



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2021 30 stp
Handelshøyskolen

Covid-19 pandemien og hjemmekontor: En deskriptiv studie av pandemiens effekt på bruk av hjemmekontor i norsk arbeidsliv

The Covid-19 pandemic and teleworking: a
descriptive study on the effect of the pandemic on
teleworking in Norway

Helena E. N. Kjeilen & Georg M. R. Øvland
Master i økonomi og administrasjon – Business Analytics

Forord

Denne masteroppgaven ble skrevet som en avslutning på et femårig studieløp ved Handelshøyskolen ved Norges Miljø og Biovitenskapelige Universitet, og utgjør 30 studiepoeng. Ettersom vi begge tok masterspesialiseringen Business Analytics bærer oppgavens kvantitative del preg av læring fra spesialiseringen.

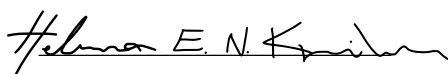
Oppgaven er skrevet våren 2021, under covid-19 pandemien. Tiden ble dermed preget av mye hjemmearbeid selv, samt utallige samtaler over samtaltjenesten Skype.

Prosessen med masteroppgaven har vært utfordrende og krevende, men også svært lærerik for oss. Gjennom oppgaven har vi tilegnet oss kunnskap om hvordan å utforske et tema, for så å samle det igjen på en oversiktlig måte.

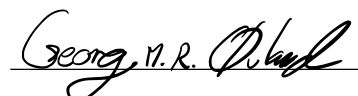
Først og fremst ønsker vi å takke vår positive og støttende veileder Gro Ladegård som har motivert oss gjennom arbeidet med denne oppgaven, uten henne hadde vi druknet i arbeid. Vi vil også rette en stor takk til Aida Tabarroky Ardebili for dialog rundt statistikk og analyse, samt gjennomgang av dette. Videre vil vi også takke selskapene, da spesielt lederne som stilte til intervju, som har brukt timer av sine hektiske arbeidshverdager for å gi oss tilgang på unik data.

Vi vil takke våre foreldre som har hjulpet oss med å komme i kontakt med intervjuobjektene, lest gjennom oppgaven og delt relevante artikler. Vi vil også takke søsken og venner som har bidratt med diskusjon rundt oppgaven. Til sist ønsker vi å takke våre kjærester, Cecilie og Eirik, som har lest korrektur og vært våre støttespillere på vårt eget hjemmekontor.

Ås, 01.06.2021



Helena E. N. Kjeilen



Georg M. R. Øvland

Sammenheng

Ulike versjoner av fjernarbeid har blitt stadig mer vanlig de siste årene. 12. mars 2020 ble over natten hele Norge stengt ned og hjemmekontor innført for svært mange. Dette ble starten på et enormt naturlig eksperiment på bruk av hjemmekontor. Det foreligger lite kunnskap rundt denne arbeidsformen som byr på mange muligheter, men også potensielle ulemper.

Formålet med denne studien er å belyse hva vi kan lære av erfaringene fra det siste året med hjemmekontor i Norge og undersøke hvor mye hjemmekontor som vil være ønskelig etter pandemien, sett særlig fra perspektivet til arbeidstakerne. Dette ble gjort gjennom først å gjennomføre ni semi-strukturerte intervjuer med syv ledere og to medarbeidere i ulike virksomheter. Disse dannet grunnlaget for en spørreundersøkelse som ble besvart av 688 personer fra 64 ulike virksomheter. Studien undersøker hvilke faktorer som påvirker ansattes holdninger til fjernarbeid. Den ser også på hvilke faktorer som påvirker hvor ofte ulike personer ønsker å benytte hjemmekontor ved hjelp av en multivariat regresjonsanalyse.

Studien viser at mange arbeidstakere har opplevd økt produktivitet gjennom det siste året mens de har sittet på hjemmekontor. Den indikerer også at mye av økningen skyldes de ansatte jobber mer, ikke mer effektivt. Svarene fra undersøkelsen indikerer at de yngste arbeidstakerne som er nyest i arbeidslivet er mindre fornøyd med hjemmekontor enn andre.

Vi fant at de som har benyttet hjemmekontor mest det siste året ønsker å benytte mest også i fremtiden. Det indikerer at erfaring leder til interesse. Vi fant også at de med lenger reisevei til jobb og de som har tekniske hjelpemidler tilgjengelig hjemme ønsker å benytte hjemmekontor mer. At arbeidsgiver tilrettelegger har dermed betydning for i hvilken grad de ansatte ønsker å returnere til kontoret eller ikke. På bakgrunn av dette forventer vi at den totale bruken av hjemmekontor vil være betydelig høyere etter pandemien enn den var før.

Abstract

Different forms of remote working have become increasingly common over the past few years. On the 12th March 2020, Norway went into lockdown and working from home became the reality for many. This was the start of a huge natural experiment in remote working. There is a lot of uncertainty surrounding this form of work, which offers many opportunities, but also potential disadvantages.

The purpose of this study is to shed light on what we can learn from the experiences of the past year with home working in Norway. It also seeks to examine what amount of working from home will be desirable after the pandemic, seen especially from the perspective of employees. This was achieved by first conducting nine exploratory interviews with seven managers and two employees from different companies. These formed the basis for a survey that was answered by 688 people from 64 different companies. The study examines what factors influence workers attitudes to teleworking and which factors determine how often different people want to work from home, using a multivariate regression analysis.

The study found that many employees experienced an increase in productivity over the past year while working from home. The findings indicate that a large share of the increase in productivity is due to employees working more, rather than more efficiently. The survey findings also indicate that the youngest employees, who are new to working full time, are less satisfied with working from home than the rest.

We found that those who have been working from home the most in the past year, want to work from home the most also in the future. This indicates that experience leads to interest. We also found that having a longer commute and having all necessary technical aids available at home increases how often employees want to work from home. Levels of facilitation by employers can thereby influence to what extent employees want to return to the office. Overall, we expect the levels of teleworking to increase permanently in comparison to pre-pandemic levels.

Innholdsfortegnelse

FORORD	1
SAMMENDRAG	2
ABSTRACT	3
1 INNLEDNING	7
2 TEORI OG LITTERATUR	8
2.1 LOVER OG REGLER	8
2.2 ARBEIDSMILJØ OG ERGONOMI	8
2.2.1 Kontorplasser	10
2.3 SKILLE SFÆRER OG FLEKSIBILITET	11
2.4 DIGITALISERING, SIKKERHET OG SKYMIGRERING	11
2.5 HELSE	12
2.6 BOLIGMARKED	13
2.7 ARBEIDSMARKED	13
2.8 MILJØ OG KLIMA	14
2.9 PRODUKTIVITET	14
2.10 KJØNNSFORSKJELLER	15
2.11 LEDELSE OG MOTIVASJON	16
3 INTERVJU	17
3.1 METODE	17
3.1.1 Rekruttering	17
3.1.2 Intervjuguide	18
3.1.3 Gjennomføring av intervjuene	18
3.1.4 Personvern	18
3.2 RESULTATER OG FUNN	19
3.2.1 Dedikert arbeidsplass	19
3.2.2 Ansatte kjøper utstyr selv	19
3.2.3 Ikke alle oppgaver kan gjøres hjemmefra	20
3.2.4 Bosituasjon	20
3.2.5 Bosted	21
3.2.6 Klima	21
3.2.7 Produktivitet	21
3.2.8 Ledelse	22
4 SPØRREUNDERSØKELSE	22
4.1 METODE	23
4.1.1 Oppbygging og personvern	23
4.1.2 Distribuering	23
4.1.3 Rekruttering av respondenter	24
4.1.4 Utvalg og populasjon	24
4.1.5 Målinger	25
4.1.6 Feil og endringer	25
4.1.7 Rensing av data	26
4.1.8 Fritekstsvar	27
4.1.9 Dataanalyser	27
4.2 RESULTATER OG FUNN	29
4.2.1 Erfaring leder til interesse	29
4.2.2 Alder	31
4.2.3 Kjønn	32
4.2.4 Egenvurdering av produktivitet	33
4.2.5 Pauser	36

4.2.6	<i>Preferanser for reisevei og flytting</i>	37
5	MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE FOR PREFERANSER FOR HJEMMEKONTOR	38
5.1	INPUT.....	39
5.2	FUNN.....	41
5.3	TOLKNING AV KOEFFISIENTER.....	44
5.4	BEMERKNINGER TIL MODELLEN.....	46
5.5	OPPSUMMERING AV FUNN FRA MODELLEN.....	47
6	DISKUSJON	48
6.1	INKLUDERENDE ARBEIDSLIV.....	48
6.2	FLEKSIBILITET.....	49
6.2.1	<i>Regulering</i>	50
6.3	UTSTYR OG ERGONOMI.....	51
6.3.1	<i>Kostnadsforflytning</i>	51
6.3.2	<i>Ulemper</i>	52
6.4	HELSE.....	53
6.5	DIGITALISERING OG SIKKERHET.....	54
6.6	BOLIGMARKED.....	54
6.6.1	<i>Akseptert reisevei</i>	55
6.6.2	<i>Boligpriser</i>	55
6.6.3	<i>Produktivitet vs. urbanisering</i>	56
6.6.4	<i>Flytting</i>	56
6.7	ARBEIDSMARKED.....	57
6.8	KLIMA OG MILJØ.....	57
6.8.1	<i>Jobbreiser</i>	58
6.8.2	<i>Fremtidig klimaeffekt</i>	58
6.9	PRODUKTIVITET.....	59
6.9.1	<i>Arbeidsoppgaver</i>	60
6.9.2	<i>Arbeidsro</i>	60
6.10	KJØNNSFORSKJELLER.....	60
6.11	FJERNLEDELSE OG TILHØRIGHET.....	61
6.11.1	<i>Oppfølging</i>	61
6.11.2	<i>Fjernledelse</i>	62
7	OPPSUMMERENDE VURDERINGER	62
7.1	VIDERE FORSKNING.....	63
	LITTERATURLISTE	65
	VEDLEGG	72

Figurer

Figur 1: Fordelingen av svar på spørsmålet om hvor mye hjemmekontor respondentene ønsker seg i fremtiden.....	30
Figur 2: Fordelingen av ønsket mengde hjemmekontor gruppert etter aldersgruppe.....	32
Figur 3: Snittverdiene fra spørsmålet om egenvurdering av produktivitet.....	34

Tabeller

Tabell 1: Svarandeler av spørsmål med Likert-skala.....	28
Tabell 2: Respondentenes fordeling i ulike aldersgrupper	31
Tabell 3: Gjennomsnittsverdier for egenvurdering av produktivitet	33
Tabell 4: Verdier for respondentenes maksimalt aksepterte reisevei	37
Tabell 5: Korrelasjon mellom variablene i modellen	41
Tabell 6: Oppsummerende statistikk for variablene i modellen.	42
Tabell 7: Resultatet av den multivariate regresjonen.....	43

1 Innledning

12. mars 2020 ble omfattende tiltak innført i Norge for å begrense spredningen av Covid-19 (Helsedirektoratet, 2020). Dette ble starten på en veldig lang periode hvor store deler av Norges befolkning ble sendt på hjemmekontor. Ifølge tall fra Opinion var 59% av den norske arbeidsstyrken på hjemmekontor den første uken etter at landet stengte ned (Norsk koronamonitor, 2020a). Sommeren 2020 ble det noen lettelsener i tiltakene (Statsministerens kontor et al., 2020), men utover høsten ble det igjen innført strenge tiltak mange steder, blant annet innførte Oslo kommune fra 29. oktober krav om at alle skal benytte hjemmekontor «så langt praktisk mulig» (Harald Berglihn et al., 2020). Likevel tyder tall fra Opinion på at bruken av hjemmekontor var signifikant lavere på høsten. I ukene 44 og 45 oppga 32% av arbeidstakere at de hovedsakelig var på hjemmekontor (Norsk koronamonitor, 2020b).

I mars 2020 fikk vi som studenter selv oppleve et plutselig og lite planlagt skifte til hjemmekontor på heltid. I løpet av semesteret og så videre i neste semester fikk vi oppleve utfordringene for samarbeid og arbeid av å være hjemme over tid. Vi opplevde gruppearbeid som vanskelig og spesielt den uformelle informasjonsutvekslingen som skjer i pauser og mellom forelesninger forsvant. Det var disse opplevelsene som ga oss idéen om å skrive om dette temaet. Vi innså også raskt at det som skjedde ville få varige konsekvenser for arbeidslivet, som vi snart skulle bli en del av.

De potensielle effektene på klimaet av hjemmekontorbruk hadde få tenkt på før pandemien, men ble i 2020 veldig tydelig. Midt i pandemien begynte mange å se fremover til tiden etter. Blant annet direktøren i kollektivselskapet Ruter skrev et innlegg hvor han tok til ordet for å avvikle rushtrafikken permanent (Jenssen & Haugland, 2020).

Pandemien utgjør det største naturlige eksperimentet i fjernarbeid som noen gang har funnet sted. Problemstillingen vi har valgt å utforske er hvilke påvirkning pandemien har hatt på norsk næringsliv, og hva som vil påvirke kontoransatte til å ta i bruk hjemmekontor i en normalsituasjon etter pandemiens slutt. Vi vil bruke dybdeintervjuer til å innhente kvalitativ data og utarbeide en spørreundersøkelse på bakgrunn av det vi finner under intervjuene.

Forskningen er rettet mot, og kan være interessant for bedriftsledere, eiendomsforvaltere, menneskelige ressursledere, arkitekter, eiendomsutviklere, konsulenter, leietakere,

fagorganisasjoner, vernetjenesten, kontorarbeidere og andre som trenger forskningsbasert kunnskap om hjemmekontor til å ta valg knyttet til hjemmekontor og andre former for fjernarbeid. Oppgaven kan være interessant for ledere for å danne best mulig beslutningsgrunnlag for valg av organisering av de ansattes arbeidsform. Hjemmekontor kan føre til store besparelser og effektivisering, men kan også innebære betydelige utfordringer. Hva er den optimale andelen hjemmekontor, og hvilke faktorer spiller inn for å finne den?

2 Teori og litteratur

Flere studier har vist at bruk av hjemmekontor var økende allerede før pandemien, til eksempel forskning av Mateyka et al (Mateyka et al., 2012). Et annet eksempel er at 13% av fulltidsansatte i USA benyttet hjemmekontor minst en dag i måneden i 2017-2018 (Pabilonia & Vernon, 2020 s. 32). Tall fra Eurostat viser at bruk varierer veldig mellom land. Andelen ansatte som vanligvis jobber hjemmefra i Norge (5,0%) ligger omtrent på nivå som snittet i EU28 (5,3%) i 2019 (Eurostat, 2021). Enkelte land ligger på helt andre nivåer, som Romania (0,8%) og Nederland (14,1%) som er i hver sin ende av skalaen. Andre studier har funnet evidens for at skiftet mot mer hjemmekontor vi ser nå er av en permanent art og ikke kun et midlertidig substitutt som respons til restriksjoner og helserisiko. Det forventes at mange flere enn i dag, spesielt høyt utdannede vil jobbe hjemmefra i fremtiden (Bick et al., 2021).

2.1 Lover og regler

Gjeldende forskrift som regulerer hjemmearbeid kom i 2002 (Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem, 2002). I april 2021 la daværende arbeids- og sosialminister fra Høyre, Torbjørn Røe Isaksen, frem et forslag til ny forskrift. Statsråden uttalte da om den gjeldende forskriften at «[...] det er åpenbart at forskriften ikke tar høyde for dagens situasjon hvor mange må være hjemme store deler av arbeidsuken» (Spence, 2021).

2.2 Arbeidsmiljø og ergonomi

En studie gjort av Hanna Ward fant at ansatte som jobber hjemmefra er mer motiverte og noe mer produktive. Funnet tilskrives at de ansatte føler at de kan jobbe seg gjennom oppgavene

sine og bli ferdige slik at de kan tilbringe mer kvalitetstid med familien (Ward, 2017). Den viste også at de ansatte har bedre balanse mellom jobb og familieliv. En forklaring på dette var at de ansatte kunne planlegge arbeidsdagen rundt forpliktelser i privatlivet. En mulig konsekvens av dette er at arbeidsdagen flyter mer ut og potensielt fyller tider av dagen som tidligere ikke ble benyttet til arbeid. En annen studie fant at den totale belastningen på den enkelte ble redusert ved å la ansatte benytte hjemmekontor og at dette resulterte i både økt ytelse og tilfredshet (Johannessen, 2013).

En upublisert studie av sjefsforsker i Sintef, Nils Brede Moe, indikerer at ergonomien er blitt dårligere for de ansatte, og at de ansatte tar færre pauser enn tidligere. Han påpekte videre at mange mister bevegelsen mellom møter når de sitter på hjemmekontoret, «Det kan være fysisk og mentalt utmattende» (Schwencke, 2020). En studie av 1500 ansatte i 46 land utført av Harvard Business Review fant at 85% sa at deres velvære hadde blitt redusert og 55% at de hadde hatt problemer med å balansere jobb og fritid (The Economist, 2021b). Hva av dette som skyldes hjemmekontor og hva som skyldes restriksjoner grunnet smittevern er usikkert, men det kan ikke utelukkes at hjemmekontor har noe av skylden.

Hjemmekontor gir også ansatte muligheten til å unnsnippe støy og stadige avbrytelser som mange opplever når de sitter i åpent landskap, som stadig flere gjør. I en undersøkelse gjennomført av EPOS svarer 95% at konsentrasjonen deres blir ødelagt av støy og at dette får negative følger for produktiviteten deres (Aurdal, 2020). STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) har gjort en gjennomgang av flere studier og konkludert med at kontorløsninger hvor flere ansatte sitter sammen kommer med økt risiko for sykefravær (Knardahl, 2020a). STAMI hadde ikke funnet noen studier som så på sammenhengen mellom sykefravær og bruk av hjemmekontor. Vi kan likevel anta at hjemmekontor på kort sikt, ikke innebærer en slik risiko.

En undersøkelse av støypåvirkning på hjemmearbeidere i MURBs (multi-unit residential buildings) fant at mange blir plaget av støy selv om det ble rapportert om mindre utendørs støy under nedstengning (Andargie et al., 2021). Studien fant også at støy fra andre boenheter påvirket evnen til å jobbe hjemmefra, men at støy fra andre beboere i samme boenhet var mest problematisk.

Isolasjon utpekes som en sentral faktor som kan påvirke motivasjon og produktivitet negativt, fordi de ansatte føler seg alene og utenfor organisasjonen. Ansatte som jobber hjemmefra blir isolert både personlig og profesjonelt (Canonico, 2016). Dette er sammenfallende med oppfatningen av at digital interaksjon med andre er mindre tilfredsstillende enn normal sosial interaksjon (Hallin, 2020). «Zoom fatigue» har dukket opp som begrep i løpet av det siste året. En forklaring på fenomenet er at det trigger en stressreaksjon som er utmattende over tid når man blir stirret på, da slik sosial interaksjon normalt er reservert for mer intime forhold (Bailenson, 2020).

Disse faktorene kan vi anta har fått større betydning under pandemien ved at mye annen sosial interaksjon som ikke er arbeidsrelatert også er blitt borte. En studie av Timsal & Awais påpeker at det å jobbe hjemmefra ikke er for alle, og at det fungerer bedre for noen enn for andre. For at hjemmekontor skal fungere på en god måte krever det dermed at den ansatte har både dedikasjon og disiplin (Timsal & Awais, 2016). Omfanget er også av betydning for hvordan fjernarbeid fungerer. Hvis et flertall av de ansatte ikke er fysisk til stede kan den uformelle kommunikasjonen begynne å bryte sammen (Hunter, 2019). Det er betydelige utfordringer knyttet til ledelse av ansatte som arbeider hjemmefra. Hvordan avstanden mellom ansatte og ledere oppleves påvirkes likevel ikke bare av geografisk avstand men også av ledelsesstil (Hegghammer, 2009).

2.2.1 Kontorplasser

De siste årene har det vært en trend i retning underdekning av kontorplasser, dette inkluderer også planleggingen av det nye regjeringskvartalet, med planlagt 25% underdekning av kontorplasser (Meld. St. 21 (2018–2019) s. 6). Dette begrunnes med muligheten for å spare penger både på bygging og drift av kontorbygg. I mange kontorbygg er utnyttelsen av plassene lav. Fra samme stortingsmelding fremkommer det at en kartlegging i utvalgte departementer viste at i snitt 55% av de ansatte var til stede samtidig. Det kan være mange grunner til at ikke alle ansatte er tilstede samtidig, inkludert sykefravær, ferieavvikling, hjemmekontor, kurs og konferanser, tilstedeværelse i eksterne møter eller andre jobbrelaterte reiser. Underdekning fordrer at mange av de ansatte ikke har egne plasser og benytter seg av såkalt «shared seating», hvor man benytter ulike plasser avhengig av hva som er ledig.

2.3 Skille sfærer og fleksibilitet

Det er viktig for mange ansatte å kunne skape og opprettholde et skille mellom jobb og fri, både for de ansattes egen del og med hensyn til familiene sine. Det kan oppleves som vanskelig når arbeidet foregår i hjemmet. I en studie gjort av Tøllefsen ble det funnet at det var viktig å adressere skillet ved å ta i bruk klare rutiner, temporale og mentale skiller, men også skifte av bekledning (Tøllefsen, 2016).

Når det gjelder skille mellom jobb og fritid kan det være at det er en forskjell på mennesker ut fra personlighet og at noen er flinkere enn andre til dette mentalt. I Johannessens studie finner man forskjeller på hvordan utvalget reagerer på stressmestring ut fra hvilken personlighetstype man er (Johannessen, 2013). En av studiens konklusjoner er at den mentale tilstedeværelsen i forhold til familie som kan bli den største utfordringen ved å ta i bruk hjemmekontor. Ifølge Johannesen vil de som har familie kunne oppleve økt risiko for stress i en hjemmekontorsituasjon hvis det ikke settes klare skiller mellom jobb og fritid. Likevel virker det å være et skifte på gang i næringslivet fra å skape en balanse mellom jobb og fritid mot integrering.

Deloittes undersøkelse Global Human Capital Trends 2021 hevder at det er integrering av helse og trivsel i selve arbeidet som vi må settes søkelys på i fremtiden. Den globale undersøkelsen baserer seg på svar fra ledere i mange land og ulike bransjer. Et stort flertall av lederne, syv av ti, svarte at hjemmekontor har hatt positiv påvirkning på trivsel hos de ansatte (Wærness & Frost, 2021). Forutsatt at ledernes svar stemmer med de ansattes egne opplevelser, tyder dette på at en vellykket integrering av privatlivet og arbeid er mulig. Om hjemmekontor er nøkkelen til dette eller om andre tiltak og endringer er den egentlige grunnen er likevel usikkert.

2.4 Digitalisering, sikkerhet og skymigrering

Direktør for teknologirådet, Tore Tennøe, uttalte til NRK at overgangen til hjemmekontor har gjort at samfunnet har gjort et tiårssprang i forhold til teknologi på ett år (Damsgaard & Bierud, 2021). Selv de mest konservative bedriftene har blitt tvunget til å ta i bruk hjemmekontor på en måte de aldri ville tillatt før Covid-19 (Mjaaland & Amdam,

2020). Trolig vil dermed også fremtidig forventning fra ansatte om å få jobbe fra andre steder enn kontorlokalet være større.

