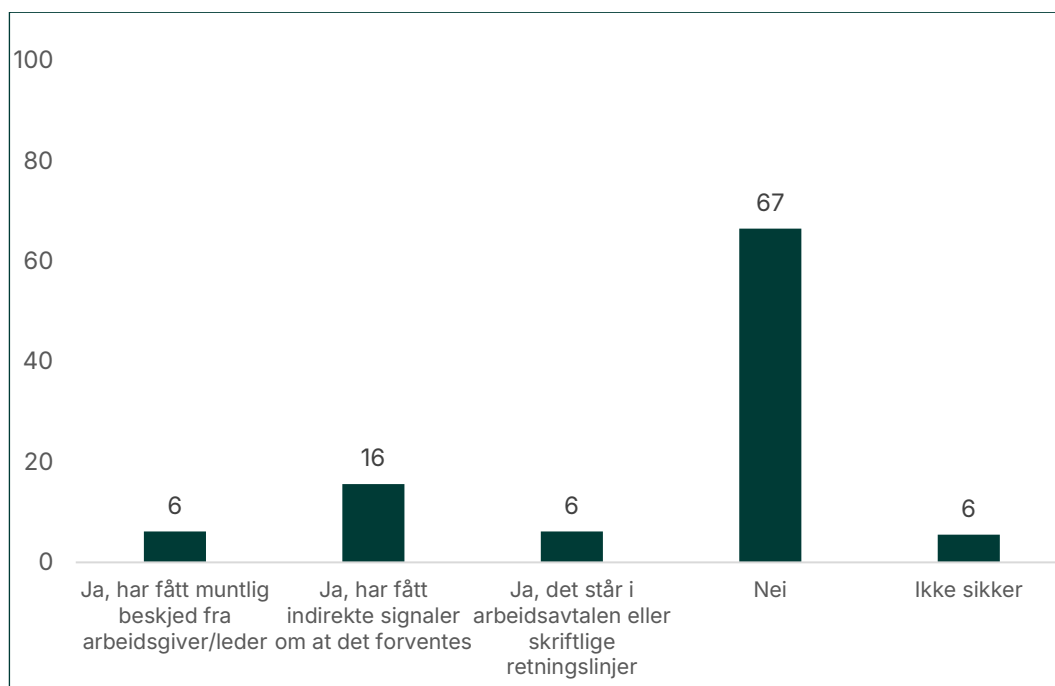
	Ukentlig	Månedlig	Sjeldnere eller ikke	I alt	N
Alle	30	34	36	100	4018
Leder, unntatt arbeidstidsbestemmelsene	55	32	13	100	656
Leder, ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	34	39	28	100	404
Annen type stilling, særlig uavhengig	43	34	24	100	420
Øvrige	20	34	46	100	2538

Forventning om tilgjengelighet

Arbeidstakerne ble spurt om arbeidsgiver forventer at de er tilgjengelige på fritiden. Spørsmålet ble stilt til alle, uavhengig av om de hadde fått henvendelser eller ikke, og ble ikke stilt som et rent ja/nei-spørsmål, men med flere alternativer (se figur 4.5).

To av tre arbeidstakere svarer at det ikke er noen forventninger om å være tilgjengelig på fritiden. I tillegg er det 6 prosent som ikke er sikre. Av de 28 prosentene som oppgir slike forventninger, svarer et flertall (16 prosent) at dette er noe man har fått indirekte signaler om. De øvrige 12 prosentene fordeler seg likt på de som sier at dette er del av deres arbeidsavtale eller nedfelt i skriftlige retningslinjer, og de som sier at de har fått muntlig beskjed om dette fra arbeidsgiver. Dette betyr at blant de som svarer at det er forventet at de er tilgjengelige, er det skriftliggjort for under en fjerdedel.

Figur 4.5 Forventer arbeidsgiver at du er tilgjengelig for jobbhenvelser i fritiden din – hvordan er det i så fall kommunisert? R2D-A 2024. N = 4032. Prosent.



Det er betydelig variasjon mellom jobbtyper når det gjelder andel arbeidstakere som forventes å være tilgjengelige på fritiden. Blant ledere som oppgir at de er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, sier to av tre at arbeidsgiver har slike forventninger. Andelen er klart lavere blant ledere som ikke er unntatt. Her sier 38 prosent at det er slike forventninger. Dette er om lag samme andel om vi finner blant arbeidstakere som oppgir å ha særlig uavhengig stilling uten å være leder (40 prosent). Blant øvrige arbeidstakere er andelen 17 prosent. Andelen som er usikre, er høyest blant gruppen som har en særlig uavhengig stilling uten å være leder.

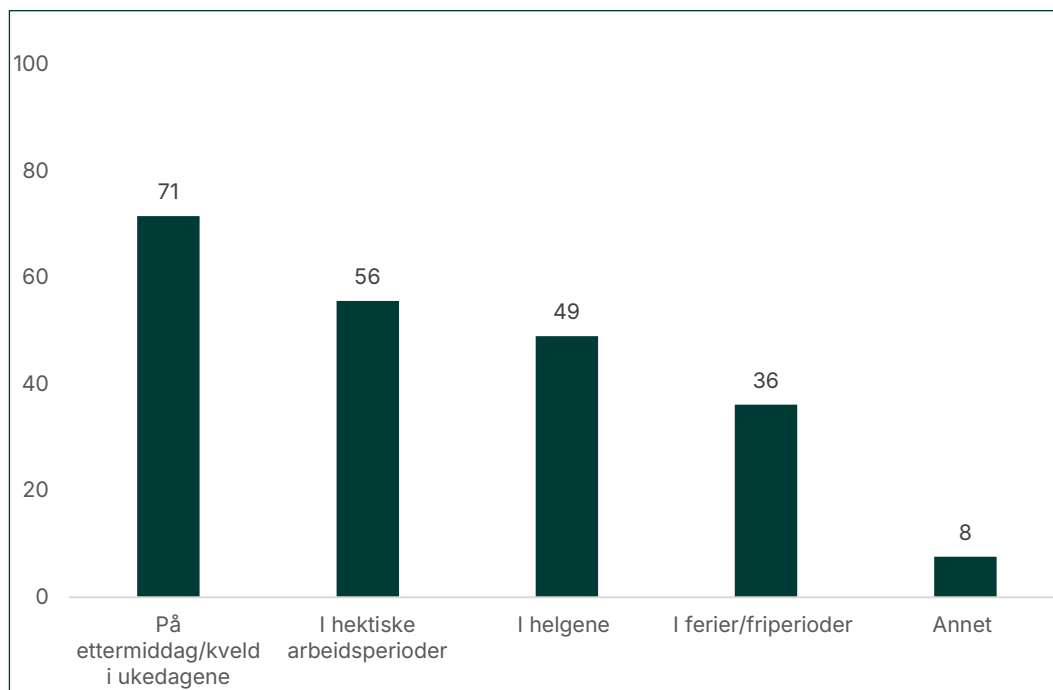
Tabell 4.6 Forventer arbeidsgiver at du er tilgjengelig for jobbhenveldeiser i fritiden din – hvordan er det i så fall kommunisert? Etter type jobb. R2D-A 2024. Prosent.

	Ja, har fått muntlig beskjed fra arbeidsgiver/leder	Ja, har fått indirekte signaler om at det forventes	Ja, det står i arbeidsavtalen eller skriftlige retningslinjer	Nei	Ikke sikker	Total	N
Alle	6	16	6	67	6	100	4026
Leder, unntatt arbeidstidsbestemmelsene	14	36	15	31	4	100	482
Leder, ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	9	22	7	58	4	100	580
Annen type stilling, særlig uavhengig	7	23	10	52	8	100	421
Øvrige	4	9	4	77	6	100	2543

De som sier at arbeidsgiver forventer at de er tilgjengelige for henvendelser, fikk et oppfølgingsspørsmål om når arbeidsgiver forventer dette (figur 4.6). Det vanligste er en forventning om tilgjengelighet på ettermiddag eller kveld på ukedagene (71 prosent). Rundt halvparten sier at dette gjelder i hektiske arbeidsperioder (56 prosent) eller i helgene (49 prosent). Langt færre forventes å være tilgjengelige i ferier/friperioder (36 prosent). Et mindretall på 22 prosent har krysset av for alle fire alternativene, det vil si at de mener at de er forventet å være tilgjengelige stort sett alltid.

Det er ikke store forskjeller mellom ulike typer arbeidstakere. Arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling, oppgir imidlertid sjeldnere enn de andre at de forventes å være tilgjengelige i feriene/friperioder (vises ikke).

Figur 4.6 Når forventes det at du skal være tilgjengelig for jobbhenvelsels i fritiden? Alle lønnsstakere som har oppgitt at arbeidsgiver forventer at vedkommende er tilgjengelig for jobbhenvelsels i fritiden. R2D-A 2024. N = 1099. Prosent.



Henvelsels og forventninger om å være tilgjengelig

Det er en klar sammenheng mellom forventninger om å være tilgjengelig og det å faktisk få henvelsels som krever oppfølging i fritiden. I gruppen som følger opp henvelsels utenfor arbeidstid flere dager i uka, sier et flertall (52 prosent) at det er en forventning om at de skal være tilgjengelige for slike henvelsels. Av de som mottar henvelsels én dag i uka eller månedlig, er andelen som oppgir at de er forventet å være tilgjengelige på 28 prosent.

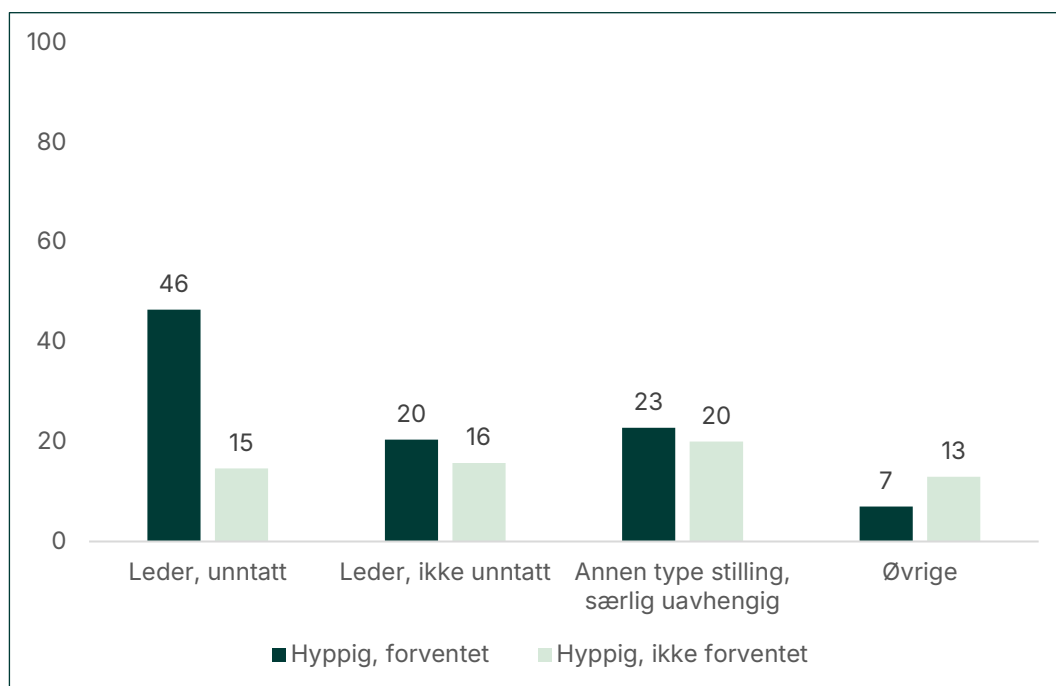
Ser vi på disse andelene som prosent av alle arbeidstakere, ikke kun de som mottar henvelsels, finner vi at 25 prosent av lønnsstakerne både mottar henvelsels i fritiden og må være tilgjengelige for slike henvelsels. En del flere, 35 prosent, mottar henvelsels, men sier at det ikke er forventet at de skal være tilgjengelige. Prosentene avviker litt fra det vi så i LKU-A (figur 4.2), men mønsteret er noenlunde det samme. I begge undersøkelssene finner vi at om lag en fjerdedel av lønnsstakerne er i gruppen som får slike henvelsels på månedlig basis eller hyppigere, samtidig som de svarer at arbeidsgiver forventer at de er tilgjengelige på fritiden. Av disse sier 10 prosent at dette er nedfelt skriftlig, mens 14 prosent sier at forventninger er signalisert indirekte (kun R2D-A).

Tabell 4.8 Andel arbeidstakere som forventes å være tilgjengelige eller ikke. Andel av alle som besvarer / følger opp henvendelser ukentlig, noen ganger i måneden, og andel av alle lønnstakere inkludert de som ikke mottar henvendelser. R2D-A 2024. Prosent.

	Av de som besvarer henvendelser ukentlig eller oftere	Av de som besvarer henvendelser noen ganger i måneden	Av alle
Mottar henvendelser og forventes å være tilgjengelig	52	28	25
Mottar henvendelser og forventes ikke å være tilgjengelig	43	65	35
Vet ikke	7	7	5
Mottar ikke henvendelser og forventes å være tilgjengelig	-	-	3
Mottar ikke henvendelser og forventes ikke å være tilgjengelig	-	-	32
I alt	100	100	100
N	1293	1358	4024

I figur 4.7 viser vi hvordan andelen som følger opp jobbhenveldeiser i fritiden hyppig, varierer etter type jobb og etter om arbeidsgiver forventer at arbeidstaker er tilgjengelig for slike henvendelser eller ikke. Blant ledere med særlig uavhengig stilling, følger nesten halvparten opp hyppige henvendelser (ukentlig eller oftere), samtidig som de sier at dette er forventet. Andelen som følger opp hyppige henvendelser uten at dette er forventet, er på 15 prosent. I de andre tre gruppene i figur 4.7 er det flere som følger opp henvendelser uten at dette er forventet av arbeidsgiver. I gruppen som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling, det vil si den største gruppen arbeidstakere, sier 7 prosent at de besvarer henvendelser hyppig og at de i tillegg er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser.

Figur 4.7 Andel arbeidstakere som følger opp henvendelser på fritiden ukentlig eller oftere. Etter type jobb og om arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig eller ikke. N = 4026. Prosent.

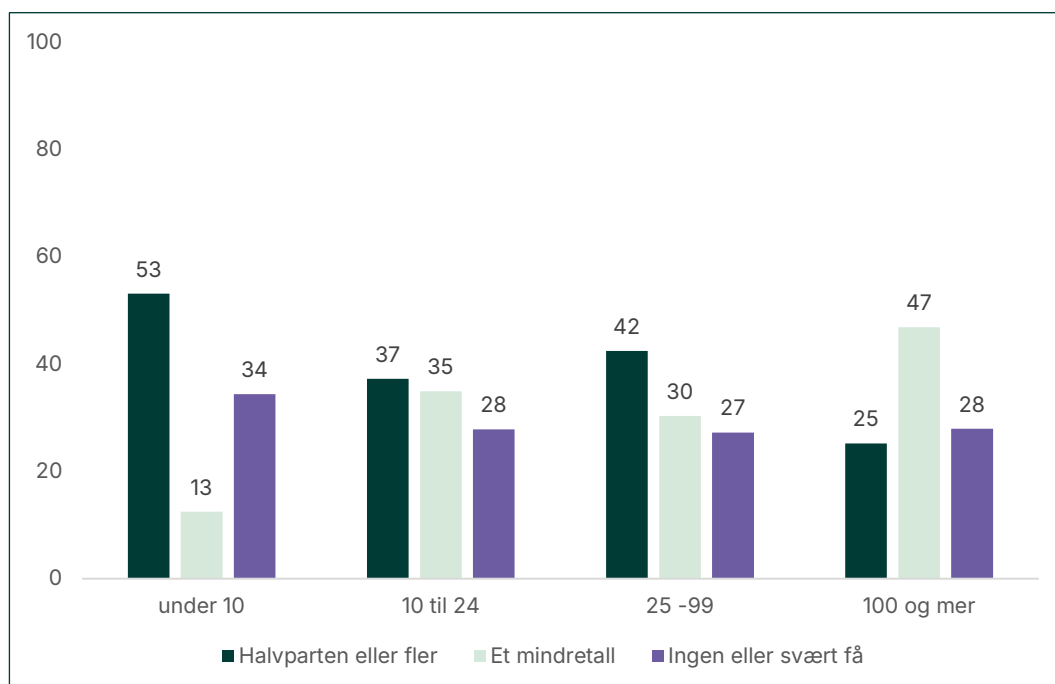


4.5 Undersøkelsen blant virksomheter: tilgjengelighet og henvendelser

Vi har også gjennomført en spørreundersøkelse blant 1200 virksomhetsledere i privat og offentlig sektor. Her spurte vi først om omtrent hvor mange ansatte som mottar og svarer på jobbhenveldeiser i fritiden, og om virksomheten forventer at de ansatte skal være tilgjengelige. Et klart flertall av arbeidsgiverne sier at de har ansatte som mottar og besvarer jobbrelaterte henvendelser i fritiden (figur 4.8). Andelen som oppgir at dette gjelder om lag halvparten av de ansatte eller flere, varierer fra 25 prosent blant de største virksomhetene til 53 prosent blant de minste. Uavhengig av størrelse oppgir i underkant av 30 prosent av virksomhetslederne at ingen eller svært få ansatte mottar jobbhenveldeiser i fritiden. Her er det ikke forskjeller av betydning etter størrelse. Dette betyr at et klart flertall av norske virksomheter har ansatte som besvarer henvendelser i fritiden, og en god del oppgir at dette gjelder et betydelig antall av de ansatte. Det er ingen klare forskjeller mellom virksomheter i privat og offentlig sektor.

Måten utvalget er satt sammen på, gjør at totaltallet (prosent i alt) ikke kan brukes for å si noe om gjennomsnittet for norske virksomheter. Vi presenterer derfor kun tall for virksomheter etter størrelse.

Figur 4.8 Omtrent hvor mange ansatte mottar og svarer på jobbhenveldeiser i fritiden? Etter antall ansatte i virksomheten. R2D-V 2024. N = 1200. Prosent.



Forventer arbeidsgiver at ansatte skal følge opp henvendelsene?

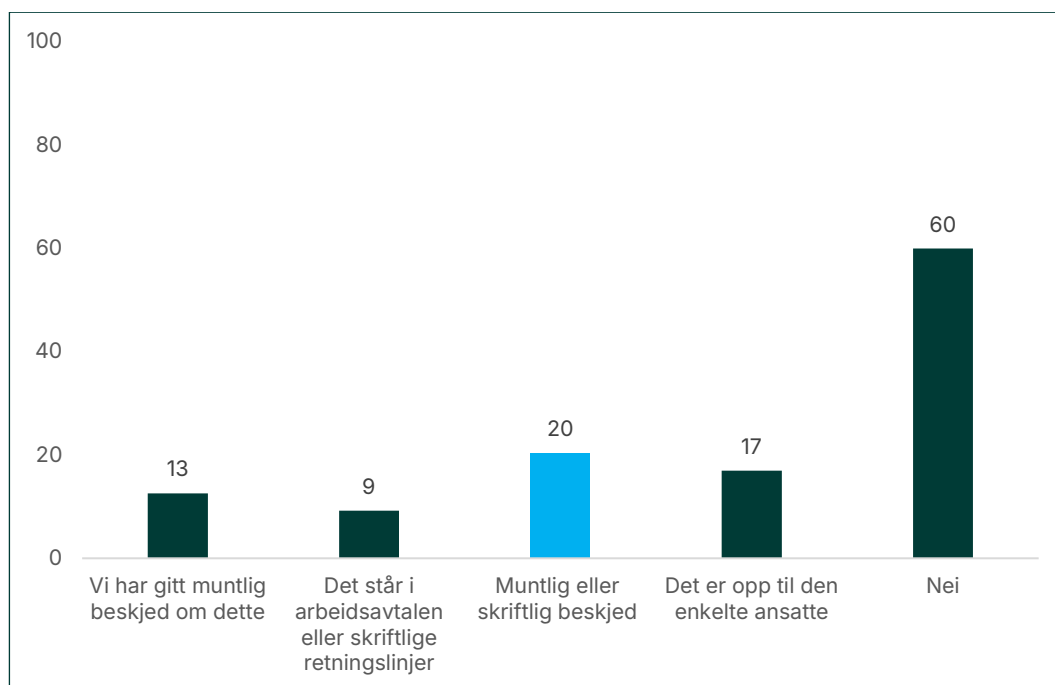
Vi spurte virksomhetslederne om arbeidsgiver forventer at ansatte følger opp henvendelser i fritiden, og om dette i så fall var kommunisert muntlig eller nedfelt i arbeidsavtalen, eventuelt om det var opp til den enkelte ansatte. Spørsmålene ble kun stilt til de som oppgir at ansatte mottar og besvarer henvendelser på fritiden.

For det første sier 60 prosent at det ikke er forventninger om at arbeidstaker skal være tilgjengelig for denne typen henvendelser (figur 4.9). Andelen som oppgir at det ikke er slike forventninger, er høyest blant de som tidligere har svart at kun et mindretall av de ansatte får jobbrelevante henvendelser i fritiden. Blant virksomhetsledere som oppgir at ganske mange av de ansatte får slike henvendelser, er det også flere som sier at det er forventninger om at ansatte skal være tilgjengelige.

For det andre: Hvordan kommuniseres slike henvendelser? Den største gruppen (17 prosent) svarer at det er opp til den enkelte ansatte å avgjøre om vedkommende vil være tilgjengelig. Det er med andre ord mange arbeidsplasser der ansatte kontaktes i fritiden, uten at det er klare forventninger fra arbeidsgiver om at de skal være tilgjengelige for slike henvendelser. I så måte peker svarene fra virksomhetslederne og de to spørreundersøkelsene blant arbeidstakerne i samme retning. Blant de som sier at slike forventninger er kommunisert til arbeidstaker, oppgir 13 prosent at en slik forventning er kommunisert muntlig, mens 9 prosent sier at dette er del av arbeidsavtalen, eller at det finnes skriftlige retningslinjer. Respondentene kunne velge flere svaralternativer, og noen sier at forventningen *både* kommuniseres muntlig og finnes i skriftlig form. I figur 4.9 viser vi andel som sier at forventningen er kommunisert enten muntlig eller skriftlig (blå søyle). I alt sier 20 prosent at virksomheten enten har gitt muntlig beskjed eller har skriftlige retningslinjer for dette. Andelen som oppgir at slike forventninger er kommunisert muntlig eller avtalt skriftlig (eksplisitt kommunisert), er dermed ganske lav.

Eksplisitte forventninger om å være tilgjengelig er vanligere i privat sektor (29 prosent) enn i offentlig sektor (13 prosent). De minste og de største virksomhetene har litt oftere eksplisitt kommuniserte forventninger, men forskjellene er ikke store (vises ikke).

Figur 4.9 Forventer dere at ansatte følger opp henvendelser i fritiden? Flere svar mulig. Blå søyle viser andelen som enten har valgt svaret «muntlig beskjed» eller «skriftlige retningslinjer/arbeidsavtale». R2D-V 2024. N = 836. Prosent.



4.6 Oppsummering

I kapittel 4 har vi sett på hvor vanlig det er at arbeidstakere følger opp jobbhenvendelser på fritiden, og om arbeidstakere er forventet å være tilgjengelige for slike henvender eller ikke. Utgangspunktet er to spørreundersøkelser blant arbeidstakere og én spørreundersøkelse blant virksomheter (arbeidsgivere).

- I Levekårsundersøkelsen (LKU2022-A) oppgir 41 prosent av arbeidstakerne at de svarer på jobbhenvendelser i fritiden én dag i uka eller oftere, og 31 prosent svarer på slike henvendelser flere dager i uka eller daglig. Ledere med personalansvar skiller seg ut ved at de må håndtere slike henvendelser. I denne gruppen oppgir 22 prosent at de besvarer slike henvendelser daglig, mens 57 prosent gjør dette flere ganger i uka eller hyppigere. Blant arbeidstakere uten lederansvar er andelen som besvarer denne typen henvendelser flere ganger i uka eller oftere, 21 prosent. Ledere uten personalansvar plasserer seg mellom de to gruppene. Blant de uten lederansvar får arbeidstakere i akademiker- eller høyskoleyrker oftere slike henvendelser enn øvrige yrkesgrupper.
- I gruppen som mottar jobbhenvendelser i fritiden flere ganger i måneden eller hyppigere, svarer 38 prosent at arbeidsgiver forventer at de skal være tilgjengelige for slike henvendelser, mens de øvrige svarer «nei» eller «ikke sikker».
- Vi har skilt ut to grupper av særlig interesse: De som mottar henvendelser flere ganger i uka og er forventet å være tilgjengelige for slik kontakt, og de som besvarer henvendelser like hyppig, men uten at det er en forventning om at de skal være

tilgjengelige for slike henvendelser. Den førstnevnte gruppen utgjør 15 prosent av lønnstakerne, mens den sistnevnte gruppen utgjør 16 prosent av alle.

- Undersøkelsen viser at ledere oftest oppgir at de får hyppige henvendelser, samtidig som de er forventet å være tilgjengelige for slike. Nesten halvparten av ledere med personalansvar er forventet å være tilgjengelige, og flertallet av disse (34 prosent av alle) fikk slike henvendelser flere ganger i uka. Blant arbeidstakere som ikke har lederoppgaver, er den samme andelen på 8 prosent.
- Ledere og arbeidstakere i akademiker- og høyskoleyrker befinner seg oftere enn andre blant de som besvarer henvendelser i fritiden selv om dette ikke er forventet fra arbeidsgiver. Forskjellene etter yrke og lederansvar er mindre enn for gruppen som oppgir at de er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser.
- Det er gjennomført regresjonsanalyser for å undersøke hva som kjennetegner arbeidstaker som ofte besvarer jobbhenvendelser på fritiden. Disse analysene viser at yrke og lederansvar er viktige kjennetegn for å predikere hvilke arbeidstakere som ofte besvarer jobbrelevante henvendelser i fritiden, og at ledere og arbeidstakere i universitets- og høyskoleyrker er overrepresentert. Dette betyr at i norsk arbeidsliv er det å bruke tid på slike henvendelser ikke knyttet til typiske arbeider- eller serviceyrker, selv om hyppig kontakt er noe vanligere i en del servicebransjer enn i industrien.
- Spørreundersøkelsen som er gjennomført som del av kartleggingen (R2D-A), har mer detaljert informasjon om henvendelser i fritiden og eventuelle forventninger fra arbeidsgiver om at arbeidstaker skal være tilgjengelig. Også denne undersøkelsen viser at ledere med særlig uavhengig stilling skiller seg ut ved ofte å svare på eller følge opp henvendelser i fritiden. En annen gruppe som ofte følger opp henvendelser, er arbeidstakere som oppgir at de har særlig uavhengig stilling uten å være leder.
- I alt oppgir 28 prosent av arbeidstakerne at arbeidsgiver forventer at de skal være tilgjengelige for jobbhenvendelser i fritiden. Andelen er høyest blant ledere med særlig uavhengig stilling (65 prosent) og sjeldnest blant arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling (17 prosent). Det vanligste er at slike forventninger er formidlet i form av indirekte signaler fra arbeidsgiver. Kun et mindretall sier at dette er nedfelt i arbeidsavtale eller skriftlige retningslinjer.
- Spørreundersøkelsen blant virksomheter viser at et flertall av arbeidsgiverne har ansatte som må følge opp jobbrelevante henvendelser på fritiden. I små og mellomstore virksomheter er det vanligste svaret at dette gjelder halvparten av de ansatte eller mer. I de største virksomhetene sier arbeidsgiver oftest at dette gjelder et mindretall.
- Én av fem arbeidsgivere sier at virksomheten forventer at arbeidstakere skal være tilgjengelige for slike henvendelser, mens nesten like mange sier at dette er opp til den enkelte arbeidstaker. Et flertall (60 prosent) svarer at det ikke er forventninger om at ansatte skal følge opp henvendelser i fritiden. Også blant arbeidsgiverne er det få som oppgir at slike forventninger er nedfelt skriftlig.

