

FORVALTNINGSREVISJON

Koronapandemien og fylkeskommunens ansatte

Nordland fylkeskommune

*Nordlaanten fylhkentjielte
Nordlánda fylkkasuohkan
Nordlánda fylkkasuohkán*



Rapport 2022

Forord

På grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Nordland fylkeskommune har KomRev NORD gjennomført forvaltningsrevisjon med koronapandemien som overordnet tema. Kontrollutvalgets plikt til å påse at forvaltningsrevisjon gjennomføres, følger av lov om kommuner og fylkeskommuner § 23-2 bokstav c. Ifølge kommuneloven § 23-3 innebærer forvaltningsrevisjon å gjennomføre systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, regeletterlevelse, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak.

Krav til revisors uavhengighet følger av kommuneloven § 24-4 og av forskrift om kontrollutvalg og revisjon §§ 16, 17, 18 og 19. Før igangsetting av forvaltningsrevisjonen har revisjonen vurdert egen uavhengighet overfor Nordland fylkeskommune. Vi kjenner ikke til forhold som er egnet til å svekke tilliten til vår uavhengighet og objektivitet.

Vi takker de involverte i Nordland fylkeskommune for samarbeidet i forbindelse med forvaltningsrevisjonen.

Tromsø, 14.9. 2022

Margrete Mjølhus Kleiven

*Oppdragsansvarlig forvaltningsrevisor
Ansvarlig for kvalitetssikring*

Knut Teppan Vik

Prosjektleder, forvaltningsrevisor

SAMMENDRAG

KomRev NORD IKS har etter bestilling fra kontrollutvalget i Nordland fylkeskommune gjennomført en forvaltningsrevisjon og kartlegging med *koronapandemien og de fylkeskommunalt ansattes arbeidsforhold* som et overordnet tema. Denne rapporten tar utgangspunkt i ti problemstillinger. Revisor drøfter og behandler disse på bakgrunn av flere spørreundersøkelser samt øvrige skriftlige og muntlige opplysninger fra ansatte i fylkeskommunen.

Revisors undersøkelser indikerer at et stort flertall av de ansatte i fylkesadministrasjonen og ved de videregående skolene i Nordland (i varierende utstrekning) har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien. Omfanget av hjemmekontor blant de ansatte i fylkesadministrasjonen fremstår generelt noe høyere enn ved de videregående skolene sett under ett.

Resultatene fra spørreundersøkelser gjennomført av fylkeskommunen selv og av KomRev NORD indikerer en betydelig kostnad forbundet med ansattes arbeid på hjemmekontor - hva angår *kvaliteten i ansattes arbeidsutførelse*. Nærmere halvparten av respondentene i revisors spørreundersøkelse gir uttrykk for å ha opplevd svekket arbeidsutførelse på hjemmekontor.

Fra både ledere og andre ansatte formidles det imidlertid også i spørreundersøkelsene at bruken av hjemmekontor har gitt gevinster i form av mye vellykket bruk av digitale verktøy og samarbeidsflater. Mange ansatte synes også å ha opplevd at tidsbesparelsen ved å slippe transport til og fra sitt daglige arbeidssted, har vært en gevinst. Store andeler av respondentene har imidlertid også opplevd manglende faglig og sosial kontakt med kollegaer – og dette synes å ha blitt opplevd belastende. Relativt mange av respondentene formidler også at de har funnet det vanskeligere enn ellers å skille arbeidstid fra fritid når de har jobbet på hjemmekontor.

Videre gir resultatene fra spørreundersøkelsene indikasjoner på redusert kommunikasjon ansatte imellom og redusert kommunikasjon mellom ledere og ansatte under pandemien. En tredjedel av respondentene blant de ansatte synes å oppleve at arbeidsgiver i stor grad eller fullt og helt har lagt til rette for at de skal kunne kommunisere med sine kollegaer fra hjemmekontor. Respondentene fremstår med nokså divergerende oppfatninger hva angår veiledningen de har fått fra arbeidsgiver med henblikk på å håndtere sin egen arbeidssituasjon under pandemien, og ansatte i fylkesadministrasjonen synes gjennomgående å ha opplevd denne veiledningen som noe mer mangelfull enn hva som er tilfellet blant de ansatte i videregående skoler.

Et knapt flertall av respondentene blant de ansatte, herunder to tredjedeler av respondentene fra fylkesadministrasjonen, har gitt uttrykk for at i *ingen eller noen grad* opplever at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte under pandemien. Flertallet av respondentene i undersøkelsen blant ledere svarer at de har opplevd svekkede muligheter for oppfølging av de ansatte mens disse har jobbet på hjemmekontor.

En relativt stor andel av de ansatte gir uttrykk for å oppleve at fylkeskommunen som arbeidsgiver ikke har kartlagt deres behov for utstyr og hjelpemidler ved overgang til hjemmekontor, og bare en femtedel av respondentene uttrykker å oppleve at deres arbeidsgiver i stor grad eller fullt ut har gjort en slik kartlegging.

Revisors undersøkelser viser at fylkeskommunen har truffet tiltak for å sikre IKT-sikkerhet i forbindelse med ansattes arbeid på hjemmekontor. Revisor har ikke grunnlag for å vurdere

hvorvidt disse tiltakene kan anses tilstrekkelige. Videre indikerer resultatene fra våre spørreundersøkelser at det er ansatte i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene som har opplevd utfordringer med håndtering av taushetsbelagt informasjon på hjemmekontoret, men at det har vært et visst rapporteringsunderskudd med hensyn til slike problemer.

Revisor konkluderer på bakgrunn av de funn og vurderinger som fremgår av denne rapporten at Nordland fylkeskommune *i noen - men ikke tilstrekkelig - grad synes å ha ivaretatt arbeidsgiveransvar ved ansattes bruk av hjemmekontor*. Revisor presiserer at denne konklusjonen er avgrenset til å gjelde ansattes bruk av hjemmekontor – den gjelder ikke fylkeskommunens øvrige plikter som arbeidsgiver og utøvelsen av disse under koronapandemien.

Den 1. juli i år trådte endringer i *forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* i kraft. Fra Arbeids- og inkluderingsdepartementets side vises det til at bakgrunnen for endringene til dels var koronapandemien, men også et mer generelt behov for endringer i lys av samfunnsmessig og teknologisk utvikling som har endret forutsetningene for hjemmearbeid. Endringene i forskriften fra og med 1. juli i år innebærer blant annet en klargjøring av forskriftens virkeområde samt unntak fra kravet om skriftlig avtale i spesielle situasjoner som den som oppsto under koronapandemien.

Vi viser til våre funn, vurderinger og konklusjoner i denne rapporten. Det er naturligvis vanskelig å forutse om Nordland fylkeskommune (og andre norske arbeidsgivere) i overskuelig framtid på nytt vil befinne seg i en liknende situasjon som i perioden fra og med mars 2020 til og med 2021. Behovet for beredskap og et planmessig forhold til en slik risiko er likevel åpenbart, og vi ser grunn til å rette en nokså generell anbefaling til Nordland fylkeskommune:

Vi anbefaler Nordland fylkeskommune å vurdere tiltak for å styrke sin ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret under situasjoner der ansatte i betydelig utstrekning jobber hjemmefra.

Sammendrag	0
1 Bakgrunn og bestilling	1
1.1 Koronapandemien	1
2 Problemstillinger og revisjonskriterier	2
2.1 Problemstillinger	2
2.2 Revisjonskriterier	2
2.1 Arbeidsgiveres ansvar for sine ansatte	2
3 Metode, datamateriale og avgrensning	7
3.0 Innledning.....	7
3.1 Spørreundersøkelser: Ansattes og lederes arbeidssituasjon under pandemien	7
3.1.1 Utvalgenes kjennetegn	8
Spørreundersøkelsen blant ansatte i Nordland fylkeskommune (N=886).....	9
Spørreundersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune (N=34).....	11
3.2 Skriftlige kilder og relevante informanter i fylkeskommunen	12
3.3 Datamaterialets gyldighet og pålitelighet.....	13
3.3.1 Spørreundersøkelser.....	13
3.3 Avgrensninger	15
4 Nordland fylkeskommune og pandemien	16
4.1 Nordland fylkeskommunes organisasjon	16
4.2 Fylkeskommunen og koronapandemien.....	17
5 Pandemien og de ansattes arbeidssituasjon	18
5.1 Bruk av hjemmekontor.....	18
5.2 Arbeidsutførelse under pandemien.....	21
5.3 Den praktiske arbeidshverdagen på hjemmekontoret	24
5.4 Dialog og samarbeid de ansatte imellom	27
5.5 Dialog mellom ansatte og arbeidsgiver	28
5.6 Arbeidsbelastning og arbeidstid	32
5.7 Koronapandemien og de ansattes arbeidssituasjon sett under ett	35
6 Informasjonssikkerhet	36
6.0 Innledning.....	36
6.1 Opplysninger fra fylkesadministrasjonen.....	36
6.2 Erfaringer fra ansatte og ledere i Nordland fylkeskommune	36
7 Arbeidsgivers ivaretagelse av arbeidstaker	38
7.1. Revisors funn.....	38
Fylkeskommunens interne evaluering i 2020/2021	43
Nyhetsbrev, webinarer og øvrige tiltak	44
7.2 Revisors vurderinger	46
8 Oppsummering og konklusjon	49
9 Fylkesrådsleders uttalelse	51
10 Anbefalinger	52
11 Referanser	53

1 BAKGRUNN OG BESTILLING

Kontrollutvalget i Nordland fylkeskommune vedtok i sak 33/21, i møte den 26. april 2021, å bestille en forvaltningsrevisjon med tittelen «Koronapandemien – Ansatte». Kontrollutvalgets uttalte formål med forvaltningsrevisjonen har vært å undersøke hvordan Nordland fylkeskommune har fulgt opp og ivaretatt de ansatte med hensyn til helse, miljø og sikkerhet. Videre har kontrollutvalget ønsket å undersøke hvordan fylkeskommunen har kvalitetssikret bruk av hjemmekontor under koronapandemien. KomRev NORDs overordnede prosjektskisse ble vedtatt av kontrollutvalget i sak 45/21, i møte 14. juni 2021.

1.1 Koronapandemien

Koronapandemien er et verdensomspennende utbrudd av den smittsomme sykdommen covid-19, som skyldes viruset sars-CoV-2 (coronavirus). Sykdommen ble først påvist i Kina omkring årsskiftet 2019/2020. Etter rask spredning av viruset erklærte Verdens Helseorganisasjon (WHO) utbruddet som en *pandemi*¹ i mars 2020. I Norge ble det første smittetilfellet påvist i slutten av februar 2020, og den 12. mars samme år iverksatte landets myndigheter sterke og inngripende tiltak for å begrense smittespredningen i Norge. Barnehager, skoler og utdanningsinstitusjoner ble stengt, og alle kultur- og idrettsarrangementer ble avlyst. En rekke virksomheter der tett fysisk kontakt er uunngåelig, ble stengt, og det ble oppfordret til økt bruk av hjemmekontor.²

Fram mot sommeren 2020 ble smittesituasjonen i Norge mindre prekær, og flere restriksjoner ble lempet på. Utover høsten 2020 økte imidlertid smittespredningen i landet på nytt, og i slutten av oktober ble det på nytt innført nye, målrettede tiltak. Blant annet ble kommuner med høy smittespredning pålagt å vurdere – i samråd med Folkehelseinstituttet og Helsedirektoratet – innstramminger av nasjonale tiltak og behov for egne tiltak. I et rundskriv med forslag til lokale tiltak ble det blant annet påbud om hjemmekontor for arbeidstakere med oppgaver som ikke krever fysisk oppmøte hele/deler av arbeidstiden, tilrådet. De nasjonale tiltakene ble ytterligere skjerpet videre utover høsten, og alle ble oppfordret til å i størst grad holde seg hjemme og begrense sosial kontakt med andre mennesker. Dette tiltaksnivået ble videreført frem til rett over nyttår – da ytterligere skjerpelse i tiltakene ble gjort gjeldende. I slutten av januar 2021 ble tiltakene ytterligere skjerpet, før regjeringen i slutten av februar offentliggjorde en del lettelse i tiltakene overfor barn, unge og studenter. I april startet regjeringen det første trinnet i gjenåpningsplanen, og utover våren kom det flere lettelse for fullvaksinerte innbyggere. Gjenåpningen ble gradvis videreført i løpet av våren og sommeren. Senhøstes 2021 ble det imidlertid innført nye nasjonale tiltak i forbindelse med at en ny variant av viruset på nytt ga en hurtig økende smittespredning i Norge. På nytt ble arbeidsgivere som hadde mulighet til dette, pålagt å sørge for at ansatte jobbet hjemmefra. Tiltakene ble skjerpet fortløpende gjennom desember måned, før det på nyåret 2022 igjen ble gitt visse lettelse i tiltakene. Den 12. februar 2022 ble de aller fleste nasjonale smitteverntiltakene mot koronaviruset avviklet. Pr september 2022 er situasjonen fortsatt at nivået av offentlig anbefalte eller pålagte smitteverntiltak i det norske samfunnet relatert til koronaviruset er lavt.

¹ Begrepet *pandemi* brukes om sykdommer som rammer særdeles mange mennesker og sprer seg over svært store geografiske områder, for eksempel flere verdensdeler.

² Store Norske Leksikon: *koronapandemien*: [koronapandemien – Store medisinske leksikon \(snl.no\)](https://snl.no/koronapandemien)

2 PROBLEMSTILLINGER OG REVISJONSKRITERIER

2.1 Problemstillinger

Følgende problemstillinger er utgangspunkt for revisors undersøkelser og vurderinger i denne rapporten:

- 1) Hvordan har koronapandemien påvirket de ansattes arbeidssituasjon?
- 2) Hvordan har bruk av hjemmekontor og elektroniske løsninger fungert?
- 3) I hvilken grad har Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver ivaretatt sitt arbeidsgiveransvar på korrekt måte ved bruk av hjemmekontor?
- 4) I hvilken grad har effektivitet og faglighet blitt ivaretatt under pandemien?
- 5) I hvilken grad har ny arbeidssituasjon medvirket til innovasjon og endret bruk av teknologi?
- 6) Hvordan er taushetsplikt ivaretatt ved arbeid fra hjemmekontor?
- 7) Har det vært rapportert arbeidsulykker fra hjemmekontor?
- 8) Har arbeidsgiver gjort vurderinger av om arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen?
- 9) Har ansatte blitt kompensert for innkjøp av utstyr for å jobbe hjemmefra?
- 10) Er det gjort vurderinger av IKT-sikkerhet ved jobb hjemmefra?

2.2 Revisjonskriterier

Av de ti problemstillingene som fremgår i forrige avsnitt, anser revisor alle unntatt problemstilling nr. 3 som *deskriptivt* orientert. Revisor betrakter disse ni problemstillingenes ordlyd som å fordre beskrivelser – men ikke vurderinger fra revisors side.³ Når det gjelder problemstilling nr. 3, anser revisor denne som *normativt* orientert. I slike tilfeller er det aktuelt å utlede *revisjonskriterier*.

Revisjonskriterier er krav, normer og/eller standarder som fylkeskommunens praksis på det reviderte området skal vurderes opp mot. Revisjonskriterier utledes fra autoritative eller anerkjente kilder innenfor det aktuelle området. De relevante kildene for utledning av revisjonskriterier i denne forvaltningsrevisjonen er:

- Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)
- Lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskedeforsikring
- Forskrift av 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
- Rutine for hjemmekontor – hva arbeidstaker og arbeidsgiver må være oppmerksom på i forbindelse med arbeid på hjemmekontor (Nordland fylkeskommune)

2.1 Arbeidsgiveres ansvar for sine ansatte

Slik *arbeidsgivers ansvar* er definert gjennom en rekke plikter etter arbeidsmiljøloven, fremstår det nokså vidtrekkende og mangefasettert. Revisor anser at i lys av de ni øvrige problemstillingene som kontrollutvalget har lagt til grunn i sin bestilling, er det arbeidsgivers plikter etter kapittel 3 *Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet*, 4 *Krav til arbeidsmiljøet* og 8 *Informasjon og drøfting* som er de mest relevante i denne sammenhengen. I problemstilling 3,

³ Se for øvrig kapittel 2.1.

jf. kontrollutvalgets bestilling, er spørsmålet om arbeidsgivers ivaretagelse av sitt ansvar overfor arbeidstakerne knyttet til bruk av *hjemmekontor*.⁴

Av arbeidsmiljøloven § 1-5 følger det at departementet kan gi forskrift om og i hvilken utstrekning loven skal gjelde for arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Det følger av *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* § 1 at denne gjelder for arbeid som utføres i arbeidstakers eget hjem, men ikke ved «kortvarig» eller «tilfeldig» arbeid.⁵

Av forskriften følger det at (i de tilfeller der arbeidet i arbeidstakers hjem ikke er av kortvarig eller tilfeldig karakter,) skal det, jf. § 2, inngås en skriftlig avtale (i tillegg til ordinær arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven) som minst omfatter

- omfanget av hjemmearbeidet
- arbeidstid for hjemmearbeidet
- eventuelle bestemmelser om når arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver
- forventet varighet (ved midlertidig avtale)
- eventuelle bestemmelser om retten til å endre eller si opp avtalen om hjemmearbeid, frister for slik oppsigelse mv.
- eventuelle bestemmelser om prøvetid for hjemmearbeidsordningen
- eiendomsrett, drift og vedlikehold av utstyr
- eventuelle bestemmelser om saksbehandling, taushetsplikt og oppbevaring av dokumenter

Av § 3 i forskriften følger det at arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig skal forsikre seg om at arbeidsforholdene er fullt ut forsvarlige ved arbeid på hjemmekontor. Krav til (arbeid med) arbeidsmiljøet følger av arbeidsmiljølovens (§ 3-1 samt) fjerde kapittel. Forannevnte bestemmelse og kapittel gjelder også ved arbeid som utføres i arbeidstakers hjem, i de tilfeller der forskriftens bestemmelser kommer til anvendelse, jf. § 1.

Når det gjelder spørsmålet om forskriftens rekkevidde overfor *ansatte som har jobbet på hjemmekontor som følge av koronapandemien*; altså som følge av pålegg fra nasjonale eller lokale myndigheter/arbeidsgiver, særegne helserelaterte forhold eller familierelaterte årsaker⁶, inngår det ingen nærmere definisjon i forskriften av hva som legges i «kortvarig» eller «tilfeldig» arbeid. Revisor registrerer imidlertid at *Arbeids- og sosialdepartementet* – i forbindelse med høring av forslag til endringer i forskriften – i notat av 18. november 2020 drøfter forskriftens virkeområde relatert til økt bruk av hjemmekontor under koronapandemien. Fra departementets side legges det til grunn at «(...) *en arbeidstaker som leilighetsvis tar med seg arbeid hjem, f.eks. dokumenter som skal leses mv., ikke vil bli omfattet av forskriften*». Videre fremholder departementet som et utgangspunkt at det må foreligge en avtale om at deler av arbeidstakers ordinære arbeid jevnlig skal utføres i arbeidstakers eget hjem. Om forståelsen av «kortvarig» arbeid skriver departementet at dersom en arbeidstaker arbeider hjemme en dag eller en uke i et enkeltstående tilfelle, er dette å regne som *kortvarig*. Jevnlige «hjemmearbeid» over mange måneder, kan derimot ikke kalles «kortvarig», skriver departementet. Det avgjørende for om forskriften kommer til anvendelse, er om ordningen med hjemmearbeid har en viss varighet, fasthet og omfang. Så snart hjemmearbeidet kan kalles en fast ordning, vil forskriften komme til anvendelse. Når det gjelder forskriftens virkeområde ved *pålagt*

⁴ Revisor legger til grunn at arbeid på hjemmekontor innebærer at arbeidstaker utfører sine arbeidsoppgaver for arbeidsgiver helt eller delvis med ens eget, eventuelt andres hjem, som arbeidssted.

⁵ Forskriften er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 1-5.

⁶ Eksempelvis redusert eller endret tjenestetilbud i skoler og barnehager

hjemmearbeid, viser departementet til at det i forbindelse med koronapandemien har vært reist spørsmål ved om forskriften får anvendelse der hjemmearbeidet er pålagt av arbeidsgiver og/eller myndighetene. Departementet synes å legge til grunn at forskriften i utgangspunktet må anses å gjelde også for slike tilfeller, og at det avgjørende for spørsmålet om hvorvidt den får anvendelse, er om arbeidet kan anses *kortvarig* eller ikke. Om graden av «tilfeldighet» ved pålegg om bruk av hjemmekontor som følge av koronapandemien, skriver departementet følgende:

«Etter departementets oppfatning må unntaket for «tilfeldig» hjemmearbeid forstås slik at det også vil kunne omfatte situasjoner der det foreligger uforutsigbarhet og ufrivillighet knyttet til hjemmearbeidet, eller der hjemmearbeid har sin årsak i utenforliggende omstendigheter som inntreffer. Etter departementets syn vil det imidlertid ikke være naturlig å si at begrepet «tilfeldig» omfatter situasjoner der en slik utenforliggende omstendighet varer over tid, slik at hjemmearbeidet får en viss fasthet. Formålet med forskriften støtter etter departementets syn en slik konklusjon. Det er når hjemmearbeid varer over tid og/eller foregår i fastere omfang at det oppstår behov for de særregler og tilpasninger forskriften oppstiller. Det at varigheten av hjemmearbeidet er ukjent og beror på utenforliggende omstendigheter som partene ikke har kontroll over, utelukker etter departementets vurdering ikke at det kan få karakter av å være en fast ordning. Departementet viser her også generelt til omtalen ovenfor om forståelsen av «kortvarig eller tilfeldig arbeid».

Revisor ser, på et generelt grunnlag, grunn til å anta at det er - og har vært - stor variasjon med hensyn til den enkelte arbeidstakers bruk av hjemmekontor under koronapandemien – både i offentlige og private virksomheter. I dette konkrete tilfellet, der den aktuelle problemstillingen er om Nordland fylkeskommune som arbeidstaker har ivaretatt sitt ansvar overfor sine arbeidstakere, er det en viktig forutsetning for vurderingen hvorvidt *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* faktisk kan sies å komme til anvendelse i det enkelte tilfelle. Revisor legger til grunn at det inngår i arbeidsgivers utøvelse av sitt ansvar for arbeidstakere, nettopp å gjøre vurderinger av hvilke deler av det relevante, arbeidsrettslige regelverket, som kommer til anvendelse i det enkelte tilfelle. Det kan vanskelig argumenteres for at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar overfor arbeidstakere på en tilfredsstillende måte *uten* å gjøre slike vurderinger. Revisor utleder derfor som revisjonskriterium at:

- **Nordland fylkeskommune skal gjøre vurderinger av om ansattes arbeid på hjemmekontor under koronapandemien er av en slik varighet at det reguleres av Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem**

I de tilfeller der *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* faktisk kommer til anvendelse, vil det, slik vi viser til ovenfor, inntre plikter som følger av §§ 2, 3, 4, 5 og 6. Disse pliktene omhandler kort oppsummert:

- Inngåelse av skriftlige avtaler, jf. ovenstående redegjørelse
- Arbeidsgivers innsats for å forsikre seg om at arbeidsforholdene ved hjemmekontorene er fullt forsvarlige
- Internkontroll: Arbeidsgivers plikt til internkontroll etter arbeidsmiljøloven § 3-1 vil også omfatte arbeid i arbeidstakers hjem – i de tilfellene der dette arbeidet inngår i forskriftens virkeområde
- Bestemmelser om alminnelig arbeidstid og overtid

Fra Nordland fylkeskommune har revisor blitt forelagt dokumentet *Rutine for hjemmekontor – hva arbeidstaker og arbeidsgiver må være oppmerksom på i forbindelse med arbeid på hjemmekontor*. Rutinen har som uttalt formål å «sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for ansatte på

hjemmekontor», og det fremgår av dokumentet at denne skriftlige rutinen har vært gjeldende fra 21. april 2021. I rutinen formuleres det flere plikter for både arbeidsgiver og arbeidstakere med henblikk på arbeid ved hjemmekontor. Fra rutinen hitsettes:

- *Arbeidsgiver har plikt til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø, og denne plikten gjelder også når ansatte har hjemmekontor. Dette gjelder at oppfølging av både HMS og AKAN-arbeid er noe den enkelte avdeling må ivareta, også når ansatte sitter på hjemmekontor.*
- *Arbeidstaker plikter å orientere leder dersom det er behov for tilrettelegging av forholdene på hjemmekontor.*

Arbeidsgiver og arbeidstakere må ha dialog om arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Arbeidstaker må orientere sin leder dersom det er forhold som er utfordrende, både fysisk, organisatorisk og psykososialt. Arbeidsgiver skal så langt det er praktisk mulig forsikre seg om at hjemmearbeidsplassen er forsvarlig, og ikke medfører uheldige fysiske belastninger. Dette må gjøres i dialog med arbeidstaker, og arbeidstaker må medvirke slik at arbeidsgiver er i stand til å ivareta ansvaret. Dersom arbeidstaker har behov for ekstra utstyr som stol, skjerm, hevsenkbord eller andre hjelpemidler må arbeidsgiver legge til rette for dette. I de aller fleste tilfellene kan arbeidstakerne benytte det utstyret som de allerede har. Dersom det ikke er mulig for arbeidstaker å jobbe hjemmefra, fordi det ikke er tilpassede forhold, så må leder og arbeidstaker sammen se på alternative løsninger. Der hvor det ikke er mulig å legge til rette for hjemmekontor skal arbeidstaker benytte sitt ordinære kontor. Dette håndteres mellom leder og den enkelte. Det finnes ingen uttømmende liste for hva slags utstyr eller tilpasninger arbeidsgiver skal legge til rette for. Dette må gjøres gjennom en skjønnsmessig vurdering i dialog med arbeidstaker.

