



Thea Lie Strømø

Hybridkontoret – tilbake til fremtiden

En studie av hybridkontoret og jobbtilfredshet i Statsbygg

Masteroppgave våren 2022

OsloMet – Storbyuniversitetet

Handelshøyskolen (HHS)

Masterstudiet i økonomi og administrasjon

Sammendrag

Hybridkontoret, et relativt nytt fenomen som en konsekvens av covid-19 pandemien, har skapt en ny arbeidshverdag for mange. Studiens formål var å undersøke hvordan ulike faktorer ved hybridkontoret som påvirker jobbtilfredsheten til kontoransatte i Statsbygg. Tverrsnittstudien benyttet kvantitativ metode med kvalitativt innslag for å gjennomføre en spørreundersøkelse som ble gjennomført av 145 ansatte ved to avdelinger. Studiens funn er at tilfredshet med sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor ser ut å øke jobbtilfredshet. Sosial støtte fra leder gir bedre sosiale relasjoner, i tillegg til at tilfredshet med digitale møter øker om møtene er effektive og deltakerne er engasjerte. Videre gir fravær av forstyrrelser av andre og husarbeid i hjemmet økt trivsel på hjemmekontor. Mer tid på hjemmekontor har også sammenheng med hvor godt man trives med å jobbe hjemmefra. Tverrsnittstudien skaper en usikkerhet knyttet til årsakssammenhengene i studien, hvilket begrenser benyttet metode. Studien viser på at ansatte i Statsbygg har høy jobbtilfredshet og trives med den hybride arbeidshverdagen. Forståelse av hvordan hybridkontoret påvirker jobbtilfredshet er et bidrag til forskning på effekten av pandemien. Avslutningsvis er det nyttig for Statsbygg og andre lignende bedrifter for å bedre kunne utvikle den hybride løsningen med hensikt om å ha tilfredse ansatte.

Abstract

Hybrid work, a relatively new phenomenon brought on by the covid-19 pandemic, has handed most office workers a modern and hybrid workday. However, empirical research on the consequences of the pandemic-related alterations is sparse. The purpose of this thesis is to examine how different elements related to hybrid work is related to job satisfaction in Statsbygg. To explore the impact, a quantitative survey of 145 Statsbygg employees were conducted. According to the findings, being satisfied with the social relationships, digital meetings, and the physical work environment at the home seems to be positively correlated with job satisfaction after the introduction of hybrid work. In addition to the fact that dedicated participants and efficiency in digital meetings contribute to greater meeting satisfaction, getting social support from your leader contributes to better social relations in Statsbygg. Furthermore, there is a trend toward greater satisfaction with a home office with less interruptions from people and household tasks. The research approach is constrained by the ambiguity of causal relationships in cross-sectional studies. According to the results, the workers are largely happy with the flexible workday. Understanding how hybrid work

influence job satisfaction is a valuable contribution to the research of the effects of the pandemic. Furthermore, having the ability to better facilitate a hybrid workforce with the goal of increasing job satisfaction is beneficial for Statsbygg and other related organizations.

Forord

Oppgaven markerer avslutningen på masterutdanningen min i økonomi og administrasjon ved OsloMet våren 2022. Prosessen ved å skrive masteroppgave har vært svært lærerikt og givende, men også tidkrevende og utfordrende til tider. Å få dypere innsikt i hybridkontoret og dens påvirkning på trivsel har vært svært interessant.

Jeg vil først rette en takk til min veileder, førsteamanuensis Beate Elstad ved OsloMet, for gode og konstruktive råd og tilbakemeldinger gjennom våren. Verdifulle innspill og stort engasjement har hjulpet meg på rett vei og økt motivasjonen for å skrive oppgaven. I tillegg har hennes akademiske innsikt knyttet til arbeidsmiljø vært til stor nytte.

Videre vil jeg takke HR-staben i Statsbygg for muligheten til å skrive masteroppgave i samarbeid med dem. Jeg setter stor pris på god veiledning, tilgang til all informasjon samt tillitten til å selv utforme oppgaven slik som jeg ønsket. Da jeg selv er ansatt i HR-avdelingen har samarbeidet gjort kombinasjonen av jobb og masterskriving svært fordelaktig.

Avslutningsvis vil jeg også takke Statsbyggansatte i Faglig Ressurscenter og Byggherreavdelingen som har tatt seg tid til å besvare spørreundersøkelsen.

Oslo, mai 2022

Thea Lie Strømø

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	I
Forord	III
Tabell og figurliste	VI
1. Innledning	1
1.1 Problembakgrunn.....	1
1.2 Statsbygg.....	2
1.3 Samfunns- og forskningsmessig aktualitet	3
1.4 Problemstilling	3
1.5 Avgrensninger	4
1.6 Oppgavens oppbygning.....	4
2. Teori og tidligere forskning	5
2.1 Hybridkontoret	5
2.1.1 Hjemmekontor	7
2.1.2 Hybridkontoret i Statsbygg	8
2.2 Arbeidsmiljø.....	10
2.2.1 Arbeidsmiljøloven.....	12
2.2.2 Jobbtilfredshet.....	12
2.2.3 Digitale møter.....	13
2.2.4 Sosial støtte og relasjoner.....	15
2.2.5 Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor.....	17
2.3 Hypoteser	19
2.3.1 Empirisk modell	22
2.3.2 Kontrollvariabler	22
3. Metode	25
3.1 Forskningsdesign.....	25
3.2 Utvalg.....	26
3.2.1 Frafall	27
3.3 Datainnsamling	29
3.3.1 Elektronisk spørreundersøkelse	29
3.3.2 Utforming av spørreundersøkelse.....	29
3.3.3 Pretest av spørreundersøkelse.....	32
3.4 Validitet og reliabilitet.....	33
3.5 Etsiske hensyn.....	35
4. Resultater	37
4.1 Vurdering av datamateriale	37
4.1.1 Klargjøring av datamateriale	37
4.2 Deskriptiv statistikk.....	37

4.2.1	Karakteristika ved utvalget	38
4.2.2	Uavhengige og avhengige variabler.....	40
4.2.3	Additive indekser	42
4.3	<i>Korrelasjonsanalyse</i>	43
4.3.1	Korrelasjon: digitale møter	45
4.3.2	Korrelasjon: sosial støtte og relasjoner	45
4.3.3	Korrelasjon: fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor.....	46
4.3.4	Korrelasjon: jobbtilfredshet	46
4.3.5	Korrelasjon: kontrollvariabler	47
4.4	<i>Regresjonsanalyse</i>	47
4.4.1	Regresjonsmodell 1: digitale møter	49
4.4.2	Regresjonsmodell 2: sosial støtte og relasjoner.....	50
4.4.3	Regresjonsmodell 3: fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor.....	50
4.4.4	Regresjonsmodell 4: jobbtilfredshet	52
4.5	<i>Hypotesetesting</i>	52
4.5.1	Hypotesetest korrelasjonsanalyse	53
4.5.2	Hypotesetest multippel regresjon	53
4.6	<i>Oppsummering</i>	54
5.	Diskusjon	56
5.1	<i>Digitale møter</i>	56
5.2	<i>Sosial støtte og relasjoner</i>	58
5.3	<i>Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor</i>	59
5.4	<i>Jobbtilfredshet</i>	61
6.	Konklusjon	63
6.1	<i>Hovedfunn</i>	63
6.2	<i>Praktiske implikasjoner og videre forskning</i>	63
6.3	<i>Styrker og begrensninger</i>	64
7.	Kilder	66
8.	Vedlegg	74
	<i>Vedlegg 1: Informasjonsskriv</i>	74
	<i>Vedlegg 2: Forutsetninger for lineær multippel regresjon</i>	75
	<i>Vedlegg 3: Digitale møter</i>	75
	<i>Vedlegg 4: Sosial støtte og relasjoner</i>	76
	<i>Vedlegg 5: Fysisk arbeidsmiljø hjemmekontor</i>	76
	<i>Vedlegg 6: Jobbtilfredshet</i>	77
	<i>Vedlegg 7: Deskriptiv statistikk</i>	78

Tabell og figurliste

Tabell 3.1 Frafallsanalyse.....	28
Tabell 3.2 Avhengige og uavhengige variabler.....	31
Tabell 4.1 Deskriptiv statistikk; bakgrunnsvariabler (n = 145).....	40
Tabell 4.2 Deskriptiv statistikk; uavhengige og avhengige variabler (n = 145)	42
Tabell 4.3 Korrelasjonsanalyse uavhengige, avhengige og kontroll variabler (n = 145).....	44
Tabell 4.4 Multippel regresjon digitale møter (n=145).....	49
Tabell 4.5 Multippel regresjon sosiale støtte og relasjoner (n=145).....	50
Tabell 4.6 Multippel regresjon fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor (n=145).....	51
Tabell 4.7 Multippel regresjon generell jobbtilfredshet (n=145).....	52
Tabell 8.1 Forutsetninger for lineær multippel regresjon.....	75
Tabell 8.2 Informativ statistikk	78
Figur 2.1 Arbeidsordninger i tid og sted	6
Figur 2.2 Empirisk modell.....	22
Figur 8.1 Histogram digitale møter	75
Figur 8.2 P-plot digitale møter	75
Figur 8.3 Histogram sosiale relasjoner.....	76
Figur 8.4 P-plot sosiale relasjoner	76
Figur 8.5 Histogram hjemmekontor	76
Figur 8.6 P-plot hjemmekontor	77
Figur 8.7 Histogram jobbtilfredshet	77
Figur 8.8 P-plot jobbtilfredshet	77

1. Innledning

1.1 Problembakgrunn

Arbeidslivet slik vi kjente det har blitt endret totalt som følge av at verden ble rammet av covid-19 i mars 2020. Endringene innebar at rundt 71 % av arbeidstakerne i Norge begynte å jobbe på en annen måte enn før (Ellingsen et al., 2020, s. 6). Et skifte fra å jobbe på kontor til å bli pålagt eller anbefalt hjemmekontor over natten var tilfellet for 37 % av arbeidstakere i EU, med de høyeste forekomstene i Norden (Ahrendt et al., 2021). Til tross for et arbeidsliv som stadig endrer seg raskere enn tidligere, kan pandemien se ut til å ha fremskyndet fremtidens arbeidshverdag. Spørsmålet man har stilt seg er hvordan arbeidshverdagen blir når pandemien er over og samfunnet går mer tilbake til «normalen». Hvordan arbeidshverdagen vil bli i fremtiden vet man ikke, men at man ikke kommer tilbake til arbeidet akkurat slik det var før krisen inntraff ser ut til å være tilfellet.

“Å jobbe hjemmefra var en luksus for de relativt velstående før covid-19 – slik er det ikke nå lengre” (DeSilver, 2020).

Endringen som startet som en nødvendighet viste seg å ha sine fordeler i form av nye muligheter til å gjøre arbeidsplasser mer effektive og bærekraftige enn tidligere. Skiftet fikk arbeidstakere til å innse at man, med de rette verktøyene, kunne være produktiv og fortsette å jobbe på avstand selv etter pandemien. Dette med bakgrunn i at produktiviteten ser ut til å øke på hjemmekontor (Delanoëje et al., 2020; De Menezes et al., 2017). Å arbeide hjemmefra var ikke lengre bare for de velstående. Skiftet førte til at de fleste kontorarbeidere i Europa foretrekker å veksle på å arbeide hjemmefra og på kontoret. Eurofound sin undersøkelse «Living, working and covid-19 data» viser at det vanligste er ønsket om å jobbe hjemmefra flere dager i uken (Ahrendt et al., 2021). At man ikke vil komme tilbake til en situasjon hvor alle jobber fra kontoret til enhver tid ser med andre ord ut til å være tilfellet i mange bransjer. Arbeidshverdagen vil i større grad være hybrid, hvilket innebærer at man har mer enn et arbeidssted og mer fleksible arbeidstider. Hybridkontoret er ikke bare et trendord, men noe som kommer til å påvirke hverdagen i lang tid fremover (Lund et al., 2020). Utarbeidelse og implementering av hybridkontoret er derfor på agendaen til mange bedrifter om dagen, deriblant Statskraft, KLP, EY, Thommesen, Gjensidige og Statsbygg som oppgaven omhandler (Elle, 2021). Den nye arbeidshverdagen krever bruk av teknologi og flere digitale møter, samtidig som det innebærer mindre fysisk samvær med andre på arbeidsplassen. Å

tilby en mer hybrid arbeidshverdag ser likevel ut til å ha blitt nødvendig for å være en attraktiv arbeidsplass. Attraktiv for å beholde, men også for å tiltrekke seg ny arbeidskraft med riktig kompetanse.

Ved en hybrid arbeidshverdag hevdes det i *Faktabok om arbeidsmiljø og helse* at man må å ta vare på de positive sidene med hjemmekontor ved et arbeidsliv i omstilling. Samtidig må man være klar over eventuelle risikofaktorer (Bakke et al., 2021, s. 7). Risikofaktorer knyttet til hvordan hybridkontoret vil fungere i praksis og hvilke konsekvenser det kan skape på kort og lang sikt. For at den hybride løsningen skal være fungere både på lengre sikt kreves det at arbeidstakere trives med den. Man kan derfor stille spørsmål til hvordan innføring av mer digitale møter og samhandling med kollegaer og leder samt mer tid på hjemmekontor slår ut i jobbtilfredshet. Dette med bakgrunn i at det under pandemien er rapportert om økning i antall arbeidstakere som opplever mer angst og utbrenthet enn tidligere. Angst kan redusere jobbtilfredshet, påvirke sosiale relasjoner med kollegaer og redusere bedriftens ytelse (Lund et al., 2020).

