

**«Det høres litt rart ut, men... Jeg opplever friheten til å ha hjemmekontor, som viktigere for meg enn å faktisk ha det»**

En kvalitativ studie om ansattes opplevelser av å jobbe hjemmefra både under og etter koronapandemien

Lise Øvrebø Marthinsen



Masteroppgave

Masterprogram i helsefremmende arbeid og helsepsykologi

Det psykologiske fakultet

HEMIL-instituttet

Universitetet i Bergen

Vår 2023

---

## Forord

To år som masterstudent er snart over. Arbeidet med denne oppgaven har vært en utfordrende og berikende prosess. Ideen bak temaet hadde sitt utspring i at jeg observerte hvordan flere familiemedlemmer ble påvirket av å jobbe hjemmefra under pandemien. Gjennom utforskning av hjemmekontorets innvirkning på arbeidsmiljø, hverdagsliv og helse, har jeg tilegnet meg verdifull kunnskap innenfor et aktuelt og interessant tema.

Jeg ønsker å rette en stor takk til kommunen som ga meg tilgang til intervjupersoner, og ikke minst til de ansatte som stilte opp til intervjuene. Takk for at dere delte deres erfaringer og refleksjoner med meg, og gjorde det mulig å gjennomføre denne studien.

Videre fortjener min veileder, Torill Marie Bogsnes Larsen, en spesiell takk for god oppfølging, inspirasjon og veiledning gjennom arbeidet med oppgaven. Jeg vil også takke resten av teamet på masterprogrammet for å ha skapt et faglig og sosialt godt miljø på Alrek.

Til slutt vil jeg takke min familie for korrekturlesing, og ikke minst min samboer, som har vært en viktig (og tålmodig) støttespiller gjennom hele prosessen.

Bergen, 15. mai 2023

Lise Øvrebø Marthinsen

---

## Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	i
<b>Sammendrag</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>1. Introduksjon</b> .....	1
1.1 Oppgavens oppbygning.....	2
<b>2. Teoretisk rammeverk</b> .....	3
2.1 Helsefremmende arbeid og settinger.....	3
2.1.1 Arbeidsplassen som en helsefremmende arena.....	4
2.2 Selvbestemmelsesteorien.....	5
2.2.1 Ulike former for motivasjon.....	6
2.2.2 De grunnleggende psykologiske behovene.....	8
2.3 Krav-kontroll-(støtte)-modellen.....	9
2.4 Oppsummering.....	12
<b>3. Litteratursøk og tidligere forskning</b> .....	13
3.1 Søkestrategi.....	13
3.2 Tidligere forskning.....	14
3.2.1 Helserelaterte faktorer i arbeidsmiljøet.....	14
3.2.2 Psykisk helse og velvære på hjemmekontor.....	17
3.2.3 Kollegialt samhold og sosial støtte på hjemmekontor.....	18
3.2.4 Stressfaktorer på hjemmekontoret.....	21
3.2.5 Jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret.....	22
3.2.6 Hjemmekontorets innvirkning på jobb-hjem balansen.....	24
3.2.7 Videreføring av hjemmekontoret.....	25
3.3 Oppsummering av forskning.....	26
3.4 Studiens formål.....	27
3.5 Forskningsspørsmål.....	27
<b>4. Metode</b> .....	28
4.1 Vitenskapsteoretisk forankring.....	28
4.1.1 Epistemologisk tilnærming.....	28
4.2 Kvalitativ metode.....	29
4.3 Datainnsamling.....	29
4.3.1 Utvalg og utvalgsriterier.....	29
4.3.2 Rekruttering.....	30
4.4 Analyse av datamaterialet.....	33
4.4.1 Induktiv versus deduktiv tilnærming.....	33
4.4.2 Transkribering.....	33

---

4.4.3 Tematisk analyse .....	34
4.5 Kvalitetssikring av data .....	37
4.5.1 Forskerrollen og refleksivitet .....	38
4.5.2 Troverdighet .....	39
4.5.3 Pålitelighet .....	40
4.5.4 Bekreftbarhet .....	40
4.5.5 Overførbarhet .....	40
4.6 Etske hensyn .....	41
4.6.1 Informert samtykke .....	41
4.6.2 Konfidensialitet .....	42
4.6.3 Konsekvenser .....	42
<b>5. Resultater .....</b>	<b>43</b>
5.1 Informanter .....	43
5.2 Endringer i hverdagsrutiner- og struktur .....	43
5.2.1 Mindre pendling ga positive konsekvenser .....	44
5.2.2 Vanskelig å ta pauser fra hjemmekontoret .....	45
5.2.3 Endring i aktivitetsnivå .....	45
5.2.4 Fasiliteter på hjemmekontoret .....	46
5.2.5 Boforhold hadde stor betydning .....	47
5.3 Det sosiale arbeidsmiljøet .....	48
5.3.1 Tilhørighet og kollegialt samhold .....	48
5.3.2 Sosial støtte og individuell oppfølging .....	50
5.4 Kompetansebruk .....	50
5.4.1 Digital kompetansebruk .....	51
5.4.2 Bedre konsentrasjonsforhold og økt effektivitet .....	52
5.5 Krav og forventninger på hjemmekontor .....	53
5.5.1 Kontroll og autonomi .....	53
5.5.2 Forventningen om å alltid være tilgjengelig .....	54
5.6 Jobb-hjem balansen .....	55
5.6.1 Uklare grenser mellom jobb og privatliv .....	55
5.7 Frihet og fleksibilitet .....	56
5.7.1 Økt frihet og fleksibilitet .....	57
5.7.2 Videreføring av fleksibiliteten .....	57
<b>6. Diskusjon .....</b>	<b>60</b>
6.1 Sentrale funn .....	60
6.2 Endringer i hverdagsrutiner- og struktur .....	61
6.3 Det sosiale arbeidsmiljøet .....	64
6.4 Kompetansebruk .....	66
6.5 Krav og forventninger på hjemmekontor .....	67

---

6.6 Jobb-hjem balansen .....	69
6.7 Frihet og fleksibilitet .....	71
<b>7. Avslutning .....</b>	<b>73</b>
7.1 Oppsummering av hovedfunn og konklusjon .....	73
7.2 Anbefalinger til videre forskning og implikasjoner for praksis .....	75
7.3 Studiens styrker og svakheter .....	77
<b>Litteraturliste.....</b>	<b>i</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>xv</b>

---

## Sammendrag

*Bakgrunn:* Pålagt hjemmekontor under Covid-19 pandemien medførte en ny og annerledes arbeidshverdag for de fleste. Det er imidlertid svært individuelt hvordan arbeidstakere opplevde at hjemmekontoret påvirket deres arbeidsmiljø og hverdagsliv. Etter gjenåpningen av samfunnet i 2022 har hjemmekontor-bruken vedvart på deltid, og det forventes at denne praksisen vil påvirke både arbeidsmiljø og arbeidshelsen på lengre sikt.

*Studiens formål* var å undersøke hvordan ansatte i en større norsk kommune opplevde at bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket deres arbeidsmiljø og hverdagsliv. Studien hadde også til hensikt å utforske de ansattes opplevelser av å bruke hjemmekontor etter pandemien, og å få innsikt i deres tanker rundt en fremtidig hjemmekontor-situasjon.

*Materiale og metode:* Studien har et kvalitativt forskningsdesign og datamateriale er innhentet gjennom individuelle intervjuer av ni ansatte.

*Resultater:* Hjemmekontoret hadde både positive og negative innvirkninger på de ansattes arbeidsmiljø og hverdagsliv. Positive konsekvenser inkluderte økt søvn og velvære, en bedre jobb-hjem balanse, bedre konsentrasjon og effektivitet, samt større frihet og fleksibilitet i hverdagen. Negative konsekvenser inkluderte inaktivitet, intensive arbeidsdager, en utfordrende jobb-hjem balanse og manglende sosial kontakt med kollegaer. Til tross for utfordringene som ble identifisert, ønsket flertallet å fortsette med hjemmekontor 1-2 dager i uken.

*Konklusjon:* Basert på de individuelle preferansene som foreligger, bør hjemmekontor være et valgfritt tilbud til de ansatte. Organisasjoner burde unngå en «one size fits all»-tilnærming i utviklingen av nye retningslinjer, slik at ansatte får muligheten til å velge den arbeidsformen som er mest helsefremmende for dem.

*Nøkkelord:* Hjemmekontor, arbeidsmiljø, covid-19, pandemi, helsefremmende arbeidsplasser, arbeidstakere, selvbestemmelsesteorien, krav-kontroll-støtte-modellen.

---

## Abstract

*Background:* Mandatory home office was a central infection control measure during the pandemic, resulting in a distinct work environment for many. However, the effects on daily lives and the working environment were highly individualized. Following the reopening of society, part-time home office use has continued and is expected to have long-term impacts on the working environment and employees' health.

*The purpose of the study* was to investigate how employees in a large Norwegian municipality experienced that the home office during the pandemic affected their working environment and everyday life. Additionally, the study aimed to explore employees' experiences with post-pandemic home office usage and gain insights into their thoughts regarding future home arrangements.

*Material and method:* The study has a qualitative research design and data were collected through nine individual interviews.

*Results:* The use of home offices had a positive and negative impacts. Positive outcomes included increased sleep and well-being, improved work-life balance, enhanced concentration and productivity, and amplified freedom and flexibility. Negative outcomes included inactivity, intense workdays, a challenging work-life balance, and absence of social interaction with colleagues. Despite the identified challenges, the majority wanted to continue working from home 1-2 days a week.

*Conclusion:* Based on the individual preferences revealed, home office should be an optional offering for employees. Adopting a flexible approach when developing new guidelines is essential for organizations, as it allows individuals to select the work format that best promotes their health.

*Keywords:* Remote work, home-office, covid-19, pandemic, work environment, health-promoting workplaces, employees, self-determination theory, demand-control-support-model.

---

## 1. Introduksjon

Et helsefremmende arbeidsliv vinner stadig større interesse, både nasjonalt og internasjonalt (Torp, 2013). En helsefremmende arbeidsplass krever ifølge Lillestrømerklæringen at arbeidsplassen tilrettelegger for den enkeltes behov, ressurser og potensial, samtidig som at den fokuserer på deltakerstyrte prosesser. Arbeidsplassen må bli en vekstplass for den ansatte, og organisasjonskulturen må være inkluderende og vise åpenhet for egenart og mangfold (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2002). At arbeidslivet skal være helsefremmende er også lovpålagt, jf. den norske arbeidsmiljøloven. I lovens formål står det at arbeidsgivere skal «sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger» (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1).

I begynnelsen av 2020 spredte Covid-19 viruset seg og resulterte i en global pandemi. I Norge medførte pandemiens inntog at regjeringen den 12. mars 2020 innførte de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i fredstid, med formål om å hindre smittespredning (Statsministerens kontor, 2020a). Tiltakene rammet hele befolkningen og hadde stor innvirkning på innbyggernes personlige frihet og hverdagsliv. Et av de sentrale smitteverntiltakene som ble innført, var påbudet om hjemmekontor (Statsministerens kontor, 2020b). Alle arbeidsgivere skulle sørge for at ansatte jobbet hjemmefra så langt det var praktisk mulig, for å hindre smittespredning (Endr. i covid-19-forskriften, 2021, § 16-g). Den første uken etter at landet stengte ned, var 59 % av den norske arbeidsstyrken på hjemmekontor (Opinion, 2020). Dette ble starten på et eksperiment om hjemmearbeid som mangler sidestykke, med en ny og annerledes arbeidshverdag for de fleste. Det er imidlertid svært individuelt hvordan arbeidstakere opplevde å arbeide hjemmefra, og på hvilke måter det påvirket den enkeltes hverdagsliv og opplevelse av arbeidsmiljøet (Fløvik et al., 2021).

Forskning fra de to siste årene viser en todelt opplevelse av hjemmekontor-bruken under pandemien, med både positive og negative konsekvenser for arbeidsstyrken. For mange bidro hjemmekontoret til mer fleksibilitet i hverdagen, økt autonomi, bedre produktivitet, mindre pendling og mer fritid. På den andre siden, var det mange som opplevde manglende sosial kontakt med kollegaer, mindre tilhørighet til arbeidsplassen, en utfordrende jobb-hjem balanse, inaktivitet og lengre arbeidsdager (Okuyan & Begen, 2021; Fløvik et al., 2021;



---

Ingelsrud et al., 2022). Dette fremhever både ulemper og fordeler ved bruken av hjemmekontor, og forklarer hvorfor fenomenet omtales som et tveegget sverd.

Etter gjenåpningen av samfunnet i 2022, har en stor andel av den norske arbeidsstyrken fortsatt med å arbeide helt eller delvis på hjemmekontor. Det er forventet at bruken av hjemmekontor vil vedvare i det fremtidige arbeidslivet, og flere hevder at hjemmearbeid på deltid er den nye normalen (Elle, 2021; Opinion, 2022; Ingelsrud et al., 2022). Samtidig er det forventet at endringene i måten å organisere arbeidet på vil påvirke både arbeidsmiljø og arbeidshelsen på lengre sikt (Bakke et al., 2021). For å unngå negative effekter av hjemmekontor-bruken blir det viktig å bevare de helsefremmende aspektene ved den nye arbeidshverdagen, samtidig som man er oppmerksom på etablerte og nye risikofaktorer (Smith et al., 2022).

For å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø på hjemmekontor blir det avgjørende å få innsikt i arbeidstakeres opplevelser og erfaringer med å jobbe hjemmefra. Forskingen på området er begrenset, særlig i en norsk kontekst, og det er behov for mer kunnskap om konsekvensene av hjemmekontor når det gjelder arbeidsmiljø og helse (Fløvik et al., 2021). Dette for å kunne utvikle helsefremmende intervensjoner og lovbestemmelser knyttet til hjemmekontor. Kunnskapen fra denne studien kan bidra til å fremme helse blant arbeidstakere, både fra et individ- og samfunnsperspektiv.

## **1.1 Oppgavens oppbygning**

Oppgaven består av syv kapitler. Innledningsvis har jeg presentert tema for oppgaven og utfordringsbildet. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for studiens teoretiske rammeverk. Videre vil litteratursøket presenteres og tidligere forskning om temaet vil gjennomgås. Studiens formål og forskningsspørsmål blir så presentert. Deretter følger en redegjørelse av oppgavens metodiske rammeverk, før jeg presenterer studiens resultater. Jeg vil så diskutere studiens funn opp mot eksisterende empiri og teori. I det siste kapitlet vil jeg oppsummere de mest sentrale funnene og legge frem mine avsluttende refleksjoner. Jeg vil også gi anbefalinger for videre forskning og drøfte implikasjoner for praksis, samt diskutere studiens styrker og svakheter. Deretter følger litteraturliste og aktuelle vedlegg.

---

## 2. Teoretisk rammeverk

Et teoretisk rammeverk fungerer som en overordnet linse i prosjektet og vil påvirke forskerens tilnærming til studien, både når det gjelder utforming av problemstilling, spørsmålene som stilles, og hvordan data samles inn og analyseres (Creswell & Creswell, 2018, s. 62). I dette kapitlet vil jeg først definere helsefremmende arbeid, som er en viktig forståelsesramme i utviklingen av helsefremmende arbeidsplasser. Deretter vil jeg beskrive konseptet helsefremmende arenaer og belyse arbeidsplassen som en slik arena, som utgjør den overordnede konteksten for studien. Den videre teoretiske bakgrunnen for studien er selvbestemmelsesteorien av Deci og Ryan (1985) og krav-kontroll-(støtte)-modellen av Karasek og Theorell (1990).

Selvbestemmelsesteorien (SBT) er en individ-psykologisk teori som hører til innenfor fagfeltet helsepsykologi. Teorien fokuserer på tre grunnleggende psykologiske behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet. Hensikten er å knytte teorien opp mot informantenes opplevelse av hjemmekontor-bruken, og å undersøke om, eventuelt på hvilke måter, deres autonomi, kompetanse og tilhørighet har blitt påvirket. Krav-kontroll-(støtte)-modellen (KKS-modellen) er en velbrukt arbeidsmiljømodell innenfor fagfeltet organisasjonspsykologi. Den beskriver i hovedsak to vesentlige aspekter ved arbeidet: jobbkrav og kontroll, og har i senere tid inkludert dimensjonen sosial støtte. Dermed demonstrerer den nyere modellen hvordan psykologiske jobbkrav, kontroll og sosial støtte påvirker ansattes jobbtilfredshet, helse og velvære. Da SBT fokuserer på individuelle faktorer som kan påvirke helse og KKS-modellen gir en helhetlig tilnærming til å forstå arbeidsmiljøet, anses begge teoriene som viktige for å forstå hvordan hjemmearbeidet har påvirket arbeidstakernes helse. Før jeg utdyper de to teoriene, vil jeg plassere oppgaven innenfor helsefremmende arbeid.

### 2.1 Helsefremmende arbeid og settinger

Ifølge Ottawa-charteret (WHO, 1986) er helsefremmende arbeid prosessen som gjør det mulig for mennesker å få kontroll over og forbedre egen helse. Helsefremmende arbeid handler om å involvere hele befolkningen, med formål om å fremme fysisk, mentalt og sosialt velvære hos individer. WHO (1986) betrakter helse som et positivt konsept som omfatter både sosiale, fysiske og personlige ressurser i hverdagen. Et viktig prinsipp innenfor folkehelsearbeidet er å fremme utvikling av personlige ferdigheter, som gir mennesker mulighet til å lære, forbedre seg, håndtere sykdom og andre utfordringer. For å realisere dette målet, må det legges til rette

---

for slike utviklingsmuligheter i hverdagslivets ulike settinger – der en jobber, leker, lærer og viser kjærlighet, da helse skapes innenfor rammene av individets daglige liv (WHO, 1986).

Ottawa-charteret bidro til fremveksten av en settingstilmærming innenfor helsefremmende arbeid (Hancock, 1999). En slik tilnærming fokuserer på hvordan omgivelsene og hverdagslige settinger påvirker individets helse og velvære (Green et al., 2019, s. 498). En setting kan defineres som en arena med fysiske grenser og en organisasjonsstruktur, eksempelvis arbeidsplassen, der mennesker med definerte roller omgås over tid (Nutbeam, 1998). Green et al. (2019, s. 510) fremhever arbeidsplassen som en sentral helsefremmende arena, da dette er et sted hvor mange mennesker samles og tilbringer mye av tiden sin. At arbeidsplassen er en viktig arena for helsefremming, fremheves også i Lillestrømerkleringen (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2002). Helsefremmende arenaer refererer til en dynamisk og betinget prosess, der målet er å gjøre settingen mer helsefremmende. De tar ikke for gitt at settingen er permanent sunn, men tar heller hensyn til de kontinuerlige handlingene som er nødvendige for å tilpasse settingen til endrede omstendigheter (Kokko et al., 2013). Organisasjoner og samfunnssystemer har en enorm innvirkning på helsen, og settingstilmærmingen tar sikte på å utnytte dette potensialet for å fremme helse og velvære (Green et al., 2019, s. 522).

### **2.1.1 Arbeidsplassen som en helsefremmende arena**

Deltakelse i arbeidslivet gir ikke bare økonomisk trygghet, men er også en viktig kilde til identitet, personlig utvikling og sosiale relasjoner (Smith et al., 2022). Arbeidsplassen gir mulighet for å oppleve mestring, mening og tilhørighet, og skaper trygge rammer og rutiner i hverdagen. For mange er deltakelse i arbeidslivet den faktoren som har størst betydning for opplevelsen av mening i livet (Støren et al., 2020). Forskning viser også at personer som er i arbeid, i gjennomsnitt har bedre helse enn de som står utenfor arbeidslivet. Dette skyldes blant annet at forhold knyttet til det å være i arbeid er helsefremmende (Smith et al., 2022).

Kvaliteten på arbeidsmiljøet har imidlertid betydning for hvorvidt jobben er helsefremmende eller helseskadelig. En arbeidsplass med gode arbeidsforhold, et tilfredsstillende arbeidsmiljø og støttende kollegaer, kan bidra til at arbeidet i seg selv er positivt for helsen (Dahl et al., 2014). Dersom arbeidet organiseres på en måte som skaper balanse mellom arbeidskravene og de ansattes ressurser, kan arbeid ha positive effekter gjennom aktivisering og mestring (Bakke et al., 2021). Jobbkontroll eller selvbestemmelse i jobben, inkludert muligheten til

---

medvirkning, kan også redusere risikoen for sykdom og psykiske plager (Harvey et al., 2017; Knardahl et al., 2017). Videre kan sosial støtte fra kollegaer og ledere bidra til å redusere stressnivå og øke jobbtilfredshet, som også har betydelig innvirkning på helsen (Bakke et al., 2021). Fysiske faktorer i arbeidsmiljøet, eksempelvis en god ergonomisk utforming, kan bidra til å redusere risikoen for muskel- og skjelettplager og dermed også fremme ansattes helse og velvære (Bakke et al., 2021).

På en annen side kan arbeid og arbeidsmiljø også være årsak til helseplager, gjennom skader og eksponering for helseskadelige forhold i arbeidsmiljøet (Smith et al., 2022). For eksempel kan psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som mobbing, rollekonflikter og lav selvbestemmelse, føre til psykisk uhelse (Bakke et al., 2021). Som nevnt innledningsvis, er det særlig viktig å være oppmerksom på nye risikofaktorer i et arbeidsliv i endring. Forskning har eksempelvis vist at utstrakt bruk av hjemmekontor kan medføre mindre sosial kontakt med kollegaer, manglende tilhørighet til arbeidsplassen, en utfordrende jobb-hjem balanse, inaktivitet og lengre arbeidsdager (Okuyan & Begen, 2021; Fløvik et al., 2021; Ingelsrud et al., 2022).

I henhold til arbeidsmiljøloven (2005, § 1-1) skal arbeidsmiljøet gi grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full beskyttelse mot fysiske og psykiske skader. Arbeidsgiver bør tilstrebe at jobben er helsefremmende, og har en plikt til å tilpasse arbeidsforholdet til den enkeltes arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon (2005, § 1-1). Lillestrømerklæringen fremhever også betydningen av at arbeidsmiljøet fremmer helse, trivsel og arbeidsglede, og bidrar til utviklingsmuligheter for den enkelte arbeidstaker. I tråd med dette kan arbeidsplassen betraktes som en helsefremmende arena (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2002).

## **2.2 Selvbestemmelsesteorien**

Selvbestemmelsesteorien er en empirisk basert motivasjonsteori om menneskelig atferd og personlighetsutvikling, som ble utviklet og presentert av Edward L. Deci og Ricard M. Ryan i 1985. SBT utgjør et rammeverk som har blitt mye brukt for å forstå hvordan sosial-kontekstuelle faktorer legger til rette for eller hindrer psykologisk vekst og engasjement (Ryan & Deci, 2017). Det er en kompleks teori, som har blitt revidert flere ganger siden første publikasjon. Imidlertid har teorien en grunnleggende antakelse om at menneskers prestasjoner, utvikling og velvære påvirkes av hvilken type motivasjon som driver dem.

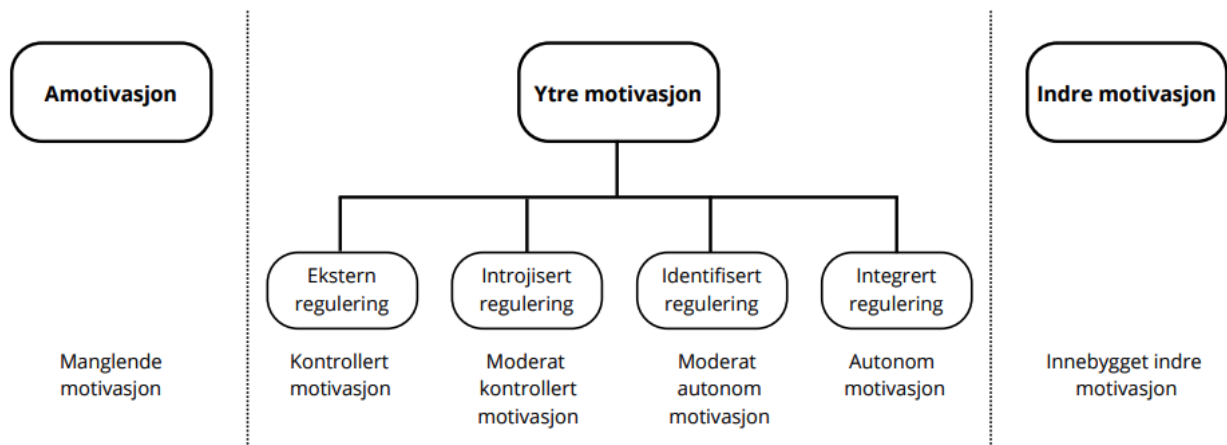
---

Sentralt i teorien er også at motivasjon skapes gjennom tilfredsstillelse av tre grunnleggende psykologiske behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2017). I det følgende vil jeg presentere de ulike formene for motivasjon SBT vektlegger, etterfulgt av å beskrive de tre grunnleggende psykologiske behovene.

### 2.2.1 Ulike former for motivasjon

Selvbestemmelsesteorien skiller blant annet mellom indre og ytre motivasjon, der indre motivasjon handler om at individet utfører en handling eller engasjerer seg i en aktivitet for sin egen skyld. Det er den iboende gleden av selve aktiviteten som driver individet, og det å utføre handlingen er belønning nok i seg selv (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017). Ytre motivasjon stammer derimot fra ytre påvirkninger, og innebærer at individet utfører en aktivitet for å oppnå en belønning eller et mål utenfor selve aktiviteten. I så måte er handlingen i større grad resultatorientert (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017). Videre, skiller selvbestemmelsesteorien mellom kontrollert og autonom motivasjon. Kontrollert motivasjon refererer til aktiviteter og handlinger som er drevet av et ytre press, mens autonom motivasjon innebærer at individer er engasjert i en aktivitet med en følelse av fri vilje og valg (Deci et al., 2017; Olafsen, 2018).

Skillet mellom kontrollert og autonom motivasjon er vesentlig da Ryan og Deci (2000) argumenterer for at motivasjon varierer ut ifra graden av autonomi, og hvorvidt atferden er internalisert og integrert i individet. De forskjellige formene for motivasjon beskrives gjennom en mini-teori innenfor SBT, den såkalte *Organismic Integration Theory* (OIT). Teorien ble utviklet for å gi en bedre forståelse av ulike typer ytre motivasjon og de omgivende faktorene som enten øker eller reduserer graden av disse atferdene (Ryan & Deci, 2000). OIT illustrerer de forskjellige formene for motivasjon ved å plassere dem på et kontinuum (se figur 1, s. 7).



**Figur 1.** Motivasjonskontinuumet, inspirert av Ryan og Deci (2000).

Motivasjonskontinuumet illustrerer internaliseringsprosessen, som beskriver hvordan autonome former for motivasjon utvikler seg (Ryan & Deci, 2000). Det venstre ytterpunktet illustrerer *amotivasjon*, en tilstand av manglende intensjon om å handle. Amotivasjon skyldes at individet ikke verdsetter aktiviteten, ikke føler seg kompetent til å gjennomføre den, eller ikke forventer at aktiviteten skal gi et ønsket resultat. Det høyre ytterpunktet illustrerer *indre motivasjon*, som innebærer å utføre en aktivitet for dens iboende tilfredsstillende (Ryan & Deci, 2000). I en arbeidslivskontekst, vil indre motivasjon gjøre at man ikke gir opp selv når man møter vanskeligheter eller utfordringer på jobb. Dersom man har en interesse for det man jobber med, altså selve aktiviteten, vil man være mer motivert til å finne en løsning på problemer som måtte oppstå (Hetland & Hetland, 2021, s. 95).

Imellom disse ytterpunktene av amotivasjon og indre motivasjon, finner vi forskjellige former for ytre motivasjon, med ulike grader av autonomi. *Ekstern regulering* skjer når ytre faktorer kontrollerer individets handlinger, for eksempel å få en belønning for å levere gode resultater på jobb. *Introjisert regulering* innebærer at en atferd har blitt integrert hos individet, uten å akseptere den som ens egen. Dette er en relativt kontrollert form for regulering, der atferden utføres for å unngå skyldfølelse eller angst. En mer autonom form for ytre motivasjon er *identifisering*, som handler om at individet har oppdaget verdien av en handling og anser reguleringen som personlig viktig. Til slutt illustreres den mest autonome formen for ytre motivasjon, som er *integrert regulering*. Integrasjon skjer når identifiserte reguleringer er fullstendig integrert hos individet, og evaluert og brakt i samsvar med egne verdier og behov (Ryan & Deci, 2000). Det er vist at en regulering der motivasjonen drives av yte faktorer,

---

over tid kan resultere i redusert jobbtilfredshet og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Trépanier et al., 2015).

### 2.2.2 De grunnleggende psykologiske behovene

Videre hevder Ryan og Deci (2017) at personlig vekst, integritet og velvære, skapes gjennom tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Behovene beskrives som universelle og er iboende i alle mennesker uavhengig av kjønn, alder og kultur. I henhold til SBT, er tilfredsstillelse av disse behovene en forutsetning for å oppnå indre motivasjon og selvregulering. Undergraves derimot de tre behovene, vil det kunne føre til redusert motivasjon (Ryan & Deci, 2017).