5 Kjennetegn ved henvendelsene

I forrige kapittel undersøkte vi hvor mange arbeidstakere som har svart på eller fulgt opp henvendelser på fritiden, hvor ofte det skjer, og om arbeidsgiver forventer at arbeidstaker er tilgjengelig for slike henvendelser. I dette kapitlet ser vi nærmere på hva som kjennetegner henvendelsene. For å undersøke betydningen av henvendelser for retten til å koble fra har vi fulgt opp med spørsmål om hvem som tar kontakt, hvor ofte, gjennom hvilke kanaler, hvor mye tid som går med, og om denne tiden kompenseres. Denne kunnskapen er relevant både for eventuelle retningslinjer for kontakt og for hvordan arbeidstaker kan forholde seg til slike henvendelser. Det er vanskeligere å lage retningslinjer for eksterne henvendelser enn for interne, og henvendelser på telefon kan være mer krevende å se bort fra enn for eksempel henvendelser via digitale portaler som man må logge inn på.

I tillegg undersøkes det hvor mange arbeidstakere som logger seg på digitale systemer for å følge med på hva som skjer på arbeidsplassen. Denne typen pålogginger er ikke nødvendigvis noe som er pålagt eller forventet, og innebærer i seg selv ikke oppgaver som må følges opp i form av arbeid. Hyppige påkoblinger er imidlertid en indikator på at arbeidstaker forholder seg til hva som skjer på arbeidsplassen, også i fritiden. I forlengelsen av dette ser vi også på om arbeidsgiver forventer at arbeidstakerne skal være pålogget og oppdatert.

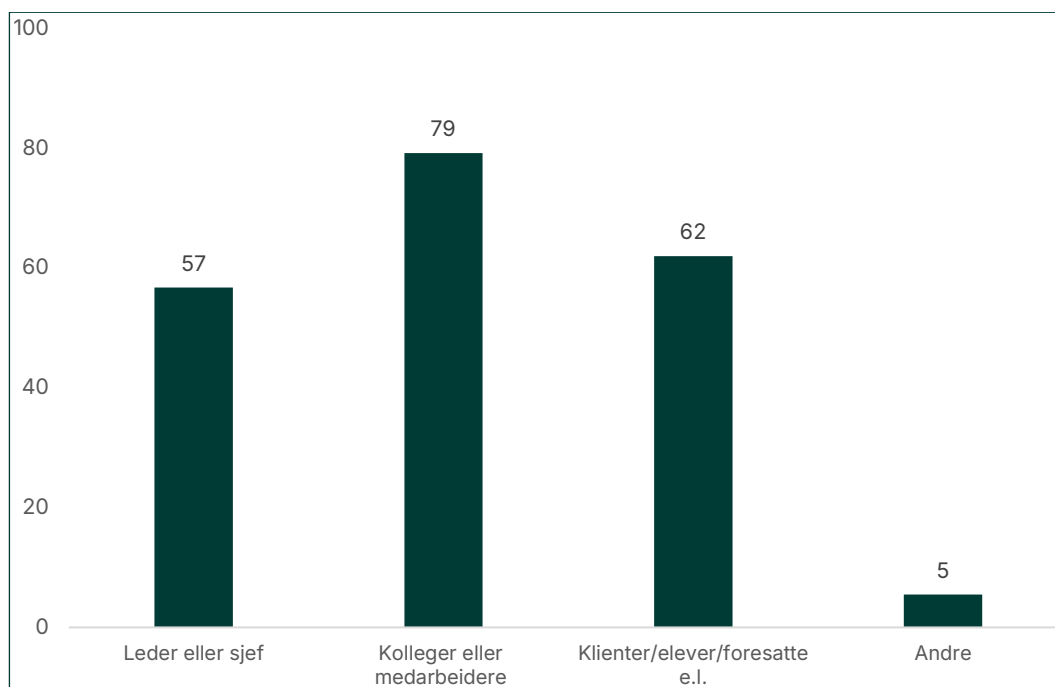
Et siste tema er spørsmålet om sammenhengen mellom arbeidstidsordninger, inkludert hjemmekontor, og omfanget av slike henvendelser. Som referert innledningsvis knyttes diskusjonen om retten til å koble fra også til arbeidstakere som mer permanent jobber hjemmefra. I Norge er dette fortsatt en liten gruppe, jf. avsnitt 5.5. Samtidig vil mulighet for hjemmekontor og fleksibel arbeidstid bidra til mer flytende grenser mellom arbeidstid og fritid for andre grupper. Vi ser her både på de som jobber mer eller mindre permanent på hjemmekontor, og grensene mellom jobb og fritid for arbeidstakere som balanserer fleksibel arbeidstid/arbeidssted.

5.1 Hvem kommer henvendelsene fra?

Henvendelser i fritiden kan komme fra ledere, fra kolleger eller medarbeidere, men også fra andre personer som den enkelte har kontakt med i jobben. I arbeidstakerundersøkelsen (R2D-A) spurte vi arbeidstakerne om de jevnlig får henvendelser fra henholdsvis kolleger/medarbeidere, ledere/sjefer og andre de har kontakt med i jobben, eksemplifisert med kunder, klienter, elever, foresatte eller lignede. I tillegg kunne man svare «andre». Den siste kategorien ble ikke fulgt opp med mer detaljerte spørsmål, og det var heller ikke mange som brukte dette svaralternativet. Spørsmålet ble stilt til alle som oppgir at de får jobbrelaterte henvendelser på fritiden på ukentlig basis, jf. figur 4.4 i forrige kapittel.

Det vanligste er at henvendelsene kommer fra kolleger (figur 5.1). Hele 79 prosent oppgir at de får henvendelser fra kolleger eller medarbeidere, mens 62 prosent får henvendelser fra (eksterne) personer de har kontakt med i jobben. Litt færre, 57 prosent, oppgir leder eller sjef. Figur 5.1 omfatter alle yrkesgruppene, og det er ikke noen vesentlige forskjeller mellom ledere og arbeidstakere uten lederoppgaver (vises ikke).

Figur 5.1 Fra hvem mottar du jobbrelaterte henvendelser i fritiden? Arbeidstakere som mottar henvendelser på ukentlig basis eller oftere. R2D-A 2024. N = 1293. Prosent.



Hva svarer arbeidsgiverne?

Vi spurte også virksomhetslederne om hvem som kontaktet de ansatte med jobbrelaterte henvendelser på fritiden. Klart flest oppgir at ansatte får henvendelser fra eksterne, for eksempel kunder, klienter, elever, foresatte eller lignende. Blant de som sier at halvparten eller flere av de ansatte mottar slike henvendelser (jf. figur 4.8), oppgir tre av fire at slike henvendelser kommer fra eksterne kontakter. Men også blant virksomhetslederne svarer en del at ansatte får henvendelser fra kolleger (55 prosent) eller ledere/sjefer (49 prosent).

5.2 Hyppige henvendelser

Vi har spurt hvor *ofte* arbeidstakere får henvendelser som må følges opp fra henholdsvis ledere, kolleger/medarbeidere og eksterne. Dette oppfølgingsspørsmålet ble kun stilt til de som oppgir at henvendelsene fra for eksempel kolleger/medarbeidere kommer ukentlig eller oftere. Vi ønsker imidlertid å anslå andelen med utgangspunkt i alle lønns-takerne. For å beskrive omfanget av slike henvendelser tar vi også med gruppene med månedlig eller sjeldnere henvendelser i tabellen.

Tabell 5.1 viser hvor mange arbeidstakere som mottar jobbhenvedelser på daglig basis, 3–4 dager i uka eller 1–2 dager i uka fra henholdsvis ledere/sjefer, kolleger/medarbeidere og eksterne.

Når det gjelder hyppige henvendelser fra ledere/sjefer, er det ledere selv og andre arbeidstakere med særlig uavhengig stilling som oftest oppgir å få slike. I disse gruppene sier 7 prosent i hver gruppe at slik kontakt forekommer 3–4 dager i uka eller oftere. Blant øvrige arbeidstakere oppgir 4 prosent at de får henvendelser fra ledere på ukentlig basis eller oftere, og kun 2 prosent sier at slike henvendelser kommer 3–4 dager i uka eller oftere.

Mønsteret er noenlunde det samme når vi ser på henvendelser fra kolleger/medarbeidere og fra eksterne. Andelen som får slike henvendelser 3–4 dager i uka eller oftere, er høyest blant ledere og andre i særlig uavhengig stilling. Det substansielle skillet går mellom disse to gruppene på den ene siden og arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling, på den andre. Blant lederne oppgir 22 prosent at de får ukentlige jobbhenvendelser fra kolleger/medarbeidere, mens andelen er 7 prosent blant arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling. Man kan imidlertid merke seg at det er gruppen med særlig uavhengig stilling som oftest oppgir hyppige henvendelser fra eksterne. Dette peker i retning av at vi her vil finne yrker som har mye kontakt med for eksempel kunder eller klienter (selgere, advokater) eller elever og foresatte (ansatte i ulike deler av utdanningssektoren).

Tabell 5.1 I løpet av en normal uke, omtrent hvor ofte mottar du jobbhenvendelser i fritiden som du følger opp fra i) leder/sjef, ii) kolleger/medarbeidere eller fra iii) kunder, klienter, elever eller foresatte mfl.? Etter type jobb. R2D-A 2024. Prosent.

	5 dager eller mer	3–4 dager i uka	1–2 dager i uka	Sjeldnere enn ukentlig eller ikke	I alt	N
Fra leder/sjef						
Leder	3	4	3	89	100	1062
Ikke leder, særlig uavhengig	3	4	2	91	100	421
Øvrige	1	1	2	96	100	2543
I alt	2	2	2	94	100	4026
Fra kolleger/medarbeidere						
Leder	7	9	6	78	100	1062
Ikke leder, særlig uavhengig	7	5	5	83	100	421
Øvrige	1	3	3	93	100	2543
I alt	3	5	4	88	100	4026
Fra kunder, klienter, elever, foresatte mfl.						
Leder	5	5	3	87	100	1062
Ikke leder, særlig uavhengig	7	4	4	85	100	421
Øvrige	2	2	2	97	100	2543
I alt	3	3	3	91	100	4026

Vi har også satt opplysningene om ulike typer henvendelser som er vist i tabell 5.1, sammen i en oppsummerende variabel (tabell 5.2). Denne variabelen vil bli brukt i analyser der vi ønsker å skille ut arbeidstakere som hyppig får henvendelser som må følges opp på fritiden.⁸

Tabell 5.2 Hyppighet av henvendelser som må følges opp. R2D-A 2024. Prosent.

	5–7 ganger i uka fra minst én aktør*	3–4 ganger i uka fra minst én aktør*	Øvrige med ukentlige henvendelser	Månedlig/sjeldnere	I alt	N
I alt	6	7	13	74	100	4013
Leder	11	13	17	60	100	1056
Ikke leder, særlig uavhengig	12	9	23	56	100	419
Øvrige	3	4	21	72	100	2536

*Enten leder/sjef og/eller kollega/medarbeider og/eller eksterne.

Gjennom hvilke kanaler kommer henvendelsene?

Vi har også kartlagt hvordan arbeidstaker kontaktes (tabell 5.3). Det vanligste er per e-post eller telefon (oppringning eller SMS). Dette gjelder uansett hvem som tar kontakt. Mellom kolleger eller mellom leder og medarbeider oppgir en del også at de kontaktes via Teams eller lignende plattformer. Hvis eksterne kontakter en arbeidstaker i fritiden, skjer det via e-post, eventuelt telefon. Digitale portaler eller plattformer brukes lite uansett hvem henvendelsen kommer fra.

Tabell 5.3 Hvordan mottar du jobbhenvendelsene som følges opp når du har fri fra leder/sjef, kolleger/medarbeidere eller fra eksterne? Flere svar mulig. R2D-A 2024. Prosent.

	Henvendelser fra leder/sjef	Henvendelser fra kolleger/medarbeidere	Henvendelser fra eksterne
Jobb e-post	74	72	80
SMS, Messenger eller lignende på telefon	57	58	60
Oppringt på telefon	49	49	58
Telefon i alt	70	67	72
Teams eller tilsvarende	40	44	23
Digital plattform / sosiale medier som Facebook, chat, app e.l.	15	5	11
Digital portal, itslearning, Inspera, Canvas, digitale helsetjenester e.l.)	7	17	12
Annen måte	1	1	2
N	261	525	410

⁸ Alle som oppgir at de får ukentlige henvendelser (figur 4.4), er inkludert i ukentlig eller oftere.

5.3 Hvor mye jobbes det? Og betales arbeidet?

I undersøkelsen blant arbeidstakere undersøkte vi hvor mye tid som går med til å besvare henvendelser på fritiden, og hvordan dette arbeidet kompenseres. De som mottar henvendelser som må følges opp månedlig eller oftere, fikk spørsmål om hvor mange timer de samlet bruker på å besvare / følge opp ulike henvendelser i fritiden i løpet av en normal uke.

- Omtrent hvor mye tid vil du anslå at du samlet bruker på å besvare / følge opp ulike henvendelser i fritiden i løpet av en normal uke?

De som svarte at dette varierer mye, fikk følgende oppfølgingsspørsmål:

- Om du tenker på de siste 4 ukene, kan du likevel anslå et gjennomsnittlig antall timer du har brukt per uke på å besvare / følge opp ulike henvendelser i fritiden?

Det er fortsatt en del (19 prosent) som ikke har kunnet angi tidsbruk. Vi antar at disse fordeler seg om lag som de andre, og utelukker dermed disse fra prosentfordelingen i tabell 5.4.

Om lag halvparten av de som får henvendelser, oppgir at de bruker 0 eller 1 time i uka (48 prosent), mens en tredjedel (32 prosent) bruker 2 eller 3 timer i uka. De øvrige (21 prosent) sier at de bruker 4 timer i uka eller mer. Et betydelig mindretall bruker mye tid i betydningen 4 timer eller mer i uka). Dette gjelder 21 prosent av alle som får henvendelser som må følges opp på fritiden, på månedlig basis eller oftere.

Tidsbruken knyttet til å besvare eller følge opp henvendelser varierer etter type jobb. Blant ledere som er unntatt fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om daglig og ukentlig arbeidstid, oppgir 41 prosent at de bruker anslagsvis 4 timer i uka eller mer på å følge opp henvendelser. Motpolen er blant arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig selvstendig stilling. Her sier 11 prosent at de bruker 4 timer eller mer i uka på slike henvendelser. Vi minner om at tabell 5.4 kun omfatter de som oppgir at de får henvendelser som må følges opp, noen ganger i uka eller oftere.

Tabell 5.4 Anslått tidsbruk per uke til vanlig eller siste 4 uker. Arbeidstakere som har mottatt henvendelser på fritiden månedlig eller oftere. R2D-A 2024. Prosent.

	Alle	Ledere med unntak	Ledere uten unntak	Øvrige med særlig uavhengig stilling	Øvrige uten særlig uavhengig stilling
0–1 time per uke	48	20	40	37	60
2–3 timer per uke	32	38	35	32	28
4–6 timer per uke og mer	13	25	14	19	7
Mer	8	16	9	12	4
I alt	100	100	100	100	100
N	2166	347	380	260	1179

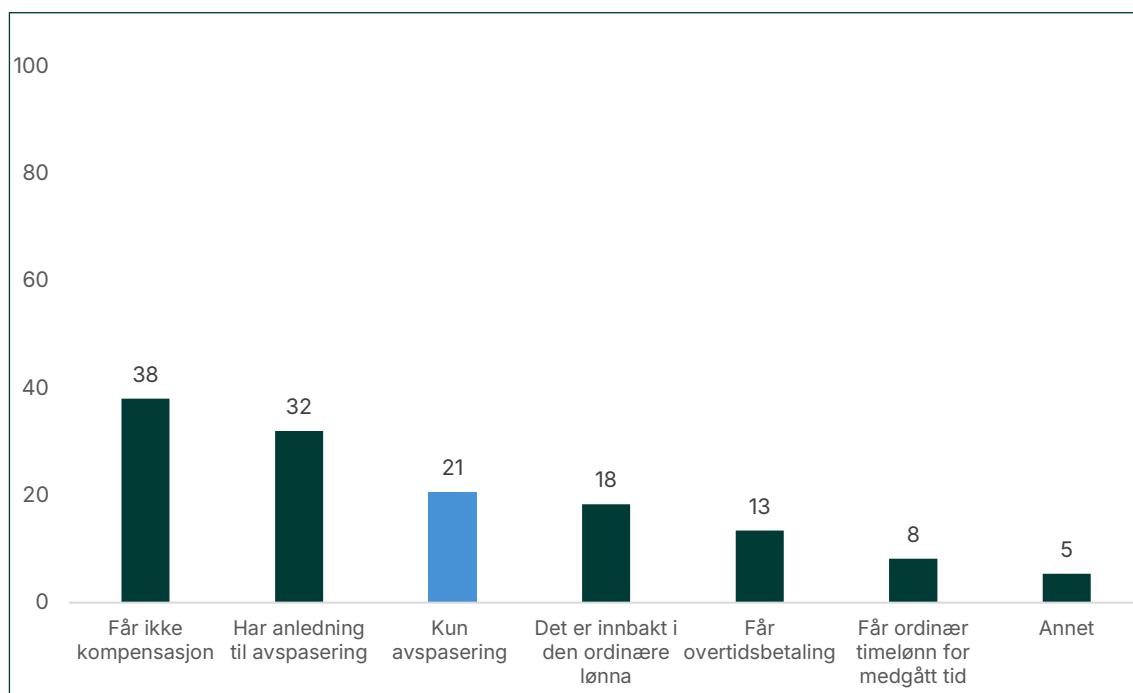
Kompensasjon

Vi spurte også om hvordan denne typen arbeid kompenseres. Alternativene var at dette er innbakt i den ordinære lønna, at man får ordinær timelønn for medgått tid, at man har muligheter for avspasering, overtidsbetaling eller annet. Det var også mulig å svare at arbeidet ikke kompenseres. Svarene kunne kombineres. De fleste krysset av for ett alternativ, men noen valgte en kombinasjon av svar. Dette gjelder oftest de som kombinerer avspasering med noe annet.

Figur 5.2 viser at den største gruppen er de som sier at de ikke får kompensasjon (38 prosent). En annen stor gruppe sier at de har anledning til å avspasere (32 prosent). En god del av disse får også annen kompensasjon, for eksempel overtidsbetaling eller sier at dette er innbakt i ordinær lønn. Det er minst vanlig med overtidsbetaling eller at medgått tid lønnes med ordinær timelønn.

Vi har også sett på hvor mange som kun krysser av for at tiden avspaseres (blå søyle). Av alle som mottar henvendelser månedlig eller oftere, sier 21 prosent at de kan avspasere, men at de ikke har noen annen form for kompensasjon.

Figur 5.2 Kompenseres du for arbeid du gjør som følge av jobbhenvendelser i fritiden – i så fall hvilken form for kompensasjon? Blå søyle er de som kun svarer avspasering. Arbeidstakere som har mottatt henvendelser på fritiden månedlig eller oftere. R2D-A 2024. N = 2651. Prosent.



Blant de som oppgir å ha en særlig uavhengig stilling, oppgir 40 prosent av lederne og 29 prosent av de øvrige at denne typen arbeid er innebakt i ordinær lønn. I gruppen ledere og andre som ikke har særlig uavhengig stilling, er det vanligere at denne typen arbeid lønnes som overtid eller ved ordinær timelønn. Andelen som kun avspaserer, varierer litt mellom gruppene og er litt lavere blant de som har en særlig uavhengig stilling. Arbeidstakere som ikke er ledere, sier oftere enn ledere at arbeidet ikke kompenseres. Andelen er høyest blant de som ikke er ledere, og lavest blant ledere med særlig uavhengig stilling. Dette kan ha å gjøre med at denne gruppen bruker mindre tid på slike

henvendelser enn ledere, jamfør at det er de som bruker lite tid på henvendelser på fritiden (tabell 5.4) som oftest oppgir at slikt arbeid ikke kompenseres. Arbeidstakere som bruker mye tid, sier oftere enn andre at denne typen arbeid er innbakt i lønna.

Registreres arbeidstiden?

I virksomhetsundersøkelsen ble arbeidsgiverne spurt om de har oversikt over hvor mye tid som brukes på å følge opp henvendelser som ansatte besvarer eller følger opp på fritiden. Dette sier ikke noe om praksis knyttet til kompensasjon, men hvis slik tid ikke registreres, er det ikke aktuelt med direkte kompensasjon (overtid eller timelønn), og det kan også være krevende å sikre korrekt avspasering. I virksomheter der arbeid i tilknytning til henvendelser på fritiden har et betydelig omfang målt ved andel ansatte som bruker tid på slike aktiviteter, sier 13 prosent at tiden registreres (tabell 5.5). Det er ingen vesentlige forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Blant virksomheter som sier at det er eksplisitte forventninger om at ansatte skal være tilgjengelige (jf. figur 4.9), sier 20 prosent av arbeidsgiverne at det er rutiner for å registrere tidsbruk. Det store flertallet av virksomhetene har dermed ikke slike rutiner, heller ikke de som forventer at ansatte skal være tilgjengelige, og/eller de som sier at en betydelig andel av ansatte får og besvarer slike henvendelser.

Omtrent hvor mange ansatte mottar og svarer på jobbhenvendelser i fritiden? Etter antall ansatte i virksomheten.

Tabell 5.5 Har dere rutiner for å registrere hvor mye tid de ansatte bruker på å besvare eller følge opp henvendelser i fritiden? R2D-V 2024. Prosent.

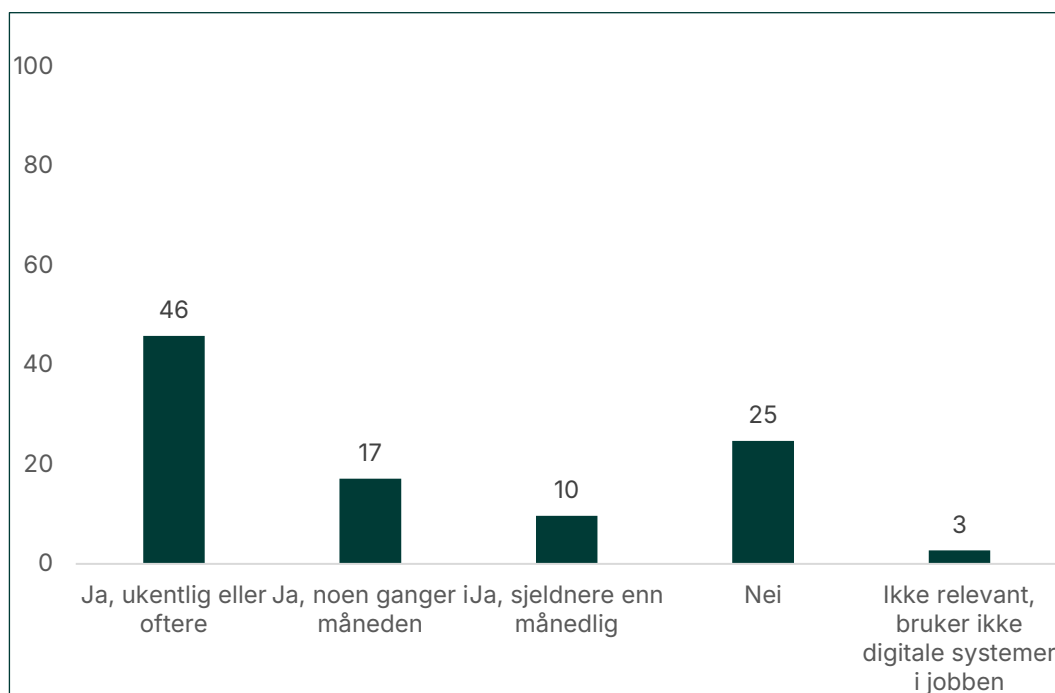
	Ja	Nei	Ikke sikker	I alt	N
Halvparten eller flere av de ansatte mottar og bevarer henvendelser i fritiden.	14	85	1	100	510
Et mindretall av de ansatte mottar og bevarer henvendelser i fritiden.	11	87	2	100	320
I alt	13	86	1	100	836

5.4 Alltid påkoblet?

I spørreundersøkelsen undersøkte vi også praksis knyttet til det å logge seg på arbeidsplassens digitale systemer på fritiden for å følge med på hva som skjer på jobben i fritiden. Digitale systemer var eksemplifisert som e-post, chat, Teams eller lignende. Her ønsket vi å kartlegge hvor mange som logger på i fritiden uten at de var forventet å gjøre dette, og hvor ofte. I dette spørsmålet har vi ikke lagt inn noen forutsetning om at det å logge på behøver å innebære arbeid på fritiden, selv om slike pålogginger naturligvis kan resultere i arbeid, for eksempel fordi det foreligger en henvendelse.

Tre av fire arbeidstakere oppgir at de ofte eller innimellom logger på for å følge med på hva som skjer på jobben (figur 5.3). Knappe halvparten (46 prosent) sier at dette gjøres ukentlig eller oftere. De øvrige sier noen ganger i måneden (17 prosent) eller sjeldnere (10 prosent).

Figur 5.3 Logger du deg på digitale systemer i fritiden, som for eksempel e-post, chat, Teams e.l. for å følge med på hva som skjer på jobben, uten at det er forventet at du gjør dette? I så fall, omtrent hvor sjelden eller ofte skjer dette? R2D-A 2024. N = 4032. Prosent.



Vi ser mer detaljert på de som hyppig logger seg på i fritiden, det vil si ukentlig eller oftere (tabell 5.6). Av disse sier 13 prosent at de gjør dette daglig (7 dager i uka), mens 12 prosent svarer 5–6 ganger i uka. Det vil si at én av fire arbeidstakere sjekker hva som skjer på jobben, på daglig basis. Andelen som er logget på daglig eller minst 5 dager i uka, er høyest blant ledere og andre som oppgir at de har en særlig uavhengig stilling.

Tabell 5.6 Logger du deg på digitale systemer i fritiden? I så fall, omtrent hvor sjelden eller ofte skjer dette? Arbeidstakere som svarer at de logger på ukentlig eller oftere. Etter type jobb. R2D-A 2024. Prosent.

	Daglig (5–7 dager i uka)	En eller flere dager i uka	Sjeldnere eller aldri	I alt	N
I alt	25	21	54	100	4026
Leder med unntak	44	24	32	100	482
Leder, ikke unntatt	30	22	48	100	580
Ikke leder, særlig uavhengig stilling	40	18	42	100	421
Øvrige	18	20	62	100	2543

Vi spurte også om arbeidstakerne logget seg på i ferier og friperioder. Spørsmålet ble kun stilt til de som oppgir at de logger på arbeidsplassens digitale systemer ukentlig eller oftere, det vil si knappe halvparten av arbeidstakerne. Flertallet av disse sier at de også logger på i ferien. Det vanligste er å gjøre dette av og til (29 prosent av alle), mens 9 prosent av alle lønnstakere krysser av for svaralternativet «er alltid pålogget». Blant ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, er 22 prosent «alltid» pålogget, mens andelen er nesten like høy (18 prosent) blant øvrige arbeidstakere med særlig uavhengig stilling. I gruppen som verken er ledere eller i særlig uavhengige stillinger, sier 6 prosent at de alltid er pålogget.

Det er en sterk sammenheng mellom det å få hyppige henvendelser og det å logge på jevnlig (tabell 5.7). En forklaring kan være at henvendelsene dukker opp når arbeidstaker er logget på arbeidsplassens digitale systemer og kanskje besvarer en e-post der og da framfor å vente til ordinær arbeidstid. En annen forklaring er at arbeidstaker forventes å svare raskt og derfor også sjekker e-post eller digitale portaler regelmessig. I så fall ville vi ventet forskjeller i påloggingshyppighet mellom gruppen som oppgir at de er forventet å være tilgjengelige, og de øvrige. Det finner vi kun i moderat grad, jf. tabell 5.7. Andelen arbeidstakere som logger på daglig, i betydningen 5 dager i uka eller oftere, er nesten like høy blant de som oppgir at de ikke er forventet å være tilgjengelige, som blant de som sier at det er en sånn forventning.

Tabell 5.7 Hyppighet i pålogging i fritiden etter hvor ofte arbeidstaker får jobbrelevante henvendelser i fritiden, og om arbeidstaker er forventet å være tilgjengelig for slike henvendelser eller ikke. R2D-A 2024. N = 4024. Prosent.

