



Masteroppgave

BØK950 Økonomi og administrasjon

Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut etter pandemien?

Anders Furnes Skodje & Erlend Stenerud

Totalt antall sider inkludert forsiden: 106

Molde, 21.05.2021



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i URKUND, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer: 900818

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 30

Veileder: Heidi Hogset

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato:

Forord

Denne masteroppgaven utgjør den avsluttende delen av studiet Master i økonomi og administrasjon ved Høgskolen i Molde. Oppgaven er et selvstendig arbeid som utgjør til sammen 30 studiepoeng.

Formålet med denne oppgaven har vært å kartlegge bruken av hjemmekontor i Møre og Romsdal, for å forsøke å predikere hvordan fremtidens arbeidsplasser kan se ut. Emnet er valgt ut fra en interesse for fremtidens arbeidsplasser, samt muligheten til å kombinere dette med metoder brukt i økonomiske analyser.

Det siste året har vært preget av en pandemi som har snudd om på studiehverdagen. Vi ønsker derfor å rette en takk til Høgskolen i Molde, som er tilpasningsdyktige og ønsker å hjelpe sine studenter gjennom studieperioden. Gode forelesere og videoforelesning har gjort hverdagen lettere i disse underlige tider som har vært preget av pandemi og nedstengninger.

Videre ønsker vi å rette oppmerksomheten til vår veileder, Heidi Hogset. Hun har motivert oss og veiledet oss gjennom vår masteroppgave, samtidig som restriksjoner har gjort det vanskelig å møtes. Vi har vært heldige som har fått dratt nytte av din erfaring og reflekteringsevne, og ikke minst at du har pushet oss gjennom denne masteroppgaven. Etter endt oppgave vil det bli uvant å ikke møtes på Zoom hver onsdagsmorgen. Takk for ditt gode humør og dine råd som har hjulpet oss mye.

Til slutt ønsker vi å takke hverandre for et godt samarbeid, gode samtaler og lange dager på Åndalsnes med SPSS, analyser og oppgaveskriving.

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven er å predikere hvordan bruken av hjemmekontor vil se ut i fremtiden, etter påvirkningen av Covid-19. Dette skal gjøres ved å analysere eksisterende litteratur, samt data som er samlet inn til denne oppgaven gjennom spørreundersøkelse med 556 respondenter og dybdeintervju av 4 personer. Studien er utført i Møre og Romsdal på lokale bedrifter, både offentlige og private aktører.

Ved hjelp av blant annet krysstabeller, faktoranalyser, litteraturanalyse og regresjonsanalyse skal denne oppgaven svare på:

Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut i fremtiden?

For å kunne benytte seg av hjemmekontor, er det tenkt at noen premisser må være oppfylt:

- Arbeidsgiver må akseptere det, noe som betyr at arbeidsoppgaver må gjennomføres minst like bra som på arbeidsplassen.
- Arbeidstaker må ønske å bruke det. Dersom arbeidstaker ikke ønsker å jobbe hjemmefra er det vanskelig å se for seg en fremtid med utstrakt bruk av hjemmekontor.

Ut ifra dette er det kartlagt to forskningsspørsmål som må besvares:

1. Hvilke faktorer må være på plass for å oppfylle premisset om gjennomførte arbeidsoppgaver?
2. Ønsker arbeidstaker å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien?
 - Hvor mange dager ønsker arbeidstakere å bruke hjemmekontor?
 - Er det noen spesielle kjennetegn ved de som vil ha hjemmekontor?

Konklusjon forskningsspørsmål 1

Teori og empiri viser at arbeidsoppgaver kan gjennomføres like bra eller bedre på hjemmekontor. For å oppfylle dette premisset må enkelte faktorer være oppfylt. De faktorene er:

1. Holdningen mot hjemmekontor må være positiv.
2. Kommunikasjonen på hjemmekontor må oppleves som like bra eller bedre.
3. Man må ha erfaring med bruk av hjemmekontor.

Utstyr som må være på plass hjemme er:

i): Eget kontor, ii): Egen kontorstol og iii): Egen kontorpult.

Man kan ikke konkludere med om ergonomi, sosialt savn eller type arbeidsoppgaver påvirker effektiviteten direkte. Dette kan skyldes at de fleste av respondentene svarte at ergonomien var dårligere på hjemmekontor og at de opplevde sosialt savn.

Konklusjon forskningsspørsmål 2

Regresjon viser at kjønn ikke er signifikant, så en kan ikke anta at menn ønsker mindre hjemmekontor i fremtiden enn kvinner. Ut fra hypotese nummer 1 kan heller ikke alder sies å ha en innvirkning på hvem som ønsker å ha hjemmekontor. Det som derimot kan sies om de som kommer til å bruke hjemmekontor i fremtiden er:

- De har høy kompetanse, bor gjerne ikke lokalt.
- De har erfaring med bruk av hjemmekontor.
- Hjemmekontoret bør ha egnet utstyr og god ergonomi, samt at arbeidstakeren må selv føle at en jobber effektivt på hjemmekontor.
- De føler ikke stort sosialt savn når de jobber hjemmefra.

Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut i fremtiden?

Ut fra teori og empiri kan man ut fra denne oppgaven anta at en fremtidig hjemmekontorløsning vil se slik ut:

En blandingsmodell med hjemmekontor 1 dag i uken, alle som skal bruke det har eget kontor, kontorstol og kontorpult, og opplever selv at de er effektive på hjemmekontor.

De som skal bruke hjemmekontor føler ikke et stort sosialt savn, er relativt selvgående og opplever kommunikasjonen som god.

Videre er det også gjort funn som indikerer at god ergonomi må være til stede på hjemmekontoret, og at de som får muligheten til å bruke hjemmekontor har høy kompetanse.

Innhold

1.0	Innledning	1
1.1	Hva skal denne oppgaven undersøke?	1
1.2	Hvem er målgruppen.....	2
1.3	Hvorfor er dette emnet interessant?	2
1.4	Hypotese og problemstilling	4
2.0	Teori	5
2.1	Definisjoner	5
2.2	Litteraturanalyse.....	6
3.0	Metode.....	13
3.1	Valg av metode	13
3.2	Hvorfor spørreundersøkelse som metode.....	14
3.3	Valg av respondenter	15
3.4	Validitet – Gyldighet.....	16
3.5	Reliabilitet – Pålitelighet.....	17
3.6	Teori og utforming av spørreskjema	17
3.7	Hvilke utfordringer kan en forvente?.....	18
3.8	Fremgangsmåte	19
3.9	Dybdeintervju.....	20
4.0	Analysemetoder	21
4.1	Krysstabeller	22
4.2	Faktoranalyse	22
4.3	Regresjonsanalyse	22
4.4	Nullhypoteser	23
5.0	Funn.....	23
5.1	Frekvensen i spørreskjemaet	23
5.2	Transport og kontorplass.....	25
5.3	Familieliv under hjemmekontor.....	25
5.4	Ergonomi på hjemmekontor.....	26
5.5	Utstyr.....	27
5.6	Samhandling med kolleger.....	27
5.7	Holdning og bruk av hjemmekontor	29
5.8	Konsekvens av pandemien.....	32

5.9	Funn fra dybdeintervju	33
6.0	Analyser	36
6.1	SPSS	36
7.0	Drøfting og konklusjon	44
8.0	Hjemmekontor i fremtiden	54
9.0	Videre forskning	54
	Referanseliste	55
	Vedlegg	58
	Vedlegg 1 – Reliabilitetsanalyse	58
	Vedlegg 2 – Faktoranalyse - alle variable	60
	Vedlegg 3 – Regresjon Effektivitet – Alle variabler	61
	Vedlegg 4 – Regresjon Effektivitet – Alle faktorer	62
	Vedlegg 5 – Faktoranalyse uten variabelen Egen vurdering effektivitet	64
	Vedlegg 6 – Regresjon Effektivitet – Faktor 1 og 2	65
	Vedlegg 7 – Regresjon Effektivitet – Utvalgte variabler	66
	Vedlegg 8 – Faktoranalyse uten variabelen Etter Covid-19	67
	Vedlegg 9 – Regresjon etter Covid-19 – Alle variabler	68
	Vedlegg 10 – Regresjon etter Covid-19 – Alle faktorer	70
	Vedlegg 11 – Regresjon etter Covid-19 - Faktor 1 og 2	71
	Vedlegg 12 – Regresjon etter Covid-19 – Utvalgte variabler	72
	Vedlegg 13 – Intervjuguide	73
	Vedlegg 14 – Kodebok	92
	Vedlegg 15 – Invitasjonsmail	93
	Vedlegg 16 – Informasjonsskriv	94
	Vedlegg 17 - Reliabilitetsanalyse	96
	Vedlegg 18 – Statistikk sysselsatte i Møre og Romsdal	96

Tabeller

Tabell 1: Tabellen under viser andel av jobber som kan gjøres hjemmefra (Dingel & Neiman, 2020).....	7
Tabell 2: Hentet fra boken Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag (Johannessen 2020, 24).	13
Tabell 3: Krysstabell kjønn/alder.	23
Tabell 4: Frekvens for variabelen arbeidssektor.	24
Tabell 5: Krysstabell over vurdering av egen effektivitet og om respondenten opplever sosialt savn. Prosent ja/nei innad i vurdering av egen effektivitet.	28
Tabell 6: Krysstabell over sosialt savn fordelt på aldersgruppe. Prosent ja/nei innad i aldersgruppene.	28
Tabell 7: Krysstabell over antall dager benyttet seg av hjemmekontor under covid19 mellom privat og offentlig ansatt. Prosent innad i offentlig og privat sektor.	29
Tabell 8: Krysstabell med alder og vurdering av egen effektivitet. Prosent innad i aldersgruppene.	30
Tabell 9: Krysstabell over aldersgruppe og vurdering av hjemmekontor som alternativ. Prosent innad i aldersgruppe.	30
Tabell 10: Rotated component matrix. fra vedlegg 2.....	38
Tabell 11: Regresjoner med effektivitet som uavhengig variabel. ***, **, *==> Signifikant på 1%. 5%. 10% nivå.	41
Tabell 12: Regresjoner med bruk av hjemmekontor etter covid som uavhengig variabel. ***, **, *==> Signifikant på 1%. 5%. 10% nivå.....	43
Tabell 13: 07984: Sysselsatte per 4. kvartal, etter næring (SN2007), kjønn, alder, statistikkvariabel, år og region (Bakke 2020).	96

Figurer

Figur 1: Figuren viser oversikt over kjønn, alder og privat mot offentlig sektor av 556 respondenter. Feltet «tom» oppstår grunnet at noen har valgt å ikke svare på kjønn og alder.....	24
Figur 2: Ord-sky av hva folk savner når de har hjemmekontor.	28

1.0 Innledning

Året 2020 brøt det ut en pandemi som gjorde at flere land satte i gang nasjonal nedstengning. Dette fikk den norske befolkningen merke da de over natten måtte holde seg i eget hjem. Fra mars 2020 ble de pålagt hjemmekontor på grunn av viruset Covid-19, bedre kjent som Coronavirus. Videre gjennom året 2020 og 2021 ble bruken av hjemmekontor videreført i enkelte regioner hvor smittetrykket var høyt, i tillegg til at en del bedrifter valgte å bruke det uavhengig av smittetall til pandemien går over.

Covid-19 smitter gjennom kontakt og luftsmitte. På grunn av høy smittefaktor og mangel på vaksiner ble det iverksatt strenge nasjonale tiltak.

Noen av tiltakene var:

- Regel om 1 meters avstand utendørs, 2 meter innendørs.
- Alle må holde fysisk avstand til hverandre, ha god håndhygiene og hoste i papir eller albuekroken.
- Kulturarrangementer, idrettsarrangementer og organisert idrettsaktivitet både innendørs og utendørs er forbudt (Statsministerens kontor 2021).

Noen av tiltakene har blitt opphevet, samtidig som noen av tiltakene har videreutviklet seg. Gjennom våren 2021 har man som hovedregel benyttet seg av digital undervisning i universiteter, høyskoler og fagskoler. For arbeidslivet har man blitt oppfordret, og i noen tilfeller fått påbud om å bruke hjemmekontor for alle som har mulighet til dette. Tilretteleggingen for dette har i hovedsak vært arbeidsgivers ansvar (Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon 2021).

1.1 Hva skal denne oppgaven undersøke?

De siste årene har bruken av hjemmekontor i arbeidslivet vært ganske stabil, men med en svak økning. Med den pågående pandemien har bruken økt betraktelig (Eurostat 2021). Videre blir det interessant å se hvordan utviklingen blir, vil bruken av hjemmekontor gå tilbake «normalen», eller vil pandemien føre til vedvarende endringer?

Ved bruk av tilgjengelig data og data som samles inn ved spørreundersøkelse og dybdeintervju, skal denne oppgaven finne ut av to ting:

- Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut etter pandemien?
- Hvilke premisser må være oppfylt for at hjemmekontor skal fungere på sikt?

For å få svare på dette må en se på:

- Hvordan opplever brukerne selv at hjemmekontor fungerer.
- Finnes det noen kjennetegn ved de som ønsker/ikke ønsker hjemmekontor.
- Hvilke tanker har arbeidsgiver når det kommer til hjemmekontor, og har disse endret seg i løpet av pandemien.

1.2 Hvem er målgruppen

I denne oppgaven har fokuset vært å kartlegge bruken av hjemmekontor i regionen Møre og Romsdal. Siden formålet er å undersøke bruken av hjemmekontor, er det et premiss for utvalg av respondenter, at de har mulighet til å benytte seg av hjemmekontor. Videre er det satt krav om at respondentene må være over 18 år, bosatt og ansatt hos en arbeidsgiver i Møre og Romsdal.

1.3 Hvorfor er dette emnet interessant?

Ved at bedrifter har blitt tvunget til å ta i bruk hjemmekontor under pandemien, har de fått utforsket og testet ut teknologien og fasiliteter som er nødvendig for å jobbe hjemmefra. Teknologien har vært til stede lenge, men har ikke blitt benyttet i stor skala, men under pandemien har samfunnet måttet forholde seg til dette og kjent på fordeler og eventuelle ulemper med hjemmekontor.

Den nye hverdagen til ansatte innenfor relevante yrker har under pandemien måttet tilpasse seg de nasjonale tiltakene. Av denne grunn vil en empirisk analyse av bruken av hjemmekontor være interessant å se på. Kanskje kan det i fremtiden være et konkurransefortrinn for en bedrift å ha gode systemer for bruk av hjemmekontor? Kanskje arbeidstaker sin geografiske tilhørighet har mindre innvirkning på hvor en arbeidstaker velger å arbeide, og man derfor kan få hentet inn folk med høyere eller riktigere kompetanse for sin virksomhet der man ellers må «ta til takke med» de man har tilgjengelig i sitt geografiske arbeidstakermarked.

Forskning gjort på emnet viser at høytlønnede yrker har mer utstrakt bruk av hjemmekontor, samt land med høyere BNP per innbygger (Dingel and Neiman 2020). Bank, finans, rådgivning/støtte og ledelse er bransjer som er rangert som noen av de bransjene med størst mulighet for bruk av hjemmekontor (Matthew et al. 2020). Norge er et av de landene i verden med høyest BNP per innbygger, lønnsnivå og yrker som kan benytte hjemmekontor. Dette taler for at fremtidens arbeidshverdag for overnevnte yrker i stor grad vil bære preg av erfaringene pandemien fører med seg.

Hovedprofilen for master i økonomi og administrasjon er økonomisk analyse, herunder finansiell økonomi, økonomisk styring og samfunnsøkonomi (Høgskolen i Molde 2020). Å kunne analysere konkurranseforhold som påvirker bedrifters tilpasning, valg av strategier i forhold til leverandører, kunder, arbeidstakere, konkurrenter og myndigheter er en viktig del av dette. Ved å forstå disse mekanismene kan man analysere hvordan bedrifter strategisk kan opptre for å tilegne seg konkurransefordeler og/eller redusert konkurranse (Norges arktiske universitet 2020).

En beslutning rundt om man skal bruke hjemmekontor og hvilken måte man velger å benytte seg av dette på er en beslutning som tas fra ledelsen i en organisasjon. I tillegg må man ta vurderinger knyttet til fordeler og ulemper ved bruk av hjemmekontor, både når det gjelder effektivitet rundt arbeidsoppgaver, men også mindre kvantifiserbare faktorer som trivsel og samhandling.

1.3.1 Aktuelt

Når denne studien er avsluttet har pandemien pågått i overkant av 1 år og 2 måneder. Bruk av hjemmekontor har vært i søkelyset til flere dagsaviser og sladderaviser gjennom hele denne perioden. Artikler som «Nei takk til fast hjemmekontor», og «Advarer mot å la hjemmekontor bli permanent», er bare noen som kan trekkes fram for å vise emnets aktualitet (Bugge 2020; Haugan 2020). Videre har også ledere sagt sitt om sine tanker rundt bruken av hjemmekontor, noe som kommer tydelig frem i artikkelen «Toppsjefer i Nemko har ikke tro på hjemmekontor som varig løsning» (Solberg 2020).

Mange av artiklene som ble publisert i den første perioden av pandemien skapte et inntrykk av at hjemmekontor er «dårlig», eller at det ikke er kommet for å bli. Det finnes også artikler som er positivt rettet mot hjemmekontor. En annen artikkel E24 har publisert, viser at 7 av 10 ønsker hjemmekontor etter pandemien (NTB 2020). Dette viser at det er store kontraster i både holdninger til, og bruken av, hjemmekontor.

1.4 Hypotese og problemstilling

Gjennom inntrykk fra medier og kontakt med arbeidslivet har man dannet seg et visst inntrykk av bruken av hjemmekontor. Ut fra dette er det utformet noen hypoteser som stammer fra disse antakelsene. Hypotesene er som følger:

1. *Yngre arbeidstakere foretrekker i større grad å bruke hjemmekontor enn eldre.*

Denne antakelsen stammer fra et inntrykk av at eldre er dårligere på å ta i bruk ny teknologi, og vil derfor oppleve utfordringer med å være alene på hjemmekontor uten mulighet til å få hjelp.

2. *Offentlige ansatte bruker hjemmekontor i større grad enn de private.*

Dette grunnet at de offentlige aktørene ofte må rette seg etter nasjonale retningslinjer, mens private kan bestemme mer selv. I tillegg er det naturlig å anta at en privat aktør er mer opptatt av økonomi enn av smittevern enn en offentlig aktør, og derfor kan sette tilstedeværelse på arbeidsplassen over smittevern.

3. *De fleste ønsker en blandingsmodell hvor man kan være både på arbeidsplassen og jobbe hjemmefra i fremtiden.*

Denne antakelsen stammer fra at de fleste mennesker ønsker å ha en viss sosial kontakt, samtidig som at det åpenbart er noen fordeler med hjemmekontor som appellerer til arbeidstakere, som for eksempel redusert reisetid.

4. *Folk som jobber hjemmefra, savner det sosiale med å være på arbeidsplassen.*

Mange mennesker får sine sosiale behov oppfylt ved å omgås kolleger i arbeidshverdagen. Ved bruk av hjemmekontor vil ikke dette være tilfelle og det kan tenkes at de som jobber hjemmefra kan oppleve et sosialt savn.

5. *Positiv holdningsendring når det kommer til bruk av hjemmekontor.*

Siden bruken av hjemmekontor har vært såpass lite utstrakt tidligere, kan en anta at den nye erfaringen arbeidstakere får, fører til at de får et nytt og positivt inntrykk av hjemmekontor.

6. *Ergonomien på hjemmekontor er dårligere enn på arbeidsplassen.*

Siden de fleste ikke har jobbet hjemmefra tidligere er det naturlig å anta at de ikke har like bra utstyr hjemme som de har på jobb. Dette kan føre til at arbeidstakerne opplever ergonomien som dårligere enn når de er på arbeidsplassen.

Videre er det utformet følgende hovedformål for oppgaven:

Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut i fremtiden?

For å kunne benytte seg av hjemmekontor, er det tenkt at noen premisser må være oppfylt:

- Arbeidsgiver må akseptere det, noe som betyr at arbeidsoppgaver må gjennomføres minst like bra som på arbeidsplassen.
- Arbeidstaker må ønske å bruke det. Dersom arbeidstaker ikke ønsker å jobbe hjemmefra er det vanskelig å se for seg en fremtid med utstrakt bruk av hjemmekontor.

Ut ifra dette er det kartlagt to forskningsspørsmål som må besvares:

1. Hvilke faktorer må være på plass for å oppfylle premisset om gjennomførte arbeidsoppgaver?
2. Ønsker arbeidstaker å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien?
 - Hvor mange dager ønsker arbeidstakere å bruke hjemmekontor?
 - Er det noen spesielle kjennetegn ved de som vil ha hjemmekontor?

2.0 Teori

Teorikapittelet av oppgaven har blitt oppdelt i 2 deler. I første delen vil diverse definisjoner gjøres rede for, i del 2 er litteraturanalysen presentert. Her vil artikler som blir brukt til drøfting og veiledning for oppgaven gjort rede for, samt fremgangsmåten for å innhente disse.

2.1 Definisjoner

2.1.1 Hjemmekontor/kontor

Oppgaven handler som nevnt om kartlegging av fremtidig bruk av hjemmekontor. Det er på sin plass å definere hva som menes med et hjemmekontor. Oppgavens tolkning av hjemmekontor er: Kontor som er lokalisert ett annet sted enn arbeidsplassen. Dette kan være et eget rom i hjemmet, på kjøkkenet eller stuen, eller for eksempel på hytta eller i annen bolig.

For å skille mellom kontor og hjemmekontor er det nødvendig å definere hva som menes med kontor i denne oppgaven. Kontor er i denne sammenheng lokalet til egen arbeidsplass, eller annet lokale som stilles til rådighet av arbeidsgiver. Dette kan være eget kontor eller et dele-kontor på arbeidsplassen, eller en kunnskapspark hvor flere bedrifter leier kontor.

2.1.2 Ergonomi

I oppgaven er god ergonomi en av hypotesene for hva som påvirker videre bruk av hjemmekontor. Ergonomi handler om tilpasningen mellom arbeidsmiljø, teknikk og menneske. Arbeid ved dataskjerm kan gi statisk belastning på muskulaturen, da dataarbeid ofte innebærer mye stillesitting. Det er da viktig med forsvarlige arbeidsforhold (Arbeidstilsynet 2021b, 2021a). Grensen mellom fysisk og psykisk akseptabel og skadelig belastning varierer fra person til person (Arbeidstilsynet 2021b). Av denne grunn kan ergonomi være vanskelig å måle. Ved å inkludere spørsmål om dette i undersøkelsen vil en få hver enkelt respondent sin mening om eget ergonomisk arbeidsforhold.

2.1.3 Effektivitet

Med effektivitet menes det i denne oppgaven, respondentenes evne til å utføre sine arbeidsoppgaver. Denne vurderingen gjøres av respondentene selv, og vil derfor ikke nødvendigvis gjenspeiles i faktisk effektivitet, da de kan ha et insentiv for å overdrive/underdrive egen effektivitet ved bruk av hjemmekontor. Dersom respondentene svarer at de får gjennomført arbeidsoppgavene sine like bra eller bedre enn på kontoret, defineres de som effektive, og ikke-effektive om motsatt.

2.2 Litteraturanalyse

2.2.1 Litteratursøk

I denne oppgaven har søkemotorene Oria og Google Scholar blitt brukt til innhenting av faglig litteratur. For å finne relevante artikler til oppgaven har søkebegreper som «hjemmekontor, telework, telecommute, home office, work from home, covid-19, corona» blitt anvendt. Avgrensning på tidsperioden er satt til år 2000, da teknologien som kreves for å benytte seg av hjemmekontor er relativt fersk, i tillegg ser man ut fra treffene at det nesten ikke eksisterer artikler på emnet før år 2000.

2.2.2 Hvilke jobber kan utføres hjemmefra?

En artikkel skrevet av Dingel og Neiman (2020) ser på hvilke jobber det er mulig å gjøre hjemmefra. De tar i bruk data hentet fra spørreundersøkelser på arbeidere i USA i nesten 1000 forskjellige yrker og klassifiserer disse ut ifra hvor gjennomførbart det er å utføre de hjemmefra. Denne klassifiseringer kvantifiseres med en faktor mellom 0 og 1, hvor 1 er at

man kan utføre arbeidet i sin helhet hjemmefra og 0 at alt må gjøres på arbeidsplassen. Tabellen under viser andel av jobber som kan gjøres hjemmefra (Dingel and Neiman 2020).

Yrke		Hjemmekontor-faktor
15	Data og matematiske yrker	1,00
25	Utdanning, trening og bibliotek yrker	0,98
23	Juridiske yrker	0,97
13	Finans og økonomi yrker	0,88
11	Ledelse	0,87
27	Kunst, design, sport, media og underholdning	0,76
43	Kontor og administrativ Brukerstøtte	0,65
17	Arkitektur og ingeniør	0,61
19	Samfunnsvitenskapelige yrker	0,54
21	Sosialtjenester og samfunnstjeneste	0,37
41	Salg og lignende	0,28
39	Personlig pleie og service	0,26
33	Vekter, livvakter og lignende	0,06
29	Helsevesen	0,05
53	Transport og transportører	0,03
31	Helsevesen brukerstøtte	0,02
45	Jordbruk, fiskeri og skogbruk	0,01
51	Produksjon	0,01
49	Installatører, vedlikehold og reparasjon	0,01
47	Konstruksjon og utvinning	0,00
35	Mat og servitør yrke	0,00
37	Renholdere	0,00

Tabell 1: Tabellen under viser andel av jobber som kan gjøres hjemmefra (Dingel & Neiman, 2020).

2.2.3 Tilpasning til bruk av hjemmekontor

I en norsk, nasjonal undersøkelse som ble utført i april 2020, rundt 1 måned etter samfunnet stengte ned, ble det kartlagt hvordan norske husstander håndterte det digitale aspektet av koronapandemien. Undersøkelsen viser at blant de som er i arbeid har 50% hjemmekontorløsninger under koronatiltakene, og da færre yngre enn eldre arbeidstakere. Blant de som har hjemmekontor under krisen, er det 60% som har erfaring med hjemmekontor fra før av. Færre kvinner enn menn har erfaring med hjemmekontor fra før pandemien. Undersøkelsen viser at overgangen til digitalt hjemmekontor for de fleste oppleves som uproblematisk. Det er de yngste arbeidstakerne som finner overgangen mest problematisk (Slette-meås and Storm-Mathisen 2020).

I en undersøkelse gjort av Transportøkonomisk institutt publisert 25. mars 2020, kommer det frem at flesteparten av respondentene opplever at de er mindre effektive når de jobber hjemmefra og at de fleste ikke vil benytte seg av hjemmekontor etter pandemien (TØI 2020).

