

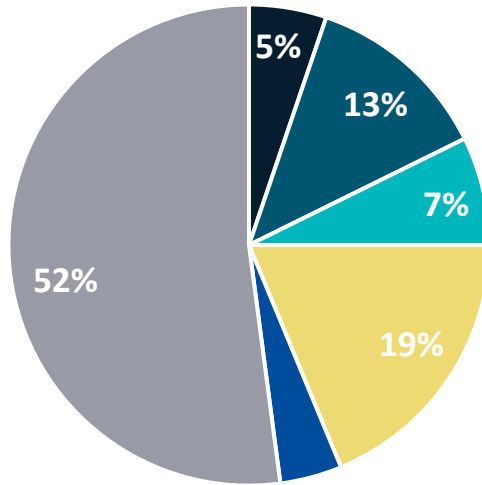


Bruk av hjemmekontor i finansnæringen

Kartlegging desember 2025

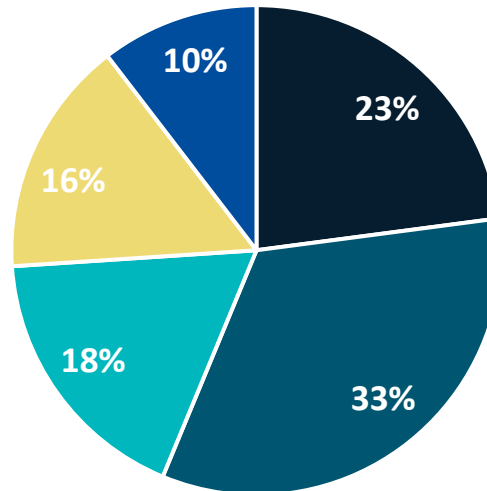
Bruk av hjemmekontor i finansnæringen

Virksomhetstype



■ Annet
■ Finansbedrift
■ Forretningsbank
■ Inkassoselskap
■ Sparebank
■ Forsikringsselskap