	Minst 5 dager i uka eller oftere	1 til 4 ganger i uka	Sjeldnere eller aldri	I alt	N
Ukentlig og oftere, forventet	59	20	22	100	628
Ukentlig og oftere, ikke forventet	51	32	16	100	665
Månedlig og sjeldnere, forventet	16	22	61	100	469
Månedlig og sjeldnere, ikke forventet	12	18	71	100	2262

Det er også en betydelig andel arbeidstakere som sjelden eller aldri logger på arbeidsplassens digitale systemer utenom arbeidstid. Andelen er høyest innen offentlig administrasjon, helse og omsorgstjenester og industri og lavest innen undervisning, kultur og idrett og media, reklame m.m. De bransjevis forskjellene er likevel ganske moderate. (Se vedlegg 1, tabell 3).

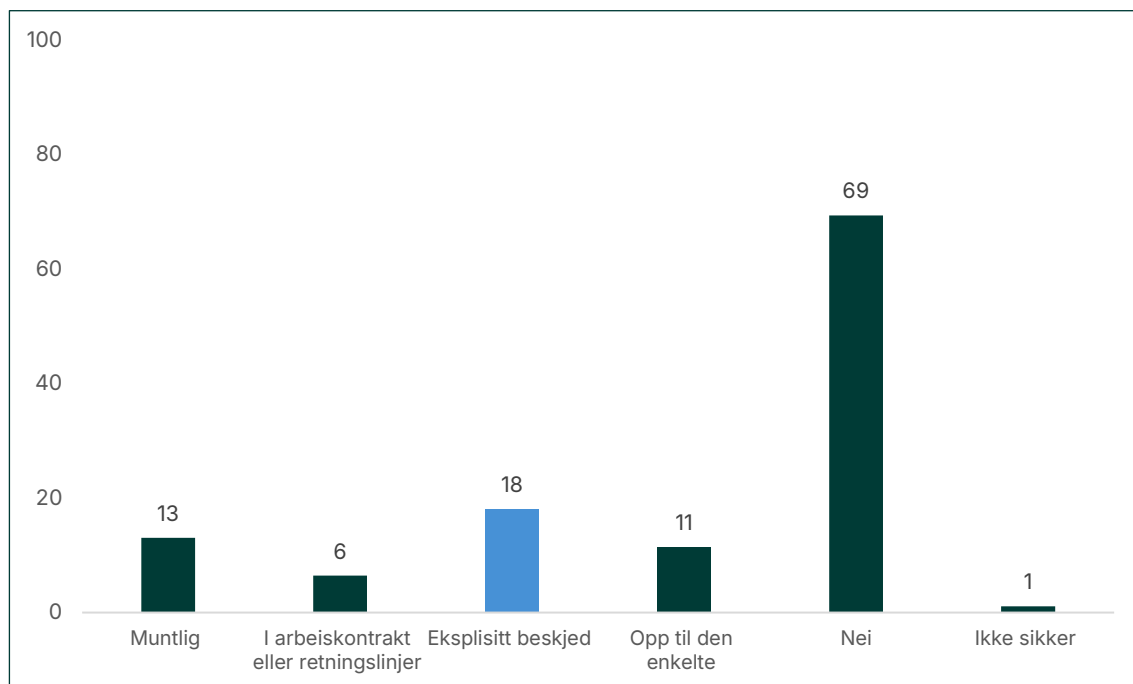
Hva forventer virksomhetene?

Vi så at mange arbeidstakere oppgir at de logger seg på jevnlig på fritiden. Et lignende spørsmål ble stilt til virksomhetslederne: Forventer disse at ansatte holder seg oppdatert om arbeidet også i fritiden, for eksempel ved jevnlig å sjekke e-post, digitale portaler eller lignende? Svaralternativene var de samme som for spørsmålet om forventninger til å motta og besvare henvendelser fra arbeidsplassen eller fra eksterne. Spørsmålet ble ikke stilt til virksomhetsledere der ingen eller kun noen få av de ansatte mottar og besvarer henvendelser. Om lag 70 prosent av virksomhetene har besvart spørsmålet.

To av tre virksomhetsledere sier at de ikke forventer at arbeidstakerne skal logge på i fritiden for å holde seg oppdatert (figur 5.4). I tillegg sier 11 prosent at dette er opp til den enkelte arbeidstaker. I alt sier 18 prosent av virksomhetene at det er en eksplisitt forventning om at de ansatte holder seg oppdatert ved å være pålogget i fritiden. De aller fleste av disse sier at dette er kommunisert muntlig. De minste bedriftene har litt oftere forventninger om at de ansatte skal logge på.

Virksomheter i offentlig sektor oppgir oftere (78 prosent) enn virksomheter i privat sektor (60 prosent) at det ikke er noen forventninger om at ansatte skal logge på for å holde seg oppdatert om arbeidet også på fritiden.

Figur 5.4 Forventer dere at ansatte holder seg oppdatert om arbeidet også på fritiden, for eksempel ved jevnlig å sjekke e-post, digitale portaler, Facebook e.l.? Blå søyle er de som enten har fått muntlig eller skriftlig beskjed. Flere svaralternativer mulig. R2D-V 2024. N = 1200. Prosent.



De som har svart «muntlig» og/eller «i arbeidskontrakt/retningslinjer», er slått sammen til «ekspisitt beskjed».

5.5 Hjemmekontor og fleksitid

I deler av den internasjonale diskusjonen knyttes retten til å koble fra til økt bruk av hjemmekontor, jf. kapittel 3. Dette kan forklares både med at denne gruppen oftere får henvendelser siden de ikke er til stede på arbeidsplassen på daglig basis, og med at det å jobbe fast på hjemmekontor gjør at det blir mer krevende å opprettholde skillet mellom arbeid og fritid.

Hvor mange jobber på hjemmekontor?

Norske data viser at det er store forskjeller mellom hvem som har anledning til å jobbe hjemmefra. En slik mulighet er først og fremst til stede for arbeidstakere i kontorjobber bredt definert. Videre vet vi at flertallet av de som har mulighet for hjemmekontor på dagtid, ikke jobber fast på hjemmekontoret, men veksler mellom å jobbe hjemmefra og å møte på arbeidsplassen.

LKU-A 2022 kartlegger hvor ofte arbeidstakerne jobber hele dager hjemmefra. Undersøkelsen viser at kun 1 prosent av arbeidstakerne jobber på hjemmekontor hver dag, mens ytterligere 8 prosent gjør det flere dager i uka. Andelen som ikke har anledning til å ha hjemmekontor, er i underkant av 60 prosent. Det er store forskjeller mellom yrkesgrupper i bruken av hjemmekontor. Andelen som ikke har mulighet for hjemmekontor, er høyest blant arbeidstakere i såkalte arbeideryrker uten lederansvar, jf. inndelingen i tabell 4.1. I denne gruppen har 82 prosent ikke anledning til å jobbe hjemmefra, og kun 3 prosent oppgir at de jobber hele dager hjemmefra flere dager i uka eller oftere. Blant funksjonærer uten lederoppgaver er andelen som jobber hjemmefra flere dager i uka, 31 prosent, mens andelen blant ledere er drøye 20 prosent.

I LKU-A spørres det i tillegg om arbeid hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. Dette vil for eksempel være de som jobber hjemmefra på kvelden eller i helgene. I alt jobber 13 prosent av arbeidstakerne hjemmefra flere dager i uka, og 2 prosent sier at dette skjer daglig. Også her er det klare forskjeller mellom yrkesgruppene. Ledere og funksjonærer jobber oftest hjemmefra utenom ordinær arbeidstid. Ledere jobber oftest hjemmefra på kveldstid / i helgene, mens dette er lite vanlig i arbeideryrker.

I tabell 5.7 ser vi på de to typene hjemmearbeid i kombinasjon. Ledere – og da særlig ledere med personalansvar – skiller seg ut ved at de ofte jobber hjemme utenom arbeidstid, men er på jobben på dagtid. Arbeidstakere i såkalte funksjonæryrker, som ikke er ledere, er den gruppen som oftest jobber hjemme på dagtid flere dager i uka. En del av disse jobber også hyppig hjemme utenom arbeidstid. Blant øvrige arbeidstakere uten lederoppgaver, det vil si arbeidstakere i såkalte arbeideryrker, er det kun 2 prosent som hyppig jobber hjemmefra. Dette betyr at gruppen som stort sett befinner seg på hjemmekontor, og som i tillegg ofte jobber utenom ordinær arbeidstid, utgjør 4 prosent av lønnstakerne, og at disse er ledere eller funksjonærer. Andelen som først og fremst jobber hjemme på kveld eller i helgene, men som vanligvis er på arbeidsplassen på dagtid, utgjør klart flere arbeidstakere (9 prosent i alt).

Nedenfor ser vi på hvordan ulike typer hjemmearbeid henger sammen med jobbhen-
vendelser på fritiden, forventninger om å være tilgjengelig og praksis knyttet til å være påkoblet utenom arbeidstid.

Tabell 5.8 Omfang av hyppig hjemmearbeid (daglig eller flere ganger i uka) etter type arbeidstaker. LKU-A 2022. Prosent.

	Hyppig både på dagtid og utenom arbeidstid	Hyppig kun på dagtid	Hyppig kun utenom dagtid	Ikke hyppig	I alt	N
Leder med personalansvar	7	3	22	69	100	2760
Leder uten personalansvar	5	5	10	80	100	2987
Annen arbeidstaker med ledende yrker, akademiker- eller høyskoleyrke (STYRK08 1-3*)	6	12	9	74	100	3756
Øvrige arbeidstakere (STYRK08 4-9*)	0	1	1	98	100	4950
I alt	4	5	9	82	100	14469

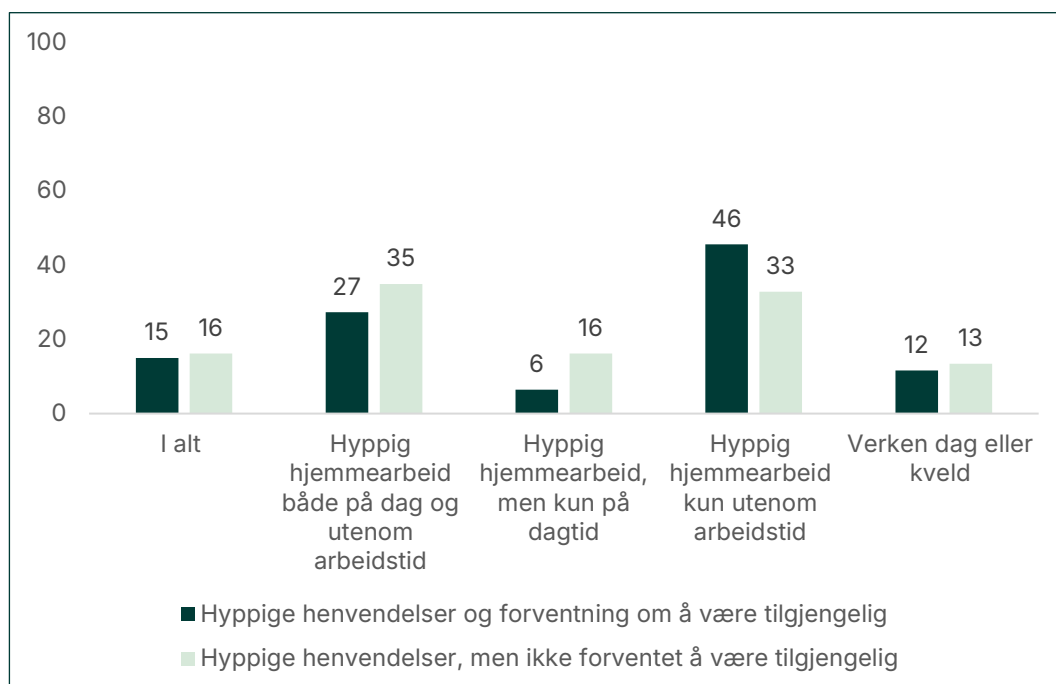
*<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08>

Henvelndelser og forventninger om å være tilgjengelig

Hvordan henger så hyppig arbeid på hjemmekontor sammen med om arbeidstaker kontaktes i fritiden? Vi ser på hvor vanlig det er å få hyppige henvendelser (flere ganger i uka). Gruppen deles i to, de som kontaktes hyppig og i tillegg forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser, og de som ikke rapporterer om slike forventninger. I LKU-A oppgir 31 prosent at de besvarer jobbrelevante henvendelser daglig eller flere ganger i uka. Disse fordeler seg noenlunde likt på de som forventes å være tilgjengelige for henvendelser (15 prosent), og de som sier «nei» eller «vet ikke» på spørsmålet om tilgjengelighet (16 prosent). Det er en klar sammenheng mellom det å jobbe hjemmefra og det å motta hyppige henvendelser i fritiden. Dataene sier imidlertid ikke noe om retningen, det vil si om arbeidstaker må jobbe fordi det kommer henvendelser, eller om henvendelser utenom arbeidstid kommer til eller når de som jobber hjemmefra.

De som ofte jobber hjemmefra utenom arbeidstid, besvarer langt oftere enn andre jobbrelaterte henvendelser som kommer i fritiden. Dette gjelder både de som stort sett er på arbeidsplassen på dagtid (9 prosent av alle), og de som jobber på hjemmekontoret både i og utenom ordinær arbeidstid (4 prosent). Den førstnevnte gruppen oppgir imidlertid oftere enn andre at de ikke bare får slike henvendelser flere ganger i uka, men at de også er forventet å være tilgjengelige. Gruppen som oppgir at de ikke jobber hjemmefra på kvelden selv om de stort sett har hjemmekontor på dagtid (5 prosent), besvarer sjelden henvendelser som kommer på fritiden. Blant de som ikke jobber hyppig hjemmefra verken på dag eller kveld (82 prosent av alle), følger én av fire hyppig opp henvendelser utenom arbeidstid. Slike henvendelser er dermed ikke avgrenset til de som jobber mye hjemmefra.

Figur 5.5 Omfang av henvendelser i fritiden (flere ganger i uka eller daglig) etter om arbeidstaker hyppig jobber på hjemmekontor eller ikke. LKU-A 2022. N = 13 957. Prosent.



Det er klare sammenhenger mellom yrke, lederansvar og bransje. For å se på betydningen av hjemmekontor tar vi inn informasjon om hjemmekontor i regresjonene fra forrige kapittel (LKU-A 2022), se vedlegg 1, tabell 2B for resultatene.

Regresjonen bekrefter det vi så i figur 5.5:

- Arbeidstakere som alltid eller svært hyppig jobber hjemme på dagtid, oppgir sjeldnere enn de som av og til jobber hjemme (1 dag i uka eller noen dager i måneden), at de besvarer henvendelser i fritiden.
- De som jobber mye hjemme på kvelden, er sterkt overrepresentert blant de som hyppig får og besvarer henvendelser i fritiden.
- Mønsteret som er referert i de to kulepunktene over, er det samme uavhengig av om vi ser på alle som får henvendelser og besvarer disse i fritiden, eller om vi kun ser på de som er forventet å besvare slike henvendelser.

Arbeidstakere som kombinerer regelmessig oppmøte på arbeidsplassen med å jobbe hjemme på kveld eller utenom ordinær arbeidstid, peker seg ut som den gruppen som oftest besvarer henvendelser i fritiden.

Hjemmekontor og fleksibel arbeidstid

I spørreundersøkelsen blant arbeidstakere (R2D-A 2024) oppgir 54 prosent at de har mulighet for hjemmekontor. Man kan anta at de som svarer, oppfatter spørsmålet som å kunne jobbe hjemme på dagtid, jf. at dette er den vanlige forståelsen av begrepet i etterkant av koronapandemien. Vi har i tillegg spurt om arbeidstaker har fleksibel arbeidstid, og hvordan man i så fall holder orden på fleksitiden. Vi kan dermed se på to grupper som har hjemmekontor, de som registrerer pluss-/minustid, og de som selv holder orden på arbeidstiden. Er det sånn at den sistnevnte gruppen oftere enn andre besvarer henvendelser i fritiden?

Arbeidstakere som jobber på hjemmekontor, og som registrerer pluss-/minustid eller ikke har fleksibel arbeidstid, skiller seg ikke fra gruppen uten hjemmekontor når det gjelder hvor ofte de får slike henvendelser. Men de som jobber på hjemmekontor, og som selv holder orden på pluss- og minustimer, følger oftere opp henvendelser i fritiden. Det samme gjelder de som har særlig uavhengig stilling, og som derfor ikke har fått spørsmålet om fleksibel arbeidstid. Samlet peker dette i retning av en sammenheng mellom kjennetegn ved en arbeidstid som delvis reguleres av arbeidstaker selv (fleksibel arbeidstid, at arbeidstaker selv holder orden på pluss-/minustid, særlig uavhengig stilling), og det å besvare henvendelser hyppig.

Vi har også sett på om det er forskjeller i hvordan tid som er gått med til å besvare henvendelser i fritiden, blir kompensert. Dataene viser at arbeidstakere med hjemmekontor og som registrerer pluss- og minustimer, oftest oppgir at de kompenseres med lønn eller avspasering for medgått tid.

5.6 Oppsummering

I kapittel 5 ser vi nærmere på hva som kjennetegner jobbhenvendelser på fritiden. Vi har sett på hvem henvendelsene kommer fra, hvor ofte ulike grupper tar kontakt, hvor mye tid som går med, og om denne tiden kompenseres. Utgangspunktet er de to spørreundersøkelsene som er gjennomført som del av prosjektet.

- Det vanligste er at henvendelsene kommer fra en kollega eller medarbeider. Blant de som mottar henvendelser ukentlig eller oftere, sier 79 prosent at slike henvendelser kommer fra en kollega. Mange oppgir også at de får henvendelser fra eksterne som de har kontakt med gjennom jobben (62 prosent), og at det kommer henvendelser fra ledere (57 prosent). Blant arbeidsgiverne oppgir flest at deres ansatte får henvendelser fra eksterne.
- Henvendelser fra kolleger, ledere og eksterne kommer gjennom flere typer kanaler. Det vanligste er at henvendelser kommer på jobb-e-post, men mange får også henvendelser per telefon (SMS eller oppringing). Det er mindre vanlig at slike henvendelser kommer via digitale plattformer eller portaler. Både eksterne og interne benytter telefon og e-post i henvendelser i fritiden.
- Arbeidstakere som månedlig eller oftere mottar henvendelser i fritiden, det vil si 64 prosent av lønnstakerne i R2D-A, har fått spørsmål om hvor mye tid de bruker på å følge opp slike henvendelser. Om lag halvparten av disse oppgir at de bruker 0 eller 1 time per uke, mens 21 prosent oppgir at de bruker 4 timer i uka eller mer. Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling og ledere med unntak bruker mest tid på denne typen henvendelser. I sistnevnte gruppe oppgir drøye 40 prosent at de bruker 4 timer eller mer i uka på å følge opp slike henvendelser. I gruppen som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling, sier 11 prosent at de bruker 4 timer eller mer i uka på å følge opp henvendelser som kommer utenom arbeidstid.
- Det vanligste er at arbeid i tilknytning til henvendelser i fritiden enten ikke kompenseres eller kompenseres i form av avspasering. Det er lite vanlig med overtidsbetaling eller timelønn for medgått tid.

- Arbeidstakere med særlig uavhengig stilling oppgir oftere enn andre at kompensasjon er innarbeidet i ordinær lønn.
- I undersøkelsen blant virksomheter ble det spurt om arbeid i forbindelse med å følge opp henvendelser på fritiden registreres. Kun et mindretall (13 prosent) av arbeidsgiverne svarte ja på dette spørsmålet.

Vi undersøkte også om arbeidstakere logger seg på arbeidsplassens digitale systemer i fritiden, og om arbeidsgiver forventer at arbeidstakerne skal holde seg oppdatert også i fritiden.

- Knappe halvparten av arbeidstakerne oppgir at de logger på ukentlig eller oftere, og 25 prosent sier at dette skjer daglig i betydningen 5–7 dager i uka. Andelen er høyest blant ledere og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling. En god del arbeidstakere logger også på i ferien. Det er sterk sammenheng mellom det å få hyppige henvendelser og det å logge på jevnlig. Kartleggingen sier ikke noe om arbeidstaker svarer på henvendelser som dukker opp når de logger på, eller om de logger på for å kunne følge opp eventuelle henvendelser.
- I undersøkelsen blant virksomheter sier et mindretall på 18 prosent at arbeidsgiver forventer at arbeidstakerne holder seg oppdatert om arbeidet også i fritiden. I tillegg sier 11 prosent at dette er opp til den enkelte, mens et flertall sier at de ikke har slike forventninger.
- I kapittelets siste del ser vi på sammenhengen mellom hjemmekontor og det å besvare henvendelser på fritiden. Vi skiller mellom de som hyppig har hjemmekontor på dagtid, det vil si i hovedsak jobber hjemmefra, og de som stort sett er på arbeidsplassen på dagtid, men som i tillegg jobber hjemme på kveldstid eller i helgene. De som har hjemmekontor på dagtid, skiller seg ikke ut ved å få mange henvendelser på fritiden. Gruppen som jobber hjemme utenom arbeidstid, håndterer ofte jobbhenvendelser. Både dette – og et spørsmål om fleksitid – peker i retning av en sammenheng mellom helt eller delvis uregulert arbeidstid og hyppig å besvare jobbhenvendelser i fritiden.

6 Grunner til og konsekvenser av å være påkoblet

Som vist i figur 1.1 bygger vårt analytiske perspektiv på å kartlegge arbeidstakernes rett til å koble fra på at dette henger sammen med ulike trekk ved arbeidet (sektor, mulighet til hjemmekontor, andre digitale forutsetninger o.l.), omfang av henvendelser utenfor arbeidstiden (kartlagt i kapittel 4 og 5) og reguleringer gjennom lovverk, avtaler og bedriftsordninger (se kapittel 7). Vi har videre valgt å skille mellom arbeidstakere som er forventet å være tilgjengelige utenfor arbeidstid, de som kan velge, og de som ikke er forventet at er koblet på og heller ikke får noen henvendelser. I tråd med figur 1.1 skal vi se nærmere på ulike grunner til å være påkoblet: forventninger grunnet stillingens art, hensyn til virksomheten, arbeidsmengde, karrierehensyn og eventuelt press fra arbeidsgiver. I forlengelsen av dette vil vi også se nærmere på hvilke eventuelle negative konsekvenser arbeid når man egentlig har fri, har for skillet mellom fritid og arbeid, restitusjon, omsorgsoppgaver og karriere (figur 1.1 boks Y).

Dette kapittelet har fire deler: grunner til å være påkoblet, om det å være påkoblet blir ansett som positivt for karrieremuligheter, eventuelt om det blir oppfattet som negativt av arbeidsgiver om de ikke er det, om det å være påkoblet når man egentlig har fri, opplevs som negativt for ulike deler av privatlivet, og til slutt ser vi på om det å være påkoblet på fritiden har betydning for arbeidsbetingelsene, ved bruk av data fra LKU-A.

Vi har kartlagt dette gjennom å be de arbeidstakerne som har svart at de månedlig eller oftere arbeider på fritiden, om å ta stilling til en rekke påstander. Vi presenterer først selve fordelingen av påstandene. Deretter ser vi nærmere på om det er sammenheng i vurderingen av påstandene, og om arbeidstakeren er forventet å svare på henvendelser, og hyppighetene av henvendelsene (ukentlig eller oftere eller månedlig). Til slutt kartlegger vi ved hjelp av en regresjonsanalyse om det er andre forhold enn forventninger om og hyppighet av henvendelser som kan forklare variasjon i vurderingene. I regresjonene kontrollerer vi for alder, kjønn, antall ansatte, sektor, mulighet for hjemmekontor og om man er leder og unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser eller ikke (se vedlegg 2 for fullstendige regresjonsmodeller til kapittel 6).

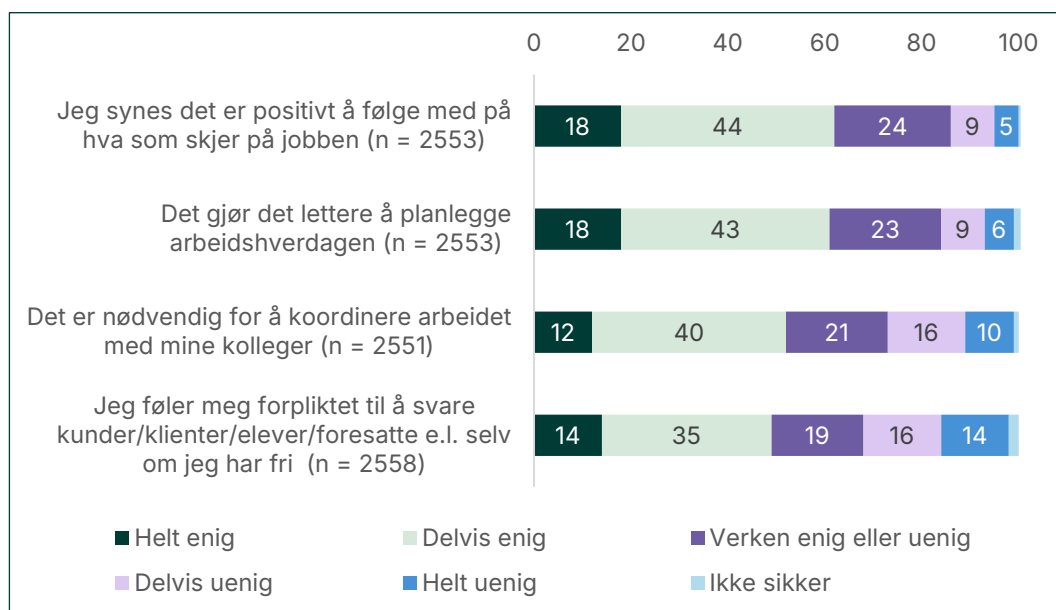
6.1 Grunner til å være påkoblet

Vi skal først se på begrunnelser som gjelder hensyn til virksomhetens kunder, klienter o.l. og mer individuelle eller praktiske begrunnelser. Vi har kartlagt dette gjennom fire påstander:

- Jeg synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben.
- Det gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen.
- Det er nødvendig for å koordinere arbeidet med mine kolleger.
- Jeg føler meg forpliktet til å svare kunder/klienter/elever/foresatte e.l. selv om jeg har fri.

Svarene er vist i figur 6.1.

Figur 6.1 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden? (R2D-A). Prosent.



Alle fire begrunnelsene har vesentlig betydning for hvorfor den enkelte arbeidstaker er påkoblet og svarer / følger opp henvendelser når de egentlig har fri. Det er likevel noen forskjeller i vurderingen av dem. Flest sier seg enige (helt eller delvis) i påstandene om at de synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben. Vi ser også at mer praktiske begrunnelser er viktige. Drøyt 60 prosent er enige i påstanden om at det gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen, mens drøyt halvparten er enige i at det er nødvendig for å koordinere arbeidet med kollegene. Noe under halvparten svarer at de kobler seg på jobben når de har fri, av hensyn til kunder, klienter o.l. Tabell 6.1 viser hvordan forventet tilgjengelighet og hyppighet av arbeid (ukentlig eller oftere eller månedlig) på fritiden påvirker svarene på disse påstandene.

Tabell 6.1 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden etter forventet tilgjengelighet og hyppighet av arbeid på fritiden. Andel som har svart at de er helt eller delvis enige. R2D-A. Prosent.

	Forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet
Jeg synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben (n = 2554)	62	71	52	60
Det gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen (n = 2553)	61	74	51	56
Det er nødvendig for å koordinere arbeidet med mine kolleger (n = 2551)	69	57	56	37
Jeg føler meg forpliktet til å svare kunder/klienter/elever/foresatte e.l. selv om jeg har fri (n = 2558)	69	46	56	37

De som svarer at det ikke er forventet at de skal jobbe når de har fri, men gjør det hyppig, svarer i størst grad også at de gjør det fordi de mener det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben, og fordi det letter planleggingen av arbeidshverdagen. De som er forventet å jobbe også når de har fri, og gjør det hyppig, svarer i større grad at de gjør det fordi det er nødvendig for å koordinere arbeidet med kollegene, og fordi de føler seg forpliktet til det av hensyn til kunder, klienter o.l. De som har forventninger om å måtte jobbe når de har fri, men ikke gjør det hyppig, og de som ikke har forventninger, er gjennomgående mindre enige i samtlige påstander. I tabell 6.1 ser vi hvordan også andre forhold kan påvirke vurderingen av disse påstandene.