Det inngår «fem anbefalinger til arbeidsgivere og arbeidstakere ved utstrakt bruk av hjemmekontor» i dokumentet:

- Hold kontakt med hverandre og snakk jevnlig med dine kollegaer. Arbeidstaker og leder må ha en dialog om hva ansatte trenger i arbeidshverdagen.
- Finn og avtal bruk av digitale løsninger som lar oss holde god kontakt med hverandre.
- Innfør eller bruk både formelle og uformelle digitale møteplasser. Ta gjerne kaffen med kollegene digitalt!
- Sørg for å ha en ergonomisk best mulig arbeidsplass, med for eksempel regulerbar arbeidsstol, god belysning og stor nok og regulerbar dataskjerm. I de tilfeller den enkelte arbeidsplass kanskje ikke er optimalt tilpasset, kan andre tiltak være med på å avhjelpe situasjonen. Dette kan for eksempel være variasjon i arbeidsstilling, tiltak for fysisk aktivitet, hyppigere pauser o.l.
- Ta pauser og varier arbeidsstillingen, for eksempel ved å variere bruk av arbeidsbord og stoler.

Revisor registrerer at slik arbeidsgivers ansvar er formulert i dette dokumentet, er det ikke betinget av *omfanget* av arbeidstakers arbeid ved hjemmekontor. Pliktene som i dette dokumentet formuleres for Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver, kan legges til grunn uavhengig av spørsmålet om hvorvidt den enkelte ansattes arbeid på hjemmekontor under koronapandemien har vært av et slikt omfang at forskriften kan sies å gjelde for det enkelte tilfellet.

Tatt i betraktning at det like fullt må antas at innholdet i arbeidsgivers ansvar overfor ansatte som jobber på hjemmekontor, i tråd med lovgivers forutsetninger, må antas å avhenge noe av «hjemmearbeidets» omfang, ser revisor ikke grunnlag for ubetinget å legge arbeidsmiljølovens bestemmelser til grunn for utledning av revisjonskriterier i dette tilfellet. På bakgrunn av

ovenstående utdrag fra fylkeskommunens egen *Rutine for hjemmekontor*, utleder vi som revisjonskriterier at:

- **Nordland fylkeskommune bør som arbeidsgiver ha hatt dialog med den enkelte arbeidstaker om dennes arbeidsmiljø på hjemmekontor og eventuelle nødvendige tilpasninger av dette**

Revisor anser videre at også den type vurderinger som problemstilling 8 ovenfor henspiller på, er relevant med henblikk på arbeidsgivers ivaretagelse ansvar for sine ansatte. Det følger av Lov om yrkesskadeforsikring § 3 at arbeidsgivere plikter å tegne forsikring til dekning av yrkesskade og yrkessykdom; altså *skader og sykdommer som arbeidstakere påføres i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden*, jf. § 10. Det er åpenbart at når en arbeidstakers arbeidssted endres fra vedkomnes vanlige oppmøtested i de lokale arbeidsgiver disponerer – til arbeidstakers hjem – reiser spørsmålet seg om hvorvidt arbeidsgivers ansvar for eventuell skade eller sykdom som arbeidstaker måtte bli påført under arbeid på hjemmekontor, er å regne som forsikringsmessig skade. Revisor anser at pliktene som pålegges arbeidsgiver i arbeidsmiljøloven kapittel 3 og 4 – og som klart reflekteres i Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem § 3 første ledd – understreker en sterk plikt hos arbeidsgiver for arbeidstakers velferd. På bakgrunn av ovenstående ser revisor grunnlag for å utlede som revisjonskriterium at

- **Nordland fylkeskommune bør ha vurdert om arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen**

Revisjonskriteriene som er utledet her i kapittel 2, gjengis også i tekstboks i kapittel 7 nedenfor.

3 METODE, DATAMATERIALE OG AVGRENSING

3.0 Innledning

Som vi viser til i kapittel 2 ovenfor, har følgende ti problemstillinger ligget til grunn for undersøkelsene og vurderingene som vi fremstiller i denne rapporten.

- 1) *Hvordan har koronapandemien påvirket de ansattes arbeidssituasjon?*
- 2) *Hvordan har bruk av hjemmekontor og elektroniske løsninger fungert?*
- 3) *I hvilken grad har Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver ivaretatt sitt arbeidsgiveransvar på korrekt måte ved bruk av hjemmekontor?*
- 4) *I hvilken grad har effektivitet og faglighet blitt ivaretatt under pandemien?*
- 5) *I hvilken grad har ny arbeidssituasjon medvirket til innovasjon og endret bruk av teknologi?*
- 6) *Hvordan er taushetsplikt ivaretatt ved arbeid fra hjemmekontor?*
- 7) *Har det vært rapportert arbeidsulykker fra hjemmekontor?*
- 8) *Har arbeidsgiver gjort vurderinger av om arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen?*
- 9) *Har ansatte blitt kompensert for innkjøp av utstyr for å jobbe hjemmefra?*
- 10) *Er det gjort vurderinger av IKT-sikkerhet ved jobb hjemmefra?*

Vi anser altså at disse problemstillingene – med unntak av nr. 3 – er *deskriptivt* orienterte. De fordrer beskrivelser – men ikke vurderinger – fra revisors side. Revisor oppfatter at flere av de ovenstående spørsmålene kretser rundt ansattes subjektive opplevelser av egen (og andres) arbeidshverdag under pandemien. Dette gjelder i hvert fall spørsmål 1 – og langt på vei også spørsmål nr. 2, 4 og 6. Med henblikk på spørsmål nr. 3 og 5 må også slike subjektive opplevelser også betraktes som relevante. Kontrollutvalget har i sin bestilling av den forvaltningsrevisjonen og kartleggingen som denne rapporten bygger på, lagt til grunn at undersøkelsene skulle avgrenses til *lærere i videregående skoler og ansatte på fylkeshuset*. Dette er i seg selv en populasjon av betydelig størrelse. Revisor har i lys av dette funnet det hensiktsmessig å benytte spørreundersøkelse som en sentral metode for å innhente informasjon av relevans for de ovennevnte problemstillingene.

3.1 Spørreundersøkelser: Ansattes og lederes arbeidssituasjon under pandemien

I vår innledende dialog med vår kontaktperson hos Nordland fylkeskommune i anledning denne spørreundersøkelsen ble vi gjort oppmerksomme på at Nordland fylkeskommune selv har gjennomført en kartlegging blant sine ansatte for å evaluere fylkeskommunens håndtering av koronapandemien. I rapporten «*Hvordan har Nordland fylkeskommune håndtert koronasituasjonen?*» fremstilles resultatene fra en spørreundersøkelse blant fylkeskommunens (da) 3 528 ansatte i perioden 13.-23. november 2020.⁷ Undersøkelsen fikk en responsrate på 29,4 %. Den ble besvart av 1037 av fylkeskommunens ansatte, altså nærmere én tredjedel av populasjonen. Revisor benytter resultatene fra denne spørreundersøkelsen som en supplerende datakilde i denne rapporten.

Nordland fylkeskommune gjennomførte medarbeiderkartlegging i oktober 2021 – i form av en spørreundersøkelse blant alle ansatte i fylkeskommunen. Revisor oppfatter at disse medarbeiderkartleggingene gjennomføres annethvert år. Kartleggingen i 2021 fikk en responsrate på 90 %. Det opplyses i fylkeskommunens «innsiktsrapport» fra kartleggingen at

⁷ Kartleggingen ble gjennomført etter vedtak i Arbeidsmiljø- og administrasjonsutvalget, jf. sak 30/20.

antall respondenter er 2 735. I medarbeiderkartleggingen inngikk fire spørsmål som direkte er rettet mot respondentenes opplevelse av sin arbeidshverdag under pandemien. Respondentenes svar på disse spørsmålene inngår i våre fremstillinger i kapittel 5 nedenfor.

Revisors egne spørreundersøkelser til henholdsvis ledere og andre ansatte i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene, ble distribuert til de aktuelle ansatte den 14. februar i år. Sentrale tema i de to spørreundersøkelsene som ble sendt ut, var:

- I hvilket omfang de fylkeskommunalt ansatte har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien; fra og med mars 2020 og frem til februar 2022
- Hvordan både ledere og øvrige ansatte opplever at ansattes arbeid ved hjemmekontor har fungert, herunder
 - Kvaliteten i arbeidsutførelse (effektivitet/faglighet)
 - Årsaker til eventuelle endringer i denne ved overgang til hjemmekontor
 - Eventuelle belastninger og/eller gevinster ved å jobbe på hjemmekontor
 - Erfaringer med bruk av digitale arbeidsverktøy og samarbeidsflater
 - IT-sikkerhet
 - Håndtering av taushetsbelagt informasjon
 - Forekomsten av arbeidsulykker
- Opplevd grad av veiledning, oppfølging og tilrettelegging fra overordnede
- Egenopplevd arbeidsbelastning under pandemien

I spørreundersøkelsen til ansatte i ledende stillinger, tok revisor utgangspunkt i personaldata som vi fikk tilsendt fra fylkeskommunen. Rektorer i de videregående skolene og fylkesadministrativt ansatte i stillingene *fylkesdirektør, fagleder, seksjonsleder, administrativ leder og leder* ble inkludert i populasjonen for denne spørreundersøkelsen. Revisor er, på bakgrunn av de tilsendte personaldataene, klar over at det nok er flere ansatte videregående skoler og fylkesadministrasjonen som har lederansvar. Det vesentlige for revisor i denne sammenheng var imidlertid å etablere en *referansegruppe* (i form av et utvalg ansatte med lederoppgaver) overfor det store flertallet av de ansatte vi her har henvendt oss til; altså undervisningspersonalet i videregående skoler og fylkesadministrativt ansatte uten lederansvar. Undersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune ble sendt til totalt 44 personer.

Den andre undersøkelsen ble sendt til totalt 1885 ansatte i Nordland fylkeskommune. Begge spørreundersøkelsene ble avsluttet tirsdag den 1. mars i år – etter å ha ligget åpne for besvarelse i 16 dager. To påminnelser ble sendt til mottakere av spørreundersøkelsene som ennå ikke hadde besvart disse innen den 21. og 24. februar.

3.1.1 Utvalgenes kjennetegn

Revisors spørreundersøkelse adressert til ansatte i fylkesadministrasjonen og undervisningspersonale i videregående skoler ble besvart av totalt 908 personer. Dette gir i utgangspunktet en responsrate på 48 %. Det første spørsmålet respondentene i spørreundersøkelsen blant ansatte fikk i sitt spørreskjema, var "*Er du ansatt i Nordland fylkeskommune?*". Av «bruttoutvalget» på 908 respondenter, svarte fire personer «nei» på dette spørsmålet.⁸ Utvalget ble dermed redusert til 904 personer.

⁸ Respondenter som svarte «nei» på dette spørsmålet ble i programvaren som revisor brukte, «sendt» direkte til spørreskjemaets avslutningsside.

I forbindelse med fylkesadministrasjonens svar på revisors bestilling om å få e-postadresser til undervisningspersonale i videregående skole og ansatte i fylkesadministrasjonen, inkluderte fylkesadministrasjonen også e-postadresser til ansatte ved *Nordland fagskole*. Nordland fagskole inngår ikke i fylkeskommunens tilbud innen videregående opplæring. Fagskole tilbyr høyere yrkesfaglig utdanning. Revisor har på denne bakgrunn avklart med ledelsen ved Nordland fagskole at ansatte ved skolen ikke er å anse som omfattet av den avgrensningen kontrollutvalget la til grunn. Revisor har i etterkant av at spørreundersøkelsen ble avsluttet, også tatt fagskolens ansatte ut av undersøkelsens populasjon og av utvalget.⁹ Etter dette står revisor igjen med en populasjon på 1860 ansatte og 890 svar på spørreskjemaet. Responsraten er etter denne korrigeringen fortsatt 48 %.

Korrigeringen med henblikk på Nordland fagskole resulterte i at populasjonen blant de spurte lederne i Nordland fylkeskommune ble redusert fra 44 til 43 respondenter. Denne spørreundersøkelsen ble besvart av 34 personer. Dette gir en responsrate på 79 %.

De to responsratene er illustrert i sektordiagram 3.1 og 3.2 nedenfor. (De ufullstendige svarene skal med i responsraten.)

Sektordiagram 3.1. Responsrate – ansatte



Sektordiagram 3.2. Responsrate - ledere



Kilde: KomRev NORD IKS

Spørreundersøkelsen blant ansatte i Nordland fylkeskommune (N=886)

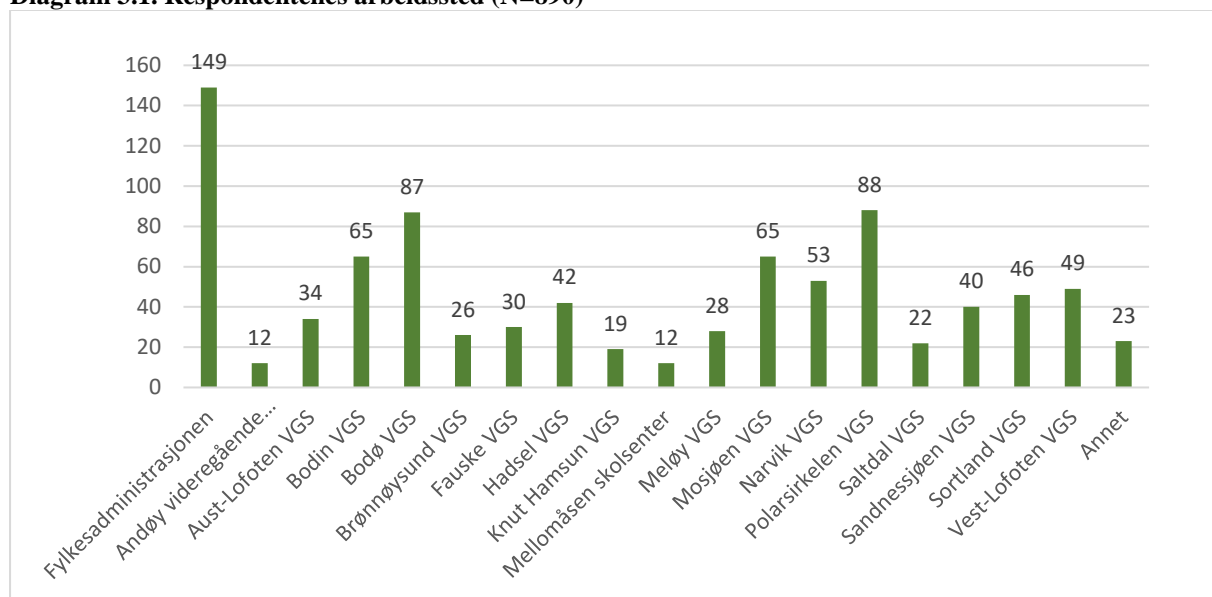
Ett av de første spørsmålene i spørreskjemaet til de ansatte var: «Hva er ditt arbeidssted?». I våre fremstillinger nedenfor er Nordland fagskole og Bodø Maritime fagskole¹⁰, som opprinnelig inngikk i svaralternativene på dette spørsmålet, tatt ut av fremstillingene. I diagram 3.1 nedenfor er de opprinnelige svaralternativene «Fylkeshuset», «Banken» og «Sjøgata 3» slått sammen til felleskategorien «Fylkesadministrasjonen». Av diagrammet fremgår det at alle de aktuelle arbeidsstedene for spørreundersøkelsen har blitt representert i resultatene. Det kom svar fra ansatte ved samtlige av arbeidsstedene. Som det fremgår av diagram 3.2 nedenfor, varierte imidlertid responsraten betydelig mellom de ulike arbeidsstedene. Ved fylkesadministrasjonen var responsraten 60 %, og fylkesadministrasjonen er dermed overrepresentert i spørreundersøkelsen: Respondenter fra fylkesadministrasjonen utgjør en større andel av

⁹ Fra Nordland fagskole sine ansatte fikk vi totalt 14 fullstendige besvarelser. Antallet adressater fra Nordland fagskole i spørreundersøkelsen var 26.

¹⁰ Bodø Maritime fagskole er ett av Nordland fagskole sine skolesteder.

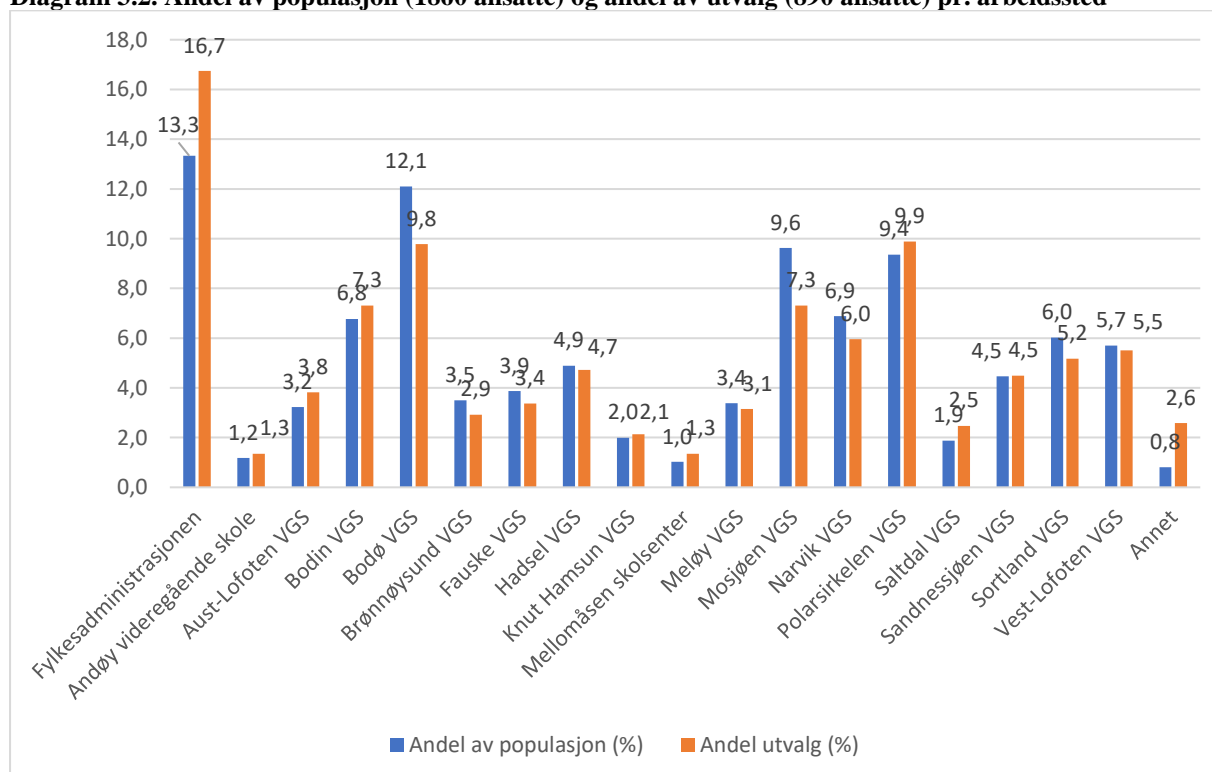
utvalget (16,7 %) enn hva ansatte i fylkesadministrasjonen utgjør av undersøkelsens *populasjon* 13,3 %). For andre av arbeidsstedene som inngår i undersøkelsen, er det motsatt. For eksempel fremstår både Bodø VGS og Mosjøen VGS underrepresentert i utvalget.

Diagram 3.1. Respondentenes arbeidssted (N=890)



Kilde: KomRev NORD IKS

Diagram 3.2. Andel av populasjon (1860 ansatte) og andel av utvalg (890 ansatte) pr. arbeidssted



Kilde: KomRev NORD IKS

Respondentene kunne velge svaralternativet «Annet» på dette spørsmålet dersom de ikke «kjente seg igjen i» noen av svaralternativene – eller dersom de ikke ønsket å tilkjenne sitt arbeidssted. I diagram 3.2 er svaralternativet «Annet» overrepresentert, noe som betyr at

enkelte respondenter som tilhører ett av de navngitte arbeidsstedene i diagrammet, har valgt svaralternativet «Annet». I tabell 3.1 nedenfor fremgår responsraten pr. arbeidssted.

Tabell 3.1. Responsrate pr. arbeidssted

Arbeidssted	Responsrate
Fylkesadministrasjonen	60,1 %
Andøy videregående skole	54,5 %
Aust-Lofoten VGS	56,7 %
Bodin VGS	51,6 %
Bodø VGS	38,7 %
Brønnøysund VGS	40,0 %
Fauske VGS	41,7 %
Hadsel VGS	46,2 %
Knut Hamsun VGS	51,4 %
Mellomåsen skolesenter	63,2 %
Meløy VGS	44,4 %
Mosjøen VGS	36,3 %
Narvik VGS	41,4 %
Polarsirkelen VGS	50,6 %
Saltdal VGS	62,9 %
Sandnessjøen VGS	48,2 %
Sortland VGS	41,1 %
Vest-Lofoten VGS	46,2 %
Annet	153,3 %

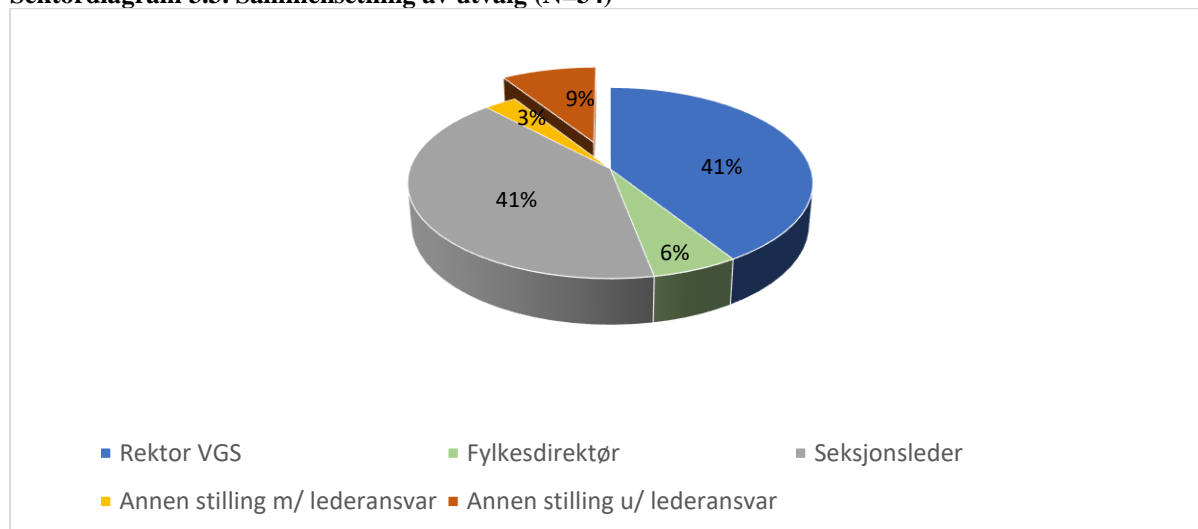
Kilde: KomRev NORD IKS

Som det fremgår av tabell 3.1 ovenfor, var arbeidsstedet med høyest responsrate Mellomåsen skolesenter. Arbeidsstedet med lavest responsrate var Mosjøen Videregående skole.

Spørreundersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune (N=34)

Utvalget av ledere som har besvart vår spørreundersøkelse er sammensatt som vist i sektordiagram 3.3 nedenfor.

Sektordiagram 3.3. Sammensetning av utvalg (N=34)



Kilde: KomRev NORD IKS

Som det fremgår av diagrammet, utgjør ansatte med stillingstittel rektor eller seksjonsleder til sammen 82 % av de som besvarte spørreundersøkelsen. Det viste seg videre at 9 % av de som besvarte spørreundersøkelsen, var ansatte i stillinger uten lederansvar. Disse ble i revisors spørreskjema «sendt direkte» til avslutningssiden av skjemaet, og fikk ikke anledning til å svare på de spørsmålene som flertallet av respondentene svarte på. Etter denne «utsorteringen» av respondenter uten lederansvar, satt vi igjen med et utvalg på 31 respondenter i spørreundersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune.