I en artikkel skrevet av Grødem (2020), undersøker hun om tidligere antakelser rundt at de eldre arbeidstakerne har en vegring mot ny teknologi og at disse vil ha problemer med utstrakt bruk av skjermbasert kommunikasjon stemmer. Rapporten viser at de eldre arbeidstakerne har mestret overgangen til hjemmekontor og økt bruk av skjermbasert kommunikasjon like bra som de yngre arbeidstakerne (Grødem 2020).

2.2.4 Individuelle eller teambaserte arbeidsoppgaver

I en artikkel fra 2019 har Lippe & Lippényi utarbeidet en rapport på hvordan medarbeideres bruk av hjemmekontor påvirker effektiviteten ved individuelle arbeidsoppgaver og ved teamarbeid. Artikkelen viser at medarbeidere som jobber hjemmefra har negativ innvirkning både på individuell prestasjon og teamets prestasjon. Lippe & Lippényi mener at denne effekten ikke har blitt oppdaget i tidligere studier som følge av at man ikke har tatt hensyn til effekten hjemmekontor har på medarbeidere (Lippe and Lippényi 2019). I en undersøkelse utført av Church i 2015 ble det også målt lavest score på spørsmål knyttet til utføringsevne av arbeidsoppgaver i teambaserte arbeidsoppgaver (Church 2015).

2.2.5 Økt produktivitet?

I en undersøkelse utført av Bloom et. al. (2015) fant de ut at arbeidere som jobbet hjemmefra var mer produktive enn de som var på arbeidsplassen. De ansatte hos den kinesiske nettbaserte reisearrangøren Ctrip fikk muligheten til å jobbe hjemmefra i en periode på 9 måneder. Halvparten av de frivillige deltakerne ble hjemme samtidig som de resterende ble igjen på kontoret som en kontrollgruppe. Det ble brukt samme IT utstyr både hjemme og på kontoret, det ble fordelt likt arbeid fra en sentral server og de ansatte ble kompensert med de samme lønnsbetingelsene, som innebar lønn etter provisjon. Dermed var eneste forskjellen på kontrollgruppen og testgruppen hvor de arbeidet fra. Produktiviteten til de ansatte overrasket forskerne, da de som jobbet hjemme gjennomførte 13,5% flere telefoner enn de på kontoret. Forskerne tror at 1/3 av økningen er grunnet et stillere miljø, samtidig som de som jobbet hjemme ikke kjente «kaffepause-effekten». Det ble estimert at Ctrip sparte 1,900\$ i møbler og rom per ansatt for en periode på 9 måneder. (Bloom 2014; Bloom et al. 2015)

I en rapport skrevet av Kazekami i 2019 (før pandemien), så han på hvordan effektiviteten til Japanske arbeidstakere påvirkes av bruk av hjemmekontor. I undersøkelsen fant han ut at om arbeidsdagens lengde var tilpasset de som jobbet hjemmefra, ville de arbeide mer effektivt, men om arbeidsdagene ble for lange ble de mindre effektiv. Videre fant Kazekami ut at det å jobbe hjemmefra øker livskvaliteten, noe som igjen øker jobbtilfredsheten. Men i undersøkelsen fant han også ut at de som jobbet hjemmefra opplevde økt stress, grunnet vanskeligheter med å kombinere husarbeid med jobb når de var hjemme. Videre skriver forfatteren at effektiviteten til arbeidstakerne var størst hos de med lengre pendleavstand, nærmere bestemt lenger reisetid enn en time (Kazekami 2020).

I en undersøkelse av Steidelmüller, Meyer & Müller (2020) har de funnet robuste resultater på at bruk av hjemmekontor øker omfanget av presentisme. Med presentisme menes det å være til stede på jobb selv om man er syk. Selv om det i noen sykdomstilfeller ikke vil ha noen negativ effekt å arbeide, kan det i mange tilfeller gjøre at man ikke utfører sitt arbeid på tilfredsstillende måte, og burde heller hatt en sykedag. I tillegg nevner rapporten andre negative sider ved bruk av hjemmekontor, som at arbeidstakere som jobber hjemmefra jobber lengre dager og mer intensivt enn arbeidere som er på arbeidsplassen. Dette i seg selv høres ikke negativt ut, men kan i kombinasjon med presentisme føre til senskader på sikt som utbrenthet, arbeidsuførhet og liknende (Steidelmüller, Meyer, and Müller 2020).

I en artikkel skrevet av Rupietta & Beckmann (2018) ser de på hvilken effekt det å jobbe hjemmefra har på de ansattes innsats. Ansatte som har muligheten til å jobbe hjemme fra har en indre kraft (autonomi) til å planlegge arbeidet deres, og antas derfor å ha en høyere indre motivasjon. Derfor antas det at å jobbe hjemmefra har en positiv innvirkning på innsatsen til de ansatte. Empiriske resultat viser at å jobbe hjemmefra har en signifikant positiv innvirkning på arbeidsinnsatsen. I tillegg finner artikkelen ut at hyppigheten for å jobbe hjemmefra er avgjørende. Jo oftere de jobber hjemme fra, jo høyere arbeidsinnsats (Rupietta and Beckmann 2018).

Church (2015) trekker i sin artikkel også frem reduksjon i sykedager, mindre utgifter og mer tilfreds med arbeidssted som fordeler med hjemmekontor. I tillegg påpeker hun utfordringer knyttet til at man er avhengig av selvdisiplin hos de ansatte, mangel på kontakt ansikt-til-ansikt og at det er vanskelig å skille mellom jobb og privatliv (Church 2015).

Økningen i fjernarbeid under pandemien blir spådd å ha en varig effekt på arbeidslivet, ikke bare i form av at et større antall arbeidstakere vil jobbe hjemmefra, men enda viktigere, kan det endre på måten man ser jobb på. I 2019 arbeidet i gjennomsnitt 5,4% hjemmefra i EU, dette tallet har vært ganske stabilt i de ti årene før det, men i 2020 var dette tallet på 12,3% (Eurostat 2021, 2020). Eurostat sine tall viser at i EU er det en liten overvekt av kvinner som jobber hjemmefra, og at det er over tre ganger så mange som jobber hjemmefra i alderen 50-64, som i gruppen 15-24 (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021).

I en undersøkelse utført av Svenskarna och internet i 2020 viser at flertallet av de som jobber hjemmefra er fornøyd, men at de som studerer hjemmefra ikke er det (Svenskarna och internet 2020).

I et intervju utført av Faulds & Raju i 2020, får Brian Kropp, en av verdens mest innflytelsesrike personer innenfor HR, muligheten til å komme med sine tanker rundt bruken av hjemmekontor. I intervjuet nevner Kropp blant annet at før pandemien ble hjemmekontor sett på som en lite produktiv måte å jobbe på, av lederne i bedrifter. Denne tankegangen har blitt snudd opp ned og lederne ser at de fleste jobber kan gjøres like effektivt hjemmefra. Utfra produktivitetsanalyser ser man at ansatte som jobber hjemmefra er minst like produktive som de som er på arbeidsplassen. Videre nevner lederne at de kan spare opp mot 20% av kostnadene knyttet til kontorplass til de ansatte. Kropp skriver så at de ansatte føler seg mer og mer isolerte ved bruk av hjemmekontor, og at de har et ønske om å komme tilbake til kontoret, i hvert fall en gang iblant (Faulds and Raju 2021).

Videre nevner Kropp at bruken av hjemmekontor gir arbeidsgivere muligheten til å rekruttere folk i et større og mer kompetent arbeidsmarked, noe som er spesielt gunstig for bedrifter som befinner seg på mindre steder og er mindre attraktive for høykompetent arbeidskraft enn de som befinner seg i eller rundt storbyer.

Som ulempe med å jobbe hjemmefra nevner Kropp blant annet det at de som jobber mye hjemmefra er mer sannsynlig å si opp jobben, dette grunnet at de ikke blir så sosialt knyttet til jobben som de som er til stede på arbeidsplassen. En annen ulempe ved bruk av hjemmekontor er muligheten til å samarbeide med kolleger på arbeidsoppgaver, men denne ulempen mener Kropp at på sikt vil bli visket ut grunnet god implementering av videokommunikasjonsløsninger (Faulds and Raju 2021).

I spørreundersøkelser om hvordan ansatte vil komme tilbake til «normalen» utført i forskjellige bedrifter, er det ifølge Kropp en tydelig trend at menn har mer lyst tilbake til arbeidsplassen enn kvinner, som er mer tilbøyelige til å fortsette med hjemmekontor. Dette kan på sikt skape et problem da de som er på arbeidsplassen har mer innflytelse på organisasjonen, enn de som jobber hjemmefra, så en skjevfordeling i for eksempel kjønn kan få uheldige følger på sikt (Faulds and Raju 2021).

Videre nevner Kropp at han tror bruken av hjemmekontor vil føre til fraflytting ut av tettbebygde byer. Dette er noe man muligens har sett i Norge også, der Oslo hadde negativ tilflytting i fjerde kvartal 2020 (Vareide 2021).

I en undersøkelse fra 2020 utført i Slovenia, ser Tilen, Jernej & Marjan på innstilling til hjemmekontor i den slovenske befolkningen før og under covid-19, for å prøve å kartlegge om innstillingen til hjemmekontor har endret seg. Forfatterne fant ut at de slovenske respondentene var fornøyde med de aller fleste aspektene ved bruk av hjemmekontor. Det som blir nevnt som mest negativt er måten man blir isolert fra omverdenen på, og at man da kun omgås familie og venner (Tilen Jernej and Marjan 2020) .

2.2.6 Implementering av hjemmekontor

I rapporten til Aropah, Sarma & Sumertajaya fra 2020 viser forfatterne at transformasjonsledelse er den type ledelse som passer best når man skal lede en prosess hvor man skal implementere hjemmekontor. (Aropah, Sarma, and Sumertajaya 2020) Transformasjonsledelse kan i korte trekk oppsummeres som at lederen skal være en inspirerende rollemodell som vekker pågangsmot hos sine ansatte og motivere de til å strekke seg mot et mål eller en visjon, noe som kan være den endringen man vil gjennomføre, som for eksempel innføring av hjemmekontor. Samtidig skal lederen også vise arbeiderne individuell omtanke og lytte til behovet til hver enkelt. Og sist, men ikke minst skal intellektuell stimuli stå i sentrum, det vil si at lederen skal formulere nye ideer som gir de ansatte mulighet til å tenke over vanlig tankemåte og praksis (Hetland et al. 2018).

2.2.7 Fordeler med hjemmekontor

I artikkelen til Bjursell, Bermo-Prvulovic & Hedegaard (2021) er det utformet en tabell som oppsummerer fordeler med hjemmekontor på en oversiktlig måte.

Tabellen skiller mellom fordeler på individuelt nivå og på organisasjonsnivå. Nedenfor er deler av tabellen oversatt og gjengitt (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021).

Individuelle fordeler:

- Tidsbesparelser, kostnadsbesparelser på mindre kjøring, kostnadsbesparelser på hvilken type kle man trenger, mindre stress, større evne til å bestemme over egne handlinger, fleksibilitet i planlegging, komfortabelt arbeidsmiljø, mindre distraksjoner, fraværet av kontorpolitikk, muligheten til å koordinere jobb/privat liv, passer godt til de som er bundet til sin hjemmeplass, mer tilfreds med jobben, økt selvinnsikt med tanke på arbeidet, økt produktivitet.

Organisasjonsfordeler:

- Økt produktivitet, bedre moral, mer åpenhet, mindre forstyrrelser, redusert overhead (løpende kostnad), flere valgmuligheter for rekruttering, lite utskiftninger av ansatte, mindre nødvendig kontorplass, redusert fravær, trenger ikke ha alle ansatte på en lokasjon, fjernarbeid gir forbedret jobbkontroll, økt moral, økt oppfatning av selvinnsikt og mindre jobb-familie-konflikter.
- Fjernarbeid er miljøvennlig, det kan gi bedre fleksibilitet ved arrangement/møter, bruk av hjemmekontor kan hjelpe å øke selskapets omdømme. God kvalitet av forholdet mellom ansatte og leder, gir høyere rangering av ledere.

2.2.8 Utfordringer med hjemmekontor

Videre i artikkelen til Bjursell, Bermo-Prvulovic & Hedegaard (2021) er det også utformet en tabell som oppsummerer utfordringer med hjemmekontor. Tabellen skiller mellom ulemper på individuelt nivå og på organisasjonsnivå. Nedenfor er deler av tabellen oversatt og gjengitt (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021).

Individuelle utfordringer:

- Sosial isolering, profesjonell isolering, følelsen av isolering fra arbeidskulturen, redusert innflytelse på arbeidet, familie-jobb-konflikter, fokus på jobb, fjernarbeidere jobber ofte lengre dager, tilgjengeligheten på ressurser og redusert tillit.
- Mangelen på muligheter for forfremmelser, mangelen på teknisk support, uønsket forstyrrelser, mangelen på muligheter for gode jobbprosjekter, mindre innflytelse når en ikke er til stede, vanskeligere å ta en sykedag.

Organisasjonsutfordringer:

- Kan vanskeliggjøre overvåking og måling av arbeidsinnsats, vanskelig å gi veiledning, misunnelige kollegaer, synergien, uformelle samhandlinger, lojaliteten mot organisasjonen, mellommenneskelig egenskaper, tilgjengelighet, jobb koordinering, interne kunder som trenger kontakt, kommunisere, retningslinjer og teknologi.
- Går imot konseptet «teamwork», kontrollen over helse og trygghet, mangelen på infrastruktur som for eksempel en sekretær. Problemer rundt tradisjonell ledelseskultur, lagarbeid og datasikkerhet. Fjernarbeid på mer enn 2.5 dager i uken skader forholdet mellom kollegaer.

3.0 Metode

Dette kapittelet tar for seg hele fasen av datainnsamling, herunder valg av metode, utvelgelse av respondenter og selve datainnsamlingen. I tillegg vil det gjøres rede for teori om anvendte metoder.

Forskning er en prosess som kan deles opp i flere faser (Johannessen 2020). De fasene er i) forberedelse, ii) datainnsamling, iii) dataanalyse og iv) rapportering.

Forberedelse	<ol style="list-style-type: none">1. Idé/tema2. Problemstilling3. Litteraturgjennomgang4. Formål5. Forskningsdesign
Datainnsamling	<ol style="list-style-type: none">1. Valg av metode2. Utvelgelse av informanter/respondenter3. Datainnsamling
Dataanalyse	<ol style="list-style-type: none">1. Datareduksjon2. Analyse og tolkning3. Kvalitetssikring
Rapportering	<ol style="list-style-type: none">1. Skriftlig rapportering2. Presentasjon/formidling

Tabell 2: Hentet fra boken *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (Johannessen 2020, 24).

3.1 Valg av metode

«Forskning skiller seg fra hverdagslige vurderinger ved at det må samles inn dokumentasjon, eller data, som gjenspeiler den virkeligheten som undersøkes» (Johannessen 2020, 24).

3.1.1 Kvantitativ vs. Kvalitativ metode

Den metodiske tilnærmingen til datainnsamlingen kan deles opp i kvantitativ og kvalitativ metode.

Kvantitativ metode dreier seg om større mengder og enheter, og måles gjerne i tall eller omgjøres til tall. Enhetene kan være individer, samfunn og organisasjoner/bedrifter.

Metoden som brukes for datainnsamling av kvantitativ data er gjerne strukturerte spørreskjema, og som blir sendt ut til en større gruppe enheter (Grønmo 2020b). Den kvantitative tilnærmingen brukes for å telle opp fenomener, m.a.o. kartlegger utbredelse.

Kvalitativ metode baseres gjerne i form av tekst. Dette gir muligheten for dypere meninger og holdninger enn kvantitativ metode har mulighet til. Man bruker gjerne observasjon eller en form for intervjuer for å samle inn denne typen data. Kvantitativ og kvalitativ metode utfyller gjerne hverandre og kan kombineres (Grønmo 2020a).

En kvalitativ tilnærming på metoden er hensiktsmessig dersom man ønsker mer utfyllende og detaljert informasjon om fenomenet som skal undersøkes. Det er også hensiktsmessig når man ønsker å forstå hvorfor mennesker tenker og handler som de gjør (Johannessen 2020).

For å samle inn primærdata om bruken av hjemmekontor er det benyttet både kvantitativ og kvalitativ metode. Det er utformet et spørreskjema for å kartlegge bruken av hjemmekontor i regionen Møre og Romsdal, og for å supplementere dataen som er samlet inn, er det også utført dybdeintervjuer.

Uavhengig av hvilken metode som velges må forskeren vurdere hvem som skal delta i undersøkelsen. Når forskeren gjør dette, må han ta stilling til:

1. Utvalgsstørrelse.
2. Hvor mange informanter eller respondenter som skal delta.
3. Utvalgsstrategi.
4. Rekruttering av deltakere.

3.2 Hvorfor spørreundersøkelse som metode

«Det finnes forskjellige måter å samle inn kvantitative data på, og en vanlig måte er spørreskjemaer» (Johannessen 2020, 285).

I begynnelsen av et prosjekt vil det ofte være begrenset kunnskap om temaet. Pandemien som startet i 2020 gjorde at bedrifter måtte sende sine ansatte hjem for å utføre jobben uten risiko for smitte. Selv om muligheten for hjemmekontor kan ha vært til stede før pandemien kan man med sunn fornuft si at bruken av hjemmekontor økte kraftig i løpet av pandemien. Av denne grunn er det lite relevant og ny data tilgjengelig. Dette krever at en samler inn egen data som kan analyseres. For å få et datagrunnlag som kan trekkes slutninger av er det behov for et stort antall observasjoner. Av denne grunn er spørreskjema et godt valg.

3.3 Valg av respondenter

«Problemstillinger uttrykker vanligvis hvem forskeren ønsker å vite noe om, og disse betegnes som enhetene i undersøkelsen. ... Hvis enhetene er personer som har svart på spørreskjemaer, brukes vanligvis betegnelsen respondenter» (Johannessen 2020, 276).

«Populasjonen» er en betegnelse for undersøkelsens målgruppe, enten det er hele befolkningen, eller mer avgrensede grupper. Når populasjonen er så stor at det blir vanskelig å gjennomføre en undersøkelse på hele gruppen, kan man velge ut et utvalg av populasjonen. Dette utvalget må representere en miniatyrverden av respondentene. For at enhetene som undersøkes skal utgjøre en slik miniatyrverden, må sammensetningen av ulike egenskaper tilsvare populasjonen, for eksempel at det er like stor andel kvinner og menn i utvalget som i populasjonen. Ideelt sett må alle sammensetninger for viktige egenskaper i utvalget være tilsvarende som i populasjonen. Et slikt utvalg vil dermed bli et «representativt utvalg», altså et utvalg som kan representere samtlige enheter (Johannessen 2020, 269).

Når en skal velge ut respondenter til en undersøkelse er det viktig å tenke på formålstjenlighet. Det vil si at en må ha i bakhodet hva en skal undersøke, og hvem som kan svare på det, altså hvem tjener formålet en er ute etter å kartlegge. Det er viktig for datasettet og denne undersøkelsen at respondentene har et yrke hvor det er mulig å bruke hjemmekontorer. Denne undersøkelsen skal undersøke hvordan regionen Møre og Romsdal har brukt og kommer til å bruke hjemmekontor etter pandemien. Populasjon er derfor «Ansatte i Møre og Romsdal som har mulighet for hjemmekontor». Typiske jobber er da kontorjobber som bank og finans, kontormedarbeidere, administrasjon innen produksjon, meglere osv., noe som kan sees i tabell 1 over andel jobber som kan gjøres

hjemmefra (Dingel and Neiman 2020). Videre er det ønskelig å ha en jevn fordeling mellom offentlig og privat sektor i datasettet, for å ta høyde for eventuelle variasjoner mellom disse.

Når det gjelder størrelse på datasett, er det ingen fasit på hva som er tilstrekkelig, men i lineær regresjon er det en tommelfingerregel som er som følger:

$$n > 50 + 8m, \text{ der } n \text{ er antall observasjoner og } m \text{ antall uavhengige variabler.}$$

I denne oppgaven er det benyttet i alt 18 variabler i regresjonen, en bør derfor ha minst 194 observasjoner. Med 556 observasjoner bør det være mer enn nok data.

Når det kommer til korrelasjon, er det viktig å passe på at variablene ikke korrelerer for mye når en skal ta en lineær regresjon, dette kalles multikollinearitet. Korrelasjon mellom prediktorer på over 0,9 er ikke bra. Det er ingen korrelasjon i de 18 variablene som er i nærheten av dette, så det lover godt (Bergsaker 2019).

En annen formel for beregning av ønsket størrelse på et utvalg er denne, med konfidensnivå = $1 - 2\alpha$:

$$L = 2 \times z_{\alpha} \times \sqrt{\frac{p \times (1-p)}{n}} \rightarrow n = \frac{4 \times z_{\alpha}^2 \times p \times (1-p)}{L^2}, \text{ hvor } L = \text{konfidensintervallvidde.}$$

For å være på den sikre siden kan en sette $p=0,5$. Hvis en i tillegg ønsker et 95% konfidensintervall, er $z_{\alpha}=1,96 \rightarrow 2,00$. Setter en dette inn i formelen får en følgende

$$\text{formel: } L = \sqrt{\frac{4}{n}}$$

Setter en inn 556 observasjoner (n) får man en konfidensintervallvidde på 0,085. Dette er 156 flere observasjoner enn som trengs for å få en konfidensintervallvidde på 0,1, noe som ansees som veldig presist (Wenstøp 2006).

3.4 Validitet – Gyldighet

Validiteten av en måling indikerer i hvilken grad en måler det som er meningen, det vil med andre ord si gyldigheten av det en har målt. Det er ingen «klar» indikator på gyldigheten av en måling, men Face validity, eller sunn fornuft på norsk, er ofte en god måte å foreta en vurdering på. Valideringen av en måling bruker samlingen av empirisk bevis angående målingen (Johannessen 2020; Pallant 2013).

For å være sikker på at undersøkelsen måler det den skal, har spørreundersøkelsen blitt nøye vurdert opp mot problemstilling og hypoteser. Sunn fornuft har blitt brukt under utforming av spørreskjemaet, i tillegg til at en har prøvd å gjøre det enklest mulig for respondentene å skjønne hva de svarer på.

3.5 Reliabilitet – Pålitelighet

«Et grunnleggende spørsmål i all forskning er datas pålitelighet. På forskningspråket betegnes dette som reliabilitet, fra det engelske reliability, som betyr pålitelighet» (Johannessen 2020, 27).

Ofte er det ikke tvil om reliabiliteten, da en ofte spør om noe som en respondent ikke har noen grunn til å holde tilbake på. På spørsmål om husholdningen, sivilstatus og hvor mange barn man har er det enkelt å svare og en har derfor ikke noe reliabilitetsproblem. I kvantitative undersøkelser er det viktig å kunne stole på målingene som er innhentet. For å undersøke reliabiliteten kan man for eksempel utføre en reliabilitetsanalyse i SPSS.

3.6 Teori og utforming av spørreskjema

Når man utformer pre kodete spørreskjemaer, må man på forhånd vite hva man skal spørre om og hvilke svar som er aktuelle. I motsetning til fleksible kvalitative undersøkelser, hvor datainnsamlingen kan endre seg underveis, er spørreskjemaer rigide. Når skjemaene først er sendt ut kan man ikke endre de. Av denne grunn er det derfor viktig å legge ned tilstrekkelig innsats for å få et skjema som fungerer best mulig (Johannessen 2020). Spørreskjemaet må formuleres slik at de gir svar på problemstillingen, med mest mulig konkrete spørsmål og svar.

De spørsmålene som vanligvis stilles kan deles inn i tre kategorier:

1. Hva folk vet, altså kunnskap.
2. Hva folk gjør, altså handling.
3. Hva folk mener, altså holdning.

I tillegg til disse kategoriene er det vanlig å stille noen bakgrunns spørsmål, som for eksempel: kjønn, alder utdanning og bosted.

Det er forskjellige faser som må tas hensyn til når man utformer en spørreundersøkelse (Johannessen 2020). De fasene er:

1. Oppfattelse: Hva er det forskeren faktisk lurer på, forstår respondentene dette og tolker de spørsmålene riktig?
2. Gjenkjenning: Respondenten må aktivere hukommelsen for å hente frem informasjon som kan være relevant.
3. Vurdering: Respondenten må vurdere hvilken informasjon som faktisk er relevant.
4. Respondere: Respondenten må formulere et relevant svar.

Når dette spørreskjemaet ble utformet, var det viktig å gå igjennom hva som var ønskelig å finne ut av. Problemstillingen og hypotesene ble brukt som utgangspunkt, og spørreskjemaet ble konstruert med hensyn på dette. Spørsmålene er derfor basert på formålstjenlighet, hvor de oppfyller sine formål og besvarer det som er ønskelig å vite. Skjemaet er utformet på en slik måte at respondentene kan kategoriseres i forskjellige grupper. Dette på grunn av at oppgaven ønsker å se på bruken av hjemmekontor og holdninger rundt hjemmekontor i sammenheng med en ukjent variabel. Kategorier som kjønn, alder, arbeidssted og familieliv er hovedgruppene. Dette er faktorer som kan påvirke svarene til respondentene og dette er ønskelig å undersøke. Spørsmålene er prekodete, men det er gitt respondentene mulighet til å tilføye svar på de spørsmål som kan være hensiktsmessig å få noe tilleggsinformasjon på, eller der det ikke var noen klare svar. På noen spørsmål er det kombinert tekstsvar med valgalternativ for å på best mulig måte kunne analysere begrunnelsene til respondentene valg.

Spørreskjemaet består av 49 spørsmål, inkludert samtykke for deltakelsen. Spørreskjemaet starter med kartleggingsspørsmål, og deretter går det over til spørsmål som kan belyse og hjelpe til med å svare på problemstilling og hypoteser.

3.7 Hvilke utfordringer kan en forvente?

Med spørreskjema som primærmetode for datainnsamling er det noen utfordringer knyttet til metoden man må være klar over. Noen av disse er:

1. Spørsmålsformulering
2. Antall respondenter
3. Svarprosent
4. Personvern
5. Størrelse på undersøkelsen

Den første utfordringen, spørsmålsformulering, ble det første fokusområdet. Utfordringen her er om respondentene tolker spørsmålene slik det var meningen at de skal gjøre. For å unngå feil i spørsmålsformuleringen ble det lagd et utkast av spørreundersøkelsen for å teste den på noen utvalgte respondenter som ikke skulle delta i den ekte undersøkelsen. Disse fikk beskjed om å gi tilbakemelding på om de forsto hva som var ment, og hvordan de tolket spørsmålene. Deretter ble skjemaet tilpasset i lys av tilbakemeldingene og testet på nytt. Prosessen gjentok seg til tilfredsstillende tilbakemeldinger. Dette gjorde også at en

fikk estimert hvor lang tid undersøkelsen tok, noe som dekker punkt fem under utfordringer ved spørreundersøkelse.