Tabell 6.2 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri, etter alder, kjønn, antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. (R2D-A).

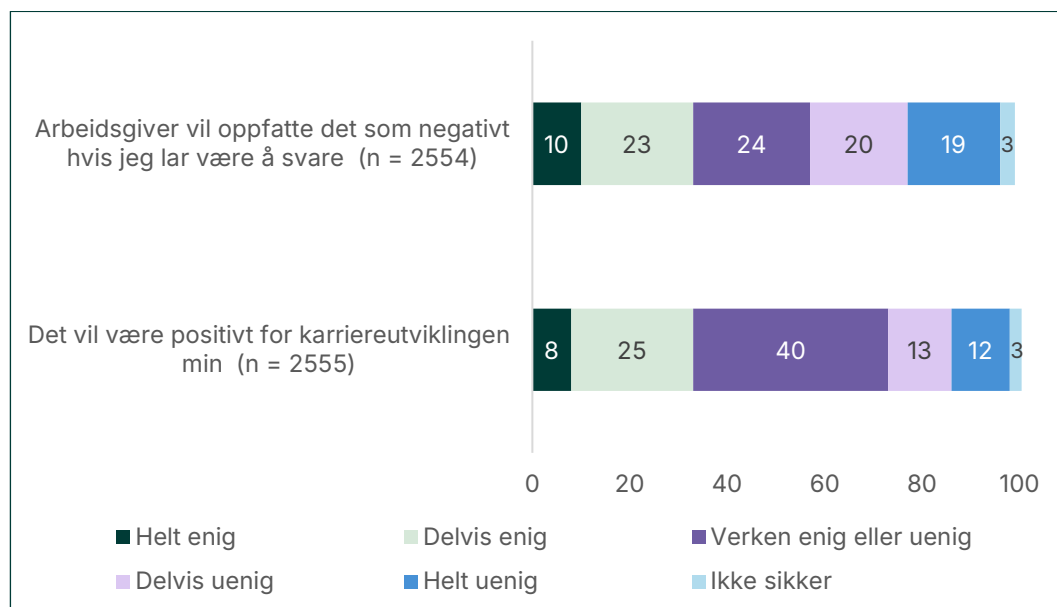
	Positivt å følge med på hva som skjer på jobben	Lettere å planlegge arbeidshverdagen	Nødvendig for koordinering med kolleger	Føler seg forpliktet til å svare kunder, klienter etc.
Alder				
Kvinne				
10–50 ansatte	Negativ			
5 –100 ansatte				
Mer enn 100 ansatte	Negativ			Negativ
Privat sektor med tariffavtale	Positiv			
Privat sektor uten tariffavtale				
Mulighet til hjemmekontor	Positiv	Positiv		Positiv
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene		Positiv	Positiv	
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene		Positiv	Positiv	
Ikke leder, men er unntatt arbeidstidsbestemmelsene				
Ikke forventet, hyppig	Positiv	Positiv	Negativ	Negativ
Forventet, ikke hyppig	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ
Ikke forventet, ikke hyppig			Negativ	Negativ
Forklart varians, justert	0,027	0,047	0,68	0,072
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden				

Kjønn og alder har ikke noen påvirkning på vurderingen av disse fire påstandene. Så er det en viss effekt av antall ansatte der de som jobber i bedrifter med 10 til 50 ansatte, og de med mer enn 100 ansatte er mindre tilbøyelige til å vektlegge påstanden om at det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben. Ansatte i de største virksomhetene er også mindre tilbøyelige til å vektlegge hensyn til kunder, klienter o.l. Det er ingen sterke sektoreffekter i vurderingen av påstandene, men de som er i privat sektor og har tariffavtale, er noe mer tilbøyelige til å vektlegge påstanden om at det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben. Ledere, uavhengig av om de er unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser eller ikke, vektlegger i større grad enn de som ikke er ledere, at å arbeide når de egentlig har fri, gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen, og at det er nødvendig for å koordinere med kolleger. Regresjonen viser også at når vi kontrollerer for flere variabler, finner vi fortsatt at forventninger fra arbeidsgiver om å være tilgjengelig og hyppigheten av arbeid når man har fri, påvirker vurderingen av påstandene. Sammenlignet med de som både forventes å jobbe på fritiden og gjør det hyppig, svarer de som ikke har denne forventningen, i større grad at de gjør det fordi de synes det er positivt å følge med på hva som skjer, og fordi det letter arbeidshverdagen. De som forventes å jobbe på fritiden og gjør det hyppig, svarer i større grad enn andre at de gjør det fordi de mener det er nødvendig for koordinering med kolleger, eller fordi de føler seg forpliktet til å svare kunder, klienter etc.

Forventninger til karriere og krav fra arbeidsgiver

Vi har også spurt de som er påkoblet på fritiden, om dette skyldes hensyn til egen karriere, og om det skyldes at arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis de ikke svarer på fritiden (figur 6.2).

Figur 6.2 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden? R2D-A. Prosent.



Det er en god del som mener at det vil være positivt for karriereutviklingen, 8 prosent er helt enige i påstanden, og 25 prosent er delvis enige. 10 prosent er også helt enige, og 23 prosent er delvis enige i at arbeidsgiver ville reagere negativt om de lar være å

svare. Tabell 6.3 viser hvordan svarene fordeler seg i forhold til forventet tilgjengelighet og hyppighet av henvendelser (ukentlig eller oftere eller månedlig).

Tabell 6.3 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden etter forventet tilgjengelighet og hyppighet av arbeid på fritiden. Andel som har svart at de er helt eller delvis enige. R2D-A. Prosent.

	Forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet
Det vil være positivt for karriereutviklingen min (n = 2555)	45	30	37	25
Arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis jeg lar være å svare (n = 2553)	54	20	55	20

De som i størst grad slutter seg til disse forventningene, er de som forventes å være tilgjengelige og hyppig svarer på henvendelser på fritiden, det gjelder også de som forventes å jobbe på fritiden, men som gjør det mindre hyppig. Tabell 6.4 viser vurderingen av påstanden når vi kontrollerer for flere variabler i analysen.

Tabell 6.4 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri, etter alder, kjønn antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. R2D-A.

	Det vil være positivt for karriereutviklingen min	Arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis jeg lar være å svare
Økende alder	Negativ	
Kvinne	Negativ	
10–50 ansatte	Positiv	
51–100 ansatte		
Mer enn 100 ansatte	Positiv	
Privat sektor med tariffavtale	Positiv	Positiv
Privat sektor uten tariffavtale	Positiv	
Mulighet til hjemmekontor	Positiv	Negativ
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	Positiv	
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene		
Ikke leder, men er unntatt arbeidstidsbestemmelsene		
Ikke forventet, hyppig	Negativ	Negativ
Forventet, ikke hyppig	Negativ	
Ikke forventet, ikke hyppig	Negativ	Negativ
Forklart varians, justert	0,074	0,151
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden		

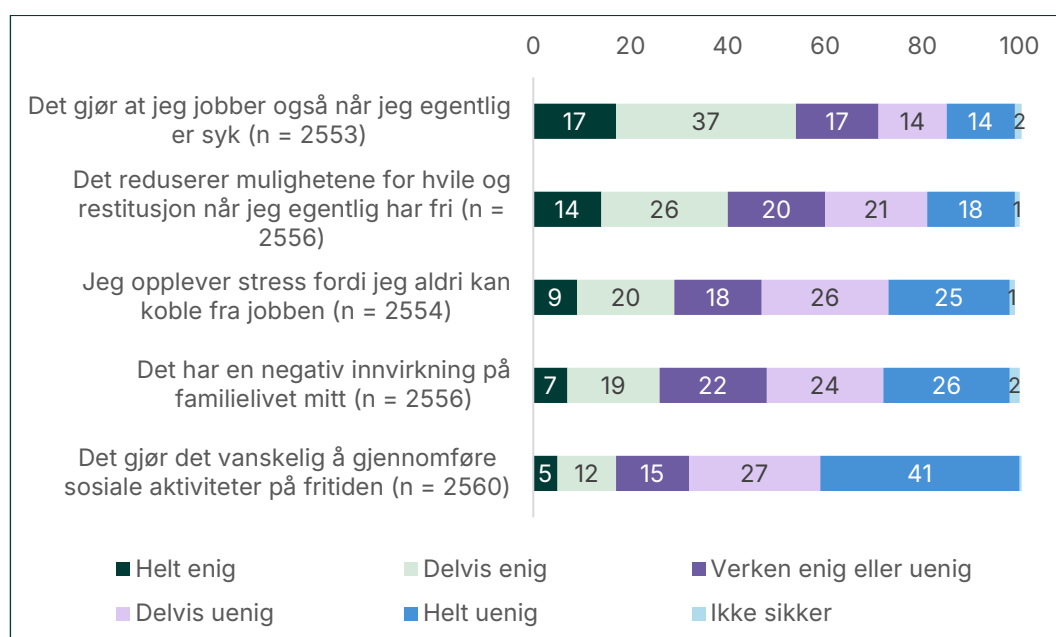
Kjønn og alder har betydning for begrunnelsen om at det vil være positivt for karriereutviklingen. Desto eldre man er, desto mindre vekt tillegges hensyn til karrieren som begrunnelse for å være påkoblet utenom arbeidstiden. Kvinner tillegger også karriere mindre betydning enn menn. Antall ansatte på arbeidsplassen har også en viss betydning for karrierebegrunnelsen. Sammenlignet med de minste virksomhetene (under 10 ansatte) vektlegges karriere i noe sterkere grad av de som jobber i virksomheter med 10–50 ansatte og mer enn 100 ansatte. Vi finner også at ansatte i privat sektor i større grad enn de som jobber i offentlig sektor, vektlegger karrierehensyn som begrunnelse for å være påkoblet på fritiden. Det samme gjør de som har mulighet til å jobbe hjemmefra, og de som er ledere med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene. Sammenlignet med de som forventes å svare på henvendelser på fritiden og gjør det hyppig, så vektlegger de andre arbeidstakerne i mindre grad karrierehensyn.

Begrunnelsen om at arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt å ikke svare på henvendelser på fritiden, vektlegges sterkere av ansatte i privat sektor i bedrifter med tariffavtale. De som har mulighet til hjemmekontor, vektlegger også denne begrunnelsen i mindre grad enn de som ikke har det. Ikke overraskende finner vi også at de som svarer at det ikke er forventet at de skal jobbe på fritiden, i mindre grad enn de som forventes å gjøre det, vektlegger at arbeidsgiver vil reagere negativt om de lar være å svare.

6.2 Negative konsekvenser for privatlivet?

Arbeid på fritiden kan påvirke muligheten til restitusjon og helse. Det kan også ha negativ innvirkning på familie og sosiale aktiviteter (Allen et al., 2013; Yang et al., 2022). I figur 6.3 viser vi hvordan arbeidstakerne har svart på om det å være påkoblet på fritiden medfører negative konsekvenser i form av at de jobber når de egentlig er syke, at det reduserer mulighet for hvile og restitusjon, at det medfører stress fordi de aldri kan koble fra jobben, at det har negativ innvirkning på familieliv, og at det gjør det vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden.

Figur 6.3 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden? (R2D-A). Prosent.



Det er mer enn halvparten av de som er påkoblet jobben på fritiden, som svarer at det gjør at de jobber når de egentlig er syke. 17 prosent er helt enige og 37 prosent delvis enige i påstanden. 40 prosent er helt eller delvis enige i at det å være påkoblet jobben på fritiden reduserer muligheten for hvile og restitusjon. Snaut 30 prosent er enige i at det medfører stress fordi de aldri kan koble fra jobben. Det er også en god del som mener at det å jobbe på fritiden har negativ innvirkning på familielivet (26 prosent) og gjør det vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden (17 prosent). Tabell 6.5 viser hvordan svarene fordeler seg i forhold til forventet tilgjengelighet og hyppighet av henvendelser.

Tabell 6.5 Med utgangspunkt i dine egne erfaringer: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander om å være påkoblet jobben og svare på / følge opp henvendelser i fritiden etter forventet tilgjengelighet og hyppighet av henvendelser på fritiden. Andel som har svart at de er helt eller delvis enige. R2D-A. Prosent.

	Forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, hyppig kontaktet	Forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet	Ikke forventet å være tilgjengelig, ikke hyppig kontaktet
Det gjør at jeg jobber også når jeg egentlig er syk (n = 2554)	69	56	57	43
Det reduserer mulighetene for hvile og restitusjon når jeg egentlig har fri (n = 2556)	56	37	44	31
Jeg opplever stress fordi jeg aldri kan koble fra jobben (n = 2554)	45	26	36	21
Det har en negativ innvirkning på familielivet mitt (n = 2556)	38	20	37	18
Det gjør det vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden (n = 2558)	29	9	24	11

De som forventes å svare på henvendelser og gjør det hyppig, er i større grad enn andre arbeidstakere enige i at de jobber når de er syke, at det reduserer muligheten for hvile og restitusjon, og at de opplever stress fordi de aldri kan koble helt fra jobben. Kanskje noe mer overraskende er det ingen forskjeller i opplevelse av negative konsekvenser for familielivet og gjennomføring av sosiale aktiviteter mellom de som forventes å være påkoblet, og som gjør det ofte, og de som forventes å gjøre det, men hvor det ikke skjer hyppig. I tabell 6.6 viser vi hvordan vurderingen av påstanden påvirkes når vi kontrollerer for flere variabler.

Tabell 6.6 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri, etter alder, kjønn, antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. R2D-A.

	Jobber når man egentlig er syk	Redusert mulighet til hvile og restitusjon	Opplever stress pga. manglende avkobling	Påvirker familielivet negativt	Vanskeligjør sosiale aktiviteter på fritiden
Økende alder		Negativ	Negativ		Negativ
Kvinne	Positiv	Positiv	Positiv		
10–50 ansatte	Negativ				
51–100 ansatte	Negativ				
Mer enn 100 ansatte					
Privat sektor med tariffavtale					
Privat sektor uten tariffavtale		Negativ	Negativ	Negativ	
Mulighet til hjemmekontor	Positiv				Negativ
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	Positiv		Positiv		Positiv
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene					
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	Positiv	Positiv			Positiv
Ikke forventet, hyppig	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ
Forventet, ikke hyppig	Negativ	Negativ	Negativ		
Ikke forventet, ikke hyppig	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ	Negativ
Forklart varians, justert	0,078	0,063	0,064	0,053	0,067
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Vi finner at økende alder reduserer sannsynligheten for å være enig i at det å være påkoblet på fritiden medfører redusert mulighet til hvile og restitusjon, medfører opplevd stress og vanskeligjør sosiale aktiviteter på fritiden. Kvinner er i større grad enn menn enige i at det å være påkoblet på fritiden medfører at de jobber når de egentlig er syke, reduksjon i muligheten til hvile og restitusjon og at de opplever stress på grunn av manglende avkobling. Vi finner også at de som jobber i privat sektor uten tariffavtale, i

mindre grad er enige i at påkobling på fritiden medfører redusert hvile og restitusjon, stress og negativ påvirkning på familielivet. Det å være leder og det å være unntatt arbeidstidsbestemmelsene har betydning for vurderingen av påstandene. Men det er ikke helt likt for de som er ledere og unntatt arbeidstidsbestemmelsene, og for de som ikke er ledere, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene. For begge grupper finner vi at de i større grad er enige i påstanden om at påkobling på fritiden har medført at de jobber når de egentlig er syke, og at det vanskeliggjør sosiale aktiviteter på fritiden. De som ikke har lederoppgaver, men er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, svarer i større grad enn andre at det å jobbe på fritiden reduserer muligheten til hvile og restitusjon. Ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene, svarer i større grad enn andre at de opplever stress og manglende avkobling, og at de jobber når de egentlig er syke.

Når vi ser på hyppighet av arbeid på fritiden og om dette er forventet av arbeidsgiver eller ikke, finner vi mye av det samme vi så i tabell 6.5. De som både er forventet å svare på henvendelser og å jobbe på fritiden, og som gjør det hyppig, er i større grad enige i at det å jobbe på fritiden har medført at de har jobbet når de egentlig er syke, at det har redusert mulighet til hvile og restitusjon, og at de opplever stress på grunn av manglende avkobling.

6.3 Arbeidsbetingelser i LKU-A

I LKU-A 2022 kan vi identifisere arbeidstakere som oppgir at de mottar hyppige jobbre-laterte henvendelser på fritiden. LKU har også en rekke spørsmål for å kartlegge ulike aspekter ved arbeidsbetingelsene. Vi har valgt ut noen spørsmål som kan belyse forhold som ofte diskuteres i forbindelse med retten til å koble fra: arbeidspress, graden av selvbestemmelse i jobben, balansen mellom jobb og fritid og generell trivsel i jobben.

Vi belyser dette på to måter. For det første viser vi forskjellen i svargivning mellom arbeidstakere som får hyppige henvendelser, og øvrige arbeidstakere. Vi ser på de som får slike henvendelser noen ganger i uka eller oftere (31 prosent av alle). Her har vi i tillegg skilt mellom de som forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser, og de som besvarer henvendelser uten at det er en forventning om å være tilgjengelig. Vi skiller mellom de som oppgir at de har lederoppgaver, og øvrige.

Foruten å vise svarene har vi gjennomført regresjonsanalyser der vi kontrollerer for bakgrunnskjennetegn som næring, sektor, bedriftsstørrelse, alder, kjønn, yrke med mer. Er det fortsatt slik at vi finner forskjeller i svargivning mellom de som har hyppige henvendelser, og øvrige?

Hektisk arbeidsdag og grad av selvbestemmelse

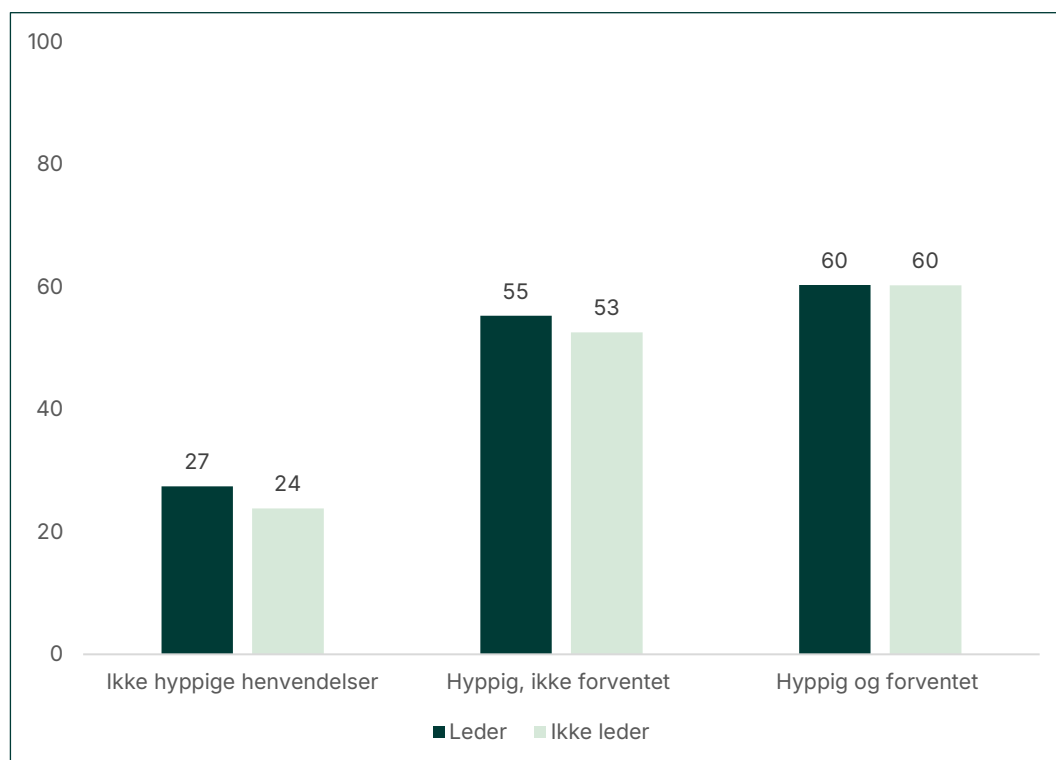
Et spørsmål er om det å få henvendelser på fritiden som medfører arbeid, har å gjøre med å arbeidsmengde. I LKU-A spørres arbeidstakerne om hvor hektisk det er på jobben:

- De siste 4 ukene, hvor ofte hadde du så mye å gjøre at du ikke fikk tatt matpause eller måtte jobbe ut over din vanlige arbeidstid?

Vi ser på hvor mange som svarer «daglig» eller «flere ganger i uken». I alt oppgir 36 prosent av arbeidstakerne dette. Det er klar korrelasjon mellom å oppgi at arbeidsdagen er hektisk, og å hyppig motta henvendelser på fritiden. I gruppen som mottar hyppige henvendelser uten at de er forventet å være tilgjengelige for disse, oppgir om lag halvparten at arbeidsdagene er så hektiske at de enten må jobbe utenfor arbeidstid eller ikke får tatt matpause. I gruppen som i tillegg er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser, er andelen med hektiske arbeidsdager 60 prosent. Regresjonene bekrefter at det er en slik sammenheng mellom henvendelser på fritiden og det å oppleve at arbeidsdagen er hektisk. I tillegg viser regresjonene at de som ikke er ledere, oftere oppgir at arbeidsdagen er så hektisk at de ikke får utført arbeidet i arbeidstiden.

Vi finner samme mønster når vi ser på et annet spørsmål om hektiske arbeidsdager – andelen som sier at de ofte har for mye å gjøre.

Figur 6.4 Andel arbeidstakere som oppgir at de flere dager i uka har så mye å gjøre at de ikke får tatt matpause eller må jobbe ut over vanlig arbeidstid. Etter om arbeidstaker er leder eller ikke, og om arbeidstaker hyppig (ukentlig eller oftere) svarer på henvendelser og er forventet å være tilgjengelig for henvendelser. N = 13 786. Prosent.



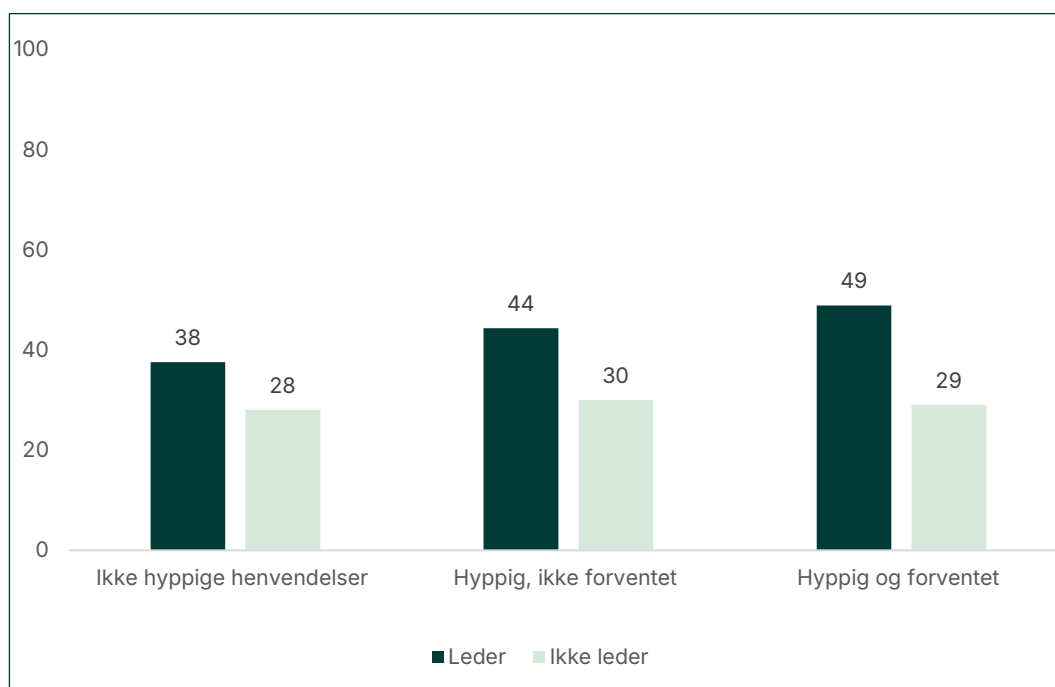
Innflytelse over eget arbeid

Et annet spørsmål som kan stilles i tilknytning til det å få jobbrelaterte henvendelser på fritiden, er om dette er knyttet til å oppleve liten kontroll over egen arbeidshverdag, eller det motsatte. I LKU-A er det flere spørsmål om arbeidstaker selv kan bestemme hvordan arbeidet skal gjennomføres. Vi har valgt spørsmålet om arbeidstaker kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres:

- I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?

Figur 6.5 viser at ledere oftere enn andre oppgir at de i svært stor grad kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres. Det er imidlertid lite som peker i retning av at de som ofte får henvendelser i fritiden, opplever at de i mindre grad enn andre kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres. Både figur 6.5 og regresjonene peker i retning av at det ikke er noen sterk sammenheng mellom vurderingen av selvbestemmelse og om arbeidstakere kontaktes på fritiden.

Figur 6.5 Andel arbeidstakere som oppgir at de i svært stor grad kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres. Etter om arbeidstaker er leder eller ikke, og om arbeidstaker hyppig (ukentlig eller oftere) svarer på henvendelser og er forventet å være tilgjengelig for henvendelser. N = 13 786. Prosent.



Balanse mellom arbeid og privatliv

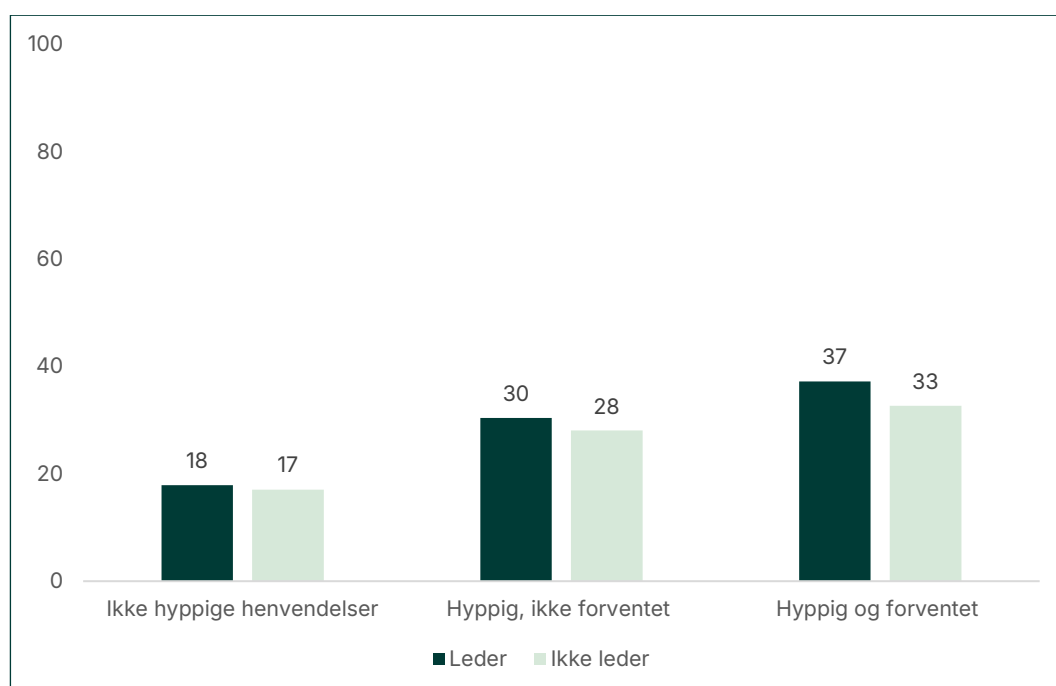
Et sentralt spørsmål i tilknytning til retten til å koble fra er om jobbhenvendelser i fritiden skjer på bekostning av fritid. I arbeidstakerundersøkelsen (R2D-A 2024) har vi stilt flere spørsmål for å undersøke dette. I LKU-A stilles det ikke noen oppfølgingsspørsmål til de som ofte får henvendelser på fritiden. Undersøkelsen sier dermed ikke noe om konsekvensene av slike henvendelser. Det stilles imidlertid et generelt spørsmål om jobben går ut over privatlivet:

- Hvor ofte hender det at jobben tar så mye av din tid eller energi at det går ut over privatlivet ditt?