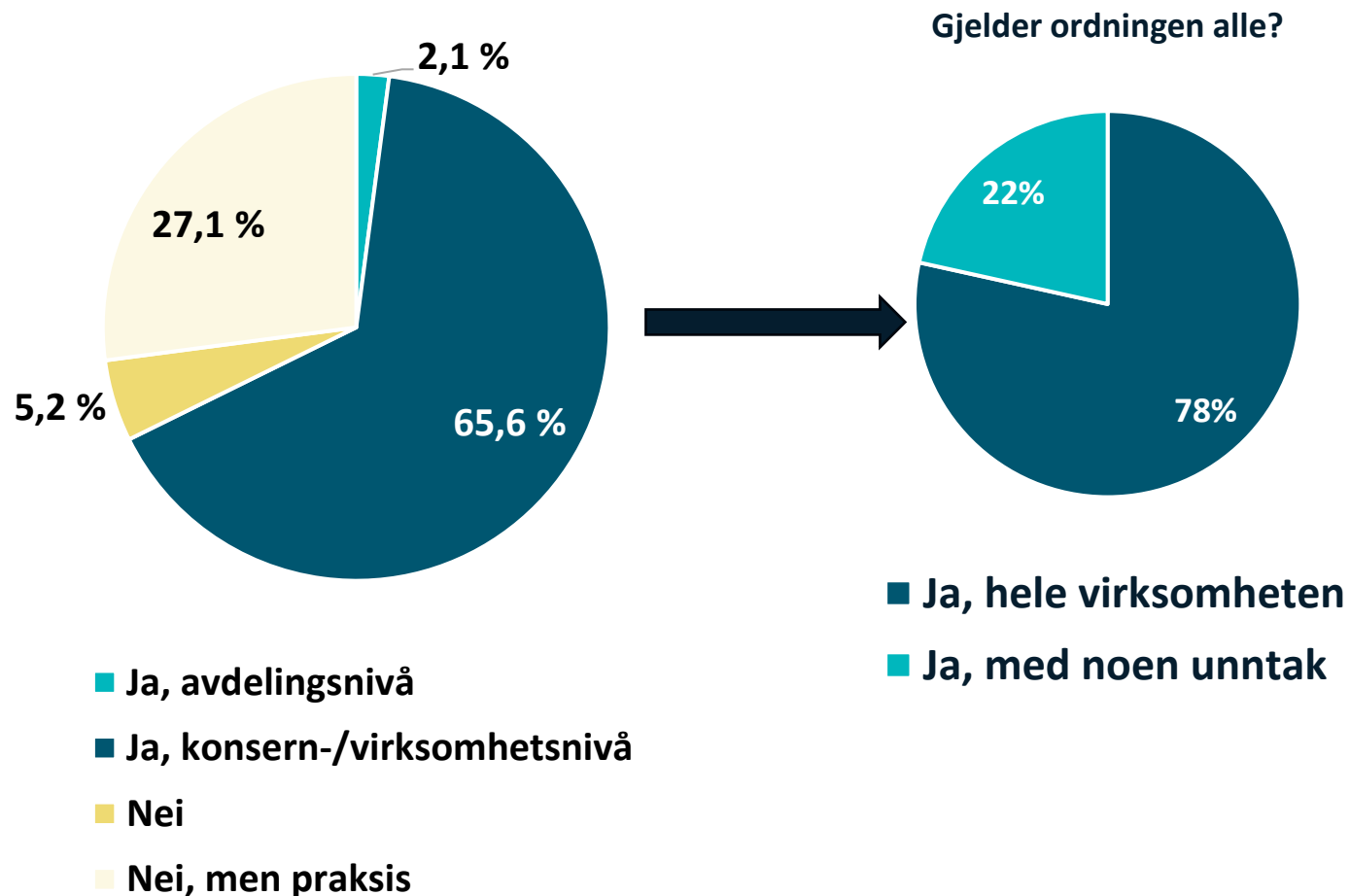
Antall ansatte



■ 100-499
■ 20-49
■ 500+
■ 50-99
■ Under 20

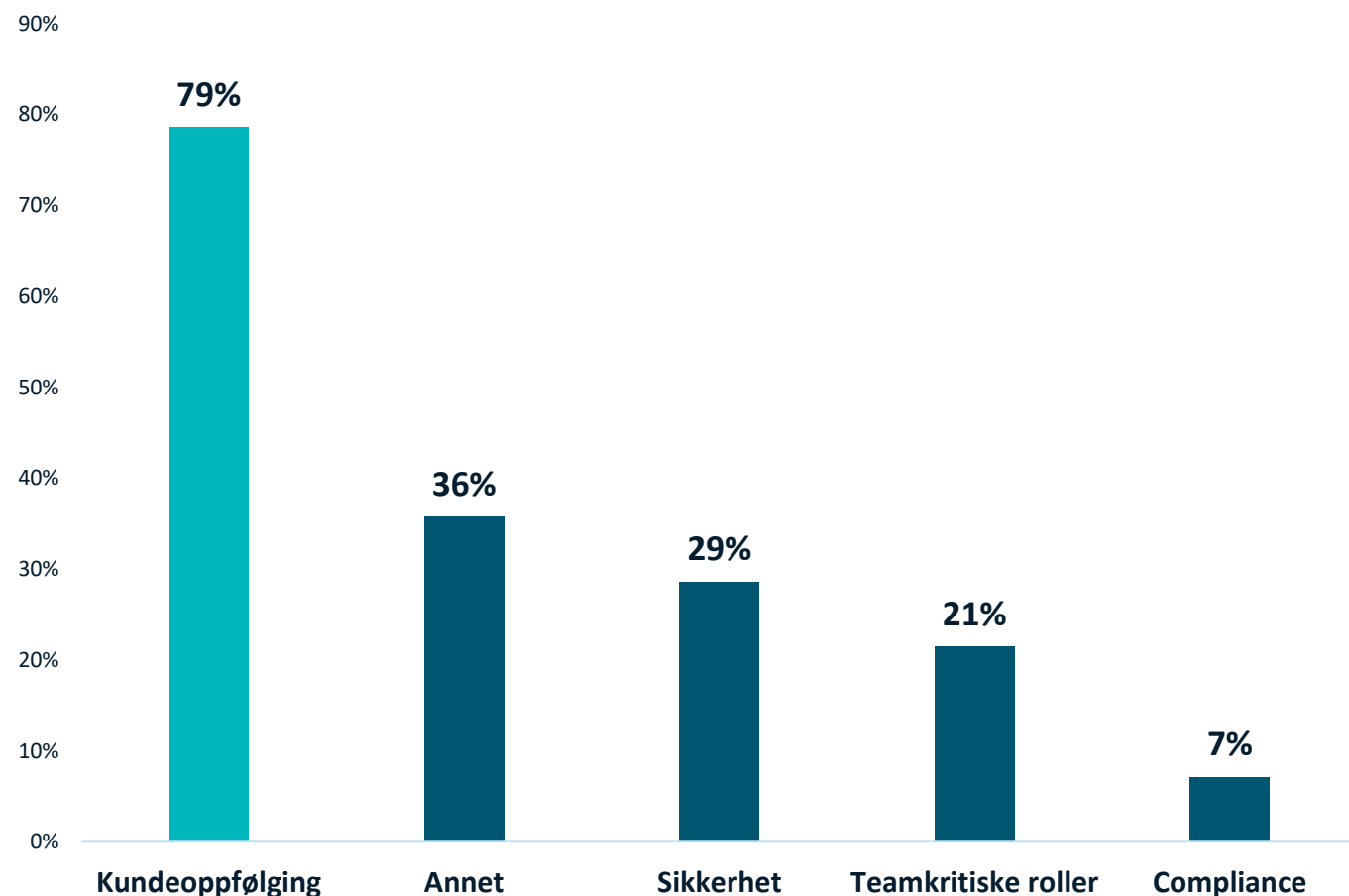
- 213 HR-kontakter fikk undersøkelsen. 96 svarte (45%)
- Halvparten er sparebanker
- Svarene er jevnt fordelt mellom store og mindre medlemmer

2 av 3 har interne retningslinjer



- 95 % gir mulighet for hjemmekontor og 68 % har interne retningslinjer for bruken
- Av de som har interne retningslinjer sier 78 % at ordningen gjelder alle ansatte; resten har unntak
- Unntakene begrunnes særlig med kundeoppfølging, sikkerhet og teamkritiske roller

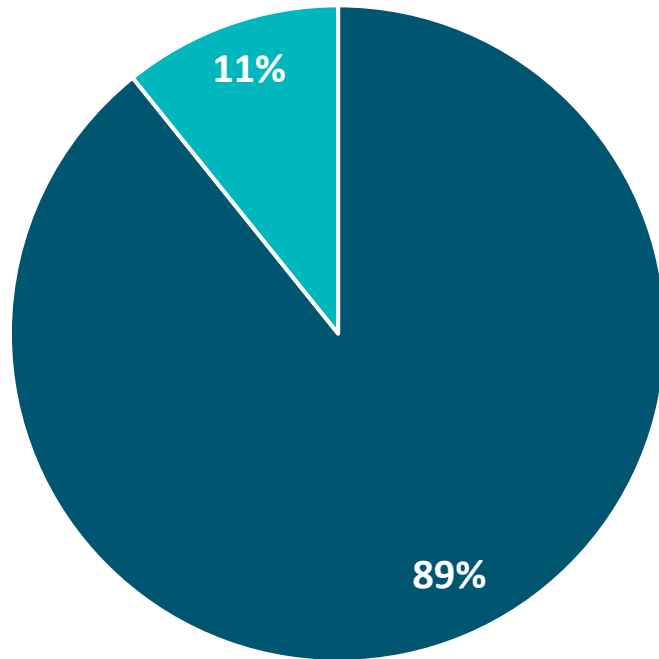
Kundeoppfølging er viktig



- Vanligste årsaken til unntak: kundeoppfølging.
- Andre årsaker: geografiske hensyn og funksjoner som krever fysisk tilstedeværelse (resepsjon og IT support)

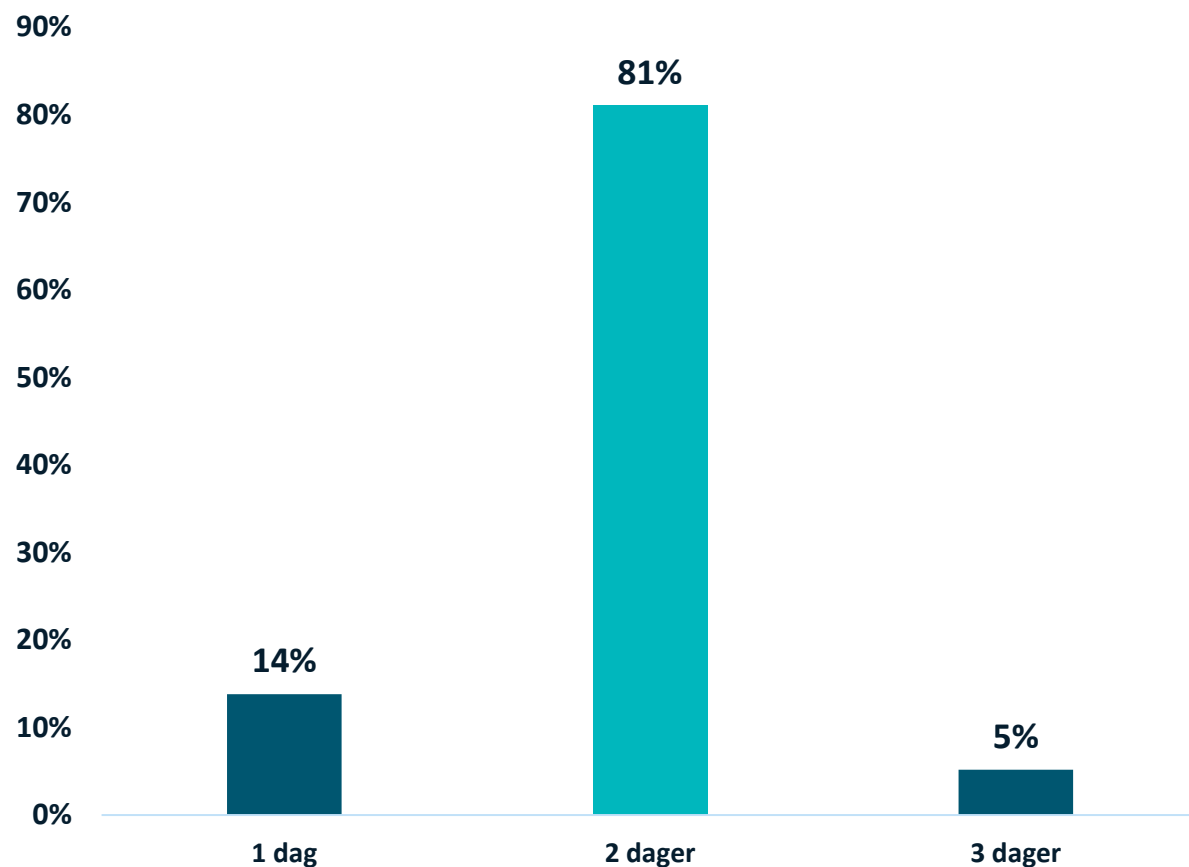
Retningslinjene drøftes med tillitsvalgte

- 9 av 10 virksomheter har drøftet retningslinjene for bruk av hjemmekontor med tillitsvalgte/AMU.