I en undersøkelse gjort av Trend Micro var ett av funnene at 92% av de norske respondentene bekreftet at pandemien hadde akselerert skymigrering. Samtidig som 97% oppga at de stolte på at skyleverandørenes sikkerhet var god nok (Myrvold, 2021).

Det er mer komplisert å beskytte seg fra dataangrep i en sky, da man ikke bare kan «trekke ut internett-kabelen for å begrense et angrep» (Larsen, 2019). I tillegg til dette er det lite kompetanse om sky og hvordan sikkerheten i en sky fungerer (Eagle & Utter, 2020). Derfor kan skymigreringen pandemien har medført, få større konsekvenser på lang sikt dersom man ser for seg at kontorarbeidere har en økende andel hjemmekontor, også ved en tilbakevending til normalsituasjon.

Dersom en datamaskin som brukes til hjemmekontor har blitt kompromittert¹, kan dette føre til at hele bedriftens nettverk blir kompromittert når en bruker kobler seg til VPN (virtuelt privat nettverk) (Alnæs, 2020). At stadig flere benytter VPN når de sitter på hjemmekontor kan dermed svekke sikkerheten.

2.5 Helse

Det å sitte for mye over en lengre periode ble knyttet til helseproblematikk av James A. Levine, hvor han i sin forskning konkluderte med at overdreven sitting kunne knyttes til overvekt, diabetes type 2, karsykdommer og flere typer kreft (Levine, 2015).

Videre ble det funnet bevis i Bergmans forskning på at dersom kontoransatte fikk ha en tredemølle tilgjengelig, ville de ansatte benytte den og utgjøre en stor forskjell på den daglige aktiviteten. Likevel var det ingen signifikante utslag på kroppsmål som midjemål eller minnekapasitet. Forskningen viste derimot at det var mulig å se en reduksjon av størrelsen på hippocampus hos den eldre delen av forsøksgruppen, som ikke benyttet tredemølle (Bergman, 2018). Hippocampus brukes til midlertidig oppbevaring av minner (Graven, 2012) og man kan dermed se på sammenhengen ved at økt andel hjemmekontor kan negativt påvirke minnekapasitet for eldre kontorarbeidere.

¹ Når utenforstående kommer seg forbi sikkerhetsmekanismene på en datamaskin.

En spansk studie fant at nedstengningen under pandemien hadde en større negativ påvirkning på egenvurdert velvære for personer som jobber hjemmefra. De som jobbet på samme fysiske lokasjon som tidligere ble ikke påvirket i like stor grad og effekt virket å være større på kvinner enn på menn (Escudero-Castillo et al., 2021). Dette er sammenfallende med en tidligere studie som fant at fjernarbeid har en signifikant emosjonell påvirkning på fjernarbeid-ansatte som opplever flere negative følelser som irritasjon og ensomhet enn kontorarbeidere (Mann & Holdsworth, 2003). Nedstengningen under pandemien virker også å øke forekomsten av ryggproblemer betraktelig (Šagát et al., 2020).

2.6 Boligmarked

I en artikkel fra finansavisen pekes det på at rekordmange valgte å flytte fra Oslo i 2020 (NTB, 2021). I den samme artikkelen begrunner demograf Marianne Tønnesen ved Oslo Met dette med antagelsene om at flere kan ha mistet jobben eller at de har mistet fordelene med bo i by. Statistikk fra 2020 på flyttemønster viser at det kun var en liten økning i innlands-flyttinger, ellers bekrefter tallene demografens uttalelser (Høydahl, 2021).

Pendling definert som å arbeide i en annen kommune enn den man bor i, virker å være en langsiktig trend i vekst. Andelen av sysselsatte som pendler har vokst kontinuerlig de siste 20 årene (unntatt 2003, 2009 og 2015 som så små nedganger, henholdsvis 0,5%, 0,2% og 0,1%), fra 31,2% i 2000 til 35,5% i 2019, som utgjør 959 430 pendlere i 2019 (Berge, 2020; KommuneProfilen, 2020).

2.7 Arbeidsmarked

En studie av fjernarbeid som primærarbeidsform indikerer at fjernarbeid kan bidra til å redusere økonomisk ulikhet og redusere arbeidsledighet (Safdari et al., 2013). Dette ved at barrierer brytes ned for kvinner med små barn og utviklingshemmede samt at personer bosatt i landlige områder får tilgang til jobber som ikke finnes i nærområdene deres, uten at de må flytte.

Når det gjelder forskjellene i lønn for hjemmekontor-arbeidere og tradisjonelle kontorarbeidere ble situasjonen beskrevet av Barros og Silva (2010), gjengitt i (Bernardino et al., 2012), hvor de ikke fant en forskjell i kompensasjonen mellom de to gruppene.

2.8 Miljø og klima

Det er ikke konsensus i litteraturen rundt hvilken påvirkning fjernarbeid har på klima og miljø. Positive effekter er i hovedsak knyttet til redusert energiforbruk, men luftkvalitet er nevnt flere steder uten at det er undersøkt nærmere. En metastudie av Hook et al fant at et flertall av studier indikerer redusert energiforbruk hovedsakelig knyttet til redusert reising til og fra jobb. Mer omfattende studier som også ser på forhold knyttet til reising som ikke er jobberelatert og energiforbruk i hjemmet, finner at energibesparelsene er mer moderate (Hook et al., 2020). Tidligere studier har også pekt på mulige energibesparelser, men at disse også avhenger av forhold ved kontorlokalene. Kontorplassene må deles med andre de dagene hjemmekontor benyttes eller fjernes for at besparelser skal realiseres (Kitou & Horvath, 2003). En studie som omhandler fjernarbeidets påvirkning på miljø fant også at hjemmekontor har muligheten til å redusere trafikkbelastning og utslipp, spesielt i rushtiden (Shabanpour et al., 2018). Videre avhenger klimafordelene ved hjemmekontor i stor grad av redusert bilbruk (Lier et al., 2014). En konsekvens av det er at klimafordelene er betydelig mindre og mer usikre i de tilfeller arbeidstakerne benytter andre transportformer.

2.9 Produktivitet

Forskere i SINTEF har påpekt at dersom man har gode verktøy for samarbeid blir man ikke mindre produktiv på hjemmekontoret. Færre avbrytelser gjør også at man jobber lengre sammenhengende men fravær av muntlig kommunikasjon kan føre til flere misforståelser (Benjaminsen, 2020). En studie fra NHH fant at et stort flertall (24 av 29) av informantene (administrativt ansatte i høyere utdanning) svarte 3 eller høyere på en 1-5 skala om hvor enige de var i en påstand om at de var blitt mer produktive av å jobbe utelukkende hjemmefra (Danilova et al., 2020 s. 6). Et flertall oppfattet altså seg selv som mer produktive. Hjemme kunne informantene konsentrere seg bedre og hadde færre avbrytelser, men det gjaldt ikke dem som hadde hjemmeværende barn i perioden skoler og lignende var stengt.

En del forskning indikerer at det er lav korrelasjon mellom egenrapportert ytelse og ytelse rapportert av andre. Enkelte kan være tilbøyelige til å vurdere, eller i det minste rapportere sin egen ytelse som høyere enn den ville blitt vurdert av andre (HARRIS &

SCHAUBROECK, 1988; Mabe & West, 1982). Dette skaper utfordringer for vurdering av produktivitet gjennom spørreundersøkelser og lignende metoder.

Mesteparten av det som er publisert rundt produktivitet og fjernarbeid siste tiårene peker på økninger i produktivitet (Westfall, 2004). En gruppe europeiske forskere påpekte at litteraturen virket å være overraskende enstemmig på at det foreligger økt produktivitet (Huws et al., 1990 s. 44). Det generelle bildet virker ikke å ha endret seg siden da. Det stilles likevel spørsmål om produktivitetsøkningene som rapporteres av flere er reelle, i det minste for organisasjoner som helhet. Westfall påpeker at det er påfallende at ikke flere arbeidsgivere tvinger ansatte over i hjemmekontor, men heller legger begrensninger på dette hvis fjernarbeid faktisk hadde resultert i betydelige produktivetsforbedringer for bedriften.

Selv om hjemmekontor kan være effektivt for enkelte ansatte tyder Lippe & Lippényis studier på at det kan ha negative effekter for andre arbeidstakere i samme organisasjon. Ansattes ytelse virker å bli påvirket negativt av at kollegaer arbeider hjemmefra. Teamarbeid virker også å bli påvirket negativt når deler av teamet arbeider hjemmefra (Lippe & Lippényi, 2019). Det er altså høyst usikkert i hvilken retning hjemmekontor påvirker produktiviteten i et selskap, til tross for til nå overveldende fokus i litteraturen på de positive aspektene, spesielt for den enkelte arbeider.

2.10 Kjønnforskjeller

Forskning på kjønn gjort under pandemien har funnet at mødre tenderer mer enn fedre mot å kjenne på angst, ensomhet og depresjon på hjemmekontoret. Videre ble det også funnet at hjemmekontoret kan bidra til å redusere kjønnsforskjellen ved barnepass, spesielt ved par hvor begge er heltidsansatte (Lyttelton et al., 2020). En litteraturgjennomgang på forskning knyttet til kjønn og arbeidsliv under pandemien fant at kvinner i USA hadde større sannsynlighet enn menn til å jobbe hjemmefra (Yavorsky et al., 2021). Dette ble tilskrevet at kvinner er overrepresentert i en del yrker hvor hjemmekontor er relevant. I en større amerikansk spørreundersøkelse svarte flere mødre (54%) enn fedre (43%) at de ikke klarte å gi 100% på jobben under pandemien (Igielnik, 2021). Forskning på kjønnsforskjeller fra USA er ikke nødvendigvis overførbare til å se forskjeller i norsk næringsliv da det er betydelige samfunnsmessige forskjeller knyttet til likestilling, dermed må disse funnene tolkes med forsiktighet.

Britisk forskning har funnet at fleksitid og fjernarbeid kan hjelpe mødre å bli i arbeidslivet etter fødselen av deres første barn (Chung & Horst, 2017). Chung & Horst har også funnet evidens for at mødre med tilgang til slike fleksible arbeidsformer har lavere sannsynlighet for å redusere arbeidstimene sine etter barnefødsel. Når det gjelder produktivitet er dette notorisk vanskelig å måle objektivt, men innen akademia er det mulig å måle mengden forskning publisert i fagtidsskrifter og benytte dette som et mål på produktivitet. Under pandemien har det vært en markant økning i disse. Kvinner synes likevel å ha publisert proporsjonalt mindre enn menn (Squazzoni et al., 2020).

2.11 Ledelse og motivasjon

En undersøkelse av lederskap under covid-19 pandemien har funnet at en leder som evner å gi slipp på kontroll, gjennom såkalt tjenende lederskap, takler fjernledelsen av ansatte bedre (Hansen, 2021b). Videre tilsier også forskning fra 2019 at teamarbeid fungerer bedre dersom team-medlemmene er autonome (Benjaminsen, 2019), hvilket gjør seg svært gjeldene ved ledelse på hjemmekontor. For ledere som ønsker formelle prosesser og fokus på kontroll har vanskeligere for å få hjemmekontoret til å fungere, viser undersøkelser utført av SINTEF (Hansen, 2021a). Ved konstant hjemmekontor risikerer man også å miste organisasjonens kultur (Edwardsen & Hammeren, 2020).

Forskning av Harrison og Santiago har vist at visse typer arbeid gjør det dårligere ved fjernarbeid enn andre. Dette er arbeid som ikke har klare prosedyrer og som er avhengig av tilsyn (Harrington & Santiago, 2006). De fant også at virtuelt ansatte over tid kan utvikle en noe annerledes kultur og andre verdier som kan føre til missforståelser og uenigheter. Det er vanlig å tenke at lønn er den viktigste motivasjonsfaktoren for de ansatte, men dette virker ikke å være tilfellet. Flere undersøkelser har funnet at lønn er en viktig faktor, men ikke den viktigste (Michalsen, 2018; Normann, 2012). Arbeidsoppgavene, faglig utvikling og kollegaer er for mange viktigere. Dette blir delvis tilskrevet at det norske lønnsnivået generelt er ganske høyt og at vi har gode velferdsordninger. Dette lavere fokuset på lønn blant arbeidstakere i Norge reflekteres også i en undersøkelse utført for Sykepleien² hvor mer enn en tredjedel av norske sykepleiere ikke hadde oversikt over hvilke lønnstillegg de hadde krav

² Tidsskrift utgitt av Norsk Sykepleierforbund

på (Tholens, 2019). Forskningen tyder derimot på at gode relasjoner mellom ledere og medarbeidere er noe av det viktigste for å beholde ansatte (Stranden, 2015).

3 Intervju

For å utforske temaet hjemmekontor var det ønskelig å starte med semi-strukturerte intervjuer. Dette gjorde vi for å undersøke hvilke spørsmål det var størst interesse for, noe som ville kunne bidra til samfunnsrelevans for studien. Intervjuene skulle også bidra til å utforme spørreundersøkelsen som ville danne hovedgrunnlaget for studien. Intervjuobjektene kunne komme med påstander som vi kunne kontrollere gjennom undersøkelsen. Intervjuene kunne også tjene det formål at vi kunne gå i dybden på noen av spørsmålene vi skulle ta med i undersøkelsen, for å i større grad forstå hva som kunne ligge bak gitte svar på spørsmålene som ble stilt. Det ville også bidra til at spørsmålene som allerede var planlagt å stille, ble formulert på riktig måte. Ved å teste spørsmålene på forhånd med mer utfyllende svar, ville det være mulig å kontrollere at respondentene faktisk svarte på det spørsmålet vi ønsket svar på, og ikke noe annet.

3.1 Metode

3.1.1 Rekruttering

For at de vi intervjuet skulle kunne gi oss et overblikk over situasjonen i sine virksomheter var det ønskelig å intervju personer i lederposisjoner. Det ville også ha størst relevans i forhold til utvelgelse av forskningsspørsmål da temaet hjemmekontor i stor grad omhandler personellpolitikk og effekter for virksomheter som helhet. Vi fant det også interessant å kunne sammenligne ledernes oppfatning av hjemmekontoret med ansattes anonyme oppfatning av hjemmekontor.

Vi tok direkte kontakt med avdelingsledere og HR-sjefer i ulike virksomheter med forespørsel om deltakelse. Vi ønsket å intervju personer fra ulike virksomheter i ulike sektorer for å få et bredere overblikk over temaet. I utvelgelse la vi også vekt på om de var villige til å dele den fremtidige spørreundersøkelsen vår med sine ansatte, hvilket var tilfellet i åtte av de ni gjennomførte intervjuene.

3.1.2 Intervjuguide

Formålet med intervjuguiden var å ha noen holdepunkter underveis for å lede oss gjennom intervjuene. Det for å sikre at intervjuet ikke stoppet opp underveis. Guiden skulle også sikre at vi var innom de samme hovedpunktene i alle intervjuene, for å kunne gi oss et sammenligningsgrunnlag. Intervjuguiden besto av to hoveddeler, først en introduksjon av oppgaven vår og intervjuet med spørsmål om samtykke til lydopptak, deretter korte setninger med spørsmål og stikkord med temaer vi skulle innom.

3.1.3 Gjennomføring av intervjuene

Samtlige intervjuer ble gjennomført digitalt grunnet myndighetenes restriksjoner på nærkontakter under pandemien. Intervjuene ble gjennomført i perioden 22. januar til 4. februar. Intervjuene varte mellom 40 og 70 minutter. Intervjuene ble gjennomført ved at vi stilte åpne spørsmål fra intervjuguiden som intervjuobjektene svarte på fritt. Det var primært en som intervjuet og en som tok notater underveis. Begge fungerte likevel som intervjuere og stilte spørsmål der det var naturlig.

Det første intervjuet ble gjennomført over Skype og de resterende over Teams, da dette var programmet resterende benyttet til daglig. Det første intervjuet ble gjennomført som et testintervju for å teste formatet, dette intervjuet ble det ikke gjort lydopptak av.

Intervjuobjektet i det første intervjuet var også eneste av de vi intervjuet som ikke hadde lederansvar. Intervjuguiden ble justert etter det første intervjuet og etter det holdt konstant gjennom resterende intervjuer. Endringen av intervjuguiden kan ha påvirket hvilke svar vi fikk inn. Vi vurderer det likevel slik at endringen er av liten betydning, da intervjuene skulle tjene å åpent samle inn informasjon. Vi så det derfor som mest hensiktsmessig å tilpasse intervjuguiden basert på erfaringene vi gjorde i det første intervjuet.

3.1.4 Personvern

Grunnet ønsket om å ta lydopptak av intervjuene var denne delen av studien meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata – NSD. Meldeskjema ble sendt 18.01.2021. Vurdering fra NSD ble 22.01.2021 mottatt med beskjed om at prosjektet, som beskrevet i meldeskjemaet, ville være i henhold til personvernlovgivningen og at behandlingen derfor kunne starte.

I innledningen til hvert intervju ble deltagerne informert om at deres deltagelse var anonym, hvilken rolle intervjuene ville ha i studien og hvordan intervjuet skulle gjennomføres. De ble så spurt muntlig om samtykke til lydopptak. Samtlige deltagere samtykket til dette.

Lydopptakene ble gjennomført med diktafon for å ivareta personvern hensyn og filen ble aldri overført til noe sted fra den. Det er kun prosjektdeltagerne som har hatt tilgang til lydopptakene og transkripsjonen av disse underveis. Transkriberingen av intervjuene ble gjort av prosjektdeltagerne manuelt uten tekniske hjelpemidler. Intervjuene ble lagret kun med nummer, med koblingen mellom informant og bidrag oppbevart separat. Lydopptakene ble slettet før prosjektslutt. Krav til anonymitet har begrenset hvilke momenter fra intervjuene vi har kunnet referere til i oppgaven og vi har derfor utelatt enkelte henvisninger og eksempler.

3.2 Resultater og funn

3.2.1 Dedikert arbeidsplass

Under det første intervjuet vi foretok kom det frem at den ansatte tidligere hadde slitt med å få arbeidsro på hjemmekontoret, da han og samboeren begge måtte sitte på kjøkkenet å jobbe samtidig. Da de flyttet hadde han fått en dedikert arbeidsplass og følte at han nå kunne lukke datamaskinen kl.16 og være ferdig for dagen. Vi fikk dermed inntrykket av at det å ha en dedikert arbeidsplass var viktig for trivsel og tilfredshet med hjemmekontor. Det var noe vi ønsket å undersøke videre.

3.2.2 Ansatte kjøper utstyr selv

Gjennom intervjuene sa lederne vi snakket med at de ordnet det de ansatte trengte for å arbeide hjemmefra. Flere fortalte at de hadde latt de ansatte ta med seg PC-skjermer, kontorstoler og lignende hjem. Én fortalte også at de hadde kjørt ut hev-senk pulter til flere av de ansatte. En annen fortalte at de hadde tilbudt de ansatte «dagslyslamper» i tiden hvor det har vært mørkt ute. På spørsmål om det var andre ting ansatte hadde bedt om var svaret fra samme person at «Nei, ikke noen materielle ting som vi har sagt nei til» (intervju 9).

Vi ønsket å undersøke om det stemmer eller om ansatte likevel har kjøpt inn ting til hjemmekontoret for egne penger. Det førte til at vi i undersøkelsen tok med spørsmål om hvor mye de ansatte har brukt på innkjøp til hjemmekontoret.

En av intervjuobjektene var veldig opptatt av at hjemmekontor innebar en flytting av kostnader fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Fra dette fikk vi idéen om at det kan være skjulte ekstrakostnader som ansatte får som de av ulike årsaker ikke spør arbeidsgiver om å dekke. Et eksempel på det kunne være en kaffemaskin, som de ansatte i en normalsituasjon ville ha tilgang til på kontoret og nå savner, men som de ser på som et privat innkjøp og derfor ikke ber om å få av arbeidsgiver.

3.2.3 Ikke alle oppgaver kan gjøres hjemmefra

En av lederne mente at de hadde sett store utfordringer med kreative og komplekse problemstillinger. For eksempel å kunne sparre med kollegaer uten å måtte vente på sin tur til å snakke i teams. Eller det å kunne peke på en tavle, tegne, vise og forklare grundig ble beskrevet som tilnærmet umulig når man skulle jobbe digitalt over samhandlingsplattformer. Vi ønsket derfor å finne ut hvor mange som opplevde slike store problemer eller utfordringer ved arbeidsoppgavene. Vi valgte derfor å inkludere et spørsmål i undersøkelsen for å undersøke hvor mange som opplevde slike problemer.

En annen av lederne vi intervjuet hadde to ansatte som hadde vært på kontoret gjennom det meste av pandemien fordi arbeidsoppgavene deres fordret det. Det handlet i stor grad om datasikkerhet og personvern. Vi ble da oppmerksomme på at alle oppgaver ikke nødvendigvis er egnet eller mulig å gjøre hjemmefra og at det kan være mange ulike årsaker til dette. Vi ønsket å undersøke hvor mange dette gjaldt, da det legger en begrensning på mulighetene for hjemmekontor.

3.2.4 Bosituasjon

I intervjuene fant vi at flere av lederne hadde problemer med støy hjemme. Noen slet også med å opprettholde et fysisk skille mellom hjemmekontoret og familien, da ikke alle hadde muligheten til å lukke en dør inn til rommet de jobbet i. For å fange opp problematikken med støy har vi derfor tatt med i undersøkelsen spørsmål om man bor alene. En av de vi intervjuet hadde en ansatt som hadde vært på kontoret nesten gjennom hele pandemien fordi vedkommende ikke hadde en egnet arbeidsplass hjemme. Selv om det kan være mange faktorer som kan føre til at et sted er uegnet for hjemmekontor ønsker vi å se på i hvilken grad familiesituasjonen påvirker dette.

Relatert til dette er også spørsmålet om bolig. Flere av lederne beskrev sine egne forhold med hjemmekontor og areal som problematisk. Vi ønsket derfor å se hvor mange som ville vurdert å flytte til en større bolig hvor de ville hatt plass til en dedikert arbeidsplass eller øke arbeidsroen for hvert enkelt medlem av husstanden.

3.2.5 Bosted

Spørsmål rundt dette oppstod da ett av intervjuobjektene bemerket at det ikke var så nøye hvor man var når man skulle jobbe. Personen benyttet selv hytta i stor grad ettersom man var hjemme uansett og i liten grad skulle andre steder. Dette brakte opp spørsmålet om fremtidig utstrakt bruk av hjemmekontor kunne ha en effekt på flyttemønstre, boligmarked og urbanisering.

3.2.6 Klima

Ingen av de vi intervjuet hadde gjort noen vurdering av mulige positive effekter på klima i form av utslipp, ved bruk av hjemmekontor. To av intervjuobjektene sa likevel at det var noe de var åpne for å reflektere over i fremtiden.

To av de vi intervjuet fortalte at de hadde hatt en stor reduksjon i jobbreiser det siste året og at de begge anslo at 25% av disse reisene aldri ville komme tilbake. En av dem tilskrev dette et skifte «fra vane til vurdering» (intervjuobjekt 9, 2021). I motsetning til tidligere vil de nå vurdere om reisen virkelig er nødvendig. På spørsmål om reisereduksjon sa begge at det naturligvis ville ha en positiv miljøeffekt, men at det ikke ville være utslagsgivende for fremtidige vurderinger.