Den neste utfordringen er da personvern. Spørreundersøkelsen er i utgangspunktet anonym, men ved å kombinere enkelte svar kan man klare å identifisere enkelte respondenter. For å sørge for at personvernsopplysninger ble ivaretatt ble det laget et infoskriv som sammen med spørreundersøkelsen ble sendt inn til vurdering av NSD. Når denne ble godkjent kunne datainnsamlingen starte, og skjemaet ble da utsendt. Infoskrivet ligger vedlagt i vedlegg 16.

Utfordringen med å få nok respondenter var den største bekymringen. Fremgangsmåten for hvordan dette ble håndtert utdypes i kapittel 3.8.1 og 3.8.2. Men i korte trekk gå det ut på å få en viss bekreftelse på hvor mange som er villige til å delta før man sender ut skjemaet. Da har man mulighet til å rekruttere flere respondenter før man starter innsamlingen data, i tillegg til mulighet til å purre på de som har sagt at de skal delta, men som ikke har svart.. Målet med tanke på antall respondenter var å få minimum 50 respondenter, men antall besvarelser gikk over all forventning og det endte på 556 respondenter.

3.8 Fremgangsmåte

Flere universitet og høyskoler har tilgang til tjenesten nettskjema. Det er den tjenesten som er brukt for å utforme undersøkelsen. Skjemaet starter med en kategorisk inndeling basert på kjønn, alder og privat eller offentlig sektor. Deretter tar skjemaet opp spørsmål som er knyttet til problemstilling og hypoteser. Spørreskjemaet spør blant annet om gjennomsnittlig bruk av hjemmekontor før/under/etter pandemiperioden. Spørsmål som omfatter trivsel, ergonomi, økt kostnad og mangel på utstyr er også viktig å ta med. Ved å se på de faktorene kan en se en mulig sammenheng på hvor godt hjemmekontor er tatt imot, og eventuelle ønsker om å videreføre bruken.

3.8.1 Invitasjon til respondenter

Etter å ha ordnet et utvalg av ønskede respondenter ble det utformet en invitasjons e-post som ble sendt til en person i bedriften man antar har mulighet til å dele den internt og være en slags kontaktperson. Dette har sørget for en oversiktlig deltakerliste, som ikke kan spores direkte til valgte respondenter. E-posten var første steget i utleveringen av spørreskjemaet, og de som takket ja til å delta ble tilsendt lenke til spørreskjemaet. Ved å gjøre dette ble det enklere å purre dersom det manglet svar. Invitasjonen til respondentene ligger i vedlegg 15.

3.8.2 Utlevering av spørreskjema

Torsdag 04. mars 2021 ble spørreskjemaet sendt ut til kontaktpersonene. Kontaktpersonen i valgt selskap fordelte koblingen videre til sine ansatte/medarbeidere. For å ha muligheten til å purre på deltakerne ble det satt en 7-dagers frist. Når fristen var utløpt ble svarene sjekket for å se om antall respondenter fra de forskjellige aktørene var som forventet. Dersom det var mindre respondenter enn forventet fra aktørene, ble det sendt ut en standard e-post på dette. I denne e-posten ble det spurte om de som ønsket å delta hadde fått delta, og fikk en uke ekstra frist dersom det var ønskelig. Denne metoden fungerte bra og andel respondenter økte betraktelig etter purring. Denne «purre-metoden» ble gjentatt helt frem til påsken 2021, hvor spørreskjemaet ble stengt og lenken ble deaktivert.

3.9 Dybdeintervju

«Kvalitative intervjuer er den dominerende formen for datainnsamling i kvalitativ forskning. Det er en fleksibel metode som kan brukes nesten overalt, og som gjør det mulig å få fylldige og detaljerte beskrivelser av det vi studerer» (Johannessen 2020, 105).

Det kvalitative forskningsintervjuet kan karakteriseres som en samtale med en struktur og et formål som egner seg godt når man ønsker å studere meninger, holdninger og erfaringer. Ved gode dialoger kan man lettere forstå hverandre, svare på spørsmål eller komme med kommentarer til hverandres påstander og handlinger. En sån dialog kan gjøre at man ser temaet gjennom informantens sitt synspunkt. Spørsmålene i et kvalitativt intervju er åpne, fordi forskeren ønsker at informantene skal formulere seg med egne ord om emnet, og ikke alternativ som forskeren allerede har tenkt seg frem til.

For rekruttering av informanter er hensiktsmessighet avgjørende, det vil si hva som er mest formålstjenlig for å kunne besvare problemstillingen. I kvalitative studier er ikke representativitet et mål, da forskeren ønsker mer fylldig informasjon fra informanter som har kunnskap og meninger om problemstillingen hen ønsker svar på. Det er derfor viktigere hvor relevante data informantene kan bidra med enn hvor mange informanter som er med i studien.

I denne studien, hvor en kartlegger bruken av hjemmekontor, er det også ønskelig å vite ledelsens holdninger til emnet. Som et supplement til datagrunnlaget fra spørreundersøkelsen, er det utført fire dybdeintervjuer med daglig leder i fire bedrifter som også deltok i spørreundersøkelsen.

For å kunne utføre best mulig intervju ble det utformet en intervjuguide. En intervjuguide er en liste med temaer og generelle spørsmål som skal gjennomgås. De temaene og spørsmålene har gjerne en bestemt rekkefølge, men den kan endres dersom informanten bringer inn flere temaer.

Innledningen av intervjuet:

1. Presentere seg selv
2. Redegjøre for anonymiteten til informanten, og opplyse om hvilken informasjon man kommer til å skrive om hen. (Kjønn, alder, bransje, stilling, ansvar over hvor mange ansatte).
3. Gå igjennom hvordan intervjuet dokumenteres, og hva som skjer med datamaterialet når prosjektet avsluttes.
4. Introdusere temaet og hva spørsmålene omhandler.
5. Gi en antydning til hvor lenge intervjuet vil vare.

Spørsmålene i undersøkelsen har som nevnt en bestemt rekkefølge.

Faktaspørsmål: Rolle, bransje og antall ansatte.

Introduksjonsspørsmål: Inntrykk før og etter pandemien av hjemmekontor.

Overgangsspørsmål: Om arbeidsplassen har benyttet seg av hjemmekontor, og hvordan hen personlig synes det har fungert. Kan informanten tenke seg å bruke hjemmekontor videre etter pandemien.

Nøkkelspørsmål: Har hen sett noen endringer på effektiviteten til de ansatte som har vært hjemme, og hvilke endringer har blitt observert. Videre blir informanten spurt om å kommentere noen av nøkkelfunnene fra spørreundersøkelsen.

Sensitive spørsmål: Har hen merket noen effekt på kostnaden ved å ha ansatte på hjemmekontor. Dersom hjemmekontor skal benyttes videre i fremtiden, er det noe arbeidsgiver kan tenke seg å betale for.

Avslutning: La informanten komme med sine innspill dersom hen har mer på hjertet.

Avklare om informanten sitter igjen med spørsmål, eller kommentarer til ting som kanskje burde vært tatt opp. Intervjuguiden med besvarelse ligger vedlagt i vedlegg 13.

4.0 Analysemetoder

For å analysere dataen er det tatt i bruk forskjellige analytiske modeller:

i): Krysstabeller ii): Faktoranalyse iii): Regresjonsanalyse

4.1 Krysstabeller

Ved hjelp av krysstabeller presenteres dataen på en ryddig måte, og man kan se forskjeller mellom variabler og hvor store de eventuelle forskjellene er. Krysstabeller er derfor et godt verktøy for å identifisere spesielle mønster i fordelingen.

«Som en tommelfingerregel er en forskjell på 5-10 prosentpoeng ganske liten, 10-20 prosentpoeng ganske stor, 20-30 prosentpoeng stor og mer enn 30 prosentpoeng meget stor» (Johannessen 2020, 316).

4.2 Faktoranalyse

En faktoranalyse bruker et sett med variabler for å se om dataen kan bli oppsummert ved hjelp av færre faktorer (Pallant 2013). Dette betyr i praksis at faktoranalysen undersøker hvilke variabler som påvirker i lik grad og gir dermed muligheten for å redusere datasettet ved å sette sammen flere variabler til en komponent/faktor. En forutsetning for å kunne foreta en slik analyse er at skalaene i de variablene som skal testes er lik, og at en har et stort nok datasett. For å foreta faktoranalysen ble alle uavhengige variablene omkodet til å være binær. Datasettet mer en stort nok til å kunne utføre en slik analyse, da alt over 500 observasjoner regnes som veldig bra for faktoranalyser (Lee and Comrey 1979). Under resultatkapittelet vil resultatet fra faktoranalysen bli presentert.

4.3 Regresjonsanalyse

Med en regresjonsanalyse kan en undersøke hvordan en avhengig variabel varierer med en eller flere uavhengige variabler. Dette er spesielt effektivt for å håndtere statistiske analyser med mange uavhengige variabler. En regresjonsanalyse kan ha flere formål, herunder:

1. Beskrivelse
2. Prediksjon
3. Årsaksforklaring

Man skiller mellom en enkel regresjonsanalyse, som har en avhengig og en uavhengig variabel, og en multipl regressjonsanalyse, som har en avhengig og to eller flere uavhengige variabler. Ved årsaksforklaringer vil en multipl regressjonsanalyse egne seg best, da det er mulig å kontrollere for forvirrende variabler.

Det er forskjellige grunner til å benytte seg av en multippel regresjonsanalyse. En grunn kan være å øke andelen av variasjonen i avhengig variabel som modellen forklarer. Det er det samme som at man ønsker å øke R^2 (Pearsons r). Dette er et mål på hvor god regresjonsmodellen er til å predikere den avhengige variabelen. En annen grunn til å benytte seg av multippel regresjon er at man ønsker å kontrollere for bakenforliggende tredjevariabler som bidrar til en spuriøs sammenheng mellom uavhengig og avhengig variabel (Johannessen 2020).

4.4 Nullhypoteser

Nullhypoteser er en hypotese man tester i statistikk for å finne ut om en variabel eller faktor har påvirkning på en avhengig variabel. Dette gjøres ved å sette en nullhypotese om at en gitt variabel/faktor ikke har en innvirkning på den avhengige variabelen. Hvis nullhypotesen beholdes, betyr det at den ikke har noe påvirkning på variabelen. Signifikansverdien, også kalt p-verdien gir en indikasjon på om man kan forkaste eller beholde nullhypotesen. Hypotesen forkastes med p-verdier over 0,1 på 90% konfidensintervall, over 0,05 på 95% konfidensintervall og over 0,01 på 99% konfidensintervall (Jain and Priya 2019).

I denne oppgaven er dette illustrert med stjerner. Variabler med B-verdi med 1 stjerne har en nullhypotese som forkastes på 90%, B-verdi med 2 stjerner forkastes på 95% og B-verdi med 3 stjerner forkastes på 99%. Dette betyr at en kan si med 99% sikkerhet at en variabel med B-verdi og tre stjerner har en innvirkning på den avhengige variabelen.

5.0 Funn

I dette kapittelet vil funn som er gjort i spørreundersøkelsen presenteres. Det som presenteres her vil hovedsakelig være fra «avkryssningsspørsmålene» i spørreskjemaet, men og noe fritekst svar da dette vil være relevant å bruke for diskusjonen.

5.1 Frekvensen i spørreskjemaet

Kjønn/Alder	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Kvinne	24 (4,3%)	68 (12,3%)	86 (15,5%)	83 (15,0%)	24 (4,3%)
Mann	26 (4,7%)	46 (8,3%)	87 (15,7%)	67 (12,1%)	43 (6,8%)

Tabell 3: Krysstabell kjønn/alder.

Datasettet til oppgaven består av 556 respondenter. Noen analyser vil «luke ut» missing values, da noen av respondentene ikke har besvart alle spørsmål. 270 har svart at de er

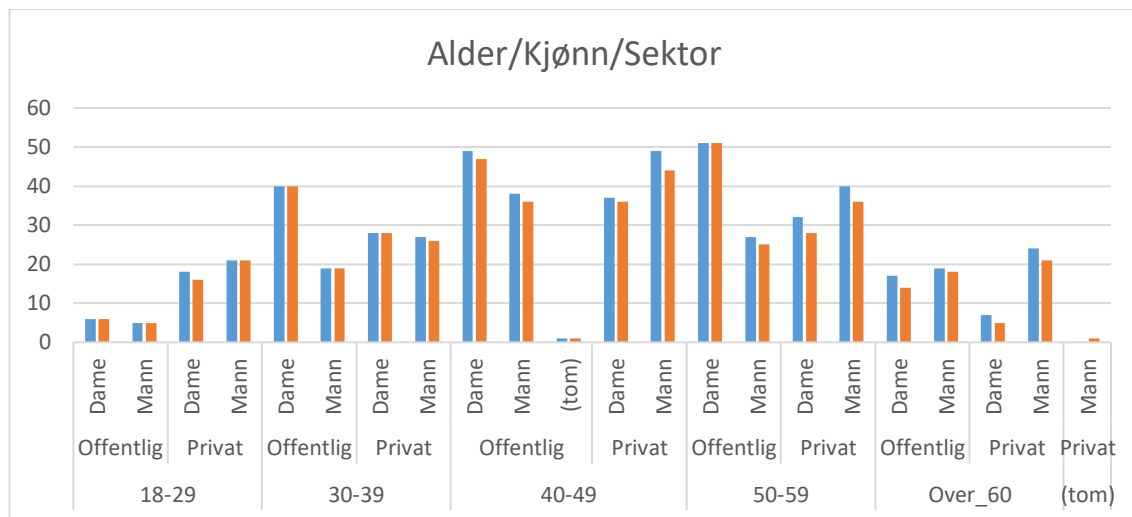
menn og 285 har svart at de er kvinner. En respondent har valgt å ikke oppgi sitt kjønn. Dette er en god fordeling av kjønn, hvor på 51 prosent som har svart er kvinner og 49 prosent som har svart er menn. En slik fordeling sørger for at ingen kjønn er overrepresentert i studien. Fordelingen av kjønn og alder ser rimelig representativ ut i forhold til populasjonen av sysselsatte i Møre og Romsdal (Bakke 2020). Se tabell 13 i vedlegg 18.

Alderen til respondentene varierer fra 18 år til over 60, hvor de er gruppert inn i et intervall på cirka 10 år. 50 personer (9%) er i aldersgruppen 18-29 år, 114 personer (21%) er i aldersgruppen 30-39, 174 personer (31%) er i aldersgruppen 40-49, 150 personer (27%) er i aldersgruppen 50-59 og 67 personer (12%) er over 60 år. En respondent har valgt å ikke oppgi sin alder.

	Frekvens (Råttall)	Prosent
Offentlig	272	49 %
Privat	284	51 %
Totalt	556	100%

Tabell 4: Frekvens for variabelen arbeidssektor.

Av besvarelsene i undersøkelsen er det en lik fordeling mellom offentlige og private ansatte. 272 (49%) har svart at de er offentlig ansatt, og 284 (51%) er privat ansatt.



Figur 1: Figuren viser oversikt over kjønn, alder og privat mot offentlig sektor av 556 respondenter. Feltet «tom» oppstår grunnet at noen har valgt å ikke svare på kjønn og alder.

Fordelingen av kvinner viser at i aldersgruppen 18-29 er 6 kvinner offentlig ansatt og 18 privat ansatt, i aldersgruppen 30-39 er 40 kvinner offentlig ansatt og 28 privat ansatt, i aldersgruppen 40-49 er 49 kvinner ansatt og 37 privat ansatt, i aldersgruppen 50-59 er 51 kvinner offentlig ansatt og 32 privat ansatt, av kvinner over 60 er 17 offentlig ansatt og 7 privat ansatt.

Fordelingen av menn viser at i aldersgruppen 18-29 er 5 menn offentlig ansatt og 21 privat ansatt, i aldersgruppen 30-39 er 19 menn offentlig ansatt og 27 privat ansatt, i aldersgruppen 40-49 er 38 menn ansatt og 49 privat ansatt, i aldersgruppen 50-59 er 27 menn offentlig ansatt og 40 privat ansatt, av menn over 60 er 19 offentlig ansatt og 24 privat ansatt.

5.2 Transport og kontorplass

Respondentene ble spurt om de kjørte egen bil, syklet/gikk, benyttet seg av kollektivt tilbud eller samkjørte med sine kollegaer. Her kunne de velge flere alternativ og funn viser at 84,7% bruker eget kjøretøy til jobb. Videre er det undersøkt om respondentene hadde eget kontor på arbeidsplassen, og hvor mange som deler kontor. Undersøkelsen viste at 72,8% av respondentene hadde eget kontor, 26,1% deler med andre ansatte eller har kontorlandskap. Resterende 1,1% har svart annet.

Noe som kan anses som en ulempe med hjemmekontor er teambaserte arbeidsoppgaver. Funn viser at 27,9% av respondentene har individuelle arbeidsoppgaver, 14,7% har teambaserte arbeidsoppgaver og 57,4% har en blanding mellom individuelle og teambaserte arbeidsoppgaver.

5.3 Familieliv under hjemmekontor

Det var ønskelig å finne ut om familieliv kan ha en sammenheng med holdningen til hjemmekontor. Det ble undersøkt hvor mange av respondentene som har barn, hvor 50,9% har svart ja, og 49,1% har svart nei. Videre i familielivet var aldersspennet på barna i husstanden av interesse, da en kan tenke seg at barn i skolealder og nedover kan ha vært til stede under bruken av hjemmekontor. Det gjorde nok spesielt stort utslag i den perioden skoler og barnehager var stengt. Svaralternativene ble delt opp i aldersspenn som følger skoleårene fra barnehage til videregående. 31,8% har barn i alderen 0-5 år, 26,9% har barn i alderen 6-10 år, 18,7% har svart at de har barn i alderen 11-14 år, 22,6% har barn i alderen 15-18 år. Her har ikke respondentene hatt mulighet til å velge flere alternativ, da fokuset var på det yngste barnet. Det skal derfor nevnes at en kombinasjon av alder på barn kan påvirke resultat dersom denne undersøkelsen utføres på nytt.

Videre i undersøkelsen ble respondentene spurt om det var flere i husstanden som var hjemme samtidig. Her var det en jevn fordeling hvor 51,4% svarte ja, og 48,6% svarte nei.

De som svarte ja, fikk da muligheten til å oppgi hvem som var hjemme samtidig. 18,9% hadde barn hjemme samtidig som de hadde hjemmekontor, 36% har samboer som var hjemme samtidig, 1,6% hadde foreldre som var til stede og 4,7% svarte annet. Ved å svare annet, fikk man og muligheten til å skrive hvem som var til stede. Noen har svart husdyr, og noen har nevnt «voksnet barn som er hjemme fra studie». Dette viser at flere svaralternativ kunne vært en løsning, men ved å gi respondentene mulighet til å svare «annet» kunne de selv skrive hvem som var hjemme.

Hvor bekymret man er for å bli smittet kan ha en sammenheng med familiesituasjonen. For å finne ut av dette, ble spørsmålet «Hvor bekymret er du for å bli smittet eller smitte dine nærkontakter med Covid-19?» stilt til respondentene. Funn viser at 18,2% svarer de ikke er bekymret, 43,6% har svart de er litt bekymret, 30,3% har svart at de er moderat bekymret og 7,9% har svart de er veldig bekymret. Jevnt er respondentene lite bekymret for å bli smittet.

5.4 Ergonomi på hjemmekontor

I spørreskjemaet er det utarbeidet noen spørsmål angående ergonomi. Dette er spørsmål om sitteplass og kontorplass, samt egne meninger om ergonomien på hjemmekontor. I spørreskjemaet fremkommer det at 72,1% av respondentene bor i enebolig, 13,3% i tomannsbolig/flermannsbolig/rekkehus og 14,6% bor i leilighet.

Videre spørres det i spørreskjemaet hvor respondentene befinner seg når de jobber fra sitt hjem. 57,9% sitter på et eget rom, dette kan være eget kontor eller lignende. 36,5% svarer at de sitter i stua eller på kjøkkenet, og 5,5% befinner seg andre steder. De som svarte «annet» fikk muligheten til å utdype hva de mener med dette. Her har noen svart at de kombinerer både stue/kjøkken/eget kontor, noen har svart at de er på soverommet, mens andre bruker barnerommet.

Videre har 61,9% svart at de sitter ved en egen skrivepult for å utføre arbeid. 28,9% sitter ved kjøkkenbord/stuebord. 9,2% har svart annet. Av de som svarte «annet» varierer svarene fra en sofa, benk eller skjenk, samtidig som at noen kombinerer bruken av skrivepult og kjøkkenbord.

Når en ser på hva folk sitter på for å utføre sitt arbeid svarer 57,2% at de sitter på en kontorstol. 36,1% har svart at de sitter på en kjøkkenstol/barstol, og 6,7% går under kategorien «annet». Av de som svarte «annet» er sofa hyppig representert her, og noen har svart at de har en pilatesball eller ergonomisk krakk.

De tre spørsmålene går gjerne i lag, da en kan tenke seg at de som har eget kontor også har anskaffet skrivebord og en ordentlig kontorstol. Prosentandelen tilsvarer at dette skal stemme i stor grad.

Med tanke på ergonomi, arbeidsstilling etc, ble respondentene selv bedt om å vurdere hvordan de selv følte det fungerte å jobbe hjemmefra. Her er det gitt valgmuligheter fra «mye dårligere» til «mye bedre» i forhold til arbeidsplassen. Undersøkelsen viser at bare 4% har svart bedre enn arbeidsplassen, og 66,6% føler det fungerer dårligere. Resterende 29,4% føler at det fungerer like bra på hjemmekontor som på arbeidsplassen.

Videre ble respondentene spurt om de kunne forklare forskjellene. Her har de fått muligheten til å skrive tekstsvaer, da det vil gi mer eksakte svar. Svarene som går igjen på dette spørsmålet er hev/senk skrivebord, tilpasset størrelse på arbeidsplass og en god stol som kan påvirke sittestillingen.

5.5 Utstyr

For å kunne utføre arbeidsoppgaver hjemmefra er man avhengig av å ha en del utstyr, undersøkelsen har derfor kartlagt tilgjengelighet på utstyr. I spørreskjemaet ble respondentene spurt om de hadde det utstyret de trenger, om de fikk låne det av arbeidsgiver eller anskaffet selv, og hva de eventuelt mangler og hva de måtte anskaffe. 78,4% av respondentene svarer at de har det utstyret de trenger, og resterende 21,6% har svart at de ikke har det. 30,3% svarer at de har anskaffet noe utstyr selv og 69,7% svarer at de har fått låne det de trenger av arbeidsgiver.

Flere dataskjermer, printer/skanner og kontorstol/kontorpult er det som blir hyppigst nevnt som mangler. De samme tingene er også det respondentene svarer at de har måttet anskaffe selv, av de som har svart at de har anskaffet noe. Dette tyder på at godt utstyr er avgjørende for å få gjort arbeidet på en god måte, eller i det minste for at arbeidstakerne skal være tilfredsstillt med å jobbe hjemmefra.

5.6 Samhandling med kolleger

Som det blir nevnt i rapporten til Church (2015) er en av utfordringene mangelen på kontakt ansikt-til-ansikt. Det er utformet noen spørsmål som omhandler samhandling mellom kollegaer. Her er det et skille mellom et arbeidsperspektiv og et sosialt perspektiv (Church 2015).

Med tanke på kommunikasjon ble respondentene spurt om hvordan de syntes kommunikasjonen mellom kollegaer fungerte når de brukte hjemmekontor. 33,7% av respondentene syntes ikke det var noen forskjeller i kommunikasjonen. 54,6% syntes at det var litt dårligere og 6,3% syntes det var mye dårligere. 3,8% har svart de syntes det var litt bedre og 1,6% har svart mye bedre. Dette viser til en stor utfordring med kommunikasjonen når man sitter på hjemmekontor, da bare 5,4% synes kommunikasjonen er bedre på hjemmekontor. Tabellen under viser hvor mange som har svart ja eller nei på sosialt savn, innenfor kategorien egen vurdering av effektivitet.

	Brukt ikke	Mye dårligere	Litt dårligere	Like bra	Litt bedre	Mye bedre
Nei	31 (77%)	2 (8%)	19 (17%)	35 (16%)	24 (30%)	31 (44%)
Ja	9 (23%)	23 (92%)	95 (83%)	189 (84%)	57 (70%)	40 (56%)

Tabell 5: Krysstabell over vurdering av egen effektivitet og om respondenten opplever sosialt savn. Prosent ja/nei innad i vurdering av egen effektivitet.

Med tanke på det sosiale ble respondentene spurt om det var noe de savnet under bruken av hjemmekontor. Her har 78,1% sagt ja, og 21,9% har svart nei. Dette bekrefter hva artikkelen til Church (2015) sier om at manglende kontakt ansikt-til-ansikt er en ulempe (Church 2015). I tabellen under kan man se i hvilken aldersgruppe det er flest respondenter som har svart at de opplever sosialt savn. Denne viser en avtagende trend med alderen.

Sosialt savn	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Nei	10 (20%)	21 (18,4%)	46 (26,4%)	45 (30,0%)	21 (31,3%)
Ja	40 (80%)	93 (81,6%)	128 (73,6%)	105 (70,0%)	46 (68,7%)

Tabell 6: Krysstabell over sosialt savn fordelt på aldersgruppe. Prosent ja/nei innad i aldersgruppene.

Respondentene fikk muligheten til å utdype hva de har savnet. «Kollegaer, lunsj, kontakt, samvær, og felleskapet» er noen begreper som går igjen.



Figur 2: Ord-sky av hva folk savner når de har hjemmekontor.

5.7 Holdning og bruk av hjemmekontor

For å se bruken av hjemmekontor, og om det er noen endringer, er det først kartlagt bruken av hjemmekontor før og under pandemien. Av respondentene var det 71,4% som ikke hadde benyttet seg av hjemmekontor før pandemien. 21,4% hadde brukt det, men da mindre enn 1 dag i uken. 5,6% brukte hjemmekontor 1-2 dager i uken før pandemien, og 1,6% brukte det mer enn 2 dager i uken.

	Ingen dager	Mindre enn 1 dag	1-2 dager	3-4 dager	Hver dag
Privat	35 (6,3%)	60 (10,8%)	45 (8,1%)	56 (10,1%)	86 (15,6%)
Offentlig	15 (2,7%)	29 (5,2%)	73 (13,2%)	80 (14,5%)	74 (13,4%)

Tabell 7: Krysstabell over antall dager benyttet seg av hjemmekontor under covid19 mellom privat og offentlig ansatt. Prosent innad i offentlig og privat sektor.

Under pandemien økte bruken betraktelig. 9% svarte at de ikke brukte hjemmekontor under pandemien, 16,1% brukte det mindre enn en dag i uken. 21,3% har benyttet hjemmekontor 1-2 dager i uken under pandemien, 24,6% brukte det mellom 3-4 dager i uken og 28,9% brukte det hver dag. Dette viser en stor endring som følge av pandemien, og det åpner muligheten for videre bruk. Respondentene ble spurt om de ønsket å ta i bruk hjemmekontor etter pandemien, hvorpå 18,3% svarte nei. 70,9% ønsker å ta i bruk hjemmekontor mellom 0-2 dager i uken. 8,3% ønsker å bruke hjemmekontor 3-4 dager i uken og 2,5% ønsker å bruke dette hver dag.