I en undersøkelse Rambøll utførte på vegne av Statsbygg i 2020 kom det frem at flertallet av ansatte opplevde at de mestret overgangen med mer hjemmekontor. De opplevde klare roller, god samhandling, autonomi og støttende ledelse. Trivsel var likevel forholdet som kom dårligst ut i undersøkelsen, til tross for at de aller fleste hadde høy jobbtilfredshet (Statsbygg, 2020). Med bakgrunn i dette er det et behov for kunnskap om hvordan ulike elementer ved hybridkontoret kan påvirke nettopp de ansattes jobbtilfredshet.

1.2 Statsbygg

Oppgaven omhandler hybridkontoret i Statsbygg, en norsk statlig forvaltningsbedrift, som innførte den nye kontorløsningen høsten 2021 etter en lang periode med hjemmekontor. Statsbygg er byggherre, statens rådgiver ved kjøp og leie av lokaler i tillegg til å forvalte og drifte eiendommer. I tillegg har de som oppgave å realisere samfunnspolitiske mål knyttet til miljø, kulturminnevern og planinteresser. Den statlige bedriften forvalter over 2300 eiendommer i Norge og i utlandet og har til enhver tid over 100 prosjekter gående. Bedriften består av rundt 840 ansatte, hvorav 570 på kontor og 270 på drift. De ansatte er fordelt på 10 avdelinger ved hovedkontoret i Oslo samt lokalkontorer andre steder i landet (Statsbygg, 2022).

1.3 Samfunns- og forskningsmessig aktualitet

Hybridkontoret er et samfunnsmessig relevant tema som følge av at det er et relativt nytt fenomen som er på agendaen verden over. Muligheten for å veksle mellom å jobbe fra kontoret, hjemmet, hytta og andre lokasjoner med mindre tidsbegrensninger enn før er ny for mange, deriblant ansatte i Statsbygg. Bedrifter i ulike bransjer utarbeider for tiden sine egne retningslinjer og prinsipper for hvordan den nye arbeidshverdagen skal fungere i praksis. Hva konsekvensene av endringene vil bli og hvordan de vil påvirke arbeidstakeres jobbtilfredshet er det derimot knyttet stor usikkerhet til. Det er derfor aktuelt å se på hvordan konsekvensene av hybridkontoret vil påvirke ansattes trivsel i jobben.

Temaet er også forskningsmessig relevant da det er lite forskning på temaet med hensyn til at det er relativt ferskt. Det er derimot mye tidligere forskning på hjemmekontor og fjernarbeid samt arbeidsmiljøfaktorer som jobbtilfredshet og sosial støtte. Hybridkontoret vil bli en ny brikke i dette forskningsfeltet som bør og kan utforskes ettersom man får mer erfaring med det. STAMI, Statens arbeidsinstitutt, har påpekt at det trengs mer forskningsbasert kunnskap om effekten av endringer som følge av pandemien (Fløvik et al., 2021, s. 37). Videre hevder Matthiesen (2005, s. 186) at det er behov for mer forskning på jobbtilfredshet i et arbeidsmarked preget av bedrifters stadige endringer og omstillinger. Det finnes allerede noen undersøkelser om hybridkontoret som er utført av andre bedrifter med ulike vinklinger. Hvordan ulike elementer påvirker trivsel er derimot mindre utforsket, noe denne oppgaven vil være et bidrag til.

1.4 Problemstilling

Oppgaven undersøker hvordan ulike elementer ved arbeidsmiljøet påvirker Statsbyggansattes trivsel etter innføring av hybridkontoret. Disse elementene er kvaliteten på digitale møter, sosial støtte fra leder og kollegaer og det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Betragtningene i problembakgrunnen danner grunnlaget for oppgavens problemstilling:

I hvilken grad kan faktorer ved arbeidsmiljøet i form av (a) kvaliteten på digitale møter, (b) sosial støtte og (c) fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor forklare ansattes jobbtilfredshet i Statsbygg etter innføring av hybridkontoret?

Fire hypoteser basert på problemstillingen og tidligere forskning vil gjennomgå i kapittel 2. Problemstillingen vil besvares ved benyttelse av en kvantitativ spørreundersøkelse med et kvalitativt spørsmål inkludert. Resultatene fra undersøkelsen støttes opp av et teoretisk rammeverk som tar for seg hybridkontoret samt arbeidsmiljø ved jobbtilfredshet, digitale møter, sosial støtte og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. Sammen skaper dette et kunnskapsgrunnlag om hybridkontorets innvirkning på jobbtilfredshet.

1.5 Avgrensninger

Problemstillingen besvares ved noen avgrensninger og antakelser. For det første avgrenses studien til å gi innsikt i fenomenet i en bedrift, derav Statsbygg, fremfor å generalisere funnene i en større populasjon. Videre avgrenses det til å kun undersøke hybridkontorets effekt på jobbtilfredshet på grunn av begrenset tid og omfang. Det kan likevel tenkes at den nye arbeidshverdagen også kan påvirke andre forhold ved jobben som det ses bort i fra, blant annet motivasjon, gjennomføringsevne og produktivitet.

1.6 Oppgavens oppbygning

Første del av oppgaven aktualiserer problemstillingen opp mot oppgavens kontekst og problembakgrunn. Videre presenteres relevant teori og tidligere forskning i kapittel 2 med hensikt om å øke forståelse og kunnskap om temaet. Teorien definerer relevante begreper knyttet til hybridkontoret og arbeidsmiljø i form av jobbtilfredshet, sosial støtte, digitale møter og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. Hypotesene som bygger på oppgavens empiriske modell presenteres også. Videre gjennomgår kapittel 3 metodevalg og hvordan datamaterialet er samlet inn før resultatene presenteres i kapittel 4. Avslutningsvis analyseres og drøftes resultatene mot empiriske funn før det svares på problemstillingen i konklusjonen. I tillegg gjennomgås praktiske implikasjoner og forslag til videre forskning på området.

2. Teori og tidligere forskning

I dette kapittelet vil det redegjøres for teori og tidligere forskning knyttet til oppgavens problemstilling. Dette vil danne grunnlaget for formulering av hypoteser. Først vil relevante begreper knyttet til hybridkontoret defineres. Videre vil det gås nærmere inn på arbeidsmiljø og følgende elementer knyttet til problemstillingen, herav jobbtilfredshet, digitale møter, sosial støtte og relasjoner samt fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. Sist vil oppgavens hypoteser presenteres samt den empiriske modellen og kontrollvariabler.

2.1 Hybridkontoret

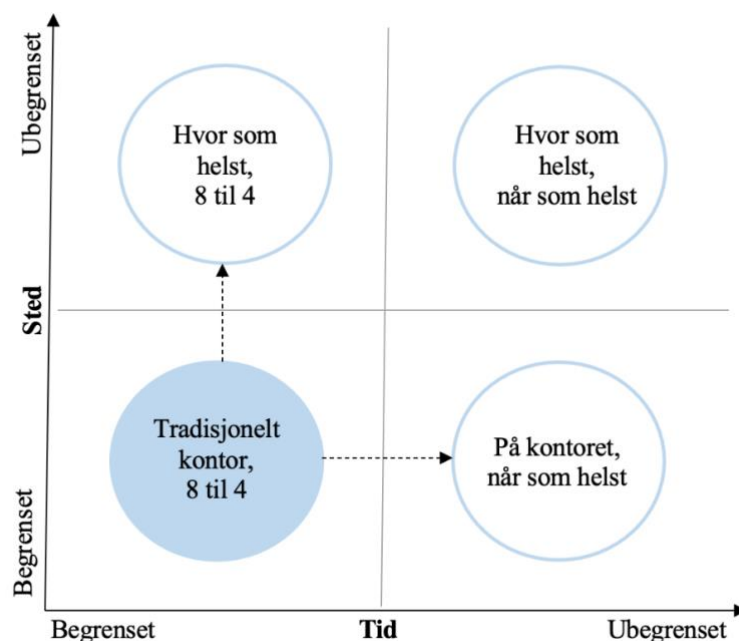
Ordet *hybrid* kan defineres som en miks av to forskjellige elementer (Hybrid, 2021).

Hybridkontoret er derfor hovedsakelig en sammensetning av elementene *hjemme* og *kontor*. Begrepet er likevel mer komplekst enn som så med bakgrunn i at hybridkontoret åpner opp for en mer fleksibel arbeidshverdag både når det gjelder arbeidssted- og tid. Det innebærer ikke bare en veksling mellom å jobbe hjemme og på kontor, men en arbeidsplass hvor man kan veksle på å jobbe fra kontoret, hjemmet, hytta, på bussen og andre steder. Med hensyn til tidsaspektet, åpner dette opp for å gi arbeidstaker en viss valgfrihet knyttet til når en ønsker å jobbe. Det er opp til bedrifter selv å legge egne retningslinjer for hvordan man ønsker at arbeidsdagen fremover skal være og hvor mye fleksibilitet man ønsker å tilby. En hybrid løsning skaper en kabal som skal gå opp med hensyn til koordinering av arbeidsoppgaver og kontorutstyr samt utforming av lokaler og individuelle forhold (Dystebakken, 2021). Å utarbeide en løsning som alle trives med kan derfor være krevende.

Allerede i 1999 kom Kommunal- og distrikts departementet med en antakelse om hvordan et nytt millennium kunne gi et nytt og mer fleksibelt arbeidsliv (NOU 1999: 34). Over 20 år senere ser dette ut til å være tilfellet ved at pandemien har katalysert et nytt arbeidsliv og skapt en unik mulighet for å fremme endring. Endring oppsto ved at gamle vaner ble slettet og ved at en ny og mer fleksibel arbeidshverdag ble innført. I tillegg ble det skapt en teknologisk endring ved at bedrifter ble tvunget til å ta i bruk ny teknologi og nye samhandlingsformer for å tilpasse seg situasjonen. Endringene og økt fleksibilitet har ført til at arbeidstakere ikke vil gå tilbake til fortidens arbeidshverdag. Hele ni av 10 vil ha fleksibilitet i hvor og når de jobber ifølge konsulenthuset EY sin undersøkelse (2021) av 16 000 respondenter i 16 land. Ønsket fleksibilitet fant også Ingelsrud et al (2022, s. 2) ved at over 70 % ønsker å jobbe hjemmefra

en eller flere dager i uken. Endringene har til og med ført til at seks av ti ansatte heller vil ha muligheten for fleksibelt arbeid fremfor høyere lønn og andre personalgoder (Jabra, 2021).

Lynda Gratton (2021), professor på London Business School, har utarbeidet en modell knyttet til hybride arbeidsordninger. Modellen består av to dimensjoner, tid og sted, som blir plassert langs to akser i en 2x2 matrise, se figur 2.1. Dette skaper fire kvadranter, hvor den første kvadranten nederst til venstre representerer det tradisjonelle kontoret. Her plasseres bedrifter som tilbyr minimal fleksibilitet både med tanke på tid og sted. Arbeidstiden er begrenset til åtte til fire og arbeidsstedet til kontoret. Dette var tilfellet for de fleste før pandemien da de færreste benyttet seg av hjemmekontor og frie arbeidstider (Ingelsrud et al., 2022, s.14). Noen bedrifter beveger seg mot nedre høyre kvadrant ved å tilby mer fleksible arbeidstider på kontoret, mens andre nærmer seg øvre venstre kvadrant ved å gi ansatte mer fleksibilitet knyttet til arbeidssted. Sistnevnte gir rom for å arbeide fra andre steder enn kontoret i arbeidstiden fra klokken åtte til fire. De færreste bedrifter nærmet seg derimot hybridmodellen i øvre høyre hjørne, uten begrensninger på både tid og sted, før pandemien inntraff. Pandemiens reduksjon av begrensninger ble verdsatt av arbeidstakere, hvilket førte til at de fleste arbeidstakere nå ønsker fleksibilitet i hvor og når de jobber. Mange ønsker til og med å slutte i jobben dersom de ikke får denne fleksibiliteten (EY, 2021). Stadig flere bedrifter tilbyr derfor en variant av hybridmodellen, «hvor som helst, når som helst», ved å tilby fleksible jobbordninger for å øke ansattes produktivitet og trivsel.



Figur 2.1 Arbeidsordninger i tid og sted, 2021, av Gratton. ([How to Do Hybrid Right \(hbr.org\)](https://www.hbr.org/2021/01/how-to-do-hybrid-right/)).

Modellen hevdes å kunne gjøre arbeidslivet mer meningsfullt, produktivt, smidig og fleksibelt om man bruker den riktig. Det er derimot viktig at ledere legger til rette for en hybrid arbeidshverdag med hensyn til individuelle menneskelige behov. Om man skal lykkes med overgangen til hybridkontoret må man derfor ikke kun sette søkelys på institusjonelle behov.

2.1.1 Hjemmekontor

Å jobbe på avstand eller hjemmefra har i prinsippet vært mulig lenge. Jack Nilles (1994) kom med begrepet *telecommuting* allerede i 1975. ILO, den internasjonale arbeidsorganisasjonen, definerer begrepet som «bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi i arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers arbeidsplass» (2020). Tiltak for å forhindre pandemien i å spre seg var derimot det som måtte til for å øke utbredelsen av hjemmekontor (Agrawal et al., 2021). Hjemmekontor eller fjernarbeid er med andre ord når arbeidstakere utfører arbeid hjemme eller et annet sted de velger selv på vegne av arbeidsgiver (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s.3). Forskning viser til både positive og negative effekter av hjemmekontor, men hva som veier tyngst er det likevel usikkerhet knyttet til.