3.2.7 Produktivitet

Lederne vi intervjuet var ganske unisone i sitt syn på at den totale produktiviteten i sine virksomheter var omtrent lik som før eller bedre. En av dem fortalte likevel at de hadde kjørt noen interne undersøkelser, ikke anonyme, hvor de ansatte hadde omtalt sin egen produktivitet. De ansatte hadde der gitt uttrykk for at de følte de fikk gjort omtrent like mye arbeid som før, men at de jobbet mye mer. Vi så her rom for å se disse vurderingene opp mot ansattes svar i en anonym undersøkelse og om ansattes vurderinger av produktivitet skiller seg fra ledernes.

Flere av intervjuobjektene fortalte at deres inntrykk var at eldre arbeidstakere både var mer fornøyd med og fungerte bedre på hjemmekontor. Det var i større grad de yngre arbeidstakerne som uttrykket tydelig misnøye med hjemmekontorsituasjonen og ønsket seg tilbake til kontoret. Dette tilskrev de at de yngre hadde et større sosialt behov knyttet til arbeidsplassen. De uttrykte også at de eldre antagelig hadde mindre behov for hjelp og støtte knyttet til arbeidsoppgavene sine da de hadde erfaring, visste hva de skulle gjøre og hvem de eventuelt måtte kontakte.

3.2.8 Ledelse

Flere av de vi intervjuet hadde i sine virksomheter og avdelinger innført «stand up»-møter eller lignende flere ganger i uken og noen også daglig. «Stand up»-møter er korte møter som gjerne gjennomføres stående, noe som er ment å holde dem korte. Disse møtene har som formål å gi faglig og sosial kontakt mellom de ansatte og for å gi lederne en mulighet til oppfølging av de ansatte. For våre intervjuobjekter hadde møtene hovedsakelig faglig karakter med betydelige sosiale innslag, gjerne på starten og slutten av møtene. En leder anslo at disse møtene var to tredeler faglig og en tredel sosial. Den samme lederen mente at han gjennom disse møtene nå hadde bedre oversikt over hva de ansatte jobber med enn han hadde tidligere og han var helt sikker på at han ville videreføre møtene etter pandemien. Basert på dette ønsket vi å undersøke de ansattes tilfredshet med oppfølgingen de fikk fra sin leder for å se om de var like fornøye.

4 Spørreundersøkelse

Mye av forskningen som er gjort rundt hjemmekontor og fjernarbeid siste årene baserer seg på intervjuer og kvalitativ analyse av disse. Vi ønsket å belyse temaet på en annen måte og har derfor valgt å primært basere oss på analyse av kvantitative data, for å bidra med noe nytt til litteraturen på området.

4.1 Metode

4.1.1 Oppbygging og personvern

Vi valgte å gjennomføre en spørreundersøkelse for å avdekke hva ansatte faktisk mente om hjemmekontoret. Undersøkelsen inneholdt 32 spørsmål fordelt på fire deler, generelt om arbeidssituasjonen, forhold på hjemmekontoret, synspunkter for fremtiden og bakgrunnsinformasjon. I undersøkelsen har vi også åpnet opp for at deltakerne kunne gi oss kvalitativ informasjon i form av fritekst to steder. Det første var en mulighet til å utdype svaret sitt på et flervalgsspørsmål, det andre var muligheten til å fritt dele sine synspunkter eller erfaringer knyttet til temaet i undersøkelsen. Undersøkelsen var skrevet på norsk.

Av hensyn til personvern og for at flere skulle være villige til å svare på spørreundersøkelsen var deltagelsen anonym. Respondentenes identitet ble ikke registrert, verken navn, e-postadresse eller IP-adresse og vi satte ikke krav om innlogging for å kunne svare. For å styrke personvernet ytterligere valgte vi redusere mulighetene for identifisering av individer gjennom sammensetting av data fra ulike kilder. I denne hensikt ba vi respondentene oppgi tilhørighet til aldersgruppe med et spenn på 10 år, istedenfor nøyaktig alder. Vi ba respondentene også oppgi navn på arbeidsgiver, men presiserte at de ikke skulle oppgi avdeling eller stilling. Disse valgene kan muligens ha begrenset analysemulighetene og funn, men vi anslår at ulempen har vært svært liten. Datasettet ble oppbevart og behandlet utelukkende lokalt på våre private datamaskiner.

4.1.2 Distribuering

Undersøkelsen ble distribuert til respondentene via ledere i selskapene vi kontaktet, da de ikke ønsket å dele kontaktinformasjon til sine ansatte. Vi har derfor ikke oversikt over nøyaktig hvor mange som fikk tilsendt undersøkelsen og dermed heller ikke svarprosent. I en virksomhet vet vi at 370 ble tilsendt undersøkelsen og at 25 svarte på den. I en annen virksomhet skulle 50 få tilsendt undersøkelsen i tillegg til lederen og 51 svarte på den. Det er dermed stor variasjon i svarprosent med her henholdsvis 6,8% og 100%. Ingen av besvarelsene på undersøkelsen ble påbegynt uten å bli fullført.

Vi kan ikke kontrollere om det foreligger skjevhet i datasettet i form av at det er de som er mest eller minst fornøyde med hjemmekontor som har svart, men det er ingenting som tyder på at det foreligger noen systematisk skjevhet. Videre har vi ikke begrenset respondentenes mulighet til å besvare undersøkelsen mer enn en gang, da dette ikke er mulig uten å registrere respondentene, likevel indikerer ingenting at noen har besvart mer enn en gang. Analysene blir gjennomført som om det ikke er systematisk frafall blant respondentene, men funnene må likevel tolkes med forsiktighet. Svarene ble samlet inn med bruk av Nettskjema. Etter å ha fjernet respondenter som brukte over 20 minutter på å besvare undersøkelsen, hvilket gjaldt 62 av respondentene (9,01%), fant vi gjennomsnittlig svartid på 7,67 minutter.

4.1.3 Rekruttering av respondenter

For å skaffe respondenter startet vi med å spørre lederne vi intervjuet om de var villig til å distribuere spørreundersøkelsen til sine kontoransatte. For å øke antallet respondenter, sendte vi også ut forespørsler til bedrifter som hadde uttrykt en mening om hjemmekontor i media og som dermed ville være mer tilbøyelige til å bidra til forskning på temaet. Dette kan ha ført til mulige skjevheter. Etersom respondentene hovedsakelig er kontoransatte og ikke nødvendigvis lederne som uttrykte seg i media regnet vi dette som lite sannsynlig. Et flertall av respondentene tilhører ikke selskaper som har uttalt seg i media om temaet, så vidt vi vet, så en eventuell bias har antageligvis ikke forskjøvet resultatene så mye at de har redusert validiteten.

Deretter sendte vi ut forespørsler til andre urelaterte virksomheter for å øke bredden i utvalget. Utvalget består av respondenter fra 64 forskjellige Norske virksomheter, hvor fire av disse hadde personer som stilte til intervju. Dette resulterte i et utvalg på 688 respondenter. De 10 større virksomhetene i utvalget bidro med 68% av respondentene. 185 av respondentene valgte å gi oss ytterligere synspunkter om temaet ved å fylle ut det valgfrie fritekstfeltet på slutten av undersøkelsen. Svarene på undersøkelsen ble samlet inn i perioden 11. februar til 12 mars 2021.

4.1.4 Utvalg og populasjon

Av de 688 respondentene utgjør 59,9% kvinner, 38,4% menn og 1,7% annet/ønsker ikke å svare. Kategorisering av respondentene basert på arbeidsgiver viser at 84,2% av respondentene jobber i offentlig sektor. Dette er med på å forklare overvekten av kvinner

blant respondentene da tall fra SSB viser at 70% av ansatte i offentlig sektor er kvinner (Fredriksen, 2019). Hvis kjønnsbalansen i utvalget vårt skulle speilet arbeidslivet, justert for sektor, ville det gitt 63,7% kvinner i utvalget vårt, som ligger veldig nærme det faktiske utvalget. Fordelingen av respondenter i utvalget med tanke på kjønn og sektor innebærer at funn knyttet til kvinner og offentlig sektor vil ha større validitet. Det bør derfor utvises forsiktighet ved overføring av funn fra denne studien til privat næringsliv.

Utdanningsnivået i utvalget vårt er betydelig høyere enn snittet i befolkningen, men det er å forvente at personer i kontorjobber har et høyere utdanningsnivå. Av utvalget har totalt 90,8% utdanning på universitets- og høyskolenivå mot 34,6% i befolkningen for øvrig (SSB, 2020). 9,3% har VGS som høyeste fullførte utdanning, 28,8% har bachelorgrad/2 år eller mer høyere utdanning, 58,9% har mastergrad/4 år eller mer høyere utdanning og 3,1% har Ph.d eller tilsvarende.

4.1.5 Målinger

Undersøkelsen inneholdt fem felter for tekstsvar. Tre av dem var svært korte, med kun et ord. Ett var ment for en kort forklaring av tidligere gitt svar mens ett var ment for lengre svar. De to sistnevnte var det valgfritt å svare på, resterende av spørsmålene i undersøkelsen var obligatoriske. Det første valgfrie spørsmålet var det 17 personer som svarte på. 185 av respondentene valgte også å gi oss innsyn i deres meninger om hjemmekontor ved å benytte seg av fritekst-feltet i slutten av undersøkelsen. Dette fritekstfeltet ble det informert om i introduksjonen til undersøkelsen. Ni av spørsmålene besto av en Likert-skala fra 1 til 7. Ett av spørsmålene i undersøkelsen var et avgrensningsspørsmål med mulighet til å krysse av for inntil 3 av 9 påstander. Resterende spørsmål var flervalg med 2 til 5 alternativer.

4.1.6 Feil og endringer

Ved undersøkelser gjort på alder har vi fjernet data for kategori «70 +» og «10 – 20» da kategoriene samlet stod for 3 respondenter. Ved kategorien «70+» kan det ha oppstått feil da et annet intervall var «61–70», dermed inneholder begge kategoriene «70» og feil kan ha oppstått. Vi har ingen mulighet til å kontrollere validiteten av svarene vi har fått inn, om respondentene har vært ærlige, for eksempel svart feil på spørsmål om kjønn for å øke sannsynlighet for å forbli anonym. Vi har likevel ingen grunn til å tro at noen skulle ha svart uærlig eller at dette representerer en signifikant feilkilde.

Grunnet den begrensede størrelsen på datasettet er vi forsiktige med analyser av undergrupper som da vil inneholde få datapunkter per kategori, for eksempel bosituasjonen til kvinner som har rapportert økt produktivitet. Et større datasett kunne tillatt mer avanserte dybdeanalyser.

Spørsmålet som dannet variabelen for «vanskelige oppgaver» burde vært spesifisert med en undertekst hvor kreative prosesser og fysisk samhandling kunne vært brukt som eksempler.

Grunnen er at målefeil kan ha oppstått ved forskjellig tolkning av spørsmålet.

Spørreundersøkelsen er ikke tilpasset pendlere, hvilket kan påvirke resultatene. Spørsmålene om reisevei til jobb og reisetid er tydelig ment for personer som reiser til og fra jobb daglig. Personer som ukependler og lignende kan dermed ha forskjøvet resultatene.

4.1.7 Rensing av data

Ved rensing av data har vi ved fritekstfelt fjernet besvarelser med intervall og erstattet det besvarte intervallet med den høyeste verdien. Eksempler på dette er besvarelser ved «hvor lang reisevei til jobb hadde du akseptert» der respondentene har besvart spørsmålet med intervallene 30 – 45 og 31 – 60, vi har da valgt å endre verdiene til 45 og 60 ved dette spørsmålet da dette representerer maksimalverdien til respondenten, som det spørsmålet var ment å finne.

Dersom respondentene har besvart et spørsmål med feil enhet har vi redusert svaret til NULL, altså ikke besvart. Tilfeller hvor dette har oppstått er ved fritekstsvaret for «hvor lang reisevei hadde du akseptert? Svar med antall minutter (...)», hvor én respondent har besvart spørsmålet med 5 km.

I fritekstfeltet hvor vi ba respondentene oppgi hvor de jobber fikk vi 158 ulike svar. Dette ble redusert til 64 etter å ha korrigert for stavefeil, ulike skrivemåter, virksomhetenes gamle navn og forkortelser brukt istedenfor fullt navn.

For å lettere kunne sortere dataen i programmet Power BI har vi opprettet dummy-variabler for flere av variablene, ved hjelp av Excels hvis-funksjon. Til eksempel har vi opprettet 1 for ulike variasjoner av svar som er «Ja» og 0 for «Nei». Dette er gjort for å lettere kunne skille mellom andelene.

4.1.8 Fritekstsvar

185 respondenter fylte ut fritekstfeltet på slutten av undersøkelsen. Av disse var 4 svar en form for blankt svar. 20 svar innebar en form for tilbakemelding på selve undersøkelsen, blant annet forslag til endret ordlyd på spørsmål, spørsmål de savnet og varianter av «lykke til». Det var også 10 respondenter som brukte muligheten til å forklare svaret sitt på et av spørsmålene tidligere i undersøkelsen. Resterende 151 fritekstsvar inneholdt enten respondentens synspunkter eller erfaringer rundt hjemmekontor.

4.1.9 Dataanalyser

For å gjennomføre dataanalyse har vi brukt programmene Microsoft Office Excel, StataMP og Microsoft Power BI. Microsoft Office Excel har blitt brukt til rensing, dataauthenting, dummy-generering og korrelasjonsanalyser. StataMP har blitt brukt til summering, regresjon, korrelasjonsanalyser og modellgenerering. Microsoft Power BI har blitt brukt for å visualisere og hente ut spesifikke tall til videre arbeid i de to andre programmene. Tabellen nedenfor viser svarandel for hvert av Likert-skala spørsmålene, samt snittverdier og standardavvik.

Tabell 1: Svarandeler av spørsmål med Likert-skala, samt standardavvik og snittverdi.

Spørsmål	Likert-skala 1-7							Snitt	St.dev
	1	2	3	4	5	6	7		
1: Hvordan ville du vurdert din egen produktivitet?	1 %	2 %	17 %	33 %	24 %	16 %	7 %	4,49	1,27
2: De dagene du har hjemmekontor, ville du sagt at du bruker mer eller mindre tid på å jobbe?	0 %	2 %	9 %	35 %	29 %	18 %	6 %	4,69	1,12
3: Hvordan er situasjonen på hjemmekontor med tanke på teknisk utstyr?	6 %	24 %	39 %	22 %	4 %	3 %	2 %	3,1	1,2
4: I hvilken grad opplever du at du får den oppfølgingen du trenger fra din leder?	1 %	5 %	14 %	25 %	23 %	19 %	14 %	4,75	1,46
5: I hvilken grad er du fornøyd med den sosiale kontakten med kollegaer?	6 %	25 %	30 %	18 %	13 %	5 %	3 %	3,32	1,41
6: I hvilken grad er du fornøyd med den faglige kontakten du har med kollegaer?	2 %	11 %	22 %	25 %	21 %	13 %	6 %	4,14	1,46
7: Opplever du vanskeligheter med å skille jobb og fritid?	13 %	19 %	12 %	19 %	22 %	12 %	3 %	3,65	1,69
8: Ville produktiviteten din på hjemmekontor ha vært annerledes i en normalsituasjon?	0 %	1 %	4 %	73 %	13 %	7 %	2 %	4,25	0,78
9: Kommer du til å være mer eller mindre på kontoret i fremtiden enn du var før pandemien?	5 %	14 %	38 %	33 %	5 %	4 %	2 %	3,37	1,16

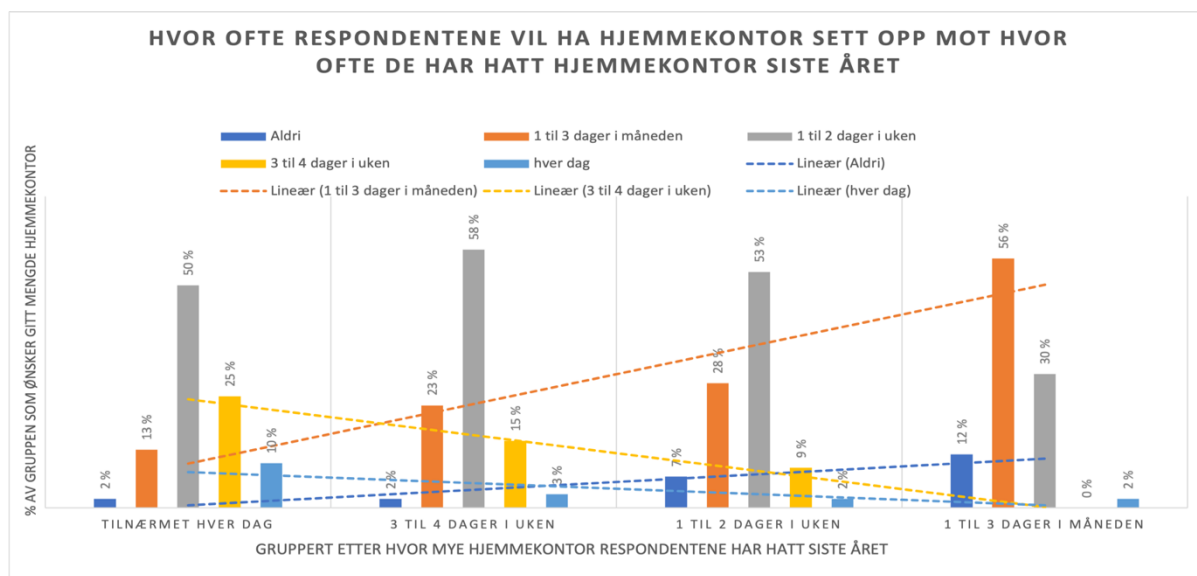
Fra spørsmål som ble stilt med Likert-skala ser man tendenser til at respondentene samler seg rundt det midterste alternativet, som forventet. Det interessante i tabell 1 er å se i hvilken grad svarene samler seg, som for eksempel ved spørsmål 8 om produktivitet i normalsituasjon. På dette spørsmålet svarte 73% av respondentene «4» og er dermed veldig enig i at produktiviteten ville forblitt konstant.

4.2 Resultater og funn

I denne delen av oppgaven utforsker vi svarene fra spørreundersøkelsen med flere ulike vinklinger. Vi belyser respondentenes preferanser og går i dybden på enkelte spørsmål hvor vi blant annet ser på samvariasjon og undersøker forskjellene mellom ulike grupper.

4.2.1 Erfaring leder til interesse

88,8% av respondentene svarte «Ja» på spørsmålet om de ønsker at arbeidsgiver skal åpne for hjemmekontor i større grad enn de gjorde før pandemien. I figur 1 vises det at på spørsmål om hvor ofte respondentene ville benytte hjemmekontor i fremtiden, hvis de fikk velge fritt, svarte hele 50,4% at de ville benytte hjemmekontor 1-2 dager i uken. 19,9% svarte 1-3 dager i måneden og 19,6% svarte 3-4 dager i uken. Kun 3,1% ønsket aldri å benytte hjemmekontor mens 7% ønsker å benytte hjemmekontor tilnærmet hver dag. Sett opp mot hvor ofte respondentene har hatt hjemmekontor siste året virker det som om erfaringer fra siste året påvirker ønsker for fremtiden. Desto mer hjemmekontor respondentene har hatt siste året, desto mer tilbøyelige er de til å ha hjemmekontor også i fremtiden.



Figur 1: Fordelingen av svar på spørsmålet om hvor mye hjemmekontor respondentene ønsker seg i fremtiden. Svarene er gruppert etter svar på spørsmålet om hvor mye hjemmekontor respondentene har hatt siste året, hvor hver gruppe summerer seg til 100%. Alternativet «Ikke i det hele tatt» fra spørsmålet om hvor mye hjemmekontor de har hatt og alternativet «Aldri» fra spørsmålet om hvor mye hjemmekontor de ønsker seg er utelatt grunnet få svar med henholdsvis 7(1%) og 21(3,1%). Generert i Excel.

Den eneste gruppen hvor hjemmekontor 1-2 dager i uken ikke er det foretrukne alternativet til over 50%, er blant dem som har hatt minst hjemmekontor, altså 1-3 dager i måneden. I denne gruppen ønsker et flertall (56%) å fortsette med nettopp 1-3 dager i måneden.

Andelen som ønsker hjemmekontor 3-4 dager i uken er lavest for gruppen som har hatt minst hjemmekontor siste året (1-3 dager i måneden) med 0%. Den stiger jevnt med økt hjemmekontor siste året og er høyest for dem som har hatt hjemmekontor tilnærmet hver dag, hvor 25% ønsker dette.

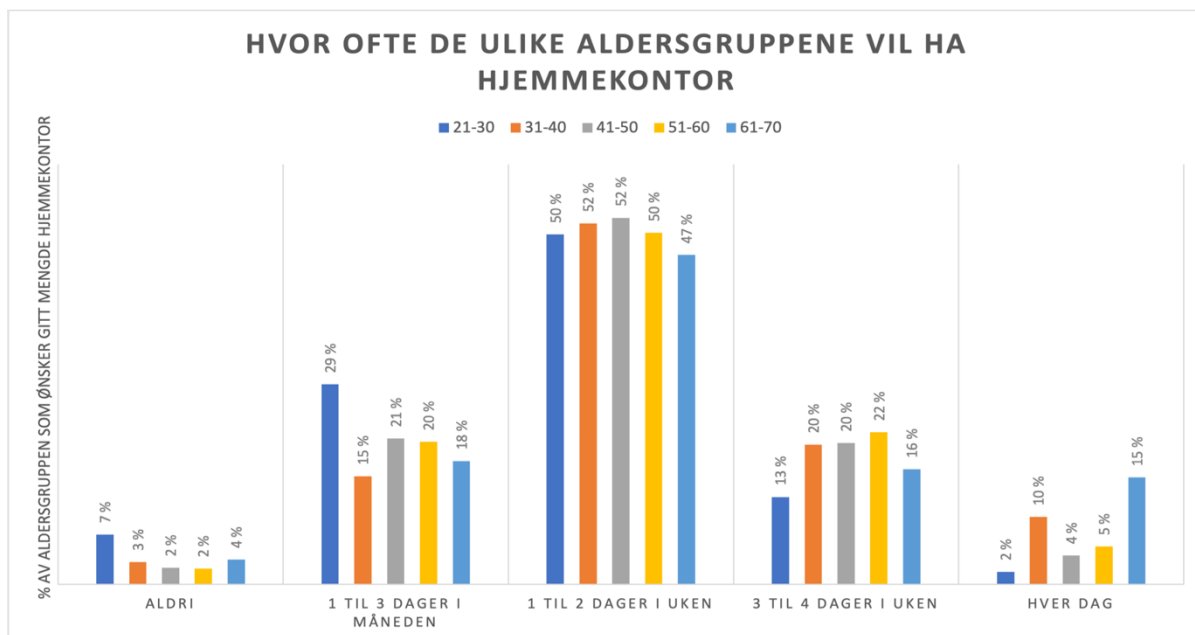
Disse tallene må likevel leses med forsiktighet da det er betydelige forskjeller i hvor ofte respondentene har hatt hjemmekontor. Hele 59,7% har hatt hjemmekontor tilnærmet hver dag siste året, 25,7% 3-4 dager i uken, 6,2% 1-2 dager i uken og 7,3% 1-3 dager i måneden. Vi ser helt klare trender i svarene hvor ingen grupper bryter med trenden. Det tyder på at det relativt begrensede svarantallet for de to sistnevnte gruppene ikke har forskjøvet snittverdiene i tilstrekkelig grad til at funnene endres.