Revisor anser at spørsmålet om hvorvidt Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver ivaretatt sitt arbeidsgiveransvar på korrekt måte ved bruk av hjemmekontor, jf. problemstilling 3, impliserer at flere underliggende spørsmål, metoder og kilder er relevante.

I de ovennevnte spørreundersøkelsene inngår det, slik vi viser til ovenfor, spørsmål som berører blant annet

- I hvilket omfang de fylkeskommunalt ansatte har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien; fra og med mars 2020 og frem til februar 2022
- Opplevd grad av veiledning, oppfølging og tilrettelegging fra overordnede
- Omfanget av eventuelle arbeidsulykker ved arbeid på hjemmekontor

3.2 Skriftlige kilder og relevante informanter i fylkeskommunen

Revisor har blitt forelagt skriftlige data i form av dokumenter som gir opplysninger om hva fylkeskommunen som arbeidsgiver har gjort i forbindelse med økt bruk av hjemmekontor under pandemien. Revisor har blant annet blitt forelagt dokumentene

- *Risikovurdering. Smittevern ved arbeidsplassen i Nfk ifm covid-19. RS 197-2020*
- *Rutine for hjemmekontor – hva arbeidstaker og arbeidsgiver må være oppmerksom på i forbindelse med arbeid på hjemmekontor*

Vi har også blitt forelagt et dokument som viser flere nyhetsbrev som er sendt ut til fylkeskommunens ansatte under pandemien.

Revisor har også – gjennom å spørre vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen samt rektorene ved de videregående skolene – søkt å kartlegge omfanget av skriftlige avtaler om arbeid ved hjemmekontor jf. *forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* § 2. Revisor anser at i tillegg til data som sier noe om hvilke vurderinger og tiltak fylkeskommunen har gjort med utgangspunkt i forannevnte forskrift, er det også relevant å gjøre noe bredere orienterte undersøkelser av hva fylkeskommunen som arbeidsgiver på et overordnet nivå har gjort for å ivareta sine ansatte ved bruk av hjemmekontor som arbeidsplass. *Hvordan føler arbeidstakerne som har jobbet på hjemmekontor at de har blitt ivaretatt sin arbeidsgiver under pandemien?* I våre fremstillinger i kapittel 5, 6 og 7 inngår det flere relevante data og opplysninger med hensyn til dette spørsmålet.

Revisor har i tillegg til å gjennomføre spørreundersøkelse og å ha dialog med fylkesadministrasjonen v/ kontaktperson – samt rektorene i videregående skoler – henvendt seg til fylkeshovedverneombudet og hovedtillitsvalgte i fylkeskommunen. Til sistnevnte gruppe sendte revisor en e-post den 21. februar i år. I e-posten informerte vi om kontrollutvalgets bestilling og vårt arbeid med å besvare denne, og de hovedtillitsvalgte ble invitert til å meddele sine oppfatninger tilknyttet de ti problemstillingene vårt arbeid har tatt utgangspunkt i. Vi ba om tilbakemelding innen den 25. februar. Av de fjorten adressatene revisor henvendte seg til, kom det svar fra én. Denne informanten representerer fagforeningen

Lederne. Fra fylkeshovedverneombudet mottok revisor en skriftlig redegjørelse for hans syn og erfaringer tilknyttet de ti problemstillingene. Opplysningene fra tillitsvalgt for Lederne og fra fylkeshovedverneombudet er inntatt i våre fremstillinger i kapittel 5, 6 og 7 nedenfor.

3.3 Datamaterialets gyldighet og pålitelighet

Med gyldige data menes at dataene som samles inn i undersøkelsen, skal utgjøre et relevant og tilstrekkelig grunnlag sett opp mot undersøkelsenes formål.

Revisor har i sine undersøkelser under de problemstillingene kontrollutvalget har ønsket besvart, jf. kapittel 2.1 og 3.0 ovenfor, jobbet med et formål om å skaffe informasjon om

- hvordan koronapandemien har påvirket ansatte og ledere i Nordland fylkeskommune sin arbeidssituasjon *generelt* (jf. problemstilling 1 og 2), og
- hvilken betydning koronapandemien har fått for effektivitet/faglighet, bruk av teknologi, ivaretagelse av taushetsplikt, HMS-relaterte forhold og IKT-sikkerhet *spesielt* (jf. problemstilling 4-7 og 10)
- hvilke vurderinger og tiltak Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver har gjort med henblikk på ansattes arbeid ved hjemmekontor
- hvilke opplevelser arbeidstakere i fylkeskommunen har hatt med henblikk på oppfølging og veiledning fra – samt dialog med - arbeidsgiver

3.3.1 Spørreundersøkelser

Alle de totalt fire spørreundersøkelsene som revisors fremstillinger bygger på, er tematisk innrettet på en måte som utvilsomt gir *relevante* opplysninger med henblikk på de fire kulepunktene ovenfor – i den forstand at de gir indikasjoner med henblikk på ansattes og ledes subjektive oppfatninger rundt disse forholdene. Når det gjelder datamaterialets tilstrekkelighet, er undersøkelsenes *responsrater* og *utvalg* viktige parametere for dette.

Nordland fylkeskommunes egen spørreundersøkelse som ble gjennomført i perioden 13.-23. november 2020, fikk en responsrate på 29,4 %. Resultatene fra spørreundersøkelsen har dermed begrenset representativitet for fylkeskommunens ansatte. Fra det store flertallet av disse kom det ingen svar på spørreundersøkelsen¹¹. Samtidig er det grunn til å vektlegge at undersøkelsen ble besvart av 1037 ansatte i fylkeskommunen. Dette utvalget er isolert sett av betydelig størrelse. Det må antas at et så stort utvalg rommer et betydelig mangfold av erfaringer som kanskje ikke ville ha blitt fanget opp i en spørreundersøkelse i en mindre populasjon (selv i et tilfelle der en slik undersøkelse hadde blitt besvart av en større andel av medlemmene). I fylkeskommunens rapport fra spørreundersøkelsen opplyses det at de ansatte innen Utdanning var sterkt underrepresentert i spørreundersøkelsen. Dette styrker dataenes tilstrekkelighet med henblikk på å representere denne gruppen av ansatte – og svekker dataenes representativitet med henblikk på andre grupper av ansatte i fylkeskommunen.

Nordland fylkeskommunes medarbeiderkartlegging av oktober 2021 ble besvart av 2 735 ansatte; 90 % av de spørreundersøkelsen var adressert til. Dette anser revisor som en meget høy responsrate. Medarbeiderkartleggingen inneholdt imidlertid kun *fire* spørsmål relatert til de ansattes opplevelse av koronapandemien – og resultatene fra denne kartleggingen er således

¹¹ I fylkeskommunens rapport fra undersøkelsen vises det til enkelte utfordringer med publiseringen av spørreundersøkelsen, og forfatterne av rapporten skriver: «En viktig erfaring her er at Nfk pr i dag ikke har et godt system for å nå absolutt alle ansatte med samtidig informasjon. Samt at tilgjengelig informasjon ikke blir lest i tilstrekkelig grad av de den angår.»

av begrenset relevans for revisors formål. Resultatene fra de fire spørsmålene i kartleggingen som er av relevans i denne sammenheng, fremstilles i kapittel 5 i denne rapporten.

Revisors egne spørreundersøkelser – som var rettet mot mer avgrensede deler av de fylkeskommunalt ansatte – fikk altså responsrater på 48 % og 79 %. Revisor skulle naturligvis gjerne ha sett at responsraten i undersøkelsen blant de ansatte i fylkeskommunen, der utvalget utgjør 890 ansatte, var høyere enn 48 %. På det tidspunktet revisors spørreundersøkelser ble publisert, hadde det gått ca. halvannen måned siden Nordland fylkeskommune ble utsatt for et alvorlig og omfattende datainnbrudd i slutten av desember 2021. Revisor mottok i denne sammenheng enkelte tilbakemeldinger om at noen deler av den fylkeskommunale administrasjonen hadde begrenset tilgang til internett og at enkelte av spørreundersøkelsens mottakere ikke fikk åpnet «lenken» til spørreundersøkelsen. Det ble, så vidt revisor bekjent, gjort enkelte grep fra fylkeskommunens side for å avhjelpe denne situasjonen. Videre mottok revisor totalt 108 «returmeldinger» etter distribusjon av spørreskjemaet, og et stort antall av disse dreide seg om at det ikke lot seg gjøre å levere invitasjons-e-posten med lenke til spørreskjemaet til den aktuelle e-postadressen. Andre av returmeldingene kom i form av automatiserte svar fra ansatte som var i permisjon, på ferie eller hadde avsluttet sitt arbeidsforhold hos Nordland fylkeskommune. Videre må det antas at det i perioden medio februar – primo mars nok fremdeles var et forhøyet sykefravær – også blant ansatte i Nordland fylkeskommune – i forbindelse med koronapandemien.¹²

Revisor antar at de ovennevnte forhold nok kan ha påvirket responsraten negativt. Det er åpenbart at resultatene fra denne spørreundersøkelsen ikke kan anses direkte representative for de 52 % av populasjonen som ikke besvarte spørreskjemaet. Samtidig er revisor av den oppfatning at det også i denne spørreundersøkelsen er slik at utvalget på 890 personer¹³ er av betydelig størrelse. Også i dette tilfellet må resultatene antas å romme et relativt rikt erfaringsmangfold.

Som det fremgår av diagram 2 og tabell 1 ovenfor, varierte responsraten arbeidsstedene imellom. Revisor anser likevel ikke at noen av de involverte arbeidsstedene er *sterkt* under- eller overrepresentert i det totale utvalget av respondenter. Undersøkelseresultatene må anses å gi viktige indikasjoner på hvordan undervisningspersonale i fylkeskommunens videregående skoler og ansatte i fylkesadministrasjonen har opplevd sin arbeidssituasjon under koronapandemien.

Hva angår revisors spørreundersøkelse blant ledere i Nordland fylkeskommune, anser revisor at en responsrate på 79 % er relativt høy. Om lag åtte av ti mottakere har besvart spørreundersøkelsen. Som revisor viser til ovenfor, kan det nok argumenteres for at undersøkelsens populasjon ble noe «snevert definert» i utgangspunktet. Det er sannsynligvis flere enn de 43 ansatte som fikk denne spørreundersøkelsen tilsendt, som har lederansvar i den fylkeskommunale organisasjonen. Revisors hovedhensikt med denne spørreundersøkelsen har imidlertid vært å etablere en referansegruppe sett i forhold til den langt større populasjonen av ansatte som vi har henvendt oss til i den andre av våre to spørreundersøkelser. Etter revisors

¹² Fylkeshovedverneombudet antyder i sin tilbakemelding til revisor at det nok etter «frislippet av viruset» har vært økt sykefravær i de videregående skolene, men han presiserer at han ikke har sykefraværstall for perioden.

¹³ Som leseren ser i kapittel 5, er det ikke slik at alle disse 890 respondentene har besvart alle spørsmålene i spørreskjemaet. Noen av spørsmålene i spørreskjemaet var betinget av at respondentene svarte med bestemte svaralternativer – for eksempel at de *har* jobbet på hjemmekontor under pandemien – «tidligere» i spørreskjemaet. Revisor ser også at enkelte, men ikke mange, respondenter har «falt ifra» i løpet av utførelsen av spørreskjemaet – i den forstand at de ikke har besvart samtlige spørsmål før de sendte besvarelsen sin inn.

syn må resultatene fra spørreundersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune anses å gi viktige indikasjoner på hvordan ledere i fylkeskommunen har opplevd sin arbeidssituasjon under koronapandemien.

Revisor anser videre å ha kontaktet ansatte i fylkeskommunen som i kraft av sine roller er særlig relevante som informanter – gitt temaet for våre undersøkelser. At revisor ikke har lyktes i å få flere av de tillitsvalgte blant fylkeskommunens ansatte i tale i forbindelse med våre undersøkelser, innebærer at vi kan ha gått glipp av relevant informasjon som ville kunne ha tilført våre fremstillinger ytterligere innhold. I lys av at revisor har fått etterspurt informasjon fra fylkeshovedverneombudet, anser revisor likevel ikke mangelen på slik «representasjon» fra de tillitsvalgte som en vesentlig svakhet ved datamaterialet.

Vi har forelagt fylkesadministrasjonen et arbeidsutkast av vår rapport – og dermed gitt fylkesadministrasjonen anledning til å bekrefte, korrigere og/eller supplere datamaterialet. I denne sammenheng har vi mottatt noen supplerende opplysninger som fremstilles i kapittel 7 nedenfor.

Revisor anser å ha gjennomført sitt arbeid i tråd med kravene som følger av gjeldende standard for forvaltningsrevisjon.¹⁴

3.3 Avgrensninger

Våre undersøkelser i form av spørreundersøkelse til ansatte og ledere i Nordland fylkeskommune har i tråd med kontrollutvalgets bestilling blitt avgrenset til ansatte i fylkesadministrasjonen og ansatte i fylkets videregående skoler. I lys av problemstillingenes ordlyd har revisors undersøkelser særlig vært rettet inn mot bruk av hjemmekontor blant fylkeskommunens ansatte.

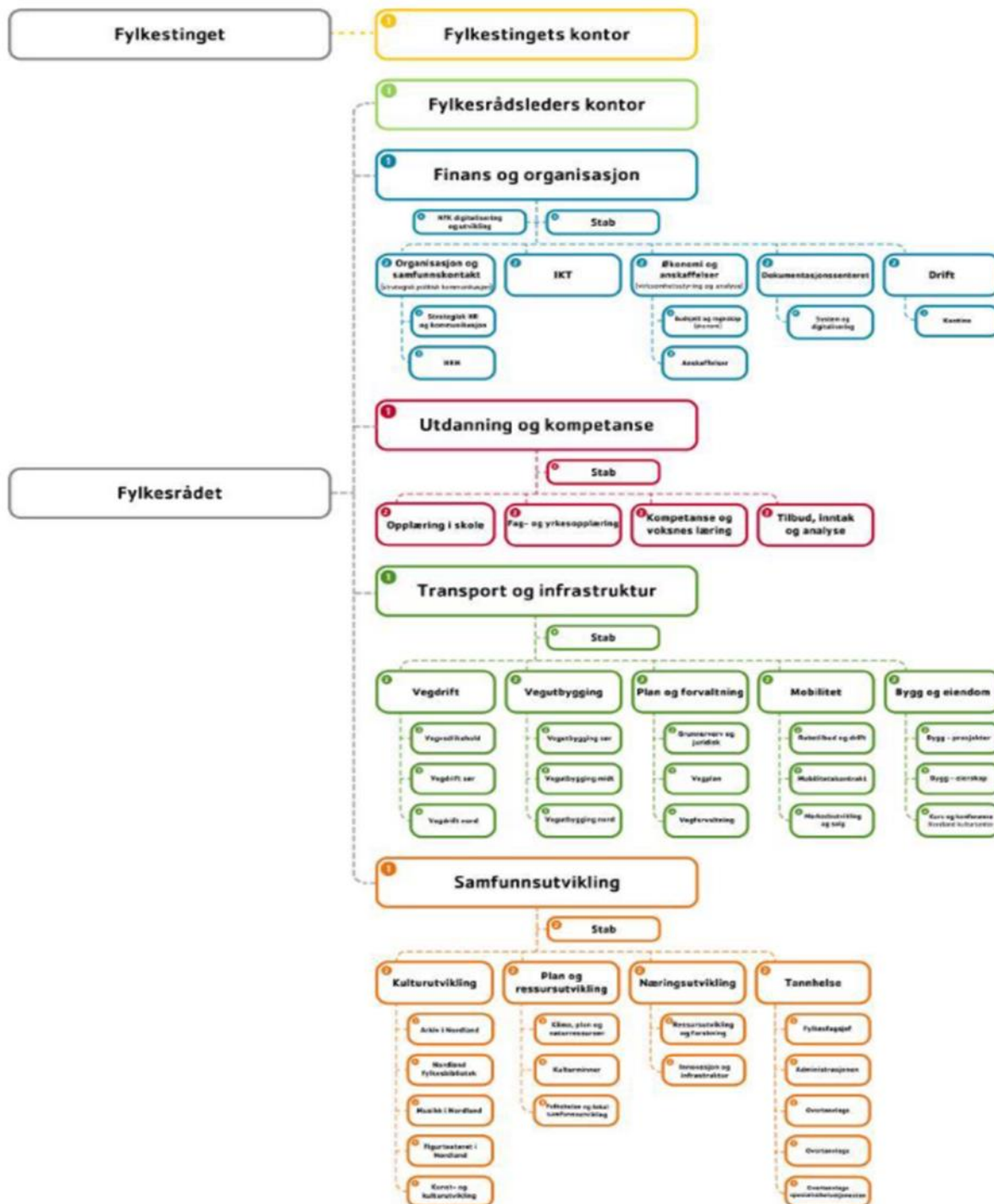
¹⁴ RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon fastsatt av NKRFs styre 12.08.2020 og gjort gjeldende som god kommunal revisjonsskikk for forvaltningsrevisjoner med oppstartsbrev sendt etter 30.09.2020

4 NORDLAND FYLKESKOMMUNE OG PANDEMIEN

4.1 Nordland fylkeskommunes organisasjon

Nordland fylkeskommune er organisert som vist i utklipp 4.1. nedenfor.

Utklipp 4.1: Organisasjonskart – Nordland fylkeskommune



Kilde: Nordland fylkeskommune

4.2 Fylkeskommunen og koronapandemien

I evalueringsrapporten «*Hvordan har Nordland fylkeskommune håndtert koronasituasjonen?*» (Nordland fylkeskommune, 2021) vises det til at fylkeskommunens første reaksjon på koronapandemien var å informere ledelsen ved fylkets videregående skoler den 27. februar 2020 – med anmodning om å følge de råd som helsemyndighetene ga vedrørende smittevern og regjeringens råd om reisevirksomhet.

Den 28. februar ble det etablert sentral kriseledelse i Nordland fylkeskommune, og møtehyppigheten økte fra 5. mars samme år. Fra 15. mars ble kriseledelsens møter ledet av fylkesrådslederen. Fram til påsken samme år, hadde kriseledelsen stort sett daglige møter.¹⁵

Det opplyses videre i rapporten at fylkeskommunens virksomhet har blitt sterkt berørt av pandemien. Dette gjelder både de videregående skolene, tannklinikene, kulturinstitusjonene, kollektivtrafikken og administrativ og politisk virksomhet. Tjenesteproduksjonen har blitt opprettholdt, men med betydelige endringer og reduksjoner i kapasiteten.

Fylkeshovedverneombudet har i sin redegjørelse overfor revisor opplyst at ved skolene har det vært tilnærmet full aktivitet – i tråd med nasjonale føringer. Det har vært diskusjoner med henblikk på smittevern og praktisering av dette. Kommunene har hatt ansvar knyttet til smittevern, testing og oppfølging, og praksisen har dermed variert. Noen av de videregående skolene hadde god kontakt med kommunene, mens det var større utfordringer i andre tilfeller. Vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen viser til at smittesituasjonen har variert fra kommune til kommune, og behovet for tiltak har variert de videregående skolene imellom. Innledningsvis i pandemien ble det gjennomført en del undervisning ved bruk av programmet Teams i videregående opplæring, - særlig ved de studiespesialiserende linjene.

Fra vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen har vi fått opplyst at det har vært utstrakt bruk av hjemmekontor. Dette formidles også fra fylkeshovedverneombudet. Ved fylkesadministrasjonen har ansatte fått mulighet til å ta med seg utstyr fra sin arbeidsplass og ha dette med hjem til sitt hjemmekontor. Fylkeshovedverneombudet formidler at også gjelder de andre delene av den fylkeskommunale organisasjonen.

Vi viser for øvrig til våre fremstillinger i de neste kapitlene.

¹⁵ Se for øvrig kapittel 7.

5 PANDEMIEN OG DE ANSATTES ARBEIDSSITUASJON

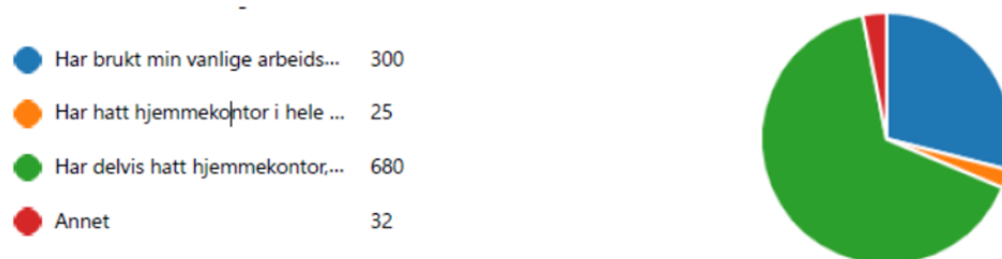
Hvordan har koronapandemien påvirket de ansattes arbeidssituasjon?

Fra fylkesadministrasjonen har revisor blitt forelagt resultater fra to spørreundersøkelser som gir informasjon om de ansattes opplevelse av sin arbeidssituasjon under koronapandemien og de tiltak/endringer denne har medført. Revisor har i tillegg, som beskrevet i kapittel 3 ovenfor, selv gjennomført to spørreundersøkelser blant ansatte i Nordland fylkeskommune. Revisor anser at det tilfører fremstillingene nedenfor et interessant perspektiv at det foreligger undersøkelser fra henholdsvis høsten 2020, høsten 2021 og våren 2022, dog med ulikt omfang og innhold, som vi her fremstiller resultater fra. I våre fremstillinger nedenfor tar vi utgangspunkt i overordnede tema og fremviser aktuelle resultater fra de av de tre spørreundersøkelsene som det foreligger relevante data fra.

5.1 Bruk av hjemmekontor

Da fylkeskommunen selv gjennomførte en spørreundersøkelse blant ansatte i november 2020, ble responsraten, som nevnt, 29,4 %. Undersøkelsen ble altså besvart av litt under en tredjedel av de ansatte, og antall respondenter var 1037. Av disse svarte, som det fremgår av utklipp 5.1.1 nedenfor, et stort flertall (68 %) av respondentene at de helt eller delvis hadde hatt hjemmekontor under koronapandemien. Det vises i rapporten til at det ikke var store variasjoner mellom avdelingene på dette spørsmålet.

Utklipp 5.1.1. Spørsmål om hvorvidt respondentene har brukt hjemmekontor under pandemien (NFK, 2020)



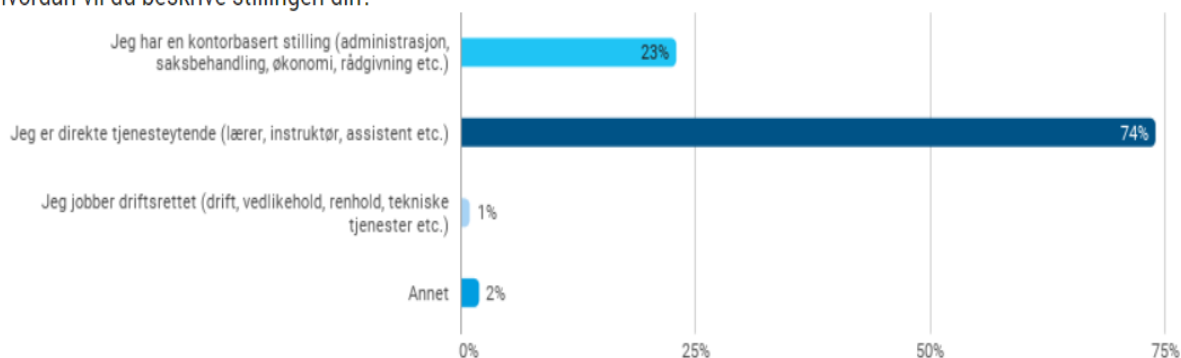
Kilde: Nordland fylkeskommune

Respondentene ble også spurt «hvor godt» de opplevde at hjemmekontor hadde fungert for dem. Gjennomsnittet blant de 716 respondentene som oppga å ha brukt hjemmekontor, tilsvarte, ifølge fylkeskommunen, en vurdering av dette som «*litt over middels*». Det ser ut til å ha vært benyttet en fempunktsskala i spørreskjemaet som ligger til grunn for fylkeskommunens rapport. I rapporten vises det til at svaralternativene 1 og 2 tolkes som «under middels», 3 tolkes som «middels» og 4 eller 5 tolkes som «over middels». Av rapporten fremgår det videre at blant de 716 som oppga å ha hatt hjemmekontor, svarte 55 % med svaralternativ 4 eller 5 i spørreundersøkelsen. Det var 18 % av respondentene som svarte med alternativ 1 eller 2 når de skulle rangere hvor godt hjemmekontor hadde fungert for dem. Gjennomsnittsscoren (3,62) var noe høyere blant de 273 respondentene som oppga å ha jobbet på hjemmekontor alene enn blant dem som hadde hatt andre i familien hjemme (på grunn av hjemmekontor, hjemmeskole eller annet) mens de hadde jobbet på hjemmekontor (3,46). Enda litt større var forskjellen i gjennomsnittsscorer mellom de 162 respondentene som oppga å ha eget kontor hjemme (3,88) og de 449 respondentene som oppga at de hadde jobbet i et fellesrom hjemme (3,46).