Autonomi refererer til at mennesker har et indre behov for å oppleve selvbestemmelse i sine handlinger (Deci & Ryan, 1985). Når behovet for autonomi tilfredsstilles, opplever individet at ens meninger og handlinger blir styrt av en selv, uten å bli påvirket av ytre press. Opplevelsen av autonomi kan forbindes med en følelse av frihet og å være «sjef» for sin egen atferd (Ryan & Deci, 2017). Autonomi i arbeidssammenheng refererer til individets evne til å utøve selvbestemmelse og kontroll over sin egen jobb. Dette inkluderer muligheten til å tilpasse arbeidsoppgavene etter egne preferanser og ønsker. En indikasjon på tilstedeværelsen av autonomi kan være at arbeidstakeren har flere valgmuligheter når det kommer til utførelsen av spesifikke oppgaver, eller *når* en skal utføre oppgavene (Hetland & Hetland, 2021, s. 94). Behovet for kompetanse, handler om mestring og opplevelsen av å ha kontroll. Ifølge White (1959) innebærer kompetansebehovet å føle at man mestrer omgivelsene og har muligheten til å utnytte og utvikle ens ferdigheter. Det å for eksempel utføre arbeidsoppgaver som interesserer og gir mening for en person, kan bidra til å oppfylle kompetansebehovet (Hetland & Hetland, 2021, s. 96). Dersom man i motsetning opplever å ikke få brukt kompetansen sin på jobb, kan dette potensielt føre til negative helse- og trivselsutfall (Hetland & Hetland, 2009).

Begrepet tilhørighet refererer til opplevelsen av sosial tilknytning til andre mennesker eller en gruppe. Alle individer har et grunnleggende behov for å føle seg sosialt tilknyttet og akseptert av andre (Baumeister & Leary, 1995). I en arbeidslivskontekst vil dette eksempelvis innebære å ha sosiale relasjoner med kollegaer og oppleve en tilknytning til selve organisasjonen (Ryan & Deci, 2017). Dersom behovet for tilhørighet ikke dekkes, vil dette kunne få negative

---

konsekvenser for både helse, trivsel og produktivitet (Buunk & Ybema, 1997; Baumeister & Leary, 1995).

En rekke studier har undersøkt selvbestemmelsesteorien i arbeidssammenheng. For eksempel undersøkte Wang et al. (2018) hvordan positive arbeidshendelser som prestasjoner og anerkjennelse bidro til motivasjon. Resultatene antydte at å prestere og motta anerkjennelse økte behovstilfredsstillelsen, som igjen økte arbeidsengasjementet. Andre studier har vist at autonom arbeidsmotivasjon har sammenheng med positiv arbeidsatferd, eksempelvis økt arbeidsinnsats (De Cooman et al., 2013), bedre jobbprestasjoner (Trépanier et al., 2015) og økt forpliktelse til jobben (Fernet et al., 2012).

Med dette ser vi hvordan selvbestemmelsesteorien fungerer som en individuell teori og bidrar til å forstå hva som driver mennesker i ulike aktiviteter og oppgaver. I det følgende vil jeg beskrive krav-kontroll-(støtte)-modellen, som derimot fungerer som en organisasjonsteori. KKS-modellen setter søkelys på rammene rundt arbeidssituasjonen og arbeidsinnholdet, og får frem hvordan krav, kontroll og sosial støtte påvirker arbeidstakeres jobbtilfredshet, helse og velvære.

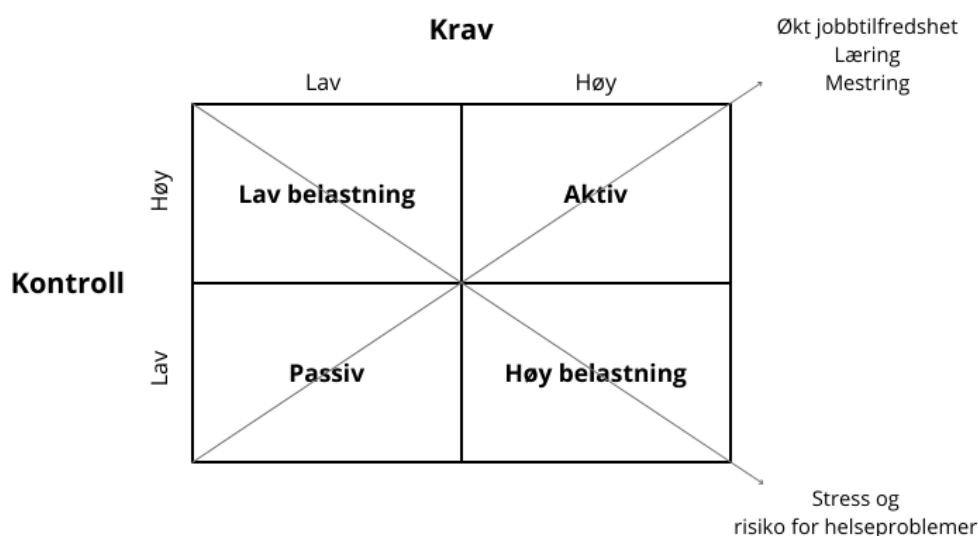
### **2.3 Krav-kontroll-(støtte)-modellen**

Krav-kontroll-modellen er en velbrukt og anerkjent arbeidsmiljømodell som ble utviklet av Robert Karasek i 1979 (Karasek & Theorell, 1990; Knardahl, 2021). Modellen beskriver hvordan individers opplevelse av arbeidstilfredshet og velvære påvirkes av balansen mellom psykologiske jobbkrav og kontroll. Med psykologiske jobbkrav menes kravene arbeidstakeren blir stilt ovenfor på jobb, og inkluderer både arbeidsmengde og fysisk og psykisk anstrengelse i arbeidet. Tidspress kan eksempelvis føre til psykisk anstrengelse, mens det å stå eller sitte i lengre perioder kan være fysisk anstrengende (Karasek & Theorell, 1990). Kontroll refererer til graden av autonomi og makt arbeidstakeren har over arbeidsoppgavene sine. En arbeidssituasjon som gir forutsigbarhet, variasjon i oppgaver og muligheter for medvirkning, kan bidra til en økt opplevelse av kontroll. Det å oppleve at en blir hørt og tatt på alvor, kan også styrke denne opplevelsen (Karasek & Theorell, 1990).

Ved å analysere krav og kontroll i arbeidet, hevder Karasek og Theorell (1990) at man kan forutse og forklare helse- og atferdsutfall som følge av hvordan arbeidet er organisert. Krav-

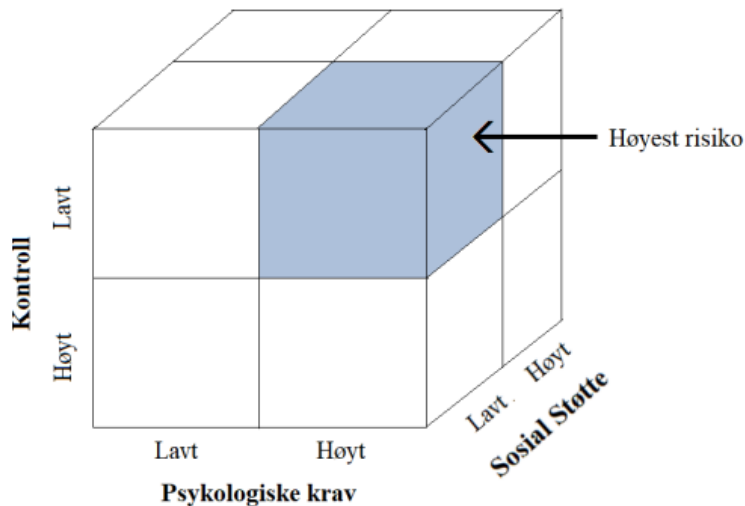


kontroll-modellen identifiserer fire forskjellige psykososiale arbeidsopplevelser, som et resultat av kombinasjonen lave og høye nivåer av psykologiske krav og kontroll (se figur 2). Høye jobbkrav og lav grad av kontroll, en såkalt belastende jobb, kan føre til stress og økt risiko for helseproblemer. Derimot kan høye jobbkrav og samtidig høy grad av kontroll, føre til en mer aktiv atferd og økt jobbtilfredshet, læring og mestring. Videre kan lave krav og høy grad av kontroll føre til lav belastning, mens lave krav og lav grad av kontroll kan føre til en passiv atferd (Karasek & Theorell, 1990).



**Figur 2.** Krav-kontroll-modellen, inspirert av Karasek og Theorell (1990, s. 32).

I senere tid ble modellen videreutviklet til å inkludere dimensjonen sosial støtte, som refererer til all sosial interaksjon med både kollegaer og ledere. Sosial støtte ble inkludert da Karasek og Theorell (1990) mente at dette også kan ha en betydelig innvirkning på arbeidstakeres helse og velvære. Den nyere modellen demonstrerer dermed forholdet mellom psykologiske jobbkrav, kontroll og sosial støtte på arbeidsplassen (se figur 3, s. 11).



**Figur 3.** Krav-kontroll-støtte-modellen, inspirert av Berkman (2015).

Ifølge krav-kontroll-støtte-modellen, kan sosial støtte hjelpe arbeidstakere med å håndtere stressorene fra belastende jobber og redusere risikoen for helseproblemer. Karasek og Theorell (1990) identifiserer hovedsakelig to former for sosial støtte på arbeidsplassen: sosioemosjonell støtte og instrumentell støtte. Sosioemosjonell støtte refererer til den type støtte som tilbys av kollegaer, ledere og andre i form av emosjonell og sosial interaksjon og tillit. Slik støtte kan fungere som en buffer mot psykiske belastninger og øke følelsen av tilfredshet og velvære. Instrumentell støtte innebærer ekstra ressurser eller hjelp til arbeidsoppgaver, gitt av kollegaer eller ledere (Karasek & Theorell, 1990). Essensen bak krav-kontroll-støtte-modellen er at en arbeidssituasjon som innebærer høye psykologiske jobbkraav, lav kontroll og lite sosial støtte, kan skape en belastende arbeidssituasjon og øke risikoen for helseplager (Karasek & Theorell, 1990).

Krav-kontroll-(støtte)-modellen har blitt mye brukt i forskning som tar for seg arbeidsmiljø og helse (Knardahl, 2021; Bakke et al., 2021). Eksempelvis fant studien til Knardahl et al. (2016) sterke evidens for at kombinasjonen høye jobbkraav og lav kontroll økte risikoen for sykefravær. Videre fant Kivimäki et al. (2006, 2012) at høye jobbkraav kombinert med lav kontroll, medførte økt risiko for hjerte- og karsykdommer. Annen forskning har vist at kombinasjonen høye jobbkraav, lav kontroll og begrenset sosial støtte er assosiert med en høyere risiko for psykiske helseproblemer (Helsedirektoratet, 2014; Wieclaw et al., 2008). Ahmadi et al. (2022) påpeker at krav-kontroll-(støtte)-modellen er særlig relevant i forståelsen av faktorer som fører til jobbtilfredshet og mestring av de utfordringene som følger med hjemmekontor.

---

## 2.4 Oppsummering

Dette kapitlet har gjort rede for oppgavens overordnede teoretiske rammeverk. Jeg har definert helsefremmende arbeid, som handler om å involvere hele befolkningen med formål om å fremme fysisk, mentalt og sosialt velvære hos individer. Settingstilnærmingen er også beskrevet, som fokuserer på hvordan omgivelsene og hverdagslige settinger påvirker individets helse og velvære. Kapitlet har også satt søkelys på arbeidsplassen som en sentral helsefremmende arena, der mennesker kan oppleve mestring, mening og tilhørighet. Gode arbeidsforhold, et tilfredsstillende arbeidsmiljø og støttende kollegaer er imidlertid avgjørende for at arbeidsplassen kan anses som helsefremmende. Kapitlet har også beskrevet selvbestemmelsesteorien og krav-kontroll-(støtte)-modellen som to relevante teorier for å forstå hvordan hjemmearbeidet har påvirket både arbeidsmiljø og helse.

---

### 3. Litteratursøk og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg presentere en litteraturgjennomgang og vise til relevant forskning om temaet. Hensikten er å skape en helhetlig forståelse av fenomenet som undersøkes og å oppdage eventuelle forskningshull (Furseth & Everett, 2020). Først vil jeg beskrive søkestrategien jeg benyttet, etterfulgt av å presentere litteraturen.

#### 3.1 Søkestrategi

For å få oversikt over eksisterende kunnskap om temaet gjennomførte jeg flere systematiske litteratursøk, hvor jeg benyttet databasene PsycINFO (Ovid), Medline (Ovid), Web of Science og Oria. Det første litteratursøket ble utført i mars 2022 og det neste i september-oktober 2022. Jeg opprettet en brukerkonto i de ulike databasene slik at jeg kunne lagre søkene og relevante artikler. Som forberedelse til litteratursøkene utformet jeg et PICo skjema, for å systematisere og sortere søketermer. Tabell 1 (s. 14) gir en oversikt over aktuelle søkeord. Jeg ønsket i hovedsak å se på litteratur utgitt de siste 2-3 årene, da denne oppgaven omhandler hjemmekontor under og etter pandemien. På grunn av lav treffrate ved bruk av norske søkeord i de internasjonale databasene, endte jeg opp med å kun bruke engelske søkeord i disse databasene. I Oria benyttet jeg både norske og engelske søkeord.

I noen av databasene ble trunkeringer benyttet for å få med ulike endinger på søkeordene (eksempelvis «work\* from home»), og jeg knyttet ordklyngene sammen med OR/AND for å avgrense søket. I tillegg benyttet jeg meg av nærhetsoperatorer for å definere maksimalt antall ord mellom søkeordene, eksempelvis slik ((home OR remote) NEAR/2 (work\* or office OR job)). Jeg ønsket hovedsakelig vitenskapelig kunnskap, og avgrenset derfor de fleste søkene til fagfellevurdert forskning. Jeg opprettet en søketabell for å ha oversikt over søkene (se vedlegg 1), som inneholder informasjon om når, hvor og hvor mange artikler søket ga, samt antall relevante artikler. Det ble gjennomført et nytt litteratursøk i februar 2023, med et par nye søkeord, for å oppdage eventuell ny forskning om temaet.

**Tabell 1:** PICO-skjema – et hjelpeskjema for å strukturere og sortere søketermer.

<b>P: Population/problem</b>	<b>I: (Phenomenon of) Interest</b>	<b>Co: Context</b>
Employees*	Home-office*	Covid-19*
Workers*	Working at/from home*	Pandemic*
Arbeidstakere*	Remote work*	Lockdown*
Ansatte*	Wellbeing*	Workplace*
	Health effects*	Pandemi*
	Psychosocial environment/factors*	
	Job satisfaction*	
	Work environment*	
	Health promotion*	
	Hjemmekontor*	
	Arbeid hjemmefra*	
	Arbeidsmiljø*	
	Helseeffekter*	
	Helsefremmende arbeidsplasser*	

### 3.2 Tidligere forskning

Gjennom litteratursøket fant jeg flere utenlandske studier som hadde undersøkt arbeidstakeres opplevelser av hjemmekontor under pandemien. Det var imidlertid få studier som hadde undersøkt fenomenet i en norsk eller skandinavisk setting. Jeg fant både kvantitativ og kvalitativ forskning, men opplevde en overvekt av kvantitative studier. Etter å ha lest gjennom mange overskrifter og sammendrag, satt jeg igjen med flere relevante artikler. Jeg studerte referanselistene for å finne ytterligere relevant forskning, og endte med å inkludere flere artikler gjennom denne metoden. En metningstilnærming ble benyttet i søkeprosessen, ved at jeg gjorde søk inntil jeg ikke fant forskning som ga nye funn. I det følgende vil forskningen presenteres, under overskrifter tilsvarende innholdet i studiene.

#### 3.2.1 Helserelaterte faktorer i arbeidsmiljøet

Oakman et al. (2022) gjennomførte en kvalitativ studie for å undersøke arbeidstakeres opplevelser av hjemmekontor under pandemien. Utvalget bestod av 32 ledere og øvrige ansatte fra ulike sektorer og organisasjoner i Australia, som ble intervjuet i november og desember 2020. Studien fant at hjemmekontor-bruken resulterte i økt stillesittende atferd blant

---

deltakerne, da de ikke lenger fikk den naturlige mosjonen som fulgte med å være til stede på arbeidsplassen. Dette resulterte i negative fysiske helseutfall blant flere, som muskel- og skjelettsmerter samt vektøkning (Oakman et al., 2022). Studien til Smite et al. (2023), som undersøkte ingeniørers opplevelse av hjemmearbeid under pandemien, hadde flere overlappende funn. Utvalget i denne studien var ingeniører ansatt i et softwareselskap, med kontorer i både Sverige, England og USA. Det ble gjennomført 18 kvalitative intervjuer våren 2020, etterfulgt av oppfølgingsintervjuer med 12 av 18 intervjuobjekter i september 2020. Resultatene viste at mange av deltakerne rapporterte om en drastisk nedgang i fysisk aktivitet. Noen fortalte også at de hadde gått opp i vekt. Dette relaterte de til lengre arbeidsdager og mangel på pauser i løpet av dagen med muligheter for å bevege seg. Eksempelvis var lunsjpausen forandret fra å være en times sosial aktivitet, til å bli en kort spisepause foran PC-en. For mange var det å gå frem og tilbake fra kjøkkenet og badet den fysiske aktiviteten de fikk i løpet av arbeidsdagen. Deltakerne opplevde at det krevde ekstra innsats å være fysisk aktiv når de arbeidet hjemmefra. Studien fant også at dårlig ergonomi i hjemmet var et problem blant deltakerne. Nesten alle jobbet fra kjøkkenbordet eller med PC-en på fanget, noe som resulterte i rygg-, nakke- og/eller håndleddsmerter (Smite et al., 2023).

Wilms et al. (2022) og Niven et al. (2022) undersøkte også hvordan hjemmekontor under pandemien påvirket fysisk aktivitet og stillesittende atferd blant arbeidstakere. Wilms et al. (2022) gjennomførte en systematisk litteraturgjennomgang og fant en signifikant økning i stillesittende atferd (+ 16 %) og en nedgang i fysisk aktivitet (- 17 %) blant arbeidstakerne. Nedgangen i fysisk aktivitet var mer signifikant i den generelle befolkningen enn hos individer som var lite fysisk aktive fra før. Studien fant også at kvinner opplevde en større nedgang i fysisk aktivitet og økning i stillesittende atferd sammenlignet med menn. Dette kan blant annet skyldes foreldreansvar, ved at kvinner tar på seg en større del av omsorgsrollen, samt at kvinner oftere trener i organiserte gruppesettinger, som kan ha blitt påvirket av koronarestriksjoner (Wilms et al., 2022). Niven et al. (2022) gjennomførte en nettbasert undersøkelse i april 2021, hvor 332 skotske universitetsansatte deltok. Deltakerne rapporterte at de brukte i gjennomsnitt 89,5 % av arbeidstiden sittende. De opplevde også begrensede fysiske muligheter for å redusere sitte-tiden, deriblant mangel på tilgjengelig plass og hev/senk skrivebord, kombinert med økt arbeidsmengde (Niven et al., 2022).

Ingelsrud et al. (2022) tok for seg norske arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor-bruken, og fant også at flere opplevde mindre hverdagsaktivitet og et lite ergonomisk tilpasset

---

hjemmekontor. Dette førte til økt nakke- og ryggproblematikk. Samtidig viste studien at som følge av økt fritid ved å slippe pendling, fikk noen også bedre tid til å trene og gå på tur, og opplevde dermed mindre kroppslige plager enn tidligere (Ingelsrud et al., 2022). Endringer i aktivitetsnivå og ergonomiske forhold fremkom også i en kvantitativ studie av Xiao et al. (2021), som undersøkte amerikanske arbeidstakers opplevelser av å jobbe hjemmefra under pandemien. Totalt 988 arbeidstakere fra ulike stater i USA deltok i en spørreundersøkelse som ble gjennomført fra april til juni 2020. Studien fant at en tredjedel av deltakerne (64 %) rapporterte om nye fysiske helseproblemer etter å ha startet å jobbe hjemmefra. Også i denne studien viste det seg at kvinner, samt de i de to laveste inntektsgruppene, rapporterte å ha nye fysiske og psykiske problemer i to eller flere kategorier oftere enn menn og de i høyere lønnskategorier.

Xiao et al. (2021) tok også for seg praktiske forhold i arbeidssituasjonen og fant at 50 % av deltakerne delte arbeidsstasjon med noen andre mens de jobbet hjemmefra. Imidlertid rapporterte de færreste (16 %) at de jobbet fra ugunstige steder i hjemmet, som sofaen, sengen eller kjøkkenbordet. Samtidig var det bare 32 % av deltakerne som hevdet at de hadde et godt arbeidsstasjonsoppsett. Studien viste at de som var tilfredse med innendørs miljøfaktorer som lys, temperatur, luftkvalitet og ergonomi, rapporterte om mindre nye fysiske eller psykiske helseproblemer (Xiao et al., 2021). En kvantitativ studie av Niebuhr et al. (2022), som undersøkte hjemmekontor-bruken blant tyske arbeidstakere, fant også at godt praktisk utstyr hadde en positiv innvirkning på både arbeidsevne, fysiske og stressrelaterte symptomer og jobbtilfredshet. Det samme kom fram i den kvantitative studien til (Mohamad et al., 2021) som fant at produktiviteten var høyere blant arbeidstakere som hadde en dedikert arbeidsplass i hjemmet og var tilfredse med miljøfaktorene. Deltakerne i denne studien var 988 amerikanere.

Det er kjent at dagens arbeidsliv preges av stadig mer stillesittende arbeid, og disse forskningsfunnene tyder på at denne tendensen ble enda mer utbredt under hjemmekontor-perioden. Mye stillesittende atferd kombinert med lite fysisk aktivitet på fritiden, kan føre til kroppslige plager og overvekt. Som kjent, er overvekt en alvorlig risikofaktor for hjerte- og karsykdommer, muskel- og skjelettplager, kreft og diabetes, og kan derfor også tenkes å indirekte øke risikoen for psykiske plager (Aarø, 2021, s. 392). Forskning har også vist at økt daglig sittetid, nærmere bestemt seks til åtte timer totalt, er assosiert med en høyere risiko for dødelighet (Chau et al., 2013; WHO, 2020). Arbeidsplassen spiller en avgjørende rolle i å

---

fremme fysisk aktivitet og motvirke overvekt-epidemien, ved å legge til rette for sunne arbeidsforhold og aktiviteter (Aarø, 2021; WHO, 2020). Eksempelvis er gode ergonomiske forhold viktig for å forebygge kroppslige plager blant arbeidstakere. Tidligere forskning har vist en sterk sammenheng mellom et godt ergonomisk tilrettelagt arbeidsmiljø og arbeidseffektivitet og helse (De Croon et al., 2005). En ergonomisk, justerbar arbeidsstol og en egnet skrivepult er essensielle deler av kontorarbeid og særlig viktig for helsen (Okuyan & Begen, 2021). I en hjemmekontor-situasjon, kan det være nyttig å gjøre det fysiske arbeidsmiljøet så likt som mulig som på arbeidsplassen og å sørge for godt arbeidsmateriell (Balogh et al., 2019).

### 3.2.2 Psykisk helse og velvære på hjemmekontor

Platts et al. (2022) undersøkte hvordan pålagt hjemmekontor under pandemien påvirket arbeidstakeres velvære via markører for stress, utbrenthet, depressive symptomer og søvn. Modererende faktorer som alder, kjønn, familiesituasjon, psykisk helsestatus og arbeidsstatus, ble undersøkt sammen med jobbrelaterte faktorer inkludert arbeidslivkonflikter og lederkvalitet. Data ble innhentet fra mai til august 2020 via en nettbasert undersøkelse hvor 623 arbeidstakere deltok. Deltakerne var bosatt i Storbritannia og arbeidet i både private-, offentlige- og tredje sektors organisasjoner. Noen arbeidet heltid eller deltid på hjemmekontor, mens andre var kun på arbeidsplassen. Resultatene viste at de som jobbet hjemmefra, rapporterte om betydelig høyere nivåer av stress og depresjon sammenlignet med de som jobbet fra kontoret. Dette gjaldt begge kjønn, og de under 45 år opplevde de høyeste nivåene av stress og depressive symptomer. Det å være kvinne under 45 år var en prediktor for økt stress og depressive symptomer. Menn rapporterte derimot høyere nivåer av konflikter mellom arbeid og fritid. Videre, avdekket resultatene at dårlig lederkvalitet var en signifikant negativ prediktor for utbrenthet, samt somatisk og kognitivt stress for både kvinner og menn (Platts et al., 2022).

Lignende resultater tilknyttet stress og psykiske helseutfall ble funnet i studien til Niebuhr et al. (2022). Resultatene viste at mye bruk av hjemmekontor bidro til flere stressrelaterte symptomer blant deltakerne. De som jobbet en høyere prosentandel av sine ukentlige timer hjemmefra, rapporterte om flere psykiske og fysiske symptomer enn arbeidstakere med få timer på hjemmekontor (Niebuhr et al., 2022). Data fra de norske fylkeshelseundersøkelsene viste også at forekomsten av psykiske plager og ensomhet var større for de som arbeidet hjemmefra under pandemien, enn for de som jobbet fra arbeidsplassen (Nes et al., 2020).



Psykiske helseutfall som følge av hjemmekontor fremkom også i studien til Xiao et al. (2021). Omtrent tre fjerdedeler (73 %) av deltakerne rapporterte om nye psykiske problemer etter å ha startet å jobbe hjemmefra. Et flertall (55 %) av deltakerne rapporterte å oppleve to eller flere nye psykiske problemer, mens 18 % rapporterte om ett nytt psykisk helseproblem, og ingen nye problemer ble rapportert av 26 % av respondentene (Xiao et al., 2021).

Pirzadeh og Lindgard (2021) undersøkte også helse- og velværeopplevelser blant arbeidstakere som jobbet hjemmefra under pandemien, nærmere bestemt australiere som var ansatt i et stort byggefirma. De innhentet både kvantitative og kvalitative data, fra mars til juni 2020. Studien fant en gradvis og jevn nedgang i deltakernes mentale velvære i løpet av datainnsamlingsperioden. Analysen av datasettet viste imidlertid ingen signifikant forskjell mellom deltakernes selvrapporterte mentale velvære når de fullførte undersøkelsen fra hjemmekontor, sammenlignet med når de fullførte den fra arbeidsplassen. Dette antyder at det ikke nødvendigvis var arbeidsstedet som forårsaket nedgangen i deltakernes mentale velvære, men en kombinasjon av flere faktorer og/eller stress relatert til pandemien (Pirzadeh & Lindgard, 2021). George et al. (2022) undersøkte amerikanske arbeidstakers opplevelser av hjemmekontor under pandemien, og fant at deltakerne i gjennomsnitt hadde flere helseproblemer etter at de hadde begynt å jobbe hjemmefra. Studien utforsket spesifikke helseproblemer og fant at 5 av 9 av problemene hadde forverret seg etter å ha begynt med hjemmekontor. De tre mest betydningsfulle forskjellene var økte problemer med appetitten, søvnvansker og en forsterket følelse av nedstemthet, depresjon og/eller håpløshet.

Ut ifra disse forskningsfunnene ser man at det kan være psykisk belastende å arbeide hjemmefra, spesielt på heltid. Forskning har vist at et arbeidsmiljø som bidrar til økt sosial isolasjon blant ansatte, kan ha negative konsekvenser for deres mentale helse (Christensen et al., 2020; Eklund et al., 2020). Dette er med på å forklare de ansattes nedgang i psykisk helse- og velvære som følge av hjemmekontor-bruken. Det er imidlertid viktig å bemerke at pandemiens restriksjoner kan ha hatt en medvirkende faktor for arbeidstakernes psykiske helseutfall (Pirzadeh & Lindgard, 2021; Nes et al., 2020).

### **3.2.3 Kollegialt samhold og sosial støtte på hjemmekontor**

Både Smite et al. (2023) og Oakman et al. (2022) tok for seg deltakernes opplevelse av det sosiale arbeidsmiljøet under hjemmekontor-perioden og fikk samsvarende funn. Begge studiene viste at mange deltakere savnet den sporadiske sosiale kontakten med kollegaer,

---

inkludert korte samtaler om hverdagslige ting og muligheten til å ta raske beslutninger på gangen. Det ble forsøkt, med varierende hell, å opprettholde samholdet og den sosiale kontakten gjennom nettaktiviteter (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022). Smite et al. (2023) sammenlignet sine kvalitative resultater fra mai 2020 og september 2020, og fant da at introvertene som i starten trivdes med det fredelige miljøet på hjemmekontor, også begynte å savne de sosiale rutinene.

Egeland et al. (2022) undersøkte hvordan norske arbeidstakere opplevde det kollegiale samholdet da de jobbet hjemmefra under pandemien. Flere deltakere fortalte at de digitale møtepunktene ga en høyere terskel for å ta kontakt med kollegaer. Dette resulterte i mindre interaksjoner med kollegaer fra hjemmekontoret. Studien fant også at det manglende samholdet bidro til at det ble vanskeligere for enkelte å se hva egen arbeidsinnsats bidro med til virksomheten, noe som ble beskrevet som en viktig kilde til mening i jobben (Egeland et al., 2022).

Oakman et al. (2022) fant også at ledelse og organisasjonskultur påvirket deltakernes opplevelse av det sosiale arbeidsmiljøet. En støttende leder som viste tillitt til sine ansatte, ble opplevd som positivt. Regelmessig kontakt med leder ble også beskrevet som en oppløftende faktor. Dette samsvarer med resultatene til Weale et al. (2022), som fant at støtte fra ledelse og kollegaer under hjemmekontor-perioden var assosiert med bedre generell helse og jobbtilfredshet. Denne studien baserte seg på data fra en spørreundersøkelse gjennomført i 2020, hvor 965 australiere deltok.

