

Nicolai Aune Småge og Dennis Phong Tran

Optimalisering av produktivitet og det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjemmekontor:

En dynamisk tilnærming



Universitetet i Sørøst-Norge
USN Handelshøgskolen
Institutt for økonomi, markedsføring og jus
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 Dennis Phong Tran & Nicolai Aune Småge

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Forord

Denne masteravhandlingen markerer avslutningen på vår mastergrad i økonomi og ledelse - siviløkonom med spesialisering i bedriftsøkonomisk analyse ved Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Ringerike. Vi har undersøkt hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten er knyttet til bruken av hjemmekontor, og oppgaven har gitt oss en større forståelse av hvordan man kan opprettholde eller forbedre bruken av hjemmekontor som stadig er i rask utvikling.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder, Jan Ivar Fredriksen, som gjennom hele masteravhandlingen har gitt oss gode tilbakemeldinger og svært god veiledning. Videre vil vi takke informantene som deltok i vår undersøkelse og bidro til å løse vår problemstilling. Til slutt vil vi takke våre familier og venner for all hjelp og støtte, og Anna som har vært en stor støttespiller.

Hønefoss, 15. mai 2023

Nicolai Aune Småge og Dennis Phong Tran

Sammendrag

Psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet når hjemmekontor benyttes er temaet for denne avhandlingen. Problemstillingen for oppgaven er: *«Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten optimaliseres når hjemmekontor benyttes?»*.

Det er blitt et faktum at hjemmekontor har kommet for å bli i arbeidslivet. For at de ansatte skal kunne gjennomføre arbeidet hjemmefra vil det være viktig for bedriften å kunne vedlikeholde eller forbedre nivåene på det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten for de ansatte. Dersom det psykososiale arbeidsmiljøet ikke strekker til når arbeidet utføres hjemmefra kan dette i verste fall føre til stress- og helseplager for de ansatte. Dersom produktiviteten ikke strekker til vil ikke det å gi de ansatte denne muligheten være gunstig for bedriften. Formålet med denne oppgaven er å kartlegge hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten oppleves av de som benytter seg av hjemmekontor, for så gjennom bruk av teori og funn komme med tiltak for å optimalisere disse to variablene.

Utgangspunktet for studiet er Karasek & Theorell (1990) sin krav-kontroll-støtte modell som brukes for å gi en indikasjon til nivået på det psykososiale arbeidsmiljøet ved å se hvor høy graden av jobbkrav, kontroll og sosial støtte er for individet. Studiet fokus på produktivitet tar utgangspunkt i Palvalins (2019) konseptuelle modell og Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) forskningsrapport om faktorer som påvirker produktivitet på arbeidsplassen, inkludert fleksibilitet, arbeidsro og ledelsesstøtte. I denne avhandlingen blir det fremstilt en forskningsmodell der det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten er uavhengige variabler som påvirker den avhengige variabelen, som her er en dynamisk modell som beskriver en arbeidssituasjon basert på nivået til de uavhengige variablene. Målet ved denne forskningsmodellen er å kunne besvare følgende forskningsspørsmål:

1. *«Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet forbedres når hjemmekontor benyttes?»*
2. *«Hvordan kan produktiviteten forbedres når hjemmekontor benyttes?»*

For å svare på dette blir det gjennomført en kvalitativ studie med et eksplorativt design, der empirisk data blir hentet inn fra åtte spørreundersøkelser og seks dybdeintervju fra informanter i ulike bransjer med erfaring og kjennskap til hjemmekontor. Dybdeintervjuet gir utdypende begrunnelser på svarene gitt i spørreundersøkelsen, og er hovedkilden til empiriske data i denne undersøkelsen.

Studien viser hvordan de ulike informantene gjennomfører arbeidet hjemmefra og hvordan det å benytte seg av hjemmekontor har påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten på forskjellige måter. Flertallet påpeker at når hjemmekontor blir benyttet over lengre tid merkes det at graden av sosial støtte og evneutnyttelse er for lav for å kunne opprettholde eller forbedre nivået på det psykososiale arbeidsmiljøet. For at produktiviteten ved hjemmekontor skal opprettholdes eller forbedres så påpeker flertallet at fleksibilitet til å tilpasse arbeidsforholdene etter ens egne behov fører til økt produktivitet og fokus. I tillegg er arbeidsro, arbeidsrutiner og fasiliteter viktige faktorer å ta hensyn til.

Hovedfunnene fra denne studien er at bedrifter som gir de ansatte tilbudet om å gjennomføre arbeidet fra hjemmekontor bør ha gode kommunikasjonsmuligheter og gode opplæringsmuligheter for å øke graden av sosial støtte. I tillegg bør bruken av hjemmekontor være planlagt gjennom god dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, for å kartlegge hvilke behov den ansatte har for å kunne gjennomføre arbeidet godt hjemmefra, uten at dette går på bekostning av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten.

Abstract

Psychosocial work environment and productivity when working from home is the topic of this thesis. The research question for the assignment is: *“How can the psychosocial work environment and productivity be optimized when working from home?”*

It has become a fact that working from home is here to stay. In order for employees to be able to conduct their work from home, it will be important for the company to maintain or improve the levels of the psychosocial work environment and productivity for the employees. If the psychosocial work environment is not sufficient when work is performed from home, this can potentially lead to stress and health issues for the employees. If the productivity is not sufficient, providing the opportunity of working from home to the employees will not be beneficial for the company. The purpose of this assignment is to investigate how the psychosocial work environment and productivity are experienced by those who use home offices, and then use theory and findings to produce measures to optimize these two variables.

The starting point for the study is Karasek & Theorell's (1990) demand-control-support model, which is used to indicate the level of the psychosocial work environment by looking at the degree of job demands, control, and social support for the individual. The part of the study focusing on productivity is based on Palvalin's (2019) conceptual model and the research report by the Norwegian Work Research Institute (AFI) on factors that affect productivity in the workplace, including flexibility, peace and quiet at work, and managerial support. In this thesis, a research model is presented in which the psychosocial work environment and productivity are independent variables that affect the dependent variable, which is a dynamic model describing a work situation based on the levels of the independent variables. The aim of this research model is to answer the following research question:

1. *“How can the psychosocial work environment when working from home be improved?”*
2. *“How can the productivity when working from home be improved?”*

To address this, a qualitative study with an exploratory design will be conducted, in which empirical data will be collected from eight surveys and six in-depth interviews with informants from various industries with experience and knowledge of working from home. The in-depth

interviews provide further explanations for the answers given in the survey and are the main source of empirical data in this study

The study demonstrates how the various informants conduct their work from home and how working from home has affected the psychosocial work environment and productivity in diverse ways. The majority points out that when working from home is used over a longer period of time, the degree of social support and skill utilization is too low to maintain or improve the level of the psychosocial work environment. In order to maintain or improve productivity in a home office setting, the majority suggest that flexibility to adjust working conditions according to one's own needs leads to increased productivity and focus. Additionally, factors such as a quiet work environment, work routines, and adequate facilities are important to consider.

The main findings from this study is that companies offering their employees the opportunity to work from home should have effective communication and training opportunities to increase the degree of social support. In addition, the use of working from home should be planned through good dialogue between employee and employer, to identify the employee's needs for effectively working from home without compromising the psychosocial work environment and productivity.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	9
1.1	Formål	10
1.2	Avhandlingens oppbygning	11
2	Teoretisk grunnlag og begrepsforklaringer	12
2.1	Det psykososiale arbeidsmiljøet:	12
2.2	Produktivitet:.....	14
2.3	Hva sier tidligere forskning om det psykososiale arbeidsmiljøet:	14
2.4	Hva sier tidligere forskning om det psykososiale arbeidsmiljøet ved bruk av hjemmekontor?	17
2.5	Hva sier tidligere forskning om produktivitet ved bruk av hjemmekontor?.....	18
2.6	Hvilken effekt har det psykososiale arbeidsmiljøet på produktiviteten?	20
2.7	Inspirasjon for forskningsmodell:	20
2.8	Relevante funn fra tidligere forskning:	21
2.9	Forskningsmodell.....	22
3	Metode	24
3.1	Valg og oversikt av populasjon.....	24
3.2	Hvorfor kvalitativ metode?	25
3.3	Datainnsamlingsteknikker.....	27
3.4	Validitet og reliabilitet	27
3.4.1	Begrepsvaliditet	28
3.4.2	Intern validitet (troverdighet).....	28
3.4.3	Ekstern validitet (overførbarhet).....	29
3.4.4	Reliabilitet (pålitelighet)	29
3.4.5	Etiske krav ved datainnsamling	30
3.5	Valg av analyse	31
4	Dataanalyse	33
4.1	Kjennskap til hjemmekontor.....	34
4.1.1	Positivitet knyttet til hjemmekontor.....	34
4.1.2	Negative opplevelser med hjemmekontor	35
4.2	Påvirkelse på produktiviteten.....	35
4.2.1	Positiv påvirkelse på produktivitet.....	36

4.3	Jobbkrav	37
4.4	Kontroll	37
4.5	Sosial støtte	38
4.6	Andre funn fra dybdeintervjuet.....	38
4.7	Forskningsspørsmålene.....	40
4.7.1	Hva skal til for at det psykososiale arbeidsmiljøet opprettholdes eller forbedres når hjemmekontor benyttes?	40
4.7.2	Hva skal til for å opprettholde eller øke produktiviteten ved hjemmekontor?	41
5	Diskusjon	42
5.1	Hvordan er funnene i denne oppgaven sammenlignet med tidligere funn og forskning?	42
5.1.1	Likheter.....	42
5.1.2	Motsigninger	44
5.1.3	Nye funn	45
5.2	Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet forbedres ved hjemmekontor?	46
5.3	Hvordan kan produktiviteten forbedres ved hjemmekontor?	50
5.4	Hvordan kan den optimale situasjonen oppnås?	51
5.4.1	Forbedring av produktiviteten	52
5.4.2	Forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet	52
5.4.3	Forbedring av både det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten.....	53
6	Konklusjon	54
6.1	Implikasjoner for forskning	56
6.2	Implikasjoner for praksis	56
7	Referanser/litteraturliste.....	57

1 Innledning

Hjemmekontor er nå til dags noe nesten alle har en viss grad av kjennskap til, spesielt etter Covid-19 pandemien som førte til at flere benyttet seg av hjemmekontor enn noen gang før.

Hjemmekontor er derimot ikke bare noe som blir benyttet i krisesituasjoner, men er en driftsmodell som har blitt tatt i bruk og forsket på helt siden 1980 tallet. Utviklingen innen digitalisering på arbeidsplassen har stadig økt, og undersøkelser viser at pandemien har vært en pådriver for videre utvikling av fjernarbeidsløsninger, noe som tyder på viktigheten av mer forskning rundt denne driftsmodellen (Pettersen, 2022, s. 173). Hjemmekontor har med andre ord kommet for å bli.

Forskning på fenomenet *hjemmekontor* har økt eksponensielt fra det på 1980 tallet først ble undersøkt om dette er en god driftsmodellen for utføring av arbeid, frem til i dag der hjemmekontor har blitt et vanlig tilbud for ansatte i flere ulike bransjer. Figur 1 i Gohoungodji et al. (2022, s. 8) viser hvor stor økningen av forskningen på hjemmekontor har vært de siste tjue årene. Det har derimot ikke blitt gjennomført nok god forskning på effekter av det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes, noe Vleeshouwers (2022, s. 2048) bemerker seg etter en litteraturgjennomgang av dette forskningsfeltet. Produktivitet er et mangfoldig begrep som har ulike definisjoner og har blitt omfattende studert i eksisterende litteratur (Palvalin, 2019). Med stadig flere arbeidsgivere som tilbyr hjemmekontor, er det enda viktigere å fokusere på dette temaet.

Nytrø (1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191) beskriver tre arbeidssituasjoner som oppstår når det psykososiale arbeidsmiljøet ikke er optimalt og konsekvensene av dette. Arbeidssituasjonene er (1) passiv, der evner og ferdigheter reduseres, (2) lavstress arbeid, der produktiviteten svekkes og (3) høystress arbeid, der psykisk stress er svært fremkommende og kan i verste fall føre til stress- og helseplager. Ved å opprettholde et høyt nivå på det psykososiale arbeidsmiljøet vil bedrifter kunne unngå situasjoner som kan ha svært negative konsekvenser både for de ansatte og bedriften i seg selv. Hvordan man kan gjøre dette når arbeidet utføres hjemmefra vil være svært interessant å forske videre på, da fremveksten av hjemmekontor som driftsmodell vil fortsette å øke.

Produktivitet er et mangfoldig begrep som har ulike definisjoner og har blitt omfattende studert i eksisterende litteratur (Palvalin, 2019). Med stadig flere arbeidsgivere som tilbyr hjemmekontor, er det enda viktigere å fokusere på dette temaet. Ved å identifisere faktorer som påvirker produktiviteten i hjemmekontormiljøet, kan arbeidsgivere ta beslutninger som bidrar til å optimalisere produktiviteten til sine arbeidstakere.

Ved å identifisere faktorer som påvirker produktiviteten i hjemmekontormiljøet, kan arbeidsgivere ta beslutninger som bidrar til å optimalisere produktiviteten til sine arbeidstakere. Trenden for fleksible arbeidsordninger drives ikke bare av teknisk fremgang, men også av kulturendringer da arbeidstakerne selv krever større fleksibilitet (Hunter, 2019). Men fjernarbeid krever forsiktig håndtering for å sikre at det forbedrer heller enn svekker arbeidskvaliteten eller produktiviteten til de som fortsatt er på stedet det meste av tiden (ibid). Det vil derfor være svært interessant å kunne undersøke hvordan de som benytter seg av hjemmekontor opplever det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten, samt hva som skal til for å kunne forbedre både det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten når de ansatte utfører arbeidet hjemmefra.

Med hovedinspirasjon fra Karasek & Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 192) sin *krav-kontroll-støtte modell*, samt Nytrø (1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191) og Palavin (2019, s. 215) sin konseptuelle modell ønsker vi å sette lys på følgende problemstilling:

«Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten optimaliseres når hjemmekontor benyttes?»

Utviklingen av tiltak som kan hjelpe med å optimalisere bruken av hjemmekontor med fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten vil være svært relevant for både forskere og bedrifter, da de negative konsekvensene av et for lavt nivå på både det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten kan være svært kritiske for både arbeidstaker og arbeidsgiver.

1.1 Formål

Denne avhandlingen har to hovedformål. Den første vil være å tilføre det aktuelle faglige feltet teoretiske bidrag, ved å gjennomføre en litteraturgjennomgang som kartlegger nåværende teorier og forskning på dette området. I tillegg vil denne avhandlingen tilføre empiri ved en gjennomføring av en kvalitativ undersøkelse. Målet med dette er å kartlegge de ulike utfordringene som inngår i problemstillingen. Forhåpentligvis kan denne avhandlingen bidra til å gi gode teoretiske innblikk i hva som må til for å opprettholde eller forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten, når arbeidet utføres hjemmefra.

Det andre hovedformålet er at avhandlingen skal kunne bidra med praktisk kunnskap for bedrifter som tilbyr de ansatte å benytte seg av hjemmekontor. Det blir avdekket flere problemområder knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten for de ansatte som benytter seg av

hjemmekontor, i tillegg til mulige tiltak for å forhindre eller forbedre situasjonen. Ved å gjennomføre spørreundersøkelser og dybdeintervju av ansatte fra ulike bransjer og stillinger med kjennskap til hjemmekontor, kan avhandlingen bidra med å øke forståelsen for problemene som kan oppstå når hjemmekontor benyttes. Håpet er at funnene i denne avhandlingen kan bidra til økt forståelse og forbedrede tiltak for bedrifter som tilbyr sine ansatte å gjennomføre arbeidet hjemme.

1.2 Avhandlingens oppbygning

I kapittel 2 vil teorier og forskning som representerer det faglige grunnlaget for denne avhandlingen kartlegges. Her vil begreper og tidligere funn bli forklart, før en forskningsmodell og forskningsspørsmål vil bli presentert. Kapittel 3 ser på de metodiske valgene som har blitt tatt i denne avhandlingen, og vil inkludere design, informasjon om populasjonen og hvordan data har blitt samlet inn. Kapittel 4 inneholder en analyse av funnene fra studien, mens kapittel 5 diskuterer funnene opp mot tidligere forskning og teori. Til slutt vil kapittel 6 inneholde konklusjoner og svar på forskningsspørsmål, i tillegg til implikasjoner for forskning og praksis.

2 Teoretisk grunnlag og begrepsforklaringer

Problemstillingen for denne oppgaven er «*hvordan kan man optimalisere og opprettholde det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten når hjemmekontor blir benyttet?*». For å kunne svare på denne problemstillingen vil det være nødvendig å gjennomføre et dypdykk i hvilke teorier og funn fra tidligere forskning som kan knyttes til dette. For å kunne gjennomføre dette vil det være nødvendig å bygge opp en forståelse over de viktigste begrepene i denne problemstillingen, nemlig det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet.

2.1 Det psykososiale arbeidsmiljøet:

Psykososialt arbeidsmiljø har gjennom tidene blitt definert som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Kasl, 1998; Theorell & Karasek, 1996; Johnson, 1994 og Hall, 1996, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 186). Den psykososiale delen av et psykososialt arbeidsmiljø legger vekt på betydningen som sosiale interaksjoner og relasjoner har på psykisk helse (Erikson, 1963, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 187). Det ble foreslått i Samarbeidsprosjektet LO/NAF at sosiale interaksjoner kunne redusere stressnivå, og Gardell (1971, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 187) så på effektene som sosiale faktorer hadde på fordelingen av sykdom i populasjonen og argumenterte for at et individs posisjon i det sosiale miljøet og arbeidsmiljøet var en viktig kilde til psykisk helse.