4.2.2 Alder

Tabell 2: Respondentenes fordeling i ulike aldersgrupper, både antall og prosent.

Aldersgruppe	Antall	Prosentandel
10-20	1	0,1%
21-30	56	8,1%
31-40	155	22,5%
41-50	168	24,4%
51-60	221	32,1%
61-70	85	12,4%
70+	2	0,3%

Det synes å være små forskjeller mellom de forskjellige aldersgruppene i hvor mye hjemmekontor de ansatte ønsker seg. Vi kan se en svak trend mot at den yngste aldersgruppen ønsker seg mindre hjemmekontor enn de andre. I figur 2 nedenfor, ser vi at 7% ønsker aldri hjemmekontor, mot 2-4% for de andre aldersgruppene og 29% ønsker hjemmekontor kun 1-3 dager i måneden mot 15-21% for resterende aldersgrupper. Dette kan skyldes at de har mindre erfaring fra arbeidslivet og et større behov for å be om hjelp og stille spørsmål. Vi antar at de fleste nyutdannede vil falle inn under denne aldersgruppen. Blant dem som ønsker seg hjemmekontor hver dag er den eldste aldersgruppen noe overrepresentert med 15% mot 2-10% for de andre aldersgruppene. Vi har i statistikken nedenfor utelatt respondentene i gruppene 10-20 og 70+, da dette totalt utgjør 3 respondenter.



Figur 2: Fordelingen av ønsket mengde hjemmekontor gruppert etter aldersgruppe. Prosentatsene summerer seg til 100% per aldersgruppe. Aldersgruppene 10-20 og 70+ er utelatt grunnet få svar, henholdsvis 1 og 2. Generert i Excel.

4.2.3 Kjønn

Ettersom andelen « annet/ønsker ikke å svare » er så liten har vi ikke muligheten til å analysere dataen opp mot de to andre gruppene « kvinner » og « menn ». Kjønnsforskjellene i ønsker om hjemmekontor er små, men til stede. På spørsmålet « Ønsker du at arbeidsgiveren din skal åpne for hjemmekontor i større grad enn slik det var før pandemien? » svarte 85% av menn (225) « Ja » mens 91% av kvinner (375) svarte det samme. 55% av kvinnene (228) foretrakk hjemmekontor « 1-2 dager i uken », mens bare 45% av mennene (119) foretrakk det samme. Videre fant vi at menn i større grad foretrakk å benytte hjemmekontoret « tilnærmet hver dag » med 10% (27) mens bare 5% av kvinnene (21) foretrakk dette alternativet. For alternativene 1-3 dager i måneden og 3-4 dager i uken var kjønnsforskjellen under 2 prosentpoeng.

Et klart flertall ønsker hjemmekontor 1-2 dager i uken etter at pandemien er over. Det er en tendens til at desto mer hjemmekontor respondentene har brukt siste året, desto mer ønsker de å ha i fremtiden også. Det er også tydelig at de under 30 år ønsker seg mindre hjemmekontor enn de eldre. Der virker også som at kvinner i litt større grad enn menn ønsker seg mer hjemmekontor enn tidligere, men at færre av kvinnene enn mennene ønsker utelukkende hjemmekontor.

4.2.4 Egenvurdering av produktivitet

Tabell 3: Gjennomsnittsverdier for egenvurdering av produktivitet i Likert-skala (1-7). 4 betyr at produktiviteten på hjemmekontor er lik som på kontoret før pandemien, 1-3 betyr at respondenten opplever redusert produktivitet og 5-7 betyr at de opplever økt produktivitet. Tallene er beregnet for hver aldersgruppe. Merk at aldersgruppene 10-20 og 70+ er utelatt, disse utgjør 3 respondenter.

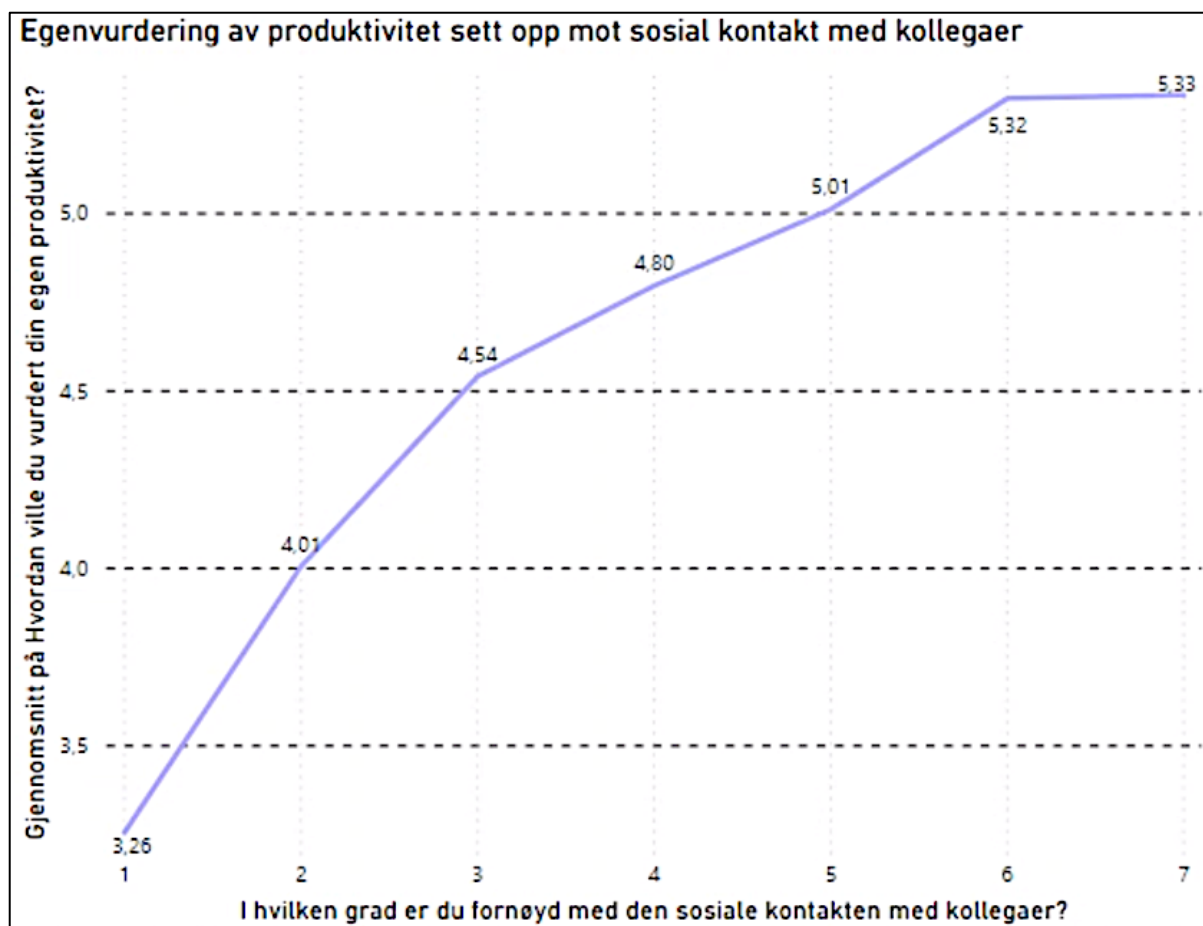
Aldersgruppe	Gjennomsnittsverdi produktivitet
21-30	3,91
31-40	4,53
41-50	4,64
51-60	4,53
61-70	4,42

I undersøkelsen ba vi respondentene vurdere sin egen produktivitet på hjemmekontoret. Det fremkommer fra tabell 3 at alle aldersgruppene i snitt vurderer sin egen produktivitet som høyere enn tidligere, bortsett fra aldersgruppen 21-30, hvor snittet er under 4, derav 3,91. Snittet for alle respondentene var 4,49. Totalt 46,4% oppga at de er mer produktive enn tidligere, altså svarte 5, 6 eller 7 på spørsmålet. 20,9% oppga at de er mindre produktive, altså svarte 1, 2 eller 3. Sett opp mot alder ser vi at den yngste aldersgruppen rapporterer en litt lavere produktivitet på hjemmekontoret enn normalt mens resterende rapporterer høyere produktivitet.

Vi ser også en kjønnsforskjell. Snittverdien for kvinner er 4,60 mens den for menn er 4,33.

Det er vesentlige forskjeller i rapportert produktivitet ut ifra respondentenes bosituasjon. Den laveste produktiviteten finner vi hos dem med hjemmeboende barn uten partner, med en snittverdi på 4,03. De som bor alene har en snittverdi på 4,23 og de som har samboer eller bor i kollektiv har en snittverdi på 4,47. Den høyeste produktiviteten finner vi hos dem som har både samboer/partner og hjemmeboende barn med en snittverdi på 4,65.

Vi finner også en forskjell i produktivitet ut fra om respondenten har en dedikert arbeidsplass eller ikke. De som ikke har det har et snitt på 4,23 mens de som har det har et snitt på 4,62.



Figur 3: Snittverdiene fra spørsmålet om egenvurdering av produktivitet etter hva respondentene svarte på spørsmålet om hvor fornøyde de er med sosial kontakt med kollegaer. Hentet fra Power BI. Begge spørsmål er Likert-skala 1-7.

Ved å se på respondentenes egenvurdering av produktivitet i figur 3, opp mot vurderingen av hvor fornøyde de var med den sosiale kontakten med kollegaer, ser vi at de som er mer tilfreds med den sosiale kontakten vurderer sin egen produktivitet mye høyere. Korrelasjonen mellom hvor fornøyde respondentene er med sosial kontakt og deres egenvurdering av produktivitet er 0,38. Produktivitet her er svaret på spørsmålet om hvordan respondentene vurderer sin produktivitet i forhold til slik den var før pandemien, hvor 1-3 betyr redusert og 5-7 betyr økt produktivitet. Dette betyr ikke at det nødvendigvis er de samme personene som rapporterer lav vurdering av egen produktivitet, samtidig med lav vurdering av sosial kontakt med kollegaer, og motsatt.

Det må også bemerkes at det foreligger en korrelasjon mellom svarene på hvor fornøyde respondentene er med henholdsvis sosial og faglig kontakt med kollegaer på 0,7. Det er som forventet at det foreligger en korrelasjon mellom disse, da mange antageligvis ikke skiller tydelig mellom hvilken kontakt de er fornøyde med. Helhetsfølelsen til respondentene

påvirker sannsynligvis hva de svarer på begge spørsmålene. Det kan dermed virke som at de som får sine behov for kontakt med andre mennesker tilfredsstilt, er mer produktive. Det foreligger ikke nødvendigvis kausalitet og hvis det foreligger kausalitet er det ikke sikkert at det er sosial kontakt som påvirker produktiviteten og ikke andre veien. Sammenhengen mellom disse er likevel svært interessant.

Forutsatt en kausal sammenheng mellom sosial kontakt og produktivitet kan vi anta at effekten av sosial isolasjon som foreligger under pandemien spiller inn her, men det er uklart hvor mye. Det er mulig at menneskelig kontakt som ikke er arbeidsrelatert i en normalsituasjon vil kunne kompensere for fravær av kontakt med kollegaer. Personer som sitter på hjemmekontor, vil da kunne oppleve høyere produktivitet enn de gjør nå.

Vi ba respondentene om å velge de tre tingene de savner mest når de er på hjemmekontor fra en liste med 9 alternativer. Her var to alternativer klart mest populære. 61,6% valgte småprat og sosialisering med kollegaer som en av disse mens 58,6% inkluderte «Muligheten til å enkelt be om hjelp eller utveksle ideer med kollegaer». Likevel er dette et syn ikke alle deler. Respondent 12588635 skrev «Arbeidsdagen på kontoret blir mer oppsplittet med mye småprat [...] det stjeler tid og gir en mindre effektiv arbeidsdag. Er veldig glad for at jeg slipper «obligatorisk» kaffepause hver morgen!». Lignende synspunkter ble uttrykt av flere andre. Det er altså stor variasjon i synspunktene på temaet. Selv om et flertall savner slike sosiale avbrekk i arbeidsdagen kan fraværet av slike, muligens bidra til å øke produktiviteten.

Det er også mulig at det blant dem som oppga å være fornøyde med sosial kontakt med kollegaer er personer som foretrekker ganske lite slik kontakt. Det kan også forstås som at hjemmekontoret gir arbeidsro som ikke finnes på kontoret. Dette ble blant annet implisert av kommentaren til respondent 12576145 «Overgang til åpent landskap på jobb gjør uansett hjemmekontor mer aktuelt». En mulig feilkilde i denne delen av oppgaven kan være at respondentene ikke fikk muligheten til å svare at de ikke savnet noe, hvilket kan ha påvirket svarene.

I et spørsmål om de har arbeidsoppgaver som er betydelig vanskeligere eller umulig å gjøre hjemmefra, svarte 9,7% at de har dette flere ganger i uken eller daglig. Likevel var det kun 3,9% som oppga at de både hadde slike oppgaver og opplevde redusert produktivitet. Det

kan skyldes at mange med slike oppgaver venter med dem til de er på kontoret og/eller at de kompenseres med å bruke mer tid på å få arbeidsoppgavene gjort hjemmefra. Kun 36,5% svarte at de aldri har slike arbeidsoppgaver.

4.2.5 Pauser

55,1% (379) svarer at de tar lengre pauser i løpet av arbeidsdagen på hjemmekontoret som de ikke ville tatt på kontoret til vanlig. Dette fordeler seg på 41,1% på 1-2 dager i uken, 7,5% på 3-4 dager i uken og 6,4% på tilnærmet hver dag. På spørsmål om de ønsker at arbeidsgiver skal tilrettelegge for slike avbrekk i arbeidsdagen svarer 48,8% at de ønsker det mens 29,8% svarer at de allerede har dette godet på arbeidsplassen. Videre har 18,5% av respondentene svart at har lyst til at arbeidsgiver skal åpne for slike lengre avbrekk, men at de nå aldri tar slike pauser. 10,5% svarte at de aldri tar slike lengre pauser og heller ikke har noe ønske om at arbeidsgiver skal tilrettelegge for slike. Det er mulig at en del ansatte kan ta seg slike lengre pauser i løpet av arbeidsdagen uten at det går ut over produktiviteten, fordi de korte avbrekkene i form av småprat med kollegaer ved kaffemaskinen uteblir. Effektiv arbeidstid i løpet av en dag kan dermed forbli uendret. Effektiv arbeidstid refererer her ikke til produktivitet, men til tid brukt direkte til arbeidsoppgaver.

53,2% oppga at de bruker mer tid på å arbeide nå enn de gjorde tidligere, mens 11,5% oppga at de jobber mindre. En undersøkelse utført av Atlassian fant også at mange jobber mer enn tidligere og støtter dermed opp under vårt funn. Arbeiderne i 63 av de 65 landene som ble undersøkt jobbet lenger i perioden april-mai 2020 enn de gjorde i perioden januar-februar 2020 (The Economist, 2020b). Respondent 12543567 skrev blant annet at «[...] man får jobbet lenger pga man slipper reisevei [...]». Det foreligger en korrelasjon mellom egenvurdering av produktivitet og tidsbruk på arbeid på 0,54. Likevel oppga kun 67,8% av dem som jobber mer (53,2%) at de hadde økt produktivitet. De som har økt produktivitet og jobber mer utgjør dermed 36% av totale respondenter. En del ser dermed ut til å bruke mer tid på å arbeide uten at de får gjort mer enn før. 6% av respondentene våre oppga til og med at de jobber mer og likevel er mindre produktive. Totalt 78% av dem som opplever økt produktivitet jobber også mer. Det kan altså virke som at en betydelig del av økningen i produktivitet kan tilskrives at respondentene jobber mer.

Produktiviteten på hjemmekontoret virker å være høyere enn den var tidligere for en stor andel, med unntak for den yngste aldersgruppen. Økningen er større for kvinner enn for menn. En betydelig del av denne økningen kan tilskrives at respondentene jobber mer.

4.2.6 Preferanser for reisevei og flytting

I undersøkelsen svarte 25% av respondentene at de kunne tenke seg å flytte eller allerede hadde flyttet til ny eller annen bolig, hvis det i fremtiden ble åpnet opp for mer hjemmekontor.

På spørsmål om de kunne tenke seg å flytte til et sted lenger unna jobben hvis de ikke trengte å møte opp fysisk på jobb hver dag, svarte 32% «Ja». 11,2% av disse kunne tenke seg inntil 15 minutter lengre reisevei, 11,6% inntil en time og 9,1% mer enn en time. Konsekvensene av dette er potensielt store for både bosettingsmønster og økonomi. For eksempel kommenterte respondent 12385211 «Med økt grad av hjemmekontor vil jeg fortsette å bo der jeg bor, men det blir lettere å se etter jobb i et større geografisk område». Utslaget for arbeidsmarkedet kan dermed bli større enn flyttemønsteret skulle tilsi.

Tabell 4: Verdier for respondentenes maksimalt aksepterte reisevei til jobb i en normalsituasjon og i en situasjon hvor de kun må reise til jobb annenhver dag. Beregninger er basert på 681 observasjoner da det er foretatt korrigering for manglende verdier.

Beskrivelse	Median	Gjennomsnitt	Standardavvik
Reisevei (minutter)	45,00	45,41	21,53
Reisevei annenhver dag (minutter)	50,00	52,35	22,28
Differanse	5,00	6,94	0,75

Videre stilte vi et spørsmål hvor respondentene fikk anledning til i fritekst, svare på hvor lang reisevei i minutter de hadde akseptert. I tabell 4 ser man en median på 45,41 minutter, med et standardavvik på 21,53 minutter (min 0 min, max 300 min). Vi stilte deretter det samme spørsmålet, men med betingelsen om at de kun trengte å dra til jobben annenhver dag. På dette spørsmålet ble medianen 7 minutter kortere, derav 52,41 minutter og dette med et minimalt større standardavvik på 22,28 minutter.

70% av respondentene benytter kollektiv transport og/eller bil for reisen til og fra jobb, 12,4% oppga at de gikk til jobben, mens 15,7% rapporterte om at de brukte sykkel eller elsparkesykkel.

Halvparten av respondentene rapporterer at de har 10 km eller kortere reisevei til jobben (0-10), 21,8% har reisevei på mellom 11 og 20 km, 14,5% hadde reisevei på mellom 21 og 40 km, og de resterende 13,7% hadde over 41 km reisevei til jobben. På spørsmål om hvor lang reisetid til jobben respondentene hadde, svarte ca. 65% av respondentene at de hadde mellom 16 og 60 minutters reisetid til jobb, mens 10% hadde over en time reisevei til jobben. De resterende 23,5% hadde et kvarter eller mindre reisetid til jobben. Vi ser dermed store forskjeller i hvordan kontorarbeiderne benytter seg av transport for å komme seg til jobben, hvilket kan påvirke ønsket andel hjemmekontor eller bosted.

5 Multivariat regresjonsanalyse for preferanser for hjemmekontor

Vi valgte å lage en modell for å utforske og forklare hva som påvirker hvor mye hjemmekontor ansatte ønsker å benytte. Da det er knyttet stor usikkerhet til å basere vurderinger av produktivitet på egenrapportering, og vi ikke har tilgang til betydelige andre data på dette, valgte vi å ikke fokusere på produktivitet. Ansattes preferanser for ønsket mengde hjemmekontor var det vi anså som mest interessant å undersøke. Med bruk av en multivariat regresjonsanalyse kan vi i stor grad korrigere for påvirkning fra andre faktorer og dermed se effekten av de enkelte variablene. Vi kan slik finne sammenhenger som ikke er synlige når man studerer kun noen få sammen.

En slik analyse bidrar til bedre forståelse for forholdet mellom variablene i datasettet. På denne måten fikk vi frem hvilke variabler som hadde størst påvirkning.

I modellen har vi brukt variabelen «Fritt valg» som avhengig variabel. Det er svarene fra spørsmålet «hvis du fikk velge fritt, hvor ofte hadde du benyttet hjemmekontor?». Svarene er tall fra 0 til 20, hvilket er antall arbeidsdager per måned. Den følgende modellen (1) forklarer hva som påvirker hvor ofte folk vil benytte hjemmekontor.

$$\begin{aligned}
\text{Fritt valg} = & \beta_1 + \beta_2 \text{Vanskelige oppgaver}_{Dum} + \beta_3 \text{Benyttet hjemmekontor} \quad (1) \\
& + \beta_4 \text{Reisevei i min} + \beta_5 \text{Mann}_{Dum} + \beta_6 \text{Bor alene}_{Dum} \\
& + \beta_7 \text{Dedikert arbeidsplass}_{Dum} + \beta_8 \text{Økt produktivitet}_{Dum} \\
& + \beta_9 \text{Bra teknisk}_{Dum} + \varepsilon
\end{aligned}$$

5.1 Input

I modellen har vi benyttet snittverdien fra hver av intervallene og regnet om til numeriske verdier for dager hjemmekontor per måned. Vi har antatt at en måned er 4 uker, med 5 arbeidsdager i hver uke. Den laveste summen av intervallene er 0 hvor respondentene har svart «aldri». Den høyeste summen av intervallene er 20 hvor respondentene har svart «tilnærmet hver dag». Deretter har vi endret intervallet «1-3 ganger i måneden» til tallet 2, «1-2 dager i uken» til tallet 6, og «3-4 dager i uken» til 14. Dermed har vi estimater for intervallene i 0, 2, 6, 14 og 20. Variablene vi har valgt å inkludere er hovedsakelig variabler en leder vil kunne påvirke til en viss grad, sett bort fra kjønn og bosituasjon.

Vanskelige oppgaver_{Dum}: en dummy generert av spørsmålet «Har du arbeidsoppgaver som er betydelig vanskeligere eller umulig å gjøre hjemmefra?». Alle som svarte en versjon av «ja, (...)» er inkludert, alle 4 variantene. «Ja» ble gitt verdien 1 og «Nei» 0. Vi forventer at denne variabelen skal gi negativt utslag. Vi forventer at de som har arbeidsoppgaver det er vanskeligere å gjøre hjemmefra enn fra kontoret vil ønske å være mindre hjemme da det vanskeliggjør arbeidssituasjonen deres.

Benyttet hjemmekontor: Svarene fra spørsmålet «Hvor mye har du benyttet hjemmekontor siste året?» Vi har her benyttet snittverdien fra hver av intervallene og regnet om til numeriske verdier med dager hjemmekontor per måned, på samme måte som for den avhengige variabelen. De som har svart «Tilnærmet hver dag» har da blitt gitt verdien «20». På bakgrunn av funn tidligere i oppgaven forventer vi at denne variabelen gir positivt utslag.

Reisevei i min: «Hvor lang reisevei har du til jobb?» Vi har her benyttet snittverdien fra hvert av intervallene. Intervallet «0-15 min» er endret til verdien 7,5, «16-30 min» er endret til 23, «31-60» er endret til 45,5, og «61 min +» er endret til 75. Siste er ikke en snittverdi da 61 min + ikke er et intervall med en øvre grense. Verdien ble valgt med basis i en lineær økning i avstanden mellom snittverdiene. Avstanden mellom 7,5 og

23 er 15,5. Avstanden mellom 23 og 45,5 er 22,5 som er en økning på 7 fra forrige intervall. For å videreføre økningen valgte vi en avstand på 29,5 som ga verdien 75. Dette er muligens et litt lavt estimat på gjennomsnittlig reisetid for dem som har valgt alternativet «61 min +», men vi regner det fortsatt som mest korrekt. Vi forventer at denne variabelen gir positivt utslag.

