

Implikasjoner av hjemmekontor og work-life-balance i Innlandet

En masteroppgave i offentlig ledelse og styring (MPA)

Ane Madsen, Kari Lilleby og Marius Stråbø Johansen

Sammendrag

Hensikten med studien vår er å belyse bruk av hjemmekontor i Innlandet og hvordan dette påvirker work-life-balance for de ansatte. Bruk av hjemmekontor har økt kraftig som følge av covid-19 pandemien. Vår studie undersøker statusen på bruk av hjemmekontor i dag, da det ikke lenger er påbudt. Vi reproduserer deler av AFI-rapporten hjemme-borte-uavgjort der vi fokuserer på det kvantitative arbeidet som er gjort der. Dette ble gjennomført ved å benytte deler av deres spørreskjema som vi har sendt ut til alle kommuner, og de største private arbeidsgiverne i Innlandet. Vi har et bekvemmelighetsutvalg som er skjevt og lite. Våre funn står ikke alene, men må ses i sammenheng med AFI-rapporten. Vårt teoretiske rammeverk og annen relevant litteratur, omfatter ulike teorier rundt skille mellom jobb og fritid, og hvordan disse områdene påvirker hverandre.

De viktigste resultatene i vår undersøkelse var at hjemmekontor en dag i uken ser ut til å gi best work-life-balance. Reisetid og antall kollegaer som jobber ofte hjemmefra påvirker hvor ofte man ønsket å jobbe hjemmefra. Våre funn underbygger AFI-rapporten, selv om våre funn ikke står alene. Clarks border theory ser vi er best til å forklare de individuelle forskjellene og ulike opplevelser av work-life-balance, og opplevd kognitive grensene mellom disse domenene. Den økte bruken for hjemmekontor og fjernarbeid vil ha implikasjoner for fremtidens arbeidsgivere i Innlandet, når det gjelder fjernledelse, sikkerhet, kontorfasiliteter og kvantitative krav.

Abstract

The purpose of our study is to shed light on the use of remote working and home office in Innlandet County in Norway, and how this affects the employees work-life-balance. As a result of the covid-19 pandemic the use of home office and remote work increased dramatically in a short timespan. Our study investigates the status of remote work and home office today, as it is no longer mandatory. We reproduce parts of the AFI-report hjemme-borte-uavgjort where we focus on their quantitative results. This was done by using parts of their online questionnaire that we sent to all municipalities and the largest companies in Innlandet. We have a range of conveniences, that is skewed and small, and must therefore be viewed in the context of the AFI-report. Our theoretical framework and other relevant literature includes different theories around the separation of work and leisure, and how these areas affect each other.

The most important results of our study are that working from home one day a week seems to provide the best work-life-balance. Commuting time and number of colleagues who work from home affect how often you want to work from home. Our findings support the AFI-report, although our findings do not stand alone. We believe that Clarks border theory is best at explaining the individual differences and experiences of work-life-balance, and perceived cognitive boundaries between these domains. The increased use of remote working and home office will have implications for future employers in Innlandet. Those implications concern remote management, security, office facilities and employee workload.

Forord

Vi takker Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet for at vi fikk muligheten til å reprodusere deler av deres studie, og spesielt Ingelsrud for at hun sendte oss deres spørreskjema og variabeloversikter. Det har vært en svært lærerik prosess å skrive masteroppgave, der vi har fått muligheten til å dykke ned i temaet work-life-balance. Vi retter en stor takk til vår veileder Roar Høstaker som har gjort alt han kan for å inspirere oss, og å holde oss på rett spor. Videre vil vi rette en takk til Christer Thrane som tydeligvis har høy grad av tilkobling da han besvarer eposter på sekunder langt ute på kvelden. Vi vil spesielt takke Svein Bergum og Tone Vold for deres banebrytende ny publiserte arbeid, og for at vi fikk låne deres redaktørverk.

Vi må også innrømme at både tilkoblingen har vært høy, avkoblingen har vært lav, og work-life-balance har vært ikke-eksisterende i masterskriveperioden. Vi kunne brukt våre familiemedlemmer til å testamentere at masteroppgaveskriving verken er sunt eller bra for familielivet. Vi satser på en bedre balanse når dette er over. Vi retter derfor en stor takk til våre pårørende.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Abstract	i
Forord	iii
Innholdsfortegnelse.....	iv
1. Innledning	8
1.1 Bakgrunn for studien	8
1.2 Studiens rasjonale og relevans	11
1.3 Masteroppgavens struktur	12
2. Studiens problemstilling	12
2.1 Studiens avgrensning	13
2.2 Problemstillingens relevans.....	14
2.3 AFI-rapporten- Studiens grunnlag	19
2.3.1 AFI sitt utvalg.....	20
2.3.2 AFI - rapporten sine funn.....	21
2.3.3 Dilemmaer og aspekter ved hjemmekontor, AFI og HR-Norge	22
3. Teoretiske rammeverk.	24
3.1 Arbeid	24
3.2 Hjemmekontor, kunnskapsgrunnlaget nå og videre	25
3.3 Hva er fritid?	26

3.4 Balanse	27
3.5 Teoretiske modeller	28
3.2.2 Kritikker til modellene	31
3.2.3 Roller og kjønn	32
3.6 Den digitale arbeidsplassen.....	34
4. Studiens metodiske tilnærming.....	37
4.1 Forskningsspørsmålene og metode	37
4.2 Undersøkelsens validitet og reliabilitet	38
4.2.1 Begrepsvaliditet	38
4.2.2 Intern validitet.....	39
4.2.3 Ekstern validitet	39
4.2.4 Statistisk konklusjonsvaliditet	40
4.2.5 Reliabilitet	41
4.3 Begrensninger	41
4.4 Litteraturgjennomgang	43
4.5.1 Populasjon.....	44
4.5.2 Utvalgsstrategi	45
4.5.3 Respondentutvalg	46
4.6 Datainnsamling	47
4.6.1 Spørreskjema	48
4.6.2 Måleskala	50
4.6.3 Pre-test	50
4.7 Etske overveielser	51

4.7.1 Interessekonflikter	52
4.8 Studiens variabler.....	52
4.9 Studiens analyser	55
5. Resultater.....	58
5.1 AFI versus Innlandet.....	58
5.1.1 Hjemmet som arbeidssted	58
5.1.2 Arbeid utenom ordinær arbeidstid og jobb hjem konflikt	59
5.1.3 Mulighet til å jobbe hjemmefra.....	62
5.1.4 Kontorplassen hjemme	63
5.1.5 Arbeidsgivers lokaler	64
5.1.6 Mening og vurdert arbeidsinnsats.....	64
5.2 Utbredelse og kjennetegn for hjemmekontoret for offentlige ansatte i innlandet.....	64
5.3 Hvilken betydning har hjemmekontor for den ansattes arbeidstid, helse, jobb-fritid-balanse og produktivitet?	70
5.4 Er det forskjeller på offentlige og private ansatte i Innlandet?	77
5.4.1 I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?	79
5.4.2 Grad av innflytelse.....	79
5.4.3 Ekstrainnsats	80
5.4.4 Tilkobling.....	81
5.4.5 Sykefravær	82

5.5 Hvilken betydning har den fysiske arbeidsplassen for preferanse for hjemmekontor?	83
5.5.1 Den fysiske arbeidsplassen	83
5.5.2 Reisetid	84
6. Diskusjon	85
6.1 Autonomi og fleksibilitet	85
6.2 Hjemmekontor og work-life-balance	89
6.3 Produktivitet på hjemmekontoret	90
6.4 Grenseoverskridende arbeidstid	92
6.5 Kjønn og Work-life-balance	93
6.6 Jobbkraav og work life balance	95
6.7 Implikasjoner for fremtidens arbeidsgivere	96
7. Konklusjon	99
8. Videre forskning	100
Litteraturliste	101
Vedlegg 1- Spørreskjema	108
Vedlegg 2- Distribusjonsoversikt	118
Vedlegg 3- Variabeloversikt	120
Vedlegg 4- Undesøkelse AFI & Innlandet	126
Vedlegg 5- Litteraturoversikt	133
Vedlegg 6- Tabelloversikt	135

1. Innledning

Hensikten med studien er å undersøke omfang og utbredelse av hjemmekontor i Innlandet. Innføringen av hjemmekontor/fjernarbeid mot balansen mellom arbeid og privatliv for ansatte i innlandet i Norge, og eventuelle implikasjoner for offentlige ansatte i Innlandet. I denne delen, presenteres studiens posisjonering, med rasjonale og relevans innenfor offentlig ledelse og styring, og hvordan hjemmekontor er et relevant faglig problem med utgangspunkt i studieplanen: Master offentlig ledelse og styring som omhandler utviklingstrekk og problemer som offentlig sektor preges av i dagens samfunn, og hvordan det påvirkes av sosiale, økonomiske og politiske prosesser (Høgskolen i Innlandet, 2020).

1.1 Bakgrunn for studien

I de siste årene har det vært skrevet mye om hjemmekontor, fjernkontor og fleksible arbeidsordninger, i ulike medier og i forskningsmiljøene. Eksempelvis Jiang om “zoom fatigue” og Berglin- Det har vært en nedtur. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) gjorde også en litteraturstudie om Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø, der de råder det norske arbeidslivet til å ta hensyn til alle usikkerhetsmomentene når de nå rigger for en ny arbeidshverdag, post-covid (Fløvik et al., 2021).

Forskningsagenda har en tendens til å bli påvirket av samfunnsmessige og organisatoriske oppfatninger av presserende problemer (Guest, 2002). Før Covid-19 pandemien var det selv i USA lite bruk av hjemmekontor. Det var en fordel forbeholdt et fåtall ansatte. Av 150 store selskaper før 2020 hadde omtrent halvparten av disse forbud mot hjemmekontor, mens i 2020 tillot 99% av selskapene dette (van der Velden & Deprez, 2023). I dag reflekterer veksten av interesse for work life balance, en oppfatning av at dette er et område som fortjener investering og videre forskning. Dette gjelder spesielt etter pandemien, etter flere år med hjemmekontor, og med fremvoksende remote working stasjoner, og hvordan «employer branding» har utviklet seg etter pandemien.

Til tross for globale makroøkonomiske konsekvenser etter pandemien, er arbeidsmarkedet i dag svært konkurransedyktig for arbeidstakernes side, det er både lav ledighet og høy etterspørsel etter arbeidskraft. Det er etter innføringen av hjemmekontor eller remote working muligheter, blitt høyere etterspørsel etter slike stillinger fordi de ansees som mer konkurransedyktige på markedet. Det er flere påstander som er trukket frem i mediebildet

som interesserer oss spesielt, fordi det er arbeidstakere som er verdiskapere gjennom sine arbeidsplasser.

Work-life- balance; forhold og balansen mellom jobb og fritid, har vært populært i flere sosiale medier, og det er flere kontoer som er dedikert til arbeidsgivere, rekrutteringsbransjen/HR, og arbeidstakere. I arbeidsmarkedet er det flere interessenter; arbeidsgivere som kjøper arbeidskraft, og ønsker mest mulig for pengene. Arbeidstakere som selger sin arbeidskraft, og samfunnet som avhenger av verdiskaping for å opprettholde økonomisk vekst og velferd. Work life balance har vært en kilde til forskning for dem som er interessert i kvaliteten på arbeidslivet og dets forhold til livskvalitet. I begynnelsen av den industrielle revolusjonen i Europa (og i dag i noen deler av den tredje verden) var en primær bekymring konsekvensene av barnearbeid (Guest, 2002).

Flere forskere og interessenter har sett på samfunnsendringer og hvordan atferd og forventninger har endret seg som følge av disse. Brief og Nord (1990), så på samfunnsendringer som økt antall aleneforsørgende og skilsmisser og flere som har mer ansvar både hjemme og på jobb (Guest, 2002). Samt økt kvinnedeltakelse i arbeidsmarkedet. Fullerton, (1995) så at den økte graden av deltidsarbeid, økt mobilitet hos arbeidstakere og at folk hadde lettere å flytte på seg. Endring i verdier der det blir satt mer pris på hva menn kan bidra med i hjemmet, og at arbeiderne hadde større forventninger eller endrede forventninger til kvaliteten på livet utenfor arbeidet (Guest, 2002).

Hjemmekontor og fjernarbeid innebærer en utvikling av arbeidsplasser i samfunnet, som også offentlig sektor preges av i dag. I vår masteroppgave ønsker vi spesifikt å se på populasjonen i Innlandet. Populasjonen i Innlandet er unik da populasjonen er eldre. De fleste sysselsatte i Innlandet jobber innenfor næringsgruppene helse- og sosialtjenester, varehandel, industri, bygg og anlegg, undervisning, forvaltning samt jordbruk, skogbruk og fiske. Felles for disse næringene som er større i Innlandet enn i resten av landet, er at de gir lav verdiskaping og lav lønn. Dette er en av årsakene til at lønnsnivået i Innlandet er lavere enn ellers i Norge. I tillegg har Innlandet et gjennomsnittlig høyere sykefravær på landsbasis og utdanningsnivået i Innlandet er lavere enn landsgjennomsnittet (Innlandsstatistikk, 2022a).

Vi baserer masterstudiet på AFI-rapporten; Hjemme- Borte -Uavgjort som er gjennomført i løpet av pandemien. Vi gjennomførte en tverrsnittsundersøkelse, med spørsmål fra AFI sine spørreskjemaer. AFI gjennomførte en kombinasjonsstudie, der de kombinerte et

tverrsnittsdesign eller survey-design, med kvalitative intervjuer og paneler. Rapporten ble bestilt av arbeids- og inkluderingsdepartementet, og partene i arbeidslivet. Hensikten med rapporten var kartlegging, utviklingstrekk og konsekvenser av hjemmekontor og annet fjernarbeid i forbindelse med pandemien. Delundersøkelse om hjemmekontor ble publisert i 2021 og den endelige rapporten ble publisert i april 2022, og baserer seg på kvalitative intervjuer med arbeidstakere, virksomheter, tillitsvalgte og verneombud (innsamlet i 2021) og survey til ledere (2021) og arbeidstakere (2021-2022). 50 % av norske arbeidstakere har mulighet for hjemmekontor. Av disse; er det 53% som minst jobber hjemmefra hele dagen, de fleste gjør det flere dager i uken, selv om hjemmekontorpåbudet ble opphevet (Ingelsrud et al., 2022). Andelen av de som jobber hjemmefra har sunket fra 59% til 37%. Både i 21 og 22 er det minst 72% av arbeidstakerne som ønsker å jobbe minst en dag i uken, men flertallet ønsker ikke å jobbe hjemmefra hver dag (Ingelsrud et al., 2022).

Ingelsrud et.al (2022) finner at hjemmekontor kan føre til opplevelse av mer fleksibilitet og mindre stress i hverdagen. Dette gjenspeiler seg i flere artikler vi har studert om dette temaet, særlig for arbeidstakere som er foreldre. Denne fleksibiliteten er et privilegium som gjør at foreldre kan jobbe mer og får mindre hverdagsstress. Samtidig utfordres grensen mellom arbeidstid og fritid, når arbeidsplassen flyttes hjem. De fleste arbeidstakere blir nødt til å ta i bruk grensesettingsstrategier for å opprettholde en bærekraftig grense mellom jobb og fritid. I et arbeidsliv med flere digitale løsninger og stor grad av fleksibilitet vil denne grensesettingen være en utfordring, også etter pandemien. For eksempel kan hjemmekontor gjøre det utfordrende og ikke jobbe selv om man er syk eller passer på noen som er syke, og det kan være forventninger om at man er tilgjengelig, også utenfor ordinær arbeidstid (Ingelsrud et al., 2022).

Forfatterne av Hjemme- Borte -Uavgjort rapporten ønsket å få med seg data etter pandemien, men fikk dessverre lite av dette med. De nasjonale forskriftsfestede tiltakene ble fjernet 12. februar 2022 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2022). Derfor ønsker vi i vår masteroppgave å få med data nå i 2023, mens pandemien er på et akseptabelt endemisk nivå uten inngripende nasjonale tiltak og restriksjoner; endemisk nivå hvordan sykdommen covid-19 opptrer i Norge (Store medisinske leksikon, 2022), og samfunnet er tilnærmet som før.

Vi reproduserer deler av tverrsnittets studien i Innlandet for å bekrefte, og eller avkrefte om trendene fra Hjemme-borte-uavgjort rapporten er fremdeles gjeldende, og om det er store endringer fra AFI sitt utvalg mot vårt begrensede utvalg fra Innlandet.

1.2 Studiens rasjonale og relevans

Det har vært flere diskusjoner i ulike medier på hvorvidt arbeidstakere skal tilbake til kontoret, eller få fortsette med hjemmekontor eller fjernkontor. I denne sammenheng er arbeidsmiljø, oppfølging fra ledere og resultatstyring blitt omtalt fra flere perspektiver som er enten for, eller imot fjernarbeid.

Pandemien er blitt beskrevet som “the secret sauce” der verden måtte lære over natten hvor viktig det var å isolere seg hjemme for å unngå infeksjon. For omtrent halve arbeidsstyrken i vestlige og mer utviklede land, ble fjern-arbeid eller hjemmekontor nøkkelen til overlevelse (Bergum, Pascale, et al., 2023) Det er i denne debatten blitt skrevet innlegg fra ulike ledere og psykologer og andre eksperter, men det vi har savnet i denne debatten, er arbeidstakernes perspektiver, og hvordan de tilpasser seg sin nye arbeidshverdag, og hvordan de digitale verktøy som er så utbredt tatt i bruk de siste årene påvirker dem. Det vi derimot har fått gjennom populistiske undersøkelser skrevet om i media er at yngre trives mindre på hjemmekontor, og at akademikere sliter med å skille arbeid og fritid (Berglihn, 2020).

Vi ønsker å se på utbredelsen av hjemmekontor i Innlandet, og om bruken av hjemmekontor er like omfangsrik som tidligere. Vi ønsker å se på hvordan bruken av hjemmekontor og fjernarbeid over digitale plattformer påvirker arbeidstakere og hvordan eventuelt dette overskrider inn i deres private sfære. Videre har vi antagelsen om at det er forskjeller mellom AFI sin populasjon og vår populasjon fra Innlandet. Vi mener derfor at vår reproduserte undersøkelse inn i dette temaet vil kunne ha nytteverdi for fremtidens arbeidsgivere i Innlandet, og være til nytte i de ordinære arbeidsplassene der hjemmekontor ikke er like vanlig i dag. Videre kan dette bidra til refleksjon for arbeidstakere, når vi ser på hvordan den digitale hverdagen påvirker produktivitet og work-life-balance.

1.3 Masteroppgavens struktur

Studien i denne masteroppgaven er strukturert i åtte hoveddeler, med flere mindre inndelinger og underavsnitt. I del 2 gjøres det rede for problemstilling, avgrensning og studiens relevans. I del 3 presenteres og diskuteres det teoretiske rammeverket for oppgaven. Dette rammeverket danner grunnlaget for videre analyser og diskusjon etter gjennomført spørreundersøkelse. Del 4 inneholder en redegjørelse av studiens metodologiske tilnærming og forskningsdesign, datainnsamlingsprosess, om spørreskjema, og om differanser fra tidligere studie (AFI-rapporten). Samt studiens reliabilitet, validitet, begrensninger og etiske overveielser, samt studiens analyser. I del 5 presenteres en gjennomgang av studiens resultater og funn, med tilhørende diskusjon rundt resultatene fra vår studie. I del 6 diskuteres og drøftes studiens resultater med annen litteratur og forskning for å besvare studiens forskningsspørsmål, og belyse mulige implikasjoner for offentlige arbeidsgivere og arbeidstakere i fremtidens Innlandet. Avslutningsvis i del 7 konkluderes og oppsummeres studien. Del 8 kommer vi med innspill til videre forskning om fjernarbeid, hjemmekontor og work-life- balance i Innlandet.

2. Studiens problemstilling

I denne delen av studien redegjøres det for studiens problemstilling, med tilhørende presentasjon av problemstillingens relevans ut fra trender, tendenser og problemstillinger som særlig er aktuelle i dag; fremtidens arbeidsliv og vekst i Innlandet. Videre presenteres AFI rapporten med oppsummerte funn, samt hvordan studien posisjonerer seg i forhold til AFI-rapporten, tilgjengelig kunnskapsgrunnlag og tidligere forskning.

Med utgangspunkt i AFI rapporten og tilgjengelig Norsk kunnskapsgrunnlag er studiens problemstilling: Hvordan påvirker innføringen av hjemmekontor/fjernarbeid balansen mellom arbeid og privatliv for ansatte i Innlandet i Norge? Gjelder trendene fra Hjemme-borte-Uavgjort undersøkelsen i Innlandet i 2023 for ansatte i det offentlige. Er det noen vesentlig forskjell mellom offentlige og private ansatte i Innlandet?

For å besvare denne problemstillingen vil vi:

1. Reprodusere relevante deler av Hjemme- Borte -Uavgjort undersøkelsen for å avdekke om Innlandet følger trendene i undersøkelsen, selv etter pandemien er “over” og om det er større forskjeller fra resultatene nasjonalt 2020 - mars 2022.
2. Utforske hvordan hjemmekontor og fjernarbeid påvirker work life balance på vår populasjon; offentlige og private ansatte i Innlandet.
3. Drøfte hvilke implikasjoner våre funn kan ha for offentlige arbeidsgivere i Innlandet.

Denne inndelingen brytes så ned til seks konkrete forskningsspørsmål for å underbygge problemstillingen. Forskningsspørsmålene beskrives videre i studiens avgrensning.

2.1 Studiens avgrensning

Vi ønsker å besvare noen av AFI-rapportens kjernesporsmål, men vi utelukker arbeidsgivere, verneombud og tillitsvalgte og deres perspektiver. Vi er kun interesserte i dataene som kan besvare spørsmålene relevant for vår problemstilling, studiens kontekst er derfor definert til arbeidstakere som har hjemmekontor i Innlandet.

Kjernesporsmålene for vår undersøkelse er derfor:

1. Er det forskjeller mellom vårt utvalg og svarene AFI fikk under pandemien, som gjelder konflikt mellom jobb og hjem og opplevd tilkobling til arbeidsplassen?
2. Hvor stor er utbredelsen og hva kjennetegner hjemmekontoret for offentlige ansatte i Innlandet?
3. Hvilken betydning har hjemmekontor og arbeidstid på ansattes helse, jobb-fritid-balanse og produktivitet?
4. Er det forskjeller mellom offentlige og private ansatte i Innlandet?
5. Hvilken betydning kan den fysiske arbeidsplassen og reisetiden til arbeidet ha for preferansene for hjemmekontor

2.2 Problemstillingens relevans

2.2.1 Hett tema i media og i HR-miljøet

Hjemmekontoret er tydelig på agendaen i dagens nyhetsbilde. Diskusjonene dreier seg om hvordan man på best mulig skal utvikle arbeidsplassen for fremtidens ansatte (HR Norge, 2021). Videre ser man på hvordan man skal bygge kultur og beholde bedriftens kultur på kontoret og virtuelt. Et annet tema er hvordan man som arbeidsgiver skal tiltrekke seg talenter. Hvordan skal man gjøre kontorlokalene gunstige, og kanskje samtidig redusere størrelsen på bedriftens lokaler. Videre spørres det om hvordan man skal bruke teknologi for å sikre produktivitet og velvære, samtidig som man ser på hvordan man skal få ansatte tilbake på kontoret (HR Norge, 2021).

I Bailey sin AMO modell (1993) presiseres det at mennesker jobber best når de har muligheten til å utføre jobben sin. Dette innebærer at de besitter den riktige kunnskapen og ferdighetene (Boselie, 2014). Modellen tar utgangspunkt i at arbeidstakere bør ha; evnene (A), motivasjon (M) til å gjennomføre, samt at de har lyst til å utføre jobben. I tillegg bør arbeidstakerne ha insentiver til å gjøre jobben. Arbeidsplassen bør ha de riktige støttefunksjonene og mulighetene (O) for medvirkning. I følge Boselie kan hjemmekontor være et insentiv for å gjøre en god jobb, og er en del av et «high-performance work system». Hjemmekontor som et arbeidstakers gode, er en av mange HR praksiser man kan implementere for å øke organisasjonens effektivitet (Boselie, 2014).

I en fersk undersøkelse gjort av EY i samarbeid med Oslo Business Forum kommer det frem at det er enighet mellom toppledere og ansatte, om hvordan arbeidslivet skal se ut etter pandemien (EY, 2022). Fire av ti toppledere sier at produktivitet, samarbeid, kultur, arbeidsmiljø og lojalitet har blitt bedre. Flere har pekt på at det da er mer utfordrende å lede og ta pulsen på organisasjonen. En av fem synes det er mer utfordrende å lede nå enn tidligere, og det samme mener en av fem ansatte (EY, 2022).

Flere arbeidsplasser velger en hybrid arbeidsmodell, som gir de ansatte stor grad av fleksibilitet og personlig tilpasning. De tror at dette er med på å skape et mer inkluderende arbeidsliv. De ansatte har kommet med svært gode tilbakemeldinger, men samtidig sier de at det er for tidlig å si noe om langsiktige virkninger av en slik hybrid modell på dette tidspunktet. De sier at de må lære av erfaringene sine og gjøre undersøkelser eksternt (EY, 2022).

2.2.2 Trender og tendenser for fremtidens arbeidsliv

Vi har de siste årene endret mye på hvordan vi arbeider (Bergum, Pascale, et al., 2023). Det er økt bruk av videomøter og hjemmekontor, og spørsmålet man bør stille bedriftene er om de er klare for hybridmodellen. Hvordan bør bedrifter utforme lokaler i fremtiden. Har man et like stort behov for lokaler, slik man hadde tidligere når flere jobbet i bedriften, eller kan man spare penger på å nedskalere. Hvordan skal arbeidsgivere møte morgendagens arbeidsliv?

De store endringene vi har sett under pandemien, hadde tatt mange år å få til. Men pandemien tvang oss til store endringer på svært kort tid. Når man snakker om at morgendagens arbeidsplass skjer nå, så innebærer det endringer til hybride, moderne, fleksible arbeidsplasser, noe som kan kalles “workplace transformation”(Bentzen, 2022). Utforming av hjemmekontoret og det fysiske kontoret til bedriften spiller også inn. Bergum kaller dette for et “økosystem”(Bergum, Peters, et al., 2023).

Nye arbeidsformer gjennom korona pandemien har skapt endrede behov for kontororganisering og møteromsfasiliteter. Møterommene trengte en oppgradering på de digitale fasilitetene, slik at man kunne ha digitale og hybride møter. Man trengte skjermede soner for konsentrasjonsoppgaver, samt egne møterom til digitale møter. Bedriftene må lage kontorlokaler med møterom for kreative arbeidsoppgaver, sosiale møteplasser for å bygge kultur, gode ergonomiske forhold og plass til å ha digitale møter. Man må ha nok plass, men kanskje man kan klare seg med mindre plass ved at disse møterommene og “stillerommene” implementeres i bedriftene (Sjølie & Moe, 2021).

Pandemien har som nevnt gitt fremtidige konsekvenser, både hvordan teknologien kan bli benyttet, men også hvordan utformingen av de fysiske kontorene blir. Det å jobbe hjemmefra krever nye strategier for å opprettholde intensitet i arbeidet, kontroll, kommunikasjon, engasjement, lederskap og sosialt samhold. Man må også ha strategier for å beholde arbeidstakerne friske og glade (Bergum, Pascale, et al., 2023).

Videre under pandemien ble alle satt på hjemmekontor og man økte frekvensen av antall møter. Dette førte til at man følte mer tilhørighet og samhold. Og overraskende nok ble det mindre “learning tension”(gjerning gjengitt som spenning når man skal lære noe nytt, spenning mellom stabilitet og endring), bedre samhold og tilhørighet og som igjen førte til innovasjoner (Bergum, Pascale, et al., 2023). Flere arbeidstakere ønsker å ha fleksibiliteten til å jobbe fra der de befinner seg etter pandemien. Det er en enighet om at fremtidens kontorer bør

tilrettelegges for en hybrid arbeidshverdag (Bergum, Peters, et al., 2023). Den hybride arbeidshverdagen gir autonomi til den enkelte arbeidstaker, men er avhengig av hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres, og om organisasjonen og arbeidstakerne synes hjemmekontor/fysisk kontor passer til arbeidsoppgaven. Det kommer også an på om man trenger innspill fra andre (Bergum, Peters, et al., 2023). En fleksibel arbeidshverdag og hybride arbeidsplasser er noe flere arbeidsgivere markedsfører stillingene sine med. Dette er et konkurransefortrinn i arbeidsmarkedet. Hybride arbeidsplasser kan brukes i “employer branding” og man kan ansette personer fra ulike steder i verden (Bergum, Peters, et al., 2023). Man bruker mindre tid på pendling og man muliggjør deltakelse fra funksjonshemmede til å delta i større grad i arbeidslivet (Bergum, Pascale, et al., 2023).

Hybrid jobbing passer nye generasjoner i arbeidslivet godt. De er gode digitalt og setter stor pris på autonomi, fleksibilitet, work-life-balance og bedriftens samfunnsansvar (Kremmergaard, 2019). Samtidig ønsker yngre generasjoner å kombinere den gode jobben de gjør med gode relasjoner til ledelse og kollegaer, og utvikle nære, gode bånd til disse. Men et spørsmål som har kommet opp rundt den hybride arbeidshverdagen, er om de ansatte som er mye på det fysiske kontoret opplever en større nærhet og bånd til sine arbeidskollegaer og ledere (Bergum, 2015). Her kan det tenkes at det kan bli forskjeller i opplevd tilhørighet.

Det er anbefalt at det gjøres endringer på det fysiske kontoret med både infrastruktur og teknologi (Bergum, Peters, et al., 2023; Kremmergaard, 2019; Mørum, 2022). For å lykkes med denne endringen må arbeidsgivere tilrettelegge for en hybrid arbeidshverdag. Alle som er til stede i møtet både fysisk og digitalt må ha en plass ved møtebordet. Det skal være likeverd mellom deltakerne. De hybride arbeidsformene har gjort at flere bedrifter har kunnet kutte mye i reisebudsjettene sine, penger som da kan reinvesteres i bedre løsninger. Dette er også midler som prioriteres til kartlegging av behov for teknologiske arbeidsverktøy, og innleie av interiørarkitekter som designer løsninger, for en optimal utforming av fremtidens arbeidsplasser (Mørum, 2022).

Kremmergaard kommer med flere interessante betraktninger i forhold til fremtidens arbeidsplasser. Hun snakker om noe hun kaller dual transformativ tenkning. Dette innebærer at man skal kunne optimalisere bedriftens virksomhet og det de jobber med, men også kunne forestille seg hvordan bedriften kunne tenke seg å være i fremtiden (2019). Hun trekker inn begrepet digitalt visjonær. Dette er en tankegang vi også kunne ta med oss inn i planleggingen av hjemmekontoret. Det handler om å være rustet for fremtiden både når det gjelder selve

konkurransefortrinnet til bedriften i det de produserer, men også konkurransefortrinn i det å tiltrekke seg talenter (Kremmergaard, 2019).

2.2.3 Fremtiden for offentlige arbeidstakere i Innlandet

I Innlandet er det i 2022 flest ansatte i offentlig sektor. Den offentlige sektoren utgjør hele 40% av arbeidsplassene, med stor andel i pleie og omsorgstjenester, SFO og barnehage, mot bare 16% i det private næringslivet varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet. Det er 9% av arbeidstakerne in Innlandet som jobber i bygg- og anleggsvirksomhet (Innlandsstatistikk, 2022) En klar trend i Innlandet er at vi får flere eldre. Dette gjelder for hele Norge som helhet, men enda mer for Innlandet. 22% av befolkningen i Innlandet er over 65 og de har store årganger som kommer opp i denne aldersgruppen. De eldre lever lengre. Folketallet har derimot økt gjennom mange år. Det som har drevet befolkningsøkningen er innvandring, og på grunn av dette har det vært en netto befolkningsvekst. Samtidig har det vært fødselsunderskudd de siste 10 årene, samt en netto fraflytting (Innlandsstatistikk, 2022). Innlandet er det fylket som har færrest unge mennesker. Dette fører til at det blir færre yrkesaktive som bidrar og som kan være en utfordring med tanke på velferdsstatens bærekraft. Det er bare 21% av innbyggerne som er under 19 år, og flere av den unge befolkningen velger å bosette seg i byene (Innlandet fylkeskommune, 2020). Det er forventet at denne utviklingen vil vedvare fremover. Dette betyr at i de kommunene det bor mange vil folketallet øke, og i de små kommunene vil folketallet synke. Dette kan føre til avfolkning i bygdene. Aldringen vil dermed bli mye større i distriktene enn i byene. Innvandrere bosetter seg også i byene. Antall barn i distriktene går ned og befolkningen sentraliseres. Dette kan få økonomiske konsekvenser for de ulike kommunene, samt færre arbeidsplasser ute i distriktene, både private og offentlige (Innlandet fylkeskommune, 2020).

Dersom Innlandet skal være attraktivt både i byene og i mer spredtbygde områder, er man avhengig av en god infrastruktur. Får man gode kollektivløsninger både buss og tog, vil dette være bærekraftig når det gjelder å øke antall arbeidsplasser og bo muligheter rundt Mjøsa. I tillegg er man avhengig av et godt veinett (Innlandet fylkeskommune, 2020). Vi får også en sentralisering av sykehusene i Innlandet. Det mye omtalte Mjøssykehuset. Flere av de ansatte må da enten flytte, eller så får de lengre reisevei til jobben.

Det er viktig å ha en god digital infrastruktur og ha en innovativ bruk av IKT for både kommuner, bedrifter og innbyggere. Dersom dette blir en realitet, kan dette føre til at ansatte

fortsatt kan bo der de bor og likevel ha samme arbeidsplass. I tillegg kan bedriftene bruke andre ressurser og kunnskapsmedarbeidere som kan bo hvor som helst i landet via digitale verktøy. Dermed kan hjemmekontoret bli svært viktig også her (Innlandet fylkeskommune, 2020).

Innlandet fylkeskommune har pusset opp et fylkesbygg til svært mange millioner kroner, men det er ikke plass til alle ansatte. Dette betyr at mange av de ansatte må jobbe hjemmefra og er avhengig av en hybrid arbeidsplass (Henriksbø, 2023). Vi vet at fremtiden i innlandet innebærer at vi får færre yrkesaktive og flere eldre. Dette kan for det første ha mye å si for hvordan man løser utfordringene med å få nok arbeidskraft til å ta seg av for eksempel de eldre i helse- og omsorgssektoren, skolene og selvfølgelig de andre offentlige arbeidsplassene. For det andre blir utfordringen å finansiere velferden i Innlandet fylke (Innlandet fylkeskommune, 2020).

2.2.4 Forskning og rapporter som vei til policy-endringer

Sånn det norske styringssystemet er utformet, forutsettes det at andre får komme til orde i de politiske prosessene. Andre som vil delta i politikktutforming og dermed knytter seg til et bestemt politikkområde, kaller man for et undersystem. Ekspertene er en del av undersystemene. Ekspertene vil normalt ikke fremstå som interessenter, men levere fagbasert kunnskap som myndighetene og interessegrupper kan velge å benytte seg av.

Forskningsmiljøene, høyskolene og universitetene som eksperter er rådene, og rapportene de utgir basert på akademisk nysgjerrighet. Rapporter fra disse ekspertene kan være bestilt av forvaltningen fordi man mangler kunnskap på et område der det skal drives politikktutforming (Vabo et al., 2020). På grunn av manglende kunnskapsgrunnlag om hjemmekontor og fjernarbeid gav myndighetene ved arbeids- og sosialdepartementet oppdraget til Oslo-Met (Ingelsrud et al., 2022).

2.2.5 Policy endringer og lovendringer som følge av hjemmekontor

Hjemmekontor ble naturligvis satt på den politiske agendaen under corona krisen. Det ble iverksatt en rekke forskrifter og støtteordninger fra regjeringen, som man trodde ville forebygge smitte. Blant annet ble det påbudt med hjemmekontor for de som hadde mulighet til det. Under pandemien fikk man langt flere mennesker med hjemmekontor. I 2019 før pandemien var det bare 2% som sa de jobbet hjemmefra hele dagen hver dag, mens i 2021 var det 33% (Ingelsrud et al., 2022). Ny lov for hjemmekontor ble sendt på høring til en rekke organisasjoner; arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og offentlige etater som arbeidstilsynet. Høringer innebærer at man innhenter andres synspunkter med en frist til å oversende sine meninger. Disse meningene blir med når saken går videre til Stortinget (Vabo et al., 2020).

Den nye loven ble vedtatt 18 mars 2022. I denne loven henvises det til at arbeidet utført av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet har foregått parallelt med regelverksarbeidet, og det ble foreslått noen endringer i forskriften. Det vises videre til at arbeidet rundt forskning om hjemmekontor for ansatte og virksomheter vil fortsette i perioden 2021-2026. Dette arbeidet kan synliggjøre ytterligere endringer i forskriften ved et senere tidspunkt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). Dette viser at forskning og nye kunnskapsgrunnlag er en direkte kilde til policy og lovendringer i Norge.