Dette antyder at store deler av respondentene fikk et nytt syn på hjemmekontor.

Respondentene fikk mulighet til å gi et utfyllende svar på sin holdning til hjemmekontor. Nedenfor er det sitert en respons som gjengir et inntrykk flere av respondentene sitter med.

«Det var første gang at jeg fikk prøve hjemmekontor og jeg synes at det fungerte veldig fint. Kommunikasjonen ble tydeligere, og det var mindre "mas". Det var enklere å få ting utført når det var færre forstyrrelser. I tillegg følte det mye tryggere med tanke på smittevern, på jobb blir det mange kontakter i løpet av en dag selv om man prøver å holde avstand». Denne kommentaren viser et syn som har endret seg. Respondenten føler kommunikasjonen ble mer tydelig, samtidig som at trygghetsfølelsen ble bedret.

En annen respondent kommenterte dette: *«Ble overrasket over hvor mye mer jeg jobbet når jeg hadde hjemmekontor. Det ble mye færre pauser og jeg jobbet svært strukturert. Dette overrasket meg. Bruk av hjemmekontor har også ført til at jeg ser at arbeidet mitt kan bli mye mer fleksibelt og at jeg utøve yrket mitt fra helt andre steder i mye større grad enn jeg trodde tidligere».* Undersøkelsen viser en positiv endring av holdningen rettet mot hjemmekontor. Dette kan tyde på at hjemmekontor vil bli videre brukt i fremtiden.

For at videre bruk av hjemmekontor skal være en reell mulighet er det viktig at effektiviteten til de ansatte ikke går ned. Man kan tenke seg at selvdisiplin er en viktig faktor for å holde effektiviteten oppe. Artikkelen til Rupietta & Beckmann (2018) peker på autonomi som en viktig faktor for å kunne opprettholde effektiviteten (Rupietta and Beckmann 2018). Med autonomi menes en indre drivkraft som gjør at man er selvgående uten at noen overvåker innsatsen. Respondentene ble spurt i hvilken grad de selv føler de fikk utført arbeidet sitt på hjemmekontor. 4,5% har svart de fikk utført arbeidet mye dårligere, 20,5% syntes det var litt dårligere, 40,4% syntes det var like bra. Av de som syntes det var bedre på hjemmekontor har 14,6% svart litt bedre og 12,8% har svart mye bedre, 7,2% har svart at de ikke benyttet seg av hjemmekontor. Nesten 70% gjør det med andre ord like bra eller bedre på hjemmekontor etter egen mening.

Effektivitet	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Dårligere	22 (44%)	26 (22,8%)	48 (27,6%)	56 (37,3%)	26 (38,8%)
Bra eller bedre	28 (56%)	88 (77,2%)	126 (72,4%)	94 (62,7%)	41 (61,2%)

Tabell 8: Krysstabell med alder og vurdering av egen effektivitet. Prosent innad i aldersgruppene.

I tabellen over kan man se i hvilken aldersgruppe respondenter har svart at de føler effektiviteten er like bra eller bedre på hjemmekontor.

Respondentene ble spurt om videre bruk av hjemmekontor etter pandemien. Her har 2,5% av respondentene svart at de ønsker å ha kun hjemmekontor, 25,2% har svart at de ønsker å bare være på kontoret. Resterende 72,3% har sagt at de ønsker en blandingsløsning videre. Respondentene fikk mulighet til å forklare en ideell løsning. Svarene som går oftest igjen er «hjemmekontor 1-3 dager», «hjemmekontor etter eget ønske», «hjemmekontor i forbindelse med sykdom eller ved behov». Det er tydelig at ønske om fortsettelse av hjemmekontor etter pandemien er over.

Godt alternativ	18-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	Over 60 år
Nei	11 (22%)	18 (15,8%)	43 (24,7%)	47 (31,5%)	24 (35,8%)
Ja	39 (78%)	96 (84,2%)	131 (75,3%)	102 (68,5%)	43 (64,2%)

Tabell 9: Krysstabell over aldersgruppe og vurdering av hjemmekontor som alternativ. Prosent innad i aldersgruppe.

74,1% har sagt ja på spørsmålet om de syntes hjemmekontor er et godt alternativ, og 25,9% har sagt nei til dette.

Videre ble respondentene spurt om de ville akseptert lenger reiseavstand dersom de skulle ha byttet jobb, om den nye jobben tilbydde bruk av hjemmekontor. Prosentandelene er her sammenfallende med de som svarer på om hjemmekontor er et godt alternativ til arbeidsplassen.

75,3% av respondentene svarer at de er villig til å akseptere en lenger reiseavstand dersom de skulle ha byttet jobb, om den nye jobben tilbyr bruk av hjemmekontor. Videre ble respondentene spurt om å angi hvor mye lengre reiseavstand de ville akseptert. Her svarer 65,7% litt lengre, 25,1% svarer mye lengre og 7,4% svarer veldig mye lengre. Dette kan tyde på at hjemmekontor kan endre måten bedrifter rekrutterer nye ansatte på, med tanke på geografisk tilhørighet.

5.7.1 Nytt syn på hjemmekontor som følge av pandemien

Respondentene har fått muligheten til å utdype hva de mener på enkelte av spørsmålene som trengte en forklaring. Samtidig har det blitt stilt noen åpne spørsmål med tekstsvarmulighet.

Respondentene ble stilt spørsmålet «Er det noe du gjør mer av når du bruker hjemmekontor, forklar kort».

Her har ord som «effektiv» blitt nevnt 171 ganger. Av alle de gangene det har blitt nevnt er det blitt forklart med økt effektivitet som følge av mindre forstyrrelser, pauser når man selv ønsker, og generelt mer effektiv arbeidstid. Kjøretid/reisetid/reise har blitt nevnt 145 ganger. Respondentene forklarer at de har redusert reisetid, som følge av at de ikke trenger å kjøre til og fra jobb. De forklarer at de sparer drivstoffutgifter på grunn av dette og andre kommer seg frem på husarbeidet siden de sparer reisetiden. *«Minuset er vel at det er lett å bare spise maten mens man jobber, men det skjer ofte på kontoret også. Og så gir hjemmekontor mulighet for litt mer tid til opprydding etter morgenkaoset før jobb siden man slipper kjøretid, så vi er vel mer ajour med husarbeid egentlig enn vi har vært før hjemmekontor, pga tiden som ellers er reisetid. Det gir litt mindre stress hjemme for både voksne og barn».*

Et antall respondenter har nevnt mosjon og trening som noe de gjør mer fra når de er på hjemmekontor. Mosjon/mosjonering/trening har blitt nevnt i overkant av 40 ganger, hvor bare 12% sier det blir mindre mosjonering.

I spørreskjemaet ble spørsmålet «Har Covid-19 situasjonen gitt nytt syn på hjemmekontor, forklar kort» stilt til respondentene. Dette ble gjort for å se om det var en endring på tankene rundt hjemmekontor, og dersom det er tilfelle, om det er positive eller negative endringer. Av 440 tilfeller, ble det svart nei i underkant av 60 ganger, hvorpå et fåtall av de respondentene allerede benyttet seg av hjemmekontor før pandemien, og har derfor ikke endret synspunkt.

Resterende respondenter har svart at de har endret sitt syn i en positiv retning, og at hjemmekontor fungerer bedre enn de hadde trodd, noen i større grad enn andre. Noen av de synes også at hjemmekontor fungerer bedre enn kontoret. Dette ser ut til å i hovedsak være på grunn av kommunikasjonen i forbindelse med samhandling med sine kollegaer. Lange digitale møter virker å ha en negativ innvirkning på holdningene mot hjemmekontor. Nedenfor er det trukket frem noen svar som illustrer godt hvordan inntrykket av hjemmekontor har endret seg.

«Jeg liker veldig godt fleksibiliteten jeg kan ha i hverdagen når jeg kan bestemme arbeidssted selv fra dag til dag. Digitale verktøy gjør det like effektivt og bra å samhandle med kollegaer, og lettere å kontakte eksterne. Lettere å delta på seminar/konferanse når det er digitalt og jeg slipper å reise til andre deler av landet for å delta».

«Jeg var usikker i starten på om jeg i det hele tatt skulle klare å jobbe hjemmefra, men det har stort sett gått greit og i passelige doser faktisk bedre. Men det var tungt å måtte ha hjemmekontor i flere uker etter nyttår 2021 - det funket bedre i starten i mars-mai 2020 når det var "nytt". En frivillig blanding av hjemmekontor og kontor er det som funker best». «Ja, større grad av hjemmekontorløsninger er en vinn-vinn-situasjon. Bedre for klima, trafikk/parkering, muligheter for deltagelse i bredere nasjonale/internasjonale digitale fora, muligheter for å ta landet i bruk, større overskudd/reduert pendletid og ikke minst bedre arbeidsforhold og større effektivitet og fleksibilitet i egen arbeidshverdag (og fritid)».

5.8 Konsekvens av pandemien

Respondentene har blitt spurt om det er noen tiltak/endringer som ble innført i anledning pandemien de vil beholde videre etter situasjonen er over. Svarene som hyppigst går igjen, er bruken av hjemmekontor og digitale møter. Dette viser at ansatte er positivt innstilt til en endring i arbeidshverdagen.

Videre er det kartlagt om respondentene har fått økte kostnader av å sitte på hjemmekontor. En stor andel har her skrevet nei, noen sier de har spart penger på drivstoffutgifter og lunsjpenger, mens andre har sagt at det går ut over «snacks og kaffe budsjettet». Økte utgifter i form av snacks og kaffe kan man tenke seg vil regulere seg, da dette er noe som er helt nytt for folk flest. At de derimot sparer penger på drivstoff vil vedvare dersom hjemmekontor blir brukt videre. Innkjøp av utstyr er også en engangssum, men her kan man da se på muligheten for at arbeidsgiver kjøper inn utstyr dersom de er villige til dette.

5.9 Funn fra dybdeintervju

Alle dybdeintervjuene ligger i sin helhet i vedlegg 13.

Alle de fire respondentene svarer at de hadde negativ holdning til hjemmekontor før pandemien og at de ikke trodde det ville fungere for deres bedrift. Dette gjelder både med tanke på kvaliteten på utføringen av arbeidsoppgaver og når det kommer til arbeidsmoral og unnsaluntring. I tillegg nevnes det bekymringer rundt samarbeid og interaksjon mellom kolleger. Et intervjuobjekt nevner at hen kanskje kunne tenkt seg at hjemmekontor kunne fungert for de som allerede har individuelle arbeidsoppgaver, som for eksempel omreisende selgere.

Alle intervjuobjektene sier at synet på hjemmekontor har endret seg i positiv retning, noen mer enn andre. Dette selv om de oppgir at de ikke har brukt det så mye. To av dem tror en fleksibel bruk av hjemmekontor er fremtiden og at det kanskje vil være et krav fra arbeidstakere at dette tilbys. De to andre er noe mer avmålt, hvor den ene er overrasket over hvor godt det fungerte, mens den andre oppgir at hen ikke anser det som noen god løsning på sikt.

Alle intervjuobjektene svarer at de i deres bedrift ikke brukte noe særlig hjemmekontor før pandemien, med noen unntak for enkeltpersoner. Under pandemien derimot, har de fått testet det noe, men også her svarer de at de ikke har brukt det noe særlig.

En oppgir at de har brukt det noe og at de har lagt til rette for at de som vil, kan jobbe hjemmefra. En svarer at de ikke har brukt det, de to siste oppgir at de nesten ikke har brukt det i det hele tatt. Den ene oppgir at de har så god plass at folk har egne kontorer og stor avstand, og at det derfor ikke var nødvendig med hjemmekontor.

Når intervjuobjektene får spørsmål om de ser for seg å bruke hjemmekontor på sin arbeidsplass i etterkant av pandemien, svarer tre at de vil at de ansatte skal være til stede på arbeidsplassen, hvorav en åpner for å vurdere hjemmekontor dersom det er et sterkt ønske fra en ansatt. Det fjerde intervjuobjektet sier at hen kan tenke seg å ha en fleksibel løsning hvor hjemmeløsning kan benyttes av de som ønsker det.

På spørsmål om hvordan de opplever at de ansatte presterer når de jobber hjemmefra, svarer tre at de opplever at de ansatte gjør det de skal, og kanskje mer enn det. Videre

nevner en at hen tror kvantiteten på arbeidet kanskje går opp, mens kvaliteten muligens går ned. Dette begrunner hen med at en ikke kan utføre «kameratsjekk» like enkelt når en jobber hjemmefra. En nevner at de ikke har brukt hjemmekontor, men hen tror unnasluntring kan være et problem på da det ikke er noen der som passer på.

Når det gjelder teamarbeid/individuelle arbeidsoppgaver svarer alle at de ikke kan si noe spesielt om det. Men en svarer at hen tror hjemmekontor egner seg best for de med individuelle arbeidsoppgaver.

Når det kommer til ledelse ved bruk av hjemmekontor svarer tre av intervjuobjektene at de opplever det som vanskeligere å lede «via skjerm» siden det ikke er like lett å se hvordan folk har det når en ikke ser de foran seg ansikt-til-ansikt. En av de tre føler at terskelen for å ta kontakt er høyere, og at dette gjelder begge veier, både for ansatt og leder. Den siste svarer at hen ikke kan si noe om dette, siden de ikke har brukt hjemmekontor i særlig grad.

Når det gjelder endring i kostnader på grunn av hjemmekontor har intervjuobjektene merket lite til dette. Tre nevner at det har blitt litt ekstra kostnader knyttet til utstyr. To svarer at de har spart mye på reisekostnader, men at dette nok skyldes pandemien og ikke bruk av hjemmekontor. Den siste svarer at hen ikke har opplevd noen endringer.

På spørsmål om det er aktuelt for de som arbeidsgivere å dekke kostnader knyttet til frivillig bruk av hjemmekontor svarer alle at de vil anse det som naturlig å dekke disse kostnadene, dersom de først har blitt enig med en arbeidstaker om å benytte seg av hjemmekontor. En av respondentene oppgir at hen ikke vil tilby hjemmekontor med mindre det er en ressurs som ikke er mulig å få tak i på annet vis, og at om hen skulle velge mellom to jobbsøkere, ville hen valgt den som ikke krevde å bruke hjemmekontor.

Når objektene ble spurt om å kommentere funn på at de fleste vil benytte seg av hjemmekontor etter pandemien oppgir to at de ikke har det samme inntrykket og at de opplever det som at de som har vært på hjemmekontor, lengter tilbake til kontoret. De to andre har et noe annet inntrykk, hvor den ene tror at variasjonen med å bruke en del hjemmekontor kan være positivt.

Når det gjelder spørsmålet om at de ansatte kan bestemme selv når de vil jobbe hjemmefra, er de fleste negativ til dette. Grunnen til dette er at det blir for lite struktur, og at organisasjonen vil lide av mangelen på struktur. En nevner at man kan ha en modell som ligner på «fleksitid», der man har en kjernetid hvor man alltid er på kontoret, og resten styrer man selv. Den siste mener derimot at så lenge jobbet blir gjort, så er det ikke så viktig hvor de ansatte sitter.

Når det kommer til godt alternativ sier to av objektene at de ikke anser hjemmekontor som et godt alternativ, en er delvis enig og sistemann synes hjemmekontor er et godt alternativ til å være på kontoret.

Når de får beskjed om å kommentere respondentenes egenvurdering av effektivitet svarer en av lederne at hen ikke har tro på at en jobber like effektivt hjemmefra, men at det kan være et unntak i yrker hvor man lett kan måles etter hva man har gjort på en dag. De tre andre tror at dette stemmer bra, men det nevnes at de tror det er litt forskjell på hvilke typer arbeidsoppgaver en har.

Alle intervjuobjektene ser det som en selvfølge at de dekker kostnader knyttet til ergonomi på hjemmekontor. En av intervjuobjektene poengterer at dette bare er aktuelt dersom det er en god grunn til at arbeidstakeren skal jobbe hjemmefra, herunder lang reiseavstand.

Videre svarer alle intervjuobjektene at de opplever kommunikasjonen som dårligere ved bruk av hjemmekontor. Det nevnes at terskelen for å ta kontakt blir høyere, og at det alltid er noe som ikke fungerer med teknikken. I tillegg nevnes det at en mister muligheten til å lese mimikk og kroppsspråk når en ikke møtes ansikt-til-ansikt.

Hos intervjuobjektene svarer tre av dem at de har hatt liten smittefrykt i sin bedrift, bortsett fra helt i begynnelsen av pandemien. En svarer at de grunnet høy snittalder, har vært ganske bekymret.

Intervjuobjektene er samstemte i at de må vurdere hvordan hjemmekontor muliggjør at arbeidere kan bo lengre unna. Den ene nevner at de i dag har en ansatt som ellers ikke ville ha jobbet hos dem om det ikke var for muligheten til å bruke hjemmekontor. En nevner at det kun vil være aktuelt for spesiell type kompetanse og at de ikke vil gjøre det for «hvem-

som-helst». De to andre kommer med noen betraktninger om negative virkninger av dette; økt lønnsnivå grunnet arbeidskraft fra storbyer og at arbeidskraft fra distriktene kan mistes til storbyer. De nevner alle at hjemmekontor kan føre til at de endrer sin rekrutteringsstrategi i fremtiden.

Når det gjelder besparelser på kontorareal nevner alle at dette ikke er noe som gjelder for dem. Det vil ikke være aktuelt å leie ut kontorareal som eventuelt måtte bli til overs.

Når det kommer til senvirkninger av bruk av hjemmekontor nevner alle at de har en bekymring når det gjelder det psykiske aspektet. En tenker at dette er et naturlig punkt å innlemme i HMS-ordningen og at de på denne måten vil kunne ha bedre rutiner når det kommer til hjemmekontor og negative virkninger. En nevner også at utstrakt bruk av hjemmekontor kan føre til at leder får et dårligere forhold til sine ansatte og at de som sitter på hjemmekontor derfor kan bli forbigått eller ekskludert når avgjørelser skal tas.

Som avsluttende kommentarer rundt følger av pandemien og bruk av hjemmekontor, nevner alle intervjuobjektene at de kommer til å kutte mye reising etter pandemien, fordi de ser at mange møter kan erstattes med videomøter. Når det er sagt blir det nevnt at videomøter ikke kan erstatte alle møter, da kontakt ansikt-til-ansikt er viktig. Reduksjonen i reising sparer tid og penger, som kan brukes på andre ting som skaper lønnsomhet. I tillegg så er det miljøvennlig.

6.0 Analyser

6.1 SPSS

6.1.1 Endring av datasett

For å få et datasett som kan være mulig å analysere ble det kodet om til binære variabler. Variablene som ble brukt som avhengige i regresjonsanalysen, ble duplisert slik at en kunne bruke den binære varianten der dette er hensiktsmessig, og skala-varianten der den var avhengig variabel.

I tillegg til dette har noen kategorier blitt slått sammen, og andre har blitt fjernet der det har vært hensiktsmessig. Eksempler på dette er under spørsmålet «hvor sitter du når du jobber hjemmefra?» har blitt endret til «kontorstol» og «ikke kontorstol» da det er det som er mest relevant for analysen, ikke nødvendigvis om de sitter i sofaen eller på en kjøkkenstol. Eksempler på variabler som har blitt fjernet er «annet» under «hvem andre befinner seg hjemme når du jobber hjemmefra», dette fordi av de 26, som svarte «annet», har 24 skrevet ektefelle og/eller voksne barn, noe som jo er dekket av alternativene «samboer» og barn». I tillegg er for eksempel «hybel» og «annet kjønn» tatt bort siden ingen har svart dette alternativet.

6.1.2 Reliabilitet av variabler

Cronbach's alpha er den mest brukte metoden for å måle reliabiliteten til skalaene i et spørreskjema. Er det liten eller ingen konsistens i skårene, går Alfa-verdien mot 0; er det god konsistens, går den mot 1. Selv om det kreves forskjellige verdier av reliabilitet, avhengig av bruksområdet og formålet med målingene, burde den ha en samlet verdi på minimum 0,7 for å regnes som konsistent (Pallant 2013).

Det har blitt foretatt en reliabilitetsanalyse i SPSS av alle variablene på det ferdige datasettet. I vedlegg 1 kan en se utklippet av reliabilitetsanalysen, som ga et tilfredsstillende resultat, selv om det ligger noe under ønsket verdi (0,589).

Reliabilitetsanalysen er en indikasjon på hvilke variabler som påvirker (korrelerer) hverandre. Se *Inter-item correlation matrix* i vedlegg 1.

I tillegg ble det foretatt en reliabilitetsanalysene på de variablene som ble vurdert som mest korrelerte, det vil si fratrukket de som sannsynligvis ikke har stor innvirkning på opplevelsen av hjemmekontor, som for eksempel alder, offentlig/privat og barn. På denne analysen ble Cronbach's alpha på 0,725, noe som er godt over «grensen» på 0,7. Denne testen ligger vedlagt i vedlegg 17.

6.1.3 Funn i faktoranalyse

Videre ble det utført en faktoranalyse i SPSS. Som premiss for å bli en godkjent komponent (faktor) er at Eigen-verdien må være over 1,00. Eigen-verdien er et mål på hvor stor påvirkning en faktor har på dataen.

Totalt ble det foretatt 3 faktoranalyser. Den første ligger vedlagt i vedlegg 2 og inneholder alle binære variabler. Dette ble gjort for å se hvilke variabler som forklarte de samme variasjonene, og derfor kunne bli slått sammen for å redusere datasettet.

De to andre faktoranalysene ble foretatt for å kunne bruke faktorene i regresjonsanalysen. Dette fordi den avhengige variabelen i en regresjonsanalyse ikke kan være på «begge sider» av likhetstegnet. Det ble derfor gjort en faktoranalyse uten egenvurdering av effektivitet som ligger i vedlegg 5, og en uten bruk av hjemmekontor etter covid-19 som ligger i vedlegg 8.

I faktoranalysen er det interessant å se på Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, som måler pålitelighet og Rotated component matrix. Rotated component matrix inneholder de viktigste dataene i en faktoranalyse og er derfor den det vil bli tolket resultater ut fra.

6.1.3.1 KMO og Bartletts test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy måler om en har nok data til å kunne stole på faktoranalysen. En verdi over 0,5 anses som akseptabelt, og over 0,6 foretrekkes. Alle faktoranalysene har en verdi over 0,7 og målingene anses derfor som pålitelige. Bartlett's test of sphericity måler blant annet signifikansen av faktorene, hvor en verdi under 0,001 anses som ønskelig og er signifikant (IBM 2021). Alle faktorene har en signifikans på 0,000 og er derfor tilfredsstillende.

Faktoranalysene ligger vedlagt i vedlegg 2, 5 og 8.

6.1.3.2 Rotated component matrix

Som nevnt tidligere brukes det i faktoranalysen en matrise som kalles «rotated component matrix» til å se over og vurdere de faktorene (component) som SPSS har funnet.

	Fakt.1	Fakt. 2	Fakt.3	Fakt.4	Fakt.5	Fakt.6
Egen kontorpult	,889	,151	-,028	,103	,038	-,067
Eget rom hjemme	,871	,113	-,011	,120	,031	-,030
Har kontorstol	,780	,187	-,012	-,109	-,019	-,057
Har utstyr	,455	,309	-,007	-,066	-,176	,220
Bruke hjemmekontor E	,131	,805	-,110	,060	,093	,028
Eff. Like bra/bedre	,217	,769	,036	,076	,000	,043
Positiv	,080	,767	,135	,104	-,024	-,004
Brukt hjemmekontor F	,113	,460	,121	-,076	-,119	-,267
Sosialt savn	,092	,008	-,753	,100	-,059	,075
Kom. Like bra/bedre	-,051	,187	,700	,202	,110	-,010
God ergonomi	,285	,032	,641	-,190	-,155	,090
Brukt hjemmekontor U	,247	,535	-,566	,063	,061	,041
Alder over 49	-,005	-,073	,031	-,840	,074	,007
Barn under 10år	,049	,061	-,044	,836	-,042	,011
Offentlig	,006	,151	,003	-,069	,780	,108
Eget kontor A	-,015	-,174	,036	-,053	,749	-,098
Individuell	,116	-,150	,076	-,057	-,139	,777
Mann	,291	-,186	,149	-,087	-,267	-,594

Tabell 10: Rotated component matrix. fra vedlegg 2.

Etter å ha vurdert disse og kontrollert at resultatet er godkjent, kan man ta ut faktorene og bruke disse til videre analyser. Nedenfor er faktorene fra faktoranalysen, sortert etter størst korrelasjon, med forklaring på hva variabelnavnene betyr:

Faktor 1 – Kontor med utstyr

1. Egen kontorpult (bruker respondentene kontorpult på hjemmekontor).
2. Eget rom hjemme (sitter respondentene på eget rom på hjemmekontor).
3. Har kontorstol (sitter respondentene på kontorstol på hjemmekontor).
4. Har utsyr (har respondentene det utstyret de trenger på hjemmekontor).

Ut fra dette kan en tolke at de som svarer at de har utstyr, også svarer at de har eget rom hjemme når de bruker hjemmekontor, har egen kontorpult og har kontorstol. Det virker logisk at de som har kontorstol også har kontorpult, i tillegg er det naturlig at respondentene har eget rom tilgjengelig da de fleste svarer at de har enebolig, og at man da mest sannsynlig har god plass.

Faktor 2 – Erfaring og holdning

1. Bruke hjemmekontor E (ønsker respondenten å bruke hjemmekontor etter covid19).
2. Eff. Like bra/bedre (egenvurdering av hvor godt respondentene utførte sine arbeidsoppgaver).
3. Positiv (egenvurdering av om hjemmekontor er et godt alternativ til kontoret).
4. Brukt hjemmekontor F (brakte respondenten hjemmekontor før covid19).

Ut fra dette kan en tolke at de som er positiv til hjemmekontor, også opplever at de jobber effektivt hjemmefra, og de har derfor også ønske om å benytte seg av hjemmekontor etter covid-19. Denne sammenhengen virker veldig logisk da de som var fornøyd med bruken av hjemmekontor under pandemien, også vil benytte seg av det i ettertid.

Samtidig ser en også at de som benyttet seg av hjemmekontor før pandemien, er positiv til hjemmekontor, fornøyd med egen effektivitet og vil benytte seg av hjemmekontor etter pandemien.

Denne sammenhengen virker veldig logisk da de som brukte hjemmekontor før covid-19, sannsynligvis fortsetter som før, og samtidig har vendt seg til å jobbe på hjemmekontor og derfor er effektiv og fornøyd med denne måten å arbeide på.

Faktor 3:

1. Sosialt savn (opplever respondenten sosialt savn på hjemmekontor). (NEG.)
2. Kom. Like bra/bedre (egenvurdering av om kommunikasjonen fungerer på hjemmekontor).
3. God ergonomi (egenvurdering av ergonomi på hjemmekontor).
4. Brukt hjemmekontor U (om respondenten brukte hjemmekontor under covid19). (NEG.)