$Mann_{Dum}$: Kjønnsvarebel, hvor «mann» gir verdien 1, og «kvinne» verdien 0. Vi forventer at denne variabelen gir positivt utslag gitt tidligere forskning.

$Bor\ alene_{Dum}$: Dummy-variabel fra spørsmålet om bosituasjon hvor respondentene som har svart «Nei» har fått verdien 1, og resterende besvarelser som inneholder «Ja» har fått verdien 0. Variabelen viser hvilke av respondentene som bor helt alene, de som ikke har partner/samboer, ikke hjemmeboende barn og ikke bor i bofelleskap. Denne er tatt med da den kan fungere som en proxy for arbeidsro. Dette synet støttes indirekte av respondent 12589786 som kommenterte «Kvalitet av hjemmekontor for min del påvirkes mest av om barn er hjemme fra skolen.». Vi forventer derfor at denne variabelen skal gi positivt utslag. Det kan være store forskjeller på dem som har hjemmeboende barn med og uten partner som vi ikke fanger opp her. Det å gå i dybden å bosituasjon faller likevel utenfor rammene for denne oppgaven.

$Dedikert\ arbeidsplass_{Dum}$: Fra spørsmålet «Har du en dedikert arbeidsplass/skrivebord?». «Ja» gir verdien 1 og «Nei» gir 0. Spørsmålet er knyttet til situasjonen på hjemmekontoret. Under intervjuene sa flere at de fikk inntrykk av at de antagelig hadde det lettere på hjemmekontor enn en del av deres ansatte ettersom de har en dedikert arbeidsplass i hjemmet. Dette gjør det naturlig å forvente at denne variabelen gir positivt utslag.

$\text{\Okt produktivitet}_{Dum}$: Fra spørsmålet om «Hvordan ville du vurdert din egen produktivitet?». Her har vi generert en dummy hvor de som på en skala fra 1-7, har svart 5, 6 eller 7 er gitt verdien 1, alle andre 0. Ved å erstatte skalaen med en dummy-variabel mister vi litt informasjon, men resultatene blir betydelig enklere å tolke. Det er ikke enkelt å fastslå hva som er en meningsfylt tolkning av en enhet produktivitet på skalaen. Det gjør det også betydelig enklere å overføre til andre sammenhenger og undersøkelser når en ikke benytter en vilkårlig valgt skala. En forenkling til økning eller reduksjon er mye tydeligere og derfor

valgt. Vi forventer at denne variabelen gir positivt utslag da vi ser det som naturlig å anta at de som opplever at hjemmekontoret fungerer godt ønsker å benytte det oftere enn de som ikke opplever dette.

Ved valg av avhengig variabel ble det vurdert å undersøke produktivitet, men en del forskning viser at egenrapportering av produktivitet ikke er helt til å stole på. Vi snakket også med forskningsdirektøren i STAMI over mail, som påpekte at det er vanskelig å objektivt måle produktivitet da det er vanskelig «å finne data basert på annet enn om man er fornøyd med egen innsats.» (Knardahl, 2020b). Dette bidro til at vi valgte å ikke legge hovedfokuset i oppgaven vår på produktivitet.

Bra teknisk_{Dum}: Fra spørsmålet om «Hvordan er situasjonen på hjemmekontor med tanke på teknisk utstyr?». Her har vi generert en dummy hvor de som på en skala fra 1-7, har svart 5, 6 eller 7 er gitt verdien 1, alle andre 0. Vi forventer at denne variabelen skal gi positivt utslag. Dette fordi vi ser det som naturlig å anta at de som opplever å ha bedre arbeidsverktøy hjemme enn på kontoret vil ønske å være hjemme for å kunne benytte dette oftere enn de som ikke har en slik teknisk fordel av å arbeide hjemmefra.

5.2 Funn

Tabell 5: Korrelasjon mellom variablene i modellen, hentet fra Stata.

* Signifikant ved 95% nivå

** Signifikant ved 99% nivå

*** Signifikant ved 99,9% nivå

	Fritt valg	Vanskelige oppgaver	Benyttet hjemmekontor	Reisevei i min	Mann	Bor alene	Dedikert arbeidsplass	Økt produktivitet	Bra teknisk
Fritt valg	1.0000								
Vanskelige oppgaver	-0.2888***	1.0000							
Benyttet hjemmekontor	0.3104***	-0.2032***	1.0000						
Reisevei i min	0.3204***	-0.0425	0.2103***	1.0000					
Mann	0.0769*	0.0082	-0.0455	0.0172	1.0000				
Bor alene	-0.0472	0.0641	-0.0362	-0.0901*	-0.0540	1.0000			
Dedikert arbeidsplass	0.1323***	-0.0271	0.1699***	0.1181**	0.0532	-0.1017**	1.0000		
Økt produktivitet	0.4216***	-0.1793***	0.1315***	0.1790***	-0.1043**	-0.0775*	0.1356***	1.0000	
Bra teknisk	0.2581***	-0.1258***	0.0379	0.1203**	0.1329***	-0.0165	0.1613***	0.1798***	1.0000

I tabell 5 ovenfor ser man at de fleste variablene generelt har lave verdier for korrelasjon, sett bort fra variablenes korrelasjon med «frittvalg», hvilket har flere tosifrede prosentvise korrelasjoner for de fleste variablene. Flere av variablene er også statistisk signifikante ved et 99,9%-nivå, fire stk ved 99%-nivå og tre stk ved et 95%-nivå. Dette betyr at dataen ved korrelasjonene kan med prosentvis sikkerhet tilegnes forklaringsverdi som ikke skyldes tilfeldigheter.

Tabell 6: Oppsummerende statistikk for variablene i modellen.

Variabler	Gjennomsnitt	Standardavvik	Min - Max	Beskrivelse
Fritt valg	7,57	5,30	0 - 20	Dager per måned de ønsker å benytte hjemmekontor i fremtiden.
Vanskelige oppgaver	0,64	0,48	0 - 1	Dummy. De som har oppgaver det er vanskeligere å gjøre hjemmefra er gitt 1, andre 0.
Benyttet hjemmekontor	16,07	5,81	0 - 20	Dager per måned de har benyttet hjemmekontor siste året.
Reisevei i min	31,76	20,33	7,5 - 75	Hvor lang reisevei de har til jobb i minutter.
Mann	0,38	0,49	0 - 1	Dummy. Mann er 1, kvinne er 0.
Bor alene	0,15	0,35	0 - 1	Dummy. De som bor alene er gitt 1, andre 0.
Dedikert arbeidsplass	0,68	0,47	0 - 1	Dummy. De som har en dedikert arbeidsplass er gitt 1, andre 0.
Økt produktivitet	0,46	0,50	0 - 1	Dummy. De som har høyere produktivitet på hjemmekontoret enn på jobb er gitt 1, andre 0.
Bra teknisk	0,09	0,29	0 - 1	Dummy. De som har teknisk utstyr på hjemmekontor som er bedre enn på kontoret er gitt 1, andre 0.

Tabell 7: Resultatet av den multivariate regresjonen. Print fra STATA.

Linear regression		Number of obs	=	688		
		F(8, 679)	=	44.23		
		Prob > F	=	0.0000		
		R-squared	=	0.3482		
		Root MSE	=	4.3049		
frittvalg	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
vanskeligopp	-1.865421	.375296	-4.97	0.000	-2.602301	-1.128541
benyttet	.1751052	.0265268	6.60	0.000	.1230207	.2271897
reiseveimin	.0520099	.0093701	5.55	0.000	.0336121	.0704077
mann_dum	1.086835	.3546356	3.06	0.002	.3905208	1.783149
boalene	.3176104	.4878121	0.65	0.515	-.6401911	1.275412
dedikertplass	.0407809	.3668818	0.11	0.912	-.6795783	.7611401
øktproduktivitet	3.373068	.3541092	9.53	0.000	2.677787	4.068349
brateknisk	2.478101	.7459099	3.32	0.001	1.013534	3.942668
_cons	2.003976	.5803019	3.45	0.001	.8645737	3.143378

Hypotesene for modellen er som følger:

H₀: Modellen har ingen forklaringseffekt for kontorarbeidernes frie valg av hjemmekontor.

H₁: Modellen har forklaringseffekt for kontorarbeidernes frie valg av hjemmekontor.

Vi benytter et signifikansnivå på 99%, altså en α (alpha) på 0,01 for å bedømme modellens statistiske signifikans. Vi kan forkaste nullhypotesen, da man ser fra tabell 7 at modellens $p < \alpha$. Modellen har en bestemmelseskoeffisient R^2 som tilsier at 34,82% av variasjonen i den avhengige variabelen «frittvalg», kan forklares med variasjon i de uavhengige variablene. Dette betyr at vi får et større feilledd på 65,18% (ϵ , $1 - 0,3482 = 0,6518$) som forklarer resten av variasjonen. Dette er den variasjonen i den avhengige variabelen vår som ikke forklares av variasjonen i de uavhengige variablene i modellen, men av andre faktorer. Signifikansnivå på 99% benyttes videre i oppgaven for å bedømme variablenes statistiske signifikans, i stedet for forskningsstandard 95%, da vi har mulighet til dette. Dette betyr at vi kun godtar 1% sannsynlighet for at resultatet er en konsekvens av tilfeldigheter. Modellen (2) blir som følger:

$$\begin{aligned}
\text{Fritt valg} &= 2,00 - 1,87 \text{ (vanskelige oppgaver)} & (2) \\
&+ 0,18 \text{ (benyttet hjemmekontor)} \\
&+ 0,05 \text{ (reisevei i min)} + 1,09 \text{ (mann)} + 0,32 \text{ (bor alene)} \\
&+ 0,04 \text{ (dedikert arbeidsplass)} + 3,37 \text{ (økt produktivitet)} \\
&+ 2,48 \text{ (bra teknisk)}
\end{aligned}$$

5.3 Tolkning av koeffisienter

For variabelen «vanskeligopp» er koeffisienten negativ. Variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at å ha arbeidsoppgaver det er betydelig vanskeligere eller umulig å gjøre hjemmefra påvirker i retning av å ville ha mindre hjemmekontor. De som opplever å ha slike arbeidsoppgaver ønsker gjennomsnittlig å benytte hjemmekontor 1,9 dager mindre per måned enn de som ikke har det. Funnene kunne vært nyansert noe hvis vi hadde tatt høyde for de ulike mengdene slike arbeidsoppgaver respondentene har.

For variabelen «benyttet» er koeffisienten positiv. Denne variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at desto mer hjemmekontor respondentene har hatt tidligere, desto mer ønsker de også å ha i fremtiden. For hver ekstra dag de har benyttet hjemmekontor vil de i snitt ønske seg 0,18 dager mer hjemmekontor per måned i fremtiden. Den kan synes å være lav, men ettersom den multipliseres med antall dager de vanligvis har tatt i bruk hjemmekontoret, vil den kunne vise stor effekt. Dette funnet er i tråd med forventningene våre om at erfaring med hjemmekontor endrer interessen i positiv retning. For dem som har benyttet hjemmekontor en gang i uken (4 dager i måneden) vil da ønsket deres om hjemmekontor gjennomsnittlig øke med 0,7 dager per måned ($4 \cdot 0,18$) mens for dem som har benyttet hjemmekontor hver dag (20 dager i måneden) vil ønsket deres gjennomsnittlig øke med 3,6 dager per måned ($20 \cdot 0,18$) i en prediksjonsberegning.

For variabelen «reiseveimin» er koeffisienten positiv. Variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at desto lenger reisevei man har, desto oftere ønsker man å benytte hjemmekontor. Ved 30 min reisevei vil ønsket om hjemmekontor gjennomsnittlig øke med 1,5 dager per måned, ved 60 min reisevei vil ønsket om hjemmekontor gjennomsnittlig øke med 3 dager per måned. Dette er som forventet, å spare tid i hverdagen ved å unngå jobbreisen er en av de grunnleggende fordelene med hjemmekontor. Bortsett fra å spare tid som kan brukes til andre

ting, kan det redusere stress. 15 respondenter i undersøkelsen vår valgte å legge igjen en kommentar spesifikt på redusert stress som en fordel ved hjemmekontor.

For variabelen «man_dum» er koeffisienten positiv. Variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at menn ønsker seg mer hjemmekontor enn kvinner, 1,1 dag i snitt.

Dette er tilsynelatende ikke konsistent med svarene på spørsmålet «Ønsker du at arbeidsgiveren din skal åpne for hjemmekontor i større grad enn slik det var før pandemien» hvor flere kvinner enn menn svarte «Ja». Det reflekterer likevel at flere menn enn kvinner ønsker hjemmekontor tilnærmet hver dag, noe som kraftig påvirker snittverdien for antall dager hjemmekontor for menn. Justert for andre faktorer, ønsker menn seg altså mer hjemmekontor enn kvinner.

For variabelen «boalene» er koeffisienten positiv. Variabelen er ikke statistisk signifikant. Det betyr at de som bor alene ønsker mer hjemmekontor enn de som ikke gjør det. Det kan skyldes at det er færre forstyrrelser og ikke konkurranse om egnet arbeidsplass i huset. Koeffisienten er likevel lav. Det kan delvis skyldes at vi ikke skiller mellom om de har hjemmeboende barn eller ikke, men tyder også på at bosituasjon ikke er veldig utslagsgivende for ønsket om hjemmekontor. Siden variabelen ikke er statistisk signifikant, kan vi ikke med sikkerhet lene oss på dette funnet. Man kan dermed se på muligheten for at det er drivkrefter i både positiv og negativ retning for denne variabelen, ved at de som bor alene får mer ro, men også savner sosial omgang i større grad.

For variabelen «dedikertplass» er koeffisienten positiv. Variabelen er ikke statistisk signifikant. Det betyr at de som har en dedikert arbeidsplass ønsker mer hjemmekontoret enn de som ikke har det. Koeffisienten er modellens laveste og er heller ikke statistisk signifikant. Dette betyr at vi ikke med sikkerhet kan si at det å ha en dedikert arbeidsplass har et slikt utslag. Det betyr også at den mulige effekten er ganske lav. Det virker dermed å ha relativt liten betydning for ønsket om å benytte hjemmekontor.

For variabelen «øktproduktivitet» er koeffisienten positiv. Variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at de som opplever en økning i sin produktivitet når de er på hjemmekontor også ønsker å benytte dette oftere. De som opplever en økning i produktiviteten sin på hjemmekontoret ønsker i snitt å benytte hjemmekontor 3,4 dager mer per måned enn de som ikke opplever denne økningen, hvilket er som forventet. Det betyr at

de som opplever at hjemmekontor fungerer i jobbsammenheng ønsker mer av det. Dette sier ikke noe om hvorfor de er mer produktive. Hvilke underliggende faktorer som påvirker produktiviteten kan vi dermed ikke si mye om, men funnet tyder på at arbeidstakere vektlegger å kunne gjøre jobben sin og ønsker å være produktive. En implikasjon av dette er at arbeidsgivere til en viss grad kan stole på at de ansatte tar valg knyttet til bruk av hjemmekontor som også er fornuftige i forhold til arbeidet deres.

For variabelen «brateknisk» er koeffisienten positiv. Variabelen er statistisk signifikant. Det betyr at de som opplever at de har arbeidsverktøy tilgjengelig, som er bedre enn de ellers ville hatt, ønsker å være mer på hjemmekontoret for å kunne benytte disse. De som har godt teknisk utstyr hjemme ønsker i snitt å benytte hjemmekontor 2,5 dager mer per måned enn de som ikke gjør det. Det positive utslaget er dermed som forventet.

Hvilke arbeidsverktøy den enkelte respondent har inkludert i sin vurdering her vet vi ikke sikkert og varierer antageligvis mellom respondentene. Vi vet heller ikke om de tar med i vurderingen sin kun utstyr som arbeidsgiver har ansvar for eller annet de selv står for. Andre usikkerhetsmomenter er om respondentene som har kjøpt inn ting selvstendig, har kjøpt ting de vanligvis har tilgang til på kontoret eller om de har kjøpt ting som enten er mer spesifikt til hjemmekontoret eller av mer privat karakter. Et eksempel er at de kan ha kjøpt inn utstyr som kaffemaskin, hvilket er noe som er viktig for trivsel og som ikke vil regnes som et arbeidsverktøy som arbeidsgiver har ansvar for. Basert på intervjuene kan vi også komme med noen vurderinger. En av lederne vi intervjuet påpekte at de ansatte har tilgang på alt det tekniske de pleier å ha på kontoret, bortsett fra printer, som intervjuobjekt 9 bemerket «[...] av de tingene i denne verden som er litt på vei ut».

5.4 Bemerkninger til modellen

Det ble vurdert å inkludere i modellen svarene på de to spørsmålene om kontakt med andre mennesker, faglig kontakt og sosial kontakt. Vi genererte dummy-variabler med verdien 1 hvis respondentene svarte 5, 6 eller 7 på spørsmålene, altså at de er fornøyde med kontakten. Inkludert i modellen beskrevet ovenfor resulterte begge i positive koeffisienter, statistisk signifikante ved 95% nivå. Vi valgte likevel å ikke inkludere disse. Dette skyldes at vi regner

det som rimelig å anta at svarene på spørsmål om kontakt er påvirket av situasjonen under pandemien.

Spesielt spørsmålet om sosial kontakt kan være påvirket av at respondentene er relativt sosialt isolert, ikke kun fra kollegaer grunnet hjemmekontor, men fra annen menneskelig kontakt. Variabelen «frittvalg» har en lav korrelasjon med variabelen $\ln(\text{alder})$ (naturlige logaritmen av alder) på 0,07 som er signifikant ved et 95%-nivå, i tillegg til dette vil også de andre variablene i modellen forklare mer variasjon enn alder. Alder er heller ikke noe en kan påvirke og vi så det dermed ikke som å kunne gi noen hjelpsom innsikt. Vi har også tidligere sett at det er svært små forskjeller mellom aldersgruppene med unntak av for den yngste. Etter en helhetsvurdering valgte vi derfor å utelate denne variabelen fra modellen. Med en antagelse om at samfunnet vil kunne åpne igjen etter pandemien vil slik sosial isolasjon da ikke lenger være til stede. Vi regner det derfor som å ha liten verdi for å kunne si noe om ansattes reelle ønsker når samfunnet returnerer til en normalsituasjon.

Når det gjelder dataens varians forventer vi at dataen vil samle seg i bolker ettersom vi har valgt å bruke regresjonsanalyse på skala-svar, som i noen av tilfellene igjen er gjort om til dummy-variabler. Dette betyr at dataen kan gi utslag for heteroskedastisitet, altså ulik spredning av varians. Regresjonen ble gjort med og uten Whites robust standard errors, uten at koeffisientene ble forskjellige. Vi kan dermed stole på resultatene sett i forhold til heteroskedastisitet. Feilleddet som forklarer resten av variasjonen er stort, men dette er grunnet at mennesker er forskjellige og dermed at menneskelig atferd generelt er vanskelig å predikere.

5.5 Oppsummering av funn fra modellen

Modellen har en lav, men ikke ubetydelig prediksjonsverdi da 34,82% av variasjonen i den avhengige variabelen kan forklares ved variasjon i de uavhengige variablene. Ikke overraskende indikerer den at de med lang reisevei til jobben er mer tilbøyelige til å ønske å benytte hjemmekontor. Dette kan forklares ved at de har mest tid og penger å spare på å slippe reisingen. Modellen viser også at de som har benyttet hjemmekontor i større utstrekning siste året ønsker å benytte det oftere også i fremtiden. Erfaring med hjemmekontor leder altså til interesse for hjemmekontor.

Modellen viser videre at arbeidstakere i stor grad vektlegger hensyn til arbeidet sitt. Dette ser vi ved at de som har arbeidsoppgaver det er vanskeligere å gjøre hjemmefra ønsker å benytte mindre hjemmekontor. Dette synet støttes også ved at vi ser en sterk effekt hvor de som opplever økt produktivitet på hjemmekontoret ønsker å benytte hjemmekontor betydelig oftere enn de som ikke gjør det. Modellen viser videre at arbeidsgiver kan påvirke hvor ofte arbeidstakerne ønsker å benytte hjemmekontor ved å tilrettelegge. De som opplever at de har det tekniske utstyret de trenger hjemme for å gjøre jobben sin ønsker å benytte mer hjemmekontor enn de som ikke gjør det.

Ingen av de to dummy-variablene om respondentene bor alene og om de har en dedikert arbeidsplass var statistisk signifikante og hadde begge ganske lave koeffisienter. De ble likevel inkludert da vi finner det interessant at disse tilsynelatende ikke har så stor effekt som kunne vært forventet.

6 Diskusjon

Vi ønsket å finne faktorene som påvirker kontorarbeidere når de velger selv hvor mye de benytter hjemmekontor. Vi har funnet dette samtidig som vi så en tendens der flere virker tilbøyelig til å bytte bolig og flytte, dersom andelen hjemmekontor øker. Hva kan dette bety for samfunnet?

6.1 Inkluderende arbeidsliv

Det er vanskelig å predikere fremtiden, men historisk sett vil en pandemi ta slutt, derfor antar vi at man kan se for seg en fremtid hvor samfunnet vil gå tilbake til en normalsituasjon. I oppgaven har vi funnet tendenser til at eldre arbeidstakere ønsker å benytte hjemmekontor oftere enn yngre. Dette støttes opp av følgende kommentar fra respondent 12664345 «Skulle ønske det var fritt hvor man jobbet fra. Hadde gjort at jeg ble i jobben lenger. Kanskje resten av livet.». Man kan se for seg en fremtid hvor de eldre jobber lengre dersom de får muligheten til å jobbe fra hjemmekontoret. Funnet kan føre til en løsning på samfunnsproblemet eldrebølgen utgjør, ved at de eldre og de med redusert arbeidsevne kan være i arbeid lenger. Samtidig viser også våre data at eldre arbeidstakere har mindre behov for sosial og faglig kontakt med kollegaer for å trives og fungere i stillingen sin.

Bruk av hjemmekontor vil gjøre det enklere og mer praktisk å ha kortere arbeidsdager som blant annet kan være egnet til å gjøre det enklere for eldre å stå i arbeid lenger. En grunn til dette er at tid og kostnader ved å reise til og fra jobb er lik, uavhengig av lengden på arbeidsdagen. Den relative byrden ved jobbreisen vil dermed øke ved kortere arbeidsdager som betyr at hjemmekontor egner seg godt for kortere arbeidsdager.

For andre personer med begrenset arbeidsevne eller andre særlige behov kan hjemmekontor lette tilgangen til jobb og arbeidslivet der de muligens ellers hadde vært i permisjon eller vært sykemeldt. Dette kan også være foreldre med syke barn eller barn som trenger ekstra tilsyn eller personer som må ta hånd syk partner. Hjemmekontor vil kunne bidra til å redusere lengden av og behovet for sykemeldinger. Dette kan være personer som er spesielt sensitive for støy, har tilstander som krever pleie i løpet av dagen eller som kun orker kortere arbeidsøkter. Som et eksempel på arbeidstakere som ville vært hjulpet av hjemmekontorets fleksibilitet er respondent 12448690, som skrev «Har svangerskapsplager, og opplever det som lettere å jobbe på hjemmekontor enn fysisk kontor. Ville ellers trolig hatt lengre sykmeldingsperiode [...]». Dette stemmer også overens med forskningen av Chung & Horst fra 2017 angående mødre etter fødsel av første barn.