2.3 AFI-rapporten- Studiens grunnlag

AFI rapporten: Hjemme-Borte-Uavgjort undersøkte både arbeidstakere, ledere, verneombud og tillitsvalgte sine erfaringer med langvarig hjemmekontor. Rapporten tar for seg temaer som sosialt arbeidsmiljø, ledelse, arbeidstid, helse og HMS, jobb-hjem-balanse, personvern og privatliv, og partsrelasjoner og samarbeid på arbeidsplassen (Ingelsrud et al., 2022).

Overordnet var AFI sitt oppdrag å kartlegge utviklingstrekk og konsekvenser av hjemmekontor og annet fjernarbeid i forbindelse med pandemien (Ingelsrud et al., 2022).

Spørreundersøkelsen i AFI-rapporten består av to omfangsundersøkelser gjennomført i 2021 og 2022. I tillegg ble omfangsundersøkelsen i 2021 utvidet til en panelundersøkelse med to ekstra undersøkelser til de som responderte på den første undersøkelsen (Ingelsrud et al., 2022).

2.3.1 AFI sitt utvalg

Den første spørreundersøkelsen (tverrsnittsstudie-spørreskjema) ble besvart av 5038 arbeidstakere i perioden mellom 24. februar og 16. mars 2021.

Dette datasettet utgjør en omfangsundersøkelse av hjemmekontor fra februar 2021, og resultatene fra undersøkelsen er publisert i den første delrapporten fra dette prosjektet (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Bruttoutvalget var 12263 personer, noe som gir en svarprosent på 41%. Dataene i denne undersøkelsen ble vektet slik at de var representative for arbeidstakere i Norge med tanke på kjønn, alder og utdanning (Ingelsrud et al., 2022).

Undersøkelsen besto av to deler. Det var en kort innledende del på 2 minutter og en lengre del på 18 minutters svartid. Den første delen kartla om arbeidstakeren har mulighet til å jobbe hjemmefra og eventuelt hvor ofte, og om det også gjøres utenom vanlig arbeidstid. Den andre delen av undersøkelsen kartlegger egenskaper ved hjemmekontoret og arbeidet. De som ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra eller som jobber hjemmefra sjeldnere enn månedlig, besvarte kun den korte innledende delen. Til slutt i undersøkelsen fikk alle respondentene spørsmål om de var villige til å besvare lignende undersøkelser i fremtiden og om de samtykket til at deres svar ble koblet sammen. 90% svarte at de da ønsket å delta videre og tillot kobling av data (Ingelsrud et al., 2022). Dette gjorde at AFI fikk muligheten til å analysere utviklingen til respondentene.

Alle respondentene er medlemmer av tidligere Norsk Gallup, nåværende Kantar-panel. Dette er det panelet som har sagt seg villig til å besvare undersøkelser og består av omtrent 40 000 personer i Norge (Kantar TNS, 2023). Dette utvalget skulle ligne den norske befolkningen av arbeidstakere. AFI rapporten valgte å vekte utvalget for å gjøre undersøkelsen mer representativ, fordi deres utvalg ble ubalansert, der de hadde flest respondenter med høy alder og høy utdanning. Alle deskriptive univariate og bivariate analyser ble gjort på vektete 0,4 og 5,2 for å balansere utvalget. Regresjonsanalyser og panel analyser ble gjort på uvektede data (Ingelsrud et al., 2022).

2.3.2 AFI - rapporten sine funn

I denne inndelingen vil AFI -rapportens sine funn oppsummeres:

Hjemmet som arbeidssted

Hjemmekontor under pandemien har hatt få negative konsekvenser for arbeidstakere og virksomheter, på kort sikt. Kvalitet og størrelse på bolig avgjør til en viss grad hvor godt man trives med hjemmekontor. Digitale møteformer påvirker arbeidstakers tidsbruk både gjennom arbeidsdagen og når arbeidsdagen begynner og slutter. Videre kan digitale møteformer og kommunikasjonsteknologi gjøre det vanskelig for noen arbeidstakere å ta nødvendige pauser i løpet av arbeidsdagen og/eller å avslutte arbeidsdagen (Ingelsrud et al., 2022)

Helse og sykefravær

Sykefraværet synker når ansatte går fra å jobbe ukentlig til daglig hjemmekontor. Ansatte med et fast rom til kontor hjemme hadde lavere sykefravær når de daglig hadde hjemmekontor, enn når de ukentlig hadde hjemmekontor. Denne sammenhengen fant de ikke for de som jobber fra et annet sted i boligen. For kvinner var det signifikant negativ forskjell i utbrenthet mellom de som jobbet på hjemmekontor hele dagen månedlig eller sjeldnere, og daglig. Når ansatte går fra ukentlig til daglig hjemmekontor reduseres utbrenthet, og det motsatte skjer når man har mindre hjemmekontor. Utbrentheten synker mest for de under 45 år og kvinner. Arbeidstid på > 40 timer i uken kombinert med tilkobling til jobb via mobil og e-post, har høyere opplevd utbrenthet, uavhengig av hjemmekontor bruk (Ingelsrud et al., 2022)

Jobb-hjem- konflikt

De som jobber på hjemmekontor, har ingen signifikant endring i jobb-hjem-konflikt utenom arbeidstid. Arbeidstakere som jobber lange dager og kvelder og søndager opplever økt grad av jobb-hjem konflikt, og har vansker med å koble av fra jobb. Yngre ansatte opplever en nedgang i jobb-hjem-konflikt med økt hjemmekontor. Ansatte som jobber hjemmefra kobler mer av fra jobb, men det har ingen direkte sammenheng med hvor ofte de jobber hjemmefra. Det er ingen signifikante forskjeller på sammenhengen mellom avkobling og hjemmekontor (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021) (Ingelsrud et al., 2022).

Mening og vurdert arbeidsinnsats

Arbeidstakere på hjemmekontor opplever en lavere grad av mening i arbeidet. De som sjelden eller aldri jobber hjemmefra hele dagen vurderer sin arbeidsinnsats høyere enn de som jobber oftere hjemmefra. Arbeidstakere som jobber mye hjemmefra (ukentlig eller hver dag) vurderer arbeidsinnsatsen lavere. Ansatte som har hjemmekontor opplever en lavere jobbtilfredshet, uten noen direkte sammenheng med antall dager på hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2022).

Innflytelse på arbeidssituasjon

Man fant ingen sammenheng på overordnet nivå mellom hvordan ansatte vurderer innflytelsen over eget arbeid og hvor ofte de jobber hjemmefra. De fant en liten, men signifikant kjønnsforskjell, hvor kvinner som jobber oftere på hjemmekontor har noe lavere grad av innflytelse over eget arbeid, enn kvinner som sjeldnere jobber fra hjemmekontor. Denne sammenhengen ser vi ikke hos menn. Ordningen med hjemmekontor kan være et gode som gir økt fleksibilitet for arbeidstakere, dersom ordningen er frivillig (Ingelsrud et al., 2022).

2.3.3 Dilemmaer og aspekter ved hjemmekontor, AFI og HR-Norge

Rapporten peker på både fordeler og ulemper med hjemmekontor, og vier mye plass til å beskrive og diskutere de ulike aspektene ved hjemmekontor som utgjør dilemmaer i arbeidslivet (Ingelsrud et al., 2022). Dilemmaene i AFI rapporten gjenspeiles i tidligere publiserte artikler og anbefalinger fra HR-Norge. De påpeker videre at bruken av hjemmekontor er svært lite diskutert i norsk forskning før pandemien, men vil diskuteres mer fremover (Ingelsrud et al., 2022).

Fordelene av hjemmekontor; både arbeidsgiver og arbeidstaker opplever økt fleksibilitet, og at hjemmekontor er et viktig gode. Arbeidsgivere hadde positive erfaringer med hjemmekontor, uavhengig av policy hos virksomheten. Det rapporteres et lavere sykefravær ved at arbeidstakere unngår sykdommer eller at de ikke trenger å sykemelde seg når de jobber hjemmefra. I rapporten hevdes det at teknologi gjør at arbeidstakere er mer tilgjengelige for arbeidsgivere enn før, som kan oppleves som mer frigjørende. Produktiviteten er like høy ved bruk av hjemmekontor som på arbeidsplassen (Ingelsrud et al., 2022). For de arbeidstakerne

som har stor grad av kontroll over arbeidstid, og de som ikke behøver en skarp grense mellom jobb og privatliv, er det få negative konsekvenser av hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2022).

Arbeidsgivere er bekymret for konsekvenser av hjemmekontor. De opplever ulike forventninger mellom arbeidstaker og arbeidsgiver rundt bruken av hjemmekontor, og ønsker at arbeidstakere jobber så mye som mulig fra deres lokaler (Ingelsrud et al., 2022). Noen ledere har også vansker med å lede ansatte på hjemmekontor, og å danne eller opprettholde et sosialt fellesskap på jobben. Sosiale relasjoner svekkes når arbeidsstokken sitter hjemme. Dette gir en opplevd svekkelse av arbeidsmiljøet. Videre er kunnskapsdeling og læring utpekt som utfordringer ved hjemmekontor. De yngre som ikke er etablerte og arbeidstakere som tvinges til å ha hjemmekontor, opplever dette negativt. Teknologi som på den ene siden gir frihet og fleksibilitet, kan på den andre siden føre til økt press over tid, og føre til utfordringer for arbeidstakere med å sette grenser mellom jobb og fritid (Ingelsrud et al., 2022).

Hjemmekontor utfordrer grensene mellom arbeid og fritid. Hvem har da ansvar for å sette grenser for det digitalisering og hjemmekontor fører med seg. Spørsmålet er også hvordan man skal tolke arbeidsmiljøloven (AML) når grensene mellom jobb og fritid er uklare. Dersom en arbeidsgiver ikke setter noen føringer på hjemmekontor bruk, så blir dette opp til den enkelte arbeidstaker. Dette kan være utfordrende når man får mail og Teams-meldinger hele døgnet. I AFI-rapporten, opplever 26% av arbeidstakerne en forventning om at de skal være tilgjengelige på fritiden (Ingelsrud et al., 2022). Når man flytter arbeidet hjem eller til andre steder, endres behovet for lokaler både hjemme og i bedriften. Mange ønsker å jobbe hjemmefra noen dager i uken, men i den ene rapporten var det sammenheng mellom hvordan hjemmekontor-fasilitetene var i tillegg til hvordan bedriftens lokaler var utformet. De som hadde åpent kontorlandskap ønsket å jobbe hjemmefra oftere enn de med eget/delt kontor (Ingelsrud et al., 2022).

Oppsummert, konkluderer rapporten med at det er få konsekvenser for arbeidstakere, bortsett fra lavere opplevd mening. Videre er det sannsynlig at bruken av hjemmekontor vil være høy fremover, men samtidig ikke like utstrakt som under pandemien (Ingelsrud et al., 2022).

3. Teoretiske rammeverk.

I denne delen av studien vil det redegjøres for det nødvendige teoretiske rammeverket for begrepene som benyttes i studien. Videre vil det redegjøres for den relevante litteraturen som er utgangspunktet for vår forståelse, og operasjonalisering av begreper tilknyttet arbeid, hjemmekontor, fritid og balanse. Det presenteres de mest fremtredende teoriene som omhandler work- life balance, (wlb) og hjemme/fjernarbeid, som påvirker hvordan arbeidstakere i dag jobber, og hvilke faktorer som kan bidra til konflikter mellom jobb og fritid. Avslutningsvis presenteres den digitale arbeidsplassen, og fordeler og ulemper knyttet til det å jobbe på en digital arbeidsplass.

3.1 Arbeid

Arbeid er ikke et entydig begrep. Det er ikke bare den aktiviteten som du foretar deg i arbeidstiden, men det kan også være noe du gjør utenom denne tiden eller utenom arbeidsplassen. Det kan være et viktig stykke arbeid som går på å hjelpe en nær venn med å komme igjennom en type personlig krise, og som krever at man stiller opp for vedkommende. Å delta på julebord er direkte knyttet til arbeidet, men kan være viktig med tanke på å bygge relasjoner for å bli et mer velfungerende team på jobben og for å øke samhold og trivsel. Dette kan også føre til et lavere sykefravær og bedre produktivitet (Heggebø, 2020).

Arbeid er ofte referert til det som skjer i bedriften, og som har med tilbud og etterspørsel å gjøre, og produksjon av varer og tjenester. De kaller dette ekte arbeid. Det argumenteres for at man trenger et videre arbeidsbegrep. Et altfor snevert begrep av arbeid kan da være uheldig. Man kan da dele arbeid inn i de som jobber og tjener penger, og de som ikke jobber og får trygdeytelser (Heggebø, 2020). følge arbeidstilsynet er arbeidstid den tiden en arbeidstaker er disponibel for sin arbeidsgiver (Arbeidstilsynet, 2022). Arbeid kan i utgangspunktet defineres som lønnet arbeid, men denne definisjonen bryter sammen når vi begynner å ta hensyn til ubetalt merarbeid, som for eksempel retting av prøver på kveldstid eller telefonsamtaler etter arbeidstid. Videre er de mer spesielle utfordringene til bønder, hotelleiere og andre som jobber hjemmefra, hvor grensene mellom hjem og arbeid er veldig utydelig. Interessen for wlb stammer fra at det har de siste årene blitt en økning av arbeid hjemmefra, tilrettelagt av ny teknologi, som igjen bidrar til å viske ut grensene mellom arbeid og fritid. Det kan derfor være problematisk med å definere arbeid når man skal analysere wlb (Guest, 2002).

Definisjonen vi velger å bruke i vår studie om arbeid er: All aktivitet som brukes til konkrete arbeidsoppgaver, reise i arbeidstid og korrespondanse, samt andre forberedelser utenom avtalt arbeidstid. Husarbeid og omsorgsoppgaver definerer vi som annet ulønnet hjemmearbeid ikke relatert til arbeidsplassen.

3.2 Hjemmekontor, kunnskapsgrunnlaget nå og videre

Det har vært svært lite Norsk forskning på hjemmekontor før pandemien. Det er derimot en del internasjonal forskning om temaet. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) avdekket i 2021 at kunnskapsgrunnlaget var spinkelt (Fløvik et al., 2021) og direktøren ved STAMI påpekte på daværende tidspunkt at det var viktig både for virksomheter og for samfunnet som helhet å få tilgang til forskning som ikke er relatert til en unntakssituasjon (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021). I 2023 er det allerede stor forskningsaktivitet om hjemmekontor og fjernarbeid både nasjonalt og internasjonalt, så kunnskapsgrunnlaget er i ferd med å utvides.

Hovedfunnene fra deres litteraturgjennomgang i 2021 er at:

Valgfrihet og hyppighet rundt hjemmekontor har ikke betydning, men betyr noe om hjemmekontoret er frivillig eller ikke. Valgfrihet kan påvirke hvilken effekt det har på arbeidstaker. Ansatte med mer komplekse arbeidsoppgaver opplever en høyere jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret, men også dårligere balanse mellom jobb og fritid. Økt produktivitet gjelder ikke for oppgaver som krever samarbeid eller mer rutinepregede oppgaver. Det er ingen fasit på hvor mye hjemmekontor som er gunstig. Muligheten til å jobbe noe hjemmefra er mer gunstig enn å jobbe hjemmefra mesteparten av uken. Arbeid hjemmefra førte til en økt opplevelse av mangel på informasjon, ressurser, utviklingsmuligheter og et profesjonelt nettverk (Fløvik et al., 2021)

Det er viktig å bemerke at evidensgraden i deres litteraturgjennomgang var skåret svært lavt eller lavt. Hovedandelen av artikler de studerte var fra USA. Vi ser igjen noen av deres funn i AFI rapporten, som henviser til videre forskningsprosjekter og undersøkelser fremover. Anderson og Kelliher gjør også en litteraturgjennomgang på den eksisterende forskningen på fjernarbeid (remote work). Det hevdes at de resultatene som taler for fjernarbeid for både ansatte og arbeidsgivere som tidligere nevnt, er forbundet med følelsen av større autonomi og takknemligheten fra ansatte for å kunne velge deres arbeidsordninger. Dersom de ansatte

tvinges til å jobbe hjemmefra stemmer disse resultatene ikke lenger. Forfatterne hevder at kvinner, og mødre spesielt under pandemien, ikke kunne påvirke hvor mye jobb de kunne gjøre og hvordan totalbelastningen hjemme påvirket dem negativt (Anderson & Kelliher, 2020).

3.3 Hva er fritid?

Fritidsanalytikere trekker et skille mellom «freetime» faktisk fritid og «leisure» tid man bruker på ikke arbeidsrelaterte aktiviteter, mens andre har utforsket engasjert tid og fritid. Allis og Driscoll definerer fritidsaktiviteter som aktiviteter som den enkelte utfører for å ta vare på seg selv, dette innebærer lesing, trening og andre fritidsaktiviteter (Allis & O'Driscoll, 2008) Det hevdes at det og kunne velge hvor man skal jobbe, gjør at arbeidstakere er mer effektive og bruker tiden bedre. Man kan tilpasse måten å jobbe på til hver enkelt. Dette kan føre til mindre konflikter (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Frivillighet og fleksibilitet har vært særtrekk ved hjemmekontor. Det er når arbeidstakere utfører arbeid på vegne av arbeidsgiver hjemme, eller et annet sted de velger selv, at vi snakker om hjemmekontor eller fjernarbeid her. Vi har høy bredbåndsdekning og man kan ha hjemmekontor mange forskjellige steder. Hjemmekontoret kan være på kafeer, hytta osv. Forutsetningene for å kunne jobbe ulike steder har vært tilgjengelig lenge, men det er først nå under pandemien at vi har tatt mulighetene i bruk. Fjernarbeid kan være et svært nyttig verktøy dersom man hindres i å være på kontoret. Som for eksempel under en pandemi. Men på den andre siden så kan det bli sett på som en fleksibel måte å jobbe på, hvor man har mulighet til å opprettholde en wlb, fleksibilitet i jobben og en mulighet til å kunne konsentrere seg i fred og ro om arbeidsoppgavene (Ingelsrud et al., 2022).

Definisjonen som vi videre bruker på fritid, er alle aktiviteter som ikke direkte er arbeidsrelatert.

3.4 Balanse

Begrepet balanse mellom arbeid og privatliv er i seg selv en misvisende benevnelse og fungerer ganske enkelt som en praktisk forkortelse for arbeid og resten av livet. Hvis vi ser på sfæren fritid, må forskere gjenkjenne kompleksiteter som kan forkludre analysene. Mye av forskningen om wlb har vært opptatt av overføring av arbeid til familieliv. Familielivet er imidlertid bare ett aspekt av livet utenfor jobben. Fritid klassifiserer SSB som tiden man har til rådighet utenom arbeid, husarbeid og personlige behov som måltider og søvn (SSB, 2017). Driscoll skiller fritid inn i to grupperinger: familietid og tid man bruker på seg selv (Allis & O'Driscoll, 2008).

En innledende relativt snever definisjon kan ta form av "tilstrekkelig tid til å oppfylle forpliktelser både hjemme og på jobb". Dette søker å integrere objektive og subjektive definisjoner, men kan ikke imøtekomme de som er underutnyttet både hjemme og på jobb. En subjektiv definisjon blir da ganske enkelt "en opplevd balanse mellom arbeid og resten av livet" (Guest, 2002). Clark definerer balanse som tilfredsstillelse og funksjon på jobb og hjemme, med minimal rollekonflikt (S. C. Clark, 2000).

Det er undersøkt hvor mye tid utenfor og borte fra formelt arbeid som brukes på arbeidsrelaterte aktiviteter. Det er med andre ord mange måter vi kan studere og operasjonalisere livet utenfor jobben på, og mange studier av balanse mellom arbeid og privatliv er samtidige og kanskje uunngåelig upresise når det gjelder å spesifisere hva de betyr. Denne upresisheten kan dog forsvares, og det kan hevdes i mange studier at fokuset er på den subjektive opplevelsen av ubalanse og på attribusjoner av årsaker. Derfor kan det være unødvendig å pålegge en fastlåst definisjon på arbeid eller fritid, da dette vil være for restriktivt (Guest, 2002).

Flere forfattere og kommentatorer har forsøkt å adressere kompleksiteten i definisjonene og sette en grense, ved å sette opp det de mener er en passende balanse. Disse utopiene kan tjene både som teoretiske proposisjoner, og noen ganger som indikatorer av en særegen type normativt verdisystem i samfunnet. Kjente eksempler er gitt av Marx, Freud og Huxley. I nyere tid har observatører av moderne samfunn som Handy (1994) og Pahl (1995) i Storbritannia og den amerikanske sosiologen Wuthnow (1996) hevdet at samfunnsmessig samhörighet avhenger av gjenoppdagelsen av en mer hensiktsmessig balanse mellom de konkurrerende kravene som enkeltpersoner står overfor. Underforstått mener alle at arbeidet har blitt for dominerende (Guest, 2002)

Balanse mellom jobb og fritid, definerer vi i masteroppgaven som tilstrekkelig subjektiv mulighet til å ivareta både jobb og fritidsaktiviteter. I studien videre måles dette gjennom variablene; tilkobling, avkobling, jobb-hjem-konflikt. Etter forutsetningen om at man har en god balanse mellom arbeid og fritid, dersom man oppnår høy grad av avkobling, lav til moderat grad av tilkobling og lav jobb-hjem-konflikt.

3.5 Teoretiske modeller

Zedeck og Mosier (1990) og O'Driscoll (1996) og Staines (1980), mener at det typisk finnes fem hovedmodeller som brukes for å forklare forholdet mellom arbeidet og livet utenfor arbeidet, modellene beskrives i avsnittene under:

Segmenteringsmodellen

Spillovermodellen

Kompensasjonsmodell

Instrumentelle modellen

Konfliktmodellen

I tillegg er det en teori til som er relevant i hvordan forhold mellom arbeid og fritid bedømmes:

Clarke's teori om grenser «border theory»

Segmenteringsmodellen

Segmenteringsmodellen innebærer at arbeid og ikke-arbeid er to forskjellige domener av livet som leves separat. Teorien tar utgangspunkt i at disse domenene ikke har noen påvirkning på hverandre. Man kan teoretisk fungere bra i det ene domenet uten at dette påvirker det andre domenet. Separasjon i tid, sted og funksjon bidrar til en ryddig oppdeling av arbeidstakernes liv. Familielivet ses på som et følelsesmessig og intimt domene, mens arbeidslivet ses på som upersonlig, kompetitivt og instrumentelt. Denne modellen fremstilles som en teoretisk mulighet, snarere enn en modell med empirisk støtte (Zedeck & Mosier, 1990).

Spillover modellen

I motsetning til dette; spillovermodellen fremmer hypotesen om at jobb eller privatlivet **kan** påvirke den andre enten positivt eller negativt. Dersom arbeidstaker opplever glede over jobben, blir det en “spillover” av glede hjemme. Eksempelvis er følelsene additive, det vil si at følelsene for jobben er en komponent av følelsene for livet generelt. Jobbtilfredshet kan føre til tilfredshet i livet og motsatt. Negative følelser på jobben kan dermed føre til negative følelser i livet generelt. Eksempelvis dersom man har en monoton og kjedelig jobb, så kan jobben føre til et lavere energinivå som igjen gjør at arbeidstakeren ikke får gjort så mye, eller har mindre energi i privatlivet. Dette er en svært generell modell, som man kan underbygge både teoretisk og empirisk, men denne modellen hevdes å være for lite detaljert da den ikke tar høyde for flere proposisjoner om natur, årsaker og konsekvenser av ringvirkninger (Zedeck & Mosier, 1990).

Kompensasjonsmodellen

Den tredje modellen er en kompensasjonsmodell som foreslår at det som kan være i en sfære, når det gjelder krav eller tilfredsstillelser, kan gjøres opp i den andre. For eksempel kan arbeidet være rutinemessig og lite krevende, men dette kompenseres av en viktig rolle i andre aktiviteter utenfor arbeidet. Det snakkes om en type reaktiv kompensasjon. Det å slappe av fra en slitsom jobb resulterer i at man søker fritidsaktiviteter for å gjøre opp for dette. Eksempler på slike fritidsaktiviteter kan være frivillig arbeid eller andre tillitsverv. Det kan også være idretter eller andre måter å kompensere ved å få tilfredsstillelse, eller møte andre krav utenfor arbeidet (Zedeck & Mosier, 1990).

Den instrumentelle modellen

Den instrumentelle modellen fremmer at arbeidet som gjøres i en sfære (arbeid), fasiliteter suksess i den andre (privatlivet) den instrumentelle arbeideren jobber mer og lengre for å tjene til goder i det private, som til hus, bil og ferier. Dette er en transaksjonsmodell hvor arbeidstakeren jobber hardt for å leve godt; “work to live” Det betyr at dersom arbeidstakeren har det godt på jobben og jobber for å tjene mer, så fører dette til et bedre privatliv med flere goder (Zedeck & Mosier, 1990).

Konflikt modellen

Konfliktmodellen fremmer at den enkelte må prioritere og ta beslutninger mellom de ulike kravene mellom jobben og privatlivet (sfærer igjen). Konfliktene som følger av dette kan skape en overbelastning på den enkelte. Rollekonflikter mellom arbeidsroller og familieroller har blitt studert av flere forskere i familie og organisasjonskontekster. (Zedeck og Mosier, 1990) Allis & O'Driscoll tar også opp "the scarcity theory" etter Marks og McDermid (1996) der tid er en ressurs som må fordeles og prioriteres, mellom de ulike aktivitetene både på arbeid og fritid krever tiden til den enkelte, og dette lager grobunn for konflikter mellom jobb og fritid (Allis & O'Driscoll, 2008; Zedeck & Mosier, 1990).

Grense modellen (border theory)

Border theory; Clark utviklet sin teori som et motsvar til de tidligere kritiserte gapene til de tidligere teoretiske modellene. Hans teori handler om hvordan individer navigerer jobb og familiesfærene, og grensene mellom dem for å oppnå balanse. «Border theory», denne modellen hevder at individer daglig kognitivt krysser grenser når de beveger seg fra hjemmet til jobben, der det er flere nyanser der man undersøker hvordan de som jobber hjemmefra krysser grensen fra fritid til jobb, og hvordan disse grensene blir mer uklare eller utvisket i utviklingen av samfunnet. Teorien baserer seg på ideen om at jobb er et domene og familien et annet, og at disse domenene påvirker hverandre. På grunn av skillet mellom jobb og fritid etter den industrielle revolusjon, er det blitt flere sett med ulike kulturer. Clark sammenligner jobb og hjem med ulike land, der det brukes egne ord og uttrykk eller språk. Det reguleres i disse kulturene hva som er akseptabel adferd, og hvordan ulike oppgaver gjøres. Clark poengterer at for noen individer er kulturforskjellen større enn for andre. Der overgangene for et individ oppleves denne overgangen mellom jobb og familie som ekstrem, mens for andre er det mindre forskjeller. Individer krysser grenser hver eneste dag og tilpasser deres adferd og mål for å møte kravene innen hvert domene. Clark hevder at denne modellen kan brukes til å analysere kognitive grenser, og kan vise hvordan individer kontrollerer sine egne grenser og finner sin egen subjektive balanse (S. C. Clark, 2000).

3.2.2 Kritikker til modellene

De fem første modellene er ikke subjektive, og svakhetene med disse er at de ikke tar høyde for hva som subjektivt skaper balanse. Dette vil si at det for et individ vil oppleves som god balanse er ubalanse for en annen. Derfor kom Clark med sin border theory som et motsvar til disse. Felles for disse modellene er at ingen av de står støtt alene uten at andre faktorer trekkes inn, til og med Clarkes modell kan bli for høytsvevende dersom et enkelt individ skal reflektere rundt sine egne grenser og hvordan de overskrides i hverdagen. Modellene på wlb kan derimot styrkes av individuelle psykologiske studier på personlighetstyper. Disse modellene tar ikke høyde for ulike personligheter. Guest hevder at ved å bruke studier om eksempelvis «workaholics» som karakteriseres som individer som velger å jobbe hardere og lengre uten at de nødvendigvis må dette, og at de gjør dette på bekostning av andre aktiviteter på fritiden (Guest, 2002).

I mange av modellene ovenfor er det flere påstander som regnes som selvfølgeligheter for oss i arbeidslivet i dag. Det er kjent og nærmere en selvfølge at det som skjer på jobben og det som skjer på fritiden påvirker hverandre, og ellers i samfunnet. Det er videre store individuelle forskjeller i hvordan den enkelte opplever balansen mellom jobb og fritid. Arbeidsplasser i Norge i dag har egne prosedyrer for å håndtere individer som er i en krisesituasjon hjemme, eller som har vært utsatt for et traume på jobb. Disse er ofte utarbeidet av HR/ personalavdelinger. Det er ofte involvert flere profesjoner for å ivareta disse arbeidstakerne. I tillegg har vi i Norden lover og retningslinjer som bestemmer hvor mye tid en arbeidsgiver kan beslaglegge arbeidstakere (Hr Norge, 2023) .

Guest hevder at gevinstene av god balanse mellom arbeid og fritid er potensielt store. Igjen kan de være relatert til personlig tilfredshet og trivsel på jobben, hjemme og i livet som helhet, til noe mer objektive indikatorer på atferd og ytelse på jobb og hjemme og hvordan andre relasjoner kan påvirkes (Guest, 2002). Felles for alle modellene som brukes til å forklare wlb er at de er subjektive, de står ikke alene uten at man legger til andre faktorer. Det som skjer på fritiden og det som skjer på jobben påvirker hverandre. Det er subjektivt hvordan en person opplever balansen mellom jobb og fritid, det et individ opplever som god balanse mellom, kan for en annen være ubalanse og føre til problemer (Guest, 2002).

3.2.3 Roller og kjønn

Kjønn og roller er vesentlig i og med at det bare er de siste 100 årene, kvinner har inntatt arbeidsmarkedet. Tradisjonelt sett har kvinnene vært hjemmearbeidende, og menn har vært ute og hatt ansvar for inntekter til hjemmet. Kvinnene er nå utearbeidende og dette kan være med på å skape en større utfordring med wlb. Dette fordi kvinnene fremdeles bærer byrden med å ivareta hjemmet (Anderson & Kelliher, 2020). Det er mye som tilsier at det å ha flere roller er positivt. Kvinner gjør mindre husarbeid nå enn før, mens menn gjør mer. Det er dog fortsatt forskjeller. Det å ha flere roller er forbundet med noe positivt, menn og kvinner som har flere roller har blant annet høyere subjektiv følelse av velvære, samt mindre stressrelaterte lidelser både psykiske og fysiske (Anderson & Kelliher, 2020). Kvinner som er i arbeid, hadde en større følelse av velvære enn kvinner som ikke var i arbeid. Når man kontrollerer for antall timer, prestisje knyttet til jobben, lønn mm. Har kjønn lite å si for hvordan man oppfører seg eller hvordan man er motivert for jobben (Barnett & Hyde, 2001).

Det er stadig viktigere med wlb når vi ser en økende kompleksitet i arbeidslivet. Inntil nylig har forskere satt søkelyset på følelser og tanker til arbeidstakerne. Seligman & Csikszentmihalyi (2000) har diskutert hvor viktig det er å ha fokuset på positiv psykologi, istedenfor å se på konfliktene mellom de ulike rollene. De vektlegger fordelene og hvor mye større velvære begge kjønnene føler. Den andre delen av forskningen man ser på er det utvidede begrepet av ikke arbeidsrelaterte aktiviteter. Familierelaterte og tid til egne aktiviteter (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) (Anderson & Kelliher, 2020).

En viktig fremtidig forskningsretning er å utvide forskningen til par, familier og grupper. Den nåværende forskningen på to-inntekts husholdninger har indikert at vi trenger mer forskning på større enheter i husholdningene. For eksempel så har par hvor begge arbeider egentlig tre jobber. To hos en arbeidsgiver og en jobb når de kommer hjem til hus og familie. Tradisjonelt har det vært kvinnen som har tatt mesteparten av den tredje jobben, dette omtales ofte som det tredje skiftet (Gerstel, 2000). Vi ser nå at dette gradvis endres og at dette påvirker både kvinner og menn (van der Lippe & Lippényi, 2020). Selv om kvinner har i utgangspunktet omsorgsansvar ved syke familiemedlemmer også på ektefelles side (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Forskjellen mellom par som begge har en karriere og par som "bare har" jobber, har ulik betydning i ulike sosiale klasser. Utfordringen med forskningen er at de ikke ser på differensieringen på betydningen av jobben. Zedeck og Mosier (1990) presenterer i sin

artikkel om arbeidet i familier og organisasjoner en ligning som viser faktorer som påvirker arbeidet og familien, med hensyn til kjønn. Denne ligningen presenteres ikke i denne oppgaven, men mange av disse faktorene er makrovariabler og fanger ikke opp relasjonene individet har i miljøet (Zedeck & Mosier, 1990).

Det skjedde en endring i rollene i hjemmene når vi måtte jobbe hjemmefra og barnehager og skoler stengte ned (Romani et al., 2021). Disse forfatterne representerer 37 mødre under pandemien, og fant ut at disse mødrene tok en større mental belastning enn tidligere og de beskrev et intenst følelsesmessig arbeid i å holde alle rolige og trygge under lockdown. I tillegg lå belastningen for arbeidet som skulle gjøres hjemme på deres skuldre. Og dette skapte mye stress og frustrasjon. Det viser seg at en unormal situasjon kan avsløre og forsterke normer og forventninger til det vanlige kjønnsrollemønstret, som da tradisjonelt rettes mot kvinner. Nye studier fra England, Canada, Italia og US indikerer at foreldre har vært under stort tidspress i de siste månedene og mødre har brukt mindre tid på betalt arbeid og mer tid på husarbeid/plikter sammenlignet med fedrene (Romani et al., 2021).

Det man oppdaget under pandemien var at det var stor forskjell på å jobbe hjemmefra når man måtte, enn når man velger dette selv for å opprettholde wlb. Mange opplevde “zoom fatigue” (Jiang, 2020) og var på mange måter dratt mellom å hjelpe barna med lekser og skolearbeid, lekning etter skolen var ferdig og husarbeid. I tillegg skulle de gjøre en heldagsjobb. Det hele var forbundet med at de var redd for sykdom, redd for å miste arbeidet, samt redd for å ikke ha god nok internettilforbindelse (Anderson & Kelliher, 2020).

På den andre siden gikk dagene i ett og jobb og fritid gled over i hverandre. Man var alltid tilgjengelig, og dette ble en overgang for mange. Flere ble nødt til å tenke seg om og sette noen grenser. Noe som selvfølgelig kunne være utfordrende (Anderson & Kelliher, 2020). Dette kunne som tidligere nevnt også være en større byrde for kvinner, hvor de igjen falt tilbake på gamle kjønnsrollemønstre og hadde også en enda større utfordring med wlb. Det som tidligere er blitt fremhevet som positive sider ved å jobbe hjemmefra er at man har større mulighet til å styre sin egen arbeidshverdag. Mange frigjorde tid fra reiseveien til og fra jobb, slik at de kunne bruke det på andre fritidsaktiviteter. Mange synes også at det å jobbe hjemmefra ble mere effektivt fordi man ikke ble avbrutt hele tiden og måtte være sosiale (Anderson & Kelliher, 2020).

3.6 Den digitale arbeidsplassen

Digitalisering er ikke en rent teknologisk prosess, men krever en ledsagende prosess med organisasjonsendring. Denne organisasjonsendringen er det flere som hevder ble tvunget frem etter pandemien brøt ut i 2020. Før dette, var det å jobbe digitalt eller hjemmefra enn luksus forbeholdt enkelte arbeidstakere (Bergum, Pascale, et al., 2023; World Economic Forum, 2021). Grunnet lockdown og karantene måtte arbeidsgivere raskt omstille arbeidsmetoder og ta i bruk nye arbeidsverktøy; zoom, teams, skype osv, ble mer integrert i hverdagen (Rolstadås et al., 2021). Digitalisering kommer sammen med økende andel alternative arbeidsordninger, på grunn av mer outsourcing, standardisering, fragmentering og nye online plattformer (Goos et al., 2019).

Det er flere fordeler ved å jobbe digitalt. Ansatte er ofte mer produktive når de ikke trenger å bruke tid på en daglig pendling. Møter kan være hyppigere, men har en tendens til å være kortere. Virtuelt arbeid gjør det også mulig for folk å samarbeide på tvers av geografiske, fysiske og organisatoriske grenser (Kane et al., 2021). Videre hevdes det at det å jobbe digitalt kan fremme kreativitet. Det hevdes at individer er mer kreative enn grupper, og at kreativiteten får blomstre når en får mer tid til å jobbe individuelt (Thompson, 2020).

Det finnes mange forskjellige typer nærhet: institusjonell, organisatorisk, sosial, geografisk og kognitiv. Både for mye og for lite nærhet kan være negativt for læring og innovasjon, man må finne en balanse. Andre former for nærhet kan støtte opp under en innovasjonsprosess, hvis man har liten grad av geografisk nærhet (Boschma, 2005). Under pandemien opplevde HR rådgivere ved Sykehuset Innlandet større grad av kognitiv nærhet selv om de var fra hverandre. De var alle på hjemmekontor. Noen var ikke plassert på hovedkontoret og de andre ute på sykehusene som de var før pandemien (Bergum & Haukåsen, 2023).