Kossen og van der Berg (2022) undersøkte hvordan bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket følelsen av isolasjon og de ansattes tilhørighet til arbeidsplassen. De gjennomførte en nettbasert undersøkelse i perioden august-september 2020, hvor 382 tyske arbeidstakere fra ulike sektorer og organisasjoner deltok. Studien fant at hjemmekontor-bruken reduserte de ansattes tilhørighet til arbeidsplassen og økte opplevelsen av sosial isolasjon. Manglende eksponering for organisatoriske identiteter og strukturer på kontoret gjorde at deltakerne følte seg mindre knyttet til selskapet. Tilhørighetsfølelsen ble også svekket som følge av mindre jevnlig interaksjon med kollegaer. Selv om nye digitale kommunikasjonsverktøy ble tatt i bruk på hjemmekontoret, ble de primært brukt til arbeidsrelaterte formål og ikke uformell kommunikasjon med kollegaer. Den nettbaserte kommunikasjonen hadde uansett ikke den samme kvaliteten som samtaler ansikt-til-ansikt,

---

ifølge deltakerne. Det ble utfordrende for flere å opprettholde en relasjon til kollegaer når de arbeidet hjemmefra, noe som bidro til økt sosial isolasjon (Kossen & van der Berg, 2022).

At digital kommunikasjon har sine begrensninger, viser tidligere forskning en rekke eksempler på. En studie av Thompson og Coover (2003) fant at ansatte i digitale team opplevde diskusjonene innad i teamet som mer forvirrende og mindre tilfredsstillende enn det tilfellet var for ansatte som arbeidet i fysiske team. Ansatte i de digitale teamene brukte også lengre tid på å komme til en enighet, og var mindre tilfredse med det endelige resultatet. En annen studie som undersøkte fjernarbeid før pandemien, fant at hjemmekontor var negativt assosiert med informasjonsutveksling (Fønner & Roloff, 2010). Samtidig, peker nyere forskning på at digitalisering kan ha flere positive konsekvenser, inkludert redusert arbeidsbelastning og økt grad av autonomi i arbeidet (Eklund et al., 2020).

Bergmann et al. (2022) undersøkte hvordan digital kommunikasjon under pandemien påvirket det sosiale arbeidsmiljøet blant ansatte i et globalt teknologisk selskap. Studien fant at mange av de ansatte opplevde mindre sosial tilknytning under hjemmekontor-perioden. Det var utfordrende å balansere grensene mellom hva som var sosialt, og hva som var arbeid, i den digitale møtevirksomheten. Den sosiale tilknytningen viste seg å være spesielt mangelfull for nyansatte som kun traff kollegaene sine på planlagte nettmøter, noe som også gjorde at det tok lang tid å bli kjent. Det var imidlertid ikke alle som rapporterte om redusert sosial tilknytning. Noen satte pris på å slippe det sosiale samværet på arbeidsplassen, da det ofte kunne bli i overkant (Bergmann et al., 2022).

De overnevnte forskningsfunnene indikerer at mange arbeidstakere opplevde manglende sosial kontakt og mindre sosial støtte under hjemmekontor-perioden. Et arbeidsmiljø preget av manglende sosiale relasjoner og lite sosial støtte, vil over tid kunne ha negative effekter på ansattes trivsel, motivasjon og helse (Christensen et al., 2020; Eklund et al., 2020). I motsetning vil et godt sosialt samspill på arbeidsplassen bidra til motivasjon, engasjement og produktivitet (Nielsen et al., 2017). Ifølge Raaheim (2021, s. 145) er det av betydning å tilrettelegge for sosiale møteplasser der mennesker møtes ansikt-til-ansikt, da dette kan ha positive innvirkninger på det mellommenneskelige klimaet og trivselen på arbeidsplassen. God kommunikasjon og interagering mellom ansatte er avgjørende for at arbeidstakere skal trives på hjemmekontor (Kossen & van der Berg, 2022).

### 3.2.4 Stressfaktorer på hjemmekontoret

Oakman et al. (2022) identifiserte et selvpålagt press blant flere av deltakerne. Flere følte at de måtte være tilgjengelige hele tiden og respondere umiddelbart dersom kollegaer tok kontakt, fordi de ikke ville at utnyttelsen av fleksibiliteten skulle mistolkes. Lignende kan tolkes ut ifra funnene til Smite et al. (2023), som viste at mange av arbeidstakerne hadde vanskeligheter med å ta pauser fra hjemmekontoret. I studien til Oakman et al. (2022) kom det også frem at arbeidsmengden økte, blant annet fordi antall møter økte, som resulterte i dårligere tid til andre oppgaver. Smite et al. (2023) fant også at hjemmekontor-bruken bidro til en økning i antall møter. Det gjennomsnittlige antall møter per dag økte fra 1,9 møter i 2019 til 2,3 møter i 2020. Flere av deltakerne i studien til Pirzadeh og Lindgard (2021) rapporterte også om mange nettmøter. Ifølge Bailenson (2021) kan for mange nettmøter være belastende for arbeidstakere, og kaller fenomenet «videokonferansetretthet». Dette refererer til en overdreven mengde visuell informasjon som mennesker blir utsatt for gjennom videokonferanser, og innebærer mangel på kroppsspråk og øyekontakt, som er byttet ut med ansikter i kunstig størrelse og et konstant selvsyn. Gjentatt eksponering for denne type nonverbale kommunikasjon uten variasjon kan bli mentalt og følelsesmessig utmattende (Bailenson, 2021).

I tillegg til mange nettmøter, opplevde flere av deltakerne i studien til Pirzadeh og Lindgard (2021) økt arbeidspress og problemer med å koordinere arbeid fra hjemmekontoret. Overbelastning av arbeid fremkom også i en kvalitativ studie av Karatuna et al. (2022), som undersøkte svenske akademikers jobbkrav og ressurser knyttet til endringer i arbeidsforhold under pandemien. Videre fant George et al. (2022) at 44 % av deltakerne opplevde at jobbkravene hadde økt, og 33 % opplevde at ansvarligheten ovenfor andre kollegaer hadde økt, noe som var et interessant funn med tanke på overgangen til å jobbe hjemmefra. I studien til Weale et al. (2022) kom det fram at økte jobbkrav under hjemmekontor-perioden, var assosiert med en reduksjon i generell helse og jobbtfredshet.

Disse funnene viser at flere arbeidstakere opplevde nye jobbkrav og økt arbeidsmengde som følge av å jobbe hjemmefra. Hvorvidt de økte kravene oppleves som belastende avhenger av flere faktorer, blant annet graden av jobbkontroll, som omfatter muligheten til å styre arbeidsmengden, ta pauser og variere mellom ulike oppgaver (Bakke et al., 2021). En studie av Karatuna et al. (2022) fant at det var mindre sannsynlig at ressurssterke arbeidstakere ble negativt påvirket av de økte jobbkravene som fulgte med hjemmekontoret. Forskning har også

---

vist at regelmessige pauser fra arbeidet vil bidra til mer positive emosjonelle tilstander og lavere psykisk og fysisk belastning (Kim et al., 2017). Ifølge (Oddane, 2021) vil pauser også bidra til økt effektivitet, produktivitet og kvalitet gjennom arbeidsdagen. Dersom man har begrensede muligheter til å styre egen arbeidshverdag og samtidig utsettes for høye jobbkraav, kan det øke risikoen for ulike helseproblemer, sykefravær og arbeidsuførhet (Kivimäki et al., 2012; Bonde, 2008).

### **3.2.5 Jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret**

I en systematisk oversikt av Fløvik et al. (2021) kom det fram hvordan hjemmearbeidet under pandemien påvirket jobbtilfredshet og produktivitet blant arbeidstakere. Oversikten baserte seg på 53 kvantitative fagfelleverderte studier, som var gjennomført i en rekke ulike land i Europa, Oseania, Nord-Amerika, Mellom-Amerika, Sør-Afrika og Asia. Publikasjoner fra januar 2010 til februar 2021 ble inkludert, som vil si at den systematiske oversikten tok for seg forskning om hjemmekontor både før og under pandemien. Flertallet av analysene fant at det å arbeide hjemmefra var assosiert med høyere jobbtilfredshet. I tillegg fant de fleste analysene som tok for seg forholdet mellom hjemmearbeid og produktivitet og prestasjonsnivå, at det å arbeide hjemmefra kunne føre til økt produktivitet eller bedre prestasjonsnivå (Fløvik et al., 2021). Studien til Ahmadi et al. (2022), som undersøkte hvordan universitetsansatte og studenter i Sverige håndterte å arbeide hjemmefra under pandemien, avdekket også økt jobbtilfredshet blant deltakerne. For å innhente data gjennomførte de en kvantitativ undersøkelse i mai 2020, hvor totalt 277 kvinner og menn deltok. Funnene viste at flesteparten av deltakerne (61 %) var tilfredse med å jobbe hjemmefra. Kvinner (63 %) var imidlertid mer fornøyd med å arbeide hjemmefra enn menn (56 %). Blant aldersgruppene var de middelaldrende mest tilfredse. Dette kan være fordi de har barn og enklere får gjennomført forpliktelser i hjemmet når de har en fleksibel arbeidshverdag (Ahmadi et al., 2022).

Annen forskning har vist at digitaliseringen som fulgte med pandemien, hadde innvirkning på jobbtilfredsheten blant arbeidstakerne. Oakman et al. (2022) fant at deltakerne utviklet gode teknologiske ferdigheter som følge av hjemmearbeidet, noe de opplevde som positivt for jobbtilfredsheten. I tillegg bidro hjemmekontor-bruken til økte utviklingsmuligheter gjennom nettkonferanser og seminarer som tidligere var utilgjengelige på grunn av lange distanser, som også førte til økt jobbtilfredshet. Studien til George et al. (2022) fant at nesten halvparten av

---

deltakerne følte at bruken av nettbaserte plattformer hadde positive effekter på både jobbtilfredshet og produktivitet.

Andre studier fant at opplevelsen av autonomi under hjemmearbeidet også hadde innvirkning på jobbtilfredsheten. Eksempelvis fant Niebuhr et al. (2022) at en sterk opplevelse av autonomi hadde en positiv effekt på jobbtilfredshet. Studien til Mohammed et al. (2022), som undersøkte indiske arbeidstakeres opplevelse av hjemmekontor, fant også en positiv sammenheng mellom jobbtilfredshet og opplevd arbeidsautonomi blant deltakerne. Imidlertid fremkom det av studien til Egeland et al. (2022) at den økte opplevelsen av autonomi blant arbeidstakerne, også satte økte krav til selvkontroll og selvdisiplin.

Konkrete funn knyttet til produktivitet belyses i studien til Troll et al. (2021), som utforsket hvilke strategier tyske arbeidstakere brukte for å være produktive på hjemmekontoret. Studien innhentet både kvalitative og kvantitative data, og deltakerne jobbet i en rekke ulike bransjer og selskaper. Første undersøkelse ble gjennomført i begynnelsen av april etterfulgt av en oppfølgingsundersøkelse i slutten av april. 266 personer besvarte den kvalitative delen, mens 106 personer besvarte den kvantitative delen. Den kvantitative delen utforsket sammenhengen mellom deltakernes selvkontroll og produktivitet, mens den kvalitative delen utforsket *hvilke* strategier deltakerne brukte for å opprettholde produktiviteten på hjemmekontor. Resultatene viste ulike strategier og knyttet de til tre forskjellige kategorier: det fysiske miljøet, somatiske forhold og sosiale forhold. For å bedre det fysiske miljøet på hjemmekontor, kom det fram at deltakerne forsøkte å minimere distraksjoner i hjemmet, bruke høretelefoner og å ta med seg alt nødvendig utstyr fra kontoret. Når det gjaldt strategier for å bedre de somatiske forholdene, trakk de frem søvn, frisk luft og å kle seg som at en skulle på kontoret. Videre var det å ha jevnlig kontakt og lage avtaler med kollegaer viktige strategier for å bedre de sosiale forholdene. Resultatene fra den kvantitative delen viste at ansatte med en sterk selvkontroll endret sine somatiske forhold til deres fordel, noe som ble knyttet til økt produktivitet. Samtidig hadde disse deltakerne større autonom motivasjon når det gjaldt å arbeide hjemmefra, som også ble knyttet til økt produktivitet og mindre utbrenthet (Troll et al., 2021).

Andre studier har trukket fram at færre forstyrrelser på hjemmekontoret også bidro til økt produktivitet blant arbeidstakerne. Mange opplevde bedre konsentrasjon og arbeidsflyt når de jobbet hjemmefra, sammenlignet med på kontoret (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022; Egeland et al., 2022). Imidlertid viste studien til Smite et al. (2023) at dette hovedsakelig

gjaldt ingeniører som hadde selvstendige oppgaver og var fortrolige med arbeidet sitt. De opplevde økt effektivitet som følge av fraværet av spontane avbrytelser fra kollegaer. En annen studie, som undersøkte rumenske arbeidstakers jobbprestasjoner på hjemmekontor, fant også at opplevelsen av autonomi hadde en positiv effekt på jobbprestasjoner (Kifor et al., 2022).

Disse forskningsfunnene viser at mange arbeidstakere var tilfredse med hjemmekontoret og opplevde økt konsentrasjon og produktivitet når de jobbet hjemmefra. Det kommer også tydelig fram at autonomi hadde en positiv innvirkning på både jobbtilfredshet og produktivitet. Tidligere forskning har vist en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer fornøyde vi er med jobben vår, jo mindre sannsynlig er det at vi vil oppleve psykiske og fysiske helseproblemer (Faragher et al., 2005). Jobbtilfredshet er også tett knyttet til motivasjon, som igjen påvirker produktiviteten (Aziri, 2011). Trivsel på jobb vurderes som en helhetlig opplevelse, påvirket av rammevilkårene rundt arbeidet og andre faktorer som påvirker forventningene til jobben. Det kan være vanskelig å fastslå i hvilken grad høy jobbtilfredshet indikerer et godt arbeidsmiljø, eller om det skyldes at forventningene til jobben har endret seg over tid. Det er derfor viktig å være oppmerksom på at høy jobbtilfredshet og motivasjon ikke nødvendigvis betyr fravær av helsefarlige arbeidsmiljøeksponeringer (Bakke et al., 2021).

### **3.2.6 Hjemmekontorets innvirkning på jobb-hjem balansen**

Studien til Smite et al. (2023) viste at flere deltakere opplevde en bedre jobb-balanse som følge av hjemmekontor-bruken. Imidlertid gjaldt dette hovedsakelig ansatte med familie, som opplevde en enklere hverdagslogistikk som følge av å jobbe hjemmefra. Flere av deltakerne i studien til Oakman et al. (2022) opplevde også at samhandlingen mellom jobb og hjem ble positivt påvirket av å arbeide hjemmefra, da det bidro til økt fleksibilitet for å imøtekomme foreldreansvar, husarbeid og fysisk aktivitet. Studien til Dicu et al. (2022), som undersøkte rumenske kontoristers opplevelse av hjemmearbeidet, fant også at noen opplevde en enklere hverdagslogistikk som følge av hjemmekontor-bruken. Studien til George et al. (2022) fant at 59 % av deltakerne opplevde en bedre jobb-hjem balanse som følge av hjemmearbeidet. Samtidig, avdekket flere av de samme studiene at mange deltakere opplevde en utfordrende jobb-hjem balanse under hjemmekontor-perioden (Oakman et al., 2022; Smite et al., 2023; Egeland et al., 2022; Fløvik et al., 2021; Karatuna et al., 2022; Pirzadeh & Lindgard, 2021; Dicu et al., 2022). Flere klagde over et uklart skille mellom jobb og hjem og hadde

vanskeligheter med å legge fra seg arbeidet. Dette gjorde at de ofte ble sittende å jobbe utover arbeidstiden og i helgene (Oakman et al., 2022; Smite et al., 2023; Egeland et al., 2022).

Oakman et al. (2022) fant at dette resulterte i negative helseutfall som utbrenthet og manglende motivasjon blant noen deltakere. I studien til Egeland et al. (2022) var det flere som opplevde at arbeidstid og arbeidssted overlappet med barnas fritid- og omsorgsbehov, noe som skapte en vanskelig balanse mellom jobb og familieliv. Studien utforsket de ulike rollene som kunne komme i konflikt på hjemmekontor, og fant at flere arbeidstakere opplevde flytende grenser mellom hvem de var som arbeidstaker, og hvem de var som privatperson. Egeland et al. (2022) hevdet at dette kunne ende opp med en opplevelse av fragmentering, der arbeidstakerne ikke klarte å opprettholde noen av rollene på en tilstrekkelig måte.

Ansatte som jobber hjemmefra, står ovenfor utfordringer med å balansere to forskjellige roller under samme tak. Den ene rollen innebærer å oppfylle jobbkravene som å overholde tidsfrister og tilfredsstille arbeidsgiver, mens den andre rollen innebærer å håndtere familie og ivareta hus og hjem (Schieman et al., 2021). Når ansatte ikke klarer å skille mellom de to ulike rollene, eller hvis arbeidskrav og familiekraft er uforenlige, kan dette føre til jobb-hjem konflikter (Mann & Holdsworth, 2003; Weinert et al., 2015; Thuen, 2021). Dette kan igjen føre til stress og negative helseutfall som fysisk og psykisk sykdom (Mann & Holdsworth, 2003; Duxbury & Higgins, 1991).

### **3.2.7 Videreføring av hjemmekontoret**

Oakman et al. (2022) fant at de fleste deltakerne ønsket en hybrid hjemmekontor-løsning, med mulighet for å jobbe hjemmefra 2-3 dager i uken. Ifølge deltakerne bidro dette til en frihetsfølelse, og flere hadde en forventning om at ledelsen ville støtte hjemmekontor-bruken også etter pandemien. Tilsvarende kom fram i studien til Karatuna et al. (2022), der flere deltakere forventet en videreføring av digitaliseringen og fleksibilitet i valg av arbeidsplass. Samtidig var det noen som foretrakk å jobbe fulltid på kontoret, men dette var hovedsakelig ansatte som bodde alene (Karatuna et al., 2022). Flere av deltakerne i studien til Egeland et al. (2022) påpekte også at fleksibiliteten i valg av arbeidssted var noe de verdsatte. Studien fant også at autonomien i arbeidet så ut til å øke når arbeidstakerne selv fikk bestemme hvor og når de skulle jobbe.

En kvantitativ undersøkelse av Smite et al. (2023) viste at 91 % av 1408 arbeidstakere ønsket å fortsette med hjemmekontor minst én dag i uken etter pandemien. Videre fant studien til



George et al. (2022) at 56 % av deltakerne totalt sett hadde en positiv opplevelse av overgangen til å jobbe hjemmefra, og 61 % ville fortsette med hjemmekontor etter pandemien hvis de fikk velge. Det var imidlertid 20 % som var uenig i at det å jobbe hjemmefra var en positiv opplevelse, og omtrent 20 % som ikke ønsket å fortsette med hjemmekontor-bruken (George et al., 2022). En undersøkelse gjennomført av Opinions samfunnsmonitor, viste at 43 % av norske arbeidstakere jobbet hjemmefra på deltid eller heltid i desember 2022, og 64 % av dem ønsket å ha like mye hjemmekontor i 2023 (Opinion, 2022).

Det er mye som tyder på at den nye normalen er 1-2 dager i uken på hjemmekontor, og det forventes at hjemmekontor-bruken vil vedvare i det fremtidige arbeidslivet (Elle, 2021; Opinion, 2022; Bakke et al., 2021). Ifølge Oakman et al. (2022) burde organisasjoner være åpne for en fremtidig hjemmekontor-løsning, da tillitsbasert arbeid kan gi økt arbeidsrelatert velvære blant de ansatte, i tillegg til økt produktivitet. Flere forskere understreker imidlertid viktigheten av frihet og fleksibilitet knyttet til hjemmekontor-bruken (Fløvik et al., 2021). Nye retningslinjer burde gi ansatte et valg, med tanke på de individuelle preferansene som foreligger (Oakman et al., 2022).

### **3.3 Oppsummering av forskning**

Tidligere forskning indikerer at det foreligger individuelle forskjeller knyttet til bruken av hjemmekontor. Mange arbeidstakere opplevde negative fysiske helseutfall som følge av å jobbe hjemmefra, grunnet mye stillesitting, lite fysisk aktivitet og dårlige ergonomiske forhold i hjemmet. Forskningen viste også at hjemmearbeidet var psykisk belastende for mange, spesielt på heltid og i kombinasjon med koronarestriksjoner. Videre kom det frem at det sosiale arbeidsmiljøet ble påvirket av hjemmekontor-bruken, der mange savnet sosiale interaksjoner med kollegaer og opplevde mindre tilhørighet til organisasjonen. Studiene avdekket også flere stressfaktorer knyttet til hjemmearbeid, inkludert forventningen om å være tilgjengelig til enhver tid, mange nettmøter og økt arbeidsmengde.

Samtidig viste forskningen at mange opplevde økt jobbtilfredshet og produktivitet mens de arbeidet hjemmefra, blant annet på grunn av bedre konsentrasjonsforhold. Digitaliseringen førte også til økt digital kompetanse, som igjen bidro til økt jobbtilfredshet. Opplevelsen av autonomi hadde også en positiv innvirkning på produktivitet og jobbtilfredshet. Forskningen viste også at hjemmekontor-bruken påvirket balansen mellom jobb og hjem. Noen opplevde

---

en enklere hverdagslogistikk og bedre balanse, mens andre opplevde et manglende skille og en utfordrende jobb-hjem balanse. Til tross for utfordringene som ble identifisert, viste flere studier at arbeidstakerne var interesserte i å fortsette med hjemmekontor 1-3 dager i uken etter pandemien.

Eksisterende empiri har økt forståelsen rundt fenomenet som undersøkes. Det foreligger imidlertid et behov for ytterligere forskning om temaet, særlig i en norsk kontekst, for å bedre forstå hvordan hjemmekontor-bruken påvirker arbeidstakers arbeidsmiljø, hverdagsliv og helse. Flere forskere har etterspurt kvalitative data, for å få bredere innsikt i arbeidstakers ulike opplevelser og erfaringer av hjemmekontor-bruken (Oakman et al., 2022; Fløvik et al., 2022; Okuyan & Bergen, 2021).

### **3.4 Studiens formål**

Basert på litteraturgjennomgangen er det behov for mer kunnskap knyttet til bruken av hjemmekontor. Formålet med denne studien er å bidra til mer kunnskap gjennom å undersøke hvordan ansatte i en større norsk kommune opplevde at bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket deres arbeidsmiljø og hverdagsliv. Studien har også til hensikt å utforske de ansattes opplevelser av å bruke hjemmekontor etter pandemien, og å få innsikt i deres tanker rundt en fremtidig hjemmekontor-situasjon.

### **3.5 Forskningsspørsmål**

Med bakgrunn i studiens formål har jeg formulert følgende forskningsspørsmål:

- a. Hvordan opplevde de ansatte at deres arbeidssituasjon og arbeidsinnhold ble påvirket av å jobbe hjemmefra?
- b. Hvordan påvirket hjemmekontor-bruken de ansattes opplevelse av det sosiale arbeidsmiljøet?
- c. Hvilke erfaringer har de ansatte med å bruke hjemmekontor etter pandemien, og hvilke ønsker og preferanser har de for det fremtidige arbeidslivet.

---

## 4. Metode

I dette kapitlet vil jeg presentere oppgavens metodiske rammeverk. Først vil jeg beskrive studiens epistemologiske standpunkt, etterfulgt av å forklare forskningsdesign og metoder. Deretter vil jeg gjøre rede for datainnsamlingsprosessen ved å beskrive fremgangsmåte for rekruttering av informanter, planlegging og gjennomføring av datainnsamling. Videre vil jeg presentere valg av analyse og gjøre rede for analyseprosessen. Til slutt vil jeg ta for meg kvalitetssikring av datamaterialet og etisk forsvarlighet i forskningsprosessen.

### 4.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Vitenskapsteori som fagfelt omhandler vitenskapelig kunnskap og dens grunnlag, fremgangsmåter og betydning (Thomassen, 2006, s. 14-15). Det finnes flere oppfatninger av hva vitenskapelig kunnskap er, men det foreligger likevel noen felles krav på tvers av ulike forskningstradisjoner og vitenskapsfilosofiske retninger. Vitenskapelig kunnskap skal være systematisk og metodisk frembrakt, og den skal være begrunnet. Samtidig skal kunnskapen være offentlig tilgjengelig og klart og eksplisitt gjort rede for (Thomassen, 2006, s. 42-44). Epistemologi er et sentralt begrep innenfor vitenskapsteorien, og handler om *hvordan* man oppnår kunnskap og innsikt (Creswell & Poth, 2018, s. 21).

#### 4.1.1 Epistemologisk tilnærming

Min vitenskapsteoretiske posisjon og epistemologiske tilnærming er fenomenologien. En fenomenologisk forskningstilnærming er hensiktsmessig når det foreligger et behov for å forstå flere individers opplevelse av et sosialt fenomen (Creswell & Poth, 2018, s. 79). Fenomenologien tar utgangspunkt i subjektive opplevelser og søker å oppnå en forståelse av enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 2018, s. 36). Fra et fenomenologisk perspektiv finnes det flere virkeligheter der ute og samme konsept kan oppleves på forskjellige måter. Den fenomenologiske forskeren bør derfor tilstrebe å sette seg inn i informantenes situasjon, og forsøke å se verden gjennom deres øyne (Willig, 2013, s. 16). Et slikt dypdykk i menneskers livsverden vil kunne skape grunnlaget for mer komplekse vitenskapelige teorier om den sosiale verden (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 47). Gjennom dette prosjektet ønsker jeg å undersøke arbeidstakeres opplevelser og erfaringer knyttet til bruken av hjemmekontor. Da en fenomenologisk tilnærming gir tilgang til menneskets subjektive virkelighetsoppfatning, anså jeg dette som en egnet forståelsesramme i denne studien.

## 4.2 Kvalitativ metode

I denne studien har jeg benyttet en kvalitativ metode, som er en forskningsstrategi som tar sikte på å utforske innhold og mening ved ulike sosiale og menneskelige fenomener. Målet med kvalitativ forskning er å oppnå en dyp og detaljert forståelse av menneskers virkelighet, og å bidra til å synliggjøre mangfold og nyanser ved sammensatte og komplekse samfunnsutfordringer. Datamaterialet i kvalitative studier består av tekst, som kan representere samtaler eller observasjoner av mennesker eller fenomener (Malterud, 2011, s. 26-29). Ifølge Creswell og Poth (2018, s. 45) er en kvalitativ forskningsmetode formålstjenlig dersom studien søker beskrivelse av og forståelse for menneskers subjektive opplevelser, erfaringer og perspektiver. Dette stemmer overens med mitt prosjekt, der formålet er å innhente dybdekunnskap om individers opplevelser knyttet til hjemmekontor. Derfor valgte jeg å anvende en kvalitativ metode med en fenomenologisk tilnærming, som i kombinasjon vil kunne gi meg verdifull innsikt i informantenes individuelle erfaringer og perspektiver rundt temaet.

## 4.3 Datainnsamling

Dette kapitlet vil redegjøre for datainnsamlingsprosessen. Først vil jeg beskrive studiens utvalg og utvalgskriterier, etterfulgt av å presentere rekrutteringsprosessen. Til slutt vil jeg beskrive metoden for datainnsamling.

### 4.3.1 Utvalg og utvalgskriterier

For å kunne belyse problemstillingen fra ulike vinkler, må man sørge for et utvalg som gir tilstrekkelig varierte data om det som undersøkes (Malterud, 2011, s. 56). Jeg valgte å gjøre en strategisk utvelgelse i dette prosjektet, som innebar å velge informanter som ut ifra analytiske og teoretiske formål var mest relevante og interessante (Thaagard, 2018, s. 54). For å inkluderes i studiens utvalg måtte informantene være i arbeid og ha erfaringer med bruk av hjemmekontor under pandemien. Videre ønsket jeg at informantene arbeidet i samme bedrift eller organisasjon, slik at de ville ha de samme forutsetningene knyttet til hjemmekontor. Jeg valgte å ta utgangspunkt i en større norsk kommune med mange ansatte, for å gjøre undersøkelsen mest mulig anonym. Videre ønsket jeg å inkludere både kvinner og menn i ulike aldersgrupper, for å få forskjellige perspektiver og varierte opplevelser. Det siste inklusjonskriteriet var at informantene måtte gjøre seg forstått og prate tydelig, helst på norsk. Når det gjelder utvalgets størrelse, vurderte jeg dette i forhold til et «metningspunkt». Ifølge

---

Thagaard (2018, s. 59) innebærer dette at en vurderer utvalgsstørrelsen underveis i forskningsprosessen, ved å avslutte datainnsamlingen når studier av flere enheter ikke gir ytterligere forståelse av fenomenet som studeres. Samtidig må en passe på at utvalget ikke blir for stort til å kunne gjennomføre dyptgående analyser av alle enheter (Thagaard, 2018, s. 59). Da målet med kvalitativ forskning er å oppnå kvalitet fremfor kvantitet, og med tanke på kompleksiteten ved de fleste menneskelige fenomener, er det som oftest gunstig å fokusere på et lite antall informanter (Smith et al., 2009, s. 51).