I vår spørreundersøkelse blant ansatte i Nordland fylkeskommune, ba vi innledningsvis respondentene om å beskrive sin stilling.

Diagram 5.1.1 (N=889)

Hvordan vil du beskrive stillingen din?



Kilde: KomRev NORD IKS

Som det fremgår av diagram 5.1.1, svarte om lag en fjerdedel av respondentene at de hadde en kontorbasert stilling innen administrasjon, saksbehandling, økonomi, rådgivning eller liknende. Nesten alle respondentene fra *fylkesadministrasjonen* oppga å ha en slik stillingstype. Det store flertallet av respondentene i undersøkelsen svarte imidlertid at de er direkte tjenesteytende (lærer, instruktør, assistent eller liknende).

Når det gjelder omfanget av hjemmekontor, stilte vi spørsmål til både ansatte (N= 890) og ledere (N=31). Svarene fremgår av diagram 5.1.2 og 5.1.3 nedenfor.

Diagram 5.1.2 (N=888)

Har du arbeidet på hjemmekontor under Korona-pandemien?



Kilde: KomRev NORD IKS

Diagram 5.1.3 (N=31)

Har ansatte som du har lederansvar for, jobbet på hjemmekontor under pandemien?



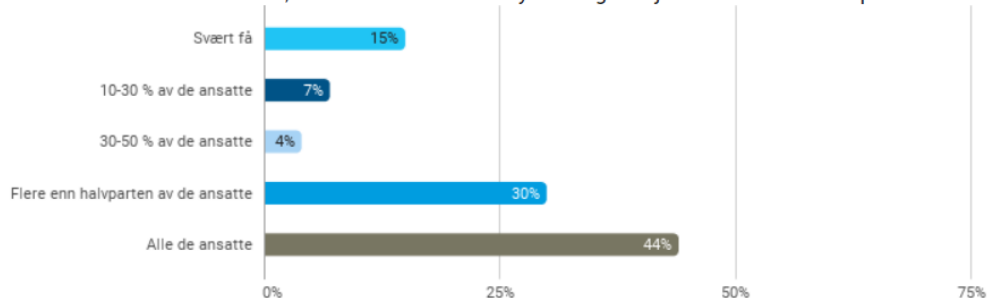
Kilde: KomRev NORD IKS

Av diagram 5.1.2 fremgår det at et stort flertall av respondentene blant de ansatte har svart at de har jobbet på hjemmekontor under pandemien. Andelen som svarte «ja» på dette spørsmålet, var hele 97 % blant de ansatte med arbeidssted *Fylkeshuset*. Det gjaldt imidlertid, som diagrammet uttrykker, også det store flertallet av de ansatte med ett av de andre arbeidsstedene, at de hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien. Av diagram 5.1.3 fremgår det at det store flertallet av respondentene blant ledere i fylkeskommunen svarte ja på spørsmålet om hvorvidt ansatte som de har lederansvar for, hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien. Lederne fikk et oppfølgingsspørsmål der de ble bedt om å anslå hvor stor andel av de ansatte

som de har lederansvar for, som hadde benyttet seg av hjemmekontor under pandemien. Svarene fremgår av diagram 5.1.4 nedenfor.

Diagram 5.1.4 (=27)

Hvor stor andel av de som du har lederansvar for, vil du anslå at har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien?

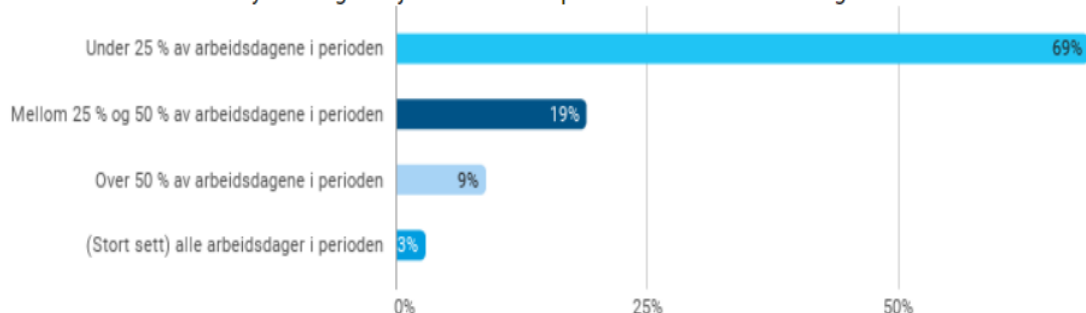


Som diagrammet viser, svarte et flertall av respondentene blant lederne at *flere enn halvparten* eller *alle de ansatte* som de hadde lederansvar for, hadde benyttet seg av hjemmekontor.

I diagram 5.1.5 og 5.1.6 nedenfor fremgår respondentenes svar på ytterligere to spørsmål tilknyttet omfanget av arbeid ved hjemmekontor under pandemien. Disse spørsmålene ble stilt utelukkende til de 744 ansatte som svarte at de hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien, og til de 27 lederne som svarte at ansatte som de hadde lederansvar for, hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien.

Diagram 5.1.5 (N=744)

Hvor mye anslår du at du har benyttet deg av hjemmekontor i perioden fra mars 2020 og frem til februar 2022?



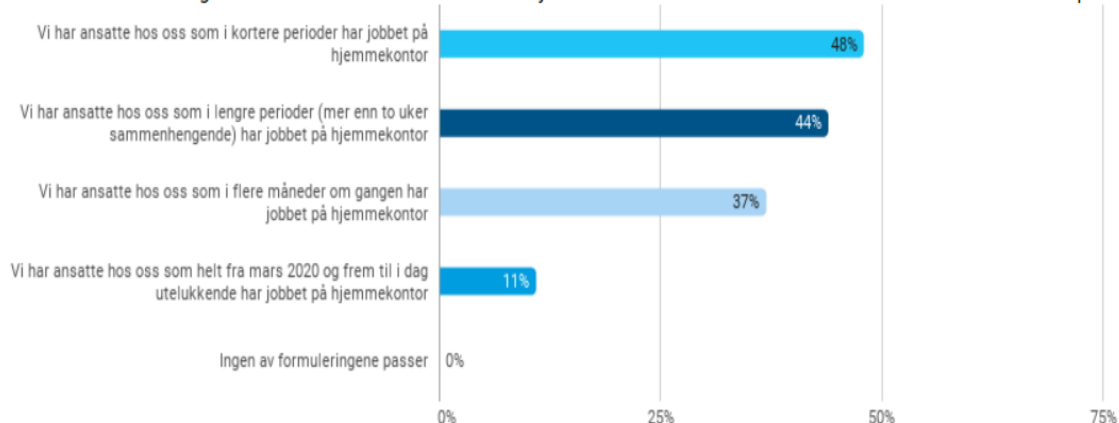
Kilde: KomRev NORD IKS

Diagram 5.1.5 viser at det store flertallet, om lag to tredjedeler, av respondentene oppga at arbeidet ved hjemmekontor omfattet under 25 % av arbeidsdage i perioden. En liten minoritet på til sammen 12 % svarte at de i over 50 % av – eller alle – arbeidsdage i perioden, hadde jobbet på hjemmekontor. Hjemmekontorbruk av et såpass stort omfang, fremgikk av detaljdataene å være betydelig mer utbredt blant ansatte i fylkesadministrasjonen enn ved de øvrige arbeidsstedene.

Diagram 5.1.6 på neste side illustrerer svarene på et spørsmål der respondentene (ledere) kunne velge flere enn ett alternativ. Samlet sett illustrerer diagrammet et betydelig mangfold med hensyn til ansattes hjemmekontorbruk. Også i spørreundersøkelsen blant ledere indikerer resultatene at omfanget av hjemmekontor har vært høyere i fylkesadministrasjonen enn på de videregående skolene. Det store flertallet av rektorene hadde valgt svaralternativet som tilsier at ansatte ved skolene kun i kortere perioder hadde jobbet på hjemmekontor. Informasjon fra vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen og fra enkelte av rektorene tyder på at omfanget av arbeid fra hjemmekontor blant undervisningspersonalet var størst i *begynnelsen* av pandemien.

Diagram 5.1.6 (N=27)

Hvilken av formuleringene nedenfor beskriver best situasjonen blant de ansatte du har hatt lederansvar for under pandemien?



Kilde: KomRev NORD IKS

Oppsummering: Omfanget av bruk av hjemmekontor

Revisors undersøkelser indikerer at et stort flertall av de ansatte i fylkesadministrasjonen og ved de videregående skolene i Nordland (i varierende utstrekning) har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien. Disse resultatene er konsistente med resultatene fra fylkeskommunens egen kartlegging fra november 2020 – som indikerte et liknende bilde. Flertallet av våre respondenter blant ledere i fylkeskommunen, bekrefter i spørreundersøkelsen at ansatte som de har lederansvar for, har jobbet på hjemmekontor under pandemien.

Omfanget av hjemmekontor blant de ansatte i fylkesadministrasjonen fremstår generelt noe høyere enn ved de videregående skolene sett under ett.

5.2 Arbeidsutførelse under pandemien

I hvilken grad har effektivitet og faglighet blitt ivaretatt under pandemien?

I fylkeskommunens egen kartlegging fra november 2020 ble mottakerne spurt om hvordan de trodde at deres primærkunder (elever, pasienter, publikum eller kolleger) hadde opplevd deres tjenesteyting under pandemien. Resultatet fremgår av utklipp 2 nedenfor. Som utklippet viser, har et flertall valgt svaralternativet «som normalt». Nærmere en fjerdedel av respondentene har imidlertid svart «dårligere enn normalt», og i rapporten fremkommer det at blant denne minoriteten var respondentene fra *utdanning* overrepresentert.

Utklipp 2. Spørsmål om hvordan respondentene tror primærkunder har opplevd deres tjenesteyting under pandemien (NFK 2020)

● Bedre enn normalt	62
● Som normalt	597
● Dårligere enn normalt	245
● Vet ikke	113
● Ikke relevant spørsmål	20

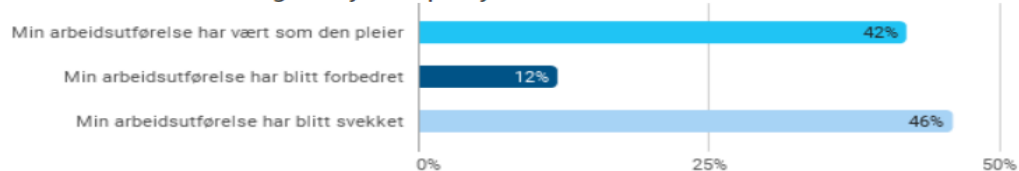


Kilde: Nordland fylkeskommune

Det var større andeler blant respondentene fra videregående skoler, tannklinikker og kulturinstitusjoner som hadde svart «dårligere enn normalt» enn hva tilfellet var blant respondentene fra de øvrige avdelingene/organisasjonsleddene i fylkeskommunen. I vår spørreundersøkelse blant ansatte i NFK stilte vi innledningsvis et spørsmål om hvordan respondentene har opplevd at det, på et overordnet nivå, har fungert å jobbe på hjemmekontor. Respondentenes svar fremgår av diagram 5.2.1 nedenfor.

Diagram 5.2.1 (N=743)

Hvordan opplever du at det har fungert å jobbe på hjemmekontor?



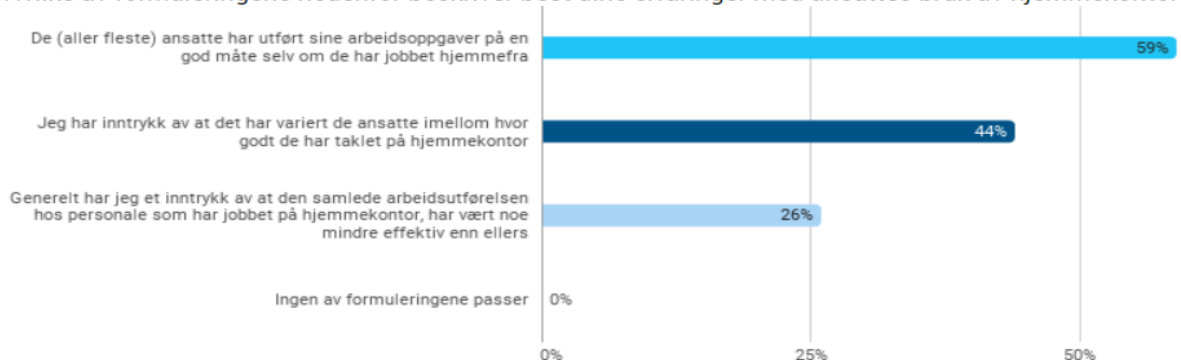
Kilde: KomRev NORD

Det fremgår av diagram 5.2.1 at respondentene er relativt delt i sitt syn på hvordan deres arbeidsutførelse har vært ved arbeid på hjemmekontor. Det hyppigst benyttede svaralternativet på spørsmålet ble valgt av 46 % av respondentene, og lyder «*Min arbeidsutførelse har blitt svekket*». Andelen respondenter som hadde valgt dette svaralternativet var høyere blant respondenter fra de videregående skolene, noe som harmonerer med resultatene fra fylkeskommunens egen kartlegging senhøstes 2020. Som diagram 5.2.1 også viser, svarte også en betydelig minoritet på 42 % av respondentene at deres arbeidsutførelse var uendret på hjemmekontor sammenliknet med ved deres vanlige arbeidssted.¹⁶ Noen av respondentene svarte også, som diagrammet viser, at deres arbeidsutførelse på hjemmekontor var forbedret sammenliknet med ved deres vanlige arbeidssted.¹⁷

Respondentene i vår undersøkelse blant ledere i Nordland fylkeskommune fikk et spørsmål om hvilke av en rekke formuleringer som best beskrev deres erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor. Formuleringene og svarfrekvensene vises i diagram 5.2.2 nedenfor.

Diagram 5.2.2 (N=27)

Hvilke av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor?



Kilde: KomRev NORD IKS

¹⁶ Blant de ansatte i fylkesadministrasjonen svarte et klart flertall at deres arbeidsutførelse enten hadde vært som den pleier eller hadde blitt forbedret ved jobbing på hjemmekontor.

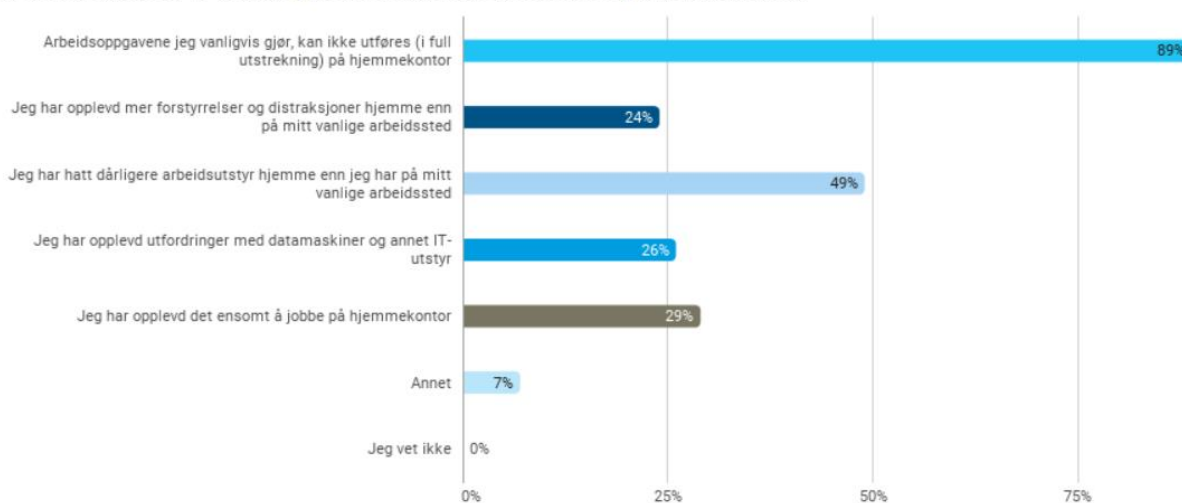
¹⁷ Fylkeshovedverneombudet formidlet sitt inntrykk som følger: «Her er det heller ikke et entydig svar. Administrativt personell virker å ha taklet dette bra. «Bedre fokus på oppgaver som skulle løses – uten å bli forstyrret»– ble uttalt fra et verneombud. For andre ble dette vanskeligere. Mindre tydelige styringssignaler fra ledelse – mindre oppfølging medførte usikkerhet og mindre effektiv tjenesteytelse. For skoler var det en større utfordring – fordi man måtte organisere opplæring på en helt annen måte enn man var vant til. Og pedagoger trives nok best i klasserommet – og ikke så godt på digital arena (samhandling med elever)»

Respondentene kunne velge flere enn ett svaralternativ. Det hyppigst benyttede svaralternativet blant lederne var at de (aller fleste) ansatte har utført sine arbeidsoppgaver på en god måte selv om de har jobbet hjemmefra. Dette svaralternativet var særlig «dominerende» i svarene fra rektorer i videregående skoler. Resultatene i diagrammet indikerer imidlertid også betydelig variasjon blant respondentene, og sett under ett gir resultatene indikasjoner på at bruken av hjemmekontor har medført kostnader for fylkeskommunen i form av redusert kvalitet i arbeidsutførelsen blant ansatte på hjemmekontor.

De av de ansatte som svarte at deres arbeidsutførelse hadde blitt svekket på hjemmekontoret, fikk et oppfølgingsspørsmål om bakgrunnen for dette. Respondentene ble i dette spørsmålet presentert for en rekke svaralternativer som de kunne velge ett eller flere av. Svaralternativene og resultatene fremgår av diagram 5.2.3 nedenfor.

Diagram 5.2.3 (N=344)

Hva er årsakene til at du har opplevd svekket arbeidsutførelse på hjemmekontor?



Kilde: KomRev NORD IKS

Som diagrammet viser, var det klart hyppigst benyttede svaralternativet dette: «Arbeidsoppgavene jeg vanligvis gjør, kan ikke utføres (i full utstrekning) på hjemmekontor.» Andelen respondenter som hadde valgt dette svaralternativet var lavere i fylkesadministrasjonen enn ved de videregående skolene. Vi ser også i diagrammet ovenfor at om lag halvparten av respondentene oppga som årsak til svekket arbeidsutførelse at de hadde dårligere arbeidsutstyr hjemme enn på sitt vanlige arbeidssted.¹⁸ Nærmere en tredjedel av respondentene svarte også at de hadde opplevd det som ensomt å jobbe på hjemmekontor. Utfordringer med datamaskiner og annet IT-utstyr¹⁹ samt å oppleve større grad av forstyrrelser og distraksjoner enn på det vanlige arbeidsstedet, er åpenbart også erfaringer som flere av respondentene har gjort seg under pandemien.

Et tilsvarende spørsmål som det vi fremstiller i diagrammet ovenfor ble stilt til mindretallet av respondenter som svarte at de hadde opplevd *forbedret* arbeidsutførelse ved hjemmekontor. Det klart hyppigst benyttede svaralternativet blant de aktuelle 86 respondentene, var at de hadde opplevd mindre forstyrrelser og distraksjoner enn på sitt vanlige arbeidssted. Noen

¹⁸ I tilbakemeldingen som revisor fikk fra hovedtillitsvalgt for Lederne, ble det vist til at det blant de administrative ansatte som hen representerer, var erfaringer med at kapasiteten mht. utstyr etter hvert ble for liten.

¹⁹ Hovedfylkesverneombudet har i sin tilbakemelding til revisor formidlet at «både pedagogisk ansatte og andre nok ikke fått tilstrekkelig opplæring i bruk av digitale verktøy».

mindretall ($\leq 23\%$) av denne gruppen av respondenter oppga også bedre trivsel på hjemmekontor (enn på arbeidsstedet), bedre arbeidsutstyr hjemme enn på arbeidsstedet, eller «Annet» som årsaker til den forbedrede arbeidsutøvelsen.

Oppsummering: Arbeidsutførelse under pandemien

Resultatene fra fylkeskommunens egen kartlegging i november 2020 og fra revisors egne spørreundersøkelser i februar 2022 indikerer en betydelig kostnad forbundet med ansattes arbeid på hjemmekontor - hva angår *kvaliteten i ansattes arbeidsutførelse*. Nærmere halvparten av respondentene i revisors spørreundersøkelse gir uttrykk for å ha opplevd svekket arbeidsutførelse på hjemmekontor. De mest fremtredende årsakene til dette synes å være opplevelsen av at ens arbeidsoppgaver ikke lar seg gjennomføre i full utstrekning på hjemmekontor, og at hjemmekontoret utstyrmessig har vært dårligere utrustet enn respondentenes vanlige arbeidsplasser.

5.3 Den praktiske arbeidshverdagen på hjemmekontoret

Hvordan har bruk av hjemmekontor og elektroniske løsninger fungert? I hvilken grad har ny arbeidssituasjon medvirket til innovasjon og endret bruk av teknologi?

I resultatrapporten fra fylkeskommunens egen kartlegging blant ansatte i november 2020 fremkommer det at 84 % av respondentene svarte at de hadde tatt i bruk *digitale verktøy og samarbeidsflater* på en «mer aktiv måte» enn tidligere. Ifølge rapporten gjaldt dette i særdeleshet programmene *Skype* og *Teams*. Gjennomsnittlig var respondentene i fylkeskommunens kartlegging over middels godt fornøyd med intern teknisk support i forbindelse med bruken av digitale verktøy og samarbeidsflater.

Respondentene i fylkeskommunens spørreundersøkelse fikk spørsmål om hvordan de opplevde *arbeidsmiljøet* på sin arbeidsplass under pandemien. Det opplyses at gjennomsnittsscoren på dette spørsmålet var 3,75; «over middels». Videre ble respondentene spurt om hvorvidt de opplevde at deres arbeidsmiljø hadde blitt bedre eller verre som følge av pandemien. Resultatene fremgår av utklipp 3 nedenfor.

Utklipp 5.3.1 Spørsmål om hvorvidt respondentene har opplevd bedring eller forverring av sitt arbeidsmiljø under pandemien (NFK, 2020)



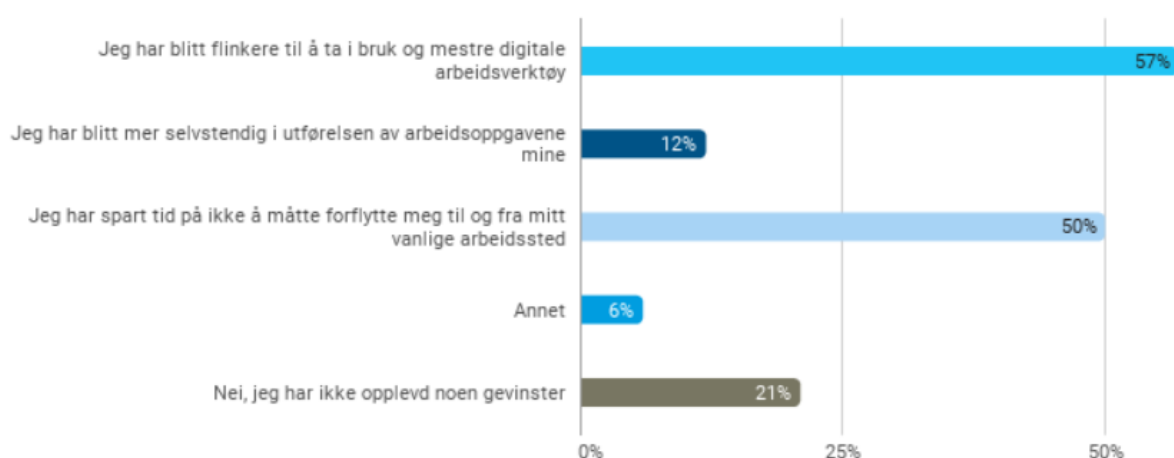
Resultatene viser at ca. en fjerdedel av respondentene oppga å ha opplevd en forverring av arbeidsmiljøet under pandemien²⁰, og av fylkeskommunens rapport fremgår det at avdelingen *Utdanning* var overrepresentert i dette mindretallet.

²⁰ Gitt størrelsen på utvalget av respondenter som har besvart dette spørsmålet, antar revisor at også ansatte som ikke hadde benyttet seg av hjemmekontor på dette tidspunktet under pandemien, fikk besvare spørsmålet.