Om respondenten brukte hjemmekontor korrelerer her med de andre variablene siden det kun er de som brukte hjemmekontor under pandemien som skulle svare på disse spørsmålene.

Videre ser en at god ergonomi og god kommunikasjon korrelerer negativt med sosialt savn og brukt hjemmekontor under covid19. Dette betyr at de som opplevde sosialt savn også vurderte ergonomien og kommunikasjonen som dårlig, i tillegg til at de brukte mindre hjemmekontor under pandemien, og motsatt.

Faktor 4:

1. Alder over 49 (om respondenten er over 49 år). (NEG.)
2. Barn under 10 år (om respondenten har barn under 10 år).

Faktor 4 kan tolkes som at personer over 49 år ikke har barn som er under 10 år, da de korrelerer negativt med hverandre.

Faktor 5:

1. Offentlig (om respondenten jobber i offentlig sektor).
2. Eget kontor A (om respondenten har eget kontor på arbeidsplassen).

Ut ifra faktor 5 kan en tolke at dersom man jobber i offentlig sektor, har man gjerne eget kontor på sin arbeidsplass.

Faktor 6:

1. Individuell (om respondenten har individuelle arbeidsoppgaver).
2. Mann (om respondenten er mann). (NEG.)

Utfra faktor 6 kan man tolke at om en svarer at en er mann, er det sannsynlig at han har teambaserte arbeidsoppgaver.

6.1.4 Funn i regresjonsanalyse

I denne oppgaven er det utført åtte regresjonsanalyser. Dette på grunn av nødvendigheten av å se på forskjellige avhengige variabler ut ifra forskningsspørsmålene.

Regresjonsanalyse 1 til 4 har den avhengige variabelen «egen effektivitet», med skala fra 1-5. Regresjonsanalyse 5 til 8 har den avhengige variabelen «etter covid-19», med skala fra 1-5.

Ut fra koeffisientmatrisen kan en tyde hvilke variabler og faktorer som er signifikant og har en B-verdi over ønsket nivå, noe som indikerer hvor høy påvirkning den har på den avhengige variabelen.

6.1.4.1 Regresjon egen effektivitet

I regresjon 1-4 er målet å avdekke hvilke variabler og faktorer som påvirker egen vurderingen av effektiviteten ved hjemmekontor. Representantenes egen vurdering av effektivitet ved hjemmekontor i skala 1-5 er satt som avhengig variabel. Ut fra ANOVA-tabellen ser man at R^2 -verdien er signifikant på 1%-nivå for alle regresjonene.

	Reg. 1		Reg. 2		Reg. 3		Reg. 4	
	R ² =	,572***	R ² =	,529***	R ² =	,517***	R ² =	,499***
	B	Std.av.	B	Std.av.	B	Std.av.	B	Std.av.
Konstant	,095	(,195)	2,887***	(,038)	0,020	(,136)	0,020	(,136)
Mann	-,057	(,079)						
Alder over 49	-,019	(,088)						
Barn under 10år	-,015	(,093)						
Offentlig	,141*	(,080)						
Eget kontor A	-,362***	(,088)						
Brukt hjemmekontor F	,275***	(,087)						
Brukt hjemmekontor U	1,890***	(,177)					1,823***	(,157)
Bruke hjemmekontor E	,556***	(,130)					,740***	(,135)
Positiv	,598***	(,105)					,816***	(,816)
Individuell	-,126	(,083)						
Har utstyr	,224**	(,096)						
God ergonomi	,073	(,089)						
Eget rom hjemme	,092	(,133)						
Egen kontorpult	,082	(,142)						
Har kontorstol	,077	(,099)						
Sosialt savn	-,161	(,098)						
Kom. Like bra/bedre	,358***	(,082)						
Faktor 1			,350***	(,038)	,349***	(,038)		
Faktor 2			,867***	(,038)	,866***	(,038)		
Faktor 3			-,076**	(,038)				
Faktor 4			,116***	(,038)				
Faktor 5			-,008	(,038)				
Faktor 6			,030	(,038)				

Tabell 11: Regresjoner med effektivitet som uavhengig variabel. ***, **, * => Signifikant på 1%. 5%. 10% nivå.

6.1.4.1.1 Regresjon 1

Alle binære variabler er satt som uavhengige variabler. Her er den binære variabelen for effektivitet tatt bort for å unngå autokorrelasjon.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,572, noe som betyr at modellen forklarer 57,2% av variansen i den avhengige variabelen.

Følgende variabler er signifikant på 1%-nivå: «Eget kontor A», «Brukt hjemmekontor F», «Brukt hjemmekontor U», «Bruke hjemmekontor E», «Positiv» og «Kom. Like bra/bedre».

Resultatene fra regresjon 1 kan ses vedlagt i vedlegg 3.

6.1.4.2 Regresjon 2

Faktorer fra faktoranalysen i vedlegg 5 er satt som uavhengige variabler.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,529, noe som betyr at modellen forklarer 52,9% av variansen i den avhengige variabelen.

Følgende faktorer er signifikant på 1%-nivå: faktor 1 (kontor med utstyr), faktor 2 (erfaring og holdning) og faktor 4. Faktor 4 er ikke med videre grunnet lav B-verdi.

Resultatene fra regresjon 2 kan ses vedlagt i vedlegg 4.

6.1.4.3 Regresjon 3

Faktor 1 (kontor med utstyr) og 2 (erfaring og holdning) fra regresjon 2 er satt som uavhengige variabler, for å se hvor mye av variasjonen som kan forklares kun av disse faktorene. Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,517, noe som betyr at modellen forklarer 51,7% av variansen i den avhengige variabelen.

Resultatene fra regresjon 3 kan ses vedlagt i vedlegg 6

6.1.4.4 Regresjon 4

Variablene «Brukt hjemmekontor U», «Positiv» og «Bruke hjemmekontor E» satt som uavhengige variabler. Dette for å se hvor mye av variasjonen som kan forklares kun av disse variablene, da det er disse som har høyest B-verdi av variablene fra regresjon 1.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,499, noe som betyr at modellen forklarer 49,9% av variansen i den avhengige variabelen.

Resultatene fra regresjon 4 kan ses vedlagt i vedlegg 7.

6.1.5 Regresjon bruk etter Covid-19

I regresjon 5-8 er målet å avdekke hvilke variabler og faktorer som påvirker om respondentene ønsker å benytte seg av hjemmekontor etter Covid-19. Ønske om å bruke hjemmekontor etter pandemien i skala 1-5 er satt som avhengig variabel. Utfra ANOVA-tabellen ser man at R^2 -verdien er signifikant på 1%-nivå for alle regresjonene.

	Reg. 5		Reg. 6		Reg. 7		Reg. 8	
	R ² =	,522***	R ² =	,483***	R ² =	,472***	R ² =	,508***
	B	Std.av.	B	Std.av.	B	Std.av.	B	Std.av.
Konstant	-,127	(,152)	1,450***	(,030)	1,450***	(,030)	-,214*	(,114)
Mann	,025	(,062)						
Alder over 49	-,121*	(,069)						
Barn under 10år	,077	(,073)						
Offentlig	,135**	(,062)						
Eget kontor A	-,156**	(,070)						
Brukt hjemmekontor F	,309***	(,068)					,299***	(,068)
Brukt hjemmekontor U	,825***	(,133)					,817***	(,123)
Positiv	,747***	(,080)					,763***	(,080)
Eff. Like bra/bedre	,452***	(,082)					,500***	(,078)
Individuell	,035	(,065)						
Har utstyr	-,031	(,076)						
God ergonomi	,223***	(,070)					,242***	(,065)
Eget rom hjemme	-,018	(,105)						
Egen kontorpult	,093	(,112)						
Har kontorstol	-,064	(,078)						
Sosialt savn	-,190**	(,077)					-,215***	(,073)
Kom. Like bra/bedre	,105	(,066)						
Faktor 1			,180***	(,030)	,180***	(,030)		
Faktor 2			,639***	(,030)	,639***	(,030)		
Faktor 3			,073**	(,030)				
Faktor 4			,070**	(,030)				
Faktor 5			,005	(,030)				
Faktor 6			,006	(,030)				

Tabell 12: Regresjoner med bruk av hjemmekontor etter covid som uavhengig variabel. ***, **, * ==> Signifikant på 1%, 5%, 10% nivå.

6.1.5.1 Regresjon 5

Alle binære variabler er satt som uavhengige variabler. Her er den binære variabelen for bruk av hjemmekontor etter covid-19 tatt bort for å unngå autokorrelasjon.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,522, noe som betyr at modellen forklarer 52,2% av variansen i den avhengige variabelen.

Følgende variabler er signifikant på 1%-nivå: «Brukt hjemmekontor F», «Brukt hjemmekontor U», «Positiv», «Eff. Like bra/bedre» og «God ergonomi».

Resultatene fra regresjon 5 kan ses vedlagt i vedlegg 9.

6.1.5.2 Regresjon 6

Faktorene fra faktoranalysen i vedlegg 8 er satt som uavhengige variabler.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,483, noe som betyr at modellen forklarer 48,3% av variansen i den avhengige variabelen.

Følgende faktorer er signifikant på 1%-nivå: faktor 1 (kontor med utstyr) og faktor 2 (erfaring og holdning).

Resultatene fra regresjon 6 kan ses vedlagt i vedlegg 10.

6.1.5.3 Regresjon 7

Faktor 1 (kontor med utstyr) og faktor 2 (erfaring og holdning) fra regresjon 6 er satt som uavhengige variabler, for å se hvor mye av variasjonen som kan forklares kun av disse faktorene.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,472, noe som betyr at modellen forklarer 47,2% av variansen i den avhengige variabelen.

Resultatene fra regresjon 7 kan ses vedlagt i vedlegg 11.

6.1.5.4 Regresjon 8

Variablene «Brukt hjemmekontor F», «Brukt hjemmekontor U», «Positiv», «Eff. Like bra/bedre», «God ergonomi» og «Sosialt savn» er satt som uavhengige variabler. Dette for å se hvor mye av variasjonen som kan forklares kun av disse variablene, da det er disse som har høyest B-verdi av variablene fra regresjon 5.

Regresjonen gir en R^2 -verdi på 0,508, noe som betyr at modellen forklarer 50,8% av variansen i den avhengige variabelen.

Resultatene fra regresjon 8 kan ses vedlagt i vedlegg 12.

7.0 Drøfting og konklusjon

I dette kapittelet vil drøfting som blir brukt for å besvare problemstillingen bli presentert.

For å kunne presentere en konklusjon som en kan stå for, er det viktig å drøfte litteratur, funnene i analysene og i undersøkelsen opp mot hypoteser og forskningsspørsmål.

Drøfting: Hypotese 1 - Yngre arbeidstakere foretrekker i større grad å bruke hjemmekontor enn eldre.

Før drøftingen av hypotese 1 starter, er det av interesse å forklare hva som er ment med å foretrekke hjemmekontor i denne oppgaven. Dersom man skal foretrekke hjemmekontor over å være på kontoret, må man være fornøyd med å være på hjemmekontor, samtidig som at man klarer å få utført sitt arbeid på lik linje med kontoret.

Fra litteraturanalsen kan man se Slette-meås og Storm-Mathisen (2020) har konkludert med at det er færre yngre enn eldre som har benyttet seg av hjemmekontor under nedstengingen. Det blir også nevnt at det er de yngste som finner denne overgangen mest problematisk (Slette-meås and Storm-Mathisen 2020). Dette kan sammenlignes med Grødem (2020) sin konklusjon, hvor hun sier at de eldre har mestret overgangen til hjemmekontor like bra som de yngre arbeidstakerne (Grødem 2020).

Undersøkelsen til Svenskarna och internet (2020) viser at flertallet til de som jobber hjemmefra er fornøyd, men at de som studerer hjemmefra ikke er det (Svenskarna och internet 2020). Man kan trekke paralleller mellom de som studerer og de yngre arbeidstakerne, da de ofte er i samme aldersgruppe.

Funnene i spørreundersøkelsen viser at respondentene i alderen 18-29 er de med høyest prosentandel på 44% av målgruppen som har svart at de får utført sitt arbeid dårligere på hjemmekontor. Det kommer også frem at 78% av aldersgruppen 18-29 år har svart at det er et godt alternativ å være på hjemmekontor. Selv om en høy prosentandel synes det er et godt alternativ, må begge kriteriene være oppfylt for at man skal kunne bekrefte denne hypotesen.

Konklusjon: Hypotese 1

På grunn av den problematiske omstillingen, og at de yngre arbeidstakerne selv føler de ikke får utført sitt arbeid like godt på hjemmekontor, samt analysene fra SPSS hvor alderen sett ble på som ikke signifikant, og av denne grunn er det lite som peker på at hypotesen kan bekrefte.

Drøfting: Hypotese 2 - Offentlige ansatte bruker hjemmekontor i større grad enn de private

Funn fra undersøkelsen, som man kan se i tabell 7 viser at 247 private ansatte benyttet seg av hjemmekontor under pandemien. I samme tabell ser man og at av offentlige ansatte var

det 256 som benyttet seg av hjemmekontor på samme tid. Dette viser en minimal forskjell, hvorpå de offentlige ansatte var flere enn private ansatte. Ut fra faktoranalysen ser en av faktor 5 at offentlig og eget kontor på arbeidsplass korrelerer, dette kan tyde på at de som er offentlig ansatt oftere har eget kontor på arbeidsplassen, enn de som jobber privat. Dette kan ha påvirket bruken av hjemmekontor under pandemien, siden det ikke er lik store smittevern hensyn som må tas om man har eget kontor.

Konklusjon: Hypotese 2

På grunn av den minimale forskjellen kan man ikke konkludere med at offentlige ansatte bruker hjemmekontor i større grad enn de private ansatte. Det viser at bruken under pandemien har vært jevnt fordelt.

Drøfting: Hypotese 3 - De fleste ønsker en blandingsmodell hvor man kan være både på arbeidsplassen og jobbe hjemmefra i fremtiden

Av respondentene i undersøkelsen var det 2,5% som ønsket å ha kun hjemmekontor og 25,2% som ønsket å kun være på kontoret. Resterende 72,3% har dermed svart at de ønsker å ha en blandingsløsning videre.

En slik blandingsløsning vil derfor være naturlig å diskutere hvordan den kan være.

Av respondentene var det 70,9% som ønsket å ta i bruk hjemmekontor over null dager i uken, men under to dager.

Rupietta og Beckmann (2018) konkluderer med at man har høyere arbeidsinnsats, dess oftere man jobber fra hjemmet. De peker på at ansatte som får lov å jobbe hjemme har en større autonomi (Rupietta and Beckmann 2018). I Faulds og Raju (2021) nevner i sitt intervju at de ansatte har et ønske om å komme tilbake til kontoret, i hvert fall en gang iblant (Faulds and Raju 2021).

Fleksitid blir nevnt i dybdeintervju som en type løsning hvor kjernetiden er bestemt.

Konklusjon: Hypotese 3

Dette funnet fra undersøkelsen er av en betydelig grad og bekrefter derfor hypotese 3.

En blandingsløsning hvor arbeiderne selv får velge når de vil bruke hjemmekontor, og intervallet ligger mellom null til to dager, vil både holde moralen til de ansatte oppe og kan gi positivt utslag på effektiviteten.

Drøfting: Hypotese 4 - Folk som jobber hjemmefra savner det sosiale ved å være på arbeidsplassen

Fra litteraturanalsen kan man se Bjursell, Bermo-Prvulovic & Hedegaard (2021) sin tabell peker på flere ulemper som kan kobles opp mot det sosiale når man er på hjemmekontor. Ulemper som sosial isolering, profesjonell isolering, følelsen av isolering fra arbeidskulturen, kunder som trenger kontakt, kommunisering, går imot konseptet «teamwork», kan knyttes direkte opp mot profesjonell og private savn (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021). Funn i undersøkelsen til Tilen, Jernej og Marjan (2020) viser at den slovenske befolkningen synes det er negativt at man blir isolert fra omverdenen, og at man kun omgås med familie og venner når man bruker hjemmekontor (Tilen Jernej and Marjan 2020). Rapporten til Church (2015) peker på utfordringen med mangelen på kontakt ansikt-til-ansikt (Church 2015). Lippe & Lippényi (2019) sin artikkel viser at medarbeidere som jobber hjemmefra har negativ innvirkning på teamets prestasjon (Lippe and Lippényi 2019). Church sin undersøkelse fra 2015 viser lavest score på spørsmål knyttet til teambaserte arbeidsoppgaver (Church 2015). Det er tydelig at den sosiale kontakten både på et profesjonelt nivå og et privat nivå er noe som blir nevnt som en utfordring. Dette gjenspeiles i undersøkelsen utført for denne oppgaven, hvor på 74,2 % av respondentene opplever sosialt savn.

Konklusjon: Hypotese 4

Denne hypotesen støttes opp av flere artikler, samt undersøkelsen designet for denne oppgaven.

Drøfting: Hypotese 5 - Positiv holdningsendring når det kommer til bruk av hjemmekontor

Alle intervjuobjektene oppga at de før pandemien hadde en negativ holdning til hjemmekontor. Dette endret seg i etterkant av bruken av hjemmekontor, når de fikk sett hvordan deres ansatte fikk utført sine arbeidsoppgaver. Noen av objektene har en mer positiv holdning enn de andre, men ingen av dem ønsker å aktivt gå inn for å bruke hjemmekontor.

Fra undersøkelsen kan man se at i underkant av 60 respondenter ikke har endret sitt syn på hjemmekontor. Dette fordi noen har hatt hjemmekontor fra før, og har dermed allerede en formening om dette. Et fåtall respondenter har fått et negativt syn på hjemmekontor. De dette gjelder peker på samhandling mellom kollegaer som hovedfaktor for at de ikke liker

hjemmekontor. Resterende respondenter har derimot svart at de har endret syn i positiv retning, noen i større grad enn andre. Man kan ut fra dette spørsmålet se en positiv endring av synet til respondentene. Noe som videre antyder en positiv holdningsendring, er at 75,3% av respondentene er villige til lenger reiseavstand i en eventuell ny jobb, dersom de får muligheten til hjemmekontor. Det skal tas i betraktning at noen av de har benyttet seg av hjemmekontor tidligere, og at synet derfor ikke er endret.

Konklusjon: Hypotese 5

Det kan konkluderes at hypotese 5 stemmer overens med antagelsen at det er en positiv holdningsendring til bruken av hjemmekontor. Pandemien har gitt ansatte muligheten til å teste ut en løsning som bare enkelte hadde testet ut tidligere. Det kan derfor trekkes en direkte sammenheng fra pandemien til endringen av holdningen på hjemmekontor.

Drøfting: Hypotese 6 - Ergonomien på hjemmekontor er dårligere enn på arbeidsplassen

Denne hypotesen må sees på under flere punkter. I undersøkelsen designet for oppgaven er det stilt spørsmål om respondentenes egne meninger på ergonomien. Her kan man se at 66,6% av respondentene selv føler at ergonomien er dårligere hjemme. Det er derimot utarbeidet noen spørsmål som var knyttet opp mot ergonomien. 61% av respondentene svarer at de er bruker en egen skrivepult og 57,2% sier at de har en egen kontorstol. Man kan dermed tenke seg at respondentene ikke har gode nok skrivepult og kontorstoler, eller at inntrykket til respondentene av hva som inngår i ergonomi er mer enn sittestillingen og plass til å utføre arbeidet på. I faktoranalysen kommer det frem at respondentenes egne tanker om ergonomi korrelerer med kommunikasjon og sosialt savn. Dersom man opplever sosialt savn, viser faktoranalysen at respondentene gjerne svarer at ergonomien ikke er tilstrekkelig. Den peker også på at dersom kommunikasjonen er dårligere er ergonomien dårligere. Fra undersøkelsen kan man se at over 70% av respondentene opplever sosialt savn, og over 60% av respondentene synes at kommunikasjonen er dårligere på hjemmekontor. Dette er faktorer som ikke kan sees på som ergonomi, men heller samhandling mellom kollegaer. Det sår derfor tvil om respondentenes egen oppfatning av ergonomi.

Konklusjon: Hypotese 6:

Selv om flesteparten av respondentene har eget skrivebord og egen kontorstol, må man ta hensyn til respondentenes egne meninger. På grunn av nettopp dette kan man konkludere med at ergonomien på hjemmekontor er dårligere enn på kontoret. Dette kan etter hvert jevne seg til, dersom hjemmekontor blir brukt videre fremover og man venner seg til de digitale løsningene.

Forskningsspørsmål 1: Hvilke faktorer må være på plass for å oppfylle premisset om gjennomførte arbeidsoppgaver?

Det ble satt et premiss om at effektiviteten må være like bra eller bedre enn på kontoret for at bruk av hjemmekontor skal aksepteres av arbeidsgiver.

Fra litteraturanalysen viser Bloom et. al (2015) sin artikkel at de som jobber hjemme fra er mer produktive enn de som er på arbeidsplassen (Bloom et al. 2015). Kazekami (2020) sin artikkel viser at de som jobber hjemmefra er mer effektive dersom arbeidsdagen ikke blir for lang (Kazekami 2020). Rupiatta og Beckmann (2018) sin artikkel viser til en positiv innvirkning på arbeidsinnsatsen når man jobber hjemmefra (Rupiatta and Beckmann 2018). I Faulds og Raju (2021) sitt intervju nevnes det at ansatte som jobber hjemmefra er minst like effektive, og i tabellen til Bjursell, Bermo-Prvulovic og Hedegaard (2021) pekes det på økt produktivitet på både individuelt nivå og organisasjonsnivå (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021; Faulds and Raju 2021).

I spørreundersøkelsen kommer det frem at nesten 70% gjør det like bra eller bedre på hjemmekontor etter egen vurdering.

Fra dybdeintervjuene svarer tre av fire at de opplever de ansatte som like effektive når de sitter på hjemmekontor. Det ene intervjuobjektet peker på at kvantiteten på arbeidet kan gå opp, men kvaliteten kan gå ned, på grunn av at man ikke får overvåket sine ansatte på lik måte.

Dette bekrefter at det er mulig å gjøre jobben sin fra hjemmekontoret like bra eller bedre, og det er dermed mulig å oppfylle premisset.

Hvilke faktorer påvirker effektiviteten:

I litteraturanalysen kom det frem at autonomi, lengde på arbeidsdag, antall dager og målbare oppgaver er faktorer som påvirker hvor godt en utfører sitt arbeid fra hjemmekontoret. Det må nevnes at det har en negativ innvirkning på teamets prestasjon ifølge Lippe og Lippényi (Lippe and Lippényi 2019).

Fra regresjonsanalysene kan man se at de viktigste variablene for økt effektiviteten er «Brukt hjemmekontor F», «Brukt hjemmekontor U», «Bruke hjemmekontor E», «Kom. Like bra/bedre» og «Positiv». Dette viser til at dersom brukt hjemmekontor før, under og/eller etter covid19 er høy, vurderer også respondenten at egen effektivitet er høy. Dette betyr det samme som at erfaring gir effektivitet.

Variabelen «Positiv» sier at dersom respondenten har et positivt inntrykk av hjemmekontor, er også egenvurderingen av effektiviteten høy. Dette kan sees i sammenheng med autonomi, da respondentene som ønsker å ha hjemmekontor, kan tenkes å ha en indre drivkraft til å gjøre arbeidet godt.

Variabelen «Kom. Like bra/bedre» sier at dersom respondenten opplever at kommunikasjonen fungerer like bra eller bedre enn på arbeidsplassen, er også egenvurderingen av effektiviteten høy. Dette kan sees i sammenheng med at respondenten ikke trenger så mye kommunikasjon for å utføre sine oppgaver (er selvgående), eller at hen opplever de digitale hjelpemidlene som gode substitutter for kontakt ansikt-til-ansikt.

Videre viser regresjonsanalysene at faktor 1 (kontor med utstyr) og faktor 2 (erfaring og holdning) er signifikante og har stor påvirkning på effektiviteten.

Faktor 1 (kontor med utstyr) inneholder disse variablene: «Har utstyr», «har kontorstol», «har eget kontor hjemme», og «egen kontorpult».

Dette betyr at dersom man har oppfylt kriteriene som nevnt over vil man mest sannsynlig vurdere seg selv som effektiv på hjemmekontor.

Faktor 2 (erfaring og holdning) inneholder disse variablene: «Brukt hjemmekontor før», «brukt hjemmekontor under» og «bruke hjemmekontor etter» og «positiv til hjemmekontor». Disse variablene viser til erfaring og holdning som viktige påvirkere for effektiviteten. Dersom de er oppfylt, kan man anta at effektiviteten er høy.

Konklusjon forskningsspørsmål 1

Teori og empiri viser at arbeidsoppgaver kan gjennomføres like bra eller bedre på hjemmekontor. For å oppfylle dette premisset må enkelte faktorer være oppfylt. De faktorene er:

1. Holdningen mot hjemmekontor må være positiv.
2. Kommunikasjonen på hjemmekontor må oppleves som like bra eller bedre.
3. Man må ha erfaring med bruk av hjemmekontor.

Utstyr som må være på plass hjemme er:

i): Eget kontor, ii): Egen kontorstol og iii): Egen kontorpult.

Man kan ikke konkludere med om ergonomi, sosialt savn eller type arbeidsoppgaver påvirker effektiviteten direkte. Dette kan skyldes at de fleste av respondentene svarte at ergonomien var dårligere på hjemmekontor og at de opplevde sosialt savn.

Forskningsspørsmål 2: Ønsker arbeidstakere å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien?

Det ble satt et premiss om at arbeidstakere må ønske å bruke hjemmekontor for at dette skal brukes i fremtiden.

I litteraturanalysen kommer det frem i Faulds og Raju (2021) sitt intervju at folk ønsker seg tilbake på kontoret en gang iblant (Faulds and Raju 2021). Svenskarna och internet (2020) viser at flertallet av de som jobber hjemmefra er fornøyd (Svenskarna och internet 2020). Dette er noe som antyder ønske om videre bruk. På den andre siden viser TØI (2020) sin rapport at folk ikke ønsker å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien (TØI 2020).

Funn fra spørreundersøkelsen viser at over 80% av respondentene ønsker å benytte seg av hjemmekontor etter pandemien.

Fra dybdeintervjuene kommer det frem at de ansatte savner kontoret og ikke ønsker å bruke hjemmekontor videre. I tillegg svarer tre av fire at de ønsker mest mulig tilstedeværelse på arbeidsplassen.

Ønsket om å bruke hjemmekontor er definitivt til stede blant arbeidstakerne. Det kan derfor konkluderes med at premisset om at ønsket om å bruke hjemmekontor er oppfylt. Videre er det derfor ønskelig å se hvor ustrakt bruken vil være.