### **4.3.2 Rekruttering**

Rekrutteringsprosessen startet med at jeg sendte inn en forskningshenvendelse til den aktuelle kommunen, hvor jeg la ved en prosjektbeskrivelse og studiens informasjonsskriv (se vedlegg 2). Etter en stund fikk jeg godkjennelse fra kommunen til å gjennomføre prosjektet, og fikk samtidig bistand fra dem til å innhente relevante informanter. Dette foregikk ved at studiens informasjonsskriv ble sendt ut i en felles e-post til alle ansatte i en av kommunens avdelinger. Jeg fikk rask tilbakemelding om at seks ansatte hadde meldt sin interesse for å delta i studien. Etter å ha mottatt kontaktinformasjonen deres, tok jeg kontakt med hver av dem via e-post. Jeg startet med å presentere meg selv og studiens formål, før de fikk muligheten til å stille meg spørsmål. Deretter ble det naturlig å avtale tidspunkt for intervju. Jeg lot informantene legge føringene for tid og sted og uttrykte at jeg var fleksibel. Alle informantene foreslo tidspunkt for intervju innen kort tid, og jeg opplevde å ha en god og effektiv kommunikasjon med hver av dem.

Etter å ha gjennomført seks intervjuer, satt jeg igjen med en følelse av at jeg trengte flere informanter for å nå metningspunktet (Thagaard, 2018). Jeg etterspurte derfor flere informanter fra den avdelingen jeg tidligere hadde vært i kontakt med. Grunnet manglende respons tok jeg selv kontakt med en tilfeldig avdeling til, i håp om at flere ville melde seg. Tre ansatte fra denne avdelingen meldte sin interesse for å delta i studien. Jeg tok kontakt med hver informant på samme måte som tidligere, og gjennomførte fortløpende tre nye intervjuer.

### **4.3.3 Intervju som metode**

I fenomenologiske studier er individuelle dybdeintervjuer med informantene en vanlig og anbefalt datainnsamlingsmetode (Creswell & Poth, 2018, s. 79). Intervjuer gir et godt grunnlag for å få innsikt i menneskers erfaringer, tanker og følelser (Thaagard, 2018, s. 89).

---

For å innhente data om arbeidstakeres opplevelse av å arbeide hjemmefra, valgte jeg å gjennomføre individuelle, semistrukturerte intervjuer. Slike intervjuer gjennomføres ved hjelp av en intervjuguide, som sørger for at samtalen holder seg relevant for tema (Punch, 2014, s. 145). Kvale og Brinkmann (2015, s. 46) hevder at semistrukturerte intervjuer er gunstig når temaer fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjuobjektets egne perspektiver. Jeg gjennomførte ni individuelle intervjuer i tidsperioden august – oktober 2022.

### ***Intervjuguide***

Som forberedelse til datainnsamlingen utformet jeg en intervjuguide, som kan anses som et manuskript som strukturerer intervjuforløpet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 162). Guiden inneholder ofte hovedspørsmål og oppfølgingsspørsmål, der førstnevnte danner grunnlaget i intervjuguiden. Hovedspørsmålene introduserer sentrale temaer man ønsker å dekke, mens oppfølgingsspørsmål stilles for å få mer detaljert og nyansert informasjon knyttet til de temaene og begivenhetene som beskrives (Thagaard, 2018, s. 96). Intervjuguiden jeg utformet inneholdt spørsmål som tok utgangspunkt i studiens problemstilling og teoretiske rammeverk (se vedlegg 3). Den ble evaluert og forbedret flere ganger i samspill med veileder. For å teste intervjuguiden i forkant av datainnsamlingen, gjennomførte jeg et pilotintervju med et familiemedlem som også hadde brukt hjemmekontor under pandemien. Dette ga meg mulighet til å kontrollere intervjuguidens spørsmål i en realistisk setting, og resulterte i at jeg endret noen formuleringer samt rekkefølgen på enkelte spørsmål.

### ***Gjennomføring av intervjuer***

Ifølge Thagaard (2018, s. 100) er det viktig å vurdere betydningen av hvor intervjuene finner sted. Som nevnt i kapittel 4.3.2 lot jeg informantene foreslå tid og sted for intervjuene, for at de skulle føle seg mest mulig komfortable i intervjusituasjonene. Syv av ni intervjuer ble gjennomført på informantenes arbeidsplasser, etter deres ønsker. De to siste intervjuene ble gjennomført digitalt via Teams, da to av informantene foretrakk dette. Jeg hadde på forhånd anslått at intervjuene ville vare i 45 – 60 minutter. Til hvert av intervjuene tok jeg med meg et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring, som alle informantene måtte skrive under på for å delta. Her samtykket de blant annet til at jeg tok opptak av samtalen. Jeg valgte å bruke en diktafon for å gjøre opptak av intervjusamtalene.

---

Jeg innledet hvert intervju med å presentere meg selv og repetere studiens formål. Ved å småprate litt før selve intervjuet startet, forsøkte jeg å skape en vennlig og trygg atmosfære. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015, s. 160) er de første minuttene av et intervju avgjørende. Det er viktig å vise både respekt og interesse ovenfor intervjupersonene, noe jeg var bevisst på. Etter å ha pratet litt løst og fast spurte jeg om tillatelse til å ta på diktafonen og starte intervjuet, noe alle informantene samtykket til. Intervjuguiden ble brukt som en rettesnor gjennom intervjuene og sørget for at samtalene holdt seg relevant for temaet. Jeg justerte litt på rekkefølgen til spørsmålene ut ifra informasjonen jeg fikk av informantene, og stilte oppfølgings spørsmål dersom jeg ønsket å vite noe mer om det som ble sagt. Jeg hadde med meg notatblokk til alle intervjuene, men endte med å ikke notere underveis. Dette fordi jeg heller ville være til stede i samtalen og gi informantene min fulle oppmerksomhet.

Lengden på intervjuene varierte, der det lengste intervjuet varte i litt over en time, mens det korteste varte i 25 minutter. I gjennomsnitt varte intervjuene i ca. 45 minutter. Noen av informantene var korte og konsise i svarene sine, mens andre fortalte mer utdypende om både personlige og emosjonelle opplevelser. Jeg forsøkte å la informantene prate fritt gjennom intervjuene, men på grunn av tidsrammen måtte jeg ved et par anledninger bryte inn for å spore samtalen inn igjen på tema. Dette ble gjort på en høflig og forsiktig måte, slik at informantene ikke skulle føle seg avvist. Jeg avsluttet alltid intervjuene med en debriefing, der jeg spurte informantene om det var noe mer de ønsket å dele rundt temaet. Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 161) vil en debriefing gi intervjupersonen en ekstra mulighet til å prate om temaer han eller hun har tenkt på eller bekymret seg for underveis. Til slutt informerte jeg informantene om lav terskel for å ta kontakt med meg i ettertid dersom de hadde spørsmål eller ønsket å tilføye mer informasjon.

### ***Databehandling***

Etter å ha gjennomført totalt ni intervjuer, vurderte jeg at utvalget var tilstrekkelig. Jeg følte at jeg satt igjen med et rikt datamateriale som skildret hjemmekontor-bruken på ulike måter og ville belyse problemstillingen på en god måte. Datainnsamlingsprosessen ble derfor avsluttet. Intervjuene resulterte i ni lydfiler som ble oppbevart på en passord-beskyttet PC, før de ble slettet ved oppgavens slutt.

## **4.4 Analyse av datamaterialet**

Hensikten med å analysere kvalitative data er å skape mening og forståelse ut av dataene. Det handler om å stille spørsmål til datamaterialet, organisere data og å gjenfortelle funnene på en systematisk, forståelig og relevant måte (Malterud, 2011, s. 91). Dette kapitlet vil redegjøre for analyseprosessen. Først vil jeg presentere to overordnede tilnærminger til analyse, etterfulgt av å forklare hvordan jeg transkriberte datamaterialet. Deretter vil jeg beskrive hvordan jeg analyserte mine data gjennom en tematisk analyse.

### **4.4.1 Induktiv versus deduktiv tilnærming**

Innenfor kvalitativ forskning har man både induktive og deduktive tilnærminger til analyse og utvikling av kunnskap. En induktiv tilnærming innebærer en «nedenfra og opp» tilnærming, der man tar utgangspunkt i empiriske data for å frembringe svar. Man formulerer nye begreper og kategorier med utgangspunkt i egen beskrivelse og analyse av datamaterialet, og trekker derav slutninger fra det spesielle til det generelle. En deduktiv tilnærming er derimot teoristyrkt og innebærer en «ovenfra og ned» tilnærming. Det vil si at man bruker kunnskap fra et allment nivå til å si noe om enkelte tilfeller (Malterud, 2011, s. 175-176). Det er imidlertid vanlig å anvende både induktive og deduktive tilnærminger gjennom en kvalitativ forskningsprosess, som også er tilfelle i denne studien. Gjennom analysen startet jeg med en induktiv tilnærming for å utforske det empiriske datamaterialet, før jeg senere gikk over til en mer deduktiv tilnærming ved å fokusere på de dataene som var mest relevante for studiens problemstilling. Jeg hadde imidlertid en induktiv ambisjon ved at alle temaer skulle representere fortellinger gitt av informantene.

### **4.4.2 Transkribering**

Transkripsjon innebærer å omgjøre talespråk til skriftspråk. Når man transkriberer et intervju fra muntlig til skriftlig form, blir det lettere å få oversikt over materialet. En intervjusamtale i tekstform er også bedre egnet for analyse, da innholdet presenteres på en strukturert måte (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Det finnes flere digitale programmer som transkriberer intervjuer, imidlertid valgte jeg å transkribere intervjuene mine selv. Dette gjorde jeg for å bli godt kjent med datamaterialet og for å lære litt om egen intervjustil. Under transkripsjonene vil man også begynne å danne seg tanker om innholdet og påbegynne analysen av dataene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 207), noe jeg anså som fordelaktig. Rent praktisk foregikk transkripsjonene ved at jeg lyttet til intervjuene og oversatte samtalene til tekst så ordrett som



---

mulig. For å bevare meningsinnholdet på best mulig måte, inkluderte jeg kontekstuelle detaljer som intonasjoner, latter og pauser i transkripsjonene. Sensitiv informasjon ble utelatt for å ivareta anonymiseringen av informantene. Jeg transkriberte alle intervjuene på bokmål, for å unngå gjenkjenning av informantene på bakgrunn av dialekt. Etter endte transkripsjoner hørte jeg igjennom intervjuene på nytt, samtidig som at jeg leste igjennom de ferdige oversettelsene. Dette for å kontrollere transkripsjonene og forsikre meg om at informantenes erfaringer og meninger ble formidlet på riktig måte. De ferdigproduserte transkripsjonene ble overført til analyseprogrammet Nvivo, som vil beskrives ytterligere i neste kapittel.

#### **4.4.3 Tematisk analyse**

For å analysere mitt datamateriale gjennomførte jeg en tematisk analyse, som er en velbrukt analysemetode innenfor kvalitativ forskning (Skovdal & Cornish, 2015, s. 159). Ifølge Braun og Clarke (2006) er dette et fleksibelt og anvendelig analyseverktøy som kan brukes på tvers av teoretiske forankringer og epistemologiske tilnærminger. En tematisk analyse innebærer å systematisk arbeide seg igjennom dataene for å identifisere felles meningstråder, organisere disse i betydningskategorier, og deretter sette dem sammen i overordnede tema (Willig, 2013, s. 57-58). Formålet er å oppdage essenser eller vesentlige kjennetegn ved fenomenet man studerer (Malterud, 2011, s. 97). Når det gjelder selve utførelsen av en tematisk analyse, er Braun og Clarke (2006) kjent for sin steg-for-steg veiledning bestående av seks trinn: 1. gjøre seg kjent med datasettet, 2. koding, 3. leting etter temaer, 4. gjennomgang av temaer, 5. definere og navngi temaer og 6. produsere rapporten. Basert på disse seks stegene, vil jeg i det påfølgende presentere hvordan jeg gikk frem for å gjennomføre min analyse.

##### ***Steg 1: Bli kjent med datasettet***

Det første steget innebærer å gjøre seg godt kjent med datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). For å oppnå dette, startet jeg med å transkribere intervjuene mine selv. Etter å ha fullført transkripsjonene, leste jeg igjennom hele datasettet for å tilegne meg en dypere forståelse av innholdet. Jeg sammenlignet fortellingene fra deltakerne, og forsøkte å identifisere mønster på tvers av intervjuene. Jeg noterte ned analytiske observasjoner underveis og merket meg ideer for koding (Braun & Clarke, 2006). Prosessen som helhet ga meg god oversikt over datamaterialet og innsikt i hvordan dataene kunne belyse min problemstilling.

---

***Steg 2: Koding av datamaterialet***

Det neste steget innebærer å systematisk kode hele datamaterialet. En kode kan anses som en merkelapp, som presenterer og karakteriserer et viktig tekstelement (Skovdal & Cornish, 2015, s. 164). Jeg brukte det digitale analyseprogrammet Nvivo som en hjelp til å organisere og systematisere mitt datamateriale. Jeg kodet alle ni intervjuene hver for seg, og gjennomførte flere runder med koding for å sørge for at jeg ikke overså viktig innhold. Etter hvert kunne jeg plassere tekstelementer fra de ulike intervjuene i de samme kodene, da mye av innholdet gjentok seg. Kodearbeidet ble gjennomført med en induktiv tilnærming, der jeg kodet hele datasettet uten å tenke på teori og forforståelse. Jeg forsøkte å identifisere alle interessante elementer i datamaterialet som potensielt kunne danne grunnlaget for senere temaer (Braun & Clarke, 2006).

***Steg 3: Leting etter temaer***

I den tredje fasen skal man undersøke alle kodene man har identifisert på tvers av datasettet og samle dem til potensielle temaer. Kodene må sorteres og en må vurdere hvorvidt ulike koder kan kombineres for å danne et overordnet tema (Braun & Clarke, 2006). Jeg opprettet en tabell i Word for å visualisere og organisere kodene inn under ulike temaer. Koder som representerte det samme ble plassert inn under samme tema, og det ble dannet flere kategorier i noen av temaene. I løpet av denne prosessen ble noen av kodene hovedtemaer, andre ble undertemaer, mens noen ble plassert i en egen udefinert mappe grunnet lav relevans. I denne fasen ble det naturlig å ha en mer deduktiv tilnærming til datamaterialet, ved å vurdere kodene opp mot problemstillingen. Etter å ha sortert og vurdert alle kodene, endte jeg opp med åtte overordnede temaer med flere kategorier under hvert tema.

***Steg 4: Gjennomgang av temaer***

Den fjerde fasen innebærer å gjennomgå og finjustere temaene. Man må kontrollere temaene opp mot de kodede dataene og hele datasettet. Innholdet i hvert tema bør henge sammen på en meningsfull måte, og det bør være klare og identifiserbare skiller mellom alle temaene. Videre må hvert tema fortelle noe viktig om fenomenet som studeres og representere nøkkelelementer i datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). I løpet av denne fasen ble det naturlig å kombinere to av hovedtemaene som ble utarbeidet i steg 3, da de omhandlet mye av det samme. Jeg endte derav opp med seks hovedtemaer.

---

***Steg 5: Definere og navngi tema***

Det femte trinnet i den tematiske analysen innebærer å gjennomføre en detaljert analyse av hvert tema for å avgrense omfang og fokus. Det handler om å identifisere essensen av hva hvert tema handler om og å vurdere hvorvidt temaene passer inn i den helhetlige analysen (Braun & Clarke, 2006). Dette gjorde jeg ved å gå igjennom hele datamaterialet, for å deretter beskrive innholdet i hvert tema på en kortfattet måte. Etter å ha gått grundig igjennom alle temaene, fikk hvert tema et informativt navn som gjenspeilet meningsinnholdet. Se tabell 2 (s. 37) for en oversikt over analysens seks temaer inkludert eksempler på koder og sitater.

***Steg 6: Produsere rapporten***

Den siste og sjette fasen innebærer å skrive ut resultatene, ved å sette sammen de gjennomarbeidede temaene. Det handler om å fortelle en historie om datamaterialet på en måte som overbeviser leseren om gyldigheten av analysen (Braun & Clarke, 2006). I løpet av denne fasen utarbeidet jeg analytisk fortelling med bakgrunn i temaene, som representerte informantenes subjektive erfaringer og perspektiver rundt hjemmekontor-bruken. Jeg hadde som mål å gi leserne en kortfattet, sammenhengende og interessant beskrivelse av datamaterialet. De ulike temaene beskrives utdypende i resultatkapitlet.

**Tabell 2.** Analysens seks temaer med eksempler på koder og sitater.

Tema	Eksempler på koder	Eksempler på sitater
Endringer i hverdagsrutiner- og struktur	Å slippe reisetid	«Altså, jeg slapp å bruke krefter på å komme meg over dørstokkmilen. Jeg slapp å bruke krefter på reisen, og tid, på reisen ned hit. Og i min tidsklemme, så var det vidunderlig ...»
Det sosiale arbeidsmiljøet	Tilhørighet	«En må på ingen måte undervurdere den relasjonelle faktoren som ligger i å være på en arbeidsplass. Dette her med tilhørighet og å bli inkludert som menneske. Vi er sosiale dyr»
Kompetansebruk	Konsentrasjon	«Mye mer ro, uendelig mye mer ro ... Og bedre konsentrasjonsforhold. Fordi at man er der alene»
Krav og forventninger på hjemmekontor	Autonomi	«Jeg tror at jeg er så positivt innstilt til hjemmekontor og kan bli litt skaltet og valtet med, fordi jeg er så autonom, og fordi jeg har en stor frihet ... Fordi jeg er så selvstendig, og oppfatter meg selv som selvstendig ...»
Jobb-hjem balansen	Uklar grense mellom jobb og hjem	«... Det var ikke noe tydelig skille mellom, 'okei, nå er jeg ferdig på jobb'» (I6)
Frihet og fleksibilitet	Økt fleksibilitet	«Jeg kunne jo plutselig nesten gjøre hva jeg ville, når jeg ville, bare jeg gjorde jobben som jeg skulle gjøre ...»

#### 4.5 Kvalitetssikring av data

Det finnes mange ulike perspektiver på hvordan man kan sikre kvalitet i kvalitativ forskning. Jeg har valgt å benytte meg av Guba og Lincoln (1985) sine fire kvalitetskriterier: troverdighet, pålitelighet, bekreftbarhet og overførbarhet. I det påfølgende vil jeg knytte disse begrepene opp mot mitt eget arbeid for å vurdere kvaliteten. Før jeg går inn på de ulike kriteriene, vil jeg ta for meg hvordan min forskerrolle og forforståelse har hatt innvirkning på forskningsprosessen.

### 4.5.1 Forskerrollen og refleksivitet

For å sikre kvalitet i forskningen er det avgjørende at man er bevisst over sin egen rolle og innvirkningen den har på kunnskapen som utvikles (Malterud, 2011, s. 37). Refleksivitet er et viktig grunnprinsipp i kvalitativ forskning, og handler om at forskerens rolle og perspektiver underveis i prosessen bestemmer hvilken del av virkeligheten som beskrives, fortolkes og analyseres. Det er derfor viktig at forskeren gjør rede for sin egen posisjon og forforståelse. For å unngå at forskerrollen setter begrensninger i prosjektet, må man ha et åpent sinn gjennom hele prosessen og vise vilje og evne til å sette spørsmålsteget ved egne fremgangsmåter og konklusjoner. Malterud (2011, s. 18) beskriver refleksivitet som en aktiv holdning og posisjon som forskeren må oppsøke og vedlikeholde gjennom forskningsprosessen. I det påfølgende vil jeg beskrive refleksjoner rundt min egen forskerrolle og forklare hvordan jeg tilstrebet å være åpensinnet gjennom forskningsprosessen.

Prosjektets problemstilling ble valgt basert på personlige interesser og nysgjerrighet rundt hvordan bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket arbeidsmiljøet og den enkelte arbeidstaker. Jeg hadde selv flere familiemedlemmer som ble pålagt hjemmekontor under pandemien, og så hvordan den nye arbeidssituasjonen påvirket dem på ulike måter. Dette gjorde meg interessert i å innhente dybdekunnskap om hjemmekontor-bruken. På grunn av lite forhåndskunnskaper om temaet gikk jeg inn i prosjektet med et nysgjerrig sinn. Likevel brakte jeg med meg min personlighet og faglige bakgrunn.

Som sykepleier var jeg vant til å møte mennesker i ulike livssituasjoner, og å vise åpenhet og forståelse for forskjellige holdninger og reaksjoner. Videre gjorde jobberfaring at jeg følte meg trygg på å prate med fremmede mennesker om både hverdagslige og sårbare temaer, noe jeg anså som en fordel i intervju situasjonene. Samtidig var jeg klar over at en helsefaglig bakgrunn kunne bidra til at jeg fokuserte mye på de helsemessige konsekvensene av hjemmekontor-bruken. Dette gjorde seg gjeldende i enkelte intervju situasjoner, da noe informantene sa relatert til helse gjorde at jeg ønsket å stille oppfølgingsspørsmål. Jeg måtte da vurdere om det var relevant for problemstillingen, eller om det var av egen interesse jeg ønsket å stille spørsmålene. Dette utfordret meg, men bidro også til at jeg tenkte nøye igjennom hvor jeg la fokuset gjennom intervjuene. Gjennom hele intervju prosessen var jeg opptatt av å vise åpenhet for informantenes fortellinger. I tolknings- og analysearbeidet vektla jeg også at egen fagbakgrunn ikke skulle overdøve informantenes historier. Jeg hadde som

---

mål at de empiriske dataene skulle representere informantenes erfaringer og meninger, noe Malterud (2011, s. 38) understreker viktigheten av.

#### 4.5.2 Troverdighet

Troverdighet refererer til hvorvidt forskningsfunnene fremstår som gyldige og er til å stole på (Guba & Lincoln, 1985). For å oppnå troverdige data bør man først og fremst ta i bruk en anerkjent datainnsamlingsmetode innenfor kvalitativ forskning (Shenton, 2004, s. 64). Ved intervjuer bør man teste intervjuguiden på forhånd, for å sikre at spørsmålene er forståelige og gir utfyllende svar (Nielsen et al., 2021, s. 282). For å innhente mest mulig ærlige data bør forskeren også presisere at det ikke finnes noe riktig svar på spørsmålene som blir stilt, slik at informantene tørr å snakke fritt (Shenton, 2004, s. 67). Som tidligere nevnt gjennomførte jeg et pilotintervju i forkant av min datainnsamling, der jeg testet og forbedret intervjuguiden. Da jeg var opptatt av at informantene skulle få prate fritt, presiserte jeg også at ingen informasjon var feil informasjon.

For å oppnå troverdighet må datamaterialet også presenteres på en sann og objektiv måte, der forskeren gir en korrekt gjengivelse av informantenes erfaringer og perspektiver (Nielsen et al., 2021, s. 282). For å få dette til må man ha forstått informantenes budskap, hvor relasjonen mellom partene vil være av stor betydning. Jeg forsøkte å etablere en passende tillitsfull relasjon til mine informanter ved å vise empati og respekt, og samtidig opptre profesjonelt. Slik opplevde jeg at de turte å være ærlige, uten å komme for tett på meg (Nielsen et al., 2021, s. 282). For å sikre troverdighet i forskningen bør man også gjennomføre en «peer debriefing», som innebærer å la andre kritisk vurdere forskningen (Guba & Lincoln, 1985). Forskerens nærhet til eget prosjekt kan hemme ens evne til å se større sammenhenger og aspekter. Ved at andre stiller kritiske spørsmål, observerer og vurderer metodebruken og tolkninger, får forskeren mulighet til å revidere og forbedre sine argumenter og dermed øke kvaliteten på forskningen (Shenton, 2004, s. 67). Gjennom hele forskningsprosessen har jeg hatt en tett dialog med min veileder, hvor de ulike stegene har blitt vurdert og diskutert. Dette har bidratt til revidering og forbedring av mine begrunnelser og argumenter. Eksempelvis har jeg etter tilbakemeldinger fra veileder trukket inn mer forskning og teori for å gjøre mine argumenter mer solide og bedre underbygget.

### 4.5.3 Pålitelighet

For å oppnå pålitelighet, må arbeidsprosessen fremstilles på en tydelig måte. Ved å avdekke og beskrive alle ledd i forskningen, vil det være mulig for leseren å forstå hvordan forskeren kom fram til den forståelsen analysen resulterte i. Studiens forskningsdesign og bruk av metoder må beskrives i detalj, og man bør inkludere reflekterende vurderinger og evaluere effektiviteten av metodene som ble brukt (Shenton, 2004, s. 71-72). I tillegg til å forklare forskningsprosessen på en tydelig måte, må det være samsvar mellom formål, problemstilling, metode, resultater, analyse og konklusjoner (Nielsen et al., 2021, s. 283). For å styrke min studies pålitelighet har jeg gitt en transparen beskrivelse av hele arbeidsprosessen. Jeg har gitt utfyllende beskrivelser av hvordan jeg har innhentet og behandlet data, og gjort rede for egen posisjon og forforståelse.

### 4.5.4 Bekreftbarhet

Bekreftbarhet er tett knyttet til pålitelighet og handler om hvorvidt funnene er forankret i dataene (Guba & Lincoln, 1985). Forskeren må sørge for at funnene som presenteres i størst mulig grad representerer informantenes erfaringer og opplevelser, og i minst mulig grad baseres på forskerens forforståelse og preferanser (Shenton, 2004, s. 72). Jeg brukte blant annet diktafon og ordrett transkribering for å fange opp informantenes virkelighet på best mulig måte. Videre kontrollerte jeg alle transkripsjonene opp mot lydfilene, for å sikre at oversettelsen var riktig. Da jeg skrev ut resultatene hadde jeg et mål om å presentere informantenes erfaringer og opplevelser på en sann og objektiv måte. For at andre skal kunne bekrefte forskningsfunnene, blir det også viktig å synliggjøre studiens utgangspunkt, forutsetninger, informanter og datamateriale (Nielsen et al., 2021, s. 283). Jeg har i dette kapitlet gitt en detaljert metodisk beskrivelse av prosjektet, som vil gjøre leserne i stand til å bestemme hvorvidt dataene og gjengivelsene av dem kan aksepteres (Shenton, 2004, s. 72).

### 4.5.5 Overførbarhet

Kriteriet om overførbarhet viser til hvorvidt resultatene kan gjøres gjeldende som forståelse i andre sammenhenger eller kontekster enn der dataene ble samlet inn (Malterud, 2011, s. 17). Det er i hovedsak leserne som kan trekke slutninger om studiens overførbarhet, da forskeren i utgangspunktet bare kjenner til egen kontekst (Guba & Lincoln, 1985). For å oppnå overførbarhet, er det viktig at forskeren gir tilstrekkelige utfyllende beskrivelser av fenomenet som undersøkes, inkludert kontekstuelle faktorer som kan påvirke undersøkelsen. Videre bør

---

det gis informasjon om antall deltakere, eventuelle begrensninger, metoder for datainnsamling, og tidsperioden for datainnsamlingen (Shenton, 2004, s. 70). For at leserne mine skal kunne vurdere om studiens funn er nyttige og meningsfulle i en annen setting, har jeg gitt utdypende beskrivelser av kontekst, informanter og datainnsamling. I tillegg har jeg synliggjort begrensninger og andre sentrale elementer som vil kunne påvirke overførbarheten (se kapittel 7.3).

## **4.6 Etiske hensyn**

De nasjonale forskningsetiske komiteene (FEK) skriver at all forskning som involverer mennesker skal reguleres av etiske hensyn. Et overordnet prinsipp er at man gjennom hele prosjektet skal ha en grunnleggende respekt for menneskeverdet (FEK, 2019). Jeg har tatt utgangspunkt i FEK sine generelle forskningsetiske retningslinjer i mitt masterprosjekt og forsøkt å utvise respekt, rettferdighet og integritet gjennom forskningsprosessen. I tillegg har jeg etterstrebet at studien vil gi gode konsekvenser. I det påfølgende vil jeg beskrive hvordan jeg har innhentet samtykke og tatt hensyn til konfidensialitet og konsekvenser.

### **4.6.1 Informert samtykke**

Kvalitative data omhandler menneskers opplevelser og livserfaringer, og uttrykker ofte en sensitiv og personlig karakter (Malterud, 2011, s. 204). Dette stiller strenge krav til informert samtykke. Ifølge de generelle forskningsetiske retningslinjene skal samtykket være informert, uttrykkelig, frivillig og dokumenterbart, og forutsetter samtykkekompetanse (FEK, 2019). Det er forskerens ansvar å gi tilstrekkelig informasjon om studien, og alle deltakere skal kjenne prosjektet godt nok til å vurdere om de ønsker å bidra med sin kunnskap eller ikke (Malterud, 2011, s. 204). For å sikre at mine informanter fikk tilstrekkelig informasjon om hva deltakelse ville innebære for dem, fikk alle tilsendt et informasjonsskriv via e-post. Dette inneholdt informasjon om prosjektets formål, datainnsamlingsmetode, behandling av data og deres rettigheter. Da jeg møtte informantene for intervju, informerte jeg muntlig om studiens formål og hadde med både informasjonsskriv og samtykkeerklæring i papirform (se vedlegg 2). De av informantene som gjennomførte intervjuer via Teams, fikk tilsendt dokumentene via e-post. Alle informantene valgte å signere, og samtykket da til å delta på intervjuet og til at anonymiserte data ville inngå i en masteroppgave. Studiens informasjonsskriv spesifiserte også at informantene når som helst kunne trekke tilbake samtykket, dersom de ikke lenger ønsket å delta i prosjektet.



### 4.6.2 Konfidensialitet

Ifølge FEK (2019) har alle som deltar i forskning krav på at personlig informasjon behandles konfidensielt. Dette innebærer at private data som kan identifisere deltakerne, ikke gjøres kjent (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 106). FEK (2019) understreker at forskeren må unngå bruk og formidling av informasjon som kan gjøre skade på deltakerne. Jeg etterfulgte dette prinsippet ved å først overføre alle lydopptakene til en passord-beskyttet PC. Deretter krypterte jeg dataene og slettet opptakene fra diktafonen. Gjennom transkripsjonene ble alle sensitive opplysninger fjernet. Videre ble samtykkeskjemaene trygt lagret og vil makuleres ved oppgavens slutt. Malterud (2011, s. 204) påpeker viktigheten av at forskeren sørger for at deltakerne kjenner seg trygge på at anonymiteten blir ivaretatt, uten risiko for gjenkjennelse. I studiens informasjonsskriv ble det spesifisert at all sensitiv informasjon fra intervjuene ville bli utelatt, og at ingen av informantene ville kunne gjenkjennes ved en eventuell publikasjon av masteroppgaven.

### 4.6.3 Konsekvenser

Som forsker har man et ansvar for å reflektere over mulige konsekvenser, både for dem som deltar i undersøkelsen og for den helhetlige gruppen de representerer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). Et grunnprinsipp ifølge FEK (2019) er å etterstrebe at forskningen har gode konsekvenser, og at mulige uheldige konsekvenser er akseptable. Som forsker bør man være klar over at den nærgåenheten som kjennetegner kvalitativ forskning, kan være forførende og få deltakerne til å utlevere opplysninger de senere vil angre på (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). For å unngå uheldige konsekvenser, må forskeren vise respekt for intervjupersonens grenser og å ta hensyn til den enkeltes vurderinger, motiver og selvrespekt (Thagaard, 2018, s. 114). Som nevnt i kapittel 4.5.2 forsøkte jeg å opprettholde en passende tillitsfull relasjon til mine informanter, for å unngå at de kom for tett på meg og derav ville ende opp med å gå utenfor sin komfortsone. Jeg hadde en profesjonell tilnærming, samtidig som at jeg viste åpenhet og forståelse for den enkeltes virkelighet. Det var viktig for meg at informantene selv kontrollerte sin egen deltagelse, for å unngå uheldige konsekvenser.

## 5. Resultater

I dette kapittelet presenteres studiens funn. Analysen viste at 8 av 9 informanter hadde fulltids-hjemmekontor gjennom hele pandemien. Det var kun én informant som fortalte at hen vekslet mellom å sitte hjemme og på arbeidsplassen under nedstengingen.

Gjennom analysen fremkom det seks hovedtemaer, med ulike undertemaer. Det første temaet handler om hvordan den nye arbeidssituasjonen påvirket informantenes hverdagsrutiner- og struktur. Andre tema tar for seg hvordan det sosiale arbeidsmiljøet ble påvirket, mens tredje tema omhandler hvordan informantenes kompetansebruk forandret seg. Videre handler det fjerde temaet om krav og forventninger på hjemmekontor, mens femte tema tar for seg jobb-hjem balansen. Det sjette og siste temaet handler om hvordan hjemmekontor-bruken påvirket informantenes opplevelse av frihet og fleksibilitet i hverdagen, og får frem deres preferanser for det fremtidige arbeidslivet. Før jeg presenterer funnene, vil jeg gi en kort beskrivelse av informantene.

### 5.1 Informanter

Utvalget bestod av seks kvinner og tre menn, som alle arbeidet i fulltidsstillinger. Grunnet informantenes krav på anonymitet har de fått tallene 1-9, og vil heretter bli referert til som eksempelvis I4. Jeg har også valgt å anonymisere informantenes kjønn og alder, og de vil derfor omtales som «hen» istedenfor han eller hun.

**Tabell 3:** Kjønnfordeling.

	Antall informanter
Kvinner	6
Menn	3

### 5.2 Endringer i hverdagsrutiner- og struktur

Påbudet om hjemmekontor medførte store endringer i informantenes rutiner og struktur i hverdagen. Den nye arbeidssituasjonen påvirket hverdagslivet på «*godt og vondt*», ifølge informantene. Dette kapitlet vil presentere hvordan mindre reisetid ga positive konsekvenser, at det var vanskelig å ta pauser fra hjemmekontoret, endring i aktivitetsnivå, fasiliteter på hjemmekontoret og betydningen av boforhold blant informantene.

### 5.2.1 Mindre pendling ga positive konsekvenser

Flere informanter opplevde at hjemmekontor-bruken gjorde det enklere å organisere både arbeid og privatliv, blant annet fordi de slapp reisetid til og fra jobb. Alle informantene opplevde mindre pendling som en positiv konsekvens av hjemmekontoret.

*«Altså, jeg slapp å bruke krefter på å komme meg over dørstokkmilen ... Jeg slapp å bruke krefter på reisen, og tid, på reisen ned hit. Og i min tidsklemme, så var det vidunderlig. Det ga mer overskudd, det ga tid og krefter til jobben som jeg ikke hadde ellers, og det ga tid og krefter til hjemmet.» (I4)*

Flere hadde vanligvis lang reisevei til og fra jobb og kunne bruke rundt to timer totalt på transport. Dette ble ansett som unødvendig tid og innebar ofte rush-trafikk og stress. Ved å slippe det «racet» om morgenen, opplevde flere økt ro og fikk en mer behagelig start på dagen:

*«Jeg brukte to og en halv time av min arbeidsdag, eller min dag, på å komme meg til og fra jobb. Det var mye tid, syntes jeg. Litt stressende ble det jo og, sant. Og så, når jeg fikk muligheten til hjemmekontor, var det liksom sånn, du stod opp og spiste frokost også 'bang, der satt du på kontoret'.» (I3)*

Tiden informantene plutselig fikk frigjort, kom også relasjoner til gode. Flere fortalte at de fikk mer fritid og tid sammen med familien som følge av å arbeide hjemmefra:

*«Egentlig, så følte jeg jo at jeg fikk mere tid ... For jeg hadde jo to og en halv time mer plutselig, til rådighet, sant. Og når jeg da lukket PC-en når klokken var tre, eller halv fire, så kunne jeg gå ned trappen, så var jeg plutselig en del av familien. Så kunne jeg lage i stand ... Jeg var mye flinkere til å invitere familien på middag.» (I3)*

Det var også flere som fikk sove lengre, da de slapp reisetid om morgenen. Den ekstra søvnen ble beskrevet som verdifull og hadde spesielt stor betydning for en av informantene:

*«Med all den ekstra tiden jeg fikk til rådighet, så fikk jeg sove mer ... Og søvn er veldig viktig for meg, og har veldig mye å si for hvor god livskvalitet jeg har.» (I4)*

### 5.2.2 Vanskelig å ta pauser fra hjemmekontoret

Til tross for en roligere arbeidshverdag, medførte hjemmekontoret også en del utfordringer. Mange informanter opplevde at det var vanskelig å ta pauser når de arbeidet hjemmefra. De følte at de måtte være tilgjengelige til enhver tid og fikk dårlig samvittighet hvis de ikke satt konstant foran PC-en. Flere kjente såpass sterkt på dette at de så vidt reiste seg fra stolen i løpet av dagen, og endte med å spise lunsj foran PC-en. Noen fortalte at de rett og slett glemte å ta pauser, fordi de ikke lenger fikk de naturlige avbrekkene i løpet av arbeidsdagen.

*«Altså sant, jeg fikk en litt sånn der, litt dårlig samvittighet, for at jeg ikke bare satt stand by med den PC-en hele tiden ... Og når jeg var kommet inn i en sånn form hvor jeg klarte å få til å finne en god arbeidsform, god arbeidsrytme, så ble jeg sittende for lenge nemlig. Altså, jeg glemte pauser ...» (I3)*

En av informantene opplevde arbeidsdagen på hjemmekontor som mer intensiv enn tidligere, da den inneholdt færre pauser og mer kontinuerlig konsentrasjon. Dette førte til at hen ble veldig opphengt i jobben og ble mer sliten under hjemmekontor-perioden sammenlignet med når hen arbeidet fra kontoret. En annen informant følte at hen lurte seg unna hvis hen tok pauser, og måtte stille seg selv kritiske kontrollspørsmål hele tiden:

*«Men samtidig ble det litt sånn, 'kan jeg ta meg fem minutter nå? Kan jeg tømme oppvaskmaskinen? Burde jeg ikke gjøre det? Bør jeg ikke lette meg fra pulten?'. Altså, jeg fikk veldig mye kontrollspørsmål til meg selv, om hva jeg kunne tillate meg og ikke. Så jeg synes det var litt krevende ... Jeg følte jeg lurte meg til en del. Men når jeg klarte å løfte blikket og tenke i den store sammenheng, alle de ti minuttene jeg kastet bort ved å snakke med noen på gangen på jobb, som jeg ikke hadde noe av, så var det jo ingenting.» (I9)*

### 5.2.3 Endring i aktivitetsnivå

Den nye arbeidshverdagen medførte også en stor endring i informantenes aktivitetsnivå. Flere fortalte at de vanligvis var veldig aktive i løpet av en arbeidsdag, ved å eksempelvis gå i trapper, til og fra kopimaskinen, og imellom møter. På hjemmekontoret ble det derimot vanskelig å opprettholde det samme aktivitetsnivået. Noen fortalte at de kunne bli sittende i ro flere timer i strekk, uten å reise seg en eneste gang. Dette medførte at antall skritt per dag falt drastisk, og mange opplevde at de ble i dårligere fysisk form under hjemmekontor-perioden.

Flere beskrev en usunn livsstil inkludert vektøkning, og understrekte at hjemmekontoret ikke var bra for helsen.

*«Det har jo hendt at jeg, i løpet av en dag, omtrent ikke har reist meg på åtte timer.» (I1)*

*«Den kom snikende da, etter hvert. Og man tenker jo ikke på det, all den der skjulte mosjonen, når du er på kontoret, og går opp og ned trapper, går ut til kopimaskinen, altså ... Den forsvant jo, og ble erstattet med fem skritt til kjøkkenet og ti skritt til toalettet, ikke sant ... Så det var et problem, helt til man ble klar over det. Det var litt skummelt egentlig.» (I8)*

Flere av informantene opplevde at det var vanskelig å ta grep og fortalte på intervjutidspunktet at de fremdeles ikke hadde klart å få tilbake den fysiske formen de hadde før pandemien. Noen påpekte også at de pleide å sykle til jobb, men mistet den muligheten da de ble pålagt hjemmekontor. Dette gjorde at de aktivt måtte gå inn for å trene for å opprettholde sitt tidligere aktivitetsnivå, noe flere synes var utfordrende. En av informantene fortalte også at hen generelt fikk dårligere helseatferd når hen arbeidet hjemmefra. I tillegg til et lavere aktivitetsnivå, begynte hen å røyke mer, drikke mer og spise mer. Hen påpekte at livsstilen hen hadde under hjemmekontor-perioden ikke var helsefremmende og opplevde å være *«i et vakuum»*.

På den andre siden, var det en av informantene som opplevde økte muligheter for fysisk aktivitet når hen jobbet hjemmefra. Vedkommende fortalte at hen hadde behov for å gjøre diverse fysiske øvelser for knær og rygg i løpet av dagen, noe som ble enklere å gjennomføre fra hjemmekontoret.

#### **5.2.4 Fasiliteter på hjemmekontoret**

I tillegg til en inaktiv hverdag, var det mange av informantene som beskrev dårlige ergonomiske forhold på hjemmekontoret. Flere hadde problemer med å rigge til en arbeidsplass tilsvarende den de hadde på kontoret. De manglet en god kontorstol og hadde ikke lenger hev- og senkbart skrivebord som de var vant til. En informant endte opp med å bli sykemeldt som følge av dårlig ergonomi på hjemmekontoret. De ugunstige fasilitetene i hjemmet gikk til slutt utover kroppen, og endte med at hen fikk fysiske problemer i ryggen, nakken og skuldrene. Informanten fortalte at hen selv måtte jobbe for å få tak i riktig

kontorutstyr og at det først kom på plass etter at problemene hadde dukket opp. Viktigheten av godt praktisk utstyr og tilrettelegging av hjemmekontoret ble påpekt av flere informanter:

*«For det å få riktig kontorutstyr når du har en sånn kontorist stilling, som jeg og mange har da, så må du ha riktig pult, riktig høyde, og der var det jo mange som satt, meg selv inkludert, både i sofaer og ved kjøkkenbord ... Totalt uegnet. Og det er en forventning altså ... Fordi det er på en måte arbeidsverktøyet, arbeidshverdagen. Og det å sitte i en sofa for eksempel, med en lap-top i fanget en hel dag ... Det er ikke spesielt helsefremmende. Så der ligger det en forventning, at man er mye mer på i forhold til stoler, skrivepult, tastatur, en god skjerm og sånne ting.» (I8)*

En av informantene påpekte at de heller ikke hadde fått noe økonomisk støtte til å kjøpe det de trengte av utstyr, noe som resulterte i mange ulike løsninger hjemme hos arbeidstakerne. Hens samboer som jobbet i privat sektor, hadde derimot fått penger til å kjøpe kontorutstyr. En annen informant fortalte at hen endte med å kjøpe utstyr selv, da arbeidsgiver ikke fikk det på plass tidsnok. Det var også en informant som påpekte at hen i tillegg til å få økte kostnader knyttet til praktisk utstyr, fikk økte strøm- og varmeutgifter som følge av å jobbe hjemmefra. Hen understrekte at alle ekstra utgifter ble tatt helt og holdent av arbeidstakerne, men påpekte samtidig at noen muligens slapp kostnader knyttet til kjøring og busstaking. For hen som i utgangspunktet syklet til jobb, resulterte imidlertid hjemmekontor-perioden i økte kostnader.

### **5.2.5 Boforhold hadde stor betydning**

Som beskrevet ovenfor hadde fasilitetene på hjemmekontoret mye å si for arbeidssituasjonen, og det samme hadde boforholdene. Flere av informantene bodde i eneboliger med stor plass og hevdet at dette bidro positivt. En av dem fortalte at huset deres tillot hen å sitte skjernet i fred og ro, og synes på mange måter at det var bedre å sitte slik enn i åpent landskap på kontoret. En annen fortalte at hen hadde hjemmekontor sammen med sin ektefelle, men opplevde dette som uproblematisk da de hadde god plass til å rigge seg til hver for seg. De hadde heller ikke barn som bodde hjemme, og opplevde dermed ingen forstyrrelser på hjemmekontoret. Videre fortalte en annen informant at hen bodde på en stor tomt med masse natur rundt, noe som gjorde det enkelt å være fysisk aktiv i løpet av arbeidsdagen. Dette bidro til at vedkommende følte seg fri på hjemmekontoret.

---

På en annen side, var det noen informanter som opplevde at hjemmekontor-bruken ble isolerende, spesielt de som bodde alene. En av dem fortalte at det kunne gå flere dager uten at hen så et annet menneske, når hen ble tvunget til å arbeide hjemmefra. Ensomheten påvirket informantens kognitive kapasitet og gjorde det vanskelig for vedkommende å levere på jobb. Hele situasjonen gjorde at informanten opplevde en stor reduksjon av livskvalitet:

*«Når du bor alene, er du helt avhengig av ... All samhandling med andre mennesker foregår utenfor hjemmet ditt. Også forsvant jo det ...» (I2)*

En annen informant fortalte at hen hadde barna sine boende hos seg annen hver uke, og kjente mye på ensomhet når de ikke var hjemme. Hen fortalte at hen da bare kunne bli sittende å jobbe utover ettermiddagen, og sjeldent så andre mennesker.

### **5.3 Det sosiale arbeidsmiljøet**

Det sosiale arbeidsmiljøet handler om mellommenneskelige relasjoner og tilknytning til arbeidsplassen. Dette kapitlet vil presentere hvordan hjemmekontor-bruken påvirket informantenes opplevelse av tilhørighet og kollegialt samhold på jobb. Kapitlet vil også få frem informantenes opplevelse av sosial støtte under hjemmekontor-perioden.

#### **5.3.1 Tilhørighet og kollegialt samhold**

Nesten alle informantene opplevde mindre tilhørighet til arbeidsplassen og kollegaene sine under hjemmekontor-perioden. Dette utspilte seg i varierende grad, hvor noen informanter beskrev tilhørighetsfølelsen som ikke-eksisterende, mens andre opplevde redusert tilhørighet. De av informantene som hadde startet i nye stillinger like før eller under pandemien, opplevde særlig manglende tilhørighetsfølelse. Flere av dem begynte rett på hjemmekontor og fikk dermed ikke truffet eller hilst på de nye kollegaene sine annet enn via en skjerm. En av dem fortalte at hen tidligere var vant til å ha kollegaene sine tett inntil seg, men opplevde i denne situasjonen at de plutselig var veldig langt unna. En annen opplevde at hen var *«ny i årevis»* og at fortalte at det tok lang tid å bli kjent.

*«Tilhørighetsfølelsen var jo nesten ikke-eksisterende ... Fordi igjen, jeg var akkurat begynt. Så jeg følte lite tilhørighet egentlig, det var bare der jeg var organisert, så jobbet jeg med det som jeg pleide å jobbe med.» (I6)*

---

Samtidig, var det noen informanter som ikke opplevde en endring i tilhørighetsfølelsen og heller ikke savnet det kollegiale under hjemmekontor-perioden. Dette begrunnet de med at jobbene deres inneholdt mye alenegang og i utgangspunktet var svært selvstendige stillinger. En av informantene fortalte at det sosiale uansett ikke var så tilgjengelig når hen var til stede på arbeidsplassen, og at hen derfor ikke hadde merket noe forskjell ved å arbeide hjemmefra. Imidlertid opplevde flertallet av informantene manglende sosiale interaksjoner med kollegaer under hjemmekontor-perioden. Mange savnet den sporadiske sosiale kontakten, uformell småprat og muligheten til å gjøre raske avklaringer på gangen:

*«En mister totalt den small-talken og kaffedrikkingen og den kjappe avklaringen i gangen ... Fravær av sosial kontakt, kunne ta en småprat, ta en kaffe, høre litt hva som rører seg ...» (I2)*

Når informantene arbeidet hjemmefra, måtte de aktivt oppsøke en kollega for å fylle dette tomrommet. Imidlertid opplevde de fleste en høyere terskel for å ta kontakt med kollegaer via Teams sammenlignet med å henvende seg direkte til dem på kontoret, noe som resulterte i mindre sosial kontakt.

*«Det er lenger vei å liksom ringe noen opp eller å skrive til noen, enn det er å bare gå forbi kontoret og spørre 'har du ett minutt?'. Det er en litt høyere terskel for å gjøre det, selv om det egentlig ikke burde være det. Men det er bare det, det er bare sånn det blir.» (I6)*

Flere av informantene ble mer oppmerksom på viktigheten av det sosiale arbeidsmiljøet mens de jobbet hjemmefra og ikke fikk den sosiale kontakten de var vant til. Det kollegiale samholdet og det å være en del av et miljø ble beskrevet som oppløftende og noe man ikke burde undervurdere:

*«En må på ingen måte undervurdere den relasjonelle faktoren som ligger i å være på en arbeidsplass. Dette her med tilhørighet og å bli inkludert som menneske. Vi er sosiale dyr.» (I2)*

Da informantene ble spurt om hvordan det sosiale arbeidsmiljøet hadde utviklet seg etter gjenåpningen og tilbakevendingen til kontoret, mente de fleste at det kollegiale samholdet hadde bedret seg. Det å treffe på kollegaer igjen etter pandemien ble av flere beskrevet som en stor glede. En av informantene påpekte at det hadde tatt tid å bygge opp igjen arbeidsmiljøet,



---

men mente at de var på god vei. Samtidig som at informantene opplevde det som positivt for arbeidsmiljøet å komme tilbake på arbeidsplassen, fortalte de fleste at de fikk dekket sitt sosiale behov gjennom en delvis fysisk tilstedeværelse på kontoret. En av informantene mente at det å ikke se hverandre like ofte som før, bidro positivt sosialt sett:

*«Når man er en del av inventaret, så har vi ikke tid til å gi hverandre så mye sosial støtte. Men når man ikke ser folk så veldig ofte, så er man mer oppmerksom.» (I4)*

### **5.3.2 Sosial støtte og individuell oppfølging**

I tillegg til manglende kollegialt samhold, opplevde flere informanter fravær av sosial støtte og individuell oppfølging fra ledelsen under hjemmekontor-perioden. Noen opplevde å ikke bli sett og fikk en følelse av at de måtte klare seg selv.

*«Du blir jo ikke sett. Sånn at, hvis jeg hadde hatt problemer, så er det jo ikke sikkert at det hadde blitt sett med det første.» (I7)*

Flere informanter savnet mer individuell oppfølging og å innimellom bli spurt om hvordan det egentlig gikk med dem på hjemmekontor. De uttrykte at individuelle samtaler burde vært mer strukturert under pandemien, da situasjonen medførte en ekstra belastning for de fleste.

*«Det var null oppfølging på det psykososiale.» (I2)*

På den andre siden, var det noen informanter som opplevde at lederne tok initiativ til samtaler og strakk seg langt for å ivareta medarbeiderne. En av dem fortalte om en god dialog med sin leder og opplevde at vedkommende var tilgjengelig når hen trengte det. Ifølge informanten viste lederen omsorg og var opptatt av at alle skulle ha det bra på hjemmekontor.

*«Jeg opplevde at man var prisgitt å ha en påskrudd leder, og det hadde jeg.» (I8)*

## **5.4 Kompetansebruk**

Videre innebar hjemmekontor-bruken at alle informantene plutselig måtte kommunisere og arbeide via digitale plattformer, noe som påvirket deres bruk av kompetanse. Dette kapitlet vil

---

presentere informantenes opplevelse av de digitale verktøyene og få frem hvordan hjemmekontoret bidro til økt konsentrasjon og effektivitet.

#### 5.4.1 Digital kompetansebruk

De fleste informantene opplevde at de fikk brukt kompetansen sin på en god måte når de arbeidet hjemmefra. Mange hevdet at det ikke spilte noen rolle hvor de gjennomførte sine arbeidsoppgaver fra, og opplevde dermed ikke at kompetansebruken endret seg. Gjennom å hele dagen måtte arbeide via digitale plattformer, fikk mange også økt digital kompetanse. Dette ble ansett som positivt i jobbsammenheng, men også på et personlig plan:

*«Sant, så kompetansen min er jo egentlig at jeg er blitt mye, mye bedre på digitale verktøy. Jeg har egentlig brukt min metode å undervise på, og prøve å jobbe den inn i en digital setting ... Så jeg har lært mye mer digitalt ... Og det syns jo jeg er positivt, og når jeg skal tenke alderdommen. Jeg var lykkelig hver gang jeg klarte det før, men nå er det sånn at jeg nesten kan lære litt fra meg.» (I1)*

Alle informantene brukte Teams som arbeidsverktøy, som er en digital kommunikasjons- og samarbeidsplattform. De fleste beskrev Teams som en effektiv møtearena og omtalte det som et verktøy de ønsket å videreføre. Spesielt kortfattede møter der det var konkrete ting som skulle diskuteres eller formidles, fungerte godt over Teams. Til tross for flere fordeler knyttet til den digitale møtearenaen, var det flere som klaget over mange nettmøter med lite pauser imellom:

*«Det var mye møter. Det var jo sånn man jobbet. Altså, det var klokken hel, til hel, til hel hele veien, det var veldig styrete. At du ikke fikk pauser imellom.» (I6)*

Det var heller ikke alle møter som fungerte like godt via Teams. Flere informanter opplevde at lengre møter eller seminarer som innebar mange deltakere hadde sine begrensninger når de ble gjennomført digitalt. De bar ofte preg av dårlig samtaleflyt og flere opplevde at det var vanskelig å ta ordet i diskusjoner:

---

*«Der forsvant en del kompetansemuligheter, i forhold til at Teams og skjerm har sine begrensninger. Det er en veldig sånn passiv måte ... Du kan sitte og høre på, men vi har alle veldig kort oppmerksomhetsevne til å sitte å høre på for lenge ... Og hvis det er mer enn to som snakker, så hører du ingen. Så vi fikk ikke utvekslet det vi ønsket å utveksle.» (I8)*

Informantene fortalte at hybrid-møter ble mye brukt etter gjenåpningen. Dette innebar eksempelvis at én gruppe deltok fra arbeidsplassen med fysisk tilstedeværelse, mens flere andre deltok hjemmefra via Teams. Under slike møter opplevde informantene at de som deltok hjemmefra var mye mindre aktive sammenlignet med de som var fysisk til stede. Flere fysiske møter og mer ansikt-til-ansikt kommunikasjon i tiden etter pandemien ble opplevd som en positiv konsekvens av gjenåpningen:

*«Det er jo positivt at etter pandemien kan vi begynne å treffes igjen, begynne å sees, vi kan hilse på hverandre ... Det er veldig mye lettere å samarbeide når man har truffet hverandre, ikke bare over Teams eller telefon.» (I7)*

*«Noen ganger så trenger du den personlige kontakten, du trenger liksom å kunne se reaksjonsmønstrene til folk, når du legger frem ulike ideer ... Jeg har synes det har vært en veldig verdi når vi har begynt å ha fysiske møter igjen, og jeg har virkelig innsett hva vi har mistet.» (I5)*

*«Den fysiske, det uformelle, det er viktig. Og det blir man gjerne mer bevisst på nå da. Det tok vi lærdom av, etter pandemien. Hvor viktig det faktisk er.» (I6)*

#### **5.4.2 Bedre konsentrasjonsforhold og økt effektivitet**

De fleste informantene opplevde imidlertid at de fikk mer ro i arbeidssituasjonen på hjemmekontor, da de ikke ble forstyrret av noen. Flere fortalte om økt konsentrasjon og bedre arbeidsflyt når de jobbet hjemmefra. Dette gjorde dem mer effektive.

*«Mye mer ro, uendelig mye mer ro ... Og bedre konsentrasjonsforhold. Fordi at man er der alene.» (I4)*

*«Og jeg er like effektiv. Altså, for å si det sånn, jeg er mye mer effektiv på hjemmekontor.» (II)*

Da informantene vendte tilbake til arbeidsplassen etter gjenåpningen, opplevde flere å bli irritert over unødvendige forstyrrelser i kontorlandskapet. Dette gjorde at flere foretrakk å bruke hjemmekontor også etter pandemien, spesielt dersom de skulle arbeide med noe som krevde konsentrasjon.

*«Altså, det der å ha muligheten til det hjemmekontoret hvis jeg skal jobbe med noe der jeg trenger skikkelig konsentrasjon. Og ikke bli forstyrret av andre på en måte.» (I1)*

## **5.5 Krav og forventninger på hjemmekontor**

Den nye arbeidshverdagen medførte også nye krav og forventninger, både fra arbeidsgiver og omgivelsene. Dette kapitlet vil presentere informantenes opplevelse av kontroll og autonomi knyttet til arbeidssituasjonen. Kapitlet vil også gå inn på sykefravær og belyse forventningen mange av informantene kjente på om å *«alltid være tilgjengelig»*.

### **5.5.1 Kontroll og autonomi**

De fleste informantene opplevde like krav og forventninger fra arbeidsgiver knyttet til sine arbeidsoppgaver. De hevdet at de klarte å gjennomføre sine oppgaver på en tilfredsstillende måte og opplevde at de hadde kontroll over arbeidssituasjonen. Det var imidlertid et par informanter som opplevde varierende grad av kontroll når de arbeidet hjemmefra. En av dem fortalte at hen fikk en følelse av å plutselig stå alene, og måtte ta mer kontroll over egen arbeidssituasjon sammenlignet med tidligere. En annen informant fortalte at hen periodevis opplevde uklare forventninger om hva som skulle leveres, og når det skulle leveres. De av informantene som opplevde gjennomgående høy grad av kontroll under hjemmekontorperioden, var samtidig svært selvstendige og autonome i arbeidet sitt. De styrte dagene sine selv og hadde klare og tydelige oppgaver og ansvarsområder. De opplevde at den sterke opplevelsen av autonomi bidro til at de trivdes på hjemmekontoret:

*«Jeg tror at jeg er så positivt innstilt til hjemmekontor og kan bli litt skaltet og valt med, fordi jeg er så autonom, og fordi jeg har en stor frihet ... Fordi jeg er så selvstendig, og oppfatter meg selv som selvstendig, så er det bare ... Jeg trekker på skuldrene, og så er alt greit.» (I7)*

---

Samtidig påpekte flere informanter at det krevde mye selvdisciplin for å klare å disponere hjemmekontor-dagene på en god måte, særlig i starten:

*«Hele den perioden var liksom preget av ekstremt mye selvdisciplin. Jeg klarte å gjøre alt, men det kostet litt mer. Fordi alt måtte ... Det var liksom ingen rytmer som kom av seg selv.» (I5)*

Hjemmekontor-bruken medførte også nye krav og forventninger knyttet til den plutselige bruken av digitale verktøy. Informantene måtte raskt lære seg å bruke Teams og fikk en «styrklæring på digitale muligheter». Likevel opplevde de fleste at prosessen gikk overraskende fort og at Teams raskt ble en arena de var komfortable med å bruke.