I alt sier 22 prosent at dette skjer daglig eller flere ganger i uken.

Vi undersøker om det er slik at de som ofte mottar henvendelser på fritiden, er overrepresentert blant de som sier at jobben går ut over fritiden. Og skjer det oftest for de som er forventet å være tilgjengelige, det vil si ikke selv kan styre når de vil svare på henvendelsene? Figur 6.6 viser andelen arbeidstakere som oppgir at det skjer daglig eller flere dager i uka at jobben går ut over privatlivet. De som ofte får henvendelser på fritiden, oppgir oftere enn andre at jobben går ut over privatlivet. Andelen er høyest blant de som får hyppige henvendelser, og som også forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser. Det er ikke vesentlige forskjeller når vi sammenligner ledere og andre. Mønsteret i figuren bekreftes av regresjoner der vi kontrollerer for flere bakgrunnsvariabler.

Figur 6.6 Andel arbeidstakere som oppgir at jobben tar så mye av deres tid eller energi at det daglig eller flere ganger i uka går ut over privatlivet. Etter om arbeidstaker er leder eller ikke, og om arbeidstaker hyppig (ukentlig eller oftere) svarer på henvendelser og er forventet å være tilgjengelig for henvendelser. N = 13 589. Prosent.



Trivsel og motivasjon i arbeidet

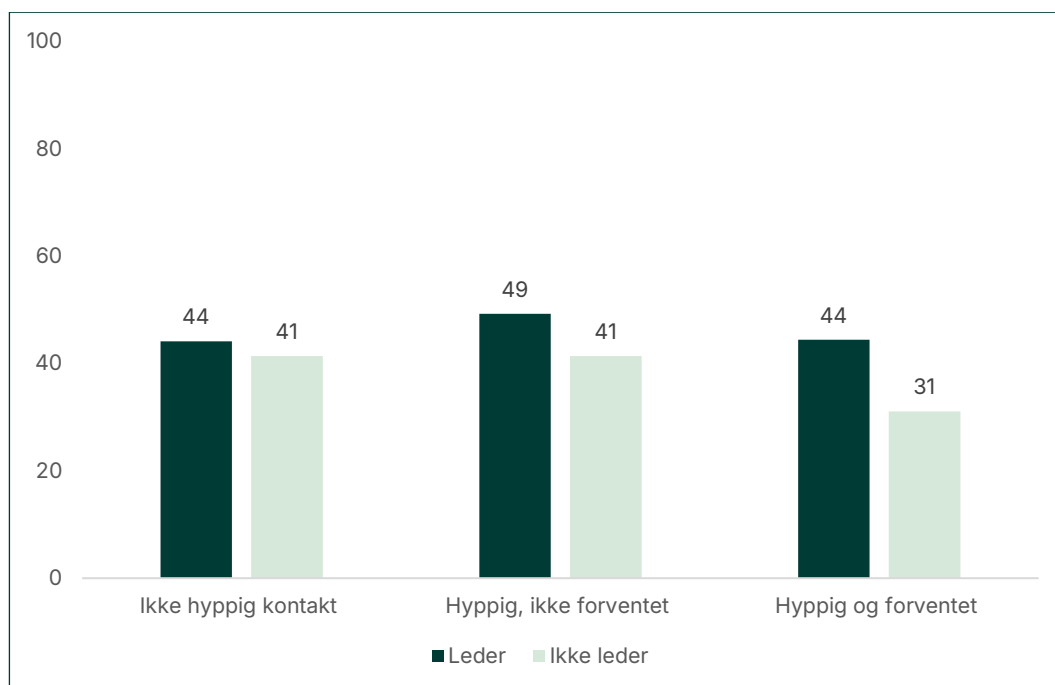
Vi ser til slutt på et spørsmål som dreier seg om vurderingen av arbeidsforholdet samlet sett:

- Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?

I alt sier 42 prosent av arbeidstakerne at de er veldig fornøyd med jobben sin. Det er ingen forskjeller mellom de som mottar henvendelser på fritiden, og de som ikke gjør det. Arbeidstakere i lederposisjoner sier litt oftere enn andre at de er svært fornøyd. I regresjonene finner vi en tendens til at de som kontaktes ofte og er forventet å være tilgjengelige, litt sjeldnere enn andre sier at de er svært fornøyd med jobben.

Vi har også sett på spørsmål om motivasjon og engasjement i jobben og tilknytning til virksomheten. Heller ikke her er det noen sterke sammenhenger mellom svargivningen og om arbeidstaker får hyppige henvendelser på fritiden eller ikke.

Figur 6.7 Andel arbeidstakere som oppgir at de er svært godt fornøyd med jobben. Etter om arbeidstaker er leder eller ikke, og om arbeidstaker hyppig (ukentlig eller oftere) svarer på henvendelser og er forventet å være tilgjengelig for henvendelser. N = 13 786. Prosent.



Samlet

Levekårsundersøkelsen viser at det er klar sammenheng mellom det å ha (for) mye å gjøre på jobben og å besvare jobbrelaterte henvendelser på fritiden flere ganger i uka. Dette gjelder de som ikke opplever at det er en forventning om at de skal være tilgjengelige, og i enda større grad de som sier at det er en slik forventning. Mønsteret gjelder både for ledere og for andre arbeidstakere. De som ofte får slike henvendelser, sier også i større grad enn andre at jobben går ut over privatlivet. Undersøkelsen tyder imidlertid ikke på at de som ofte besvarer henvendelser på fritiden, opplever at de i mindre grad enn andre bestemmer hvordan arbeidet skal gjøres, eller er mindre fornøyd med jobben alt i alt.

6.4 Oppsummering

Grunner til å være påkoblet

I denne delen har vi sett på grunner til å være påkoblet, om det å være påkoblet blir ansett som positivt for karrieremuligheter, og om det eventuelt blir oppfattet som negativt av arbeidsgiver om de ikke er det, og om det å være påkoblet når man egentlig har fri, oppleves som negativt for ulike deler av privatlivet.

Vi ser først på begrunnelser som viser til hensyn til virksomhetens kunder, klienter o.l. og mer individuelle eller praktiske begrunnelser. Dette er kartlagt dette gjennom fire påstander: «Jeg synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben», «Det gjør

det lettere å planlegge arbeidshverdagen», «Det er nødvendig for å koordinere arbeidet med mine kolleger», «Jeg føler meg forpliktet til å svare kunder/klienter/elever/foresatte e.l. selv om jeg har fri»:

- Flest sier seg enige (helt eller delvis) i påstandene om at de synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben.
- Drøyt 60 prosent er enige i påstanden om at det gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen.
- Drøyt halvparten er enige i at det er nødvendig for å koordinere arbeidet med kollegene.
- Noe under halvparten svarer at de kobler seg på jobben når de har fri, av hensyn til kunder, klienter e.l.
- De som svarer at det ikke er forventet at de skal jobbe når de har fri, men gjør det hyppig, svarer i størst grad også at de gjør det fordi de mener det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben, og fordi det letter planleggingen av arbeidshverdagen.
- De som er forventet å jobbe også når de har fri, og gjør det hyppig, svarer i større grad at de gjør det fordi det er nødvendig for å koordinere arbeidet med kollegene, og fordi de føler seg forpliktet til det av hensyn til kunder, klienter o.l.

Vi har spurt de som er påkoblet på fritiden, om dette skyldes hensyn til egen karriere, og om det skyldes at arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis de ikke svarer på fritiden:

- Det er en god del som mener at det vil være positivt for karriereutviklingen, 8 prosent er helt enige i påstanden, og 25 prosent er delvis enige.
- 10 prosent er også helt enige, og 23 prosent er delvis enige i at arbeidsgiver ville reagere negativt om de lar være å svare.
- De som i størst grad slutter seg til disse forventningene, er de som forventes å være tilgjengelige og hyppig svarer på henvendelser på fritiden, det gjelder også de som forventes å jobbe på fritiden, men gjør det mindre hyppig.

Til slutt i denne delen så vi på aktuelle negative konsekvenser for privatlivet:

- Mer enn halvparten av de som er påkoblet jobben på fritiden, svarer at det gjør at de jobber når de egentlig er syke.
- 40 prosent er helt eller delvis enige i at det å være påkoblet jobben på fritiden reduserer muligheten for hvile og restitusjon.
- Snaut 30 prosent er enige i at det medfører stress fordi de aldri kan koble fra jobben.
- Det er også en god del som mener at det å jobbe på fritiden har negativ innvirkning på familielivet (26 prosent) og gjør det vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden (17 prosent).
- De som forventes å svare på henvendelser og gjør det hyppig, er i større grad enn andre arbeidstakere enige i at de jobber når de er syke, at det reduserer muligheten for hvile og restitusjon, og at de opplever stress fordi de aldri kan koble helt fra jobben.

Arbeidsbetingelser i LKU-A

Vi har brukt LKU-A for å undersøke om arbeidstakere som ofte får henvendelser i fritiden, skiller seg ut langs utvalgte indikatorer på trivsel, motivasjon, innflytelse over arbeidet, en hektisk arbeidsdag og balanse mellom arbeid og fritid. Vi har sammenlignet gruppen som ofte besvarer henvendelser i fritiden, med øvrige arbeidstakere.

- Det å besvare jobbhenvelndelser i fritiden er korrelert med en hektisk arbeidsdag og for mye å gjøre. Arbeidstakere som rapporterer om hyppige henvendelser, opplever oftere at de har så mye å gjøre at de ikke rekker å ta pause, eller at de må jobbe ut-over vanlig arbeidstid. Dette gjelder i størst grad de som også er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser. Arbeidstakere som ofte får og besvarer henvendelser i fritiden, oppgir også oftere enn andre at jobben går ut over privatlivet.
- Arbeidstakere som ofte følger opp jobbhenvelndelser i fritiden, skiller seg ikke fra andre ved at de opplever å ha mindre innflytelse over hvordan jobben skal gjøres. Det er heller ingen klare forskjeller mellom gruppene i om arbeidstakeren er fornøyd med jobben sin. Det samme gjelder spørsmål om motivasjon og engasjement i arbeidet.

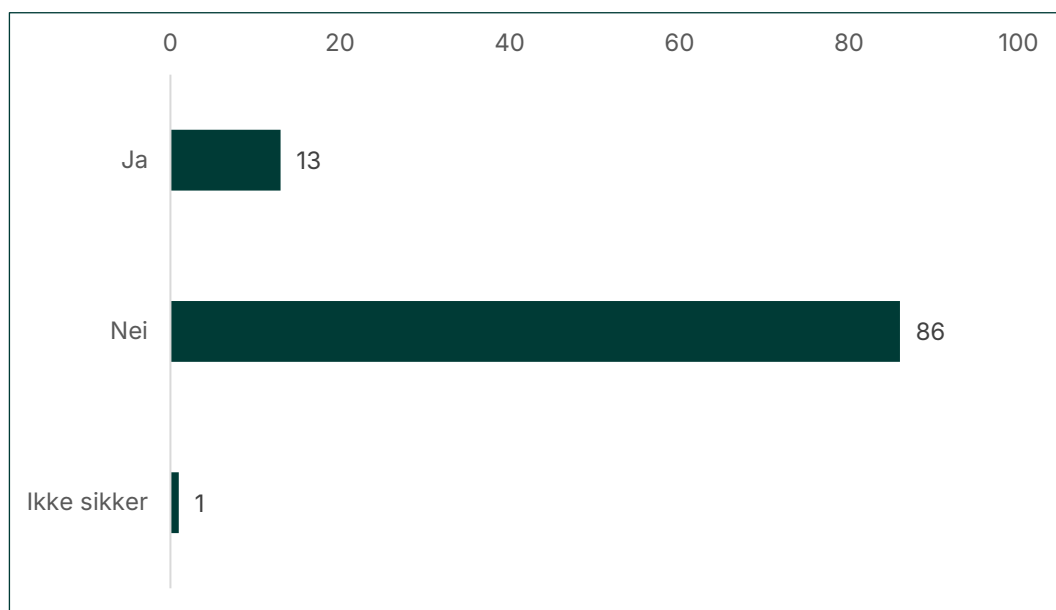
7 Reguleringer

I kapittel 3 beskrev vi hvordan «retten til å koble fra» er et tema for reguleringer i flere land og med en intensjon om reguleringer på EU-nivå. I Norge reguleres ikke dette direkte i lovverket, men det finnes sterke reguleringer av arbeidstiden i et eget kapittel 10 i arbeidsmiljøloven. Flertallet av arbeidstakerne i Norge er dekket av lovbestemmelsene om arbeidstid, men det finnes også noen unntak – bestemmelsene gjelder ikke for arbeidstakere i stillinger som er definert som ledende eller særlig uavhengige. I kapittel 3 beskrev vi også hvordan fleksible arbeidstidsordninger, som et tiltak som kan tjene både arbeidstaker og arbeidsgiver, har stått på den norske dagsordenen i mange år. Med dette som bakteppe vender vi i dette kapittelet blikket mot lokalt virksomhetsnivå og stiller spørsmål om det finnes skriftlige avtaler eller retningslinjer som regulerer retten til å være frakoblet arbeidet i fritiden. Vi undersøker hvilke situasjoner eller typer kontakt som eventuelt reguleres, og hvordan retten til å være frakoblet kan fungere i praksis. Vi spør også om arbeidsgivernes generelle vurderinger av behovet for reguleringer på dette området. Avslutningsvis presenterer vi synspunkter på og vurderinger av behovet for reguleringer som kom fram i intervjuer med representanter for de sentrale organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

7.1 Reguleringer på virksomhetsnivå

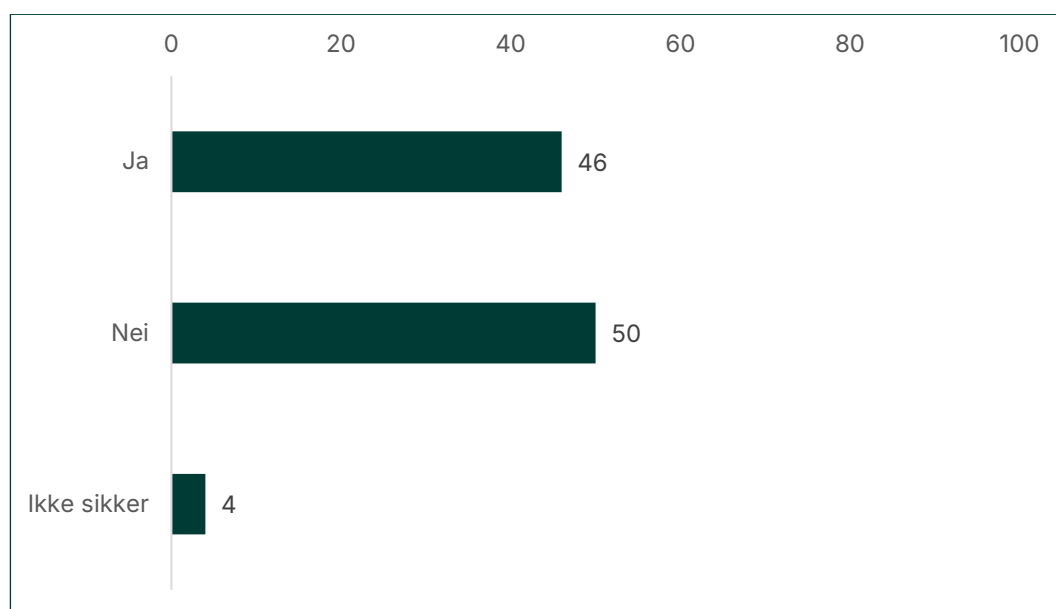
Virksomhetsledere som svarte bekreftende på spørsmålet om de har ansatte som mottar og svarer på jobbhenveldeiser i fritiden, fikk videre spørsmål om virksomheten har rutiner for å registrere hvor mye tid ansatte bruker på dette (R2D-V). I figur 7.1 ser vi at kun 13 prosent svarer at de har rutiner for å registrere tid brukt på arbeid i fritiden. Virksomheter i offentlig sektor har i noe større grad rutiner for tidsregistrering enn virksomheter i privat sektor, henholdsvis 16 og 10 prosent.

Figur 7.1 Virksomheter som har rutiner for å registrere hvor mye tid de ansatte bruker på å besvare eller følge opp henvendelser i fritiden. R2D-V n = 836.



Virksomhetslederne fikk videre spørsmål om hvorvidt retten til å koble fra arbeidet når man har fri, er et tema som har vært diskutert med de ansatte i løpet av de siste to til tre årene. I figur 7.2 ser vi at respondentene er delt omtrent på midten, hvor halvparten svarer at dette ikke har vært diskutert med ansatte, og den andre (snaue) halvparten svarer at dette har vært diskutert. På dette spørsmålet er det ganske stor forskjell mellom hva virksomhetsledere i offentlig og privat sektor svarer. I offentlig sektor svarer 58 prosent at de har hatt slike diskusjoner med ansatte, mens andelen i privat sektor er 33 prosent. Vi finner også at det er en forskjell mellom virksomheter med og uten tariffavtale på dette spørsmålet. Forskjellene er omtrent på samme nivå som vi ser mellom sektorene, og må ses i sammenheng med at samtlige virksomheter i offentlig sektor er dekket av tariffavtale. Vi finner også at det er en forskjell mellom virksomhetene etter størrelse. De minste virksomhetene (under ti ansatte) har i mindre grad enn de større virksomhetene diskutert med de ansatte om retten til å koble fra arbeidet når man har fri.

Figur 7.2 I løpet av de 2 til 3 siste årene: Har retten til å kunne koble fra arbeidet når man har fri, vært et tema som har blitt diskutert mellom ansatte og ledelsen i virksomheten? R2D-V n = 836.

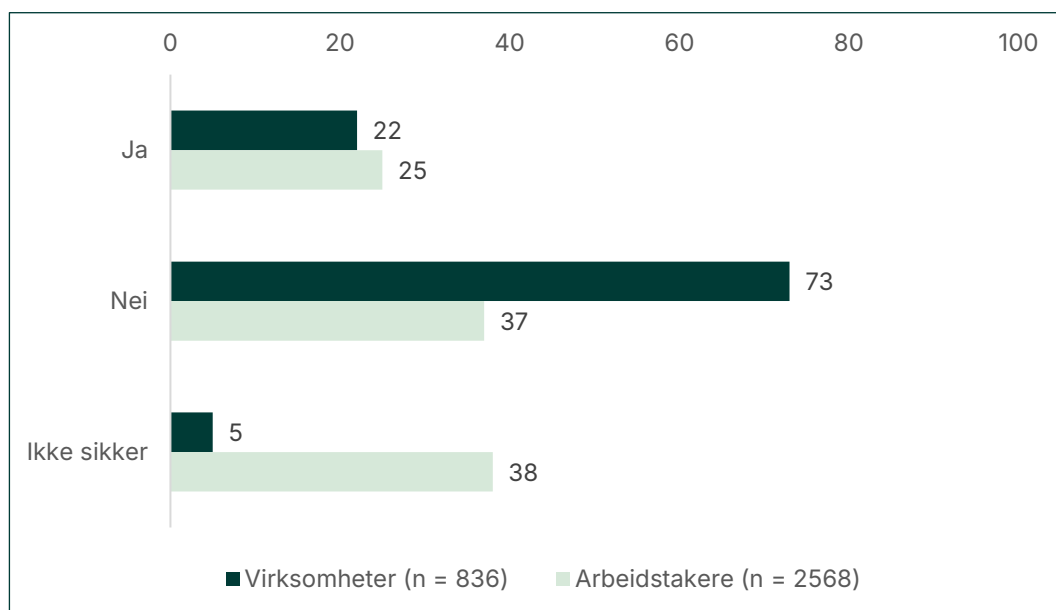


Videre stilte vi virksomhetslederne spørsmål om det er utarbeidet retningslinjer om ansattes «rett til å koble fra», det vil si rett til ikke å være påkoblet jobben i fritiden. Svarene på dette spørsmålet er vist i figur 7.3, hvor vi også viser hva arbeidstakerne svarte på et tilsvarende spørsmål i arbeidstakerundersøkelsen. Blant arbeidstakerne svarer én av fire at det er utarbeidet slike retningslinjer. Denne gruppen består av arbeidstakere som har oppgitt at det både finnes skriftlige og muntlige retningslinjer i virksomheten. Blant virksomhetslederne svarer 22 prosent at det er utarbeidet retningslinjer om ansattes «rett til å koble fra». Det er en noe mindre andel blant virksomheter med færre enn 20 ansatte sammenlignet med større virksomheter – henholdsvis 19 og 25 prosent.

Blant arbeidstakerne er det en høyere andel i privat sektor uten tariffavtale som svarer at de ikke har retningslinjer om «retten til å koble fra». Det er imidlertid ingen forskjell mellom ansatte i privat sektor med tariffavtale og ansatte i offentlig sektor når det gjelder svar på spørsmålet om de har slike retningslinjer. Ansatte i små og mellomstore

virksomheter med færre enn 50 ansatte svarer i større grad at de ikke har slike retningslinjer sammenlignet med ansatte i større virksomheter.

Figur 7.3 Har virksomheten utarbeidet retningslinjer om ansattes «rett til å koble fra», dvs. rett til å ikke være påkoblet jobben, i fritiden? R2D-V n = 836, R2D-A n = 2568.



Hva omfatter de lokale retningslinjene?

Generelt finnes det lite kunnskap om hva lokale retningslinjer om ansattes «rett til å koble fra» omfatter, og hvordan de virker i praksis. Retningslinjene, som ofte er utarbeidet i den enkelte virksomhet og for bestemte yrkesgrupper, vil variere mye både når det gjelder innhold og hvor strengt de i praksis regulerer arbeid når ansatte egentlig har fri.

Blant virksomhetslederne (22 prosent) som svarte at det er utarbeidet retningslinjer for ansattes «rett til å koble fra», oppga 60 prosent at retningslinjene finnes i intern HR-policy, personalhåndbok eller lignende, mens 52 prosent oppga at disse er kommunisert muntlig. 25 prosent svarer at retningslinjene finnes i tariffavtale. På dette spørsmålet var det mulig å oppgi flere av disse alternativene.

60 prosent av de virksomhetslederne som har retningslinjer, svarer at disse omfatter regler for når ansatte kan la være å svare på eller følge opp henvendelser når de egentlig har fri. En like stor andel, 60 prosent, svarer at retningslinjene omfatter at ansatte kan la være å koble seg på e-post, digitale portaler, Facebook eller lignende når de egentlig har fri.

71 prosent blant virksomhetslederne svarer at ansattes representanter (tillitsvalgte eller verneombud) har deltatt i utformingen av disse retningslinjene.

Vi har gjennomført korte intervjuer på telefon med tolv arbeidsgiverrepresentanter om innholdet i og erfaringene med de lokale retningslinjene. Dette ga et visst innblikk i form og innhold i lokale retningslinjer om retten til å koble fra.

Virksomhetene hvor vi har gjort intervjuer med ledere om lokale retningslinjer, fordeler seg på flere næringer i privat og offentlig sektor og omfatter skoler, barnehager,

varehandel og teknisk tjenesteyting, en leverandør innen bygg og anlegg og en industrivirksomhet. Virksomhetenes retningslinjer har ulik form. I de fleste tilfeller var det snakk om «myke» retningslinjer og rutiner. Dette kunne for eksempel være rundskriv til de ansatte eller kunder/foresatte om i hvilke tidsrom de ansatte kan eller bør kontaktes, og når man kan forvente svar på henvendelser. I noen tilfeller var rutiner for tidspunkt for jobbrelaterte henvendelser tatt inn som en del av virksomhetens personalhåndbok.

Ingen av virksomhetslederne vi har snakket med, har vist til en egen lokal avtale om dette. Enkelte har henvist til arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalen. En av virksomhetene drev utstrakt eksport til land i andre tidssoner, noe som kunne kreve at ansatte koblet seg på til ulike tider av døgnet. Denne virksomheten opererte med et fast vedlegg til ansettelseskontrakten som la til grunn at arbeidet ville medføre krav om å være påkoblet utenfor arbeidstiden. Kontraktsvedlegget åpnet ifølge informanten for å diskutere med nærmeste leder dersom arbeidstaker ønsket å redusere arbeidet utenfor normalarbeidstiden.

Eksempel: lærernes arbeidstid og retningslinjer på skoler

Blant virksomhetene som oppga at de har lokale retningslinjer om retten til å koble fra, var det flere eksempler fra skolesektoren, både fra barne- og ungdomstrinnet. Vi har valgt å løfte fram disse erfaringene i et eget avsnitt sammen med informasjon om lærernes arbeidssituasjon, som kom fram i intervjuet med en representant fra Utdanningsforbundet sentralt samt i spørreundersøkelsen R2D-A.

Lærere beskrives som en yrkesgruppe som kan være spesielt utsatt for jobbrelaterte henvendelser utover normalarbeidsdagen. Lærernes arbeidstidsordning er regulert i Særavtale for undervisningspersonale i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring (SFS 2213). Arbeidstidsordningen innebærer en stor grad av fleksibilitet for den enkelte, der en betydelig andel av årsverket settes av som arbeid utenom skoletid. Denne fleksibiliteten er knyttet til lærernes yrkesutøvelse, men kan føre til at det blir vanskelig å opprettholde et klart skille mellom jobb og fritid.

Ifølge Utdanningsforbundet er det mange av medlemmene som opplever at jobbrelatert kontakt forekommer til alle døgnetstider. Dette gjelder spesielt henvendelser fra foresatte. Utdanningsforbundet, i tillegg til enkelte skoleledere vi har snakket med i forbindelse med dette prosjektet, gir uttrykk for at dette fenomenet har økt betraktelig etter digital kommunikasjon gjennom e-post eller digitale plattformer som itslearning og Viglio ble en større del av skole-hjem-samarbeidet.

Gjennom den ovennevnte gjennomgangen kjenner vi til enkelte skoler som har lokale ordninger og retningslinjer for skole-hjem-samarbeid og kommunikasjon med foresatte for å begrense presset på lærere, spesielt på kveldstid.

Reglene utarbeides internt og må deretter gjøres kjent for de foresatte, enten gjennom et rundskriv fra skoleledelsen eller ved at læreren informerer sine elevers foresatte.

Innholdet i disse retningslinjene varierer fra sted til sted, men har som formål å begrense skole-hjem-kontakten til (i hovedsak) lærerens arbeidstid. Dette innebærer at enten lærer eller skoleledelsen må sette en ramme for lærernes kontortid og gjøre de foresatte oppmerksomme på denne. En skole vi var i kontakt med, har en ordning med en egen telefon for hvert klassetrinn som skal benyttes i kommunikasjon mellom skole og hjem med unntak av særtilfeller, og som legges igjen på lærerens kontor ved arbeidsdagens slutt.

Vi har også sett på hva lærere svarer i spørreundersøkelsen blant arbeidstakere (R2D-A):

- Undersøkelsen bekrefter at lærere er en gruppe som oftere enn gjennomsnittet får henvendelser utenom arbeidstid. Drøye halvparten av lærerne i undersøkelsen sier at de besvarer henvendelser i fritiden ukentlig eller oftere. Et flertall av disse oppgir samtidig at det ikke er noen forventning fra arbeidsgiver om at de skal være tilgjengelig for slike henvendelser.
- En av tre mottar henvendelser fra eksterne på ukentlig basis. Flertallet av disse oppgir at de får slike henvendelser 3-4 dager i uka eller oftere. Vi har ikke spurt hvem som henvender seg, men for lærere vil dette ofte være elever eller foreldre.
- Kun 14 prosent av lærerne i undersøkelsen sier at det er retningslinjer på arbeidsplassen for retten til å koble fra. Den største gruppen er de som sier ikke sikker. Dette gjelder også de som besvarer henvendelser flere dager i uka.
- Å håndtere henvendelser utenom arbeidstid begrunnes med at det gjør det lettere å planlegge arbeidsdagen, at det er nødvendig for å koordinere arbeidet med kollegene og at arbeidstaker føler seg forpliktet til å svare selv om man har fri.
- Et betydelig flertall av de som regelmessig svarer på henvendelser utenom arbeidstid sier at dette fører til at de jobber mens de egentlig er syke, og om lag halvparten sier at de opplever stress fordi de ikke kan koble fra jobben.