Eiken og Saksvik (2011, s. 189) ser på begrepet “psykososialt” som et todelt begrep, der det psykologiske fokuserer på individenes egne opplevelser og hvordan disse opplevelsene tolkes når de er i møte med omgivelsene. Altså er det en individuell prosess som tar utgangspunkt i individets egne egenskaper og erfaringer. Den sosiale delen av begrepet vil også kunne betegnes som en individuell fortolkningsprosess, men her vil prosessen skje i samspill med de andre individene som utgjør arbeidsmiljøet. Disse individene kan være kollegaer og ledere, men også for eksempel kunder.

Når det gjelder forskning på psykososiale faktorer er det spesielt to modeller som har vært fremtredende. Dette er krav-kontroll-modellen som Robert. A. Karasek utviklet i 1979, og innsats-belønning-modellen til Johannes Siegrist og hans kolleger, som ble utviklet i 1996 (Eiken & Saksvik, 2011, s. 190). Vi legger vårt fokus på krav-kontroll-modellen til Karasek fra 1979, ettersom at dette er modellen som Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har vektlagt i sine

undersøkelser av det norske arbeidsmiljøet. I denne modellen blir det psykososiale arbeidsmiljøet definert med utgangspunkt i to dimensjoner. Dette er jobbkrav og kontroll (beslutningsfrihet) (Eiken & Saksvik, 2011, s. 190).

I denne modellen er jobbkrav beskrevet som de kravene en arbeidstaker blir stilt i sin arbeidssituasjon, og ikke de menneskelige behovene en arbeidstaker har i en arbeidssituasjon. Slike krav vil for eksempel være arbeidstempo, tidsfrister, arbeidstid og i hvilken grad arbeidet krever oppmerksomhet. I en arbeidssituasjon vil alltid krav til arbeidstaker være nødvendig for å oppnå resultater, men for mange og for krevende krav vil være ødeleggende for arbeidstakere. Hvor høye krav som bør stilles er avhengig av hvor stor innflytelse og kontroll arbeidstakerne har på sitt eget arbeid (Eiken & Saksvik, 2011, s. 190).

Den andre dimensjonen i denne modellen, kontroll-dimensjonen, er bygget opp som en kombinasjon av to begreper som i teorien er atskilte, men som Karasek og Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 190) mener har en tett forbindelse i praksis. Den første av disse er i hvilken grad arbeidstakeren kan utnytte og utvikle sin kunnskap og sine ferdigheter. Dette blir også kalt evneutnyttelse. Det andre begrepet er i hvor stor grad arbeidstakeren har mulighet til å ta beslutninger som påvirker sine egne arbeidsoppgaver. Dette kalles også for beslutningsautoritet eller autonomi. Den praktiske tilknytningen som Karasek og Theorell gir de to begrepene fokuserer på påstanden at høyt kunnskap- eller evnenivå gir arbeidstaker en større grad av kontroll over hvilke spesifikke evner som skal brukes for å utføre oppgavene (Eiken & Saksvik, 2011, s. 191).

Karasek og Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 192) videreutviklet krav-kontroll modellen til å inneholde sosial støtte som en dimensjon i modellen. I denne dimensjonen blir to typer sosial støtte på arbeidsplassen brukt til å forklare den helhetlige graden av sosial støtte. Disse er sosioemosjonell støtte og instrumentell sosial støtte. Sosioemosjonell støtte fungerer som en buffer mot stress og helseplager, og kan måles som den graden av integrasjon til arbeidsplassen et individ føler på, i tillegg til hvor stor grad av tillit det er internt mellom arbeidstakere og mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Hvor godt individene klarer å integrere seg i arbeidsgruppen og hvor godt de klarer å utvikle og opprettholde sosiale relasjoner i arbeidet (sosial kohesjon) er også gode mål på sosioemosjonell støtte (Eiken & Saksvik, 2011, s. 192). Instrumentell sosial støtte innebærer hvor mye ressurser, hjelp og støtte man blir gitt av kollegaer og ledelsen. Denne typen sosial støtte er mer fokusert på arbeidsoppgavene som skal utføres og er ikke like personlig som

sosioemosjonell støtte (Eiken & Saksvik, 2011, s. 193). Dersom disse to typene av sosial støtte forekommer i en stor grad, vil dette kunne påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet positivt.

Det krav-kontroll-støtte modellen mangler er en dypere forståelse over de sosiale interaksjonene og relasjonene som fremkommer i en arbeidssituasjon. Maslow (1970, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 197) sin behovsteori ser på sosiale relasjoner som ett av de mest grunnleggende behovene vi har som mennesker, og når de andre behovene da blir såpass godt dekket i dagens samfunn vil behovet for sosiale relasjoner være den mest motiverende faktoren for mange (Bjørvik & Haukedal, 1997, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 197)

2.2 Produktivitet:

Produktivitet brukes på ulike aggregeringsnivåer i mange ulike sammenhenger, spesielt i forhold til økonomiske systemer. Det har blitt hevdet at produktivitet er en av de viktigste grunnleggende variablene som styrer produktiv aktivitet i en økonomi (Singh et al., 2000, sitert i Tangen, 2005, s. 35). Vi kan definere begrepet produktivitet ved å spesifisere og forklare en organisasjons strategiske mål (Bjørkman, 1991, referert i Tangen, 2005, s. 35).

Produktivitet betyr hvor mye og hvordan vi benytter oss av ressursene vi har tilgjengelig. Ressurser refererer til alle menneskelige og materielle ressurser, dvs. personer som produserer varer eller yter tjenester, og eiendeler som mennesker kan bruke til å produsere varer eller yte tjenester (Bernolak, 1997, referert i Tangen, 2005, s. 36). Opplevelsen av produktivitet viser til den subjektive oppfatningen eller følelsen av å få ting gjort og oppnå mål innenfor en gitt tidsperiode. Det er et individs oppfatning av deres evne til å produsere et ønsket resultat i forhold til en investering av tid og energi. Opplevelsen av produktivitet varierer fra person til person og kan påvirkes av faktorer som motivasjon, fokus, organisering og miljø.

2.3 Hva sier tidligere forskning om det psykososiale arbeidsmiljøet:

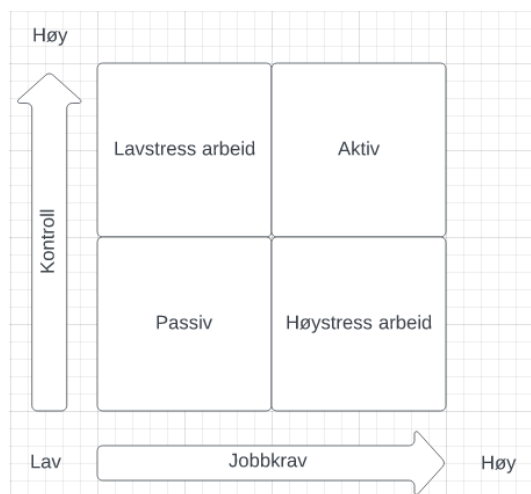
I 2008 gjennomførte Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) en undersøkelse av det norske psykososiale arbeidsmiljøet. I denne undersøkelsen blir det psykososiale arbeidsmiljøet definert etter krav-kontroll-modellen og de ulike faktorene som inngår i denne modellen blir gjennomgått. Eiken et al. (2008, s. 7) definerer et samlet psykososialt arbeidsmiljø som en kombinasjon mellom ulike krav og ulike grader av kontroll på arbeidsplassen. Kravene definerer de som enten kvantitative eller kvalitative. De kvantitative kravene innebærer arbeidstempo og grad av arbeidsmengde, mens de kvalitative kravene handler om hvorvidt de ansatte har god nok opplæring

til å utføre arbeidsoppgavene og om disse arbeidsoppgavene er følelsesmessig belastende. Graden av kontroll går ut på hvorvidt de selv bestemmer arbeidstempoet sitt, når du tar deg pauser, og hvorvidt de kan påvirke beslutninger i bedriften. I tillegg nevner artikkelen andre psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som ble sett nærmere på under levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå i 2006 (LKU). Disse er faglige utviklingsmuligheter, positive sosiale relasjoner, negative sosiale relasjoner og jobbusikkerhet (Eiken et al., 2008, s. 14-47)

Positive sosiale relasjoner innebærer sosial støtte fra både overordnede og kollegaer, tilbakemeldinger fra ledelsen og rettferdig ledelse på arbeidsplassen. Slike positive sosiale relasjoner bygger grunnlaget for et godt psykososialt arbeidsmiljø (Eiken et al., 2008, s. 34). Negative sosiale relasjoner er en stor årsak til svakere psykososialt arbeidsmiljø på en arbeidsplass, ettersom at disse ofte forårsaker konflikter på arbeidsplassen. Eksempler på negative sosiale relasjoner kan være dårlige relasjonelle forhold mellom ledelse og ansatte eller mellom de ansatte, vold, mobbing eller trakassering (Eiken et al., 2008, s. 40). Konsekvensene av opplevd jobbusikkerheten kan innebære svakere velvære på arbeidsplassen og i verste fall helseproblemer for arbeidstakere. Hvor høy grad av jobbusikkerhet er vil dermed kunne brukes som en indikator for hvor godt nivå det er på det psykososiale arbeidsmiljøet på en arbeidsplass (Eiken et al., 2008, s. 47).

Kvaliteten på det psykososiale arbeidsmiljøet blir avgjort utfra hvordan graden av krav og kontroll som arbeidstaker opplever står i forhold til hverandre (Eiken & Saksvik, 2011, s. 191). Det å oppleve høye jobbkraav vil kun ha en negativ innvirkning på arbeidstaker dersom de ikke har tilstrekkelig med kontroll over sitt eget arbeid. Dersom graden av kontroll er høy, vil de ansatte føle på større evneutnyttelse og dette vil gjøre det lettere å mestre eventuelle høye krav i arbeidet (Karasek & Theorell, 1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191).

Nystø (1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191) har gitt et eksempel på hvordan fire ulike kombinasjoner av jobbkrav og kontroll gir ulike arbeidssituasjoner for en arbeidstaker.



Figur 2.1: Arbeidssituasjoner som krav-kontroll-modellen gir opphav til (Nyrø, 1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191)

Høy grad av kontroll og lav grad av jobbkrav gir en type arbeidssituasjon der den ansatte vil oppleve få utfordringer, noe som vil føre til en lav grad av opplevd stress, men også en lav grad av produktivitet. Motsetningen til denne typen arbeidssituasjon vil være høystress arbeid. Her vil graden av kontroll være lav, mens graden av jobbkrav vil være høy. Her vil den ansatte ha svært lite kontroll og autonomi knyttet til arbeidet sitt, noe som vil gjøre det vanskeligere å håndtere den høye graden av jobbkrav. Dette kan forårsake psykologisk stress, noe som igjen kan påføre arbeidstaker helseplager og en økning av sykefravær (Eiken & Saksvik, 2011, s. 192).

Dersom arbeidssituasjonen har lav grad av kontroll og lav grad av jobbkrav, vil situasjonen kunne beskrives som passiv. Her vil den ansatte hverken ha stor beslutningsautoritet eller en stor mengde krav som må oppfylles. I en slik situasjon vil arbeidstakeren kunne føle en svekkelse av evnene sine og vil ha en redusert evne til å mestre krevende oppgaver. Motsetningen til denne typen arbeidssituasjon vil være den aktive arbeidssituasjonen. Her vil både graden av kontroll og jobbkrav være høy, noe som gjør at arbeidstakeren vil oppleve en sunn grad av utfordring. Denne arbeidssituasjonen vil være den optimale for det psykososiale arbeidsmiljøet, ettersom den kan føre til psykologisk vekst og gir den ansatte en styrket evne til å løse utfordringer (Eiken & Saksvik, 2011, s. 192).

2.4 Hva sier tidligere forskning om det psykososiale arbeidsmiljøet ved bruk av hjemmekontor?

Vleeshouwers et al. (2022, s. 2025) gjennomførte i 2022 en systematisk litteraturgjennomgang om hvilken effekt det å jobbe fra et hjemmekontor har på det psykososiale arbeidsmiljøet til de ansatte. De faktorene de har valgt ut som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet er balansen mellom jobb og privatliv, arbeidstilfredshet, kontroll og arbeidstid i tillegg til 9 andre faktorer (Vleeshouwers et al., 2022, s. 2028-2047). Flere av faktorene valgt av Vleeshouwers et al. i deres litteraturgjennomgang er faktorer som går inn i krav-kontroll modellen nevnt tidligere.

Etter en gjennomgang av 3354 forskningsartikler knyttet til dette temaet, oppfylte 43 av de kravene stilt til før litteraturgjennomgangen (Vleeshouwers et al., 2022, s. 2025). De utvalgte forskningsartiklene viser til at en hybridløsning på spørsmålet om hjemmekontor (der arbeidet skjer hjemmefra et par ganger i uken) har en positiv effekt på arbeidsengasjementet til de ansatte. I tillegg ser de fleste artiklene i denne litteraturgjennomgangen på fleksibilitet og frihet når det gjelder utformingen av en hjemmekontorløsning som svært avgjørende faktorer for at arbeidsmiljøet skal ha en positiv endring når fjernarbeid fra hjemmet benyttes. Med andre ord vil autonomi være en svært viktig faktor for resultater på det psykososiale arbeidsmiljøet når fjernarbeid fra hjemmet benyttes (Vleeshouwers, 2022, s. 2047). Litteraturgjennomgangen konkluderer med at det er en stor mangel på god forskning rundt temaet fjernarbeid fra hjemmet og effekten det har på det psykososiale arbeidsmiljøet, og at økt forskning på dette temaet er nødvendig i dagens samfunn der hjemmekontor blir stadig mer brukt (Vleeshouwers, 2022, s. 2048).

Eiken og Saksvik (2002, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 199) gjennomførte en studie der de kommer frem til at sosiale relasjoner på et individuelt nivå må deles inn i to forskjellige typer relasjoner, positive og negative. Positive sosiale relasjoner kan innebære sosial støtte fra medarbeidere, gruppekohesjon, tillit og andre sosiale interaksjoner som gir positive effekter på individet. De negative sosiale relasjonene er de som medfører stress og kan være svært fiendtlige, som for eksempel gruppepress, interpersonlige konflikter, trakassering og mobbing (Eiken & Saksvik, 2011, s. 199). Disse to typene av sosiale relasjoner har av mange blitt sett på som komplette motsetninger av hverandre, men forskning har vist at de negative sosiale relasjonene har en større skadelig effekt på individets velvære enn de gode effektene av positive sosiale relasjoner (Rook, 1984; Schuster, Kessler & Aseltine, 1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 200). Det er dermed et behov for mer forskning som skiller mellom de to typene sosiale relasjoner for individet og hvordan disse to typene hver for seg påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet.

2.5 Hva sier tidligere forskning om produktivitet ved bruk av hjemmekontor?

Hjemmekontor har mange fordeler som kan bidra til økt produktivitet. De positive sidene ved fjernarbeid kan oppsummeres som økt produktivitet, evnen til å arbeide fleksibelt og fra ulike steder uten tidsmessige begrensninger av kontorbaserte timer og i noen tilfeller redusert stressnivå og større trivsel (Grant et al., 2013, s.531). Når folk jobber hjemmefra, gir det dem fleksibilitet til å planlegge arbeidsdagen etter ulike situasjoner som kan oppstå. Dette gir dem kontroll over arbeidsforholdene sine og gjør det mulig å tilpasse dem til personlige og familiære behov og usikkerheter. Dette ble påpekt i en studie av Evans et al., (2014, sitert i Choudhury et al., 2021, s.659). Dette kan bety at de kan være mer fokuserte og produktive, og dermed jobber mer effektivt. I tillegg kan hjemmekontor bety at ansatte ikke lenger trenger å bruke tid på pendling til og fra jobb, noe som kan føre til mindre stress og mer tid til å fokusere på arbeidet. Ifølge en studie utført av U.S. Census Bureau i 2021, bruker den gjennomsnittlige amerikanske arbeideren omtrent 26,9 minutter på å pendle til jobb hver vei, noe som tilsvarer nesten en time med tapt produktivitet hver dag (U.S. Census Bureau, 2021).

Hjemmekontor kan også gi større fleksibilitet til ansatte. Dette kan bety at de kan jobbe på tider som passer best for dem, for eksempel når de er mest produktive eller når de har andre forpliktelser som de må ta seg av. Dette kan føre til at arbeidet blir gjort mer effektivt, samtidig som det gir ansatte en følelse av frihet og kontroll over sin egen arbeidsdag. En studie utført av Stanford University fant at fjernarbeidere opplevde en produktivitetsøkning på 13 % sammenlignet med sine kontorbaserte kolleger (Bloom et al., 2013, s.21). En forskningsrapport gjort av arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og handelshøyskolen ved OSLOMET viser til at produktivitet ved hjemmekontor er høy, men mange opplever negative konsekvenser på kort sikt og opplevelsen av mening med jobben synker i takt med hyppigheten av hjemmekontor (Korsmo, 2022). I rapporten så melder både ansatte og ledere en høy produktivitet ved hjemmekontor, der ansatte opplever høyere arbeidsro på hjemmekontor, og spesielt dag-til-dag oppgaver og konsentrasjonskrevende arbeider fungerer godt på hjemmekontor (Korsmo 2022, siterer i Ingelsrud et al., 2022, s.66).