Når man jobber digitalt i team har man muligheten til å begrense konformitet. Ved å jobbe med flere ulike personligheter på avstand, i stedet for at gruppedynamikk og personlige relasjoner hemmer den enkelte fra å presentere sine ideer. Digitale verktøy gjør det mulig for folk å bidra med ideer fra en tryggere avstand, uten å avsløre forfatterskap/eierskap, og dermed redusere insider-outsider-bias. Folk kommer med flere kreative ideer når de tror de samhandler med noen på større fysisk avstand, fordi dette aktiverer høyere konstruktive tankeprosesser. Det er også mer sannsynlig at folk i virtuelle omgivelser vil samhandle med deltakere de ikke kjenner godt, noe som øker kreativiteten (Thompson, 2020).

Når man jobber sammen og kommuniserer på video, hevdes det at det allerede er en følelse av fjernhet. Denne fjernheten kan føre til distraksjon og multi-tasking (f.eks. sjekke meldinger, shoppe, lese nettaviser) i stedet for bare å konsentrere seg om den/de man prater med over video (Williams, 2021).

Jiang beskriver i sin artikkel om zoom fatigue om hvordan det påvirker arbeidstakere å jobbe over Video Tele Conferance (VTC) og hvordan dette påvirker kommunikasjon og velvære hos arbeidstakere, og videre hvordan «dating» ble påvirket av videosamtaler. Artikkelen ble skrevet i starten av pandemien og presiserer at det er flere faktorer som lockdown og karantene, som kan gjøre at folk kan bli slitne ved å bare jobbe over VTC (Jiang, 2020). I artikkelen fremkommer det at det krever mer konsentrasjon for å kommunisere på video enn i virkeligheten. Det hevdes at den enkelte må jobbe hardere for å få med seg nonverbal kommunikasjon. I tillegg er det forsinkelser eller tregheter i teknologien som gjør at man er mer følsom for hvordan andre kommuniserer. Ved en forsinkelse på 1,2 i svartid oppfatter man den andre som mindre fokusert og mindre vennlig (Jiang, 2020).

Når man snakker sammen over video, har vi problemer med å oppfatte humor og ironi, og vanskeligheter med å slappe av i en naturlig samtale. Det er også skapt nye etiketter og sosiale regler for hva som er lov og ikke på video plattformer som Zoom og Teams (Rolstadås et al., 2021) Selv om samtaler over nettet er vanskelig for de fleste, har personer med autisme og tilstander der evnen til å lese kroppsspråk er redusert, enda større utfordringer (Williams, 2021). Dette anerkjenner disse forfatterne og etterlyser hvordan man skal kunne ivareta ansatte med ulike tilstander som krever tilpasning i arbeidslivet (Williams, 2021).

Belastningen av å jobbe over VTC øker når det gjennomføres hyppige videomøter uten pauser i mange timer, med forventningen om øyeblikkelige svar, spesielt fra kunder og leverandører i flere tidssoner, har negative effekter på arbeidstakernes velvære. I tillegg beskrives følelsen av å være på kamera i seg selv en belastning, da den enkelte kan bli mer fokusert på hvordan man fremstår. Noen individer blir mer misfornøyde med utseendet når man vises på en skjerm (Jiang, 2020; Williams, 2021).

Ledere og kolleger får tilgang til det som en gang var en privat sfære som før var adskilt og på arbeidsplassen. Arbeidere har i økende grad rapportert om å jobbe for mange timer, spesielt i organisasjoner med kunder på tvers av flere kontinenter som jobber gjennom forskjellige tidssoner. Å koble av når man er hjemme er blitt en utfordring (Williams, 2021). Det er også

rapportert om økende stress dersom det er retningslinjer som krever at kameraer alltid må være på. I løpet av de siste årene er det utarbeidet flere filter og bakgrunner som gjør at man kan fremstå mer profesjonell og med bedre utseende på kamera når man jobber hjemmefra (Williams, 2021).

Det er ikke bare psykologiske krav som påvirkes av hjemmearbeid og bruk av videokonferanser. Når man sitter hjemme ved PC-en i stedet for å være på jobb, reduseres hverdagsaktiviteten da behovet for å stå opp fra et skrivebord for å gå til et møterom, eller å reise seg for å gå bort til en kollega for å ha en samtale. Det betyr også at de vanlige kontaktene som er gjort på den reisen, eller når du lager en kaffe for å ta med inn i et møte. De vanlige hyggelighetene og utvekslingene før et møte starter, går tapt når sosial kontakt reduseres (Williams, 2021).

Det er flere tiltak som fremmes for å redusere belastningen ved å jobbe over VTC er blant annet å begrense videosamtaler til det helt nødvendige, jobbe i delte dokumenter eller bruke andre digitale samarbeidsverktøy. Videre må det være rom for å bestemme om kameraet er på eller av. Det er også foreslått at kameraet er fokusert litt til siden i stedet for rett på individet dersom man må ha det på (Jiang, 2020). Pauser med mat og drikke benstrekker mellom videosamtaler oppfordres, i tillegg til at man supplerer med andre kommunikasjonsmåter for å knytte bånd til sine kolleger og nærmeste (Jiang, 2020; Williams, 2021).

De kjente fordelene og ulempene ved å jobbe digitalt oppsummeres i tabell nedenfor:

Fordeler	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> • Man kan være mer produktiv og konsentrert • Sparer tid på reise, og pendling • Øker følelsen av å være autonom og å ha fleksibilitet når man har valget om å jobbe hjemmefra • Gjør at man kan jobbe internasjonalt eller geografisk langt fra hverandre uten å reise • Kan potensielt øke kreativitet og produktivitet 	<ul style="list-style-type: none"> • På den andre siden overskrides grensene mellom jobb og fritid • Reduksjon i hverdagsaktivitet • Redusert eller spredt konsentrasjon der man kan distraheres av kravene hjemme, i tillegg til de på jobben. • Redusert forståelse av de man kommuniserer med på jobben • Redusert sosial kontakt.

Tabell 1: fremstilling av fordeler og ulemper ved å jobbe digitalt (Jiang, 2020, Williams, 2021, Thompson, 2020, Kane et al, 2021)

4. Studiens metodiske tilnærming

I denne inndelingen redegjøres det kort om metode, og for valget av forskningsdesign og metode i forskningsprosessen til studien. Valgene er basert på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Det blir her presentert og redegjort for studiens reliabilitet, validitet og begrensninger. Vi beskriver vår søkeprosess og prosessen for hvilken litteratur vi baserer vår studie på. Videre presenteres studiens deltagere samt sammensetningen av populasjonen som analyseres. Inndelingen tar videre for seg metode for datainnsamlingen. Deretter presenteres prosessen for datainnsamlingen for spørreundersøkelsen, og forskjeller mellom vår og AFI-rapportens undersøkelse. Det redegjøres videre for utforming av spørreskjema og en oversikt over studiens variabler, samt etikk og interessekonflikter.

Metode refererer til de spesifikke teknikkene eller fremgangsmåtene som brukes til å innsamle data og utføre forskning, innenfor et interesseområde. En forsker kan for eksempel bruke en undersøkelsesmetode, en intervjumetode eller en eksperimentmetode for å samle inn data. Metodologien, refererer til de overordnede rammene som styrer forskningsprosessen. Dette innebærer teoretiske perspektiver, forutsetninger og prinsipper som ligger til grunn for forskningsdesign og dataanalyse (T. Clark et al., 2021).

Det er i hovedsak to hovedretninger som brukes i forskning, induktiv og deduktiv retning. Induktiv forskning innebærer et utgangspunkt der man allerede har observasjoner og data, for deretter utvikle en teori, eller hypotese basert på disse observasjonene. Forskerne trekker så konklusjoner fra spesifikke tilfeller og generaliserer dem til teorier (T. Clark et al., 2021).

Deduktiv forskning, derimot, innebærer å starte med en teori eller hypotese og teste den gjennom datainnsamling og analyse. Forskerne tester teorien ved å samle inn data og lete etter bevis som bekrefter eller avkrefter teorien. Deduktiv forskning brukes ofte til å teste eksisterende teorier, mens induktiv forskning brukes til å generere nye teorier eller ideer (T. Clark et al., 2021).

4.1 Forskningsspørsmålene og metode

I denne studien er forskningsretningen induktiv. Der vi allerede har et sett med data fra hjemme-borte-uavgjort rapporten, for å så utføre en forenklet replikasjonsstudie. Dette gjør for å se om vi kan replisere funnene fra AFI, i en annen populasjon. For å se om deres påstander og resultater fremdeles er gjeldene. Dette gjør vi både for å kunne verifisere

funnene fra tidligere forskning, og for å få frem likheter og forskjeller i en bestemt populasjon. Dette kombineres så med en litteraturstudie der vi forsøker å finne svar på våre forskningsspørsmål i relevant litteratur og forskning.

Vårt studiedesign baserer seg på en multimetodisk tilnærming der vi både gjennomgår og evaluerer kunnskapsgrunnlag og forskningslitteratur om emnet fjernarbeid og hjemmekontor som en sekundær dataanalyse (T. Clark et al., 2021) For å besvare forskningsspørsmål 3. Videre benytter vi oss av en tverrsnittstudie med spørreskjema (survey-design) for å besvare forskningsspørsmålene. Vi har valgt dette kombinerte designet da vi vet at det er begrenset med forskning som er direkte overførbar til Norge, selv om det er mye internasjonal forskning om emnet. I tillegg mener vi at en større mengde data var vesentlig for å kunne generalisere våre funn, for å kunne beskrive trender og tendenser i Innlandet relatert til våre forskningsspørsmål.

4.2 Undersøkelsens validitet og reliabilitet

Validitet sier noe om hvor førende og legitim forskningen er for fremtiden for andre forskere. Når man vurderer dette går det på kvaliteten til utførelsen, om forskningen blir sett på som nyttig og om resultatene blir sett på som trygge å forholde seg til. Det handler om integriteten til de konklusjonene som trekkes ut av forskningen, og det det handler om er om vi virkelig måler det vi har tenkt å måle (T. Clark et al., 2021).

4.2.1 Begrepsvaliditet

Vi har studert temaet hjemmekontor og wlb i medier og i faglitteratur. Vi går grundig igjennom AFI-rapporten og ser på deres målinger, og reproduserer deler av deres undersøkelse som er gjort under pandemien. Dette er en rapport Arbeids- og inkluderingsdepartementet har bedt Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet om å gjøre. De har gjort en kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved arbeid fra hjemmekontor under koronapandemien. Respondentene i AFI - rapporten var medlemmer av Kantarpanelet, som er et panel som har sagt seg villig til å besvare spørreundersøkelser (Ingelsrud et al., 2022). Utvalget her er trukket ut for å ligne befolkningen. Likevel har de ikke fått nok respondenter i de yngre aldersgruppene og har for få personer med lavere

utdanning. De har dermed vektet dataene slik at de med lavere utdanning og yngre respondenters svar teller mer.

Vi har gjort et stort arbeid ved å finne relevant litteratur. Vi har sammenlignet og sett på om AFI-rapportens valg av kriterier har vært like interessante for oss. Videre har vi definert en del begreper underveis og fortalt hva vi legger i dette. Slik at det skal bli enklere for leseren. Ved å forklare disse begrepene underveis som da både er forankret i AFI-rapporten og tidligere forskning på temaene, så kan dette medføre en god begrepsvaliditet. Noe som minsker risikoen for misforståelser og mistolkning (Thrane, 2019).

4.2.2 Intern validitet

Når vi skal analysere data og treffe beslutninger er det viktig at konklusjonen har en kausal sammenheng mellom en eller flere variabler. Intern validitet handler om vi med høy grad av sikkerhet kan trekke konklusjoner om at det ene påvirker det andre. Tverrsnittsdesign og surveyer spesielt, har ofte lav intern validitet. Skal vi for eksempel si noe om hvorvidt vi har wlb ved hyppig bruk av hjemmekontor eller om det er bedre å jobbe hjemmefra sjeldnere, så kan denne sammenhengen ha lav intern validitet (Thrane, 2019). Mens dersom vi for eksempel ser på sammenhengen mellom hvordan digitale møteformer påvirker arbeidstakers tidsbruk både gjennom arbeidsdagen og når arbeidsdagen begynner og slutter, kan man argumentere for en høyere intern validitet.

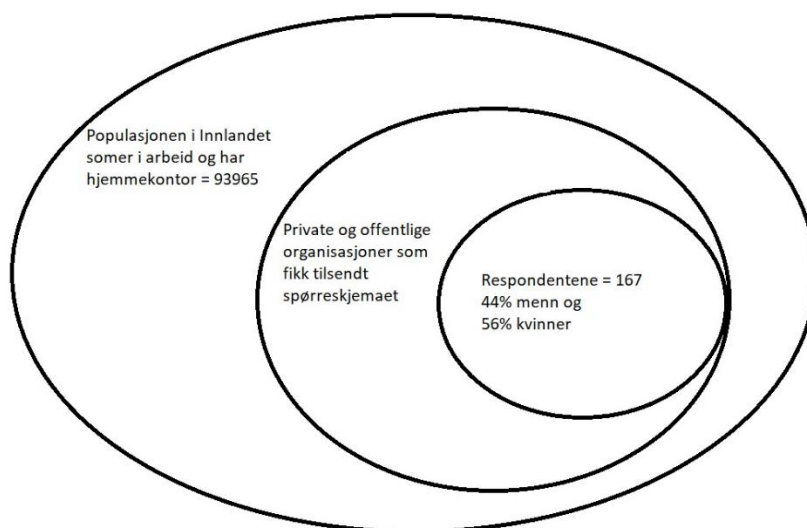
Vi har gjennomgått mye relevant litteratur, både vitenskapelig og populistisk litteratur, og har fått en oversikt over de diskurser som pågår. Vi har valgt å tolke AFI-rapporten som om den har en god indre validitet, slik at vi kunne bruke de begrepene som har vært brukt i denne. Men at vi avgrensner og utelukker noen variabler som ikke er relevant for vår forskning i Innlandet.

4.2.3 Ekstern validitet

Et annet begrep som vi diskuterer, er ekstern validitet. Ekstern validitet forteller oss om vi kan generalisere funnene våre i resten av populasjonen i Norge, selv om vi har gjort vår avgrensning av populasjonen vår til private og offentlig ansatte i Innlandet. Som diskutert tidligere så har vi sett i Innlandsstatistikken at vi har noe lavere utdanning, har

lavere gjennomsnittsinntekt og i tillegg har vi flere eldre. Vi må her bruke konklusjonene med forsiktighet når vi skal overføre dette til andre deler av landet, da det er noen forskjeller i populasjonen. I denne masterstudien er det valgt et bekvemmelighetsutvalg. Dette er en type ikke-sannsynlighetsutvalg, der utvalget velges ut fra deltakernes tilgjengelighet og vilje til å besvare en undersøkelse. Dette kan føre til skjevheter, og igjen påvirke generaliseringen av studien (T. Clark et al., 2021). Utvalget var for lite med kun 167 respondenter, med en tydelig skjev fordeling mellom offentlige og private ansatte. Utvalget hadde ikke blitt jevnt fordelt, dersom vi skulle hatt jevn fordeling av offentlige og private ansatte og etter andre bakgrunnsvariabler.

Når vi nå skal i gang med analysene er det som kan gi dataene en høyere validitet er om vi kan finne statistiske signifikanser på de variablene vi kjører analysene på. Det vil si om en uavhengig variabel påvirker en annen avhengig variabel i statistisk forstand (Thrane, 2019).



Figur 1; Ekstern validitet for generalisering til populasjon Innlandet for å visualisere utvalget (Svarprosent 0,18%)

4.2.4 Statistisk konklusjonsvaliditet

Dette begrepet sier noe om vi har tilstrekkelig statistisk grunnlag for å trekke de konklusjonene vi gjør. Det dreier seg rett og slett om hvorvidt de resultatene vi får er riktige og ikke kommet frem ved tilfeldigheter eller skjevheter i tolkninger. Vi må også gjøre de riktige analysene for å finne ut om det er tilstrekkelig bevis for vår konklusjon. Har vi konstruert studien på rett måte, er spørsmålet vi må stille oss. Vurderinger rundt dette kan sees opp mot studien (Garcia-Pèrez, 2012). Det kan vurderes forventede effekter opp mot valgt feilmargen for studien, som ligger på $p < 0,05$ som vil si at på et grunnlag med 95 % sikkerhet

vil korrelasjoner med X og Y være reelle (Thrane, 2020). Det vi bruker som måleinstrument, altså spørreundersøkelsen bør være den samme hele veien, slik at det ikke er rom for misforståelser i våre konklusjoner og at våre resultater ikke er tilfeldige. Vi har en skjevhet i utvalget når det gjelder offentlig og privat ansatte. 68% offentlig ansatte og 32% private og vi må bruke noen av våre beregninger om forskjellene mellom offentlige og private ansatte med stor forsiktighet.

4.2.5 Reliabilitet

For å få reliabilitet i dataene er vi avhengige av konsistente målinger. Dersom man tester og får samme resultat flere ganger, kan man si at man har et reliabelt måleinstrument (T. Clark et al., 2021). En måte å få ned utfordringen med at måleinstrumentet ikke er reliabelt på, er å teste på forhånd. Det blir dermed et stabilt måleinstrument og det er ikke rom for subjektive meninger utenom svaralternativene (T. Clark et al., 2021). Spørsmålene vi har i vårt spørreskjema er også forankret i AFI-rapporten, som er testet i flere omganger som vi ønsker å reprodusere. Spørsmålene er også forankret i relevant litteratur. Vi benytter et elektronisk spørreskjema som gjør at sjansen for feilregistrering er mye mindre. Vi har i tillegg forklart vår fremgangsmåte gjennom hele oppgaven for å styrke reliabiliteten. Men har et svært begrenset utvalg og et skjevfordelt utvalg og vi må poengtere at disse resultatene bare kan brukes med stor forsiktighet.

4.3 Begrensninger

En av de største svakhetene ved studiedesignet vårt er både at det er kjent manglende litteraturgrunnlag, og forskning på hjemmekontor og fjernarbeid pågår i dag gjennom flere prosjekter. Dette gjør at vi sitter med en begrenset forståelse rundt tematikken hjemmekontor og fjernarbeid.

En av de største begrensningene med tverrsnittundersøkelser og spesifikt spørreskjemaer, er at de ofte har lav svarprosent. Dette skyldes en rekke faktorer, inkludert mangel på interesse, mangel på tid eller motvilje mot å dele personlig informasjon. Videre har spørreskjemaer på grunn av formatet et begrenset omfang. Spørreskjemaer vil ikke være i stand til å fange opp hele spekteret av holdninger, atferd eller erfaringer da formatet er lukkede spørsmål med noen eller få alternativer (T. Clark et al., 2021).

Fordi spørreskjemaer vanligvis er avhengige av lukkede spørsmål med forhåndsbestemte svaralternativer, kan de kanskje ikke få frem kompleksiteten i respondentenes svar. I tillegg kan respondentene være motvillige til å gi sannferdige eller nøyaktige svar på sensitive eller personlige spørsmål. Enten fordi de ønsker å presentere seg i et gunstigere lys, eller fordi de er redde for andre negative konsekvenser. Måten spørsmål formuleres eller rangeres i undersøkelsen, kan ha en betydelig innvirkning på hvordan respondentene svarer på dem. Spørsmål som er innrammet på en positiv eller negativ måte, kan for eksempel fremkalle forskjellige svar. Spørsmål som plasseres senere i undersøkelsen, kan påvirkes av tidligere svar. Spørreskjema er i tillegg et rigid måleverktøy fordi når et spørreskjema er utformet og distribuert så er undersøkelsen låst, og kan ikke endres uten at data forsvinner (T. Clark et al., 2021).

I naturvitenskapelige forskningen er man opptatt av at forskningen ikke skal være forutinntatt og kunne repliseres. Dersom forskningen ikke kan reproduseres vil viktige spørsmål om validiteten til forskningen stilles. Derfor er forskere veldig klare på prosedyrene og fremgangsmåten, slik at flere kan replisere den. Forskere i samfunnsforskningen som bruker kvantitative data, tar også hensyn til hvor lett det er å reprodusere forskningen med i betraktningen når de forsker (T. Clark et al., 2021).

Validitet er et prinsipp i alle undersøkelser, som forutsetter at vi har kontroll på vår forutinntatthet eller bias. Dette vil si at vi må være i stand til å trekke gyldige slutninger basert på dataene og våre analyser av disse. For å ha tilstrekkelig intern validitet må vi hovedsakelig ha kontroll på om det vi undersøker er tilfeldig. Er det årsakssammenhenger mellom de ulike variablene? Derfor blir ofte eksperimentell forskning ofte høyere verdsatt enn tverrsnittundersøkelser, fordi de er mer sikre på at det de finner ikke er en ren tilfeldighet (T. Clark et al., 2021). Dette forsøker vi å ha kontroll på ved å bruke tidligere kjente data til å sammenligne våre resultater med.

4.4 Litteraturgjennomgang

Vår oppgave tar for seg reproduksjon av deler av hjemme-borte-uavgjort undersøkelsen. Da var det relevant å se på hva som skjedde i kjølvannet av denne rapporten for å se hva den har blitt brukt til. Den har blitt pekt på i høringsutkast til lovendring knyttet til hjemmekontor som ble vedtatt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). Dette er offentlig tilgjengelige kilder. Alle høringsutkast, hørings svar og alt dette ligger ute på regjeringen sine nettsider.

Vi har brukt søkemotorene Oria og Google Scholar og har holdt oss til fagfellevurderte artikler. Å være fagfellevurdert betyr at andre anonyme forskere har sett over og gitt tilbakemeldinger på forskningen, før den har blitt publisert (Persson, 2022). Vi har hovedsakelig sett etter europeiske artikler og helst artikler som er utarbeidet i Norden. Det er mer sammenlignbart med det norske samfunnet. Vi har brukt søkeordene work-life-balance, home office, VTC (video teleconferencing) og remote work i ulike kombinasjoner. Vi har også gjennomgått referanselister til artikler og rapporter for å finne annen relevant litteratur (Persson, 2022).

Det er referert til en rekke artikler i referanselisten til dette høringsutkastet til ny lov om hjemmekontor (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). Samtidig er undersøkelsen til AFI og kunnskapsoppsummeringen til STAMI nevnt i bakgrunn for lovendringen. Vi har sett over referanselistene til både AFI rapporten og STAMI rapporten som en del av vår søkeprosess. Vi har brukt funksjonen i Google Scholar for å se hvem som har sitert noen av artiklene vi har valgt å bruke. Dette er også slik vi har kommet fram til noen av primærkildene, samtidig som vi har supplert med sekundærkilder. Sekundærkilder har da fortolket primærkilden og er lenger unna den faktiske hendelsen (Bratberg, 2021).

Vi har valgt å beholde litteratur etter en enkel sortering som er presentert av Persson (2022).

1. Hvem skrev teksten?
2. Når ble den skrevet?
3. Hva omhandler teksten?
4. Hva slags kvalitet har teksten?

Fire andre kriterier når man ser på dokumenter man velger å bruke om dokumentet er autentisk, er pålitelig, representativt, og har en klar og forståelig mening (T. Clark et al., 2021).

Vi har valgt våre artikler gjennom å se på tittelen på artiklene, sammendraget på artiklene og gjennomgått fulltekst av artiklene. I disse 3 stegene utelukker man artikler som ikke har relevans for vår oppgave (Persson, 2022). De gjenværende artiklene vi har brukt i studien finner man i (vedlegg 5- litteraturoversikt).

4.5 Utvalg

I denne inndelingen presenteres studiens populasjon, med beskrivelse av utvalgsstrategi, og distribusjon av undersøkelsen. Til slutt presenteres utvalget av respondenter med en grafisk fremstilling med oversikt over egenskaper og demografisk informasjon om deltakerne.

4.5.1 Populasjon

Et representativt utvalg er som navnet tilsier en gitt del av en større populasjon som nøyaktig gjenspeiler karakteristikker, egenskapene eller mangfoldet til en hel populasjon (Thrane, 2020). Med andre ord er et representativt utvalg en gruppe individer eller objekter som er valgt på en slik måte at den gir en nøyaktig representasjon av den større gruppen. Dette tillater forskere å kunne generalisere en større populasjon med et mindre utvalg, uten å måtte spørre en hel befolkning (Thrane, 2020). Forutsetningen er at det må være en variabel med lik normalfordeling som resterende del av befolkningen som skal undersøkes. Dette kan være variabler som kjønn, og/eller aldersfordeling (Thrane, 2020).

Prosessen med å velge et representativt utvalg innebærer å sikre at utvalget er mangfoldig nok til å fange opp variasjoner og mangfold i befolkningen. Utvalget til vår spørreundersøkelse ble utledet ut ifra statistiske opplysninger om Innlandet via Innlandsstatistikk.no.

Tallgrunnlaget på denne siden er fra 30. juni 2022. Innlandet har totalt 372 405 innbyggere. Aldersfordeling i befolkningen spredt på alder, som ikke er i arbeid, (år 67 til >90), 75 971 innbyggere (Innlandsstatistikk, 2022) Fra år (0-19), 76 254.

Ved å trekke fra befolkningen som ikke er i arbeid og uføre (32 251). Innlandet har den nest høyeste andelen av uføre (NAV, 2023). Utvalget vi ender opp med etter denne subtraksjonen

er 187 929 innbyggere i arbeid som potensielt skulle ha besvart undersøkelsen. Vi var også bevisste på at det var usannsynlig at vi kunne få tilgang til hele populasjonen vi ønsker å undersøke. Vi valgte derfor alle Innlandets kommuner, og store private bedrifter som kontekst for studien, samt alle som bor i Innlandet, relevante for undersøkelsen.

4.5.2 Utvalgsstrategi

Utvalgsrammen for studien defineres til alle arbeidstakere som bor og jobber i innlandet, både offentlig og private ansatte. Utvalgsstrategien til studien vil påvirke generaliseringen av resultatene. I hovedsak benyttes det to ulike utvalgsstrategier for undersøkelser:

Sannsynlighetsutvalg, og ikke- sannsynlighetsutvalg (Thrane, 2020). Valg av utvalgsstrategien avhenger av blant annet befolkningens størrelse, befolkningens egenskaper, problemstillingen og tilgjengelige ressurser. Sannsynlighetsutvalg anses generelt som mer representativt og pålitelig enn ikke-sannsynlighetsutvalg, men ikke-sannsynlighetsutvalg kan være nyttig i situasjoner der sannsynlighetsutvalg ikke er gjennomførbart eller hensiktsmessig (T. Clark et al., 2021)(Thrane, 2020).

I denne studien er det valgt et bekvemmelighetsutvalg. Dette er en type ikke-sannsynlighetsutvalg, der utvalget velges ut fra deltakernes tilgjengelighet og vilje til å besvare en undersøkelse. Dette kan føre til skjevheter i utvelgelsen, og igjen påvirke generaliseringen av studien (T. Clark et al., 2021). I vårt tilfelle sendte vi ut informasjon om studien, med link til spørreskjemaet til alle Innlandets kommuner, kjente offentlige virksomheter, og større private selskaper. Derfor kan det hende at respondentene ikke er representative for hele populasjonen i offentlige og private virksomheter, da de som valgte å svare, kan ha andre egenskaper enn de som ikke besvarte undersøkelsen.

For å forebygge skjevheter i et bekvemmelighetsutvalg kan stratifisering av utvalget gjøre det mer representativt (T. Clark et al., 2021). Dette kan gjøres da vi antar at visse undergrupper i populasjonen er viktigere eller mer innflytelsesrike for våre forskningsspørsmål. Ved å stratifisere utvalget kan vi sikre at hver undergruppe er representert i prøven. Dette bidrar til å øke presisjonen, nøyaktigheten og generaliserbarheten til studien (T. Clark et al., 2021). I vårt tilfelle ønsket vi å sammenligne undergruppene offentlig ansatte mot privat ansatte i Innlandet. Fordelingen mellom offentlige og private ansatte var i Innlandet 2022, 42,7%

offentlige ansatte mot 57,2% private ansatte (Innlandsstatistikk, 2022b). Innenfor disse undergruppene selekteres et tilfeldig utvalg som representerer andelen i populasjonen. Da utvalget var for lite med kun 167 respondenter, med en tydelig skjev fordeling mellom offentlige og private ansatte valgte vi å beholde det fulle utvalget som en mindre sikker representasjon av populasjonen.

4.5.3 Respondentutvalg

Målgruppen er alle som bor eller jobber i Innlandet. Nedenfor er en oversikt over egenskaper og demografisk informasjon om respondentene, samt en visuell fremstilling av respondentene med en oversiktstabell:

Bakgrunnsvariabel og verdier	AFI- utvalg 2021	AFI- utvalg 2022	Innlandet 2023 Frekvens (n=167)
Kjønnsandel			
Kvinne	51 %	51 %	93 (56%)
Mann	49 %	49 %	74 (44%)
Andel aldersgrupper			
<30	8 %	7 %	16 (10%)
30-44	32 %	31 %	61 (36%)
45-59	43 %	42 %	64 (38%)
>60	17 %	20 %	26 (16%)
Andel utdanningsnivå			
Grunn-/ videregående/ fagskole	42 %	43 %	26 (16%)
Universitets-/høyskolenivå	58 %	57 %	141 (84%)
Andel offentlig og privat sektor			
Offentlig sektor	47 %	43 %	113 (68 %)
Privat sektor	53 %	57 %	54 (32%)

Tabell 2: Oversikt over masterstudiets bakgrunnsvariabler sammenlignet med AFI sine undersøkelser 2021-2022

Vi sendte spørreundersøkelsen (vedlegg 1- spørreundersøkelse) til samtlige kommuner, offentlige virksomheter, og større private bedrifter i Innlandet. Det var 177 personer som besvarte undersøkelsen. 10 besvarelser ble ekskludert fra utvalget, da de verken bor eller jobber i Innlandet, og dermed ikke tilhører utvalgsrammen for undersøkelsen.

Sammenlignet med kjent statistikk fra Innlandet vet vi at andelen private ansatte (57%) versus offentlig ansatte (43%) har en skjev fordeling. Det samme gjelder kjønnene i Innlandet fordelt på alder mellom 20-69 år. Fra tabell generator SSB, er Innlands-populasjonen i dette års-intervallet på 51% menn og 49% kvinner (Innlandsstatistikk, 2022a).

4.6 Datainnsamling

I denne studien benyttes spørreundersøkelse og litteraturgjennomgang for innsamling av data. Fordelene med spørreskjema er at det er en standardisert tilnærming til datainnsamling, som sikrer at alle respondentene blir stilt de samme spørsmålene i samme rekkefølge. Dette bidrar til å redusere skjevheter i dataene og gjør det enklere å sammenligne svar på tvers av ulike grupper av respondenter (T. Clark et al., 2021). Når spørreskjemaene er samlet inn, kan de enkelt analyseres ved hjelp av statistikkprogrammer. Dette gjør det mulig å raskt identifisere mønstre og trender i dataene, noe som er direkte relatert til problemstillingen vår. Ved å gjøre en anonym undersøkelse kan respondentene bli mer komfortable med å svare på sensitive spørsmål, og øke sannsynligheten for at de vil gi ærlige svar (T. Clark et al., 2021).

Skjemaet vi sendte ut ble distribuert via e-post med informasjon om at resultatene fra undersøkelsen brukes til en masteroppgave i offentlig innovasjon og ledelse, og at spørsmålene er hentet fra en tidligere studie gjort av arbeidsforskningsinstituttet. Videre informeres deltagere om hensikten med undersøkelsen, som er å avdekke om Innlandet følger trendene i AFI-undersøkelsen selv etter pandemien er “over” og hvordan hjemmekontor og fjernarbeid påvirker wlb i Innlandet. Det opplyses også om at det ikke brukes personopplysninger i undersøkelse, og at undersøkelsen er anonym.

Datainnsamlingen begynte tidlig i februar 2023. Skjemaet ble sendt til alle kommunene i innlandet gjennom deres postmottak. Skjemaet ble i tillegg sendt til flere offentlige institusjoner og større private bedrifter. Oversikt over bedrifter og institusjoner, og dato for fremsendelse er vedlagt oppgaven (vedlegg 2- distribusjonsoversikt). Da responsraten var

lavere enn forventet, sendte vi undersøkelsen til noen kjente enkeltpersoner i disse bedriftene. Dette da vi bekreftet at undersøkelsen ikke hadde blitt videresendt fra postmottak. Av 46 kommuner i Innlandet, fikk vi 25 automatiske bekreftelser på at e-post er mottatt og 2 som bekreftet at de ble sendt videre. For å nå flere ansatte i Innlandet sendte vi ut flere purre e-poster i mars 2023.

Vi delte i tillegg innlegg med spørreskjemaet på våre sosiale medier; Facebook og Instagram. Datainnsamlingen ble avsluttet 26. Mars 2023 både for å sikre tilstrekkelig tid til å analysere resultatene, samt diskutere resultatene mot tilgjengelig litteratur og AFI-rapporten/tidligere forskning.

4.6.1 Spørreskjema

Vi har i vår forskning ikke utviklet egne spørsmål til spørreskjema. Vi har benyttet spørsmål brukt i AFI rapporten. Dette er da fra tidligere forskning om emnet. Vi har derfor ikke utformet spørsmål, men vi har gjort noen endringer som beskrives nedenfor. Disse endringene har vi gjort, både for å forsøke å ivareta anbefalingene i Brymans social research methods (2021), og for å forsøke å få flere respondenter, uten å tilby incentiver som premier. Vi sendte en e-post til forskningslederen til rapporten, og fikk AFI sine spørsmål oppsett og analyseskjema til bruk, med forutsetningen om at vi opplyser om at spørsmålene er tidligere brukt i deres studie.

Da vi bruker deler av et kjent spørreskjema, rangerte vi spørsmålene, etter hvordan de kunne potensielt bidra med å besvare forskningsspørsmålene i vår problemstilling. Deretter ble enkelte spørsmål ekskludert da de ikke var direkte relevante for våre forskningsspørsmål.

Det anbefales at spørsmålene i et spørreskjema må utformes så korrekte og forståelige som mulig, ikke være tvetydige eller gi rom for ulike tolkninger (T. Clark et al., 2021). På bakgrunn av dette velger vi å gjøre minimalt med endringer for å hindre flere måter å tolke svarene på.

Demografiske kjennetegn som kjønn, aldersgruppe, sivilstatus og bransje, samt om respondentene jobber i det offentlige eller det private, beholdes, og er identisk med hjemme-

borte-uavgjort undersøkelsen. Bortsett fra kjønn der svaralternativet; annet legges til i undersøkelsen for å gjøre den mer universelt utformet. Dette innebærer at flest mulig kan bruke skjemaet uavhengig av identifisert kjønn.

- Mulighet til å jobbe hjemmefra. Kjennetegn ved arbeidsplassen
Spørsmål omformulert fra: *Hvis du tenker frem til en normalsituasjon etter pandemien, hvor ofte ønsker du da å jobbe hjemmefra hele dagen?* til: *Hvor ofte ønsker du da å arbeide hjemmefra hele dagen?* endret da det er mer vanlig at folk jobber fra andre steder enn på arbeidsplassen i dag.
- Arbeidssteder forrige hele arbeidsuke, frivillighet, ønsker for hjemmekontor.
Ingen endringer
- Skriftlig avtale om hjemmekontor, utgifter
Kun spørsmål om avtale beholdes. Spørsmål relatert til kompensasjon av arbeidstid og andre kostnader i forbindelse med hjemmekontor ekskluderes.
- Kontorplassen hjemme
Ingen endringer.
- Reisetid og arbeidsplassen i arbeidsgivers lokaler.
Ingen endringer.
- Innflytelse og krav.
Ingen endringer.
- Støtte, samhold og tillit.
Ekskluderes fra vår undersøkelse, da dette ikke relaterer direkte til vår problemstilling. Dette temaet omhandler arbeidsmiljøet og social-support i relasjonen arbeidstaker-leder.
- Meningsfylt arbeid og egenvurdert produktivitet.
Ingen endringer.
- Forholdet mellom jobb og hjem.
Ingen endringer.
- Fysisk aktivitet, psykiske og fysiske utfall.
Alle spørsmål relatert til helse ekskluderes fra vår studie, bortsett fra spørsmål om sykefravær og om sykefraværet er relatert til arbeidet. Subjektive spørsmål om utbrenthet ekskluderes.
- Meningsfylt arbeid og produktivitet.
Ingen endringer.

Spørreskjemaet er kortet ned med målet om å få flest mulig respondenter, og å minimere “respondentutmattelse” (T. Clark et al., 2021) Dette så vi på som en nødvendighet, etter å ha gjennomgått samtlige spørsmål i vedleggene fra AFI- rapporten.