7.2 Ingen særskilte regler for å koble fra hjemmekontoret

Som nevnt i kapittel 3 knyttes spørsmålet om hvorvidt retten til å koble fra bør formaliseres, ofte til bruken av hjemmekontor og digitale kommunikasjonsverktøy som gjør det mulig å utføre mer av arbeidet som fjernarbeid. I Norge trådte en revidert forskrift om hjemmekontor i kraft sommeren 2022 (FOR-2002-07-05-715). Den reviderte forskriften

kom rett i etterkant av koronapandemien, som hadde bidratt til omfattende bruk av og erfaringer med hjemmekontor i nær sagt alle deler av arbeidslivet.

Når det gjelder arbeidstid, slår forskriften fast at det er de samme reglene for arbeidstid som skal gjelde ved hjemmekontor som ved arbeid på arbeidsplassen. Det ble altså ikke tatt inn egne regler for arbeidstid på hjemmekontor, ei heller en rett for arbeidstakeren til å koble fra.

Regler om bruk av hjemmekontor har også vært tema i tarifforhandlingene mellom partene i staten og KS-området. Etter oppgjøret i 2022 ble det enighet i begge områder om å nedsette partssammensatte utvalg som skulle se på behovet for ytterligere regulering knyttet til hjemmekontor. Arbeidsgruppene mandat var formulert noe ulikt, men ingen av dem var spesifikt instruert til å utrede behovet for retningslinjer rundt retten til å koble fra utenfor arbeidstid for de som jobbet hjemmefra. Vi har vært i kontakt med arbeidsgiversiden om arbeidet i og resultatet av disse arbeidsgruppene. Våre informanter forteller at dette partssamarbeidet ikke resulterte i ytterligere reguleringer utover hjemmekontorforskriften. Når det gjelder arbeidstidsregler for de som jobber hjemmefra, henviser statens arbeidsgiverportal til reglene i hjemmekontorforskriften⁹.

Vi ble fortalt at balansen mellom fritid og arbeid kort ble berørt i partssamarbeidet i KS-området. Vi har ikke informasjon om hvorvidt dette ble tematisert i partssamarbeidet i det statlige tariffområdet. I begge tilfeller resulterte imidlertid ikke arbeidet i de partssammensatte utvalgene i noen forslag om direkte regulering av arbeidstakers rett til å koble fra utenfor arbeidstid i forbindelse med hjemmekontor.

7.3 Synspunkter på behovet for reguleringer av retten til å koble fra

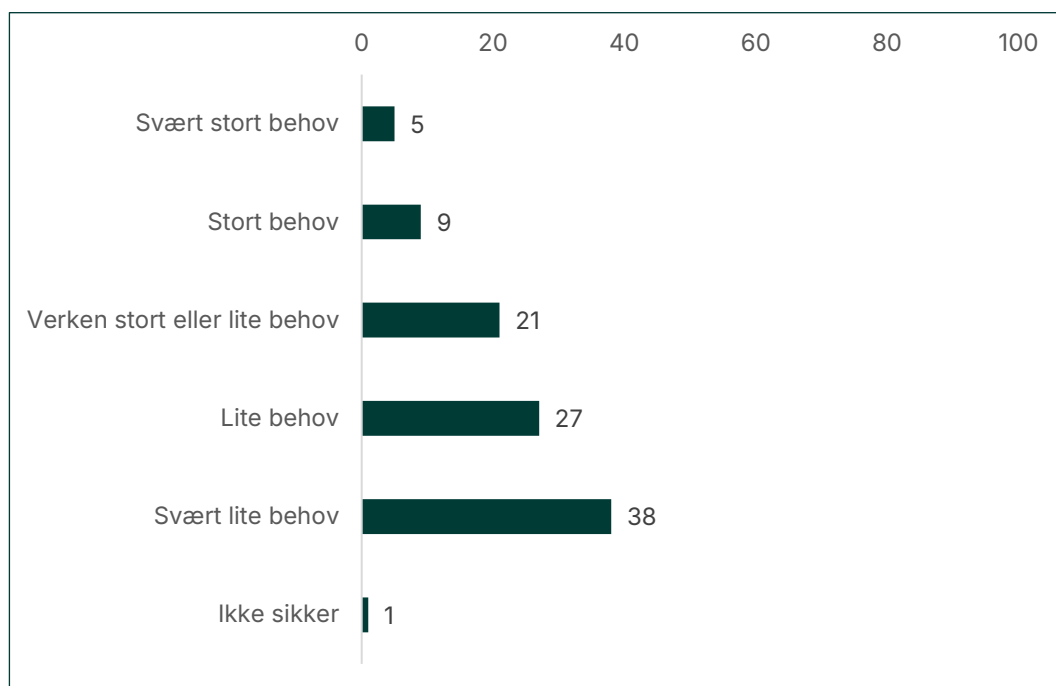
I kapittel 3 beskrev vi hvordan det foregår et reguleringsarbeid knyttet til retten til å koble fra i flere EU-land og også på EU-nivå. Landene har valgt ulike måter for å håndtere retten til å koble fra, mens noen har valgt rettslig regulering, har andre valgt ingen regulering (Müller, 2020; Josserand & Boersma, 2024). Her presenterer vi synspunkter og holdninger til spørsmålet om det er behov for reguleringer av «retten til å koble fra» blant virksomhetslederne og representanter fra de sentrale partene vi har intervjuet.

Arbeidsgivernes vurderinger

Vi spurte virksomhetslederne om deres syn på behovet for å innføre retningslinjer for ansattes «rett til å koble fra». Spørsmålet ble stilt generelt til alle virksomhetsledere som oppga at virksomheten har ansatte som mottar og svarer på jobbhenveldeiser i fritiden, og uavhengig av om virksomheten har retningslinjer for dette eller ikke per i dag. Målet var å få et innblikk i arbeidsgivernes holdninger til reguleringer på dette området, og det var ikke spesifisert på hvilket nivå det eventuelt ville være behov for retningslinjer.

⁹ DFØ: <https://arbeidsgiver.dfo.no/personaloppfolging/arbeidssted/regler-hjemmekontor>

Figur 7.4 Hvordan vurderer arbeidsgiverne behovet for å innføre retningslinjer for når ansatte har rett til å koble av fra arbeidet og la være å svare på henvendelser i fritiden? n = 836.



I figur 7.4 ser vi at majoriteten av virksomhetslederne svarer at det er lite behov for retningslinjer om retten til å koble fra, 38 prosent svarer at det er svært lite behov, og 27 prosent svarer at det er lite behov. Andelen som svarer at det er et svært stort eller stort behov for slike retningslinjer, er mye lavere, totalt 14 prosent.

Det er ganske stor forskjell mellom virksomhetsledere i privat og offentlig sektor på dette spørsmålet. 49 prosent av virksomhetslederne i privat sektor svarer at det er svært lite behov for regulering, mens andelen som svarer at det er svært lite behov, i offentlig sektor, er 27 prosent.

Videre finner vi at lederne i de minste virksomhetene (under 5 ansatte), som i hovedsak er i privat sektor, i større grad enn de med flere ansatte anser at behovet for reguleringer er svært lite. Det samme gjør de uten tariffavtale.¹⁰

Sentrale parters vurderinger

Arbeidstakeres rett til å kunne frigjøre seg fra arbeidet og avstå fra å delta i arbeidsrelatert elektronisk kommunikasjon, som e-post eller andre meldinger, utenfor arbeidstid har så langt vi kjenner til, ikke vært tema for reguleringer i sentrale tariffavtaler, men tematikken kan tenkes å være aktuell for framtidige reguleringer. Vi har spurt representanter for partene fra elleve organisasjoner på forbunds-/bransjenivå om deres synspunkter på og vurderinger av behovet for reguleringer på dette området. Disse organisasjonene/forbundene har det til felles at de representerer bransjer og yrker hvor

¹⁰ Her er det imidlertid en sammenheng mellom antall ansatte, tariffavtale og sektor, slik at det er flest små virksomheter uten tariffavtale i privat sektor, og hvor ledelsen gir uttrykk for at de anser behovet for reguleringer av retten til å koble fra som svært liten.

omfanget av arbeidstakere som hyppig kontaktes og utfører arbeidsoppgaver utenfor ordinær arbeidstid, er relativt stort, ifølge analyser av data fra LKU 2022.

Vi spurte representantene fra organisasjonene på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden om hvordan de vurderer omfanget av jobbrelevante henvendelser utenom arbeidstid, og hvorvidt dette fører til merarbeid.

Organisasjonene oppfatter generelt at koronapandemien førte til en endring i arbeidstakernes tilkobling til jobb utenfor arbeidstid, der overgangen til hjemmekontor for mange bidro til å gjøre skillet mellom arbeidstid og fritid mer utydelig. Flere mener å observere at kontakten med jobb utenfor arbeidstid har stabilisert seg på et høyere nivå enn før pandemien. Mange peker også på en generell trend, uavhengig av koronapandemien, av økte forventninger om tilgjengelighet, som knyttes til digitale kommunikasjonsverktøy. I bransjer med utstrakt bruk av hjemmekontor peker noen av organisasjonene på at dette kan føre til en utglidning mellom jobb og fritid. Samtidig understreker flere av organisasjonene på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden at muligheten til å jobbe hjemmefra er noe arbeidstakerne i stor grad ønsker.

Når det gjelder omfanget av kontakt mellom arbeidstaker og jobb, enten i form av leder, kolleger eller kundegrupper, utenom arbeidstid, har organisasjonene ulike innsikt og ulike vurderinger. Noen organisasjoner forteller at de har gjennomført medlemsundersøkelser om relaterte tema, som jobb–fritid-balanse, holdninger til hjemmekontor, forventninger om tilgjengelighet i ferier o.l. Samtidig gir mange organisasjoner uttrykk for at de ikke vet nok om omfanget av denne typen kontakt, og at de ønsker mer kunnskap. Det var ingen av de vi snakket med på forbunds-/bransjenivå, som kjente til noen overenskomster eller lokale avtaler som eksplisitt regulerer arbeidstakers rett til å koble fra. Det var heller ingen blant representantene for arbeidstakerorganisasjonene som opplevde noe «press nedenfra», det vil si fra medlemmer som ønsker at retten til å koble fra reguleres ved lov eller tariffavtale.

Flere av representantene fra arbeidstakerorganisasjonene la vekt på at ordninger med fleksibel arbeidstid ble oppfattet som et gode og ble satt stor pris på blant medlemmene, og at fleksibilitet kan gagne både arbeidsgiver og arbeidstaker. Organisasjonene ønsket ikke reguleringer som begrenset fleksibiliteten i dagens arbeidstidsordninger. Disse sitatene viser hvordan betraktninger omkring ytterligere reguleringer av arbeidstid og hensynet til fleksibilitet ble uttrykt hos representanter fra noen av arbeidstakerorganisasjonene vi intervjuet:

Akkurat lovgivning synes jeg er vanskelig. Det kjennes som en litt dramatisk inngripen i et fleksibelt arbeidsliv som vi jo ønsker oss ... Jeg har inntrykk av at våre medlemmer er veldig opptatt av fleksibilitet. Setter pris på muligheten til å jobbe når man vil. (arbeidstakerorganisasjon, privat og offentlig sektor)

Her må vi finne en god balanse [mellom fleksibilitet og regulering]. Men de underliggende driverne er såpass sterke at vi opplever at det er arbeidsgiver som totalt sett kommer best ut av dette. Bedre enn om man hadde holdt seg strengt til arbeidstidsreguleringen i tariffavtalen. Samtidig sier medlemmene at de også blir mer motivert av fleksibiliteten. Det er et dilemma for oss som fagforening om hvor mye vi skal gå inn og regulere det som oppfattes som et gode og en motivasjonsfaktor. Medlemmene ønsker ikke for rigide systemer, heller. (arbeidstakerorganisasjon, privat sektor)

Den viktigste avtalen vi har i staten, er særavtale om fleksibel arbeidstid. Denne var ment å gi arbeidstakerne økt fleksibilitet og ikke arbeidsgiverne. Dette oppfattes som et gode for de ansatte, men det som går ut over dette, er problematisk. Våre medlemmer setter stor pris på fleksitidsavtalen. (arbeidstakerorganisasjon, offentlig sektor)

Sitatene illustrerer hvordan representanter for arbeidstakerorganisasjoner både i privat og offentlig sektor erfarer et stort ønske om fleksibilitet i arbeidstiden hos medlemmene, men også at det kan være et behov for å sette noen grenser som (HMS-)tiltak for å beskytte arbeidstakerne. Hvor disse grensene eventuelt skal settes, var imidlertid ikke våre informanter så sikre på, men det var ingen som ønsket en lovregulering. I ett av intervjuene ble dilemmaet mellom ønsker om frihet og behovet for beskyttelse uttrykt på følgende måte:

Jeg tenker at dette er vanskelig å lovregulere. Mange medlemmer vil motsette seg innskrenkninger av handlingsrommet sitt. Det er et vanskelig dilemma: beskyttelse og frihet. (arbeidstakerorganisasjon, privat og offentlig sektor)

Flere gir også uttrykk for at utstrakt jobbrelatert kommunikasjon utenfor arbeidstid heller skyldes dårlig arbeidskultur enn manglende reguleringer, og vil heller gå inn for å endre kulturen.

Det handler mer om kultur enn om reguleringer. Forventninger om at vi jobber mer og mer effektivt og er tilgjengelig – det er det som er utfordringene. Må skape en kultur i virksomheten for at vi ikke skal forstyrre hverandre. Jeg er ikke så for reguleringer. (arbeidstakerorganisasjon, privat og offentlig sektor)

Totalinntrykket fra intervjuene er at arbeidstakerorganisasjonene i liten grad oppfatter kontakt med arbeid utenfor arbeidstid som et stort problem, med noen unntak. Flere av arbeidstakerorganisasjonene erfarer likevel at det kan være et dilemma mellom medlemmenes ønsker om fleksibilitet i arbeidstiden og behovet for vernetiltak, men det var ingen som ga uttrykk for ønsker om et nasjonalt lovverk om retten til å koble fra.

Representantene fra arbeidsgiversiden ga uttrykk for at henvendelser utenom arbeidstiden ikke var et stort problem, og at de så lite behov for å regulere dette:

Slik situasjonen er nå, så ser jeg ikke noe behov for å regulere dette nærmere. (arbeidsgiverorganisasjon, offentlig sektor)

I et par av intervjuene ble det vist til arbeidet i det partssammensatte utvalget om hjemmekontor som vi beskrev i kapittel 7.2, men retten til å koble fra har ikke vært et tema:

Ikke tema hos oss eller i møte mellom partene, heller ikke i forhandlinger. Vi får ikke høre noe fra noen, hadde det vært et problem, så hadde vi fått høre det. (arbeidsgiverorganisasjon, offentlig sektor)

Også på arbeidsgiversiden gis det uttrykk for at strengere reguleringer av retten til å koble fra kan bidra til innstramminger som vil begrense fleksibiliteten på andre områder:

Jeg ville tenke at du kan fort få noen ledere som da vil tenke at de må stramme inn andre steder dersom dette detaljreguleres. (arbeidsgiverorganisasjon, privat sektor)

Denne informanten pekte spesielt på bruk av hjemmekontor som et område hvor arbeidsgiverne kunne tenkes å stramme inn dersom det kommer egne reguleringer av retten til å koble fra.

7.4 Oppsummering

I kapittel 7 har vi rettet blikket mot lokalt virksomhetsnivå og spurt om det finnes skriftlige avtaler eller retningslinjer som regulerer retten til å være frakoblet arbeidet i fritiden, og om hvilke situasjoner eller typer kontakt som eventuelt reguleres. Vi har også spurt om arbeidsgivernes generelle vurderinger av behovet for reguleringer på dette området. Endelig har vi presentert synspunkter på behovet for reguleringer som kom fram i intervjuer med representanter for de sentrale organisasjonene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

- I virksomhetsundersøkelsen svarer kun 13 prosent at de har rutiner for å registrere hvor mye tid ansatte bruker på å svare på jobbhenvelper i fritiden. Virksomheter i offentlig sektor har i noe større grad rutiner for tidsregistrering enn virksomheter i privat sektor, henholdsvis 16 og 10 prosent.
- 46 prosent svarer at retten til å koble fra arbeidet når man har fri, er et tema som har vært diskutert med de ansatte i løpet av de siste to til tre årene. Andelen er høyere i offentlig sektor (58 prosent) enn i privat sektor (33 prosent).
- På spørsmålet om det er utarbeidet retningslinjer om ansattes rett til å koble fra, svarer 22 prosent blant virksomhetslederne at de har dette, andelen er noe mindre i virksomheter med færre enn 20 ansatte sammenlignet med større virksomheter. I arbeidstakerundersøkelsen (R2D-A) svarer én av fire at det finnes skriftlige/og eller muntlige retningslinjer om «retten til å koble fra» i virksomheten.
- Blant virksomhetslederne som svarte at det er utarbeidet retningslinjer, oppga 60 prosent at disse finnes i intern HR-policy, personalhåndbok eller lignende, mens 52 prosent oppga at det er kommunisert muntlig. 25 prosent oppga at retningslinjene finnes i tariffavtale (her var det mulig å oppgi flere av alternativene).
- 71 prosent svarer at ansattes representanter (tillitsvalgte og/eller verneombud) har deltatt i utformingen av retningslinjene.
- I kvalitative intervjuer med ledere om lokale retningslinjer kommer det fram at det i de fleste tilfeller dreier seg om «myke» retningslinjer og rutiner, eksempelvis rundskriv til de ansatte eller kunder/foresatte om hvilke tidsrom ansatte kan eller bør

kontaktes, og når man kan forvente svar på henvendelser. Noen har også tatt dette inn som en virksomhetens personalhåndbok.

- Majoriteten av virksomhetslederne svarer at det er lite behov for retningslinjer om retten til å koble fra (38 prosent «svært lite» og 27 prosent «lite» behov). Kun 14 prosent svarer at det er stort behov for slike retningslinjer (5 prosent «svært stort» og 9 prosent «stort» behov).
- Alt i alt ga intervjuene med representanter for arbeidstakerorganisasjoner på sentralt nivå et inntrykk av at organisasjonene i liten grad oppfatter kontakt med arbeid utenfor arbeidstid som et stort problem, med noen unntak. Flere av organisasjonene erfarer likevel at det kan være et dilemma mellom medlemmenes ønsker om fleksibilitet i arbeidstiden og behovet for vernetiltak, men det var ingen som ga uttrykk for ønsker om et nasjonalt lovverk om retten til å koble fra.
- Representantene fra arbeidsgiversiden ga på sin side uttrykk for at henvendelser utenom arbeidstiden ikke var et stort problem, og at de så lite behov for å regulere dette.
- Både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden la vekt på at de ikke ønsket reguleringer som begrenser fleksibiliteten i dagens arbeidstidsordninger.

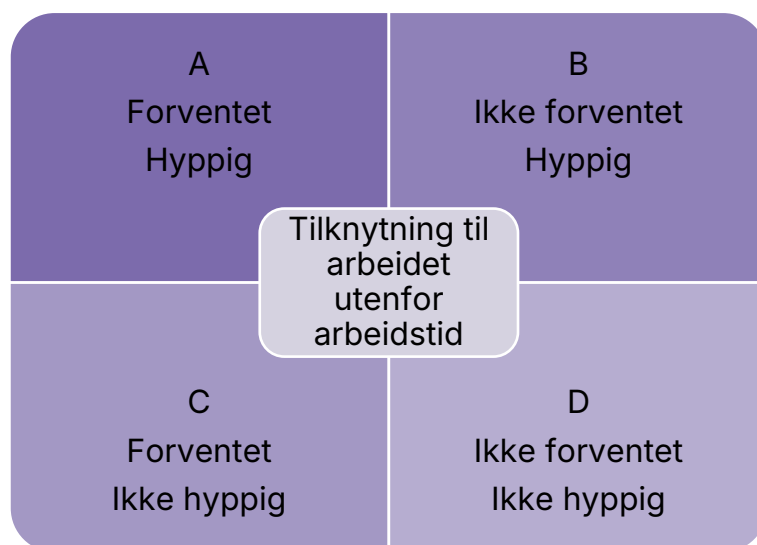
8 Diskusjon og avslutning

I denne rapporten har vi undersøkt hvor mange arbeidstakere som får jobbrelaterte henvendelser på fritiden, hyppighet av henvendelser, hva som forventes, hva som kjennetegner denne typen kontakt, og hvordan arbeidstakerne vurderer den. I kapittel 6 har vi tatt opp hvorfor arbeidstakere svarer på henvendelser på fritiden, og hvilke belastninger dette eventuelt medfører. I dette avslutningskapittelet samler vi trådene og diskuterer hvilke grupper arbeidstakere som er mest utsatt når det gjelder å motta og besvare jobbhenvendelser på fritiden. På bakgrunn av dette diskuterer vi avslutningsvis treffsikkerheten for eventuelle reguleringer for de aktuelle gruppene.

8.1 Tilknytning til arbeidet utenfor arbeidstid

Idealtypisk kan det tenkes fire hovedkategorier av tilknytning til arbeidet utenom arbeidstid, som kan illustreres ved hjelp av en firefelts tabell. I tabellen utgjør hvorvidt det er forventet at man skal svare på / følge opp henvendelsene eller ikke, den ene dimensjonen. Hvorvidt henvendelsene skjer hyppig eller ikke hyppig / sjelden, utgjør den andre. Dette gir fire hovedkategorier, A–D, illustrert i figur 8.1. Disse fire kategoriene vil vi hen vise til i diskusjonen i dette kapittelet.

Figur 8.1 Fire hovedgrupper for tilknytning til arbeidet utenfor arbeidstid



Vi ser her på hva som kjennetegner ulike grupper, definert ut fra kontaktfrekvens og forventninger om tilgjengelighet, i betydning type jobb, type kontakt og holdninger til det å bli kontaktet på fritiden. Vi har valgt å skille ut arbeidstakere som følger opp henvendelser hyppig. Disse er delt i om de er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser (A) eller ikke (B).

Vi sammenfatter først hva som kjennetegner gruppe A og gruppe B, jf. figuren over. Hvem er disse, hva kjennetegner henvendelsene de får og måten arbeidet er organisert på, og hva er begrunnelsene for og belastningene knyttet til det å besvare jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid? Vi diskuterer kort også gruppene som sjeldnere eller aldri får slike henvendelser, det vil si gruppe C og D i figur 8.1.

Arbeidstakere som må følge opp hyppige henvendelser

Vi har i denne rapporten brukt ulike mål på om arbeidstakere kontaktes hyppig i betydningen at de følger opp jobbrelevante henvendelser utenom ordinær eller avtalt arbeidstid, det vil si på fritiden. Et skille som er brukt, er om arbeidstaker får slike henvendelser ukentlig eller sjeldnere. I denne avsluttende diskusjonen har vi valgt en noe strengere avgrensning enn den som er brukt tidligere i rapporten. Begrunnelsen er at vi ønsker å se på de gruppene der slike henvendelser forekommer regelmessig, og der oppfølgingen tar tid. Vi har tatt utgangspunkt i tabell 5.1 for å anslå hvor mange som får hyppige henvendelser, og avgrenser dette til gruppen som oppgir at de får henvendelser som må følges opp, 1–2 ganger i uka eller oftere fra enten ledere/sjefer, kolleger/medarbeidere eller eksterne. Dette utgjør 18 prosent av arbeidstakerne i arbeidstakerundersøkelsen (R2D-A). Vi skiller så mellom de som oppgir at de forventes å være tilgjengelige for slike henvendelser (10 prosent), og de som sier at det ikke er slike forventninger (8 prosent).

Belastninger og begrunnelser

Vi har laget et forenklet mål for belastninger av og begrunnelser for å besvare jobbrelevante henvendelser utenom arbeidstid, jf. den detaljerte diskusjonen i kapittel 6. Her oppsummerer vi gjennom enkle indikatorer.

- Belastninger for arbeidstaker:
 - Sier «helt enig» på en eller flere av disse fem påstandene om det å være påkoblet og svare på / følge opp henvendelser i fritiden: «Det reduserer mulighetene for hvile og restitusjon», «Det har negativ innvirkning på familielivet», «Det gjør at man jobber når man egentlig er syk», «Det gjør at det er vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden», og «Det gjør at arbeidstaker opplever stress fordi man aldri har fri».
- Praktisk tilrettelegging av arbeidet:
 - Sier «helt enig» på en eller flere av disse fire påstandene om det å være påkoblet og svare på / følge opp henvendelser i fritiden: «Det gjør det lettere å planlegge arbeidshverdagen», «Det er nødvendig for å koordinere arbeidet med mine kolleger», «Jeg synes det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben», og «Jeg føler meg forpliktet til å svare kunder/klienter/elever/foresatte e.l. selv om jeg har fri».
- Karriere, hensyn til andre med mer:
 - Sier «helt enig» på en eller begge av disse to påstandene: «Det vil være positivt for karriereutviklingen min», «Arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis jeg lar være å svare».

Vi ser på andelen som har krysset av for minst én «helt enig» på påstandene over. Vi sammenligner andelen blant de med hyppige henvendelser (kategori A og B) med en undergruppe av kategori D: de som mottar henvendelser noen ganger i måneden uten at det forventes at de skal være tilgjengelige for slike henvendelser. Disse har fått de samme spørsmålene, samtidig som vi kan anta at denne typen henvendelser medfører lite påtvunget arbeid.

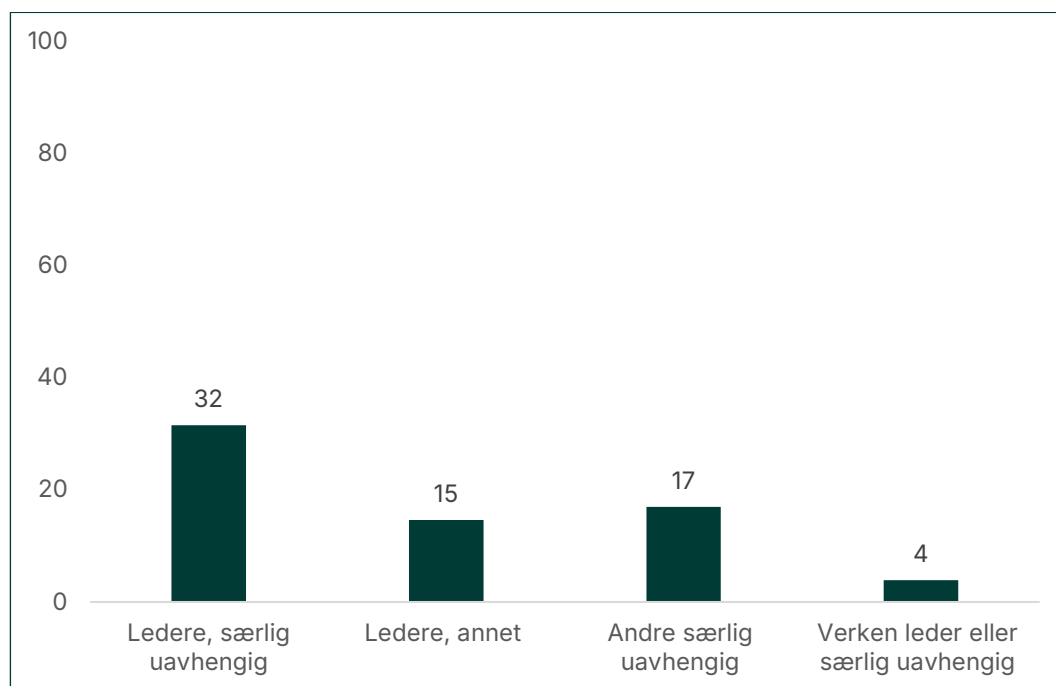
Vi legger dermed vekt på *avstanden* fra denne gruppen til de som må besvare hyppige henvendelser, og de som ut fra egne svar har lav belastning, og omtaler denne som *referansegruppen*.¹¹

Gruppe A: hyppige henvendelser og forventet tilgjengelighet på fritiden

Vi ser først på kategori A i figur 8.1. Gruppen utgjør 10 prosent av alle og er de tre første gruppene i tabell 5.2. Mange av disse arbeidstakerne oppgir at de får henvendelser som må følges opp, både fra andre på arbeidsplassen (kolleger, medarbeidere, ledere, sjef(er)) og fra eksterne. Vi har dermed identifisert en gruppe arbeidstakere som ganske regelmessig må være tilgjengelige for å følge opp henvendelser i fritiden. For en del medfører dette også en god del arbeid ut fra anslått tidsbruk, jf. tabell 5.4.