Økt fleksibilitet blir trukket frem som en spesielt positiv effekt da det gir arbeidstakere mer frihet og autonomi (Fløvik et al., 2021, s. 36; Radonić et al., 2021). I tillegg er fleksible arbeidsordninger forbundet med lavere sykefravær og høyere jobbtilfredshet (NHO, 2021). Dette kommer av at fleksibiliteten ved å kunne arbeide hjemme kan gi økt grad av arbeidsro til konsentrasjonskrevende oppgaver med hensyn til at man ofte har det roligere i hjemmet samt færre personer å forholde seg til enn på kontoret. Hvorvidt forstyrrelser i hjemmet kan føre til økt tilfredshet vil det gås nærmere inn på under fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. I tillegg kan økt fleksibilitet gi en enklere hverdag og en bedre jobb-hjem balanse, hvilket kan føre til økt motivasjon blant arbeidstakere (NHO, 2021). Flexibiliteten kan på den andre siden bidra til å viske bort skillet mellom jobb og fritid ved at det stilles nye krav til en. Krav om å i større grad være tilgjengelig til enhver tid, uavhengig av om man er på kontoret eller hjemme. Dette kan føre til negative konsekvenser i form av redusert frihet og tap over egen livssituasjon (Kotera & Vione, 2020). I tillegg kan større krav øke risikoen for både fysiske og psykiske helseplager, samt tanker om å bytte jobb (Grzywacz et al., 2008; Vleeshouwers et al., 2019). Det er derfor viktig at det skapes en bedriftskultur som tar hensyn til dette og som viser forståelse for skillet mellom arbeid og privatliv. Det faktum at fleksibiliteten kan skape både økt og redusert frihet for arbeidstaker blir kalt *bemyndiggjørings paradokset* (empowerment paradox) (Cropley et al., 2018, s. 825). Et eksempel på paradokset er at

digitale løsninger ved bruk av smarttelefon og PC kan berike jobbhverdagen og gjøre den mer effektiv. Samtidig så det kan skape en følelse om at man alltid må være tilgjengelig som igjen kan føre til følelsesmessig utmattelse (Fløvik et al., 2021, s. 10).

En negativ effekt av hjemmekontor er at nivået på psykisk helse har nådd sitt laveste punkt siden pandemien brøt ut (Ahrendt et al., 2021). Tendensen er tydeligst blant unge mennesker og de som har mistet jobben. Årsaken til dette kan være hjemmekontoret i seg selv, men kan også være pandemiens nedbemanning og isolering fra andre mennesker generelt. Lengre perioder uten å kunne møte de man arbeider sammen med fysisk gjorde at mange ble sittende alene i hjemmene sine. Samhandling har for mange vært gjennom digitale møter da dette har vært den eneste muligheten til å ha kontakt med kollegaer og ledere på i enkelte perioder. Dette kan ha ført til at ledere har hatt begrensede muligheter til å følge opp ansatte, men også mindre kontakt mellom kollegaer. Spørsmålet blir dermed hvordan de sosiale relasjonene preges av en hybrid arbeidshverdag, hvilket det vil gås nærmere inn på senere i oppgaven.

2.1.2 Hybridkontoret i Statsbygg

Sommeren 2021 innførte Statsbygg sin variant av hybridkontoret. Innføringen skjedde i samme tidsperiode som at Norge åpnet mer opp ved at regjeringens tiltak for å hindre smitte ble fjernet på nasjonalt nivå. Fra å ha et nokså tradisjonelt kontor med begrensninger på tid og spesielt sted, til å så ha hjemmekontor i over et år skulle man nå gå over til en kombinasjon av de to ved den hybride løsningen. Prosjektet «Tilbake til fremtiden» tok i regi av HR-staben hånd om endringsprosessen for å skape en vellykket implementering.

Med hensyn til de to elementene ved hjemmekontor, tid og sted, innebar den hybride løsningen først og fremst endringer knyttet til arbeidssted. Med hensyn til dette ble det innført tre retningslinjer for den nye kontorløsningen som ble publisert på Statsbygg sitt intranett i juni 2021. Den første retningslinjen innebærer at ansatte har en ytre ramme på to dager i uken på fleksibelt arbeidssted, hvilket kan være hjemmet, hytta og så videre. Dette forutsetter at arbeidsoppgavene kan løses også andre steder enn på kontoret. Ansatte skal likevel være tilgjengelige og delta aktivt i møter og diskusjoner. Minimum tre av fem arbeidsdager skal derimot tilbringes på kontoret for å ivareta et godt arbeidsmiljø og mulighet for uformell læring. Den andre retningslinjen knytter seg til lederes styringsrett. Styringsretten innebærer at ledere har rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet samt å ansette og si opp arbeidstakere (Statens personalhåndbok, 2022, § 2.4.2). I dette tilfellet innebærer det at den

enkelte leder kan etablere egne retningslinjer for den hybride løsningen innenfor Statsbyggs ytre ramme. Ledere kan dermed justere antall dager egne medarbeidere kan ha fleksibelt arbeidssted, bestemme hvilke ukedager dette skal og ikke skal gjelde samt lage egne retningslinjer for enkelte ansatte basert på individuelle vurderinger. Den tredje retningslinjen knytter seg til problemstillingen gjennom fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor og handler om utstyr for arbeid hjemmefra. De ansatte kan bestille ekstern skjerm, tastatur og mus, samt få refundert inntil 3000 kr til skrivebord og kontorstol.

Når det gjelder regler knyttet til arbeidstid gjelder det samme som før innføringen av hybridkontoret. Som statlig bedrift er den alminnelige arbeidstiden på 37,5 timer per uke til dels regulert ved lov, dels ved Stortingsvedtak og dels ved tariffavtaler med staten (Statens personalhåndbok, 2022, § 3.1). Statsbygg praktiserer også *fleksitid* som betyr at man kan arbeide lengre noen dager når man ønsker, mot å jobbe tilsvarende mindre andre dager. Dette jf. arbeidsmiljølovens § 10-2 (3) om at arbeidstaker har rett på en fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjøres uten vesentlig ulempe for Statsbygg. Til tross for noe fleksibilitet må man være på jobb i kjernetiden som er mellom kl. 0900 og 1430. Forskning viser derimot en tendens til at arbeid hjemmefra forbindes med færre timer arbeidet innenfor kjernetiden (Fløvik et al., 2021, s.26).

Med utgangspunkt i retningslinjene knyttet til arbeidstid- og sted beveger Statsbygg seg opp mot øvre høyre kvadrant i figur 2.1, «Hvor som helst, når som helst». Fleksitid fjerner noe av tidsbegrensningene, samtidig som det ikke er fritt frem på grunn av kjernetiden.

Hybridkontoret fjerner en del av stedsbegrensningene, men i hvor stor grad avhenger av den enkelte leder. Statsbygg har med andre ord fortsatt en vei å gå for å kunne tilby en klar hybridløsning uten begrensninger. Hovedfokuset rundt hybridkontoret vil videre i oppgaven være på vekslingen i arbeidssted. Dette er med hensyn til at innføringen av den hybride løsningen i Statsbygg i hovedvekt innebar endringer i arbeidssted, og ikke i arbeidstid.

Det kan så stilles spørsmål til om den fleksible arbeidsformen betyr at det er fritt frem for de ansatte å legge opp arbeidsuken så lenge de følger retningslinjene. For å sikre at de ansatte jobber i tråd med bedriftens strategier og verdier er det utarbeidet en rekke prinsipper for hybridkontoret i Statsbygg. Prinsippene innebærer at hvor man skal jobbe bør avhenge av hvilke roller og arbeidsoppgaver den enkelte har. Tjenester og brukere skal komme først og arbeidsoppgavene skal avgjøre hvordan man legger opp arbeidsdagene. Dette betyr at

individuelle preferanser må settes til side og at teamet skal settes foran. Man skal altså jobbe der man får gjort jobben best mulig og hvordan dette er for den enkelte vil variere.

Tilgjengelig skal man være i kjernetiden uavhengig av arbeidssted. I tillegg til dette skal det ledes tillitsbasert og fleksibelt.

Formålet med å innføre hybridkontoret er å bli en mer attraktiv arbeidsgiver. Ved å gi ansatte større frihet, mindre reisetid og mer fritid, ønsker Statsbygg å tilrettelegge for en mindre stressende hverdag samt mulighet for å bo lengre unna Oslo sentrum hvor hovedkontoret er lokalisert. Arbeidstakere i Statsbygg vil videre i oppgaven bli betegnet som ansatte og ledere.

2.2 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Det kan deles inn i fire typer, herav psykososialt, fysisk, organisatorisk samt kjemisk og biologisk arbeidsmiljø (STAMI, 2022). Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement samt bedrifters resultater og produktivitet.

Psykososialt arbeidsmiljø kan deles opp i psykologiske- og sosiale arbeidsfaktorer. De psykologiske faktorene handler om hvordan arbeidssituasjonen og dets innhold oppleves, mens de sosiale handler om det mellommenneskelige samspillet som er på jobben. Med hensyn til at det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker trivsel, i tillegg til helse, arbeidsevne og produktivitet, må dette undersøkes i Statsbygg. Beskyttende faktorer, som støttende ledelse, balanse mellom krav og kontroll over eget arbeid, godt arbeidsklima og positive utfordringer, kan dempe en eventuell negativ virkning fra risikofaktorer (STAMI, 2022). Spesielt støttende ledelse og godt arbeidsklima knytter seg til oppgavens problemstilling gjennom sosiale relasjoner. Å ha en leder som gir støtte og hjelp i arbeidet, som er villig til å lytte og er rettferdig ser derfor ut til å dempe risikofaktorer som kan føre til mistrivsel. Samtidig vil et godt arbeidsklima føre til et arbeidsmiljø som er støttende, behagelig og oppmuntrende, noe som kan antas å bedre sosiale relasjoner med kollegaer. På den andre siden kan risikofaktorer være rollekonflikt og -uklarhet, mobbing, trakassering, vold og trusler. Å oppleve dette på arbeidsplassen kan føre til blant annet mistrivsel, sykefravær, depressivitet og nedsatt yteevne (Einarsen et al., 2011) På grunn av oppgavens begrensninger går det ikke nærmere inn på risikofaktorer. Det er likevel viktig å være bevisst på at de finnes og at de i visse tilfeller kan tenkes å være årsakene bak eventuelle destruktive sosiale relasjoner i Statsbygg. For å unngå

destruktive relasjoner er det viktig å skape et godt arbeidsmiljø gjennom å utvikle gode verdier, normer og prosedyrer i organisasjonskulturen (Skogstad & Harris, 2021, s. 35).

Det organisatoriske arbeidsmiljøet handler om hvordan selve arbeidet er organisert, fordelt og tilrettelagt. Dette innebærer formelle betingelser som arbeidstidsordninger, organisasjonsstruktur, ledelse og utforming av arbeidsplassen (STAMI, 2022). Som følge av pandemien har det skjedd store organisatoriske endringer i Statsbygg de siste to årene. Endringer som at arbeidsted- og tid har blitt mer fleksibelt og at ledelse i stor grad har blitt utøvd ved fjernledelse. Den nye arbeidshverdagen krever også ny utforming av kontoret ved at man skal tilrettelegge for hybridmøter og varierende antall ansatte på kontoret til samme tid. Slike omorganiseringer kan skape en arbeidsplass som er bedre tilrettelagt, men det kan også føre til usikkerhet og frustrasjon blant ansatte. Endringene kan i seg selv gi psykiske plager og være negative for arbeidsmiljøet. Betingelsene påvirker med andre ord ansattes jobbtilfredshet og spørsmålet er dermed i hvilken retning de ulike elementene trekker (Fløvik et al., 2021, s. 35). Undersøkelsen måler ikke de organisatoriske endringene direkte, men de kan likevel antas å ha en viss påvirkning på ansattes jobbtilfredshet ved hybridkontoret.

Til slutt handler det fysiske arbeidsmiljøet om forhold som påvirker ansatte ved egenskaper med arbeidsplassen, utstyr eller ved bruk av kroppen (STAMI, 2022). Fokuset i studien er på det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor, i form av ergonomisk utstyr, eget rom og forstyrrelser. De digitale møtene kan også knyttes til det fysiske arbeidsmiljøet, men også til det psykososiale med hensyn til samhandling mellom flere deltakere. Den siste typen arbeidsmiljø, kjemisk og biologisk, ses bort i fra i denne studien da slik eksponering først og fremst vil berøre driftsansatte i Statsbygg.

Det er mange elementer ved Statsbygg sitt arbeidsmiljø som kan tenkes å påvirke jobbtilfredshet ved hybridkontoret. Fokuset er på psykososialt arbeidsmiljø gjennom sosial støtte og relasjoner og digitale møter, samt fysisk arbeidsmiljø ved kvaliteten på hjemmekontoret og digitale møter. Disse elementene er valgt ut fra Statsbyggs preferanser og tanker om hva som kan påvirke jobbtilfredsheten ved hybridkontoret. Elementene i problemstillingen er utvalgt med utgangspunkt i at det først og fremst er disse delene av arbeidsmiljøet som kan tyde på å ha endret seg mest som følge av den nye arbeidshverdagen.

2.2.1 Arbeidsmiljøloven

Dagens regelverk er ikke godt nok tilpasset den nye og mer fleksible arbeidshverdagen (NHO, 2021). Dette skyldes at Arbeidsmiljøloven, som regulerer arbeidsgivers forpliktelser i arbeidsforholdet, i stor grad er utformet med utgangspunkt i den tradisjonelle arbeidsplassen. Å ivareta disse forpliktelsene overfor arbeidstakere på hjemmekontor og andre steder kan derfor være krevende for arbeidsgiver. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2022) har derfor utarbeidet en «hjemmekontorforskrift» med egne særregler slik at det er bedre tilpasset et moderne arbeidsliv og arbeid som utføres i eget hjem. Forskriften regulerer arbeid i arbeidstakers hjem når det ikke er kortvarig eller tilfeldig, men preget av en fast ordning. Om forskriften gjelder må arbeidsgiver, i dette tilfellet Statsbygg, inngå en skriftlig avtale om hjemmearbeid med den enkelte arbeidstaker. Avtalen kommer i tillegg til ordinær arbeidsavtale og er nødvendig for at hybridkontoret, som innebærer større eller mindre grad av hjemmearbeid, skal være lovlig. Endringene, som blant annet opphever forskriftens særregler om arbeidstid, trer i kraft fra 1.juli 2022. Dette innebærer at arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven også skal gjelde på hjemmekontor, altså like regler for arbeidstid uavhengig av arbeidssted. Forskriften sier derimot ikke noe om når arbeidstiden er med hensyn til arbeidsgivers styringsrett (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022).

2.2.2 Jobbtilfredshet

Arbeidstakere i Norge rapporterer høy grad av jobbtilfredshet ved at 88 % er fornøyd med jobben sin (SSB, 2020). Å trives med jobben man har betyr mye for hvor fornøyd man er med livet generelt i tillegg til at det er bra for helsen, spesielt den psykiske (Barstad, 2014; Faragher et al., 2005). Jobbtilfredshet kan defineres som i hvilken grad man liker eller misliker jobben sin (Spector, 1997). At arbeidstaker liker jobben sin er viktig også for arbeidsgiver med hensyn til at grad av jobbtilfredshet kan påvirke produktiviteten. Hvor tilfreds man er med jobben er nært knyttet til hvor motivert man er og hvordan man opplever tilhørighet til organisasjonen. Med bakgrunn i at høy motivasjon øker produktivitet bør bedrifter dermed strebe etter å øke jobbtilfredsheten blant sine arbeidstakere (Aziri, 2011).

Jobbtilfredshet er en komplisert funksjon av arbeidsmiljøfaktorer. Hvor tilfreds man er med jobben påvirkes av mange aspekter ved jobben, derav relasjoner med kollegaer og ledere, arbeidsoppgaver, grad av selvbestemmelse, utviklingsmuligheter og lønnsnivå (Skogstad & Harris, 2021, s. 39). Tilfredshet er likevel subjektivt til en viss grad med hensyn til at den

påvirkes av hvilke forventninger arbeidstakeren selv har til jobben (Einarsen & Skogstad, 2021, s. 381). Jobben som én er tilfreds med trenger nødvendigvis ikke en annen å være tilfreds med. Høy grad av jobbtillfredshet trenger derfor ikke nødvendigvis å bety at arbeidsmiljøet er godt. Til tross for arbeidsmiljøfaktorene man vet har en sammenheng med jobbtillfredshet er det viktig å undersøke hvorvidt andre faktorer også kan ha en påvirkning (Judge et al., 2001). Da det ikke er mye forskning på sammenheng mellom jobbtillfredshet og henholdsvis digitale møter og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor undersøkes dette i denne studien.

Statsbygg sin undersøkelse fra våren 2020 viser at rett over halvparten trivdes med å jobbe så å si utelukkende fra hjemmekontor. Dette innebærer at hele 45 % ikke var fullt så positive til situasjonen. Det faktum at nesten halvparten ikke trivdes spesielt godt med hjemmekontor ser likevel ut til å stride noe med forskningen som viser økning i jobbtillfredshet. Ledere trivdes noe dårligere med å jobbe fra hjemmekontor enn andre ansatte, også dette skiller seg fra hva man ofte ser i medarbeiderundersøkelser (Statsbygg, 2020). I en lengre periode med anbefalt eller påbudt hjemmekontor manglet ansatte selvbestemmelsen og fleksibiliteten som hybridkontoret tilbyr. Det undersøkes derfor om mindre og mer selvbestemt bruk av hjemmekontor øker jobbtillfredsheten i Statsbygg.

2.2.3 Digitale møter

De siste tiårene har vært preget av rask teknologisk utvikling og store endringer i måten man jobber på. Pandemien har katalysert denne trenden ved at digitale verktøy har blitt tatt i bruk i større omfang enn før, enten man har ønsket det eller ikke. I STAMI sin undersøkelse kommer det frem at halvparten av arbeidstakere i bygg og anleggsbransjen måtte sette seg inn i ny teknologi eller nye administrative systemer som krevde opplæring i 2020 (Fløvik et al., 2021, s. 33). Etter pandemiens inntreden benytter med andre ord de fleste arbeidstakere med høyere utdanning seg av teknologiske verktøy i sitt daglige arbeid (Nergaard, 2020). Å ha tilgang på teknologi og verktøy er viktig da det er en av faktorene som henger sterkest sammen med jobbtillfredshet i Statsbygg (2020).

Digitale møter defineres av Rogelberg et al. (2006) som hensiktsmessig jobberelatert samhandling mellom minst to personer med mer struktur enn en enkel prat, men mindre enn et foredrag. Møter ved bruk av kommunikasjonsteknologi har gjort det mulig å flytte arbeidet ut av kontoret og blitt en forutsetning for å lykkes med hjemmekontorarbeid (Bernstrøm &

Ingelsrud, 2021, s. 7). Til tross for at man har begynt å finne veien tilbake til kontoret har digitale møter kommet for å bli. Den hybride arbeidshverdagen innebærer en kombinasjon av digitale- og fysiske møter i tillegg til hybridmøter hvor noen er med digitalt og andre fysisk. Begrepet digitale møter vil i denne studien også inkludere hybride møter da de er delvis digitale ved at noen deltakere er med fysisk mens andre er med digitalt. Å kombinere digitale og fysiske møter ser ut til å være fordelaktig da de digitale møtene har sine fordeler, mens de fysiske er viktig for fellesskapet på arbeidsplassen (Bratteteig et al., 2020). Rundt halvparten av arbeidstakere synes digitale møter fungerer like godt som fysiske møter. Kun 10 % synes det fungerer bedre, mot 40 % som foretrekker fysiske møter (Nergaard, 2020). Tendensen er at flere foretrekker fysiske møter fremfor digitale møter uten at det sies noen om årsakene til dette.

Denne studien forsøker å finne ut hvorvidt tilfredshet med digitale møter kan ha en sammenheng med kvaliteten på møtene, i form av effektivitet, formål, inkludering, engasjement og det tekniske aspektet. Kvalitetene er valgt ut med bakgrunn i at møter består av to aspekter, jobben i seg selv og det sosiale. Disse kan relateres til jobbtfredshet på hver sin måte (Hackman & Lawler, 1971). *Effektivitet* og *formål* kan tenkes å måle jobben i seg selv. Effektivitet handler om hvorvidt møtene går etter planen og man får gjort det man skal på tiden som er satt av. Formål handler derimot om man opplever møtene som meningsfulle og at de oppnår sin hensikt. *Inkludering* og *engasjement* måler på sin side det sosiale aspektet. Inkludering stiller spørsmål til hvorvidt de ansatte opplever at deltakerne blir inkludert i møtene slik at alle kommer til ordet og får delta. Engasjement knytter seg mer til om deltakerne viser interesse og byr på seg selv i møtene. Det *tekniske* aspektet inkluderes med hensyn til at møtene er digitale og dermed krever at teknologien fungerer for at de skal la seg gjennomføre.

Eksisterende forskning viser til både fordeler og ulemper ved digitale møter. Blant fordelene fant Eklund et al. (2020) at digitale møter kan føre til mer selvstendig arbeid og redusert arbeidsbelastning. I tillegg er de ofte kortere og bedre strukturert enn fysiske møter (Bratteteig et al., 2020). Dette kommer av at digitale møter ofte oppleves som mer formelle og derfor fører til mindre småprat enn fysiske møter. Videre hevdes det at de digitale møtene har redusert behovet for reising da deltakelse kan gjøres fra ulike fysiske lokasjoner, hvilket er tidsbesparende i en ellers hektisk hverdag. Thompson og Coovert (2003) hevder på den andre siden at digitale møter ofte innebærer mer forvirrende og mindre tilfredsstillende diskusjoner

enn fysiske møter som foregår ansikt-til ansikt. Nyere svensk forskning hevder videre at en av utfordringene med digitale møter er at mange blir mer sliten av å delta i form av såkalt *zoomtrøtthet* (Döring et al., 2022). Dette kan tyde på at det er vanskeligere å være engasjert i digitale møter enn når man møtes fysisk. I tillegg viser det seg at økt bruk av digitale møter kan skape et *teknostress*. Et press som kommer av at det stilles flere krav til ansatte om å lære seg å bruke ny teknologi i et stadig raskere tempo (Suh & Lee, 2017). Fløvik et al. (2021, s. 32) hevder med bakgrunn i dette at utfordringer ved innføring av ny teknologi på arbeidsplassen undervurderes. Teknologien som egentlig skal gjøre arbeidsprosesser bedre og enklere kan skape motsatt effekt.

2.2.4 Sosial støtte og relasjoner

Mennesker har behov for en viss grad av mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen (Eiken & Saksvik, 2010). En arbeidsplass med gode sosiale relasjoner kan øke arbeidstakeres motivasjon, produktivitet og engasjement (Nielsen et al., 2017). Skiftet fra en fysisk til en mer virtuell arbeidshverdag vil kunne påvirke hvordan og i hvilken grad det sosiale behovet blir tilfredsstilt. Dette kommer frem ved at mange arbeidstakere savner det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen når ansatte ikke er samlet på kontoret samtidig slik som ved det tradisjonelle kontoret (Ingelsrud et al., 2022, s. 55). Både sosial støtte fra leder og kollegaer vil derfor kunne tenkes å endres som følge av den nye arbeidshverdagen. Ledernes fremste bekymring ved mer bruk av hjemmekontor er konsekvensene for det sosiale arbeidsmiljøet (Ingelsrud et al., 2022, s. 3). Spesielt nyansatte og ansatte uten en veletablert relasjon med leder og kollegaer er sårbare for å ikke få dekket sine sosiale behov på jobb. Dette kan føre til reduksjon i ansattes trivsel i tillegg til deres motivasjon og mentale helse (Christensen et al., 2020; Eklund et al., 2020).

I litteraturen deles støtte inn i to typer, derav instrumentell- og emosjonell (Bakke et al., 2021, s. 79). *Instrumentell støtte* handler om å få hjelp, informasjon, ressurser og tilbakemeldinger som er nødvendig for å løse arbeidsoppgaver. Ledere frykter at å jobbe for mye hjemmefra vil kunne hemme instrumentell støtte i form av uformell og «taus» kunnskapsdeling mellom ansatte (Ingelsrud et al., 2022, s. 3). Uformell læring er også bakgrunnen for Statsbyggs retningslinjer om å tilbringe flere dager i uken på kontoret. *Emosjonell støtte* handler derimot om å vise forståelse, empati og omsorg samt viktigheten av å bli sett og verdsatt. Hvilken form for støtte man trenger kommer an på hvilken situasjon man står i og begge former kan søkes fra både leder og kollegaer.

Sosial støtte fra ledere og kolleger kan øke jobbtilfredshet, men også ha betydning for både kroppslig og psykisk velvære (Christensen et al., 2018; De Lange et al., 2003). På motsatt side kan mangel på sosial støtte føre til økt sårbarhet for risikofaktorer samt forsterke en opplevelse av stress (Skogstad og Harris, 2021, s. 36). Sosial støtte vil i denne sammenhengen defineres som hjelp, råd og støtte som er tilgjengelig fra leder og kollegaer. Fokuset er på *oppfattet tilgjengelig støtte*, altså hvordan man opplever å kunne få støtte dersom man skulle trenge det (Buunk, 1990). Dette kan i visse tilfeller skille seg fra *faktisk mottatt støtte* som man kan bevise å ha fått. Å oppleve at sosial støtte er tilgjengelig kan skape positive effekter i seg selv, i motsetning til den faktisk mottatte. Til tross for at sosial støtte har positive effekter på trivsel og helse, betyr ikke dette at det alltid er utelukkende positivt å motta. Høy grad av sosial støtte kan også ha negative effekter på trivsel ved å forverre stressreaksjoner i avdelinger med store arbeidsbelastninger i form av såkalt *bumerangeffekt* (Skogstad & Harris, 2021, s. 36). Dette kan skje om man får sosial støtte fra andre ansatte som har en negativ innstilling til temaet som diskuteres. Andres belastende arbeidssituasjon og negativitet kan derfor smitte over på den som mottar støtten og veiledningen.

Støttende ledelse innebærer at man opplever at nærmeste leder gir støtte og hjelp, behandler ansatte på en rettferdig og upartisk måte i tillegg til å verdsette resultater som leveres (Bakke et al., 2021, s. 80). Levekårsundersøkelsen viser at rundt 10 % av arbeidstakere opplevde en ledelse som var lite støttende før pandemien (SSB, 2020). Etter pandemien er det noe færre, rundt 7 %, som opplevde lav grad av støtte fra leder (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 37). Over halvparten, 57 %, opplevde derimot høy grad av lederstøtte. Til tross for at tallene før og etter pandemien ikke er direkte sammenlignbare som følge av forskjellig utvalg, ser det ikke ut til at flere opplever lite støtte fra leder som følge av mer hjemmekontor.

Støtte fra kollegaer kan føre til vennskap, men også gi teknisk støtte som er viktig for å lykkes i jobben, hvilket kan gi godt samarbeid og ha betydning for jobbtilfredshet og -prestasjon (Bakke et al., 2021, s. 82). Forskning viser at det ikke bare er instrumentell støtte i form av hjelp mellom personer som virker positivt, men også gode kollegarelasjoner generelt. Inspirerende og humoristiske kollegaer kan fremme positive følelser, gi følelse av mestring og velvære (Martin, 2007). Rundt 4 % av ansatte opplevde at de sjelden eller aldri fikk støtte fra kollegaer før pandemien (Bakke et al., 2021, s. 80). Dette kan resultere i dårlige relasjoner, og ikke minst dårligere helse for den enkelte (Knardahl et al., 2016; Theorell et al., 2015, s.738). Etter at pandemien inntraff opplever 5 % lav støtte fra kollegaer hvilket tyder på at

hjemmekontoret ikke ser ut til å ha endret situasjonen noe særlig (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 37). Tendensen er likevel at flertallet av arbeidstakere i Norge opplever støtte fra både kollegaer og leder.

Utstrakt bruk av hjemmekontor ser ikke til å ha ført til en betydelig endring i opplevd sosial støtte fra kollegaer eller leder ifølge eksisterende litteratur. Forskning finner heller ikke forskjeller på opplevd sosial støtte mellom ansatte som tilbringer mer eller mindre tid på hjemmekontor (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 37). Spørsmålet er derimot hvordan situasjonen er ved hybridkontoret i Statsbygg. Selv om man ikke har sett en endring i opplevd sosial støtte på kort sikt, kan situasjonen bli annerledes på lengre sikt. Om man sjelden ser kollegaer og leder over lengre perioder kan det være at jobbtilfredsheten blir påvirket.

2.2.5 Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

Å ha en arbeidsplass i hjemmet i tråd med arbeidsmiljøloven er ingen selvfølge. De færreste hadde et hjem som var tilpasset til å jobbe fra på daglig basis når pandemien brøt ut (Nergaard, 2020). Kjøkkenbord som kontorpult, samboer som arbeider i samme rom og vaskemaskin som står på i arbeidstiden kan prege arbeidshverdag i hjemmet. Det finnes lite forskning på hvordan det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor påvirker generell jobbtilfredshet. Å kartlegge hvordan spesifikke faktorer ved arbeidsmiljøet påvirkes når man flytter kontoret fra arbeidsplassen til hjemmet er derfor viktig (Johannessen, 2020). Denne studien forsøker derfor å finne ut hvordan ergonomisk utstyr, forstyrrelser og eget kontor i hjemmet kan påvirke hvor godt man trives på hjemmekontor. Videre ses det på hvorvidt trivsel på hjemmekontor påvirker jobbtilfredshet i Statsbygg generelt.

Det første elementet knyttet til fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor er utstyret man har tilgjengelig. Utstyr defineres i denne oppgaven som det ergonomiske utstyret som benyttes ved arbeidsstasjonen i hjemmet, derav kontorstol og ekstern mus, skjerm og tastatur. En arbeidsplass skal jf. Arbeidsmiljøloven § 4-4 ha utstyr som er fullt forsvarlig med hensyn til arbeidstakers helse og velferd. Innredningen skal sørge for at arbeidstaker unngår uheldige fysiske belastninger i tillegg til at nødvendige hjelpemidler skal være tilgjengelig. Flertallet av norske arbeidstakere ser ut til å ha riktig utstyr i form av ekstern mus, tastatur og skjerm, mens rundt halvparten har justerbar kontorstol og de færreste hev-senk-pult (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 5). Å ha funksjonelt utstyr i hjemmet er viktig da det har positive effekter på jobbtilfredshet og helse ifølge Borle et al. (2022). Dårlig tilrettelagte hjemmekontor kan på

motsatt side føre til helsekonsekvenser i form av muskel- og skjelettplager, stress, nedstemthet og søvnforstyrrelser (Skarpaas, 2020). Den fysiske helsen til arbeidstakere hevdes derfor å ha blitt dårligere enn før pandemien på grunn av det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor (Becerik-Gerber et al., 2021). Statsbygg tilbyr som nevnt ekstern skjerm, mus og tastatur til sine ansatte for å bidra til et bedre arbeidsmiljø på hjemmekontor. I tillegg kan ansatte få refundert inntil 3000 kr til kontorstol og skrivebord. Hvor tilpasset det fysiske arbeidsmiljøet er på hjemmekontor med hensyn til utstyr ser derfor ut til å kunne kontrolleres av arbeidsgiver til en viss grad. Det er opp til de ansatte om de ønsker å benytte seg av dette tilbudet.

Et annet element med det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor er selve rommet man jobber i. Dette vil kunne variere og ikke kunne kontrolleres av arbeidsgiver. Noen arbeider fra kjøkkenet, stua eller soverommet, mens andre har et eget kontor i hjemmet. Bernstrøm & Ingelsrud (2021, s. 30) fant at rundt 70 % av norske arbeidstakere jobber fra et rom der de kan sitte alene. Dette betyr ikke at rommet er tilrettelagt for kontorarbeid, men at de kan sitte i ro og fred. Videre har 18 % et fast rom som utelukkende brukes til kontor, mens 21 % jobber fra et fast rom som også brukes til andre formål. Med hensyn til om man har et eget rom som kan benyttes til hjemmekontor ser alder ut til å ha betydning. Forskning viser at det flere eldre enn yngre arbeidstakere som oppgir at de har en tilrettelagt arbeidsplass i eget rom (Nergaard, 2020). Dette er ikke unaturlig med tanke på at de yngre oftere kan tenkes å bo i trangere og mindre leiligheter enn de eldre. Ingelsrud et al. (2022, s. 155) finner også kjønnsforskjeller ved at menn oftere ser ut til å ha et skjermet arbeidssted å jobbe på enn kvinner. Kvinner jobber derfor oftere fra rom som også brukes til andre gjøremål. Spørsmålet blir dermed om tendensen er at kvinner trives mindre på hjemmekontor enn menn på grunnlag av dette.

Det tredje elementet handler om forstyrrelser i arbeidshverdagen på hjemmekontor, enten i form av andre i hjemmet eller husarbeid. Becerik-Gerber et al. (2021) hevder at forstyrrelser i arbeidstiden har økt som følge av pandemien. Dette med bakgrunn i at rundt 23 % av arbeidstakere regelmessig har andre voksne til stede i rommet når de jobber hjemme. I tillegg er det 9 % som har barn til stede (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 31). Tilstedeværelse av personer i husholdningen kan skape støy eller distraksjoner fra bevegelser og lyder som kan påvirke konsentrasjon og arbeidsevne (Bakke et al., 2021, s. 6). Mer forstyrrelser i løpet av arbeidsdagen kan føre til familieinnblanding i arbeid (family interference with work) ved at arbeidstakers jobbytelse går ned på grunn av forhold i familien (Blasko, 2020). Om dette er

tilfellet kan man stille spørsmål til om ansattes jobbtilfredshet også blir påvirket. Også nærhet til ikke jobbrelatert arbeid i hjemmet, som hjelp til lekser, vasking, rydding og matlaging, er et nytt element som preger arbeidshverdagen på hjemmekontor. Dette kan ta bort fokus fra arbeidsoppgaver og derfor påvirke konsentrasjon og arbeidsevne. Kvinner gjør i snitt mer hjemme enn menn, både med hensyn til husarbeid og samvær med barna (Egeland et al., 2021, s. 42). Dette fører til at kvinner i større grad ser ut til å få en mer oppstykket og utflytende arbeidsdag enn menn (Ingelsrud et al., 2022, s. 157). Hvorvidt forstyrrelser påvirker jobbtilfredshet, er det derimot lite forskning på og er noe denne studien forsøker å finne ut av.

Til tross for at husarbeid og andre i hjemmet kan oppleves forstyrrende og påvirke jobbytelsen kan det likevel stilles spørsmål til om hjemmekontoret gir mer arbeidsro enn arbeidsgivers kontorer. Annen forskning viser nemlig at jobbtilfredsheten økes ved at forstyrrelser og distraksjoner blir redusert på hjemmekontor sammenlignet med når man er på kontoret (Fonner & Roloff, 2010; Ingelsrud et al., 2022, s. 91). Forstyrrelser i løpet av arbeidsdagen er med andre ord ikke noe nytt, men hjemmekontoret ser ut til å kunne medføre en ny type forstyrrelser for enkelte.

2.3 Hypoteser

Problemstillingen blir besvart ved totalt fire hypoteser. Den første hypotesen tester hvorvidt kvalitet på digitale møter påvirker hvor godt ansatte trives med digitale møter i Statsbygg. Forskning viser at hvordan møter gjennomføres har betydning for ansattes jobbtilfredshet og hvor lenge de ønsker å bli i bedriften (Rogelberg et al., 2010). Gjennomføringen kan se ut til å avhenge av de to aspektene ved møter, jobben i seg selv og sosialt, da begge kan relateres til jobbtilfredshet (Hackman & Lawler, 1971). Videre kan det derfor antas at kvalitetene på digitale møter, som måler de to aspektene, kan ha en sammenheng med jobbtilfredshet. Spørsmålet er om god gjennomføring av møter sin positive innvirkning på jobbtilfredshet også gjelder for digitale møter når man ikke møtes ansikt-til-ansikt, men deltar fra hver sin skjerm. Dette ser ut til å være tilfellet ved at Statsbygg sin rapport fra 2020 viser at trivselen ved å jobbe på hjemmekontor er størst blant ansatte med hyppige video- og telefonmøter. Dette gir grunnlag for den første hypotesen:

Hypotese 1: *Det er en positiv sammenheng mellom kvalitetene på digitale møter i form av (a) effektivitet, (b) engasjement, (c) teknisk, (d) inkludering og (e) formål, og tilfredshet med digitale møter i Statsbygg.*

Almeida & Orgambídez-Ramos (2017) hevder at sosial støtte fra leder og kollegaer fører til bedre sosiale relasjoner. En bedriftskultur hvor man hjelper og gir hverandre positive tilbakemeldinger gjør at man føler seg verdsatt og sett på arbeidsplassen. Einarsen & Skogstad (2021, s. 5) hevder videre at sosial støtte har gunstige effekter på jobbtilfredshet generelt, og at støtte fra leder og kollegaer antas å bidra like mye. Støtte kan virke direkte på jobbtilfredshet eller fungere som støtpute (Skogstad & Harris, 2021, s. 18). Sistnevnte handler om at sosial støtte kan dempe negative konsekvenser for ansatte som blir utsatt for belastninger og store krav. Begge formene for sosial støtte gir positive effekter, men hvilken som har størst effekt er det derimot usikkerhet knyttet til (Viswesvaran et al., 1999). Statsbygg (2020) fant også at ansatte som er mye i kontakt med leder og kollegaer trives bedre med å arbeide hjemmefra enn de som ikke er det. Om sammenhengen mellom støtte og sosiale relasjoner er gjeldende ved hybridkontoret må undersøkes med hensyn til mer digital kommunikasjon og mindre fysisk samvær enn tidligere. Dette legger grunnlaget for den andre hypotesen:

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra (a) ledere og (b) kollegaer og tilfredshet med sosiale relasjoner i Statsbygg.

Den tredje hypotesen tester om hvorvidt man har eget kontor, riktig ergonomisk utstyr og færre forstyrrelser i hjemmet påvirker trivselen på hjemmekontor. Borle et al. (2022) fant at riktig ergonomisk utstyr ser ut til å være viktig for å øke trivsel på arbeidsplassen i hjemmet. Dårlig tilrettelagte hjemmekontor med mangel på utstyr kan på sin side føre til dårligere helse og humør (Becerik-Gerber et al., 2021). Å ha et eget rom som benyttes til hjemmekontor kan også øke trivselen på hjemmekontor da det gjør at hjemmekontoret blir en bedre erstatning for kontoret (Ingelsrud et al., 2022, s. 5). Når det gjelder forstyrrelser i arbeidstiden er det delte meninger knyttet til om disse har økt som følge av pandemien (Becerik-Gerber et al., 2021; Ingelsrud et al., 2022, s. 91). Mer forstyrrelser fra andre i hjemmet og husarbeid som må gjøres, men samtidig færre personer å forholde seg til enn på kontoret ser ut til å være tilfellet. Det er lite forskning på hvordan forstyrrelser påvirker hvordan man trives på hjemmekontoret. Dette bør undersøkes nærmere med bakgrunn i at et godt fysisk arbeidsmiljø er viktig da det

kan fremme konsentrasjon og gi rom for mer privatliv (Tavares, 2017). Den tredje hypotesen blir dermed:

Hypotese 3: Det er en positiv sammenheng mellom kvalitet på det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor (a) ergonomisk utstyr, (b) eget kontor og (c) mindre forstyrrelser og tilfredshet med hjemmekontoret i Statsbygg.

Avslutningsvis sammenstiller de øvrige hypotesene seg i hypotese 4. Den siste hypotesen tester om tilfredshet med digitale møter, sosiale relasjoner og hjemmekontor påvirker jobbtildfredshet i Statsbygg ved hybridkontoret. For det første hevder Rogelberg et al. (2010) at tilfredshet med møter generelt har en positiv sammenheng med jobbtildfredshet. Tendensen er sterkest om arbeidshverdagen består av mye møter. Spørsmålet er videre om dette også gjelder for digitale møter. Dette danner grunnlaget for hypotese 4 (a) om at det er en positiv sammenheng mellom jobbtildfredshet og tilfredshet med digitale møter. Videre viser forskning at gode sosiale relasjoner bidrar til økt jobbtildfredshet (Almeida & Orgambidez-Ramos, 2017). Dette ved at en god relasjon til leder og kollegaer gir ansatte bedre oppfølging, konstruktiv tilbakemelding og fokus på kvalitet, hvilket kan være en viktig kilde for jobbtildfredshet.

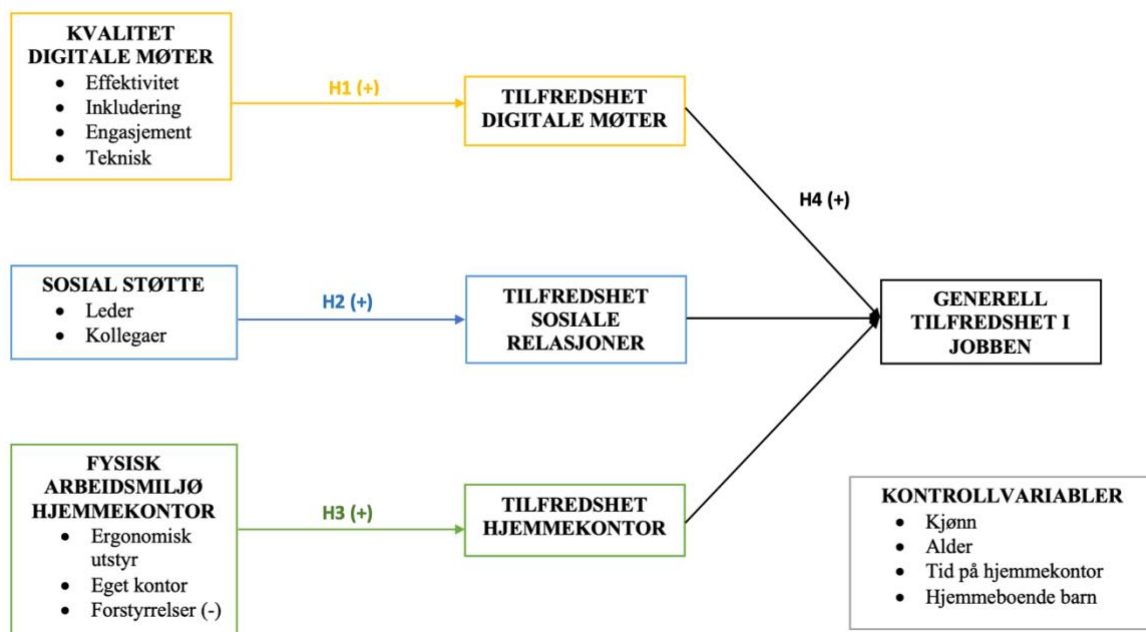
Siste del av hypotesen omhandler hjemmekontor. Forskning fra før pandemiens tid fant en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og arbeidstakeres jobbtildfredshet (Charalampous et al., 2019; Kroll & Nuesch, 2017). Arbeidstakere med tidligere erfaring med fjernarbeid hadde høyest jobbtildfredshet ved hjemmekontor, men også de uten tidligere erfaring opplevde en økning (Agrawal, 2021). Også studier etter at pandemien inntraff fant at ansatte som jobbet hjemmefra rapporterte høyere jobbtildfredshet (Fløvik et al., 2021, s. 26). Hvor ofte man har hjemmekontor og om det er frivillig eller ikke har derimot betydning. Dette med bakgrunn i at å ha fleksibilitet og selvbestemmelse knyttet til arbeidssted og arbeidstid øker jobbtildfredsheten. Videre fører fleksibiliteten til økt autonomi og mulighet for en bedre balanse mellom arbeid og privatliv, hvilket ser ut til å ha en positiv innvirkning på jobbtildfredshet (Morganson et al., 2010; Fonner & Roloff, 2010). Også arbeidsoppgavene har noe å bety for hvordan jobbtildfredsheten påvirkes av hjemmekontor. Arbeidstakere med oppgaver preget av rutine eller behov for samarbeid opplever ikke høyere jobbtildfredshet, mens de med mer komplekse arbeidsoppgaver opplever på den andre siden høyere jobbtildfredshet (Ingelsrud et al., 2022, s.37). Dette kan tenkes å skyldes at man får mer ro til å

konsentrere seg på hjemmekontor enn på arbeidsplassens kontor. Dette gir grunnlaget for den siste hypotesen:

Hypotese 4: Det er en positiv sammenheng mellom tilfredshet med (a) digitale møter, (b) sosiale relasjoner og (c) hjemmekontoret, og generell jobbtfredshet i Statsbygg.

2.3.1 Empirisk modell

De fire hypotesene sammenfattes i en empirisk modell. I første runde er kvalitet på digitale møter, sosial støtte og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor uavhengige variabler. De mellomliggende variablene, tilfredshet med digitale møter, sosiale relasjoner og hjemmekontor, fungerer her som avhengige variabler. I neste runde blir de tre mellomliggende variablene til uavhengige variabler for å undersøke hvordan disse påvirker den avhengige variabelen som er generell jobbtfredshet i Statsbygg. Den empiriske modellen inkluderer også fire kontrollvariabler som inkluderes i alle analysene.



Figur 2.2 Empirisk modell

2.3.2 Kontrollvariabler

Modellen har fire kontrollvariabler som inkluderes i analysen for å forhindre eventuelle falske årsakssammenhenger.

Det kontrolleres for kjønn for å undersøke hvorvidt det kan være forskjeller mellom kvinner og menns opplevelse av hybridkontoret. Forskning viser ikke til betydelige kjønnsforskjeller med hensyn til hvor ofte man benytter seg av hjemmekontor eller hvor godt man trives med det. Det ser likevel ut til å være forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder forstyrrelser og eget rom i hjemmet (Ingelsrud et al., 2022, s. 155). Også med hensyn til digitale møter viser svensk forskning til forskjeller mellom kvinner og menn (Döring et al., 2022). Kvinner ser ut til å trives mindre med digitale møter da de i større grad opplever zoomtrøtthet. Kjønn inkluderes derfor som kontrollvariabel.

Når det gjelder alder viser andre undersøkelser av hybridkontoret at unge trives minst med hjemmekontor (EY, 2021; Ingelsrud et al., 2022, s. 92). Lavere trivsel kommer ikke av manglende digital kompetanse, men på grunn av manglende erfaring i arbeidslivet. Uten å kjenne oppgavene, organisasjonen og andre ansatte godt nok hvilket fører til at trivselen går ned i motsetning til hos mer erfarne ansatte (Vihovde, 2020). Å dekke behovet for læring og utvikling i samspill med mer erfarne ansatte er mer krevende på hjemmekontor. Med hensyn til at dette er tendensen i noen andre bedrifter kan det også være tilfellet i Statsbygg. Likevel viser annen forskning at eldre arbeidstakere er like villige som yngre til å endre arbeidsvaner på generell basis (Nergaard, 2020). I tillegg hevder Nergaard at eldre arbeidstakere i større grad har tilrettelagt arbeidsplass i eget rom enn yngre. Variabelen alder tas inkluderes for å kontrollere for hvorvidt eventuelle effekter på jobbtilfredshet egentlig kan skyldes alder.

Hybridkontoret innebærer å veksle på å jobbe fra ulike arbeidssteder, hovedsakelig fra kontor og hjem. Tid på hjemmekontor refererer til hvor ofte man jobber hjemmefra i løpet av en uke. Tidsfordelingen ser ut til å basere seg hovedsakelig på individuelle preferanser med hensyn til at det ikke finnes signifikante kjønns- eller aldersforskjeller i hvor mange dager arbeidstakerne ønsker å jobbe hjemmefra (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 14). I Statsbygg sitt tilfelle vil også retningslinjen knyttet til hvor ofte man kan jobbe hjemmefra ha en betydning. Det kan likevel spekuleres i hvorvidt de som eksempelvis tilbringer mye tid i hjemmet sammenlignet med kontoret er mer tilfreds med jobben ved hybridkontoret enn de som er mer på kontoret. Tid på hjemmekontor blir derfor lagt inn som kontrollvariabel for å kontrollere for nettopp dette.

Det siste det kontrolleres for er barn med hensyn til at arbeidstakere med hjemmeboende barn ser ut til å trives bedre med en mer fleksibel arbeidshverdag enn de uten hjemmeboende barn (Lund et al., 2020). Også Pearce (2009) hevder at jobbtilfredshet påvirkes av en forbedret balanse mellom arbeid og privatliv på grunn av fleksibiliteten, og at denne er sterkest for de med hjemmeboende barn. Det kan derfor tenkes at hvorvidt man har hjemmeboende barn eller ikke kan påvirke jobbtilfredshet i Statsbygg.

3. Metode

Kapittelet om studiens metode vil redegjøre for forskningsprosessens metodevalg for å besvare problemstillingen knyttet til hybridkontoret. Betrachninger angående valg av forskningsdesign, utvalg, datainnsamling samt måleinstrument vil gjennomgås. Avslutningsvis vurderes oppgavens validitet, reliabilitet og etiske hensyn.

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign er alt som knytter seg til gjennomføringen av en undersøkelse (Johannessen et al., 2016, s. 69). Dette innebærer valg av hva og hvem som skal undersøkes samt hvordan undersøkelsen skal gjennomføres. Oppgaven benytter seg av deduktiv kvantitativ metode med et formål om å undersøke hvordan hybridkontoret påvirker jobbtfredshet blant ansatte i Statsbygg. Kvantitativ metode ble brukt til å analysere innsamlet data for å finne eventuelle statistiske sammenhenger mellom ulike variabler og kartlegge hybridkontoret i en større populasjon. Om formålet var å få en detaljert forståelse av ansattes opplevelser, synspunkter og erfaringer knyttet til hybridkontoret kunne kvalitativ metode vært mer hensiktsmessig å bruke. Denne metoden kunne også vært relevant for å besvare problemstillingen med hensyn til at fenomenet som undersøkes er relativt nytt og noe man vet lite om. Likevel ble en kartlegging på bredt grunnlag foretrukket fremfor en dypere forståelse av de ansattes trivsel ved hybridkontoret i dette tilfellet. Bakgrunnen for dette er ønsket om å undersøke sammenhenger i tillegg til at det allerede finnes noe forskning på tema.

Med bakgrunn i studiens tidsdimensjon ble det utført en tverrsnittsundersøkelse som baserer seg på data fra ett tidspunkt (Johannessen et al., 2016, s. 74). Studien gir derfor et øyeblikksbilde av ansattes jobbtfredshet ved hybridkontoret. Årsaken er begrensninger i tid og omfang som gjorde det utfordrende å utføre flere undersøkelser på ulike tidspunkt. Hadde flere undersøkelser vært mulig kunne man sammenlignet jobbtfredsheten før og etter innføring av hybridkontoret. Dette kunne gitt innsikt i om trivselen har endret seg og eventuelt i hvilken retning. Søkelyset var derimot på hvordan jobbtfredsheten til de ansatte kan variere med hensyn til variablene i oppgaven, derav digitale møter, sosial støtte og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. Det ble derfor benyttet strukturert informasjon som kunne sammenlignes.

Årsakssammenhenger eller kausalitet handler om å finne sammenhenger mellom fenomener eller hendelser. Det vil si at en hendelse leder til at en annen hendelse inntreffer eller at den påvirker hvordan den andre hendelsen utartes. En hendelse som påvirker en annen kalles uavhengig variabel, mens det som blir påvirket kalles avhengig variabel. For at det skal være årsakssammenheng hevder Ringdal (2018, s. 339) for det første at årsak må komme før virkning. Tverrsnittundersøkelsen kan ikke garantere at dette er tilfellet da variablene ble målt på samme tidspunkt. Denne studien har derfor til hensikt å antyde sammenhenger fremfor å slå fast hvilke variabler som er årsak og hvilke som er virkning. En langsgående undersøkelse kunne på sin side vært mer egnet for å sikre riktig rekkefølge. Videre må virkning og årsak opptre sammen. Dette ble undersøkt ved å kalkulere korrelasjoner for å sjekke hvorvidt de uavhengige og avhengige variablene hadde en sammenheng eller ikke. Til slutt må ikke sammenhengen være tilfeldig for at det skal være en årsakssammenheng. Inkludering av såkalte kontrollvariabler, som kan antas å ha en innvirkning på sammenhengen, kan sikre at sammenhengen ikke er tilfeldig. Bakgrunnsvariablene kjønn, alder, tid på hjemmekontor og hjemmeboende barn ble derfor inkludert i analysene som kontrollvariabler. Dette er for å forhindre eventuelle spuriøse, eller falske, sammenhenger. Å kontrollere for alle relevante variabler er ikke mulig, men å inkludere de som antas å være mest relevante kan være fordelaktig.

3.2 Utvalg

Et utvalg må gjøres før man starter med datainnsamling ved å finne ut hvem i populasjonen som skal besvare spørreundersøkelsen (Johannessen et al., 2006, s. 206). Populasjonen for studien er alle faste kontoransatte i Statsbygg, derav 564 personer. Disse er mellom 24-68 år hvor flertallet har masterutdanning innen blant annet ingeniørfag, IT, økonomi, rettsvitenskap, eiendom og arkitektur. Det praktiseres masterkrav ved rekruttering i kontorsektoren, hvilket innebærer at man må ha en mastergrad for å bli ansatt. Dette er dog et fravikelig krav som innebærer enkelte unntak fra regelen. Med hensyn til kontorsektorens størrelse kunne undersøkelsen i teorien blitt besvart av hele populasjonen. Dette var derimot ikke mulig med bakgrunn i to faktorer. For det første ville det blitt vanskelig å få alle til å svare på undersøkelsen. Selv om alle hadde fått den tilsendt kunne man ikke forventet at alle hadde gjennomført. Den andre faktoren er at Statsbygg har satt en øvre grense på to avdelinger når det gjelder masteroppgaver for å unngå «undersøkelsestrøtthet». Om ansatte blir bedt om å besvare for mange undersøkelser kan det ende opp med at de ikke besvarer undersøkelsene

som er viktigst for Statsbygg. Med utgangspunkt i dette ble det derfor valgt ut to avdelinger, herav byggherreavdelingen og faglig ressurscenter. Avdelingene ble valgt ut med bakgrunn i at de er store og dermed øker sannsynligheten for å få mange respondenter. I tillegg kan de antas å være representative for Statsbygg når det gjelder bakgrunnsvariabler, se tabell 3.1. Det ble ikke stilt krav til bakgrunnsvariabler da variasjon i utvalget kan være fordelaktig. Variasjon kan få frem forskjeller knyttet til ansattes jobbtilfredshet i større grad enn om det er et mer ensartet utvalg. Dette ga meg et bruttoutvalg på 247 personer.

Utvalget ble rekruttert via emailadressene som ligger tilgjengelig i HR-stabens oversikt med personaldemografi. Oversikten gir informasjon om blant annet sektor, alder, ansiennitet, lederstilling, avdeling og e-postadresse. Fordelen med denne rekrutteringsstrategien er at de ansatte er lette å få tak i da man har kontaktinfo tilgjengelig. En mulig ulempe kan derimot være at frafallet kan være stort om spørreundersøkelsen drukner blant mye uleste e-poster.

Et representativt utvalg må gjøres for at man skal kunne generalisere funn til hele populasjonen, altså alle kontoransatte i Statsbygg (Ringdal, 2018, s. 28). Å sikre full representativitet gjøres ved å sikre at variablene i undersøkelsen har samme fordeling i utvalget som i populasjonen. Dette kan være vanskelig i praksis. Noen av variablene, som kjønn, alder, lederstilling og ansiennitet kunne sammenlignes med tilgjengelig informasjon om alle kontoransatte i Statsbygg. Resten av variablene, som hjemmeboende barn, samboerskap og lignende er ikke mulig å sammenligne mellom utvalg og populasjon. Dette skyldes at man ikke har denne type informasjon om populasjonen tilgjengelig.

3.2.1 Frafall

Frafall oppstår ofte ved datainnsamling og kan føre til at informanter som besvarer undersøkelsen skiller seg fra de som lar være. Man må derfor undersøke hvorvidt frafallet var tilfeldig eller ikke ved en frafallsanalyse (Johannessen et al., 2016, s. 211). Analysen sammenligner sentrale variabler hos populasjonen, bruttoutvalg og nettoutvalg. Totalt besvarte 157 personer undersøkelsen hvorav 12 av disse ble utelatt fra analysene da de hadde ikke erfaring med hybridkontoret. Nettoutvalget ble dermed på 145 personer, hvilket tilsvarer en svarprosent på 59 % av bruttoutvalget.

Tabell 3.1 viser at nettoutvalget hadde tilnærmet lik fordeling på variablene som populasjonen. Med hensyn til at det er noen avvik som er relativt små kan nettoutvalget antas

å være representativt for populasjonen. Et av avvikene er at ansatte med kortere ansiennitet ser ut til å være overrepresentert om man sammenligner med populasjonen. Dette kan skyldes at de ansatte i nettutvalget har kortere ansiennitet enn populasjonen totalt eller at de med kortere ansiennitet i større grad har valgt å svare på undersøkelsen. Nettutvalget ser også ut til å være overrepresentert av ledere. Dette kan ha betydning for resultatene dersom svarene til ledere skiller seg fra svarene til ikke ledere. At fordelingen ikke er helt lik kan anses som en utvalgsfeil. En relativt høy svarprosent på 59 % tyder likevel på at man kan ha rimelig grad av tillitt til å generalisere resultatet til alle kontoransatte i Statsbygg.

	Populasjon N = 564	Bruttoutvalg N = 247	Nettutvalg N = 145
Kjønn			
Kvinner	55 %	52 %	54 %
Menn	45 %	48 %	46 %
Alder			
20-29 år	9 %	13 %	13 %
30-39 år	15 %	15 %	15 %
40-49 år	28 %	26 %	21 %
50-59 år	34 %	29 %	35 %
60-69 år	15 %	17 %	16 %
70-79 år	0 %	0 %	0 %
Lederstilling			
Leder	9 %	9 %	21 %
Ikke leder	91 %	91 %	79 %
Ansiennitet			
Under 1 år	6 %	9 %	11 %
1-2 år	8 %	7 %	11 %
3-5 år	20 %	23 %	22 %
6-10 år	25 %	26 %	20 %
Mer enn 10 år	41 %	35 %	36 %

Tabell 3.1 Frafallsanalyse

3.3 Datainnsamling

Spørreundersøkelsen ble brukt som innsamlingsmetode av data for å kartlegge ansattes trivsel i Statsbygg på et bredt grunnlag. Fordelen med dette er at man får analysert et stort antall ansatte på kort tid. I tillegg kan det argumenteres for at data som samles inn ved spørreundersøkelse regnes som mest pålitelige og objektive (Johannessen et al., 2016, s. 221). Det er likevel viktig å være bevisst på at svarene som ble oppgitt er basert på subjektive vurderinger i stor grad. På den andre siden kan det være vanskelig å skaffe nok respondenter til å besvare en spørreundersøkelse. Å skaffe respondenter som tilfredsstillt kravene til utvalget var ikke en utfordring i denne sammenheng. Dette med hensyn til at de fleste ansatte i Statsbygg oppfyller kravet om å være fulltidsansatt og ha erfaring med hybridkontoret. Utfordringen kunne derimot vært å få de ansatte til å besvare undersøkelsen.

3.3.1 Elektronisk spørreundersøkelse

Innsamling av kvantitative data ble utført ved elektronisk spørreundersøkelse ved bruk av Questback.com. En av fordelene med elektronisk undersøkelse er at respondentene kunne besvare den helt anonymt, noe som antas å være ønskelig da det ble stilt spørsmål om trivsel og andre elementer ved arbeidsforholdet. Questback sikret full anonymitet og at IP-adresser ikke ble sporet. Spørreundersøkelsen inneholdt likevel noen spørsmål om personopplysninger knyttet til alder, kjønn, barn, ansiennitet og samboerskap. Opplysningene kunne ikke på noe tidspunkt i prosessen identifisere respondentene. Det ble sendt inn meldeskjema til NSD, Norsk senter for forskningsdata, som konkluderte med at prosjektet var anonymt. En annen fordel med en elektronisk variant var at videre analysearbeid ble enklere og mindre tidkrevende. Data ble lastet automatisk inn i SPSS slik at det ikke var behov for å skrive inn alt manuelt. En ulempe ved å benytte seg av denne datainnsamlingsmetoden var at det kunne ha økt muligheten for frafall på grunn av at man ikke kan kontrollere at de ansatte som mottar undersøkelsen faktisk besvarer den. Likevel så ser fordelene ut til å overveie ulempene i dette tilfellet med hensyn til god tilgang på respondenter.

3.3.2 Utforming av spørreundersøkelse

En spørreundersøkelse bør utformes slik at den gir et utgangspunkt for å besvare oppgavens problemstilling knyttet til hybridkontoret. Undersøkelsen er utformet som et prekodet skjema hvor svaralternativene oppgis på forhånd (Johannessen et al., 2016, s. 221). En av grunnene til dette er at faste spørsmål og svaralternativer skaper en standardisering hvor man kan

sammenligne respondenters ved å finne likheter og ulikheter. Standardiseringen gjorde med andre ord analyse av resultater enklere. I tillegg kan svaralternativer ha redusert tiden det tok å besvare undersøkelsen, hvilket kan ha påvirket hvor mange som gjennomførte. Pre-kodede spørreundersøkelser kan likevel ha ført til at respondentene ikke fikk mulighet til å gi informasjon utover de gitte svaralternativene. Dette ble hensyntatt med et åpent spørsmål som ga mulighet for å utdype besvarelsen. Inkludering av åpne spørsmål kalles metodetriangulering ved at kvalitative elementer dras inn i undersøkelsen (Ringdal, 2018, s. 116). Det kan likevel stilles spørsmål til hvorvidt dette er tilfellet i denne oppgaven med hensyn til at spørsmålet ikke tas med i analysene, men som tilleggsinformasjon i drøftingen. En annen utfordring med faste svaralternativer er at det «tvinger» respondentene til å velge et av alternativene selv om det ikke nødvendigvis passer. Det ble kommentert i det åpne spørsmålet at dette var tilfellet på noen spørsmål hvor enkelte ikke fant et passende svaralternativ. Svaralternativene er også forsøkt å være så uttømmende og gjensidig utelukkende som mulig for at de ikke skulle overlape hverandre da det kunne skapt forvirring hos respondenten.

Et annet aspekt som måtte tas hensyn til er omfanget av undersøkelsen. For stort antall spørsmål kunne gitt en lavere svarprosent, samtidig som for få spørsmål kunne ført til at man ikke fikk besvart problemstillingen godt nok. Antallet endte på 27 spørsmål, et antall som ble ansett som tilstrekkelig for å belyse temaet i denne oppgaven. Noen av spørsmålene er selvkonstruert og noen er inspirert av godt utviklede måleinstrumenter. Tabell 3.2 gir en oversikt over spørsmålene som knytter seg til måling av uavhengige og avhengige variabler.

Variabel	Skala	Inkluderte spørsmål eller påstander	Referanse
Kvalitet digitale møter	1 Meget sjelden eller aldri – 5 Meget ofte eller alltid	Med hensyn til de digitale møtene i Statsbygg, hvor ofte opplever du at? <ul style="list-style-type: none"> - Møtene er effektive - Deltakerne på møtene er engasjerte - Møtene oppfyller sitt formål - Det tekniske fungerer - Jeg føler meg inkludert i møtene 	Egenutviklet
Tilfredshet digitale møter	1 Helt uenig - 5 Helt enig	Alt i alt er jeg tilfreds med hvordan de digitale møtene gjennomføres i Statsbygg	Egenutviklet

Sosial støtte	1 Meget sjelden eller aldri – 5 Meget ofte eller alltid	Om du trenger det, hvor ofte får du hjelp og støtte i ditt arbeid fra din nærmeste leder? Om du trenger det, hvor ofte er din nærmeste leder villig til å høre om dine jobberelaterte problemer? Om du trenger det, hvor ofte får du hjelp og støtte i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? Om du trenger det, hvor ofte er kollegaene dine villige til å høre om dine jobberelaterte problemer?	Skogstad et al., 2001
Tilfredshet sosiale relasjoner	1 Helt uenig - 5 Helt enig	Alt i alt er jeg tilfreds med de sosiale relasjonene Statsbygg	Egenutviklet
Forstyrrelser	0 Nei – 1 Ja	Blir du forstyrret av andre i hjemmet på hjemmekontor? Blir du forstyrret av husarbeid eller andre gjøremål på hjemmekontor?	Skogstad et al., 2001 / Egenutviklet
Eget kontor	0 Nei – 1 Ja	Har du eget kontor på hjemmekontor?	Egenutviklet
Ergonomisk utstyr	0 Nei – 1 Ja	Har du følgende utstyr på din arbeidsplass hjemme som du benytter i jobbsammenheng? Ekstern skjerm Ekstern mus Eksternt tastatur Justerbar kontorstol	Hind, 2021
Tilfredshet arbeidsmiljø hjemmekontor	1 Helt uenig - 5 Helt enig	Alt i alt er jeg tilfreds med det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor	Egenutviklet
Generell tilfredshet	1 Helt uenig - 5 Helt enig	Alt i alt er jeg tilfreds med jobben min i Statsbygg Generelt sett, så liker jeg ikke jobben min i Statsbygg Generelt sett, så Trives jeg med å jobbe i Statsbygg	Cammann et al. (1983)

Tabell 3.2 Avhengige og uavhengige variabler

Kvalitet digitale møter målte flere aspekter ved et digitalt møte, derav effektivitet, engasjement, formål, teknisk og inkludering. Spørsmålet er egenutviklet, men inspirert av Hackman & Lawler (1971) aspekter ved møter. Svaralternativene var skalerte fra “meget

sjelden eller aldri” (=1) til “meget ofte eller alltid” (=5). Også variabelen sosial støtte, som er hentet fra QPSNordic generelle spørreundersøkelse for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid, benyttet seg av disse svaralternativene (Skogstad et al., 2001). Dette ved totalt fire spørsmål, derav to om ledelse og to om kollegaer. Videre ble det benyttet *Likert formatet* med skalerte svaralternativer på spørsmålene knyttet til tilfredshet, fra “helt uenig” (=1) til “helt enig” (=5) slik at respondenten hadde mulighet til å nyansere svarene sine på tilfredshet digitale møter, sosiale relasjoner, fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor og generell jobbtilfredshet (Ringdal, 2018, s. 200). Sistnevnte ble hentet fra Michigan Organizational Assessment Questionnaire (OAQ) og inkluderer tre spørsmål som alle målte generell jobbtilfredshet, men med ulik vinkling (Cammann et al., 1983). Spørsmålet om utstyr på hjemmekontor er hentet fra AFI sin undersøkelse «Bruk av hjemmekontor» (Hind, 2021). Resten av spørsmålene er i stor grad egenutviklet med hensyn til lite forskning på tilfredshet med digitale møter og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor.

Spørreundersøkelsen inneholdt også bakgrunns spørsmål om kjønn (kvinne, mann, annet), alder (20-29, 30-39, 40-49, 50-59, 60-69, 70-79), lederstilling (leder, ikke leder), ansiennitet (under 1 år, 1-2 år, 3-5 år, 6-10 år, mer enn 10 år), bosituasjon (alene / med andre voksne) og barn (hjemmeboende barn / ikke hjemmeboende barn). Kategorier ble brukt på alder og ansiennitet for å sikre at respondentene ikke ble identifisert av opplysningene de oppga. Informasjonen var nyttig av flere grunner. For det første sa den noe om utvalget og gjorde det mulig å finne eventuelle kjennetegn. Videre ble noen av variablene brukt som kontrollvariabler i analysen for å avdekke eventuelle spuriøse sammenhenger (Ringdal, 2018, s. 339). Ikke minst var det nyttig informasjon i frafallsanalysen hvor det muliggjør sammenligning mellom populasjonen og nettoutvalget for å undersøke representativitet. I tillegg ble det inkludert flere spørsmål om hybridkontoret generelt med hensikt om å gi et tydeligere bilde av ansattes hybride arbeidshverdag og opplevelse av denne, se tabell 4.1 for deskriptiv statistikk.

3.3.3 Pretest av spørreundersøkelse

Det ble utført en pre-test før datainnsamlingen startet ved at spørreundersøkelsen ble testet på ansatte i Statsbygg som ikke var med i utvalget. Testgruppen ga gode tilbakemeldinger med hensyn til at disse i stor grad har de samme egenskapene som respondentene som besvarte spørreundersøkelsen (Johannessen et al., 2016, s. 232). Gjennomføring av pretesten ga innsikt i hvorvidt spørsmålsformuleringene var klare og tydelige, om det er blitt brukt riktige

begreper og om lengden var passelig. Tilbakemeldingene var at enkelte formuleringer burde gjøres tydeligere i selve undersøkelsen og i informasjonsskrivet (vedlegg 1). Som følge av dette ble det gjort enkelte omformuleringer. Det ble også satt spørsmålstegn ved de tre nokså like spørsmålene om generell jobbtilfredshet da disse kunne skape forvirring. Spørsmålene ble beholdt til tross for tilbakemeldingene med bakgrunn i pålitelighetsaspektet som drøftes under. Gode tilbakemeldinger og omformuleringer av upresis informasjon gjorde undersøkelsen klar til å sendes ut.