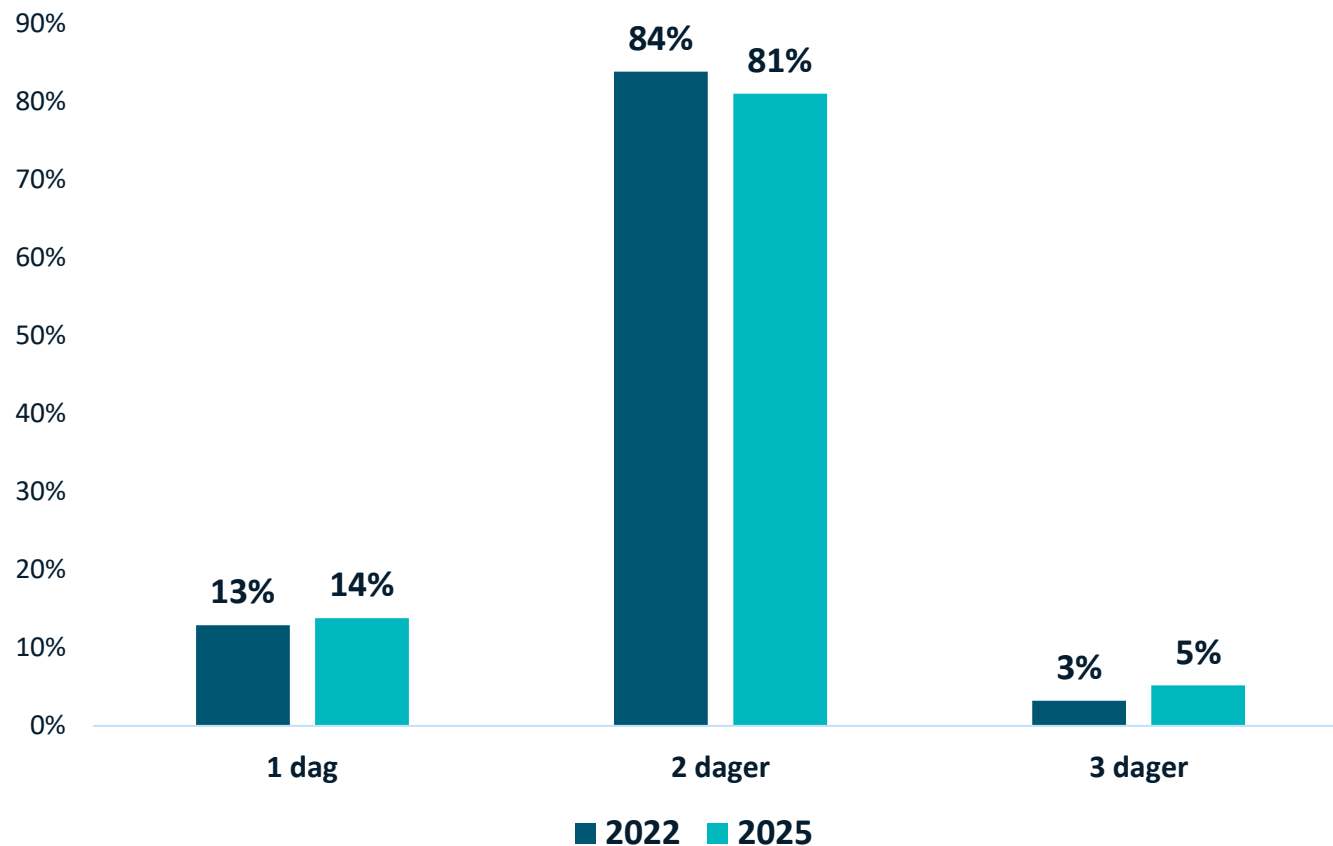
■ Ja ■ Nei

2 dager vanligst blant de med interne retningslinjer



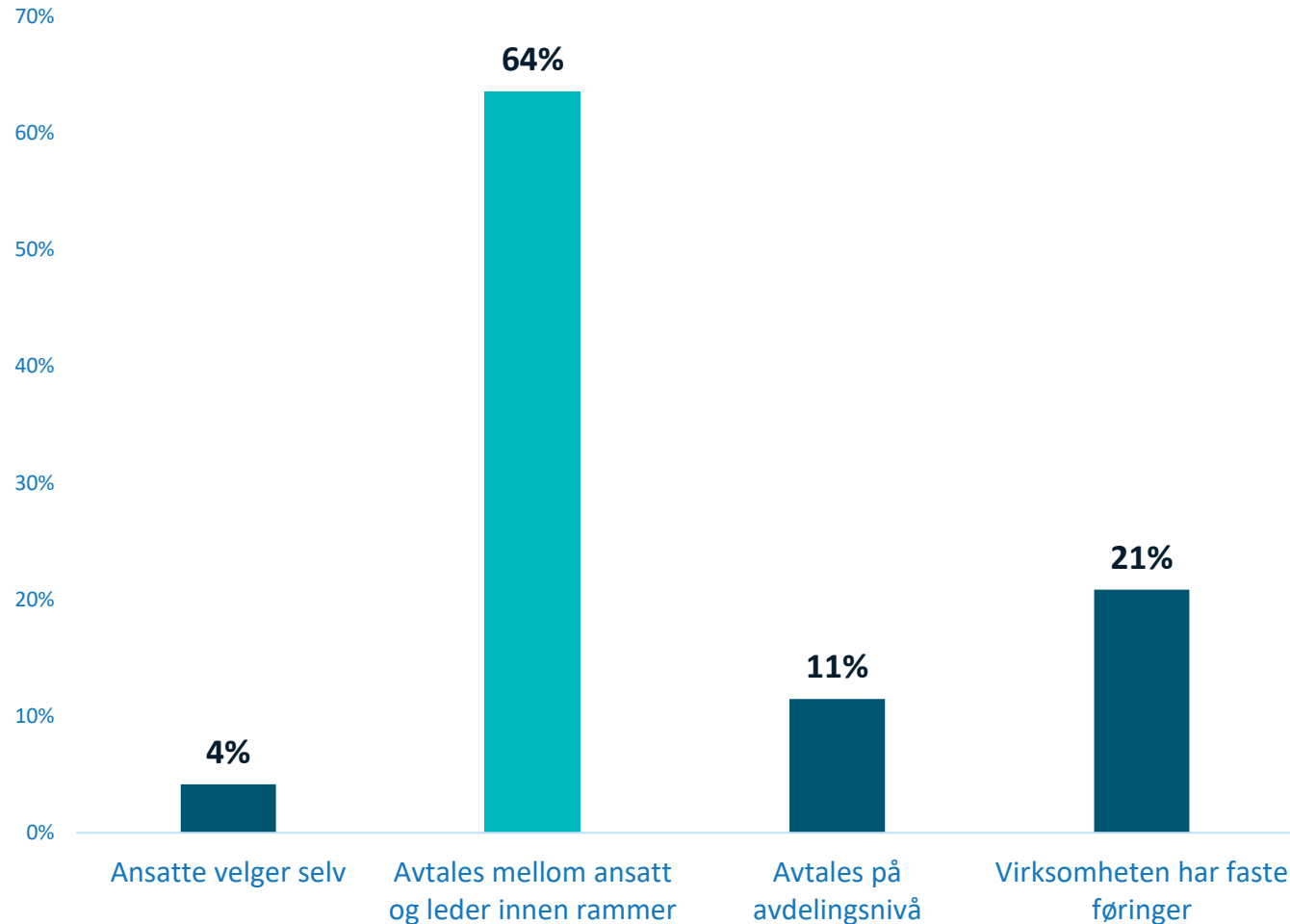
- 81 % tillater normalt 2 hjemmekontordager i uken.
- Ingen virksomheter tillater mer enn 3 dager