Formatet til spørreundersøkelsen ble selektert til nettskjema.uio.no. Vi valgte nettskjema da vi har erfaring med bruk og oppsett av nettskjema fra tidligere, og brukervennligheten er svært høy, samt at det genereres ferdige filer til analyse og gjennomgang når undersøkelsen er ferdig. Vi mener også at et nettbasert format på undersøkelsen var godt egnet, da målgruppen til undersøkelsen også jobbet på nettet. Endelig versjon av undersøkelsen (vedlegg 1) til utsendelsen inneholdt til slutt 73 spørsmål.

4.6.2 Måleskala

Måleskalaene for spørreundersøkelsen er i hovedsak satt etter en ordinal Likert skala fra 1-6. 1-5 og 1-4. For spørsmål som omhandler frekvens, er verdiene: Aldri, sjeldnere, månedlig, en gang i uken, flere ganger i uken, og daglig. Unntaket er spørsmålet om hvor ofte søndagsjobbing forekommer der skalaen er satt fra 1-4 aldri til ukentlig. Videre er alle påstander som respondentene skal gradere selv satt fra 1-5 ingen, lite, verken mye eller lite, ganske mye, svært mye og vet ikke. Det samme gjelder påstandene der respondentene skal gradere sin egen mening, eller holdninger på svarene der verdiene 1-5 representerer helt uenig, delvis uenig, verken eller, delvis enig, helt enig, vet ikke/ikke relevant. Det er ingen åpne spørsmål, eller fritekstsvar mulige i spørreundersøkelsen.

4.6.3 Pre-test

Det er anbefalt å gjennomføre en pre-test før spørreundersøkelser sendes ut. Dette gjøres for å kunne for å identifisere og korrigere potensielle problemer med spørreskjemaet, for eksempel endre uklare eller tvetydige spørsmål, eller spørsmål som er vanskelige å forstå (T. Clark et al., 2021). Testen vil også bidra til å identifisere problemer med spørreskjemaets design, for eksempel svaralternativer som er for begrensede eller for brede. Denne informasjonen kan brukes til å avgrense spørreskjemaet, for å sikre at det måler det det er ment å måle og gi nøyaktige og pålitelige data (T. Clark et al., 2021). En slik test kan også bidra til å kartlegge gjennomførbarheten til undersøkelsen, og gjøre nødvendige justeringer i spørreskjemaet for å sikre at det er hensiktsmessig og forståelig for deltakerne.

Det ble ikke gjennomført systematisk testing av spørreskjemaet, på en mindre kontrollgruppe. Rasjonale for denne beslutningen var at vi benyttet spørsmål fra tidligere skjema. Vi testet skjemaet selv, samt at noen uheldige slektninger har bidratt for å korrigere både skrivefeil, og matriser som ikke virket. Prøvesvarene i denne utprøvingen er slettet.

Kodebok funksjonen i nettskjema ble så testet, for å kontrollere at det var mulig å gjennomføre analyser ut ifra spørreundersøkelsen. En tab separert fil ble kopiert i Excel med fiktive resultater ble importert inn i statistikkprogrammet STATA. Dette for å kontrollere om vi kunne gjennomføre adekvate analyser basert på utvalget av spørsmål, selektert til vår undersøkelse. Da vi vurderte den fiktive analysen som adekvat, konkluderte vi at vi ville kunne gjennomføre relevante analyser fra det endelige datasettet, etter spørreundersøkelsen var gjennomført.

Det ble dog erfart at vi burde ha vektlagt denne pre-testen i større grad da noen spørsmål som ikke skulle vært kopiert inn fra AFI sitt utvalg, endte opp med å bli værende i undersøkelsen. Dette var spørsmål om husstand og boligsituasjon som det ikke er gjort analyser på i AFI rapporten, samt en skala verdi på arbeidstidsfaktor som ble værende etter test på en skala-funksjon i nettskjema-løsningen. Det ble feil på spørsmål på hvor mange rom som disponeres i husstanden, disse spørsmålene måtte slettes da verdiene som skulle vært tall, ble kopiert inn som flervalgs alternativ om hjemmekontoret.

4.7 Ethiske overveielser

Informert samtykke er en kritisk del av forskningsetikken som sikrer at potensielle respondenter forstår forskningsprosjektets formål, prosedyrer og potensielle risikoer. Videre får respondentene vite om fordeler før de samtykker til å delta. Innhenting av informert samtykke er viktig fordi det respekterer respondenters autonomi, og til å velge og ikke delta. Det fremmer også åpenhet og tillit mellom forskere og respondenter (T. Clark et al., 2021).

Når det gjelder spørreskjemaer, betyr informert samtykke at respondentene er fullt klar over hvordan svarene deres vil bli brukt, og om eventuell risiko forbundet med å delta i studien.

Hensikten med studien og hva bruken av svarene er til er både delt gjennom e-poster og står som informasjon helt øverst i spørreundersøkelsen (vedlegg 1), før respondentene begynner å svare. Alle som åpner undersøkelsen står også fritt til å avslutte undersøkelsen, og ikke levere inn svar dersom de ikke er komfortable med dette. Undersøkelsen er helt konfidensiell og

personvernet til respondentene er ivaretatt. Undersøkelsen er derfor ikke meldt inn til Norsk senter for forskningsdata, NSD da det ikke er sporbarhet til IP-adresser eller andre personopplysninger i nettskjema løsningen.

4.7.1 Interessekonflikter

Masterstudiets forfattere innehar ingen interessekonflikter bortsett fra at vi ved flere anledninger har måttet jobbe og lede kolleger fra hjemmekontor de siste årene.

4.8 Studiens variabler

Endelig versjon av spørreskjemaet med ekskluderte spørsmål til datainnsamlingen, inneholdt 68 spørsmål til analyse og gjennomgang. Siste reviderte versjonen av variabel oversikten er fremstilt (vedlegg 3-variabeloversikt) med kategorisering av de ulike variablene med kilder til hvor spørsmålet er hentet fra i AFI-undersøkelsen. Sammenslåingen av variabler og gjennomsnittsverdi beregningen er gjort på samme måte som i AFI rapporten, slik at vår studie benytter tilsvarende måleindikatorer. Forklaringen av de sammenslåtte variablene gjøres i dette kapittelet for å gi en forståelse av hva de enkelte variablene skal måle/representere. I tillegg til variablene som omhandler grenseoverskridende arbeidstid. De enklere variablene forklares underveis, og er vedlagt studien (vedlegg 3).

Tilkobling

For tilkobling svarer respondentene på hvor enige de er i følgende påstander: Jeg bruker smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid til arbeidsrelaterte oppgaver (*smarttelefon*), jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden (*forpliktet_svar*), jeg sjekker jobbrelaterte e-post frem til jeg legger meg for å sove (*jobbrelatertepost*). Gjennomsnittet av disse påstandene slås sammen og danner variabelen tilkobling (Ingelsrud et al., 2022).

Avkobling

For avkobling svarer respondentene om hvor enige de er i påstandene; Etter endt arbeidsdag..., glemmer jeg jobben (*glemmerjobb*), tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt (*tenkerikkejobb*), distanserer jeg meg selv fra arbeidet mitt (*distanserefrajobb*) og får jeg en pause fra arbeidskravene (*pausefrakrav*). Gjennomsnittet av disse påstandene slås sammen og danner variabelen avkobling (Ingelsrud et al., 2022).

Jobb-hjem konflikt

For jobb-hjem-konflikt svarer respondentene om hvor enige de er i påstandene: Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre (*for sliten etter jobb*), På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser (*fromyeoggjøre*), Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme (*jobbvenner og familie*). Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner (*jobbopptar tid*). Gjennomsnittet av disse påstandene slås sammen og danner variabelen jobb-hjem konflikt (Ingelsrud et al., 2022).

Måleindikator på tilkobling, avkobling og jobb-hjem-konflikt, benytter samme skala verdier som i AFI-rapporten. Skalaen går fra 1 -5 helt uenig- helt enig, og er beregnet som gjennomsnittet av tre påstander for tilkobling, og fire påstander for avkobling og jobb-hjem-konflikt (Ingelsrud et al., 2022).

Arbeidstids kontroll

Denne variabelen i hvilken grad arbeidstaker kan kontrollere rammene rundt egen arbeidstid og fritid. denne variabelen er slått sammen til en faktorvariabel (*arbeidstids kontroll*) ut fra respondentene sine svar på i hvilken grad de kan påvirke; antall timer de jobber i uken (*antall timer jobbuken*), når de kan ta seg noen timer fri (*timerfri*), når de starter og avslutter arbeidsdagen (*start og slutt*) samt når de kan ta ut ferie eller fridager (*feriefri*). Verdiene er på en skala fra 1-5, ingen til svært mye (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Grenseoverskridende arbeid

Variablene som omhandler grenseoverskridende arbeid indikerer hvor hyppig respondentene jobber utenom arbeidstid (*ofte utenom arbeidstid*), hvor ofte de har jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn (*mer enn 10 timer*), jobbet etter kl. 21 de siste 6 månedene (*oftesent*), frekvensen på hvor ofte respondentene har hatt mindre enn 11 timer sammenhengende fri i løpet av 24 timer (*mindrefri*), og hvor hyppig de har jobbet søndager de siste 6 månedene (*hvoroftesøndag*). Alle variablene som representerer grenseoverskridende arbeid er besvart på en skala fra 1-6 (aldri, sjeldnere, månedlig, en dag i uken, flere dager i uken og hver dag), med unntaket av søndagsarbeid der skal verdiene er fra (1-4 aldri, sjeldnere, månedlig, ukentlig). Disse variablene er ikke sammenslåtte, men forklarer begrepet grenseoverskridende arbeid (Ingelsrud et al., 2022).

Innflytelse

Innflytelse over arbeidet er målt ved å be respondentene ta stilling til hvilken grad de har innflytelse på beslutninger som angår arbeidet sitt (*innflytelsebeslutning*), kan påvirke mengden av arbeid som blir tildelt dem (*innflytelsemengde*), har innflytelse på hva de gjør på jobb (*innflytelsehva*) og hvordan de utfører arbeidsoppgavene sine (*innflytelsehvordan*). Verdiene er på en skala fra 1-5, aldri til alltid. For hver respondent har vi beregnet gjennomsnittlig verdi på disse spørsmålene og kategorisert de som har en verdi på 4 eller høyere, tilsvarende svaralternativene «Ofte» eller «Alltid», som at de har høy innflytelse over eget arbeid (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Kvantitative krav

Kvantitative krav måler den subjektive arbeidsbelastningen til respondentene, som gjennomsnittet av 3 påstander. Kvantitative krav er målt ved å be respondentene svare på hvor enige de er i påstandene: Hvor ofte arbeidsmengden er ujevnt fordelt slik at arbeidet hopper seg opp (*arbeidsbelastning*), hvor ofte de ikke har tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene (*etterskudd oppgaver*) og man har så mye å gjøre at man kommer på etterskudd (*tidtilgjennomføring*). Verdiene er på en skala fra 1-5, aldri til alltid (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Produktivitet

Vi har målt produktivitet på samme måte som i AFI rapporten der vi har to sammenslåtte variabler som måler egenvurdert innsats (*produktivitet_innsats*) og kvalitet i arbeidet (*Produktivitet_kvalitet*). Som mål på innsats, bes respondentene om å svare ut hvor enige eller uenige de er i følgende påstander: «Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min», «Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder» og «Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det». Følgende påstander måler kvalitet i arbeidet: «Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå», «Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet» og «Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid». Skalaen går fra 1 lav til 5 høy innsats i arbeidet (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Mening i jobben

Opplevelsen av mening i jobben er målt med samme variabler som i AFI, som gjennomsnittet av to spørsmål; «Er arbeidet ditt meningsfylt» (*meaningwork*) og «Føler du at arbeidet ditt er viktig?» (*importantwork*). Svarskalaen går fra 1-5, i svært liten grad til svært stor grad (Ingelsrud et al., 2022).

4.9 Studiens analyser

På grunn av at vårt utvalg både er lite, og ikke er representativt for befolkningen i Innlandet, har vi valgt å kjøre robuste regresjoner. Dette gjør at man får robuste standardfeil, og korrigerede t- og p-verdier, selv der man har heteroskedasitet. Dette betyr at man har spredte datapunkter og ujevn fordeling rundt regresjonslinjen (Thrane, 2020). Vi har som tidligere nevnt en skjev kjønnsfordeling, andeler som jobber i det offentlige versus det private, aldersfordeling, samt en over- representativitet for enkelte bransjer.

Videre har vi valgt å bruke robust regresjon som analyse, på grunn av at modellen er mindre sensitiv for “outliers” slik at vi kan lettere trekke slutninger innenfor vårt skjeve og lille utvalg. Analysene som er gjennomført er kjørt i både STATA og Excel. Vi har valgt å kjøre noen analyser som AFI undersøkelsen ikke har gjort for å få svar på våre forskningsspørsmål. AFI har for eksempel ikke kjørt noen analyser på reisetid.

AFI versus innlandet

Der vi har undersøkt forskjellen mellom vårt og AFI sitt utvalg, har vi brukt deres andelstabeller i 2021-2022 for å se på likheter og forskjeller i andeler, med vårt utvalg i 2023. For å undersøke utbredelse og kjennetegn for hjemmekontoret for offentlige ansatte i Innlandet, har vi brukt egen data deskriptivt i tabeller og grafer for å fremstille andelene i den delen av vårt utvalg som er offentlige ansatte.

Utbredelse og kjennetegn for hjemmekontoret for offentlige ansatte i Innlandet.

Vi har gjort tilsvarende med deskriptive tabeller og grafer for det digitale hjemmekontoret og variabelen arbeidstid kontroll, som omhandler arbeidstakerens mulighet til å påvirke rammene rundt arbeidet i Innlandet.

Hjemmekontoret og arbeidstid, grenseoverskridende arbeidstid.

For å utforske hvilken betydning hyppigheten av hjemmekontor har for arbeidstiden, ble det først satt opp en fremstilling over ulike former for grenseoverskridende arbeidstid mot hyppighet av hjemmekontor i utvalget. Deretter er det gjennomført en robust regresjon for å undersøke etter en samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor; med skala-verdier fra 1-6 aldri-hver dag, (*ofte_hjemmefra*) som avhengig variabel. Mot variablene som representerer grenseoverskridende arbeidstid.

Hjemmekontoret og Helse

For å undersøke om frekvensen av hjemmekontor påvirker den ansattes helse, er det gjennomført en robust regresjon med frekvensen av hjemmekontor mot selvrapportert sykefravær de siste 6 måneder (*sykefravaer*) der verdiene er ja, nei eller vet ikke og om sykefraværet skyldes jobb (*skyldfravaer*), med samme verdier.

Indikatorer på work-life-balance

For å teste det teoretiske standpunktet om at det vil være en god wlb dersom man oppnår høy grad av avkobling, lav til moderat grad av tilkobling og lav jobb-hjem-konflikt, er det gjennomført en robust regresjon med mellom wlb variablene; jobb-hjem konflikt, tilkobling og avkobling.

Hjemmekontor, grenseoverskridende arbeid og work-life-balance faktorer

Vi har undersøkt andelene innenfor wlb- variablene mot frekvensen av hjemmekontor for å vurdere hvordan disse fordeler seg i vår populasjon. Det er videre kjørt en robust regresjon der man ser på samvariasjon mellom kvantitative krav, innflytelse og arbeidstid kontroll mot wlb variablene.

Hjemmekontoret og produktivitet

For å undersøke om frekvensen av hjemmekontor påvirker den egenrapporterte produktiviteten er det gjennomført en robust regresjonsanalyse der vi ser etter samvariasjon mellom frekvens hjemmekontor mot egen rapportert innsats og egen rapportert kvalitet.

Forskjeller mellom offentlige og private ansatte

I inndelingen der vi undersøker forskjeller mellom offentlige og private ansatte i Innlandet er benyttet deskriptive tabeller og grafer for å vise likheter og forskjeller. Det er gjort robuste regresjoner for å undersøke etter samvariasjon mellom de offentlige og private ansatte, og grad av innflytelse, selvrapporert produktivitet, selvopplevd tilkobling, selvrapporert sykefravær, og om de kamuflerer bakgrunn på digitale plattformer.

Fysisk arbeidsplass og reisetid og preferanse for hjemmekontor

I inndelingen der vi undersøker utvalgets fysiske arbeidsplass, deres reisetid og deres preferanser for hjemmekontor er det benyttet deskriptive tabeller og grafer. Det er gjennomført en robust regresjon for å undersøke etter samvariasjon mellom preferanse for hjemmekontor mot reisevei og den fysiske arbeidsplassen, og utforming av kontorplassen i arbeidsgivers lokaler.

5. Resultater

I denne inndelingen av studien, presenteres undersøkelsens resultater, etter våre (5) forskningsspørsmål. Fremstilling av undersøkelsen med våre resultater sammenlignet med AFI sine vedlegges oppgaven i tabellform (vedlegg 4-Undersøkelse AFI & Innlandet tabell). I denne fremstillingen brukes det henholdsvis grafer og tabeller kombinert for å fremstille dataene.

5.1 AFI versus Innlandet

Vi ser nærmere på likheter og ulikheter mellom vårt utvalg og svarene AFI fikk under pandemien 2021-2022, som gjelder konflikt mellom jobb og hjem og opplevd tilkobling til arbeidsplassen.

5.1.1 Hjemmet som arbeidssted

Innledningsvis ser vi på prosentandelene i AFI sine tabeller og sammenligner med våre prosentandeler merket i blått. Når vi ser på forskjellene på de som har mulighet til å ha hjemmekontor “ja, kun ved behov” så har denne %-andelen økt til 62% i vårt utvalg, fra 30% i de to omfangsundersøkelsene til AFI. Her ser vi i vårt utvalg at det er flere som kan ha hjemmekontor ved behov etter pandemien enn tidligere. Det er også en lav %-andel som sier at de ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra dersom de ønsker dette.

På spørsmål om “hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?” er det en større %-andel som jobber hjemmefra en dag uken enn det var under pandemien. Henholdsvis 8% og 13% i AFI-sitt utvalg, men vi har hele 26%. Vi fant også at det var bare 1% som aldri hadde hjemmekontor i vårt utvalg.

Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Hver dag	33 %	7 %	10 %
Flere dager i uken	26 %	33 %	32 %
En dag i uken	8 %	13 %	26 %
Månedlig	10 %	18 %	13 %
Sjeldnere	18 %	23 %	18 %
Aldri	6 %	6 %	1 %

Tabell 3 hjemmet som arbeidssted, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

5.1.2 Arbeid utenom ordinær arbeidstid og jobb hjem konflikt

Det er færre som jobber flere dager i uken utenom ordinær arbeidstid i vårt utvalg og etter pandemien. Det var 36% i begge spørreundersøkelsene til AFI som gjorde det under pandemien, mot 16% i vårt utvalg. Mens det er hele 43% som sjeldnere jobber utenom ordinær arbeidstid i vårt utvalg, mot 10% og 6% i AFI sitt.

Det er noen få forskjeller på arbeid utenom ordinær arbeidstid. De som jobber minst månedlig utenom ordinær arbeidstid og mer enn 10 timer, jobber sjeldnere hjemmefra. I AFI sitt utvalg var dette henholdsvis 44% og 31% mot våre 4% i Innlandet. Det er færre som svarer at de hovedsakelig jobber på kontoret/arbeidsgivers lokaler. Vi har flere som jobber delt mellom hjemme- og arbeidsgivers lokaler.

Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Hver dag	8 %	6 %	7 %
Flere dager i uken	36 %	36 %	16 %
En dag i uken	14 %	15 %	19 %
Månedlig	14 %	17 %	11 %
Sjeldnere	18 %	19 %	43 %
Aldri	10 %	6 %	4 %

Tabell 4 arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Det er hele 19% som sier de jobber etter klokken 21.00 flere ganger i uken i vårt utvalg. Det er %-vis en liten økning fra AFI sitt utvalg med 13 og 9%. 20% sier de jobber etter kl. 21.00 en gang i uken og 34% sier de gjør det månedlig. Dette er høyere %-andeler enn i AFI sitt utvalg. Det er noen færre i vårt utvalg med 20% som sier de sjeldnere jobber etter 21.00. I AFI sitt utvalg svarer henholdsvis 26% og 24% at de aldri jobber etter 21.00 mot 19% i vårt utvalg. Så her har vi en forskjell fra AFI sitt utvalg om at respondentene i vårt utvalg, *jobber denne typen grenseoverskridende arbeid flere ganger i uken, en dag i uken og månedlig*. Samtidig har vi en nedgang i %-andelen på den gruppen som jobber sjeldnere etter 21.00.

De fleste som jobber etter kl. 21.00 jobber hjemmefra og en noe større andel jobber delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler etter pandemien i vårt utvalg. Vi ser videre en liten økning av de som jobber månedlig på søndager fra henholdsvis 29 og 28% mot våre 41%. Vi ser at flere som jobber søndager i større grad veksler mellom å jobbe hjemmefra og i arbeidsgivers lokaler enn i AFI sitt utvalg

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av ett døgn			
Hver dag	1 %	2 %	1 %
Flere dager i uken	14 %	12 %	18 %
En dag i uken	14 %	15 %	14 %
Månedlig	24 %	25 %	30 %
Sjeldnere	29 %	30 %	30 %
Aldri	18 %	16 %	8 %
Hvis minst månedlig: De dagene du jobber mer enn 10 timer, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	44 %	31 %	4 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	22 %	27 %	11 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	32 %	37 %	42 %
Annet	2 %	5 %	5 %
I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl. 21.00?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hver dag	1 %	2 %	0 %
Flere dager i uken	13 %	9 %	19 %
En dag i uken	11 %	13 %	20 %
Månedlig	18 %	22 %	34 %
Sjeldnere	31 %	31 %	20 %
Aldri	26 %	24 %	19 %
Hvis minst månedlig: De dagene du jobber etter klokken 21.00, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	77 %	73 %	60 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	15 %	15 %	12 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	6 %	8 %	23 %
Annet	2 %	4 %	7 %

Tabell 5 arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

De fleste som jobber etter kl. 21.00 jobber hjemmefra og en noe større andel jobber delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler etter pandemien i vårt utvalg. Vi ser videre en liten økning av de som jobber månedlig på søndager fra henholdsvis 29 og 28% mot våre 41%. Flere som jobber søndager i større grad veksler mellom å jobbe hjemmefra og i arbeidsgivers lokaler.

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Ukentlig	8 %	9 %	6 %
Månedlig	29 %	28 %	41 %
Sjeldnere	35 %	36 %	30 %
Aldri	28 %	27 %	23 %
Hvis minst månedlig: Når du jobber på søndager, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	74 %	72 %	62 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	17 %	16 %	17 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	7 %	7 %	18 %
Annet	2 %	3 %	4 %

Tabell 6 arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Enkelte rapporterer om mindre enn sammenhengende fri *Hver dag* I AFI sitt utvalg var dette 4% og i vårt utvalg har dette økt til 6%. En noe høyere andel rapporterer at dette skjer *flere dager i uken*. En liten økning fra 7% til 11% *en gang i uken*. Og en nedgang i *Aldri* fra 37 og 34% til 23% i vårt utvalg.

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende fri			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hver dag	4 %	4 %	6 %
Flere dager i uken	10 %	8 %	15 %
En dag i uken	7 %	7 %	11 %
Månedlig	12 %	16 %	16 %
Sjeldnere	29 %	31 %	29 %
Aldri	37 %	34 %	23 %

Tabell 7 arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

5.1.3 Mulighet til å jobbe hjemmefra

Andelen som har mulighet til å jobbe hjemmefra har økt fra henholdsvis 47% og 43% til 58% i vårt utvalg. Noe som gjør at andelen som ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra har sunket fra 53% og 57% til 42%. Det er ikke store endringer i hvilken grad arbeidstakerne kan bestemme selv hvor ofte de jobber hjemmefra. Bare en liten prosentandel nedgang i *svært stor grad* og en økning i *I stor grad*. det bemerkes at det er svært liten forskjell i andelene fra AFI sitt utvalg, og vårt ubalanserte utvalg.

Har hjemmekontor (har mulighet og jobber hjemmefra minst månedlig)			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Ja	47 %	43 %	58 %
Nei	53 %	57 %	42 %
I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
I svært stor grad	22 %	31 %	25 %
I stor grad	23 %	28 %	31 %
I noen grad	29 %	29 %	27 %
I liten grad	13 %	7 %	7 %
I svært liten grad	11 %	3 %	7 %
Ikke relevant	2 %	1 %	5 %

Tabell 8 mulighet og grad av bestemmelse for hjemmekontor fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Det er flere som jobber i arbeidsgivers lokaler nå i 2023 med 94% i vårt utvalg mot henholdsvis 51% og 75% i AFI sitt utvalg. I tillegg er det færre som jobber hjemmefra i 2023 fra 81% og 74% til 54%. I tillegg jobber enkelte på toget og under reiser i vårt utvalg.

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Jobbet noe fra [sted] forrige arbeidsuke			
Arbeidsgivers lokaler	51 %	75 %	94 %
Oppdragsgivere eller klienter	7 %	13 %	11 %
Hjemme hos deg selv	81 %	74 %	54 %
Hytte/fritidsbolig	6 %	6 %	7 %
På toget/på reise	3 %	8 %	13 %
På kafe	1 %	1 %	3 %
Annet	2 %	3 %	4 %

Tabell 9 arbeidsteder forrige hele arbeidsuke fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

5.1.4 Kontorplassen hjemme

Det er noen forskjeller på hvordan arbeidsplassen er organisert hjemme i AFI sitt utvalg og vårt. Det er færre i vårt utvalg som har en fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til noe annet. Og det er flere i vårt utvalg som *ikke jobber fra et fast sted i boligen* enn i AFI sitt utvalg.

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Arbeidsplassen hjemme			
Et fast rom som utelukkende brukes til kontor	18 %	17 %	15 %
Et fast rom som innimellom brukes til annet	21 %	26 %	20 %
En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet	31 %	29 %	19 %
Et fast sted som også brukes til andre gjøremål	19 %	19 %	23 %
Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen	8 %	8 %	24 %

Tabell 10 arbeidsplassen hjemme sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Det er flere i vårt utvalg som har kollegaer som jobber hjemmefra med hele 55% mot AFI sitt utvalg med henholdsvis 19% og 34%. I vårt utvalg er det en lavere %-andel med 11% som sier at de aller fleste kollegaer jobber ofte på hjemmekontor mot AFI sitt utvalg på 39 og 21%.

5.1.5 Arbeidsgivers lokaler

Det er flere i vårt utvalg som har eget kontor i arbeidsgivers lokaler med hele 54%. I vårt utvalg har vi en mindre %-andel som sitter i kontorlandskap med fast plass og bare 4% i vårt utvalg sitter i kontorlandskap uten fast plass.

Kontorplass i arbeidsgivers lokaler			
Eget kontor	37 %	36 %	54 %
Delt kontor	16 %	13 %	16 %
Kontorlandskap med fast plass	34 %	33 %	22 %
Kontorlandskap uten fast plass	9 %	13 %	4 %
Har ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler	4 %	3 %	4 %

Tabell 11 kontorplassen i arbeidsgivers lokaler utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

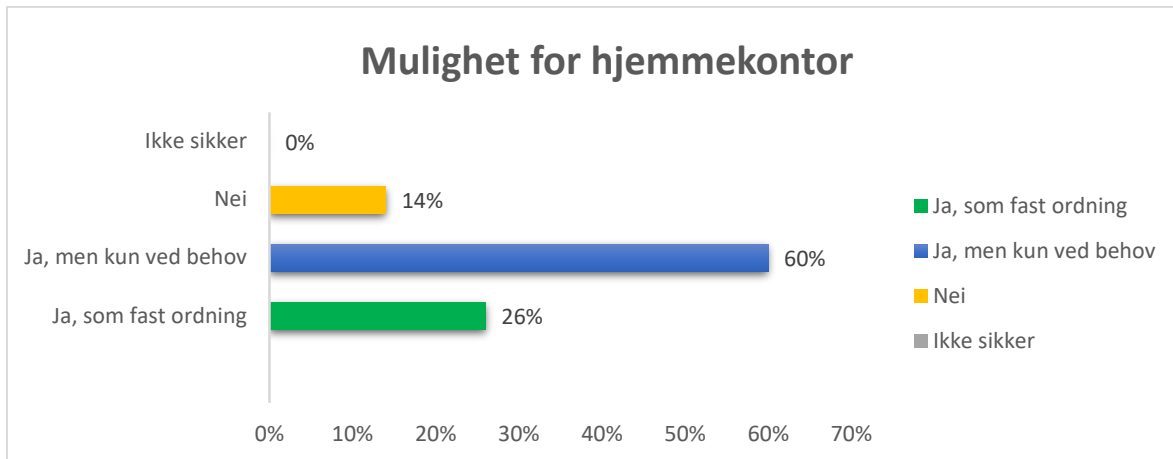
5.1.6 Mening og vurdert arbeidsinnsats

De som jobber en gang i måneden, opplever en større grad av mening i jobben enn de som jobber oftere på hjemmekontor. Vi har en svak samvariasjon, mens AFI har en sterkere. Men de som jobber ukentlig hjemmefra har en bedre jobb-hjem-konflikt enn de som jobber sjeldnere.

5.2 Utbredelse og kjennetegn for hjemmekontoret for offentlige ansatte i innlandet.

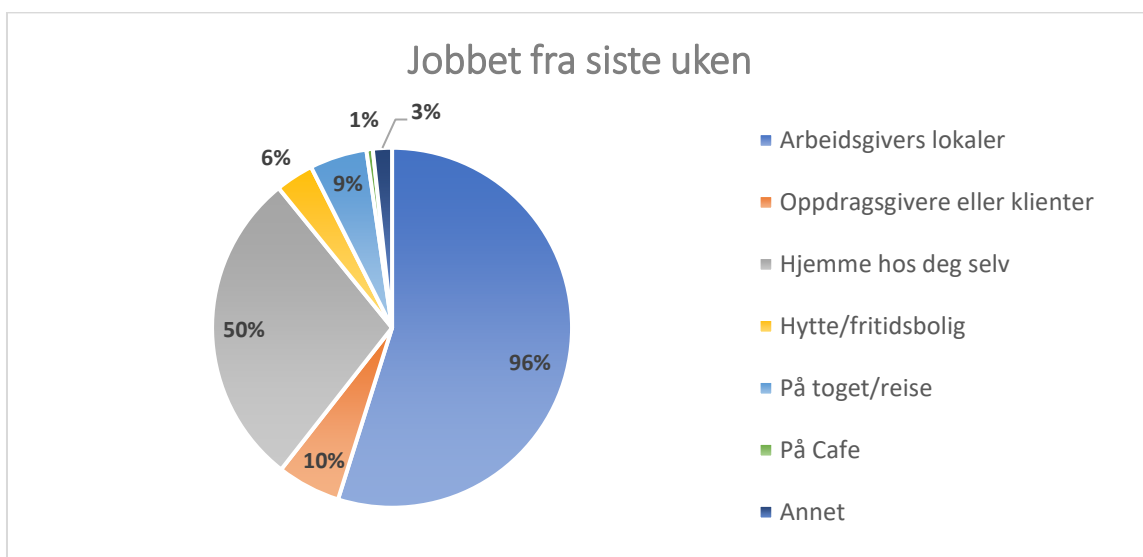
Bruk av hjemmekontor blant de offentlig ansatte i Innlandet som deltok i denne studien er utbredt; 56% av respondentene arbeider hjemmefra hver måned eller hyppigere. Av de som jobber hjemmefra arbeider 78% i tillegg utenom normale arbeidstider.

Av de offentlige ansatte i vår Innlands- populasjon er det 29% med fast ordning for hjemmekontor, 60% har hjemmekontor, men kun ved behov. Og 14% av respondentene har ikke anledning til å ha hjemmekontor i det hele tatt. Videre analyser om kjennetegn for hjemmekontoret, ekskluderer respondentene som ikke har anledning til å ha hjemmekontor.



Figur 2 graf med oversikt over hjemmekontor for offentlig ansatte i Innlandet.

Når respondentene ble bedt om å rapportere på siste ukes arbeidssted, meldte de offentlig ansatte at over halvparten hadde jobbet fra hjemmekontoret på hytta eller hjemme, i tillegg til arbeidsgivers lokaler.



Figur 3 andel arbeidssteder offentlig ansatte Innlandet, ekskludert avtalt arbeidstid <35t i uken.

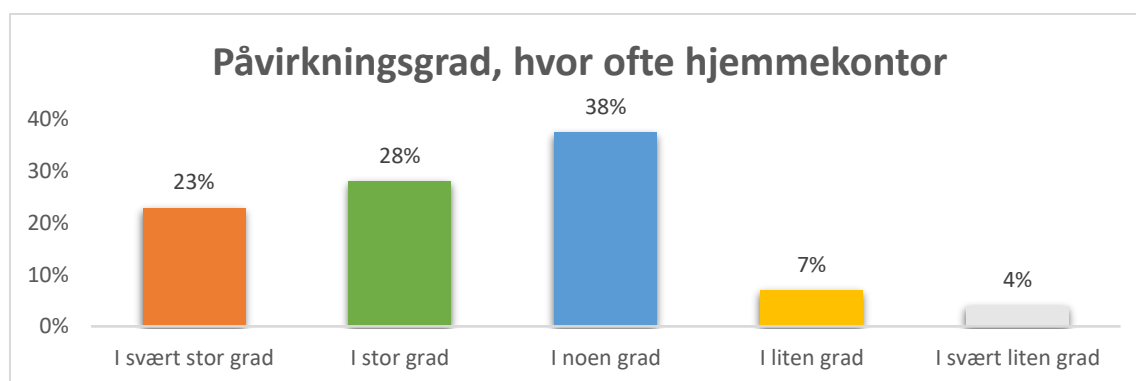
Undersøkelsen tar også for seg hvilke kjennetegn det er ved hjemmekontor for vår populasjon, om det arbeides fra et tilpasset kontor-rom, i fellesareal i boligen eller andre steder. Det er svært jevne andeler mellom hvordan kontorplassen ser ut hjemmefra, der de færreste 14,4% har et eget kontor hjemme, som utelukkende brukes som kontorplass.

Arbeidsplassen hjemme	Andel n=97
Et fast rom som utelukkende brukes til kontor	14,4 %
Et fast rom som innimellom brukes til annet	20,6 %
En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet	19,6 %
Et fast sted som også brukes til andre gjøremål	23,7 %
Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen	21,7 %

Tabell 12 oversikt over arbeidsplassen hjemme, for offentlige ansatte i Innlandet.

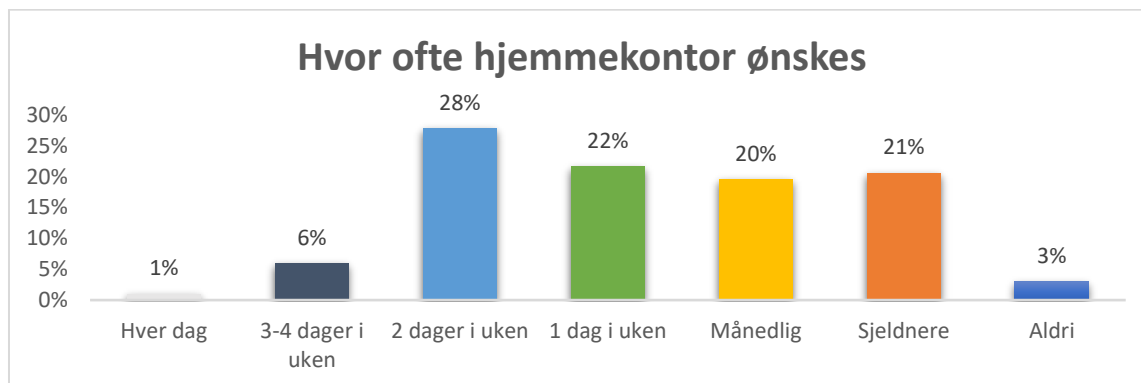
De fleste respondentene som jobber hjemmefra har arbeidsrom, i hvert fall uten at det normalt er andre til stede i arbeidsrommet regelmessig (78%). 24% arbeider hjemmefra med andre regelmessig til stede, mer i selskap av andre voksne (18%) enn barn (6%). Studien tar ikke for seg firbent selskap.

Respondentene har i undersøkelsen selv rangert i hvilken grad de kan bestemme hvor ofte de vil jobbe hjemmefra, med en skala fra 1-5 (I svært liten grad- til I svært stor grad). Andelen som kan påvirke hvor ofte de vil jobbe hjemmefra; i noen til i svært stor grad er 89%. Kun 11% rapporterer påvirkningen til svært liten- eller liten grad. Gjennomsnittlig rangering av respondentene er: 3,5. Denne verdien plasseres imellom noen grad - i stor grad.



Figur 4 graf med fremstilling hvilken grad respondentene påvirker bruk av hjemmekontor, ekskludert de som sjeldent eller aldri jobber hjemmefra.

Dersom de offentlige ansatte respondentene kunne bestemme selv hvor ofte de ønsket å arbeide hjemmefra hele dagen uten å møte opp på arbeidsplassen, ville de fleste benytte seg av en eller annen form for hjemmekontor månedlig eller hyppigere (76%).