Hjemmekontoret kan være en fin måte å redusere stress og hverdagens «tidsklemme». Fra fritekstsvarene rapporterte 15 av respondentene at de hadde opplevd en reduksjon i stressnivå, mens ingen rapporterte økt stressnivå. Stress er med god margin det flest personer kommenterte på. Vi kan anta at stress er en faktor for mange flere som ikke valgte å kommentere på det. Det er kjent at flere helseplager knyttes til stress (Forskning.no, 2013). Hjemmekontor som et tiltak for enkelte for å redusere stress vil dermed kunne ha positive effekter å redusere bruk av sykemeldinger og forbedre ansattes helse og trivsel.

6.2 Fleksibilitet

Hjemmekontorets påvirkning i retning et mer fleksibelt arbeidsliv kan også få konsekvenser som ikke nødvendigvis er utelukkende positive. Under intervjuene uttrykte flere av lederne at det virker som om flere ansatte arbeider mer og senere på kvelden enn tidligere. Dette er et tema som har blitt diskutert lenge, men som er blitt mer aktuelt nå. For å håndtere dette og redusere den relaterte stressbelastningen på de ansatte, valgte VW (Volkswagen) allerede i

2012 at serveren deres ikke skulle videregående innkomne eposter til de ansatte utenom arbeidstid (BBC, 2012). Enkelte ansatte kan se det som positivt at de nå enklere enn tidligere kan legge arbeidet til tider av døgnet som passer dem, ta en lengre pause på dagtid og heller jobbe mer på kvelden. Andre kan oppleve dette som et økt arbeidspress og en forventning om å skulle være tilgjengelig for arbeidsgiver hele tiden. Dette kan også medføre at arbeidstakerne ikke klarer å skille mellom jobb og fritid, på samme måte som de ville gjort dersom de hadde et kontor å gå til. Fra spørreundersøkelsen finner man også at 21% av respondentene rapporterte at noe av det de savnet mest fra en vanlig arbeidsdag var det å lettere kunne skille sfærene. 56% av alle respondentene rapporterte også over 4 på en skala mellom 1-7, hvor 1 betydde «ikke i det hele tatt» og 7 betydde «veldig vanskelig», når de ble spurt om de opplevde vanskeligheter med å skille jobb og fritid under «de kommende spørsmålene omhandler situasjonen din på hjemmekontoret».

6.2.1 Regulering

Lignende tiltak som det VW innførte kan dermed bli mer relevant i fremtiden, både for selskaper og ved lovreguleringer i samme hensikt. En større revisjon av arbeidsmiljøloven vil være en naturlig konsekvens av et stort permanent skifte i retning utstrakt bruk av hjemmekontor. Arbeidstilsynet informerte følgende i epost til oss:

Arbeidstilsynet (Svartjenesten) kan bare veilede i Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem, og har ingen tilsynsmyndighet med forskriften jfr § 7. Arbeidstilsynet kan derfor ikke gjøre vurderinger som gjelder hjemmekontorordninger, og har dermed ikke oversikt over mulige brudd på bestemmelsene. (privat kommunikasjon, 28. oktober 2020)

En slik revisjon kan derfor også bli nødvendig for å forhindre at en betydelig andel av arbeidstakere blir stående uten effektiv beskyttelse fra arbeidsmiljøloven. Andre lover og regler bør også vurderes å endres fremover. De nye reglene som ble foreslått av regjeringen i april i år, dekker hovedsakelig HMS aspekter og går ikke inn på skattefradrag. Reglene for yrkesskader blir heller ikke avklart. Det er dermed mange sider ved dagens regulering som vil forbli uendret og flere usikkerhetsmomenter som ikke vil bli håndtert selv om forslaget til ny forskrift skulle bli vedtatt. Det vil dermed utvilsomt være behov for ytterligere endringer i flere ulike forskrifter de kommende årene.

6.3 Utstyr og ergonomi

En logisk slutning man kan trekke uten å samle inn data vil være at kontorarbeiderne trives bedre på hjemmekontoret dersom de har godt utstyr og ikke mangler noe de ellers ville hatt på kontoret. Spørsmålet er i hvilken grad det vil påvirke ønsket mengde hjemmekontor. Dette var også en av variablene hvor vi helt klart så en endring i kontorarbeidernes frie valg av andel hjemmekontor. Med godt teknisk utstyr øker ønsket om hjemmekontor med to og en halv (2,48 i modellen) dag i måneden. Det kan dermed tenkes at en kontorarbeider som får tildelt det samme utstyret de har på kontoret, til bruk på hjemmekontor, vil trives bedre på hjemmekontoret. Det vil også inkludere utstyr som pc-skjermer og kontorstoler. Den økte forekomsten av ryggproblemer det er blitt rapportert om kan muligens tilskrives mer uegnede arbeidsplasser med harde kjøkkenstoler eller lignende. Da dette vil kunne bli et problem i folkehelsesammenheng vil økt bidrag fra arbeidsgiver til hjemmekontoret bidra til både trivsel og reduserte eksternaliteter.

Flere av respondentene som delte meninger i form av fritekstsvar i slutten av undersøkelsen, rapporterte om at de satt for mye stille eller stirret for mye inn i en skjerm. Dette antas å være effekter som ville vært unngått ved en normalsituasjon hvor man ikke er tvunget til å bruke hjemmekontoret hver dag, samtidig som resten av samfunnet er tilgjengelig for andre fritidsaktiviteter.

6.3.1 Kostnadsforflytning

En annen mulig effekt av et større skifte i retning hjemmekontor ble påpekt av Norsk Eiendom da vi intervjuet dem. Det er at hjemmekontor innebærer en forflytning av kostnader fra arbeidsgiver over til arbeidstaker. Dette kan være både direkte og indirekte kostnader. En del av disse er av en slik art at de færreste ville forventet at arbeidsgiver skulle dekket det, men at det likevel innebærer en ekstra utgift for arbeidstaker. Direkte kostnader kan inkludere strøm, både til PC og belysning i hjemmet, som vil øke for arbeidstakere uten at dette kompenseres. Eksempler på indirekte kostnader, knyttet til goder som forsvinner, kan være at en arbeidstaker kjøper inn en kaffemaskin til å ha hjemme som vedkommende ellers ikke ville kjøpt fordi det er gratis kaffemaskin på jobben. Man kan også se for seg at tilbudet om gratis treningsrom på jobben blir mindre relevant hvis man er sjelden på kontoret og da heller betaler eget medlemskap et sted nærmere hjemmet. Fra vår undersøkelse kom det frem at

54% av respondentene svarte at de i noen grad hadde brukt egne penger for å kjøpe inn ting spesifikt til hjemmekontoret. Vi vet lite om hva de har kjøpt inn og i hvilken grad dette erstatter noe de ville hatt tilgang på hvis de satt på kontoret. Det indikerer likevel at tvungen bruk av hjemmekontor har påført arbeidstakerne visse ekstrakostnader og at en viss kostnadsforflytning dermed sannsynligvis har funnet sted.

Hjemmekontor legger også et økt press på å sette av plass i hjemmet til et eget rom, skrivebord, samtidig som man ønsker fred og mulighet til å være konsentrert om arbeidsoppgaven. Selv der hvor arbeidsgiver betaler for en hev-senk pult og lignende til bruk i privat hjem vil dette likevel innebære en indirekte konfiskering av denne plassen til arbeidsformål. For personer som allerede bor trangt kan dette resultere i en betydelig dårligere bosituasjon og dermed redusert livskvalitet. Det kan dermed også stilles spørsmål ved om et skifte til hjemmekontor fører til reell reduksjon i behovet for kontorareal. Hvis reduksjonen i kontorareal hos arbeidsgiver erstattes av tilsvarende areal i private hjem vil dette ikke føre til en netto besparelse i samfunnssammenheng. Det vil i et slikt tilfelle kun innebære en flytting av kostnader knyttet til dette arealet fra arbeidsgiver til arbeidstaker.

6.3.2 Ulemper

Vi kan forvente at videre utvikling og anskaffelse av tekniske hjelpemidler kan vi forvente at kan redusere ulemper knyttet til hjemmekontor ytterligere. I en italiensk undersøkelse svarte 50% at de hadde mer vondt i nakken og 38% mer vondt i ryggen enn før (The Economist, 2021b). Dette tilskrives at møblene hjemme ikke er tilpasset å sitte lenge foran en PC på samme måte som kontormøblene. Forskningen viser også at forsinkelser i overføringen i videomøter på bare 1,2 sekunder får den man snakker med til å fremstå som mindre oppmerksom og vennlig. Mange bruker mye tid under videomøter til å se på bildet av seg selv, spesielt kvinner som kan bruke opp til 40% av tiden til dette.

Under pandemien har det også blitt rapportert om en økning i plastisk kirurgi (Kaspersen, 2020), noe som kan skyldes at mange bruker mer tid på å betrakte seg selv. Det viser seg også at vi snakker 15% høyere når vi har videomøter, noe som er utmattende (The Economist, 2021a). Raskere internettforbindelse og bedre mikrofoner kan kanskje redusere disse ulempene ved videosamtaler. Om flere oppdager muligheten til å skjule sitt eget ansikt under videomøter kan også noe press og usikkerhet rundt eget utseende reduseres.

Det er tydelig at utfordringene med hjemmekontor bare delvis kan løses med teknisk utstyr. Rutiner, arbeidskultur og ledelsesstil må tilpasses for at det skal fungere best mulig. Noe handler om en læringsprosess for den enkelte hvor vi allerede har kommet langt siste året, men noe er også avhengig av hva ledere legger opp til.

6.4 Helse

Ifølge James A. Levine vil det være svært ugunstig å øke andel sitting i løpet av en dag (Levine, 2015). De fleste kontorarbeidere sitter i utgangspunktet stille i store deler av dagen, det vil derfor være viktig å holde seg aktiv for å bevare helsen. Dersom dagen foregår på hjemmekontor vil man få redusert mulighet til aktivitet gjennom dagen, fordi aktiviteten for eksempel i forbindelse med reise til kontor, jobbreiser og annen aktivitet relatert til kontoret faller bort. Fra vår spørreundersøkelse rapporterte bare 28% av respondentene at de syklet, gikk eller brukte elsparkesykkel til jobb. Det er også rimelig å anta at de resterende respondentene som brukte kollektivtransport eller bil ved en normalsituasjon, også hadde en økning i aktivitet i form av mer bevegelse enn de har fått ved å bruke hjemmekontor. Dersom andel hjemmekontor kommer til å øke fra før pandemien vil et forslag for å unngå stillesitting være alternativet til Bergman, hvor de ansatte tar i bruk en tredemølle på hjemmekontoret (Bergman, 2018).

Til slutt ser vi også at den mentale helsen kan synes å påvirkes negativt dersom arbeidere kun jobber hjemmefra. Fra spørsmålet om hvor fornøyd de ansatte var med den sosiale kontakten svarte hele «62%» med tall under midtverdi på skalaen. Dette er i tråd med undersøkelser utført av FHI som indikerer en økning i psykiske plager og redusert livskvalitet under pandemien (FHI, 2020). Vi kan likevel ikke trekke noen slutninger på hva som skyldes hjemmekontor og hva som skyldes andre faktorer.

6.5 Digitalisering og sikkerhet

I en studie gjort av Nicole Dixon var avsluttende bemerkninger at ett av hjemmekontorets største begrensninger er de teknologiske aspektene omhandlende sikkerhet, pålitelighet og hastighet (Dixon, 2003). Vår studie viser at kontorarbeiderne tilpasser seg hjemmekontoret på sikt og deretter ønsker det i større grad. Dersom en kontorarbeider får en prøveperiode med hjemmekontor, kan dette løse noen av de teknologiske utfordringene. Det er enda ikke funnet en god løsning for å jobbe med kreative prosesser og vanskelige oppgaver som krever mye samarbeid på en digital måte. Dette krever et svært raskt nettverk og kanskje man kan se for seg kreative virtuelle møter hvor man tar i bruk VR (Virtual Reality) i større grad. Dette kan gjøre hjemmekontoret enda mer aktuelt da man øker andelen arbeidsoppgaver det er mulig å gjennomføre fra hjemmet.

Når det gjelder sikkerhetsaspektet på hjemmekontoret er det fortsatt mye som gjenstår for at man skal kunne bruke det i takt med den økende digitaliseringen. Flere bedrifter tar i bruk VPN for å skaffe de ansatte tilgang til arbeidsplassens graderte informasjon. VPN er til god hjelp for å sikre personvernet og datasikkerheten for en bedrift, men ifølge Citrix kan man ikke stole blindt på VPN (Citrix, 2021). Med mer hjemmearbeid har situasjonen under pandemien skapt et perfekt miljø for phishing, også kalt informasjons-fisking, da flere bruker datamaskinen i større grad (Åsmul, 2020).

Ettersom overgangen til mer hjemmearbeid skjedde så plutselig har ikke nødvendigvis tilbudet av sikkerhetsløsninger for bedrifter hatt muligheten til å matche behovet i like stor grad. Andel hjemmearbeid vil sannsynligvis reduseres i noen grad etter vaksineringskampanjer, dermed vil markedet normaliseres og tilbydere av sikkerhetsløsninger vil se et varig marked hvor de vil kunne tilby bedrifter med hjemmearbeidere den sikkerheten de har behov for.

6.6 Boligmarked

Skiftet til å jobbe hjemmefra innebærer et historisk skifte tilbake til en struktur vi ikke har sett på over hundre år. I USA var det først i 1914 at et flertall av arbeidsstyrken jobbet i et kontor eller en fabrikk (The Economist, 2020a). I det større bilde er det ikke urealistisk å se

for seg at hjemmekontortrenden vil føre til endringer i eiendomsmarkedet. Den første måten vil være å redusere behovet for kontorplasser som følge av det allerede eksisterende skiftet vekk fra dedikerte arbeidsplasser. Hvis færre er på kontoret hver dag reduseres behovet for antall plasser, noe som ikke hadde vært mulig hvis alle hadde dedikerte plasser uavhengig av om de var til stede eller ikke.

Den andre mulige måten vil være økt etterspørsel etter litt større boenheter enn tidligere. Hvis man tilbringer mer tid hjemme vil det være naturlig å legge mer vekt på forhold ved hjemmet og prioritere større plass. Hvis deler av arealet i hjemmet benyttes som arbeidsplass og ikke rekreasjon kan vi forvente at ønsket om mer plass styrkes ytterligere. Arealet tilgjengelig for rekreasjon ville ellers blitt redusert i forhold til tidligere. Økt areal i hjemmet kan blant annet oppnås ved å flytte ut av sentrale områder til områder med lavere boligpriser. Den tredje mulige måten er påvirkning på bosettingsmønsteret. Vi har vist at de med lenger reisevei til jobb ønsker å benytte hjemmekontor oftere enn de med kort reisevei.

6.6.1 Akseptert reisevei

Fra data om akseptert reisevei fant vi at dersom respondentene bare trengte å reise annenhver dag, til forskjell fra hver dag, økte gjennomsnittet for hvor lang reisevei respondentene ville akseptert med omtrent 7 minutter. Dette betyr at man kan se tendens til økt aksept for lengre reisevei dersom hjemmekontoret blir brukt i større grad. Videre kan det dermed tenkes at dette kan redusere presset på å bo nærme arbeidsstedet og dermed sentralt. Sammen med et mulig ønske om større boenheter kan dette bidra til å bremse boligprisveksten i sentrumsområdene i de største byene til fordel for områder litt utenfor. Dette kan bidra til å forsterke trenden med at stadig flere er pendlere, selv om de som pendler kanskje vil gjøre dette mindre hyppig enn tidligere. Sistnevnte hadde antagelig mange pendlere satt pris på. Respondent 12714479 kommenterte om sin egen pendling at «Ukependler [...] Helt unødvendig for å gjøre jobben.». Respondent 12539656 kommenterte om hjemmekontor at «Man slipper mye av tidsklemma med pendling [...]».

6.6.2 Boligpriser

I 2020 steg boligprisene i hele Norge, men mest økning så man i hovedstaden. Hovedforklaringen ligger i de historiske lave rentene og man ser også effekten av at prisstigningen har blitt en egen effekt (Strømnes, 2021). Hjemmekontoret kan ha vært en

indirekte faktor for at nordmenn har ønsket å flytte, da det kan tenkes at man blir lei av omgivelsene når man tilbringer mer tid på samme sted. Gjennom intervjurunden bemerket flere av intervjuobjektene omgivelsene sine. De som bemerket dette var enten veldig fornøyde eller veldig misfornøyde. Enkelte hadde også gjort tiltak som å bytte bolig eller flytte arbeidsplassen til hytta. Dette kan tyde på at mennesker har opplevd «brakkesjuka» under pandemien på hjemmekontoret, og dermed gjort endringer for å trives bedre.

6.6.3 Produktivitet vs. urbanisering

Ifølge agglomerasjonseffekten vil produktiviteten øke ved en økning i befolkningstettheten. Når et land stenger ned ønsker folk seg ut av byene (Revfem, 2021), dermed vil man ifølge teorien bak den nevnte effekten oppleve en reduksjon i produktivitet. Ettersom hjemmekontoret har ført til at produktivitet ikke har gått ned vil problemet rundt produktivitet forsvinne. Det som står igjen av effekten er at folk fortsatt ønsker seg bort fra byen og vi opplever en reduksjon i boliggetterspørselen i byen. I 2020 så man tendenser til utflytting fra Oslo, hvilket ikke korrelerer med trenden av boligpriser i 2020. I mars 2021, etter et år med solid oppgang i boligmarkedet, startet et boligprisfall (Løtveit, 2021). Det er vanskelig å predikere et marked, men historisk sett med prisindekser for brukte boliger (SSB, 2021), kan det se ut til at markedet i Oslo kommer til å falle litt tilbake utover året.

6.6.4 Flytting

Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at noen av respondentene ikke trivdes i omgivelsene og klagde på at de trengte bedre plass eller mer ro. Videre har vi også sett tendenser til mer oppussing- og vedlikeholdsartikler, samt interiørartikler har økt salg under nedstengningen av Norge (Frende Forsikring, 2020). Derfor var det spennende å utforske i hvilken grad respondentene ønsket å bytte hjem og om dette kan ha noe å gjøre med boligmarkedet i 2020 å gjøre.

Vi stilte et spørsmål hvor vi spurte om de ville vurdert å flytte til en ny/annen bolig dersom andelen hjemmekontor økte. På spørsmålet fant vi at 75% av respondentene svarte «Nei», mens resterende 25% var positive til å flytte eller hadde allerede flyttet. På spørsmålet om dersom respondentene ikke trengte å møte opp fysisk hver dag, ville de da tenke seg å flytte til et sted lenger unna jobben svarte 68% «Nei». Hele 32% svarte en versjon av «Ja». Det

mest interessante utslaget vi fikk ved spørsmålet var at 20,8% av respondentene hadde godtatt inntil en time lengre reisevei dersom de ikke trengte å møte opp hver dag. Dette betyr at flere er åpen for å flytte lenger bort fra arbeidsplassen eller søke jobb lenger unna bosted, hvilket kan gi utslag i boligmarked og arbeidsmarked.

6.7 Arbeidsmarked

Etter at pandemien inntraff førte dette til at Norge opplevde den høyeste arbeidsledigheten siden andre verdenskrig (Høgseth, 2020), tallene ble gradvis bedre etterhvert som tiden gikk men flere opplevde likevel permitteringer og oppsigelser lenge (NAV, 2021). En stor endring hjemmekontoret kan medføre er at flere får muligheten til å søke på stillinger som er langt unna bostedet sitt, hvilket øker det geografiske søket etter arbeidstakere og man vil få muligheten til å få et større utvalg ved rekruttering. På denne måten kan tilgangen på kompetent arbeidskraft balanseres i større grad mellom de ulike landsdelene. Dersom en stilling ikke behøver noe mer enn virtuelle møter gjennom samhandlingsplattformer kan man ansette personer bosatt flere steder og dermed øke kravet til kompetanse. Igjen kan dette føre til at kravene for å få en jobb blir svært høye, men da vil man kunne vise til at markedet kan bli optimalt i forhold til tilbud og etterspørsel.

Bruken av hjemmekontor det siste året har medført en stor endring som gjør at bedrifter har begynt å godkjenne konseptet hjemmekontor som en fullverdig stilling. I 2021 opprettet Experis underavdelingen Anyshore som er en heldigital versjon av rekrutterings- og konsultentselskapet. Idéen bak Anyshore er at ansatte ikke skal trenge å møte opp fysisk og dermed være en heldigital arbeider (Strøm, 2021).

6.8 Klima og miljø

Pandemien har ført til at mange har fått øynene mer opp for klima. I en undersøkelse gjennomført for NRK svarte halvparten at de var blitt mer bevisste rundt klima og har innsett at de kan forbruke mindre (Fjeld & Krekling, 2020). Det har også vært blitt spekulert i om man dusjer mindre og bruker de samme klærne lenger. Likevel har det ikke ført til en reduksjon i forbruket til nordmenn. Det kan dermed virke å være et stort sprik mellom det vi

sier og det vi gjør. Ifølge tall for varehandel fra SSB har folks forbruk faktisk økt siden april 2020 (Soltvedt, 2021). Erfaring fra tidligere kriser antyder også at klimautslipp vil ta seg kraftig opp igjen etterpå. Dette så vi sist etter finanskrisen i 2008. Mange i Norge har brukt mindre penger siste året og fått bedre råd, hele 95% av folk i jobb (Blomkvist & Tollersrud, 2020), noe som legger til rette for økt forbruk og dermed også økte klimautslipp når pandemien tar slutt og restriksjonene oppheves. Det er heller ikke helt realistisk å se for seg at reduksjonen i feriereiser vi har sett siste året vil opprettholdes etter pandemien.

6.8.1 Jobbreiser

For klimaet finnes det likevel et lyspunkt. Covid-19 pandemien har bidratt til en stor reduksjon, men også en tilvenning til reduksjon av reise. Når det gjelder jobbreiser vil det være mulig å anta at flere vil flytte mange av sine tidligere reiser til samhandlingsplattformer de nå har kontroll nok til å bruke. Flere av de vi intervjuet sa at de ikke forventet at de ville reise like mye i fremtiden som de hadde gjort til nå. Effekten av hjemmekontoret på reise er vanskelig å anslå da det er mange faktorer som går i både positive og negative retninger i forhold til miljø.

6.8.2 Fremtidig klimaeffekt

Effekten ved bruk av hjemmekontor etter pandemien er det heller ikke enkelt å forutse da det er mange faktorer som påvirker i både positiv og negativ retning. Ved en normalisering på sikt, vil det isolert sett være rimelig å anta at mer bruk av hjemmekontor vil ha en positiv miljøeffekt. At en del kan komme til å ha betydelig lengre reisevei til jobb kan kompenseres for ved at denne reisen gjennomføres sjeldnere og at netto klimautslipp dermed blir lavere. Hvis flere bor i mindre sentrale strøk kan det øke behovet for bil da vi vet at personer som bor der oftere har bil enn de som bor i by. Det er også mulig at flere vil ta i bruk ulike bildelingstjenester hvis de ikke trenger å reise til jobb like ofte som før. Redusert reising vil også redusere presset på veiene og vil kunne redusere behovet for kapasitetsøkende utbygging av infrastruktur. Dette vil utvilsomt ha positive effekter for miljø da både bygging og drift av infrastruktur fører til utslipp av klimagasser. For klimaet forventer vi dermed at en varig reduksjon i jobbreiser og nedgang i reising til og fra jobb vil være de viktigste effektene av pandemien på lang sikt.