I revisors spørreundersøkelse til ansatte i NFK pr. februar i år inngikk det et spørsmål der respondentene fikk anledning til å krysse av for forhåndsdefinerte svaralternativer i form av eventuelle gevinster ved å jobbe på hjemmekontor. Respondentene kunne velge flere svaralternativer. Resultatene fremgår av diagram 5.3.1 på neste side. Et flertall av respondentene har svart at de opplever å ha blitt flinkere til å ta i bruk og mestre digitale arbeidsverktøy. Andelen som valgte dette svaralternativet var litt høyere i de videregående skolene enn i fylkesadministrasjonen, men også i fylkesadministrasjonen svarte over 50 % av respondentene med dette svaralternativet.²¹ Videre fremgår det at halvparten av respondentene oppga tidsbesparelsen ved å slippe å reise til og fra sitt arbeidssted som en opplevd gevinst ved arbeidshverdagen. Blant de ansatte ved fylkeshuset svarte hele 71 % av respondentene med dette svaralternativet.

Diagram 5.3.1 (N=743)

Har det å jobbe fra hjemmekontor gitt deg noen av disse gevinstene?



Kilde: KomRev NORD IKS

De ansatte fikk også et tilsvarende spørsmål om eventuelle belastninger ved å jobbe på hjemmekontor. Respondentenes svar på dette spørsmålet fremgår av diagram 5.3.2 på neste side. Revisor ser grunn til å bemerke at nærmere en tredjedel av respondentene har svart at de *ikke* har opplevd noen belastninger ved å jobbe på hjemmekontor. Andelen som svarte at de ikke hadde opplevd belastninger ved å jobbe på hjemmekontor, var noe høyere blant ansatte i de videregående skolene enn i fylkesadministrasjonen.

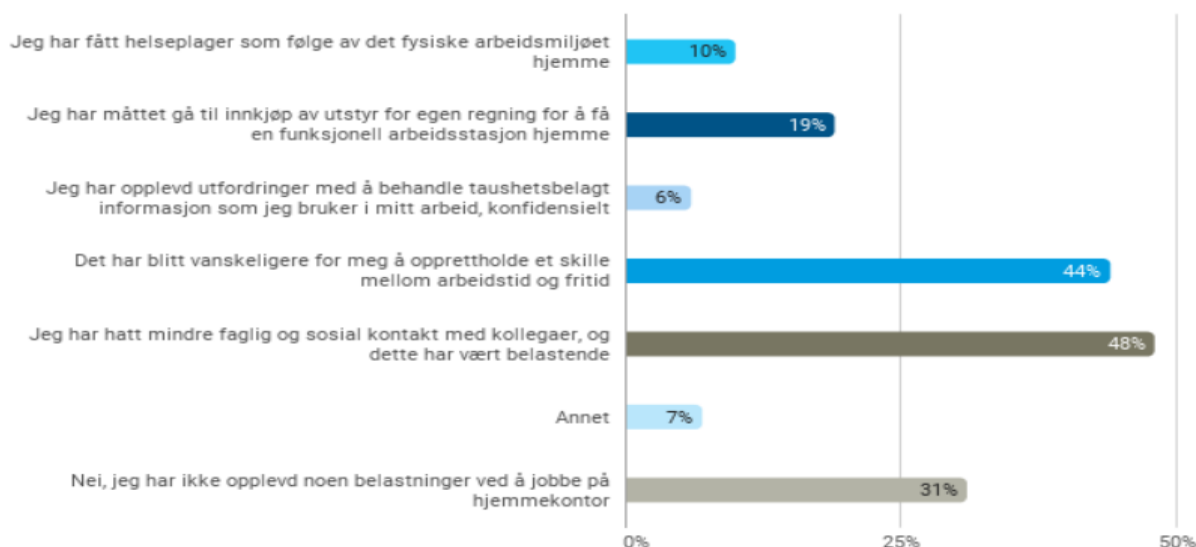
Videre viser diagrammet at det hyppigst valgte svaralternativet blant respondentene var «*Jeg har hatt mindre faglig og sosial kontakt med kollegaer, og dette har vært belastende.*» Nærmere halvparten av respondentene valgte dette svaralternativet.²² En stor andel (44 %) av respondentene svarte også med svaralternativet «*Det har blitt vanskeligere for meg å opprettholde et skille mellom arbeidstid og fritid.*» Andelene av respondenter som hadde valgt disse svaralternativene var noe høyere i fylkesadministrasjonen enn ved de videregående skolene, men også ved sistnevnte arbeidssteder hadde store andeler av respondentene svart med disse svaralternativene.

²¹ Fylkeshovedverneombudet har formidlet følgende til revisor: «*Vi har nok lært mye i løpet av pandemien om muligheter som finnes i bruk av digitale løsninger. Løsninger som både gir mindre utgifter og mer effektiv tidsbruk.*»

²² Fra hovedtillitsvalgt for Lederne opplyses det at de fleste frustrasjonene hen har «*fanget opp*» har dreid seg om manglende sosialt miljø.

Diagram 5.3.2 (N=743)

Har du opplevd belastninger ved å jobbe på hjemmekontor?



Kilde: KomRev NORD IKS

Revisor ser grunn til å bemerke at 71 av respondentene svarte at de hadde «fått helseplager som følge av det fysiske arbeidsmiljøet hjemme». I denne gruppen var ansatte i fylkesadministrasjonen kraftig overrepresentert: nærmere en halvparten av de som oppga å ha fått slike helseplager, er ansatt i fylkesadministrasjonen.

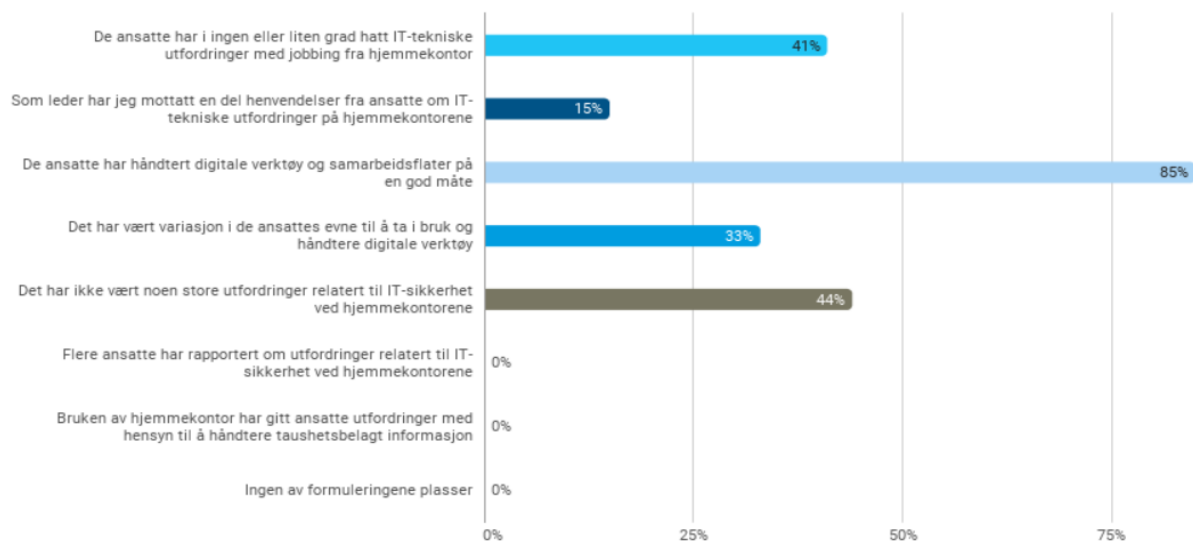
En liten minoritet bestående av 48 respondenter har krysset av for at de har opplevd utfordringer med å behandle taushetsbelagt informasjon konfidensielt på hjemmekontoret. Det var ingen vesentlig forskjell mellom respondentene fra fylkesadministrasjonen og de videregående skolene med hensyn til dette spørsmålet.

I spørreundersøkelsen blant ledere i Nordland fylkeskommune, stilte vi følgende spørsmål til de 27 respondentene som svarte at de hadde underordnede som hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien: «Hvilke av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor?» Respondentene kunne velge flere svaralternativer når de besvarte dette spørsmålet. Det fremgår av diagrammet at et stort flertall av lederne gir uttrykk for å oppleve at de ansatte har håndtert digitale verktøy og samarbeidsflater på en god måte, men enkelte viser også til variasjon de ansatte imellom på dette området. Store minoriteter av respondentene har svart at det i ingen eller liten grad har vært IT-tekniske utfordringer ved jobbing fra hjemmekontor²³, og at det ikke har vært noen store utfordringer relatert til IT-sikkerhet ved hjemmekontorene. Ingen av respondentene har svart at bruken av hjemmekontor har gitt ansatte utfordringer med å håndtere taushetsbelagt informasjon.

²³ Over halvparten av rektorene svarte med dette svaralternativet.

Diagram 5.3.3 (N=27)

Hvilke av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor?



Kilde: KomRev NORD IKS

Oppsummering: Den praktiske arbeidshverdagen på hjemmekontor

Fra både ledere og andre ansatte formidles det i spørreundersøkelsene at bruken av hjemmekontor har gitt gevinster i form av mye vellykket bruk av digitale verktøy og samarbeidsflater. Mange ansatte synes også å ha opplevd at tidsbesparelsen ved å slippe transport til og fra sitt daglige arbeidssted, har vært en gevinst. I resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte, fremgår det imidlertid også at store andeler av respondentene har opplevd manglende faglig og sosial kontakt med kollegaer som belastende. Relativt mange av respondentene formidler også at de har funnet det vanskeligere enn ellers å skille arbeidstid fra fritid når de har jobbet på hjemmekontor.

5.4 Dialog og samarbeid de ansatte imellom

I Nordland fylkeskommunes *medarbeiderkartlegging i oktober 2021* ble respondentene bedt om å ta stilling til to påstander som har med opplevd grad av samarbeid og sosial kontakt med kolleger under pandemien. Resultatene fremgår av utklipp 5.4.1 nedenfor.

Utklipp 5.4.1 Fra Nordland fylkeskommunes medarbeiderkartlegging, oktober 2021

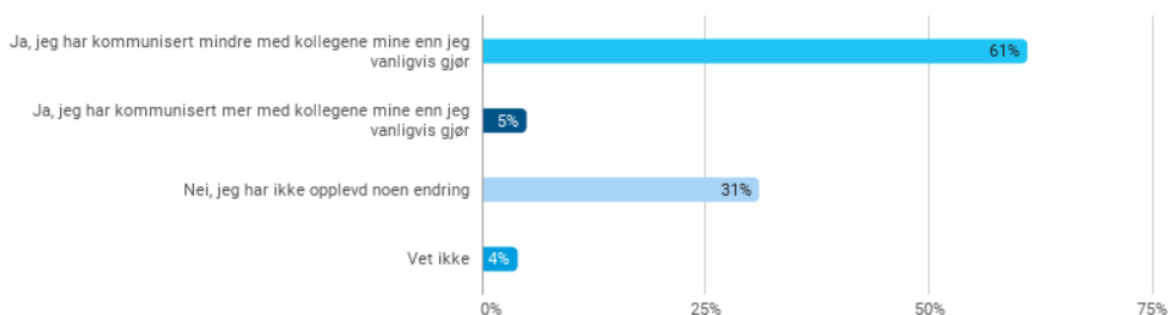


Revisor oppfatter at en fempunktsskala ble lagt til grunn i denne undersøkelsen, og at svaralternativ 1 og 5 tilsvarer henholdsvis «helt uenig» og «helt enig». Revisor legger til grunn at utklipp 5.4.1 viser gjennomsnittet blant de 2 735 respondentene i medarbeiderkartleggingen. Resultatene indikerer at det store flertallet blant de ansatte i NFK har opplevd relativt godt samarbeid og relativt god sosial kontakt med kollegaer under pandemien. Revisor skal få bemerke at disse resultatene – til forskjell fra våre spørreundersøkelser – omfatter et stort flertall blant *alle ansatte* i Nordland fylkeskommune. I vår spørreundersøkelse til ansatte stilte vi blant annet følgende spørsmål: «Har koronapandemien og dens konsekvenser påvirket din

kommunikasjon med kollegaer?» Resultatene fremgår av diagram 5.4.1 nedenfor. Revisor gjør oppmerksom på at dette spørsmålet ble stilt til *samtlig*e av respondentene i undersøkelsen – inkludert dem som svarte at de ikke hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien. Som diagrammet viser, svarte et klart flertall av respondentene at de hadde kommunisert mindre med sine kolleger under pandemien enn hva de vanligvis gjør. Om lag en tredjedel av respondentene svarte at de ikke hadde opplevd noen endring under pandemien med hensyn til omfanget av kommunikasjon med kolleger. Andelen respondenter som svarte at de hadde kommunisert mindre med sine kolleger enn hva de vanligvis gjør, var langt høyere blant de ansatte i fylkesadministrasjonen enn i de videregående skolene. Dette henger antakelig sammen med at omfanget av bruk av hjemmekontor relativt sett har vært større i fylkesadministrasjonen enn ved de videregående skolene.²⁴

Diagram 5.4.1 (N=876)

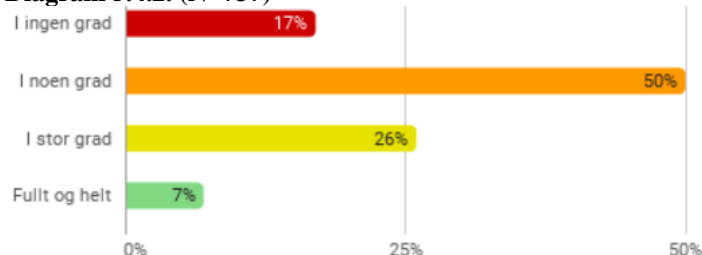
Har Koronapandemien og dens konsekvenser påvirket din kommunikasjon med kollegaer?



Kilde: KomRev NORD IKS

Respondentene i spørreundersøkelsen til de ansatte fikk også spørsmål om *hvorvidt de opplever at arbeidsgiver har lagt til rette for at de skal kunne kommunisere med sine kolleger fra hjemmekontoret sitt*. I diagram 5.4.2 nedenfor ser vi at et stort flertall av respondentene, to tredjedeler, har svart «i ingen grad» eller «i noen grad» på dette spørsmålet. Det var ingen vesentlig forskjell mellom fylkesadministrasjonen og de videregående skolene med hensyn til respondentenes svar på dette spørsmålet.

Diagram 5.4.2. (N=737)



Kilde: KomRev NORD IKS

5.5 Dialog mellom ansatte og arbeidsgiver

I fylkeskommunens egen kartlegging fra november 2020 inngikk også spørsmål angående respondentenes opplevelse av oppfølgingen fra sin nærmeste leder under pandemien. Et stort

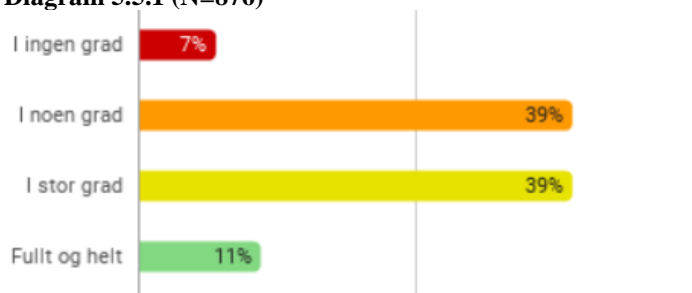
²⁴ Se kapittel 5.1.

flertall av respondentene ga uttrykk for at de ikke hadde opplevd noen endring i denne under pandemien. Små mindretall blant respondentene opplevde bedre (8%) eller dårligere (6 %) oppfølging fra nærmeste leder under pandemien sammenliknet med ellers.

Dialogen mellom ledere og øvrige ansatte under pandemien ble også tematisert i NFK sin medarbeiderkartlegging som ble gjennomført i oktober 2021. De ansatte i fylkeskommunen ble bedt om å ta stilling til påstanden «*Jeg har hatt tilstrekkelig kontakt med min leder under pandemien*». Også i denne undersøkelsen ble en fempunktsskala benyttet. Svaralternativ 1 tilsvarer «helt uenig», og svaralternativ 5 tilsvarer «helt enig». Gjennomsnittsverdien blant de som besvarte spørsmålet²⁵, var 4,2 – som må tolkes som å reflektere at det store flertallet av de ansatte opplevde at de (langt på vei) har hatt tilstrekkelig dialog med sin leder under pandemien.

I revisors egen spørreundersøkelse blant ansatte i NFK, stilte vi blant annet spørsmål om hvorvidt *de ansatte hadde opplevd å få tydelig veiledning fra sin arbeidsgiver med hensyn til å håndtere sin arbeidssituasjon*²⁶ under pandemien. Spørsmålet ble stilt til samtlige respondenter – inkludert de som hadde svart at de *ikke* har jobbet på hjemmekontor under pandemien. Resultatene fremgår av diagram 5.5.1 nedenfor.

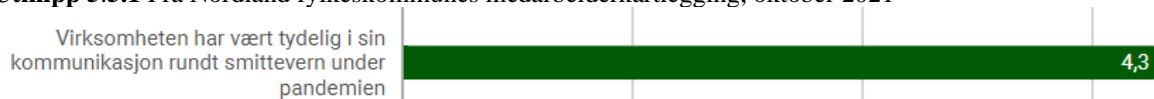
Diagram 5.5.1 (N=876)



Respondentene fremstår, som diagrammet viser, delt i sine svar på spørsmålet – og resultatene gir ingen klar indikasjon. Halvparten av respondentene har svart at de i stor grad eller fullt og helt har opplevd å få tydelig veiledning fra sin arbeidsgiver med hensyn til å håndtere sin arbeidssituasjon under pandemien. Andelene av respondenter som har svart med disse to svaralternativene var høyere blant ansatte ved de videregående skolene enn i fylkesadministrasjonen – der respondentene som gruppe fremsto mindre fornøyde med veiledningen fra arbeidsgiver.

I Nordland fylkeskommunes medarbeiderkartlegging som ble gjennomført i oktober i 2021, ble de ansatte bedt om å angi hvorvidt de var uenige eller enige i påstanden «*Virksomheten har vært tydelig i sin kommunikasjon rundt smittevern under pandemien*». Resultatet fremgår av utklipp 5.5.1 nedenfor.

Utklipp 5.5.1 Fra Nordland fylkeskommunes medarbeiderkartlegging, oktober 2021

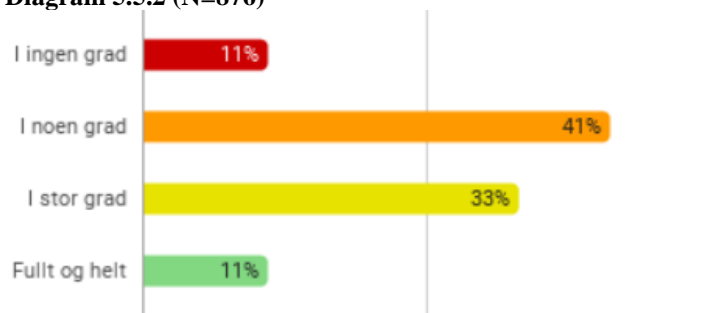


²⁵ Presumptivt gjelder dette 2 735 respondenter.

²⁶ «Med veiledning fra arbeidsgiver mener vi retningslinjer og instruksjoner relatert til tema som «smittevern», eventuell endring av arbeidssted, og eventuell endring av arbeidsoppgaver.»

De ansatte fikk også spørsmål i vår spørreundersøkelse om *hvorvidt de opplever at deres arbeidsgiver (gjerne representert ved nærmeste leder) har fulgt dem opp på en god måte under pandemien*. Resultatene fremgår av diagram 5.5.2 nedenfor. Et knapt flertall av respondentene svarte at de i ingen grad eller noen grad opplevde at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte²⁷ under pandemien. En relativt stor andel – 44 % - svarte at de opplevde at deres arbeidsgiver i stor grad eller fullt og helt hadde fulgt dem opp på en god måte under pandemien. Også på dette spørsmålet var resultatene fra fylkesadministrasjonen i større grad «negativt ladde» enn svarene fra ansatte ved de videregående skolene. Blant ansatte i fylkesadministrasjonen var det hele 64 % av respondentene som svarte at de i ingen eller noen grad hadde opplevd å bli fulgt opp på en god måte av sin arbeidsgiver under pandemien.

Diagram 5.5.2 (N=876)



Kilde: KomRev NORD IKS

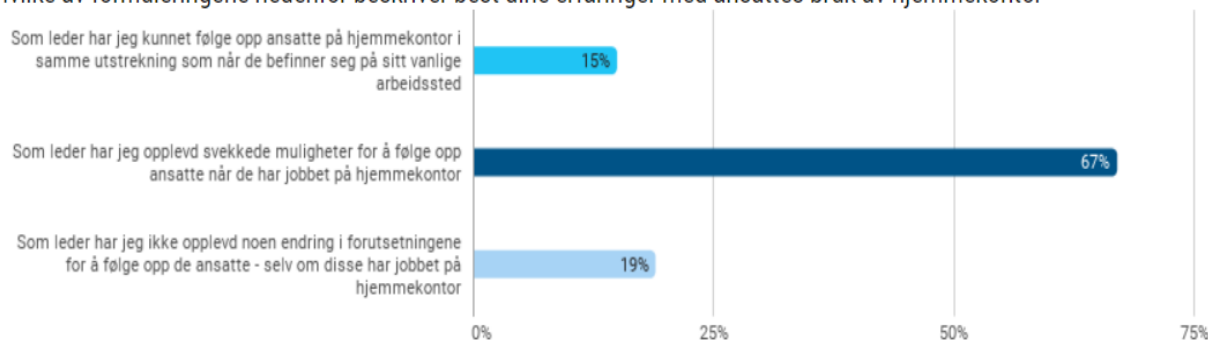
Fylkeshovedverneombudet har formidlet følgende til oss med henblikk på dette temaet:

«Her har nok det kollegiale samholdet nok vært satt på prøve. Det samme kan sies om ledelse – som nok var en utfordring i store perioder. Mange etablert tidlig møtearenaer – noen daglig – på teams. Andre hadde nok følelse av å være overlatt til seg selv i stor grad. For mange ble det nok en bratt læringskurve.»

Respondentene i spørreundersøkelsen til *ledere* i NFK ble bedt om å ta stilling til hvilken av tre påstander som best beskrev deres erfaringer med å følge opp ansatte på hjemmekontor. Påstandene og resultatene fremgår av diagram 5.5.3 nedenfor.

Diagram 5.5.3 (N=27)

Hvilke av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor



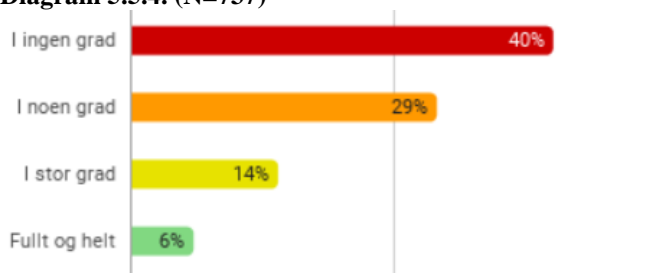
Kilde: KomRev NORD

²⁷ Følgende informasjonstekst var tatt inn i vårt spørreskjema tilknyttet dette spørsmålet: «Spørsmålet nedenfor dreier seg om hvorvidt du opplever at arbeidsgiveren din (gjerne representert ved nærmeste leder) har kontaktet deg og engasjert seg i din arbeidssituasjon under pandemien.»

Som diagrammet viser, ga et klart flertall av lederne uttrykk for å ha opplevd svekkede muligheter for å følge opp ansatte når disse har jobbet på hjemmekontor. Andelen respondenter som hadde svart med dette svaralternativet var langt lavere (45 %) blant rektorene enn blant de øvrige respondentene (fra fylkesadministrasjonen) som deltok i spørreundersøkelsen.

I spørreundersøkelsen som vi sendte til ansatte i NFK, inngikk også et spørsmål om *hvorvidt de ansatte opplevde at deres arbeidsgiver hadde kartlagt deres behov for hjelpemidler og utstyr ved overgang til hjemmekontor*. Svarene fra de ansatte fremgår av diagram 5.5.4 nedenfor.

Diagram 5.5.4. (N=737)



Kilde: KomRev NORD IKS

Som diagrammet viser, svarte hele 40 % av respondentene at de opplevde at deres arbeidsgiver *i ingen grad* hadde kartlagt deres behov for hjelpemidler og utstyr ved overgang til hjemmekontor. De respondentene som svarte at de har opplevd at arbeidsgiver i noen grad har gjort dette, utgjorde 29 % av utvalget på dette spørsmålet. Andelene som svarte med ett av disse to svaralternativene – altså i ingen eller noen grad – var litt høyere i fylkesadministrasjonen enn ved de videregående skolene.

Oppsummering: Dialog, oppfølging og samarbeid under pandemien

Resultatene som drøftes i kapittel 5.4 og 5.5 ovenfor, indikerer redusert kommunikasjon ansatte imellom og redusert kommunikasjon mellom ledere og ansatte under pandemien. En tredjedel av respondentene blant de ansatte synes å oppleve at arbeidsgiver i stor grad eller fullt og helt har lagt til rette for at de skal kunne kommunisere med sine kollegaer fra hjemmekontor. Respondentene fremstår med nokså divergerende oppfatninger hva angår veiledningen de har fått fra arbeidsgiver med henblikk på å håndtere sin egen arbeidssituasjon under pandemien, og ansatte i fylkesadministrasjonen synes gjennomgående å ha opplevd denne veiledningen som noe mer mangelfull enn hva som er tilfellet blant de ansatte i videregående skoler.

Et knapt flertall av respondentene blant de ansatte, herunder to tredjedeler av respondentene fra fylkesadministrasjonen, har gitt uttrykk for at i *ingen eller noen grad* opplever at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte under pandemien. Flertallet av respondentene i undersøkelsen blant ledere svarer at de har opplevd svekkede muligheter for oppfølging av de ansatte mens disse har jobbet på hjemmekontor, og også her virker problematikken å være mer uttalt i fylkesadministrasjonen enn i de videregående skolene.

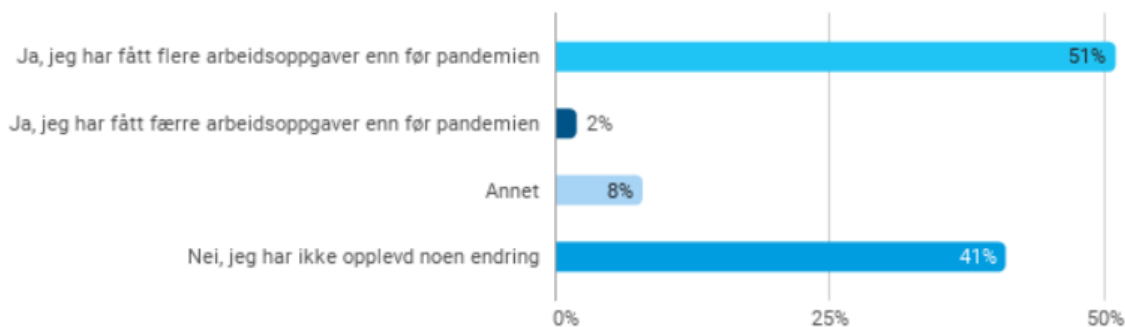
En relativt stor andel av de ansatte gir uttrykk for å oppleve at fylkeskommunen som arbeidsgiver ikke har kartlagt deres behov for utstyr og hjelpemidler ved overgang til hjemmekontor, og bare en femtedel av respondentene uttrykker å oppleve at deres arbeidsgiver i stor grad eller fullt ut har gjort en slik kartlegging.

5.6 Arbeidsbelastning og arbeidstid

Ett av spørsmålene som vi stilte de ansatte i vår spørreundersøkelse, var hvorvidt de opplevde at deres arbeidsbelastning hadde blitt endret under pandemien. Svarene fremgår av diagram 5.6.1 nedenfor. Spørsmålet ble stilt til samtlige respondenter – uavhengig av deres bruk av hjemmekontor.

Diagram 5.6.1 (N=892)

Har du opplevd at din arbeidsbelastning har blitt endret under pandemien?



Kilde: KomRev NORD IKS

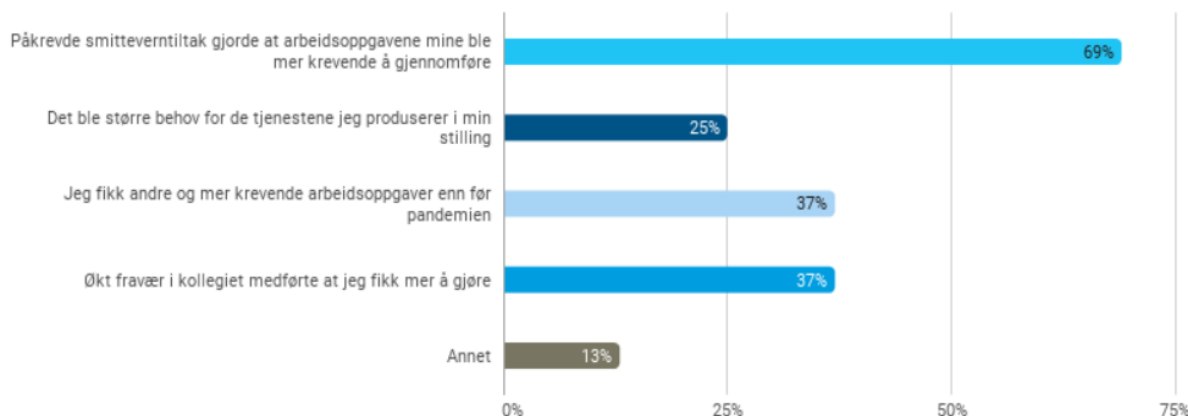
Et knapt flertall av respondentene svarte at de har opplevd å få flere arbeidsoppgaver enn før pandemien. Detaljdataene fra undersøkelsen viser at andelen som valgte dette svaralternativet var langt lavere, rundt 25 %, ved fylkesadministrasjonen. Om lag fire av ti respondenter svarte at de *ikke* hadde opplevd noen endring i sin arbeidsbelastning, og dette gjaldt et klart flertall av de ansatte i fylkesadministrasjonen. Fylkeshovedverneombudet har formidlet følgende til oss:

«Generelt har nok arbeidsbelastningen for ansatte i skole vært høyere enn normalt – med mye merarbeid i form av andre endrede strukturer (oppsplitting av klasser, lengre dager knyttet til oppfølging av elever, mm), og det ble uttrykt engstelse for smittefare.»

I spørreundersøkelsen til de ansatte fikk de av respondentene som hadde opplevd endringer i sin arbeidsbelastning under pandemien, oppfølgingsspørsmål om årsakene til dette. Her kunne respondentene velge flere svaralternativer, og resultatene fremgår av diagram 5.6.2 og 5.6.3 nedenfor.

Diagram 5.6.2 (N=451)

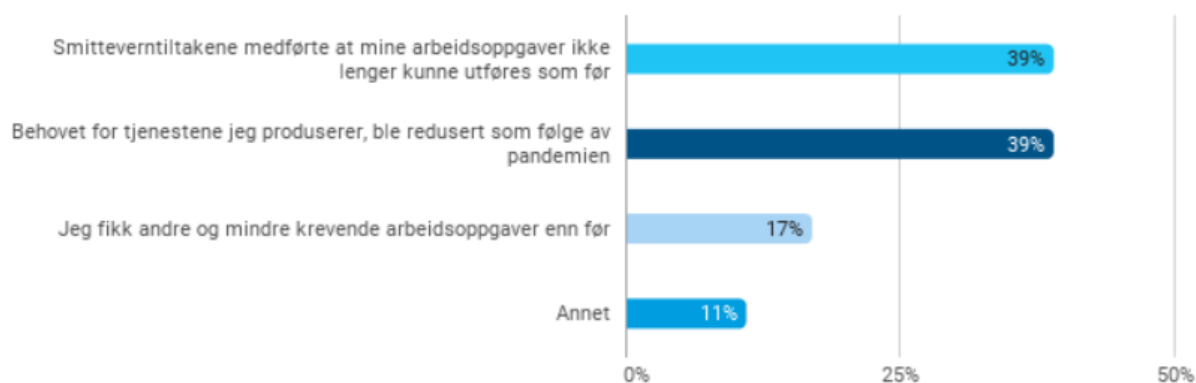
Hva er årsaken til at du har fått flere arbeidsoppgaver enn før pandemien?



Kilde: KomRev NORD IKS

Diagram 5.6.3 (N=18)

Hva er årsaken til at du har fått færre arbeidsoppgaver under pandemien?



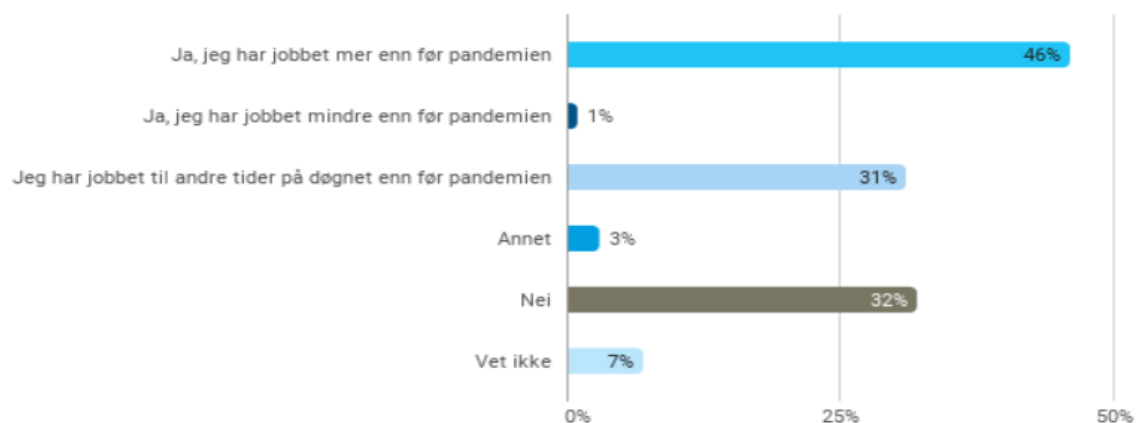
Kilde: KomRev NORD IKS

Blant ansatte som oppga å ha fått flere arbeidsoppgaver under pandemien enn før pandemien, var det hyppigst benyttede svaralternativet at dette skyldtes at påkrevde smitteverntiltak gjorde at arbeidsoppgavene deres ble mer krevende å gjennomføre. Denne opplevelsen synes, i tråd med fylkeshovedverneombudets antydning, først og fremst å være utbredt i de videregående skolene. Blant de ansatte i fylkesadministrasjonen var dette svaralternativet ikke det hyppigst benyttede. Det svaralternativet som ble hyppigst benyttet blant de ansatte der, var at de hadde fått andre og mer krevende arbeidsoppgaver enn før pandemien. I utvalget av respondenter sett under ett, var dette svaralternativet også relativt utbredt. Det samme gjaldt svaralternativet om at økt fravær i kollegiet medførte økt arbeidsbelastning for respondenten. Blant ansatte som oppga å ha opplevd redusert arbeidsbelastning under pandemien, beskriver de hyppigst valgte svaralternativene reduserte mulighet for å utføre arbeidsoppgavene – som følge av smitteverntiltak – samt redusert etterspørsel etter de tjenestene som de aktuelle respondentene produserer i sine stillinger.

Vi stilte også et spørsmål i vår spørreundersøkelse om hvorvidt de ansatte hadde opplevd at deres *arbeidstid* hadde blitt endret under pandemien. Spørsmålet ble stilt til samtlige respondenter i undersøkelsen, og de kunne velge flere enn ett svaralternativ i sine svar på dette spørsmålet. Svarene fremgår av diagram 5.6.4 nedenfor.

Diagram 5.6.4 (N=886)

Har du opplevd at din arbeidstid har blitt endret under pandemien?



Kilde: KomRev NORD IKS

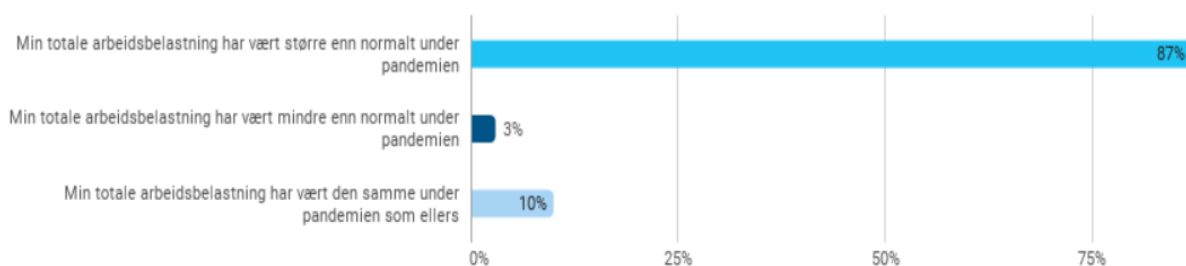
Nesten halvparten av respondentene svarte at de har jobbet mer under pandemien enn før pandemien, og detaljdata fra undersøkelsen viser at denne opplevelsen var langt mer utbredt blant ansatte i de videregående skolene (rundt 50 %) enn blant ansatte i fylkesadministrasjonen (25-30 %). Av diagrammet fremgår det også at om lag en tredjedel av respondentene svarte at de har jobbet til andre tider på døgnet enn før pandemien. Andelene som hadde valgt dette svaralternativet blant henholdsvis fylkesadministrasjonens og de videregående skolens ansatte, var tilnærmet like.

Om lag en tredjedel av respondentene, herunder nærmere halvparten av de ansatte i fylkesadministrasjonen, svarte at de ikke hadde opplevd noen endring i sin arbeidstid under pandemien

Respondentene i vår spørreundersøkelse blant *ledere* i NFK fikk også et spørsmål om opplevd arbeidsbelastning. Spørsmålet ble stilt også til de av respondentene som ikke oppga å ha underordnede som hadde jobbet på hjemmekontor under pandemien. Diagram 5.6.5 nedenfor viser at det store flertallet av lederne svarte at deres arbeidsbelastning hadde vært større enn normalt under pandemien. Samtlige av de 14 rektorene som deltok i spørreundersøkelsen, valgte dette svaralternativet. Blant respondentene i andre lederstillinger (i fylkesadministrasjonen) svarte tre fjerdedeler med dette svaralternativet.

Diagram 5.6.5 (N=31)

Hvilke av følgende formuleringer beskriver best din opplevelse?



Kilde: KomRev NORD IKS

Oppsummering: Arbeidsbelastning og arbeidstid under pandemien

Resultatene fra spørreundersøkelsene blant ansatte og ledere i Nordland fylkeskommune indikerer klart at mange har opplevd økt arbeidsbelastning under pandemien. Blant respondentene i vår spørreundersøkelse til de ansatte, synes dette særlig å gjelde respondenter blant ansatte i videregående skoler, der en utbredt opplevelse er at det er påkrevde smitteverntiltak som har drevet arbeidsbelastningen opp. Økt sykefravær blant kolleger og det å bli tildelt nye og mer krevende arbeidsoppgaver er åpenbart opplevelser som også er relativt utbredt blant de ansatte – og som settes i sammenheng med økt arbeidsbelastning.

Også de fleste av lederne som har besvart vår spørreundersøkelse til dem, synes å ha opplevd økt arbeidsbelastning.

Revisor skal få påpeke at en betydelig minoritet på drøye 40 % - herunder flertallet av respondentene i fylkesadministrasjonen – ikke synes å ha opplevd økt arbeidsbelastning under pandemien.

Nærmere halvparten av respondentene i vår spørreundersøkelse blant ansatte oppgir å ha jobbet mer under pandemien, og ca. en tredjedel svarer også at de har jobbet til andre tider på døgnet enn hva de vanligvis pleier å gjøre.

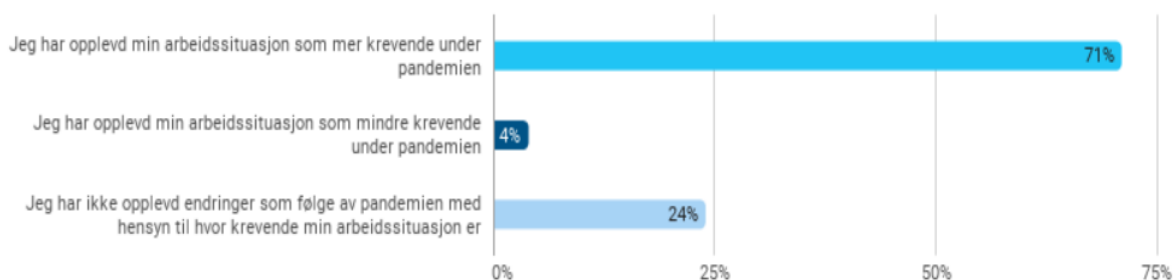
5.7 Koronapandemien og de ansattes arbeidssituasjon sett under ett

I fylkeskommunens kartlegging av november 2020 ble respondentene bedt om å rangere sin egen arbeidskapasitet under koronapandemien, og revisor forstår det slik at alternativ 5 tilsvarer «full kapasitet». Gjennomsnittscoren blant respondentene opplyses å ha vært 4,14. Om lag to tredjedeler av respondentene har i undersøkelsen gitt uttrykk for at det har vært mer krevende å utføre arbeidsoppgavene deres under pandemien. Et lite mindretall; 5 %, der sentraladministrasjonen opplyses å være sterkt overrepresentert, har gitt uttrykk for at det har vært lettere å utføre arbeidsoppgaver under pandemien.

Avslutningsvis i vår spørreundersøkelse blant de ansatte ba vi dem ta stilling til følgende spørsmål: «Alt i alt – hvordan vurderer du koronapandemiens påvirkning på din arbeidssituasjon?» Et stort flertall; 71 % av de 875 ansatte som besvarte dette spørsmålet, svarte at de har opplevd sin arbeidssituasjon som mer krevende under pandemien. Andelen respondenter som valgte dette svaralternativet var litt lavere i fylkesadministrasjonen enn i de videregående skolene. Som diagrammet på neste side viser, svarte omtrent én av fire blant respondentene at de ikke hadde opplevd noen endring under pandemien med hensyn til hvor krevende deres arbeidssituasjon er. Andelen respondenter som hadde svart med dette alternativet, var noe høyere i fylkesadministrasjonen enn blant de ansatte i videregående skoler.

Diagram 5.7.1 (N=875)

Alt i alt - hvordan vurderer du koronapandemiens påvirkning på din arbeidssituasjon?



Kilde: KomRev NORD IKS

Vår spørreundersøkelse blant ledere i Nordland fylkeskommune ble avsluttet med at respondentene fikk mulighet til å komme med skriftlige tilføyelser i et såkalt «fritekstkommentarfelt». Syv av respondentene benyttet seg av denne muligheten, og hovedtemaene i deres tilbakemeldinger var:

- At arbeidsbelastningen både for ledere og ansatte hadde vært stor som følge av en kombinasjon av pandemien og omstillingsprosesser i Nordland fylkeskommune
- At datainnbruddet i Nordland fylkeskommune i desember 2021 hadde gjort det noe vanskeligere å jobbe på hjemmekontor for de ansatte
- At det ved den aktuelle respondentens skole hadde vært omfattende bruk av hjemmekontor innledningsvis i pandemien, men at hjemmekontor deretter kun unntaksvis har blitt benyttet
- At fylkeskommunen i sin kommunikasjon rundt smittevern - som arbeidsgiver - ikke i tilstrekkelig grad har skilt mellom fylkesadministrasjonen og skolene

6 INFORMASJONSSIKKERHET

Hvordan har bruk av hjemmekontor og elektroniske løsninger fungert?

Hvordan er taushetsplikt ivaretatt ved arbeid fra hjemmekontor?

Er det gjort vurderinger av IKT-sikkerhet ved jobb hjemmefra?

6.0 Innledning

Revisor anser at problemstilling 2, 6 og 10 om henholdsvis bruken av elektroniske løsninger, behandling av taushetsbelagt informasjon og IKT-sikkerhet på hjemmekontor samlet sett dreier seg om *informasjonssikkerhet*.

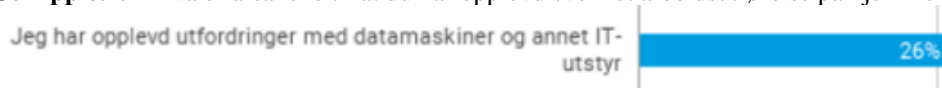
6.1 Opplysninger fra fylkesadministrasjonen

Fra fylkesadministrasjonen opplyses det at arbeid fra hjemmekontor blant fylkeskommunalt ansatte har foregått med såkalt VPN-tilkobling²⁸ som sikrer ivaretagelse av brannmur²⁹. Vår kontaktperson opplyser at det ikke har kommet noen tilbakemeldinger som tilsier utfordringer blant de ansatte med å håndtere taushetsbelagt informasjon i forbindelse med arbeid på hjemmekontor.

6.2 Erfaringer fra ansatte og ledere i Nordland fylkeskommune

Flere av spørsmålene vi har stilt i våre spørreundersøkelser til ansatte og ledere i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene, omhandler bruk av elektroniske løsninger, behandling av taushetsbelagt informasjon og IKT-sikkerhet på hjemmekontor. Nedenfor fremstilles relevante resultater fra de to spørreundersøkelsene. Utklippene er hentet fra diagrammer i kapittel 5.

Utklipp 6.2.1 «Hva er årsakene til at du har opplevd svekket arbeidsutførelse på hjemmekontor?»



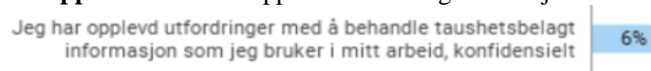
Av respondentene i spørreundersøkelsen blant de ansatte, var det 89 personer som valgte svaralternativet i utklippet over. Disse utgjør om lag 10 % av utvalget³⁰.

Utklipp 6.2.2 «Har det å jobbe fra hjemmekontor gitt deg noen av disse gevinstene?»



Av respondentene i spørreundersøkelsen blant de ansatte, var det 426 respondenter som valgte svaralternativet i utklippet over. Disse utgjør om lag 48 % av utvalget.

Utklipp 6.2.3 «Har du opplevd belastninger ved å jobbe ved hjemmekontor?»



²⁸ Forkortelsen VPN står for «virtuelt privat nettverk» og beskriver en løsning der all nettrafikken til en bruker går gjennom en *server* før den går ut på internett. Når trafikken går gjennom en slik ekstern server før den går ut til internett, vil trafikken bli kryptert, endre brukerens IP-adresse, og gjøre brukeren anonym (vpnportalen.no)

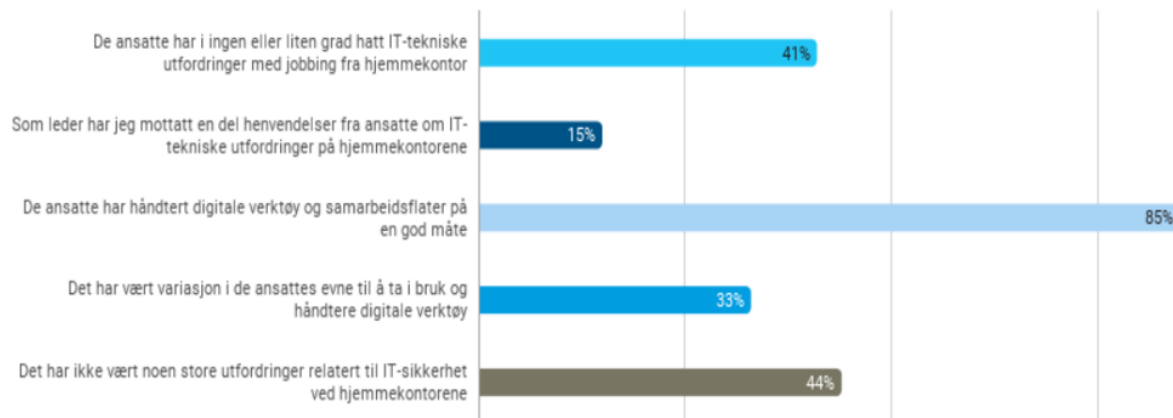
²⁹ Med brannmur menes i dette tilfellet en programvare eller maskinvare som skal avvise uønsket kommunikasjon til et program, en datamaskin eller et nettverk. Brannmuren hindrer at utenforstående skal kunne nå tjenester eller informasjon som ikke skal være tilgjengelig (snl.no).

³⁰ Prosentandelen som fremgår av diagrammet, gjenspeiler hvor mange avkryssninger svaralternativet fikk av avkryssninger totalt – og ikke hvor mange respondenter som faktisk svarte med dette svaralternativet. På dette spørsmålet kunne respondentene svare med flere enn ett svaralternativ.

Av respondentene i spørreundersøkelsen blant de ansatte, var det 48 personer som krysset av for at de hadde opplevd utfordringer med å behandle taushetsbelagt informasjon konfidensielt mens de jobbet på hjemmekontor. Denne gruppen av respondenter utgjør om lag 2,5 % av utvalget.

I fylkeshovedverneombudets redegjørelse overfor revisor vises det, som nevnt ovenfor, til at det gjaldt både pedagogisk ansatte og andre at de ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring i bruk av digitale verktøy. Ellers viser fylkeshovedverneombudet til at det fra fylkesadministrasjonens side har vært gjennomført kampanjer og sendt ut e-poster tilknyttet temaet «nettvett» under pandemien. Videre opplyser han, slik vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen også gjør, at det er benyttet VPN-løsninger som har en stor grad av sikkerhet i seg, blant annet med «to-faktor-pålogging». Når det gjelder det å forvalte taushetsbelagte opplysninger ved arbeid på hjemmekontor, gir fylkeshovedverneombudet uttrykk for å være litt usikker på hvordan dette er ivarettatt. Han viser imidlertid til at personvernombudet i fylkeskommunen har delt informasjon om retningslinjer og sendt ut e-poster til de ansatte under pandemien.