Figur 5 fremstilling hvor ofte respondentene ønsker hjemmekontor

Gjennomsnittlig rangering av respondentene på hvor hyppig de ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen, mellom 1 aldri, 7 hver dag, er: 4,5 Denne verdien plasseres mellom 1 dag og 2 dager i uken.

5.2.1 Det digitale hjemmekontoret

Det er en overveldende stor andel respondenter som bruker digitale møteplattformer som teams, zoom, Skype og lignende fra hjemmekontoret (92%). På disse plattformene interageres det med ledere, kolleger, kunder, brukere og andre. De fleste har kameraet på og sender videobilde av seg selv på disse plattformene. De fleste (70%) skjuler omgivelsene på de samme plattformene, mot 30% som gjør det sjeldent eller aldri. 62% av respondentene melder at virksomhetene ikke har tydelige retningslinjer for hvordan de digitale møteplattformene skal benyttes i disse aspektene og 24% er usikre på om arbeidsgiver i det hele tatt følger opp og kontrollerer de ansatte som jobber hjemmefra.

Hvem har du møter med på disse plattformene?	Andel n= 87	
Leder/arbeidsgiver		65 %
Kolleger		79 %
Kunder/klienter		30 %
Brukere/pasienter		4 %
Andre		26 %

Funksjoner digital møteplattform	Viser ansikt	Skjule/kamouflere bakgrunn
Alltid	48 %	14 %
Ofte	36 %	26 %
Noen ganger	11 %	30 %
Sjelden	2 %	14 %
Aldri	2 %	16 %

Har virksomheten din noen retningslinjer for bruk av kamera, bakgrunnsfiltre eller annet når dere har møter på samarbeidsplattformer ...	
Ja	9 %
Nei	62 %
Vet ikke	26 %

Opplever du en endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver når du sitter på hjemmekontor?	
Mer kontroll	3 %
Ingen endring	68 %
Mindre kontroll	4 %
Vet ikke/ikke relevant	24 %

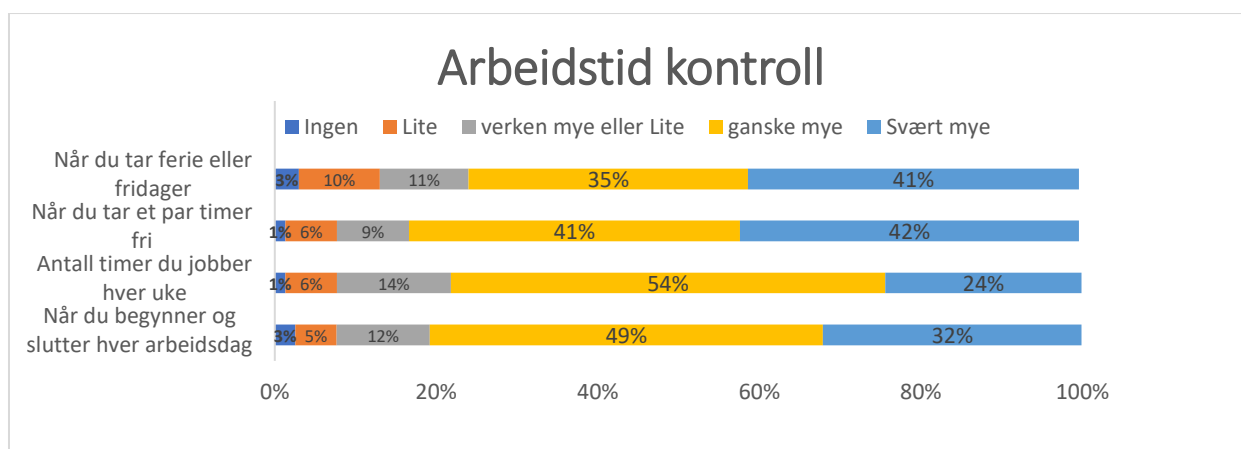
Hvordan opplever du økt kontroll fra arbeidsgiver?	
---	--

Jeg må være mer nøyaktig med tidsregistreringen min på hjemmekontor	33 %
Arbeidsgiver/leder krever flere møter	0 %
Arbeidsgiver/leder tar oftere kontakt med meg via epost, telefon, teams/zoom e.l.	67 %
Annet	0 %

Tabell 13 bruk av digitale arbeidsplattformer og kontroll av arbeidsgiver, offentlige ansatte i Innlandet 2023

Undersøkelsen viser at de offentlige ansatte i Innlandet, i sum har høy grad av kontroll over egen arbeidstid. Ut ifra svarfordelingen fra de offentlige ansatte i Innlandet, er hovedinntrykket at respondentene i sum opplever en høy grad av kontroll over egen arbeidstid.

Samtidig viser gjennomgang av datasettet at respondentene som arbeider hjemmefra i sum arbeider ca. 4 timer mer per uke enn den avtalte arbeidstiden. Dette sammenlagt gir oss et interessant innblikk i hvordan offentlig ansatte i Innlandet har det på hjemmekontoret. De fleste (57%) ønsker å jobbe hjemmefra en dag i uken eller hyppigere, og svært mange bruker digitale verktøy for å samhandle når de er borte fra den ordinære arbeidsplassen.



Figur 6 svarfordeling over arbeidstid kontroll

5.3 Hvilken betydning har hjemmekontor for den ansattes arbeidstid, helse, jobb-fritid-balanse og produktivitet?

5.3.1 Hjemmekontoret og arbeidstid, grenseoverskridende arbeidstid.

Overordnet vedrørende arbeidstid og hjemmekontor, er det fremstilt frekvensen av hjemmekontor, mot respondentenes selvrapporterte frekvens over grenseoverskridende arbeid. Det fremgår av tabellen nedenfor med oversikt over andeler som rapporterer frekvensen når de jobber grenseoverskridende arbeid. Mellom 46% og 64% av respondentene jobber grenseoverskridende arbeid, mer enn avtalt med arbeidsgiver. Gjennomsnittlig har respondentene kontraktsfestet 35,7 timer arbeid per uke, men rapporterer i undersøkelsen at de jobber i snitt 40,9 timer ukentlig.

Verdi	Ofte hjemmefra	Ofte utenom arbeidstid	>10 timer	Etter 21	<11timer fri 24 t	Ofte søndager
Hver dag	1 %	3 %	1 %	0 %	6 %	1 %
Flere dager i uken	21 %	17 %	15 %	13 %	16 %	20 %
En dag i uken	14 %	20 %	13 %	10 %	10 %	14 %
Månedlig	28 %	12 %	32 %	35 %	15 %	29 %
Sjeldnere	33 %	44 %	31 %	23 %	30 %	33 %
Aldri	3 %	5 %	8 %	20 %	24 %	3 %

Tabell 14 andeler ofte hjemmekontor mot grenseoverskridende arbeid, ekskludert de som ikke har anledning til å jobbe hjemmefra n=151

For å undersøke en eventuell samvariasjon mellom frekvens på hjemmekontor og grenseoverskridende arbeid er det kjørt en robust multippel regresjonsanalyse med frekvensen av hjemmekontor Dette vurderes mot variablene som representerer grenseoverskridende arbeid. Kontrollvariablene er valgt til kjønn, aldersgruppe, utdanningsnivå og sivilstatus og familie.

Den samlede analysen i dette utvalget som fremstilt nedenfor, viser en positiv samvariasjon mellom frekvensen på hjemmekontor og hvor ofte de jobber utenom arbeidstid. Det er en svak men ikke signifikant negativ samvariasjon mellom frekvensen på hjemmekontor og mindre enn 11 timer fri for de som jobber lite hjemmefra. Det er videre en betydelig andel av de som jobber minst månedlig på hjemmekontor, som rapporterer at de har jobbet sjeldnere søndager de siste 6 månedene.

Tabellen nedenfor fremstiller regresjonen med frekvensen av hjemmekontor som uavhengig variabel og variablene som omhandler grenseoverskridende arbeidstid. B_1 representerer regresjonskoeffisienten, robust standard feil standardfeil (robust std. Err), samt t-verdi og p-verdi. Signifikante p-verdier er markert med *

<i>Ofte hjemmefra</i>	B_1	<i>Robust std. err.</i>	<i>t</i>	<i>P> t </i>
<i>Ofte jobber utenom arbeidstid</i>				
<i>Sjeldnere</i>	1.92	.546791	3.52	0.001*
<i>Månedlig</i>	1.11	.4113689	2.69	0.008*
<i>En dag i uken</i>	1.55	.5812689	2.67	0.009*
<i>Flere dager i uken</i>	2.07	.3969178	5.22	0.000*
<i>Hver dag</i>	3.79	.5634209	6.74	0.000*
<i>Jobbet mer enn 10 timer siste 6 måneder</i>				
<i>Sjeldnere</i>	0.84	.5628171	1.51	0.134
<i>Månedlig</i>	0.72	.5814311	1.24	0.218
<i>En dag i uken</i>	0.07	.6313785	0.12	0.907
<i>Flere dager i uken</i>	0.32	.6147131	0.53	0.600
<i>Hver dag</i>	1.2	.9581563	1.28	0.205
<i>Jobbet etter kl 21 siste 6 måneder</i>				
<i>Sjeldnere</i>	0.27	.4213021	0.66	0.510
<i>Månedlig</i>	-0.008	.4110484	-0.02	0.983
<i>En dag i uken</i>	0.415	.5065071	0.82	0.413
<i>Flere dager i uken</i>	0.353	.4821468	0.73	0.465
<i>< 11 timer sammenhengende fri siste 6 måneder</i>				
<i>Sjeldnere</i>	-0.46	.3356503	-1.37	0.172
<i>Månedlig</i>	-0.49	.3934565	-1.24	0.217
<i>En dag i uken</i>	-0.79	.4673481	-1.69	0.093
<i>Flere dager i uken</i>	-0.73	.3909622	-1.87	0.065
<i>Hver dag</i>	-0.81	.5080869	-1.61	0.110
<i>Søndagsjobbing siste 6 måneder</i>				
<i>Sjeldnere</i>	0.85	.3971797	2.16	0.033*
<i>Månedlig</i>	0.49	.4223736	1.17	0.243
<i>Ukentlig</i>	0.10	.6001797	0.18	0.857

Tabell 15 robust multipl regressjon, ofte hjemmekontor mot variabler som omhandler arbeid utenfor ordinær arbeidstid kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning (n=140, r²= 0,38)

Oppsummert er det en marginal positiv samvariasjon mellom frekvensen på hjemmekontor og grenseoverskridende arbeid; hvor ofte respondentene jobber utenom arbeidstid. I tillegg er det de som jobber månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor som svarer at de jobber sjeldent på søndager.

5.3.3 Hjemmekontoret og Helse

De eneste variablene i utvalget som måler helse, er respondentenes svar på om de løpet av de siste 6 måneder vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom (*sykefravaer*), og om fraværet skyldtes helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben (*skyldfravaer*). Vi ønsker å undersøke om det er noen samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor, sykefravær og skyld fravær. På grunn av kollinearitet kjøres analysen to ganger med samme kontrollvariabler som ovenfor (kjønn, aldersgruppe, utdanning, sivilstatus og familie, bransje). Begge analysene presenteres i samme tabell med et linjeskille. Tabellen nedenfor fremstiller regresjonen med frekvensen av hjemmekontor som uavhengig variabel og variablene som omhandler sykefravær. B_1 representerer regresjonskoeffisienten, robust standard feil standardfeil (robust std. Err), samt t-verdi og p-verdi. Signifikante p-verdier er markert med *

Ofte hjemmefra	b_1	Robust std. err.	t	$P> t $	[95% conf. interval]
Sykefravær siste 6 Måneder					
ja	0.64	0.21	2.95	0,004*	.211318 .075607
Vet ikke	2.14	0.22	9.61	0.000*	1.700202 .581668
Ofte hjemmefra					
Om sykefraværet skyldes jobb					
ja	0.09	0.40	0.23	0.89	-.7104015 .8945247
Vet ikke	-0.99	0.71	1.39	0.17	-2.423123 .4408023

Tabell 16 samvariasjon frekvens hjemmekontor, sykefravær offentlige ansatte i Innlandet ($n=141$, $r^2=0,10$) og skyld fravær ($n=63$, $r^2=0,05$)

Vi har en signifikant samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor og sykefravær, der en større andel av de som jobber hyppigere enn månedlig har rapportert et sykefravær de siste 6 månedene. Det er dog ingen samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor og om sykefraværet skyldes plager forårsaket av jobben.

5.3.3 Indikatorer på Work-life- balance

Vår måleindikator på wlb samsvarer med variablene som er benyttet i AFI rapporten. Vi bruker tre variabler som wlb indikatorer;

Tilkobling, som måler i hvilken grad respondentene er tilgjengelige for jobb utenfor arbeidstid. Avkobling, som måler i hvilken grad respondentene “kobler av” fra jobb etter arbeidstid, og jobb-hjem-konflikt som måler respondentenes opplevde grad av konflikt mellom jobb og hjem (Ingelsrud et al., 2022).

Disse måleindikatorene samsvarer med vår tidligere definisjon av wlb i teoriinndelingen. Dette bekreftes også med regresjonsanalysen nedenfor der vi har analysert jobb-hjem-konflikt mot tilkobling og avkobling. Analysen viser en positiv samvariasjon med signifikante p-verdier mellom jobb-hjem-konflikt og tilkobling der respondentene har rapportert at de er delvis enig 4, og helt enig 5, i utsagnene som måler tilkobling. Vedrørende avkobling har respondentene rapportert på tilsvarende måte som tilkobling. Det er videre en tilnærmet en negativ lineær samvariasjon mellom jobb-hjem konflikt og avkobling, med signifikante p-verdier. Analysen fremstilles i tabellen nedenfor. Tabellen nedenfor fremstiller regresjonen med jobb-hjem konflikt som uavhengig variabel og variablene tilkobling og avkobling B_1 representerer regresjonskoeffisienten, robust standard feil standardfeil (robust std. Err), samt t-verdi og p-verdi. Signifikante p-verdier er markert med *

<i>Jobb-hjem-konflikt</i>	<i>b1</i>	<i>robust std. err.</i>	<i>t</i>	<i>P> t </i>
Tilkobling				
<i>2 Delvis uenig</i>	.43	.25	1.72	0.088
<i>3 Verken eller</i>	.34	.28	1.25	0.213
<i>4 Delvis enig</i>	.57	.23	2.40	0.018*
<i>5 Helt enig</i>	.91	.33	2.71	0.008*
Avkobling				
<i>2 Delvis uenig</i>	-.83	.20	-4.00	0.000*
<i>3 Verken eller</i>	-1.27	.20	-6.10	0.000*
<i>4 Delvis enig</i>	-1.43	.25	-5.60	0.000*
<i>5 Helt enig</i>	-1.52	.37	-4.01	0.000*

Tabell 17 samvariasjon mellom jobb-hjem-konflikt, tilkobling og avkobling ($n=150$, $r^2= 0,25$)

Oppsummert står det teoretiske standpunktet om at jobb-hjem-konflikt henger sammen med den enkeltes evne til å koble av fra jobb, og å begrense tilgjengeligheten til jobb etter arbeidstid.

5.3.4 Hjemmekontor, grenseoverskridende arbeid og work-life-balance faktorer

Vi ser på frekvensen mellom hjemmekontor og wlb variablene, merk at enig angir hvor enige respondentene er i at de som eksempel er for slitne etter jobb osv. (angir høy- jobb- hjem konflikt). I vårt utvalg er det 47% av respondentene som angir høy grad av jobb-hjem-konflikt, som jobber flere eller hver dag i uken hjemmefra. Denne andelen er noe lavere for de som jobber hjemmefra månedlig, sjeldnere eller aldri. Andelen med lavest grad av jobb-hjem-konflikt er de som jobber hjemmefra en dag i uken. For tilkobling angir 55% av respondentene som jobber hjemmefra flere eller hver dag i uken, høy grad av tilkobling, Det gjør også 49% av de som jobber månedlig hjemmefra. 11% som jobber hjemmefra en dag i uken, angir lavest grad av tilkobling utenom arbeidstid.

De som kobler best av fra jobben er de som jobber sjeldnere eller aldri hjemmefra, eller de som jobber ukentlig hjemmefra.

<i>Frekvens hjemmekontor</i>	<i>hver dag /Flere dager i uken</i>	<i>en dag i uken</i>	<i>månedlig</i>	<i>sjeldnere eller aldri</i>
jobb-hjem-konflikt (n=150)				
Uenig	28 %	47 %	44 %	24 %
verken eller	25 %	42 %	20 %	43 %
Enig	47 %	11 %	37 %	33 %
tilkoblet utenom arbeidstid (n=167)				
Uenig	24 %	48 %	35 %	39 %
verken eller	21 %	19 %	16 %	20 %
Enig	55 %	33 %	49 %	41 %
avkobling fra jobb (n=150)				
Uenig	37 %	42 %	44 %	38 %
verken eller	37 %	26 %	41 %	28 %
Enig	25 %	32 %	15 %	34 %

Tabell 18 wlb variablene etter hyppighet av hjemmekontor

Videre har vi undersøkt etter samvariasjon mellom frekvens hjemmekontor, og frekvensen av grenseoverskridende arbeid mot wlb variablene, men fant ingen relevant samvariasjon mellom grenseoverskridende arbeid og wlb variablene i utvalget.

Det er videre gjennomført analyser med variablene som måler respondentenes innflytelse og arbeidstids kontroll og kvantitative krav grunnet det tidligere fremlagte teoretiske standpunktet om at fleksibilitet, arbeidsbelastning og incentiver påvirker domeneene i og utenfor arbeid. Kvantitative krav er tatt med i ligningen da det hevdes at når arbeidets krav dominerer vil det være en ubalanse mellom jobb og privatlivet (Guest, 2002).

I analysen nedenfor presenteres resultatene av en robust regresjon mellom variablene; arbeidstids kontroll, innflytelse og kvantitative krav mot wlb variablene, i tabellen fremstilles p-verdi markert med * dersom signifikant, og robust standardfeil i parentes.

	<i>Tilkobling</i>	<i>Avkobling</i>	<i>jobb-hjem-konflikt</i>
<i>Arbeidstid kontroll</i>	0.021* (.078)	0.020* (.088)	0.000 * (.072)
<i>innflytelse</i>	0.006* (.050)	0.207* (.072)	0.214 (.061)
<i>Kvantitative krav</i>	0.010* (.042)	0.013 *(.062)	0.000 * (.066)

Tabell 19: Samvariasjon mellom jobb-hjem-konflikt, tilkobling og avkobling (n=129, r²= 0,11-31) kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning

Analysen viser at økt kontroll over arbeidstid slår positivt ut for wlb variablene, ved større kontroll over arbeid og fri, reduseres opplevd jobb-hjem-konflikt, mens tilkobling og avkobling øker.

Det er ingen samvariasjon mellom innflytelse og wlb variablene bortsett fra når det gjelder tilkobling, der respondentene opplever høyere grad av tilkobling med høyere grad av innflytelse. For kvantitative krav og wlb variablene er det tydelig økt opplevd jobb-hjem konflikt ved økte jobbkraav, omvendt ved opplevd synkende jobbkraav.

5.3.5 Hjemmekontoret og produktivitet

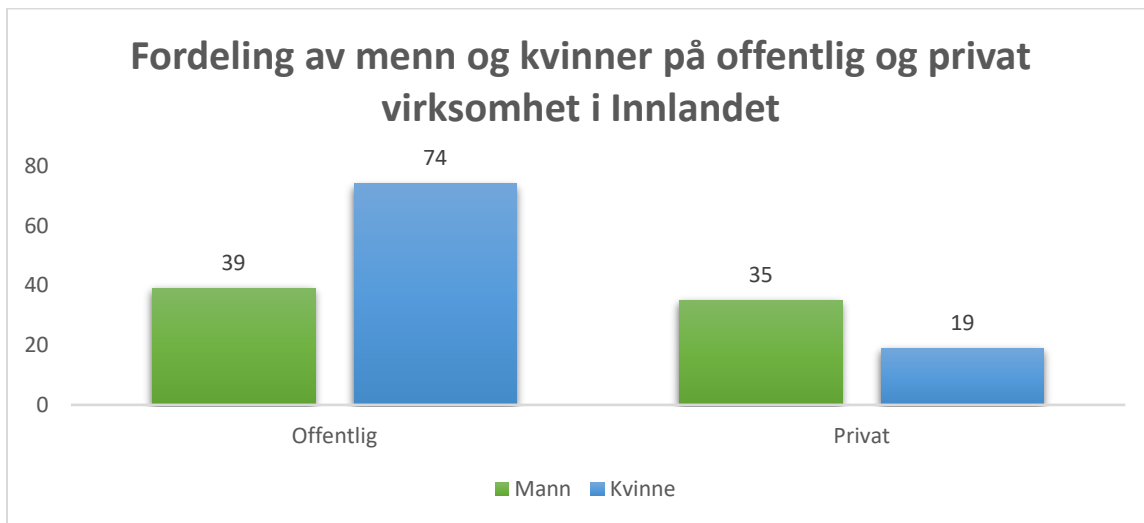
I vår undersøkelse er påstandene som måler egenvurdert innsats og kvalitet sammenslått til en gjennomsnitt variabel for å unngå kollinearitet ved analyser. Der gjennomsnittsverdi 2 representerer delvis uenig, 3 verken eller, 4 delvis enig og 5 helt enig. Vi har undersøkt samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor og egenrapportert produktivitet. Der finnes det en relevant samvariasjon mellom frekvens hjemmekontor og innsats, men ikke mellom frekvens hjemmekontor og kvalitet. Nedenfor fremstilles resultatene i tabell der vi viser p-verdier markert med * dersom signifikant og med robust standardfeil i parentes

<i>ofte hjemmefra</i>	<i>produktivitet, innsats</i>	<i>produktivitet, kvalitet</i>
<i>gjennomsnitt 2, delvis uenig</i>		0.19 (.721)
<i>gjennomsnitt 3, verken eller</i>	0.16 (.644)	0.007* (.488)
<i>gjennomsnitt 4, delvis enig</i>	0.000* (.311)	0.033 * (.461)
<i>gjennomsnitt 5, helt enig</i>	0.000* (.223)	0.020 * (.489)

Tabell 20 samvariasjon kontrollert frekvens hjemmekontor mot produktivitet innsats/kvalitet kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning (n=136, r²=0,9 0,10)

5.4 Er det forskjeller på offentlige og private ansatte i Innlandet?

Vårt utvalg er ikke tilstrekkelig balansert for å generalisere forskjeller mellom offentlige og private ansatte i Innlandet. Vi har en skjev fordeling der det er overvekt av offentlig ansatte og halvparten så mange fra privat sektor. Mellom kjønnene har vi tilnærmet lik, men noen flere kvinner enn menn som har svart på undersøkelsen. Samtidig er det vesentlig flere kvinnelige respondenter i det offentlige enn menn, eller flere menn enn kvinner fra det private som har deltatt.

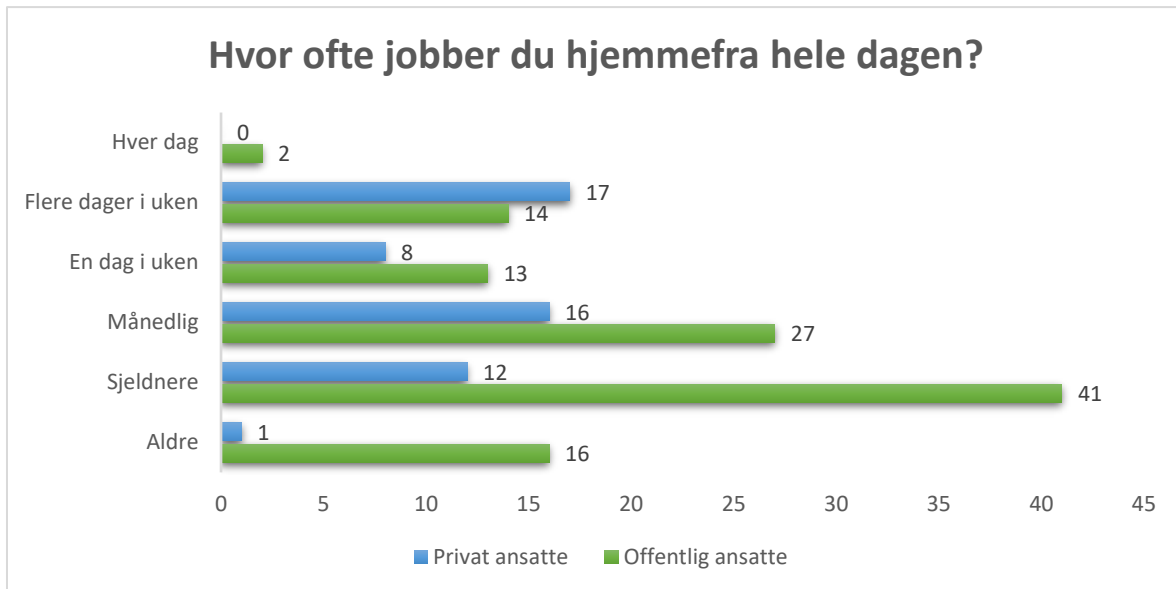


Figur 7 Fordeling av menn og kvinner på offentlig og privat virksomhet i Innlandet

Vi har færre personer under 30 år, og forholdsvis flere i høyere aldersgrupper i offentlig sektor selv om vi tar høyde for det skjeve utvalget. Vi har relativt mange med grunn-/videregående/fagskole i privat virksomhet og en stor andel av universitets-/høgskolenivå i det offentlige. Det er flere menn i privat virksomhet som har grunn-/videregående/fagskole og det er flere kvinner i offentlig virksomhet som har utdanning på universitets-/høgskolenivå. Det er også flere menn i privat virksomhet og det er flere kvinner i offentlig virksomhet som har respondert.

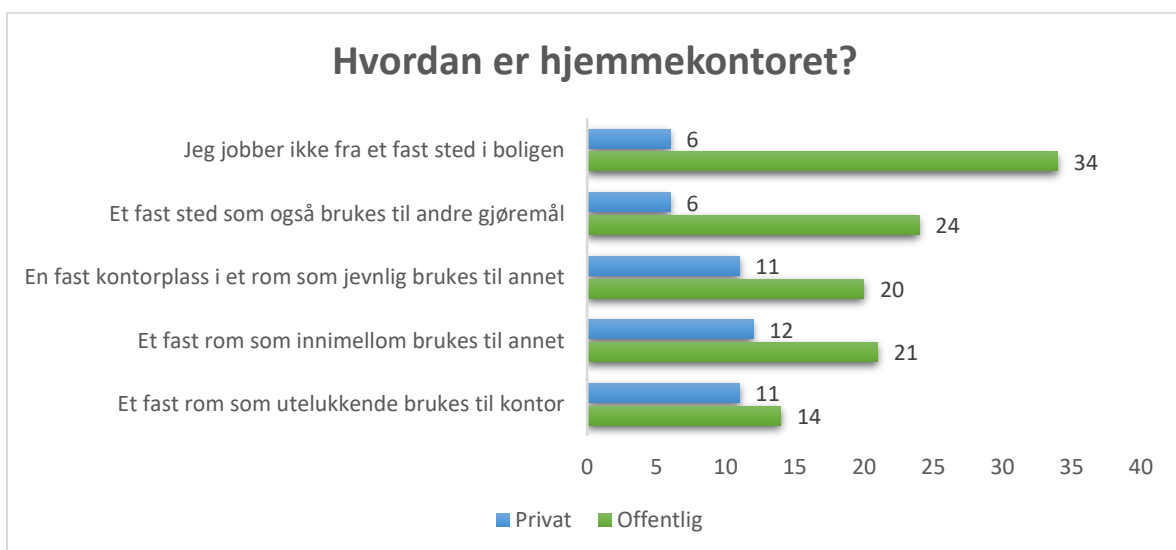
Vi ser at de offentlige ansatte som aldri har hjemmekontor er 10% mot 1% og sjeldnere hjemmekontor med 7% og 25% sett opp mot de private ansatte. Samtidig har 8% av de offentlige ansatte hjemmekontor en dag i uken, mot 5% av de private.

I analysen om de offentlige og private ansatte har lik mulighet til å jobbe hjemmefra, er det noen flere i offentlig virksomhet som ikke har denne muligheten. Det er statistisk signifikant flere av de offentlige som ikke har mulighet til å jobbe hjemmefra. I denne settingen må vi være bevisste på den skjeve fordelingen i utvalget og vi kan ikke vekte resultatene.



Figur 8 viser andeler av offentlige og private ansatte og frekvensen av hjemmekontor.

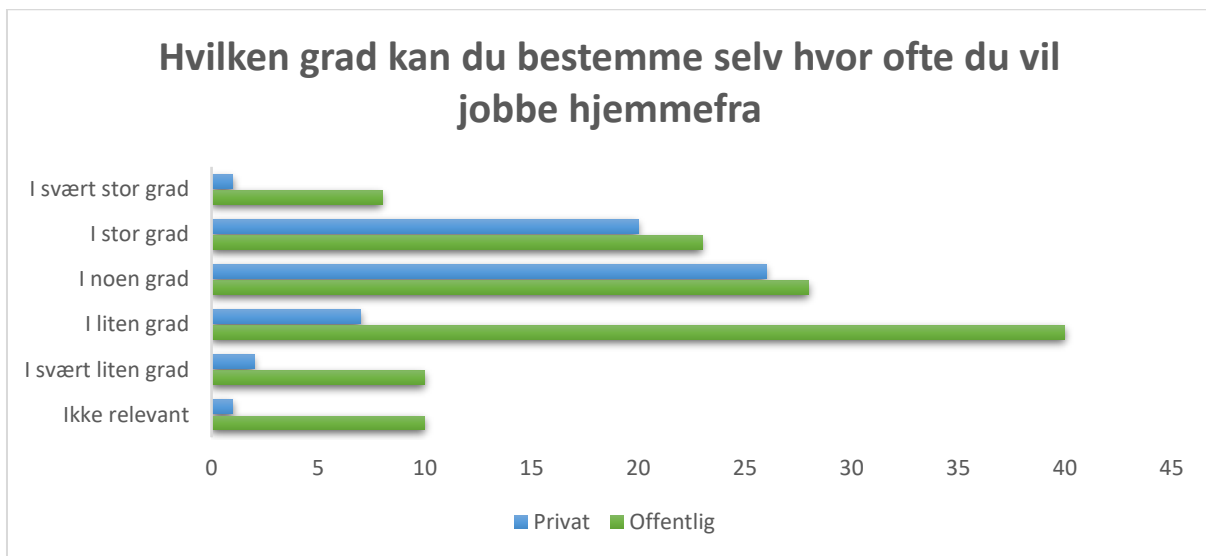
Når vi ser nærmere på hvordan hjemmekontoret til de offentlige og private ansatte i Innlandet er organisert ser vi at det er en forskjell på om de har et fast sted i boligen som de bruker til kontor eller ikke. Det er i vårt utvalg flere offentlig ansatte som sier at de ikke har et fast sted å jobbe i fra i boligen.



Figur 9 arbeidsplassen hjemme, andeler offentlig og private ansatte

5.4.1 I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

Dersom vi kjører en regresjonsanalyse der vi undersøker i hvilken grad offentlige og private ansatte kan påvirke om de jobber hjemmefra, finner vi signifikante verdier på 4. *I noen grad* med en p-verdi 0.059 (innenfor 10%) og i 5. *I stor grad* med en p-verdi 0.049. Vi ser at en større andel av de private ansatte har mulighet til å velge om de skal ha hjemmekontor eller ikke. Og det er flere offentlig ansatte som *I liten grad* kan ha hjemmekontor.

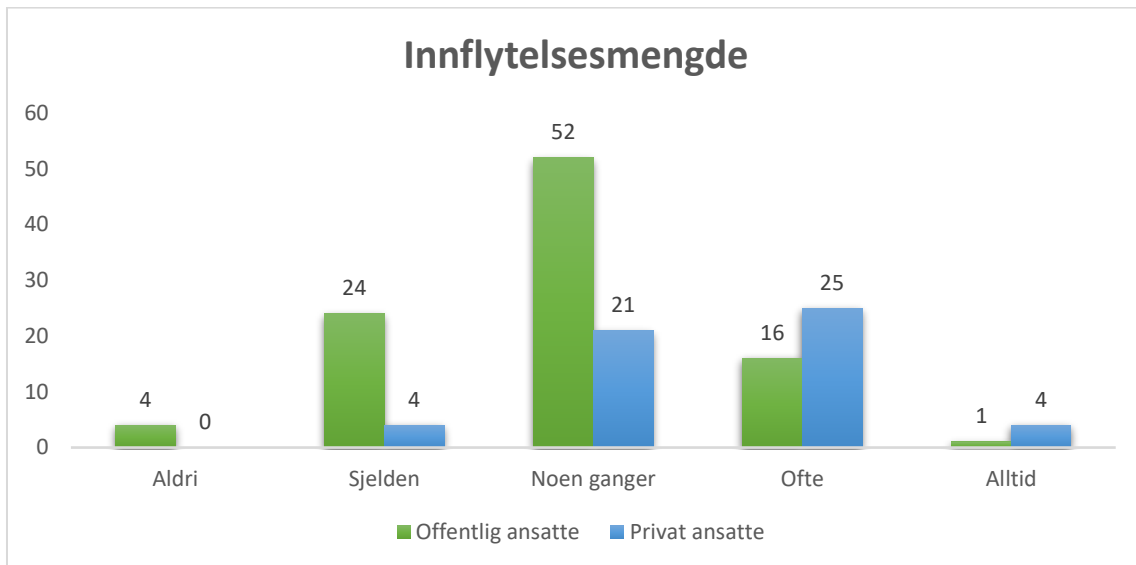


Figur 10 i hvilken grad kan du bestemme hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

5.4.2 Grad av innflytelse

Vi fant en signifikant p-verdi på hvilken grad av innflytelse de offentlig- og privat ansatte i Innlandet hadde på arbeidet sitt. Det er flere av de offentlig ansatte som sier at de sjelden har innflytelse over mengde arbeid i forhold til de private. Selv om vi har skjevt utvalg er det flere av de private arbeidstakerne som forteller at de større grad av innflytelse.

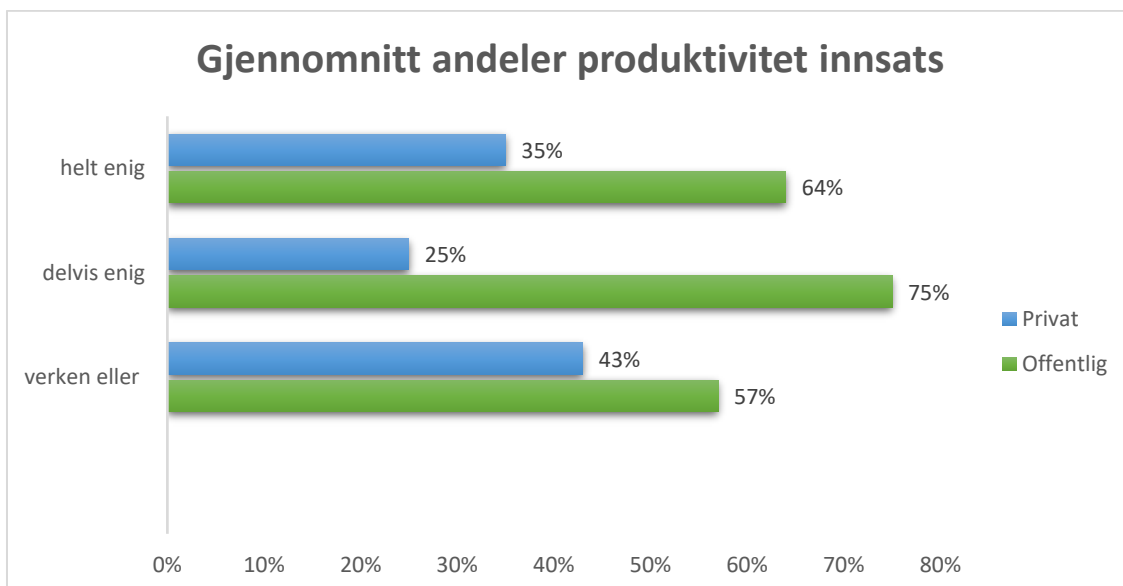
Det er derimot flere av de offentlig ansatte som sier at de har noen grad innflytelse på arbeidsmengden. Vi finner en signifikant verdi ($p\text{-verdi } 0.0001$) over innflytelsen og dette er signifikant på (4. Ofte) og (5. Alltid) hos de private ansatte som viser at de i større grad “ofte” og “alltid” har en innflytelse i sin arbeidssituasjon.