6.9 Produktivitet

Det er tydelig at det hovedsakelig ikke er fravær av teknisk utstyr eller mangel på dedikert arbeidsplass som folk savner ved kontoret og som ødelegger for produktiviteten på hjemmekontoret, men begge deler synes å ha en negativ effekt på både ansattes trivsel og produktivitet på hjemmekontoret. Den klart viktigste faktoren er fravær av det sosiale. Noe av dette kan muligens tilskrives den generelle situasjonen i samfunnet. Hvis samfunnet ellers hadde vært åpent, er det mulig de negative effektene ved fraværet av de sosiale sidene ved arbeidsplassen ikke hadde vært like betydelige.

Det kan virke som om veldig mange er mer produktive på hjemmekontoret enn de var på kontoret tidligere, men at mye av dette kan tilskrives at respondentene jobber mer. Det kan dermed virke som om arbeidet på hjemmekontor er mindre effektivt. Det er også høyst usikkert om produktiviteten vi nå observerer på hjemmekontor kan opprettholdes over tid.

Vi fant i kapittel 4.2.4 at det var de respondentene med partner og hjemmeboende barn som opplevde den høyeste produktiviteten. Noe av forklaringen kan ligge i at de som har partner kan dele på arbeidet med å passe barna med partneren og dermed få arbeidsro når de har behov for det. Det er derfor ikke rart at de opplever bedre produktivitet enn de med hjemmeboende barn som ikke har partner. Vi ser det derimot som interessant at de med hjemmeboende barn og partner opplever bedre produktivitet enn de som bor alene. De med hjemmeboende barn og partner er i snitt 46 år gamle mens de som bor alene er 49 år gamle, beregnet med basis i middelverdiene i aldersgruppene.

Vi fant også fra tabell 3 at den yngste aldersgruppen var den eneste som i snitt rapporterte om redusert produktivitet. Dette noe overraskende funnet er sammenfallende med inntrykket til Jan Kristian Karlsen i Company Pulse som jobber med å kartlegge arbeidsplasser og produktivitet, samt HR-direktøren i EY, som har inntrykk av at de unge sliter mest på hjemmekontoret (Meisingset et al., 2021; Vihovde, 2020). Dette kan skyldes mange årsaker som vi ikke har undersøkt ytterligere, men de yngste har sannsynligvis størst behov for oppfølging fra leder. Det er også mulig at de yngste blir påvirket negativt av fraværet av sosialisering i mye større grad enn eldre arbeidstakere.

6.9.1 Arbeidsoppgaver

I modellen fant vi at de som har arbeidsoppgaver som er betydelig vanskeligere eller umulig å gjøre hjemmefra ønsker å benytte hjemmekontor sjeldnere. Det er mulig at noe av dette skyldes mangel på teknisk utstyr som kan komme på plass hvis hjemmekontor blir en mer permanent ordning. Det er også mulig noe av dette skyldes at både den enkelte og de en samarbeider med er uvant med å bruke de tekniske hjelpemidlene, sånn at det vil gå seg til etter hvert når flere mestrer disse verktøyene. Vi kan også se for oss en fremtid hvor arbeidet over tid kan organiseres og koordineres slik at man gjør de oppgavene på kontoret det er mest fornuftig å gjøre der og gjør de resterende hjemme. Ved å bytte på arbeidssted på denne måten kan hjemmekontoret som arbeidssted i fremtiden bli mer produktiv enn det som er tilfellet i dag hvor tilnærmet alt må gjøres hjemmefra.

6.9.2 Arbeidsro

En undersøkelse utført av EPOS fant at 95% får konsentrasjonen ødelagt av støy på arbeidsplassen (EPOS, 2020). Høylytte kollegaer var kilden til forstyrrelser som ble nevnt oftest, av hele 50% av respondentene. I undersøkelsen vår hadde vi ikke med et spørsmål direkte om støy, men et hvor vi spurte om bosituasjon. Vi kan forutsette at de som bor alene blir utsatt for mindre støy enn de som ikke gjør det, i tråd med undersøkelser som viser at personer i samme husstand er største kilde til problematisk støy i hjemmet (Andargie et al., 2021). Det ga likevel ikke signifikant utslag i modellen vår i retning av at de ønsker seg mer hjemmekontor enn andre, for å få arbeidsro. Det er mulig de som bor alene setter pris på arbeidsroen hjemme, men at det motvirkes av at de føler seg ekstra sosialt og faglig isolert og dermed ønsker seg tilbake til kontoret. Det kunne vært interessant å se om dette er annerledes i en normalsituasjon, hvor annen sosial interaksjon er mulig i større grad.

6.10 Kjønnsforskjeller

En undersøkelse gjennomført av finanstilsynet viste at flere unge kvinner enn menn ønsker å benytte mer hjemmekontor etter pandemien (Nilsen, 2021). Dette er tilsynelatende konsistent med noen av funnene våre, men ikke alle. I vår undersøkelse svarte flere kvinner enn menn at de ønsker mer hjemmekontor enn før. Disse svarene virker likevel å stride med funn fra vår multivariate regresjonsanalyse. Den viser at menn ønsker å benytte hjemmekontor oftere enn kvinner, korrigert for andre variabler. En mulig forklaring er at en noe større andel av kvinner

ønsker å øke andelen hjemmekontor, men at økningen for den mindre andelen menn er betydelig større. En annen forklaring er at en eller flere andre faktorer kovarierer med kjønn og derfor påvirker svarene.

6.11 Fjernledelse og tilhørighet

Arbeiderne har selv god kontroll over hva de gjør, men for ledere kan det være vanskelig å skape den samme tillitten som de ville kunne skapt dersom de kunne vært til stede. Som tidligere nevnt fant man sammenheng mellom hvordan isolasjon og fravær av uformell kommunikasjon kan svekke en sterk organisasjonskultur over tid (Edvardsen & Hammeren, 2020). Dette stemmer også med fritekstsvar hvor det rapporteres om bleknende tilhørighet. Som rapportert av respondent 12662991 «Sammenhengende bruk av hjemmekontor over lengre tid skaper for min del mindre tilknytning til arbeidsplassen. Jeg vil lettere kunne vurdere andre arbeidsgivere nå.». Dette viser en manglende tilhørighet til arbeidsplassen og bedriftene må belage seg på at de ansatte trives så godt med arbeidsoppgavene at de ønsker å fortsette i lang tid. I en normalsituasjon vil sosialisering med kollegaer og god organisasjonskultur kunne fungerer som et slags lim, og hindre turnover i en bedrift. For å motvirke forfallet i organisasjonskultur kan faste møtetider satt av hovedsakelig til sosialisering fungere godt, skape miljø for kommunikasjon og lavere terskel for spørsmål over digitale plattformer. Eksempler på dette kan være digital morgenkaffe eller fredagsquiz med avdelingen.

6.11.1 Oppfølging

Ved å sjekke korrelasjon mellom hvor mye hjemmekontor respondentene ønsker og om de ansatte opplever god eller dårlig oppfølging av leder finner vi at det ikke er noen sterk korrelasjon med 0,17. Dette er gjort med samme dummy-metode som tidligere brukt på Likert-skalaene. Tidligere forskning har vist at autonomi er en viktig faktor for fjernledelse (Hansen, 2021b). Det er da ikke rart at ledelse ikke spiller kraftig inn hvis de ansatte har høy grad av autonomi.

Fra intervjuene kom det frem at en av bedriftene brukte et system for registrering og loggføring av oppgaver, hvilket viste seg å være svært behjelpelig under pandemien.

Tekniske hjelpemidler kan hjelpe ledere i å ha oversikt over de ansattes arbeid og strukturere arbeid som ikke er en del av en veldig kreativ prosess.

Total isolasjon på hjemmekontor kan også føre til at ledere ikke ser sine ansatte på samme måte og den ansatte kan oppleve å bli isolert fra muligheter for utvikling i jobben. Ifølge forskning av Cooper & Kurland gjelder dette i mindre grad for ansatte i offentlig sektor (Cooper & Kurland, 2002). Etersom vi forutsetter at veldig få vil benytte hjemmekontoret i så stor grad at de blir isolert fra oppfølging anser vi ikke dette som en faktor som vil påvirke i stor grad.

6.11.2 Fjernledelse

Det er vanskelig å lede hvis man har lite kontakt med de som skal ledes. Noe av det viktigste for at en leder skal kunne håndtere ansatte som sitter på hjemmekontoret på en god måte er tillitt. I starten av pandemien var det et spørsmål blant ledere om hjemmekontoret ikke ville fungere ettersom de ansatte ikke ville være like produktive som på kontoret. Det har vist seg at de ansatte i stor grad tar ansvar og gjør det de skal. Ledere har likevel et behov for å være synlige for de ansatte og ha en dialog med dem. Det er ikke enkelt når man ikke kan stikke hodet inn på de ansattes kontor for å slå av en prat og dermed ha tilstrekkelig uformell kontakt. Løsningen har for mange vært å holde flere møter. Dette bidro til at The Economist lanserte tre tillegg til Parkinsons lov, hvor den tredje var «In lockdown, Zoom expands to fill all of the manager's available time.» (The Economist, 2020c). I intervjuene fant vi at samarbeids- og drøftingsoppgaver ikke egner seg veldig godt til hjemmekontoret. Våre funn virker også å sammenfalle med Harrington & Santiagos funn rundt fjernarbeid (Harrington & Santiago, 2006). I enkelte sammenhenger kan det være en fordel å møte på kontoret.

7 Oppsummerende vurderinger

Det er viktig å huske at våre funn er basert på et datagrunnlag samlet inn i en spesiell situasjon slik at de ikke nødvendigvis kan direkte overføres til samfunnet i en normalsituasjon uten pandemi.

For at hjemmekontor skal fungere best mulig må arbeidsgiver tilrettelegge for det i tilstrekkelig grad, både med tanke på utstyr og rutiner. Arbeidsgivere bør ta større ansvar for forholdene på hjemmekontoret enn det som har vært vanlig til nå. Hjemmekontoret fungerer

dårlig ved kreative prosesser og oppgaver som krever mye samhandling eller samarbeid, som for eksempel opplæring eller kreative prosesser.

Videre må den delen av arbeidsstyrken som er på kontoret være tilgjengelig på samhandlingsplattformene som de ellers ville vært på hjemmekontoret for at det ikke skapes et skille mellom dem som er på kontoret og de som er hjemme. Det bør settes inn nye tiltak for å hindre at hjemmekontor fører til økt turnover grunnet tilhørighet. Videre bør det også tas hensyn til at ansatte er forskjellige og i varierende livssituasjoner, som gjør at de vil ha ulike preferanser og behov for støtte og oppfølging. Hvis dette gjøres på en god måte er det sannsynlig at hjemmekontor vil bli en større del av arbeidslivet i en normalsituasjon og ha positiv påvirkning. Hjemmekontor bør likevel innføres med forsiktighet. En gradvis moderat innføring basert på frivillighet anbefales. Det juridiske rammeverket rundt fjernarbeid er i utvikling og ytterligere endringer er både nødvendige og sannsynlige de kommende årene. Det siste året har samfunnsutviklingen på mange områder gjort store fremskritt og vi har utvilsomt fått verdifulle erfaringer på veien.

7.1 Videre forskning

Til videre forskning kan det være interessant å lage en analyse for å se hvor mye penger en arbeidsgiver og staten vil kunne spare på å tillate hjemmekontor, kontra det å ha strengt regime for å være på kontoret. Dette i forhold til både reduserte kontorarealer, men også mulig redusert sykefravær, kortere permisjoner og høyere pensjonsalder. En annen problemstilling man kan utforske er lysten eldre ville hatt til å stå i jobb lengre, dersom de hadde fått muligheten til å jobbe hjemmefra. Man kan i en slik undersøkelse se på muligheten for om de eldre kan jobbe forbi pensjonsalder, eller nærmere ordinær pensjonsalder for dem med AFP.

Det kan også undersøkes om preferansene for hjemmekontor endrer seg etter pandemien, når restriksjonene er opphevet. Et spørsmål vil da bli om de som nå sier at de vil ha hjemmekontor 1-2 dager i uken, vil fortsette med dette når de har fått prøvd det over tid. Eller om kontorarbeidere som ikke har blitt tvunget til å bruke hjemmekontor vil ønske det i noen grad.

Videre vil det kunne bli interessant å se på i hvilken grad reduksjonen i jobbreiser vi har sett siste året blir videreført. Selv om mange nå forteller at de ser for seg at mange av jobbreisene aldri kommer tilbake, er det ikke sikkert utviklingen faktisk blir slik. Her kunne man undersøke hva som avgjør om reduksjonen i jobbreiser blir permanent eller kun midlertidig. Under en slik undersøkelse kan man også se på effektene reising til og fra jobb har over tid, også i miljørammenheng.

Til slutt kunne vi ønsket oss å ha mer tid til å se effekten bruk av hjemmekontor har på arbeidstakers karriere på sikt. Ettersom det er antagelig vanskeligere for en ansatt å vise seg frem for ledere hjemmefra. Fjernarbeid legger antageligvis også begrensninger på mulighetene til bygge nettverk og skaffe seg kontakter, noe man gjerne gjør gjennom mer uformelle møter. Vi ville også utforsket forskjeller mellom dem som tar hjemmekontor som en forlengelse av helgen, dermed mandag eller fredag og dem som tar hjemmekontor midt i uken. Her kunne man sett på både effekt på tilknytning til arbeidsplassen, produktivitet og påvirkning på lokalisering av hjemmekontoret.

Litteraturliste

- Alnæs, K. (2020). Hjemmekontor med sikkerhet fra 90-tallet. *Finansavisen*. Tilgjengelig fra: <https://finansavisen.no/nyheter/debattinnlegg/2020/09/20/7566703/hjemmekontor-med-sikkerhet-fra-90-tallet> (lest 18.03.2021).
- Andargie, M. S., Touchie, M. & O'Brien, W. (2021). Case study: A survey of perceived noise in Canadian multi-unit residential buildings to study long-term implications for widespread teleworking. *Building Acoustics*, 0 (0): 1351010X21993742. doi: 10.1177/1351010x21993742.
- Aurdal, B. H. (2020, 9. september). 95 prosent plages av bråk på jobben. *Finansavisen*. Tilgjengelig fra: <https://finansavisen.no/nyheter/arbeidsliv/2020/09/09/7565167/95-prosent-plages-av-brak-pajobben> (lest 26.04.2021).
- Bailenson, J. (2020, 3. april). Why Zoom Meetings Can Exhaust Us. *The Wall Street Journal*. Tilgjengelig fra: <https://www.wsj.com/articles/why-zoom-meetings-can-exhaust-us-11585953336> (lest 31.05.2021).
- BBC. (2012, 8. mars). Volkswagen turns off Blackberry email after work hours. Tilgjengelig fra: <https://www.bbc.com/news/technology-16314901> (lest 22.04.2021).
- Benjaminsen, C. (2019). *Slik jobber de aller beste teamene*. Tilgjengelig fra: <https://gemini.no/2019/11/slik-jobber-de-aller-beste-teamene/> (lest 26.04.2021).
- Benjaminsen, C. (2020). *Hjemmekontor gjør oss ikke mindre produktive*. Tilgjengelig fra: <https://gemini.no/2020/03/hjemmekontor-gjor-oss-ikke-mindre-produktive/> (lest 26.04.2021).
- Berge, C. (2020). *Hvor mye pendling er det mellom kommuner?* Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvor-mye-pendling-er-det-mellom-kommuner> (lest 03.05.2021).
- Bergman, F. (2018). *Active workstations: a NEAT way to prevent and treat overweight and obesity?*: Umeå universitet. Tilgjengelig fra: <http://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1258453&dsid=8142> (lest 26.02.2021).
- Bernardino, A. F., Roglio, K. D. D. & Del Corso, J. M. (2012). Telecommuting and HRM: a case study of an information technology service provider. *JISTEM - Journal of Information Systems and Technology Management*, 9: 285-306. doi: <https://dx.doi.org/10.4301/S1807-17752012000200005>.
- Bick, A., Blandin, A. & Mertens, K. (2021). Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3786142>.
- Blomkvist, L. & Tollersrud, T. (2020, 30. august). 95 prosent av nordmenn i jobb har fått bedre råd under koronaperioden. *NRK*. Tilgjengelig fra: https://www.nrk.no/norge/2_8-millioner-nordmenn-har-tjent-pa-koronakrisen-1.15140676 (lest 04.05.2021).
- Canonic, E. (2016). *Putting the work-life interface into a temporal context: an empirical study of work-life balance by life stage and the consequences of homeworking*: The London School of Economics and Political Science. Tilgjengelig fra: <http://etheses.lse.ac.uk/id/eprint/3349> (lest 25.11.2020).
- Chung, H. & Horst, M. v. d. (2017). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human relations*. doi: 10.1177/0018726717713828.
- Citrix. (2021). *How secure is a VPN connection? It's not as safe as you may think*. Tilgjengelig fra: <https://www.citrix.com/no-no/products/citrix-workspace/resources/how-secure-is-a-vpn-connection.html> (lest 24.05.2021).

- Cooper, C. D. & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4): 511-532. doi: <https://doi.org/10.1002/job.145>.
- Damsgaard, E. & Bierud, E. (2021, 14. mars). Tross året med tilbakeslag: Sju oppturer under korona. *NRK*. Tilgjengelig fra: <https://www.nrk.no/sorlandet/xl/sju-oppturer-med-korona-1.15399904?fbclid=IwAR2UVoIsgHRyltWojnqRdRJ4X79h12v2MdYQwCv1Bni9DPoBFGQ3wG-j6G8> (lest 18.03.2021).
- Danilova, K. B., Iden, J., Knudsen, D.-R., Costabile, C., Johannessen, T. V., Johanson, B. D. & Ulfsten, A. (2020). *VIRTUAL WORK DURING COVID-19 LOCKDOWN – LESSONS LEARNED*. NOKOBIT.
- Dixon, N. (2003). *Telecommuting: Issues in Public and Private Sector Employment*. Research Brief No 2003/30: Queensland Parliamentary Library. Tilgjengelig fra: <https://www.parliament.qld.gov.au/documents/explore/ResearchPublications/ResearchBriefs/2003/200330.pdf>.
- Eagle, L. & Utter, M. (2020). *Access to Talent Driving Managed Services Opportunity*. Tilgjengelig fra: <https://go.451research.com/2020-mi-access-to-talent-driving-managed-service-opportunity.html> (lest 30.05.2021).
- Edvardsen, I. & Hammeren, F. K. (2020). *Beyond Budgeting og bruk av hjemmekontor i Equinor*. Bergen: Norges Handelshøyskole. Tilgjengelig fra: <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2736108/masterthesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (lest 26.04.2021).
- EPOS. (2020). *Report 2020*. Understanding Sound Experiences. Tilgjengelig fra: <https://www.eposaudio.com/en/us/enterprise/insights/articles/understanding-sound-experiences> (lest 28.05.2020).
- Escudero-Castillo, I., Mato-Díaz, F. J. & Rodriguez-Alvarez, A. (2021). Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (6): 2898.
- Eurostat. (2021). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*. Tilgjengelig fra: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-052914_QID_-50734B6_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,0;GEO,L,Y,0;SEX,L,Z,0;FREQUENC,L,Z,1;AGE,L,Z,2;WSTATUS,L,Z,3;UNIT,L,Z,4;INDICATORS,C,Z,5;&zSelection=DS-052914WSTATUS,EMP;DS-052914FREQUENC,USU;DS-052914INDICATORS,OBS_FLAG;DS-052914AGE,Y15-64;DS-052914SEX,T;DS-052914UNIT,PC;&rankName1=WSTATUS_1_2_-1_2&rankName2=UNIT_1_2_-1_2&rankName3=AGE_1_2_-1_2&rankName4=FREQUENC_1_2_-1_2&rankName5=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName6=SEX_1_2_-1_2&rankName7=TIME_1_0_0_0&rankName8=GEO_1_2_0_1&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=FIXED&time_most_recent=false&lang=EN&co=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23 (lest 28.04.2021).
- FHI. (2020). *Livskvalitet og psykisk helse under koronaepidemien november-desember 2020*. Tilgjengelig fra: <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/livskvalitet-og-psykisk-helse-under-koronaepidemien--nov-des-2020/> (lest 20.05.2021).