Hvor finner vi så denne typen arbeidstakere? Type stilling forklarer mye. Mens én av tre ledere med særlig uavhengig stilling befinner seg i denne gruppen, gjelder dette 4 prosent av arbeidstakere som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling. Man må likevel huske at et flertall av arbeidstakerne verken er ledere eller i en særlig uavhengig stilling, og de 4 prosentene vil derfor utgjøre en god del personer. Det er likevel slik at et klart flertall av de som mottar hyppige eller konstante henvendelser på fritiden, enten er ledere eller oppgir at de har en særlig uavhengig stilling.

Figur 8.2 Andel arbeidstakere med svært hyppige henvendelser, som er forventet å følge opp disse, etter type jobb. N = 4018. R2D 2024. Prosent.



¹¹ En begrunnelse for å gjøre dette er at ganske mange trekker fram belastninger med henvendelser på fritiden selv om de ikke får mange og heller ikke er forventet å være tilgjengelige for dette. I noen grad kan man derfor anta at svarene på påstandsspørsmålene gir uttrykk for arbeidstakers mer generelle vurdering av arbeid-fritid-balansen.

Hva kjennetegner henvendelsene og oppfølgingen av disse?

Forventningene om å være tilgjengelig for henvendelser på fritiden er sjelden skriftlig nedfelt. Kun én av fem sier at en slik forventning er nedfelt i arbeidsavtale eller skriftlige retningslinjer. Flertallet sier at de har fått indirekte signaler om at det er forventet at de skal være tilgjengelige. Henvendelsene kommer ikke bare fra ledere og kolleger i virksomheten. En god del får også ganske hyppige henvendelser fra eksterne, for eksempel kunder, klienter eller elever/foresatte.

I denne gruppen tar oppfølgingen av henvendelsene tid. De fleste bruker vanligvis minst 2 timer i uka på slike henvendelser, og nesten halvparten oppgir at de bruker 4 timer eller mer per uke. Tidsbruken er høyest blant ledere med særlig uavhengig stilling og lavest blant de som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling. Sett under ett innebærer slike henvendelser en god del arbeid på det som betegnes som fritiden. Det vanligste er at denne typen arbeid enten er innarbeidet i lønna, eller at arbeidet ikke kompenseres.

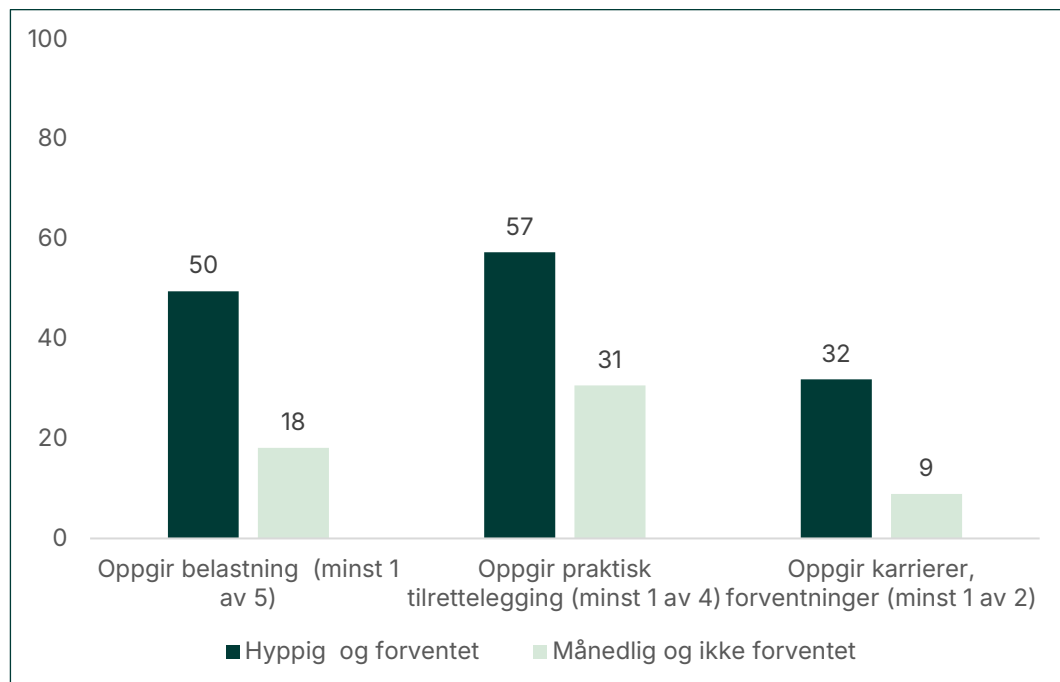
Undersøkelsen viser dermed at for en mindre gruppe arbeidstakere innebærer jobbrelevante henvendelser en god del arbeid på fritiden. Gruppen domineres av arbeidstakere i lederyrker, men med innslag av andre grupper. Både forventningene om tilgjengelighet og eventuell kompensasjon kan betraktes som lite formelt regulert; dette er i hovedsak arbeidstakere som ikke fører pluss-/minustimer, forståelsen av at man skal være tilgjengelig, er indirekte kommunisert, retningslinjer for henvendelser og retten til å koble fra er sjelden på plass, og kompensasjon er oftest innbakt i lønna, eller arbeidet kompenseres ikke.

Denne gruppen arbeidstakere er ofte pålogget arbeidsplassens digitale systemer. To av tre logger seg på daglig, og kun et mindretall (18 prosent) sier at de sjelden eller aldri logger på i ferie eller lengre friperioder.

Belastninger og begrunnelser

Gruppen som hyppig håndterer henvendelser som medfører arbeid på det som betraktes som fritid, oppgir ganske ofte at dette medfører belastninger knyttet til balansen mellom jobb og fritid, det vil si stress, det å arbeide selv om man er syk, med mer. Halvparten har krysset av for at de er helt enige i minst én av fem slike indikatorer. Dette begrunnes ikke bare med at det er viktig for karriere og forholdet til arbeidsgiver. Mange trekker også fram at det å besvare jobbhenvendelser på fritiden, gjør det lettere å planlegge og koordinere arbeidet. Arbeidstakere med hyppige henvendelser skiller seg vesentlig fra det vi ovenfor har betegnet som referansegruppen, både ved at langt flere i den førstnevnte gruppen trekker fram belastninger ved denne typen arbeid, og ved at de som får hyppige henvendelser, oppgir at dette er viktig for karriere og forholdet til arbeidsgiver, og at det har positive effekter for den praktiske tilretteleggingen av arbeidet.

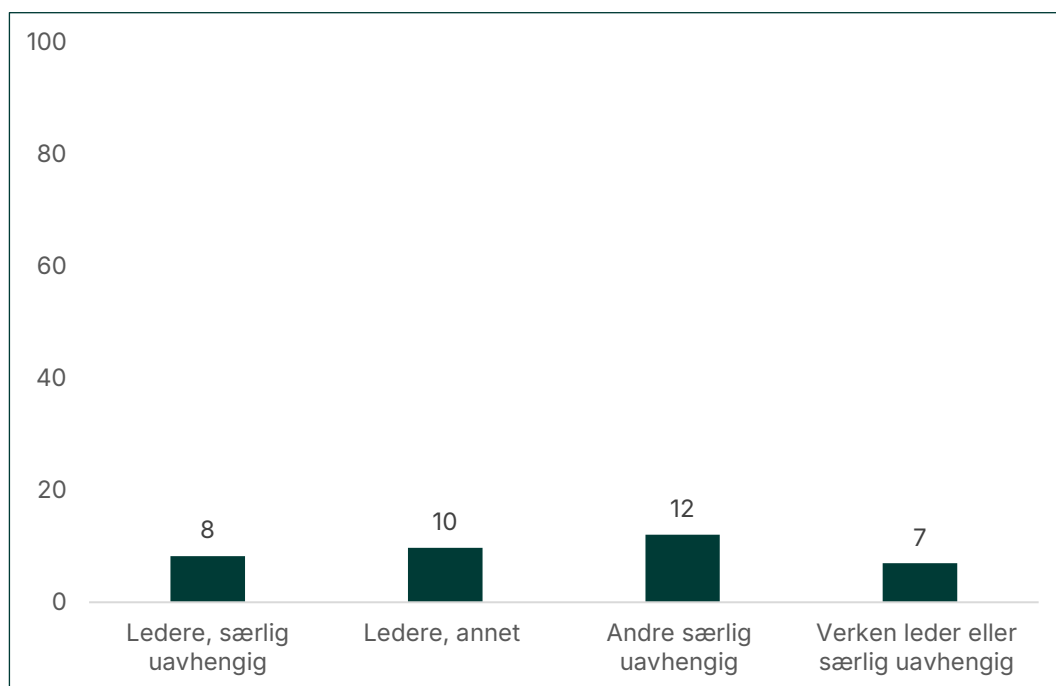
Figur 8.3 Andel som har krysset av for minst én «helt enig» på indikatorer for belastning, planlegging og karriere. Arbeidstakere med hyppige henvendelser og forventning om å være tilgjengelige (N = 421) og arbeidstakere som får henvendelser månedlig, og som ikke forventes å være tilgjengelige (referansegruppen, N = 906). R2D 2024. Prosent.



Gruppe B: hyppige henvendelser uten forventning om å være tilgjengelig på fritiden

En annen gruppe som er diskutert i rapporten, er arbeidstakere som ofte besvarer henvendelser på fritiden uten at de er forventet å gjøre dette (kategori B i figur 8.1). Denne gruppen utgjør 8 prosent av alle og er de tre første gruppene i tabell 5.2. Det vil si at denne gruppen er nesten like stor som gruppen som oppgir at de forventes å være tilgjengelige for henvendelser (kategori A). For denne typen kontakt betyr type stilling i betydningen leder / ikke leder eller særlig uavhengig stilling lite. Blant ledere med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene oppgir 8 prosent at de svarer på henvendelser hyppig, men uten at dette er forventet. Andelen er noenlunde den samme blant øvrige ledere (10 prosent) og arbeidstakere med særlig uavhengig stilling (12 prosent). I gruppen som verken er ledere eller har særlig uavhengig stilling, er andelen litt lavere (7 prosent).

Figur 8.4 Andel arbeidstakere med svært hyppige henvendelser, men som ikke er forventet å følge opp disse. N = 4018. R2D-A 2024. Prosent.



Hva kjennetegner henvendelsene og oppfølgingen av disse?

Også gruppen som besvarer henvendelser hyppig uten at de er forventet å være tilgjengelige, får henvendelser både fra internt i virksomheten og fra eksterne som arbeidstaker forholder seg til i jobben. Et flertall oppgir at de bruker 2 timer eller mer i uka, men andelen som bruker mye tid (4 timer eller mer per uke), er betydelig lavere enn de som er forventet å være tilgjengelige for henvendelser (kategori A).

Også i gruppen som besvarer hyppige henvendelser uten forventninger om å være tilgjengelige, sier flertallet at tidsbruken enten er innbakt i lønna eller ikke kompensert. Andelen som sier at tidsbruken er innbakt i lønna, er imidlertid litt mindre enn for gruppen som oppgir at de er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser. Heller ikke her er det vanlig med retningslinjer for henvendelser på fritiden.

De to gruppene – kategori A og B – har mange fellestrekk til tross for at den ene gruppen oppgir at det forventes at de er tilgjengelige, mens den andre sier at det ikke er slike forventninger. Forskjellene er først og fremst at det i sistnevnte gruppe er færre som bruker mye tid (4 timer i uka eller mer). Det er imidlertid ikke forskjeller i hvem henvendelsene kommer fra, eller hvordan arbeidet kompenseres.

Andelen i gruppe B som logger på virksomhetens systemer (e-post eller annet) regelmessig, inkludert i ferier og friperioder, er om lag på nivå som for gruppen som er forventet å være tilgjengelige. Forventningen om å være tilgjengelig ser dermed ikke ut til å gjøre noen vesentlig forskjell i tilbøyelighet til å holde seg orientert om hva som skjer på arbeidsplassen når de har fri.

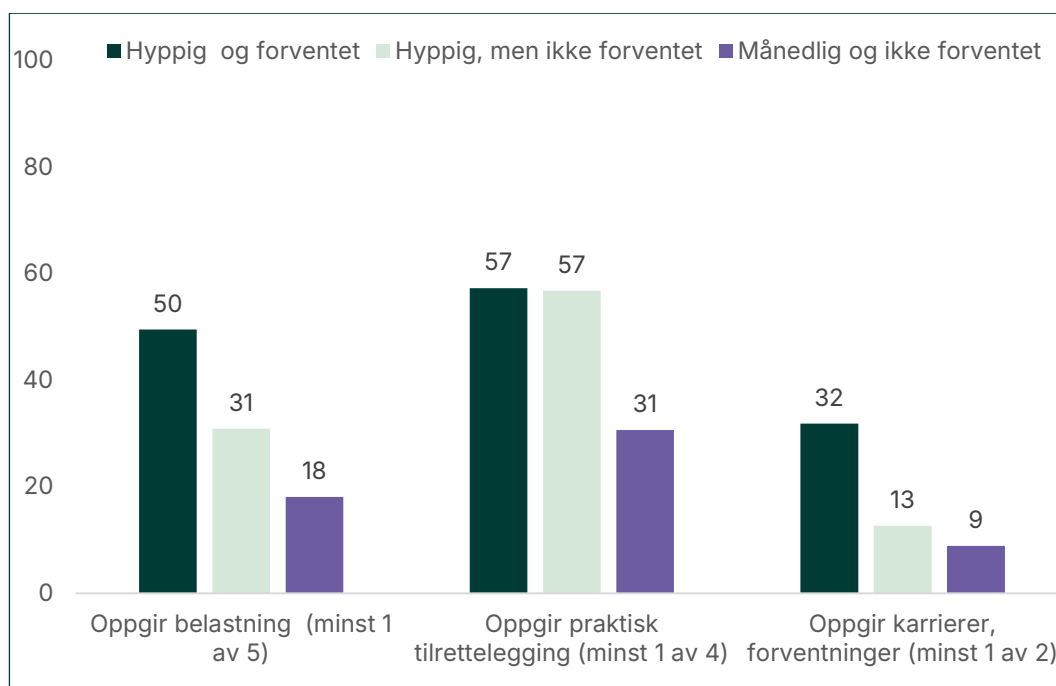
Belastninger og begrunnelser

Vi ser også her på hvordan arbeidstakere som ofte må følge opp henvendelser på fritiden uten at det er forventet, vurderer belastninger og begrunnelser. I figur 5.5 har vi inkludert arbeidstakere i de to gruppene med hyppig kontakt (kategori A og B i figur 5.1) og referansegruppen som verken er forventet å være tilgjengelige eller mottar hyppige henvendelser utenom arbeidstid.

Andelen som krysser av for at det å besvare henvendelser utenom arbeidstid er belastende for arbeidstaker, er høyest blant de som er forventet å være tilgjengelige for henvendelser, og som samtidig får hyppige henvendelser. Gruppen som har hyppig kontakt, men som ikke er forventet å være tilgjengelige, krysser sjeldnere av for at slike henvendelser er belastende for balansen mellom jobb og privatliv/helse. Denne gruppen krysser også sjeldnere av for det vi har kalt karrieremessige faktorer. Det er imidlertid kun mindre forskjeller mellom de to gruppene i vurderingene av om det å svare på henvendelser på fritiden bidrar til bedre praktisk tilrettelegging av arbeidsdagen. Arbeidstakere som hyppig besvarer henvendelser uten at dette er forventet av arbeidsgiver, skiller seg først og fremst fra kontrollgruppen ved at flere opplever at denne typen arbeid er belastende, og ved at de trekker fram praktiske begrunnelser for å besvare slike henvendelser.

Begge gruppene som får hyppige henvendelser, skiller seg fra de som sjelden får slike henvendelser, både når det gjelder belastninger, og når det gjelder om det å besvare henvendelser bidrar til praktisk tilrettelegging av arbeidsdagen.

Figur 8.5 Andel arbeidstakere som har krysset av for minst én «helt enig» på indikatorene for belastning, planlegging og karriere. De som har kontinuerlige henvendelser (flere ganger i uka, men som ikke er forventet å være tilgjengelige, N = 378), gruppen som i tillegg forventes å være tilgjengelige for henvendelser (N = 421), og «kontrollgruppen» som ikke er forventet å være tilgjengelige, og som kontaktes noen ganger i måneden, (referansegruppen, N = 906). R2D 2024. Prosent.



Gruppe C og D: arbeidstakere som sjelden må følge opp henvendelser utenom arbeidstid

I spørreundersøkelsen svarer 70 prosent at de enten ikke mottar jobbrelaterte henvendelser utenom arbeidstid, eller at slik kontakt kun skjer noen ganger i måneden (kategori D i figur 8.1). I tillegg kommer 11–12 prosent som kan sies å befinne seg i en mellomposisjon (se tabell 5.1). Vi ser her bort fra den sistnevnte gruppen.

Størstedelen av de som oppgir at de kun kontaktes noen ganger i måneden eller sjeldnere, er arbeidstakere som verken er ledere eller oppgir at de har en særlig uavhengig stilling (72 prosent). Det er også en del ledere som oppgir at de ikke har en særlig uavhengig stilling, det vil si ledere på lavere nivå (15 prosent). Et mindretall oppgir likevel at de er forventet å være tilgjengelige for slike henvendelser (kategori C i fig 8.1). I spørreundersøkelsen har vi ikke fulgt disse opp med spørsmål om type eller hyppighet av kontakt. Også mer sporadiske henvendelser kan oppleves som belastende, særlig for de som opplever at det er en forventning om at de skal være tilgjengelige for slike henvendelser. Det er imidlertid kun et lite mindretall blant disse som oppgir at de bruker mye tid på å svare på henvendelser, 13 prosent sier de bruker 2 timer i uka eller mer, og 4 prosent oppgir at de bruker 4 timer eller mer. Ser vi bort fra ledere og arbeidstakere som oppgir at de har særlig uavhengig stilling, er andelen som bruker 2 timer eller mer i uka, 10 prosent.¹² Drøye halvparten av disse sier at arbeidet lønnes som overtid, timelønn eller ved avspasering.

8.2 Treffsikkerhet for eventuelle reguleringer

I kapittel 3 pekte vi på hvordan det foregår et reguleringsarbeid knyttet til retten til å koble fra i flere vestlige land, og at det også har vært tatt initiativ til reguleringer på EU-nivå. Müller (2020) viser hvordan europeiske land har valgt ulike veier for å håndtere retten til å koble fra, hvorav lovregulering er én av veiene. Belgia, Frankrike, Italia og Spania har valgt en slik vei. I flere EU-land og også på EU-nivå har spørsmålet om reguleringer av å kunne koble fra vært knyttet til en avtale om fjernarbeid og bruk av hjemmekontor. Mens en generell lovregulering vil favne bredt og omfatte alle arbeidstakere, vil en regulering av fjernarbeid først og fremst omfatte arbeidstakere som bruker digitale kommunikasjonsverktøy og utfører arbeid fra hjemmekontor. Innledningsvis argumenterte vi for at i en bredt anlagt kartleggingsundersøkelse av omfang og konsekvenser av å være påkoblet jobb utenfor arbeidstiden ville det være nødvendig å forankre retten til å koble fra til grunnleggende krav til arbeidsmiljø, arbeids- og hviletid med mer og ikke bare til hjemmekontor.

Sentrale spørsmål når det gjelder reguleringer av arbeidstakernes rett til å koble fra, handler om styrken i reguleringen, det vil si hvor «ovenfra-og-ned» tilnærmingen skal være (lov eller retningslinjer/policy), og om loven/retningslinjene skal gjelde alle arbeidstakere eller bare noen spesifikke grupper (for eksempel bare de som har fjernarbeid/hjemmekontor). Ulike land har valgt ulike tilnærminger (jf. Jösserand & Boersma, 2024; Müller, 2020).

¹² De som oppgir at de ikke får henvendelser, eller at de kontaktes sjeldnere enn noen ganger i måneden, er satt til null timer i uka.

Vår kartlegging blant norske arbeidstakere viser at de som kontaktes hyppig, og som må svare på jobbhenveler på fritiden (kategori A i fig 8.1), først og fremst er arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger. Det er per i dag lite reguleringer av denne typen arbeid fordi disse er unntatt store deler av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel. Våre analyser viser imidlertid at selv om de er ledere og/eller har en særlig uavhengig stilling, oppleves det som belastende for balansen mellom jobb og fritid og en kilde til stress stadig å måtte håndtere henvendelser på det som betraktes som fritiden. Det er også en betydelig andel i denne gruppen som opplever at de ofte må jobbe når de egentlig er syke. Dette er funn som viser at det kan være behov for å tematisere «retten til å koble fra» også for arbeidstakere som per i dag er unntatt store deler av arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel.

Den andre gruppen som ofte får henvendelser på fritiden, og som velger å svare – selv om dette ikke er forventet, er en mindre klart definert gruppe (B i figur 8.1) sammenlignet med de i kategori A. Men også her har flertallet enten en ledende eller særlig uavhengig stilling, eller de har muligheter for fleksitid som de følger opp selv. Det er langt færre blant de som ikke er forventet å følge opp jobbhenveler på fritiden, som opplever henvendelsene som belastende, sammenlignet med de som forventes å være tilgjengelige. Ei heller svarer de særlig ofte at de gjør dette av karrierehensyn. Derimot svarer de like ofte som de som forventes å følge opp henvendelser på fritiden, at dette gjør planleggingen og koordineringen av arbeidet lettere, og at det er positivt å følge med på hva som skjer på jobben, også når man har fri.

I kapittel 7 så vi at om lag én av fire svarte at det er utarbeidet retningslinjer i virksomheten om ansattes rett til å koble fra, i betydningen rett til ikke å være påkoblet jobben i fritiden. Andelen som svarer at de har slike retningslinjer, er omtrent like stor blant arbeidstakerne og blant virksomhetslederne. Blant arbeidstakerne er det imidlertid en betydelig andel, hele 38 prosent, som svarer at de ikke er sikre på om det finnes retningslinjer, muntlige eller skriftlige, for dette i virksomheten. Det er også uklare eller underkommuniserte forventninger fra ledelsen om å svare på jobbhenveler som skjer utenom ordinær arbeidstid. Samtidig viser undersøkelsene at jobbhenveler på fritiden ofte kommer fra kolleger og/eller eksterne, og ikke primært fra overordnede ledere. Henvendelser fra kolleger og eksterne på fritiden kan det være vanskeligere for ledere å ha oversikt over, og dette er vanskeligere å regulere.

I EU har mye av diskusjonen omkring reguleringer av retten til å koble fra vært knyttet til «telework» og fjernarbeid/hjemmekontor. I Norge er det imidlertid svært få arbeidstakere som nesten utelukkende jobber fra hjemmekontor. Tall fra LKU 2022 viser at kun 1 prosent av arbeidstakerne jobber fast på hjemmekontor, mens ytterligere 8 prosent gjør dette flere dager i uka. Andelen som ikke har anledning til hjemmekontor, er i underkant av 60 prosent. En regulering av retten til å koble fra på hjemmekontor vil med andre ord ikke treffe veldig mange av arbeidstakerne i Norge. Vi har også pekt på at slike bestemmelser ikke ble tatt inn ved revideringen av forskriften om hjemmekontor i 2022 (FOR-2002-07-05-715). Det har heller ikke blitt foreslått av arbeidet i partssammensatte utvalg i staten og KS-området som etter oppgjøret i 2022 skulle se på behovet for ytterligere regulering rundt tema knyttet til hjemmekontor.

En sterkt ovenfra-og-ned-regulering i form av bestemmelser i arbeidsmiljøloven vil også i begrenset grad treffe de arbeidstakerne som ifølge våre analyser oftest mottar og svarer på jobbrelaterte henvendelser på fritiden. Dette gjelder arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger, og som allerede er unntatt fra de fleste reguleringene som gjelder arbeidstid. Generelt er det personer i yrker som har ganske mye frihet og stor grad av autonomi i arbeidssituasjonen, i betydningen at de kan jobbe fra hjemmekontor, registrerer pluss- og minustid samt har ordninger for avspasering, som i størst grad opplever at det forventes at de svarer på jobbhenvendelser selv om de har fri. I kapittel 7 så vi hvordan representanter for partene sentralt vurderte det som lite hensiktsmessig med et nasjonalt lovverk om retten til å koble fra i Norge. Flere av arbeidstakerorganisasjonene erfarte at det kunne være et dilemma mellom medlemmenes ønsker om fleksibilitet i arbeidstiden og behovet for vernetiltak, men det var ingen som ønsket reguleringer som ville bidra til å begrense den fleksibiliteten i arbeidstiden som er per i dag.

Flere av representantene for organisasjonene peker også på en tredje vei for å regulere eller begrense at arbeidstakere mottar og svarer på jobbhenvendelser på fritiden. Den handler om lokale reguleringer og mer bevisstgjøring om negative konsekvenser av at ansatte ikke kobler fra jobben i fritiden. I kapittel 7 så vi at kun 22 prosent av virksomhetslederene oppga at de har utarbeidet retningslinjer om ansattes rett til å koble fra, og at kun 13 prosent har rutiner for å registrere hvor mye tid de ansatte bruker på å besvare eller følge opp henvendelser i fritiden. Hele 46 prosent blant virksomhetslederene svarer at retten til å koble fra arbeidet når man har fri, har vært et tema som har blitt diskutert mellom ansatte og ledelsen i virksomheten i løpet av de to til tre siste årene. Det vitner om stor oppmerksomhet om temaet på lokalt virksomhetsnivå, mest i offentlig sektor. Vi har begrenset med informasjon om hva som diskuteres, og hva de lokale retningslinjene regulerer, men inntrykket er at det først og fremst dreier seg om «myke» retningslinjer og rutiner. Erfaringene viser at det kan være et visst press nedenfra og opp om å regulere krav og forventninger om å være påkoblet jobben også på fritiden, i deler av norsk arbeidsliv. Slike initiativ i enkeltvirksomheter og bransjer kan tenkes å spre seg til flere virksomheter og større deler av arbeidslivet etter hvert som man gjør seg erfaringer med ordningene og de blir kjent for flere. Her vil de sentrale arbeidslivsorganisasjonene også kunne spille en viktig rolle både som rådgivere for sine medlemmer og som parter i tariffavtaler. Erfaringene med avtaler som er inngått i større europeiske konserner, har vært at dette har bidratt til økt bevisstgjøring og påfølgende endring av bedriftskultur (Eurofound, 2021a). Enkle tiltak, som å unngå e-post etter arbeidstid og at ledelsen går foran med et godt eksempel, har vist seg å være viktig for en positiv endring i bedriftskulturen og retten til å koble fra.