Figur 11 innflytelsesmengde andeler fordelt på offentlig og privat ansatte

5.4.3 Ekstrainnsats

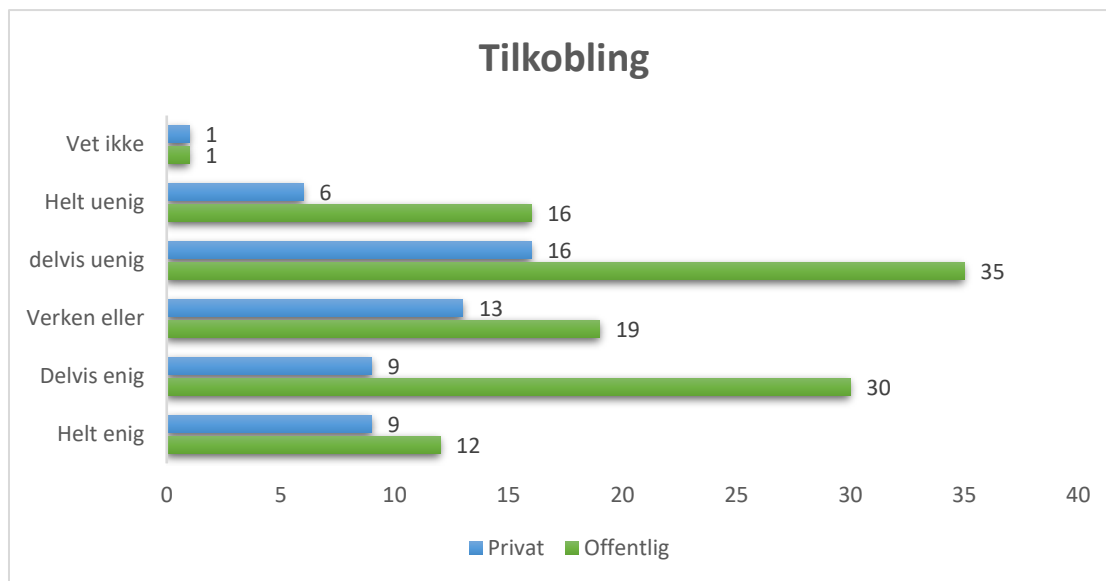
De private ansatte vurderer seg marginalt høyere på ekstrainnsats enn de offentlig ansatte.



Figur 12 jeg legger ofte inn ekstrainnsats i jobben min.

5.4.4 Tilkobling

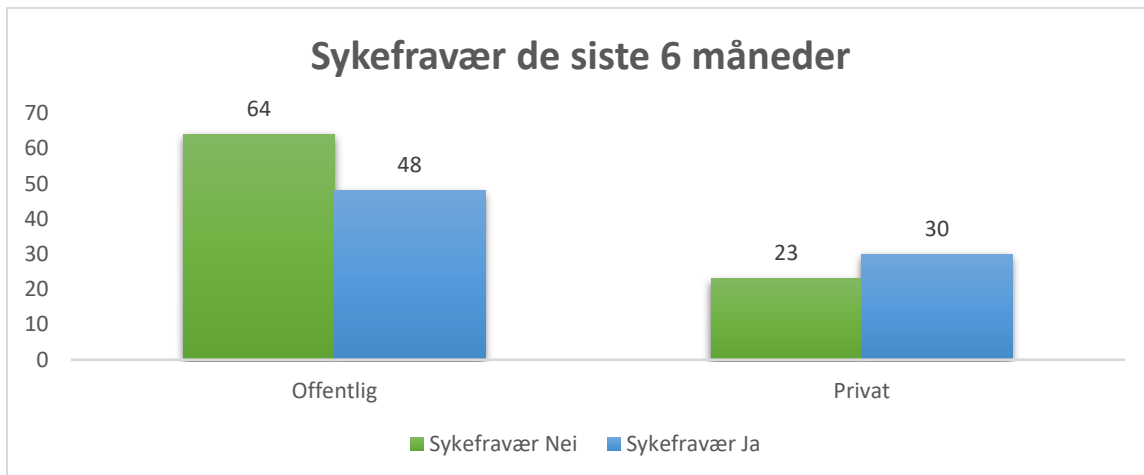
Vi kjører en regresjon for å se på forskjellene mellom offentlig og private ansatte når det gjelder tilkobling korrigert for kjønn, alder, utdanning og bransje. Her finner vi signifikante forskjeller når vi kjører regresjonen robust. Vi finner en positiv samvariasjon mellom de offentlig ansatte og tilkobling, (p -verdi 0.012). Vi finner også en signifikant verdi på kjønn, alder og utdanning. Det er færre personer i offentlig sektor som har lavere utdanning, samt flere kvinner i offentlig sektor.



Figur 13 andeler av offentlige og private ansatte og grad av tilkobling

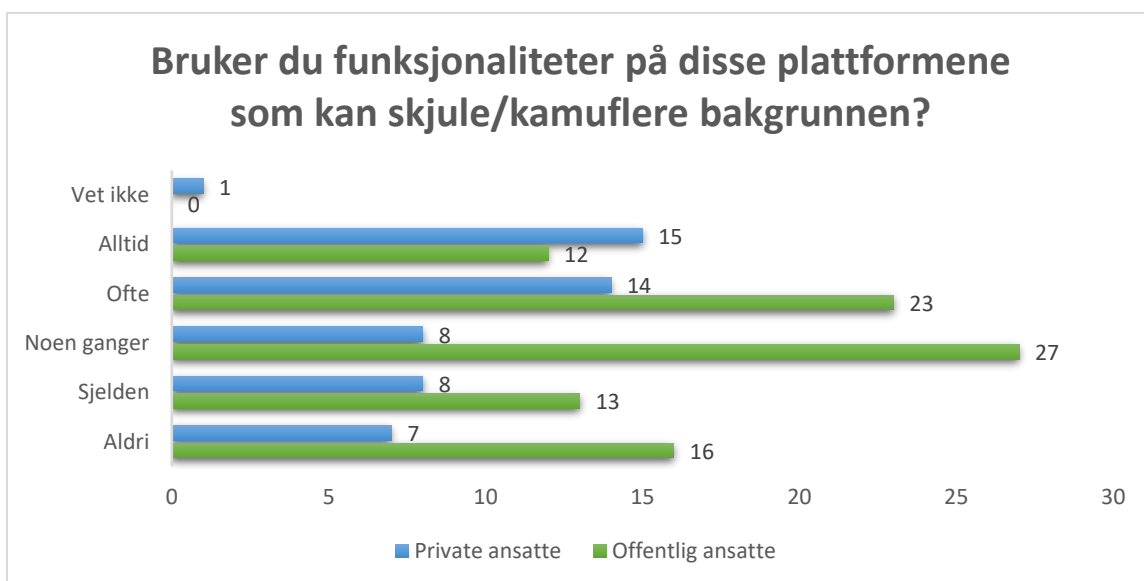
5.4.5 Sykefravær

Vi finner en positiv samvariasjon mellom offentlig og private ansatte og sykefravær. Vi ser at en høyere andel i privat virksomhet har et høyere sykefravær i løpet av de siste 6 månedene og har vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom. (*p-verdi 0.0001*). Denne analysen er gjennomført som en robust regresjon.



Figur 14 sykefravær de siste 6 måneder, andel offentlig og privat ansatte

Vi finner en liten forskjell på antall offentlig og private ansatte som skjuler bakgrunnen sin når de opererer på ulike plattformer. Det er flere private enn offentlige som *alltid* skjuler bakgrunnen sin, flere offentlig ansatte enn private har svart *ofte, noen ganger, sjelden og aldri*. Dette er signifikant (*p-verdi 0.015*). Vi har kjørt en robust regresjon og korrigert for kjønn, utdanning og aldersgruppe.



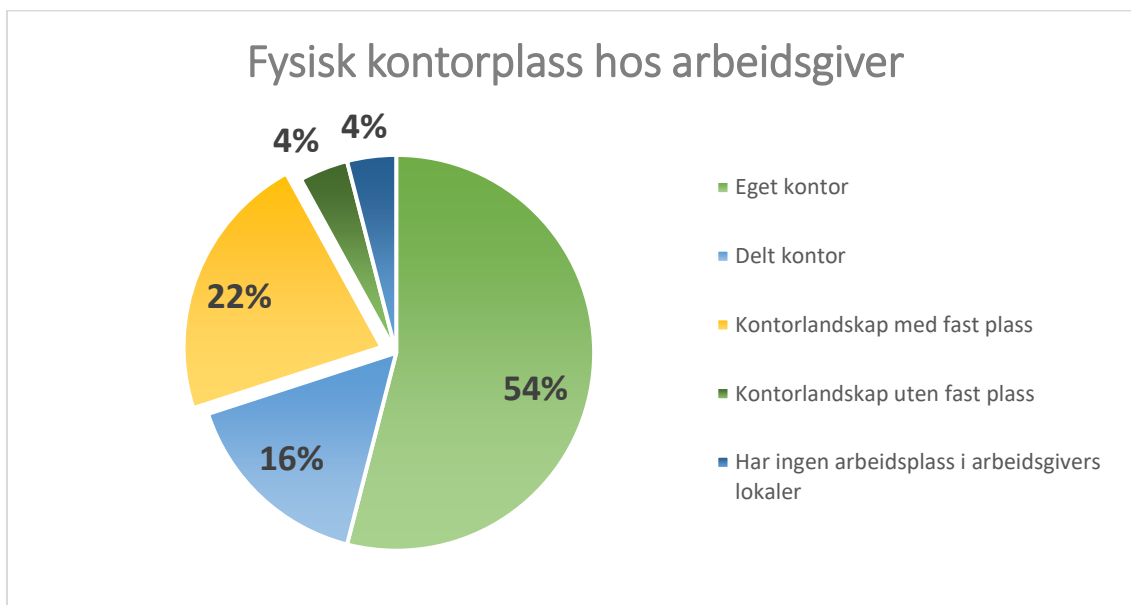
Figur 15 andel offentlig og private ansatte som skjuler bakgrunnen på digitale plattformer

5.5 Hvilken betydning har den fysiske arbeidsplassen for preferanse for hjemmekontor?

For å vurdere om den fysiske arbeidsplassen påvirker preferansen for hjemmekontor, har vi sett på hele utvalget vårt i forhold til den fysiske arbeidsplassen, og reisetid til den fysiske arbeidsplassen. Analysen er gjennomført for å utforske om noen av disse faktorene påvirker preferansen for hvor ofte respondentene ønsker å jobbe hjemmefra.

5.5.1 Den fysiske arbeidsplassen

De fleste har eget kontor hos arbeidsgiver. Etter dette er kontorlandskap uten fast plass og delt kontor de vanligste formene. Et fåtall har kontorlandskap uten fast plass eller ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler. Hvordan den fysiske arbeidsplassen hos arbeidsgiver var ikke utslagsgivende for å ønske en høyere frekvens av hjemmekontor.



Figur 16 kontorplass i arbeidsgivers lokaler i prosent

Resultatene våre indikerer at dersom man har mange kolleger som jobber ofte fra hjemmekontor, så ønsker man selv å jobbe oftere fra hjemmekontor. Flertallet som svarte i vår undersøkelse oppgir at de har noen kollegaer som jobber hjemmefra ofte. 20,36% oppgir at de har mange kollegaer som ofte jobber hjemmefra, 10,78% oppgir at de aller fleste jobber ofte hjemmefra, mens de som svarer at alle sine kolleger jobber hjemmefra er 1,80%. Det at de aller fleste og alle jobber fra hjemmekontor øker hvor ofte man selv ønsker å jobbe hjemmefra i vårt utvalg.

Tabellen nedenfor fremstiller regresjonen med (*bestemmeselv_hyppighet*) hvor ofte respondentene ønsker å jobbe hjemmefra hele dagen som uavhengig variabel og variablene (*reisetid*) hvor lang tid respondenten bruker en vei til jobb, (*omfhjemmekontor*) hvor mange av dine kollegaer jobber ofte fra hjemmekontor. B₁ representerer regresjonskoeffisienten, robust standard feil standardfeil (robust std. Err), samt t-verdi og p-verdi. Signifikante p-verdier er markert med *

	B1	ROBUST STD.ERR	T	P
REISETID FRA HJEM TIL JOBB EN VEI?				
16-30 min	0.913451	.2663355	0.34	0.732
31 til 60 min	0.3474921	.3841783	0.90	0.367
Mer enn 1 time	1.640621	.3630165	4.52	0.000*
HVOR MANGE AV DINE KOLLEGER JOBBER OFTE FRA HJEMMEKONTOR?				
Noen	0.558535	.4491818	1.24	0.216
Mange	0.7982749	.5008556	1.59	0.113
De aller fleste	1.074311	.620376	1.73	0.086*
Alle	2.820013	.7707211	3.66	0.000*

Tabell 21 robust multipl regressjon av ønsket hyppighet av hjemmekontor mot kontorplass i arbeidsgivers lokaler, reisetid fra hjem til jobb en vei, hvor mange av dine kollegaer jobber ofte fra hjemmekontor kontrollert mot alder, kjønn, bransje og sivilstatus. n=166. R² =28%.

5.5.2 Reisetid

Om den fysiske arbeidsplassen er langt unna der du bor, altså du har mer enn 1 time reisevei, vil man også ha et ønske om å oftere benytte seg av hjemmekontor. Er reisetiden kortere enn dette så er det ikke statistisk signifikant for ønsket frekvens på hjemmekontor. 9,58% av utvalget vårt har mer enn 1 time i reisetid fra hjem til jobb og dette er signifikant på 5 prosent nivå.

Det vil kort oppsummert bety at jo flere kollegaer som jobber ofte fra hjemmekontor og reisetid over 1 time er utslagsgivende for hvor ofte respondentene våre ønsker å jobbe hjemmefra.

6. Diskusjon

I denne inndelingen diskuterer vi våre resultater mot tidligere presentert teori og relevante studier, samt knytter våre funn til hvilke implikasjoner hjemmekontor kan ha for fremtidens arbeidsgivere.

6.1 Autonomi og fleksibilitet

Fordelene med hjemmekontor er mange. I vår undersøkelse er det spesielt reisetid og mange kolleger som jobber hjemmefra som er utslagsgivende for hvor ofte man ønsker å jobbe hjemmefra. Mindre reisetid, autonomi og fleksibilitet er pekt på som store fordeler. Det kan også være negative aspekter knyttet til å jobbe hjemmefra slik som at man kan bli isolert fra kollegaer og at det også kan forstyrre balansen mellom jobb og privatliv (Russo et al., 2023).

Under pandemien var det å jobbe hjemmefra påtvunget for mange og man kunne ikke ta hensyn til de ansattes hjemmesituasjon, arbeidstype eller deres evner, motivasjon eller muligheter til å drive selv-ledelse. Dette har mest sannsynlig ført til flere negative effekter på work-life-balance hos mange (van Engen et al., 2023). Dette samsvarer med tidligere kunnskapsgrunnlag om at hjemmekontoret må være et selvvalgt gode for å kunne gi utbyttene som nevnt ovenfor. Om hjemmekontoret er frivillig eller ikke, kan påvirke hvilken effekt det har på arbeidstaker (Fløvik et al., 2021).

Vi vet også at dersom de aller fleste av kollegene eller alle sammen, jobber fra hjemmekontor øker preferansen på hvor ofte man selv ønsker å jobbe hjemmefra i vårt utvalg. Dette var også gjeldende for utvalget til AFI i 2021. Er dette valget preget av selvbestemmelse/autonomi? Det kan være flere årsaker til at respondentene i både AFI og vår undersøkelse foretrekker å jobbe hjemmefra dersom de fleste andre kollegene gjør det også. Dette kan både skyldes at respondentene føler seg nærmere hverandre sosialt når de "sammen" sitter fra hverandre på hjemmekontor, og på denne måten opprettholder en form for kognitiv nærhet med sine kolleger (Bergum & Haukåsen, 2023). Dette kan være i tråd med at arbeidet som skal gjøres krever mer kreativitet, og eller at arbeidet egner seg mer individuelt (Thompson, 2020). En annen side ved at man ønsker å jobbe hjemmefra når kollegene gjør det, er at man mister den sosiale nærheten man ellers ville hatt når man interagerer med kollegene på arbeidsplassen (Boschma, 2005). Vi stiller også spørsmål ved om alle virkelig ønsker å jobbe hjemmefra når

kollegene er borte, fordi de ikke vil være alene på arbeidsplassen, eller at de kommer til et tomt kontor.

Mange av respondentene våre opplever at det ikke er noen endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver når de sitter på hjemmekontoret. 68% av respondentene peker på at de ikke opplever noen endring, men 3% har svart de opplever større grad av kontroll fra arbeidsgiver.

Av de som opplever økt kontroll fra arbeidsgiver, er det 67% som opplever at arbeidsgiver tar mer kontakt via e-post, telefon, zoom eller teams. I AFI sitt utvalg svarte respondentene at de opplevde økt kontroll fra arbeidsgiver gjennom flere møter med arbeidsgiver enn før (47%) i tillegg til økt kontakt via Zoom eller Teams (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Denne typen kommunikasjon har andre implikasjoner enn kommunikasjon som er ansikt til ansikt. Hyppige møter kan skade den enkelte ansattes autonomi, spesielt hvis møtene ikke er for å få til en følelse av nærhet, eller for å dekke behovene i organisasjonen. Noen ledere prøvde under pandemien å ha flere uplanlagte møter. Disse møtene var ikke gjennomført som et verktøy for å skape en form for nærhet som manglet da alle jobbet hjemmefra. Uplanlagte møter ble i stedet gjennomført fordi man manglet tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og møter ble brukt som et kontrolltiltak over de ansatte (Russo et al., 2023). Når møter blir brukt på denne måten oppleves det negativt for den enkeltes autonomi. Dette fører til redusert tillit mellom leder og ansatte. Dette i tillegg til å øke risikoen for zoom-fatigue (Jiang, 2020), med å ha flere møter enn hva som var nødvendig (Russo et al., 2023).

Økt møtehyppighet for å kontrollere ansatte, og hyppigere telefonisk eller annen digital korrespondanse mellom leder og arbeidstakere er tydelige deler av micromanagement og overdreven detaljstyring. Noen av lederne overfor hadde under pandemien stort fokus på suksess, og det endte opp med at micromanagement førte til negative effekter på ansattes opplevde autonomi. På den andre siden av hyppighet av møter og kontakt mellom leder og arbeidstakere, er det funnet gjennom flere undersøkelser at ansatte som jobber hjemmefra er mer avhengig av hyppige tilbakemeldinger og anerkjennelse enn de som er på arbeidsplassen og har en leder til stede (Bergum, Peters, et al., 2023).

For disse ansatte som hadde muligheten til å jobbe hjemmefra, men opplevde micromanagement ville det ikke nødvendigvis oppleves som et gode å jobbe hjemmefra. Når ledere er fokusert på kontroll og ofte sjekke om arbeidet faktisk blir gjort, istedenfor å gi

mulighet og rammer til å utføre arbeidsoppgavene sine kreativt, vil den ansatte føle at den ikke får deltatt eller delt sine meninger på en god måte (De Ruiter & Schalk, 2023).

Hjemmekontor i slike tilfeller vil ikke bidra til å skape en god work-life-balance og vil også kunne påvirke fritiden negativt. I forhold til den teoretiske spillover modellen, dersom man har negative følelser om å jobbe hjemmefra, vil de negative følelser flyte over fra jobben til hjemmet, og dermed påvirke privatlivet negativt (Allis & O'Driscoll, 2008). Dette på samme måte som at et negativt eller tungt privatliv kan flyte over i jobb-sfæren.

Økt autonomi, fleksibilitet og andre goder og fordeler, er en del av å få de ansatte til å prestere best mulig, og å ville forbli i jobben (Boselie, 2014). Når man selv har mulighet til å påvirke tidspunktene man jobber, hvor man jobber fra, og man anser hjemmekontor som et gode, kan dette gi positive effekter for hele organisasjonen. Ifølge AMO modellen presterer de ansatte best når de er motiverte, har evner og mulighet til å delta. Dette kan arbeidsplassen fasilitere for ved å gi ansatte fleksibilitet (Boselie, 2014). En stor andel av våre og AFI sine respondenter opplever fleksibilitet ved å ha høy grad av kontroll over egen arbeidstid. De ansatte kan bestemme når de vil ta ut ferie, når de tar noen timer fri, antall timer arbeid per uke og når de starter og slutter arbeidsdagen. Hovedtyngden av respondentene svarer at de har mye eller svært høy grad av arbeidstidskontroll. Mange av dem kan i tillegg velge hvor ofte de vil ha hjemmekontor. Det ser ut til at de som selv bestemmer om de vil jobbe hjemmefra, opplever mindre grad av konflikt mellom arbeid og fritid. Dette kan relateres til Zedeck og Mosiers instrumentelle modell om at arbeidstaker jobber mer, og er lengre i jobb-sfæren for å tjene goder og mer fri til den private sfæren (Zedeck & Mosier, 1990).

Dette handler ifølge AFI om preferanser, og at man er tilbøyelig til å jobbe grenseoverskridende arbeid når det er selvvalgt og man får sette grensene selv (Ingelsrud et al., 2022). Arbeidstakeren som jobber mye, kan bruke det vedkommende tjener til å ha mer fritid senere. Er man mye på jobb og presterer godt og gjør god innsats på jobb, får man tilgang til forfremmelser, mer lønn osv. som senere gjør at fritiden kan bli bedre, lengre samt at man kan få enda flere goder. Dersom arbeidstakeren har liten grad av avkobling er det ikke nødvendigvis slik at man har tilstrekkelige goder til å ha det bedre på fritiden (Allis & O'Driscoll, 2008). Denne fleksibiliteten vil på samme måte kunne føre til mindre konflikter mellom jobb og fritid sett imot konfliktmodellen (Zedeck & Mosier, 1990).

Av de som rapporterer om lang reisevei er det flere som ønsker å jobbe hjemmefra. Spesielt gir dette utslag dersom reisetiden overstiger en time. Tid som brukes på reise tas av

fritiden. “Scarcity theory” som springer ut av konfliktmodellen tas opp av Allis og O’Driscoll (2008), der man ser på tid som en ressurs. Man må fordele tiden og prioritere hva man bruker den på. Aktiviteter på jobb og i fritid krever begge av denne tidsressursen og kan føre til konflikter mellom jobb og fritid. Dette perspektivet benytter vi for å forklare ønsket om å jobbe oftere hjemmefra fremfor å være på kontoret når man har lang reisetid, for å unngå å gi denne tiden fra egen fritid. Jobber man hjemmefra sparer man reisetid og har da mer ressurser til å gjøre unna mer jobb hjemmefra, og ved mer fritid får man mer tid som man kan bruke på andre aktiviteter enn arbeid. Ansatte er ofte mer produktive når de ikke trenger å bruke tid på en daglig pendling (Kane et al., 2021).

Flere av disse funnene indikerer at arbeidstakerne i både vår og AFI sin undersøkelse har stor grad av autonomi knyttet til det å velge å jobbe hjemmefra. Videre har de stor påvirkning over sin egen arbeidstid, og de fleste opplever ingen økning i kontroll fra arbeidsgivers side som påvirker grad av autonomi negativt. Det at man kan bestemme når man vil ha hjemmekontor og den fleksibiliteten man har i valg av når på døgnet man vil jobbe, kan hjelpe den enkelte med å oppnå en bedre work-life-balance. I det segmentet kan også grensene mellom hva som er jobb og hva som er fritid vaskes ut (Edelbroek et al., 2023). Dette gjenspeiler seg i vår og til dels i AFI sin undersøkelse ved at respondentene som opplever høy grad av innflytelse, også har en høyere grad av opplevd tilkobling til arbeidsplassen utenom arbeidstid. Dette kan tyde på at arbeidstakerne er mer tilkoblet og mer tilgjengelige for arbeidsgiver for å få mer innflytelse, på bekostning av lavere tilkobling og bedre work-life-balance.

Dette likner på en transaksjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver der det tilsynelatende er en vinn-vinn-situasjon for begge parter. Arbeidstaker sitter igjen med påvirkningskraft på eget arbeid, og arbeidsgiver får en mer tilgjengelig arbeidstaker. Dette blir et scenario hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker opplever økt fleksibilitet. I AFI rapporten beskrives scenarioet som en mulig fallgrube hvor den økte tilgjengeligheten som på den ene siden gir fleksibilitet og frihet, på den andre siden øker presset over tid, og kan føre til utfordringer med å sette grenser mellom jobb og fritid (Ingelsrud et al., 2022). I AFI rapporten er det 26% som opplever en forventning fra arbeidsgiver om at de skal være tilgjengelige utenom arbeidstid. Dette gjenspeiles også i vårt utvalg der 30% av respondentene opplever at det forventes at de er tilgjengelige utenom arbeidstid. I utgangspunktet ser vi ikke på dette som problematisk per nå, da en samlet vurdering av AFI og vår studie på tilkobling mot jobb-hjem-konflikt viser at en moderat grad av tilkobling ikke påvirker jobb-hjem konflikt negativt. Det er flere faktorer enn tilgjengelighet (tilkobling) som kan påvirke Work-life-balance hos ansatte. Scarcity

theory og Enhancement teorien Personlige aktiviteter og familietilknytning fremkaller ikke rolle-konflikter med ansvaret den enkelte har på jobben. Men tiden man har til rådighet kan ikke utvides og scarcity teorien som da går på om et domene stjeler tid fra et annet domene, støttes ikke i nåværende forskning. Følger vi Enhancement teorien om det å bli engasjert i flere roller, så kan dette føre til at de ansatte blir mer tilfredse på grunn av deres aktiviteter utenom arbeidstid som ifølge denne teorien fører med seg økt velvære og overskudd til det andre domenet. Det å da være engasjert i flere roller kan føre til reduserte rollekonflikter og stress, som begge er med på å redusere velvære (Allis & O'Driscoll, 2008).

6.2 Hjemmekontor og work-life-balance

For å vurdere arbeidsplassen hjemme ser vi på hvilke rom respondentene bruker når de jobber hjemmefra, og om de jobber med andre til stede. 15% har et fast kontor hjemme, 62% jobber fra et fast sted i boligen som brukes til andre gjøremål, 74% for AFI. Årsakene til at mange ikke jobber fra en fast plass når man sitter hjemmefra kan være sammensatte, som for eksempel at man ikke har tilgang til en fast plass dersom man bor i en liten leilighet og har begrenset plass. En annen årsak kan være at man ønsker å variere arbeidsmiljøet for å unngå å bli for stillesittende, variere arbeidsstilling, eller for å få inspirasjon fra ulike omgivelser. Det kan også være at man velger å jobbe fra forskjellige steder for å tilpasse arbeidsdagen til andre aktiviteter eller behov, for eksempel hvis man har barn som trenger tilsyn eller hvis man har andre avtaler som krever tilstedeværelse på et annet sted. Uansett årsak bør man som arbeidstaker sørge for å ha en tilstrekkelig tilpasset arbeidsplass hjemme, selv om den kanskje ikke er fra et fast sted. Både i vårt og i AFI sitt utvalg er det betydelig andeler av respondentene som jobber hjemmefra med andre personer regelmessig til stede; 24% i vårt utvalg mot 31% i AFI (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Vi bemerker at det i 2021 og i deler av 2022 fremdeles var en relativt høy forekomst av COVID-19. Dette kan forklare den noe høyere andelen av andre tilstede i arbeidsrommet for AFI-utvalget. Det å ha andre i rommet når man jobber hjemme kan påvirke arbeidsmiljøet både positivt og negativt. På den ene siden kan det gi en følelse av samhold og sosial interaksjon som kan øke trivsel og motivasjon. På den annen side kan det også være forstyrrende og påvirke produktiviteten negativt.

Tilstedeværelsen av andre i arbeidsrommet kan ha betydning for både arbeidsro, men også personvernet og informasjonssikkerheten til både familiemedlemmer og virksomheter

(Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). I tilfeller der man har andre til stede i hjemmet når man jobber, vil vi trekke inn konfliktmodellen (Zedeck & Mosier, 1990). Arbeidstaker vil måtte prioritere mellom de sosiale eller tidsmessige kravene det medfører å ha andre tilstede hjemme, og kravene til arbeidsgiver. For å knytte dette til border theory vil det å jobbe mer hjemmefra, spesielt med andre familiemedlemmer til stede i hjemmet, føre til at grenser (borders) viskes ut mellom jobb-domenet og hjem/familie-domenet. Dette kan som tidligere nevnt være vanskelig for enkelte der overgangene mellom jobb og familie oppleves som utfordrende av enkelte individer, mens for andre er det mindre forskjeller (S. C. Clark, 2000). Det er heller ingen samvariasjon mellom andre i rommet og wlb variablene i vårt utvalg.

Resultatene fra vår analyse som undersøkte etter samvariasjon mellom hvor hyppig respondentene jobbet hjemmefra, mot jobb-hjem-konflikt og tilkobling og avkobling viste at: De som jobbet hjemmefra en gang i uken hadde lavest opplevd grad av jobb- hjem-konflikt. I tillegg hadde de lavest andel av opplevd tilkobling til arbeidsplassen, og den nest største andelen som opplever at de i høy grad får til å koble av etter jobben. Dette underbygger de tidligere funnene til AFI, i motsetning til kunnskapsgrunnlaget til STAMI som sier det ikke er noen fasit på hvor hyppig det bør jobbes hjemmefra (Fløvik et al., 2021). Sammenlagt sier resultatene fra både AFI og vår studie at det oppnås minst konflikt mellom jobb og hjem dersom arbeidstakerne jobber hjemmefra en dag i uken (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Dette kan i en marginal grad svekke antagelsen om at jobb-hjem-konflikt er utelukkende subjektivt etter påstanden om at work-life-balance er helt subjektivt (Guest, 2002). Vi fremmer derfor et foreløpig svar basert på nåværende kunnskapsgrunnlag, og hevder at hjemmekontor **en gang i uken** er et meget godt egnet alternativ for god subjektiv opplevd work-life- balance, basert på både AFI og vår studie. Operasjonalisert ut ifra border theory, vil det være minst kognitive og kulturelle grenser som krysses dersom de ansatte har mulighet til å jobbe hjemmefra en dag i uken.

6.3 Produktivitet på hjemmekontoret

Flere studier har påpekt fordeler og ulemper ved å jobbe digitalt. En av de store faktorene som pekes på når det gjelder hjemmekontor og fjernarbeid, er at de ansatte ofte er mer produktive når de ikke trenger å bruke tid på daglig pendling. Arbeiderne blir mer effektive når møtene kan være ofte og korte (Kane et al., 2021).

I tillegg gjør virtuelt arbeid det mulig for folk å samarbeide på tvers av geografiske, fysiske og organisatoriske grenser (Kane et al., 2021). I både vårt og AFI sitt datagrunnlag er det brukt en subjektiv måleindikator på produktivitet. Det er ikke brukt andre objektive målinger eller andre indikatorer for å få et mer helhetlig bilde av produktiviteten på hjemmekontoret. Dette er svært begrensede data å trekke slutninger ut ifra.

Resultatene i vår studie viser at det ikke er noen reell samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor og selvrapportert produktivitet (innsats og kvalitet på arbeidet) i utvalget. Det var dog en signifikant verdi på gjennomsnittsverdien som representerer verken eller, for de som jobber sjeldnere på hjemmekontor. I AFI sitt utvalg synker den selvverderte arbeidsinnsatsen med økende hyppighet av hjemmekontor for yngre arbeidstakere (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). For å sette dette i kontekst med tidligere kunnskapsgrunnlag fra STAMI var funnene deres, at ansatte med mer komplekse arbeidsoppgaver opplever en høyere jobbtilfredshet og produktivitet på hjemmekontoret. Økt produktivitet ved hjemmekontor vil ikke være overførbar for oppgaver som krever samarbeid eller mer rutinepregede oppgaver (Fløvik et al., 2021). Dette har verken vi eller AFI data til å motbevise. Vi anerkjenner at produktivitet ikke er kun en subjektiv variabel og må kunne måles på flere måter. Produktivitet er et mer komplekst tema, der det er svært mange faktorer som kan påvirke produktiviteten til en arbeidstaker. Dette innebærer blant annet arbeidsmiljøet, både det fysiske og psykiske, motivasjonen til de ansatte, tilgjengeligheten av ressurser og verktøy, og effektiv kommunikasjon og samarbeid innad i organisasjonen.

En metaanalyse av 46 studier av fjernarbeid og hjemmekontor lenge før pandemien viste til positive resultater på produktivitet, som ikke var selvrapportert. Herunder ytelse vurdert av arbeidsgiver og andre objektive mål på produktivitet (Gajendran & Harrison, 2007). Dette tilsier at i utgangspunktet er ikke hjemmekontor eller fjernarbeid som faktor alene nok til å påvirke en arbeidstakers produktivitet. Hjemmekontor og produktivitet kan være knyttet sammen for enkelte arbeidstakere, som de yngre respondentene i AFI-rapporten, men motsatt for andre. Følgende retoriske spørsmål kommer frem ved vurdering og diskusjon av disse funnene; krever det mindre for enkelte å jobbe hjemmefra? Eller krever det mindre innsats å løse samme arbeidsoppgaver hjemme enn på jobb? Ingen av disse spørsmålene lar seg besvare med nåværende kunnskapsgrunnlag.

Det har i utgangspunktet ingen betydning om man jobber hjemmefra eller ikke både ut ifra det AFI har funnet og det vi har funnet. Det eneste er at de som jobber mye hjemmefra opplever at de gir mindre innsats, uten at dette kan måles objektivt. Kan dette bety at arbeidstakerne leverer det arbeidsgiverne forventer, men at det kreves mindre av den enkelte når de jobber hjemmefra?

6.4 Grenseoverskridende arbeidstid

Det er mange ganger utfordrende å navigere mellom jobb og fritid og de ulike sfærene man opererer med i hverdagen. Clark sin border theory sier at vi mange ganger går inn og ut av de ulike sfærene/domenene i løpet av en dag. Flere mener at dette er mer utfordrende når man jobber hjemmefra (S. C. Clark, 2000). Denne teorien sier at hjemmet er et domene og jobben er et annet domene. Clark hevder at ansatte kan bruke denne teorien til å analysere sine egne kognitive grenser, slik at de lettere kan kontrollere disse grensene, og finne en subjektiv balanse (S. C. Clark, 2000).

Resultatene våre viser at de som jobber månedlig hjemmefra, jobber sjeldnere på søndager. Men de som jobber mye hjemmefra, jobber også mye utenom ordinær arbeidstid. Har de ansatte i vårt utvalg mulighet til å finne en subjektiv balanse, når så mange jobber grenseoverskridende arbeid, og jobber mer enn avtalt med arbeidsgiver. Når arbeidstakerne jobber mye hjemmefra, er de bevisste på sine egne kognitive grenser som diskuteres i border theory? Kan det være at når arbeidstakerne jobber månedlig hjemmefra og man tar søndagene fri, klarer de å opprettholde en hjem-fritid balanse her? Vi har i vårt utvalg ingen reell samvariasjon mellom grenseoverskridende arbeid og opplevd jobb-hjem-konflikt hos våre respondenter. Det er det derimot i AFI sitt utvalg, der ansatte opplever en økt jobb-hjem konflikt og en redusert mulighet til å koble av fra jobben i fritiden sin. Når de jobber grenseoverskridende arbeid (Ingelsrud et al., 2022).

Vedrørende sykefravær og grenseoverskridende arbeid, er det ingen signifikante verdier i vårt utvalg. Resultatene våre viser at de som jobber mer hjemmefra enn månedlig, har et marginalt økt sykefravær. Det er ikke signifikant mellom frekvens hjemmekontor og skyld fravær. Dette kan indikere at dersom man jobber mye på hjemmekontor, kan disse subjektive grensene mellom jobb og fritid være vanskeligere å opprettholde. Det som er av betydning, er hva som er greit for hver enkelt arbeidstaker. Det å forsøke å balansere rollene mellom arbeid og

familie kan være svært stressende for mange. Noe som våre funn kan bekrefte da vi i vårt utvalg har en positiv samvariasjon mellom frekvensen av hjemmekontor og hvor ofte man jobber utenom arbeidstid. Det mest interessante funnet fra både vår og AFI sin undersøkelse er at de som jobber ukentlig hjemmefra en gang i uken, opplever den minste graden av jobb-hjem-konflikt.

Vedrørende sykefravær og den fysiske arbeidsplassen er det studier som sier at de som deler kontor eller jobber i åpne løsninger har en signifikant høyere risiko for å gå av med uførepensjon (Nielsen et al., 2021). En annen studie så på selvrapporert sykefravær og utforming av kontorlandskapet og muligheten til å jobbe hjemmefra. De som hadde mulighet til å jobbe hjemmefra hadde lavere risiko for fravær enn ansatte som ikke hadde det. Studien pekte på de som hadde tilgang til å jobbe hjemmefra, men som jobbet i åpent kontorlandskap på arbeidsplassen hadde høyere risiko for fravær enn de som hadde eget kontor på arbeidsplassen (Borge et al., 2023). Disse funnene samsvarer ikke med våre resultater, men i AFI-rapporten fant de at ansatte som jobber ofte fra hjemmekontor har lavere jobb-hjem-konflikt, lavere sykefravær og kobler mer av fra jobb enn ansatte som sjeldnere jobber fra hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2022).