Fjernarbeid er definert som prosessen med å jobbe utenfor en fast kontorlokasjon der bruken av teknologi kan redusere pendlingstid og forbedre effektivitet (Farooq & Sultana, 2021, 310). For å kunne knytte fjernarbeid til opplevd produktivitet så kan man se på de ulike fordelene fjernarbeid tilbyr. Dette er blant annet fleksibilitet, autonomi og muligheten til å arbeide hvor som helst. I tillegg til fordeler er det også utfordringer som effektivitet ved fjernarbeid, mangel på tilhørighet knyttet til organisasjonen og ansattes engasjement (Ingelsrud et al., 2022, s.7).

Muligheten til å arbeide hvor som helst er en voksende form for fjernarbeid, der arbeidere tildeles geografisk fleksibilitet, dvs. fleksibiliteten til å velge hvor en vil jobbe fra (Choudhury et al., 2021, s.656). Evans et al. (2004, sitert i Choudhury et al., 2021, s. 659) definerer fleksibilitet i ansettelsesforholdet som «å avgi kontroll til arbeidere over omstendighetene ved deres arbeid ved å gjøre dem i stand til å variere disse omstendighetene for å adressere personlige og familiemessige behov og usikkerheter». Trenden for fleksibel arbeidsordning er ikke bare drevet av teknologiske fremskritt, men også kulturelle endringer ettersom arbeiderne selv krever større fleksibilitet enn det de gjorde før (Hunter, 2019, s.1.). Studie gjort av telekomgruppe Codafone, viser at 75 % av bedrifter i verden har fleksitidordninger (ibid).

En annen faktor som påvirker produktivitet ved hjemmekontor er støtte fra ledelsen, der man tydeliggjør arbeidsoppgaver og mål med arbeidet (Anjum & Zhao, 2022, s.4). Men det er viktig å finne en balanse mellom oppfølging og overvåkning siden arbeidere som jobber hjemmefra trenger en høy grad av autonomi og bør kunne velge de metodene og tidene som passer best for dem (Drucker, 1999, sitert i Palvalin, 2019, s.214). Det er viktig for arbeidstakere å ha en arbeidsstasjon som er ergonomisk utformet slik at brukerne kan innta en trygg og sunn arbeidsstilling, og hjemmekontorergonomi bør fremmes slik at hjemmearbeidere vet hvordan de skal sette opp arbeidsstasjoner (Chim & Chen, 2023, s. 3050). Ved å ha riktig utstyr og opplæring i hvordan man setter det opp slik at det ikke påvirke arbeidsrelaterte muskler- og skjelettplager ved hjemmekontor og produktiviteten i det langsiktige løpet (Escorpizo, 2008, s.293).

Avslutningsvis bør fjernarbeid sees på som en ikke-økonomisk fordel som bør favoriseres av arbeidere hvis nytte øker når de flytter fra sin nåværende plassering til en foretrukket. Videre bør ansatte som er motivert av valget deres om å jobbe eksternt anstrenge seg mer og vise høyere produktivitet når de velger å flytte fra et fast sted for å jobbe hvor som helst. Denne effekten kan være spesielt uttalt dersom begrenset geografisk fleksibilitet tilbys som en fordel som ansatte kan bruke mot andre potensielle arbeidsgivere. Når ansatte velger å gå over fra å jobbe fast lokasjon til å

jobbe fra hvor som helst, viser studier at hjemmearbeidere har høyere arbeidstilfredshet og psykologisk holdning (Choudhury et al., 2021, s.212). Produktiviteten ved å jobbe hvor som helst blir påvirket av om man selv velger å jobbe på et mer passende sted.

2.6 Hvilken effekt har det psykososiale arbeidsmiljøet på produktiviteten?

Ødegaard og Roos (2014) gjennomførte en undersøkelse der de så på hvilke effekter psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og andre helsefaktorer hadde på produksjonseffektiviteten og fremlegger en modell for å kunne måle produktiviteten knyttet opp til disse faktorene. Denne forskningsartikkelen deler produksjonsprosessen inn i den fysiske produksjonsprosessen og arbeidskvalitetsprosessen. Den fysiske produksjonsprosessen ser på den klassiske forståelsen av produksjon som er “ressurser inn opp mot ressurser ut” (Ødegaard & Roos, 2014, s. 2193). Arbeidskvalitetsprosessen ser på ulike tiltak som forbedrer arbeidstakers situasjon og kvaliteten de kan utføre arbeidet i. Her vil tiltak som forbedrer helse og arbeidsmiljøet spille inn (Ødegaard & Roos, 2014, s. 2194).

Konklusjonen fra denne undersøkelsen viser til at to av de tre bedriftene som ble undersøkt hadde en positiv trend knyttet til den totale produktiviteten, der omtrent halvparten av årsakene til dette blir tilskrevet forbedringer i arbeidskvalitetsprosessen (Ødegaard & Roos, 2014, s. 2205). Dette resultatet tyder på at det er en sammenheng mellom en bedrifts psykososiale arbeidsmiljø og bedriftens produktivitet, og at disse to faktorene korrelerer positivt.

2.7 Inspirasjon for forskningsmodell:

Denne oppgaven utvikler en forskningsmodell som er bygget opp av to uavhengige variabler og en avhengig. De uavhengige variablene er det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet. Den avhengige variabelen er en dynamisk modell som beskriver fire situasjoner som et individ kan befinne seg i, basert på grad av produktivitet og psykososialt arbeidsmiljø når hjemmekontor benyttes. De uavhengige variablene er bygget opp av ulike faktorer som påvirker variablene. For variabelen «psykososialt arbeidsmiljø» vil faktorene være basert på krav-kontroll-støtte modellen til Karasek og Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 192). Faktorene som kommer inn her er jobbkrav (som arbeidstempo, arbeidstid osv.), kontroll (evneutnyttelse og autonomi) og sosial støtte (socioemosjonell og instrumentell).

For produktivitet så vil faktorene være basert på den konseptuelle modellen til Palvalin 2019, s.215. Faktorene som kommer inn her er arbeidsmiljø (fysisk, virtuell og sosial) og individuelt (individuell arbeidspraksis og velvære på jobb). Disse faktorene skal spille inn informantenes kunnskapsarbeidsproduktivitet (opplevelse av produktivitet).

Den avhengige variabelen i vår forskningsmodell er basert på Nytrø (1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191) sin modell som viser hvilke arbeidssituasjoner ulike kombinasjoner av krav og kontroll kan gi. En slik dynamisk modell vil bli brukt i denne oppgaven for å visualisere en optimaliserings prosess av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten når hjemmekontor blir brukt. En høy grad av både produktivitet og psykososialt arbeidsmiljø vil føre til en optimalisert situasjon i denne modellen.

2.8 Relevante funn fra tidligere forskning:

Vleeshouwers (2022) sine funn knyttet til graden av kontroll et individ opplever når hjemmekontor benyttes vil være svært relevant for denne oppgaven, og vil kunne gi et grunnlag for hvordan graden av kontroll fra krav-kontroll-støtte modellen påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet når individet benytter seg av hjemmekontor. I tillegg konkluderer Vleeshouwers med at mer forskning er nødvendig for å kunne beslutte hvilke faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet sterkest ved bruk av hjemmekontor (Vleeshouwers, 2022, s. 2048).

Forskningsmodellen for denne oppgaven inkluderer også faktoren knyttet til jobbkrav fra Vleeshouwers sin undersøkelse som en faktor i den uavhengige variabelen knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet, for å kunne bidra til å utvide forskningen på denne faktorens påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Eiken & Saksvik (2002, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 199) sine funn knyttet til de positive og negative sosiale relasjonene på arbeidsplassen vil også være svært relevant for denne oppgaven, da det kommer frem av studiet at positive og negative sosiale relasjoner har ulik grad av påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet, der negative sosiale relasjoner har en kraftigere påvirkelse av det psykososiale arbeidsmiljøet enn de positive sosiale relasjonene.

Disse funnene slått sammen med Karasek og Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 192) sin krav-kontroll-støtte-modell og variablene som inngår i denne modellen vil være svært relevant for å kunne si noe om hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan bli påvirket av at individer benytter seg av hjemmekontor.

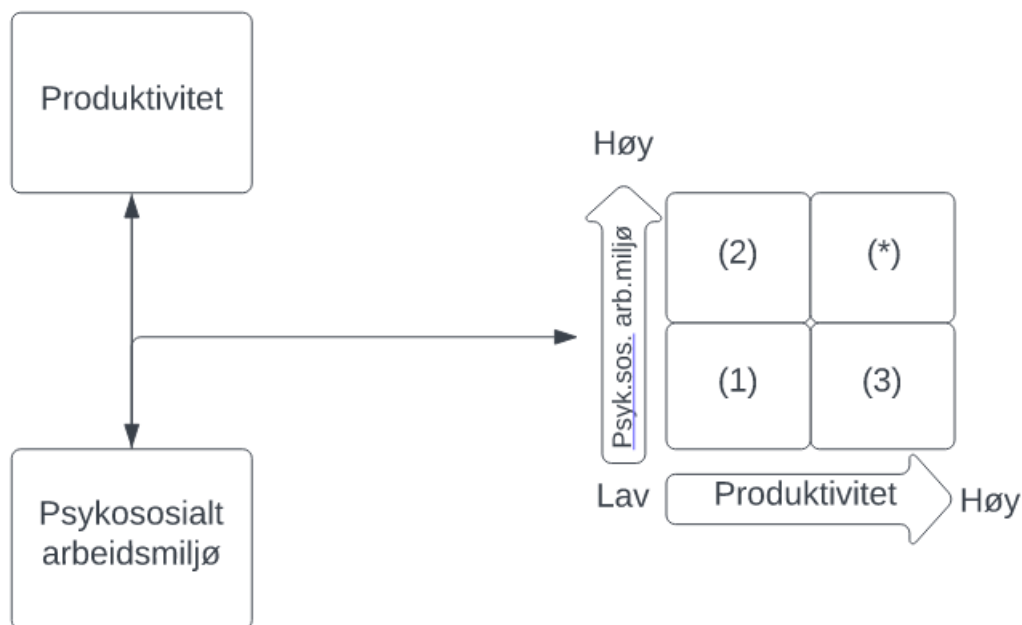
Funn funnet i arbeidsforskningsinstituttet (AFI) sin rapport og Palvalin (2019) som ser på relevans av fysisk fasilitet og utstyr samt informantenes opplevelse knyttet til hjemmekontor, gir og et grunnlag for faktorer ved arbeidsmiljøet og individet som påvirker produktivitet. Mange studier viser til å være positivt overrasket over hvor godt hjemmekontor har fungert, med fordeler som færre avbrytelser, større arbeidsro, mer effektive møter og økt kontroll over egen arbeidsdag (Bævre 2020; Enoksen 2020, sitert i Oddane, 2021, s.156).

Opplevd produktivitet er også knyttet til følelse av tidsbesparelse ved pendling til arbeidsplass. En studie utført av U.S. Census Bureau i 2021, bruker den gjennomsnittlige amerikanske arbeideren omtrent 26,9 minutter på å pendle til jobb hver vei, noe som tilsvarer nesten en time med tapt produktivitet hver dag (U.S. Census Bureau, 2021).

Noe som kommer gjentatte ganger av funn er arbeidstakeren tilknytning til fleksibilitet ved hjemmekontor, som spiller stor rolle på produktivitet.

2.9 Forskningsmodell

Forskningsmodellen som blir tatt i bruk i denne oppgaven er som følger:



Figur 2.2: Forskningsmodell

I denne forskningsmodellen undersøkes det to uavhengige variabler: produktivitet og psykososialt arbeidsmiljø, og effekten disse har på den avhengige variabelen som er den dynamiske modellen for optimalisering av psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet ved hjemmekontor. De uavhengige variablene tar hensyn til hvordan man best oppnår produktivitet, samtidig som de ser på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av hjemmekontor. Den avhengige variabelen i denne forskningsmodellen er delt inn i fire deler. Disse delene har til hensikt å kartlegge hvor informantene tilhører i ulike grupperinger, samt hvordan man kan oppnå optimalisering uten at det går på bekostning av det psykososiale og produktiviteten.

Denne forskningsmodellen skal brukes for å kunne svare på følgende forskningsspørsmål:

Hva må til for å øke eller opprettholde det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes?

Og

Hva må til for å øke eller opprettholde produktiviteten når hjemmekontor benyttes?

3 Metode

For denne oppgaven vil et eksplorativt design være optimalt for å kunne besvare problemstillingen ettersom den ikke går inn for å utvikle hypoteser, og ikke skal beskrive et eller flere fenomen eller se på en kausal sammenheng mellom en eller flere variabler. Forskningsdesign vil fungere som en oversikt over vår fremgangsmåte for å oppnå svar på de spørsmålene som har blitt utviklet i oppgaven (Silkose, 2006, s. 37). Et eksplorativt design innebærer at man utforsker et fenomen på en åpen og fleksibel måte, der man ønsker å oppdage og generere ny kunnskap og innsikt.

Eksplorativt design er spesielt nyttig når man undersøker komplekse eller dårlig forståtte fenomener hvor det er behov for å utforske og generere ny kunnskap (Pannebakker, 2017, s. 406). Et eksplorativt design benytter seg som oftest av kvalitative teknikker som dybdeintervju og gruppesamtaler (Silkose, 2006, s. 37-39), noe som passer godt med utgangspunktet som har blitt satt i denne oppgaven.

3.1 Valg og oversikt av populasjon

For å kunne svare på problemstillingen vil det være viktig å velge ut en populasjon som sitter med kunnskap om dette, slik at de har en tilknytning til problemstillingen vår.

Uavhengig av hvilken fremgangsmåte som velges må man vurdere hvem som skal delta i undersøkelsen, samt ta stilling til utvalgsstørrelse, informanter, respondenter som skal delta, utvalgsstrategi og rekruttering av deltakere (Johannessen et al., 2021). I kvalitative studier er ikke representativitet et sentralt kriterium, men det er heller ønskelig å velge et begrenset antall informanter som har mye og relevant informasjon om fenomenet som undersøkes. I tillegg tas ikke en beslutning i starten av forskningsprosjektet om hvor mange informanter studien skal inkludere, men velges etter en serie av strategiske beslutninger som foregår gjennom hele forskningsprosessen (Johannessen et al, 2021, s.57).

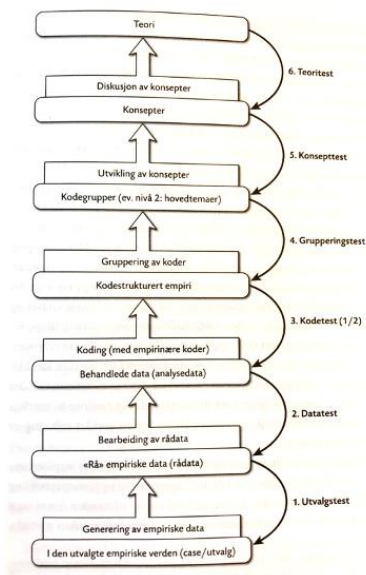
Etter å ha sendt ut mail til flere potensielle respondenter i det norske næringslivet har det blitt anskaffet 8 informanter i denne oppgaven. Seks av disse har vært tilgjengelig for dybdeintervju og det har ikke vært mulig å skaffe stillingsinformasjon om informantene som ikke kunne stille til dybdeintervju. Følgende er en oversikt over informantenes bransjer, stillinger og generell informasjon om deres bruk av hjemmekontor.

Informant nr.	Bransje	Stilling
Informant 1	Kommunal	HR-rådgiver
Informant 2	Reiseliv	Salg- og produksjef
Informant 3	Regnskap	Daglig leder
Informant 4	Utdanning	Rådgiver
Informant 5	Bygg og anlegg	Kjedesjef
Informant 6	Regnskap og økonomi	Lønnsmedarbeider
Informant 7	Økonomi	Ukjent
Informant 8	Økonomi	Ukjent

Tabell 3.1: Informasjon om informanter

3.2 Hvorfor kvalitativ metode?

I en kvalitativ undersøkelse ønsker man å legge datagenerering tidlig for prosjektet slik at det er en mulighet for å justere teorien og perspektiver knyttet mot den empiriske analysen som oppgaven ønsker å undersøke (Tjora, 2021). SDI-tilnærmingen ligger til grunn som en modell for hele det kvalitative forskningsarbeidet. Et vesentlig premiss for denne modellen er en gjennomgående induktivt drevet nysgjerrighet, hvor det jobbes med empirien som det definerende utgangspunkt for hva som er interessante temaer, spørsmål og konsepter (Glaser, 2002, referert i Tjora, 2021, s.20). Samtidig er et mål for modellen å jobbe i retning av generalisering og teoriutvikling, altså med eksplisitte teoretiske ambisjoner, og ved bruk av teoretiske innspill særlig i arbeidets siste faser.



Figur 3.1 stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI), (Tjora, 2021, s.21).