Hvor mange dager ønsker arbeidstakere å bruke hjemmekontor:

Fra tabellen til Bjursell, Bermo-Prvulovic og Hedegaard (2021) kommer det frem at fjernarbeid på mer enn 2,5 dager i uken skader forholdet mellom kollegaer. I tabellen nevnes det også utfordringer med organisasjonskoordinering ved utstrakt bruk av hjemmekontor (Bjursell, Bergmo-Prvulovic, and Hedegaard 2021).

I Faulds og Raju (2021) sitt intervju nevner Kropp at de ansatte bør komme innom arbeidsplassen hvert fall en gang iblant (Faulds and Raju 2021). Dette indikerer at arbeidstakerne ikke skal være for mye på hjemmekontor.

Funn i spørreskjemaet viser at over 80% vil bruke hjemmekontor mer enn 0 og mindre 2 ganger i uken, hvorav 39% svarer at de vil bruke det 1-2 dager i uken. Om man tallfester alternativene får man en gjennomsnittsverdi på nesten 1,5 dag i uken.

Fra dybdeintervjuene ser man at tre av fire ledere vil at de ansatte skal være mest mulig til stede på arbeidsplassen, men det nevnes at dersom det er et sterkt ønske eller at den ansatte er spesielt viktig, kan hjemmekontor vurderes. Rammer blir nevnt som viktig, hvor kjernetid trekkes frem som mulig en løsning.

Ut fra teori og empiri kan man estimere at hjemmekontor vil bli brukt mellom en til to dager i uken, men siden arbeidsgiver er tilbakeholden trekkes det ned til en dag i uken.

Er det noen spesielle kjennetegn ved de som vil ha hjemmekontor?

I intervjuet til Faulds og Raju (2021) kommer det frem at det er menn som ønsker seg tilbake på kontoret. Videre i intervjuet nevner Kropp at arbeidsgivere har mulighet til å rekruttere mer kompetente arbeidere (Faulds and Raju 2021).

I dybdeintervjuene kommer det frem at lederne i utgangspunktet ikke vil bruke hjemmekontor på sine ansatte, men de vil vurdere det dersom det er svært ønskelig eller at den ansatte er viktig ressurs. Dette kan for eksempel være kompetanse som er vanskelig å få tak i lokalt.

Fra regresjonsanalysene kan man se hvilke variabler som er de viktigste. Her kommer det frem at variablene «Brukt hjemmekontor F», «Brukt hjemmekontor U», «Positiv», «Eff. Like bra/bedre», «God ergonomi» og «Sosialt savn», er de som har størst påvirkning på ønsket om å bruke hjemmekontor videre.

Variablene om bruken av hjemmekontor før og under tilsier at de med erfaring ønsker videre bruk. Dersom man har en positiv innstilling til hjemmekontor, ønsker

respondentene å benytte seg av hjemmekontor videre. Dersom man ikke har opplevd et sosialt savn og man har en god ergonomi på hjemmekontor, kan det antas at man ønsker å fortsette med hjemmekontor. Regresjonsanalysen viser også at de som vurderer sin effektivitet som like bra eller bedre hjemme, ønsker å ha hjemmekontor videre.

Videre kommer det frem i regresjonsanalysen at faktor 1 (kontor med utstyr) og faktor 2 (erfaring og holdning) er signifikante og har stor påvirkning på ønske om videre bruk av hjemmekontor.

Faktor 1 (kontor med utstyr) inneholder disse variablene: «Har utstyr», «Har kontorstol», «Eget kontor hjemme», og «Egen kontorpult».

Dette betyr at de som har et eget kontor hjemme, med ordentlig kontorutstyr gjerne kan tenke seg å bruke hjemmekontor i fremtiden.

Faktor 2 (erfaring og holdning) inneholder disse variablene: «Brukt hjemmekontor F», «Positiv» og «Eff. Like bra/bedre». I tillegg til «Brukt hjemmekontor F» har også variabelen «Brukt hjemmekontor U» høy korrelasjon med faktor 2 (erfaring og holdning). Man kan derfor tenke seg at erfaring med hjemmekontor øker ønsket om videre bruk. At man er positiv til hjemmekontor kan direkte kobles mot ønske om videre bruk, dersom man ser på det med sunn fornuft. Variabelen effektivitet kan tolkes på en slik måte at de som føler de får gjort jobben like bra fra sitt hjem, også vil fortsette å benytte seg av hjemmekontor.

Konklusjon forskningsspørsmål 2

Regresjon viser at kjønn ikke er signifikant, så en kan ikke anta at menn ønsker mindre hjemmekontor i fremtiden enn kvinner. Ut fra hypotese nummer 1 kan heller ikke alder sies å ha en innvirkning på hvem som ønsker å ha hjemmekontor. Det som derimot kan sies om de som kommer til å bruke hjemmekontor i fremtiden er:

- De har høy kompetanse, bor gjerne ikke lokalt.
- De har erfaring med bruk av hjemmekontor.
- Hjemmekontoret bør ha egnet utstyr og god ergonomi, samt at arbeidstakeren må selv føle at en jobber effektivt på hjemmekontor.
- De føler ikke stort sosialt savn når de jobber hjemmefra.

8.0 Hjemmekontor i fremtiden

Hvordan vil bruken av hjemmekontor se ut i fremtiden?

Ut fra teori og empiri kan man ut fra denne oppgaven anta at en fremtidig hjemmekontorløsning vil se slik ut:

En blandingsmodell med hjemmekontor 1 dag i uken, alle som skal bruke det har eget kontor, kontorstol og kontorpult, og opplever selv at de er effektive på hjemmekontor. De som skal bruke hjemmekontor føler ikke et stort sosialt savn, er relativt selvgående og opplever kommunikasjonen som god.

Videre er det også gjort funn som indikerer at god ergonomi må være til stede på hjemmekontoret, og at de som får muligheten til å bruke hjemmekontor har høy kompetanse.

Det kan også nevnes at det ved innføringen av hjemmekontor på fast basis er viktig at lederen i bedriften utøver transformasjonsledelse som nevnt tidligere i rapporten til Aropah, Sarma & Sumertajaya (Aropah, Sarma, and Sumertajaya 2020). Dette for å sørge for at de ansatte tilpasser seg og mestrer den nye jobbhverdagen på best mulig vis.

Herunder er det viktig at lederen lytter til hver enkelt ansatt og viser individuell omtanke og fokuserer på å motivere gjennom å trigge intellektuell stimuli (Hetland et al. 2018).

I tillegg er det noen andre viktige konsekvenser som kan komme som følge av innføringen av hjemmekontor:

- Implementering av sjekkpunkt som går på hjemmekontor i HMS system.
- Mindre sykefravær grunnet at man kan jobbe hjemmefra når man er «pjusket».
- Hjemmekontor kan føre til mindre tilknytning til arbeidsgiver, en kan derfor tenke seg at hyppigere bytting av jobb er en konsekvens av dette.

9.0 Videre forskning

Denne masteroppgaven tilfører ny kunnskap, og har innhentet ny data om bruken av hjemmekontor, et lite utforsket emne. Oppgaven kan sees på som et viktig forskningsbidrag på emnet, og åpner for videre forskning. I videre forskning kan det være hensiktsmessig å se på arbeidstakernes psykiske helse med tanke på isoleringen fra andre miljøer. Det kan også interessant å utføre en lignende undersøkelse i en annen region, eller på et tidspunkt hvor hjemmekontor har blitt til en frivillig ordning. Dette for å se om det sosiale savnet har forsvunnet når en får være mer sosial i fritiden. Ønsker en å benytte seg av datasettet for denne oppgaven videre kan man kontakte forfatterne av denne oppgaven.

Referanseliste

- Arbeidstilsynet. 2021a. "Arbeid ved dataskjerm." Arbeidstilsynet.no. Accessed 08042021. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ergonomi/arbeid-ved-dataskjerm/>.
- . 2021b. "Ergonomi." Arbeidstilsynet. Accessed 10042021. <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ergonomi/>.
- Aropah, Vina Da'watul, Ma'mun Sarma, and I. Made Sumertajaya. 2020. "Factors Affecting Employee Performance during Work from Home." *International Research Journal of Business Studies* 13 (2): 201-214. <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.2.201-214>.
- Bakke, Stine. 2020. "07984: Alder- og næringsfordeling (17 grupper) blant sysselsatte, etter kjønn. 4. kvartal (K) 2008 - 2020." Statistisk sentralbyrå. Accessed 20052021. <https://www.ssb.no/statbank/table/07984/>.
- Bergsaker, Anne Schad. 2019. "STATISTISK ANALYSE I SPSS." Universitetet i Oslo. Accessed 01052021. https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/tema/data/it-forskning/spss/spss2019_oppf.pdf.
- Bjursell, Cecilia, Ingela Bergmo-Prvulovic, and Joel Hedegaard. 2021. "Telework and Lifelong Learning." *Frontiers in sociology* 6. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.642277>.
- Bloom, Nicholas. 2014. "To raise productivity, let more employees work from home." *Harvard business review* 92 (1-2): 28.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts, and Zhichun Jenny Ying. 2015. "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment." *The Quarterly journal of economics* 130 (1): 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>. <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1194.pdf>.
- Bugge, Stella. 2020. "Fersk undersøkelse: Nei takk til fast hjemmekontor." VG. Accessed 08042021. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/bnKdlk/fersk-undersokelse-nei-takk-til-fast-hjemmekontor>.
- Church, Nicole Farideh. 2015. "Gauging Perceived Benefits from 'Working from Home' as a Job Benefit." *International journal of business & economic development* 3 (3): 81-89.
- Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. 2021. "Oversikt over nasjonale tiltak." Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon Accessed 08042021. <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/oversikt-over-nasjonale-tiltak/id2826828/>.
- Dingel, Jonathan I., and Brent Neiman. 2020. "How many jobs can be done at home?" *Journal of public economics* 189: 104235-104235. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>.
- Eurostat. 2020. "How usual is it to work from home? ." Eurostat. Accessed 01042021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.
- . 2021. Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). <https://ec.europa.eu/eurostat>.
- Faulds, David J., and P. S. Raju. 2021. "The work-from-home trend: An interview with Brian Kropp." *Bus Horiz* 64 (1): 29-35. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.10.005>.
- Grødem, Anne Skevik. 2020. Eldre arbeidstakere med ny teknologi. Kommunikasjon og motivasjon i arbeidslivet under koronatiltakene. Institutt for samfunnsforskning.
- Grønmo, Sigmund. 2020a. "Kvalitativ metode." Store norske leksikon. Accessed 18042021. https://snl.no/kvalitativ_metode.

- . 2020b. "Kvantitativ metode." Store norske leksikon. Accessed 18042021.
https://snl.no/kvantitativ_metode.
- Haugan, Bjørn. 2020. "Advarer mot å la hjemmekontor bli permanent." E24. Accessed 08042021. Advarer mot å la hjemmekontor bli permanent.
- Hetland, Jørn, Hilde Hetland, Arnold B. Bakker, and Evangelia Demerouti. 2018. "Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus." *European management journal* 36 (6): 746-756.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>.
- Høgskolen i Molde, . 2020. "Master i økonomi og administrasjon - Programmets innhold." Høgskolen i Molde. Accessed 12122020.
<https://www.himolde.no/studier/program/okonomi-administrasjon-master/index.html>.
- IBM. 2021. "KMO and Bartlett's Test." IBM. Accessed 17042021.
<https://www.ibm.com/docs/en/spss-statistics/23.0.0?topic=detection-kmo-bartletts-test>.
- Jain, Riya, and Chetty Priya. 2019. "How to interpret the results of the linear regression test in SPSS?". Project Guru. Accessed 18052021.
<https://www.projectguru.in/interpret-results-linear-regression-test-spss/>.
- Johannessen, Asbjørn. 2020. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Edited by Line Christoffersen and Per Arne Tuft. 4. utgave. ed. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kazekami, Sachiko. 2020. "Mechanisms to improve labor productivity by performing telework." *Telecommunications policy* 44 (2): 101868.
<https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>.
- Lee, Howard B., and Andrew L. Comrey. 1979. "Distortions In A Commonly Used Factor Analytic Procedure." *Multivariate Behav Res* 14 (3): 301-321.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1403_2.
- Lippe, Tanja, and Zoltán Lippényi. 2019. "Co-workers working from home and individual and team performance." *New Technology, Work and Employment* 35 (1): 60-79.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>.
- Matthew, Dey, Frazis Harley, Mark A. Loewenstein, and Sun Hugette. 2020. "Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic." *Monthly labor review*: 1-19.
<https://doi.org/10.21916/mlr.2020.14>.
- Norges arktiske universitet, . 2020. "Major i økonomisk analyse." Norges arktiske universitet. Accessed 12122020.
https://uit.no/utdanning/program/sub?sub_id=541612&p_document_id=279753.
- NTB. 2020. "Nærmere sju av ti ønsker å fortsette med hjemmekontor etter påske." E24. Accessed 08042021. <https://e24.no/naeringsliv/i/Jo5Gab/naermere-sju-av-ti-oenker-aa-fortsette-med-hjemmekontor-etter-paaske>.
- Pallant, Julie. 2013. *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. 5th ed. ed. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Rupietta, Kira, and Michael Beckmann. 2018. "Working from Home: What is the Effect on Employees' Effort?" *Schmalenbach business review* 70 (1): 25-55.
<https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>.
- Sletteå, Dag, and Ardis Storm-Mathisen. 2020. Digitalt koronaliv 2020: Norske husstanders digitale håndtering av koronapandemien. Forbruksforskningsinstituttet SIFO, OsloMet.
- Solberg, Stig Martin. 2020. "Toppsejfer i Nemko har ikke tro på hjemmekontor som varig løsning." Nettavisen. Accessed 08042021.

- <https://www.nettavisen.no/okonomi/toppsjefer-i-nemko-har-ikke-tro-pa-hjemmekontor-som-varig-losning/s/12-95-3424061657>.
- Statsministerens kontor. 2021. "Tiltakene mot koronavirus videreføres." Helse- og omsorgsdepartementet. Accessed 08042021.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/tiltakene-mot-koronavirus-viderefores/id2694682/>.
- Steidelmüller, Corinna, Sophie-Charlotte Meyer, and Grit Müller. 2020. "Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe." *J Occup Environ Med* 62 (12): 998-1005. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>.
- Svenskarna och internet. 2020. "Digital life during the COVID-19 pandemic." svenskarnaochinternet.se. Accessed 27042021.
<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2020/the-swedes-and-the-internet-2020-summary/>.
- Tilen Jernej, Blatnik, and Hočevar Marjan. 2020. "Employees' Preference for Work from Home in Slovenia." *Družboslovne razprave* 36 (94-95): 101-124.
- TØI. 2020. "47 prosent er like effektive eller mer effektive på hjemmekontor." Transportøkonomisk institutt. Accessed 08042021.
<https://www.toi.no/forskningsomrader/reisevaner/47-prosent-er-like-effektive-eller-mer-effektive-pa-hjemmekontor-article36134-213.html>.
- Vareide, Knut. 2021. "Koronaflukt fra Oslo." Telemarksforskning, regionalanalyse. Accessed 29042021. <https://regionalanalyse.no/artikkel/koronaflukt>.
- Wenstøp, Fred. 2006. *Statistikk og dataanalyse*. 9. utg. ed. Oslo: Universitetsforl.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Reliabilitetsanalyse

Cronbach Alpha og Item Statistics og Inter-Item correlation matrix.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,589	,602	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Mann	,49	,500	556
Alder over 49	,39	,488	556
Barn under 10år	,30	,458	556
Offentlig	,49	,500	556
Eget kontor Arbeid	,73	,446	556
Brukt hjemmekontor F	,29	,452	556
Brukt hjemmekontor U	,91	,286	556
Bruke hjemmekontor E	,82	,387	556
Positiv	,74	,439	556
Eff. Like bra/bedre	,68	,468	556
Individuell	,28	,449	556
Har utstyr	,74	,437	556
God ergonomi	,37	,484	556
Eget rom hjemme	,54	,498	556
Egen kontorpult	,58	,494	556
Har kontorstol	,54	,499	556
Sosialt savn	,74	,437	556
Kom. Like bra/bedre	,42	,495	556

Inter-Item Correlation Matrix

	Mann	Alder over 49	Barn under 10år	Offentlig	Eget kontor plass	Brukt hjemmekontor F	Brukt hjemmekontor U	Bruke hjemmekontor E	Positiv	Eff. Like bra/bedre	Individuell	Har utstyr	God ergonomi	Eget rom hjemme	Egen kontorpult	Har kontorstol	Sosialt savn	Kom. Like bra/bedre
Mann	1,000	,034	-,052	-,173	-,042	,094	-,072	-,116	-,046	-,078	-,082	,053	,108	,151	,169	,168	-,136	,017
Alder over 49	,034	1,000	-,490	,058	,102	,000	-,122	-,116	-,129	-,096	,037	-,010	,116	-,061	-,075	,027	-,086	-,083
Barn under 10år	-,052	-,490	1,000	-,057	-,058	,048	,123	,106	,110	,113	-,029	,042	-,096	,107	,100	-,039	,114	,060
Offentlig	-,173	,058	-,057	1,000	,269	-,030	,119	,148	,049	,112	-,047	-,058	-,009	-,002	,007	,023	-,009	,048
Eget kontor plass	-,042	,102	-,058	,269	1,000	-,023	-,052	-,061	-,098	-,146	-,024	-,075	-,112	-,074	-,047	-,085	-,084	,029
Brukt hjemmekontor F	,094	,000	,048	-,030	-,023	1,000	,185	,279	,204	,266	-,038	,145	,122	,131	,191	,150	-,056	,101
Brukt hjemmekontor U	-,072	-,122	,123	,119	-,052	,185	1,000	,485	,271	,375	-,029	,333	-,265	,243	,281	,262	,347	-,188
Bruke hjemmekontor E	-,116	-,116	,106	,148	-,061	,279	,485	1,000	,565	,529	-,058	,221	-,010	,239	,257	,230	,061	,040
Positiv	-,046	-,129	,110	,049	-,098	,204	,271	,565	1,000	,546	-,069	,203	,085	,198	,218	,195	-,068	,154
Eff. Like bra/bedre	-,078	-,096	,113	,112	-,146	,266	,375	,529	,546	1,000	-,061	,264	,077	,290	,312	,301	,053	,163
Individuell	-,082	,037	-,029	-,047	-,024	-,038	-,029	-,058	-,069	-,061	1,000	,081	,044	,028	,008	-,017	-,029	-,031
Har utstyr	,053	-,010	,042	-,058	-,075	,145	,333	,221	,203	,264	,081	1,000	,155	,289	,326	,344	,030	,039
God ergonomi	,108	,116	-,096	-,009	-,112	,122	-,265	-,010	,085	,077	,044	,155	1,000	,151	,164	,232	-,287	,234
Eget rom hjemme	,151	-,061	,107	-,002	-,074	,131	,243	,239	,198	,290	,028	,289	,151	1,000	,827	,569	,074	,010
Egen kontorpult	,169	-,075	,100	,007	-,047	,191	,281	,257	,218	,312	,008	,326	,164	,827	1,000	,613	,084	-,015
Har kontorstol	,168	,027	-,039	,023	-,085	,150	,262	,230	,195	,301	-,017	,344	,232	,569	,613	1,000	,080	-,011
Sosialt savn	-,136	-,086	,114	-,009	-,084	-,056	,347	,061	-,068	,053	-,029	,030	-,287	,074	,084	,080	1,000	-,344
Kom. Like bra/bedre	,017	-,083	,060	,048	,029	,101	-,188	,040	,154	,163	-,031	,039	,234	,010	-,015	-,011	-,344	1,000

Vedlegg 2 – Faktoranalyse - alle variable

Faktoranalyse med alle variabler i datasettet.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,741
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2609,985
	df	153
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Egen kontorpult	,889	,151	-,028	,103	,038	-,067
Eget rom hjemme	,871	,113	-,011	,120	,031	-,030
Har kontorstol	,780	,187	-,012	-,109	-,019	-,057
Har utstyr	,455	,309	-,007	-,066	-,176	,220
Bruke hjemmekontor E	,131	,805	-,110	,060	,093	,028
Eff. Like bra/bedre	,217	,769	,036	,076	,000	,043
Positiv	,080	,767	,135	,104	-,024	-,004
Brukt hjemmekontor F	,113	,460	,121	-,076	-,119	-,267
Sosialt savn	,092	,008	-,753	,100	-,059	,075
Kom. Like bra/bedre	-,051	,187	,700	,202	,110	-,010
God ergonomi	,285	,032	,641	-,190	-,155	,090
Brukt hjemmekontor U	,247	,535	-,566	,063	,061	,041
Alder over 49	-,005	-,073	,031	-,840	,074	,007
Barn under 10år	,049	,061	-,044	,836	-,042	,011
Offentlig	,006	,151	,003	-,069	,780	,108
Eget kontor A	-,015	-,174	,036	-,053	,749	-,098
Individuell	,116	-,150	,076	-,057	-,139	,777
Mann	,291	-,186	,149	-,087	-,267	-,594

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Vedlegg 3 – Regresjon Effektivitet – Alle variabler

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Alle variabler binær som uavhengig (uten binær for egen effektivitet), avhengig 1-5 egen effektivitet.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	Sig.		
1	,756 ^a	,572	,558	,862	,572	42,197	17	537	,000

a. Predictors: (Constant), Kom. Like bra/bedre, Har kontorstol, Individuell, Offentlig, Barn under 10år, Brukt hjemmekontor F, Mann, Eget kontor A, Positiv, God ergonomi, Har utstyr, Sosialt savn, Alder over 49, Eget rom hjemme, Brukt hjemmekontor U, Bruke hjemmekontor E, Egen kontorpult

b. Dependent Variable: Egen effektivitet

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	533,172	17	31,363	42,197	,000 ^b
	Residual	399,123	537	,743		
	Total	932,295	554			

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

b. Predictors: (Constant), Kom. Like bra/bedre, Har kontorstol, Individuell, Offentlig, Barn under 10år, Brukt hjemmekontor F, Mann, Eget kontor A, Positiv, God ergonomi, Har utstyr, Sosialt savn, Alder over 49, Eget rom hjemme, Brukt hjemmekontor U, Bruke hjemmekontor E, Egen kontorpult

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,095	,195		,489	,625			
	Mann	-,057	,079	-,022	-,721	,471	-,043	-,031	-,020
	Alder over 49	-,019	,088	-,007	-,221	,825	-,118	-,010	-,006
	Barn under 10år	-,015	,093	-,005	-,161	,872	,107	-,007	-,005

Offentlig	,141	,080	,054	1,772	,077	,108	,076	,050
Eget kontor A	-,362	,088	-,125	-4,129	,000	-,167	-,175	-,117
Brukt hjemmekontor F	,275	,087	,096	3,149	,002	,306	,135	,089
Brukt hjemmekontor U	1,890	,177	,414	10,700	,000	,581	,419	,302
Bruke hjemmekontor E	,556	,130	,166	4,264	,000	,569	,181	,120
Positiv	,598	,105	,203	5,708	,000	,513	,239	,161
Individuell	-,126	,083	-,044	-1,516	,130	-,077	-,065	-,043
Har utstyr	,224	,096	,075	2,324	,020	,342	,100	,066
God ergonomi	,073	,089	,027	,822	,412	,033	,035	,023
Eget rom hjemme	,092	,133	,035	,690	,491	,297	,030	,019
Egen kontorpult	,082	,142	,031	,580	,562	,323	,025	,016
Har kontorstol	,077	,099	,030	,777	,437	,303	,034	,022
Sosialt savn	-,161	,098	-,054	-1,646	,100	,046	-,071	-,046
Kom. Like bra/bedre	,358	,082	,137	4,350	,000	,137	,184	,123

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

Vedlegg 4 – Regresjon Effektivitet – Alle faktorer

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Alle faktorer etter faktoranalyse utelatt avhengig variabel, avhengig 1-5 (effektivitet)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1			df2
1	,727 ^a	,529	,524	,895	,529	102,537	6	548	,000	2,011

a. Predictors: (Constant), REGR factor score 6 for analysis 1, REGR factor score 5 for analysis 1, REGR factor score 4 for analysis 1, REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1, REGR factor score 3 for analysis 1

b. Dependent Variable: Egen effektivitet

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493,086	6	82,181	102,537	,000 ^b
	Residual	439,210	548	,801		
	Total	932,295	554			

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

b. Predictors: (Constant), REGR factor score 6 for analysis 1, REGR factor score 5 for analysis 1, REGR factor score 4 for analysis 1, REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1, REGR factor score 3 for analysis 1

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	2,887	,038		75,965	,000				
	REGR factor score 1 for analysis 1	,350	,038	,269	9,187	,000	,267	,365	,269	
	REGR factor score 2 for analysis 1	,867	,038	,668	22,786	,000	,667	,698	,668	
	REGR factor score 3 for analysis 1	-,076	,038	-,058	-1,995	,047	-,053	-,085	-,058	
	REGR factor score 4 for analysis 1	,116	,038	,090	3,055	,002	,088	,129	,090	
	REGR factor score 5 for analysis 1	-,008	,038	-,006	-,206	,837	-,006	-,009	-,006	
	REGR factor score 6 for analysis 1	,030	,038	,023	,788	,431	,022	,034	,023	

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

Vedlegg 5 – Faktoranalyse uten variabelen Egen vurdering effektivitet

Faktoranalyse uten variabel «egen vurdering effektivitet» ja/nei.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2279,536
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Egen kontorpult	,895	,124	-,025	,103	,034	-,063
Eget rom hjemme	,877	,081	-,009	,121	,027	-,028
Har kontorstol	,787	,164	-,009	-,106	-,020	-,052
Har utstyr	,452	,330	,004	-,066	-,180	,238
Bruke hjemmekontor E	,151	,823	-,092	,079	,102	,054
Positiv	,104	,757	,148	,125	-,012	,017
Brukt hjemmekontor U	,258	,558	-,552	,073	,064	,061
Brukt hjemmekontor F	,112	,512	,136	-,076	-,125	-,242
Sosialt savn	,098	-,007	-,756	,103	-,055	,071
Kom. Like bra/bedre	-,043	,160	,702	,208	,113	-,008
God ergonomi	,284	,020	,642	-,189	-,154	,094
Alder over 49	-,008	-,066	,028	-,840	,076	,008
Barn under 10år	,052	,048	-,042	,835	-,045	,010
Offentlig	,017	,132	,005	-,062	,785	,106
Eget kontor A	-,023	-,155	,037	-,064	,738	-,102
Individuell	,103	-,160	,074	-,063	-,143	,777
Mann	,281	-,170	,147	-,100	-,279	-,595

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Vedlegg 6 – Regresjon Effektivitet – Faktor 1 og 2

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Faktor 1 og 2 etter faktoranalyse utelatt avhengig variabel, avhengig 1-5 (effektivitet)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df1			df2
1	,719 ^a	,517	,903	,517	295,326	2	552	,000	2,016

a. Predictors: (Constant), REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1

b. Dependent Variable: Egen effektivitet

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,916	2	240,958	295,326	,000 ^b
	Residual	450,380	552	,816		
	Total	932,295	554			

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

b. Predictors: (Constant), REGR factor score 2 for analysis 1, REGR factor score 1 for analysis 1

1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,887	,038		75,304	,000			
	REGR factor score 1 for analysis 1	,349	,038	,269	9,087	,000	,267	,361	,269
	REGR factor score 2 for analysis 1	,866	,038	,668	22,569	,000	,667	,693	,668

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

Vedlegg 7 – Regresjon Effektivitet – Utvalgte variabler

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Egenvurderte uavhengige variabler. Avhengig 1-5 (effektivitet)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1		
1	,706 ^a	,499	,921	,499	182,985	3	,000	2,015

a. Predictors: (Constant), Bruke hjemmekontor E, Brukt hjemmekontor U, Positiv

b. Dependent Variable: Egen effektivitet

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,282	3	155,094	182,985	,000 ^b
	Residual	467,014	551	,848		
	Total	932,295	554			

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

b. Predictors: (Constant), Bruke hjemmekontor E, Brukt hjemmekontor U, Positiv

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	,020	,136		,149	,882			
	Brukt hjemmekontor U	1,823	,157	,399	11,618	,000	,581	,444	,350
	Positiv	,816	,108	,277	7,536	,000	,513	,306	,227
	Bruke hjemmekontor E	,740	,135	,220	5,488	,000	,569	,228	,165

a. Dependent Variable: Egen effektivitet

Vedlegg 8 – Faktoranalyse uten variabelen Etter Covid-19

Faktoranalyse uten variabel «ønske om hjemmekontor etter Covid19» ja/nei.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2241,760
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Egen kontorpult	,893	,136	-,030	,104	,035	-,057
Eget rom hjemme	,876	,093	-,010	,121	,026	-,020
Har kontorstol	,779	,192	-,017	-,111	-,018	-,048
Har utstyr	,441	,351	-,027	-,072	-,161	,228
Eff. Like bra/bedre	,216	,797	-,006	,082	,033	,053
Positiv	,093	,756	,101	,120	,004	,005
Brukt hjemmekontor F	,113	,492	,098	-,073	-,101	-,259
Sosialt savn	,086	,000	-,758	,091	-,059	,072
Kom. Like bra/bedre	-,061	,244	,684	,200	,123	-,007
God ergonomi	,278	,066	,641	-,190	-,154	,098
Brukt hjemmekontor U	,254	,504	-,590	,067	,078	,045
Alder over 49	-,009	-,058	,036	-,842	,073	,007
Barn under 10år	,050	,054	-,050	,835	-,041	,011
Offentlig	,008	,136	-,009	-,069	,788	,101
Eget kontor A	-,006	-,209	,045	-,052	,740	-,107
Individuell	,115	-,176	,085	-,051	-,140	,780
Mann	,300	-,189	,168	-,085	-,284	-,588

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Vedlegg 9 – Regresjon etter Covid-19 – Alle variabler

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Alle binære variabler uavhengig (utelatt binær etter covid-19), avhengig (Etter Covid-19).

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1			df2	
1	,723 ^a	,522	,507	,678	,522	34,621	17	538	,000	1,881

a. Predictors: (Constant), Kom. Like bra/bedre, Eget rom hjemme, Individuell, Offentlig, Alder over 49, Brukt hjemmekontor F, Mann, Eget kontor A, Har utstyr, God ergonomi, Positiv, Sosialt savn, Barn under 10år, Brukt hjemmekontor U, Har kontorstol, Eff. Like bra/bedre, Egen kontorpult

b. Dependent Variable: Etter covid19

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,408	17	15,906	34,621	,000 ^b
	Residual	247,182	538	,459		
	Total	517,590	555			

a. Dependent Variable: Etter covid19

b. Predictors: (Constant), Kom. Like bra/bedre, Eget rom hjemme, Individuell, Offentlig, Alder over 49, Brukt hjemmekontor F, Mann, Eget kontor A, Har utstyr, God ergonomi, Positiv, Sosialt savn, Barn under 10år, Brukt hjemmekontor U, Har kontorstol, Eff. Like bra/bedre, Egen kontorpult

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,127	,152		-,837	,403			
	Mann	,025	,062	,013	,414	,679	-,009	,018	,012
	Alder over 49	-,121	,069	-,061	-1,752	,080	-,128	-,075	-,052
	Barn under 10år	-,077	,073	-,036	-1,046	,296	,079	-,045	-,031
	Offentlig	,135	,062	,070	2,157	,031	,114	,093	,064

Eget kontor A	-,156	,070	-,072	-2,238	,026	-,141	-,096	-,067
Brukt hjemmekontor F	,309	,068	,145	4,515	,000	,340	,191	,135
Brukt hjemmekontor U	,825	,133	,245	6,185	,000	,388	,258	,184
Positiv	,747	,080	,340	9,296	,000	,591	,372	,277
Eff. Like bra/bedre	,452	,082	,219	5,523	,000	,564	,232	,165
Individuell	,035	,065	,016	,532	,595	-,032	,023	,016
Har utstyr	-,031	,076	-,014	-,415	,679	,236	-,018	-,012
God ergonomi	,223	,070	,112	3,179	,002	,150	,136	,095
Eget rom hjemme	-,018	,105	-,009	-,168	,867	,235	-,007	-,005
Egen kontorpult	,093	,112	,047	,831	,406	,271	,036	,025
Har kontorstol	-,064	,078	-,033	-,818	,414	,232	-,035	-,024
Sosialt savn	-,190	,077	-,086	-2,462	,014	-,067	-,106	-,073
Kom. Like bra/bedre	,105	,066	,054	1,608	,108	,169	,069	,048

a. Dependent Variable: Etter covid19

Vedlegg 10 – Regresjon etter Covid-19 – Alle faktorer

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Alle faktorer etter faktoranalyse utelatt avhengig variabel, avhengig (Etter Covid-19).

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
					F Change	df1	df2			
1	,695 ^a	,483	,478	,698	,483	85,645	6	549	,000	1,874

a. Predictors: (Constant), Faktor 6 Etter, Faktor 5 Etter, Faktor 4 Etter, Faktor 3 Etter, Faktor 2 Etter, Faktor 1 Etter

b. Dependent Variable: Etter covid19

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,242	6	41,707	85,645	,000 ^b
	Residual	267,348	549	,487		
	Total	517,590	555			

a. Dependent Variable: Etter covid19

b. Predictors: (Constant), Faktor 6 Etter, Faktor 5 Etter, Faktor 4 Etter, Faktor 3 Etter, Faktor 2 Etter, Faktor 1 Etter

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,450	,030		48,983	,000			
	Faktor 1 Etter	,180	,030	,186	6,061	,000	,186	,250	,186
	Faktor 2 Etter	,639	,030	,662	21,573	,000	,662	,677	,662
	Faktor 3 Etter	,073	,030	,076	2,464	,014	,076	,105	,076
	Faktor 4 Etter	,070	,030	,073	2,373	,018	,073	,101	,073
	Faktor 5 Etter	,005	,030	,005	,154	,877	,005	,007	,005
	Faktor 6 Etter	,006	,030	,006	,188	,851	,006	,008	,006

a. Dependent Variable: Etter covid19

Vedlegg 11 – Regresjon etter Covid-19 - Faktor 1 og 2

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Faktor 1 og 2 etter faktoranalyse utelatt avhengig variabel, avhengig (Etter Covid-19).

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1			df2	
1	,687 ^a	,472	,471	,703	,472	247,584	2	553	,000	1,877

a. Predictors: (Constant), Faktor 2 Etter, Faktor 1 Etter

b. Dependent Variable: Etter covid19

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,516	2	122,258	247,584	,000 ^b
	Residual	273,074	553	,494		
	Total	517,590	555			

a. Dependent Variable: Etter covid19

b. Predictors: (Constant), Faktor 2 Etter, Faktor 1 Etter

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,450	,030		48,643	,000			
	Faktor 1 Etter	,180	,030	,186	6,019	,000	,186	,248	,186
	Faktor 2 Etter	,639	,030	,662	21,423	,000	,662	,673	,662

a. Dependent Variable: Etter covid19

Vedlegg 12 – Regresjon etter Covid-19 – Utvalgte variabler

Regresjonsanalyse, r², anova, signifikant – Egenvurderte uavhengig variabler, avhengig (Etter Covid-19).

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson		
				R Square Change	F Change	df1			df2	
1	,713 ^a	,508	,503	,681	,508	94,634	6	549	,000	1,899

a. Predictors: (Constant), Sosialt savn, Eff. Like bra/bedre, Brukt hjemmekontor F, God ergonomi, Brukt hjemmekontor U, Positiv

b. Dependent Variable: Etter covid19

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,152	6	43,859	94,634	,000 ^b
	Residual	254,438	549	,463		
	Total	517,590	555			

a. Dependent Variable: Etter covid19

b. Predictors: (Constant), Sosialt savn, Eff. Like bra/bedre, Brukt hjemmekontor F, God ergonomi, Brukt hjemmekontor U, Positiv

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-,214	,114		-1,867	,062			
	Brukt hjemmekontor F	,299	,068	,140	4,429	,000	,340	,186	,133
	Brukt hjemmekontor U	,817	,123	,242	6,670	,000	,388	,274	,200
	Positiv	,763	,080	,347	9,544	,000	,591	,377	,286
	Eff. Like bra/bedre	,500	,078	,242	6,382	,000	,564	,263	,191
	God ergonomi	,242	,065	,121	3,718	,000	,150	,157	,111
	Sosialt savn	-,215	,073	-,097	-2,938	,003	-,067	-,124	-,088

a. Dependent Variable: Etter covid19

Vedlegg 13 – Intervjuguide

1. Redegjøre for anonymiteten til informanten, og opplyse om hva informasjon vi kommer til å skrive om hen. (Kjønn, alder, bransje, stilling, ansvar over hvor mange ansatte)
2. Gå igjennom hvordan vi dokumenterer intervjuet, og hva vi gjør med datamaterialet når prosjektet er avsluttet.
3. Introdusere temaet og hva vi kommer til å spørre om.
4. Gi en antydning til hvor lenge intervjuet vil vare.

Objekt		Person 1 - 06.05.2021
Faktaspørsmål	Oppgi bransje og stilling.	<i>Daglig leder, industri.</i>
	Hvor mange ansatte har dere?	<i>40</i>
	Hvor mange kan helt eller delvis utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra?	<i>7-8</i>
Introduksjon	Hvilken holdning hadde du til hjemmekontor før korona?	<i>Negativ. Det hadde jeg ikke tro på med tanke på at jeg synes det er viktig at alle er til stede, spesielt med tanke på kommunikasjon og arbeidsmiljø. I tillegg tror jeg at det er vanskeligere for folk å ha god arbeidsmoral når man ikke er til stede på arbeidsplassen.</i>
	Har det inntrykket endret seg i etterkant av pandemien?	<i>Ja, det har det nok. Det har vist seg å fungere ganske bra. Det tror jeg har overrasket mange av de som har måttet sitte på hjemmekontor, for det var en del av de også som ikke hadde tro på at det ville fungere bra.</i>
	Evt. På hvilken måte?	
Overgang	Benyttet din arbeidsplass seg av hjemmekontor før korona?	<i>I svært liten grad. Vi har en ansatt som jobber hjemme fra fast noen dager i uken, bortsett fra det var det svært lite brukt hos oss.</i>

	Brukte dere hjemmekontor selv under pandemien når det ikke var påbud om dette?	<i>Vi brukte det når det var pålegg om at alle som hadde mulighet til å bruke hjemmekontor skulle bruke det. Utover dette har vi prøvd å legge opp til at om noen helst vil ha hjemmekontor, har fått muligheten til det.</i>
	Kan du tenke deg at dere vil bruke hjemmekontor fremover?	<i>I utgangspunktet vil jeg at folk skal være til stede og jeg opplever også at folk vil være til stede på arbeidsplassen. Men om noen vil benytte seg av hjemmekontor fremover er dette noe vi vil vurdere med hver enkelt.</i>
	Og eventuelt i hvilken grad?	<i>Besvart tidligere.</i>
Nøkkel	Hvordan opplever du at de som sitter på hjemmekontor presterer i forhold til når de er til stede på arbeidsplassen?	<i>Jeg tror dette er litt individuelt, men jeg tror jevnt over at de får gjort det de skal. Men kommunikasjon blir noe vanskeligere, noe som igjen kan gi utslag i hvordan man utfører sine arbeidsoppgaver.</i>
	Er det forskjell på de jobber i team eller om de jobber individuelt?	<i>Hos oss jobber de fleste ganske individuelt, så det kan jeg ikke si så mye om.</i>
	Når det gjelder ledelse, opplever du noen endringer når det kommer til å lede organisasjonen, med tanke på hjemmekontor?	<i>Jeg opplever kanskje at terskelen for å ta kontakt er høyere, begge veier. På samme måte som da vi gikk bort i fra fasttelefon; terskelen for å snakke sammen ble litt høyere når man måtte «lete opp» navn og nummer for så å ringe, istedenfor å trykke på en tast på fasttelefonen.</i>
Sensitive	Har dere merket noe til endringer i kostnader som følge av bruken av hjemmekontor?	<i>Nei i utgangspunktet ikke, men det har nok blitt kjøpt litt utstyr og skjermer etc. Men det er ikke noe spesielt å snakke om, i tillegg har vi mye kontormøbler tilgjengelig, så kostnaden er ikke stor.</i>
	Dersom arbeidstakere hos dere skal benytte seg av	<i>Ja, det kan godt være at vi vil vurdere.</i>

	hjemmekontor i fremtiden, er det aktuelt for dere som arbeidsgiver å dekke kostnader knyttet til dette?	
	Eventuelt i på hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Kommentar for våre funn	I vår undersøkelse fant vi ut at: har du noen tanker om det?	
	Over 80% av respondentene på vår undersøkelse svarer at de ønsker å benytte seg hjemmekontor etter pandemien, de fleste mellom 0 og 2 dager i uken. Samsvarer dette med din oppfatning av hvordan folk har opplevd dette?	<i>Med oss har det vært litt enten eller; de har enten vært 100% hjemme eller 100% til stede. I tillegg så er det ikke mange hos oss som har lang reisevei, så det er ikke så veldig aktuelt. Men det er klart at om alt av utsyr er på plass og man trenger kun å ta med for eksempel laptop til/fra jobb, så er det klart at dette er noe som kan vurderes å bruke. Hos oss opplever jeg egentlig at alle vil tilbake til kontoret 100%, men det kan selvfølgelig være noen som ønsker å ha muligheten til å bruke hjemmekontor innimellom.</i>
	Blant våre respondenter er det mange som ønsker å ha en løsning hvor de selv bestemmer når de jobber hjemmefra og når de er på kontoret, er dette noe du støtter?	<i>Jeg tenker at det blir litt for «løst» om folk skal bestemme helt selv. Her kommer selvfølgelig folk sin moral og holdninger inn, noen jobber kanskje mer når de jobber hjemmefra, mens andre kanskje sover litt lenger og slakker av litt.</i>
	Ca. Tre fjerdedeler av våre respondenter sier seg enig i at hjemmekontor er et godt alternativ til kontoret, er du enig i denne påstanden?	<i>Tjaa, som nevnt over tenker jeg igjen på det med moral og holdninger. Alle vil selvfølgelig ha frihet, men ikke alle takler det.</i>
	Hvorfor/Hvorfor ikke?	<i>Besvart tidligere.</i>

	Nesten 70% av respondentene svarer at de får utført sine arbeidsoppgaver like bra eller bedre enn det de gjør på kontoret, er dette noe du er enig i?	<i>Der tror jeg ikke nødvendigvis alle har svart ærlig. Når det er sagt tror jeg kanskje at de som har arbeidsoppgaver hvor det er veldig lett å måle deres «fremgang/effektivitet» og hvor man kanskje har et krav på hvor mye man skal gjøre, tror jeg kanskje det kan stemme, for da er det ikke like enkelt å slappe av, og man kan selv jobbe raskt for å få tid til overs til andre ting.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de har dårligere ergonomi, arbeidsstilling etc. hjemme enn på jobb, der hev/senk-pult, kontorstol og flere/større skjermer nevnes hyppigst som ting til ville ha forbedret. Er dette noe dere som arbeidsgiver ville ha dekket for arbeidstaker?	<i>Ja, hvis det var en permanent løsning som skal brukes etter pandemien, er dette helt klart noe vi må vurdere. Det vil jeg anse som naturlig dersom vi ble enig med noen om at det var gunstig, men da må det kanskje være en god grunn til det, som for eksempel lang reisevei.</i>
	Når det gjelder kommunikasjon mellom kolleger har over 60% svart at de opplever denne som dårligere enn når de er på arbeidsplassen. Er dette noe du kjenner deg igjen i?	<i>Ja, det blir mindre «møter i gangen» når alle sitter hjemme. Hvis man skulle ha sittet hjemme over lengre tid tror jeg kanskje det vil ha negative virkninger på lang sikt.</i>
	Hvordan opplever dere som ledere at kommunikasjonen fungerer?	<i>Jeg opplever at kommunikasjonen blir vanskeligere for oss også, terskelen for å ta kontakt blir høyere begge veier.</i>
	Over 60% av våre respondenter svarer at de er litt eller mindre bekymret for å bli smittet eller smitte noen	<i>Den har nok absolutt vært til stede, vi har hatt undersøkelser på dette, men de fleste svarer at frykten for smitte er størst når de er på butikken etc. Og ikke på jobb.</i>

	<p>av sine med Covid19.</p> <p>Hvordan opplever du at frykten for smitte har vært i din bedrift?</p>	
	<p>Vi ser at flere respondenter svarer at bruk av hjemmekontor kan føre til at de kan søke seg jobber som har lenger reiseavstand enn de ellers ville ha akseptert. Er dette noe dere som arbeidsgiver i distriktene ser på?</p>	<p><i>Dette er noe jeg har tenkt en del på. Dette kan selvfølgelig være to-sidig, fordi vi nå har sett at det er mulig å sitte i distriktene og jobbe for eksempel for noen i Oslo. Det kan jo på sikt gjøre at lønnsnivået i distriktene blir dratt opp grunnet, «press» fra de som jobber i storbyer.</i></p>
	<p>Kan dette gjøre at dere kan rekruttere folk med mer kompetanse og som befinner seg utenfor deres region?</p>	<p><i>Litt av de samme momentene her som over. Men det kan tenkes at dette er noe vi må benytte oss av fremover.</i></p>
Tillegg	<p>Vil bruk av hjemmekontor på lang sikt kunne gi dere besparelser med tanke på kontorløsninger og arealbruk?</p>	<p><i>Det er nok marginalt, vi har nok ingen grunn til å se på dette aspektet.</i></p>
	<p>Evt. På hvilken måte?</p>	<p><i>Besvart tidligere.</i></p>
	<p>Av potensielle senvirkninger til bruk av hjemmekontor som for eksempel arbeidsskader som følge av dårlig ergonomi, psykisk belastning som følge av isolasjon etc. Har du noen spesielle bekymringer knyttet til dette?</p>	<p><i>Ja, kanskje mest på det psykiske. Langtidsvirkningene vet vi jo ingenting om, men jeg tror nok det definitivt at det kan ha negative konsekvenser for de som sitter isolert over lengre tid.</i></p>

	<p>Er det noen andre ting du vil kommentere om pandemien og dens følger? Reising, teams, renhold, sykdom etc.?</p>	<p><i>Klart når det kommer til reising så har det nesten ikke vært noe reising siden mars 2021. Dette har fungert ganske bra, men det har vært et savn å være ute med kunder. Men jeg vil anta at en god del av de møtene vi hadde før pandemien, vil gjøres over teams. Men det skal sies at jeg synes disse møtene blir mindre naturlig og lite «flytende», jeg foretrekker å være i samme rom å kunne se de jeg prater med i ansiktet.</i></p>
--	--	---

Objekt		Person 2 - 06.05.2021
Faktaspørsmål	Oppgi bransje og stilling.	<i>Daglig leder, produksjon..</i>
	Hvor mange ansatte har dere?	<i>30</i>
	Hvor mange kan helt eller delvis utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra?	<i>8</i>
Introduksjon	Hvilken holdning hadde du til hjemmekontor før korona?	<i>Utenkelig, har aldri vurdert det som noe som passet for oss. Både når det gjelder utføring av arbeidsoppgaver, interaksjon og samarbeid mellom kolleger.</i>
	Har det inntrykket endret seg i etterkant av pandemien?	<i>Ja, det vil jeg si, selv om vi ikke har praktisert dette i vesentlig grad, så ser jeg at det er samfunnsmessig og har fungert greit for å holde «hjulene i gang».</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Overgang	Benyttet din arbeidsplass seg av hjemmekontor før korona?	<i>Vi har en ingeniør som jobber fast på eksternt kontor både før og etter covid-19, men ingenting utover dette.</i>
	Brukte dere hjemmekontor selv under pandemien når det ikke var påbud om dette?	<i>Nei.</i>
	Kan du tenke deg at dere vil bruke hjemmekontor fremover?	<i>Jeg ser ikke for meg at det vil skje, jeg er mer opptatt av å legge til rette for at folk er på arbeidsplassen, da jeg anser dette som mest hensiktsmessig.</i>
	Og eventuelt i hvilken grad?	<i>Besvart tidligere.</i>
Nøkkel	Hvordan opplever du at de som sitter på hjemmekontor presterer i forhold til når de er til stede på arbeidsplassen?	<i>Jeg tror nok at de rent faglig gjør minst det samme. Men når det kommer til viktigheten av interaksjon og «kameratsjekk» blir dette mer fraværende så jeg tror kanskje mengden arbeid øker, men kvaliteten kanskje går ned.</i>

	Er det forskjell på de jobber i team eller om de jobber individuelt?	<i>Nei, ikke som jeg kan komme på.</i>
	Når det gjelder ledelse, opplever du noen endringer når det kommer til å lede organisasjonen, med tanke på hjemmekontor?	<i>Ja, det er et helt annet perspektiv å lede «via skjerm». Jeg er veldig opptatt av mellommenneskeligkontakt, det å kunne se mine ansatte. Dette er veldig vanskelig når en kun skal kommunisere via skjerm.</i>
Sensitive	Har dere merket noe til endringer i kostnader som følge av bruken av hjemmekontor?	<i>Det har blitt kjøpt litt ekstra utstyr, men dette er ikke noe særlig å snakke om. Men når det kommer til reising har dette gått til null.</i>
	Dersom arbeidstakere hos dere skal benytte seg av hjemmekontor i fremtiden, er det aktuelt for dere som arbeidsgiver å dekke kostnader knyttet til dette?	<i>Ja, definitivt. Men som nevnt tidligere vegrer jeg meg litt for å bruke hjemmekontor, så om noe skulle ha fått tilbud om å bruke denne løsningen, må de være «eksepsjonelt god» for at vi skal bryte ved dette standpunktet. I et tenkt scenario hvor vi har to helt like jobbsøkere hvor den ene krever hjemmekontor og den andre kan komme og jobbe hos oss, vil vi nok prioritere den som møter opp på arbeidsplassen.</i>
	Eventuelt i på hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Kommentar for våre funn	I vår undersøkelse fant vi ut at... har du noen tanker om det?	
	Over 80% av respondentene på vår undersøkelse svarer at de ønsker å benytte seg hjemmekontor etter pandemien, de fleste mellom 0 og 2 dager i uken. Samsvarer dette med din oppfatning av hvordan folk har opplevd dette?	<i>Som sagt så har vi ikke brukt hjemmekontor noe særlig, men jeg kan forstå at enkelt med arbeidsoppgaver som støtter dette, vil benytte seg av hjemmekontor i fremtiden.</i>

	Blant våre respondenter er det mange som ønsker å ha en løsning hvor de selv bestemmer når de jobber hjemmefra og når de er på kontoret, er dette noe du støtter?	<i>Jeg skjønner godt at de vil dette på individuelt nivå, men jeg tror nok at organisasjonen vil tape på dette.</i>
	Ca. Tre fjerdedeler av våre respondenter sier seg enig i at hjemmekontor er et godt alternativ til kontoret, er du enig i denne påstanden?	<i>Nei, men det har med det som ikke har med rene arbeidsoppgaver å gjøre, jeg tror mye av de «myke» tingene forsvinner når folk sitter på hjemmekontor.</i>
	Hvorfor/Hvorfor ikke?	<i>Besvart tidligere.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de får utført sine arbeidsoppgaver like bra eller bedre enn det de gjør på kontoret, er dette noe du er enig i?	<i>Ja, men her har det nok en del å si om hvilke type arbeidsoppgaver en har og hvilken type kontorløsning en har. Er det arbeidsoppgaver som krever mye konsentrasjon så tror jeg kanskje hjemmekontor fungerer bedre enn å være til stede på arbeidsplassen om en for eksempel har kontorlandskap der.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de har dårligere ergonomi, arbeidsstilling etc. hjemme enn på jobb, der hev/senk-pult, kontorstol og flere/større skjermer nevnes hyppigst som ting til ville ha forbedret. Er dette noe dere som arbeidsgiver ville ha dekket for arbeidstaker?	<i>Ja, fordi jeg tenker det er viktig at de ansatte har alle forutsetninger for å gjøre en god jobb og jeg anser det å sørge for god ergonomi på hjemmekontor som en del av dette.</i>
	Når det gjelder kommunikasjon mellom kolleger har over 60% svart at de opplever denne som	<i>Ja, selv om folk har blitt relativt flinke til å bruke teams etc. Er det alltid noe som ikke</i>

	dårligere enn når de er på arbeidsplassen. Er dette noe du kjenner deg igjen i, og hvordan opplever dere som ledere at kommunikasjonen fungerer?	<i>virker, om det er dårlig nett eller noen som ikke kommer på etc.</i>
	Over 60% av våre respondenter svarer at de er litt eller mindre bekymret for å bli smittet eller smitte noen av sine med Covid19. Hvordan opplever du at frykten for smitte har vært i din bedrift?	<i>Jeg tror at til å begynne med var det «full panikk», men i ettertid så har jo vår region hatt noe av det laveste smittetrykket, så det har nok vært lavt.</i>
	Vi ser at flere respondenter svarer at bruk av hjemmekontor kan føre til at de kan søke seg jobber som har lenger reiseavstand enn de ellers ville ha akseptert. Er dette noe dere som arbeidsgiver i distriktene ser på?	<i>Ja, jeg tror absolutt at det er en mulighet for spesielle fag og for spesielle ressurser det er vanskelig å «flytte».</i>
	Kan dette gjøre at dere kan rekruttere folk med mer kompetanse og som befinner seg utenfor deres region?	<i>Ja, det tror jeg.</i>
Tillegg	Vil bruk av hjemmekontor på langsikt kunne gi dere besparelser med tanke på kontorløsninger og arealbruk?	<i>Nei, det er ikke noe alternativ for oss å leie ut det arealet som eventuelt blir til overs. Dette er nok mer aktuelt på steder hvor boligprisene er høyere.</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
	Av potensielle senvirkninger til bruk av hjemmekontor som for eksempel arbeidsskader som følge av dårlig ergonomi,	<i>Ja, absolutt, kanskje spesielt når det kommer til det psykiske.</i>

	psykisk belastning som følge av isolasjon etc. Har du noen spesielle bekymringer knyttet til dette?	
	Er det noen andre ting du vil kommentere om pandemien og dens følger? Reising, teams, renhold, sykdom etc.?	<i>Jeg tror absolutt at vi kommer til å omgjøre mye av tidligere reisetid til arbeidstid ved å bruke elektroniske møter.</i>