6.5 Kjønn og Work-life-balance

Forskningen på par hvor begge jobber, indikerer at det ofte oppleves som om de har tre jobber. To ute i arbeidslivet og en ikke-betalt jobb hjemme. Denne ikke-betalte jobben har tradisjonelt vært utført av kvinner. Vi har i vårt utvalg flere kvinner i offentlig sektor og flere menn i privat sektor. Flere i offentlig sektor har ikke mulighet til hjemmekontor av naturlige årsaker. Zedeck og Mosier snakker om at det er en forskjell på om begge to i et parforhold har en karriere, eller om begge to har en jobb som bare er for lønnens skyld. Jobbene har ulik betydning i ulike sosiale klasser (Zedeck & Mosier, 1990). Noen kan synes det er fint å jobbe lange dager for å fremme egen karriere og å stige i gradene. Eller at de har et begrenset liv utenom jobb, og foretrekker å jobbe. Andre oppfatter balanse for seg selv, men det gjør ikke familien hjemme. En ubalanse kan også oppstå når man mangler jobb (Guest, 2002). Dette handler om mye mer enn den subjektive balansen, men om samfunnets krav og forventninger fra familien til den enkelte, og opplevd mening (Guest, 2002). Våre resultater viser at de mannlige respondentene i vår undersøkelse, har svart at de ofte jobber senere enn 21.00 på

kvelden. I AFI-rapporten er det i deres tabellvedlegg (2021), er resultatene fra deres respondenter at flere menn jobber oftere utenom arbeidstid enn kvinner (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Spørsmålet vi stiller oss da er om det ofte er kvinnene som tar seg av barn og husarbeid, er de flinkere til å legge fra seg arbeidet enn menn, er det forskjell i karriere eller kan det være andre årsaker (Zedeck & Mosier, 1990). Vi bemerker dog at det er flere i vårt utvalg som jobber innen helse og omsorgs sektoren, noe som innebærer at de ikke kan ta med seg arbeidet hjem. Dette er viktig da hovedvekten av de ansatte i vårt utvalg innen denne sektoren er kvinner.

I AFI rapporten har de funnet en viktig kjønnsforskjell, kvinner har lavere innflytelse over arbeidet når de jobber hjemmefra. Det ser vi ikke for menn. Det å ivareta omsorgsbehovet fra hjemmekontoret kan dermed få konsekvenser for jobben på sikt. Vi har ikke her undersøkt om konsekvensene av hjemmekontor er forskjellige for mødre og fedre, men det vil være noe som er interessant å undersøke fremover (Ingelsrud et al., 2022). Vi har ingen reell samvariasjon mellom kjønn og innflytelse i vårt utvalg. Det samme gjelder arbeidstidskontroll. Allis og O'Driscoll (2008) undersøker to ikke-jobb-domener som er familie og personlige aktiviteter, som gir deg personlige fordeler. Når du føler en høy forpliktelse til familien, er dette assosiert med en bedre tilrettelegging og balanse mellom jobb og hjem. De er mer opptatt av å undersøke de personlige fordelene man har ved ikke-jobb-omenene. Vi har ingen reell samvariasjon mellom frekvens hjemmekontor og grenseoverskridende arbeid. De variasjonene vi vurderer som signifikante, er de som jobber sjeldnere enn månedlig hjemmefra jobber oftere mer enn 10 timer. Vi fant heller ingen samvariasjon mellom frekvens hjemmekontor og mindre enn 11 timer sammenhengende fri de siste 6 månedene.

Guest definerer balanse som en opplevd balanse mellom arbeid og resten av livet. (Guest, 2002). Det kan være at dersom du har større grad av kontroll på når du skal jobbe (slik som vårt utvalg), og at arbeidet blir tilrettelagt for den enkelte, fører dette til en opplevelse av god balanse mellom jobb og fritid. Samtidig kan det være at når arbeidet blir tilrettelagt på en god måte, og arbeidstakerne har andre aktiviteter utenom arbeidstid, bidrar dette til å gi de ansatte energi inn i arbeidet. Dette er noe som Allis og O'Driscoll har diskutert i detalj i sin studie. Dersom arbeidstakerne er involvert i personlige aktiviteter og familieaktiviteter kan dette føre til økt velvære både i jobb og i livet utenom jobb. Arbeidet oppleves da ikke som grenseoverskridende av den enkelte (Allis & O'Driscoll, 2008). Vi kan ikke konkludere hvorvidt hjemmekontor er bra eller dårlig for både menn, kvinner og andre. Det er mange

faktorer som spiller inn, men vi fremmer en foreløpig retning på nåværende datagrunnlag, at det viktigste for arbeidstakerne er fleksible arbeidshverdager hvor de har mulighet til å velge selv om, eller når de skal jobbe hjemmefra uavhengig av kjønn (Anderson & Kelliher, 2020) I tillegg er det poeng at arbeidsgivere er klar over at det i dag, fremdeles er kvinnene som i utgangspunktet jobber et tredje skift (Gerstel, 2000; van der Lippe & Lippényi, 2020).

6.6 Jobbkraav og work life balance

I både vår undersøkelse og i AFI- rapporten fant man at høy jobb-hjem konflikt er relatert til opplevd høye jobbkraav. Dersom man sliter med avkobling og opplever høy grad av tilkobling, kan man oppleve en høy jobb-hjem konflikt. Dette gjenspeiles også i funnene til AFI. For høye jobbkraav innebærer at man har en arbeidsbelastning som gjør at arbeidet hopper seg opp, man kan komme på etterskudd med arbeidsoppgaver, samt at man opplever at man ikke har tid til å gjennomføre pålagte arbeidsoppgaver. Dette innebærer en arbeidssituasjon der den ansatte ikke mestrer arbeidshverdagen, og ikke vil klare å levere i henhold til de opplevde “for høye” jobbkraavene. Denne situasjonen kan være fullstendig subjektiv for den enkelte, og betyr at en ansatt i samme jobbsituasjon ikke vil oppleve samme høye jobbkraav. Da dette er en rent subjektiv indikator på hvilken grad en ansatt mestrer jobben sin, vil det samme subjektive målet for jobb-hjem-konflikt spille med denne.

Det er tilnærmet en lineær sammenheng mellom opplevde jobbkraav og jobb-hjem-konflikt. Dette innebærer at lave jobbkraav henger sammen med lav jobb- hjem konflikt. Dette er i tråd med spillover modellen der de negative faktorene ved arbeidet flyter over til fritiden. Guest (2002) har pekt på faktorer som fremskritt innen informasjonsteknologi og informasjons belastning og behovet for responshastighet. Betydningen knyttet til kvalitet på kundeservice og dens implikasjoner for konstant tilgjengelighet og endringshastigheten krever mer av tiden til de ansatte og være kilder til press (Guest, 2002). Dette er eksempler på at økte jobb-kraav ville bli en del av arbeidslivet i dag.

Det er flere forskere som hevder at arbeidspresset, for de som er i arbeid, har blitt intensivert de siste tiårene, der flere arbeider under tettere og kortere tidsfrister. Guest hevder at når arbeidets krav dominerer vil det være en ubalanse mellom jobb og privatlivet (Guest, 2002).

Dette er også studert i jobb-stress artikler som blant annet sier at ansatte opplever økende stress når det er høye jobbkrev, ressursene er begrenset og det blir redusert medvirkning. Det motsatt oppstår når man har nok ressurser og jobbkrev er passende. Det vil da oppstå en større grad av medvirkning (van Engen et al., 2023). Oppsummert er det vesentlig for arbeidsgivere å følge med på at både den faktiske og den opplevde arbeidsbelastningen ikke blir for stor. For høy opplevd arbeidsbelastning henger tett sammen med økende jobb-hjem konflikt for arbeidstakere.

6.7 Implikasjoner for fremtidens arbeidsgivere

Pandemien har gjort endringer i måten vi jobber på, og det har vært mange diskusjoner på hvordan fremtidens kontorer skal utformes og være. Dersom vi skal jobbe mer digitalt er det mange som hevder at vi trenger mindre kontorplasser, og kan spare penger på det. Det er ingen fasit på hvor mye hjemmekontor som er gunstig. Det er ingen fasit på hva som er work-life-balance. Hva som er å være for mye tilkoblet og for lite avkoblet for en person, er ikke nødvendigvis det samme for en annen. Det er subjektivt, hva som er for mye for en er ikke nødvendigvis det for en annen. Arbeidsundersøkelser kan plukke opp ubalanser forskjøvet mot for mye arbeid, men de er mye mindre i stand til å plukke opp skjevheten mot hjemmet. Med andre ord, arbeiderne som ønsker å komme seg ut av hjemmet, men føler seg forpliktet til andre i hjemmet. Dette kan være at de ofte må fungere som pårørende, eller må tilbringe mer tid i hjemmet enn de ønsker. Dette reiser spørsmål om hvor langt vi bør ta objektive kriterier som tid som en indikatorer på subjektiv opplevelse. I hvilken grad kan vi stole på subjektive beretninger som gyldige indikatorer for balanse, uten noen bekreftende bevis fra andre. For eksempel partnere og arbeidskolleger (Guest, 2002). Den subjektive opplevelsen av ubalanse er dog målbart hos arbeidsplassenes ansatte, og bør ha en plass i arbeidslivsundersøkelser og jobb- undersøkelser, som gjennomføres på de ulike arbeidsplassene. I dag reflekterer veksten av interesse for work-life-balance, en oppfatning av at dette er et område som fortjener investering og videre forskning (Guest, 2002).

For arbeidsgivere i fremtiden er det verdt å ta høyde for at digitalt samarbeid og hybride arbeidsplasser krever andre typer kontorlokaler, og ofte større enn det vi hadde fra før der også arbeidsplasser bør organiseres slik at man har en organisasjonskultur som ikke er avhengig av at personellet jobber fra arbeidsplassen daglig (Ring, 2023). De nye

kontorlokalene som er organisert som åpne kontorlokaler passer dårlig for digitalt samarbeid. Dette skulle i utgangspunktet være aktivitetsbaserte arbeidsplasser og man skal velge plass ut ifra den oppgaven som skal løses denne dagen . Skal man jobbe digitalt både på tvers av funksjoner og nasjoner, trenger man arbeidsplasser som ikke forstyrrer andre. Til det har man fått stillerom. Det hevdes at bedrifter kan spare større økonomiske kostnader ved å etablere hybride arbeidsplasser (Ring, 2023). Dersom man bare har små stillerom til å jobbe digitalt og kryssfunksjonelt, så blir arbeidstakerne tvunget til å jobbe hjemmefra. Og som Sjølie og Mo skriver vil dette på sikt svekke den viktige spontane kommunikasjonen i bedriften og kanskje det kan gå utover planlegging og innovasjoner. Samtidig ønsker arbeidstakerne å kunne velge hjemmekontor ved behov (Sjølie & Moe, 2021). For firmaene kan det være mye penger å spare på mindre kontorer og mindre utgifter til kantiner. I tillegg kan gevinstene være mer effektiv bruk av tid, større lojalitet og mindre turnover. Telekommunikasjon er også en effektiv måte å ansette folk på, og gjør at flere som ellers ikke kunne være i arbeid fortsatt kan være det (Bergum, 2015).

Det er en klar forskjell fra under pandemien og til nå i vårt utvalg. Flere vil tilbake til kontoret enn tidligere, men de fleste vil ha mulighet til å jobbe fra hjemmekontoret en gang i uken. Dette tilsier at arbeidstakere ønsker fleksibilitet i sine arbeidsforhold. De fleste i vårt utvalg har eget kontor hos arbeidsgiver. Kontorlandskap uten fast plass og delt kontor er mest vanlig. Noen få har kontorlandskap uten fast plass eller ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler. Vi så at i vårt utvalg hadde den fysiske arbeidsplassen hos arbeidsgiver ingenting å si for om man ønsket å jobbe oftere på hjemmekontoret. I tillegg er både kontorplassen på jobben og fjernarbeid/hjemmekontor mulige kilder til sikkerhetsbrudd. Der arbeidsgiver må ha klare retningslinjer når det gjelder sikkerhetsmessige hensyn. Arbeidsgiver må ta hensyn til både informasjonssikkerhet, datasikkerhet og personvern, og at det er mekanismer som ivaretar dette (Bergum, Peters, et al., 2023).

Hybride arbeidsplasser og hjemmekontor krever andre ledelsesstrategier. Det hevdes fremdeles at ledelse er best direkte ansikt til ansikt (Skogseth & Bergum, 2023). Det hevdes videre at fjernledelse er mer spesielt og mer krevende for ledere.

Dette innebærer mer planlegging, mer bruk av digitale tjenester, tydelig forventningsavklaring og individuell støtte til den enkelte ansatte (Skogseth & Bergum, 2023). Dette er noe arbeidsgivere bør tenke på ved utforming av ledelsesprogrammer og lederutdanning.

Som tidligere nevnt er Innlandet en aldrende befolkning, som ellers gjelder i Norge som helhet. Arbeidsgivere i Innlandet bør ta inn over seg at fremtiden innebærer færre yrkesaktive (Innlandsstatistikk, 2022a). Dette kan gi rekrutteringsutfordringer. Det er også store geografiske avstander i Innlandet fylke, som fører til at det er mer gunstig for enkelte å kunne jobbe mer hjemmefra med lange reiseveier. Hvis man ikke har mulighet for hjemmekontor kan man miste søkere til stillinger som har lengre reisevei, og hvor en potensiell arbeidstaker ikke har intensjon om å flytte. Dette innebærer at arbeidsgivere i Innlandet må ta høyde for ansatte som bor både i, og utenfor Innlandet. Med digitale verktøy, rutiner og policies (Ring, 2023). Det er også regnet som en distriktpolitisk gevinst i å fasilitere for at arbeidstakere i staten kan jobbe hjemmefra, der de er i hele landet (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2023).

I AFI rapporten hadde arbeidsgivere positive erfaringer med hjemmekontor uavhengig av policy i virksomhetene (Ingelsrud et al., 2022). Når det gjelder økt tilgjengelighet av arbeidstakere på kvelden utenom arbeidstid, er økonomiske rammer en viktig faktor for arbeidsgiver å vurdere. Når det gjelder arbeidstid der arbeidstaker forventes å være tilgjengelig utenom arbeidstid, eksempelvis telefoner, skriftlige svar på epost og eller andre møter utenom arbeidstid. Alle organisasjoner i Norge må forholde seg til AML og forskrift om hjemmekontor. Arbeidsgivere må påse at de har økonomiske rammer og avtaler for å kompensere ansatte i tråd med arbeidet som gjøres på jobb og hjemmefra.

Studien vår peker på at hjemmekontor har kommet for å bli, og at det fikk en dramatisk framgang under pandemien. Bruken av hjemmekontor har ikke holdt seg på samme nivå som under pandemien, men det er også langt over hva vi hadde før pandemien brøt ut. Flertallet av respondentene i både vår og AFI sine undersøkelser, har svart at de ønsker hjemmekontor. Det viktigste for alle våre respondenter er at de har muligheten til å velge selv. Gjennomsnittet i vår undersøkelse tilsier at de fleste ønsker å jobbe mellom 1-2 dager fra hjemmekontoret. Funnene i undersøkelsen vår kan tyde på at hjemmekontoret fortsatt kommer til å være vanlig i tiden framover, men ikke nødvendigvis i samme omfang som under pandemien.

7. Konklusjon

Hensikten med vår studie var å utvide forståelsen og oppsummere kunnskapsgrunnlaget rundt hjemmekontor. Dette ble gjennomført ved å reprodusere deler av AFI sin tverrsnittsstudie i et forkortet format for ansatte i Innlandet. Hovedfokuset for studien var å gjøre rede for bruk og omfang av hjemmekontor i Innlandet, og å avdekke om hjemmekontor eller fjernarbeid påvirker balansen mellom arbeid og privatliv. Videre undersøkes det om trendene fra Hjemme-borte-Uavgjort undersøkelsen etter pålagt hjemmekontor i 2021 og 2022 (AFI) gjelder i 2023 for Innlandet, og om det var noen vesentlig forskjeller mellom offentlige og private ansatte i Innlandet. Våre funn underbygger den tidligere forskningen til AFI, selv om vår studie ikke står alene både på grunn av utvalgets størrelse og skjevhetene mellom respondentene.

Vår studie har avdekket at å jobbe hjemmefra en gang i uken kan potensielt gi en god jobb-hjem-balanse. Det ukentlige hjemmekontoret ser ut til å være en god middelvei for work-life-balance. Hjemmekontor har i utgangspunktet ingen reell påvirkning på produktivitet, og hjemmekontoret må være selvvalgt for å regnes som et fleksibilitetsgode. Border theory peker seg ut som den beste teoretiske modellen for å forklare de individuelle forskjellene, som gjelder opplevde grenser mellom jobb og fritid sfæren. For arbeidsgivere er det verdt å merke seg at økte arbeidskrav henger sammen med økt jobb-hjem konflikt. Fjernarbeid og hjemmekontor har flere implikasjoner for arbeidsgivere. Dette gjelder spesielt for fjernledelse og sikkerhet. Kontorfasiliteter på jobb og i hjemmet er et oppfølgingsansvar av arbeidsgiver. I vår studie fant vi ingen vesentlige kjønnsforskjeller, bortsett fra i AFI der kvinner har lavere innflytelse over arbeidet sitt. Det er færre som jobber flere dager i uken utenom ordinær arbeidstid i vårt utvalg etter pandemien.

Teoriene og resultatene som presenteres i oppgaven gjør det fremdeles vanskelig å fastslå om hjemmekontor/fjernarbeid versus tilstedeværelse på kontoret er det beste. Ingen av teoriene gir oss en fasit på hva som er best. I stedet presenteres ulike faktorer og vurderinger som bør tas for arbeidstakernes hverdag, og om de påvirker positivt eller negativt. Dette er faktorer som alder, etablering, familieliv, utdanning, kjønn, antall personer i husstanden, størrelse på hus og båndbredden i hjemmet. Disse faktorene påvirker arbeidshverdagen og hvordan ulike individer foretrekker å jobbe ut ifra sine forutsetninger og sine grenser.

8. Videre forskning

AFI fortsetter nå et lengre prosjekt som ferdigstilles i februar 2026 Crossbow, om hjemmekontor og fjernarbeid. De skal utvide sitt forskningsperspektiv til å kartlegge konsekvenser av hjemmekontor og fjernarbeid for fagforeninger, arbeidsgivere og den ansatte selv (Arbeidsforskningsinstituttet AFI, 2023). De vil også inkludere familien til arbeidstakere slik Guest anbefaler i sitt Perspectives on work-life balance, om at familie og andre i husstanden bør inn i forskningen. Slik at hele husstanden tas med i vurderingen om kognitive grenser og work-life-balance (2002). Det bedrives stor forskningsaktivitet i Skandinavia og Europa om hjemmekontor og fjernarbeid, slik at kunnskapsgrunnlaget vil bli bedre og tydeligere om få år. Vi anbefaler at det forskes videre på reisetid og kolleger på hjemmekontor, samt grenseoverskridende arbeidstider i Innlandet. Våre resultater er som tidligere nevnt basert på et skjevt utvalg. Derfor bør dette ses på i senere forskning med representative utvalg. Det er også interessant å se på hvordan den aldrende befolkningen vil påvirke arbeidshverdagen i Innlandet i fremtiden. I tillegg bør det forskes på forskjeller mellom Innlandet og andre fylker nasjonalt. En siste forskningsretning vi ønsker å fremme, er om fjernledelse, og hvordan ledere på best mulig måte kan lede ansatte på hjemmekontor.

Litteraturliste

- Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273–291. <https://doi.org/10.1108/02683940810861383>
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in management*, 35(7/8), 677–683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021). *Høringsnotat. Forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*.
- Arbeidsforskningsinstituttet AFI. (2023, mai 2). *Crossbow: Grensedragninger og balansegang mellom arbeid og hjem*. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/crossbow>
- Arbeidstilsynet. (2022, oktober 25). *Arbeidstid*. Arbeidstilsynet. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/>
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Bentzen, J. (2022, september 6). *Morgendagens arbeidsplass skjer nå*. <https://blog.kinly.com/no/morgendagens-arbeidsplass-skjer-na>
- Berglihn, H. (2020, november 27). *Ny undersøkelse om livet på hjemmekontor: – Det har vært en nedtur*. www.dn.no. <https://www.dn.no/arbeidsliv/marthe-norberg-schultz-hagen/akademikerne/kari-sollien/ny-undersokelse-om-livet-pa-hjemmekontor-det-har-vart-en-nedtur/2-1-913658>
- Bergum, S. (2015). Avstandsledelse—Karakteristika og utfordringer. I H. Å. Storhaug & A. O. Haugen (Red.), *Personalledelse i et kunnskapsbasert arbeidsliv*. Oplandske Bokforlag.
- Bergum, S., & Haukåsen, O. A. S. (2023). Changing in Learning Tensions Among Geographically Distributed HR Advisors During the COVID-19 Pandemic. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic*. (s. 161–177). Springer International Publishing AG.

- Bergum, S., Pascale, P., & Vold, T. (2023). *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic*. Springer International Publishing AG. https://bibsys-almaprimo.hosted.exlibrisgroup.com/primo-explore/fulldisplay/BIBSYS_ILS71669905010002201/HH
- Bergum, S., Peters, P., & Vold, T. (2023). Epilogue: The Future of Work and How to Organize and Manage it. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 405–433). Springer International Publishing AG.
- Borge, R. H., Johannesen, H. A., Fostervold, K. I., & Nielsen, M. B. (2023). Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(3), 222–230. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4078>
- Boschma, R. A. (2005). Proximity and Innovation: A critical Assessment. *Regional Studies*, 1(39), 61–74. <https://doi.org/10.1080/0034340052000320887>
- Boselie, P. (2014). *Strategic human resource management A balanced approach* (2. edition). McGraw-Hill Inc., US.
- Bratberg, Ø. (2021). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*.
- Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clark, T., Foster, L., Sloan, L., & Bryman, A. (2021). *Bryman's social research methods* (Sixth edition). Oxford University Press.
- De Ruiter, M., & Schalk, R. (2023). The Employment Relationship Amidst and Beyond the COVID-19 Pandemic: The Role of (Responsible) Inclusive Leadership in Managing Psychological Contracts. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 121–139). Springer International Publishing AG.
- Edelbroek, R., Coune, M., Peters, P., & Blomme, R. J. (2023). Leadership in Hybrid Workplaces: A Win-Win for Work-Innovation and Work-Family Balance Through Work-Related Flow? I

- Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 243–265). Springer International Publishing AG.
- EY. (2022, oktober 19). *Toppledere og ansatte enige om at fremtiden er hybrid* | EY Norge.
https://www.ey.com/no_no/news/2022/10/ny-studie-slik-har-pandemien-pavirket-bedriftene
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L., & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. STAMI. <https://stami.no/publikasjon/arbeid-hjemmefra-helse-og-arbeidsmiljo-en-systematisk-kunnskapsoppsummering/>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Garcia-Pèrez, M. A. (2012). Statistical conclusion validity: Some common threats and simple remedies. *Psychol.*, 29 August 2012, 3. <https://doi.org/10.3389/fp-syg.2012.00325>
- Gerstel, N. (2000). The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home. *Qualitative Sociology*, 23(4), 467–483. <https://doi.org/10.1023/A:1005530909739>
- Goos, M., Arntz, M., Zierahn, U., Gregory, T., Gómez, S. C., Vázquez, I. G. V., & Jonkers, K. (2019). *The impact of Technological innovation on the Future of Work* (s. 48). European Commission.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Heggebø, K. (2020). Kva er arbeid—Eigentleg? Cato Wadel og Sysselsettingsutvalet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*.
- Henriksbø, P. I. (2023, februar 20). (+) *Bygger om for 400 millioner – får ikke plass til alle ansatte*. Hamar Arbeiderblad. <https://www.h-a.no/5-139-1161659>
- HR Norge. (2021, mai 5). *Ny undersøkelse fra HR Norge: Slik planlegger virksomhetene den nye....* HRNorge. <https://www.hrnorge.no/pressemeldinger/norske-virksomheter-i-full-gang-med-å-forberede-seg-på-arbeidslivet-etter-pandemien>

Hr Norge. (2023, november 25). *Rett til å jobbe fra Hvor-som-helst?* HRNorge.

<https://www.hrnorge.no/fagområder/arbeidsgiverforhold/personalpolitikk/rett-til-å-jobbe-fra-hvor-som-helst>

Høgskolen i Innlandet. (2020). *Studieplan 2020/2021 Master offentlig ledelse og styring— Erfaringsbasert.*

https://studiekatalog.edutorium.no/inn/sites/default/files/pdf/hinn/MAMPAB_2020.pdf

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.*

Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2992422>

Ingelsrud, M. H., & Bernstrøm, V. H. (2021). Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021. I 49 [Working paper]. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet.

<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2756692>

Innlandet fylkeskommune. (2020). *Innlandsstrategien – Regional planstrategi for Innlandet 2020–24.*

Innlandsstatistikk. (2022a, januar 21). *Befolkning*. <https://www.innlandsstatistikk.no/befolkning/>

Innlandsstatistikk. (2022b, juni 17). *Arbeidsliv*. <https://www.innlandsstatistikk.no/arbeidsliv/>

Jiang, M. (2020, april 22). *The reason Zoom calls drain your energy.*

<https://www.bbc.com/worklife/article/20200421-why-zoom-video-chats-are-so-exhausting>

Kane, G. C., Nanda, R., Phillips, A., & Copulsky, J. (2021). Redesigning the post-pandemic workplace. *MIT Sloan Management Review*, 62(3), 12–14.

Kantar TNS. (2023). *Kantar.no*. <https://kantar.no/metoder-og-verktoy/galluppanelet/>

Kommunal- og distriktsdepartementet. (2023). *Desentralisert arbeid i staten: Rettledning til statlege arbeidsgivarer* (s. 1–11). Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/985c7f287ef54b3b940d9efc305ebc1e/nn-no/pdfs/desentralisert-arbeid-i-staten.pdf>

Kremmergaard, P., Sayers, Susanne. (2019). *Digital transformation: 10 evner din organisation skal mestre - og 3 som du har brug for*. Djøf Forlag.

- Mørum, J. (2022, september 6). *Har alle en plass «ved bordet» i de hybride møtene?*
<https://blog.kinly.com/no/har-alle-en-plass-ved-bordet-i-de-hybride-møtene>
- NAV. (2023, februar 10). *Innlandet har landets nest høyeste andel uføre*. nav.no.
<https://www.nav.no/no/lokalt/innlandet/nyheter/innlandet-har-landets-nest-hoyeste-andel-ufore>
- Nielsen, M. B., Emberland, J. S., & Knardahl, S. (2021). Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), 22–32. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3907>
- Persson, M. (2022). *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang? En praktisk guide*. Universitetsforlaget.
- Ring, M. (2023). Exploring Virtual Management and HRM in Thin Organizational Places During COVID-19 Pandemic. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 99–118). Springer International Publishing AG.
- Rolstadås, A., Krokan, A., Øien, G. E. D., Rolfsen, M., Sand, G., Syse, H., & Waag, T. I. (2021). *Den digitale hverdagen* (1. utg.). John Grieg Forlag.
- Romani, L., Zanoni, P., Holck, L., Hjalmsdottir, A., & Bjarnadottir, V. S. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, work, and organization*, 28(1), 268–283.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Russo, M., Morandin, G., & Manca, C. (2023). How Can Organizations Improve Virtual Onboarding? Key Learnings from the Pandemic. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 203–221). Springer International Publishing AG.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. American Psychologist. <https://psycnet-apa-org.ezproxy.inn.no/fulltext/2000-13324-001.html>
- Sjølie, E., & Moe, N. B. (2021). Work from X. I *Den digitale hverdagen* (1. utg., s. 227–241). John Grieg Forlag.

- Skogseth, M. A., & Bergum, S. (2023). How Working Remotely for an Indefinite Period Affects Resilient Trust Between Manager and Employee. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic* (s. 79–98). Springer International Publishing AG.
- SSB. (2017, juli 25). *Fritid*. ssb.no. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/fritid>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2021, mai 28). *STAMI med ny rapport om virkningene av hjemmekontor*. STAMI. <https://stami.no/stami-med-ny-rapport-om-virkningene-av-hjemmekontor/>
- Store medisinske leksikon. (2022). Endemisk. I *Store medisinske leksikon*. <http://sml.snl.no/endemisk>
- Thompson, L. (2020). Virtual Collaboration Won't Be the Death of Creativity. *MIT Sloan Management Review*, 62(2). <https://sloanreview.mit.edu/article/virtual-collaboration-wont-be-the-death-of-creativity/>
- Thrane, C. (2019). *Kvantitativ Metode: En praktisk tilnærming* (1. e-bokstavutgave tilsvarer 1. trykte utgave 2018).
- Thrane, C. (2020). *Applied regression analysis: Doing, interpreting and reporting regression*. Routledge.
- Vabo, S. I., Klausen, J. E., & Askim, J. (2020). *Offentlig politikk*. Universitetsforlaget.
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social indicators research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- van der Velden, J., & Deprez, F. L. (2023). Shaping Hybrid Collaborating Organizations. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic*. (s. 39–58). Springer International Publishing AG.
- van Engen, M., Peters, P., & van de Water, F. (2023). Perceived Lockdown Intensity, Work-Family Conflict and Work Engagement: The Importance of Family Supportive Supervisor Behaviour During the COVID-19 Crisis. I *Virtual Management and the New Normal: New Perspectives*

on HRM and Leadership since the COVID-19 Pandemic (s. 351–382). Springer International Publishing AG.

Williams, N. (2021). Working through COVID-19: ‘Zoom’ gloom and ‘Zoom’ fatigue. *Occupational medicine (Oxford)*, 71(3), 164–164. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab041>

World Economic Forum. (2021, mars 21). *Working from home was a luxury for the relatively affluent before coronavirus—Not any more*. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/agenda/2020/03/working-from-home-coronavirus-workers-future-of-work/>

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>

Vedlegg 1- Spørreskjema



Work life balance master studie

Spørsmål om jobb/fritid balanse (work-life-balance)

Dette spørreskjemaet brukes til datainnsamling til en masteroppgave i offentlig innovasjon og ledelse.

Vi reproduserer deler av en tidligere studie gjort av arbeidsforskningsinstituttet.

Dette gjør vi for å avdekke om innlandet følger trendene i undersøkelsen selv etter pandemien er "over" og hvordan hjemmekontor og fjernarbeid påvirker work life balance i innlandet blant arbeidstakere i det offentlige.

Skjemaet tar ca 1,5 kaffekopp å besvare.

Det er ikke benyttet personopplysninger i skjemaet.

Tusen takk for hjelpen!

Bor du eller jobber i Innlandet?

Ja

Nei

Kjønn

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Mann

Kvinne

Annet

Aldersgruppe

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hvilken aldersgruppe tilhører du?

<30

30-44

45-59

>60

Utdanning

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Grunn-/ videregående/ fagskole

Universitets-/høyskolenivå

Sivilstatus og familie

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Bor med:

Partner

Partner og barn

Alene

Annet

Bransje

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

I hvilken bransje jobber du i?

Offentlig sentralforvaltning

Barnehage/skole/undervisning

Helsetjenester

Industri/teknikk

Bygg/anlegg

Varehandel/butikk

Kultur/idrett

Media/reklame/PR/info

Telekom/IT

Bank/forsikring/finans

Foretning sm Tjenesteyting

Olje/gass/energi

Annet

Jobber du i offentlig eller privat sektor

Offentlig sektor

Privat sektor

Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ja, som fast ordning

Ja, men kun ved behov

Nei

Ikke sikker

Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hver dag

Flere dager i uken

En dag i uken

Månedlig

Sjeldnere

Aldri

Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid?

Hver dag

Flere dager i uken

En dag i uken

Månedlig

Sjeldnere

Aldri

Arbeidsplassen hjemme

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Et fast rom som utelukkende brukes til kontor

Et fast rom som innimellom brukes til annet

En fast kontor plass i et rom som jevnlig brukes til annet

Et fast sted som også brukes til andre gjøremål

Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen

Er andre personer regelmessig til stede i rommet når du jobber? Flere svar mulig

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ja, andre voksne

Ja, barn

Nei  Nettskjema

Reisetid fra hjem til jobb én vei

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

15 min eller mindre

16-30 min

31 til 60 min

Mer enn 1 time

Kontor plass i arbeidsgivers lokaler:

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Eget kontor

Delt kontor

Kontorlandskap med fast plass

Kontorlandskap uten fast plass

Har ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler

Hvor mange av dine kolleger jobber ofte fra hjemmekontor?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ingen

Noen

Mange

De aller fleste
Alle

Arbeidstidkontroll, faktor

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

For at en fleksibel arbeidstid skal være et gode for den ansatte, er det en forutsetning at det er den ansatte selv som velger når vedkommende skal jobbe.

Hvor mange timer er det avtalt at du skal jobbe hver uke?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hvor mange timer per uke jobber du faktisk?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

I løpet av de siste 6 månedene har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hver dag
Flere dager i uken
En dag i uken
Månedlig
Sjeldnere
Aldri

De dagene du jobber mer enn 10 timer skjer det:

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hjemmefra

På kontor/arbeidsgivers lokaler

Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler

Annet

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl 21?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hver dag
Flere dager i uken
En dag i uken
Månedlig
Sjeldnere
Aldri

De dagene du jobber etter 21 skjer det:

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Hver dag eller Flere dager i uken eller En dag i uken eller Månedlig» er valgt i spørsmålet «I løpet av de siste 6 månedene har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn?»

Hjemmefra

På kontor/arbeidsgivers lokaler

Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler

Annet

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ukentlig
Månedlig
Sjeldnere
Aldri

De dagene du jobber på søndag skjer det

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ukentlig eller Månedlig» er valgt i spørsmålet «I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag?»

Hjemmefra

På kontor/arbeidsgivers lokaler

Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler

Annet

I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri i løpet av 24 timer

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hver dag

Flere dager i uken
En dag i uken
Månedlig
Sjeldnere
Aldri

Hvis du tenker på din forrige hele arbeidsuke, hvilke steder jobbet du fra?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Arbeidsgivers lokaler
Oppdragsgivere eller klienter
Hjemme hos deg selv
Hytte/fritidsbolig
På toget/reise
På Cafe
Annet

I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

I svært stor grad
I stor grad
I noen grad
I liten grad
I svært liten grad
Ikke relevant

Hvor ofte ønsker du da å arbeide hjemmefra hele dagen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Hver dag
3-4 dager i uken
2 dager i uken
1 dag i uken
Månedlig
Sjeldnere
Aldri

Hvilken av følgende påstander beskriver best din boligsituasjon?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Jeg bor sammen med ektefelle / samboer
Jeg bor sammen med ektefelle / samboer og barn
Jeg bor sammen med mine barn
Jeg bor sammen med mine foreldre
Jeg bor alene
Jeg deler bolig med andre voksne (bofelleskap eller tilsvarende)
Annet

Hvor mange personer bor det i din husstand, inklusive deg selv?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

1
2
3
4
5
6
7
8 eller flere

Hvor mange rom disponerer husstanden din til eget bruk?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ta ikke med kjøkken, bad, entre, vaskerom eller små rom under 6 kvadratmeter.
Et fast rom som utelukkende brukes til kontor
Et fast rom som innimellom brukes til annet (hobbyrom, gjesterom e.l.)
En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet (f.eks. stue/kjøkken/soverom)
Et fast sted som også brukes til andre gjøremål (f.eks. spisebordet/barnas skrivepult)
Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen

Er andre personer regelmessig til stede i rommet når du jobber?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- Ja, andre voksne
- Ja, Barn
- Nei

Bruker du samarbeidsplattformer som Teams, Zoom e.l. når du har hjemmekontor?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- Ja
- Nei

Hvem har du møter med på disse plattformene?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bruker du samarbeidsplattformer som Teams, Zoom e.l. når du har hjemmekontor?»

- Leder/arbeidsgiver
- Kolleger
- Kunder/klienter
- Brukere/pasienter
- Andre

Viser du ansiktet ditt på skjermen slik at den du møter kan se deg?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Leder/arbeidsgiver eller Kolleger eller Kunder/klienter eller Brukere/pasienter eller Andre» er valgt i spørsmålet «Hvem har du møter med på disse plattformene?»

- Alltid
- Ofte
- Noen ganger
- Sjelden
- Aldri
- Vet ikke

Bruker du funksjonaliteter på disse plattformene som kan skjule/kamouflere bakgrunnen?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Leder/arbeidsgiver eller Kolleger eller Kunder/klienter eller Brukere/pasienter eller Andre» er valgt i spørsmålet «Hvem har du møter med på disse plattformene?»

- Alltid
- Ofte
- Noen ganger
- Sjelden
- Aldri
- Vet ikke

Har virksomheten din noen retningslinjer for bruk av kamera, bakgrunnsfiltre eller annet når dere har møter på samarbeidsplattformer som Teams, Zoom e.l.?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Alltid eller Ofte eller Noen ganger eller Sjelden eller Aldri eller Vet ikke» er valgt i spørsmålet «Viser du ansiktet ditt på skjermen slik at den du møter kan se deg?»