- Fjeld, I. E. & Krekling, D. V. (2020, 30. august). NRK-undersøkelse: Halve Norge sier de vil redusere forbruket etter koronaen. *NRK*. Tilgjengelig fra: https://www.nrk.no/norge/nrk-undersokelse_-halve-norge-sier-de-vil-reducere-forbruket-etter-koronakrisen-1.15133385.
- Forskning.no. (2013). *Stress og fysiske plager går hånd i hånd*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/stress/stress-og-fysiske-plager-gar-hand-i-hand/1133867> (lest 04.05.2021).
- Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem. (2002). *Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-07-05-715> (lest 23.04.2021).
- Fredriksen, K. (2019). *På stedet hvil: Kvinner dominerer offentlig sektor, menn privat sektor*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/pa-stedet-hvil-kvinner-dominerer-offentlig-sektor-og-menn-privat> (lest 15.03.2021).
- Frende Forsikring. (2020). *1 av 3 har pusset opp under koronakrisen*. Tilgjengelig fra: <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/1-av-3-har-pusset-opp-under-koronakrisen?publisherId=5653809&releaseId=17885376> (lest 19.03.2021).
- Graven, A. R. (2012). *Hjernen vokser av språkstudier*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/hjernen-aldring-alzheimer/hjernen-vokser-av-sprakstudier/677136> (lest 26.02.2021).
- Hallin, H. (2020). *HOME-BASED TELEWORK DURING THE COVID-19 PANDEMIC*: Mälardalen Univeristy Sweden. Tilgjengelig fra: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1448348/FULLTEXT02> (lest 25.11.2020).
- Hansen, J.-A. (2021a). *Hjemmekontor har kommet for å bli – det endrer lederrollen*. Tilgjengelig fra: <https://www.sintef.no/siste-nytt/2021/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli-det-endrer-lederrollen-ifolge-forskere/> (lest 26.04.2021).
- Hansen, J.-A. (2021b). *Hjemmekontoret har kommet for å bli*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/arbeid-kommunikasjon-kontor/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli/1844283> (lest 26.04.2021).
- Harald Berglihn, Leila Feratovic & Lund, K. (2020, 26. oktober). Nå innfører Oslo påbud om hjemmekontor – NHO-topp reagerer. *Dagens Næringsliv*. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/arbeidsliv/raymond-johansen/nina-melsom/nho/na-innforer-oslo-pabud-om-hjemmekontor-nho-topp-reagerer/2-1-900484> (lest 27.11.2020).
- Harrington, S. J. & Santiago, J. (2006). Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life and Professional Isolation. *Communications of the IIMA*, 6 (3).
- HARRIS, M. M. & SCHAUBROECK, J. (1988). A META-ANALYSIS OF SELF-SUPERVISOR, SELF-PEER, AND PEER-SUPERVISOR RATINGS. *Personnel Psychology*, 41 (1): 43-62. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00631.x>.
- Hegghammer, T. L. (2009). *Fjernledelse - betyr lederadferd mer enn avstand?*: Universitetet i Tromsø. Tilgjengelig fra: <https://hdl.handle.net/10037/1950> (lest 25.11.2020).
- Helsedirektoratet. (2020). *Helsedirektoratet har vedtatt omfattende tiltak for å hindre spredning av Covid-19*. Tilgjengelig fra: <https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/helsedirektoratet-har-vedtatt-omfattende-tiltak-for-a-hindre-spredning-av-covid-19> (lest 24.02.2021).
- Hook, A., Court, V., Sovacool, B. K. & Sorell, S. (2020). A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking. *Environmental Research Letters*, 15 (9). doi: <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab8a84>.
- Hunter, P. (2019). Remote working in research. *EMBO reports*, 20 (1): e47435. doi: <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>.
- Huws, U., Korte, W. B. & Robinson, S. (1990). *Telework: towards the elusive office*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Høgseth, M. H. (2020, 24. mars). Høyeste arbeidsledighet siden andre verdenskrig. *E24*. Tilgjengelig fra: <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/opaAG7/hoeyeste-arbeidsledighet-siden-andre-verdenskrig> (lest 03.05.2021).
- Høydahl, E. (2021). *Koronaflytting og andre flyttinger i 2020*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/koronaflytting-og-andre-flyttinger-i-2020> (lest 27.04.2021).
- Igielnik, R. (2021). *A rising share of working parents in the U.S. say it's been difficult to handle child care during the pandemic*: Pew Research Center. Tilgjengelig fra: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/01/26/a-rising-share-of-working-parents-in-the-u-s-say-its-been-difficult-to-handle-child-care-during-the-pandemic/> (lest 29.04.2021).
- Jenssen, B. R. & Haugland, B. K. (2020, 10. november). Er det på tide å avvikle rushtrafikken for godt? *Aftenposten*. Tilgjengelig fra: <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/weeWP1/er-det-paa-tide-aa-avvikle-rushtrafikken-for-godt> (lest 11.11.2020).
- Johannessen, A. K. L. (2013). *Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid*: Universitetet i Oslo. Tilgjengelig fra: <https://www.duo.uio.no/handle/10852/35143?show=full> (lest 28.11.2020).
- Kaspersen, L. (2020, 14. oktober). «Lockdown-fjeset» fører til rush hos plastikkirurgene. *D2*. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/d2/helse/plastisk-kirurgi/kosmetisk-kirurgi/helse/lockdown-fjeset-forer-til-rush-hos-plastikkirurgene/2-1-885155> (lest 06.05.2021).
- Kitou, E. & Horvath, A. (2003). Energy-Related Emissions from Telework. *Environmental Science & Technology*, 37 (16): 3467-3475. doi: 10.1021/es025849p.
- Knardahl, S. (2020a). *Forholdet mellom aktivisertbaserte arbeidsplasser og sykefravær. Arbeidsplasskonsepter med betydning for sykefravær og frafall fra arbeidslivet*. STAMI-rapport nr. 4/2020. Tilgjengelig fra: <https://hdl.handle.net/11250/2728801> (lest 25.02.2021).
- Knardahl, S. (2020b). *Hjemmekontor* (Epost til Georg Øvland 29.11.2020).
- KommuneProfilen. (2020). *Arbeidsmarked > Sysselsetting > Pendling inn og ut av kommunene > Din Region*. Tilgjengelig fra: https://www.kommuneprofilen.no/profil/sysselsetting/dinregion/syss_pond_region.aspx (lest 03.05.2021).
- Larsen, E. V. (2019). *Hvor sikre er skyløsninger?* Tilgjengelig fra: <https://www.netsecurity.no/fagblogg/hvor-sikre-er-skylosninger> (lest 16.04.2021).
- Levine, J. A. (2015). Sick of sitting. *Diabetologia*, 58 (8): 1751-1758. doi: <https://doi.org/10.1007/s00125-015-3624-6>.
- Lier, T. v., Witte, A. d. & Macharis, C. (2014). How worthwhile is teleworking from a sustainable mobility perspective? The case of Brussels Capital region. *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, 14 (3). doi: 10.18757/ejtir.2014.14.3.3033.
- Lippe, T. v. d. & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*. doi: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>.
- Lyttelton, T., Zang, E. & Musick, K. (2020). Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3645561>.
- Løvteit, H. (2021, 22. april). Tror boligprisfallet i Oslo fortsetter. *Finansavisen*. Tilgjengelig fra: <https://finansavisen.no/nyheter/bolig/2021/04/22/7660349/tror-boligprisfallet-i-oslo-fortsetter> (lest 03.05.2021).

- Mabe, P. A. & West, S. G. (1982). Validity of self-evaluation of ability: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3): 280-296. doi: <https://content.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.67.3.280>.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3): 196-211. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/1468-005X.00121>.
- Mateyka, P. J., Rapino, M. & Landivar, L. C. (2012). *Home-based workers in the United States: 2010*: US Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, US Census Bureau.
- Meisingset, S., Solberg, E. & Solem, L. K. (2021, 4. mars). De yngste sliter mest på hjemmekontoret: – Det sosiale er absolutt en utfordring nå. *Dagens næringsliv*. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/arbeidsliv/jan-kristian-karlsen/company-pulse/norges-juristforbund/de-yngste-sliter-mest-pa-hjemmekontoret-det-sosiale-er-absolutt-en-utfordring-na/2-1-970831> (lest 01.06.2021).
- Meld. St. 21 (2018–2019). *Nytt regjeringsskivartal*. Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Michalsen, G. L. (2018, 25. januar). Lønn er ikke den viktigste driveren når folk vurderer å bytte jobb. Faglig utvikling er viktigere - for både aktive og passive søkere. *M24*. Tilgjengelig fra: <https://m24.no/bransjerapporten-mediabemannings-ole-janzso/lonn-er-ikke-den-viktigste-driveren-nar-folk-vurderer-a-bytte-jobb-faglig-utvikling-er-viktigere---for-bade-aktive-og-passive-sokere/175542> (lest 06.05.2021).
- Mjaaland, B. B. & Amdam, E. S. F. (2020). Innlegg: Hjemmekontor, digitalisering og datasikkerhet – fire erfaringer å ta med seg fra koronakrisen. *Dagens Næringsliv*. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/teknologi/digitalisering/datasikkerhet/cybersikkerhet/innlegg-hjemmekontor-digitalisering-og-datasikkerhet-fire-erfaringer-a-ta-med-seg-fra-koronakrisen/2-1-827109> (lest 18.03.2021).
- Myrvold, K. (2021). Sikkerheten og ledelsen henger etter. *Finansavisen*. Tilgjengelig fra: <https://finansavisen.no/nyheter/debattinnlegg/2021/03/07/7626903/trend-micro-rapport-om-it-sikkerhet-og-ledelse> (lest 18.03.2021).
- NAV. (2021). 2 300 færre arbeidssøkjere før veke. Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/nyheter/2-300-faerre-arbeidssokjere-forre-veke> (lest 03.05.2021).
- Nilsen, J. (2021). Unge kvinner ønsker mer hjemmekontor enn menn etter pandemien. Tilgjengelig fra: <https://www.tu.no/artikler/unge-kvinner-onsker-mer-hjemmekontor-enn-menn-etter-pandemien/507060> (lest 22.03.2021).
- Normann, T. (2012, 6. november). Undersøkelse: Oppgaver og kolleger viktigere enn lønn. *E24*. Tilgjengelig fra: <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/awOyz4/undersokelse-oppgaver-og-kolleger-viktigere-enn-loenn> (lest 06.05.2021).
- Norsk koronamonitor. (2020a). Flere millioner endte opp med hjemmekontor. Tilgjengelig fra: <https://opinion.no/2020/03/flere-millioner-endte-opp-med-hjemmekontor/> (lest 25.02.2021).
- Norsk koronamonitor. (2020b). Mindre hjemmekontor enn forventet. Tilgjengelig fra: <https://opinion.no/2020/11/mindre-hjemmekontor-enn-forventet/> (lest 25.02.2021).
- NTB. (2021, 21. mars). Rekordmange flyttet fra Oslo i fjor – forskere peker på coronaflukt. *Finansavisen*. Tilgjengelig fra: https://finansavisen.no/nyheter/samfunn/2021/03/21/7645378/rekordmange-flyttet-fra-oslo-i-fjor-forskere-peker-pa-coronaflukt?fbclid=IwAR1QoDAEtXZVxlvjxR3botFio4Vr01A-viq9K0cRkCKHRuBWE6sndW_bDfQ (lest 23.04.2021).

- Pabilonia, S. W. & Vernon, V. (2020). Telework and Time Use in the United States. doi: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3601959>.
- Revfem, J. (2021, 04. mai). Ny undersøkelse: Nå vil folk ut av Oslo. *Nettavisen*. Tilgjengelig fra: <https://www.nettavisen.no/okonomi/ny-undersokelse-na-vil-folk-ut-av-oslo/s/12-95-3424118332> (lest 06.05.2021).
- Safdari, M., Bafrani, A. A. & Ghomi, A. B. (2013). Realization of Economic Justice Through Teleworking. *Journal of management and accounting studies*, 1 (4). doi: <https://doi.org/10.24200/jmas.vol1iss04pp7-10>.
- Šagát, P., Bartík, P., Prieto González, P., Tohánean, D. I. & Knjaz, D. (2020). Impact of COVID-19 Quarantine on Low Back Pain Intensity, Prevalence, and Associated Risk Factors among Adult Citizens Residing in Riyadh (Saudi Arabia): A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (19): 7302.
- Schwencke, M. (2020, 24. april). Konsentrasjonsvansker, unnasluntring og brudd på intimsoner. Derfor blir du sliten av videomøter. *Aftenposten*. Tilgjengelig fra: <https://www.aftenposten.no/kultur/i/zGJW9w/konsentrasjonsvansker-unnasluntring-og-brudd-paa-intimsoner-derfor-bl> (lest 31.05.2021).
- Shabanpour, R., Golshani, N., Tayarani, M., Auld, J. & Mohammadian, A. (2018). Analysis of telecommuting behavior and impacts on travel demand and the environment. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 62: 563-576. doi: <https://doi.org/10.1016/j.trd.2018.04.003>.
- Soltvedt, I. F. (2021). *Korona har gjort nordmenn mer klimabevisste, men effekten kan bli kortvarig*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/forbruk-klima-nofima/korona-har-gjort-nordmenn-mer-klimabevisste-men-effekten-kan-bli-kortvarig/1790519> (lest 04.05.2021).
- Spence, T. (2021). Regjeringen legger frem forskrift om hjemmekontor. *Aftenposten*. Tilgjengelig fra: <https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/JJeGeR/regjeringen-legger-frem-forskrift-om-hjemmekontor> (lest 23.04.2021).
- Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., Garcia-Costa, D., Farjam, M. & Mehmani, B. (2020). *Only Second-Class Tickets for Women in the COVID-19 Race. A Study on Manuscript Submissions and Reviews in 2329 Elsevier Journals*. Tilgjengelig fra: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3712813 (lest 29.04.2021).
- SSB. (2020). *Befolkningens utdanningsnivå*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utniv/> (lest 24.03.2021).
- Statsministerens kontor, Helse- og omsorgsdepartementet & Justis- og beredskapsdepartementet. (2020). *Justering av koronatiltak fra 15. juni Nr: 100/20*: Regjeringen.no.
- Stranden, A. L. (2015). *Derfor sier vi opp jobben*. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-arbeid-naeringsliv/derfor-sier-vi-opp-jobben/487647> (lest 06.05.2021).
- Strøm, P. (2021, 04. mai). Heidi søker deg som vil jobbe på hjemmekontor. *NRK*. Tilgjengelig fra: https://www.nrk.no/nordland/statens-lanekasse-lyser-ut-it-stillinger-for-hjemmekontor.-linda-hofstad-helleland-er-imponert-1.15482642?fbclid=IwAR1EPZqlFgiZrOKnJOfVVIWc7J_bY5JEILN4xtCGBferegQOKkGa975KjG4 (lest 05.05.2021).
- Strømnes, S. (2021). *Historiske salgstall i boligmarkedet 2020*. Tilgjengelig fra: <https://www.nef.no/nyheter/historiske-salgstall-i-boligmarkedet-2020/> (lest 22.04.2021).
- The Economist. (2020a, 16. desember). Home-working had its advantages, even in the 18th century. Tilgjengelig fra: <https://www.economist.com/christmas->

- [specials/2020/12/16/home-working-had-its-advantages-even-in-the-18th-century](#) (lest 26.04.2021).
- The Economist. (2020b, 24. november). People are working longer hours during the pandemic. Tilgjengelig fra: <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/11/24/people-are-working-longer-hours-during-the-pandemic> (lest 26.05.2021).
- The Economist. (2020c, 11. juli). Slackers and Stakhanovites; How the lockdown has affected a classic dictum about work. Tilgjengelig fra: https://www.economist.com/business/2020/07/11/slackers-and-stakhanovites?fsrc=scn/fb/te/bl/ed/bartlebyslackersandstakhanovitesbusiness&fbclid=IwAR31BhmMRV-f7RXItXm0vpUjb7II7NC4_68LBzgnVMg8y3L5Kbvdt50bimw (lest 28.11.2020).
- The Economist. (2021a). Love them or hate them, virtual meetings are here to stay. *The Economist*. Tilgjengelig fra: <https://www.economist.com/international/2021/04/10/love-them-or-hate-them-virtual-meetings-are-here-to-stay> (lest 04.05.2021).
- The Economist. (2021b, 20. februar). When will office workers return? Tilgjengelig fra: <https://www.economist.com/business/2021/02/20/when-will-office-workers-return> (lest 25.02.2021).
- Tholens, B. (2019). *Ni grunner til at sykepleiere får den lønnen de får*. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/meninger/leder-sykepleien/2019/04/ni-grunner-til-sykepleiere-far-den-lonnen-de-far> (lest 06.05.2021).
- Timsal, A. & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24: 12-15. doi: 10.1108/HRMID-03-2016-0027.
- Tøllefsen, J. B. r. (2016). *Kontroll og autonomi, fleksibilitet og grenseregulerende arbeid: En studie av hjemmearbeidende bønder og IKT- arbeidernes oppfattelse av arbeidssted og arbeidstid*: Universitetet i Oslo. Tilgjengelig fra: <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/53100/Kontroll-og-autonomi--fleksibilitet-og-grenseregulerende-arbeid--Julie-Tollefsen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (lest 25.11.2020).
- Vihovde, B. (2020, 28. oktober). Innlegg fra hr-direktør: De unge sliter mest på hjemmekontor. *Dagens Næringsliv*. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/innlegg/ledelse/hjemmekontor/koronakrisen/innlegg-fra-hr-direktor-de-unge-sliter-mest-pa-hjemmekontor/2-1-901402> (lest 01.06.2020).
- Ward, H. (2017). *The impact that working from home has on the overall motivation and performance levels of employees working within a banking organization*: National College of Ireland. Tilgjengelig fra: <http://trap.ncirl.ie/2827/1/hannahward.pdf> (lest 25.11.2020).
- Westfall, R. D. (2004). Does Telecommuting Really Increase Productivity? *Communications of the ACM*, 47 (8): 93-96. doi: 10.1145/1012037.1012042.
- Wærness, M. S. & Frost, K. K. (2021). Ledere må sikre at ansatte trives og utvikles også på hjemmekontoret. *Magma*, 24 (1): 48-53.
- Yavorsky, J. E., Qian, Y. & Sargent, A. C. (2021). The gendered pandemic: The implications of COVID-19 for work and family. *Sociology Compass*. doi: <https://doi.org/10.1111/soc4.12881>.
- Åsmul, V. (2020). *Et digitalt trusselbilde i krisetid*. Tilgjengelig fra: <https://www.soprasteria.no/vi-mener/details/et-digitalt-trusselbilde-i-krisetid> (lest 20.05.2021).

Vedlegg

Vi valgte å ikke inkludere svarene på spørreundersøkelsen for å sikre respondentenes anonymitet, dermed oppgis kun spørreundersøkelsens spørsmål som vedlegg.

Spørreundersøkelsen

Tusen takk for at du tar deg tid til å svare på denne undersøkelsen. Det vil ta 5-10 minutter å svare på spørsmålene. Denne undersøkelsen er utelukkende til forskningsformål og vil danne grunnlaget for en masteroppgave på temaet. Svarene dine registreres anonymt så vi ønsker at du svarer så ærlig som mulig. Hvis du synes at det er vanskelig å svare på noen av spørsmålene/at ingen av alternativene passer, ønsker vi at du velger det svaralternativet som passer best. Du får muligheten til å kommentere dette i slutten av undersøkelsen.

1. Hvor mye har du benyttet hjemmekontor siste året?

- Ikke i det hele tatt
- 1-3 dager i måneden
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- Tilnærmet hver dag

2. Hvordan reiser du vanligvis til jobb?

- Til fots
- Sykkel/elsparkesykkel
- Kollektivtransport
- Bil
- Annet

3. Hvor lang reisevei har du til jobb?

- 0-10 km
- 11-20 km
- 21-40 km
- 41 km +

4. Hvor lang reisetid har du til jobb

Innkuder gange til og fra bussen etc.

- 0-15 min
- 16-30 min
- 31-60 min
- 61 min +

5. Hvor lang reisevei til jobb hadde du akseptert?

Svar med antall minutter eks. "70"

6. Hvor lang reisevei til jobb hadde du akseptert om du kun trengte å dra dit annen hver dag?

Svar med antall minutter eks. "70"

7. Hvis det åpnes for mer hjemmekontor i fremtiden, ville du vurdert å flytte til ny/annen bolig?

- Har allerede flyttet
- Nei
- Ja, til større bolig
- Ja, til annet område / annen bydel
- Ja, annen grunn

8. Vil du utdype?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja, annen grunn» er valgt i spørsmålet «Hvis det åpnes for mer hjemmekontor i fremtiden, ville du vurdert å flytte til ny/annen bolig?»

9. Hvis du ikke trengte å møte opp fysisk hver dag, kunne du tenke deg å flytte til et sted lenger unna jobben?

- Nei
- Ja, inntil 15min ekstra reisevei
- Ja, inntil en time ekstra reisevei

- Ja, 1-3 timer ekstra reisevei
- Ja, over 3 timer reisevei

De kommende spørsmålene omhandler situasjonen din på hjemmekontoret

10. Hvordan ville du vurdert din egen produktivitet?

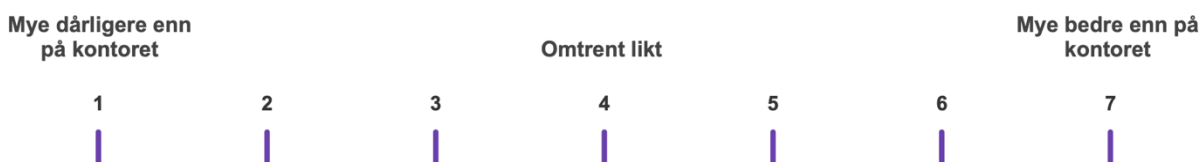


11. De dagene du har hjemmekontor, ville du sagt at du bruker mer eller mindre tid på å jobbe?



12. Hvordan er situasjonen på hjemmekontor med tanke på teknisk utstyr?

Eks. Internettforbindelsen, tilgang til printer, hev-senk pult, kontorstol, flere pc-skjermer... gjør en helhetlig vurdering.



13. Har du en dedikert arbeidsplass / skrivebord?

Hvis du må rydde bort ting etter endt arbeidsdag, svar "Nei".

- Ja

- Nei

14. Har du brukt egne penger til å kjøpe inn ting spesifikt til hjemmekontoret?

- Nei
- Ja, småting, under 500kr
- Ja, 500-2000kr
- Ja, over 2000kr

15. I hvilken grad opplever du at du får den oppfølgingen du trenger fra din leder?



16. I hvilken grad er du fornøyd med den sosiale kontakten med kollegaer?



17. I hvilken grad er du fornøyd med den faglige kontakten du har med kollegaer?



18. Opplever du vanskeligheter med å skille jobb og fritid?



19. Har du arbeidsoppgaver som er betydelig vanskeligere eller umulig å gjøre hjemmefra?

- Nei
- Ja, men veldig få

- Ja, men kun noen/inntil en gang i uken
- Ja, ofte/flere ganger i uken
- Ja, veldig mange/daglig

20. Hva savner du mest når du er på hjemmekontor?

Velg de inntil 3 viktigste

- Lunsjpausen med kollegaer
- Lettere skille jobb og fritid
- Småpratting med kollegaer mellom arbeidsoppgaver (Sosialisering)
- Fysiske møter (altså ikke digitale)
- Tekniske fordeler (internett hjemme er dårlig, mangler printer etc.)
- Bedre arbeidsplass (f.eks fravær av veistøy, aircondition, hevsenk-pult etc.)
- Muligheten til å enkelt be om hjelp eller utveksle ideer med kollegaer
- Reisen til/fra jobb
- Enklere teamarbeid

21. Hvor ofte tar du en lengre pause i løpet av arbeidsdagen du ikke ville tatt på kontoret?

Hente/levere i barnehagen, handletur, lengre lunsjpause, trening eller lignende

- Aldri
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- Tilnærmet hver dag

22. Skulle du ønske at arbeidsgiver la til rette for slike lengre avbrekk i en normalsituasjon?

Uten at dette påvirker antall arbeidstimer.

- Ja
- Nei
- Min arbeidsplass har dette godet allerede

De kommende spørsmålene omhandler dine synspunkter om situasjonen når korona-pandemien tar slutt

23. Ville produktiviteten din på hjemmekontor ha vært annerledes i en normalsituasjon?

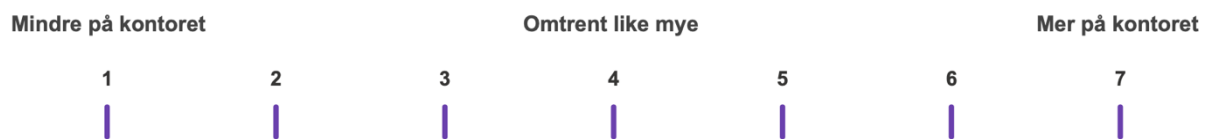


24. Ønsker du at arbeidsgiveren din skal åpne for hjemmekontor i større grad enn slik det var før pandemien?

- Ja
- Nei

25. Kommer du til å være mer eller mindre på kontoret i fremtiden enn du var før pandemien?

i "ikke på kontoret" regner vi med både hjemmekontor, jobbreise og eksterne møter



26. Hvis du fikk velge fritt, hvor ofte hadde du benyttet hjemmekontor?

- Aldri
- 1-3 dager i måneden
- 1-2 dager i uken
- 3-4 dager i uken
- Tilnærmet hver dag

Bakgrunnsinformasjon

27. Hvor jobber du?

Kun navn på bedrift/foretak. eks. "Utdanningsetaten, Oslo kommune".

IKKE stilling eller avdeling.

28. Bor du alene?

- Ja
- Nei, har samboer / bor i kollektiv eller lignende
- Nei, har hjemmeboende barn
- Nei, har hjemmeboende barn og samboer/partner

29. Høyeste fullførte utdanning

- Grunnskole
- VGS
- Bachelorgrad / 2 år eller mer høyere utdanning
- Mastergrad / 4 år eller mer høyere utdanning
- Ph.d eller tilsvarende

30. Aldersgruppe

- 10-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 70+

31. Kjønn

- Mann
- Kvinne
- Annet / ønsker ikke å svare

32. Har du noen andre tanker, meninger eller erfaringer om hjemmekontor du ønsker å dele eller kommentarer til noen av spørsmålene over?



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway