

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2020:11

Eldre arbeidstakere med ny teknologi

**Kommunikasjon og motivasjon i
arbeidslivet under koronatiltakene**

Anne Skevik Grødem

© Institutt for samfunnsforskning 2020
Rapport 2020:11

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-685-6
ISBN (digital): 978-82-7763-686-3
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314

samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	9
1 Innledning	11
Eldre arbeidstakere, jobbmotivasjon og ny teknologi	12
Lysten til å jobbe – muligheten til å gå av	14
Korona i Norge – noen tidlige funn	16
Gangen i rapporten	18
2 Metode og nøkkeltall om utvalget	19
Gjennomføringen av undersøkelsen	19
Data fra panelet	20
Signifikanstesting og tolkning	21
3 Hovedtall for utvalget	23
4 Erfaringer med bruken av verktøy for videomøter	28
Forskjeller mellom aldersgruppene i hvordan digitale kommunikasjonsverktøy oppleves	30
Kjønnforskjeller i opplevelsene av digitale møteverktøy	32
Hva kan forklare ulikheten i opplevelsene av digitale møteplattformer?	34
Konklusjon	40
5 Hvem tror respondentene overgangen til digitale plattformer har vært vanskelig for?	42
Forskjeller mellom kjønn og mellom aldersgrupper i oppfatninger om ulike grupper	43
Konklusjon	46
6 Jobbmotivasjon i koronaens tid	47
Endring i jobbmotivasjon etter alder, kjønn og endring i jobbsituasjon	48
Hva kan forklare endringene i jobbmotivasjon?	54
Konklusjon	57

7	Konklusjon	59
	Hovedfunn fra undersøkelsen	59
	Videre forskningsbehov	63
	Avslutning	65
	Litteratur	67
	Vedlegg	70

Forord

Denne rapporten formidler funnene fra et prosjekt som er gjennomført på oppdrag fra Senter for seniorpolitikk (SSP). Prosjektet ble satt i gang i mai 2020, og datainnsamlingen ble gjennomført mot slutten av samme måned. Vi sendte ut spørreskjema til arbeidstakere i alle aldre i utvalgte bransjer, men i analysene er vi særlig opptatt av alders- og kjønnsforskjeller, med vekt på opplevelsene til de eldste arbeidstakerne. Datainnsamlingen og det meste av tiden til analyser er finansiert av Senter for seniorpolitikk, men prosjektet har også mottatt tilskudd fra CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning.

Forfatteren takker Senter for seniorpolitikk for rask saksbehandling i oppstartsfasen og for entusiastisk samarbeid gjennom hele prosjektperioden. En stor takk også til Kantar for godt samarbeid ved utviklingen av spørreskjemaet og for en profesjonelt gjennomført spørreundersøkelse. Informantene som valgte å bruke tid på å fylle ut spørreskjemaet, fortjener også en varm takk.

Jan-Paul Brekke fungerte våren 2020 som min forskningsleder på Institutt for samfunnsforskning. Han fulgte opp prosjektet på en svært god måte i oppstarten og ga verdifull støtte til tross for krevende arbeidsforhold. Min kollega Ragni Hege Kitterød har vært en viktig samtalepartner gjennom hele prosjektperioden og har også kvalitetssikret sluttresultatet. En stor takk til begge! De manglene som gjenstår i rapporten, må jeg selv ta ansvaret for.

Oslo, 23. september 2020

Anne Skevik Grødem

Sammendrag

Forfatter Anne Skevik Grødem

Tittel Eldre arbeidstakere med ny teknologi
Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene

Sammendrag Våren 2020 førte den globale koronapandemien til strenge smitteverntiltak i Norge. Et viktig tiltak var at skoler og barnehager ble stengt i en periode, og at arbeidstakere som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra, ble sterkt oppfordret til å gjøre dette. Store deler av arbeidsstyrken tilbrakte dermed denne våren på hjemmekontor, og kommuniserte med kollegaene og omverdenen for øvrig i stor grad via digitale møteplattformer. Vi vet fra tidligere undersøkelser at det finnes en forestilling om at eldre arbeidstakere har en viss vegring mot ny teknologi generelt, og det virket rimelig å anta at dette ville inkludere vegring mot utstrakt bruk av skjermbasert kommunikasjon. «Sjokket» norsk arbeidsliv fikk i mars 2020 ga en god anledning til å utforske i hvilken grad dette stemte. Problemstillingene i denne rapporten er (1) hvordan opplevde ulike arbeidstakere overgangen til økt bruk av hjemmekontor og digitale møteverktøy, og (2) i hvilken grad har disse endringene påvirket motivasjonen de føler for jobben?

Hovedfunnene kan oppsummeres i tre punkter:

- Eldre arbeidstakere har mestret overgangen til nye arbeidsformer like godt som yngre.
- Mange tror imidlertid at situasjonen etter 12. mars har vært særlig vanskelig for eldre.
- Eldre arbeidstakere har ikke fått svekket jobbmotivasjonen på noen vesentlig måte i kjølvannet av koronatiltakene, men det kan være grunn til bekymring for motivasjonen til de yngste arbeidstakerne.

Andelen som sier at de har oppfattet de digitale møteverktøyene som lette å bruke, er litt lavere blant de eldste enn blant de yngre, men fortsatt svært høy (87 prosent). Eldre arbeidstakere sier litt oftere enn andre at de blir mer slitne av å kommunisere på digitale plattformer, og også at de savner ansikt-til-ansikt-kontakt med kollegaene. Derimot sier de noe sjeldnere enn andre at de synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i fysiske møter. Forskjellene mellom aldersgruppene er gjennomgående små og relativt usystematiske, og når vi kontrollerer for andre faktorer, skiller ikke de eldste seg lenger ut.

Kvinner er gjennomgående mer negative til de digitale møteplattformene enn det menn er. Forskjellene er særlig store for påstandene om at de blir mer slitne av digitale møter, at de opplever det som vanskelig å ta ordet i slike møter, og at de (ikke) ønsker å erstatte fysiske møter med digitale møter når koronatiltakene avvikles. Kjønnforskjellene opprettholdes ved

kontroll for alder, utdanning, inntekt og familiesituasjon, men forsvinner ved kontroll for bransje. Dette skyldes at kvinner ofte jobber i undervisningssektoren (der mange er negative til digital kommunikasjon), og sjelden i IT- og finanssektorene (der holdningen oftere er positiv).

Respondentene ble bedt om å merke av for hvilke av fire grupper i arbeidsmarkedet de trodde overgangen til økt bruk av videomøter kunne være særlig vanskelig for. De fire gruppene var «arbeidstakere med et annet morsmål enn norsk», «eldre arbeidstakere», «arbeidstakere med små barn» og «arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger». I tillegg kunne de svare «ingen av gruppene». 61 prosent av respondentene krysset av for «eldre arbeidstakere» som en særlig utsatt gruppe. Eldre var den gruppen som fikk nest flest «stemmer» på dette spørsmålet, den eneste gruppen som utløste mer bekymring var arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger. Arbeidstakere over 55 år er imidlertid vesentlig mindre tilbøyelige til å anta at «eldre arbeidstakere» synes dette er vanskelig, enn det arbeidstakere i yngre aldersgrupper er.

Det er med andre ord et betydelig sprik mellom hvordan eldre arbeidstakere svarer på spørsmål om hvordan de har opplevd overgangen til digitale møter, og hvordan befolkningen generelt tror at eldre arbeidstakere har opplevd denne overgangen.

Det siste temaet i undersøkelsen er endringer i jobbmotivasjon som følge av koronatiltakene, og de nye arbeidsformene som fulgte av disse. Vi fant at 53 prosent ikke hadde opplevd noen endring i jobbmotivasjonen som følge av endringer i jobbsituasjonen. 25 prosent svarte at de sjeldnere enn før kjente seg motivert for jobben, mens 16 prosent følte seg mer motivert enn før.

Analysen av forskjeller mellom aldersgrupper viste at andelen som ikke har opplevd noen endring i jobbmotivasjonen, er størst blant de eldste, de over 55 år. 71 prosent i denne aldersgruppen svarte at de følte seg like ofte motivert for jobben som før. Nesten en av tre arbeidstakere under 35 år i denne undersøkelsen sa imidlertid at de opplevde at de var mindre motivert for jobben som følge av koronatiltakene.

Nærmere analyse av disse tallene viste at de to faktorene som hadde sterkest betydning for å ha opplevd en negativ endring i jobbmotivasjonen, var det å bruke hjemmekontor mye mer enn før, og det å ha negative erfaringer med digitale møteverktøy. Den andre faktoren som hadde direkte betydning, var alder. Risikoen for å ha opplevd et fall i jobbmotivasjonen var signifikant lavere blant arbeidstakerne som er 55 år og eldre enn i noen annen aldersgruppe. Konklusjonen om at eldre arbeidstakere har en ganske stabil motivasjon for jobben i denne perioden, står seg altså når vi kontrollerer for kjønn, inntekt, utdanning og bransje.

Emneord

Eldre arbeidstakere, koronatiltak, digital kompetanse, arbeidsliv, motivasjon

English summary

Author Anne Skevik Grødem

Title Older Workers with new Technologies
Communication and motivation in working life during the COVID pandemic

Summary In the spring of 2020, the global COVID-19 pandemic led to strict containment measures in Norway. An important measure was the temporary closing of schools and kindergartens, and the strong encouragement of employees who were able to work from home, to do so. Large parts of the workforce thus spent this spring in their home office, and communicated with colleagues and the rest of the world largely via digital meeting platforms. We know from previous studies that older workers are typically perceived as reluctant to make use of new forms of technology, and it seemed reasonable to assume that this would include a hesitancy towards extensive use of screen-based communication. The “shock” to Norwegian working life in March 2020 provided a good opportunity to explore this notion. The main research questions in this report are (1) how did employees with different characteristics experience the transition towards working from home and communicating via digital meeting tools, and (2) to what extent have these changes affected the motivation they feel for the job?

The main findings can be summarized in three points:

- Older workers have mastered the transition to new forms of work as well as younger ones.
- But many believe that the situation after 12 March has been particularly difficult for older workers.
- Older employees' job motivation has not been weakened in any significant way in the wake of the corona measures, but there may be cause for concern for the motivation of the youngest employees.

The proportion who say that they have perceived the digital meeting tools as easy to use is slightly lower among the oldest than among the younger informants, but still very high (87 per cent). Older workers are slightly more likely to say that communicating on digital platforms makes them more tired than face-to-face communication, and that they miss face-to-face contact with colleagues. On the other hand, they are somewhat less likely to say that they find it more difficult to speak up in digital meetings than in physical meetings. The age differences are generally small and relatively unsystematic, and when we check for other factors, the oldest no longer stand out.

Women generally report more negative feelings towards digital meeting platforms than men do. The differences are particularly large when we ask whether they become more tired of digital meetings, whether they find it difficult to speak in such meetings, and whether they want to replace physical

meetings with digital meetings when the containment measures are lifted. The gender differences remain when we control for age, education, income and family situation, but disappear when we control for industry. This is because women often work in the education sector (where many are negative to digital communication), and rarely in the IT and finance sectors (where attitudes are more often positive).

Respondents were asked to tick which of the four groups in the labor market they thought the transition to increased use of video conferencing could be particularly difficult for. The four groups were «employees with a different native language», «older employees», «employees with small children», «employees with visual or hearing impairments». In addition, they could answer “none of these groups”. 61 per cent of the respondents chose “older workers” as a particularly vulnerable group. Older workers received the second most “votes” on this issue, the only group that triggered more concern than older workers were workers with visual or hearing impairments. However, employees over the age of 55 were significantly less likely to assume that “older employees” find this difficult than workers in younger age groups are.

In other words, there is a significant gap between how older workers answer questions about how they have experienced the transition to digital meetings, and how other employees believe that older workers have experienced this transition.

The latest topic in the survey concerns changes in job motivation that resulted from the containment measures and the changes these implied for working life. We found that 53 per cent had not experienced any change in job motivation as a result of changes in the job situation. 25 per cent answered that they felt motivation for the job more rarely than before, while 16 per cent felt motivation more often than before.

The analysis of differences between age groups showed that the proportion who have not experienced any change in job motivation is greatest among those over 55 years of age. 71 percent in this age group answer that they feel motivated as often as before. However, almost one in three employees under the age of 35 in this survey says that they experience less motivation for the job as a result of the corona measures.

A closer analysis of these figures shows that the two factors that have the strongest significance for having experienced a negative change in job motivation are working from home much more than before, and having negative experiences with digital meeting tools. The second factor that has a direct bearing is age. The risk of having experienced a fall in job motivation is significantly lower among employees who are 55 years and older, than in any other age group. The conclusion that older employees maintained a stable motivation for the job during this period thus stands even after controls for gender, income, education and industry.

Index terms

Older workers, COVID restrictions, digital skills, working life, motivation

1 Innledning

Den 12. mars 2020 iverksatte regjeringen etter råd fra Folkehelseinstituttet en rekke tiltak for å hindre spredningen av covid-19-viruset. Et av tiltakene var at arbeidstakerne som hadde mulighet til det, ble sterkt oppfordret til å jobbe hjemmefra. I tillegg stengte skoler og barnehager i en periode, slik at mange ble nødt til å være hjemme med barn. Ganske plutselig befant store deler av norsk arbeidsliv seg i en situasjon der fellesskapet på arbeidsplassen var oppløst, det var umulig å gjennomføre vanlige møter, og kommunikasjonen foregikk i hovedsak på digitale plattformer. Dette ble oppfattet som et «sjokk» for arbeidslivet og økonomien. Denne tilstanden varte i om lag tre måneder: Fra 15. juni ble de strengeste tiltakene opphevet, og tilstanden beveget seg i retning av det normale. Forskningen på det som skjedde våren 2020, og på ringvirkningene av den globale koronakrisen, er likevel bare så vidt påbegynt. Denne rapporten er et av flere tidlige bidrag til det som antakelig kommer til å bli en betydelig forskningslitteratur i årene framover.

Den 5. mars 2020, én uke før nedstengningen av Norge var et faktum, arrangerte Senter for seniorpolitikk et seminar der en rapport om de aller eldste arbeidstakerne i norsk arbeidsliv ble publisert. Rapporten kartla blant annet hvordan ledere i ulike sektorer ser på seniorenene, gjennom en kombinasjon av kvalitative intervjuer og en spørreundersøkelse til ledere. I denne kartleggingen kom det fram at lederne oppfattet seniorenene som ansvarlige og pålitelige, men også som lite omstillingsvillige og med liten evne til å lære nye ting (Herlofson, Hellevik, Frøyland, Salomon, Terjesen & Solem 2020). Andre studier har kommet til liknende resultater (se for eksempel Harris, Krygsman, Waschenko & Rudman 2018). Denne tematikken ble høyaktuell i lys av sjokket som kom en uke senere: Ganske plutselig var arbeidslivet i en situasjon som virkelig krevde rask omstilling. Og denne omstillingen kom i stor grad i form av at man raskt innførte kommunikasjon på digitale plattformer. Var seniorenene i arbeidslivet – som ifølge den nylig lanserte rapporten ble oppfattet som lite omstillings- og læringsvillige – klare for dette? Situasjonen ga forskerne en uventet god anledning til å teste hvor omstillingsvillige seniorenene faktisk er, og i hvilken grad de har evne til raskt å lære i en situasjon som krever mye.

Samtidig vokste det fram en økende bekymring for kjønnsforskjeller i tilpasningene til alle koronatiltakene. Denne bekymringen hadde mange dimensjoner,

der arbeidsdelingen på hjemmekontoret var en av dem. «*Man kan studere korona-hjemmekontoret som en kritisk test på hvor robust likestillingsutviklingen er i praksis. Er det fars jobb som får forkjørsrett når prioriteringene hardner til der hjemme?*» spurte for eksempel lederen for CORE – Senter for likestillingsforskning Mari Teigen i en kronikk fra juni 2020 (Teigen 2020).

I lys av denne diskusjonen ønsket vi også å undersøke om det er systematiske kjønnsforskjeller i hvordan man opplevde tilpasningene i arbeidslivet etter koronatiltakene. Siden det allerede var gjennomført studier av kjønnsforskjeller i praksiser på hjemmekontor (Nergaard 2020; Transportøkonomisk institutt 2020) med innsamlede data som også muliggjør analyser av kjønnsforskjeller, har vi beholdt fokuset på hvordan de digitale møteverktøyene ble opplevd, og på den generelle jobbmotivasjonen. I internasjonale medier er det reist bekymring for at også disse verktøyene kan bidra til å sementere kjønnsforskjellene, for eksempel fordi kvinner i mindre grad kommer til orde (Gupta 2020), eller fordi kvinner stresser mer med at både de selv og rommet i bakgrunnen skal se bra ut foran videokameraet (Meyer 2020). Hvordan den skjermbaserte kommunikasjonen oppleves, henger dessuten uløselig sammen med prioriteringene på hjemmekontoret: Hvor lett var det for kvinner og menn å sitte på hjemmekontor og gjennomføre digitale møter samtidig som det foregikk hjemmeskole i et annet hjørne i stua, og et barn i barnehagealder prøvde å spise selv på kjøkkenet?

Studien som presenteres her, har to hovedproblemstillinger: (1) Hvordan opplevde ulike grupper av arbeidstakere overgangen til økt bruk av hjemmekontor og digitale møteverktøy, og (2) i hvilken grad har disse endringene påvirket hvor motivert de er for jobben? Datamaterialet er en spørreundersøkelse som ble rettet mot arbeidstakerne i de bransjene vi antok var særlig berørt av den typen endringer vi er opptatt av.

Eldre arbeidstakere, jobbmotivasjon og ny teknologi

Det har vist seg å være en seiglivet forestilling at datateknologi og seniorarbeidstakere ikke går godt overens. Et eksempel på dette kommer fram i Seniorbarometeret, som Senter for seniorpolitikk gjennomførte årlig i perioden 2003–2019. Undersøkelsen ble rettet mot både ledere og arbeidstakere. Blant annet ble respondentene spurt om opplevelser med aldersdiskriminering, og et av spørsmålene lyder: «Hvor ofte har du opplevd at de forholdene jeg nå skal lese opp, skjer i arbeidslivet? Er det svært ofte, ofte, av og til, sjelden eller aldri? (1) Eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering; (2) Eldre får

sjeldnere være med på kurs og opplæring i arbeidstiden; (3) Yngre arbeidstagere blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres; (4) Eldre får mindre lønnsøkninger enn yngre.» Svarfordelingene tyder på at det er relativt utbredt at «(3) yngre arbeidstagere» blir foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres, mens de andre tre forholdene sjelden forekommer. I 2019 sa hele 64 prosent at yngre arbeidstakere blir foretrukket. Etter lederens oppfatning var det nest mest utbredte at eldre forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering (25 prosent i 2019) (Senter for seniorpolitikk 2019a). Undersøkelsen blant arbeidstakere viser samme mønster, her svarte 53 prosent i 2019 at de svært ofte, ofte eller av og til hadde opplevd at de yngre ble foretrukket når ny teknologi eller nye arbeidsmåter skal innføres (Senter for seniorpolitikk 2019b). Det er med andre ord en vanlig erfaring, som formidles av både ansatte og ledere, at eldre arbeidstakere prioriteres ned når ny teknologi innføres.

Tidligere versjoner av Seniorbarometeret inneholdt spørsmål som fikk denne forestillingen om seniorer enda tydeligere fram. Solem (2016) analyserte data fra Seniorbarometeret 2013, der deltakerne ble bedt om å ta stilling til påstanden «Arbeidstakere over 50 år har dårligere evne til å mestre data og PC enn yngre ansatte». I denne undersøkelsen sa bare 31 prosent av lederne at de var helt eller delvis uenige i dette. 69 prosent var altså enige i at arbeidstakerne over 50 år sliter mer enn andre med «data og PC», eller de hadde ingen oppfatning om dette.

Det finnes etter hvert flere undersøkelser av produktiviteten og kompetansen til de eldre arbeidstakerne sammenliknet med de yngre (oppdaterte norske bidrag inkluderer Hauge & Halvorsen 2019; Hilsen 2016; Oslo Economics 2018). Et hovedpoeng i disse studiene er gjennomgående at produktivitet er et sammensatt og komplisert mål, der de eldre arbeidstakerne skårer høyere enn yngre på noen dimensjoner, og lavere på andre. For eksempel finner noen studier at oppgaver som krever raske reaksjoner, er mer krevende for eldre, mens kvaliteten på erfaringsbaserte vurderinger blir bedre med alderen. Helsen svekkes, men evnen til å skape et positivt miljø rundt seg og vise omtanke for andre styrkes. De eldre har dårligere kondisjon og mindre muskelstyrke enn de yngre, men de er flinkere til å unngå alvorlige feil – og så videre. En norsk studie av seniorkompetanse i helsevesenet (Hilsen 2016) finner at seniorenne blir verdsatt på arbeidsplassen fordi de har erfaring («det tar tid å bli god»), livserfaring og trygghet, og fordi de kjenner bedriften de jobber i, godt. I tillegg er de i en livsfase der barna er ute av redet, og de kan derfor konsentrere seg sterkere om jobben. Forskningen støtter heller ikke entydig forestillingen om at de eldre arbeidstakerne er slitne og ønsker å trekke seg tilbake (Herlofson & Hellevik 2019). Dette gjelder for noen, mens andre har en helt annen innstilling.

Selv om de eldre arbeidstakerne har mange sterke sider i et arbeidsmiljø, går det igjen i mange studier at både ledere og kollegaer antar at seniorenene verken har interesse for eller videre evne til å ta i bruk ny teknologi. Dette knyttes til en generell opplevelse av at de eldre arbeidstakerne er lite motivert for endringer mer generelt. «Omstillingsevne» var som nevnt den egenskapen de eldre arbeidstakerne hadde minst sjanse til å bli tillagt av lederne sine i spørreundersøkelsen som NOVA gjennomførte i 2016 (Herlofson mfl. 2020). Dette ble utdypet i kvalitative intervjuer (Herlofson mfl. 2020, se også Frøyland & Terjesen 2020). Lederne kunne si om de eldre arbeidstakerne at «uansett hva man gjør så vil de motsette seg enhver endring», «Evnen til endring og viljen til endring er jo, for å si det høflig, mangelfull», «Det er mer følelser blant de eldre når det kommer til endringer». En fjerde leder formidlet at de eldste «er kraf-tige, konserverende stemmer» (Herlofson mfl., 2020:48).

Lysten til å jobbe – muligheten til å gå av

Det er altså en utbredt oppfatning i arbeidslivet, ikke minst blant lederne, om at seniorarbeidstakerne er lite endringsvillige. Hvis dette stemmer, må vi anta at overgangen til hjemmekontor og digital kommunikasjon har skapt mye motstand blant seniorenene. Er de så fulle av motstand og irritasjon at de mister lysten til å fortsette i yrkeslivet? Om så er, vil det sette en av de viktigste politiske reformene i Norge i de senere årene under press. Gjennom mer enn 20 år har det vært et sentralt mål i norsk politikk å få flere til å stå lenger i jobb. Utviklingen på det området har gått i «riktig» retning helt siden årtusensskiftet (Bjørnstad 2019), men idet dette skrives, er det ennå for tidlig å si noe sikkert om denne utviklingen vil fortsette gjennom koronatiltakene. Koronakrisen kan på mange måter ses på som den første alvorlige testen på om økt seniorsyssetling tåler møtet med en mer brutal økonomisk hverdag etter en lang periode med svært gode tider for norsk økonomi.

I det pensjonssystemet vi har hatt siden 2011, er det mulig å begynne å ta ut pensjon fra man fyller 62 år, gitt at man oppfyller noen grunnleggende betingelser (Hippe & Pedersen 2019). Hvis man begynner å ta ut pensjonen tidlig, vil man imidlertid få mindre utbetalt per år. Man kan ta ut pensjon og jobbe fullt ved siden av uten å få pensjonen avkortet, noe mange – særlig menn – har gjort siden 2011 (Bjørnstad 2019). Pensjonssystemet gir dermed en betydelig fleksibilitet, men fleksibiliteten betinger at man faktisk har en jobb å gå til. Slik pensjonssystemet er utformet nå, kan det i vanskelige tider bidra til å redusere syssetlingen blant personer over 62 år gjennom to mulige mekanismer:

(1) Forholdene på arbeidsplassen hardner til på en måte som gjør at seniorene ikke vil være der lenger (og mange yngre ville trukket seg ut hvis de hadde et alternativ). (2) Arbeidsstokken må reduseres, og lederne mener at det er lett å si opp seniorene først fordi de jo har en alternativ inntekt.

Begge disse mekanismene er relevante i diskusjonen av sysselsettingen blant seniorene i kjølvannet av covid-19. Den globale pandemien innebærer en risiko for at veksten i økonomien stopper opp og en del arbeidsplasser forsvinner. Det er generelt vanskeligere å få en ny jobb for arbeidstakerne som nærmer seg pensjonsalderen (Carlsson & Eriksson 2019), og dermed kan en del arbeidstakere skyves over i pensjonisttilværelsen via en periode som arbeidsledige. Nyhetsmediene har også presentert eksempler på at bedrifter som må nedbemanne, forhandler fram sluttpakker til ansatte over 62 år. Dette skjedde blant annet på Ferroglobe Mangan i Mo i Rana i mai 2020 (Solem 2020). «Å sende ut en 20-åring ble for trasig. Jeg har jo tross alt min pensjon», sa den hovedtillitsvalgte i bedriften til nettavisen Fri fagbevegelse. Det er ikke usannsynlig at denne tankegangen er utbredt på flere arbeidsplasser, slik at ansatte over 62 år kan føle seg forpliktet til å tre til side når noen av de ansatte må gå. Dette finnes det imidlertid foreløpig ingen forskningsbasert kunnskap om. Bekymringen for dette er likevel mindre på høsten 2020 enn den var i mai, all den tid det ser ut til at norsk økonomi vil komme relativt uskadet gjennom koronakrisen. Færre bedrifter enn det man i utgangspunktet fryktet, ser ut til å gå til masseoppsigelse og nedleggelse.

Samtidig vet vi fra tidligere forskning en del om faktorer som bidrar til å holde seniorene fast i arbeidslivet, også etter at de har nådd en alder der de kan ta ut pensjon. Seniorbarometeret formidler at når arbeidstakere over 62 år får spørsmålet «Hvor viktige er følgende grunner for deg for at du har fortsatt i arbeid etter at du fikk rett til pensjon?», da er «At man har gode arbeidskamerater/ kolleger» og «At arbeidsmiljøet er godt» de to klart vanligste svarene (Senter for seniorpolitikk 2019b). Henholdsvis 69 og 62 prosent framhevet disse to faktorene i 2019. Typiske «seniorsvar» som «At jeg har mulighet til redusert arbeidstid» og «At jeg har tilrettelagte arbeidsoppgaver» blir valgt av langt færre (henholdsvis 34 og 25 prosent). Budskapet er dermed ganske klart: Seniorer blir i jobben fordi de trives med arbeidsmiljøet og kollegaene. Det samme mønsteret framkommer i internasjonal forskning (Fouquereau, Bosselut, Chevalier, Coillot, Demulier, Becker & Gillet 2018).

Så hva skjer med lysten til å bli stående i jobb selv om man har rett til pensjon når arbeidsmiljøet går i oppløsning, alle sitter på hjemmekontor, og man kommuniserer via skjerm? Foreløpig er det lite som tyder på en omfattende utmarsj

fra arbeidslivet blant dem som er eldre enn 62 år. Dessuten ble de strengeste koronatiltakene også relativt raskt opphevet. I denne rapporten skal vi se på de egenrapporterte endringene i jobbmotivasjonen blant personer i ulike aldersgrupper som et mål på i hvilken grad koronatiltakene påvirket lysten til å bli stående i jobb.

Korona i Norge – noen tidlige funn

Det er grunn til å tro at koronapandemiens betydning for ulike sider ved samfunnslivet i Norge på både kort og lang sikt vil bli et sentralt forskningstema i lang tid framover. Det som er gjort så langt, er mindre undersøkelser som kan gjennomføres raskt og rapporteres uten større forsinkelser (som denne rapporten også er et eksempel på). Forskningsstiftelsen Fafo var raskt ute med en telefonundersøkelse, som ble gjennomført en måned etter at koronatiltakene ble innført (14. til 21. april). Undersøkelsen tok utgangspunkt i et representativt utvalg av befolkningen over 18 år i Norge (1000 respondenter) og stilte spørsmål om hjemmeundervisning av barn, arbeidsliv og permittering, velferdsordninger og økonomiske ringvirkninger av krisen. Funnene er rapportert i en serie faktaark.

Funnene fra undersøkelsen tyder på at befolkningen i Norge i liten grad frykter for sterke negative konsekvenser av pandemien, og at de opplever at krisen håndteres godt av myndighetene. For eksempel sa hele 67 prosent at de ikke er bekymret «i det hele tatt» for å miste jobben, mens 17 prosent sa at de er lite bekymret (Andersen & Ødegård 2020). Like mange – 67 prosent – mente at deres egen økonomiske situasjon ville være den samme om et år som det den var på intervju tidspunktet, mens 19 prosent mente at de ville ha en bedre situasjon. Bare 10 prosent mente at økonomien ville bli dårligere. 83 prosent mente at arbeidsgiverne deres hadde håndtert koronakrisen svært bra eller ganske bra (Andersen & Ødegård 2020). På spørsmålet «Dersom du skulle trenge økonomisk støtte fra myndighetene i løpet av 2020, tror du myndighetene vil gi deg nok støtte til å opprettholde en akseptabel levestandard» svarte 66 prosent ja, mens 21 prosent sa nei (Bråthen & Olsen 2020). Heller ikke på dette området var det noen vesentlig kriseforståelse å spore hos befolkningen.

Nye funn fra Institutt for samfunnsforskning viser at befolkningen i stor grad følger myndighetenes anbefalinger for å hindre smittespredning: Ifølge undersøkelsen vasket 89 prosent hendene oftere eller grundigere, 84 prosent unngikk å håndhilsne, 78 prosent unngikk offentlige steder der det var mange mennesker, og 71 prosent brukte desinfiserende midler (Wollebæk, Enjolras, Fladmoe &

Steen-Johnsen 2020). Undersøkelsen fant at de som oftest fulgte smittevern-rådene, var personer som var bekymret for konsekvensene av pandemien, og personer med høy tillit til myndighetene. De som særlig skilte seg ut, var personer med lav tillit til myndighetene – denne gruppen fulgte smittevern-råd i klart mindre grad enn andre. Undersøkelsen fant ingen klare sammenhenger mellom graden av tillit til folk flest og tilbøyeligheten til å følge smittevern-råd, men den fant at personer med høy tillit til andre var mindre bekymret for konsekvensene av viruset (Wollebæk mfl. 2020). Det ble også utført mye frivillig arbeid i perioden med koronatiltak (Sivesind & Arnesen 2020).

Opplevelsen av overgangen til digital undervisning og digital kommunikasjon vet vi lite om. Fafo-undersøkelsen inkluderte noen spørsmål om dette, men av de 1000 personene i utvalget var det bare 349 foreldre med barn i barneskole, ungdomsskole eller videregående skole. Av disse mente 25 prosent at barna hadde lært mindre i perioden med digital undervisning, mens 8 prosent mente at de hadde lært mer (Kindt & Rogstad 2020). De ga lærerne honnør for å ha jobbet godt i perioden, men mente samtidig at barna jobbet mindre. Andelen i hele utvalget som mente at barna hadde jobbet mindre, var 40 prosent. Denne andelen var høyere blant foreldre med høy utdanning og inntekt.

Endelig inneholdt Fafo-undersøkelsen et sett med spørsmål om hvordan korona-tiltakene påvirket jobbsituasjonen. Om lag 80 prosent av dem som svarte, hadde fått en arbeidssituasjon som var vesentlig påvirket av koronasituasjonen. Blant disse var den vanligste endringen at de hadde fått pålegg om å jobbe hjemmefra (Nergaard 2020). Andelen som gikk over til å jobbe på hjemmekontor, var høyest blant personer med høy utdanning. Bare 38 prosent av dem som jobbet hjemmefra, hadde et eget rom som var tilrettelagt for dette, mens resten satt i stue, kjøkken eller andre rom – alene (32 prosent) eller sammen med andre (12 prosent). 43 prosent av dem som jobbet hjemme, mente at de var like produktive på hjemmekontoret som de var på arbeidsplassen, mens 16 prosent sa at de var mer produktive. 39 prosent mente at de var mindre produktive på hjemmekontoret. Disse funnene i Fafos undersøkelse underbygges av en tilsvarende undersøkelse som er gjennomført av Transportøkonomisk institutt (TØI) (Transportøkonomisk institutt 2020). Dette var også en intervjuundersøkelse av 1000 personer. I denne undersøkelsen sa 31 prosent at de var like effektive på hjemmekontoret som på arbeidsplassen, mens 16 prosent mente at de var mer effektive. 53 prosent mente at de var mindre effektive. Funnene fra TØI er altså noe mer nedslående enn Fafos funn med tanke på effektiviteten på hjemmekontoret. I TØI-undersøkelsen fikk de som mente at de var mindre effektive på hjemmekontoret, spørsmål om hva dette skyldtes. «Lettere å bli distraheret av andre ting» (40 prosent), «Ikke mulig å gjøre alle oppgaver hjemmefra» (39 prosent) og

«Vanskeligere å kommunisere/samarbeide» (38 prosent) var de tre svar alternativene som fikk størst oppslutning (Transportøkonomisk institutt 2020). Den relativt store oppslutningen om det siste av disse alternativene, «vanskeligere å kommunisere», kan tyde på at en del arbeidstakere opplever kommunikasjon gjennom skjerm som mer krevende enn kommunikasjon ansikt-til-ansikt.

30 prosent av dem som sa at de jobbet hjemmefra i Fafos undersøkelse, hadde barn i grunnskolealder, og de fleste av dem fulgte opp barna og skolearbeidet (Nergaard 2020). Det var flere kvinner enn menn som sa at det i hovedsak var de selv som fulgte opp barna, mens menn oftere sa at den andre foresatte gjorde dette. Det å følge opp barna så likevel ikke ut til å ha noen sterk sammenheng med hvor produktive arbeidstakerne følte seg på hjemmekontoret.

80 prosent hadde tatt i bruk digitale verktøy, der det vanligste var løsninger som gjorde det mulig å møtes digitalt (Nergaard 2020). På spørsmål om disse digitale løsningene (digitale møter, formidling og undervisning) var mer, mindre eller like effektive som møter ansikt-til-ansikt, svarte ti prosent at de digitale løsningene var mer effektive. Resten av respondentene fordelte seg ganske likt mellom dem som mente at de var like effektive, og dem som mente at det var en dårligere løsning. Ikke desto mindre mente flertallet at de ville fortsette å jobbe hjemmefra/digitalt når koronatiltakene ble avvirket. Interessant nok, gitt temaet i denne rapporten, var det ingen forskjeller mellom aldersgruppene på det området – de eldre så ut til å være like innstilte som de yngre på å fortsette med de endrede arbeidsvanene.

Gangen i rapporten

I neste kapittel presenterer vi datagrunnlaget for denne undersøkelsen nærmere. Kapittel 3 presenterer noen hovedtall for utvalget. I kapittel 4 gjennomgår vi hva respondentene sier om hva koronatiltakene har betydd for dem med tanke på bruken av hjemmekontor og verktøy for videomøter, og hvordan de har opplevd det å bruke digitale møteverktøy i denne perioden. Her ser vi særlig på forskjeller mellom kjønn og mellom aldersgrupper. Temaet i kapittel 5 er hva respondentene tror om hvordan andre har opplevd den økte bruken av slike verktøy: Hvem tror de dette har vært særlig vanskelig for? Er det mange som tror at særlig eldre arbeidstakere har slitt, og hvem er det i så fall som tror dette? I kapittel 6 vender vi oppmerksomheten mot jobbmotivasjonen. Har koronatiltakene – inkludert det å jobbe hjemme og det å kommunisere via skjerm – gjort noe med motivasjonen for jobben? I så fall for hvem? Kapittel 7 oppsummerer funnene i undersøkelsen og peker på noen behov for videre forskning.

2 Metode og nøkkeltall om utvalget

Gjennomføringen av undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført av Kantar blant personer som fantes i GallupPanellet. Invitasjonen til å delta i undersøkelsen ble sendt ut til paneldeltakere som tidligere hadde oppgitt at de jobbet i en av de følgende bransjene:

- offentlig sentralforvaltning
- barnehage/skole/undervisning
- kultur/idrett/organisasjoner
- medier/reklame/PR/info
- forskning/analyse
- telekommunikasjon/IT
- bank/forsikring/finans
- forretningsmessig service / tjenesteyting

Vi valgte disse bransjene fordi vi antok at arbeidstakerne i disse bransjene i stor grad hadde mulighet til å jobbe fra hjemmekontor (i motsetning til for eksempel helsearbeidere, transportarbeidere og ansatte i varehandelen).¹ Utvalget ble ikke avgrenset etter alder eller andre kjennetegn, men fordi vi rettet spørreundersøkelsen mot personer som var i jobb på undersøkelsestidspunktet, har vi ikke fått med noen som var eldre enn 67 år.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 19.–26. mai, altså litt over to måneder etter at koronatiltakene ble innført. Vi antok at respondentene hadde fått god tid til å gjøre seg erfaringer med digitale kommunikasjonsverktøy i denne perioden. Rent praktisk ble undersøkelsen gjennomført slik at personene i målgruppen – arbeidstakerne i de åtte bransjene – fikk en e-post med en lenke til undersøkelsen, og at de deretter fylte ut et webbasert spørreskjema.

I undersøkelsen ønsket vi å komme i kontakt med personer som var i aktivt arbeid på undersøkelsestidspunktet. I mai 2020 var det særlig usikkerhet knyttet til dette fordi mange ble permittert i kjølvannet av koronatiltakene. Dette kunne

¹ En diskusjon av forholdet mellom Kantars bransjeinndeling og de 88 NACE-kodene som brukes i registrene til Statistisk sentralbyrå, er gitt i vedleggene til denne rapporten.

ha skjedd så nylig at Kantar ikke hadde oppdaterte opplysninger. Vi la derfor inn en screening i spørsmål 1 (om økt bruk av hjemmekontor). Respondentene kunne krysse av for «Ikke aktuelt, er 100 prosent permittert», «Ikke aktuelt, er for tiden arbeidsledig», «Ikke aktuelt, er pensjonert». De som valgte et av disse alternativene, fikk beskjed om at de ikke var i målgruppen for undersøkelsen. Datafangsten fortsatte til vi hadde fått 1000 respondenter som faktisk var i målgruppen. I alt har 1045 yrkesaktive personer i alderen 18 til 67 år fylt ut spørreskjemaet på internett.

Det er utarbeidet en vekt for undersøkelsen som korrigerer for utvalgsskjevheter i kjønn, alder (forenklet) og bransje. Alle tallene som vises i denne rapporten, viser vektete data, men det er bare minimale forskjeller mellom resultatene av analyser av vektete og uvektete data.

Data fra panelet

I tillegg til spørsmålene som er stilt eksklusivt for denne undersøkelsen, har vi fått koblet på data fra GallupPanelet. Opplysningene om kjønn, alder, familiesituasjon, bosted, utdanning og inntekt kommer fra panelet. Det er viktig å understreke at disse dataene også er basert på respondentenes egne opplysninger, dermed kan de være upresise, eller informasjonen kan mangle. Det er også en risiko for at opplysningene fra panelet ikke er helt oppdatert. Informantene blir bedt om å oppdatere disse opplysningene med jevne mellomrom, men ikke i hver undersøkelse.

Utfordringene som knytter seg til paneldataene, kan illustreres med informasjonen vi har fått om respondentenes familie- og bosituasjon. Det finnes to variabler med opplysninger om familie i GallupPanelet. Den ene er basert på spørsmålet «Hvilken av følgende påstander beskriver best din boligsituasjon? (1) Jeg bor sammen med ektefelle/samboer, (2) Jeg bor sammen med ektefelle/samboer og barn, (3) Jeg bor sammen med mine barn, (4) Jeg bor sammen med mine foreldre, (5) Jeg bor alene, (6) Jeg deler bolig med andre voksne (bofelleskap eller tilsvarende), (7) Annet.» Det andre relevante spørsmålet lyder «Hvor mange av husstandsmedlemmene er under 15 år?» Det er stor grad av samsvar mellom disse variablene, men overlappingen er ikke perfekt. Ser vi disse to variablene opp mot hverandre, ser vi at 57 personer som oppgir at de bor med partner uten barn eller bor alene, samtidig oppgir at de har en eller flere personer under 15 år i husholdningen. Her er det et klart misforhold mellom de to variablene. I tillegg sier 182 personer som oppgir at de bor med barn, enten alene eller med partner, at de ikke har noen personer under 15 år i husholdningen. Dette kan være riktig:

Barn og stebarn kan være eldre enn 15 år, eller respondenten kan ha barn de bor sammen med deler av tiden. Likevel er antallet såpass høyt at det er grunn til å sette spørsmålstegn ved tallene. Det finnes ingen måte å kontrollere hva som «egentlig» er riktig her, så analysene som inkluderer familieforhold, er typisk gjort separat for de to variablene. Vi opplyser underveis gjennom rapporten hvordan dette er håndtert.

Signifikanstesting og tolkning

I tråd med god skikk når vi analyserer statistiske data, oppgir vi statistisk signifikans for alle sammenhenger mellom to eller flere variabler. At en sammenheng mellom to variabler er statistisk signifikant, betyr at den er såpass sterk at vi kan stole på at den ikke skyldes egenheter ved akkurat dette utvalget. En signifikans på 1 %-nivå angis med to asterisker (**) og betyr at det er mindre enn én prosent sjanse for at sammenhengen skyldes egenskaper ved utvalget. 5 %-nivået angis med én asterisk (*), mens en signifikans på 10 %-nivå angis med et hevet pluss-tegn (+). Hvis sammenhengen ikke er signifikant, betyr det at det er mer enn 10 prosent sjanse for at den skyldes egenskaper ved utvalget, og at vi ikke kan stole på at vi vil finne den igjen i den virkelige verden. Hvorvidt sammenhengene er signifikante, avhenger av hvor sterk sammenhengen er og hvor stort utvalget er. Her har vi 1000 respondenter, som er, en ganske vanlig størrelse i en spørreundersøkelse. Bryter vi utvalget ned i undergrupper, skal sammenhengene vi kartlegger, være svært sterke for å komme ut som statistisk signifikante.

Det er viktig å være klar over at det at en sammenheng er statistisk signifikant, ikke nødvendigvis betyr at den er substansielt viktig eller engang særlig meningsfull. De ulike signifikanstestene er statistiske verktøy, ikke noe mer. Når vi ser på sammenhengene mellom to variabler med flere verdier, og vi finner at det er en signifikant sammenheng, betyr ikke det at det nødvendigvis vil skje en markant endring i variabel B når vi beveger oss fra en verdi til den neste på variabel A. Signifikanstesten forteller oss at variabel A «gjør noe» med verdiene på variabel B, men dette «noe» kan være usystematisk, kontraintuitivt og vanskelig å tolke. Når vi for eksempel finner at «alder har en signifikant betydning», betyr ikke det at verdiene på utfallsvariabelen systematisk øker eller synker med alder. Det kan like gjerne bety at en aldersgruppe skiller seg ut i så stor grad at statistikkprogrammet oppfatter at «her er det noe». Det er viktig å ta dette med når man tolker resultatene.

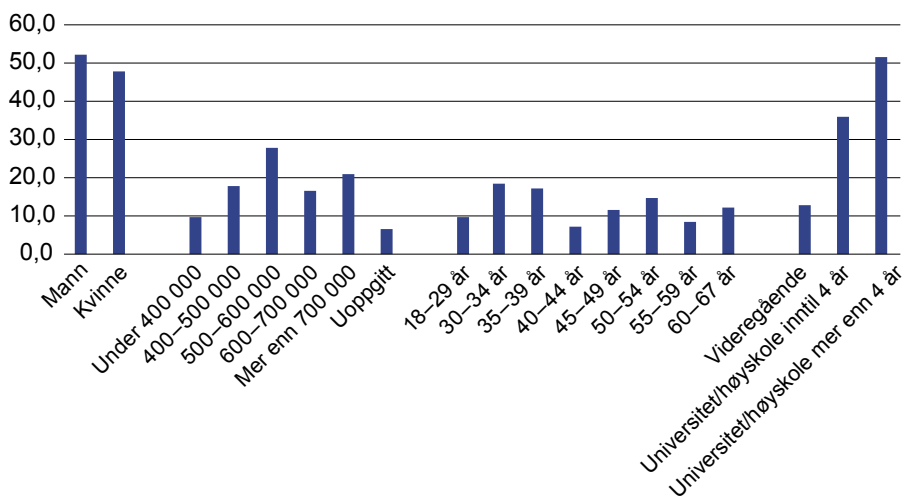
En annen utfordring når man tolker resultatene, kan være det som i metodelitteraturen kalles spuriøsitet, altså at en tilsynelatende sammenheng egentlig

uttrykker bakenforliggende faktorer. I denne rapporten er vi særlig oppmerksomme på dette når det gjelder kjønn, fordi det norske arbeidsmarkedet er såpass sterkt kjønnsdelt (se Reisel og Teigen 2014 for en god oversikt, se også kapittel 3 nedenfor). Kvinnene er sterkt overrepresentert i helse- og undervisningssektoren og underrepresentert i tekniske fag. Siden vi i denne undersøkelsen har gjort et strategisk utvalg av bransjer, må vi være oppmerksomme på at kvinnene er overrepresentert i noen bransjer og underrepresentert i andre, slik at de observerte kjønnsforskjellene i realiteten kan være bransjeforskjeller «i forkledning». Dette er særlig viktig fordi overgangen bort fra kommunikasjon ansikt-til-ansikt våren 2020 hadde svært ulike konsekvenser for ulike bransjer. For mange arbeidstakere betydde denne overgangen at kommunikasjonen med kollegaene og andre sentrale kontaktpersoner ble flyttet til digitale møteplattformer, i form av digitale møter med et mindre antall voksne deltakere. I store deler av undervisningsbransjen ble imidlertid så å si hele jobben flyttet til de digitale plattformene. Undervisningspersonale på ulike trinn har gjennomført undervisning og forelesninger på Teams, de har veiledet, oppmuntret og gitt tilbakemeldinger til studentene og elevene på samme plattform, og i de yngre aldersklassene har de også samhandlet med foreldrene på denne måten. Den digitale vendingen i norsk arbeidsliv kan dermed ha hatt helt forskjellige utslag for ulike arbeidstakere, og disse forskjellene kan også gi seg utslag i observerte forskjeller mellom kvinner og menn.

3 Hovedtall for utvalget

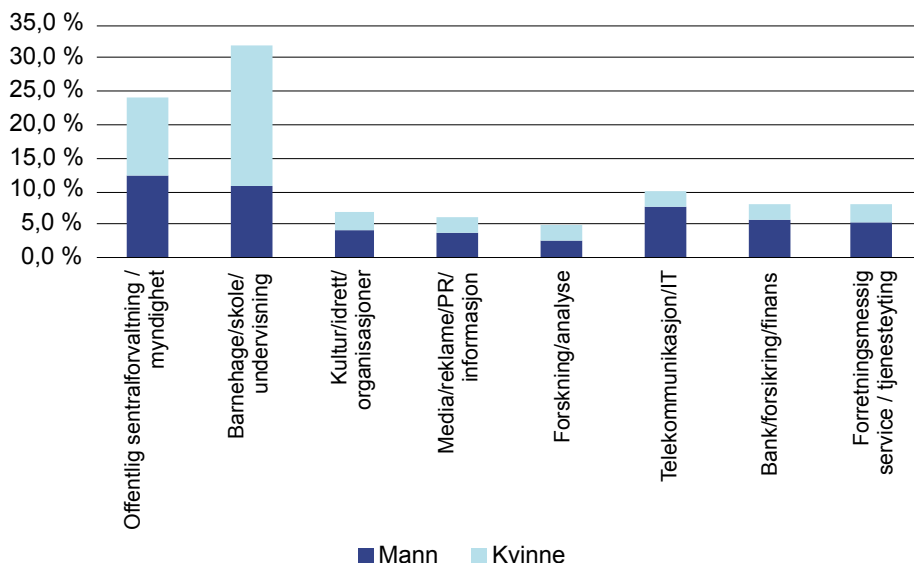
I dette kapitlet presenterer vi noen hovedtall for utvalget i undersøkelsen. Vi er særlig opptatt av om vi har truffet bransjer der andelen som har opplevd økt bruk av hjemmekontor og digitale møteverktøy, er høy. Før vi kommer til det, skal vi se på hvordan utvalget er sammensatt med hensyn til noen sentrale kjennetegn. Figur 3.1 viser utvalget (vektet) etter kjønn, inntekt, alder og utdanning.

Figur 3.1. Utvalget etter kjønn, inntekt, alder og utdanning



52 prosent av respondentene er menn, mens 48 prosent er kvinner. Aldersfordelingen er relativt jevn, men med særlig mange respondenter i 30-årene. Hele 21 prosent av respondentene har inntekt (personlig brutto årsinntekt, fra Gallup-Panelet) på 700 000 kroner eller mer, og halvparten – 51 prosent – har utdanning på universitets- eller høyskolenivå i fire år eller mer. Respondentene våre har altså i gjennomsnitt vesentlig mer utdanning og høyere inntekt enn befolkningen som helhet, noe som har sammenheng med bransjene som er inkludert, og med at vi bare ser på dem som fortsatt er yrkesaktive. Fordelingen på bransjer for kvinner og menn er vist i figur 3.2.

Figur 3.2. Fordeling av kvinner og menn på ulike bransjer



De to dominerende bransjene i utvalget er offentlig sentralforvaltning/myndighet (24 prosent) og barnehage/skole/undervisning (32 prosent). De resterende 44 prosent av utvalget er fordelt på de seks andre bransjene, hvorav telekommunikasjon/IT er den største (10 prosent). I sektoren barnehage/skole/undervisning, er det markant flere kvinner enn menn, slik vi skulle forvente. Dette er den største sektoren blant kvinnene i denne undersøkelsen: Hele 45 prosent av kvinnene i utvalget jobber i denne sektoren. I tillegg jobber 25 prosent av kvinnene i offentlig sentralforvaltning. Tilsvarende tall for menn er henholdsvis 21 og 23 prosent. 15 prosent av mennene jobber i telekommunikasjon/IT. I tillegg jobber 11 prosent i bank/forsikring/finans. Mennene i denne undersøkelsen er altså jevnere fordelt på bransjer enn det kvinnene er.

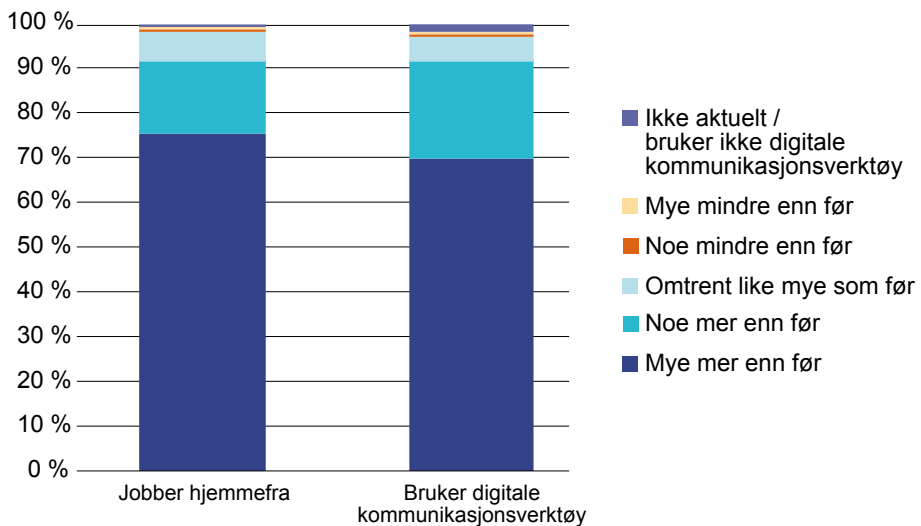
Et sentralt spørsmål er naturligvis om vi har truffet de delene av arbeidslivet vi ønsket å treffe, altså arbeidstakere som har opplevd overgang til mer bruk av hjemmekontor og digitale møteplattformer. Vi stilte følgende to spørsmål til respondentene:

Koronatiltakene ble innført i Norge 12. mars. Har tiltakene for din del ført til at du jobber hjemmefra: Mye mer enn før, Noe mer enn før, Omtrent like mye som før, Noe mindre enn før, Mye mindre enn før, Ikke aktuelt / bruker ikke hjemmekontor.

Har koronarestriksjonene ført til at du i din jobb bruker digitale kommunikasjonsverktøy (Skype, Teams, Zoom og tilsvarende tjenester): Mye mer enn før, Noe mer enn før, Omtrent like mye som før, Noe mindre enn før, Mye mindre enn før, Ikke aktuelt / bruker ikke digitalt kommunikasjonsverktøy.

Svarfordelingene på disse to spørsmålene er vist i figur 3.3.

Figur 3.3. Endringer i bruk av hjemmekontor og digitale kommunikasjonsverktøy som følge av koronatiltakene

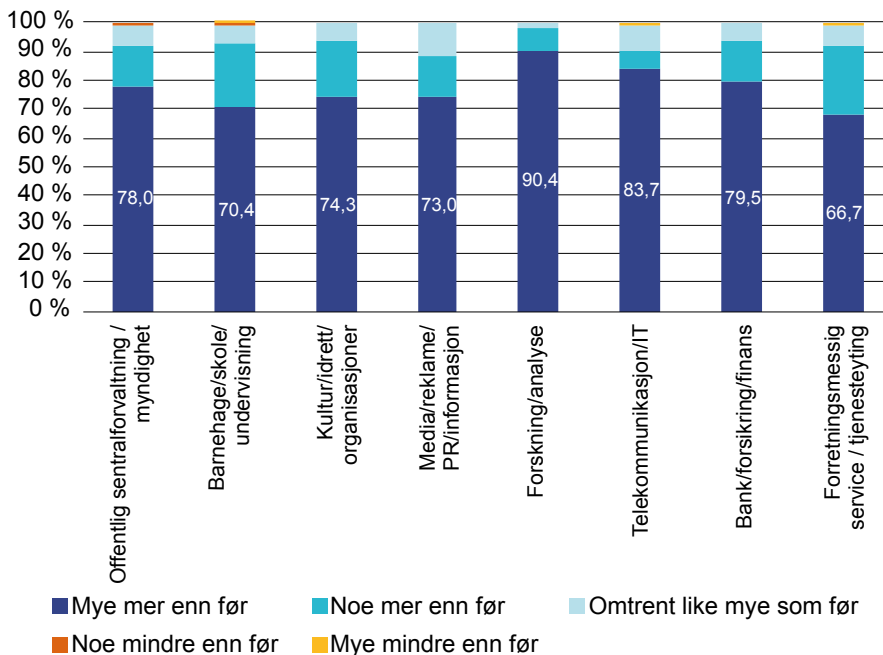


Figuren viser at hele 76 prosent sier at de jobber hjemmefra «mye mer enn før», i tillegg sier 16 prosent at de gjør dette noe mer enn før. 70 prosent bruker digitale kommunikasjonsverktøy mye mer enn før, 22 svarer «noe mer». Denne figuren sier noe om de betydelige endringene som skjedde i arbeidslivet fra midten av mars 2020, men den forteller også at undersøkelsen har truffet riktig: Vi ønsket å nå arbeidstakere som har opplevd en endring i jobbsituasjonen i retning av mer bruk av hjemmekontor og digitale kommunikasjonsverktøy, og disse arbeidstakerne har vi funnet.

Gjelder disse endringene i alle bransjene vi har valgt ut? Figur 3.4 og 3.5 ser nærmere på dette for henholdsvis bruk av hjemmekontor og bruk av digitale møteverktøy. Figur 3.4 viser at andelen som sier at de jobber hjemmefra «mye mer» enn før, er størst blant dem som jobber med forskning og analyse (90,4 prosent), og minst i bransjene forretningsmessig service / tjenesteyting og barnehage/skole/undervisning (henholdsvis 66,7 og 70,4 prosent). I alle bran-

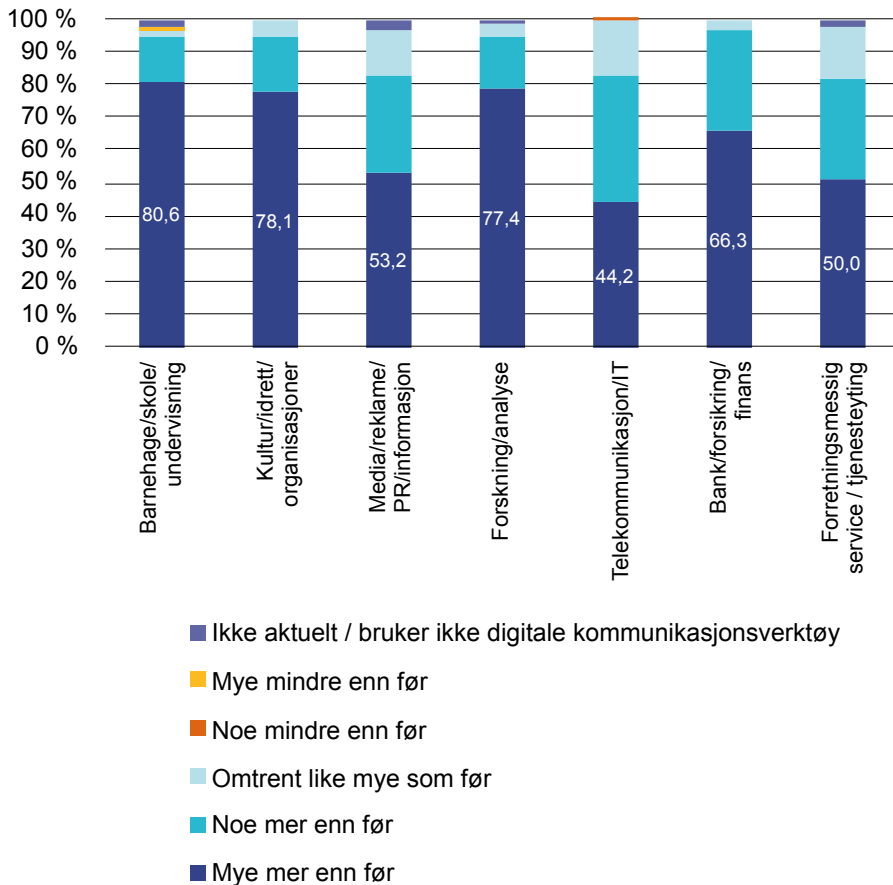
sjene er det likevel et klart flertall som sier at de jobber hjemmefra mye mer enn det de gjorde før koronatiltakene.

Figur 3.4. Endringer i jobbing hjemmefra, etter bransje



Figur 3.5 viser at andelen som bruker digitale kommunikasjonsverktøy «mye mer» enn før, er høyest i barnehage/skole/undervisning (80,6 prosent). Kultur/idrett/organisasjoner og forskning/analyse ligger like bak, begge med mer enn 77 prosent som sier at de bruker digitale kommunikasjonsverktøy mye mer enn før. Lavest andel som gir dette svaret, finner vi i telekommunikasjon/IT (44,2 prosent) og forretningsmessig service / tjenesteyting (50 prosent). Hvis vi også ser på dem som svarer at de bruker slike verktøy noe mer enn før, er andelene likevel over 80 prosent i samtlige bransjer.

Det er altså en klar økning i bruken av digitale kommunikasjonsverktøy i alle de bransjene vi ser på her. At andelen som svarer «mye mer», er såpass lav blant dem som jobber med telekommunikasjon/IT, har antakelig sammenheng med at mange i denne bransjen brukte digitale plattformer i stor grad også før koronatiltakene slo inn. I denne undersøkelsen har vi imidlertid ikke spurt om hvor mye de faktisk bruker digitale møter, bare om økningen i bruk etter 12. mars.

Figur 3.5. Bruk av digitale møteplattformer, etter bransje

Funnene i dette avsnittet viser at utvalget vårt omfatter arbeidstakere der koronatiltakene har medført en sterk økning i bruken av hjemmekontor og kommunikasjon på digitale plattformer, som var det vi ønsket å oppnå ved å trekke et utvalg blant de ansatte i akkurat disse bransjene. Disse endringene har berørt alle bransjene som er inkludert, om enn i noe ulik grad.

I neste kapittel ser vi på hvordan arbeidstakere med ulike kjennetegn har opplevd denne overgangen til økt bruk av digitale kommunikasjonsverktøy. Vi analyserer ikke bruken av hjemmekontor videre, siden det er «den digitale vendingen» mer enn de endrede arbeidsmåtene i seg selv som er hovedtemaet i denne rapporten.

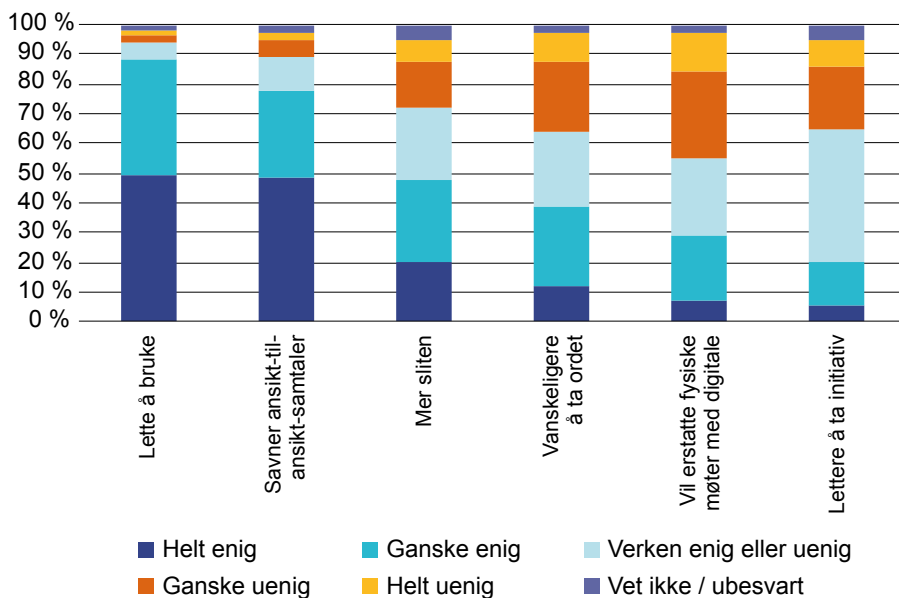
4 Erfaringer med bruken av verktøy for videomøter

Det at flere begynte å jobbe hjemmefra, var en av de store endringene i norsk arbeidsliv i forbindelse med koronatiltakene som ble innført 12. mars 2020. Undersøkelsen fra Fafo (Nergaard 2020) viste at 52 prosent av alle arbeidstakere hadde fått pålegg om å jobbe hjemmefra i denne perioden, og at 72 prosent tok i bruk videomøter, chat, digital undervisning m.m. Undersøkelsen vi presenterer her, var rettet særlig mot bransjer der vi antok at bruken av hjemmekontor og digitale møteverktøy var utbredt. Dermed er det en langt høyere andel blant våre respondenter som har fått endret arbeidssituasjonen sin på disse måtene enn i Fafos undersøkelse. Dette gjør det mulig å gå dypere inn i hvordan arbeidstakerne i ulike grupper har opplevd overgangen til kommunikasjon via skjerm.

I analysene av opplevelser og erfaringer har vi vært opptatt av både eventuelle tekniske problemer og den subjektive opplevelsen den enkelte har med å kommunisere ved hjelp av slike verktøy. For å måle ulike sider ved det å bruke digitale kommunikasjonsverktøy ba vi respondentene ta stilling til seks påstander om ulike sider ved slike verktøy. Spørsmålet lød: I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende påstander?

- De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke.
- Jeg blir mer sliten av å kommunisere i digitale møter enn ansikt-til-ansikt.
- Jeg synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i ansikt-til-ansikt-møter.
- Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter.
- Selv om vi har digitale møter, savner jeg ansikt-til-ansikt-samtaler med kollegaer.
- Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet.

Svarfordelingen på de seks påstandene er vist i figur 4.1. Rekkefølgen på søylene er bestemt av andelen som sier seg «helt enig» i de respektive påstandene.

Figur 4.1. Opplevelser av digitale kommunikasjonsverktøy

Den påstanden flest sier seg helt enige i, er «De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke». 49 prosent sier seg helt enige i dette, i tillegg er 39 prosent delvis enige. Nest størst oppslutning har påstanden «Selv om vi har digitale møter, savner jeg ansikt-til-ansikt-samtaler med kollegaer». 48 og 29 prosent sier seg henholdsvis helt og delvis enig i dette. Den påstanden flest sier seg helt eller delvis uenig i, er «Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet». 13 prosent er helt uenige i dette, 29 prosent delvis uenige.

Respondentene forteller med andre ord at det er lett å bruke de digitale kommunikasjonsverktøyene, men disse verktøyene erstatter ikke kommunikasjon ansikt-til-ansikt. Respondentene savner å kunne kommunisere med kollegaene utenom skjermen, og de ønsker ikke å fortsette med denne skjermbaserte måten å samarbeide på når hverdagen kommer tilbake til normalen. Mange synes også at skjermkommunikasjonen er litt slitsom: Nesten halvparten av utvalget sier seg helt eller delvis enige i at de blir mer slitne av å kommunisere på digitale møter. Det neste spørsmålet blir da: Er det noen som opplever bruken av digitale kommunikasjonsverktøy som mer krevende enn andre?

Forskjeller mellom aldersgruppene i hvordan digitale kommunikasjonsverktøy oppleves

Et hovedspørsmål i denne rapporten er om erfaringene med digitale kommunikasjonsplattformer varierer med kjønn og alder, og i så fall på hvilke måter.

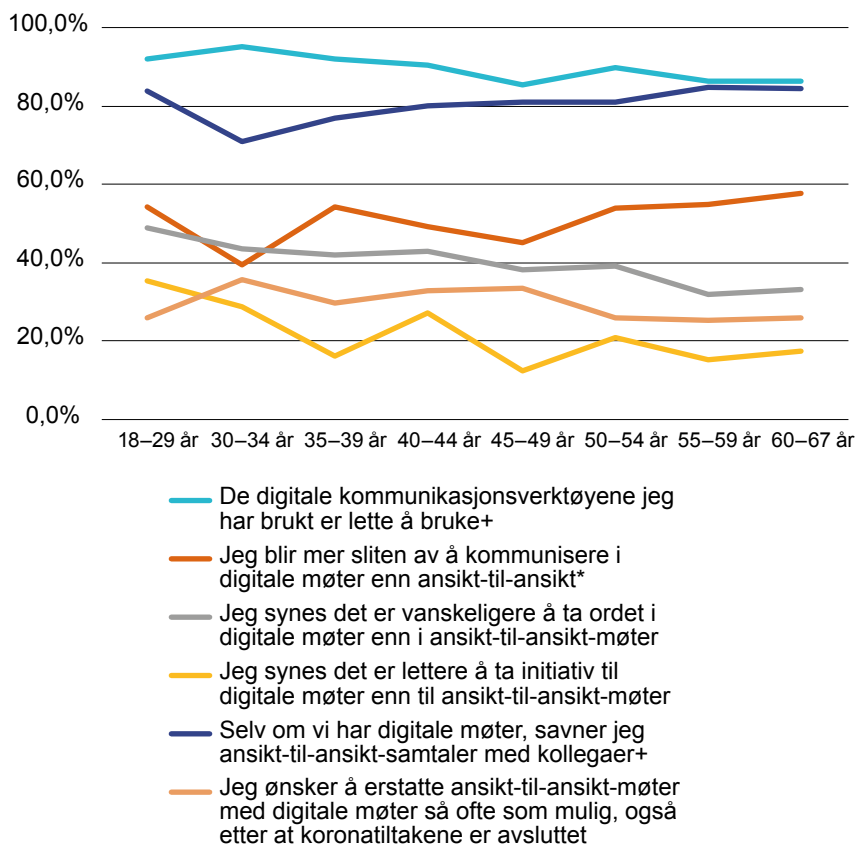
Figur 4.2 viser andelen som sier at de er helt eller ganske enig i de respektive påstandene, etter alder.

Det er statistisk signifikante variasjoner etter alder for fire av de seks påstandene. Eldre arbeidstakere sier seg oftere enn yngre helt enige i at de blir mer slitne av digitale møter enn av møter ansikt-til-ansikt, og at de savner kontakt ansikt-til-ansikt. De er også sjeldnere enige i at det er enkelt å bruke de digitale plattformene, og i at det er lettere å initiere digitale møter framfor fysiske. Fordelingen på alle disse påstandene tyder altså på at de eldre arbeidstakerne er mindre komfortable med digitale møteverktøy enn det de yngre er. For de to siste påstandene er det ikke statistisk signifikante forskjeller mellom aldersgruppene.

Påstanden «Jeg synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i ansikt-til-ansikt-møter» skiller seg ut. Forskjellen mellom aldersgruppene i svarfordeling for denne påstanden er ikke signifikant, altså kan det være tilfeldigheter knyttet til dette utvalget som gjør at vi ser at eldre *sjeldnere* enn yngre er enige i dette. Funnet er likevel interessant fordi det går i motsatt retning av det vi forventet, og fordi dette er den eneste påstanden der de eldre framstår som mer positive til digitale møter enn de yngre. Vi kan spekulere på om det å ta ordet i møter, enten de er digitale eller på møterommet, er et spørsmål om status og selvtillit mer enn om hvor komfortabel man er med digitale verktøy.

At forskjellene for de ulike svarfordelingene er statistisk signifikante, betyr likevel ikke noe annet enn at forskjellene mellom to eller flere aldersgrupper er store nok til at vi kan anta at det ikke er tilfeldig. Med den aldersinndelingen vi har her, ser vi at alder gjør «noe», men det er ikke sikkert det er substansielt viktig eller engang særlig meningsfullt. Hovedspørsmålet i denne analysen er om de eldste – de over 55 år eller de mellom 60 og 67 – skiller seg systematisk fra de yngre, og det gir ikke figur 4.2 grunnlag for å si at de gjør.

Figur 4.2 Andel som sier seg helt eller delvis enig i seks påstander om digitale møteverktøy, etter alder



* Aldersforskjellen er signifikant på 10 %-nivå.

* Aldersforskjellen er signifikant på 5 %-nivå.

** Aldersforskjellen er signifikant på 1 %-nivå

Selv om det er enkelte forskjeller mellom de eldre og de yngre respondentene, er det viktig å understreke at likhetene er større enn forskjellene. Et klart flertall i alle gruppene, også blant de eldste, synes at det er lett å bruke verktøyene. Andelen i ulike aldersgrupper som synes det er lett å bruke de digitale kommunikasjonsverktøyene, varierer fra 85 prosent (45–49-åringene) til 95 prosent (30–34-åringene). Andelen blant de eldste, de mellom 55 og 67 år, er 87.

85 prosent av dem som er 55 år og eldre, sier at de savner kontakt ansikt-til-ansikt med kollegaene selv om bedriften har digitale møter, det samme sier 71 prosent av 30–34-åringene – og hele 84 prosent av respondentene under 30 år. På påstanden «Jeg blir mer sliten av å kommunisere i digitale møter ...» skiller 30–34-åringene seg ut – her er respondentene under 29 år like ofte helt eller

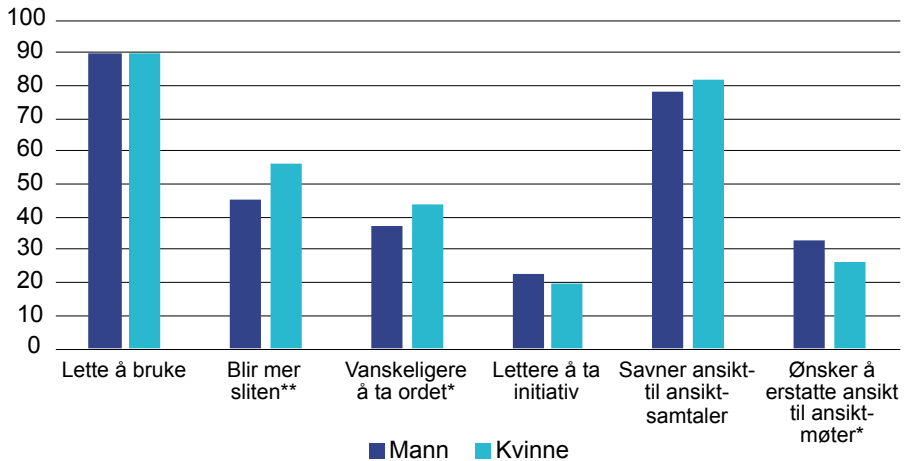
delvis enige som dem som er i 50-årene. Bare respondentene over 60 sier dette noe oftere enn respondentene under 30, men forskjellen mellom disse gruppene er bare et par prosentpoeng. Og de eldre sjenerer seg ikke for å ta ordet i digitale møter: Andelen som sier at de synes dette er vanskelig, er 43 prosent blant dem som er 34 år og yngre, sammenliknet med 32 prosent blant dem som er 55 år og eldre.

Det er også verdt å merke seg at selv om vi ser en viss aldersgradient i svarfordelingene på fire av seks spørsmål, ser vi ingen klare knekkpunkter ved 50-, 55- eller 60-årsalderen. Vi finner til dels usystematiske forskjeller mellom aldersgruppene over hele aldersspennet og ingen klare «senioreffekter».

Kort oppsummert ser vi noen tendenser til at det varierer med alder hvor vanskelig man synes det har vært å ta i bruk digitale plattformer, men forskjellene er ganske små. De sterkeste sammenhengene finner vi for det å initiere møter og for det å bli mer sliten av digitale møter. Det at senioren ikke synes det er lettere å initiere digitale møter enn fysiske møter, kan ha sammenheng med at de – som erfarne arbeidstakere – ikke synes det er vanskelig å initiere noen form for møter, slik at de lett gjør begge deler. At senioren tilsynelatende kvier seg (litt) mindre enn de yngre for å ta ordet i digitale møter, trekker i samme retning: Det å initiere møter og ta ordet, uansett om det er snakk om møter ansikt-til-ansikt eller digitale møter, handler i stor grad om ansiennitet og selvtillit, ikke om fortrolighet med digitale verktøy.

Kjønnsforskjeller i opplevelsene av digitale møteverktøy

Den andre hoveddimensjonen vi er interesserte i her, er forskjeller etter kjønn. Figur 4.3 viser andelen som er helt eller delvis enige i hver enkelt av påstandene, etter kjønn.

Figur 4.3. Andel som sier seg helt eller delvis enig i seks påstander om digitale møteverktøy, etter kjønn

** Kjønnforskjellen er signifikant på 1 %-nivå.

* Kjønnforskjellen er signifikant på 5 %-nivå.

Figur 4.3 viser at det gjennomgående er en tendens til at kvinner er mindre komfortable med digitale møteplattformer enn menn. Dette handler ikke om å få til å bruke verktøyene teknisk: Andelen som sier at det er lett å bruke verktøyene, er helt lik for kvinner og menn og ligger på 90 prosent. Derimot sier kvinnene seg oftere enn menn enige i at de blir mer slitne av møter på digitale plattformer, og at de opplever det som vanskeligere å ta ordet i møter som foregår på slike plattformer enn i møter ansikt-til-ansikt. Kvinnene ønsker også noe sjeldnere enn menn å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter etter at koronatiltakene er avsluttet. Likhetene mellom de to gruppene er likevel større enn forskjellene. Både blant menn og kvinner finner vi flest som er helt eller delvis enige i at det er lett å bruke verktøyene, og i at de savner samtaler ansikt-til-ansikt med kollegaene. Færrest i begge gruppene sier seg helt eller delvis enige i at det er lettere å ta initiativ til møter på digitale plattformer.

Vi vet fra kapittel 3 at kjønnsbalansen er ulik i ulike bransjer, og at det kan variere fra en bransje til en annen hvor vant man er til å bruke digitale møteverktøy. Alle analysene er derfor gjentatt bransjevis. Innenfor hver enkelt bransje er det så å si ikke kjønnsforskjeller, med ett unntak: Kvinnene i undervisningssektoren skiller seg fra sine mannlige kollegaer på to av påstandene. Her er 26 prosent av kvinnene og 20 prosent av mennene «helt enige» i at de blir mer slitne av digitale møter (signifikant på 10 %-nivå). I tillegg sier 62 prosent av kvinnene, mot bare 48 prosent av mennene, at de er «helt enige» i at

de savner kontakt ansikt-til-ansikt med kollegaene selv om de har digitale møter (signifikant på 1 %-nivå). Det finnes ikke slike kjønnsforskjeller for noen andre påstander, og vi finner dem heller ikke igjen i andre bransjer. Det er vanskelig å vite hvordan dette skal forstås, men undervisningssektoren (som her inkluderer barnehager) er stor. Det kan være at kvinner og menn jobber i ulike deler av sektoren, og at dette virker inn på hvor sterkt de savner kollegafelleskapet.

Hva kan forklare ulikheten i opplevelsene av digitale møteplattformer?

Alle de seks påstandene vi har sett på så langt, tematiserer hvordan bruken av digitale møteplattformer blir opplevd. Vi ville sjekke om de seks påstandene måler den samme underliggende dimensjonen, eller om de uttrykker to eller flere underliggende dimensjoner (for eksempel en «teknisk eller praktisk» og en «sosial»). For å utforske dette gjorde vi en eksplorerende faktoranalyse. Faktoranalyse er en statistisk analysemetode som er utviklet nettopp for å finne fram til faktorer (underliggende dimensjoner) som kan beskrive resultatene fra tester, ferdighetsprøver, spørreskjemaer eller andre datasett. Faktoranalysen returnerte bare én faktor, noe som viser at alle de seks påstandene kan betraktes som indikatorer på samme underliggende dimensjon. Indre konsistens i slike faktorer måles gjerne ved Cronbachs alpha, der en tommelfingerregel er at alpha bør være høyere enn 0,7 for at vi kan si at vi har en rimelig solid faktor. Alpha for denne faktoren er 0,717. Vi kan derfor stole på at dette er en faktor med en akseptabel grad av korrelasjon mellom de seks spørsmålene. Vi merker oss at faktoren ville ha blitt marginalt styrket hvis vi holdt den første påstanden utenfor (det er lett å bruke verktøyene, $\alpha = 0,748$), og litt svekket hvis vi holdt noen av de andre påstandene utenfor. Vi velger derfor å inkludere samtlige seks påstander i den videre analysen ved å slå dem sammen til en skala vi kaller «erfaringer med digitale møteplattformer».

Vi har konstruert skalaen slik at høye verdier indikerer negative erfaringer med digitale møteplattformer. Dette innebærer at påstandene 1 – «De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke», 4 – «Jeg synes det er lettere å ta initiativ til digitale møter enn til ansikt-til-ansikt-møter» og 6 – «Jeg ønsker å erstatte ansikt-til-ansikt-møter med digitale møter så ofte som mulig, også etter at koronatiltakene er avsluttet» er snudd, slik at «helt uenig» har høyeste verdi. De andre tre var negativt orientert i utgangspunktet og er beholdt som de var. Alle påstandene er kodet slik at laveste verdi er -2 og høyeste verdi 2. Dermed er 0 alltid «verken enig eller uenig». De som har svart «vet ikke», og

de som ikke har svart i det hele tatt, er kodet til 0. Det kan diskuteres om dette er helt korrekt, men alternativet er å holde dem som har gitt slike svar på ett eller flere spørsmål – i alt om lag 100 respondenter – helt utenfor analysen. Som en robusthetssjekk er alle analysene gjort med disse respondentene holdt utenfor, uten at dette påvirket resultatene på noen substansiell måte. Disse analysene er ikke vist.

Etter dette har vi en skala som varierer fra -12 (svært positiv) til 12 (svært negativ), og der gjennomsnittet for hele utvalget er 0,62 og medianen er 1. Tabell 4.1 viser gjennomsnittsskåren på indeksen etter kjønn og de åttedelte variablene alder og bransje

Tabell 4.1. Gjennomsnitt og standardavvik på indeks for erfaringene med digitale møteplattformer, etter kjønn, alder og bransje. Skala fra -12 til 12. Høye verdier indikerer negative erfaringer.

	Gjennomsnitt	Standardavvik	N (uvektet)
Mann	0,2694	4,12	523
Kvinne	1,0031	3,97	522
18–29 år	0,9624	3,82	87
30–34 år	-0,3285	4,08	155
35–39 år	0,9749	4,43	136
40–44 år	0,5882	4,19	83
45–49 år	0,8869	3,90	136
50–54 år	0,5865	4,13	162
55–59 år	0,6530	3,86	117
60–67 år	1,0241	3,67	169
Offentlig forvaltning	0,6955	4,41	283
Undervisning	1,3919	3,84	282
Kultur, organisasjoner	1,6718	4,00	64
Media, reklame	0,5983	4,14	69
Forskning, analyse	0,5433	3,77	56
Telekommunikasjon/IT	-0,9685	3,90	118
Bank, finans	-0,5632	4,48	93
Forretningsmessig service	-0,4127	3,75	80

Tabellen viser at kvinnene som gruppe er klart mer negative til bruken av digitale møteplattformer enn mennene når vi ikke kontrollerer for andre faktorer. Betydningen av alder er usystematisk, men vi ser at de eldste – de over 60 – er de mest negative. Dette er i tråd med hypotesen om de lite IT-ivrige seniorenene. Samtidig kan vi merke oss at de yngste (dem under 30) og 35–39-åringene er de nest mest negative, mens 55–59-åringene er mer positive. Forskjellene mellom aldersgruppene er såpass usystematiske at vi må anta at det er betydelige tilfeldige utslag: Når vi deler et utvalg på 1000 respondenter i hele åtte aldersgrupper, blir det få respondenter i hver gruppe og dermed stor usikkerhet ved tallene.

De største forskjellene finner vi likevel mellom ulike bransjer. Aller mest positive er de ansatte i telekommunikasjon og IT, som vi må anta er en bransje der de fleste er vant til å bruke digitale møtetjenester og er fortrolig med disse verktøyene. Også for ansatte i bank og finans og forretningsmessig service er gjennomsnittsskåren lavere enn 0, altså på den positive siden av skalaen. På motsatt side skiller den lille gruppen «kultur, organisasjoner» seg ut med et svært negativt syn på digitale møteplattformer. Nest mest negative er de ansatte i undervisningssektoren.

Tabell 4.1 viser bivariate sammenhenger. Det er mulig at disse bivariate sammenhengene dekker over viktige forskjeller: Kanskje er det slik at kvinner framstår som mer negative fordi de oftere jobber i bransjer der disse verktøyene er lite populære (kultur og undervisning), mens menn oftere jobber i IT og finans (jf. kapittel 3). Vi vet at det norske arbeidsmarkedet er relativt sterkt segregert etter kjønn (Reisel & Teigen 2014). Tilsvarende kan man tenke seg at unge og eldre dominerer i ulike bransjer, slik at forskjellene mellom aldersgruppene som vi ser i tabellen, egentlig bunner i bransjeforskjeller.

Skal vi forstå forskjellene mellom kjønn og mellom aldersgruppene bedre, må vi kontrollere for flere variabler i samme analyse. Vi ønsker å kontrollere kjønn og alder mot hverandre. I tillegg vil vi se på betydningen av bransje, utdanning, inntekt og familieforhold. Særlig familieforhold kan være sentralt i denne sammenhengen: Koronatiltakene innebar flere uker med nedstengning av skoler og barnehager, og mange var bekymret for hvordan dette ville virke inn på jobbsituasjonen til foreldrene (Teigen 2020). Om familiesituasjon og barn har virket inn på opplevelsen av bruk av videomøter, er dermed et sentralt spørsmål i denne sammenhengen.

Opplysningene om kjønn, alder, utdanning, inntekt, familieforhold og bransje kommer fra GallupPanelet. Aldersvariabelen er firedelt for å redusere noe av

kompleksiteten i modellen. Vi velger å lage dummyvariabler for alder framfor å ta dette inn i modellen som en kontinuerlig variabel fordi vi er særlig interessert i om de eldste skiller seg ut. Tabell 4.1 har vist at det ikke er en lineær sammenheng mellom alder og opplevelsen av de digitale møteplattformene. Dermed ville eventuelle egenheter ved de eldste arbeidstakerne ha forsvunnet hvis vi ikke grupperte aldersvariabelen.

Utdanning er tredelt, mellom universitet og høyskoleutdanning inntil fire år, universitet og høyskoleutdanning i fire år eller mer og utdanning på lavere nivå. De fleste som faller inn under den siste kategorien, har utdanning på videregående nivå. Vi har et spesielt utvalg med svært høyt utdanningsnivå, derfor skiller vi ikke mellom mer fingraderte utdanningsgrupper. Inntektsvariabelen er delt i sju, der «uoppgitt inntekt» er en egen kategori. Vi mangler inntektsopplysninger for såpass mange respondenter at det er problematisk å ekskludere dem, så de er inkludert i analysen som en separat kategori – selv om det vil være vanskelig å tolke eventuelle funn som er knyttet til akkurat denne gruppen.

Som vi har forklart i kapittel 2, har vi to variabler som gir informasjon om bosituasjon og antall barn (under 15 år) i husholdningen. På grunn av avviket mellom disse variablene er alle analysene kjørt to ganger: både med spørsmålet «bosituasjon» (vist i tabellen) og spørsmålet «antall personer under 15 år» (ikke vist). Den alternative spesifikasjonen ga samme substansielle resultat.

Vi har inkludert åtte bransjer i denne undersøkelsen. Med et relativt lite utvalg blir antallet i mange av de mindre bransjene i minste laget til at de kan analyseres på en troverdig måte. Variabelen er derfor forenklet. De to store bransjene, offentlig forvaltning (N=283) og undervisning (N=282), er inkludert som selvstendige variabler. De andre seks er slått sammen til to variabler: kultur/idrett/organisasjoner, medier/reklame/PR/info og forskning/analyse er slått sammen til variabelen «Kultur og media» (N=189). Telekommunikasjon/IT, bank/for-sikring/finans og forretningsmessig service / tjenesteyting er slått sammen til «IT, finans, service» (N=291). Vi har delvis valgt denne grupperingen på basis av analysen av gjennomsnitt, der vi så at de ansatte i yrkene innen IT, finans og service gjennomgående rapporterte mer positive erfaringer med digitale møteplattformer enn de ansatte i andre bransjer.

Tabell 4.2. Lineær regresjon (OLS), avhengig variabel: indeks for erfaringer med digitale møteplattformer

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstant	0,491	1,149	0,133	-0,537
Kjønn, ref. mann				
Kvinne	0,792**	0,666**	0,798**	0,410
Alder, ref. 55 år og eldre				
34 og yngre	-0,802*	-1,041**	-0,821*	-0,619*
35–44 år	0,032	-0,203	-0,019	0,006
45–54 år	-0,118	-0,275	-0,177	-0,121
Utdanning, ref. videregående skole				
Universitet/høyskole, inntil 4 år		-0,186		
Universitet/høyskole, 4 år eller mer		-0,489		
Inntekt, ref. under 400 000 kroner				
400 000–499 000		-0,947 ⁺		
500 000–599 000		-0,343		
600 000–699 000		-0,737		
700 000–799 000		-0,675		
800 000 og over		-1,146*		
Uoppgitt inntekt		-0,386		
Bosituasjon, ref. bor alene				
Bor med partner			0,330	
Bor med partner og barn			0,550	
Bor alene med barn			0,539	
Andre boformer			0,660	
Bransje, ref. IT, finans, service				
Offentlig forvaltning				1,204**
Undervisning				1,840**
Kultur, media				1,611**
R ²	0,016	0,028	0,018	0,039

Tabellen viser resultater fra fire multivariate modeller som forsøker å forklare variasjonen i utfallsvariabelen, som er skalaen for erfaringer med digitale møter. Modell 1 er basismodellen og inkluderer bare kjønn og alder. I modell 2 kontrollerer vi for sosioøkonomiske variabler – utdanning og inntekt – og i modell 3 for bosituasjon. I modell 4 kontrollerer vi for bransje. Hovedinteressen vår er effektene av kjønn og alder, derfor er kontrollen gjort stegvis. Som en siste test har vi kjørt en full modell med alle de uavhengige variablene inkludert. Denne analysen er ikke vist. Den hadde en forklart varians på 0,036 og signifikante effekter kun av bransje – altså ganske lik modell 4.

En første ting vi merker oss i analysen, er at ingen av modellene har særlig sterk forklaringskraft (målt ved R^2). Modell 4 er den klart sterkeste, men heller ikke denne forklarer mer enn knapt fire prosent av variasjonen på utfallsvariabelen. Hvordan man opplever det å ha møter på digitale plattformer, lar seg med andre ord i liten grad forklare av kjønn, alder, utdanning, inntekt, familiesituasjon eller bransjetilhørighet. Analysen viser faktisk at utdanning, inntekt og familiesituasjon knapt har betydning overhodet for hvordan dette oppleves. Det eneste unntaket er at det ser ut til å være en forbindelse mellom det å ha en svært høy inntekt (minst 800 000 kr) og en mindre negativ innstilling til digitale møteverktøy. Det er vanskelig å tenke seg at inntekt i seg selv er utslagsgivende, men vi må anta at inntekt korrelerer med to faktorer som faktisk er av betydning: erfaring i jobben eller plass i hierarkiet på arbeidsplassen og levestandard, herunder størrelsen på boligen. Det kan hende at grupper med høy inntekt er trygge og komfortable med nye kommunikasjonsformer fordi de er trygge på den rollen de har på arbeidsplassen nærmest uansett hvordan den er organisert. Det kan også hende at de fungerer bedre på digitale møteplattformer fordi de har romslige hus der de kan sitte uforstyrret i et eget rom og oftere enn andre slippe distraksjoner i bakgrunnen.

Modell 1 viser at det er en kjønnseffekt i erfaringene med digitale møteverktøy, og denne effekten holder seg gjennom modell 2 og 3. Det samme gjør effekten av å være under 35 år – de yngste er mindre negative enn dem som er eldre. Så å si alle koeffisientene for alder har negativt fortegn, noe som betyr at i forhold til referansegruppen, dem som er 55 år og eldre, er alle de andre aldersgruppene litt mindre negative, men effektene er små, og bare koeffisientene for de yngste er statistisk signifikant forskjellige fra referansekategori.

Når vi kontrollerer for bransje, skjer det imidlertid mye. Referansekategori her er IT, finans og service, altså de bransjene der flest var komfortable med de digitale møteplattformene. Analysene er kjørt flere ganger med de tre andre bransjene som referansekategori, og funnet er konsistent: IT, finans og service-

bransjene skiller seg fra de andre, men de andre tre bransjene er ikke signifikant forskjellige fra hverandre. Kjønnforskjellen forsvinner også når vi kontrollerer for bransje, noe som betyr at grunnen til at kvinner i gjennomsnitt er mer negative enn menn, er at kvinner sjeldnere jobber i IT- og finansbransjen (jf. figur 3.2). Alderseffekten består – de yngste er noe mer positive enn dem som er 55 år og eldre – men også den svekkes når vi kontrollerer for bransje.

Den multivariate analysen (tabell 4.2) tyder altså på at de bivariate sammenhengene (tabell 4.1) mellom alder og kjønn på den ene siden og erfaringer med digitale møteplattformer på den andre egentlig gjenspeiler bransjeforskjeller: Kvinnene er overrepresentert i barnehage og undervisning – to bransjer der mange har «midt på treet»-erfaringer med digitale møteplattformer – og underrepresentert i IT- og finansbransjen. Forskjellene mellom aldersgruppene er usystematiske, også i de bivariate analysene, og når vi sammenlikner bredere aldersgrupper og kontrollerer for kjønn, forsvinner de helt for arbeidstakere som er 35 år og eldre. Arbeidstakerne under 35 år ser derimot ut til å være mer komfortable med digitale møteverktøy enn sine eldre kollegaer, og denne forskjellen opprettholdes – så vidt – også når vi kontrollerer for bransje. Dette kan være en generasjonseffekt: Digitale møteverktøy var lite vanlige før 2013, og de som var i 20-årene rundt denne tiden, kan være mer vant til å bruke denne typen verktøy enn dem som er litt eldre.

Konklusjon

Hovedkonklusjonen fra dette kapitlet er at likhetene er større enn forskjellene når det gjelder erfaringer med digitale møteverktøy. Dette gjelder uansett om vi sammenlikner kvinner og menn, eller om vi sammenlikner aldersgrupper. Uavhengig av kjønn og alder svarer om lag 90 prosent at de synes at det er lett å bruke de digitale møteplattformene, men samtidig svarer om lag 80 prosent at de savner å ha kontakt ansikt-til-ansikt med kollegaene sine. Bare en knapp tredjedel vil erstatte fysiske møter med digitale når koronatiltakene avvikles. Rundt halvparten sier at de blir mer slitne av digitale møter enn av å møte fysisk.

Forskjellene mellom aldersgruppene er gjennomgående ganske små. Den største forskjellen finner vi for påstanden om at det er lettere å initiere digitale møter enn møter ansikt-til-ansikt: 36 prosent av dem under 30 og rundt 16 prosent av dem over 55 er helt eller delvis enige i dette. Som nevnt er det likevel litt uklart hvordan dette skal tolkes: Gjenspeiler dette funnet at de eldste synes at det er vanskelig å initiere digitale møter, eller handler det mer om at de yngste kvier

seg litt mer for å be om fysiske møter? Hvor lett det er å ta initiativ til et møte, har sannsynligvis sammenheng med ansiennitet og plass i hierarkiet på arbeidsplassen. For de øvrige påstandene er forskjellene mellom aldersgruppene svakere og lite systematiske.

Slår vi alle de seks påstandene sammen til én skala, finner vi at kvinnene som gruppe formidler langt mindre positive holdninger til de digitale møteverktøyene enn mennene. Forskjellene mellom aldersgruppene er usystematiske – de aller eldste respondentene er mest negative og 30–34-åringene er mest positive. De aller yngste og de mellom 35 og 39 er imidlertid nesten like negative som respondentene over 60, mens 55–59-åringene ikke skiller seg fra respondentene mellom 40 og 54. I den grad det er forskjeller mellom aldersgruppene i dette materialet, er de i alle fall ikke lineære. Kvinnene framstår som mer negative og de yngste som mer positive, også når vi kontrollerer for utdanning, inntekt og familiesituasjon. Kontrollerer vi for bransje, forsvinner derimot kjønnsforskjellen. Vi må dermed konkludere med at når kvinnene framstår som mer negative, er det fordi de sjeldnere enn menn jobber i bransjene der entusiasmen er størst: IT/tele og finans. Forskjellen mellom aldersgruppene svekkes ved kontroll for bransje, men den forsvinner ikke helt: De under 34 år er noe mer positive enn de som er eldre. Det er mulig at dette er en kohorteffekt, siden dette er kohortene som var unge voksne, og som debuterte i arbeidslivet omtrent på den tiden de digitale kommunikasjonsverktøyene ble mer utbredt.

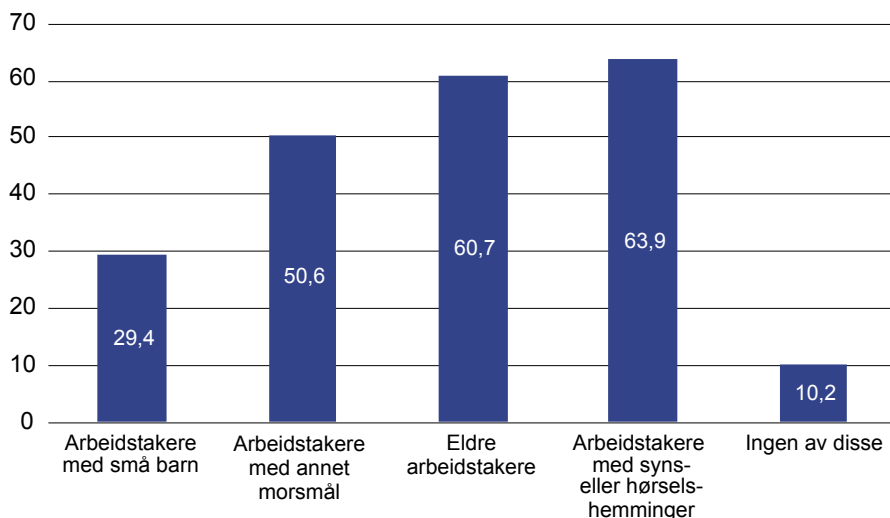
5 Hvem tror respondentene overgangen til digitale plattformer har vært vanskelig for?

Så langt har vi konsentrert oss om hvordan arbeidstakerne i undersøkelsen selv opplever bruken av digitale møteverktøy. I dette kapitlet skal vi se på hvordan de samme arbeidstakerne tror at *andre* opplever dette. Vi er særlig interessert i hva respondentene tror om de eldre arbeidstakerne. Som diskutert i kapittel 1 finnes det relativt utbredte oppfatninger om at de eldre arbeidstakerne generelt er lite omstillingsvillige og lite mottakelige for ny teknologi. Finner vi dette også i en undersøkelse om koronatiltak – tror folk flest at den brå overgangen til digitale kommunikasjonsverktøy var spesielt vanskelig for de eldre arbeidstakerne?

For å få et inntrykk av dette ba vi respondentene krysse av for én eller flere grupper som den økte bruken av videomøter kan ha vært spesielt vanskelig for. Vi ville ikke spørre direkte om de trodde at de eldre arbeidstakerne hadde særlige problemer – vi fryktet at et direkte spørsmål ville få respondentene til å svare det de trodde var «riktig» heller enn det de faktisk tenkte. Vi valgte ut fire grupper som ulike stemmer hadde reist bekymring for i mediene i ukene før undersøkelsen ble gjennomført: arbeidstakere med et annet morsmål enn norsk, eldre arbeidstakere, arbeidstakere med små barn samt arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger. Bekymringene for disse gruppene i debatten kunne dreie seg mer om sykdomsspredning (forekomsten var i en periode særlig høy i noen minoritetsgrupper) eller om hjemmekontor som sådan (småbarnsforeldre som stadig blir forstyrret), men dette var i alle tilfeller fire grupper som i noen grad var identifisert som ekstra utsatte i den spesielle situasjonen som hadde oppstått.

Spørsmålet som ble stilt, lød: «Jeg tror overgangen til økt bruk av videomøter kan være særlig vanskelig for ...» Respondentene kunne krysse av for alle som passet av følgende fem alternativer: arbeidstakere med et annet morsmål enn norsk; eldre arbeidstakere; arbeidstakere med små barn; arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger; ingen av gruppene.

Figur 5.1. Grupper respondentene tror at overgangen til økt bruk av videomøter kan være særlig vanskelig for

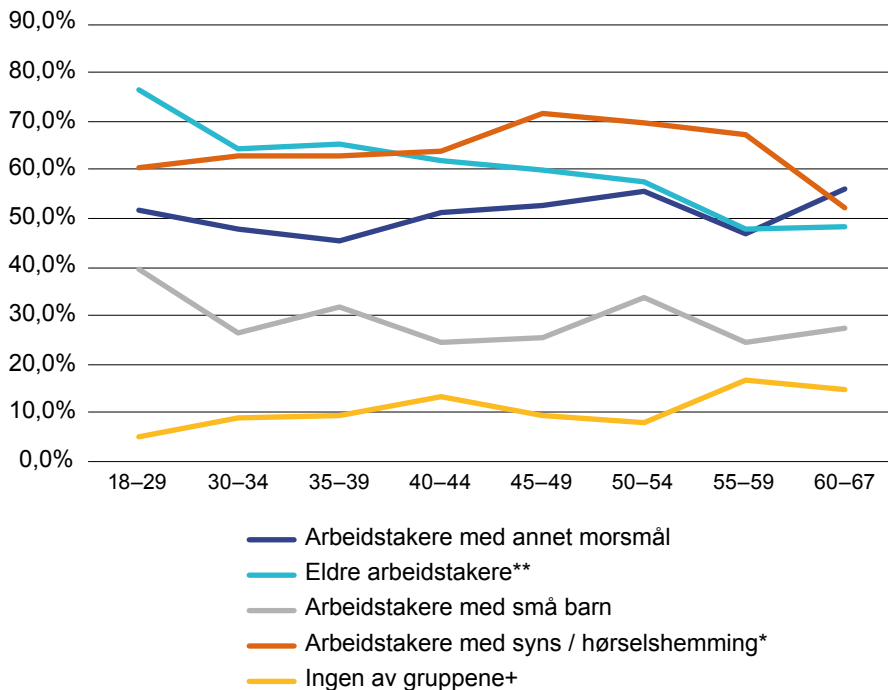


Fordi respondentene kunne krysse av for flere alternativer, summerer svarene seg til over 100. I gjennomsnitt ser det ut til at de som tror at noen grupper har større problemer enn andre (og altså ikke har svart «ingen av delene»), har krysset av for to grupper hver. De gruppene som flest tror dette er vanskelig for, er arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger (63,9 prosent) og eldre arbeidstakere (60,7 prosent). Det er med andre ord nesten like mange som er bekymret for eldre arbeidstakere som for arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger. Andelen som tror at dette har vært særlig vanskelig for arbeidstakere med et annet morsmål, er 50,6 prosent, mens bare 29 prosent tror at denne overgangen har vært særlig vanskelig for arbeidstakere med små barn. 10 prosent tror ikke at noen av disse gruppene har hatt spesielle vansker ved overgangen til videomøter.

Forskjeller mellom kjønn og mellom aldersgrupper i oppfatninger om ulike grupper

Vi har allerede sett at det er en del forskjeller i hvordan ulike grupper av respondenter selv opplever det å bruke digitale møteplattformer. Finner vi også forskjeller i hva de tror om hvor vanskelig andre synes det er å kommunisere på slike plattformer? Figur 5.2 viser forskjellene i svarene på spørsmålet om hvilke grupper man tror særlig har hatt problemer, etter alder.

Figur 5.2. Grupper respondentene tror at overgangen til økt bruk av videomøter kan være særlig vanskelig for, etter alder



** aldersforskjellen er signifikant på 1 %-nivå.
 * aldersforskjellen er signifikant på 5 %-nivå.
 + aldersforskjellen er signifikant på 10 %-nivå.

Det mest interessante i figur 5.2 er hvordan andelen som tror at dette har vært særlig vanskelig for eldre, faller med alder. Hele 76 prosent av respondentene under 30 år tror dette, det samme gjør om lag 63 prosent av respondentene i 30-årene – men bare 48 prosent av respondentene som er 55 år og eldre. En tilsvarende forskjell mellom aldersgruppene finner vi ikke for noen av de andre gruppene vi har spurt om. Respondentene som er 55 år og eldre, skiller seg ut med å være like eller mer bekymret for arbeidstakere med syns- eller hørselshemming og arbeidstakere med et annet morsmål som de er for «eldre». Det er også flere blant de eldste (over 55) som ikke tror på at noen av disse gruppene har spesielle problemer (15–16 prosent, mot 5 prosent blant de yngste).

En observasjon er at kvinner gjennomgående oftere enn menn tror at bruken av digitale møteverktøy er vanskelig for de ulike gruppene. Kjønnsforskjellen er statistisk signifikant bare for spørsmålet om arbeidstakere med et annet morsmål: 58 prosent av kvinnene mot 44 prosent av mennene tror at denne gruppen har særlige utfordringer. For de andre gruppene vi har spurt om, er

kjønnsforskjellene små og ikke signifikante, men alle går i samme retning: Kvinner er litt mer bekymret og tror litt sjeldnere enn menn at «ingen av disse» har særlige utfordringer (11 prosent av mennene mot 9 prosent av kvinnene). Dette mønsteret kan ha sammenheng med at kvinnene som gruppe er mindre komfortable med digitale møteverktøy enn det menn er (jf. tabell 4.1). Dermed kan kvinnene kanskje ha lettere for å tenke at andre også kan streve.

Hypotesen om at det er en sammenheng mellom hvordan man selv opplever bruken av digitale møteverktøy, og hvordan man tror andre grupper kan oppleve dette, kan testes. I forbindelse med analysene i kapittel 3 utviklet vi en skala som varierte fra -12 (svært gode erfaringer med digitale møteverktøy) til 12 (svært dårlige erfaringer med digitale møteverktøy). Tabell 5.1 viser gjennomsnittsskåren på denne skalaen etter hvor mange av de aktuelle gruppene respondentene tror har særlige problemer med overgangen til bruk av digitale møteverktøy.

Tabell 5.1 Gjennomsnittsskår på indeks for erfaringer med digitale møteplattformer, etter antall grupper man tror har særlige utfordringer

	Gjennomsnittsskår på indeks for negative erfaringer med digitale møter
Ingen av gruppene	-1,34
En gruppe	0,11
To grupper	0,28
Tre grupper	1,33
Fire grupper	2,40
Hele utvalget	0,62

Tabell 5.1 viser en klar, nesten lineær, sammenheng mellom i hvilken grad man tror at ulike grupper har problemer med overgangen til digitale møteverktøy, og hvor komfortabel man selv er med den typen verktøy. De som ikke tror at noen av de nevnte gruppene har særlige problemer med dette, er selv på den positive siden av skalaen. De som har krysset av for én eller to grupper, ligger nær null (altså at de er verken positive eller negative til digitale møteverktøy). Gjennomsnittstallet er klart høyere for dem som har krysset av for tre grupper, og vesentlig høyere enn det igjen for dem som har krysset av for fire. Det er altså en tydelig sammenheng: De som selv er lite komfortable med digitale møteverktøy, tror også at andre synes dette er vanskelig.

Konklusjon

Dette kapitlet har flyttet fokuset fra hvordan ulike grupper av arbeidstakere selv opplever det å bruke digitale møteplattformer, over mot hvem deltakerne i undersøkelsen tror har hatt særlige utfordringer med denne overgangen. Det er særlig to grupper som skiller seg ut: Deltakerne i undersøkelsen tror at økt bruk av videomøter har vært særlig vanskelig for arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger (63,9) og for eldre arbeidstakere (60,7 prosent). Dette funnet bekrefter at det er en utbredt oppfatning at de eldre arbeidstakerne er lite endringsvillige og motiverte for å lære nye ting.

Bekymringen for de eldre arbeidstakerne er særlig framtrødende i de yngre aldersgruppene. Så mange som 76 prosent av arbeidstakerne under 30 år tror at de eldre har særlige utfordringer, mens bare 48 prosent av arbeidstakerne over 55 år tror det samme. De eldste arbeidstakerne er mer tilbøyelige til å tro at dette er vanskelig for personer med syns- eller hørselshemming og arbeidstakere med et annet morsmål, enn de er til å tro at det er vanskelig for de eldre. Andelen som svarer at ingen av de nevnte gruppene har spesielle problemer med videomøter, øker også med alder. Det er også en klar tendens til at de som selv har negative erfaringer med bruken av videomøter, oftere enn andre sier at dette er vanskelig for én eller flere av de gruppene vi har stilt spørsmål om.

Sammenholder vi funnene i dette kapitlet med funnene i kapittel 4 – om hvordan eldre arbeidstakere faktisk har opplevd overgangen til digitale plattformer – finner vi et åpenbart paradoks: 87 prosent av arbeidstakerne over 55 år sier seg helt enige i påstanden «De digitale kommunikasjonsverktøyene jeg har brukt er lette å bruke», og de eldre arbeidstakerne sier verken oftere eller sjeldnere enn de yngre at de ønsker å erstatte fysiske møter med digitale eller at det er vanskelig for dem å ta ordet. Forskjellene i hvordan de eldre og de yngre arbeidstakerne opplever overgangen til bruken av slike verktøy, er kort sagt ganske minimale. Kontrollerer vi for bransje, er det ingen forskjeller mellom arbeidstakere som er 35 år og eldre, mens de yngste framstår som litt mer positive. Imidlertid *tror* befolkningen at de eldre arbeidstakerne har opplevd denne overgangen til digitale møteverktøy som særlig tøff.

6 Jobbmotivasjon i koronaens tid

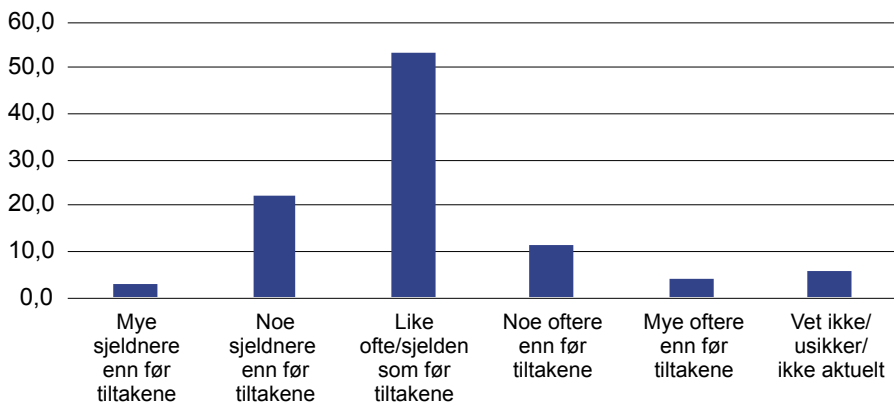
Det siste temaet som ble tatt opp i denne undersøkelsen, handlet om endringene i jobbmotivasjon. Som vi var inne på i kapittel 1, er den sosiale kontakten på arbeidsplassen viktig for at man skal opprettholde motivasjonen for jobben. Det å bli sendt hjem til hjemmekontor, til en situasjon der man bare ser kollegaene på skjerm på avtalte tidspunkter, tar bort en viktig side ved det å være i jobb. Det er ikke vanskelig å tenke seg at dette kan ha en negativ innvirkning på motivasjonen for å fortsette i den jobben man har. Arbeidstakere i alle aldre kan utvikle mer eller mindre realistiske fantasier om å slutte i jobben for å søke seg til et nytt felt, starte som selvstendig ølbrygger eller dekoratør, reise verden rundt eller bare å være mer sammen med familie og naboer. For arbeidstakerne som har fylt 62 år, eller som nærmer seg denne alderen, finnes det i tillegg et alternativ som er realistisk og sosialt akseptert for de fleste: De kan gå av med alderspensjon. Dalende motivasjon for jobben blant de eldste kan dermed føre til at de trekker seg tilbake tidligere enn det de ellers ville ha gjort, noe pensjonssystemet også legger til rette for at de kan gjøre.

I dette kapitlet analyserer vi endringene i jobbmotivasjon som følge av koronatilstandene. Spørsmålet lød: «Har koronatilstandene ført til endringer i din jobbsituasjon som har påvirket din motivasjon for jobben? Vil du si at du føler motivasjon for jobben ...» Svaralternativene var: Mye sjeldnere enn før tilstandene; noe sjeldnere enn før tilstandene; like ofte / sjelden som før tilstandene; noe oftere enn før tilstandene; mye oftere enn før tilstandene; vet ikke / usikker / ikke aktuelt.

Spørsmålet ble bevisst vagt utformet. Vi ønsket å fange opp endringer som har sammenheng med hjemmekontor og bruken av digitale møteplattformer – som alle de tidligere spørsmålene hadde handlet om – men også en mer generell opplevelse av mening og mestring. Dermed vet vi ikke hva respondentene har hatt i tankene når de har svart, men svarene gir en indikasjon på om respondentene opplever en endring i jobbmotivasjonen, og om denne endringen i så fall går i positiv eller negativ retning.

Figur 6.1 viser fordelingen for hele utvalget.

Figur 6.1. Endringer i følelse av motivasjon for jobben etter koronatiltakene

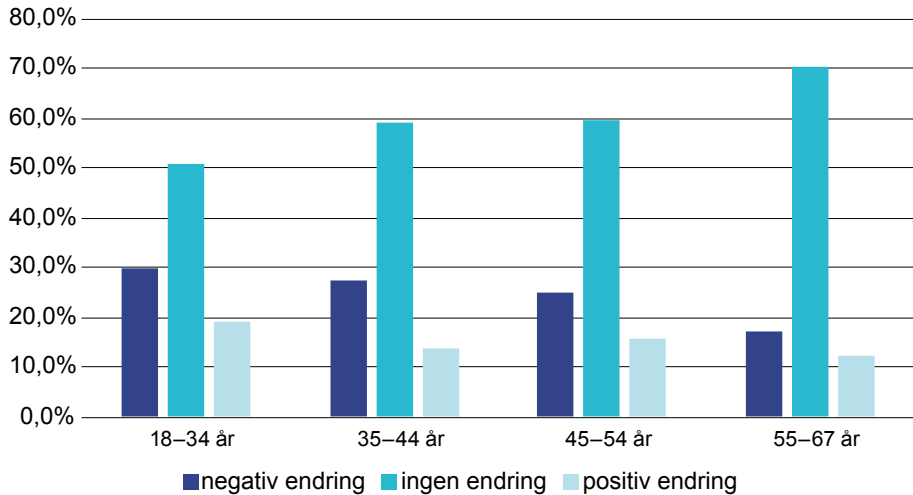


Litt over halvparten av utvalget (53 prosent) svarer at tiltakene ikke har ført til noen endring i jobbmotivasjonen deres. I tillegg sier 6 prosent at de ikke vet, eller at de ikke opplever dette som en aktuell problemstilling. 25 prosent har opplevd endringer som har påvirket jobbmotivasjonen negativt (3 prosent føler seg mye sjeldnere motivert, 22 prosent noe sjeldnere), mens 16 prosent sier de har opplevd en positiv endring (12 prosent føler seg noe oftere motivert, 4 prosent mye oftere).

I de videre analysene deler vi denne utfallsvariabelen i tre: «Positiv endring i jobbmotivasjonen» (16 prosent), «Ingen endring / usikker» (59 prosent) og «negativ endring i jobbmotivasjonen» (25 prosent). De seks prosentene som har svart at de ikke vet eller er usikre, er inkludert i kategorien «ingen endring». Kategorien er for liten til at den kan analyseres for seg, og respondentene som har gitt dette svaret, skiller seg ikke systematisk ut fra utvalget generelt med tanke på kjønn, alder og bransje. Dermed kan vi inkludere dem i midtkategorien uten at konklusjonene blir vesentlig endret.

Endring i jobbmotivasjon etter alder, kjønn og endring i jobbsituasjon

Vi er særlig opptatt av hva koronasituasjonen har gjort med seniorennes arbeidsmotivasjon og dermed indirekte hvor sterkt de ønsker å bli stående i jobb over tid. Figur 6.2 viser endringene i jobbmotivasjon etter alder.

Figur 6.2. Koronatiltakenes betydning for jobbmotivasjon, etter alder

Forskjellene mellom aldersgrupper er signifikant på 1 %-nivået. Kategorien «Ingen endring» inkluderer dem som har svart vet ikke / usikker / ikke aktuelt.

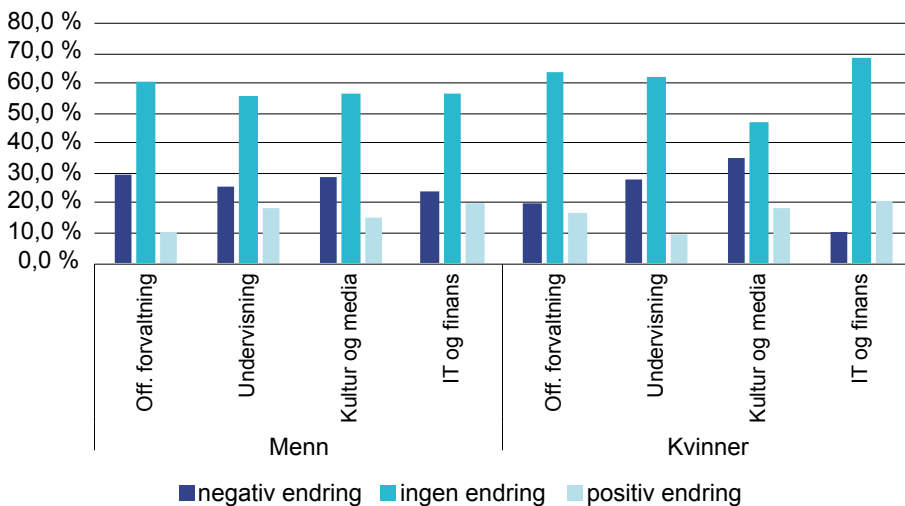
Figuren tyder på at det er de yngste som i størst grad har opplevd endringer i jobbmotivasjonen som en følge av koronatiltakene. Andelen som sier at de ikke har opplevd noen endring, øker med alder: fra 51 prosent blant dem under 34 til hele 71 prosent blant dem over 55. Enda mer tankevekkende er det at 30 prosent av de yngste har opplevd en negativ endring – de føler seg sjeldnere motivert – mens 19 prosent sier at endringen har vært positiv. Blant dem som opplever en endring, er det i alle aldersgruppene flere som oppgir negative enn positive endringer, men forskjellen er minst blant de eldste: Blant dem over 55 år sier 17 prosent at de sjeldnere føler seg motivert, mens 12 prosent sier at de oftere føler seg motivert. Gruppen med de eldre arbeidstakerne opplever altså sjeldnere enn noen annen gruppe en endring i jobbmotivasjonen, og hvis de sier at de har opplevd en slik endring, går den nesten like ofte i positiv som i negativ retning. Dette er unikt for de eldste: I alle de yngre aldersgruppene er andelen som har opplevd en negativ endring, langt større enn andelen som har opplevd en positiv endring.

Hva med kjønnsforskjellene når det gjelder endringene i jobbmotivasjonen? Man kan tenke seg at kvinner vil slite mer med motivasjonen enn menn, enten fordi hjemmekontoret krever andre ting av kvinner enn av menn, eller fordi kvinner er mindre komfortable med de nye møteverktøyene. En bivariat analyse av forholdet mellom kjønn og endring i jobbmotivasjon viste imidlertid ingen forskjeller mellom kvinner og menn i så måte. I neste omgang kontrollerte vi for

kvinnene og mennenes familiesituasjon og for antall barn. Her fant vi heller ingen systematiske sammenhenger. I hvilken grad man har opplevd en endring i jobbmotivasjonen i kjølvannet av koronatiltakene ser ut til å variere helt uavhengig av hvilket kjønn man har, og om man har barn i huset. Dette kan ha sammenheng med at de opplysningene vi har om familiesituasjonen, ikke er særlig gode (se kapittel 2), blant annet vet vi ikke hvor gamle barna er. Det kan også ha sammenheng med at positive og negative endringer kansellerer hverandre på gruppenivå: For hver mann eller kvinne som leker med tanken på å skalere ned innsatsen på jobben fordi det har vært så fint å være hjemme og ha mer tid med familien, finnes det en mann eller kvinne som mer enn noen gang lengter etter en normal jobbhverdag.

Vi finner altså ikke at menns og kvinners jobbmotivasjon blir ulikt påvirket av familiesituasjonen. I neste omgang har vi undersøkt om det er forskjeller mellom menn og kvinner i ulike bransjer. Figur 6.3 gir en oversikt.

Figur 6.3. Opplevd endring i jobbmotivasjon, etter kjønn og bransje



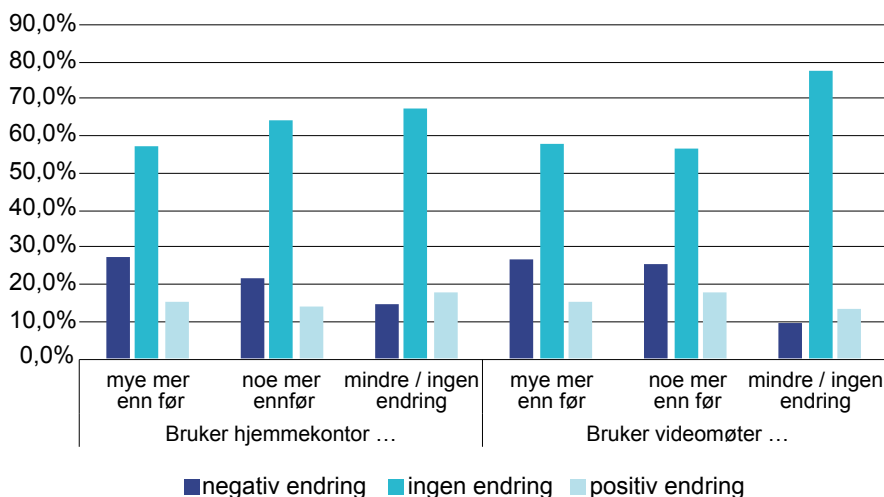
Ser vi på kvinner og menn under ett, er det en signifikant forskjell (på 5 %-nivået) mellom bransjene med tanke på endringene i motivasjon (figuren er ikke vist). Forskjellen gjelder særlig IT- og finansbransjen, som skiller seg ut med påfallende få som har opplevd en negativ endring i motivasjonen (20 prosent), og med mange som har opplevd en positiv endring (også 20 prosent). I motsatt ende av skalaen finner vi bransjen kultur og medier, der hele 31 prosent har opplevd en negativ endring. Samtidig sier 16 prosent i denne bran-

sjen at de har opplevd en positiv endring. Arbeiderne innen kultur og medier framstår dermed som litt polariserte: Ikke i noen bransje sier flere at de har opplevd en negativ endring, samtidig er det bare i IT- og finansbransjen vi finner flere som rapporterer om en positiv endring.

Det er særlig blant kvinnene vi ser tydelige bransjeforskjeller. Blant menn er det ingen signifikante forskjeller mellom ulike bransjer når det gjelder hvordan koronatiltakene har påvirket arbeidsmotivasjonen. Blant kvinnene er forskjellene derimot påtakelige (og statistisk signifikante på 1 %-nivået). Hele 35 prosent av kvinnene som jobber i kultur og medier, har opplevd en negativ endring i jobbmotivasjonen som følge av koronatiltakene, mens det samme bare gjelder for 10 prosent av kvinnene som jobber i IT og finans. Innenfor IT og finans er det faktisk flere kvinner som har opplevd en positiv endring i jobbmotivasjonen som følge av tiltakene (21 prosent). Dette er unikt, og vi finner heller ikke dette mønsteret blant mennene i den samme bransjen.

Denne kartleggingen etter alder, kjønn og bransje leder over i spørsmålet om hva det er med jobbsituasjonen i etterkant av koronatiltakene som har ført til en lavere jobbmotivasjon. Det har vi ikke spurt om – og vi hadde antakelig fått svært varierte svar om vi hadde åpnet opp for det – men vi kan se om endringene henger sammen med om respondentene i større grad enn før bruker hjemmekontor og videomøtetenester. Disse fordelingene er vist i figur 6.4.

Figur 6.4. Opplevd endring i jobbmotivasjon, etter endringer i bruk av hjemmekontor og videomøter



$p(\text{hjemmekontor}) < 0,10$, $p(\text{videomøter}) < 0,01$.

Figuren viser at andelen som rapporterer at de ikke har opplevd noen endring i jobbmotivasjonen, er størst blant dem som heller ikke har opplevd noen endring i bruk av hjemmekontor eller videomøter, eller som bruker hjemmekontor mindre enn før (de siste utgjør en svært liten kategori, se kapittel 3). 68 prosent av dem som ikke har opplevd noen endring i bruken av hjemmekontor, har heller ikke opplevd noen endring i jobbmotivasjonen. Det samme gjelder 77 prosent av dem som ikke har opplevd noen endringer i bruken av videomøter. Generelt gjelder det altså at de som i liten grad har opplevd endringer i jobbsituasjonen, slik dette er kartlagt her, også i liten grad har opplevd endringer i jobbmotivasjonen.

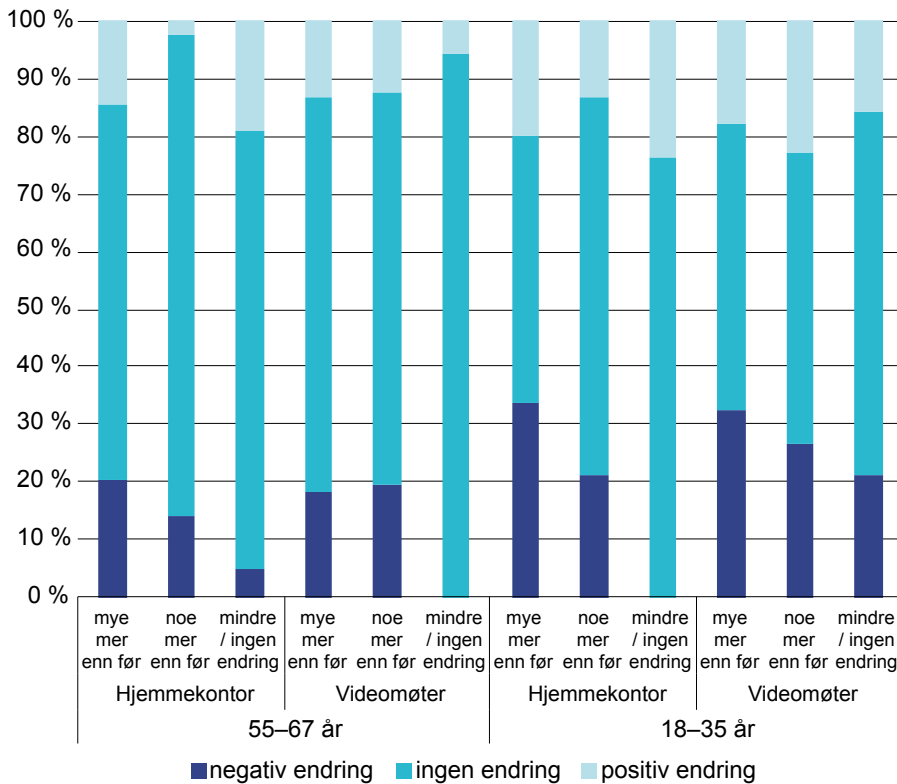
27 prosent av dem som bruker hjemmekontor mye mer enn før, sier at de sjeldnere føler seg motivert for jobben, mens 16 prosent i denne gruppen oftere føler seg motivert. Tilsvarende tall for dem som sier at de mye oftere enn før bruker videomøter, er henholdsvis 27 og 15 – altså så å si identiske. De som sier at de bruker hjemmekontor eller videomøter noe mer enn før, følger samme mønster.

De som bruker hjemmekontor og videomøter mer enn før (mye mer eller noe mer), har en større tendens til å melde om en negativ endring i jobbmotivasjonen enn de har for å melde om en positiv endring. Skjer det endringer i motivasjonen i disse gruppene, er endringen altså som regel negativ. Blant dem som bruker hjemmekontor og videomøter like mye som før eller mindre, er mønsteret motsatt. Dette sier kanskje noe om hvor komplekse spørsmålene om motivasjon er, uansett om det gjelder jobb eller andre ting. Koronasituasjonen har endret samfunnet og arbeidslivet langs en rekke akser. Mange var opptatt av å påpeke hvordan måten vi snakket om ulike grupper av arbeidstakere på, plutselig endret seg: Butikkmedarbeiderne og bussjåførene var plutselig «samfunnskritiske», mens medierådgiverne og seniorkonsulentene forsvant fra radaren uten å bli savnet (Bredeveien 2020). Arbeidstakerne i helsesektoren ble hyllet som helter, og denne hyllesten smittet antakelig over på andre arbeidstakere som var involvert i helse- eller smittevernarbeid på mer indirekte måter. Mange kan sterkere enn før ha følt at jobben deres faktisk spilte en rolle, noe som sannsynligvis har gitt dem økt motivasjon. Det kan også være denne mekanismen som forklarer forbindelsen «ikke mer hjemmekontor – mer motivasjon» i de bransjene som er inkludert her. Disse bransjene er brede og inkluderer sannsynligvis enkelte «samfunnskritiske» arbeidstakere som følte mer motivasjon da de fortsatte å gå på jobb mens andre forsvant til hjemmekontor.

Et hovedspørsmål i denne studien er om de eldre arbeidstakerne har opplevd overgangen til mer bruk av digitale møteplattformer som krevende, og om dette i så fall har fått betydning for hvor lyst de har til å fortsette i jobb. Vi har tidli-

gere sett at de eldre som gruppe i liten grad har opplevd endringer i jobbmotivasjon, men er det forskjeller mellom de eldre etter i hvilken grad de har tatt i bruk hjemmekontor og videomøter? Og er mønstrene for de eldste annerledes enn mønstrene for de unge? Figur 6.5 viser sammenhengen mellom endringene i jobbmotivasjon og økt bruk av hjemmekontor og digitale verktøy for de eldste og yngste deltakerne i denne studien.

Figur 6.5. Opplevd endring i jobbmotivasjon, etter endringer i bruk av hjemmekontor og videomøter. Eldste og yngste respondenter



I figur 6.5 sammenlikner vi bare de eldste (55–67 år) og de yngste (18–35 år). Figuren viser at det blant de yngste som bruker *hjemmekontor* mye mer enn før, er hele 34 prosent som har opplevd en negativ utvikling i jobbmotivasjonen. For de eldste i samme situasjon er andelen 20 prosent. Blant dem som bruker *videomøter* mye mer enn før, er de tilsvarende tallene 32 og 18. Forskjellen i andelen som har opplevd en positiv endring i jobbmotivasjonen når de bruker hjemmekontor mye mer, er mindre, men forskjellen mellom aldersgruppene er fortsatt der: 20 prosent av de yngste og 14 prosent av de eldste svarer dette (for

videomøter: 18 og 13 prosent). De unges jobbmotivasjon er med andre ord sterkere påvirket av endringene i arbeidssituasjonen – hjemmekontor og videomøter – enn det jobbmotivasjonen er for de eldre arbeidstakerne. Dette er på godt og vondt og kan være assosiert med både mer og mindre motivasjon, men for de fleste har endringen gått i negativ retning.

Oppsummert ser det ut til at de yngres jobbmotivasjon er vesentlig mer sårbar i en situasjon med endringer enn det de eldres er. Langt flere eldre sier at de ikke har opplevd noen endring i jobbmotivasjonen som følge av koronatiltakene. Dette gjelder når vi ser på de eldre arbeidstakerne generelt, og når vi særlig ser på dem som har opplevd endringer i jobbsituasjonen som følge av koronatiltakene. Enda mer bekymringsfullt er det at endringene i de unge arbeidstakernes jobbmotivasjon i overveiende grad går i negativ retning. De bi- og trivariate analysene tyder gjennomgående på at det er større grunn til å bekymre seg for de unge arbeidstakernes jobbmotivasjon i lys av koronatiltakene enn situasjonen for de eldste.

Hva kan forklare endringene i jobbmotivasjon?

Når vi ser på samvariasjon mellom ulike variabler, finner vi noen mønstre i datamaterialet, men det hjelper oss lite når vi skal prøve å forstå hvordan det fenomenet vi er interessert i, faktisk kan forklares. Som påpekt er jobbmotivasjon et svært sammensatt begrep, og sannsynligvis er det vanskelig å forklare kortsiktige endringer – som tross alt er det vi ser på her. Det vil likevel være interessant å se på om utslagene i motivasjonen varierer mellom de forskjellige aldersgruppene når vi kontrollerer for andre relevante faktorer, som kjønn, inntekt og bransje.

Tabell 6.1 viser fire multivariate logistiske regresjonsanalyser. I to av dem er «positiv endring i jobbmotivasjon» utfallsvariabel, i de to andre er utfallsvariabelen «negativ endring». I begge analysene er referansekategorien dem som rapporterer «ingen endring». Vi har beskrevet de uavhengige variablene i kapittel 4.

Tabell 6.1. Logistiske regresjoner. Utfallsvariabler: negativ endring i jobbmotivasjon, positiv endring i jobbmotivasjon

	Negativ endring, modell 1a	Negativ endring, modell 2a	Positiv endring, modell 1b	Positiv endring, modell 2b
Hjemmekontor mye mer enn før	0,437**	0,527**	-0,062	-0,110
Alder, ref. 55 og eldre	0	0	0	0
34 og yngre	0,699**	0,826**	0,270	0,250
35–44	0,567*	0,521*	-0,017	-0,012
45–54	0,463*	0,463*	0,210	0,199
Kjønn, ref. mann	0	0	0	0
Kvinne	-0,232	-0,336	-0,133	-0,070
Inntekt, ref. under 400 000 kroner	0	0	0	0
400 000–499 000	-0,190	-0,130	0,742*	0,645
500 000–599 000	-0,123	-0,138	0,275	0,241
600 000–699 000	-0,376	-0,396	0,050	0,023
700 000–799 000	-0,397	-0,416	0,186	0,431
800 000 eller mer	-0,070	-0,062	0,077	0,026
Uoppgitt	-0,630	-0,614	0,397	0,426
Utdanning, ref. videregående	0	0	0	0
UH inntil 4 år	0,036	-0,110	0,565+	0,502+
UH, 4 år og mer	-0,141	0,023	0,471	0,426
Bransje, ref. utdanning	0	0	0	0
Off. forvaltning	-0,141	-0,039	0,146	0,025
Kultur og medier	0,065	0,138	0,347	0,308
IT og finans	-0,588**	-0,290	0,636**	0,385
Negative erfaringer med digitale møteverktøy		0,188**		-0,117**
Konstant	-1,386	-1,794	-2,749	-2,544
Nagelkerke R ²	0,050	0,162	0,038	0,083

I modell 1 kontrollerer vi for økning i bruk av hjemmekontor, alder, kjønn, inntekt, utdanning og bransjetilhørighet (forenklet, se kapittel 4). I modell 2 kontrollerer vi også for det å ha negative erfaringer med digitale møteverktøy (skalaen fra -12 til 12, se kapittel 4). Endringene i forklart varians (indikert ved Nagelkerke R^2) tyder på at dårlige erfaringer med digitale møteverktøy har stor betydning for jobbmotivasjonen etter koronatiltakene, all den tid R^2 i modell 2 i begge analyser er vesentlig høyere enn for modell 1.

Analysene i tabell 6.1 viser for det første at variablene som inngår i vår analyse, er bedre egnet til å forklare negativ endring i jobbmotivasjonen enn positiv. Dette kan tyde på at det er mer systematikk i hvem som svarer at de sjeldnere føler seg motivert for jobben i kjølvannet av koronatiltakene, og større tilfeldigheter i om respondentene lander på «ingen endring» eller «oftere motivert». Det er også mulig at «positiv endring» påvirkes av andre faktorer, som for eksempel innholdet i jobben eller tilbakemeldingene fra omgivelsene. En del av dette bildet er at det å ha tatt i bruk hjemmekontor i mye større grad enn før, har en signifikant og relativt sterk effekt på hvorvidt man sjeldnere føler seg motivert for jobben, mens det ikke har betydning for hvorvidt man oftere føler seg motivert når vi kontrollerer for alle de andre variablene i modellen. Når alt annet er likt, virker det å jobbe mer hjemmefra negativt inn på motivasjonen for jobben.

Alder og kjønn er de to faktorene vi er mest opptatt av i denne studien. Effektene av alder er slående: Sammenliknet med gruppen av de eldste har alle de andre aldersgruppene signifikant større risiko for å ha opplevd en negativ endring i jobbmotivasjonen. Arbeidstakerne over 55 år skiller seg ut ved at motivasjonen deres for jobben holder seg svært stabil. I motsatt retning er det særlig de yngste som skiller seg ut. Derimot finner vi ingen kjønnsforskjeller. Dette styrker inntrykket fra de bivariate analysene, der vi heller ikke fant at kvinnene som gruppe skilte seg fra mennene som gruppe.² Utdanning og inntekt later heller ikke til å ha noen selvstendig betydning for i hvilken grad man føler seg motivert for jobben.

Det å ha negative erfaringer med digitale møteverktøy er den eneste faktoren som har en klar og signifikant betydning på både den positive og den negative siden av skalaen. De som har negative erfaringer med slike verktøy, er mer tilbøyelige til å si at de sjeldnere enn før føler seg motivert for jobben, mens de som har positive erfaringer, er mer tilbøyelige til å si at de oftere føler seg motivert. Dette er ikke noe overraskende funn i og for seg – i en situasjon med langt

2 Som en test har vi kjørt flere regresjoner der vi inkluderte antall barn eller familiesituasjon (se kapittel 2). Vi fant ingen signifikante effekter av disse variablene, og det å inkludere dem endret heller ikke effekten av de andre variablene på noen vesentlig måte.

mer bruk av digitale møter øker jobbmotivasjonen jo bedre man liker denne arbeidsformen – men det er interessant at denne enkeltvariabelen slår så sterkt ut i en analyse der vi også kontrollerer for andre relevante forskjeller. Forskjellen i erfaringene med digitale møteverktøy «spiser» også den ene effekten vi ser av bransje i modell 1a og 1b: I modell 1a og 1b skiller de ansatte i IT og finans seg ut med en mindre negativ endring og en mer positiv endring i jobbmotivasjon, mens denne forskjellen forsvinner i modell 2a og 2b – etter at vi kontrollerer for erfaringer med videomøteverktøy. De ansatte i IT og finans skiller seg ut med at de er mer komfortable med digitale kommunikasjonsformer enn andre (jf. kapittel 3). Dermed opplever de også endringen i jobbmotivasjonen som mindre negativ eller mer positiv i kjølvannet av koronatiltakene.

Analysene i tabell 6.1 understreker det vi har funnet tidligere i kapitlet: Jobbmotivasjonen til de eldre arbeidstakerne er så å si urokkelig i møtet med de nye arbeidsformene som koronatiltakene gjorde nødvendig. Arbeidstakerne i alle de andre aldersgruppene har større tendens til å opplyse at de føler seg mindre motivert for jobben etter koronatiltakene enn det de eldste gjør. De to andre variablene som slår klart ut, er det å bruke hjemmekontor mye mer enn før og det å mislike å kommunisere med digitale møteverktøy. Kjønn, familiesituasjon, utdanning, inntekt og bransje ser ut til å være av underordnet betydning når vi kontrollerer for disse faktorene. Dette tyder på at endringene i *jobbmotivasjonen* langt på vei bunner i endringene i *jobbsituasjonen*, i alle fall når vi ser på endringene innenfor en så kort tidshorisont som her.

Konklusjon

I dette avsnittet har vi sett på om koronatiltakene har ført til endringer i folks jobbsituasjon som har påvirket motivasjonen for jobben, og om respondentene oftere eller sjeldnere enn før føler seg motivert for jobben. Vi har bevisst valgt å formulere spørsmålet vagt, slik at respondentene selv kan avgjøre hva de tenker på som relevante endringer i jobbsituasjonen og «følelse av motivasjon».

Spørsmålet har fungert godt i den forstand at det har gitt en god spredning i svarene fra informantene. Den klart største gruppen – 53 prosent – sier at de opplever at de like ofte (eller like sjelden) føler seg motivert for jobben som før. 25 prosent har opplevd en endring i negativ retning, mens 16 prosent sier at de har opplevd en endring i positiv retning.

Vi finner ikke noen kjønnsforskjeller i denne svarfordelingen, heller ikke når vi korrigerer for familiesituasjon eller antall barn. Derimot er det klare forskjeller

mellom aldersgruppene, der det mest slående er at de eldste arbeidstakerne (55 år og eldre) rapporterer om en vesentlig mindre endring i jobbmotivasjonen enn de yngre. Hele 70 prosent av de eldste sier at motivasjonen deres ikke har endret seg. I alle de andre aldersgruppene er denne andelen under 60 prosent, og blant de yngste (34 år og yngre) er den helt nede i 50 prosent. Blant de yngste sier hele 30 prosent at de sjeldnere enn før føler seg motivert for jobben, mens bare 17 prosent av de eldste sier det samme.

En multivariat analyse (tabell 6.1) som søker å forklare endringene i den opplevde jobbmotivasjonen, gir grunnlag for tre hovedkonklusjoner. For det første endrer jobbmotivasjonen seg når jobbsituasjonen endrer seg. De som har tatt i bruk hjemmekontor, sier klart oftere enn andre at de føler seg mindre motivert enn før. For det andre daler jobbmotivasjonen når man blir presset over på arbeidsformer man misliker, mens den øker når man får større mulighet til å jobbe på måter man liker. De aller fleste i denne undersøkelsen har økt bruken av digitale møteverktøy betydelig som følge av koronatiltakene, og de som trives med denne måten å kommunisere på, opplever en økt motivasjon, mens de som mistrives med det, opplever en redusert motivasjon. For det tredje skiller de eldste arbeidstakerne (55 år og eldre) seg ut med en påfallende stabil motivasjon for jobben. De opplever signifikant sjeldnere enn alle de andre aldersgruppene at jobbmotivasjonen er svekket som følge av koronatiltakene. Derimot er det ingen forskjeller mellom aldersgruppene i andelen som oftere enn før føler seg motivert for jobben.

Spørsmålet om arbeidsmotivasjon var begrunnet i en bekymring for at eldre arbeidstakere ville miste motivasjonen for jobben og kanskje ville ønske å pensjonere seg tidligere enn det de ellers ville gjort, på grunn av endringene som kom som en følge av pandemien. Analysene som er presentert her, tyder på at den bekymringen er ubegrunnet: Jobbmotivasjonen til de eldre ser ut til å ha endret seg i liten grad. Derimot er det grunn til en viss bekymring for de unge, som har fått en uventet og på mange måter tøff start på yrkeskarrieren.

7 Konklusjon

Denne rapporten presenterer et tidlig forsøk på å forstå hvordan vårens unntakstilstand har påvirket ulike arbeidstakere. To viktige aspekter ved denne unntakstilstanden var at store deler av arbeidslivet flyttet til hjemmekontor, og at mange ble avhengig av å kommunisere på digitale plattformer. I denne undersøkelsen har vi særlig sett på åtte bransjer, der vi antok at overgangen til hjemmekontor og digitale møteverktøy var høy. Funnene fra spørreundersøkelsen vi utviklet, tyder på at vi traff godt med utvalget av bransjer: 92 prosent av respondentene sier at de jobber hjemmefra mer enn før (noe mer eller mye mer), og like mange sier at de bruker digitale kommunikasjonsverktøy (Zoom, Teams, Skype) mer enn før. Dette avslutningskapitlet oppsummerer hovedfunnene fra undersøkelsen og setter dem inn i en større sammenheng. Vi diskuterer også noen begrensninger ved undersøkelsen og behovet for videre forskning.

Hovedfunn fra undersøkelsen

Som nevnt har vi i denne undersøkelsen vært særlig opptatt av om den brå overgangen til mer hjemmekontor og mer bruk av digitale kommunikasjonsverktøy har vært særlig utfordrende for de eldre arbeidstakerne. Bakgrunnen for at vi stilte dette spørsmålet, er at flere tidligere undersøkelser, også fra Norge, viser at seniorerne i arbeidslivet oppfattes som lite endringsvillige, og at de sjeldnere prioriteres når bedriften skal innføre ny teknologi og nye arbeidsformer. Det finnes altså en forestilling om at de eldre arbeidstakerne til en viss grad vegrer seg for ny teknologi generelt, og det virket rimelig å anta at dette ville inkludere at de vegret seg for en utstrakt bruk av skjermbasert kommunikasjon. Det «sjokket» norsk arbeidsliv fikk i mars 2020, ga en god anledning til å utforske i hvilken grad dette stemte. Problemstillingene i denne rapporten har vært: (1) Hvordan har ulike arbeidstakere opplevd overgangen til økt bruk av hjemmekontor og digitale møteverktøy, og (2) i hvilken grad har disse endringene påvirket hvor motivert de har vært for jobben?

Spørsmålet om jobbmotivasjon, og for så vidt også om opplevelsen av moderne arbeidsmåter, er særlig viktig i lys av at Norge nylig har gjennomført en omfattende pensjonsreform. Et hovedmotiv for denne reformen var at systemet skulle legges om slik at de eldre arbeidstakerne ble premiert for å jobbe lenger. Under

dette lå bekymringen for en aldrende befolkning, økt forsørgerbyrde og en krypende arbeidsstokk. Våren 2018 ble pensjonsreformen også reforhandlet i offentlig sektor, på en måte som tilsier at det også her skal lønne seg å stå lenger i jobb (Hippe & Pedersen 2019). I hele perioden etter pensjonsreformen (2011) har situasjonen i norsk økonomi vært god og sysselsettingen blant seniorer høy (Bjørnstad 2019). «Koronakrisen» kan dermed ses på som den første alvorlige testen for seniorarbeidstakerne under det nye regimet. Som vi har diskutert i kapittel 1, kan man tenke seg to typer prosesser som reduserer sysselsettingen blant seniorer: At de er de første som må gå ved nedbemanning, og som dermed skyves ut, eller at de i stor grad frivillig trekker seg tilbake og forlater arbeidslivet. Det er den siste typen prosesser vi er opptatt av her.

Hovedfunnene fra undersøkelsen kan oppsummeres i tre punkter:

- De eldre arbeidstakerne har mestret overgangen til nye arbeidsformer like godt som de yngre (kapittel 4).
- Mange tror imidlertid at situasjonen etter 12. mars har vært særlig vanskelig for de eldre (kapittel 5).
- Jobbmotivasjonen hos de eldre arbeidstakerne har ikke svekket seg på noen vesentlig måte i kjølvannet av koronatiltakene, men det kan være grunn til bekymring for motivasjonen blant de yngste (under 35 år) (kapittel 6).

Om lag 90 prosent av alle deltakerne i undersøkelsen sier at de opplever at det er lett å bruke de digitale møteverktøyene. Andelen er litt lavere blant de eldste, men den er fortsatt svært høy (87 prosent). De eldre arbeidstakerne sier litt oftere enn andre at de blir mer slitne av å kommunisere på de digitale plattformene, og også at de savner kontakt ansikt-til-ansikt med kollegaene. Derimot sier de noe sjeldnere enn andre at de synes det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter enn i fysiske møter. Forskjellene mellom aldersgruppene er likevel gjennomgående små og relativt usystematiske, og når vi kontrollerer for andre faktorer, skiller ikke de eldste seg lenger ut. I den multivariate analysen er det de yngste som skiller seg ut – arbeidstakerne under 35 år er mer positive til å kommunisere på digitale plattformer enn det de eldre er. Blant arbeidstakerne som er 35 år og eldre, er det imidlertid ingen signifikante forskjeller. I denne analysen kommer også klare bransjeforskjeller fram, i den forstand at de ansatte i IT- og finanssektoren skiller seg forholdsvis klart ut fra andre arbeidstakere med sine positive holdninger til digitale kommunikasjonsverktøy.

I bivariate analyser er kjønnsforskjellene mer påfallende enn forskjellene mellom aldersgruppene. Kvinnene er gjennomgående mer negative til de digitale møteplattformene enn det mennene er. Forskjellene er særlig store for

påstandene om at de blir mer slitne av digitale møter, at de opplever det som vanskelig å ta ordet i slike møter, og at de (ikke) ønsker å erstatte fysiske møter med digitale møter når koronatiltakene avvikles. Kjønnforskjellene opprettholdes når vi kontrollerer for alder, utdanning, inntekt og familiesituasjon, men forsvinner når vi kontrollerer for bransje. Kvinnene jobber sjeldnere i den delen av arbeidsmarkedet vi har kalt «IT, finans, service» (som omfatter Kantar-inndelingens telekommunikasjon/IT; bank, forsikring, finans og forretningsmessig service / tjenesteyting), og ansatte i denne typen yrker skiller seg ut som særlig positive til digitale kommunikasjonsverktøy. Innenfor hver enkelt bransje finner vi i liten grad kjønnsforskjeller. Unntaket er innenfor utdanning, der kvinnene litt oftere enn mennene sier at de blir mer slitne av digitale møter, og at de savner fysisk kontakt med kollegaene.

Hovedfunnene i kapittel 4 er dermed at det er tendenser til forskjeller mellom aldersgruppene og litt mer negative holdninger blant de eldste, men at likhetene mellom de ulike aldersgruppene er større enn forskjellene. Et liknede resonnement gjelder for kjønn.

Funnene i kapittel 5 viser imidlertid at det er en utbredt forestilling om at overgangen til mer bruk av digitale møter har vært vanskelig for eldre arbeidstakere. Respondentene ble bedt om å merke av for hvilke av fire grupper i arbeidsmarkedet de trodde overgangen til økt bruk av videomøter kunne være særlig vanskelig for. De fire gruppene var «arbeidstakere med et annet morsmål enn norsk», «eldre arbeidstakere», «arbeidstakere med små barn» og «arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger». I tillegg kunne de svare «ingen av gruppene». 61 prosent av respondentene krysset av for «eldre arbeidstakere» som en særlig utsatt gruppe. På dette spørsmålet var de eldre den gruppen som ble valgt av flest. Den eneste gruppen som utløste mer bekymring enn eldre arbeidstakere, var arbeidstakere med syns- eller hørselshemminger. Spranget ned til den tredje mest antatt utsatte gruppen, arbeidstakere med et annet morsmål, var på ti prosentpoeng (51 prosent).

I analysen av hvem som svarte hva på dette spørsmålet, gjorde vi to hovedfunn: For det første var de eldre respondentene langt mindre tilbøyelige enn de yngste til å anta at overgangen til digitale møteplattformer hadde vært særlig vanskelig for de eldre arbeidstakerne. Bare 48 prosent av respondentene over 55 år trodde dette, sammenliknet med 76 prosent av respondentene under 30 år. Det at eldre arbeidstakere strever med digitale virkemidler, er altså en «fordom» som er mest utbredt blant de yngre. For det andre er de som selv har negative følelser for digitale møteverktøy, mer tilbøyelige til å tro at andre også opplever dette som

vanskelig. Jo mer man selv misliker slike møteverktøy, jo flere andre grupper tror man også sliter med dette.

Det er med andre ord et betydelig sprik mellom hvordan de eldre arbeidstakerne svarer på spørsmål om hvordan de har opplevd overgangen til digitale møter (kapittel 4), og hvordan befolkningen generelt tror at de eldre arbeidstakerne har opplevd denne overgangen (kapittel 5). Så mange som 61 prosent av respondene i denne undersøkelsen tror at overgangen til møter på digitale plattformer har vært særlig vanskelig for de eldre arbeidstakerne, men bare 13 prosent av de eldre arbeidstakerne – forstått her som arbeidstakere over 55 år – sier at de *ikke* har opplevd at det er lett å bruke de digitale kommunikasjonsverktøyene. Dette er det samme paradokset som Herlofson og Hellevik (2019) finner i en studie av slitenhet blant eldre arbeidstakere. De sammenholder funn fra dybdeintervjuer med 19 ledere i ulike bedrifter og funn fra spørreundersøkelser blant arbeidstakere. Lederne trodde gjennomgående at arbeidstakere som var i 50-årene, er slitne, og trodde at dette var en viktig grunn til at mange av dem ønsket å gå av. De koblet ikke slitenheten til tungt fysisk arbeid, men til det å ha gjort den samme jobben over svært lang tid eller til omorganiseringer og økt arbeidspress. Spørreundersøkelsen viste imidlertid at arbeidstakerne over 60 år rapporterte at de hadde mer energi enn arbeidstakerne i yngre aldersgrupper gjorde. Studier fra andre land viser tilsvarende resultater – de eldre er ikke så slitne. Omgivelsene har imidlertid en tendens til å tro at de er det – tilsvarende som de også tror at de eldre strever med å forstå og beherske ny teknologi.

I kapittel 6 er temaet endringene i jobbmotivasjon som følge av koronatiltakene og de nye arbeidsformene som fulgte av disse. Vi fant at 53 prosent ikke hadde opplevd noen endring i jobbmotivasjonen som følge av endringene i jobbsituasjonen. 25 prosent svarte at de sjeldnere enn før følte at de var motivert for jobben, mens 16 prosent oftere enn før følte at de var motivert. I tillegg sa 6 prosent at de ikke visste, eller at de ikke opplevde dette som en aktuell problemstilling.

Når vi analyserte forskjeller mellom aldersgrupper, fant vi at andelen som ikke har opplevd noen endring i jobbmotivasjonen, er størst blant de eldste, de over 55 år. 71 prosent i denne aldersgruppen svarer at de føler seg motivert like ofte som før. Andelen blant dem under 35 år var 51 prosent. Blant dem som hadde opplevd en endring, var det blant de eldste nesten like stor tendens til at endringen gikk i positiv retning (mer motivasjon), som at den var negativ (mindre motivasjon). 12 prosent av de eldste sa at de oftere enn før følte seg motivert for jobben, mens 19 prosent sa at de følte dette sjeldnere enn før. Tilsvarende tall for de yngste var henholdsvis 19 og 30 prosent. Nesten en av tre arbeidstakere

under 35 år i denne undersøkelsen sier altså at de føler de er mindre motivert for jobben som følge av koronatiltakene.

Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn i hvilke endringer de har opplevd i jobbmotivasjonen, og heller ikke forskjeller mellom personer med og uten barn i husholdningen. Utslagene er imidlertid litt ulike for ulike bransjer ved at arbeidstakerne i IT, finans og forretningsmessig service sjeldnere enn andre sier at de har opplevd noen negativ endring, og oftere sier at de har opplevd en positiv endring.

De sterkeste utslagene kommer likevel for endringene i jobbsituasjonen. En multivariat analyse viser at de to faktorene som har sterkest betydning for en negativ endring i jobbmotivasjonen, er det å bruke hjemmekontor mye mer enn før og det å ha negative erfaringer med digitale møteverktøy. Koronatiltakene førte til en betydelig økning i bruken av digitale møteverktøy for deltakerne i denne studien, og det å være lite komfortabel med dette er assosiert med en redusert jobbmotivasjon. Tilsvarende er det å trives med slike verktøy knyttet til at man ofte føler seg motivert for jobben. Den andre faktoren som har direkte betydning for om man har opplevd en redusert jobbmotivasjon som følge av koronatiltakene, er alder. Tendensen til å ha opplevd dette er signifikant lavere blant arbeidstakerne som er 55 år og eldre, enn for noen annen aldersgruppe. Konklusjonen om at de eldre arbeidstakerne har en ganske stabil motivasjon for jobben i denne perioden, står seg altså ved kontroll for kjønn, inntekt, utdanning og bransje.

Videre forskningsbehov

Denne undersøkelsen var avgrenset til arbeidstakere som har hatt muligheten til å ta med jobben hjem og flytte kontakt med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere til Zoom og Teams. Dermed har vi utelatt store deler av arbeidslivet, også viktige bransjer som ble sterkt og direkte berørt av pandemien. Dette gjelder blant annet store deler av helsevesenet og så å si hele transportbransjen og dagligvarehandelen. Vi har heller ikke vært inne på situasjonen til arbeidstakere og selvstendige som ble permittert, eller som mistet arbeidsplassen i denne perioden. I det store og hele har vi bare kartlagt en liten del av konsekvensene av det sjokket norske arbeidstakere, og norsk økonomi, opplevde våren 2020.

Studien har noen begrensninger også i tilnærmingen til arbeidstakerne på hjemmekontor. Dette har vært et ganske lite prosjekt med et begrenset budsjett. Dermed ble spørreundersøkelsen tilsvarende avgrenset. Spørreskjemaet ble

utformet primært for å fange opp mulige forskjeller mellom aldersgruppene og mulige særlige utfordringer for seniorer. Det er mange flere spørsmål som vi kunne ha stilt, særlig om opplevelsen av å jobbe hjemmefra (utover det å kommunisere via skjerm). Vi kunne også ha ønsket oss bedre opplysninger om familiesituasjonen, særlig antall barn og barnas alder samt om en eventuell partners jobbsituasjon. Mangelen på gode data om dette har satt begrensninger for hvor gode analyser vi kan gjøre for å kartlegge eventuelle kjønnsforskjeller. Det er omtrent ikke noen kjønnsforskjeller i de dataene som presenteres her, men vi kan ikke dermed utelukke at slike forskjeller finnes. Det er sannsynlig at det vil komme mer forskning om kjønnsforskjellene i bruken av digitale møteverktøy, for eksempel om kvinner oftere ignoreres eller avbrytes, og om kvinner i større grad enn menn savner de mange ikke-verbale kommunikasjonsformene (kroppsspråk, mimikk) som i stor grad forsvinner i digitale møter. Dette var en hovedbekymring i en artikkel i *The New York Times* i april, som blant annet baserte seg på et intervju med den kjente lingvisten Deborah Tannen (Gupta 2020). En annen mulig kjønnsforskjell er at kvinnene er mindre villige til å vise ansiktet sitt (altså delta med videokameraet på) enn det menn er, og – hvis de må slå på kamera – bruker mer tid og energi på å se presentable ut. Tall som er presentert i webmagasinet *Fast Company* (Meyer 2020), viser at 85 prosent av kvinnene stilet håret før et videomøte (74 prosent av mennene), 80 prosent skiftet klær (71 prosent av mennene), og 83 ryddet de delene av rommet som ble synlige i kamera (77 prosent av mennene). Dette antyder om (relativt små) kjønnsforskjeller i tilpasningen til ny teknologi, og det vil helt sikkert komme mer forskning om dette i tiden framover.

Det er kort sagt mye studien som er presentert her, ikke tar opp, og flere ting den berører som det kan være verdt å gå dypere inn i enn det vi har hatt mulighet for å gjøre her. I tillegg reiser denne studien noen spørsmål som bør følges opp med mer forskning. Dette gjelder særlig jobbsituasjonen til de yngste arbeidstakerne, her forstått som dem som er 34 år og yngre. Denne gruppen har ingen problemer med å kommunisere på digitale plattformer, men de opplever ofte at lysten til å gå på jobb – jobbmotivasjonen – er svekket. Så mange som 30 prosent av arbeidstakerne under 34 år i denne studien sier at de sjeldnere føler seg motivert for jobben enn det de gjorde før koronatiltakene ble innført. Hva kommer dette av? Har det vært spesielt sårbart å være relativt uerfaren i arbeidslivet i denne perioden, og i så fall på hvilken måte? Er det mangelen på rutine eller nødvendige eksterne kontakter som skaper problemer, eller handler det mer om at de yngre i større grad trenger fellesskapet på arbeidsplassen og det dette gir av oppmuntring, tilbakemeldinger og korrigeringer? Eller handler det mest om at de har kort ansiennitet og dermed oftere frykter for framtiden sin på en arbeids-

plass som plutselig oppleves som mer utrygg? Et enda mer presserende spørsmål er om dette vil få langtidseffekter i arbeidslivet. Vil denne kohorten av unge arbeidstakere bære med seg våren 2020 – og usikkerheten etterpå – gjennom resten av det yrkesaktive livet sitt, og hvilke konsekvenser vil det i så fall få?

Avslutning

«Dette [datasystemer] er arbeidsverktøy, det må man bare lære seg. Sånn er det bare.» Dette sa en godt voksen arbeidstaker til Anne Inga Hilsen (Hilsen 2018:11) i en studie som handlet om å skape gode senkarrierer. En annen fortalte om en samtale med en yngre kollega, der senioren hadde formidlet at «[jeg] hadde mitt første datakurs før du ble født» (Hilsen 2018:11). Disse arbeidstakerne, som var mellom 52 og 70 år i 2018, framstår som offensive i møtet med nye arbeidsformer. De er på ingen måte engstelige for å ta i bruk nye arbeidsverktøy. Sannsynligvis har de et arbeidsliv bak seg med mer eller mindre konstante endringer i form av omstillinger, omorganiseringer og nye dataverktøy. Dermed har de også en rekke erfaringer med å mestre nye ting og en trygghet på at de klarer å lære og tilpasse seg nye arbeidsformer – for «sånn er det bare». Disse senioren oppfyller med andre ord idealet om livslang læring (Hilsen 2018:5).

Arbeidstakerne som fortsatt står i jobb etter 55 år, er i noen grad en selektert gruppe. Avskallingen fra arbeidslivet skyter fart i akkurat denne aldersgruppen: I 2019 var 82 prosent av 50-åringene i jobb, mot 79 prosent av 55-åringene og 75 prosent av 60-åringene (Statistisk sentralbyrå 2020). Fallet er særlig tydelig etter fylte 62 år, da man kan begynne å ta ut alderspensjon: I 2019 var sysselsettingsraten for 62-åringene på 65 prosent (og 59 prosent for 63-åringene). Dette innebærer at de som står i jobb etter 55 år, og særlig etter 62, er en selektert gruppe. Det er de mest motiverte, de som har vært – og gjerne fortsatt er – innstilt på livslang læring, som blir. Dette er også et hovedpoeng i NOVA-rapporten om de aller eldste i arbeidslivet (Herlofson mfl. 2020) Dette kan bidra til å forklare hvorfor senioren i denne studien virker så uberørt i møtet med nye møteformer, og hvorfor motivasjonen deres for jobben ikke rokkes av de nye arbeidsmåtene. De som ikke er innstilt på å tåle endring og nye arbeidsmåter, er allerede i stor grad ute av arbeidslivet.

Denne studien har også dokumentert det flere andre studier finner (Carlsson & Eriksson 2017; Frøyland & Terjesen 2020; Harris mfl. 2018; Solem 2016) – nemlig at forestillingen om at de eldre arbeidstakerne er lite endringsvillige og

lite glade i ny teknologi, fortsatt er utbredt i arbeidslivet. Dette gjelder særlig blant de yngre arbeidstakerne – seniorenene selv avviser i stor grad denne forestillingen. Ser man på utviklingen i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig de siste 30 årene, er det fristende å konkludere med at denne forestillingen rett og slett er utdatert. I teknologirevolusjonens tidlige dager, tidlig på 1990-tallet, kunne man ofte støte på antakelsen om at EDB ville være en nærmest uoverstigelig barriere for de eldre arbeidstakerne, og da særlig dem med lav utdanning. 30 år senere er 1990-tallets fremadstormende ungdommer – de som man antok ville kaste seg over teknologien og gripe de nye mulighetene – i 50-årene. De som i dag er i 60-årene, har gjerne jobbet med «pre-data-teknologi» i mange yrker, men husker disse arbeidsmåtene på samme måte som de husker svart-hvitt-fjernsyn og telefoner med dreieskive – nemlig som gamle minner som er helt uten relevans i dag. Arbeidstakerne som har en lang yrkeskarriere bak seg i 2020, har vært med på en rivende og nærmest kontinuerlig utvikling, der stadig nye arbeidsformer har vært en del av det. Samtidig har de for lenge siden vent seg til å bruke nettbank, Altinn og Facebook – noen av dem er til og med på Snapchat. Det vil alltid være viktig å vurdere hvordan nye arbeidsmåter fungerer for ulike arbeidstakere, men den generelle forestillingen om at seniorenene ikke kan eller vil mestre skjermbaserte arbeids- og kommunikasjonsmåter, er nesten like utdatert som skinnslipset og hockeysveisen.

Litteratur

- Andersen, R. & Ødegård, A. M. (2020). *Norske arbeidstakere og korona: Økonomiske framtidsutsikter og arbeidsgiveres håndtering av koronasituasjonen*. Oslo: Fafo, faktaark juni 2020.
- Bjørnstad, A. F. (2019). Utviklingen i sysselsetting og pensjonering blant seniorer. *Arbeid og velferd* (2), 43–55.
- Bredeveien, J. M. (2020, 1. april). Ingen savner at du er på kontoret. Kommentar, *Dagsavisen*. Hentet fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/kommentar/ingen-savner-at-du-er-pa-kontoret-1.1700035>
- Bråthen, K. & Olsen, T. (2020). *Unge utenfor – enda lengre fra ordinært arbeid?* Oslo: Fafo, faktaark mai 2020.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2017). *The Effect of Age and Gender on Labour Demand: Evidence from a Field Experiment*. Växjö: Linnaeus University Centre for Discrimination and Integration Studies, Working Paper 2017:4.
- Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics*, 59, 173–183. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>
- Fouquereau, E., Bosselut, G., Chevalier, S., Coillot, H., Demulier, V., Becker, C. (2018). Better Understanding the Workers' Retirement Decision Attitudes: Development and Validation of a New Measure. *Frontiers in Psychology*, 9(2429). doi:10.3389/fpsyg.2018.02429
- Frøyland, K. & Terjesen, H. C. (2020). Workplace Perceptions of Older Workers and Implications for Job Retention. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2). doi:10.18291/njwls.v10i2.120819
- Gupta, A. H. (2020, 14. april). It's Not Just You: In Online Meetings, Many Women Can't Get a Word In, *The New York Times*. Hentet fra <https://www.nytimes.com/2020/04/14/us/zoom-meetings-gender.html>
- Harris, K., Krygsmann, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the Older Worker: A Scoping Review. *Gerontologist*, 58(2), e1-e14. doi:10.1093/geront/gnw194
- Hauge, L. & Halvorsen, B. (2019). *Hva vet vi om alder og produktivitet i arbeidslivet? En forskningsbasert kunnskapsoversikt*. Oslo: Senter for seniorpolitikk, notat nr. 4-2019. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/wp-content/uploads/2019/12/SSP-notat-nr.-4-Hva-vet-vi-om-alder-og-produktivitet.pdf>

- Herlofson, K. & Hellevik, T. (2019). Eldre i arbeidslivet – slitenhet og yrkesavgang. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(4), 298–315. doi:10.18261/issn.1504-7989-2019-04-07 E
- Herlofson, K., Hellevik, T., Frøyland, K., Salomon, R. H., Terjesen, H. C. A. & Solem, P. E. (2020). *Hevet aldersgrense i arbeidslivet – problemer eller nye muligheter?* Rapport. Oslo: NOVA, OsloMet.
- Hilsen, A. I. (2016). *Hva er seniorkompetanse?* Oslo: Fafo, rapport nr. 2016:21.
- Hilsen, A. I. (2018). *Hvordan skape gode senkarrierer?* Oslo: Fafo, rapport nr. 2018:40.
- Hippe, J. M. & Pedersen, A. W. (2019). *Etter pensjonsreformen – politiske veivalg*. Oslo: Fafo, notat 2019:07.
- Kindt, M. T. & Rogstad, J. (2020). *Med Netflix på timeplanen*. Oslo: Fafo, faktaark mai 2020.
- Meyer, Z. (2020). Do you show your face in Zoom meetings? Your gender may play a role. *Fast Track*. Hentet fra <https://www.fastcompany.com/90514033/do-you-show-your-face-in-zoom-meetings-your-gender-may-play-a-role>
- Nergaard, K. (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Oslo: Fafo, faktaark april 2020.
- Oslo Economics. (2018). *Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner*. Oslo: Oslo Economics, rapport nr. 2018:32.
- Reisel, L. & Teigen, M. (Red.). (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal.
- Senter for seniorpolitikk. (2019a). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Ledere i arbeidslivet*. Oslo: Senter for seniorpolitikk. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/norsk-seniorpolitisk-barometer/>
- Senter for seniorpolitikk. (2019b). *Norsk seniorpolitisk barometer 2019. Yrkesaktiv befolkning*. Oslo: Senter for seniorpolitikk. Hentet fra <https://seniorpolitikk.no/kunnskap/norsk-seniorpolitisk-barometer/>
- Sivesind, K. H. & Arnesen, D. (2020). Befolkningens frivillige bidrag under koronakrisen. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/sivilsamfunn/aktuelt/nyheter/stort-frivillig-bidrag-under-koronakrisen.html>
- Solem, P. E. (2016). Ageism and age discrimination in working life. *Nordic Psychology*, 68(3), 160–175. doi:10.1080/19012276.2015.1095650
- Solem, T.P. (2020, 11. mai). Gunnar tar sluttpakke for at de yngste skal beholde jobben: – Å sende ut en 20-åring ble for trasig. *Fri fagbevegelse*. Hentet fra <https://frifagbevegelse.no/magasinet-industri-energi/gunnar-tar-sluttpakke-for-at-de-yngste-skal-beholde-jobben--a-sende-ut-en-20aring-ble-for-trasig-6.158.701902.c50583ba61>
- Statistisk sentralbyrå. (2020, 14. februar). Sysselsetting, registerbasert. Hentet fra <https://www.ssb.no/regsyst>

Teigen, M. (2020, 22. juni). La oss snakke om likestillingens kår under koronakrisen. Kronikk, *Kilden kjønnsforskning*. Hentet fra <http://kjonnsforskning.no/nb/2020/06/la-oss-snakke-om-likestillingens-kaar-under-koronakrisen>

Transportøkonomisk institutt. (2020). 47 prosent er like effektive eller mer effektive på hjemmekontor. Hentet fra <https://www.toi.no/forskningsomrader/reisevaner/47-prosent-er-like-effektive-eller-mer-effektive-pa-hjemmekontor-article36134-213.html>

Wollebæk, D., Enjolras, B., Fladmoe, A. & Steen-Johnsen, K. (2020). Tillit og bekymring: Hva avgjør om folk følger koronarådene? Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/nyheter/2020/hvem-er-det-som-folger-koronaradene.html>

Vedlegg: Hvor representativt er utvalget?

Utvalget som analyseres i denne undersøkelsen, er trukket blant ansatte i bransjer der vi antok at andelen som hadde jobbet hjemmefra under koronatiltakene våren 2020, var høy. Utvalget av bransjer ble gjort med bakgrunn i bransjeinndelingen i GallupPanelet. Dette er en litt annen inndeling enn NACE-kodene, som brukes av Statistisk sentralbyrå i analyser av norsk arbeidsliv. I dette vedlegget viser vi en sammenstilling av NACE-kodene og inndelingen i Gallup-Panelet (tabell V1). Vi har gjort dette for å få et inntrykk av hvor stor andel av arbeidsstyrken utvalget i denne undersøkelsen faktisk representerer. I neste omgang viser vi en sammenstilling av den relative vekten til de forskjellige bransjene i arbeidslivet og i undersøkelsen (brutto- og nettoutvalg, tabell V2).

Tabell V1. Fordeling på bransjer. Tentativ sammenstilling av Kantars koder for bransje og Statistisk sentralbyrås NACE-koder

Kantar	SSB NACE-koder
Offentlig sentralforvaltning	84 Off. adm., forsvar, sosialforsikring
Barnehage/skole/undervisning	85 Undervisning 88 Omsorg uten botilbud, barnehager
Kultur/idrett/organisasjoner	90 Kunstnerisk virksomhet 91 Bibliotek, museer o.a. kulturvirksomhet 92 Lotteri og totalisatorspill 93 Sports- og fritidsaktiviteter 94 Aktiviteter i medlemsorganisasjoner
Medier/reklame/PR/infotjenester	59 Film- og TV-produksjon, musikkutgivelse 60 Radio- og fjernsynskringkasting 63 Informasjonstjenester 73 Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser
Forskning/analyse	72 Forsknings- og utviklingsarbeid
Telekom/IT	61 Telekommunikasjon 62 IT-tjenester
Bank/finans/forsikring	64 Finansieringsvirksomhet 65 Forsikring og pensjonskasser 66 Finans, forsikringshjelpetjenester
Forretningsmessig tjenesteyting	82 Forretningsmessig tjenesteyting ellers 96 Annen personlig tjenesteyting

Hvis vi legger sammenstillingen i tabell V1 til grunn, ansetter bransjene som er inkludert her, knapt 850 000 arbeidstakere eller om lag 31 prosent av alle arbeidstakerne i Norge.

Svarprosenten i denne undersøkelsen var 45 prosent, som ifølge Kantar betraktes som et godt resultat i denne typen undersøkelser. I tabell V2 gjør vi to ting: For det første ser vi på forholdet mellom fordelingen på ulike bransjer i arbeidslivet (NACE-kodene) og i bruttoutvalget for undersøkelsen. Dette sier noe om selve trekkingen av utvalget var i tråd med størrelsen på bransjene i arbeidslivet. For det andre ser vi på forskjellene mellom brutto- og nettoutvalg. Dette sier noe om mønsteret i frafallet mellom ulike bransjer.

Tabell V2. Fordeling i antall og andel av de aktuelle NACE-kodene, og andel i denne undersøkelsens brutto- og nettoutvalg

	Antall i NACE-koder	Andel av de aktuelle NACE-kodene	Andel i denne undersøkelsens bruttoutvalg	Andel i denne undersøkelsens nettoutvalg
Offentlig sentralforvaltning	169 384	20,0	25	24
Barnehage/skole/undervisning	406 506	48,0	29	32
Kultur/idrett/organisasjoner	80 479	9,5	6	7
Medier/reklame/PR/infotjenester	26 853	3,2	7	6
Forskning/analyse	16 403	1,9	6	5
Telekom/IT	62 296	7,4	11	10
Bank/finans/forsikring	46 482	5,5	9	8
Forretningsmessig tjenesteyting	38 722	4,6	8	8
<i>I alt</i>	<i>847 125</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Den grove sammenstillingen i tabell V2 tyder på at fordelingen på bransjer i undersøkelsens utvalg samsvarer noenlunde med den tilsvarende fordelingen i arbeidslivet. De to store gruppene er offentlig sentralforvaltning og barnehage/skole/undervisning. Dette gjelder både i arbeidslivet og i undersøkelsen. Undervisningssektoren er underrepresentert i undersøkelsen, noe som kan ha sammenheng med at disse problemstillingene er lite aktuelle for ansatte i barnehage-sektoren.

Sammenstillingen mellom brutto- og nettoutvalget tyder på at frafallet er ganske jevnt fordelt på bransjer. Tabell V3 viser frafallet etter alder og viser at frafallet er større blant de yngre (under 45) enn blant de eldre. Vektingen kompenserer for dette.

Tabell V3. Bruttoutvalget og nettoutvalg før og etter vekting, etter alder

	Bruttoutvalg	Netto, uvektet	Nettoutvalg, etter vekting
Under 30	10,6	8,3	9,7
30–44	42,3	35,8	43,2
45–59	33,8	39,7	34,9
60 og over	13,3	16,2	12,2
(N=)	2338	1045	1045

Eldre arbeidstakere med ny teknologi

Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene

Den globale koronapandemien førte våren 2020 til strenge smitteverntiltak i Norge. Et viktig tiltak var at skoler og barnehager ble stengt i en periode, og at arbeidstakerne som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra, ble sterkt oppfordret til å gjøre dette. Store deler av arbeidsstyrken tilbrakte dermed denne våren på hjemmekontor og kommuniserte i stor grad med kollegaene og omverdenen for øvrig på digitale møteplattformer. Vi vet fra tidligere undersøkelser at det finnes en forestilling om at de eldre arbeidstakerne har en viss vegring mot ny teknologi generelt, og det virket rimelig å anta at dette ville inkludere en vegring mot utstrakt bruk av skjermbasert kommunikasjon. Det «sjokket» norsk arbeidsliv fikk i mars 2020, ga en god anledning til å utforske i hvilken grad dette stemte. Problemstillingene i denne rapporten er: (1) Hvordan opplevde ulike arbeidstakere overgangen til økt bruk av hjemmekontor og digitale møteverktøy, og (2) i hvilken grad har disse endringene påvirket motivasjonen de føler for jobben?

Hovedfunnene kan oppsummeres i tre punkter:

- De eldre arbeidstakerne har mestret overgangen til nye arbeidsformer like godt som de yngre.
- Mange *tror* imidlertid at situasjonen etter at smitteverntiltakene ble innført, har vært særlig vanskelig for de eldre.
- De eldre arbeidstakerne har ikke fått svekket jobbmotivasjonen på noen vesentlig måte i kjølvannet av koronatiltakene, men det kan være grunn til bekymring for motivasjonen hos enkelte av de yngste arbeidstakerne.

Institutt for
samfunnsforskning

Institute for
Social Research

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 00
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-685-6
ISBN (digital): 978-82-7763-686-3
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314