I den stegvis-deduktive induktive metoden (figur 1.1) arbeider vi i etapper fra rådata til konsepter eller teorier. Den oppgående prosessen er å oppfatte som induktiv, der man jobber fra data mot teori. De nedadgående tilbakekoblingene er å oppfatte som deduktive, ved at man sjekker fra det mer teoretiske til det mer empiriske (Tjora, 2021, s.20). I vår oppgave så vil vi bruke de oppgående prosessene. En deduktiv tilnærming slutter fra en generell regel til å forklare enkelthendelser. Den abduktive tilnærmingen starter fra empirien (som induksjon), men hvor teorier og perspektiver spiller inn i forkant eller i løpet av forskningsprosessen (Alvesson & Sköldberg, 2009, referert i Tjora, 2021, s.40). Kvalitative studier forholder seg til et fortolkende paradigme, ofte med fokus på informantenes opplevelse og meningsdannelse, og hva slags konsekvenser meninger har. (Tjora, 2021, s.27).

I tabellen 1.2 skisseres det hvordan ulike former for subjektivitet og objektivitet kjennetegner ulike stadier av forskningsprosessen for dybdeintervju som skal gjennomføres.

	Design	Datagenerering	Dataanalyse	Tolkning
Dybdeintervju (Kvalitativt)	Forskersubjektiv og teoretisk	Intersubjektiv	Forskersubjektiv	Forskersubjektiv

Tabell 3.2 subjektivitet og objektivitet forskningsprosess for dybdeintervju (Tjora, 2021, s.39)

3.3 Datainnsamlingsteknikker

I denne oppgave vil det gjennomføres individuelle dybdeintervjuer med arbeidstakere i ulike bransjer, som har erfaring med bruk av hjemmekontor. I kvalitativ forskning så er intervju den mest dominerende metoden for datainnsamling, siden den er fleksibel og gir en fyldig og detaljert beskrivelse av det vi ønsker å studere (Johannessen et al., 2021). Ved å gjennomføre et individuelt dybdeintervju vil vi kunne skaffe oss individuelle og personlige erfaringer og meninger ved å stille åpne spørsmål som gir en respondent muligheten til å snakke fritt om de temaene vi stiller spørsmål rundt (Silkose et al., 2021, s. 70). Datainnsamlinger forekommer gjennom dybdeintervju fra arbeidslivet, fortrinnsvis blant personer som har erfaring med hjemmekontor.

Det gjennomførtes både en kvalitativ og en kvantitativ tilnærming til datainnsamlingen. Det ble brukt dybdeintervju som en kvalitativ tilnærming, og spørreskjema med skala som en kvantitativ tilnærming. Dette gjør at informasjonen som samles inn fra den innledende spørreundersøkelse kan begrunnes av informantene i dybdeintervjuet. På denne måten får oppgaven en mer helhetlig forståelse av informantenes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet ved hjemmekontor. Ved å sende ut en spørreundersøkelse før dybdeintervjuet, sørges det for at informanten får et innblikk i hva som kommer. Dette gjør at informanten kan forberede seg før selve dybdeintervjuet, og minimere eventuelle feilkilder som kan påvirke resultatet.

3.4 Validitet og reliabilitet

Historisk sett har kvalitativ forskning blitt sett på som en «myk» vitenskapelig tilnærming som mangler vitenskapelig strenghet og validitet sammenlignet med kvantitativ forskning (Lincoln & Guba, 1985, sitert i Cope, 2014). I dette delkapittelet undersøker vi begrepene validitet og reliabilitet i forhold til kvalitativ forskning og hvordan dette påvirker vår datainnsamling. Validitet refererer til hvorvidt en målemetode eller test faktisk måler det den er ment å måle og skiller ulike former for validitet, inkludert begrepsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet (Shadish, Cook & Campbell, 2002, sitert i Johannessen et al., 2021, s.44). Innenfor mye kvalitativ samfunnsforskning har for eksempel bruk av dybdeintervjuer nærmest blitt et standardvalg når det gjelder datagenerering (datainnsamling), uansett problemstilling. Tjora, 2021 anser dette som svært uheldig, fordi man da tøyser grensene for hva intervjudata kan si noe om (eller intervjudataens ontologiske status).

Fokuserte intervjuer er en kortere variant av det såkalte dybdeintervjuet, som en effektiv metode for å utforske folks erfaringer med avgrensede sosiale fenomener. Mens både fokusert intervjuer og kvalitative rundspøringer kan være effektive, har de åpenbare begrensninger som må diskuteres. Selv om forskningen bør være effektiv, vil det frarådes at man velger minste motstands vei, ettersom det i motstanden ofte ligger anledninger til læring og oppdagelser.

3.4.1 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet dreier seg om hvorvidt det er samsvar mellom teoretiske begrep og operasjonelle definisjoner (Johannessen et al., 2021, s.44). Den ser på om dataene er gode prestasjoner av det man studerer. Teoretiske definisjoner er språklig avgrensinger av ett begrep i forhold til andre begreper, og operasjonelle definisjoner angir hvordan det teoretiske begreper måles (Ringdal, 2018, s.107).

Ettersom vi har valgt en kvalitativ tilnærming med dybdeintervju så får man en bedre forståelse av informantene sine perspektiv, erfaringer og meninger knyttet til både produktivitet og det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjemmekontor og fast kontorlokasjon. Dette bidrar til en høy begrepsvaliditet ved at informantene kan uttrykke seg fritt og gi detaljerte svar som man kan fange opp og dykke dypere inn i temaet som man ønsker å undersøke. I tillegg blir spørreundersøkelsen brukt som et verktøy til å styrke validiteten.

3.4.2 Intern validitet (troverdighet)

I undersøkelsen vil ikke resultatene kunne kvantifiseres, ettersom at det er for få respondenter og for lite data. At det er en begrenset mengde data på grunn av for få respondenter, som gjør at resultatene ikke vil være så pålitelige som de kunne ha vært med et større datasett. Ettersom det gjennomføres intervjuer med respondenter som er i en situasjon der de har tilgang til og bruker hjemmekontor, vil forskningen kunne reflektere informantenes virkelighet. Spørsmålene knyttet til undersøkelsen er basert på teori og nøye valgt for å kunne få svar som reflekterer formålet med denne oppgaven. Intern validitet ser på om det som faktisk blir målt er det forskerne tror blir målt, og etter denne definisjonen ville kvalitative studier være ugyldige fordi de ikke kan kvantifiseres (Johannessen et al., 2021, s. 256). Validitet dreier seg derfor om hvilken grad forskerens metoder og funn korrekt reflekterer formålet med forskningen og representerer virkeligheten (ibid.). Når det snakkes om troverdighet, menes det i hvilken grad dataene representerer et fenomen. Ifølge Lincoln & Guba (1985, sitert i Cope, 2014, s.90) kan troverdigheten økes ved å beskrive sin egen erfaring som forsker og validere forskningsfunn med deltakerne.

3.4.3 Ekstern validitet (overførbarhet)

I denne undersøkelsen ble seks personer fra både private og offentlige sektorer intervjuet, der respondentene har stillinger innenfor forskjellige bransjer. Valget av respondenter er basert på et ønske om å oppnå en bredere og et mer representativt utvalg av intervjuobjekter for å få en helhetlig forståelse av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten som oppleves ved hjemmekontor, og hvordan disse faktorene kan optimaliseres. Selv om denne undersøkelsen ikke tar hensyn til alle faktorer som kan påvirke dette feltet, er et av målene med denne oppgaven å bruke informasjonen som blir samlet inn for å bidra til videre forskning på dette feltet.

Overførbarheten til en undersøkelse dreier seg om hvorvidt den lykkes med bygningsbeskrivelser, begreper, forklaringer og tolkninger som er nyttige på andre områder enn de som er studert (Johannesen et al., 2021, s. 257). Det kan sies at ekstern validitet handler om videreformidling av kunnskaper fra en studie til en annen situasjon utenfor studien. Ved en god overførbarhet betyr at funnene fra en studie kan ha større relevans og nytteverdi for andre situasjoner, mens en dårlig overførbarhet kan bety at funnene er mer begrenset. I en kvalitativ studie vil en god overførbarhet kunne oppnås ved at funnene har betydning for personer som ikke er involvert i studien og at lesere kan assosiere funnene med egen erfaring (Cope, 2021). Selve begrepet validitet bør ikke oppfattes som noe absolutt, som om data er valide eller ikke, men bør være et kvalitetskrav som forskere må anstrenge seg for å oppfylle (Lund 1996, referert i Johannesen et.al, 2021, s.44).

3.4.4 Reliabilitet (pålitelighet)

For å øke påliteligheten til denne oppgaven, har det blitt gjennomført både kvalitative og kvantitative tilnærminger. Det har blitt brukt dybdeintervju som en kvalitativ tilnærming, og et spørreskjema med graderte og låste svar som en kvantitativ tilnærming. Ved å inkludere både en kvalitativ og kvantitativ tilnærming til datainnsamling, vil det være mulig å få beskrivelser og svar på årsaker til eventuelle avvik i den kvantitative spørreundersøkelsen fra det kvalitative dybdeintervjuet. Slik kan oppgaven få en mer helhetlig forståelse av informantenes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet ved hjemmekontor, og hva som kan forbedres.

Ved å sende ut spørreundersøkelse før dybdeintervjuet, har det blitt sørget for at informanten får et innblikk i hva som kommer. Dette gjør at respondentene kan forberede seg før intervjuet, og minimerer eventuelle feilkilder som kan påvirke resultatet. Ved å presentere dataene på en strukturert og systematisk måte, blir det lettere for andre forskere å vurdere funnene og replikere dette studiet. Dette gjøres ved å presentere dataene som samles inn på en god og oversiktlig måte,

noe som bidrar til økt pålitelighet og validitet i denne oppgaven. Samfunnsforskning handler om å undersøke virkeligheten til et fenomen som kan bestå av et mylder av objekter, mennesker, interaksjoner, erfaringer og tolkninger. Derfor er det viktig at forskning skal være pålitelig, på forskningsspråket kalles dette reliabilitet. Reliabilitet er en mer kritisk faktor ved kvantitativ undersøkelse enn kvalitative undersøkelser, siden kvalitativ benytter ikke sturkurerte datainnsamlingstekninger, og observasjon er klart verdiladet og kontekstavhengig, og sist og ikke minst så bruker forskere seg selv som instrument (Johannesen et al., 2021). Man kan styrke påliteligheten hvis studiefunnene blir replikert med lignende deltakere under lignende forhold (Koch, 2006, referert i Cope, 2014).

Ved siden av nevnt skikkelighet og etisk forsvarlighet må det stilles effektivitetskrav til en forskningsmetode. Datagenereringen må kunne frambringe mest mulig relevant og pålitelig informasjon uten unødig bruk av forskeres og deltakeres tid og ressurser.

3.4.5 Etiske krav ved datainnsamling

Det er retningslinjene utarbeidet av den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) denne oppgaven har valgt å følge, da disse retningslinjene vil være mest aktuell for problemstillingen og datainnsamlingsmetoden for denne oppgaven. Disse retningslinjene gir forskere oversikt over hva som innebærer ansvaret for god vitenskapelig praksis, ansvaret som forskere har for de individene og gruppene som inngår i den aktuelle forskningen og ansvaret for bruken av opparbeidet kunnskap fra forskningen med fokus på samfunnet og miljøet. Disse retningslinjene er konkretiserte normer om hvordan forskning skal gjennomføres, og de skal kunne brukes av forskere for å oppnå etisk god og ansvarlig forskning (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018).

Disse normene kan deles inn i tre hovedgrupper. Den første er normene som går inn på god vitenskapelig praksis. Normene i denne gruppen har som formål å skape god og pålitelig kunnskapsutvikling, noe som skapes gjennom kunnskapsdeling mellom flere forskere og individ, og god kritisk gjennomgang av resultater. I denne hovedgruppen vil respekt for andres bidrag, god kreditering, kritikk og habilitet være svært viktige (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018). Den andre hovedgruppen er de normene som ser nærmere på forholdet til de individene og gruppene som blir påvirket av forskningen, enten direkte eller indirekte. Disse normene har som formål å unngå krenkelser av individer og gruppers menneskerettigheter, sikre at forskningen vil være et gode for individene og gruppene og unngå annen skade. Her vil respekt, gode konsekvenser

og rettferdighet være de viktigste prinsippene (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018). Den siste av disse hovedgruppene går inn på det samfunnsansvaret som forskere og forskningen i seg selv har. Her inngår implikasjonene som forskningen vil ha for samfunnet, hvor relevant forskningen er for samfunnet, hvilke brukere som har interesse av forskningen og det ansvaret en forsker har ovenfor akademien for oppnå gode diskusjoner. Formålet til disse normene er å unngå at forskningen skal føre til skade for samfunnet, miljøet eller individer. Her vil derfor de samme prinsippene som er fremhevet i normene om individer og grupper som påvirkes av forskningen gjelde, altså respekt, gode konsekvenser og rettferdighet være viktige. I tillegg vil prinsippene om føre var og bærekraft være relevante i diskusjonen knyttet til disse normene (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2018).

Når det gjennomføres undersøkelser i form av dybdeintervju i denne oppgaven, tas det spesielt hensyn til de forskningsetiske prinsippene angitt i del B om hensyn til personer og da spesielt punkt 15. Samtykke til å delta i forskning og punkt 20. Anonymitet. Punkt 15 fastslår at forskere skal som hovedregel skaffe seg et forskningsetisk samtykke til deltakelse i forskning (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2016, s. 18). Punkt 20 fastslår at forskere må sikre at anonymitet er ivarettatt hvis det er avtalt, eller hvis andre hensyn tilsier det (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2016, s. 22). Det ble sendt ut mail til potensielle informanter om mulig deltakelse i undersøkelsen. Det har ikke fremkommet noen annen skriftlig samtykke enn svar fra informantene via mail, men ettersom at gjennomføringen av intervjuet ble godkjent ved at informanter stilte opp til intervju, anslås dette som en akseptabel grad av samtykke. I tillegg holdes informantens navn og hvilken bedrift de jobber for anonymt, for å best mulig beskytte personvernet til respondentene. Det ble utgitt muntlig godkjenning av informantene om å få bruke bransje og stillingstitler i denne oppgaven underveis i intervjuet.

3.5 Valg av analyse

For denne oppgaven vil det være optimalt å gjennomføre en tematisk analyse for å kunne analysere de svarene vi får samlet inn fra informantene, i stedet for å gjennomføre en grounded theory-basert tilnærming. Dette er hovedsakelig grunnet mangel på tid og ressurser for gjennomføring av forskningen, i tillegg til det begrensede antallet respondenter som har gitt positive svar til å kunne intervjues underveis i gjennomføringen av oppgaven. En tematisk analyse kan også gjøre det lettere å oppnå ett av våre formål med denne oppgaven, nemlig å bygge et standpunkt for fremtidig forskning rundt vår problemstilling, da en tematisk analyse ser etter repetisjoner, spesielle valg av ord fra informantene og andre hendelser som kan hjelpe til med å bygge opp og oppdage et tema.

Ryan og Bernard, og Braun og Clarke (2003; 2006, sitert i Bell et al., 2022, s. 530) forklarte hva et tema er ved å definere fire hovedfunksjoner som et tema har.

Disse er (1) at det representerer mønstre og mening identifisert av de som gjennomfører analysen, (2) at det relaterer seg til forskerens fokus og forskningsspørsmål, (3) at det bygger på forskerens kjennskap til datasettet og (4) at det kan bidra til å gi forskeren et grunnlag for å forstå innsamlet data slik at det kan bidra teoretisk til forskningslitteraturen. Dataene som blir samlet inn vil dermed analyseres for så å finne fram til tema som kan gi økt forståelse knyttet til den aktuelle problemstillingen.

4 Dataanalyse

Denne delen av oppgaven har som mål å vise hvilke funn som har blitt gjort ved å gjennomføre en spørreundersøkelse med graderte svar og et dybdeintervju for å gi mer informasjon om hvorfor informantene svarte det de gjorde. Funnene blir analysert tematisk og vil bli gjennomgått tema for tema.

Informantene som gjennomførte spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene jobber i forskjellige stillinger innenfor ulike bransjer og benytter seg av hjemmekontor på ulike måter. To av informantene kunne ikke stille til dybdeintervju og svarene som de aktuelle informante avga i den innledende spørreundersøkelsen kan dermed ikke begrunnes. Følgende tabell viser informantenes stillinger og bransje, og hvordan informantene benytter seg av hjemmekontor.

Informant nr:	Bransje	Stilling	Bruk av hjemmekontor
Informant 1	Kommunal forvaltning	HR-Rådgiver	Har en hybridløsning med hjemmekontor, der man har muligheten til dette et par dager i uken.
Informant 2	Reiseliv	Produkt- og salgssjef	Har en hybridløsning med hjemmekontor der man har tilgang til dette 5 dager i uken, men antall dager dette blir brukt varierer.
Informant 3	Regnskap	Daglig leder	Har tilgang til hjemmekontor dersom det er nødvendig, men foretrekker å være på kontoret
Informant 4	Utdanning	Rådgiver	Har tilgang til hjemmekontor dersom det er nødvendig, men foretrekker å være på kontoret
Informant 5	Bygg og anlegg	Kjedesjef	Bruker hjemmekontor nesten hver dag, og bruker kontoret kun for å gjennomføre møter o.l.
Informant 6	Regnskap og økonomi	Lønnsmedarbeider	Har tilgang til hjemmekontor om nødvendig
Informant 7	Regnskap og økonomi	Ukjent	Benytter seg av hjemmekontor mellom 1-5 dager i uken
Informant 8	Regnskap og økonomi	Ukjent	Benytter seg av hjemmekontor mellom 2-3 dager i uken

Tabell 4.1: Informasjon om informanter med deres bruk av hjemmekontor

I tabell 3 er svarene fra den innledende spørreundersøkelsen delt inn i aktuelle tema og kategorier, og vil bli gjennomgått videre i kapittelet. De graderte svarene går fra 1-5 der 1 er den laveste verdien og består av svar alternativ som «*svært sjeldent*» og «*svært negativt*». Kategoriene er basert på 1-3 spørsmål knyttet til dette, der gjennomsnittsverdien på svarene er det som blir oppført i tabellen.