Små justeringer siden 2022



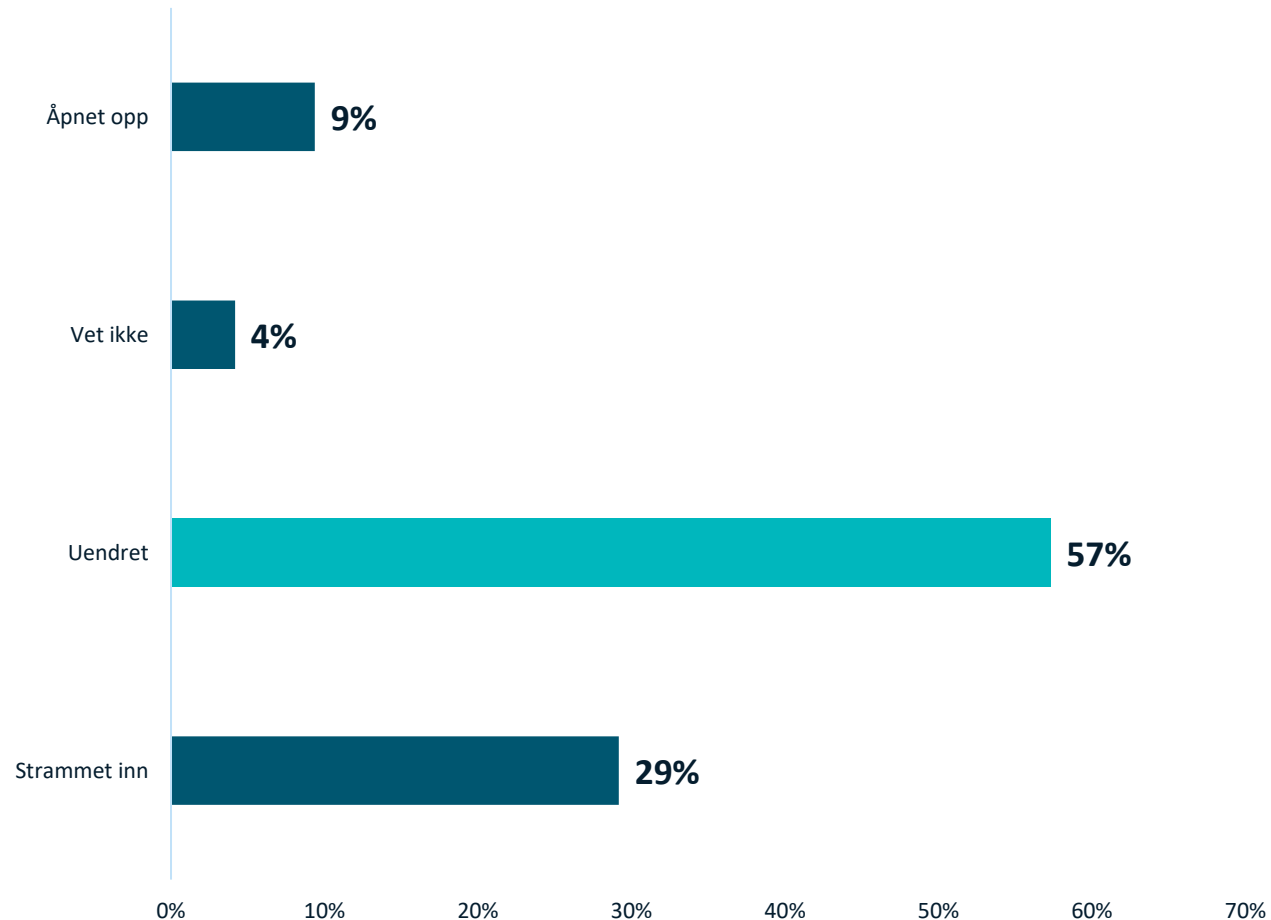
- Finans Norge gjennomførte en tilsvarende undersøkelse i 2022.
- De fleste virksomheter med føringer tillater **2 dager** hjemmekontor per uke
- Antall hjemmekontordager har vært stabilt de siste 3 årene

Nærmeste leder har ansvaret



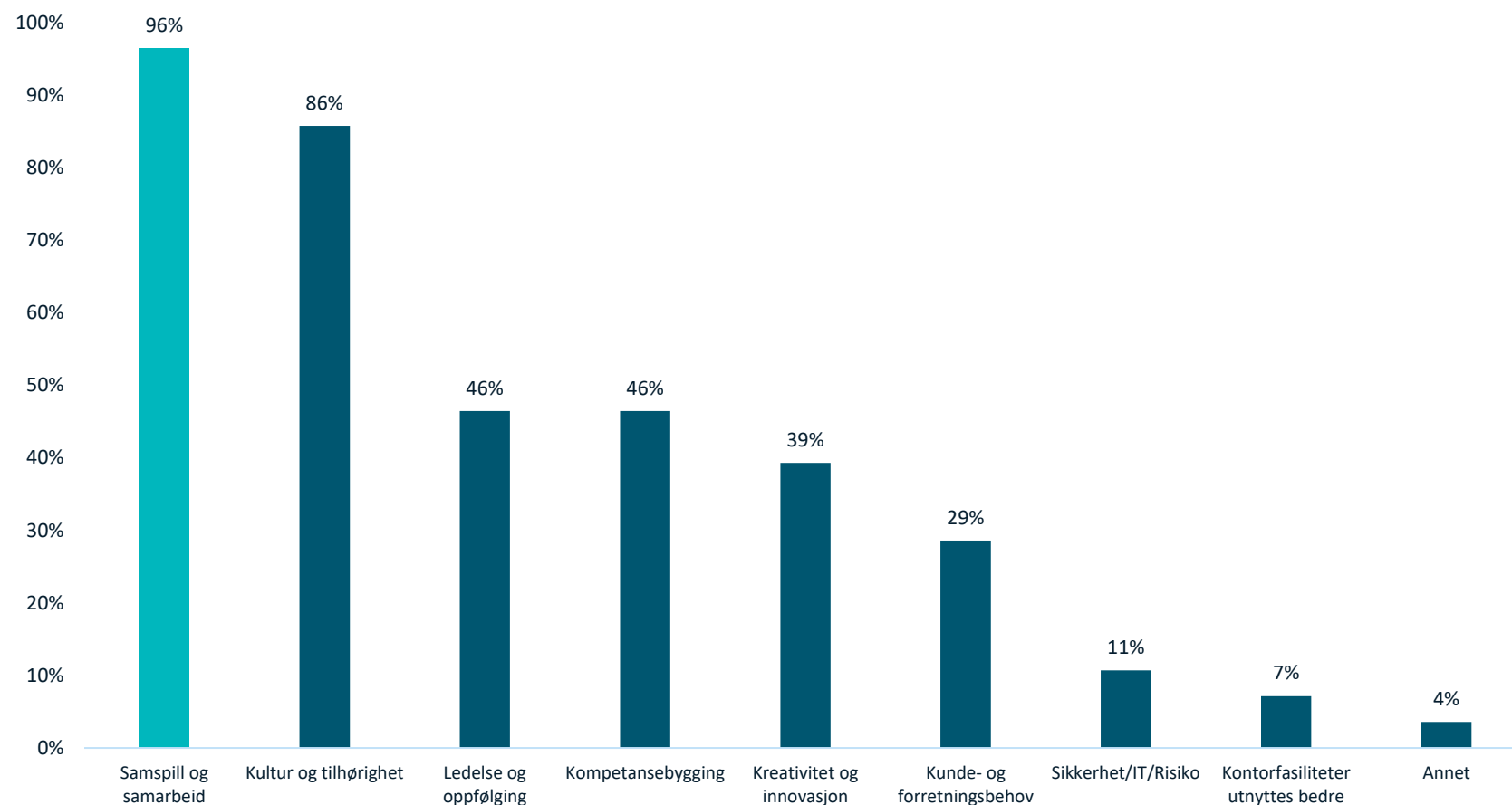
- 64 % avtaler praktiseringen mellom ansatt og leder
- 11 % avtaler på avdelingsnivå
- 21 % har faste føringer for bruk av hjemmekontor
- 4 % lar ansatte velge selv.