Objekt		Person 3 - 06.05.2021
Faktaspørsmål	Oppgi bransje og stilling.	<i>Daglig leder, industri.</i>
	Hvor mange ansatte har dere?	<i>90</i>
	Hvor mange kan helt eller delvis utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra?	<i>30</i>
Introduksjon	Hvilken holdning hadde du til hjemmekontor før korona?	<i>For de som har arbeidsoppgaver som ikke er knyttet geografisk til arbeidsplassen, som for eksempel selgere og slikt kunne det nok kanskje vært aktuelt, men jeg har aldri vurdert det som noe særlig bra.</i>
	Har det inntrykket endret seg i etterkant av pandemien?	<i>Ja, inntrykket har endret seg noe, selv om vi ikke har brukt det noe særlig, en kan tenke seg at på sikt vil folk ha hjemmekontor som et krav for å ville jobbe hos oss, og vi vil derfor måtte vende oss til tanke på å bruke dette.</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Overgang	Benyttet din arbeidsplass seg av hjemmekontor før korona?	<i>Vi har noen selgere som har mulighet til å jobbe fra fjernkontor, disse gjorde det til en hvis grad før og under pandemien.</i>

	Brukke dere hjemmekontor selv under pandemien når det ikke var påbud om dette?	<i>Nei.</i>
	Kan du tenke deg at dere vil bruke hjemmekontor fremover?	<i>Nei, jeg ønsker at folk skal være mest mulig på arbeidsplassen, og de fleste hos oss har egne kontor, så jeg ser i utgangspunktet ingen grunn til at det skal skje.</i>
	Og eventuelt i hvilken grad?	<i>Besvart tidligere.</i>
Nøkkel	Hvordan opplever du at de som sitter på hjemmekontor presterer i forhold til når de er til stede på arbeidsplassen?	<i>Som nevnt, så har vi nesten ikke brukt hjemmekontor, så det er litt vanskelig for meg å si noe om, men det blir kanskje lettere å «sluntre unna» når man ikke har noen som «passer på».</i>
	Er det forskjell på de jobber i team eller om de jobber individuelt?	<i>Hos oss har de fleste arbeidsoppgaver både individuelle og teambasert- innhold, så det er det vanskelig å si noe om.</i>
	Når det gjelder ledelse, opplever du noen endringer når det kommer til å lede organisasjonen, med tanke på hjemmekontor?	<i>Ja, når en ikke ser hverandre og omgås til enhver tid slik en gjør på arbeidstedet blir det vanskelig å plukke opp en del signaler en ellers ville ha plukket opp.</i>
Sensitive	Har dere merket noe til endringer i kostnader som følge av bruken av hjemmekontor?	<i>Nei, litt utsyr har blitt kjøpt, men dette er ikke noe som gjør store utslag. Kostnader knyttet til reising og kursing har nesten blitt null i denne perioden, men det har nok med pandemien å gjøre og ikke nødvendigvis med hjemmekontor.</i>
	Dersom arbeidstakere hos dere skal benytte seg av hjemmekontor i fremtiden, er det aktuelt for dere som arbeidsgiver å dekke kostnader knyttet til dette?	<i>Ja, i det store bildet er utstyr til arbeidstakere en såpass liten investering, at det ville ikke vært noe problem. Men som sagt så vil jeg i utgangspunktet ikke at vi skal begynne å bruke hjemmekontor i større grad.</i>

	Eventuelt i på hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Kommentar for våre funn	I vår undersøkelse fant vi ut at... har du noen tanker om det?	
	Over 80% av respondentene på vår undersøkelse svarer at de ønsker å benytte seg hjemmekontor etter pandemien, de fleste mellom 0 og 2 dager i uken. Samsvarer dette med din oppfatning av hvordan folk har opplevd dette?	<i>Vi har ikke brukt hjemmekontor i stor grad, men de få som har brukt dette opplever jeg at savner arbeidsplassen selv om de i utgangspunktet likte seg på hjemmekontor.</i>
	Blant våre respondenter er det mange som ønsker å ha en løsning hvor de selv bestemmer når de jobber hjemmefra og når de er på kontoret, er dette noe du støtter?	<i>Jeg tenker at det blir litt som med flexitid, at en må ha en «kjernetid» hvor en er til stede på jobb, dette for å gjøre det enklere å planlegge møter etc. Man kan ikke bare komme og gå helt som man vil.</i>
	Ca. Tre fjerdedeler av våre respondenter sier seg enig i at hjemmekontor er et godt alternativ til kontoret, er du enig i denne påstanden?	<i>Nei, som bedriftsleder er jeg opptatt av at de ansatte skal være knyttet til arbeidsplassen og sine kolleger. Dette tror jeg i stor grad faller bort når en jobber hjemmefra. Dette kan også gjøre at jeg som leder blir mindre tilknyttet de aktuelle ansatte også, med de følger det kan medføre.</i>
	Hvorfor/Hvorfor ikke?	<i>Besvart tidligere.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de får utført sine arbeidsoppgaver like bra eller bedre enn det de gjør på kontoret, er dette noe du er enig i?	<i>Ja, delvis, hvis en har arbeidsoppgaver som i stor grad løses individuelt kan man nok kanskje få utført sine arbeidsoppgaver bedre når en jobber hjemmefra. Men det tror jeg nok ikke er tilfeller hvor man jobber i team.</i>

	<p>Nesten 70% av respondentene svarer at de har dårligere ergonomi, arbeidsstilling etc. hjemme enn på jobb, der hev/senk-pult, kontorstol og flere/større skjermer nevnes hyppigst som ting til ville ha forbedret. Er dette noe dere som arbeidsgiver ville ha dekket for arbeidstaker?</p>	<p><i>Ja, en er jo fortsatt «på jobb» og er arbeidsgivers ansvar selv om man jobber hjemmefra, så det ser jeg på som naturlig.</i></p>
	<p>Når det gjelder kommunikasjon mellom kolleger har over 60% svart at de opplever denne som dårligere enn når de er på arbeidsplassen. Er dette noe du kjenner deg igjen i, og hvordan opplever dere som ledere at kommunikasjonen fungerer?</p>	<p><i>Ja, det er vanskelig å lese folk når en ikke ser kroppsspråk og mimikk, så det blir noe vanskeligere å tilpasse seg andre når kommunikasjonen går via skjerm</i></p>
	<p>Over 60% av våre respondenter svarer at de er litt eller mindre bekymret for å bli smittet eller smitte noen av sine med Covid19. Hvordan opplever du at frykten for smitte har vært i din bedrift?</p>	<p><i>Det var en del bekymring til å begynne med, men jeg opplever ikke at folk hos oss er spesielt bekymret.</i></p>
	<p>Vi ser at flere respondenter svarer at bruk av hjemmekontor kan føre til at de kan søke seg jobber som har lenger reiseavstand enn de ellers ville ha akseptert. Er dette noe dere som arbeidsgiver i distriktene ser på?</p>	<p><i>Ja det kan jeg se for meg, men det er jo også en mulighet for at våre ansatte også blir mer attraktive til bedrifter i andre regioner. Når det er sagt tror jeg ikke det er mange i vår region som har lenger reisetid en ti minutter til jobb, så det vil jeg anse som lite hensiktsmessig.</i></p>

	Kan dette gjøre at dere kan rekruttere folk med mer kompetanse og som befinner seg utenfor deres region?	<i>Ja, til enkelte stillinger opplever vi at vi skulle ønske noe høyere søkertall, så det er nok et aspekt som kan være viktig.</i>
Tillegg	Vil bruk av hjemmekontor på langsikt kunne gi dere besparelser med tanke på kontorløsninger og arealbruk?	<i>Nei, vi trenger det arealet vi har, og det ligger ikke til rette for å kunne enkelt leie ut eventuelt overflødig areal.</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
	Av potensielle senvirkninger til bruk av hjemmekontor som for eksempel arbeidsskader som følge av dårlig ergonomi, psykisk belastning som følge av isolasjon etc. Har du noen spesielle bekymringer knyttet til dette?	<i>Ja, dette tenker jeg det blir naturlig å lage rutiner på og få inn i et HMS-system på samme måte som mye annet. Dette for å hindre eventuelle uønskede senvirkninger.</i>
	Er det noen andre ting du vil kommentere om pandemien og dens følger? Reising, teams, renhold, sykdom etc.?	<i>Jeg tror nok at halvparten av reiser en ville ha gjort før pandemien, vil kuttes i etterkant på grunn av digitale møter.</i>

Objekt		Person 4 - 06.05.2021
Faktaspørsmål	Oppgi bransje og stilling.	<i>Daglig leder, produksjon.</i>
	Hvor mange ansatte har dere?	<i>30</i>
	Hvor mange kan helt eller delvis utføre sine arbeidsoppgaver hjemmefra?	<i>5</i>
Introduksjon	Hvilken holdning hadde du til hjemmekontor før korona?	<i>I utgangspunktet så hadde jeg en negativ holdning til dette og tenkte egentlig at det ikke ville fungere.</i>

	Har det inntrykket endret seg i etterkant av pandemien?	<i>Ja, det inntrykket har endret seg veldig, og jeg tror nok at en fleksibel løsning hvor man kan benytte seg av hjemmekontor når det er hensiktsmessig er fremtiden.</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Overgang	Benyttet din arbeidsplass seg av hjemmekontor før korona?	<i>Nei.</i>
	Brukte dere hjemmekontor selv under pandemien når det ikke var påbud om dette?	<i>Vi har såpass god plass på arbeidsplassen og har store, egne kontorer så vi har valgt å sitte her på arbeidsplassen for det meste.</i>
	Kan du tenke deg at dere vil bruke hjemmekontor fremover?	<i>Ja, som jeg nevnte tidligere tror jeg tror nok at en fleksibel løsning med hjemmekontor er fremtiden.</i>
	Og eventuelt i hvilken grad?	<i>Besvart tidligere.</i>
Nøkkel	Hvordan opplever du at de som sitter på hjemmekontor presterer i forhold til når de er til stede på arbeidsplassen?	<i>Folk tar ansvar, så det merker jeg ingen forskjell på.</i>
	Er det forskjell på de jobber i team eller om de jobber individuelt?	<i>Vi jobber mye i team, så det er nok de som sitter spesielt på ordrebehandling som kan jobbe individuelt. Jeg tror nok det egner seg best med hjemmekontor for de som jobber individuelt.</i>
	Når det gjelder ledelse, opplever du noen endringer når det kommer til å lede organisasjonen, med tanke på hjemmekontor?	<i>Vi har ikke så mye erfaring på dette, siden vi ikke har brukt så mye hjemmekontor.</i>
Sensitive	Har dere merket noe til endringer i kostnader som følge av bruken av hjemmekontor?	<i>Nei.</i>

	Dersom arbeidstakere hos dere skal benytte seg av hjemmekontor i fremtiden, er det aktuelt for dere som arbeidsgiver å dekke kostnader knyttet til dette?	<i>Ja, det anser jeg som naturlig. Dersom vi skal tilby hjemmekontor mener jeg vi også skal sørge for at folk har alt av utstyr slik at alt ligger til rette for at de skal kunne prestere.</i>
	Eventuelt i på hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
Kommentar for våre funn	I vår undersøkelse fant vi ut at:... har du noen tanker om det?	
	Over 80% av respondentene på vår undersøkelse svarer at de ønsker å benytte seg hjemmekontor etter pandemien, de fleste mellom 0 og 2 dager i uken. Samsvarer dette med din oppfatning av hvordan folk har opplevd dette?	<i>Jeg tror at man kan få mer ut av arbeidstakerne ved å la de variere arbeidsdagene sine, ved for eksempel å sitte noe på hjemmekontor og noe på kontoret. Så det kan jeg se for meg vil fungere fint.</i>
	Blant våre respondenter er det mange som ønsker å ha en løsning hvor de selv bestemmer når de jobber hjemmefra og når de er på kontoret, er dette noe du støtter?	<i>Jeg er åpen for det meste så lenge jobben blir gjort. Så jeg tenker at dersom folk opplever at de får noe ut av for eksempel hjemmekontor, så tenker jeg at det er bra, så lenge de gjør det de skal, det er trossalt det viktigste.</i>
	Ca. Tre fjerdedeler av våre respondenter sier seg enig i at hjemmekontor er et godt alternativ til kontoret, er du enig i denne påstanden?	<i>Ja, definitivt.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de får utført sine arbeidsoppgaver like bra eller bedre enn det de gjør på kontoret, er dette noe du er enig i?	<i>Ja, det tror jeg nok stemmer bra.</i>
	Nesten 70% av respondentene svarer at de har dårligere ergonomi,	<i>Ja, det ser jeg for meg. Men jeg tenker kanskje at det burde være en deling på</i>

	<p>arbeidsstilling etc. hjemme enn på jobb, der hev/senk-pult, kontorstol og flere/større skjermer nevnes hyppigst som ting til ville ha forbedret. Er dette noe dere som arbeidsgiver ville ha dekket for arbeidstaker?</p>	<p><i>dette, slik at ikke arbeidsgiver tar alle kostnadene, da dette kan bli dyrt.</i></p>
	<p>Når det gjelder kommunikasjon mellom kolleger har over 60% svart at de opplever denne som dårligere enn når de er på arbeidsplassen. Er dette noe du kjenner deg igjen i, og hvordan opplever dere som ledere at kommunikasjonen fungerer?</p>	<p><i>Det er klart det er noe annet å sitte på teams en å kunne se hverandre ansikt-til-ansikt. Kommunikasjonen fungerer uten tvil dårligere når den gjøres via skjerm. Det som lider mest her er den kollegiale kommunikasjonen, ikke leder-kommunikasjonen.</i></p>
	<p>Over 60% av våre respondenter svarer at de er litt eller mindre bekymret for å bli smittet eller smitte noen av sine med Covid19. Hvordan opplever du at frykten for smitte har vært i din bedrift?</p>	<p><i>Vi har en gjennomsnittsalder jeg antar er rundt 50 år, så hos oss tenker jeg at smittefrykten har vært ganske høy.</i></p>
	<p>Vi ser at flere respondenter svarer at bruk av hjemmekontor kan føre til at de kan søke seg jobber som har lenger reiseavstand enn de ellers ville ha akseptert. Er dette noe dere som arbeidsgiver i distriktene ser på?</p>	<p><i>Ja, vi har en i dag som i dag bruker hjemmekontor tre dager i uken. Hadde ikke hen hatt mulighet til å bruke hjemmekontor hadde hen ikke kunne ha jobbet hos oss.</i></p>
	<p>Kan dette gjøre at dere kan rekruttere folk med mer kompetanse og som befinner seg utenfor deres region?</p>	<p><i>Ja, det har vi allerede et eksempel på som nevnt i forrige spørsmål.</i></p>
Tillegg	<p>Vil bruk av hjemmekontor på langsikt kunne gi dere besparelser</p>	<p><i>Nei, jeg kan ikke se for meg noen besparelser på dette planet. Men jeg</i></p>

	med tanke på kontorløsninger og arealbruk?	<i>tenker kanskje at vi kan få en gevinst av at de ansatte blir mer motivert av å ha en fleksibel arbeidshverdag hvor de også har mulighet til å jobbe hjemmefra.</i>
	Evt. På hvilken måte?	<i>Besvart tidligere.</i>
	Av potensielle senvirkninger til bruk av hjemmekontor som for eksempel arbeidsskader som følge av dårlig ergonomi, psykisk belastning som følge av isolasjon etc. Har du noen spesielle bekymringer knyttet til dette?	<i>Hos oss har bruken vært så liten at det ikke er en aktuell problemstilling, men på generelt grunnlag vil jeg si at jeg tror nok det vil være svært negativt for psyken på sikt og kunne sitte på hjemmekontor og ikke omgås kolleger etc. <i>Som potensielle senvirkninger så kan det også tenkes at det vil være negativt for arbeidstaker å sitte hjemme når viktige avgjørelser skal tas, en sjef er også et menneske og kjemi har selvfølgelig noe å si. Jeg tenker at denne kjemien er best mellom de som sees hver dag på arbeidsplassen og at de som ikke er til stede derfor blir skadelidende av dette.</i></i>
	Er det noen andre ting du vil kommentere om pandemien og dens følger? Reising, teams, renhold, sykdom etc.?	<i>Det har vært svært lite reising under pandemien, og det ser vi fungerer bra i noen tilfeller. Så jeg kan med stor sikkerhet si at vi kommer til å spare mye på reising i tiden etter pandemien, både når det gjelder tid og penger. Disse ressursene kan benyttes andre steder. I tillegg så er det jo bra for miljøet at vi reiser mindre, det er jo også en hyggelig bi-effekt av dette.</i>

Vedlegg 14 – Kodebok

Forklaring	Label navn	SPSS Variabel Navn	Kode
Ønsker å bruke hjemmekontor etter Covid (skala)	Etter covid19	Etter_covid19	0=Ingen dager, 1=Mindre enn 1 dag, 2=1-2 dager, 3=3-4 dager, 4=Hver dag
Egen vurdering arbeidsoppgave (skala)	Egen effektivitet	Vurdering_utfoeringavarbeidsoppgaver	1=Mye dårligere, 2=Litt dårligere, 3=Like bra, 4=Litt bedre, 5=Mye bedre
Kjønn	Mann	Mann	0=Dame, 1=Mann
Egen alder	Alder over 49	Over_49	0=Under 50år, 1=Over 49år
Alder på barn	Barn under 10år	Småbarn	0=Barn over 10år, 1=Barn under 11år
Offentlig eller privat ansatt	Offentlig	Offentlig	0=Privat, 1=Offentlig
Eget kontor på arbeidsplassen	Eget kontor A	Eget_kontor_A	0=Deler kontor, 1=Eget kontor
Brukt hjemmekontor før Covid-19	Brukt hjemmekontor F	Brukt_F_Covid	0=Ikke brukt før, 1=Brukt før
Brukt hjemmekontor under Covid-19	Brukt hjemmekontor U	Brukt_U_Covid	0=Ikke brukt under, 1=Brukt under
Bruke hjemmekontor etter Covid-19 (binær)	Bruke hjemmekontor E	Brukt_E_Covid	0=Ikke bruke etter, 1=Bruke etter
Hjemmekontor som alternativ til kontoret	Positiv	Holdning	0=Negativ, 1=Positiv
Vurdering av egne arbeidsoppgaver (binær)	Eff. Like bra/bedre	Effektivitet	0=Dårligere, 1=Bra/Bedre
Individuelle eller teambasert arbeidsoppgaver	Individuell	Individuell_Arbeid	0=Nei, 1=Ja
Har det utstyr en trenger hjemme	Har utstyr	Har_Alt_utstyr	0=Nei, 1=Ja
God ergonomi hjemme	God ergonomi	GodErgonomi	0=Nei, 1=Ja
Har eget kontor hjemme	Eget rom hjemme	Eget_Rom_H	0=Nei, 1=Ja
Har egen skrivepult hjemme	Egen kontorpult	Egen_arbeidpult	0=Nei, 1=Ja
Har egen kontorstol hjemme	Har kontorstol	Kontorstol	0=Nei, 1=Ja

Opplever sosialt savn	Sosialt savn	Savn_Sosial	0=Nei, 1=Ja
Vurdering av kommunikasjonen mellom kollegaer.	Kom. Like bra/bedre	Kommunikasjon	0=Dårligere, 1=Bra/Bedre

Vedlegg 15 – Invitasjonsmail

Hei!

Jeg, Erlend Stenerud og min medstudent Anders Skodje er i gang med å skrive masteroppgave som vi skal levere i mai 2021. Vi går begge master i økonomi og administrasjon ved Høyskolen i Molde.

I masteroppgaven tar vi for oss bruken av hjemmekontor før, under og etter Covid-19 i vår region, Møre og Romsdal. I den sammenheng skal vi utføre en spørreundersøkelse hos en rekke private og offentlige organisasjoner/bedrifter. Datagrunnlaget fra en slik undersøkelse blir bedre til flere som svarer, så vi er helt avhengig av at folk tar seg bryet med å svare på spørreskjemaet. Vi vil veldig gjerne at dere skal delta, da dere er interessante observasjonsobjekter for oss.

Kort om spørreskjemaet:

- Det er kun de som har yrker hvor man kan benytte seg av hjemmekontor som skal svare på undersøkelsen, så det betyr typisk de som jobber innen kontor og administrasjon og ellers de som har «kontorjobb».
- Spørreundersøkelsen utføres digitalt gjennom den anonyme tjenesten til Nettskjema.
- Det tar 5-10 minutter å svare.
- Spørreskjemaet er anonymt, men i noen tilfeller kan en kombinasjon av flere svar føre til at noen kan identifiseres. I slike tilfeller vil disse anonymiseres i etterkant, og vil ikke bli publisert før de er anonymisert.
- Spørreundersøkelsen tar for seg blant annet deltakernes aldergruppe og kjønn, samt spørsmål knyttet til deltakernes bruk og opplevelse av hjemmekontor.
- Spørreskjemaet og vårt prosjekt er godkjent av NSD (Norsk Senter for forskningsdata), som passer på at de som utfører forskning behandler personopplysninger på en tilfredsstillende måte.
- Selv om dere ikke/i liten grad har benyttet dere av hjemmekontor, er deres deltakelse viktig, da dette vil gjøre resultatene mer representativt.

Vi hadde satt veldig stor pris på om dere kunne tenke dere å delta.

Om dere er interessert i å delta, svar på denne e-posten og skriv gjerne cirka hvor mange dere tenker kan delta på undersøkelse, da dette er greit for oss å vite når vi legger opp en plan. Hvis dere velger å delta, kommer vi til å sende dere en mail med link til spørreskjemaet til en person/epostadresse hos dere, som igjen deler den internt til de som kan delta.

Håper å høre fra dere,

Mvh

Erlend Stenerud

Anders Skodje

Vedlegg 16 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Bruk av hjemmekontor i vår region”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *avdekke bruken av hjemmekontor før, under og etter pandemien*. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I regi av vår masteroppgave skal vi skal foreta en spørreundersøkelse på bedrifter i vår region (Møre og Romsdal). Målet med spørreundersøkelsen er å avdekke bruken av hjemmekontor før, under og etter pandemien, i tillegg til å prøve å se om det er noen særpreg som kjennetegner de forskjellige brukerne når de kommer til bedrift/bransje eller andre personlige egenskaper.

De siste årene har bruken av hjemmekontor i arbeidslivet økt, med den pågående pandemien har bruken økt enda mer. Har bruken vært lik i hele verden? Vil bruken av hjemmekontor gå tilbake igjen til «normale» nivå etter pandemien, eller vil bruken føre til vedvarende endringer? Ved bruk av tilgjengelig data, og data som vi samler inn, skal vi finne ut av to ting: Skiller bruken av hjemmekontor i vår region seg fra den nasjonale/internasjonale bruken? Kan vi finne en indikasjon på hvordan bruken vil se ut etter pandemien?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Molde – Vitenskapelig Høgskole i Logistikk/Avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Grunnen til at du har fått spørsmål om å delta er at du er i en gruppe vi tror har mulighet til å utføre ditt arbeid hjemmefra og at du derfor kan besvare våre spørsmål angående bruk av hjemmekontor.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 5-10 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om din bruk av hjemmekontor, samt noen spørsmål knyttet til din livssituasjon (alder, kjønn, husstand og arbeidsgiver). Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk, gjennom en anonym tjeneste, så vi har ingen mulighet til å se hvem som har svart hva.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake underveis i besvarelsen. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Siden spørreskjemaet er anonymt har vi ikke mulighet til å trekke din besvarelse i etterkant, da vi ikke vet hvem som har svart hva. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

De som vil ha tilgang til prosjektet er:

Erlend Stenerud, Student

Anders Furnes Skodje, Student

Heidi Høgset, Veileder.

Spørreundersøkelsen gjennomføres i nettskjema. Nettskjema vil bli brukt som spørreskjemaleverandør. De registrer ikke IP-adresser eller annen nettidentifikator. Nettskjema er en sikker løsning for datainnsamling via nett og kan brukes til å samle inn sensitive personopplysninger på en godkjent måte. Skjemaet vet ingenting om hvem respondenter er.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021. Personopplysninger og eventuelle opptak vil bli slettet ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

I spørreskjemaet vil du ikke bli bedt om å oppgi navn eller andre direkte identifiserbare opplysninger. Kombinasjonen av bakgrunnsopplysninger kan likevel medføre at noen vil kunne være identifiserbare utfra svarene.

Om du med sikkerhet kan identifiseres i datamaterialet har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

For de fleste vil disse rettighetene bortfalle så snart spørreskjemaet er sendt inn, ettersom det ikke vil være mulig å spore svarene du gir tilbake til deg. I oppgaven jeg skriver vil ingen kunne gjenkjennes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Molde – Vitenskapelig Høgskole i Logistikk/Avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Høgskolen i Molde – Vitenskapelig Høgskole i Logistikk/Avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap ved Heidi Høgset, Førsteamanuensis, +4771214229, Heidi.Hogset@hiMolde.no. Vårt personvernombud: Merete Ludviksen, Arkiv- og sekretariatsleder, +47 712 14 118, Merete.Ludviksen@himolde.no.

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Heidi Høgset
(Forsker/veileder)

Erlend Stenerud og Anders Furnes Skodje

Vedlegg 17 - Reliabilitetsanalyse

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,725	,721	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Positiv	,7580	,42868	529
Eff. Like bra/bedre	,7089	,45471	529
Har utstyr	,7713	,42041	529
Eget rom hjemme	,5671	,49595	529
Egen kontorpult	,6049	,48933	529
Har kontorstol	,5577	,49713	529
Kom. Like bra/bedre	,4045	,49127	529
Sosialt savn	,2193	,41415	529
God ergonomi	,3478	,47673	529

Vedlegg 18 – Statistikk sysselsatte i Møre og Romsdal

Menn		
15-19 år	3 107	4,4 %
20-24 år	5 469	7,7 %
25-39 år	20 912	29,4 %
40-54 år	23 130	32,6 %
55-66 år	15 155	21,3 %
67-74 år	3 266	4,6 %
Total	71 039	100,0 %
Kvinner		
15-19 år	3 347	5,5 %
20-24 år	4 697	7,7 %
25-39 år	18 221	30,0 %
40-54 år	20 596	33,9 %
55-66 år	12 438	20,4 %
67-74 år	1 535	2,5 %
Total	60 834	100,0 %

Tabell 13: 07984: Sysselsatte per 4. kvartal, etter næring (SN2007), kjønn, alder, statistikkvariabel, år og region (Bakke 2020).