Informant	Hjemmekontor			Produktivitet ved hjemmekontor			Psykososialt arb.miljø ved hjemmekontor		
	Kjennskap	Positivitet	Negativite opplevelser	Påvirkelse	Positiv påvirkelse	Økte jobbkrav	Økt kontroll	Økt sosial støtte	
Nr 1	5	4	1	4	5	1	4	2	
Nr 2	5	4	1	5	5	1	4	2	
Nr 3	4	3	1	3	4	1	2	3	
Nr 4	3	3	5	3	2	1	4	2	
Nr 5	5	5	1	5	5	1	5	4	
Nr 6	4	4	1	3	5	1	3	3	
Nr 7	5	4	1	5	4	1	4	5	
Nr 8	4	5	1	5	5	2	5	5	

Tabell 4.2: Svar på innledende spørreundersøkelse

4.1 Kjennskap til hjemmekontor

For å få en forståelse over hvilken kjennskap informantene har til hjemmekontor stilles spørsmålene «*hvor mye tilgang til hjemmekontor har du?*» og «*hvor mye benytter du deg av dette tilbudet?*». Avviket i denne kategorien er det ene svaret med verdi 3. Den aktuelle informanten er rådgiver i den offentlige sektoren, og har tilgang til hjemmekontor to dager i uken. Respondenten nevner derimot at det å gjennomføre to dager med hjemmekontor hver uke ikke vil være praktisk, grunnet stillingen som rådgiver og arbeidsoppgavene som krever kontakt med mennesker, noe informanten mener er bedre å gjøre fysisk på kontoret. Den aktuelle informanten har dermed ikke like mange opplevelser og kjennskap til hjemmekontor som andre respondenter.

4.1.1 Positivitet knyttet til hjemmekontor

For å måle positiviteten knyttet til hjemmekontor stilles spørsmål som «*i hvor stor grad påvirker bruken av hjemmekontor deg positivt?*» og «*i hvor stor grad har du troen på hjemmekontor som et godt alternativ for arbeidslokasjoner?*». Her er svaret med verdi 4 det vanligste, med avvik på verdi 5 og 3. En av de aktuelle informantene som har gitt et svar med verdi 5 har ikke vært tilgjengelig for dybdeintervju, og det vil dermed ikke være mulig å få en begrunnelse på dette svaret.

Den andre aktuelle informanten med et svar med verdi 5 begrunner dette med at fleksibiliteten og effektiviteten den aktuelle informanten oppnår ved å benytte seg av hjemmekontor er optimalt for stillingen som kjedesjef, da mange av arbeidsoppgavene innebærer kunderelasjoner og andre oppgaver som er lettere å gjennomføre når fleksibiliteten og effektiviteten er tilstrekkelig.

Avviket med verdi 3 er begrunnet av den aktuelle informanten med at arbeidsoppgavene som medfører den aktuelle informantens stilling ikke kan utføres like bra på hjemmekontor som når arbeidet utføres på en fysisk kontorlokasjon. Når det gjelder den aktuelle informantens tro på hjemmekontor, er det faktorer som bransje, om arbeidet utføres i grupper eller ikke og familiesituasjon som blir trukket frem som avgjørende. Verdien på svaret er derimot ikke lavere enn 3, grunnet fleksibiliteten som den aktuelle informanten opplever ved tilgang og bruk av hjemmekontor. Dette har gjort det bedre å kunne gjennomføre *fleksitid* arbeidstidsordningen på en bedre måte.

4.1.2 Negative opplevelser med hjemmekontor

Graden av negative opplevelser måles gjennom spørsmålet «*hvor ofte opplever du negative opplevelser når du benytter deg av hjemmekontor?*». Her er svaret med verdi 1 det vanligste, der verdien på svaret begrunnes med at de aktuelle informantene opplever negative hendelser svært sjeldent. Det fremkommer av datainnsamlingen et avvik med verdi 5. Den aktuelle informanten begrunner dette svaret med at fasilitetene for hjemmekontor som informanten har tilgjengelig ikke er god nok. Utstyr som skjermer, tastatur og lignende har blitt utdelt av arbeidsgiver, men informanten mangler et godt skrivebord og andre lignende fasiliteter. I tillegg blir svaret begrunnet med en svekkelse av arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes av flere på arbeidsplassen. Informanten bemerker seg at oppgaver som krever samarbeid blir mindre tidseffektivt og klarering av enkeltoppgaver fra kollegaer blir vanskeligere å gjennomføre.

4.2 Påvirkelse på produktiviteten

For å måle hvilken grad det å benytte seg av hjemmekontor påvirker informantene stilles spørsmålet «*i hvilken grad blir produktiviteten din påvirket av å benytte deg av hjemmekontor?*». Her er den vanligste verdien på svar 5, med flere avvik med verdi 3 og ett med verdi 4. En av de aktuelle informantene med svarverdi 3 begrunner dette med at en benyttelse av hjemmekontor over lengere tid fører til at informanten savner det sosiale arbeidsmiljøet og at på lengre sikt vil arbeidet oppfattes som mer kjedelig og ensformig. Grunnen til at verdien på svaret ikke er lavere er den freden og roen som oppnås på kort sikt ved bruk av hjemmekontor, noe som informanten ser på som positivt for produktiviteten. En annen aktuell informant med svarverdi 3 begrunner dette med at fasilitetene for å gjennomføre arbeidet er dårligere på hjemmekontoret, noe som svekker produktiviteten kraftig. Grunnen til at verdien ikke er lavere er den økte fleksibiliteten. Her påpeker den aktuelle informanten at denne fleksibiliteten kun oppnås dersom bruken av hjemmekontor blir gjort på arbeidstakers premisser. Den siste aktuelle informant som har gitt svar med verdi 3

begrunner dette med at fred og ro fører til en økning i effektiviteten, men at hjemmekontoret i seg selv ikke har påvirket informantens produktivitet. Informanten som gir et svar med verdi 4 påpeker at det å kunne unngå unødvendig kontakt med kollegaer har påvirket produktiviteten positivt, men at produktiviteten ikke blir stort påvirket av å gjennomføre arbeidet på hjemmekontor på grunn av at arbeidsoppgavene er de samme som ellers.

4.2.1 Positiv påvirkelse på produktivitet

For å kunne måle graden av positiv påvirkelse av produktivitet ble følgende spørsmål stilt; «*i hvilken grad føler du produktiviteten øker når hjemmekontor benyttes?*», «*hvor ofte opplever du forekomsten av distraksjoner når hjemmekontor benyttes?*» og «*i hvor stor grad føler du tiden blir godt brukt når arbeidet utføres fra hjemmekontoret?*». Her er den vanligste svarverdien 5, med avvik med en verdi på 2 og 4. Informantene som ga et svar med verdi 5 begrunner dette med en mangel på distraksjonene som forekommer på den fysiske kontorlokasjonen, blant annet andre kollegaer som legger opp til unødvendige sosiale interaksjoner og stiller spørsmål som retter fokuset vekk fra de aktuelle informantenes eget arbeid. Denne opplevelsen av økt fred og ro når hjemmekontor benyttes, påpekes som en hovedårsak til økt produktivitet ved hjemmekontor. Distraksjonene som informantene opplever når hjemmekontor benyttes er ifølge de aktuelle informantene avhengig av hvor gode fasilitetene for å unngå disse er. Det påpekes at hjemmekontor som er «lukket» fra distraksjoner som familie og ikke-relevant teknologi gjør det mulig å utføre arbeidet på en produktiv måte fra denne arbeidslokasjonen.

En av informantene med svarverdi 4 begrunner dette med at bruk av hjemmekontor oppleves som å ha en positiv påvirkelse på produktiviteten grunnet en økt grad av fred og ro, men at å benytte seg av hjemmekontor over lengere perioder vil føre til en reduksjon i produktivitet grunnet mangelen på et godt arbeidsmiljø. Informanten som avga svar med verdi 2 begrunner dette med at fasilitetene for å gjennomføre hjemmekontor på en god måte ikke er tilstrekkelige nok. Mangel på en god skrivepult og kontorstol gjør at den aktuelle informanten opplever at arbeidet blir utført med en lavere grad av produktivitet. En av informantene som avga svar med verdi 4 kunne ikke stille til dybdeintervju og kunne dermed ikke begrunne avgitt svar.

4.3 Jobbkrav

For å kunne se hvilken effekt bruken av hjemmekontor har på graden av jobbkrav informantene opplever, stilles spørsmålene «*Føler du at du må jobbe i et høyere arbeidstempo når du benytter deg av hjemmekontor?*», «*Føler du at arbeidsmengden blir økt når du benytter deg av hjemmekontor?*» og «*hvor stor er endringen i kravene ledelsen har til deg og ditt arbeid når du benytter deg av hjemmekontor?*». Her er det verdi 1 som er den vanligste verdien på svar, med et avvik med verdi 2. Svarene med verdi 1 begrunnes av de aktuelle informantene med at arbeidsoppgavene er de samme uansett hvilken lokasjon arbeidet utføres på. Flere av disse informantene bemerker seg at arbeidstempoet ofte er større når de benytter seg av hjemmekontor, men at dette er en konsekvens av økt produktivitet og ikke kravene som ledelsen stiller til de. Det har også blitt bemerket at arbeidet ofte går utover den avtalte arbeidstiden, men at dette er noe informantene selv velger å gjøre for å benytte seg av fleksibiliteten som oppnås når hjemmekontor benyttes. Det nevnes også at kravene de blir stilt av ledelsen ikke endrer seg når de aktuelle informantene benytter seg av hjemmekontor. Informanten som avgir svaret med verdi 2 var ikke tilgjengelig til dybdeintervju, og svaret kan derfor ikke begrunnes.

4.4 Kontroll

For å måle graden av kontroll når hjemmekontor benyttes stilles det følgende spørsmål, «*hvor stor beslutningskraft har du når det kommer til avgjørelser om hvordan arbeidet skal utføres?*» og «*i hvilken grad får du utnyttet dine ferdigheter og kunnskaper når du benytter deg av hjemmekontor?*». Den vanligste svarverdien her er 4, med avvik med verdier på 2, 3 og 5. De informantene som avga svar med verdi 4 begrunner dette med at de opplever en høy grad av kontroll i sitt arbeid, men at dette er en egenskap ved selve stillingen, og ikke noe som øker betraktelig når arbeidet utføres ved hjemmekontor. Det å gi svar med verdi 4 her vil dermed ikke kunne knyttes til en gitt økning i kontrollen som oppleves når hjemmekontor benyttes, men heller være en indikator på graden av kontroll de opplever i stillingen, upåvirket av hvor arbeidet utføres. Den aktuelle informanten som ga svaret med verdi 2 har stilling som daglig leder og begrunner svaret med at arbeidsoppgavene som informanten utfører krever mye kontakt med ansatte og når det forekommer store avstander grunnet bruk av hjemmekontor får ikke informanten brukt ledelsesferdighetene like godt. Informanten som avga svar med verdi 5 stilte ikke til dybdeintervju og kunne derfor ikke begrunne svaret.

4.5 Sosial støtte

For å måle graden av sosial støtte stilles følgende spørsmål; «*hvor stor grad av oppfølging til din bruk av hjemmekontor har du opplevd av ledelsen?*», «*hvor stor grad av sosial isolasjon har du følt på når du benytter deg av hjemmekontor?*» og «*hvordan opplever du de sosiale interaksjonene med kollegaer og ledelsen når du benytter deg av hjemmekontor?*». Den vanligste svarverdien her var 2, der avviken har en verdi på 3, 4 og 5. Svarene med verdi 2 ble begrunnet med at informantene opplever en lav grad av støtte fra ledelsen knyttet til opplæring i de nødvendige programmer og systemer for å gjennomføre arbeidet hjemmefra og at terskelen for å ta kontakt med kolleger og ledelse har blitt høyere grunnet større avstand. Sosiale interaksjoner har blitt vanskeligere å gjennomføre da det kreves en mer oppsøkende holdning fra de ansatte. Mangelen på positive sosiale relasjoner trekkes her frem som en årsak til lavere opplevd psykososialt arbeidsmiljø, mens mangelen på de negative sosiale relasjonene blir knyttet nærmere inn som en direkte påvirkelse av produktiviteten og ikke det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette tyder på at en mangel på positive sosiale relasjoner har en større effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet enn en mangel på negative sosiale relasjoner. Informantene har derimot ikke følt på en stor grad av sosial isolasjon, noe som blir begrunnet med at informantene ikke benytter seg av hjemmekontor hver dag i uken. Ved å kunne variere mellom hvor arbeidet utføres kan informanten opprettholde sosiale relasjoner på arbeidsplassen de dagene arbeidet utføres derfra.

4.6 Andre funn fra dybdeintervjuet

Informantene bemerker seg at det å redusere reisetiden til arbeid ved å benytte seg av hjemmekontor er en faktor som spiller inn på hvor produktivt de aktuelle informantene opplever arbeidsdagen. Informantene begrunner dette med at arbeidsdagen kan starte tidligere når de benytter seg av hjemmekontor, i tillegg til at reisingen i seg selv trekker ut energi som kunne blitt brukt til å utføre arbeidsoppgavene.

Når det svares på spørsmålet knyttet til troen på hjemmekontor påpekes det av flere informanter at en hybridløsning er den beste måten å gjennomføre hjemmekontor på en arbeidsplass. Informant 1 påpeker at en slik løsning har senket graden av sosial isolasjon som den aktuelle informanten har følt på, mens informant 2 viser til at en slik løsning øker potensialet for å opprettholde sosiale relasjoner med kolleger og ledelse.

Informant 3 ser på hjemmekontor som et godt tilbud å kunne tilby arbeidstakere, men kun når det er nødvendig. Dette begrunnes med at arbeidsmiljøet og de sosiale relasjonene må opprettholdes for at arbeidstakere skal kunne beholde en tilknytting til organisasjonen, noe som er vanskelig å opprettholde dersom hjemmekontor benyttes i en for stor grad.

Et annet funn som belyses i dybdeintervjuet er hvordan evneutnyttelsen til informantene varierer basert på hvilke oppgaver som informantene utfører i arbeidet sitt. Informantene med stillinger som innebærer rådgivning og direkte ledelse av individer påpeker at dersom arbeidet utføres uten direkte fysisk kontakt med individene, vil ikke de aktuelle informantene kunne benytte seg av sine ferdigheter og kunnskaper på en like god måte. Informantene som utfører mer rutinepregede oppgaver, opplever at ferdighetene og kunnskapene de aktuelle informantene sitter på kan utnyttes like godt når hjemmekontor benyttes.

Flere av informantene nevner en økning av hjemlige distraksjoner som en potensiell årsak til en lav grad av produktivitet. Her påpeker de aktuelle informantene at den lette tilgangen til distraksjoner som hjemlige sysler, teknologiske distraksjoner og lignende er mulige årsaker til både lav produktivitet og økt arbeidstid. Informant 4 ser på muligheten til å gjennomføre pauser oftere og lengre vil være en av årsakene til lav produktivitet og økt arbeidstid. Dette har også informant 3 bemerket, da den aktuelle informanten har opplevd en økt forekomst av lengre arbeidstimer gjennomført av arbeidstakere når hjemmekontor har blitt benyttet.

Et annet funn fra dybdeintervjuene er hvordan kollegaer og andre ikke får benyttet seg av ferdighetene og kunnskapene til informantene som benytter seg av hjemmekontor. Informant 2 påpeker at kolleger har vanskeligere for å ta kontakt og benytte seg av kunnskapen den aktuelle informanten besitter. Dette nevnes også av informant 4, som påpeker at arbeid som krever samarbeid er vanskeligere å utføre når avstanden er stor mellom kollegaer, og at enkeltoppgaver løses saktere når sosiale interaksjoner mellom kollegaer reduseres.

En av informantene bemerket seg at arbeidstakere som får utdelt godt utstyr i rikelige mengder opplever en høyere grad av produktivitet når arbeidet utføres hjemmefra. God opplæring i bruk av systemer for å gjøre bruken av hjemmekontor mulig påpeker den aktuelle informanten også som svært viktig for at arbeidstakere skal kunne utføre arbeidet effektivt. Den aktuelle informanten belyser også viktigheten av sosiale arrangement, selv når hjemmekontor benyttes, for å opprettholde

både tilknytting til organisasjonen og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Her nevnes digitale lunsjer og digital lønningspils som suksessfulle tiltak for å sikre dette.

Et annen funn fra dybdeintervjuene er hvordan ulike arbeidsoppgaver kan påvirke produktiviteten til informantene. Informantene som er preget av ensformige oppgaver vil det ikke kunne påvirke produktiviteten om det er på hjemmekontor eller ved fast kontorlokasjon. Der imot oppgaver som er konsentrasjonskrevende vil benyttelse av hjemmekontor fører til høyere produktivitet på grunn av arbeidsroen og fleksibiliteten ved hjemmekontor til å løse de ulike arbeidsoppgavene.