Justeringer hos enkelte



- 57 % har ikke endret hjemmekontorordningen de siste 3 årene
- 29 % har strammet inn, hovedgrunner er **samarbeid, kreativitet og kultur**
- De som har åpnet opp begrunner dette med fleksibilitetshensyn

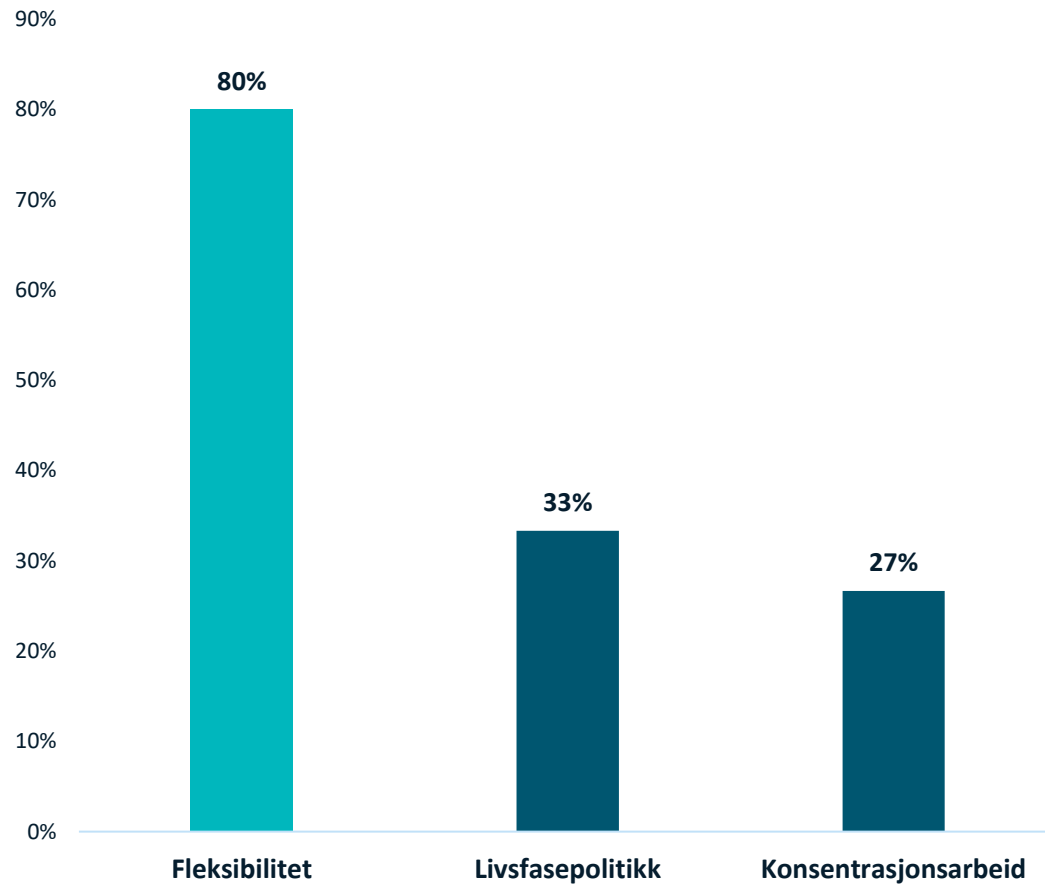
Samspill, samarbeid og kultur



Blant virksomhetene som har strammet inn:

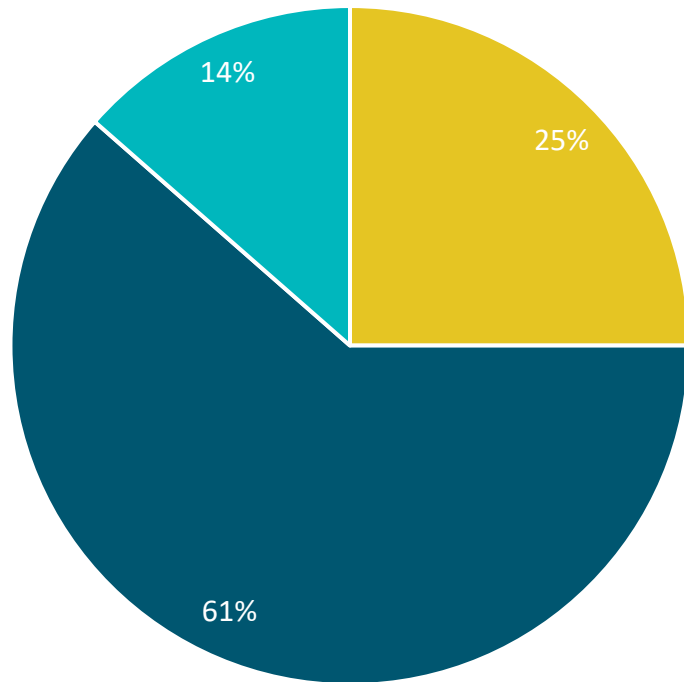
- 96 % oppgir samspill og samarbeid som årsak
- 86 % oppgir kultur og tilhørighet som viktig grunn

Behov for fleksibilitet



- Blant virksomhetene som har åpnet opp for mer hjemmekontor:
- 80 % oppgir fleksibilitet som viktig grunn
- Andre grunner: livsfasepolitikk og konsentrasjonsarbeid