Utklipp 6.2.4 «Hvilke av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor?»



Som vi viser til kapittel 5.3, fremgår av diagrammet at et stort flertall av lederne gir uttrykk for å oppleve at de ansatte har håndtert digitale verktøy og samarbeidsflater på en god måte, men enkelte viser også til variasjon de ansatte imellom på dette området. Store minoriteter av respondentene har svart at det i ingen eller liten grad har vært IT-tekniske utfordringer ved jobbing fra hjemmekontor³¹, og at det ikke har vært noen store utfordringer relatert til IT-sikkerhet ved hjemmekontorene.

Oppsummering: Informasjonssikkerhet

Revisors undersøkelser viser at fylkeskommunen har truffet tiltak for å sikre IKT-sikkerhet i forbindelse med ansattes arbeid på hjemmekontor. Revisor har ikke grunnlag for å vurdere hvorvidt disse tiltakene kan anses tilstrekkelige. Videre indikerer resultatene fra våre spørreundersøkelser at det er ansatte i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene som har opplevd utfordringer med håndtering av taushetsbelagt informasjon på hjemmekontoret, men at det har vært et visst rapporteringsunderskudd med hensyn til slike problemer. Vi viser ellers til funnene i kapittel 5.3: Fra både ledere og andre ansatte formidles det i spørreundersøkelsene at bruken av hjemmekontor har gitt gevinster i form av mye vellykket bruk av digitale verktøy og samarbeidsflater.

³¹ Over halvparten av rektorene svarte med dette svaralternativet.

7 ARBEIDSGIVERS IVARETAKELSE AV ARBEIDSTAKER

I hvilken grad har Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver ivaretatt sitt arbeidsgiveransvar på korrekt måte ved bruk av hjemmekontor?

Har det vært rapportert arbeidsulykker fra hjemmekontor?

Har arbeidsgiver gjort vurderinger av om arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen?

Har ansatte blitt kompensert for innkjøp av utstyr for å jobbe hjemmefra?

Revisjonskriterier:

- Nordland fylkeskommune bør ha gjort vurderinger av om ansattes arbeid på hjemmekontor under koronapandemien reguleres av *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*
- Nordland fylkeskommune bør som arbeidsgiver ha hatt dialog med den enkelte arbeidstaker om dennes arbeidsmiljø på hjemmekontor og eventuelle nødvendige tilpasninger av dette
- Nordland fylkeskommune bør ha vurdert om arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen

Kilder: Arbeidsmiljøloven
Lov om yrkesskedeforsikring
Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
Rutine for hjemmekontor (Nordland fylkeskommune)

7.1. Revisors funn

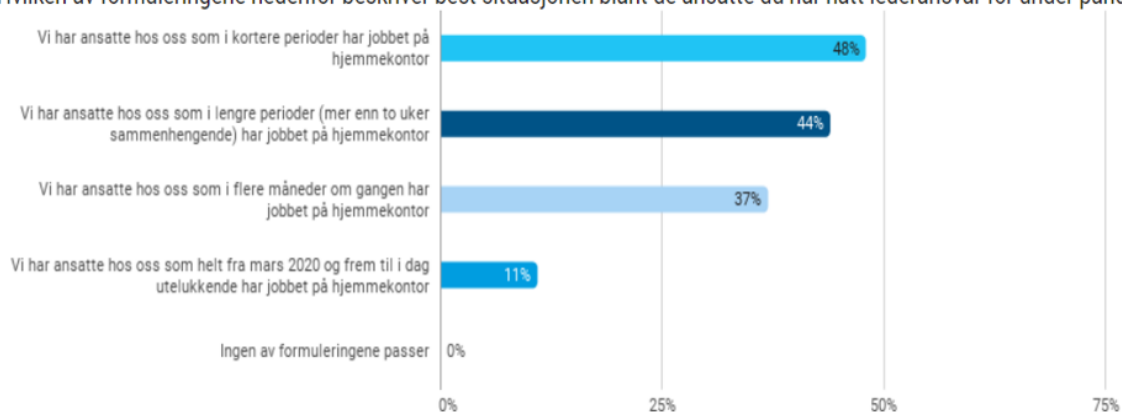
Fra fylkesadministrasjonen har revisor fått opplyst at det ikke er inngått individuelle avtaler mellom Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver og arbeidstakere som regulerer arbeid utført på hjemmekontor. Revisor har også henvendt seg til rektorene ved de videregående skolene i Nordland pr. e-post. I e-posten ba revisor om at de av rektorene som hadde ansatte som hadde jobbet på hjemmekontor i en lengre periode – mer enn to uker sammenhengende – opplyste om hvorvidt det var inngått skriftlige avtaler³² med de aktuelle arbeidstakerne. Revisor fikk svar fra alle de seksten av rektorene. Femten av disse meldte tilbake at ingen slike avtaler var blitt inngått. Fra rektor ved Hadsel VGS ble det opplyst at det i ett tilfelle var blitt inngått en slik avtale. Revisor har ikke sett det hensiktsmessig å be om å få seg forelagt denne avtalen. Revisor har stilt spørsmål til fylkesadministrasjonen om hvorvidt det på overordnet nivå er gjort noen vurdering av om ansattes bruk av hjemmekontor under koronapandemien faller inn under virkeområdet for Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem. Vi forstår tilbakemeldingen fra fylkesadministrasjonen som at det ikke er gjort noen slik vurdering på overordnet nivå i fylkeskommunen. Utklipp 7.1.1 på neste side er en kopi av diagram 5.1.6. og

³² I e-posten utdypet revisor at avtaler som ville være av interesse, var avtaler som «(...) regulerer «hjemmearbeidets» omfang, arbeidstid, varighet, forvaltning av eventuelt utstyr som arbeidstaker har tatt med seg hjem osv.»

viser lederes svar på et spørsmål angående omfanget av hjemmekontorbruk blant de av deres underordnede som har arbeidet ved hjemmekontor under pandemien. Som vi viser til i kapittel 5.1, indikerer resultatene på mer detaljert nivå at omfanget av hjemmekontor har vært høyere i fylkesadministrasjonen enn på de videregående skolene. Det store flertallet av rektorene valgte svaralternativet som tilsier at ansatte ved skolene kun i kortere perioder hadde jobbet på hjemmekontor. Diagrammet som er gjengitt i utklippet på forrige side, indikerer at det – i ukjent omfang – har vært ansatte i Nordland fylkeskommune som utlukkende har arbeidet på hjemmekontor gjennom hele pandemien, og det er også ansatte som i flere måneder om gangen har hatt hjemmekontor som arbeidssted.

Utklipp 7.1.1

Hvilken av formuleringene nedenfor beskriver best situasjonen blant de ansatte du har hatt lederansvar for under pandemien?

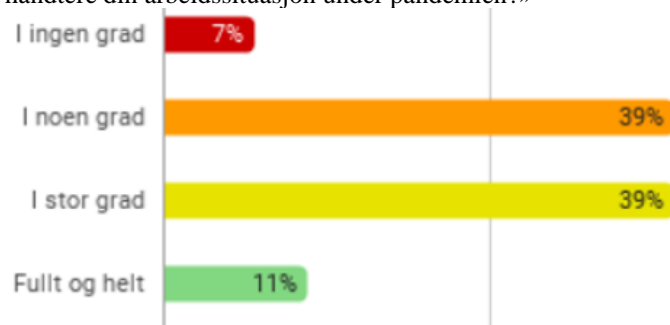


Kilde: [KomRev NORD IKS](#)

Revisor har ikke mulighet for verken å undersøke eller vurdere den dialogen fylkeskommunen har hatt med *den enkelte arbeidstaker* under pandemien. En viktig kilde til informasjon for å kunne vurdere fylkeskommunens praksis på området mer generelt, er de svarene arbeidstakerne har gitt på enkelte av spørsmålene i vår spørreundersøkelse. Utklipp 7.1.2 er en kopi av diagram 5.5.1 og viser 876 respondenters svar – vist som andeler – på spørsmålet om i hvilken grad de opplever å ha fått tydelig veiledning fra sin arbeidsgiver med hensyn på å håndtere arbeidssituasjonen sin under pandemien. I spørreskjemaet inngikk det – tilknyttet dette spørsmålet – en forklaringstekst med følgende formulering:

«Med veiledning fra arbeidsgiver mener vi retningslinjer og instruksjoner relatert til tema som «smittevern», eventuell endring av arbeidssted, og eventuell endring av arbeidsoppgaver.»

Utklipp 7.1.2. «I hvilken grad opplever du å ha fått tydelig veiledning fra din arbeidsgiver med hensyn på å håndtere din arbeidssituasjon under pandemien?»

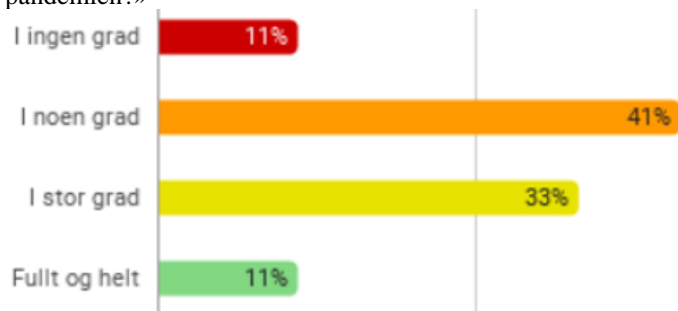


Som vi viser til i kapittel 5.5 fremstår respondentene, som diagrammet gjengitt i utklippet viser, delt i sine svar på spørsmålet. Resultatene gir ingen klar indikasjon. Halvparten av

respondentene har svart at de *i stor grad* eller *fullt og helt* har opplevd å få tydelig veiledning fra sin arbeidsgiver med hensyn til å håndtere sin arbeidssituasjon under pandemien. Andelene av respondenter som har svart med disse to svaralternativene var høyere blant ansatte ved de videregående skolene enn i fylkesadministrasjonen – der respondentene som gruppe fremsto mindre fornøyd med veiledningen fra arbeidsgiver.

Fylkeshovedverneombudet har i sin tilbakemelding til revisor formidlet at mange av hovedverneombudene på skolene hadde sterkt ønske om sterkere og mer konkrete tiltak fra fylkeskommunen med hensyn til smittevern.

Utklipp 7.1.3. «I hvilken grad opplever du at din arbeidsgiver har fulgt deg opp på en god måte under pandemien?»



Utklipp 7.1.3 er en kopi av diagram 5.5.2 og viser 876 respondenters svar – vist som andeler – på spørsmålet om i hvilken grad de opplever at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte under pandemien. I tilknytning til dette spørsmålet inngikk det i vårt spørreskjema en forklaringstekst med følgende formulering:

«Spørsmålet nedenfor dreier seg om hvorvidt du opplever at arbeidsgiveren din (gjerne representert ved nærmeste leder) har kontaktet deg og engasjert seg i din arbeidssituasjon under pandemien.»

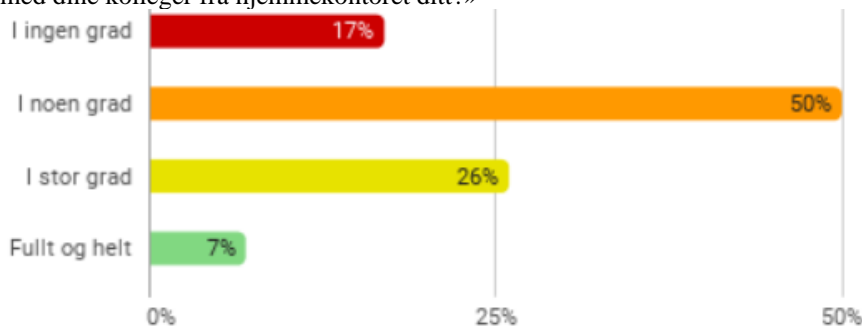
Et knapt flertall av respondentene svarte at de *i ingen grad* eller *noen grad* opplevde at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte under pandemien. En relativt stor andel – 44 % - svarte at de opplevde at deres arbeidsgiver *i stor grad* eller *fullt og helt* hadde fulgt dem opp på en god måte under pandemien. Også på dette spørsmålet var resultatene fra fylkesadministrasjonen i større grad «negativt ladde» enn svarene fra ansatte ved de videregående skolene. Blant ansatte i fylkesadministrasjonen var det hele 64 % av respondentene som svarte at de *i ingen* eller *noen grad* hadde opplevd å bli fulgt opp på en god måte av sin arbeidsgiver under pandemien.

I dokumentet *Rutine for hjemmekontor – hva arbeidstaker og arbeidsgiver må være oppmerksom på i forbindelse med arbeid på hjemmekontor* fremkommer følgende under overskriften «Skader/ulykker»:

«Personskader på hjemmekontoret omfattes av yrkesskadeforsikringen og folketrygdloven. De ordinære vilkårene om at skader må være oppstått i arbeid og i arbeidstiden vil fortsatt gjelde.»

Revisor har stilt spørsmål til fylkesadministrasjonen om hvilke konkrete vurderinger som ligger bak denne konstateringen i fylkeskommunens rutine for hjemmekontor. Det spørsmålet har vi ikke fått svar på. Utklipp 7.1.4 på neste side er en kopi av diagram 5.4.2. Diagrammet viser at et stort flertall av respondentene, to tredjedeler, har svart *i ingen grad* eller *i noen grad* på dette spørsmålet:

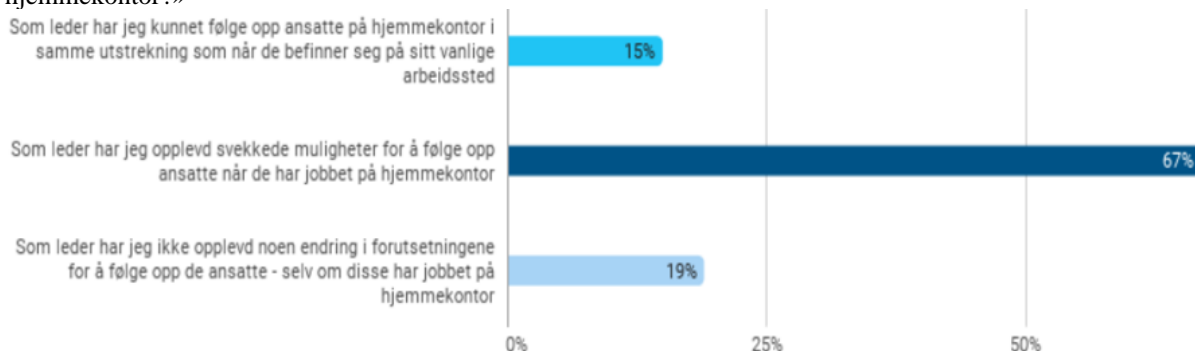
Utklipp 7.1.4 «I hvor stor grad opplever du at arbeidsgiver har lagt til rette for at du skal kunne kommunisere med dine kolleger fra hjemmekontoret ditt?»



Det var ingen vesentlig forskjell mellom fylkesadministrasjonen og de videregående skolene med hensyn til respondentenes svar på dette spørsmålet.

Utklipp 7.1.5 er en kopi av diagram 5.3.3 og viser svarene fra 27 respondenter i vår spørreundersøkelse blant ledere – vist som andeler – på spørsmålet om hvilken av tre formuleringer som best beskriver deres erfaringer med ansattes arbeid på hjemmekontor.

Utklipp 7.1.5 «Hvilken av formuleringene nedenfor beskriver best dine erfaringer med ansattes bruk av hjemmekontor?»



Som diagrammet viser, ga et klart flertall av lederne uttrykk for å ha opplevd svekkede muligheter for å følge opp ansatte når disse har jobbet på hjemmekontor. Andelen respondenter som hadde svart med dette svaralternativet var langt lavere (45 %) blant rektorene enn blant de øvrige respondentene (fra fylkesadministrasjonen) som deltok i spørreundersøkelsen.

I vår spørreundersøkelse blant ansatte i fylkeskommunen stilte vi – i tillegg til de spørsmålene som fremstilles i kapittel 5 ovenfor – følgende spørsmål: «Har du hatt arbeidsulykker på hjemmekontor under koronapandemien?» Tilknyttet dette spørsmålet inngikk det en forklaringstekst i spørreskjemaet – med følgende formulering:

«Arbeidsulykke er definert i lov om folketrygd som en ulykkeshendelse oppstått på arbeidsplassen, i arbeidstiden under utførelse av et arbeid eller gjøremål som har tilknytning til arbeidet.»

Av de 739 respondentene som besvarte dette spørsmålet, var det én respondent som svarte at hen hadde hatt arbeidsulykker på hjemmekontor. Vedkommende svarte med svaralternativet «Ja, flere ganger». Denne respondenten fikk et oppfølgingsspørsmål: «Har du gitt din arbeidsgiver beskjed om arbeidsulykken/arbeidsulykkene?» Vedkommende svarte «ja».

Respondentene i spørreundersøkelsen blant ledere fikk følgende spørsmål: «Har det vært rapportert fra ansatte om arbeidsulykker fra hjemmekontoret?» Samtlige av de 27 respondentene som fikk dette spørsmålet, svarte «nei».

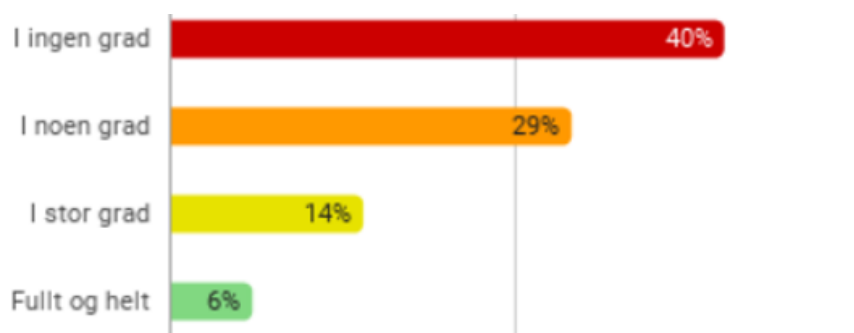
Utklipp 7.1.6 stammer fra diagram 5.3.2.

Utklipp 7.1.6 «Har du opplevd belastninger ved å jobbe på hjemmekontor?»

Jeg har fått helseplager som følge av det fysiske arbeidsmiljøet hjemme 10%

Det var 71 respondenter som krysset av for dette svaralternativet. Utklipp 7.1.7 nedenfor er en kopi av diagram 5.5.4. Diagrammet viser svarene fra 737 respondenter – vist som andeler – på spørsmålet om i hvor stor grad de opplever at deres arbeidsgiver har kartlagt deres behov for hjelpemidler og utstyr ved overgang til hjemmekontor. Som diagrammet viser, svarte hele 40 % av respondentene at de opplevde at deres arbeidsgiver *i ingen grad* hadde kartlagt deres behov for hjelpemidler og utstyr ved overgang til hjemmekontor. De respondentene som svarte at de har opplevd at arbeidsgiver *i noen grad* har gjort dette, utgjorde 29 % av utvalget på dette spørsmålet. Andelen som svarte med ett av disse to svaralternativene – altså i ingen eller noen grad – var litt høyere i fylkesadministrasjonen enn ved de videregående skolene.

Utklipp 7.1.7 «I hvor stor grad opplever du at din arbeidsgiver har kartlagt ditt behov for hjelpemidler og utstyr ved overgang til hjemmekontor?»



Fylkeshovedverneombudet skriver i sin redegjørelse til revisor blant annet følgende:

«Som tidligere nevnt var det klare mangler knyttet til ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret – særlig i den første tiden - på noen arbeidssteder. HMS på hjemmekontor var tema - men ikke godt nok fulgt opp. Dette kan nok henge sammen med at man ikke var forberedt nok på scenariet – og dermed ikke hadde diskutert hvordan man skulle jobbe strukturert med dette. Samtidig må det sies at noen var tidlig ute med å sørge for gode møtearenaer og hadde god tilgjengelighet for ansatte.»

Utklipp 7.1.8 stammer fra diagram 5.3.2. Det var 143 respondenter som svarte at de hadde måttet gå til innkjøp av utstyr for egen regning for å få en funksjonell arbeidsstasjon hjemme.

Utklipp 7.1.8 «Har du opplevd belastninger ved å jobbe på hjemmekontor?»

Jeg har måttet gå til innkjøp av utstyr for egen regning for å få en funksjonell arbeidsstasjon hjemme 19%

I den ovennevnte henvendelsen pr. e-post til rektorene ved skolene stilte også revisor følgende spørsmål: «Har det – og i så fall i hvilket omfang – blitt fremmet krav fra ansatte om refusjoner for utgifter som har påløpt i forbindelse med etablering av hjemmekontor (f.eks. ved innkjøp av utstyr)?»

Samtlige av de femten rektorene som besvarte revisors e-post, opplyste at det ikke hadde blitt fremmet krav om refusjon fra noen av de ansatte ved deres skoler. Flere av rektorene viste til at de ansatte hadde fått ta med seg nødvendig utstyr fra arbeidsplassen ved etablering av hjemmekontor.

Fra fylkeshovedverneombudet fikk vi opplyst at han ikke hadde oversikt over hvilke former for kompensasjon som var gitt, men at han hadde inntrykk av at «*det meste har blitt ivaretatt ved å flytte utstyr fra kontor til hjemmekontor*». Videre viste han til at han kjente til at enkelte kommuner og fylkeskommuner har hatt en kompensasjonsordning knyttet til generell utgiftsdekning.

Fylkeskommunens interne evaluering i 2020/2021

Som vi viser til ovenfor, gjennomførte Nordland fylkeskommune selv en kartlegging, høsten 2020, blant sine ansatte for å evaluere fylkeskommunens håndtering av koronapandemien. I rapporten «Hvordan har Nordland fylkeskommune håndtert koronasituasjonen?» fremstilles resultatene fra en spørreundersøkelse blant fylkeskommunens (da) 3 528 ansatte i perioden 13.-23. november 2020. Fylkeskommunens interne rapport ble behandlet av Arbeidsmiljø- og administrasjonsutvalget i sak 10/21 den 24. mars 2021. Arbeidsgruppen som ble etablert i forbindelse med denne evalueringen, utarbeidet i forbindelse med evalueringen tolv anbefalinger. Fra saksutredningen hitsettes:

1. Den beste arenaen for informasjon vil ofte være et seksjonsmøte/avdelingsmøte. Det er viktig at ledere og medarbeidere kan møtes for å kunne stille spørsmål og avklare eventuelle uklarheter.
2. Skriftlig informasjon på internett og intranett er også viktig. Det må legges stor vekt på at denne informasjonen er korrekt og oppdatert til enhver tid.
3. Erfaringene med bruk av sms-meldinger via Transponder i videregående skole er gode. Her når skolens ledelse effektivt ut til ansatte, elever og foresatte.
4. Krisestøtteverktøyet CIM bør i framtida tas i bruk som varslingsverktøy til alle ansatte i fylkeskommunen. Dette verktøyet kan brukes både til sms, e-post og talemeldinger.
5. Arbeidsgiver bør være behjelpelig slik at de som må ha hjemmekontor får nødvendig utstyr for å kunne ha en god arbeidssituasjon.
6. Det er viktig at ledere på alle nivå viser tilstrekkelig oppmerksomhet overfor den enkelte medarbeider også når det brukes hjemmekontor.
7. Det bør gjennomføres møter på seksjons- eller gruppenivå oftere enn vanlig når det brukes hjemmekontor. Dette for å motvirke opplevelse av ensomhet, og for å holde motivasjonen oppe hos den enkelte medarbeider.
8. Pandemier vil oppstå også i framtida. Det er derfor viktig at Nfk har et visst lager av smittevernutstyr til enhver tid.
9. I tillegg til håndsprit og desinfeksjonsmiddel for å rengjøre overflater, bør det også anskaffes engangsservietter og lignende til å rengjøre utstyr.
10. Det bør monteres vegghengte antibac-dispensere i alle fellesrom, på en slik måte at man minimerer spritsølet.
11. Det bør utarbeides felles reglement for hele Nfk om tilgjengelighet til smittevernutstyr, slik at dette blir mest mulig likt på alle arbeidsplasser.
12. Nfk bør vurdere å ha et budsjett for krisesituasjoner.

Disse tolv anbefalingene anmodet Arbeidsmiljø- og administrasjonsutvalget fylkesrådet om å be fylkesdirektørene følge opp i samarbeid med vernetjenesten. Vi har vært i dialog med vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen med hensyn til oppfølgingen av disse anbefalingene. Fra kontaktpersonen har vi fått videresendt en e-post fra fylkesdirektør Even J. Ediasen. I e-

posten opplyses det at mange av tiltakene er fulgt opp/ivaretatt. Revisor ser særlig grunn til å trekke fram at det opplyses at bruk av Transponder-meldinger er videreført og fungerer svært godt³³, og at det planlegges en kartlegging/beredskapsanalyse³⁴ som kan danne grunnlag for planverk for smittevernstyr. Det opplyses også at «kriseledelsen i egen sak har fått fullmakt fra Fylkestinget til å disponere nødvendige ressurser for å håndtere en krisesituasjon».

I svaret fra fylkesdirektøren vises det imidlertid også til at når det gjelder anbefaling nr. 6 om ledes oppmerksomhet overfor den enkelte medarbeider på dennes hjemmekontor, har graden av oppfølging vært ulik – og dette må følges opp fremover. Når det gjelder anbefaling nr. 7 om økt møtehyppighet på seksjons- eller gruppenivå ved bruk av hjemmekontor, viser fylkesdirektøren til at dette erfaringsmessig varierer fra avdeling til avdeling. Han viser imidlertid også til at flere «har sosiale møteplasser på digitale media».

I forbindelse med at fylkesadministrasjonen v/ kontaktperson har fått et arbeidsutkast av denne rapporten til gjennomlesning, har vi mottatt noen supplerende opplysninger om andre tiltak utover den kriseledelsen fylkesadministrasjonen har forestått i det aktuelle tidsrommet.

Nyhetsbrev, webinarer og øvrige tiltak

Av dokumentasjonen revisor har mottatt fremgår det at det har vært sendt ut en rekke nyhetsbrev til de ansatte i fylkeskommunen gjennom perioden med pandemi og tiltak. Nyhetsbrevene har (suksessivt) inneholdt informasjon om:

- Forebyggende tiltak for å unngå eller forsinke spredning av viruset
- Rutiner for sykemelding via telefon
- Rapporteringsplikt i forbindelse med reiser og arrangementer i regi av fylkeskommunen
- Generell avlysning av alle utenlandsreiser og arrangementer med over 500 deltakere
- Karantenebestemmelser i forbindelse med utenlandsreiser
- Fylkeskommunens arbeidsgiverpolitikk i forbindelse med stengte skoler og/eller barnehager
- Oppfordring til ansatte med behov for å bruke hjemmekontor om å ta dette opp med nærmeste leder
- Stenging av videregående skoler
- Avlysning av kulturarrangementer
- Innstilling av ordinær tannbehandling
- Kilder for oppdatert informasjon om koronaviruset
- Oppfordring til ansatte med helsefaglig bakgrunn om å melde seg til tjeneste i helsevesenet ved behov
- Oppfordring om at arbeid i hovedsak bør gjennomføres hjemmefra
- Smitteverntiltak
- Smittetrykket i regionen
- Anbefalinger for godt arbeidsmiljø på hjemmekontoret, herunder
 - Varier sittestillingen jevnlig
 - Gå deg en tur
 - Ring en kollega
 - Sett opp arbeidsmøter i Teams
- Spørreundersøkelse for intern evaluering³⁵

³³ Jf. anbefaling nr. 3

³⁴ Jf. anbefaling nr. 8 og 9.

³⁵ Jf. fylkeskommunens evalueringsrapport av januar 2021

- Oppdateringer av føringer for hjemmekontor, reiser og møter
- Påkehilsen fra fylkesrådsleder
- Trinnvis gjenåpning av Nordland fylkeskommune
- Oppdaterte smitteverntiltak
- Ny kartlegging av ansatte med helsefaglig bakgrunn
- Oppdaterte smitteverntiltak

Fylkesadministrasjonen opplyser at følgende informasjon og tiltak er iverksatt overfor samtlige ansatte gjennom pandemien:

- 23. april: Nettmøte angående koronaviruset for alle elver og lærlinger i Nordland. Fylkesråd og fylkesdirektør var delaktige i møtet.
- 6. november 2020: Webinar om endring av koronatiltak
- 9. november 2020: Nyhetsartikkel på intranett til alle. Innhold som berørte praktisk håndtering av koronatiltak og arbeidsmiljø
- 10. desember 2020: AKAN³⁶ i omstillingsarbeid
- 19. januar 2021: Webinar om arbeidsmiljø på hjemmekontor for alle ansatte – ved bedriftshelsetjenesten
- 22. januar 2021: Nyhetsartikkel på intranett til alle: «Slik holder du deg fysisk aktiv og organisert på hjemmekontor»
- 9. mars 2021: Mulighet for digital trening på Teams for alle ansatte

Fra fylkesadministrasjonen får vi opplyst at det er avholdt en rekke «leder-webinarer» relatert til pandemien i perioden fra mars 2020 til mars 2022. Enkelte av disse er identifisert nærmere, herunder:

- 26.2.2021: «Ledelse og omstilling»
- 16.4.2021: «Sykefraværsoppfølging»
- 4.6.2021: «Bedriftshelsetjenesten – hva kan de bidra med?»
- 3.9.2021: «Ledelse – hva må jeg følge opp i høst?»
- 10.9.2021: «Nasjonal sikkerhetsmåned i oktober»

Fylkesadministrasjonen opplyser at det gjennom pandemien har vært en egen side på intranett som har inneholdt en oversikt over ofte stilte spørsmål. Denne har blitt kontinuerlig oppdatert i løpet av pandemien, opplyses det.

³⁶ Akan-arbeid er relatert til forebygging og håndtering av problematisk bruk av alkohol, narkotika, medikamenter og spill.

7.2 Revisors vurderinger

Som det fremgår av resultatene fra de to spørreundersøkelsene revisor har gjennomført, synes det å være et mindretall³⁷ blant de ansatte i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene som under koronapandemien har benyttet seg av hjemmekontor i en slik utstrekning at arbeidet trolig faller inn under virkeområdet for *forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*, jamfør Arbeids- og sosialdepartementets uttalelse av november 2020. I tilfeller der ansatte har jobbet på hjemmekontor i over halvparten av arbeidsdagene i perioden fra mars 2020 og frem til februar 2022³⁸, og der ansatte i flere måneder om gangen har jobbet på hjemmekontor³⁹, må praksisen sies å ha antatt en form av å være en «fast ordning av en viss varighet og fasthet», jamfør departementets drøftinger.

Revisor ser grunn til å legge en viss vekt på at spørsmålet om hvorvidt forskriften kom til anvendelse i forbindelse med bruk av hjemmekontor på grunn av smitteverntiltak under koronapandemien, synes å ha vært uavklart de åtte første månedene etter at omfattende og inngripende nasjonale tiltak ble innført i midten av mars 2020. Revisor er ikke kjent med hvilke tiltak som fra Arbeids- og sosialdepartementets side ble truffet for å sørge for at departementets holdning til dette spørsmålet ble spredt til norske arbeidsgivere. I lys av situasjonens karakter – der det må antas at det for norske arbeidsgivere, inkludert Nordland fylkeskommune, kan ha vært vanskelig å vurdere fra uke til uke hvor lenge de aktuelle smitteverntiltakene – inkludert anbefaling eller pålegg om bruk av hjemmekontor – ville vare, er det etter revisor syn forståelig at det kan ha vært vanskelig å vurdere relevansen av å inngå kontrakter etter forskriften § 2. Som våre undersøkelser antyder, var bruken av hjemmekontor blant ansatte i videregående skoler trolig størst helt innledningsvis i pandemiens forløp i Norge.

Revisor ser ikke å ha grunnlag for å fastslå at *forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*, har kommet til anvendelse i alle tilfeller der ansatte i Nordland fylkeskommune har brukt hjemmekontor under koronapandemien. Spørreundersøkelsesresultatene gir imidlertid grunn til å reise spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver i en viss utstrekning burde ha inngått slike avtaler med arbeidstakere i Nordland fylkeskommune. Dermed legger revisor til grunn at fylkeskommunen som arbeidsgiver burde ha gjort selvstendige vurderinger av dette spørsmålet, og vi kan av de foreliggende dataene ikke se at en slik vurdering har blitt gjort på sentralt og «sektorovergripende» nivå i fylkeskommunen. Revisor anser dermed at revisjonskriteriet om at Nordland fylkeskommune bør ha gjort vurderinger av om ansattes arbeid på hjemmekontor under koronapandemien reguleres av *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*, ikke er oppfylt.

Når det gjelder revisjonskriteriet vi har utledet fra fylkeskommunens egen *Rutine for hjemmekontor*, opplyses det altså fra fylkesadministrasjonen om en rekke tiltak – i form av webinarer, nyhetsbrev og annet - som er satt i verk for å informere om og tilrettelegge for utførelsen av de ansattes arbeidsoppgaver under pandemien og smitteverntiltakene denne har medført. Det opplyses også om gjennomføring av webinarer for fylkeskommunale ledere der «pandemirelaterte» tema har vært satt på dagsorden. Revisor anser at disse tiltakene er relevante med henblikk på dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstakere, på et overordnet nivå.

³⁷ Resultatene muliggjør ikke en nøyaktig avgrensning av dette mindretallet.

³⁸ Som det fremgår av diagram 5.1.5 på side 19, oppga 12 % av 744 respondenter, altså anslagsvis 89 personer, at de i over halvparten eller (stort sett alle) arbeidsdager i perioden mars 2020 til februar 2022 hadde jobbet på hjemmekontor.

³⁹ Av diagram 5.1.6, som er gjengitt i utklipp 7.1.1 på side 37, fremgår det at en relativt stor andel av respondenter blant ledere i fylkesadministrasjonen og i de videregående skolene bekrefter at de har underordnede som i flere måneder om gangen eller helt og holdent har jobbet på hjemmekontor i perioden mars 2020 til februar 2022.

Blant respondentene i vår spørreundersøkelse blant ansatte er opplevelsene likevel tilsynelatende varierende med henblikk på arbeidsgivers veiledning og oppfølging av ansatte på hjemmekontor. Redegjørelsen fra fylkeshovedverneombudet, som vi viser til ovenfor, styrker dette inntrykket. Revisor ser grunn til å vektlegge at blant respondentene fra fylkesadministrasjonen, der bruken av hjemmekontor relativt sett synes å ha vært størst, tilsier resultatene at et flertall har opplevd at denne veiledningen og oppfølgingen fra arbeidsgiver ikke har vært tilstrekkelig. Også blant respondentene fra ledere i fylkeskommunen, og i særdeleshet i fylkesadministrasjonen, gis det uttrykk for opplevelser av svekkede muligheter for oppfølging av ansatte på hjemmekontor under pandemien. Inntrykket styrkes av tilbakemeldingen fra fylkesdirektøren – der det vises til at lederes oppmerksomhet overfor den enkelte medarbeider på hjemmekontor har variert en del i organisasjonen. Videre anser revisor at når 295 respondenter – i et utvalg på 737 – oppgir at de i ingen grad har opplevd at deres arbeidsgiver har kartlagt deres behov for utstyr og hjelpemidler ved overgang til hjemmekontor, er dette en klar indikasjon på at arbeidsgivers dialog med ansatte rundt disse forholdene har vært utilstrekkelig. Revisors undersøkelser indikerer at det er ansatte som har opplevd å få helseplager av det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor.

Revisor anser at det i vurderingen av arbeidsgivers innsats i denne situasjonen, også må vektlegges at dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er et gjensidig ansvar.⁴⁰ Dette understrekes også i fylkeskommunens *Rutine for hjemmekontor*. Revisor kjenner ikke til i hvilket omfang ansatte i Nordland fylkeskommune selv har meldt ifra om behov for tilrettelegging av forholdene på hjemmekontor. All den tid arbeidsgiver like fullt har et delansvar for den dialogen som både arbeidsmiljøloven generelt – og fylkeskommunens interne rutine spesielt – foreskriver, anser revisor at de ovennevnte spørreundersøkelsesresultatene gir indikasjoner som revisor ikke kan se bort fra i sin vurdering. Revisor vurderer at Nordland fylkeskommune som arbeidsgiver *ikke i alle tilfeller har oppfylt* revisjonskriteriet om å ha hatt dialog med den enkelte arbeidstaker om dennes arbeidsmiljø på hjemmekontor og eventuelle nødvendige tilpasninger av dette under koronapandemien.

Det gjensidige ansvaret for dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er noe som revisor ser grunn til å understreke også med henblikk på spørsmålet om refusjon av ansattes eventuelle utlegg for innkjøp av utstyr til hjemmekontor. Rektorene ved de videregående skolene viser altså til at ingen slike refusjonskrav er mottatt. Samtidig viser 143 av respondentene i revisors spørreundersøkelse til at de *«har måttet gå til innkjøp av utstyr for egen regning for å få en funksjonell arbeidsstasjon hjemme»*. Revisor anser at det selvfølgelig vil være en konkret vurdering fra tilfelle til tilfelle hva som kan regnes som nødvendig utstyr for å oppnå en funksjonell arbeidsstasjon. Dersom ingen refusjonskrav fremmes, vil arbeidsgiver ikke kunne gjøre denne vurderingen. Revisors funn indikerer at flere ansatte i Nordland fylkeskommune har gjort innkjøp av utstyr til sitt hjemmekontor uten å fremme refusjonskrav overfor arbeidsgiver. Følgelig kan det være tilfeller der ansatte ikke har blitt kompensert for innkjøp av nødvendig utstyr til hjemmekontoret. Revisor viser også til at det fra flere rektorer, fra fylkeshovedverneombud og fra vår kontaktperson i fylkesadministrasjonen opplyses at ansatte i stor utstrekning har fått anledning til å ta med seg nødvendig utstyr fra sitt vanlige arbeidssted til hjemmekontoret. Opplysninger fra en av de hovedtillitsvalgte i fylkeskommunen kan imidlertid tyde på at beholdningen av slikt utstyr ikke helt har strukket til.

Revisor ser grunn til å poengtere at det at Nordland fylkeskommune har opprettet en egen rutine for hjemmekontor, riktignok først i april 2021, må anses som et relevant tiltak med henblikk

⁴⁰ Arbeidstakers medvirkningsplikt følger av arbeidsmiljøloven § 2-3.

på å utøve ansvar som arbeidsgiver under koronapandemien. Revisor anser også – på tross av manglende utdypninger fra fylkesadministrasjonen – at fylkeskommunen har *oppfylt* revisjonskriteriet om å vurdere hvorvidt arbeid fra hjemmekontor er omfattet av yrkesskadedekningen. Formuleringene i fylkeskommunens skriftlige rutine for hjemmekontor må antas å være basert på nettopp en slik vurdering.

Med henblikk på spørsmålet om Nordland fylkeskommunes ivaretagelse av sitt arbeidsgiveransvar, må det anses positivt at en evaluering ble gjennomført etter at pandemien hadde vart en stund – med de konsekvenser den fikk for fylkeskommunens virksomhet og ansatte. Arbeidsmiljø- og administrasjonsutvalget – som vedtok at en slik evaluering skulle gjennomføres – består av representanter for både arbeidsgiver og arbeidstakere. Revisor registrerer at flere, men ikke alle, av anbefalingene som arbeidsgruppa i evalueringsarbeidet kom med, pr. primo 2022 rapporteres å ha blitt fulgt opp til adekvat måte. Spørreundersøkelsesresultatene styrker dette inntrykket.

Revisor konkluderer på bakgrunn av de funn og vurderinger som fremgår av denne rapporten at Nordland fylkeskommune *i noen - men ikke tilstrekkelig - grad synes å ha ivaretatt arbeidsgiveransvar ved ansattes bruk av hjemmekontor*. Revisor presiserer at denne konklusjonen er avgrenset til å gjelde ansattes bruk av hjemmekontor – den gjelder ikke fylkeskommunens øvrige plikter som arbeidsgiver og utøvelsen av disse under koronapandemien.

8 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Revisors undersøkelser indikerer at et stort flertall av de ansatte i fylkesadministrasjonen og ved de videregående skolene i Nordland (i varierende utstrekning) har benyttet seg av hjemmekontor under pandemien. Disse resultatene er konsistente med resultatene fra fylkeskommunens egen kartlegging fra november 2020 – som indikerte et liknende bilde. Flertallet av våre respondenter blant ledere i fylkeskommunen, bekrefter i spørreundersøkelsen at ansatte som de har lederansvar for, har jobbet på hjemmekontor under pandemien.

Omfanget av hjemmekontor blant de ansatte i fylkesadministrasjonen fremstår generelt noe høyere enn ved de videregående skolene sett under ett.

Resultatene fra fylkeskommunens egen kartlegging i november 2020 og fra revisors egne spørreundersøkelser i februar 2022 indikerer en betydelig kostnad forbundet med ansattes arbeid på hjemmekontor - hva angår *kvaliteten i ansattes arbeidsutførelse*. Nærmere halvparten av respondentene i revisors spørreundersøkelse gir uttrykk for å ha opplevd svekket arbeidsutførelse på hjemmekontor. De mest fremtredende årsakene til dette synes å være opplevelsen av at ens arbeidsoppgaver ikke lar seg gjennomføre i full utstrekning på hjemmekontor, og at hjemmekontoret utstyrmessig har vært dårligere utrustet enn respondentenes vanlige arbeidsplasser.

Fra både ledere og andre ansatte formidles det i spørreundersøkelsene at bruken av hjemmekontor har gitt gevinster i form av mye vellykket bruk av digitale verktøy og samarbeidsflater. Mange ansatte synes også å ha opplevd at tidsbesparelsen ved å slippe transport til og fra sitt daglige arbeidssted, har vært en gevinst. I resultatene fra spørreundersøkelsen blant de ansatte, fremgår det imidlertid også at store andeler av respondentene har opplevd manglende faglig og sosial kontakt med kollegaer som belastende. Relativt mange av respondentene formidler også at de har funnet det vanskeligere enn ellers å skille arbeidstid fra fritid når de har jobbet på hjemmekontor.

Videre gir resultatene fra spørreundersøkelsene indikasjoner på redusert kommunikasjon ansatte imellom og redusert kommunikasjon mellom ledere og ansatte under pandemien. En tredjedel av respondentene blant de ansatte synes å oppleve at arbeidsgiver i stor grad eller fullt og helt har lagt til rette for at de skal kunne kommunisere med sine kollegaer fra hjemmekontor. Respondentene fremstår med nokså divergerende oppfatninger hva angår veiledningen de har fått fra arbeidsgiver med henblikk på å håndtere sin egen arbeidssituasjon under pandemien, og ansatte i fylkesadministrasjonen synes gjennomgående å ha opplevd denne veiledningen som noe mer mangelfull enn hva som er tilfellet blant de ansatte i videregående skoler.

Et knapt flertall av respondentene blant de ansatte, herunder to tredjedeler av respondentene fra fylkesadministrasjonen, har gitt uttrykk for at i *ingen eller noen grad* opplever at deres arbeidsgiver har fulgt dem opp på en god måte under pandemien. Flertallet av respondentene i undersøkelsen blant ledere svarer at de har opplevd svekkede muligheter for oppfølging av de ansatte mens disse har jobbet på hjemmekontor, og også her virker problematikken å være mer uttalt i fylkesadministrasjonen enn i de videregående skolene.

En relativt stor andel av de ansatte gir uttrykk for å oppleve at fylkeskommunen som arbeidsgiver ikke har kartlagt deres behov for utstyr og hjelpemidler ved overgang til hjemmekontor, og bare en femtedel av respondentene uttrykker å oppleve at deres arbeidsgiver i stor grad eller fullt ut har gjort en slik kartlegging.

Revisors undersøkelser viser at fylkeskommunen har truffet tiltak for å sikre IKT-sikkerhet i forbindelse med ansattes arbeid på hjemmekontor. Revisor har ikke grunnlag for å vurdere hvorvidt disse tiltakene kan anses tilstrekkelige. Videre indikerer resultatene fra våre spørreundersøkelser at det er ansatte i fylkesadministrasjonen og de videregående skolene som har opplevd utfordringer med håndtering av taushetsbelagt informasjon på hjemmekontoret, men at det har vært et visst rapporteringsunderskudd med hensyn til slike problemer.

Revisor konkluderer på bakgrunn av de funn og vurderinger som fremgår av denne rapporten at Nordland fylkeskommune *i noen - men ikke tilstrekkelig - grad synes å ha ivaretatt arbeidsgiveransvar ved ansattes bruk av hjemmekontor*. Revisor presiserer at denne konklusjonen er avgrenset til å gjelde ansattes bruk av hjemmekontor – den gjelder ikke fylkeskommunens øvrige plikter som arbeidsgiver og utøvelsen av disse under koronapandemien.

9 FYLKESRÅDSLEDERS UTTALELSE

Revisor sendte sin rapport til fylkesrådsleder for uttalelse den 2. april i år. Svarfrist ble satt til 22. april. Den 19. april mottok revisor en henvendelse fra fylkesdirektør Even Jarl Ediassen som på fylkesrådsleders vegne ba om utsatt uttalelsesfrist. Etter noe videre e-postkorrespondanse fremkom det at det fra fylkeskommunens side var ønskelig med utsatt svarfrist frem til uke 24 (altså i midten av juni). Revisor hørte etter dette ikke noe fra fylkeskommunen i sakens anledning før revisor den 6. september i år på nytt henvendte seg til (ny) fylkesrådsleder. Den 13. september mottok revisor en ny henvendelse fra fylkesdirektør Ediassen som beklaget fylkeskommunens tidsbruk i sakens anledning og meddelte revisor at fylkesrådsleder ikke ønsket å avgi noen uttalelse til rapporten.

10 ANBEFALINGER

Den 1. juli i år trådte endringer i *forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem* i kraft. Fra Arbeids- og inkluderingsdepartementets side vises det til at bakgrunnen for endringene til dels var koronapandemien, men også et mer generelt behov for endringer i lys av samfunnsmessig og teknologisk utvikling som har endret forutsetningene for hjemmearbeid. Endringene i forskriften fra og med 1. juli i år innebærer blant annet en klargjøring av forskriftens virkeområde samt unntak fra kravet om skriftlig avtale i spesielle situasjoner som den som oppsto under koronapandemien.⁴¹

Vi viser til våre funn, vurderinger og konklusjoner i denne rapporten. Det er naturligvis vanskelig å forutse om Nordland fylkeskommune (og andre norske arbeidsgivere) i overskuelig framtid på nytt vil befinne seg i en liknende situasjon som i perioden fra og med mars 2020 til og med 2021. Behovet for beredskap og et planmessig forhold til en slik risiko er likevel åpenbart, og vi ser grunn til å rette en nokså generell anbefaling til Nordland fylkeskommune:

Vi anbefaler Nordland fylkeskommune å vurdere tiltak for å styrke sin ivaretagelse av arbeidsgiveransvaret under situasjoner der ansatte i betydelig utstrekning jobber hjemmefra.

⁴¹ Kongelig resolusjon, 18. mars 2022, «Fastsettelse av forskrift om endring i forskrift 5. juli 2022 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem.

11 REFERANSER

- Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)
- Lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring
- Forskrift av 5. juli 2002 nr. 715 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem
- *Rutine for hjemmekontor – hva arbeidstaker og arbeidsgiver må være oppmerksom på i forbindelse med arbeid på hjemmekontor* (Nordland fylkeskommune)
- *Risikovurdering. Smittevern ved arbeidsplassen i Nfk ifm covid-19. RS 197-2020* (Nordland fylkeskommune)
- «*Hvordan har Nordland fylkeskommune håndtert koronasituasjonen?*» Evalueringsrapport, Nordland fylkeskommune, januar 2021.
- «*Nordland fylkeskommune. Medarbeiderkartleggingen 2021. Strategisk innsiktsrapport.*»

Om selskapet og vår forvaltningsrevisjonskompetanse

KomRev NORD IKS utfører helhetlig revisjon av kommuner og fylkeskommuner, kommunale foretak, interkommunale selskaper, offentlige stiftelser, kirkeregnskap og legater. Selskapets eiere og oppdragsgivere er Troms og Finnmark fylkeskommune, Nordland fylkeskommune, tolv kommuner i Nordland og 28 kommuner i Troms og Finnmark.

Vårt hovedkontor ligger i Harstad, og vi har avdelingskontorer i Tromsø, Narvik, Finnsnes, Bodø, Sortland, Sjøvegan, Leknes og Svolvær.

Vi har 45 medarbeidere som samlet innehar lang erfaring fra og god kunnskap om offentlig sektor og revisjon.

Selskapet er uavhengig i forhold til kommuner, stat, privat næringsliv og andre institusjoner i samfunnet.

Vårt forvaltningsrevisjonsteam består av 14 medarbeidere med høyere utdanning innen ulike fag:

- Rettsvitenskap
- Sosiologi
- Statsvitenskap
- Samfunnsøkonomi

KomRev NORD har tidligere gjennomført følgende forvaltningsrevisjoner i Nordland fylkeskommune:

Selskapskontroll – Bompengeselskap Nord AS, 2020

Eierskapskontroll – Nordlandskraft AS, 2021

Kollektivtransport – Oppfølging av bruttokontrakter, 2021

Eierskapskontroll – Filmfond Nord AS, 2022

Pendlerboliger, 2022

Videregående opplæring – gjennomføring yrkesfag, 2022