Det siste funnet som ble oppdaget fra dybdeintervjuene er hvordan bruken av hjemmekontor bør være en avgjørelse som blir tatt av arbeidstaker gjennom diskusjon og planlegging med arbeidsgiver. Informant 4 påpeker at når informanten ble tvunget til å gjennomføre hjemmekontor ble graden av sosial isolasjon økt og produktiviteten senket, ettersom at informanten opplevde en brå avstengelse fra det sosiale miljøet på arbeidsplassen og en mangel på gode fasiliteter for å kunne gjennomføre hjemmekontor godt. Den aktuelle informanten måtte få gjennom et HMS-vedtak for å kunne utføre jobben på den fysiske kontorlokasjonen, for å kunne gjennomføre arbeidet godt og redusere graden av sosial isolasjon.

4.7 Forskningsspørsmålene

I denne delen blir forskningsspørsmålene besvart utfra de funnene som blir oppdaget i denne oppgaven.

4.7.1 Hva skal til for at det psykososiale arbeidsmiljøet opprettholdes eller forbedres når hjemmekontor benyttes?

Utfra funnene som har blitt gjort i denne undersøkelsen er det flere faktorer som blir sett på som kritiske for at hjemmekontor skal kunne benyttes på en slik måte at det psykososiale arbeidsmiljøet opprettholdes eller økes. Økte muligheter for sosiale interaksjoner fremkommer som den viktigste, da informantene som opplevde hjemmekontor over lengere tid påpeker at det var vanskeligere å opprettholde de sosiale relasjonene til kollegaer og ledelsen, i tillegg til at tilknyttingen til organisasjonen ble svakere. I tillegg kommer det frem av dybdeintervjuene at graden av jobbkrav og beslutningskraft avhenger mer av stillingen i seg selv enn av hvor arbeidet utføres, men at graden av evneutnyttelse kan svekkes ved bruk av hjemmekontor i visse stillinger.

Ut fra funnene i undersøkelsen fremheves stillinger som krever mer direkte kontakt med kollegaer, ledelsen og andre som mer sårbar for en reduksjon i evneutnyttelsen og dermed graden av kontroll i arbeidet. Funnene i undersøkelsen trekker derfor frem tiltak for å bedre evneutnyttelse i slike stillinger, eller en reduksjon av jobbkravene i slike stillinger som nødvendig for å opprettholde eller øke det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes.

4.7.2 Hva skal til for å opprettholde eller øke produktiviteten ved hjemmekontor?

For å opprettholde eller øke produktivitet ved hjemmekontor, er det flere viktige faktorer å vurdere. Ut fra funnene i vår undersøkelse ser vi at muligheten til å ha fleksible arbeidstider og unngår pendling gir det informantene muligheten til å tilpasse sin hverdag og det kan føre til økt produktivitet. I tillegg så opplever flere informanter at det er færre distraksjoner når de arbeider hjemmefra kontra en fast kontorlokasjon. På fast kontorlokasjon kan det være flere interaksjoner mellom kollegaer, noe som kan føre til mindre produktivt arbeid.

Blant informantene nevner en at tilgang til nødvendig utstyr og dårlig fasilitet påvirker produktivitet, siden man ikke er i et funksjonelt arbeidsmiljø som er viktig å oppholde fokus og produktivitet. I tillegg gir informantene uttrykk av at de ikke får noe veiledning ved hjemmekontor, noe som kan påvirke ens produktivitet siden man ikke får veiledning og terskelen for å ta kontakt er høyere ved hjemmekontor nevner mange av informantene. Andre faktorer som er med på å opprettholde eller øke produktivitet ved hjemmekontor er ulike arbeidsoppgaver, der de mer konsentrasjonskrevende oppgaver løses bedre ved hjemmekontor.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil funnene som ble gjort i denne oppgaven sammenlignet med det tidligere forskning og funn sier om de ulike variablene i forskningsmodellen. Deretter blir forskningsspørsmålene og problemstillingen besvart.

5.1 Hvordan er funnene i denne oppgaven sammenlignet med tidligere funn og forskning?

I denne delen sammenlignes funnene gjort i denne undersøkelsen med det tidligere funn og forskning har bemerket seg om produktivitet og psykososialt arbeidsmiljø ved benyttelse av hjemmekontor, og hvordan disse påvirker hverandre. Det blir sett på likheter og motsetninger fra tidligere forskning og funn, i tillegg til nye funn som kan være viktig å kartlegge videre.

5.1.1 Likheter

Funnene fra Vleeshouwers litteraturgjennomgang knyttet til viktigheten av kontrollgraden for det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes kan også sees i funnene gjort i denne oppgaven. Det kommer frem av funnene at informantene med mer rutinepregede arbeidsoppgaver ikke føler på en like stor endring i kontrollgraden som informantene med arbeidsoppgaver som innebærer mer direkte kontakt med ansatte og andre, som ledelse og rådgivning. De aktuelle informantene som har slike arbeidsoppgaver bemerker seg at evneutnyttelsen er svakere ved hjemmekontor, noe som svekker deres opplevde psykososiale arbeidsmiljø. Når faktorene som inngår i jobbkrav-dimensjonen da ikke viser en endring når individet benytter seg av hjemmekontor, tyder dette på at graden av kontroll vil være svært viktig å opprettholde når individer utfører arbeidet hjemmefra. Dette underbygger Vleeshouwers funn og vil være relevant å utforske dypere med et større datasett for å kunne fastslå hvor mye viktigere enn jobbkrav-dimensjonen for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det kommer også frem av funnene i denne oppgaven hvor viktig raden av sosioemosjonell støtte og instrumentell sosial støtte er for det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er et funn som underbygger Karasek og Theorell (1990) sin utvikling av krav-kontroll modellen til å inkludere sosial støtte, og viser hvordan en lavere grad av disse to formene for sosial støtte påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet.

Informantene i denne oppgaven opplever en lav grad av både sosioemosjonell støtte og instrumentell sosial støtte, noe som svekker deres opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Hvilken av disse to formene for sosial støtte som har størst påvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet når arbeidet utføres hjemmefra er derimot vanskelig å fastslå utfra våre funn, ettersom individene har ulike preferanser til hvilken form av sosial støtte som bør prioriteres for at det psykososiale arbeidsmiljøet forbedres.

Produktivitet er et mål på hvor effektivt og hvordan vi bruker tilgjengelige ressurser, enten det er på hjemmekontoret eller i et fast kontormiljø. I tråd med våre funn, viser det seg at bruken av disse ressursene er like god eller til og med bedre ved hjemmekontor. Informantene våre påpeker at arbeidsoppgavene er de samme og krever de samme ressursene, uavhengig av om de er på hjemmekontor eller på en fast kontor plass. I likhet med rapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) spiller kvaliteten og størrelsen på boligen en rolle for hjemmekontor. Det viser seg at arbeidstakere opplever hjemmekontor som en god erstatning dersom de har et eget rom til hjemmekontoret, i motsetning til for eksempel å bruke kjøkkenbordet (Ingelsrud, 2020, s.5). Basert på dybdeintervjuene med informantene våre har dette imidlertid ført til utfordringer med å utføre arbeidsoppgavene på en god og ergonomisk måte.

Ifølge en tidligere studie bruker den gjennomsnittlige amerikanske arbeidstakeren omtrent 26,9 minutter hver vei på pendling til jobb, noe som tilsvarer nesten en time med tapt produktivitet hver dag (U.S. Census Bureau, 2021). I tråd med våre funn mener også informantene våre at pendletiden påvirker produktiviteten deres, og de opplever tidsbesparelser ved hjemmekontor. I tillegg hevder teorien at hjemmekontor er definert som en prosess der man jobber utenfor en fast kontor plass, og bruken av teknologi kan redusere pendletiden og forbedre effektiviteten (Farooq & Sultana, 2021). Ifølge de fleste informantene våre tyder det på at arbeidsplassen kan ha flere interaksjoner mellom kollegaer, noe som kan føre til mindre produktivt arbeid. Studier viser at arbeidsroen er høyere på hjemmekontor, spesielt når det gjelder daglige oppgaver og arbeid som krever konsentrasjon (Korsmo 2022, sitert i Ingelsrud, 2020).

Opplevelsen av produktivitet refererer til subjektiv oppfatning eller følelse av å få ting gjort og oppnå mål innenfor en gitt tidsperiode. Det er individets oppfatning av evnen til å produsere ønskede resultater i forhold til investert tid og energi. Basert på våre funn kan vi sammenligne dette med fleksibiliteten ved hjemmekontor og informantenes følelse av produktivitet knyttet til denne fleksibiliteten. Studier viser at hjemmekontor gir informantene økt kontroll over arbeidsforholdene

og muligheten til å tilpasse dem (Evens, 2014). Videre viser en annen studie utført av Stanford University at fjernarbeidere opplever en økning på 13% i produktivitet sammenlignet med kolleger som jobber på kontoret (Bloom et al., 2015).

Med andre ord kan vi konkludere med at produktiviteten er avhengig av hvordan ressursene brukes, enten det er på hjemmekontoret eller på et fast kontor. Våre funn viser at hjemmekontor kan være like effektivt, eller til og med mer effektivt, enn tradisjonelt kontorarbeid. Boligens kvalitet og størrelse, samt muligheten til å ha dedikerte arbeidsområder, spiller en rolle i hjemmekontorets suksess. Redusert pendletid og høyere arbeidsro kan også bidra til økt produktivitet ved hjemmekontor. Samlet sett gir fleksibiliteten og kontrollen over arbeidsforholdene ved hjemmekontor en positiv effekt på produktiviteten til arbeidstakere.

5.1.2 Motsigninger

Det kommer frem av undersøkelsen gjort i denne oppgaven at individer føler på en større svekkelse av det psykososiale arbeidsmiljøet ved hjemmekontor når de positive sosiale relasjonene mangler, mens mangelen på negative sosiale relasjoner ikke har en like stor effekt på hvordan individene opplever det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes. Dette er en motsigning til det som kommer frem i undersøkelsen til Eiken & Saksvik fra 2002. I denne konkluderes det med at de negative sosiale relasjonene har en større effekt på et individs velvære og opplevde psykososialt arbeidsmiljø, enn de positive sosiale relasjonene har. En mulig årsak til denne motsetningen kan være mangelen på informasjon som ble gitt av informantene knyttet til forekomsten og effektene av de mest alvorlige negative sosiale relasjonene, som trakassering og mobbing. Dersom effektene av mindre alvorlige sosiale relasjoner derimot er lik effektene av de mest alvorlige sosiale relasjonene, tyder dette på at effekten de to ulike formene for sosiale relasjoner ikke er slik den er beskrevet i Eiken & Saksvik (2002) når individene benytter seg av hjemmekontor. Det vil være svært interessant å gå dypere inn på disse to formene for sosiale relasjoner og hvordan disse påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor blir benyttet.

I våre funn har det blitt observert at produktiviteten ved hjemmekontor kan være høy, men dette gjelder kun på kort sikt. Dette samsvarer med forskningsrapporter fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Handelshøyskolen ved OsloMet som viser at produktiviteten ved hjemmekontor kan være høy, men mange opplever også negative konsekvenser på kort sikt, og opplevelsen av meningsfullhet i jobben synker i takt med hyppigheten av hjemmekontor (Korsmo, 2022).

Funnene i denne oppgaven belyser et problem med produktivitet fordi de som benytter seg av hjemmekontor på lang sikt, da arbeidsoppgaven blir oppfattet som ensformig og de ansatte savner det sosiale arbeidsmiljøet og dermed blir produktivitet svekket på lang sikt. Funnen i oppgaven ser derfor på at hjemmekontor ved kort sikt øker produktiviteten.

5.1.3 Nye funn

Noe som kommer frem av denne undersøkelsen, og som ikke har blitt sett på i tidligere forskning, er hvordan den kollektive opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet blir påvirket av at individer benytter seg av hjemmekontor. Her er spesielt funnet om at kollegaer ikke får utnyttet ferdighetene og kunnskapen til de individene som benytter seg av hjemmekontor like godt. Dette begrunnes med at det er vanskeligere å opprettholde jevn kontakt med det faglige miljøet som oppstår på arbeidsplassen når individer med kunnskaper og ferdigheter benytter seg av hjemmekontor. Her vil graden av kontroll for de ansatte på arbeidsplassen svekkes, ettersom at evneutnyttelsen mellom kollegaer og ledelse er vanskeligere å gjennomføre.

Dette er et funn som kan være svært interessant å kartlegge nærmere for å kunne se om det psykososiale arbeidsmiljøet kan sees på utfra et kollektivt perspektiv for arbeidsplassen, og om bruken av hjemmekontor da er en faktor som spiller inn på styrken av det psykososiale arbeidsmiljøet. Det viser seg også av funnene i denne oppgaven at tvungen bruk av hjemmekontor og bruk av hjemmekontor der dette utformes på arbeidsgivers premisser kan ha negative effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet og øke forekomsten av stress- og helseplager. Det kommer frem av den aktuelle informanten at fasilitetene for gjennomføring av hjemmekontor ikke var bra nok, og at da den aktuelle informanten ble tvunget til å utføre arbeidet hjemmefra økte graden av stress. Ettersom at den aktuelle informanten måtte anskaffe et HMS-vedtak for å kunne utføre arbeidet på kontoret tyder dette på at tvungen bruk av hjemmekontor kan ha svært negative effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet, og kan i lengden føre til økt risiko for stress- og helseplager. Det vil derfor kunne være svært interessant å se nærmere på hvordan utformingen av hjemmekontor i seg selv kan ha en effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet, og hvordan denne utformingen kan gjennomføres på best mulig måte.

Ifølge informantene så vet de fleste at de kan få tilgang og utstyr som er nødvendig om de skulle ønsker det, men ingen har en grundig opplæring av hvordan ting skal bli satt opp, noe som kan påvirke arbeidsrelaterte muskler- og skjelettplager ved hjemmekontor og produktiviteten i det langsiktige løpet (Escorpizo, 2008).

5.2 Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet forbedres ved hjemmekontor?

For å kunne forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes, er det tre hovedfaktorer som må sees nærmere på. Disse er graden av sosial støtte ved hjemmekontor, grad av evneutnyttelse ved hjemmekontor og hvilken arbeidssituasjon utfra graden av kontroll og jobbkrav de ansatte opplever når hjemmekontor benyttes.

Basert på funnene i denne oppgaven kommer det tydelig frem at det oppleves som vanskelig å opprettholde de sosiale relasjonene med kollegaer og ledelse når hjemmekontor benyttes. Ansatte føler på et tap av tilknytning til arbeidsplassen og et savn av de gode faglige samtalene. For å få økt det psykososiale arbeidsmiljøet for individer som benytter seg av hjemmekontor, vil det å forbedre mulighetene for opprettholdelse av de sosiale relasjonene og å øke graden av sosial støtte for individet være svært viktig. Ved å gjennomføre bruken av hjemmekontor som en hybridløsning der arbeidet blir utført på kontoret noen av dagene, og hjemmefra resten av uken, ser ut til å være en svært god måte for individene å utnytte godene som kommer fra tilgangen til hjemmekontor og fortsatt kunne opprettholde de sosiale relasjonene med kollegaer og ledelse. Dersom individer derimot er i en situasjon der hjemmekontor blir benyttet daglig, vil det være viktig at gode kommunikasjonskanaler for interpersonale samtaler er tilrettelagt. Funnene i denne oppgaven belyser et problem for sosiale relasjoner når hjemmekontor benyttes, nemlig at individene som bruker hjemmekontor føler at terskelen for å ta kontakt med medarbeidere eller ledere øker. Det må gjøres tiltak for å senke denne terskelen, slik at individer på hjemmekontor letter kan oppnå kontakt med arbeidsplassen og dermed få opprettholdt de sosiale relasjonene.

Tiltak som kan vurderes dersom hjemmekontor benyttes daglig er forbedringer av kommunikasjonskanaler, oppfordringer og krav fra ledelsen om å opprettholde sosiale relasjoner og digitale møter, lunsjer eller andre arrangementer som hjelper de som er på hjemmekontor med å føle seg som en del av gruppen. Dette kan forbedre graden av sosioemosjonell støtte, og da også det psykososiale arbeidsmiljøet, ved at individene opplever en økt grad av integrasjon og tillit i gruppen.

En annen form for sosial støtte som oppgaven belyser som et viktig aspekt for det psykososiale arbeidsmiljøet er graden av instrumentell sosial støtte. Funnene i oppgaven ser at det er en mangel på god opplæring knyttet til bruken av hjemmekontor, og individene som benytter seg av det føler på en lav grad av støtte fra ledelsen knyttet til arbeidsoppgavene. Dersom graden av instrumentell

sosial støtte ikke er god nok vil dette kunne føre til stress knyttet til bruken av hjemmekontor, og dermed svekke det psykososiale arbeidsmiljøet når individet utfører arbeidet hjemmefra. Ved å benytte seg av en hybridløsning når det gjelder bruken av hjemmekontor, kan individene som sliter når de jobber hjemmefra kunne få oppklaring i de ulike arbeidsoppgavene og oppnå gode svar som gjør at bruken av hjemmekontor blir mer optimal. Dersom slike oppklaringer og svar derimot ikke er gode nok, vil problemene som oppstår av en for lav grad av instrumentell sosial støtte kunne gjenta seg. Dermed er det nødvendig for de som benytter seg av hjemmekontor å få tilstrekkelig med opplæring for hvordan arbeidet kan utføres hjemmefra, og at de opplever en lav terskel for å ta kontakt med enten ledelsen eller andre medarbeidere for råd og svar. Dette vil være spesielt viktig dersom individer utfører arbeidet hjemmefra ofte eller daglig. Tiltak som kan forbedre graden av instrumentell sosial støtte ved bruk av hjemmekontor kan være forbedrede kommunikasjonskanaler for lettere kontakt med ledelse eller medarbeidere, i tillegg til et forbedret opplæringssystem til hvordan arbeidet kan løses fra et hjemmekontor. Dersom slike tiltak har en positiv påvirkning på graden av instrumentell støtte, vil også det psykososiale arbeidsmiljøet til de som benytter seg av hjemmekontor kunne forbedres.