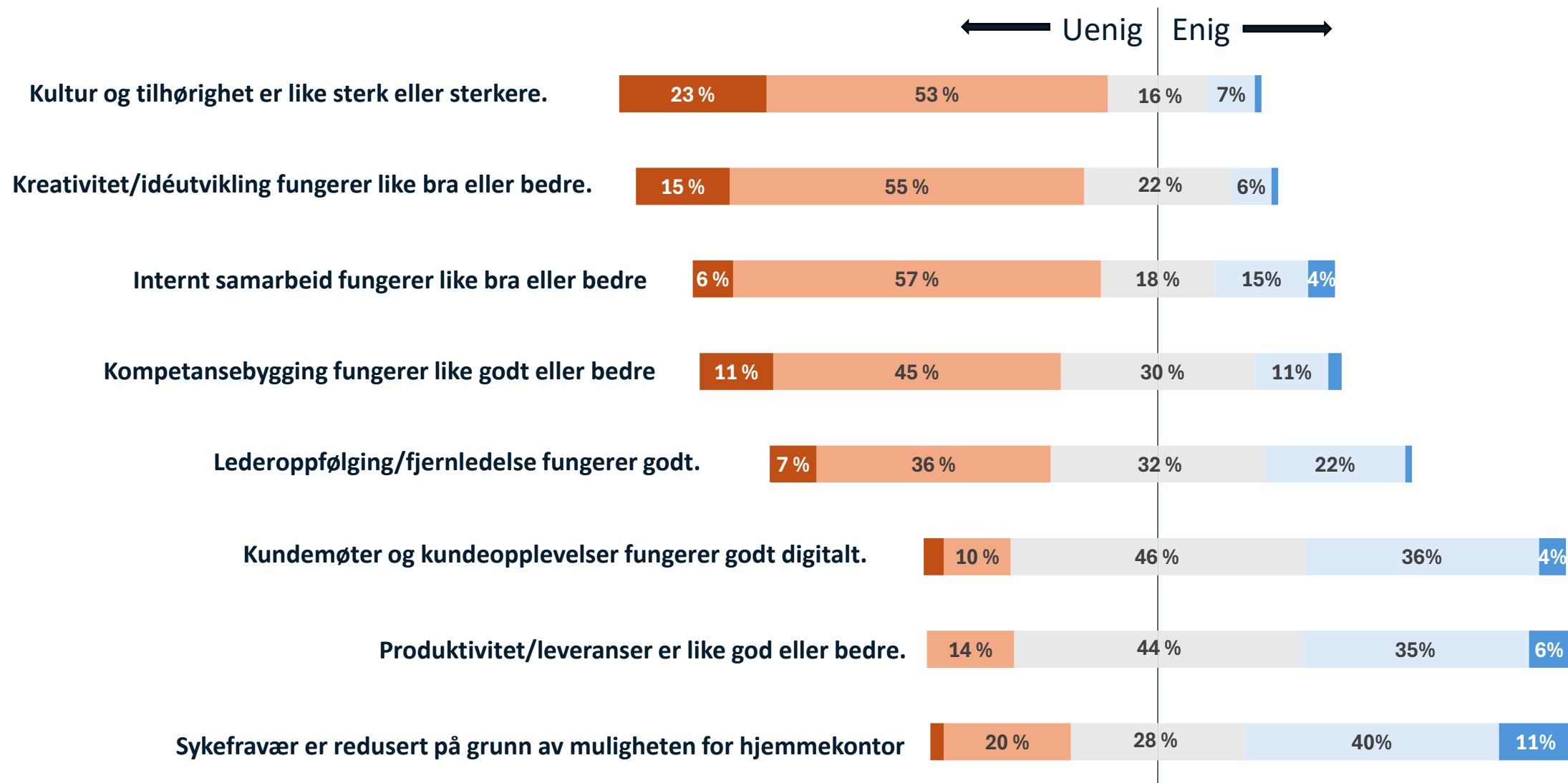
Flertallet opplever at ordning er tilfredsstillende



■ Ja ■ Nei ■ Vet ikke

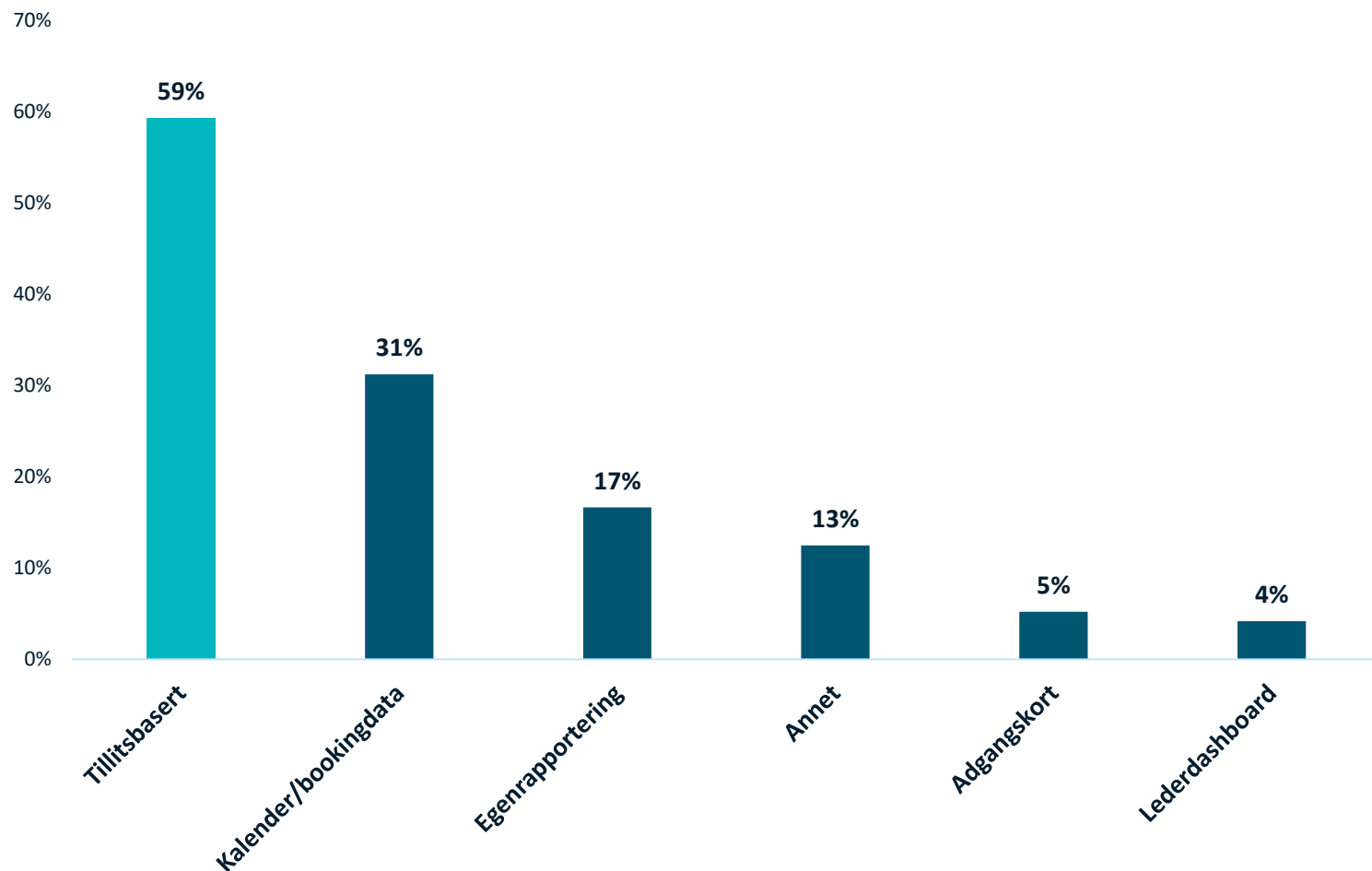
- 61 % svarer nei til at flertallet av de ansatte ønsker mer hjemmekontor enn dagens ramme
- 25 % svarer ja