*«Men vi måtte jo vende oss til Teams da, eller digitale møter, men det gikk overraskende fort. Men det var relativt nytt for oss i mars 2020. Men gjennom våren der, så vendte vi oss til det, og det var null stress.» (I8)*

### **5.5.2 Forventningen om å alltid være tilgjengelig**

Flere av informantene opplevde en forventning om at de alltid måtte være tilgjengelige fra hjemmekontoret. Selv om de hadde meldt seg syke eller hadde sykt barn, opplevde de likevel at arbeidsgiver og kollegaer forventet at de var pålogget:

*«Altså, 'du har sykt barn i dag for eksempel, men kommer du på møte?', 'kan du bare snakke kort med meg?', sånne ting. Så der ble det visket ut et skille ... Det hadde aldri i verden skjedd, da skulle det vært veldig spesielt i så fall, altså før korona, så satt man jo hjemme hvis man var syk, og vi hadde jo lap-top'er den gang, men da vegret arbeidsgiver seg for å kontakte deg.» (I8)*

Noen informanter fortalte at de strakk seg litt lengre enn tidligere for å imøtekomme denne forventningen, og fikk dårlig samvittighet dersom de ikke var kontaktbare. Dette ble beskrevet som en negativ utvikling, og en av informantene hevdet at en slik vedvarende belastning over tid kunne slå uheldig ut.

---

*«Og da kjente jeg litt på den, 'når er jeg så frisk at jeg kan begynne å jobbe igjen på hjemmekontor?', sant. Den er ikke så lett. Jeg har sikkert jobbet åtte timer i løpet av disse dagene jeg har vært syk nå ... Så jeg strekker meg mye lengre nå enn før, da ville jeg jo ikke tenkt på det.» (I9)*

Samtidig, var det flere informanter som hevdet at sykefraværet hadde gått ned under hjemmekontor-perioden. Spesielt dagsfravær, mente flere at det var mye mindre av. De som normalt sett ville tatt en egenmeldingsdag, gjorde det ikke, og jobbet heller hjemmefra. En av informantene påpekte at dette hadde en delt side, da det også resulterte i at noen hanglet seg litt igjennom arbeidsdagen. En annen informant mente at hjemmekontor-bruken kunne spare staten for millioner i uføretrygd. Hen refererte til personer som eksempelvis var rammet av fatiuge, og hevdet at de lettere ville klare å holde seg i arbeid dersom de fikk utføre jobben hjemmefra.

## **5.6 Jobb-hjem balansen**

Informantenes balanse mellom jobb og hjem ble også påvirket som følge av hjemmekontor-bruken. Noen lot arbeidet gå utover fritiden, mens andre var mer opptatt av å holde seg til arbeidstiden. Dette kapitlet vil presentere informantenes opplevelse av jobb-hjem balansen og få frem hvordan familielivet ble påvirket.

### **5.6.1 Uklare grenser mellom jobb og privatliv**

Flere informanter opplevde en vanskelig jobb-hjem balanse under hjemmekontor-perioden og følte at grensen mellom jobb og hjem ble visket ut. De opplevde at arbeidstiden fløt utover ettermiddagen og inn i helgene, da de ikke lenger hadde det naturlige skillet mellom jobb og hjem. Flere opplevde at det var vanskelig å sette dette skillet, blant annet fordi arbeidsplassen alltid var så tilgjengelig i form av PC-en stående på kjøkkenet eller i stuen. Dette resulterte i at det fort ble mer jobbing, og flere utviklet en uvane med å bli sittende til langt ut på kvelden. Det var imidlertid et par av informantene som bevisst holdt seg til arbeidstiden og ikke lot fleksibiliteten ta overhånd.

*«Men samtidig så var det veldig lett å jobbe mye mer, for da bare stod den der, så kunne jeg gå og sette på en oppvaskmaskin, så kunne jeg gå tilbake og jobbe litt til, sant ... Det var ikke noe tydelig skille mellom, 'okei, nå er jeg ferdig på jobb'.» (I6)*

---

Det var også flere informanter som opplevde at hjemmekontor-bruken gikk negativt utover det familiære. Noen hadde barn som ble pålagt hjemmeskole samtidig som at de satt på hjemmekontor, og dette ble beskrevet som en dårlig kombinasjon. En av informantene fortalte at hen ofte hadde vanskelige telefonsamtaler i løpet av arbeidsdagen, og opplevde det som utfordrende å skulle gjennomføre disse samtalene i hjemmet. Det kunne ofte bli høylytte diskusjoner, og det var vanskelig å isolere barna dersom de var hjemme. I tillegg opplevde informanten at det var negativt å ta disse samtalene på et rom hen ellers skulle ha det hyggelig på:

*«Altså, hjemme, ønsker jeg å være den smilende, blide, gode faren, ektemannen, mens plutselig var det den strenge 'xxx kommune ansatte' som var hjemme. Og det å klare å snu den rundt i det jeg lukker opp døren og går ut til ungene, det ... Jeg vil ikke si at det var en utfordring, men det var i hvert fall noe som påvirket meg på en negativ måte. Altså det krevde mye av meg, i de tyngste periodene.» (I7)*

På den andre siden, var det noen informanter som opplevde en bedre balanse mellom jobb og hjem under hjemmekontor-perioden:

*«Privatlivet mitt ble bedre ... Altså, det å organisere hverdagen ble mye lettere.» (I6)*

Spesielt de med små barn, opplevde at hverdagslogistikken ble enklere når de arbeidet hjemmefra. De fikk blant annet bedre tid til å levere og hente barna i barnehagen eller på skolen, og opplevde derav at tidskabalen gikk lettere opp.

*«Kombinasjonen når man har barn, ikke sant, som skal hentes og leveres til SFO eller skole ... Så ble jo alt lettere.» (I8)*

### **5.7 Frihet og fleksibilitet**

Hjemmekontor-bruken hadde også stor innvirkning på informantenes opplevelse av frihet og fleksibilitet i hverdagen, noe dette kapitlet vil belyse. Kapitlet vil også presentere hvordan de fleksible arbeidsforholdene ble videreført etter pandemien og få frem informantenes preferanser når det gjelder fremtidens arbeidsliv.

### 5.7.1 Økt frihet og fleksibilitet

Nesten alle informantene opplevde at hjemmekontor-bruken bidro til økt frihet og fleksibilitet i hverdagen. Muligheten til å kunne styre dagene sine selv, var det flere som verdsatte. En av informantene hevdet at både friheten og fleksibiliteten «eskalerte» og omtalte hjemmekontor-bruken som befriende. En annen satte pris på muligheten til å kunne jobbe fra hvor som helst, og fortalte at dette gjorde at hen var villig til å yte litt ekstra på jobb. Flere påpekte at friheten de opplevde under hjemmekontor-perioden, bidro til mer overskudd i hverdagen:

*«Når jeg da hadde friheten til å gjøre hva jeg ville, og det var jeg selv som bestemte, så hadde jeg egentlig masse overskudd, og var ikke sliten i den perioden selv om det var veldig annerledes og ekstremt mye jobb, særlig mot slutten av pandemien.» (I7)*

Selv om informantene opplevde stor frihet under pandemien, var det flere som påpekte at det var tydelige krav knyttet til hva som skulle leveres. Flere refererte til «*frihet under ansvar*», og uttrykte at hjemmekontor-hverdagen bar preg av tillitsbasert arbeid. Imidlertid opplevde noen av informantene at den store friheten de plutselig stod ovenfor også krevde at de var strenge med seg selv, som tidligere nevnt i kapittel 5.5.1.

*«Jeg kunne jo plutselig nesten gjøre hva jeg ville, når jeg ville, bare jeg gjorde jobben som jeg skulle gjøre ... Og det er på godt og vondt.» (I7)*

### 5.7.2 Videreføring av fleksibiliteten

Informantene fortalte også om hvordan fleksibiliteten var blitt videreført etter pandemien. På intervjutidspunktet var det mange av informantene som benyttet seg av et deltidshjemmekontor, ved at de jobbet hjemmefra 1-2 dager i uken. De fleste opplevde at dette var uproblematisk ovenfor arbeidsgiver så lenge de gjorde det de skulle. Noen fortalte imidlertid om en mer restriktiv ledelse, der hovedregelen var at alle skulle være på kontoret. Disse informantene uttrykte et ønske om større frihet til å velge selv. Flere påpekte viktigheten av å videreføre fleksibiliteten til det fremtidige arbeidslivet:



---

*«Vi må stille oss spørsmålet om hvorfor vi på død og liv må reise på de mest travleste tidene, altså, hva er virkelig grunnen til at de fleste av oss setter oss i bilen syv-halv 8 om morgenen, og kjører på den travleste tiden inn til et tettsted, når vi uansett ikke skal rekke noe nødvendig der og da. Hvorfor kan vi ikke ha mer fleksibilitet her ... Om jeg sitter og skriver det her eller der, eller i utlandet, det er faktisk det samme. Men likevel, så reiser vi inn på det verst tenkelige klokkeslettet.» (I8)*

Nesten alle informantene sa at de ønsket å fortsette med en hybrid-løsning i fremtiden, som innebar en kombinasjon av hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen. Den ideelle arbeidssituasjonen for de fleste, var å ha muligheten til å jobbe hjemmefra 1-2 dager i uken. En av informantene påpekte at dersom hen skulle ha byttet jobb, ville en slik frihet i bakhånd vært et kriterium:

*«Jeg synes det er veldig positivt, sånn vi har det nå. Hvis jeg skulle byttet jobb, så hadde det vært et kriterium jeg hadde sett etter. Om de tilbyr hjemmekontor, og den fleksibiliteten.» (I6)*

Det var også to informanter som hevdet at de ville klare å stå lenger i arbeid dersom de hadde denne muligheten. En av dem fortalte at friheten til å kunne bruke hjemmekontor etter pandemien, gjorde at hen ikke ønsket å gå av med pensjon riktig enda.

*«At jeg kan ta en dag eller to i uken, på hjemmekontor, hvis jeg føler at jeg må det, så tror jeg at, ikke bare for meg, men jeg tror flere arbeidstakere kanskje klarer å stå lenger i jobb, fordi at vi har det, den valgmuligheten, sant.» (I3)*

Noen av informantene påpekte også hvor fleksible og omstillingsdyktige organisasjonen og arbeidstakerne plutselig var, når de måtte. De uttrykte fascinasjon over situasjonen knyttet til hjemmekontor og påpekte hvor treig ting ellers gikk innad i kommunen. Påbudet om at alle plutselig måtte jobbe hjemmefra, bidro til uvanlig raskt endringsarbeid:

*«Jeg tenker at man må se litt på hvor utrolig fleksible vi var, plutselig. Hvordan store organisasjoner, treige organisasjoner, klarte å snu seg rundt ... Hvilke mekanismer var det som trådte inn der. Og er det noen av de vi kan bruke på endringsarbeid i andre sammenhenger. For vi klarte å gjøre masse endring kjempe raskt. Ellers holder vi på å knar og knar og det tar kjempe lang tid.» (I5)*

---

Samtidig som at informantene uttrykte et ønske om større frihet i det kommende arbeidslivet, var det flere som påpekte behovet for klare og tydelige rammer knyttet til hjemmekontor. En av informantene fortalte at hen kunne tenke seg at det var faste dager der alle møtte opp på kontoret, eksempelvis hver mandag og onsdag, ellers valgfritt. En annen påpekte at det i starten av gjenåpningen var slik at noen kom tilbake på kontoret raskere enn andre og uttrykte misnøye relatert til dette. Hen mente at det burde være like muligheter for alle innad i kommunen og påpekte viktigheten av dette i en fremtidig situasjon.

Det var også flere informanter som presiserte at det påtvungne fulltids-hjemmekontoret ikke var ønskelig å bli utsatt for igjen. En av dem mente at selve påbudet om hjemmekontor og all usikkerheten det medførte, var hovedproblemet. Hen uttrykte at *friheten* knyttet til hjemmekontor var avgjørende:

*«Jeg opplever det å ha muligheten, som egentlig viktigere for meg enn å faktisk ha det ... Det høres litt rart ut, men.» (I8)*

---

## 6. Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvordan ansatte i en større norsk kommune opplevde at bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket deres arbeidsmiljø og hverdagsliv. Studien hadde også til hensikt å utforske de ansattes erfaringer med å jobbe hjemmefra etter gjenåpningen, og å få innsikt i deres tanker rundt en fremtidig hjemmekontor-situasjon. I dette kapitlet vil jeg diskutere studiens funn opp mot empiri og teori. Jeg vil starte med en oppsummering av de mest sentrale funnene i studien, før disse diskuteres tematisk og sees i forhold til eksisterende litteratur. Funnene vil også drøftes i lys av studiens teoretiske rammeverk ved å undersøke hvordan selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985) og krav-kontroll-(støtte)-modellen (Karasek & Theorell, 1990) kan bidra til en bedre forståelse av arbeidstakernes og erfaringer med å jobbe hjemmefra.

### 6.1 Sentrale funn

Studien fant at hjemmekontor-bruken hadde både positive og negative konsekvenser for arbeidstakerne. Mindre reisetid var noe alle informantene opplevde som en positiv konsekvens av hjemmearbeidet. Dette bidro til økt ro og velvære i hverdagen, og gjorde at flere fikk sove lengre og fikk mer tid sammen med familien. Samtidig, opplevde mange av informantene at det var vanskelig å ta pauser fra hjemmekontoret, både grunnet mangel på naturlige pauser og dårlig samvittighet dersom de ikke var tilgjengelige til enhver tid. Det var også flere som rapporterte om mindre fysisk aktivitet og mye stillesitting, som førte til at de ble i dårligere fysisk form under hjemmekontor-perioden. Noen informanter rapporterte også om dårlige ergonomiske forhold, som blant annet førte til kroppslige plager og sykemelding hos en av informantene. Hvorpå flere hevdet at de ikke hadde fått tilstrekkelig godt praktisk utstyr av arbeidsgiver, og trakk fram viktigheten av dette i en fremtidig hjemmekontor-situasjon.

Videre fant studien at nesten alle informantene opplevde mindre tilhørighet til arbeidsplassen og kollegaene sine under hjemmekontor-perioden. Mange savnet sporadisk kontakt med kollegaer og muligheten til å samarbeide ansikt-til-ansikt. Flere rapporterte også om fravær av sosial støtte og individuell oppfølging fra ledelsen mens de arbeidet hjemmefra. Det var imidlertid noen som opplevde en støttende og tilgjengelig leder og verdsatte dette. Det å treffe på kollegaer igjen etter gjenåpningen ble opplevd som positivt, og flere påpekte at hjemmekontor-perioden hadde gjort dem bevisste på viktigheten av det relasjonelle på

---

arbeidsplassen. Videre fant studien at mange fikk økt digital kompetanse som følge av å arbeide hjemmefra. Alle informantene opplevde Teams som et effektivt verktøy de ønsket å videreføre. De fleste opplevde også økt konsentrasjon og effektivitet når de jobbet hjemmefra, på grunn av mindre forstyrrelser.

Studien fant også at de fleste opplevde like krav og forventninger knyttet til sine arbeidsoppgaver. Imidlertid hadde informantene varierende grad av kontroll over arbeidssituasjonen. De som opplevde høy grad av kontroll, hadde klare og tydelige oppgaver og ansvarsområder. De hevdet at deres sterke opplevelse av autonomi bidro til at de trivdes på hjemmekontoret. Videre fant studien at mange av informantene opplevde en utfordrende jobb-hjem balanse, da skillet mellom jobb og hjem ble visket ut. På den andre siden var det noen som opplevde en bedre balanse mellom jobb og hjem, da familielivet ble smidigere. Nesten alle informantene opplevde at hjemmekontor-bruken bidro til økt frihet og fleksibilitet i hverdagen. De fleste hadde fortsatt å arbeide hjemmefra 1-2 dager i uken etter gjenåpningen, og uttrykte et ønske om å videreføre denne fleksibiliteten til det fremtidige arbeidslivet. To interessante funn var at muligheten til å ha hjemmekontor ble ansett som et kriterium ved bytte av jobb, og at flere hevdet at de ville klare å stå lenger i arbeid dersom muligheten til å ha hjemmekontor vedvarte.

## **6.2 Endringer i hverdagsrutiner- og struktur**

Studien viste at mange av informantene opplevde økt ro og velvære i hverdagen som følge av å arbeide hjemmefra. Mindre pendling bidro til økt søvn og overskudd, og noen fikk også mer tid sammen med familien. Samtidig, hadde mange av informantene vanskeligheter med å ta pauser fra hjemmekontoret. Både på grunn av mangel på naturlige avbrekk i løpet av arbeidsdagen, og fordi de fikk dårlig samvittighet dersom de ikke var tilgjengelige hele tiden. Dette resulterte i en mer intensiv arbeidshverdag enn tidligere. Eksempelvis følte en av informantene at hen «lurte seg unna» dersom hen tok pauser fra hjemmekontoret. Lignende kom fram i studien til Oakman et al. (2022), som identifiserte et selvpålagt press blant informantene der flere lot være å ta pauser for å unngå å bli mistolket som lite dedikerte når de jobbet hjemmefra. Smite et al. (2023) fant også at vanskeligheter med å ta pauser fra hjemmekontoret var et utbredt problem blant deltakerne.

---

Motivasjonen og atferden for å bli sittende for lenge uten å ta pauser kan forklares ut ifra en introjisert regulering, som innebærer at ytre faktorer kontrollerer individets handlinger, eksempelvis forventningen om å være tilgjengelig til enhver tid (Ryan & Deci, 2000). En slik regulering der motivasjonen drives av ytre faktorer, kan over tid resultere i redusert jobbtilfredshet og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007; Trépanier et al., 2015). Det er derfor viktig å unngå at ytre faktorer kontrollerer ens arbeidsvaner på en negativ måte.

Tidligere forskning har avdekket en rekke fordeler ved å ta korte pauser fra arbeidet, eksempelvis mer positive emosjonelle tilstander og lavere psykisk og fysisk belastning (Kim et al., 2017). Dette støttes av Oddane (2021), som peker på at pauser vil bidra til å opprettholde effektivitet, produktivitet og kvalitet gjennom arbeidsdagen. Å oppfordre til regelmessige pauser og gjøre pausedisiplin til en vanesak, er spesielt viktig når bruken av hjemmekontor kan bli den nye normalen (Oddane, 2021). Ifølge Okuyan og Begen (2021) er pauser fra arbeidet avgjørende for å sikre et helsefremmende arbeidsmiljø på hjemmekontor.

Egen studie viste også at hjemmearbeidet bidro til redusert fysisk aktivitet og økt stillesittende atferd blant informantene. Flere mistet mye av hverdagsaktiviteten når de jobbet hjemmefra og opplevde at de ble i dårligere fysisk form. En rekke lignende studier viser til samsvarende funn (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022; Wilms et al., 2022; Xiao et al., 2021; Niven et al., 2022; Ingelsrud et al., 2022). Eksempelvis avdekket Smite et al. (2023) at turene til og fra kjøkkenet og badet, kunne være den fysiske aktiviteten de ansatte fikk i løpet av arbeidsdagen. Tilsvarende fant Niven et al. (2022) at universitetsansatte i gjennomsnitt brukte 89,5 % av arbeidstiden sittende når de jobbet hjemmefra under pandemien.

Som vi ser, bar hverdagen på hjemmekontor preg av mye stillesitting og lite fysisk aktivitet. Det er kjent at dette kan resultere i negative helseutfall som overvekt, som igjen øker risikoen for en rekke andre sykdommer (Chau et al., 2013; WHO, 2020; Aarø, 2021). Funn fra egen studie støtter denne sammenhengen, da flere av informantene rapporterte om vektøkning relatert til nedgangen i fysisk aktivitet. Vektøkning som følge av hjemmearbeidet, ble også identifisert i studiene til Smite et al. (2023) og Oakman et al. (2022). Det er derfor grunn til å si at utstrakt bruk av hjemmekontor uten regelmessige pauser for fysisk aktivitet, kan føre til negative helsemessige konsekvenser.

Inneværende studie avdekket også at ugunstige ergonomiske forhold i hjemmet var et utbredt problem blant informantene. Flere manglet en god kontorstol og hev/senk skrivebord som de var vant til å bruke. Dette bidro til kroppslige plager blant flere, der en av informantene endte opp med å bli sykemeldt. Smite et al. (2023) og Ingelsrud et al. (2022) viste til samsvarende funn og fant at mange arbeidet fra kjøkkenbordet eller med PC-en på fanget, som resulterte i rygg-, nakke- og håndleddsmerter. I motsetning fant Xiao et al. (2021) at kun 16 % av 988 arbeidstakere jobbet fra ugunstige steder i hjemmet, som sofaen, sengen eller kjøkkenbordet. Samtidig var det 64 % som rapporterte om nye fysiske helseproblemer etter å ha startet å jobbe hjemmefra. Disse motstridende funnene viser et sammensatt bilde og antyder at de kroppslige plagene kan ha opphav i flere faktorer enn ergonomi, eksempelvis også nedgangen i fysisk aktivitet.

Flere informanter i egen studie hevdet at de ikke hadde fått tilstrekkelig ergonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver. Basert på krav-kontroll-støtte-modellen kan dette tilskrives mangel på instrumentell støtte, noe som er vist at kan skape en belastende arbeidssituasjon og øke risikoen for helseplager (Karasek & Theorell, 1990). Arbeidsmiljøloven (2005, § 4-4) påpeker at arbeidsgiver har et ansvar for å utforme arbeidsplassen på en måte som gjør at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger. Loven understreker også at nødvendige hjelpemidler skal stilles til rådighet for arbeidstaker. Basert på informantenes fortellinger, har de imidlertid ikke fått den tilretteleggingen de har rett til. Det er nødvendig at arbeidsgivere tar dette ansvaret på alvor og sørger for en adekvat ergonomisk tilpasning av hjemmekontoret, for å forebygge helseplager og sikre trivsel og produktivitet blant arbeidstakere som jobber hjemmefra (De Croon et al., 2005; Okuyan & Begen, 2021).

Ifølge Balogh et al. (2019) bør man tilstrebe at miljøet på hjemmekontoret er tilnærmet likt som på kontoret, for å øke trivsel og produktivitet, samt redusere risikoen for fysiske plager som kan oppstå ved hjemmearbeid. Dette støttes av tidligere forskning, som viste at de som var tilfredse med innendørs miljøfaktorer som lys, temperatur, luftkvalitet og ergonomi på hjemmekontoret, rapporterte om mindre nye fysiske eller psykiske helseproblemer (Xiao et al., 2021). Lillestrømerklæringen (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2002) understreker også viktigheten av at de fysiske omgivelsene er oppløftende, for å skape en helsefremmende arbeidsplass. Ergonomisk utforming kan betraktes som en settingsbasert tilnærming for å fremme helse på arbeidsplassen, ved å fokusere på struktur og miljø rundt den ansatte (Dooris, 2004).

### 6.3 Det sosiale arbeidsmiljøet

De fleste informantene i inneværende studie opplevde manglende sosiale interaksjoner med kollegaer og en redusert tilhørighetsfølelse til arbeidsplassen under hjemmekontor-perioden. De savnet den sporadiske og uformelle praten med kollegaer og muligheten til å gjøre raske avklaringer på gangen. Lignende studier avdekket også at arbeidstakere som jobbet hjemmefra under pandemien opplevde fravær av sosial kontakt med kollegaer (Oakman et al., 2022; Smith et al., 2022; Kossen & van der Berg, 2022; Egeland et al., 2022).

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2002) understreker at sosiale møteplasser er nødvendige for å kunne utvikle en helsefremmende arbeidskultur. Arbeidsmiljøloven (2005, § 4-3) påpeker også at arbeidet skal utformes slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten. Imidlertid rapporterte flere av informantene i egen studie at de aktivt måtte gå inn for å opprettholde relasjoner til kollegaer mens de jobbet hjemmefra. De opplevde en høyere terskel for å ta kontakt med kollegaer via de digitale kommunikasjonsverktøyene, noe som resulterte i mindre sosial kontakt. Egeland et al. (2022) og Kossen og van der Berg (2022) fant også at digitale barrierer gjorde det vanskelig for flere å opprettholde relasjoner til kollegaer under hjemmekontor-perioden. Det kan tenkes at nyansatte som ikke hadde veletablerte relasjoner med kollegaer fra tidligere, var spesielt sårbare for dette og risikerte å falle utenfor den digitale kommunikasjonen. Egen studie avdekket at å starte i ny stilling like før eller under pandemien resulterte i særlig manglende tilhørighetsfølelse, noe som også kom frem i studien til Bergmann et al. (2022).

Baumeister og Leary (1995) påpeker at alle mennesker har et grunnleggende behov for å være en del av et fellesskap og opprettholde mellommenneskelige relasjoner, slik det fremgår i deres teori «The Need to Belong». Ifølge selvbestemmelsesteorien er oppfyllelsen av tilhørighetsbehovet også en forutsetning for å oppnå indre motivasjon og selvregulering (Ryan & Deci, 2017). Det er dokumentert gjennom forskning at manglende tilhørighetsfølelse kan føre til redusert motivasjon og jobbproduktivitet (Ryan & Deci, 2017) og på sikt få alvorlige konsekvenser for både helse og velvære (Buunk & Ybema, 1997). Funn fra egen studie underbygger dette, da de av informantene som opplevde lav grad av tilhørighet, også rapporterte om redusert motivasjon og lav trivsel mens de arbeidet hjemmefra.

Annen forskning har vist at begrensede eller fraværende sosiale interaksjoner ved hjemmearbeid også kan føre til økt sosial distansering og isolasjon (Christensen et al., 2020;

---

Eklund et al., 2020). Egne funn viste at aleneboende var særlig utsatt. Et arbeidsmiljø som bidrar til at flere vil kunne oppleve manglende støtte eller sosial isolasjon, kan over tid ha negative konsekvenser for ansattes trivsel, motivasjon og psykiske helse (Christensen et al., 2020; Eklund et al., 2020). Dette underbygges også av egne funn, da en av informantene opplevde at ensomheten utfordret hans kognitive kapasitet og gjorde det vanskelig for vedkommende å levere på jobb.

Flere av informantene i inneværende studie fortalte at de ble mer oppmerksomme på viktigheten av det mellommenneskelige relasjonene mens de jobbet hjemmefra og ikke lenger fikk den sosiale kontakten de var vant til. Ifølge Raaheim (2021) må man ikke undervurdere betydningen av sosiale treffsteder der mennesker møtes ansikt-til-ansikt, har for det jobbtilfredsheten og det mellommenneskelige klimaet på arbeidsplassen. Egne funn underbygger dette, ved at informantene opplevde at det kollegiale samholdet hadde bedret seg etter mer tilstedeværelse på kontoret som følge av gjenåpningen. Mer fysisk og personlig kontakt ble opplevd som positivt for det sosiale arbeidsmiljøet. Et interessant funn fra egen studie var imidlertid at de fleste informantene fikk dekket sitt sosiale behov gjennom en delvis fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Inneværende studie avdekket også at de fleste informantene opplevde fravær av sosial støtte og individuell oppfølging fra ledelsen under hjemmekontor-perioden. Ifølge krav-kontroll-støtte-modellen, vil sosial støtte kunne hjelpe arbeidstakere med å håndtere belastende jobber og å redusere risikoen for helseproblemer (Karasek & Theorell, 1990). Teorien sier at sosioemosjonell støtte vil kunne fungere som en buffer mot psykiske belastninger og øke følelsen av tilfredshet og velvære. Sosial støtte under hjemmekontor-perioden, som innebar en rekke nye krav og forventninger fra både arbeidsgiver og omgivelsene, kan tenkes å ha vært spesielt viktig. Denne antagelsen støttes av tidligere forskning som har undersøkt temaet, eksempelvis fant Oakman et al. (2022) at en støttende leder som viste tillit til sine ansatte under hjemmekontor-perioden, ble oppfattet som positivt. Regelmessig kontakt med leder ble også beskrevet som en oppløftende faktor (Oakman et al., 2022). Videre fant Weale et al. (2022) at støtte fra ledelsen under hjemmekontor-perioden var assosiert med bedre generell helse og jobbtilfredshet. Derimot fant Platts et al. (2022) at dårlig lederkvalitet var en signifikant negativ prediktor for utbrenthet og stress blant både kvinnelige og mannlige ansatte som jobbet hjemmefra under pandemien. Flere informanter i egen studie påpekte at



---

individuelle samtaler burde være mer strukturert under hjemmekontor-perioden, noe som bør tas i betraktning i en fremtidig hjemmekontor-situasjon.

#### **6.4 Kompetansebruk**

Selv om hjemmekontoret innebar at informantene plutselig måtte jobbe og kommunisere via digitale plattformer, opplevde de fleste at de fikk brukt kompetansen sin på en god måte. Flere rapporterte også om bedre teknologiske ferdigheter som følge av digitaliseringen. Dette er i tråd med funnene til Oakman et al. (2022), som også avdekket økt digital kompetanse blant deltakerne. Egen studie viste en overvekt av positive holdninger knyttet til digitaliseringen og bruken av eksempelvis Teams. Dette kan forklares med bakgrunn i selvbestemmelsesteorien, som hevder at mestring og samtidig muligheten til å utvikle nye ferdigheter, vil bidra til å oppfylle behovet for kompetanse, som igjen kan ha positiv innvirkning på arbeidstakernes motivasjon (Ryan & Deci, 2017). Eklund et al. (2020) påpeker at digitalisering kan ha flere positive konsekvenser og bidra til både redusert arbeidsbelastning og økt grad av selvstendighet i arbeidet. Dette støttes av Oakman et al. (2022) og George et al. (2022) som fant at bedre teknologiske ferdigheter og økt bruk av nettbaserte plattformer bidro til økt jobbtilfredshet og produktivitet blant arbeidstakerne. Flere informanter i egen studie omtalte også den digitale kompetansehevingen som en positiv konsekvens av hjemmearbeidet.

Samtidig avdekket egen studie negative holdninger knyttet til den digitale møtevirksomheten. Flere informanter klagde over hyppige nettmøter med få pauser imellom. Det samme kom fram i lignende studier (Pirzadeh & Lindgard, 2021; Oakman et al., 2022; Smite et al., 2023), som også identifiserte en økning i antall møter under hjemmekontor-perioden. Egen studie viste også at det ikke var alle møter som fungerte like godt når de ble gjennomført digitalt. Seminarer eller møter med mange deltakere, bar ofte preg av dårlig samtaleflyt og gjorde samarbeid utfordrende. Studien til Kossen og van der Berg (2022) fant også at den nettbaserte kommunikasjonen under pandemien, ikke hadde den samme kvaliteten som samtaler ansikt-til-ansikt.

Tidligere forskning om hjemmearbeid har også synliggjort at digital kommunikasjon har sine begrensninger. For eksempel fant studien til Fonner og Roloff (2010) en negativ sammenheng mellom bruken av hjemmekontor og informasjonsutveksling. En annen studie viste at digitale møter var mindre effektive og ga dårligere resultater enn tradisjonelle fysiske møter

---

(Thompson & Coover, 2003). Teorien til Bailenson (2021) om videokonferansetretthet, kan være med på å forklare hvorfor digital kommunikasjon kan føre til dårligere samarbeid og effektivitet. Teorien hevder at overdreven bruk av visuell kommunikasjon kan føre til mental og følelsesmessig utmattelse. Dette kan potensielt påvirke arbeidstakeres motivasjon og engasjement negativt, og i sin tur ha konsekvenser for effektiviteten og kvaliteten på samarbeidet.

Informantene i egen studie opplevde fysiske møter og mer personlig kontakt som en positiv konsekvens av gjenåpningen. Flere opplevde at det var lettere å samarbeide ansikt-til-ansikt, og gjenopptakingen av de fysiske møtene gjorde flere oppmerksomme på hva de hadde gått glipp av under pandemien. Dette underbygger litteraturens påstander om at digital kommunikasjon har sine begrensninger (Kossen & van der Berg, 2022; Fonner & Roloff, 2010; Thompson & Coover, 2003; Bailenson, 2021).

Til tross for utfordringene knyttet til samarbeid og kommunikasjon, rapporterte de fleste informantene om bedre konsentrasjonsforhold og økt produktivitet på hjemmekontoret. De opplevde bedre arbeidsflyt, da de ikke ble forstyrret av noen. Dette er i tråd med funn fra tidligere forskning, som også identifiserte økt konsentrasjon og effektivitet blant arbeidstakere som jobbet hjemmefra (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022; Egeland et al., 2022, Okuyan & Begen, 2021; Fløvik et al., 2021). Det kan tenkes at mindre forstyrrelser og bedre konsentrasjonsforhold bidro til økt kontroll over arbeidssituasjonen. Som tidligere nevnt, vil høye jobbkrav og samtidig høy grad av kontroll, bidra til en mer aktiv atferd som vil føre til økt læring og mestring (Karasek & Theorell, 1990). Dette kan forklare den økte produktiviteten på hjemmekontoret. Mindre forstyrrelser og valgmuligheter knyttet til *når* arbeidsoppgaver ble utført, kan også ha bidratt til en opplevelse av autonomi, som igjen kan føre til økt motivasjon og effektivitet (Ryan & Deci, 2017).

### **6.5 Krav og forventninger på hjemmekontor**

De fleste informantene i inneværende studie opplevde like krav og forventninger knyttet til sine arbeidsoppgaver. Likevel varierte graden av kontroll over arbeidssituasjonen. En av informantene opplevde blant annet uklare forventninger om hva som skulle leveres, og når det skulle leveres. Dette bidro til mindre kontroll over arbeidssituasjonen. Vedkommende var også blant dem som trivdes dårligst på hjemmekontoret og hadde vanskeligheter med å

---

disiplinere seg selv. Ut ifra krav-kontroll-modellen, vil lave krav og samtidig lav grad av kontroll, føre til en passiv atferd (Karasek & Theorell, 1990). Dette støttes også av selvbestemmelsesteorien, som hevder at opplevelsen av å ikke ha kontroll vil true kompetansebehovet, som igjen vil påvirke motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Dette kan forklare informantens manglende trivsel og motivasjon på hjemmekontoret.

De av informantene som opplevde gjennomgående høy grad av kontroll under hjemmekontorperioden, var også svært selvstendige og autonome i arbeidet sitt. Dette kan også forklares i henhold til krav-kontroll-modellen, som illustrerer at en høy grad av kontroll, vil bidra til mestring i større grad (Karasek & Theorell, 1990). Informantene opplevde også at deres sterke opplevelse av autonomi, bidro til trivsel på hjemmekontoret. Lignende studier viste til samsvarene funn, der både Niebuhr et al. (2022) og Mohammed et al. (2022) fant at en sterk opplevelse av autonomi påvirket jobbtilfredsheten positivt. Troll et al. (2021) fant også at ansatte med en stor autonom motivasjon, opplevde økt produktivitet og mindre utbrenthet på hjemmekontoret. Studien til Kifor et al. (2022) fant også at autonomi hadde en positiv effekt på jobbprestasjoner. At en sterk opplevelse av autonomi bidrar til økt motivasjon, er en sentral antagelse i selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). Autonomi er knyttet til opplevelsen av indre motivasjon, som kjennetegnes ved at man er engasjert i aktiviteten av egen interesse. Det er også vist at en indre motivasjon bidrar til at man ikke gir opp når man møter utfordringer, og kan gjøre at man finner velfungerende løsninger (Hetland & Hetland, 2021, s. 95). Dette kan være med på å forklare hvorfor arbeidstakere med høy grad av kontroll og en indre motivasjon for arbeidet, ikke ble negativt påvirket av hjemmearbeidet. Ut ifra de overnevnte funnene sett i lys av aktuell teori, ser det ut som at autonomi var en nøkkelfaktor for å trives på hjemmekontoret.

Informantene i egen studie opplevde imidlertid nye krav og forventninger knyttet til bruken av digitale verktøy, men rapporterte at de raskt ble komfortable med teknologien. Dette bidro til trivsel på hjemmekontoret. Høye krav, men samtidig høy grad av kontroll, vil bidra til en mer aktiv atferd inkludert jobbtilfredshet, læring og mestring (Karasek & Theorell, 1990). På den andre siden, er det rimelig å anta at arbeidstakere som ikke mestret bruken av de digitale verktøyene, ville opplevd høye krav og samtidig lav grad av kontroll, som er den mest ugunstige kombinasjonen for helse (Karasek & Theorell, 1990). Dette kan føre til en passiv atferd, med påfølgende stress og risiko for helseproblemer. Annen forskning har vist at høye jobbkrav og lav kontroll også medfører en risiko for sykefravær (Knardahl et al., 2016). I

---

henhold til selvbestemmelsesteorien ville den lave kontrollen også utgjort en trussel mot kompetansebehovet, og mulig resultert i amotivasjon (Ryan & Deci, 2000). Det vil derfor være essensielt å gi arbeidstakere tilstrekkelig opplæring i bruken av digitale verktøy, for å unngå at hjemmekontor-bruken resulterer i uheldige konsekvenser.

Videre fant studien at informantene opplevde en forventning om at de alltid måtte være tilgjengelige fra hjemmekontoret. Til tross for sykdom, kjente de på at arbeidsgiver eller kollegaer likevel forventet at de var pålogget. Noen hevdet at de strakk seg litt lengre enn tidligere for å imøtekomme denne forventningen. Ut ifra krav-kontroll-modellen kan forventningen arbeidstakerne kjente på tolkes som økte psykologiske jobbkrav, som igjen kan føre til stress og økt risiko for helseproblemer (Karasek & Theorell, 1990). Funn fra egen studie støtter dette, ved at flere informanter beskrev forventningen som belastende og mente at et slikt krav over tid kunne resultere i uheldige utfall. Tidligere forskning har også vist at kravet om å være tilgjengelig til enhver tid, kan bidra til økt arbeidsbelastning og gjøre det vanskeligere å sette grenser for arbeidet (Eklund et al., 2020). Det kan tenkes at dette også vil bidra til et økt stressnivå, som over tid kan føre til utbrenthet og negative helsemessige konsekvenser (Karasek & Theorell, 1990). I sum kan dette tyde på at kravet om å være tilgjengelig hele tiden vil være negativt for arbeidstakere på flere måter.

### **6.6 Jobb-hjem balansen**

Flere av informantene i inneværende studie opplevde også utfordringer med å opprettholde en balanse mellom jobb og hjem under hjemmekontor-perioden. Det var ikke lenger et klart skille mellom disse to områdene, som gjorde at flere ble sittende å jobbe utover arbeidstiden. Økte forventninger om å være tilgjengelig til enhver tid, kan også ha bidratt til at det ble vanskeligere for informantene å avslutte arbeidet. Blant informantene som hadde barn, ble det også rapportert at det å arbeide samme sted som barna oppholdt seg, var en ugunstig situasjon. Det var krevende å balansere jobb- og forelderrollen under samme tak. Disse funnene støttes av lignende studier (Oakman et al., 2022; Smite et al., 2023; Egeland et al., 2022), som også avdekket utfordringer med å balansere jobb og hjem blant deltakerne.

Det er kjent at arbeid og jobb påvirker hverandre, ved at familielivet og forholdene hjemme har betydning for hvordan man utfører og trives med jobben, og vice versa (Thuen, 2021, s. 310). Med andre ord er dette et vekselspill som kan gi både gode og onde sirkler, og kan tenkes å ha blitt særlig utfordrende under hjemmekontor-perioden. Høyt arbeidspress og

---

manglende fleksibilitet, er eksempler på faktorer som kan skape en utfordrende jobb-hjem balanse (Thuen, 2021, s. 311). Dette kan relateres til Karasek og Theorell (1990) sin teori om at høye krav og lav grad av kontroll, vil kunne skape en belastende arbeidssituasjon. En begrensning ved denne modellen er imidlertid at den primært fokuserer på arbeidsmiljøet og ikke tar hensyn til krav og kontroll i andre deler av livet, som jobb-hjem balansen og andre ikke-arbeidsrelaterte ansvarsområder. For eksempel kan en arbeidstaker som har høye krav i hjemmet, som ivaretagelse av små barn, ha mindre kontroll og autonomi over arbeidssituasjonen på hjemmekontor, på grunn av mangel på tid og ressurser til å håndtere alle kravene samtidig. Forskning har vist at når arbeidstakere ikke klarer å skille mellom de ulike rollene, kan dette resultere i jobb-hjem konflikter (Mann & Holdsworth, 2003; Weinert et al., 2015), som igjen kan føre til stress og negative helseutfall som psykisk og fysisk sykdom (Mann & Holdsworth, 2003; Duxbury & Higgins, 1991). Dette er i tråd med funnene til Oakman et al. (2022), som viste at en utfordrende jobb-hjem balanse resulterte i negative helseutfall som utbrenthet og manglende motivasjon.

På den andre siden, var det noen informanter i egen studie som opplevde en bedre balanse mellom jobb og hjem. Dette gjaldt hovedsakelig ansatte med familie som opplevde at fleksibiliteten som hjemmekontoret medførte, bidro til å imøtekomme foreldreansvar og husarbeid. De rapporterte om en enklere hverdagslogistikk, da de eksempelvis fikk bedre tid til henting og levering av barna. Det samme ble identifisert i lignende studier (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022; Dicu et al., 2022). Ifølge selvbestemmelsesteorien av Deci og Ryan (1985) opplever mennesker en følelse av autonomi når de har muligheten til å ta egne valg og ha kontroll over sin egen situasjon. I tilfellet med hjemmekontor under pandemien, kunne flere arbeidstakere velge når og hvor de jobbet, og dermed kunne de også tilpasse arbeidet til sin egen familiesituasjon. Dette kan ha bidratt til en bedre balanse mellom jobb og hjem. Krav-kontroll-modellen påpeker også at ansattes helse og velvære påvirkes av balansen mellom jobbkrav og graden av kontroll de har over arbeidet sitt (Karasek & Theorell, 1990). Hjemmekontoret ga ansatte større kontroll over arbeidstiden og muligheten til å tilpasse sine arbeidsoppgaver til sin egen familiesituasjon, samtidig som at de fortsatt kunne oppfylle kravene fra arbeidsgiver. Dette kan ha resultert i en reduksjon av stress, som igjen kan ha bidratt til økt trivsel og en bedre balanse mellom jobb og hjem. Dermed kan både selvbestemmelsesteorien og krav-kontroll-modellen bidra til å forklare hvorfor noen arbeidstakere opplevde en bedre balanse mellom jobb og hjem under hjemmekontor-perioden.

## 6.7 Frihet og fleksibilitet

Nesten alle informantene i egen studie opplevde at hjemmearbeidet skapte mer frihet og fleksibilitet i hverdagen. Flere hadde større frihet til å bestemme når, hvor og hvordan de jobbet, og verdsatte muligheten til å kunne styre dagene sine selv. Dette skapte en følelse av autonomi over arbeidssituasjonen. Når man opplever at man har kontroll over sin egen jobb og kan tilpasse arbeidet ens egne behov og preferanser, kan det føre til økt motivasjon og jobbtilfredshet (Ryan & Deci, 2017). Derfor kan friheten og fleksibiliteten knyttet til hjemmekontor være positivt for mange arbeidstakere. At hjemmekontoret bidro til en frihetsfølelse kom også frem i studien til Oakman et al. (2022), og fleksibiliteten i valg av arbeidssted var det også flere av deltakerne i studien til Egeland et al. (2022) som verdsatte.

Gjennom egen studie kom det fram at de fleste informantene hadde fortsatt å jobbe hjemmefra 1-2 dager i uken etter gjenåpningen, noe de ønsket å fortsette med. Oakman et al. (2022) viste til samsvarende funn, der de fleste deltakerne ønsket en hybrid-løsning med mulighet for å jobbe hjemmefra 2-3 dager i uken. Smite et al. (2023) fant også at 91 % av deltakerne ønsket å fortsette med hjemmekontor minst 1 dag i uken. Det samme kan tolkes ut ifra studien til George et al. (2022), som fant at 61 % ville fortsette med hjemmekontor etter pandemien hvis de fikk velge. Flere av informantene i inneværende studie hadde også en forventning om at fleksibiliteten skulle bli videreført til det fremtidige arbeidslivet. En av informantene påpekte også at muligheten til å innimellom ha hjemmekontor, ville vært et kriterium dersom hen skulle byttet jobb. To andre informanter hevdet at de ville klare å stå lenger i arbeid dersom de hadde muligheten til å jobbe hjemmefra 1-2 dager i uken. Et annet interessant funn, var at valgmuligheten knyttet til hjemmekontor, ble beskrevet som enda viktigere enn å faktisk ha hjemmekontor. Dette kan forklares med bakgrunn i det grunnleggende behovet for autonomi, som handler om følelsen av frihet og å være «sjef» for sin egen atferd (Ryan & Deci, 2017), som vi vet er en viktig faktor for motivasjon og trivsel på jobb.

At valgfrihet knyttet til hjemmekontor er av stor betydning, kommer også frem i tidligere forskning. Flere av de inkluderte studiene i den systematiske oversikten til Fløvik et al. (2021) påpekte betydningen av frihet og fleksibilitet knyttet til hjemmekontor-bruken, og hevdet at dette ville være avgjørende for at en slik ordning skulle ha positive effekter for det opplevde arbeidsmiljøet. Andre har argumentert for at valgfrihet når det gjelder bruken av hjemmekontor, også kan gi økt produktivitet for organisasjoner (Oakman et al, 2022; Smite et al., 2023). Dette forklares med at arbeidstakere som har følt seg mindre produktive på

---

hjemmekontor sannsynligvis vil gå tilbake til det kontorbaserte arbeidet etter pandemien, mens de som har vært mest produktive hjemmefra sannsynligvis vil fortsette å jobbe eksternt (Smite et al., 2023). At større autonomi og valgmuligheter i arbeidssituasjonen kan føre til økt motivasjon, engasjement og produktivitet, er også en sentral antakelse i selvbestemmelsesteorien av Ryan og Deci (2017). Lignende kan tolkes ut ifra krav-kontroll-modellen av Karasek og Theorell (1990), som illustrerer at et høyt kontrollnivå og tilstrekkelige ressurser til å møte arbeidskravene, kan føre til økt jobbtilfredshet og produktivitet.

Samtidig som at informantene i inneværende studie uttrykte et ønske om større frihet i det fremtidige arbeidslivet, var det flere som påpekte behovet for tydelige retningslinjer og rammer knyttet til hjemmekontor. De uttrykte også at det burde være like muligheter for alle. Min tolkning av informantenes beskrivelser er at de verken ville ha for strenge rammer, eller for lite rammer, knyttet til bruken av hjemmekontor. I henhold til krav-kontroll-(støtte)-modellen vil arbeidstakere oppleve høyest jobbtilfredshet og god helse når de har en viss grad av kontroll over arbeidet og tilstrekkelige ressurser til å møte arbeidskravene (Karasek & Theorell, 1990). I konteksten av hjemmekontor kan manglende retningslinjer og rammer føre til usikkerhet og stress, som igjen kan redusere arbeidstakernes kontroll over arbeidet. På en annen side, kan for strenge retningslinjer føre til en følelse av mistillit og svekket autonomi, som også kan redusere jobbtilfredshet og helse. Derfor kan ønsket om tydelige retningslinjer og rammer knyttet til hjemmekontor tolkes som et uttrykk for et passende kontrollnivå, der arbeidstakerne har tilstrekkelig kontroll og autonomi over arbeidet og samtidig har ressurser til å møte arbeidskravene. Dette kan betraktes som en arbeidssituasjon som gir forutsigbarhet og legger til rette for medvirkning, som Karasek og Theorell (1990) hevder at kan bidra til økt jobbtilfredshet, læring og mestring.

## 7. Avslutning

Formålet med denne studien var å undersøke hvordan ansatte i en større norsk kommune opplevde bruken av hjemmekontor under pandemien, og hvordan dette påvirket deres arbeidsmiljø og hverdagsliv. Studien hadde også til hensikt å utforske de ansattes opplevelser av å bruke hjemmekontor etter pandemien, og å få innsikt i deres tanker rundt en fremtidig hjemmekontor-situasjon. Forskningsspørsmålene har stått i fokus gjennom hele oppgaven, fra datainnsamling til analyse og presentasjon av funnene. Teori og forskning som ble presentert i starten av oppgaven, har dannet grunnlaget for drøftingen av studiens funn. I dette kapitlet vil jeg først oppsummere hvordan funnene har besvart studiens forskningsspørsmål. Deretter vil jeg legge frem anbefalinger til videre forskning og drøfte implikasjoner for praksis, før jeg tar for meg studiens styrker og svakheter.

### 7.1 Oppsummering av hovedfunn og konklusjon

Funnene fra denne studien viste at hjemmearbeidet påvirket de ansattes arbeidsmiljø og hverdagsliv på ulike måter, med både positive og negative innvirkninger. Funnene samsvarer stort sett med lignende studiers funn, og er med på å belyse hvordan hjemmekontor-bruken påvirker både arbeidsmiljø og helse.

Forskningsspørsmål a. søkte informasjon om hvordan de ansattes arbeidssituasjon og arbeidsinnhold ble påvirket av hjemmekontor-bruken. Blant positive konsekvenser, ble flere faktorer trukket fram. Mange av informantene verdsatte mindre pendling, da dette førte til økt søvn og velvære i hverdagen. Videre var det flere som opplevde en bedre balanse mellom jobb og hjem, særlig de med barn, da hjemmearbeidet bidro til en enklere hverdagslogistikk. Mange av informantene opplevde også bedre konsentrasjonsforhold og økt effektivitet mens de arbeidet hjemmefra, da de ikke ble forstyrret av kollegaer. Flere fikk også økt digital kompetanse, som følge av å arbeide og kommunisere via digitale plattformer.

En annen faktor av positiv betydning, var friheten og fleksibiliteten som hjemmearbeidet medførte. Mange verdsatte muligheten til å styre dagene sine selv, og dette bidro til en økt opplevelse av autonomi. Samtidig var det noen informanter som påpekte at fleksibiliteten krevde mye selvdisiplin. Dette gjorde at graden av kontroll over arbeidssituasjonen varierte blant informantene. De som var selvstendige og trygge i sine arbeidsroller, var også de som trivdes best på hjemmekontoret.



Blant faktorene som hadde negative innvirkninger på de ansattes arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, var inaktivitet og dårlige ergonomiske forhold i hjemmet. Flere opplevde også manglende ergonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver. Videre var det flere som klagde over en mer intensiv arbeidshverdag og mange nettmøter. Mange av informantene hadde også vanskeligheter med å ta pauser fra arbeidet, da de kjente på et press om å være tilgjengelige til enhver tid. Hjemmekontoret medførte også en utfordrende jobb-hjem balanse for flere. De klagde over at skillet mellom jobb og hjem ble visket ut, og hadde vanskeligheter med å balansere forelderrollen og jobbrollen under samme tak.

Fravær av sosial kontakt med kollegaer ble også trukket fram som en negativ konsekvens av hjemmekontoret. Dette besvarer også studiens forskningsspørsmål b. som søkte informasjon om hvordan hjemmekontor-bruken påvirket de ansattes opplevelse av det sosiale arbeidsmiljøet. Studiens funn viste at de fleste savnet sosiale interaksjoner med kollegaer mens de arbeidet hjemmefra, og opplevde mindre tilhørighet til arbeidsplassen. Digitale barrierer gjorde det utfordrende for flere å opprettholde relasjoner til kollegaer, samtidig som at flere opplevde manglende sosial støtte fra leder. For mange ble hjemmekontoret en vekker for betydningen av mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen, og flere verdsatte mer personlig kontakt med kollegaer som følge av gjenåpningen.

Studiens siste forskningsspørsmål hadde til hensikt å utforske hvilke erfaringer de ansatte hadde med hjemmearbeid etter pandemien, samt deres preferanser knyttet til et fremtidig hjemmekontor. Funnene viste en overvekt av positive erfaringer med hjemmekontor etter pandemien, og de fleste ønsket å videreføre muligheten til å jobbe hjemmefra 1-2 dager i uken. Det var også noen som anså muligheten til å jobbe hjemmefra som et kriterium ved bytte av jobb, og flere hevdet at de ville klare å stå lenger i arbeid dersom denne muligheten vedvarte. Sett i lys av studiens funn kan det tenkes at en slik hybrid-løsning vil gi arbeidstakere økt opplevelse av autonomi, samtidig som at produktiviteten og det sosiale arbeidsmiljøet opprettholdes. Studiens funn belyser imidlertid et ønske om valgfrihet knyttet til bruken av hjemmekontor. Organisasjoner burde unngå en «one size fits all»-tilnærming i utviklingen av nye retningslinjer, med tanke på de individuelle preferansene som foreligger (Oakman et al., 2022). For å ta hensyn til den enkeltes behov, ressurser og potensial (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2002), bør hjemmekontor være et valgfritt tilbud til de ansatte. Slik vil ansatte få muligheten til å velge den arbeidsformen som er mest helsefremmende for dem.

## 7.2 Anbefalinger til videre forskning og implikasjoner for praksis

Denne studien har bidratt med kunnskap om hvordan bruken av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljøet og hverdagslivet til arbeidstakere. Det er likevel behov for mer forskning innenfor feltet, for å øke forståelsen av hvordan bruken av hjemmekontor påvirker arbeidsmiljø og helse på lengre sikt. Det ville vært nyttig med et bredt kunnskapsgrunnlag om hjemmearbeid både i kontekst av pandemien og under normale omstendigheter, for å kunne sammenligne opplevelsen av påbudt hjemmekontor med frivillig hjemmekontor. En sammenligning av disse opplevelsene ville gjort det enklere å skille mellom konsekvenser som skyldes pandemien, og de som skyldes utstrakt bruk av hjemmekontor.

Studiens funn indikerte at en hybrid-versjon av hjemmekontor er ønskelig for fremtidens arbeidsliv, som allerede har blitt den nye normalen for mange virksomheter (Elle, 2021; Opinion, 2022). For å unngå negative konsekvenser av denne praksisen, bør videre forskning undersøke hvordan hjemmekontor på deltid påvirker arbeidsmiljøet, den enkelte arbeidstaker og organisasjoners produktivitet. Forskning bør også undersøke hjemmekontor-bruken innenfor ulike bransjer og sektorer, for å avdekke om noen typer arbeid og arbeidskulturer egner seg bedre for hjemmekontor enn andre. En helhetlig forståelse av arbeidstakeres opplevelser og erfaringer knyttet til hjemmearbeid er avgjørende for å kunne organisere fremtidens arbeidsliv på en helsefremmende måte. Mer kvalitativ forskning kan gi en dypere forståelse for arbeidstakeres opplevelser og påvirkende arbeidsfaktorer. Et bredt kunnskapsgrunnlag vil gjøre det mulig å utvikle gode tiltak og retningslinjer knyttet til bruken av hjemmekontor, til fordel for individet, arbeidsmarkedet og samfunnet som helhet.

Krav-kontroll-(støtte)-modellen (Karasek & Theorell, 1990) og selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 1985) ble brukt for å forstå de ansattes opplevelser med hjemmekontor. KKS-modellen viste seg å være høyst aktuell for å analysere arbeidsinnholdet og -situasjonen til de ansatte. Funnene viste at krav og kontroll kan endre seg som følge av hjemmearbeid, og det er derfor viktig å ta hensyn til de ansattes ressurser for å opprettholde en god balanse mellom kravene som stilles og kontrollen de har over arbeidssituasjonen. Sosial støtte var også en faktor som hadde stor betydning for de ansattes trivsel på hjemmekontoret. Derfor er det viktig å opprettholde regelmessig kommunikasjon både mellom ansatte og leder, og de ansatte seg imellom. Selvbestemmelsesteorien bidro til å forstå den enkelte arbeidstakers opplevelse av å arbeide hjemmefra. Funnene viste at de fleste fikk dekket sitt behov for kompetanse. Likevel er det viktig å tilby opplæring og støtte for å sikre at ansatte har de nødvendige

---

ferdighetene og kompetansen for å kunne arbeide effektivt hjemmefra. Behovet for tilhørighet ble imidlertid truet som følge av utstrakt bruk av hjemmekontor. For å opprettholde en følelse av samhold og sosial tilknytning på hjemmekontor, bør det legges til rette for hyppige og regelmessige møter med kollegaer. Når det gjelder behovet for autonomi, var erfaringene mer varierte. Mange opplevde at hjemmekontor-bruken bidro til økt autonomi, mens noen opplevde en reduksjon i kontroll over arbeidssituasjonen. De som fra tidligere hadde en sterk opplevelse av autonomi i sin arbeidsrolle, trivdes best på hjemmekontoret. For å sikre at ansatte opplever tilstrekkelig grad av autonomi, kan det være hensiktsmessig å tydeliggjøre arbeidsoppgaver og forventninger knyttet til hjemmekontor, samt gi ansatte fleksibilitet til å organisere arbeidsdagen og -oppgavene på en måte som passer dem best.

Studien avdekket også at utstrakt bruk av hjemmekontor medførte lite fysisk aktivitet og mye stillesitting, noe som også samsvarer med lignende studiers funn (Smite et al., 2023; Wilms et al., 2022; Niven et al., 2022; Ingelsrud et al., 2022). For å redusere risikoen for negative helseutfall som følge av hjemmearbeid, bør ansatte som bruker hjemmekontor i utstrakt grad få mulighet til å bevege seg i løpet av arbeidsdagen. Praktiske tiltak kan være «walk and talk»-møter, aktivitetspauser og implementering av obligatoriske skjerm-pauser, slik at man blir tvunget til å reise seg fra arbeidsplassen. Obligatoriske pauser kan også bidra til å lette på presset om å være konstant tilgjengelig fra hjemmekontoret, som viste seg å være et utbredt problem blant arbeidstakerne (Smite et al., 2023; Oakman et al., 2022).

Gjennom studien kom det også frem at flere fikk sove lengre som følge av å jobbe hjemmefra, noe som er en velkjent faktor for å opprettholde god helse. Dette gir grunn til å si at hjemmekontor i seg selv kan være helsefremmende, noe arbeidsgivere bør ta i betraktning. Imidlertid var det mange som opplevde utfordringer med å balansere jobb og hjem, og funnene indikerte at det kan være vanskelig å kontrollere miljøfaktorer og distraksjoner mens man arbeider hjemmefra. For å oppnå en god jobb-hjem balanse, er det viktig å ha en strukturert arbeidsplan og disponere tiden på en fornuftig måte. Det anbefales også å gjøre det fysiske miljøet på hjemmekontoret tilnærmet likt som på arbeidsplassen, for å redusere distraksjoner i hjemmet (Oakman et al., 2022; Balogh et al., 2019). Studien belyste også betydningen av en ergonomisk utforming for å sikre produktivitet og forebygge uheldige fysiske belastninger. Følgelig bør arbeidsgivere prioritere å utforme gode arbeidsplasser for ansatte som bruker hjemmekontor, som også er pålagt i henhold til arbeidsmiljøloven (2005, § 4-4).