En faktor som hjemmekontor i seg selv forbedrer er at forekomstene av negative sosiale relasjoner, som interpersonelle konflikter og unødvendig støy, reduseres. Dette belyser også funnene i denne oppgaven, noe som tyder på at hjemmekontor i seg selv vil kunne ha en positiv effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet. Det funnene derimot også belyser er hvordan graden av positive sosiale relasjoner også reduseres ved hjemmekontor.

Funnene tyder også på at denne reduksjonen har en svært negativ effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet for brukerne av hjemmekontor. Individene som benytter seg av hjemmekontor føler på et savn av de gode faglige samtalene med kollegaer og ledelsen som kan gi løsninger i enkeltoppgaver, i tillegg til andre interaksjoner som kan gi positive utfall for individene og deres tilknytting til bedriften og gruppen. Dette tyder på at en økning av forekomstene av de positive sosiale relasjonene, der de negative interaksjonene fortsatt holder seg på et lavt nivå, vil kunne styrke det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette er derimot ikke en enkel sak å løse, da en økning av sosiale interaksjoner ikke bare kan øke forekomsten av de positive relasjonene, men også øke risikoen for at negative relasjoner bygges opp.

Tiltak som økt oppfølging fra ledelsen kan ha en positiv effekt, da negative interaksjoner lettere unngås, men spesifikke tiltak med en garantert positiv effekt vil være vanskelig å oppnå. Funnene tyder derimot på at det vil være svært viktig for ledelsen å fortsette å forebygge og løse negative sosiale relasjoner mellom arbeidstakerne selv når de benytter seg av hjemmekontor, og at det samtidig legges opp til at de ansatte lettere kan oppnå gode positive relasjoner, gjennom for eksempel gode kommunikasjonskanaler og god opplæring i bruk av slike kanaler.

Funnene i oppgaven belyser også et problem knyttet til evenutnyttelsen til individer som benytter seg av hjemmekontor. Det kommer da spesielt frem av funnene at de med arbeidsstillinger som innebærer rådgivning og personalledelse føler på en større reduksjon i evneutnyttelsen når de utfører arbeidet hjemme. For de som utfører mer rutinepregede arbeidsoppgaver, som regnskapsføring og lønnsutbetaling, ser det ikke ut til at graden av evneutnyttelse blir svekket av at arbeidet utføres hjemmefra. For de som gjennomfører hjemmekontor med en hybridløsning (altså et par dager på jobb, et par dager hjemme), vil det nok være lettere å opprettholde evneutnyttelsen, da arbeidsoppgaver som er vanskelige å gjennomføre hjemmefra kan utføres de dagene individet oppholder seg på kontoret. Reduksjonen i evneutnyttelse hos individer med interpersonale arbeidsoppgaver begrunnes med en mangel på direkte kontakt med enkeltpersonene de jobber med, noe som gjør det vanskeligere å utnytte de ferdighetene og kunnskapene som individet som benytter seg av hjemmekontor sitter på. Evneutnyttelsen er en viktig del av kontroll-dimensjonen i krav-kontroll-støtte modellen (Karasek & Theorell, 1990, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 192), og vil dermed være en avgjørende faktor for hvor godt nivå til det psykososiale arbeidsmiljøet er. For å kunne opprettholde evneutnyttelsen ved hjemmekontor for de med interpersonale arbeidsoppgaver vil det være svært viktig å kunne tilby gode hjelpemidler for en bedret utførelse av jobben hjemmefra. Eksempel på slike virkemidler kan være et godt system for å gjennomføre digitale møter med personell, der deltakerene enkelt kan føle seg både sett og hørt. Også for denne faktoren tyder funnene på at det å oppnå en lavere terskel for sosiale interaksjoner når hjemmekontor blir benyttet vil være avgjørende for hvor godt arbeideren klarer å utnytte evnene sine og dermed også hvor godt det psykososiale arbeidsmiljøet vil være.

Den aktive arbeidssituasjonen som Nytrø (1995, sitert i Eiken & Saksvik, 2011, s. 191) mener er den optimale arbeidssituasjonen for å kunne oppnå en høy grad av psykososialt arbeidsmiljø, vil nok også være den optimale arbeidssituasjon for de som benytter seg av hjemmekontor. For å oppnå denne situasjonen må både kontroll og jobbkrav være av en høy grad. Ut fra funnene i denne oppgaven ser vi at graden av autonomi og jobbkrav til de som benytter seg av hjemmekontor ikke

blir påvirket av bruken av hjemmekontor, men heller stillingen i seg selv. Evneutnyttelsen er den eneste faktoren i denne modellen som ser ut til å endre seg basert på hvor arbeidet utføres. Dersom graden av autonomi og graden av jobbkraav allerede er på et høyt nivå, vil det være viktig å komme med tiltak som øker evneutnyttelsen til de ansatte for å unngå en «høystress» arbeidssituasjon. Hvis derimot graden av autonomi og jobbkraav ikke er på et høyt nivå, må tiltak som øker dette komme i tillegg til de tiltakene som blir gjennomført for å øke evneutnyttelsen. Dermed blir det svært viktig for ledelsen å oppnå en oversikt over nivået på jobbkraav og kontroll for de ansatte som benytter seg av hjemmekontor. En slik oversikt vil muligens være mulig å oppnå ved å gjennomføre regelmessige undersøkelser, der de ansatte kan reflektere rundt sin egen grad av kontroll og hvilke kraav arbeidsgiver stiller til deres arbeid. Ved å holde god oversikt over de ansatte som benytter seg av hjemmekontor sin arbeidssituasjon, kan dette gjøre det lettere å finne nødvendige tiltak for å øke det psykososiale arbeidsmiljøet.

I tillegg til en slik oversikt vil en god dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver knyttet til utformingen av hjemmekontor kunne bidra med å redusere forekomsten av stress- og helseplager for de ansatte. Aktuelle temaer i en slik dialog kan for eksempel være antall dager hjemmekontor brukes, hvor mye opplæring som hver ansatt trenger for å gjennomføre arbeidet på hjemmekontoret og hvor mye utstyr den ansatte trenger for å kunne utføre arbeidet på en god måte som opprettholder eller øker graden av psykososialt arbeidsmiljø. Når det gjelder utstyr, bør også selve fasilitetene for utførelse av arbeidet hjemmefra diskuteres. Ikke alle har plass eller tilgang til skrivebord og kontorstoler, noe som bør bli belyst i en slik dialog for å unngå at de med for dårlige fasiliteter må utføre arbeidet hjemmefra i for lang tid, da dette kan føre til en økning i stress- og helseplager som svekker det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det funnene i denne oppgaven og tidligere forskning peker på som viktige faktorer for å kunne forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes er evneutnyttelsen, graden av sosiale relasjoner og arbeidssituasjonen utfra graden av kraav og kontroll. Etter å ha sett på hva tidligere forskning sier om dette og drøftet det rundt funnene i denne oppgaven, er det kommet frem til seks mulige tiltak som kan ha en positiv effekt på graden av psykososialt arbeidsmiljø når arbeidet utføres hjemmefra. Disse er (1) forbedrede kommunikasjonskanaler for å gjøre det lettere å opprettholde sosiale relasjoner, (2) oppfordre ansatte til å oppsøke sosiale interaksjoner og dermed senke terskelen for å ta kontakt med hverandre, (3) forbedre opplæringen knyttet til bruken av hjemmekontor og øk graden av støtte de ansatte har tilgjengelig, (4) øke evneutnyttelsen ved å implementere systemer som gjør det lettere å utføre arbeidsoppgaver der direkte interpersonale

interaksjoner er viktig, (5) vedlikeholde en lav grad av negative sosiale relasjoner og (6) utforme hjemmekontorløsninger på arbeidstakers premisser gjennom god dialog. Dersom tiltakene gir den ønskede effekten, vil det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor blir brukt kunne forbedres.

5.3 Hvordan kan produktiviteten forbedres ved hjemmekontor?

Fleksibilitet er en sentral faktor i å opprettholde produktivitet. Ved å tilby hjemmekontor eller arbeid-fra-hvor som helst muligheter, gir man ansatte muligheten til å tilpasse arbeidsforholdene etter deres behov og preferanser (Evens 2014).. Dette kan føre til økt motivasjon, fokus og produktivitet. Informantene gir positive tilbakemeldinger på fleksibiliteten som hjemmekontor gir, der de påpeker at hjemmekontor gir fordeler ved at man slipper de regelmessige rutiner som pendling, pynting etc. Det er derfor enda viktigere at man etablerer gode arbeidsrutiner på hjemmekontoret. Dette kan være å ha faste pauser, planlegge gjøremål dagen før, og følge tidsplanen til punkt å prikke for å kunne opprettholde eller forbedre produktivitet (Oddane, 2021).

Ut ifra våre funn så har informantene høy terskel for å ta kontakt med hverandre, som kan føre til dårligere kommunikasjon ved arbeidsoppgaver. Det er derfor viktig at ledelsen sin oppfølging tydeliggjør arbeidsoppgaver og mål for ansatte (Choudhury & Barley, 2020). Dette bidrar til å opprettholde fokus og retning i arbeidet ved hjemmekontor. Blant annet så uttrykker informantene behov for bedre oppfølging og støtte når det gjelder hjemmekontor. Videre kan det være nyttig med opplæring i hvordan man kan optimalisere produktiviteten og takle eventuelle utfordringer ved hjemmekontor.

Tilrettelegging av nødvendig utstyr er også en faktor som kan forbedres hos våre informanter, hvor de selv må skaffe sine egne utstyr. Informant 4 påpekte at dårlige fasiliteter hjemme kan påvirke produktiviteten negativt. Det er viktig å ha en ergonomisk arbeidsplass hjemme med riktig stol, bord og belysning for å opprettholde komforten og unngå fysiske belastninger som fører til økt produktivitet i det langsiktige løp (Escorpizo, 2008).

Når hjemmekontor benyttes så fører det til mindre distraksjoner ifølge våre informanter, men for å kunne forbedre produktivitet så kan det være lurt å skape et stille og rolig arbeidsområde hjemme. Selv om arbeidsroen er bedre hjemme, så legger det en dempe på både positive og negative sider av jobben som læring, kreativitet og fellesskapsfølelse (Ingelsrud et.al., 2022, s.5). Dette innebærer at man har en fast arbeidsstasjon der man unngår forstyrrelser som TV eller sosiale medier, og informere de man bor rundt om arbeidstiden sin. Selv om hjemmekontor brukes som et alternativt

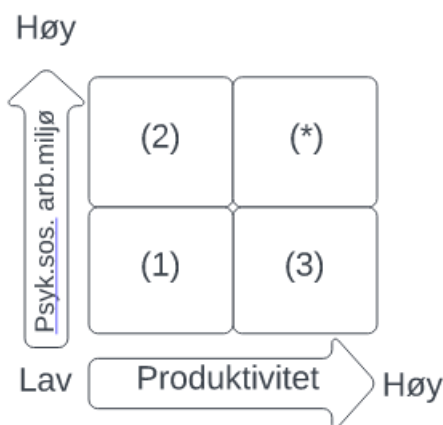
arbeidssted så er det fortsatt viktig å opprettholde samtaler med kolleger, er det fortsatt viktig å opprettholde god kommunikasjon og samarbeid. Bruk digitale verktøy som e-post, chatprogrammer eller videokonferanser for å holde kontakten med kolleger og holde deg oppdatert på arbeidsoppgaver. Å kunne fortsatt ha samhandling med kollegaene sine og få tilbakemeldinger ved benyttelse av hjemmekontor kan forbedre produktiviteten ved hjemmekontor (Eiken et al., 2008, s. 34). Fastsatte møter eller virtuelle teammøter kan være nyttige for å opprettholde den sosiale tilknytningen.

Enkelte tilfeller løses bedre i teams enn enkelte individet og med at terskelen er så høy blant informantene så må dette bedres for at produktivitet også skal økes. Andre faktorer som er med på å opprettholde eller øke produktivitet ved hjemmekontor er ulike arbeidsoppgaver, der de mer konsentrasjonskrevende oppgaver løses bedre ved hjemmekontor. I tråd med våre funn så vil det å kunne kartlegge og planlegge sin hverdag forbedre produktivitet, med at man har en arbeidsplan og rutiner som må gjøres. Selv om informantene påpeker at hjemmekontor gir fordeler ved at man slipper de regelmessige rutiner som pendling, pynting osv., er det viktig at man etablerer gode arbeidsrutiner på hjemmekontoret også. Dette kan være å ha faste pauser, planlegge gjøremål dagen før, og følge tidsplanen til punkt å prikke for å kunne opprettholde eller forbedre produktivitet (Oddane, 2021).

Selv om hjemmekontor gir informantene muligheten til å bedre balansen mellom arbeid og fritid, er det viktig å sette grenser mellom arbeid og fritid for å unngå utbrenthet. Dette kan blant annet gjøres via å sette av tid til avslapping, trening og andre aktiviteter som kan bidra til trivsel og velvære. En balanse mellom dette kan bidra til forbedring av produktivitet.

5.4 Hvordan kan den optimale situasjonen oppnås?

For å kunne oppnå en optimal situasjon for både produktiviteten og det psykososiale arbeidsmiljø, vil de ulike tiltakene nevnt tidligere sees opp mot hvilken effekt de har innenfor den dynamiske modellen for psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet, som inngår som den avhengige variabelen i forskningsmodellen for denne oppgaven.



Figur 5.1: Den dynamiske modellen for psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet ved hjemmekontor

5.4.1 Forbedring av produktiviteten

Dersom det psykososiale arbeidsmiljøet er på et høyt nivå, men produktiviteten er lav, vil individet befinne seg i situasjon 2. Her vil det kunne være avgjørende å implementere tiltak som øker produktiviteten samtidig som det opprettholdes et høyt nivå på det psykososiale arbeidsmiljøet for så å kunne oppnå den ønskede optimale situasjonen. Ifølge funnene i Evens (2014) kan fleksibilitet til å tilpasse arbeidsforholdene etter individets behov og preferanser, for eksempel ved å benytte seg av hjemmekontor, føre til en økning i produktiviteten. I tillegg kan tiltak som fremmer en balanse mellom arbeid og fritid, der klare grenser settes, bidra til å øke produktiviteten. En annen viktig faktor er støtte og veiledning fra ledelsen når det gjelder utstyr og bruk av dette i forbindelse med hjemmekontor, da dette har en positiv innvirkning på produktiviteten. En annen vesentlig faktor som påvirker produktiviteten, er graden av arbeidsro. Spesielt oppgaver som krever høy konsentrasjonsevne trenger en viss grad av ro for å kunne maksimere produktiviteten.

5.4.2 Forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet

Når individet befinner seg i situasjon 3 i den dynamiske modellen, er graden av produktivitet høy, men det psykososiale arbeidsmiljøet er lavt. Her vil tiltak for å øke det psykososiale arbeidsmiljøet samtidig som produktiviteten opprettholdes være avgjørende for å oppnå den optimale situasjonen. Tiltak som et forbedret kommunikasjonssystem for enklere opprettholdelse av de sosiale relasjonene, et forbedret opplæringsystem og bedre dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver knyttet til bruken av hjemmekontor kan øke nivået på det psykososiale arbeidsmiljøet. Når det gjelder opprettholdelse av produktiviteten, tyder funnene i Ødegaard & Roos (2014) på at nivået til produktiviteten er positivt korrelert med nivået til det psykososiale arbeidsmiljøet. På bakgrunn av

dette vil det være tenkelig at en økning i det psykososiale arbeidsmiljøet ikke vil føre til en reduksjon i produktiviteten, men heller en økning eller en opprettholdelse av dette.

5.4.3 Forbedring av både det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten

Når individet er befinner seg i situasjon 1 så er graden av det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet lav. Her er det viktig at tiltak for å øke det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet ikke går på bekostning av hverandre. Man setter tiltak nevnt i det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet opp mot hverandre for å unngå at en økning av den ene uavhengig faktoren går på bekostning av den andre. Hovedfokuset bør ligge på det psykososialt arbeidsmiljø da en bedring i dette kan medføre en økning i produktiviteten, i følge Ødegaard og Roos (2014).

Tiltak som dette er et forbedret kommunikasjonssystem som kan bidra til opprettholdelse av sosiale relasjoner og gjøre det lettere å oppnå støtte og tilbakemeldinger fra både kollegaer og ledelsen. Dette må derimot ikke gå på bekostning av arbeidsroen som funnene i denne oppgaven belyser som en svært avgjørende faktor for økt produktivitet. Ledelsen bør også ha god kontroll av bruken av kommunikasjons kanaler og de ansatte bør kunne få god opplæring av bruken av slike verktøy kan bidra til å redusere risikoen for at økte sosiale interaksjoner medfører negative konsekvenser for produktiviteten.

Tilrettelegging av nødvendig utstyr og fasiliteter er en faktor som har innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten. Å implementere tiltak for en ergonomisk hjemmearbeidsplass kan påvirke produktiviteten på flere måter. For det første bidrar det til å unngå helseproblemer som kan hemme produktiviteten på lang sikt. Videre reduserer det stressnivået og forebygger helseplager knyttet til det psykososiale arbeidsmiljøet.

6 Konklusjon

I dette kapitlet vil konklusjoner på problemstillingen bli foretatt. Etter dette vil implikasjonene for praksis og forskning bli gjennomgått. Problemstillingen i oppgaven er som nevnt tidligere:

«Hvordan kan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten optimaliseres når hjemmekontor benyttes?»

Funnene fra denne oppgaven viser til flere likheter med teorier og tidligere funn, i tillegg til noen motsigelser og nye funn. For å kunne oppnå et høyt nivå på det psykososiale arbeidsmiljøet, må det forekomme en høy grad av jobbkrav, kontroll og sosial støtte, i følge Karasek & Theorell (1990, sitert i Eiken & Saksvik, s. 192). Flere av informantene peker på at de jobbkravene og autonomien som inngår i kontroll-dimensjonen er på et høyt nivå når hjemmekontor benyttes, men at evneutnyttelsen i kontroll-dimensjonen for visse stillinger, og den sosiale støtten er lav når arbeidet utføres hjemmefra. Det vil her være svært viktig å innarbeide tiltak for at de med arbeidsoppgaver som medfører en høy risiko for lavere evneutnyttelse skal kunne oppnå en høy grad av kontroll. I tillegg er det viktig med en forbedring av den sosiale støtten de som benytter seg av hjemmekontor har tilgang til. Dette vil være kritisk for å kunne optimalisere det psykososiale arbeidsmiljøet når hjemmekontor benyttes.

For å kunne oppnå et høyt nivå av produktivitet når hjemmekontor benyttes kan vi konkludere med at fleksibilitet spiller en sentral rolle (Oddane, 2021). Flere av informantene påpeker at det å kunne tilpasse sine egne arbeidsforhold kan føre til økt produktivitet og fokus. Det er viktig å etablere gode arbeidsrutiner og arbeidsoppgaver, tydeliggjøre oppfølging fra ledelse, tilrettelegging av nødvendig utstyr og et rolig arbeidsforhold kan være med på å opprettholde og forbedre produktivitet. I tillegg så er det viktig å oppreholde gode kommunikasjoner med kollegager som om man jobber hjemmefra. Ved å implementere tiltak som fremmer fleksibilitet, støtte og balanse mellom arbeids og fritid, kan man optimalisere økt produktivitet når hjemmekontor benyttes. I tillegg vil muligens tiltak som forbedrer det psykososiale arbeidsmiljøet kunne ha en positiv effekt på produktiviteten, basert på Ødegaard & Roos (2014) sine funn.

Tiltakene som denne oppgaven konkluderer med kan bidra til en optimalisering av både det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten er følgende:

- Forbedrede kommunikasjonssystemer som gjør det lettere å opprettholde sosiale relasjoner.
- Oppfordringer om å ta kontakt med medarbeidere og ledelsen, for å senke terskelen for sosiale interaksjoner.
- Forbedre opplæringen knyttet til bruken av hjemmekontor og øke støtten til de som benytter seg av hjemmekontor.
- Implementere systemer og andre løsninger som kan gi høyere evneutnyttelse for de med arbeidsoppgaver som innebærer mer direkte interpersonale interaksjoner, som ledere og rådgivere.
- Vedlikeholde en lav grad av negative sosiale relasjoner, selv når forekomsten av sosiale interaksjoner øker.
- Utforme hjemmekontorløsninger på arbeidstakers premisser gjennom god dialog og fastsetting av hvilke utstyr og fasiliteter den ansatte trenger for å utføre arbeidet hjemmefra.
- Tydeliggjør arbeidsområdet og informere de man bor med om arbeidstiden sin.
- Fleksible pauser sånn at det ikke går på bekostning av velvære knyttet til hjemmekontor.
- Gi ansatte grad av autonomi til å styre sin egen arbeidsdag.

6.1 Implikasjoner for forskning

Selv om det har blitt gjennomført mange studier om hjemmekontor, produktivitet og det psykososiale arbeidsmiljøet, er det få studier som fokuserer spesifikt på å optimalisere og opprettholde det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten når man arbeider hjemmefra. Derfor anser vi vår avhandling som et potensielt viktig teoretisk bidrag til forskningen på dette området.

Implikasjonene for forskningen er i hvilken grad vi har kontroll over informantene vi har brukt, og hvordan dette gir oss et solid rammeverk og forskningsprosesser som tar hensyn til at hjemmekontor er en varig trend. Det er avgjørende at vår studie belyser mulighetene for å optimalisere hjemmekontor sett fra et psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet. Vi er overbevist om at dette er en viktig faktor for fremtiden, da hjemmekontor har kommet for å bli. Studien vår bruker en kvalitativ tilnærming, noe som betyr at våre funn kun er gyldige for informantene vi har inkludert. I fremtiden vil det kunne være interessant å undersøke funnene og problemstillingen i denne oppgaven dypere med et større utvalg av informanter og en forbedret undersøkelse. I tillegg vil det kunne være interessant å se nærmere på motsetningene og de nye funnene som ble gjort i denne oppgaven, for så å kartlegge disse bedre.

6.2 Implikasjoner for praksis

Vi har funnet tiltak i dette studie som kan gi innblikk for ledere og praktikere i hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet og produktivitet kan optimaliseres når arbeidstakere utfører arbeid hjemmefra. Vi viser til en dynamisk modell som arbeidsgiver kan bruke for å kartlegge hvilke behov/tiltak som kan være aktuelle for få optimaliserer bruken av hjemmekontor.

En grundig gjennomgang av teorier og tidligere funn sammen med denne kvalitative studien har belyst hvor relevant en slik tilnærming til det psykososiale arbeidsmiljø og produktiviteten vil kunne være for arbeidsgivere som tilbyr hjemmekontor til sine arbeidstakere. Diskusjonsdelen i denne oppgaven viser tydelig frem viktigheten av å utvikle tiltak som kan forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten for en arbeidsløsning som blir mer relevant i arbeidslivet for hvert år, nemlig hjemmekontor.

7 Referanser/litteraturliste

- Bakke, A. B. (2017). Fleksibilitet i arbeidslivet - Hva er det, og hva betyr det for arbeidstakere og virksomheter? [Flexibility in the labor market - What is it, and what does it mean for employees and companies?]. Fafo-rapport 2017:13. Retrieved from <https://fafo.no/images/pub/2017/20619.pdf>
- Buffer. (2019). The state of remote work. Retrieved from <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2019>
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
<https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Chim, J. M. Y., & Chen, T. L. (2023). Prediction of Work from Home and Musculoskeletal Discomfort: An Investigation of Ergonomic Factors in Work Arrangements and Home Workstation Setups Using the COVID-19 Experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3050. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043050>
- Cope, D. G. (2014). Methods and meanings: Credibility and trustworthiness of qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(1), 89–91. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.89-91>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2016) Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora. <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2018, 29. oktober). Kva er forskningsetikk? [Forskningsetikk.no. https://www.forskningsetikk.no/om-oss/kva-er-forskningsetikk/](https://www.forskningsetikk.no/om-oss/kva-er-forskningsetikk/)
- Tran, D.P. & Småge, N.A. (2022) Kritiske forhold knyttet til suksess for fjernarbeid. (Forprosjekt). Universitet i Sør-øst Norge.
- Eiken, T. E. & Saksvik, P. Ø. (2011) Det psykososiale arbeidsmiljøet: hvor har det blitt av den sosiale dimensjonen?
- I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og Organisasjonpsykologi: Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv* (3. utg., s. 186 - 213). Cappelen Damm Akademisk

Eiken, T., Tynes, T., Grimsrud, T. K., Sterud, T. & Aasnæss, S. (2008) Psykososialt Arbeidsmiljø: Delrapport (STAMI-rapport, årg. 9 nr. 11) Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og -helse.

https://stami.brage.unit.no/stamixmlui/bitstream/handle/11250/288520/stamirapporter_78.pdf?sequence=1

Escorpizo, R. (2008). Understanding work productivity and its application to work-related musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3-4), 291-297.

Farooq, R. and Sultana, A. (2022), "The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity", *Measuring Business Excellence*, Vol. 26 No. 3, pp. 308-325.

<https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>

Gohoungodji, P., N'Dri, A. B. & Matos, A. L. B. (2022) What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: a systematic and critical review, *The International Journal of Human Resource Management*. DOI: 10.1080/09585192.2022.2112259

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.

Hardy, P., Marcolino, L. S., & Fontanari, J. F. (2021). The paradox of productivity during quarantine: an agent-based simulation. *The European Physical Journal. B, Condensed Matter Physics*, 94(1), 40–40. <https://doi.org/10.1140/epjb/s10051-020-00016-4>

Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO reports*, 20(1), e47435.

Ingelsrud, Aksnes, Bernstrøm, Egeland, Hansen, Pedersen, Underthun, & Weitzenboeck. (2020). Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser. Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet.

<https://hdl.handle.net/11250/2992422>

Jacobsen, D.I., (2022). Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (4.utgave).

Johannessen, A., Tufte, P.A., Christoffersen, L. (2021). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (6.utgave).

- Korsmo, E. K. (2022, 27. april). Høy produktivitet på hjemmekontor – flere mister gnisten. OsloMet - storbyuniversitetet. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/hoy-produktivitet-pa-hjemmekontor-flere-mister-gnisten>
- Niuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010) Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine* 60(1), s. 277-286.
DOI:10.1093/occmed/kqq081
- Oddane, T. (2021). Pauser. *Praktisk økonomi og finans*, 37(2), 155–163.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2021-02-06>
- Palvalin, M. (2019). What matters for knowledge work productivity?. *Employee Relations*, 41(1), 209-227.
- Pannebakker, M. M. (2017). Utforskende design: En metodologisk tilnærming for kvalitative studier. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 24(6), 405-413.
- Pettersen, I. J. (2022) Hva skjer etter pandemien? Om arbeidsliv, hjemmekontor og digitalisering. *Praktisk økonomi og finans*. 38(2), 170-178. <https://doi.org/10.18261/pof.38.2.5>
- Ringdal, K. (2018). Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode (4. utg., p. 562). Fagbokforl.
- Sander, K. (2022, 24. april) Utilitarisme. E-studie. <https://estudie.no/utilitarisme/>
- Silkoset, R. (2006) *Metode og Dataanalyse: en studieguide* (1. utg). BI Forlag
- Silkoset, R., Olsson, U. H. & Gripsrud, G. (2021) *Metode, dataanalyse og innsikt* (4. utg.) Cappelen Damm Akademisk.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.utg.). Gyldendal
- U.S. Census Bureau. (2021, September 16). One-way travel time to work rises. U.S. Census Bureau Newsroom. Hentet fra: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2021/one-way-travel-time-to-work-rises.html>

Vleeshouwers, J., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Lunde, L. K. (2022) The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 2025-2051. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01901-4>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Yin, R. K. (2014) *Case Study Research: Design and Methods*. (5. utg.) SAGE Publications

Ødegaard, F. & Roos, P. (2014) Measuring the Contribution of Workers' Health and Psychosocial Work-Environment on Production Efficiency. *Production and operations Management Society*, 23 (12), 2191-2208. <https://doi.org/10.1111/poms.12242>

Oversikt over tabeller og figurer

Figurliste:

Figur 2.1: Arbeidssituasjoner som krav-kontroll-modellen gir opphav til s. 16

Figur 2.2: Forskningsmodell s. 22

Figur 3.1: Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) s. 25

Figur 5.1: Den dynamiske modellen for psykososialt arbeidsmiljø og produktivitet ved hjemmekontor s. 52

Tabelliste:

Tabell 3.1: Informasjon om informanter s.24

Tabell 3.2: subjektivitet og objektivitet forskningsprosess for dybdeintervju s. 26

Tabell 4.1: Informasjon om informanter med deres bruk av hjemmekontor s.33

Tabell 4.2: Svar på innledende spørreundersøkelse s.34

Vedlegg

Vedlegg 1: litteratormatrise

	Forfatter (e)/år	Tittel på artikkel	Begreper	Studiet formål
1	Mark Roger (1998)	The definition and measurement of productivity	Produktivitet Effektivitet	Denne artikkelen definerer produktivitet og introduserer ulike metoder som har blitt brukt til å analysere produktivitet
2	Stefan Tangen (2005)	Demystifying productivity and performance	Produktivitet Effektivitet (The triple-P model) Verdiskapning	Denne artikkelen viser til ulike definisjoner av produktivitet og effektivitet.
3	Hans Torvatn, Birgit Kløve og Andreas D. Landmark (2017)	Rapport: Ansattes syn på digitalisering	Digitalisering Opplevd produktivitet	I denne rapporten undersøker de tre spørsmål som skal gi en samlet indeks som beskriver arbeidstakerens opplevde produktivetsgevinst.
4	Rayees Farooq og Almaas Sultana	The potential impact of covid-19 pandemic on work from home and employees productivity	Opplevd produktivitet	Dette studiet tar sikte på å teste forholdet mellom arbeid hjemmefra og ansattes produktivitet under COVID-19-pandemien.

5	Trine E. Eiken og Per Øystein Saksvik (2011)	Kapittel 7: Det psykososiale arbeidsmiljøet – hvor har det blitt av den sosiale dimensjonen	Psykososiale arbeidsmiljøet Krav-kontroll-modellen	Dette kapittelet ser på selve begrepet “det psykososiale arbeidsmiljøet” og viser til forskning og ulike tilnæringsmetoder som har blitt brukt gjennom årene.
6	Ødegaard & Roos (2021)	Measuring the Contribution of Workers’ Health and Psychosocial Work-Environment on Production Efficiency	Psykososialt arbeidsmiljø Produktivitet Arbeidskvalitetsprosessen	Denne artikkelen ser på en undersøkelse av hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet har en effekt på produktiviteten i en produksjonsbedrift.
7	Vleeshouwers (2022)	The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review	Autonomi Arbeidsengasjement Hybridløsning	Litteraturgjennomgang på fjernarbeid fra hjemmet og effekten det har på det psykososiale arbeidsmiljøet.
8	Farooq & Sultana (2021)	The potential impact of the Covid-19 pandemic on work from home and employee productivity	Hjemmekontor Produktivitet Arbeidsmiljø	Undersøker effekten av pandemien og ansattes produktivitet
9	Butler et al. (2007)	Does Telecommuting Improve Productivity?	Fjernarbeid Produktivitet Teknologi	Denne artikkelen undersøker om fjernarbeid øker produktivitet i organisasjoner
10	Choudry et al. (2021)	Work From Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility	Work-from-anywhere (WFA) Produktivitet Kommunikasjon	Gir oss et innblikk på hvordan arbeide fra hvor som helst kan påvirke produktiviteten ved hjemmekontor, samt fordeler og ulemper

11	Nieuwenhuijsen (2010)	Psychosocial work environment and stress-related disorders: a systematic review	Psykososialt arbeidsmiljø Arbeidsrelatert sykdom Stressrelaterte sykdommer	Denne litteraturgjennomgangen ser på hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan ha en effekt på arbeidstakernes helse og da spesielt stressrelaterte sykdommer
12	Bloom, N., & Reenen, J. V. (2010).	Understanding productivity: Why management matters.	Produktivitet Ledelse	Undersøker hvordan ledelse påvirker produktivitet
13	Hunter, P (2019)	Remote working in research	Fleksible arbeidsordninger	Hvordan fjernarbeid kan være en mulighet for fleksibilitet og effektivitet i arbeidsoppgaver
14	Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017)	Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward	JD-R modell Effektivitet	Ser på sammenhengen mellom arbeidskrav og ressuser deres effekt på ansattes helse, trivsel og arbeidsprestasjoner (produktivitet)
15	Palvalin, M. (2019)	What matter for knowledge work productivity	Konseptuelle modell for produktivitet	Denne artikkelen tar utgangspunktet til den konseptuellemodellen for produktivitet, og ser på arbeidsproduktivitet sammenhengende med velvære.

Vedlegg 2: Utsendt mail til bedrifter

Hei,

Våre navn er Nicolai Aune Småge og Dennis Phong Tran og vi er masterstudenter ved Universitetet i Sørøst-Norge, campus Ringerike. Vi skriver vår masteravhandling innen Økonomi og Ledelse og er svært interessert i å utforske både ansattes og ledelsens opplevelser med bruk av hjemmekontor, da spesielt med fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet og den opplevde produktiviteten. Vi ønsker å skaffe oss dypere kunnskap knyttet til hvordan bedrifter kan optimalisere det psykososiale arbeidsmiljøet og produktiviteten ved bruk av hjemmekontor.

Derfor er vi på utkikk etter bedrifter som kan komme med relevant informasjon knyttet til dette. Vi hadde dermed satt veldig stor pris på om dere kunne hjelpe oss med dette ved å svare på en kvalitativ undersøkelse. Vi ønsker å intervju ansatte som har erfaringer med hjemmekontor, HR og dermed har relevant informasjon til dette. Vi er svært fleksible når det kommer til tid og sted for dybdeintervjuet og vi kan også gjennomføre dette intervjuet over telefon eller zoom, så send oss gjerne en mail om dere er interessert i å delta.

Dersom dere ønsker å vite mer om intervjuet eller oppgaven er det bare å sende en mail så skal vi svare så raskt og godt som mulig.

Mvh

Nicolai Aune Småge og Dennis Phong Tran
Studenter ved USN Ringerike