Erfaringene: En balanse mellom fordeler og ulemper

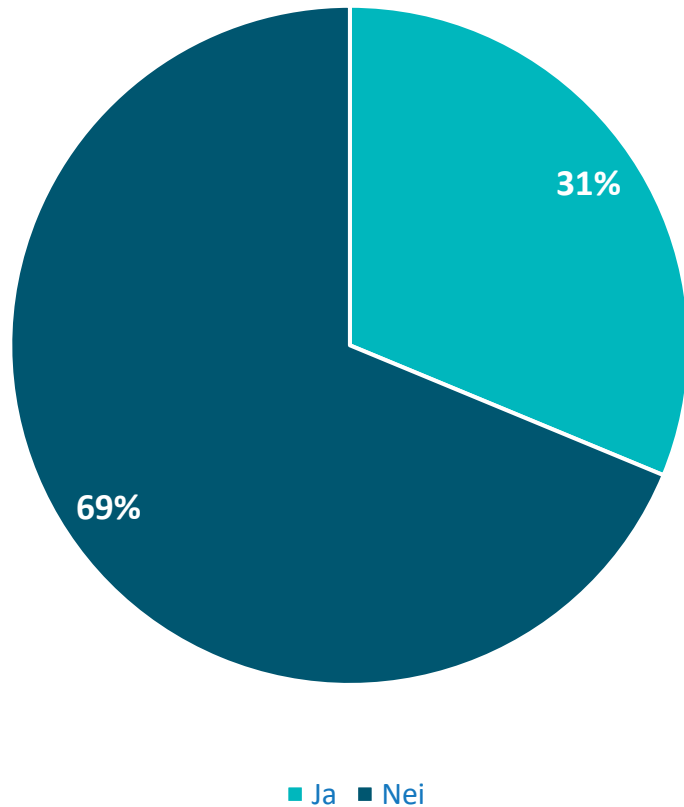


I hovedsak en tillitsbasert ordning

- 57 % har ingen egne oppfølgingstiltak - hjemmekontorbruken er tillitsbasert
- Noen bruker også kalender/bookingdata og egenrapportering for oppfølging
- Flere presiserer at nærmeste leder har ansvar for oppfølgingen