### 7.3 Studiens styrker og svakheter

I likhet med alle andre forskningsprosjekt har også dette sine styrker og svakheter. Når det gjelder utvalget, var informantene fordelt på kun to ulike avdelinger i den aktuelle kommunen. Funnene fra studien kan derfor ikke sies å være representativt for hele kommunen. Siden flere av informantene jobbet i samme avdeling, var det en del like behov og erfaringer knyttet til temaet. Dersom jeg hadde fått deltakere fra flere ulike avdelinger, kunne dette gitt meg et enda mer nyansert bilde av hjemmekontor-bruken innad i kommunen. Det kan også tenkes at andre forhold av betydning ville kommet frem, med tanke på ulike arbeidsmiljø og ledelsesstrategier på tvers av avdelingene. Funnene viste likevel svært varierte opplevelser grunnet forskjellige jobbroller, hjemmesituasjoner og personlige egenskaper og preferanser.

Videre ble datainnsamlingen gjort gjennom individuelle intervjuer, og det kan diskuteres om andre metoder også kunne vært benyttet. For eksempel kunne fokusgruppeintervjuer blitt brukt og kanskje fått frem andre synspunkter, da informantene ville hatt en kollektiv interaksjon og kunne utvekslet tanker og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2015). Likevel ble individuelle intervjuer valgt da studien i hovedsak søkte subjektive opplevelser og erfaringer. Gjennom denne tilnærmingen fikk informantene mulighet til å uttrykke seg fritt, uten påvirkninger fra andre. Jeg tenkte også at individuelle intervjuer i større grad ville bidra til å rekruttere deltagere med ulike erfaringer, også de med mindre positive opplevelser av å arbeide hjemmefra.

To av intervjuene ble gjennomført via Teams, etter informantenes ønsker. Dette medførte både fordeler og ulemper. Fordelene var at det var tidsbesparende og at informantene kunne gjennomføre intervjuene på en komfortabel måte fra sine egne hjem. Dersom jeg hadde avvist forespørselen om å gjennomføre intervjuene digitalt, er det ikke sikkert at de ville deltatt i studien. Ulempene var imidlertid utfordringer med lyden, spesielt under ett av intervjuene. Ved flere anledninger ble vi avbrutt grunnet dårlig nettforsbindelse, noe som forstyrret samtaleflyten og gjorde at vi måtte gjenta oss selv. Dette kan ha begrenset informasjonen jeg fikk ut av intervjuet.

Videre er funnene i denne studien som kjent påvirket av pandemien. Det er grunn til å anta at resultatene ville ha sett annerledes ut dersom arbeidstakerne ikke var påtvunget å arbeide hjemmefra, men gjorde det under normale omstendigheter. Samtidig har pålegget og den

---

intensive bruken av hjemmekontor, gitt mulighet til å studere fenomenet og alle innvirkende faktorer på et dypere plan. Studien kan dermed gi indikasjoner på faktorer som er viktige å ta i betraktning i en situasjon med utstrakt bruk av hjemmekontor. Informantene ble imidlertid intervjuet etter at samfunnet hadde åpnet opp igjen, og på dette tidspunktet hadde de mulighet til å velge om de ville benytte seg av hjemmekontor eller ikke. De fleste informantene hadde allerede jobbet hjemmefra 1-2 dager i uken over en lengre periode. Dermed har studiens funn også gyldighet utover pandemiperioden, og har sammenligningsgrunnlag under og etter pandemien. Dette anser jeg som en styrke, da studien gir innsikt i både pandemi- og ikke-pandemi-relaterte aspekter ved bruken av hjemmekontor.

Til slutt ønsker jeg å fremheve at min mangel på forskererfaring kan ha påvirket både datainnsamlingsprosessen, analysen og presentasjonen av funnene. Gjennom hele prosessen har jeg imidlertid fått god veiledning og tilegnet meg kunnskap om kvalitativ forskning og metodikk. Dette har bidratt til å utvikle min forskerteknikk og sikre kvaliteten på studien. Samlet sett opplevde jeg å sitte igjen med et rikt og nyansert datamateriale som ga en innholdsrik beskrivelse av å arbeide hjemmefra. Studiens funn er dermed et viktig supplement til forskningen på området, særlig fordi store deler av eksisterende forskning har et kvantitativt forskningsdesign. Denne studien har derimot gitt et verdifullt bidrag i form av kvalitativ forskning, med utdypende beskrivelser av arbeidstakeres opplevelser og erfaringer med hjemmekontor, både under og etter pandemien.

---

## Litteraturliste

- Aarø, L. E. (2021). Helsefremmende tiltak i arbeidslivet. I S. V. Einarsen & A. Skogstad (Red.). *Det gode arbeidsmiljø* (3. utg., s. 391-417). Fagbokforlaget.
- Ahmadi, F., Zandi, S., Cetrez, Ö. A. & Sharareh, A. (2022). Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting. *Work*, 71(2), 357-370. <https://doi.org/10.3233/WOR-210442>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-17-62>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1). <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Bakke, B., Degerud, E. M. M., Gravseth, H. M. U., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021: Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport 4/22). Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balogh, I., Arvidsson, I., Björk, J., Hansson, G.-Å., Ohlsson, K., Skerfving, S. & Nordander, C. (2019). Work-related neck and upper limb disorders – quantitative exposure-response relationships adjusted for personal characteristics and psychosocial conditions. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 20(139). <https://doi.org/10.1186/s12891-019-2491-6>

- 
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bergmann, R., Rintel, S., Baym, N., Sarkar, A., Borowiec, D., Wong, P. & Sellen, A. (2022). Meeting (the) Pandemic: Videoconferencing Fatigue and Evolving Tensions of Sociality in Enterprise Video Meetings During COVID-19. *Computer Supported Cooperative Work*, 1-37. <https://doi.org/10.1007/s10606-022-09451-6>
- Berkman, L. F. (2015). Labor Policy and Work, Family, and Health in the Twenty-First Century. I R. M. Kaplan, M. L. Spittel & D. H. David (Red.), *Population Health: Behavioral and Social Science Insights* (No. 15-0002). AHRQ Publication. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality and Office of Behavioral and Social Sciences Research.  
<https://www.ahrq.gov/sites/default/files/publications/files/population-health.pdf>
- Bonde, J. P. E. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational Environmental Medicine*, 65(7), 438-445. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038430>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buunk, B. P. & Ybema, J. F. (1997). Social comparisons and occupational stress: The identification-contrast model. I B. P. Buunk & F. X. Gibbons (Red.). *Health, coping, and well-being: Perspectives from social comparison theory* (s. 359-388). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chau, J. Y., Grunseit, A. C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W. J., Matthews, C. E., Bauman, A. E. & van der Ploeg, H. P. (2013). Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis. *PloS ONE*, 8(11), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0080000>

- 
- Christensen, J. O., Finne, L. B., Garde, A. H., Nielsen, M. B., Sørensen, K. & Vleeshouwers, J. (2020). *The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: a literature review* (STAMI-rapport 2/21). Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2723779/Rapport-The-influence-of-digitalization-and-new-technologies-on-psychosocial-work-environment-and-employee-health.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5. utg.). SAGE.
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches* (4. utg.). SAGE.
- Dahl, E., Bergsli, H. & van der Wel, K. A. (2014). *Sosial ulikhet i helse: En norsk kunnskapsoversikt*. Høgskolen i Oslo og Akershus. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/738>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L. & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342–1352. <https://doi.org/10.1111/jasp.12143>



- 
- De Croon, E. M., Slutier, J. K., Kujier, P. P. & Frings-Dresen, M. H. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119-134.  
<https://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- Dicu, A., Rybnikova, I. & Steger, T. (2022). How do employees cope with mandatory working from home during COVID-19? *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 300-324. <https://doi.org/10.1177/23970022221079049>
- Dooris, M. (2004). Joining up settings for health: a valuable investment for strategic partnerships? *Critical Public Health*, 14(1), 49-61.  
<https://doi.org/10.1080/09581590310001647506>
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Egeland, C., Ingelsrud, M. H. & Pedersen, E. (2022). Fremmedgjort på hjemmekontor? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(5), 44-59. <https://doi.org/10.18261/nost.6.5.4>
- Eklund, J., Palm, K., Bergman, A., Rosengren, C. & Aronsson, G. (2020). *Framtidens Arbetsmiljö – trender, digitalisering och anställningsformer* (Kunskapssammanställning 2020:3). Myndigheten för arbetsmiljökunskap. <https://mynak.se/wp-content/uploads/2020/03/framtidens-arbetsmiljo-trender-digitalisering-och-anstallningsformer-kunskapssammanstallning-2020-3.pdf>
- Elle, I. (2021, 10. september). *Et fundamentalt skifte*. Kapital. <https://kapital.no/karriere/ledelse/2021/09/10/7729952/slik-blir-fremtidens-arbeidsliv-et-fundamentalt-skifte>
- Endr. i covid-19-forskriften. (2021). *Forskrift om endring i covid-19-forskriften* (FOR-2021-12-02-3337. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2021-12-02-3337>

- 
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- FEK. (2019, 10. februar). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. Forskningsetikk. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>
- Fernet, C., Austin, S. & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work and Stress*, 26(3), 213–229. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>
- Fonner, K. L. & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Furseth, I. & Everett, E. L. (2020). *Masteroppgaven: Hvordan begynne – og fullføre* (3.utg). Universitetsforlaget.
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwers, J., Johannessen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø: En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport 3/22). Statens arbeidsmiljøinstitutt. [https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering\\_arbeid\\_hjemmefra\\_STAMI\\_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering_arbeid_hjemmefra_STAMI_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D. & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers. *Organizational Dynamics*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100869>
- Green, J., Cross, R., Woodall, J. & Tones, K. (2019). *Health Promotion: planning and strategies* (4. utg.). SAGE.
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Fagbokforlaget.

---

Guba, E., & Lincoln, Y. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE.

Hancock, T. (1999). Creating health and health promoting hospitals: a worthy challenge for the twenty-first century. *Leadership in Health Services*, 12(2), 8-19.  
<https://doi.org/10.1108/13660759910266784>

Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H. & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301-310.  
<https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>

Helsedirektoratet. (2014). *Psykisk helse og trivsel i folkehelsearbeidet* (Rapport IS-2263). Helsedirektoratet. [https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/psykisk-helse-og-trivsel-i-folkehelsearbeidet/Psykisk%20helse%20og%20trivsel%20i%20folkehelsearbeidet.pdf/\\_/attachment/inline/c3e9d9e3-8a17-45ee-a66e-4ea6850789ee:236bae07e0b209e222ff1747dba9ad3336c813dd/Psykisk%20helse%20og%20trivsel%20i%20folkehelsearbeidet.pdf](https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/psykisk-helse-og-trivsel-i-folkehelsearbeidet/Psykisk%20helse%20og%20trivsel%20i%20folkehelsearbeidet.pdf/_/attachment/inline/c3e9d9e3-8a17-45ee-a66e-4ea6850789ee:236bae07e0b209e222ff1747dba9ad3336c813dd/Psykisk%20helse%20og%20trivsel%20i%20folkehelsearbeidet.pdf)

Hetland H. & Hetland, J. (2009). Basale behov i en arbeidslivskontekst. I P. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Klinisk Organisasjonspsykologi* (s. 139-158). Cappelen Akademisk forlag.

Hetland, H. & Hetland, J. (2021). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S. V. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (3. utg., s. 92-109). Fagbokforlaget.

Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme-Borte-Uavgjort: Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (AFI-RAPPORT 2022:04). Arbeidsforskningsinstituttet og Handelshøyskolen ved OsloMet. [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022\\_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort)

---

%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karatuna, I., Jönsson, S. & Muhonen, T. (2022). Job Demands, Resources, and Future Considerations: Academics' Experiences of Working From Home During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.908640>
- Kifor, C. V., Săvescu, R. F. & Dănut, R. (2022). Work from Home during the COVID-19 Pandemic – The Impact on Employees' Self-Assessed Job Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph191710935>
- Kim, S., Park, Y. & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44. <https://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., Kouvonen, A., Väänänen, A. & Vahtera, J. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease – a meta analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 432-442. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1049>
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A., Clays, E., Bacquer, D. D., Dragano, N., Ferrie, J. E., Geuskens, G. A., Goldberg, M., Hamer, M., Hooftman, W. E., Houtman, I. L., ... Theorell, T. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, 380(9852), 1491-1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B. & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 16(2), 179-199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>

- 
- Knardahl, S., Johannessen, H. A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, W. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: A systematic review with meta-analyses. *BMC Public Health*, 17(176). <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4059-4>
- Knardahl, S. (2021). Arbeid, stress og helse. I S. V. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø* (3. utg., s. 278-308). Fagbokforlaget.
- Kokko, S., Green, L. W. & Kannas, L. (2013). A review of settings-based health promotion with applications to sports clubs. *Health Promotion International*, 29(3), 494-509. <https://doi.org/10.1093/heapro/dat046>
- Kossen, C. & van der Berg, A. M. (2022). When the exception becomes the norm: A quantitative analysis of the dark side of work from home. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 213-237. <https://doi.org/10.1177/23970022221083695>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. Utg). Gyldendal akademisk.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring* (3. utg.). Universitetsforlaget.
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mohamad, A., Gale, L., Burcin, B.-C. B. & Shawn, R. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience. *Work*, 69(4), 1171-1189. <https://doi.org/10.3233/WOR-210301>
- Mohammed, Z., Nandwani, D., Saboo, A. & Padakannaya, P. (2022). Job satisfaction while working from home during the COVID-19 pandemic: do subjective work autonomy, work-family conflict, and anxiety related to the pandemic matter? *Cogent Psychology*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2087278>

- 
- Nes, R. B., Aarø, L. E., Vedaa, Ø. & Nilsen, T. S. (2020, 17. desember). Livskvalitet og psykisk helse under koronaepidemien november-desember 2020. *Folkehelseinstituttet*. <https://www.fhi.no/div/helseundersokelser/fylkeshelseundersokelser/livskvalitet-og-psykisk-helse-under-koronaepidemien--nov-des-2020/>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F. & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nielsen, D. A., Hjørnholm, T. Q. & Hansen, T. K. N. (2021). *Oppgaveskriving og metode i helse- og sosialfag*. Fagbokforlaget.
- Niven, A., Baker, G., Almeida, E. C., Fawcner, S. G., Jepson, R., Manner, J., Morton, S., Nightingale, G., Sivaramakrishnan, D. & Fitzsimons, C. (2022). “Are We Working (Too) Comfortably?”: Understanding the Nature of and Factors Associated with Sedentary Behaviour When Working in the Home Environment. *Occupational Health Science*, 7(1), 71-88. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00128-6>
- Nutbeam, D. (1998). Health Promotion Glossary. *Health Promotion International*, 13(4), 349-364. <https://www.jstor.org/stable/45152457>
- Oakman, J. Kinsman, N., Graham, M., Stuckey, R. & Weale, V. (2022). Strategies to manage working from home during the pandemic: the employee experience. *Industrial Health*, 60(4), 319-333. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0042>
- Oddane, T. (2021). Pauser: Nøkkel til effektivitet på hjemmekontoret? *Praktisk økonomi & finans*, 37(2), 155-163. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2021-02-06>

- 
- Okuyan, C. B. & Begen, M. A. (2021). Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(1), 173-179. <https://doi.org/10.1111/ppc.12847>
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, 18(2), 54-61.  
<https://old.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet>
- Opinion. (2020, 23. mars). *Flere millioner endte opp med hjemmekontor*.  
<https://opinion.no/2020/03/flere-millioner-endte-opp-med-hjemmekontor/>
- Opinion. (2022, 19. desember). *Hjemmekontor forblir populært*.  
<https://opinion.no/2022/12/hjemmekontor-forblir-populaert/>
- Pirzadeh, P. & Lindgard, H. (2021). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Health and Well-Being of Project-Based Construction Workers. *Journal of construction engineering and management*, 147(6).  
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0002102](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0002102)
- Platts, K., Breckon, J. & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC public health*, 22(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12889-022-12630-1>
- Punch, K. F. (2014). *Social Research: quantitative & qualitative approaches*. SAGE.
- Raaheim, A. (2021). Mellommenneskelig kommunikasjon. I S. V. Einarsen & A. Skogstad (Red.). *Det gode arbeidsmiljø* (3. utg., s. 131-150). Fagbokforlaget.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- 
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A. & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Skovdal, M. & Cornish, F. (2015). *Qualitative research for development: a guide for practitioners*. Practical Action Publishing.
- Smith, J. A. & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. SAGE.
- Smith, R., Vedaa, Ø., Klungsøyr, K., Knapstad, M., Knudsen, A. K. S. & Skogen, J. C. (2022, 20. mai). *Arbeid og helse i Noreg*. Folkehelseinstituttet. <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/arbeid-og-helse/>
- Smite, D., Moe, N.B., Klotins, E. & Gonzales-Huerta, J. (2023). From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework. *Journal of Systems and Software*, 195. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111509>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2002). *Lillestrømerklæringen om helsefremmende arbeidsplasser*. Hentet 24. januar 2023 fra [http://www.stamiweber.no/hefa/lillestrom\\_erklar.html](http://www.stamiweber.no/hefa/lillestrom_erklar.html)
- Statsministerens kontor. (2020a, 12. mars). *Omfattende tiltak for å bekjempe koronaviruset*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/pressemeldinger/2020/nye-tiltak/id2693327/>



- 
- Statsministerens kontor. (2020b, 7. mai). *Langsiktig strategi og plan for håndteringen av covid-19-pandemien*. Regjeringen.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/andre-dokumenter/koronasituasjonen-2021/langsiktig-strategi-og-plan-for-handteringen-av-covid-19-pandemien-og-justering-av-tiltak/id2701518/>
- Støren, K. S., Rønning, E. & Gram, K. H. (2020). *Livskvalitet i Norge 2020 (2020/35)*. Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/433414?\\_ts=17554096418](https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/433414?_ts=17554096418)
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder (3. utg.)*. Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Thompson, L. F. & Coovert, M. D. (2003). Teamwork online: The effects of computer conferencing on perceived confusion, satisfaction and postdiscussion accuracy. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 135-151.  
<https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.135>
- Thuen, F. (2021). To liv på en gang – om krysspreset mellom arbeid og hjem. I S. V. Einarsen & A. Skogstad (Red.). *Det gode arbeidsmiljø (3. utg., s. 308-327)*. Fagbokforlaget.
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmede arbeidsplasser, og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 90(6), 768-779.  
[https://www.researchgate.net/publication/317179602\\_Hva\\_er\\_helsefremmende\\_arbeidsplasser\\_og\\_hvordan\\_skapes\\_det\\_Socialmedicinsk\\_Tidsskrift\\_2013906768-779](https://www.researchgate.net/publication/317179602_Hva_er_helsefremmende_arbeidsplasser_og_hvordan_skapes_det_Socialmedicinsk_Tidsskrift_2013906768-779)
- Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C. & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress*, 29(3), 286-305.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957>

- 
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F. & Loschelder, D. D. (2021). Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Applied Psychology, 17*(3), 853-880. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>
- Wang, N., Zhu, J., Dormann, C., Song, Z. & Bakker, A. B. (2018). The Daily Motivators: Positive Work Events, Psychological Needs Satisfaction, and Work Engagement. *Applied Psychology, 69*(2), 508-537. <https://doi.org/10.1111/apps.12182>
- Weale, V., Lambert, K. A., Stuckey, R., Graham, M., Cooklin, A. & Oakman, J. (2022). Working From Home During COVID-19: Does Work-Family Conflict Mediate the Relationship Between Workplace Characteristics, Job Satisfaction, and General Health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64*(10), 848-855. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002635>
- Weinert, C., Maier, C. & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed? An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Wirtschaftsinformatik Proceedings 2015*, 1407–1421. <https://aisel.aisnet.org/wi2015/94>
- White, R.W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*(5), 297–333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- WHO. (1986). Ottawa charter for health promotion. *Health promotion international, 1*(4), 405. <https://doi.org/10.1093/heapro/1.4.405>
- WHO. (2020). *WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour*. Geneva: World Health Organization.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P. B., Burr, H., Tuchsén, F. & Bonde, J. P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health, 8*(280). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280>
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (3. utg.). Open University Press.

Wilms, P., Schröder, J., Reer, R. & Scheit, L. (2022). The Impact of “Home Office” Work on Physical Activity and Sedentary Behavior during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *Environmental Research and Public Health*, 19(19).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph191912344>

Xiao, Y. J., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181-190. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002097>

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Søketabell.

Dato	Hvor	Søkeord	Treff	Relevante artikler	Utvalgte artikler
22. mars 2022	Web of Science	“working from home” OR “home-office” AND “covid-19” AND “health effects”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	815	6	2
23. mars 2022	Oria	“working from home” AND “covid-19” AND “wellbeing”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022 - Fagfelleverderte tidsskrift	57	2	1
30. september 2022	PsycINFO (Ovid)	“working from home”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	210	3	2
2. oktober 2022	PsycINFO (Ovid)	“work* from home”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	456	5	1
2. oktober 2022	Medline (Ovid)	“working from home”.ti,ab.  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	557	4	3
2. oktober 2022	Medline (Ovid)	“working from home”.ti,ab. AND “job satisfaction”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	19	2	

10. oktober 2022	Web of Science	((home OR remote) NEAR/2 (work* or office OR job)) AND ((psychosocial) NEAR/2 (environment* OR factor* OR function* OR situation*))  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2022	45	5	3
2. februar 2023	Oria	“hjemmekontor” OR “arbeid hjemmefra” AND “arbeidsmiljø”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2023 - Fagfelleverderte tidsskrift	7	2	1
2. februar 2023	Web of Science	((home OR remote) NEAR/2 (work* or office OR job)) AND ((psychosocial) NEAR/2 (environment* OR factor* OR function* OR situation*))  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2023	54	2	1
15. februar 2023	Oria	“helsefremmende arbeidsplasser”	41	2	
15. februar 2023	Oria	“workplace” AND “health promotion” AND “pandemic”	168	2	
15. februar 2023	Web of Science	“workplace” AND “health-promotion” AND “home-office”	5	2	1
21. februar 2023	PsycINFO	“work* from home”	759	7	2

		<i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2023			
21. februar 2023	PsycINFO	“work* from home” AND “work environment”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2023	17	2	2
21. februar 2023	Medline (Ovid)	“work* from home”.ti,ab. AND “job satisfaction”  <i>Avgrensninger:</i> - Utgivelsesår 2020-2023	46	3	

---

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv.

### Vil du delta i et forskningsprosjekt som omhandler bruken av hjemmekontor?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan bruken av hjemmekontor under pandemien påvirket arbeidsmiljøet og hverdagslivet til norske arbeidstakere. Det er også ønskelig å innhente informasjon om hvordan bruken av hjemmekontor oppleves i dag. I dette skrivet gis det informasjon om prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Bakgrunn for studien

Covid-19 pandemien medførte et digitalt skifte og det forventes en hyppigere bruk av hjemmekontor i tiden fremover. For å unngå negative effekter vil det være nyttig for bedrifter og organisasjoner å inneha kunnskap om de ansattes perspektiver, opplevelser og erfaringer med å arbeide hjemmefra. Dette vil være avgjørende for å kunne tilrettelegge for et godt psykososialt og helsefremmende arbeidsmiljø på hjemmekontor. Derfor er det ønskelig å innhente dybdekunnskap om arbeidstakeres opplevelser og erfaringer med å arbeide hjemmefra.

### Formål

Forskningsprosjektet er en masteroppgave som vil gjennomføres av en student tilknyttet HEMIL-instituttet ved Universitetet i Bergen. Prosjektet går over to semestre, fra august 2022 til mai 2023.

Prosjektets foreløpige problemstilling er som følger:

Hvordan opplevde ansatte i en større norsk kommune at bruken av hjemmekontor påvirket arbeidsmiljøet og hadde innvirkning på deres hverdagsliv?

For å belyse problemstillingen vil følgende forskningsspørsmål besvares:

- a. Hvordan opplevde de ansatte at deres arbeidssituasjon og arbeidsinnhold ble påvirket av å jobbe hjemmefra?
- b. Hvordan påvirket hjemmekontor-bruken de ansattes opplevelse av det sosiale arbeidsmiljøet?
- c. Hvilke erfaringer har de ansatte med å bruke hjemmekontor etter pandemien, og hvilke ønsker og preferanser har de for det fremtidige arbeidslivet?

**Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for helse, miljø og likeverd (HEMIL) ved Universitetet i Bergen.

Kontaktperson: Torill Marie Bogsnes Larsen. E-post: torill.larsen@uib.no.

**Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg ønsker å rekruttere 5-8 deltakere til studien, og du blir spurt om å delta fordi du er ansatt i xxx kommune og har erfaring med bruk av hjemmekontor.

**Hva innebærer det for deg å delta?**

Deltakelse i prosjektet vil innebære et individuelt intervju på ca. 45 min. Intervjuet vil innebære spørsmål om dine opplevelser og erfaringer med hjemmekontor, og hvordan hjemmekontor-bruken påvirket din opplevelse av arbeidsmiljøet og ditt hverdagsliv. Jeg vil ta lydopptak av intervjuet ved hjelp av en båndopptaker og ta notater underveis.

**Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

**Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålet jeg har fortalt om i dette skrivet.

Opplysningene vil behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Lydopptakene fra intervjuene vil jeg transkribere (gjøre skriftlige) og anonymisere slik at transkripsjonene ikke vil inneholde personidentifiserende informasjon. Etter transkripsjonen vil lydopptakene slettes. Alle data som samles inn til prosjektet vil oppbevares på en passord-beskyttet PC. Mer spesifikt vil datamaterialet oppbevares i SAFE (Sikker adgang til forskningsdata og e-infrastruktur), som er Universitetet i Bergen sin løsning for sikker behandling av sensitive personopplysninger i forskning. Det er kun meg (student) og veileder som vil ha tilgang til dataene. Som deltaker vil du altså ikke kunne gjenkjennes ved eventuell publikasjon av masteroppgaven.

**Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil avsluttes i mai 2023. Datamaterialet fra intervjuet vil da bli slettet.



---

## Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

### Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for helse, miljø og likeverd ved Psykologisk Fakultet, Universitetet i Bergen, Torill Marie Bogsnes Larsen (professor/veileder), torill.larsen@uib.no, eller Lise Øvrebø Marthinsen (masterstudent), lise.marthinsen@student.uib.no.
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim, e-post: personvernombud@uib.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på e-post (personverntjenester@sikt.no) eller på tlf: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Torill Marie Bogsnes Larsen  
(*Professor/veileder*)

Lise Øvrebø Marthinsen  
(*Masterstudent*)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet som omhandler hjemmekontor, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i et individuelt intervju
- At anonymiserte data vil inngå i en masteroppgave

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

---

## **Vedlegg 3: Intervjuguide.**

### **Kategori 1: Under pandemien**

#### Innledende spørsmål:

- Hvor mye brukte du hjemmekontor under pandemien?

#### Hjemmekontorets innvirkning på hverdagslivet:

- Hvordan bidro hjemmekontoret til frihet og fleksibilitet i hverdagen for deg?
- Hvordan påvirket hjemmekontor-bruken dine familierelasjoner og sosiale forhold?
- Hvordan påvirket hjemmekontor-bruken din trivsel og velvære i hverdagen?
- Hvordan opplevde du at bruken av hjemmekontor bidro til muligheter for fysisk aktivitet?

#### Opplevelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet:

- Hvordan følte du at du fikk brukt kompetansen din når du satt på hjemmekontor?
  - o Og hvordan påvirket bruken av hjemmekontor dine muligheter for videreutvikling?
- Hvordan opplevde du at å arbeide hjemmefra bidro til autonomi og kontroll over egen arbeidshverdag?
  - o Er det noe som eventuelt kunne bidra til å øke selvbestemmelse i ditt arbeid på hjemmekontor?
- Hvordan opplevde du krav og forventninger knyttet til dine arbeidsoppgaver når du satt på hjemmekontor?
- Hvordan påvirket hjemmekontor-bruken din opplevelse av tilhørighet og sosial støtte på arbeidsplassen?
  - o Er det noe som kunne blitt gjort for å øke din opplevelse av tilhørighet og sosial støtte når du jobbet hjemmefra?

### **Kategori 2: Etter gjenåpningen**

#### Innledende spørsmål:

- Hvor mange dager i løpet av en uke pleier du å ha hjemmekontor den dag i dag?
- Hvordan opplever du at dagens bruk av hjemmekontor påvirker din arbeidssituasjon og ditt hverdagsliv?

**Autonomi, kompetanse og tilhørighet:**

- Hvordan føler du at du får brukt kompetansen din når du arbeider hjemmefra, slik situasjonen er i dag?
- I hvilken grad opplever du autonomi, altså selvbestemmelse, når du jobber hjemmefra?
- Hvordan opplever du tilhørighet til arbeidsplassen og sosial støtte når du jobber hjemmefra?

**Kategori 3: Avslutning**

- Hvis du skulle blitt pålagt hjemmekontor igjen, hva burde blitt gjort annerledes og hva kunne vært bedre?
- Hva tenker du er den viktigste læringen vi kan ta med oss videre?
- Hva er din ideelle arbeidssituasjon – hvor mange dager i uken kunne du eventuelt tenke deg å bruke hjemmekontor?
- Er det noe annet relatert til det vi har snakket om i dag du føler at jeg ikke har spurt om eller som du ønsker å dele?