Referanser

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345–376.
- Alsos, K., Andersen, R. K. & Nergaard, K. (2020). *Fleksitidsavtalen i staten. Evaluering av prøveordningen* (Fafo-rapport 2020:14). Fafo.
- Alsos, K. & Bråten, M. (2023). Makt over arbeidstiden. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(3), 38–52.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of management*, 33(4), 592–610.
- Bråten, M., Andersen, R. K., Flatland, T. & Tranvik, T. (2023). *Digitalisering, personvern og tillitsvalgtes medvirkning* (Fafo-rapport 2023:12). Fafo.
- Christensen, J. O., Finne, L. B., Garde, A. H., Nielsen, M. B., Sørensen, K. & Vleeshouwers, J. (2020). *The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: a literature review* (STAMI-rapport 2/ 21). STAMI.
- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., Losma, F. & Nicoletti, G. (2021). *The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers*. OECD Productivity Working Papers. <https://doi.org/10.1787/24139424>
- Dalsbø, T. K., Lunde, L.-K., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2024). *Oppdatering av forskningsstatus for ARBEID HJEMMEFRA, ARBEIDSMILJØ OG HELSE – en sonderende oversikt* (STAMI-rapport 3/25). STAMI.
- ETUC. (2002). *Framework Agreement on Telework*. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- Eurofound. (2020). *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements* [New forms of employment series]. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://eurofound.link/ef19046>
- Eurofound. (2021a). *Right to disconnect: Exploring company practices*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://eurofound.link/ef21049>
- Eurofound. (2021b). *Right to disconnect*, European Industrial Relations Dictionary, Dublin <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>
- Eurofound. (2022a). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://eurofound.link/ef22032>
- Eurofound. (2022b). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eurofound.link/ef22005>
- Eurofound. (2023). *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://eurofound.link/ef23002>
- Eurofound and the International Labour Office. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, Luxembourg, the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- Hopkins, J. (2024). Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review. *Sustainability*, 16(12), 4970. <https://doi.org/10.3390/su16124970>
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (AFI-rapport 2022:04). AFI.
- Josserand, E. & Boersma, M. (2024). Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation. *Journal of Industrial Relations*, 66(5), 703–720.
- Knardahl, S. & Christensen, J. O. (2022). Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 48(2), 99–108. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3996>

- Kost, D., Kopperud, K., Buch, R., Kuvaas, B. & Olsson, U. H. (2023). The competing influence of job control on family-to-work conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96, 351–377.
- Müller, K. (2020). *The right to disconnect*. European Parliamentary Research Service. https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS_BRI2020642847_EN.pdf
- Nergaard, K. (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger. Undersøkelse om hjemmekontor og bruk av digitale løsninger* (Fafo-faktaflak april 2020). Fafo.
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2018:15). Fafo.
- NOU 2004: 5. (2004). *Arbeidslivslovutvalget – Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. [Arbeids- og inkluderingsdepartementet](#).
- NOU 2016: 1. (2016). *Arbeidstidsutvalget – Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. [Arbeids- og inkluderingsdepartementet](#).
- Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity. *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 99–119.
- Secunda, P. M. (2019). The Employee Right to Disconnect. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9(1), artikkel 3.
- STAMI. (2024). *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse* (STAMI-rapport 25/7). Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Støren, K. S. (2024, 9. januar). *Nesten én av tre sysselsatte opplever at jobben går ut over privatlivet*. SSB.
- Torvatn, H., Kløve, B. & Landmark, A. D. (2017). *Ansattes syn på digitalisering. En nasjonal kartlegging av digitale forhold som skaper stress og opplevd produktivitet* (SINTEF 2017:681). SINTEF.
- Von Bergen, C.W., Bressler, M.S. & Proctor, T.L. (2019) On the grid 24/7/365 and the Right to Disconnect. *Employee Relations Law Journal*. 45, 3–20.
- Yang, Y., Yan, R., & Meng, Y. (2022). Can't disconnect even after-hours: How work connectivity behavior after-hours affects employees' thriving at work and family. *Frontiers in Psychology*, 13, 865776.

Vedlegg 1

Tabell 1 Andel arbeidstakere som mottar henvendelser i fritiden flere dager i uka eller oftere i alt, andel som i tillegg forventes å være tilgjengelig for slike henvendelser og andelen som oppgir at det ikke er slike forventninger. LKU 2022.

	Henvendelser flere ganger i uka eller daglig			Ikke hyppige henvendelser	Total	N
	I alt	Forventet å være tilgjengelig	Ikke forventet å være tilgjengelig			
I alt	31	15	16	69	100	13951
Bransje						
Jordbruk, skogbruk og fiske	25	16	9	75	100	172
Bergverksdrift og utvinning	27	15	12	73	100	368
Industri	26	14	12	74	100	1222
Elektrisitetsforsyning	34	16	18	66	100	102
Vann og avløp	23	7	16	77	100	96
Bygg og anlegg	32	18	14	68	100	1299
Varehandel	30	15	14	70	100	1974
Transport og lagring	27	14	12	73	100	765
Overnatting og servering	24	13	11	76	100	409
Informasjon og kommunikasjon	37	15	21	63	100	574
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	38	17	20	62	100	311
Omsetning og drift av fast eiendom	57	39	18	43	100	129
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	38	19	19	62	100	742
Forretningsmessig tjenesteyting	22	12	10	78	100	664
Offentlig administrasjon	32	13	18	68	100	993
Undervisning	48	17	30	52	100	997
Helse- og sosialtjenester	24	11	13	76	100	2603
Kultur og fritidsaktiviteter	40	20	20	60	100	238
Annen tjenesteyting	44	25	20	56	100	293
Sektor						
Privat	31	16	15	69	100	9585
Kommunal	32	12	20	68	100	2775
Statlig	28	12	16	72	100	1556
Virksomhetens størrelse						
1 til 9 ansatte	35	21	14	65	100	1815
10–19 ansatte	31	16	16	69	100	2125
20–49 ansatte	30	14	16	70	100	3053
50–200 ansatte	32	15	18	68	100	3695
Flere enn 200 ansatte	29	13	16	71	100	3137

Yrke						
Lederyrker	62	38	24	38	100	1487
Akademikeryrker	37	15	23	63	100	3610
Høyskoleyrker	30	15	16	70	100	2300
Kontoryrker	21	9	12	79	100	898
Yrker innen salg, service og omsorg	21	11	10	79	100	2871
Operatører, håndverkere, yrker innen jordbruk	18	9	9	82	100	2337
Renholder m.m.	10	3	7	90	100	411
Leder/ikke						
Ikke leder	20	8	12	80	100	8257
Leder med personalansvar	57	34	23	43	100	2660
Leder uten personalansvar	39	17	22	61	100	2859
Kjønn						
Menn	33	17	16	67	100	7434
Kvinner	29	12	17	71	100	6523
Alder						
18–24 år	19	12	7	81	100	1236
25–34 år	32	13	18	68	100	2764
35–44 år	35	16	19	65	100	2920
45–54 år	35	18	17	65	100	3575
55–66 år	28	14	13	72	100	3462
Arbeidstid						
Heltid	34	16	18	66	100	11010
Lang deltid (20 timer og mer)	22	12	11	78	100	1403
Kort deltid (1–19 timer)	19	10	10	81	100	1512
Type ansettelse						
Fast	32	15	17	68	100	12633
Midlertidig	21	8	13	79	100	1011
Arbeidstidsordning						
Dagarbeid mellom kl. 06.00 og 18.00	33	15	18	67	100	9789
Skift- eller turnusarbeid	21	11	10	79	100	2906
Annen arbeidstidsordning	36	20	15	64	100	1257
Hjemmekontor på dagtid*						
Daglig/flere dager i uka	39	15	24	61	100	1251
1 gang i uka eller månedlig	46	24	22	54	100	2008
Mulig – bruker ikke	41	19	21	59	100	2483
Ikke hjemmearbeid	23	11	12	77	100	8199
Kveldsarbeid hjemme						
En dag i uka eller sjeldnere	25	11	14	75	100	12257
Flere dager i uka / daglig	73	40	33	27	100	1700

*Spørsmålet kun stilt til arbeidstakere med dagarbeid. Øvrige er her kodet som ikke å ha adgang til hjemmekontor

Tabell 2A Logistisk regresjon. Predikert sannsynlighet for å motta henvendelser flere ganger i uka eller oftere. LKU 2022. N=14009

	Hyppige henvendelser i alt		Hyppige henvendelser, forventet å være tilgjengelig		Hyppige henvendelser, ikke forventet å være tilgjengelig	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Bransje						
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,100	1,105	0,119	1,127	0,001	1,001
Bergverksdrift og utvinning	-0,227	0,797	-0,072	0,930	-0,279	0,756
Elektrisitetsforsyning	0,158	1,171	0,102	1,108	0,131	1,140
Vann og avløp	-0,169	0,845	-0,616	0,540	0,188	1,207
Bygg og anlegg	0,353	1,424*	0,304	1,355**	0,234	1,263
Varehandel	0,132	1,141	-0,083	0,920	0,272	1,313
Transport og lagring	0,289	1,336*	0,172	1,188	0,274	1,315
Overnatting og servering	-0,122	0,885	-0,370	0,690	0,186	1,204
Informasjon og kommunikasjon	0,211	1,235	-0,059	0,942	0,357	1,428
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	0,394	1,482*	0,190	1,209	0,413	1,511**
Omsetning og drift av fast eiendom	1,178	3,246*	1,193	3,297*	0,331	1,392
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,189	1,208	0,018	1,018	0,261	1,298
Forretningsmessig tjenesteyting	0,264	1,302**	0,254	1,290	0,150	1,161
Offentlig administrasjon	0,174	1,190	0,003	1,003	0,260	1,297
Undervisning	0,797	2,218*	0,356	1,428**	0,764	2,147*
Helse- og sosialtjenester	-0,102	0,903	-0,174	0,840	0,010	1,010
Kultur og fritidsaktiviteter	0,512	1,669*	0,265	1,304	0,478	1,613**
Annen tjenesteyting	0,634	1,885*	0,413	1,511	0,539	1,715*
Industri (REF)		1,000		1,000		1,000
Virksomhetens størrelse						
1–9 ansatte	0,095	1,100	0,242	1,274	-0,089	0,915
10–19 ansatte	0,044	1,045	0,127	1,135	-0,048	0,953
20–49 ansatte	-0,011	0,989	0,044	1,045	-0,057	0,945
50–200 ansatte	0,089	1,093	0,133	1,142	0,009	1,009
Flere enn 200 ansatte (REF)		1,000		1,000		1,000
Sektor						
Privat	0,187	1,206	0,121	1,128	0,161	1,174
Kommunal	0,288	1,333*	0,026	1,026	0,374	1,453*
Statlig (REF)		1,000		1,000		1,000
Alder						
18–24 år	-0,180	0,835	0,257	1,293**	-0,550	0,577*
25–34 år	0,009	1,009	0,003	1,003	0,019	1,019
45–54 år	-0,168	0,845	-0,018	0,982	-0,222	0,801*
55–66 år	-0,499	0,607*	-0,259	0,772*	-0,488	0,614*
35–44 (REF)		1,000		1,000		1,000
Kjønn						
Mann	0,110	1,117**	0,271	1,311*	-0,073	0,930
Kvinne (REF)		1,000		1,000		1,000
Yrke						
Lederyrker	0,710	2,034*	0,691	1,997*	0,183	1,201
Akademikeryrker	0,278	1,321*	0,216	1,241**	0,213	1,237**
Kontoryrker	-0,349	0,705*	-0,423	0,655*	-0,187	0,829

	Hyppige henvendelser i alt		Hyppige henvendelser, forventet å være tilgjengelig		Hyppige henvendelser, ikke forventet å være tilgjengelig	
Salg, service og omsorgsykker	-0,261	0,771*	-0,093	0,911	-0,320	0,726*
Håndverkere og operatører	-0,705	0,494*	-0,664	0,515*	-0,486	0,615*
Renholdere med mer	-1,232	0,292*	-1,367	0,255*	-0,882	0,414*
Høyskoleyrker (REF)		1,000		1,000		1,000
Arbeidstid						
Heltid	0,289	1,335	0,257	1,293*	0,210	1,233**
Lang deltid	0,219	1,244**	0,357	1,429*	0,015	1,015
Kort deltid (REF)		1,000		1,000		1,000
Type ansettelse						
Fast ansatt	0,164	1,179	0,236	1,267	0,043	1,044
Midlertidig ansatt (RF)		1,000		1,000		1,000
Leder/ikke						
Ikke leder	-0,772	0,462*	-0,662	0,516*	-0,624	0,536*
Leder med personalansvar	0,509	1,664*	0,666	1,947*	0,015	1,015
Leder uten personalansvar		1,000		1,000		1,000
Arbeidstidsordning						
Dagtid	-0,355	0,701*	-0,496	0,609*	-0,028	0,972
Skift	-0,477	0,620*	-0,388	0,679*	-0,337	0,714*
Annen arbeidstidsordning, inkludert ingen avtale (RF)		1,000		1,000		1,000
Konstantledd	-0,850	0,428	-2,034	0,131	-1,556	0,211
Nagelkerke R2	0,204		0,158		0,091	

Yrke er kodet etter STYRK08, næring er kodet etter NACE 1 siffer.. Kort deltid er 1-19 timer, lang deltid er 20 timer og mer. De som svarer vet ikke på spørsmålet om de forventes å være tilgjengelig for henvendelser i fritiden, er kodet sammen med gruppen som svarer nei. *Signifikant på 1 prosent nivå, **Signifikant på 5 prosent nivå.

Tabell 2B Logistisk regresjon. Predikert sannsynlighet for å motta henvendelser flere ganger i uka eller oftere. Bruk av hjemmekontor, øvrige variabler er som i tabell 2A. LKU 2022. N=14009

	Hyppige henvendelser i alt		Hyppige henvendelser, forventet å være tilgjengelig	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Hjemmekontor på kveld				
Jobber hjemme én dag i uka eller sjeldnere	-1,670	0,188*	-1,436	0,238*
Flere dager i uka eller oftere		1,000		1,000
Hjemmekontor på dagtid				
Har ikke hjemmekontor	-0,471	0,625*	-0,408	0,665*
Har mulighet, men benytter ikke	-0,167	0,847**	-0,156	0,855
Daglig eller flere dager i uka	-0,351	0,704*	-0,674	0,510*
Av og til /REF)		1,00		
Konstantledd	1,215	3,370	-0,210	0,810
Nagelkerke R2		0,271		0,211

Øvrige variabler som i tabell 2.A. Spørsmålet om hjemmekontor er kun stilt til arbeidstakere med dagtid. Øvrige er kodet som å ikke ha. *Signifikant på 1 prosent nivå, **Signifikant på 5 prosent nivå.

Tabell 3. Logger du deg på digitale systemer i fritiden, som for eksempel e-post, chat, Teams e.l. for å følge med på hva som skjer på jobben, uten at det er forventet at du gjør dette? I så fall, omtrent hvor sjelden eller ofte skjer dette?

	5 dager i uka og hver dag i feriene	5 dager i uka, ikke daglig i ferien	Ukentlig (1-4 dager)	Sjeldnere /aldri	Total	N
Alle	8	17	21	54	100	4032
Bransje						
Bergverksdrift og utvinning	6	18	32	44	100	218
Industri	10	13	14	63	100	252
Bygge- og anleggsvirksomhet	8	14	23	55	100	216
Varehandel, reparasjon av motorvogner	10	17	20	53	100	196
Transport og lagring	7	19	22	52	100	183
Overnattings- og serveringsvirksomhet	10	26	11	53	100	66
Informasjon og kommunikasjon	9	22	24	45	100	306
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	11	17	24	48	100	152
Forretningsmessig tjenesteyting	13	19	17	51	100	131
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	9	11	14	67	100	144
Undervisning	8	27	25	40	100	544
Helse- og sosialtjenester	5	10	19	66	100	1099
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	10	28	21	41	100	126
Annet/ukjent	10	15	18	57	100	309
Sektor						
Privat	9	17	21	53	100	2153
Kommunal	6	19	22	53	100	1046
Statlig	6	13	18	63	100	832
Antall ansatte på arbeidsplassen						
Under 5 ansatte	20	11	18	51	100	146
5–9	10	14	15	60	100	250
10–19	7	15	20	57	100	441
20–49	8	19	20	53	100	652
50–99	8	19	19	53	100	524
100–199	8	17	26	48	100	404
200 eller flere	7	18	22	53	100	1527
Utdanning						
GS/VGO	7	15	20	58	100	838
Fagskole	9	12	18	61	100	383
Universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år	8	18	20	54	100	1454
Universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år	11	23	26	41	100	1357

Vedlegg 2

Regresjoner til tabell 6.2 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri etter alder, kjønn antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. (R2D-A).

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,543	0,071		7,602	0,000
Alder	0,001	0,001	0,032	1,521	0,128
Kvinne	-0,017	0,020	-0,017	-0,83	0,407
10–50 ansatte	-0,082	0,037	-0,070	-2,225	0,026
51–100 ansatte	-0,078	0,044	-0,048	-1,796	0,073
Mer enn 100 ansatte	-0,097	0,035	-0,100	-2,786	0,005
Privat sektor med tariffavtale	0,056	0,024	0,056	2,374	0,018
Privat sektor uten tariffavtale	0,049	0,027	0,046	1,812	0,070
Mulighet til hjemmekontor	0,079	0,021	0,080	3,834	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelserne	0,056	0,030	0,043	1,892	0,059
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	-0,030	0,026	-0,024	-1,138	0,255
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,034	0,033	0,022	1,038	0,300
Ikke forventet, hyppig	0,118	0,029	0,101	4,027	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,071	0,032	-0,052	-2,205	0,028
Ikke forventet, ikke hyppig	0,021	0,027	0,021	0,799	0,424
Forklart varians, justert	.027				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Lettere å planlegge arbeidshverdagen					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,484	0,071		6,814	,000
Alder	0,001	0,001	0,015	0,717	0,474
Kvinne	-0,007	0,020	-0,008	-0,371	0,711
10–50 ansatte	-0,029	0,037	-0,025	-0,804	0,421
51–100 ansatte	-0,027	0,043	-0,017	-0,631	0,528
Mer enn 100 ansatte	-0,054	0,035	-0,055	-1,556	0,120
Privat sektor med tariffavtale	0,023	0,024	0,022	0,957	0,339
Privat sektor uten tariffavtale	-0,034	0,027	-0,032	-1,266	0,205
Mulighet til hjemmekontor	0,148	0,021	0,147	7,170	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,082	0,030	0,062	2,770	0,006
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,088	0,026	0,071	3,422	0,001
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,030	0,032	0,019	0,913	0,361
Ikke forventet, hyppig	0,148	0,029	0,127	5,111	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,077	0,032	-0,056	-2,402	0,016
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,002	0,027	-0,002	-0,059	0,953
Forklart varians, justert	.047				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Nødvendig for å koordinere arbeidet med mine kolleger					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,674	0,072		9,373	,000
Alder	0	0,001	-0,009	-0,452	0,651
Kvinne	-0,017	0,020	-0,017	-0,85	0,395
10–50 ansatte	0,019	0,037	0,016	0,508	0,612
51–100 ansatte	0,005	0,044	0,003	0,117	0,907
Mer enn 100 ansatte	0,003	0,035	0,003	0,095	0,924
Privat sektor med tariffavtale	-0,006	0,024	-0,006	-0,270	0,787
Privat sektor uten tariffavtale	-0,016	0,027	-0,014	-0,573	0,567
Mulighet til hjemmekontor	-0,005	0,021	-0,005	-0,235	0,814
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,109	0,030	0,081	3,646	0,000
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,095	0,026	0,075	3,647	,000
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	-0,009	0,033	-0,006	-0,273	0,785
Ikke forventet, hyppig	-0,082	0,029	-0,068	-2,794	0,005
Forventet, ikke hyppig	-0,106	0,032	-0,075	-3,276	0,001
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,277	0,027	-0,27	-10,302	0,000
Forklart varians, justert	.067				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Føler seg forpliktet til å svare kunder/klienter/elever/fore- satte el.					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,727	0,072		10,13	0,000
Alder	0,000	0,001	0,005	0,226	0,821
Kvinne	-0,033	0,020	-0,032	-1,597	0,110
10–50 ansatte	0,033	0,037	0,028	0,902	0,367
51–100 ansatte	0,005	0,044	0,003	0,107	0,915
Mer enn 100 ansatte	-0,091	0,035	-0,091	-2,597	0,009
Privat sektor med tariffavtale	-0,014	0,024	-0,014	-0,585	0,559
Privat sektor uten tariffavtale	-0,032	0,027	-0,029	-1,167	0,243
Mulighet til hjemmekontor	0,050	0,021	0,049	2,406	0,016
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,005	0,030	0,004	0,167	0,867
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestem- sene	0,008	0,026	0,006	0,289	0,772
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestem- melsene	0,064	0,033	0,040	1,966	0,049
Ikke forventet, hyppig	-0,223	0,029	-0,186	-7,613	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,121	0,032	-0,086	-3,759	0,000
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,302	0,027	-0,295	-11,253	0,000
Forklart varians, justert	0.072				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Regresjonstabeller tabell 6.4 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri etter alder, kjønn antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. (R2D-A).

Det vil være positivt for karriereutviklingen min					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,541	0,067		8,043	0,000
Alder	-0,006	0,001	-0,139	-6,842	0,000
Kvinne	-0,049	0,019	-0,052	-2,563	0,01
10–50 ansatte	0,076	0,035	0,068	2,203	0,028
51–100 ansatte	0,067	0,041	0,043	1,630	0,103
Mer enn 100 ansatte	0,109	0,033	0,116	3,312	0,001
Privat sektor med tariffavtale	0,056	0,022	0,058	2,502	0,012
Privat sektor uten tariffavtale	0,106	0,025	0,104	4,167	0,000
Mulighet til hjemmekontor	0,086	0,019	0,089	4,407	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,091	0,028	0,072	3,249	0,001
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,045	0,024	0,037	1,823	0,068
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,055	0,031	0,036	1,775	0,076
Ikke forventet, hyppig	-0,109	0,027	-0,097	-3,972	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,060	0,030	-0,045	-1,984	0,047
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,155	0,025	-0,160	-6,139	0,000
Forklart varians, justert	0.074				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Arbeidsgiver vil oppfatte det som negativt hvis jeg lar være å svare					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,648	0,065		10,02	0,000
Alder	-0,002	0,001	-0,036	-1,843	0,065
Kvinne	0,017	0,018	0,018	0,913	0,361
10–50 ansatte	0,024	0,033	0,021	0,711	0,477
51–100 ansatte	0,034	0,039	0,022	0,864	0,388
Mer enn 100 ansatte	-0,019	0,032	-0,020	-0,602	0,547
Privat sektor med tariffavtale	0,045	0,021	0,046	2,082	0,037
Privat sektor uten tariffavtale	-0,010	0,024	-0,010	-0,416	0,677
Mulighet til hjemmekontor	-0,141	0,019	-0,146	-7,539	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,035	0,027	0,028	1,308	0,191
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	-0,002	0,024	-0,001	-0,073	0,942
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,027	0,03	0,018	0,901	0,368
Ikke forventet, hyppig	-0,332	0,026	-0,294	-12,579	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,005	0,029	-0,004	-0,177	0,859
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,345	0,024	-0,357	-14,279	0,000
Forklart varians, justert	0.151				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Tabell 6.6 Begrunnelser for å jobbe når man egentlig har fri etter alder, kjønn antall ansatte i virksomheten, sektor, mulighet til hjemmekontor, ledere og unntak fra arbeidsmiljøloven og forventet tilgjengelighet og hyppighet. Lineær regresjon. (R2D-A).

Det gjør at jeg jobber også når jeg egentlig er syk					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,531	0,071		7,461	0
Alder	-0,001	0,001	-0,013	-0,623	0,533
Kvinne	0,091	0,020	0,090	4,492	0,000
10–50 ansatte	-0,081	0,037	-0,068	-2,223	0,026
51–100 ansatte	0,005	0,044	0,003	0,114	0,909
Mer enn 100 ansatte	-0,069	0,035	-0,069	-1,989	0,047
Privat sektor med tariffavtale	-0,042	0,024	-0,041	-1,781	0,075
Privat sektor uten tariffavtale	-0,042	0,027	-0,039	-1,566	0,117
Mulighet til hjemmekontor	0,162	0,021	0,158	7,841	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,077	0,030	0,057	2,587	0,010
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,048	0,026	0,038	1,872	0,061
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,073	0,033	0,045	2,239	0,025
Ikke forventet, hyppig	-0,127	0,029	-0,106	-4,378	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,099	0,032	-0,071	-3,107	0,002
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,218	0,027	-0,213	-8,197	0,000
Forklart varians, justert	0.078				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Det reduserer mulighetene for hvile og restitusjon når jeg egentlig har fri					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,687	0,071		9,747	0,000
Alder	-0,004	0,001	-0,089	-4,390	0,000
Kvinne	0,082	0,020	0,082	4,069	0,000
10–50 ansatte	-0,016	0,036	-0,014	-0,441	0,659
51–100 ansatte	0,005	0,043	0,003	0,121	0,904
Mer enn 100 ansatte	-0,042	0,035	-0,043	-1,223	0,221
Privat sektor med tariffavtale	-0,043	0,023	-0,042	-1,835	0,067
Privat sektor uten tariffavtale	-0,087	0,027	-0,082	-3,272	0,001
Mulighet til hjemmekontor	-0,002	0,020	-0,002	-0,083	0,934
Leder unntatt arbeidstidsbestemmel-sene	0,024	0,029	0,018	0,802	0,422
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestem-melsene	-0,018	0,026	-0,014	-0,689	0,491
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbe-stemmelsene	0,070	0,032	0,044	2,157	0,031
Ikke forventet, hyppig	-0,210	0,029	-0,178	-7,277	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,131	0,032	-0,096	-4,161	0,000
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,258	0,026	-0,256	-9,774	0,000
Forklart varians, justert	.063				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Jeg opplever stress fordi jeg aldri kan koble fra jobben					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,550	0,066		8,361	0,000
Alder	-0,004	0,001	-0,095	-4,681	0,000
Kvinne	0,055	0,019	0,060	2,958	0,003
10–50 ansatte	0,002	0,034	0,002	0,051	0,959
51–100 ansatte	0,072	0,040	0,047	1,779	0,075
Mer enn 100 ansatte	-0,034	0,032	-0,037	-1,044	0,296
Privat sektor med tariffavtale	-0,036	0,022	-0,038	-1,654	0,098
Privat sektor uten tariffavtale	-0,087	0,025	-0,087	-3,509	0,000
Mulighet til hjemmekontor	0,023	0,019	0,025	1,216	0,224
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,081	0,027	0,066	2,942	0,003
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,018	0,024	0,015	0,738	0,461
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,044	0,030	0,030	1,455	0,146
Ikke forventet, hyppig	-0,180	0,027	-0,164	-6,692	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,092	0,029	-0,072	-3,130	0,002
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,222	0,025	-0,237	-9,029	0,000
Forklart varians, justert	.064				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Det har en negativ innvirkning på familielivet mitt					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,436	0,064		6,86	0,00
Alder	-0,002	0,001	-0,061	-2,993	0,003
Kvinne	0,02	0,018	0,023	1,134	0,257
10–50 ansatte	0,016	0,033	0,015	0,477	0,633
51–100 ansatte	0,045	0,039	0,030	1,143	0,253
Mer enn 100 ansatte	-0,009	0,031	-0,01	-0,293	0,770
Privat sektor med tariffavtale	0,011	0,021	0,013	0,545	0,586
Privat sektor uten tariffavtale	-0,026	0,024	-0,027	-1,085	0,278
Mulighet til hjemmekontor	9,71E-05	0,018	0,000	0,005	0,996
Leder unntatt arbeidstidsbestemmel-sene	0,050	0,027	0,042	1,885	0,060
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestem-melsene	0,009	0,023	0,008	0,388	0,698
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbe-stemmel-sene	0,043	0,029	0,031	1,491	0,136
Ikke forventet, hyppig	-0,181	0,026	-0,171	-6,956	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,013	0,028	-0,011	-0,458	0,647
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,192	0,024	-0,213	-8,081	0,000
Forklart varians, justert	.053				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

Det gjør det vanskelig å gjennomføre sosiale aktiviteter på fritiden					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,342	0,054		6,376	0,000
Alder	-0,002	0,001	-0,052	-2,578	0,010
Kvinne	0,003	0,015	0,004	0,179	0,858
10–50 ansatte	0,016	0,028	0,018	0,572	0,567
51–100 ansatte	0,055	0,033	0,044	1,660	0,097
Mer enn 100 ansatte	-0,014	0,026	-0,019	-0,535	0,593
Privat sektor med tariffavtale	0,029	0,018	0,038	1,623	0,105
Privat sektor uten tariffavtale	0,009	0,020	0,011	0,444	0,657
Mulighet til hjemmekontor	-0,059	0,016	-0,077	-3,796	0,000
Leder unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,099	0,022	0,099	4,436	0,000
Leder ikke unntatt arbeidstidsbestemmelsene	-0,011	0,020	-0,011	-0,554	0,580
Ikke leder, men unntatt arbeidstidsbestemmelsene	0,079	0,025	0,066	3,228	0,001
Ikke forventet, hyppig	-0,168	0,022	-0,187	-7,673	0,000
Forventet, ikke hyppig	-0,046	0,024	-0,044	-1,924	0,054
Ikke forventet, ikke hyppig	-0,155	0,020	-0,202	-7,715	0,000
Forklart varians, justert	.067				
Konstant: mann, under 10 ansatte, offentlig sektor, ikke mulighet til hjemmekontor, Ikke leder og ikke unntatt aml, forventet og utfører hyppig arbeid på fritiden					