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Opplever du en endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver når du sitter på hjemmekontor?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- Mer kontroll
- Ingen endring
- Mindre kontroll
- Vet ikke/ikke relevant

Hvordan opplever du økt kontroll fra arbeidsgiver?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Mer kontroll» er valgt i spørsmålet «Opplever du en endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver når du sitter på hjemmekontor?»

- Jeg må være mer nøyaktig med tidsregistreringen min på hjemmekontor
- Arbeidsgiver/leder krever flere møter
- Arbeidsgiver/leder tar oftere kontakt med meg via epost, telefon, teams/zoom e.l.
- Annet

Her følger noen påstander og spørsmål om forholdet mellom jobb og fritid.

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?

Jeg bruker smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid til arbeidsrelaterte oppgaver

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelevante henvendelser i løpet av kvelden

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Jeg sjekker jobbrelevante epost frem til jeg legger meg for å sove

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Arbeidsgiver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelevante henvendelser utenom ordinær arbeidstid

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Hvor mye kontroll har du over:

når du begynner og slutter hver arbeidsdag

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ingen
Lite
verken mye eller Lite
ganske mye
Svært mye
vet ikke

antall timer du jobber hver uke

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ingen
Lite
verken mye eller Lite
ganske mye
Svært mye
vet ikke

når du tar et par timer fri

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ingen
Lite
verken mye eller Lite
ganske mye
Svært mye
vet ikke

når du tar ferie eller fridager

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Ingen

Lite

verken mye eller Lite

ganske mye

Svært mye

vet ikke

Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Etter endt arbeidsdag:

Etter endt arbeidsdag:

... glemmer jeg jobben

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

... distanserer jeg meg selv fra arbeidet mitt

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

.... får jeg en pause fra arbeidskravene

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

Om arbeidspress:**Er arbeidsbelastningen din ujevnt fordelt slik at arbeidet hopper seg opp?**

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Hvor ofte har du ikke tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene dine

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Spørsmål om innflytelse:

Har du stor innflytelse på beslutninger som angår arbeidet ditt?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Har du innflytelse på hva du gjør på jobb?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Har du innflytelse på hvordan du utfører arbeidsoppgavene dine?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

Alltid

Ofte

Noen ganger

Sjelden

Aldri

Vet ikke

Påstander om jobb-fritid-balanse

Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig

delvis uenig

verken eller

delvis enig

helt enig

vet ikke

Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Utsagnene under handler om din egen innsats og kvalitet i jobben din. Hvor enig eller uenig er du?

Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

helt uenig
delvis uenig
verken eller
delvis enig
helt enig
vet ikke

Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- helt uenig
- delvis uenig
- verken eller
- delvis enig
- helt enig
- vet ikke

Er arbeidet ditt meningsfylt?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

Føler du at arbeidet ditt er viktig?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- I svært stor grad
- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- I svært liten grad
- Ikke relevant

Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din? Er du ..

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- Svært fornøyd
- Ganske fornøyd
- Verken fornøyd eller misfornøyd
- Ganske misfornøyd
- Svært misfornøyd
- Vet ikke

Har du i løpet av de siste 6 måneder vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Bor du eller jobber i Innlandet?»

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Skyldtes fraværet helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?

Dette elementet vises kun dersom alternativet «Ja» er valgt i spørsmålet «Har du i løpet av de siste 6 måneder vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom?»

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Vedlegg 2- Distribusjonsoversikt

Her følger en oversikt over samtlige som fikk tilsendt spørreskjema.

Organisasjon	Tilsendt dato	Purring utsendt
Alvdal	07.feb	08.03.23
Dovre	07.feb	08.03.23
Eidskog	07.feb	08.03.23
Elverum	07.feb	08.03.23
Engerdal	07.feb	08.03.23
Etnedal	07.feb	08.03.23
Folldal	07.feb	08.03.23
Gausdal	07.feb	08.03.23
Gjøvik	07.feb	08.03.23
Gran	07.feb	08.03.23
Grue	07.feb	08.03.23
Hamar	07.feb	08.03.23
Kongsvinger	07.feb	08.03.23
Lesja	07.feb	08.03.23
Lillehammer	07.feb	08.03.23
Lom	07.feb	08.03.23
Løten	07.feb	08.03.23
Nord-Aurdal	07.feb	08.03.23
Nord-Fron	07.feb	08.03.23
Nord-Odal	07.feb	08.03.23
Nordre Land	07.feb	08.03.23
Os	07.feb	08.03.23
Rendalen	07.feb	08.03.23
Ringebu	07.feb	08.03.23
Ringsaker	07.feb	08.03.23
Sel	07.feb	08.03.23
Skjåk	07.feb	08.03.23
Stange	07.feb	08.03.23
Stor-Elvdal	07.feb	08.03.23
Søndre Land	07.feb	08.03.23
Sør-Aurdal	07.feb	08.03.23
Sør-Fron	07.feb	08.03.23
Sør-Odal	07.feb	08.03.23
Tolga	07.feb	08.03.23
Trysil	07.feb	08.03.23
Tynset	07.feb	08.03.23
Vang	07.feb	08.03.23
Vestre Slidre	07.feb	08.03.23
Vestre Toten	07.feb	08.03.23
Vågå	07.feb	08.03.23
Våler	07.feb	11.feb
Østre Toten	07.feb	08.03.23
Øyer	07.feb	08.03.23
Øystre Slidre	07.feb	08.03.23
Åmot	07.feb	08.03.23
Åsnes	07.feb	08.03.23
FYLKESKOMMUNEN INNLANDET	07.feb	

STATSFORVALTEREN	07.feb	
SYKEHUSET INNLANDET	08.feb	
HINN	07.feb	
HUNTON HR	13.feb	
MUSTAD FABRIKKER HR	13.feb	
FLO FMA (FORSVARETS LOGISTIKK	09.feb	
Laila Jensveen (Løten kommune)	24.feb	
Vigdis Kjendlie (Løten kommune)	24.feb	
Erlend Solum Skåret (Hamar kommune)	27.feb	
Thomas Motrøen (Stange kommune)	27.feb	
RAUFOSS INDUSTRIPARK	27.feb	
GJØVIK REGIONEN UTVIKLING	27.feb	
KOMUNIKASJONSANSV BRIGHTHOUSE	27.feb	
INDIGO IKT	21.feb	
Roar Høstaker	23.feb	
Svein Bergum	05.mars	
Mary Ann Stamsø	05.mars	
Catharina Bjørkquist	05.mars	
Tor helge pedersen	05.mars	
Bent Sofus Tranøy	05.mars	
Christer Thrane	05.mars	
Innovasjon Norge	05.mars	
Norsk institutt for naturforskning	05.mars	
Facebook innlegg på egne profiler	07.mars	
Eika, Gjøvik Eika, Gjøvik	18.mars	
Autoplan, Løten	18.mars	
Møller Bil; Hamar	18.mars	
Tess, Raufoss	18.mars	
Mapei AS, Sagstua	18.mars	

Vedlegg 3- Variabeloversikt

I dette vedlegget følger en tabell med oversikt over variabler med kilde, samt kodebok med verdier.

Demografisk variabel	Er_i_innlandet	Nominal	Egen
Demografisk variabel	Gender	Nominal	AFI, Hind 2021
Demografisk variabel	Aldersgruppe	Ordinal	AFI, Hind 2021
Demografisk variabel	utdanning	Dikotom	AFI, Hind 2021
Demografisk variabel	sivilstatus_og_familie	Nominal	AFI, Hind 2021
Demografisk variabel	Bransje	Nominal	AFI, Hind 2021
Demografisk variabel	offentlig_privat	Nominal	AFI, Hind 2021
Mulighet til å jobbe hjemmefra	jobbe_hjemmefra	Nominal	AFI, Hind 2021
Mulighet til å jobbe hjemmefra	ofte_hjemmefra	Ordinal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	ofte_utenom_arbeids tid	Ordinal	AFI, Hind 2021
arbeidsmiljøet på hjemmekontoret	hjemmekontorfysisk	Nominal	AFI, Hind 2021
arbeidsmiljøet på hjemmekontoret	andre_i_rommet	Nominal	AFI, Hind 2021
Reisetid og arbeidsplass	reisetidjobb	Ordinal	AFI, Hind 2021
Reisetid og arbeidsplass	kontorplass	Nominal	AFI, Hind 2021
Reisetid og arbeidsplass	omfhjemmekontor	Ordinal	AFI, Hind 2021
arbeidstid	avtalttid	Tall	AFI, LKU19
arbeidstid	arbialt	Tall	AFI, LKU19
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	merenntimer	Ordinal	AFI, Hind 2021

Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	hvorjobbemer	Nominal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	oftesent	Ordinal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	hvorsent	Nominal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	hvoroftesondag	Ordinal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	hvorsondag	Nominal	AFI, Hind 2021
Arbeid utenfor ordinær arbeidstid	mindrefri	Ordinal	AFI, Hind 2021
Arbeidstid og hjemmekontor	jobbetfra	Nominal	AFI, Hind 2021
selvbestemmelse og ønsker for hjemmekontor	bestemmeselv	Ordinal	AFI, Hind 2021
selvbestemmelse og ønsker for hjemmekontor	bestemmeselv_hyppig het	Ordinal	AFI, Hind 2021
Digitale samarbeidsplattformer	moteskjerm	Nominal	AFI, Hind 2021
Digitale samarbeidsplattformer	hvemplattform	Nominal	AFI, Hind 2021
Digitale samarbeidsplattformer	ansiktvises	Ordinal	AFI, Hind 2021
Digitale samarbeidsplattformer	funkskjule	Ordinal	AFI, Hind 2021
Digitale samarbeidsplattformer	retningslinjer	Nominal	AFI, Hind 2021
Kontroll fra arbeidsgiver	kontroll	Ordinal	AFI, Hind 2021
Kontroll fra arbeidsgiver	oktkontroll	Nominal	AFI, Hind 2021

Tilkobling	Tilkobling	Gjennomsnittsverdi	AFI, Derks D, Bakker AB, Peters P, et al. (2016)
forventning arbeidsgiver			
Arbeidstidskontroll	Arbeidstid_kontroll	Gjennomsnittsverdi	AFI, Valcour M. (2007)
Avkobling	Avkobling	Gjennomsnittsverdi	AFI, Sonnentag og Fritz (2007)
Kvantitative Krav	Kvantitative Krav	Gjennomsnittsverdi	
Innflytelse	Innflytelse	Gjennomsnittsverdi	AFI, COPSOQ (Llorens et al., 2019)
jobb-hjem-konflikt	Jobb_hjem_konflikt	Gjennomsnittsverdi	AFI, (Guttek et al., 1991)
Produktivitet- Innsats	Produktivitet_Innsats	Gjennomsnittsverdi	AFI, Dysvik og Kuvaas (2011)
Produktivitet-kvalitet i arbeidet	Produktivitet_kvalitet	Gjennomsnittsverdi	AFI, Dysvik og Kuvaas (2011)
Mening i jobben	Mening_i_jobben	Gjennomsnittsverdi	AFI, COPSOQ (Llorens et al., 2019)
Jobbtilfredshet	Jobbtilfredshet	Ordinal	AFI, Hind 2021
Sykefravær	sykefravaer	Nominal	AFI, Hind 2021
Sykefravær-jobb	skyldfravaer	Nominal	AFI, Hind 2021

* Variabel Etikett

Er_i_innlandet Bor du eller jobber i Innlandet?
 1 Ja
 0 Nei

Gender Kjønn
 1 Mann
 2 Kvinne
 3 Annet

Aldersgruppe Aldergruppe
 1 <30
 2 30-44
 3 45-59
 4 >60

utdanning Utdanning
 1 Grunn-/ videregående/ fagskole
 2 Universitets-/høgskolenivå

sivilstatus_og_familie Sivilstatus og familie
 1 Partner
 2 Partner og barn
 3 Alene
 88 Annet

Bransje Bransje
 1 Offentlig sentralforvaltning
 2 Barnehage/skole/undervisning
 3 Helsetjenester
 4 Industri/teknikk
 5 Bygg/anlegg
 6 Varehandel/butikk
 7 Kultur/idrett
 8 Media/reklame/PR/info
 9 Telekom/IT
 10 Bank/forsikring/finans
 11 Foretning sm Tjenesteyting
 12 Olje/gass/energi
 13 Annet

offentlig_privat Jobber du i offentlig eller privat sektor
 1 Offentlig sektor
 2 Privat sektor

jobbe_hjemmefra Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?
 1 Ja, som fast ordning
 2 Ja, men kun ved behov
 3 Nei
 4 Ikke sikker

ofte_hjemmefra Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?
 6 Hver dag
 5 Flere dager i uken
 4 En dag i uken
 3 Månedlig
 2 Sjeldnere
 1 Aldri

ofte_utenom_arbeidstid Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid?
 6 Hver dag
 5 Flere dager i uken
 4 En dag i uken
 3 Månedlig
 2 Sjeldnere
 1 Aldri

hjemmekontorfysisk Arbeidsplassen hjemme
 1 Et fast rom som utelukkende brukes til kontor
 2 Et fast rom som innimellom brukes til annet
 3 En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet
 4 Et fast sted som også brukes til andre gjøremål
 5 Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen

Andreihjemmet Er andre personer regelmessig til stede i rommet når du jobber? Flere svar mulig
 1 Ja, andre voksne
 2 Ja, barn
 0 Nei

reisetidjobb Reisetid fra hjem til jobb én vei
 1 15 min eller mindre
 2 16-30 min
 3 31 til 60 min
 4 Mer enn 1 time

kontorplass Kontorplass i arbeidsgivers lokaler:
 1 Eget kontor
 2 Delt kontor
 3 Kontorlandskap med fast plass
 4 Kontorlandskap uten fast plass
 5 Har ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler

omfhjemmekontor Hvor mange av dine kolleger jobber ofte fra hjemmekontor?
 1 Ingen
 2 Noen
 3 Mange
 4 De aller fleste
 5 Alle

kontrollwork Arbeidstidkontroll, faktor

avtalttid Hvor mange timer er det avtalt at du skal jobbe hver uke?

arbialt Hvor mange timer per uke jobber du faktisk?

merennitimer I løpet av de siste 6 månedene har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av et døgn?
 6 Hver dag
 5 Flere dager i uken
 4 En dag i uken
 3 Månedlig
 2 Sjeldnere
 1 Aldri

hvorjobbemer De dagene du jobber mer enn 10 timer skjer det:
 1 Hjemmefra
 2 På kontor/arbeidsgivers lokaler
 3 Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler
 88 Annet

oftesent I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl 21?
 6 Hver dag
 5 Flere dager i uken
 4 En dag i uken
 3 Månedlig
 2 Sjeldnere
 1 Aldri

hvorsent De dagene du jobber etter 21 skjer det:
 1 Hjemmefra
 2 På kontor/arbeidsgivers lokaler
 3 Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler

88 Annet

hvoroftesøndag I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag

4 Ukentlig
3 Månedlig
2 Sjeldnere
1 Aldri

hvorsondag De dagene du jobber på søndag skjer det

1 Hjemmefra
2 På kontor/arbeidsgivers lokaler
3 Delt mellom hjemmet og arbeidsgivers lokaler
88 Annet

mindrefri I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende helt fri i løpet av 24 timer

6 Hver dag
5 Flere dager i uken
4 En dag i uken
3 Månedlig
2 Sjeldnere
1 Aldri

jobbetfra Hvis du tenker på din forrige hele arbeidsuke, hvilke steder jobbet du fra?

1 Arbeidsgivers lokaler
2 Oppdragsgivere eller klienter
3 Hjemme hos deg selv
4 Hytte/fritidsbolig
5 På toget/reise
6 På Cafe
7 Annet

bestemmeselv I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

5 I svært stor grad
4 I stor grad
3 I noen grad
2 I liten grad
1 I svært liten grad
99 Ikke relevant

bestemmeselv_hyppighet Hvor ofte ønsker du da å arbeide hjemmefra hele dagen?

7 Hver dag
6 3-4 dager i uken
5 2 dager i uken
4 1 dag i uken
3 Månedlig
2 Sjeldnere
1 Aldri

boligsituasjon Hvilken av følgende påstander beskriver best din boligsituasjon?

1 Jeg bor sammen med ektefelle / samboer
2 Jeg bor sammen med ektefelle / samboer og barn
3 Jeg bor sammen med mine barn
4 Jeg bor sammen med mine foreldre
5 Jeg bor alene
6 Jeg deler bolig med andre voksne (bofelleskap eller tilsvarende)
7 Annet

husstand Hvor mange personer bor det i din husstand, inklusive deg selv?

1 1
2 2
3 3
4 4

5 5
6 6
7 7
8 8 eller flere

rom_i_hustand Hvor mange rom disponerer husstanden din til eget bruk?

1 Et fast rom som utelukkende brukes til kontor
2 Et fast rom som innimellom brukes til annet (hobbyrom, gjesterom e.l.)
3 En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet (f.eks. stue/kjøkken/soverom)
4 Et fast sted som også brukes til andre gjøremål (f.eks. spisebordet/barnas skrivepult)
5 Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen

andre_i_rommet Er andre personer regelmessig til stede i rommet når du jobber?

1 Ja, andre voksne
2 Ja, Barn
0 Nei

moteskjerm Bruker du samarbeidsplattformer som Teams, Zoom e.l. når du har hjemmekontor?

1 Ja
0 Nei

hvemplattform Hvem har du møter med på disse plattformene?

1 Leder/arbeidsgiver
2 Kolleger
3 Kunder/klienter
4 Brukere/pasienter
5 Andre

ansiktvises Viser du ansiktet ditt på skjermen slik at den du møter kan se deg?

5 Alltid
4 Ofte
3 Noen ganger
2 Sjelden
1 Aldri
99 Vet ikke

funkskjule Bruker du funksjonaliteter på disse plattformene som kan skjule/kamouflere bakgrunnen?

5 Alltid
4 Ofte
3 Noen ganger
2 Sjelden
1 Aldri
99 Vet ikke

retningslinjer Har virksomheten din noen retningslinjer for bruk av kamera, bakgrunnsfiltre eller annet når dere har møter på samarbeidsplattformer som Teams, Zoom e.l.?

1 Ja
0 Nei
99 Vet ikke

kontroll Opplever du en endring i grad av kontroll fra arbeidsgiver når du sitter på hjemmekontor?

3 Mer kontroll
2 Ingen endring
1 Mindre kontroll
99 Vet ikke/ikke relevant

oktkontroll Hvordan opplever du økt kontroll fra arbeidsgiver?
 1 Jeg må være mer nøyaktig med tidsregistreringen min på hjemmekontor
 2 Arbeidsgiver/leder krever flere møter
 3 Arbeidsgiver/leder tar oftere kontakt med meg via epost, telefon, teams/zoom e.l.
 88 Annet

smartetelefon Jeg bruker smarttelefonen/nettbrettet intensivt utenom arbeidstid til arbeidsrelaterte oppgaver forpliktet_svar Jeg føler meg forpliktet til å svare på jobbrelaterte henvendelser i løpet av kvelden
 jobbrelatertepost Jeg sjekker jobbrelaterte epost frem til jeg legger meg for å sove

forventningarbeids-giver Arbeids-giver forventer at jeg er tilgjengelig for jobbrelaterte henvendelser utenom ordinær arbeidstid
 1 helt uenig
 2 delvis uenig
 3 verken eller
 4 delvis enig
 5 helt enig
 99 vet ikke

startogslutt når du begynner og slutter hver arbeidsdag
 antalltimerjobbuke antall timer du jobber hver uke
 timerfri når du tar et par timer fri
 feriefri når du tar ferie eller fridager
 1 Ingen
 2 Lite
 3 verken mye eller Lite
 4 ganske mye
 5 Svært mye
 0 vet ikke

glemmerjobb ... glemmer jeg jobben
 tenkerikkejobb tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt
 distanserefrajobb ... distanserer jeg meg selv fra arbeidet mitt
 pausefrakrav får jeg en pause fra arbeidskravene
 1 helt uenig
 2 delvis uenig
 3 verken eller
 4 delvis enig
 5 helt enig
 0 vet ikke

arbeidsbelastning Er arbeidsbelastningen din ujevnt fordelt slik at arbeidet hopper seg opp?
 etterskuddoppgaver Hender det at du kommer på etterskudd med arbeidsoppgavene dine?
 tidtilgjennomføring Hvor ofte har du ikke tid til å fullføre alle arbeidsoppgavene dine
 5 Alltid
 4 Ofte
 3 Noen ganger
 2 Sjelden
 1 Aldri
 0 Vet ikke

innflytelsebeslutning Har du stor innflytelse på beslutninger som angår arbeidet ditt?
 innflytelsemengde Kan du påvirke mengden av arbeid som blir tildelt deg?
 innflytelsehva Har du innflytelse på hva du gjør på jobb?
 innflytelsehvordan Har du innflytelse på hvordan du utfører arbeidsoppgavene dine?

5 Alltid
 4 Ofte
 3 Noen ganger
 2 Sjelden
 1 Aldri
 0 Vet ikke

forslitenetterjobb Etter jobb er jeg som regel for trøtt til å gjøre mye av det jeg skulle ønske å gjøre
 fromyeoggjøre På jobb har jeg så mye å gjøre at det går utover mine personlige interesser
 jobbvennerogfamilie Min familie/mine venner liker ikke at jeg så ofte er opptatt med arbeidsoppgaver hjemme
 jobbopptartid Min jobb opptar tid jeg heller ville ha tilbrakt med familie/venner
 1 helt uenig
 2 delvis uenig
 3 verken eller
 4 delvis enig
 5 helt enig
 0 vet ikke

ekstrainsats Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min
 staarpaatravel Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder
 ekstratak Jeg nøler sjeldent med å ta i et ekstra tak når det er behov for det
 kvalitetjevn Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på et høyt nivå
 ypperstekvalitet Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet
 andreiorg Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid
 1 helt uenig
 2 delvis uenig
 3 verken eller
 4 delvis enig
 5 helt enig
 0 vet ikke

meaningwork Er arbeidet ditt meningsfylt?
 importantwork Føler du at arbeidet ditt er viktig?
 5 I svært stor grad
 4 I stor grad
 3 I noen grad
 2 I liten grad
 1 I svært liten grad
 0 Ikke relevant

tilfredshetialt Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din? Er du ..
 5 Svært fornøyd
 4 Ganske fornøyd
 3 Verken fornøyd eller misfornøyd
 2 Ganske misfornøyd
 1 Svært misfornøyd
 99 Vet ikke

sykefravaer Har du i løpet av de siste 6 måneder vært borte fra arbeidet på grunn av egen sykdom?
 1 Ja
 0 Nei
 99 Vet ikke

skyldfravaer Skyldtes fraværet helseproblemer som helt eller delvis var forårsaket av jobben din?
 1 Ja
 0 Nei
 99 Vet ikke

Vedlegg 4- Undesøkelse AFI & Innlandet

Tabell 1 Mulighet til å jobbe hjemmefra. Demografiske kjennetegn, Innlandet 2023

	Totalt	Kjønn			Aldersgruppe				Utdanning	
<i>Antall i kategorien</i>	167	Kvinne	Mann	Annet	<30	30-44	45-59	>60	Grunn-/videregående/fagskole	Universitets-/høyskolenivå
Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?										
Ja, som fast ordning	47	24	23	0	5	17	15	10	7	40
Ja, men kun ved behov	104	57	47	0	7	36	46	15	19	85
Nei	16	12	4	0	4	8	3	1	0	16
Ikke sikker	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Har hjemmekontor (har mulighet og jobber hjemmefra minst månedlig)										
Ja	97	48	49	0	9	39	35	14	19	78
Nei	70	45	25	0	7	22	29	12	7	63

n=167, Ekskludert alle som ikke bor eller jobber i Innlandet.

Tabell 2 Mulighet til å jobbe hjemmefra. Sektor og Bransje, Innlandet 2023

	totalt	Offentlig Sektor	Privat sektor	Off.Sentralforvaltning	Barnehage/skole/undervisning	Helse tjenester	Industri /teknikk	Bygg/anlegg	Varehandel /butikk	Kultur/idrett	Media/reklame/PR/info	Telekom /IT	Bank/forsikring finans	Foretningsm Tjenesteyting	Olje/gass/energi	Annet
Antall i kategorien	167	113	54	48	16	34	12	12	1	3	1	6	9	3	0	22
Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?																
Ja, som fast ordning	47	29	18	8	5	7	2	3	0	2	0	5	9	1	0	5
Ja, men kun ved behov	104	68	36	36	10	17	10	9	1	1	1	1	0	2	0	16
Nei	16	16	0	4	1	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ikke sikker	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Har hjemmekontor (har mulighet og jobber hjemmefra minst månedlig)																
Ja	97	56	41	23	7	21	2	4	0	1	0	1	1	2	0	8
Nei	70	57	13	25	9	13	10	8	1	2	1	5	8	1	0	14

n=167, Ekskludert alle som ikke bor eller jobber i Innlandet

Tabell 3 utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Har du mulighet til å jobbe hjemmefra om du skulle ønske det?			
Ja, som fast ordning	22 %	20 %	28 %
Ja, men kun ved behov	30 %	30 %	62 %
Nei	47 %	49 %	10 %
Ikke sikker	1 %	1 %	0 %
Hvor ofte jobber du hjemmefra hele dagen?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Hver dag	33 %	7 %	10 %
Flere dager i uken	26 %	33 %	32 %
En dag i uken	8 %	13 %	26 %
Månedlig	10 %	18 %	13 %
Sjeldnere	18 %	23 %	18 %
Aldri	6 %	6 %	1 %
Hvor ofte jobber du hjemmefra utenom ordinær arbeidstid?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Hver dag	8 %	6 %	7 %
Flere dager i uken	36 %	36 %	16 %
En dag i uken	14 %	15 %	19 %
Månedlig	14 %	17 %	11 %
Sjeldnere	18 %	19 %	43 %
Aldri	10 %	6 %	4 %
Har hjemmekontor (har mulighet og jobber hjemmefra minst månedlig)			
Antall i kategorien (uvektet)	n=5038	n=2018	n=167
Ja	47 %	43 %	58 %
Nei	53 %	57 %	42 %

Tabell 4: Arbeidssteder forrige hele arbeidsuke, frivillighet, ønsker for hjemmekontor AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Jobbet noe fra [sted] forrige arbeidsuke			
Arbeidsgivers lokaler	51 %	75 %	94 %
Oppdragsgivere eller klienter	7 %	13 %	11 %
Hjemme hos deg selv	81 %	74 %	54 %
Hytte/fritidsbolig	6 %	6 %	7 %
På toget/på reise	3 %	8 %	13 %
På kafe	1 %	1 %	3 %
Annet	2 %	3 %	4 %
I hvilken grad kan du bestemme selv hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
I svært stor grad	22 %	31 %	25 %
I stor grad	23 %	28 %	31 %
I noen grad	29 %	29 %	27 %
I liten grad	13 %	7 %	7 %
I svært liten grad	11 %	3 %	7 %
Ikke relevant	2 %	1 %	5 %
na			
Hvor ofte ønsker du da å arbeide hjemmefra hele dagen? (AFI etter pandemien)			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hver dag	5 %	5 %	1 %
3-4 dager i uken	14 %	18 %	10 %
2 dager i uken	30 %	31 %	23 %
1 dag i uken	21 %	19 %	25 %
Månedlig	14 %	14 %	19 %

Sjeldnere	11 %	9 %	17 %
Aldri	5 %	4 %	5 %
na	0%	1%	

Tabell 5: Arbeid utenfor ordinær arbeidstid. Utvikling fra februar 2021 til februar 2022 AFI, mot Innlandet 2023

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet mer enn 10 timer i løpet av ett døgn			
Hver dag	1 %	2 %	1 %
Flere dager i uken	14 %	12 %	18 %
En dag i uken	14 %	15 %	14 %
Månedlig	24 %	25 %	30 %
Sjeldnere	29 %	30 %	30 %
Aldri	18 %	16 %	8 %
Hvis minst månedlig: De dagene du jobber mer enn 10 timer, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	44 %	31 %	4 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	22 %	27 %	11 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	32 %	37 %	42 %
Annet	2 %	5 %	5 %
I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet etter kl. 21.00?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hver dag	1 %	2 %	0 %
Flere dager i uken	13 %	9 %	19 %
En dag i uken	11 %	13 %	20 %
Månedlig	18 %	22 %	34 %
Sjeldnere	31 %	31 %	20 %
Aldri	26 %	24 %	19 %
Hvis minst månedlig: De dagene du jobber etter klokken 21.00, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	77 %	73 %	60 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	15 %	15 %	12 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	6 %	8 %	23 %

Annet	2 %	4 %	7 %
I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du jobbet på søndag?			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Ukentlig	8 %	9 %	6 %
Månedlig	29 %	28 %	41 %
Sjeldnere	35 %	36 %	30 %
Aldri	28 %	27 %	23 %
Hvis minst månedlig: Når du jobber på søndager, skjer det:			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hovedsakelig hjemmefra	74 %	72 %	62 %
Hovedsakelig på kontoret/arbeidsgivers lokaler	17 %	16 %	17 %
Delt mellom hjemme/arbeidsgivers lokaler	7 %	7 %	18 %
Annet	2 %	3 %	4 %
na	0 %	1 %	
I løpet av de siste 6 månedene, hvor ofte har du hatt mindre enn 11 timer sammenhengende fri			
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Hver dag	4 %	4 %	6 %
Flere dager i uken	10 %	8 %	15 %
En dag i uken	7 %	7 %	11 %
Månedlig	12 %	16 %	16 %
Sjeldnere	29 %	31 %	29 %
Aldri	37 %	34 %	23 %

Tabell 6: Kontorplassen hjemme. Utvikling AFI 2021-22 mot Innlandet 2023

	Februar 2021 AFI	Februar 2022	Mars 2023 (Innlandet)
Antall i kategorien (uvektet)	n=2578	n=971	n=167
Arbeidsplassen hjemme			
Et fast rom som utelukkende brukes til kontor	18 %	17 %	15 %
Et fast rom som innimellom brukes til annet	21 %	26 %	20 %
En fast kontorplass i et rom som jevnlig brukes til annet	31 %	29 %	19 %
Et fast sted som også brukes til andre gjøremål	19 %	19 %	23 %
Jeg jobber ikke fra et fast sted i boligen	8 %	8 %	24 %
Kontorplass i arbeidsgivers lokaler			
Eget kontor	37 %	36 %	54 %
Delt kontor	16 %	13 %	16 %
Kontorlandskap med fast plass	34 %	33 %	22 %
Kontorlandskap uten fast plass	9 %	13 %	4 %
Har ingen arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler	4 %	3 %	4 %
Hvor mange av dine kolleger jobber ofte fra hjemmekontor?			
Ingen	6 %	11 %	12 %
Noen	19 %	34 %	55 %
Mange	16 %	27 %	20 %
De aller fleste	39 %	21 %	11 %
Alle	18 %	4 %	2 %

Vedlegg 5- Litteraturoversikt

Årstall	Tittel	Forfatter(e)
1990	Work in the family and employing organization.	Zedeck & Mosier
1996	Multiple Roles and the Self: A theory of Role Balance	Marks & MacDermid
2000	Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance	Clark
2000	The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home	Gerstel
2001	Women, men, work, and family: An expansionist theory.	Barnett & Hyde
2002	Perspectives on the Study of Work-life Balance	Guest
2002	Visions of Development: A Study of Human Values	Clark
2005	Proximity and Innovation: A critical Assessment	Boschma
2008	Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains.	Allis & O'Driscoll
2014	Strategic human resource management A balanced approach	Boselie
2015	Avstandsledelse- karakteristika og utfordringer	Bergum
2019	The impact of Technological innovation on the Future of Work	Goos et al.
2019	Digital transformation: 10 evner din organisation skal mestre - og 3 som du har brug for	Kremmergaard
2020	Kva er arbeid - Eigentleg? Cato Wadel og Sysselsettingsutvalet	Heggebø
2020	Enforced remote working and the work-life interface during lockdown	Anderson & Kelliher
2020	Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces	van der Lippe & Lippényi
2020	Virtual Collaboration Won't Be the Death of Creativity	Thompson
2020	The reason Zoom calls drain your energy	Jiang
2020	Offentlig politikk	Vabo et al.
2021	Working through COVID-19: 'Zoom' gloom and 'Zoom' fatigue	Williams

2021	Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering	Fløvik et al.
2021	Office design as a risk factor for disability retirement: A prospective registry study of Norwegian employees	Nielsen et al.
2021	"I have turned into a foreman here at home". Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise	Romani et al.
2021	Redesigning the post-pandemic workplace	Kane et al.
2022	Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser	Ingelsrud et al.
2023	Office design, telework from home, and self-certified sickness absence: A cross-sectional study of main and moderating effects in a nationally representative sample	Børge et al.
2023	Virtual Management and the New Normal: New perspectives on HRM and the Leadership since the COVID-19 Pandemic	Bergum et al.

Vedlegg 6- Tabelloversikt

Her følger en oversikt over tabeller og figurer benyttet i masteroppgaven.

Tabell 1: Fremstilling av fordeler og ulemper ved å jobbe digitalt

Tabell 2: Oversikten over masterstudiens bakgrunnsvariabler sammenlignet med AFI sine undersøkelser 2021-2022

Tabell 3: hjemmet som arbeidssted, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 4: arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 5: arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 6: arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 7: arbeid utenom ordinær arbeidstid, fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 8: mulighet og grad av bestemmelse for hjemmekontor fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 9: arbeidsteder forrige hele arbeidsuke fra sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 10: arbeidsplassen hjemme sammensatt utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 11: kontorplassen i arbeidsgivers lokaler utvikling fra AFI 2021-2022 mot Innlandet 2023

Tabell 12: oversikt over arbeidsplassen hjemme, for offentlige ansatte i Innlandet.

Tabell 13: bruk av digitale arbeidsplattformer og kontroll av arbeidsgiver, offentlige ansatte i Innlandet 2023

Tabell 14: andeler ofte hjemmekontor mot grenseoverskridende arbeid, ekskludert de som ikke har anledning til å jobbe hjemmefra n=151

Tabell 15: robust multippel regresjon, ofte hjemmekontor mot variabler som omhandler arbeid utenfor ordinær arbeidstid kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning (n=140, r2= 0,38)

Tabell 16: samvariasjon frekvens hjemmekontor, sykefravær offentlige ansatte i Innlandet (n=141, r2= 0,10) og skyld fravær (n=63, r2= 0,05)

Tabell 17: samvariasjon mellom jobb-hjem-konflikt, tilkobling og avkobling (n=150, r2= 0,25)

Tabell 18: wlb variablene etter hyppighet av hjemmekontor

Tabell 19: Samvariasjon mellom jobb-hjem-konflikt, tilkobling og avkobling (n=129, r2= 0,11-31) kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning

Tabell 20: samvariasjon kontrollert frekvens hjemmekontor mot produktivitet innsats/kvalitet kontrollert for kjønn, aldersgruppe, sivilstatus, bransje og utdanning (n=136, r2 =0,9 0,10)

Tabell 21: robust multippel regresjon av ønsket hyppighet av hjemmekontor mot kontorplass i arbeidsgivers lokaler, reisetid fra hjem til jobb en vei, hvor mange av dine kollegaer jobber ofte fra hjemmekontor kontrollert mot alder, kjønn, bransje og sivilstatus. n=166. R2 =28%.

Vedlegg 1: Spørreskjema

Vedlegg 2: Distribusjonsoversikt

Vedlegg 3: Variabeloversikt

Vedlegg 4: Fremstilling av full undersøkelse i tabellform (AFI vs Innlandet)

Vedlegg 5: Litteratrutabell

Figur 1: Ekstern validitet for generalisering til populasjonen Innlandet for å visualisere utvalget

Figur 2: Graf med oversikt over hjemmekontor for offentlig ansatte i Innlandet.

Figur 3: Andel arbeidssteder offentlig ansatte Innlandet, ekskludert avtalt arbeidstid <35t i uken.

Figur 4: Graf med fremstilling hvilken grad respondentene påvirker bruk av hjemmekontor, ekskludert de som sjeldent eller aldri jobber hjemmefra.

Figur 5: Fremstilling hvor ofte respondentene ønsker hjemmekontor

Figur 6: Svarfordeling over arbeidstid kontroll

Figur 7: Fordeling av menn og kvinner på offentlig og privat virksomhet i Innlandet

Figur 8: Viser andeler av offentlige og private ansatte og frekvensen av hjemmekontor.

Figur 9: Arbeidsplassen hjemme, andeler offentlig og private ansatte

Figur 10: I hvilken grad kan du bestemme hvor ofte du vil jobbe hjemmefra?

Figur 11: Innflytelsesmengde andeler fordelt på offentlig og privat ansatte

Figur 12: Jeg legger ofte inn ekstrainsats i jobben min.

Figur 13: Andeler av offentlige og private ansatte og grad av tilkobling

Figur 14: Sykefravær de siste 6 måneder, andel offentlig og privat ansatte

Figur 15: Andel offentlig og private ansatte som skjuler bakgrunnen på digitale plattformer

Figur 16: Kontorplass i arbeidsgivers lokaler i prosent