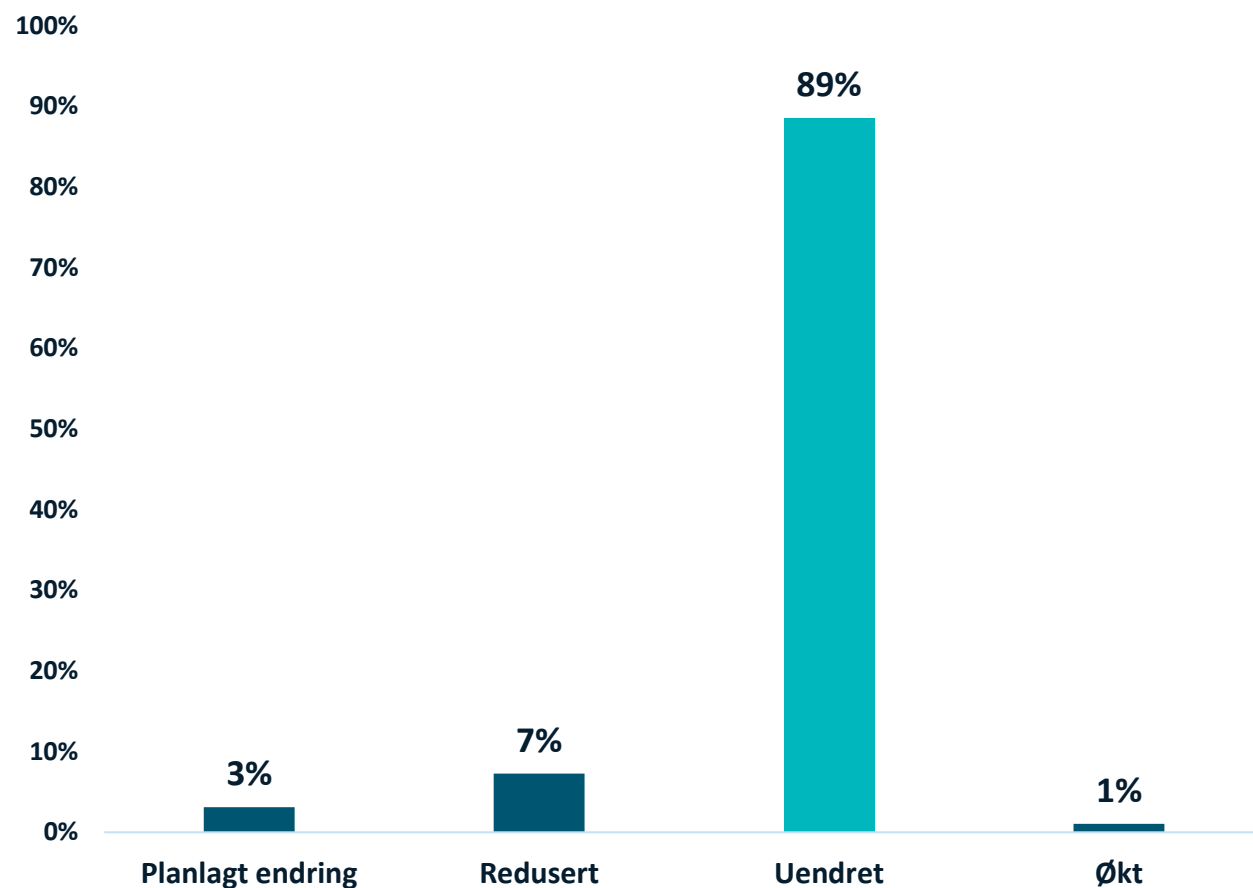


Et flertall har ikke aktivitetsbaserte lokaler



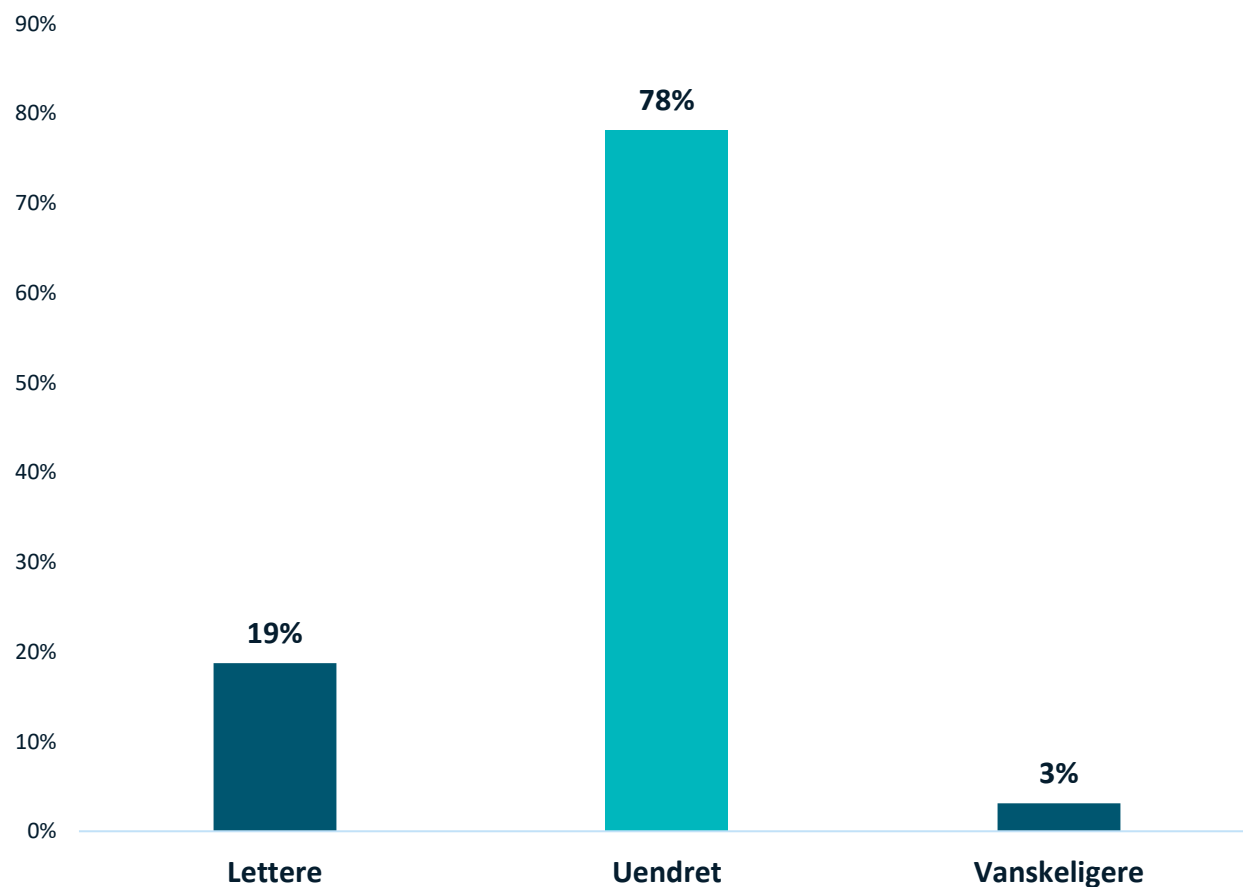
- Omtrent 3 av 10 medlemmer svarer at de har aktivitetsbaserte lokaler
- Flertallet (rundt 70 %) har altså ikke aktivitetsbaserte lokaler.

Ingen endring i arealbruk



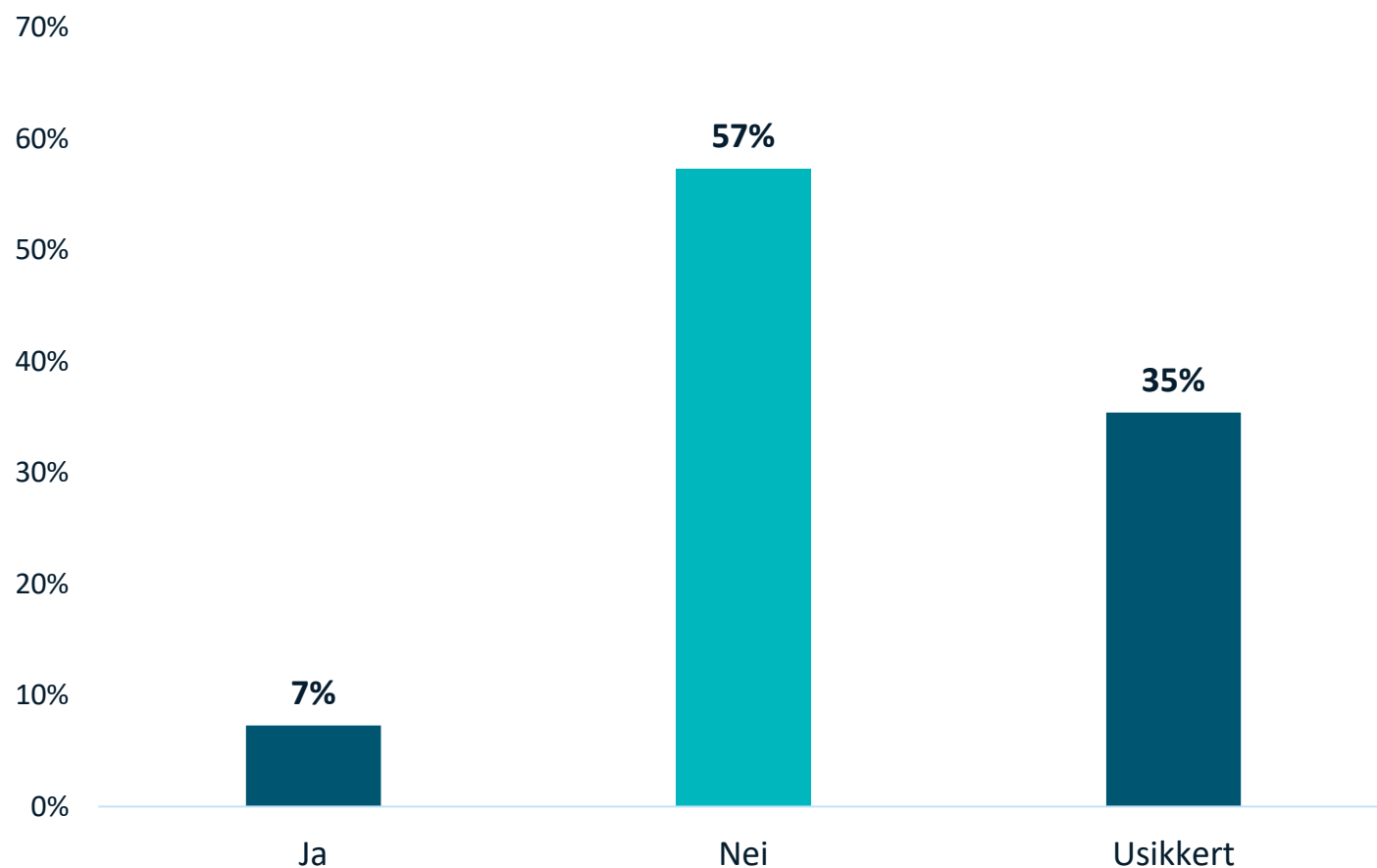
- 90 % av medlemmer svarer at hjemmekontorordningen **ikke** har medført endring i bedriftens areal
- 10 % har enten redusert eller planlegger endringer som følge av hjemmekontorordningen

8 av 10 mener ordningen ikke påvirker rekruttering



- 20 % av medlemmene opppgir at hjemmekontorordningen har gjort rekruttering enklere
- 3 % svarer at rekruttering har blitt vanskeligere
- For resten (77 %) er dette uendret

Flere ser an eventuelle endringer



- 57 % svarer at de **ikke** planlegger endringer i retningslinjene for hjemmekontor det neste året
- 7 % planlegger endringer, og blant disse oppgir flere at de evaluerer ordningen og vurderer innstramming
- 35 % er usikre på om det blir endringer