3.4 Validitet og reliabilitet

Reliabilitet knytter seg til den innsamlede dataens pålitelighet. Denne avhenger av metode for datainnsamling, hvilke data som brukes og dens nøyaktighet, i tillegg til hvordan den er bearbeidet (Johannessen et al., 2016, s. 198). Høy grad av reliabilitet foreligger om lignende undersøkelser av samme fenomen viser til like funn og konklusjoner. Levekårsundersøkelsen viser til nokså like tall når det gjelder generell jobbtilfredshet (SSB, 2020). Også EY sin globale medarbeiderundersøkelse viser til lignende funn knyttet til hybridkontoret og nivå på jobbtilfredshet (EY, 2021).

Måling av generell jobbtilfredshet innebar tre påstander som det måtte tas stilling til. Å inkludere flere spørsmål med ulik vinkling øker graden av reliabilitet. Dette ved at man har kunne hindret målefeil og sjekket at respondenten oppga konsekvente svar. Den inverse påstanden ble kodet om for å kunne brukes i analysen. De tre påstandene er:

- Alt i alt er jeg tilfreds med jobben min i Statsbygg
- Generelt sett, så liker jeg ikke jobben min i Statsbygg (invers)
- Generelt sett, så trives jeg med å jobbe i Statsbygg

Også flere av de andre variablene stilte flere spørsmål med hensikt om å måle samme fenomen. For å sjekke den indre konsistensen mellom disse spørsmålene ble det beregnet Cronbachs Alpha, se tabell 4.2.

Videre øker bruken av Questback.com graden av reliabilitet ved at datamaterialet automatisk ble overført til SPSS. Dette gjør at faren for tilfeldige skrivefeil ble redusert og at datamaterialet ble mer pålitelig. I tillegg kan det faktum at spørreundersøkelsen var anonym gjøre at svarene respondentene oppga i større grad er til å stole på. Å utføre en såkalt test-retest kunne vært nyttig for å teste undersøkelsens reliabilitet. Det vil si å gjennomføre en ny

undersøkelse på et senere tidspunkt for å sjekke om resultatene hadde blitt de samme. Like resultater ville tydet på høy grad på reliabilitet. Test-retest var derimot ikke en mulighet for denne studien med utgangspunkt i tidsbegrensninger.

Høy reliabilitet er viktig da det er en forutsetning for høy validitet. Mens reliabilitet handler om tilfeldige målefeil som kan oppstå, knytter validitet seg til mer systematiske, eller ikke tilfeldige målefeil. Validitet handler om undersøkelsens gyldighet og om dens funn skaper gyldige konklusjoner. Undersøkelsen har høy grad av validitet om man har målt det som var hensikten å måle, i dette tilfellet hvordan ulike elementer ved arbeidssituasjonen påvirker jobbtilfredshet under hybridkontoret.

Statistisk validitet handler om hvorvidt funnene fra utvalget kan generaliseres til populasjonen. Med referanse til frafallsanalysen, tabell 3.1, og en høy svarprosent er den statistiske validiteten høy, hvilket tyder på at resultatene kan generaliseres til alle kontoransatte i Statsbygg. Analysen bekreftet også at nettoutvalget har en nokså lik fordeling på de ulike variablene som populasjonen hvilket styrker den statistiske validiteten. Noe avvik finner man likevel ved ledere og ansatte med kortere ansiennitet ser ut til å være overrepresentert sammenlignet med populasjonen. Validiteten kan svekkes dersom ledere de med kortere ansiennitet var mer motivert for å svare på undersøkelsen enn ikke ledere og de med lengre ansiennitet.

Videre undersøker indre validitet om man har målt det man skulle måle godt nok. Hvor velegnet var egentlig undersøkelsen til å finne årsakssammenhenger? Dette krever gode spørsmålsformuleringer og klare svaralternativer i undersøkelsen slik at man får et riktig bilde av respondentene og deres erfaringer. Tverrsnittsundersøkelsen gjør det nevnt vanskelig å konkludere med årsakssammenhenger hvilket svekker den indre validiteten. På motsatt side kan pre-studien ha styrket den indre validiteten ved å gi tilbakemeldinger på eventuelle fallgruver som kunne skapt forvirring og misvisende datamateriale. I tillegg vil bruk av eksisterende spørsmål fra godt utviklede spørreundersøkelser fra QPSNordic og AFI kunne sikre gode og veletablerte spørsmål med tilhørende svaralternativer. Inkludering av kontrollvariablene for å fjerne spuriøse sammenhenger ved multippel regresjon bidro også til å øke den indre validiteten.

Til sist kan undersøkelsens ytre validitet vurdere om forutsetningen for statistisk validitet er oppfylt. Høy grad av ytre validitet foreligger om resultatene fra undersøkelsen kan overføres til andre bedrifter og til andre perioder. Høy overføringsverdi til andre bedrifter kan foreligge om arbeidsforholdene er relativt tilsvarende de i Statsbygg, samt at ansatte er nokså like med hensyn til bakgrunnsvariablene. På grunnlag av dette kan det antas at overføringsverdien er størst for lignende bedrifter i offentlig sektor, eksempelvis Statskraft eller Forsvarsbygg. Resultatenes overføringsverdi i tid kan man derimot stille seg litt mer kritisk til. Årsaken er at de ansatte hadde maks et halvt års erfaring med hybridkontoret når de besvarte undersøkelsen. Det er derfor ikke utenkelig at hvordan de opplevde hybridkontoret og hvor godt de trivdes i Statsbygg på det tidspunktet kan skille seg fra hva de ville svart i fremtiden. Dette er et usikkerhetsmoment det er viktig å være bevisst på da det kan svekke undersøkelsens ytre validitet. Ved å gjennomføre samme undersøkelse i andre bedrifter eller på et annet tidspunkt kunne man i større grad vurdert hvorvidt den ytre validiteten er høy eller lav.

3.5 Etske hensyn

Etikk er prinsipper, retningslinjer og regler som brukes for å vurdere hvorvidt en handling er riktig eller gal. Etske problemstillinger oppstår når forskningen direkte berører mennesker, i dette tilfellet gjennom en spørreundersøkelse (Johannessen et al., 2016, s. 84).

Forskningsetiske retningslinjer er derfor viktige å følge og har som formål å fremme fri, god og forsvarlig forskning. Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora, NESH, har utarbeidet en rekke retningslinjer. Disse tar kort fort seg retten til selvbestemmelse og autonomi, respekt for privatlivets fred og vurdering av risiko for skade (NESH, 2021).

Retningslinjene innebærer for det første at Statsbyggansatte selv har bestemt om de ønsket å delta i spørreundersøkelsen. Å inkludere et grundig informasjonsskriv innledningsvis med informasjon om forskningsprosjektet var derfor viktig slik at de visste hva de var med på (Ringdal, 2018, s. 214). Informasjonsskrivet beskrev formålet med studien, hvordan datamaterialet ville bli benyttet i tillegg til å informere om deres selvbestemmelse og anonymitet (vedlegg 1). Det ble ikke sendt ut et samtykkeskjema da respondentene samtykket til å delta ved å besvare undersøkelsen. For det andre må privatlivet til respondentene bli respektert, hvilket innebar at de selv bestemte hvilken informasjon de ønsket å gi og ikke. Ingen av spørsmålene i den anonyme undersøkelsen var obligatoriske å besvare og kunne

helle ikke knyttes til enkeltindivider. Den tredje retningslinjen handler om at forskningen skal utsette informantene for minst mulig belastning. Om temaet kan skape problemer for eller skade respondentene, bør man vurdere å la være å gjennomføre undersøkelsen. Med hensyn til at studien ikke går i dybden på fenomenet, men heller forsøker å finne årsakssammenhenger, kan man ikke anta at spørreundersøkelsen var en belastning for respondentene. Med bakgrunn i overnevnte betraktninger synes studien å ha tatt etiske hensyn til respondentene.

4. Resultater

I dette kapitlet presenteres de mest relevante funnene fra analysene av spørreundersøkelsen sett i lys av problemstillingen. Resultatene analyseres ved bruk av deskriptiv statistikk, korrelasjon- og regresjonsanalyser. Avslutningsvis gjennomgås hypotesetester for å vurdere hvorvidt hypotesene skal beholdes eller forkastes.

4.1 Vurdering av datamateriale

Spørreundersøkelsen ble besvart av 157 respondenter, hvorav 12 av disse ikke hadde erfaring med hybridkontoret og dermed ble utelatt fra videre analyse. Datamaterialet består derfor av 145 analyseenheter.

4.1.1 Klargjøring av datamateriale

Datamaterialet måtte klargjøres før det kunne bli benyttet til dataanalyse. Dette innebar først å kartlegge manglete verdier, såkalte «missing». Det var 22 verdier som manglet totalt og disse så ut til å være relativt tilfeldige. Manglete verdier ble erstattet med gjennomsnittsverdien til spørsmålet for å ikke miste for mange respondenter. Å tette disse hullene gjorde at det ikke forsvant verdifull informasjon (Ringdal, 2018, s. 280).

Videre måtte flere av variablene omkodes. Først måtte inverse variabler, derav generell jobbtilfredshet, tid på hjemmekontor, preferanse tid på hjemmekontor og frekvens digitale møter omkodes slik at de ikke lenger var inverse. Videre ble de dikotome variablene som skulle brukes i analysene omgjort til dummyvariabler. Dette ble gjort for at de kategoriske variablene skulle være egnet i regresjonsanalyser. Variablene ble omkodet slik at verdien 0 betyr at en egenskap ikke var til stede, mens verdien 1 betyr at egenskapen var til stede (Trane, 2017, s. 36). Dette innebærer at «ja» ble kodet til 1 og «nei» til 0, samt kvinner til 0 og menn til 1.

4.2 Deskriptiv statistikk

For å se hvordan observasjonene fordelte seg på de ulike variablene ble det gjennomført deskriptiv statistikk i SPSS. Statistikken, i form av frekvens- og deskriptive analyser, ga en oversikt over utvalget i tillegg til å si noe om kvaliteten på innsamlet data.

4.2.1 Karakteristika ved utvalget

Bakgrunns spørsmål ga informasjon om respondentene. Tabell 4.1 viser frekvensfordeling av de ulike bakgrunnsvariablene og beskriver dermed utvalget. Variabelen kjønn viser at 57 % av de 145 respondentene er kvinner og 43 % er menn. Rundt halvparten av respondentene er over 50 år, hvor de fleste er i aldersgruppen 50 – 59 år, mens 29 % er under 40 år. Dette sier noe om at det er flest kvinner i utvalget og at gjennomsnittsalderen er relativt høy, hvilket også kjennetegner Statsbyggansatte generelt ifølge tabell 3.1. Når det gjelder lederstilling er 79 % ikke ledere, mens 21 % er ledere. Videre er det flest, rundt 34 %, som har jobbet i Statsbygg i over 10 år, i motsetning til rundt 20 % som har en ansiennitet på under 2 år.

Med hensyn til familieforhold er det nokså lik fordeling mellom de som har hjemmeboende barn og de som ikke har det, derav 49 % og 51 %. Det kan likevel være tilfellet at det er flere som har barn, men at de ikke lengre er hjemmeboende med referanse til den høye gjennomsnittsalderen. De fleste, 86 %, bor sammen med ektefelle, samboer eller andre voksne, mot 14 % som bor alene.

Når det gjelder arbeidssted ser man at hele 97 % jobber noe fra Statsbyggs kontor i løpet av en uke. Også 92 % jobber noe hjemmefra, mens færre jobber fra oppdragsgivere, hytte og andre av Statsbyggs eiendommer. Dette var et flervalgsspørsmål som sier noe om hvor respondentene arbeider fra, men ikke i hvor stor grad. Det er derimot tydelig at nesten alle benytter seg av hybridløsningen hvor de veksler på å jobbe hjemme og på kontoret. Dette kommer også frem ved at 58 % foretrekker kombinasjonen ved å jobbe hjemme og på kontor. En relativt stor andel på 37 % foretrekker likevel å jobbe fra kontoret. Med hensyn til at 92 % likevel jobber noe hjemmefra i løpet av en uke, kan det tydeliggjøre at hybridløsningen ikke er helt selvbestemt og til dels styrt av retningslinjene til Statsbygg.

Tid på hjemmekontor viser at rundt 75 % arbeider hjemmefra 1-3 dager i uken, mens kun 1 % jobber hjemmefra hver dag eller aldri. Om man sammenligner med respondentenes preferanser i forhold til hvor ofte de ønsker å jobbe hjemmefra fremover ser man en relativt lik fordeling. Dette ved at 78 % ønsker å arbeide hjemmefra 1-3 dager i uken. Forskjellene ligger dermed i at noe færre ønsker å jobbe hjemmefra månedlig og noe flere tre dager i uken. At preferansene samsvarer med forholdene slik de er gir en indikasjon på at de ansatte er trives med tidsfordelingen mellom kontor og hjem.

Til slutt har hele 93 % digitale møter hver dag eller flere dager i uken, mot kun 2 % som har det sjeldnere enn en gang i uken. Dette viser at digitale møter brukes ofte og en stor del av de ansattes arbeidshverdag.

Variabler	Verdi	Frekvens	Prosent
Kjønn	Kvinne	83	57 %
	Mann	62	43 %
Alder	20-29 år	20	14 %
	30-39 år	21	15 %
	40-49 år	32	21 %
	50-59 år	50	35 %
	60-69 år	22	15 %
	70-79 år	0	0 %
Lederstilling	Leder	31	21 %
	Ikke leder	114	79 %
Ansiennitet	Under 1 år	16	11 %
	1 – 2 år	15	10 %
	3 – 5 år	37	26 %
	6 – 10 år	28	19 %
	Mer enn 10 år	49	34 %
Hjemmeboende barn	Ja	71	49 %
	Nei	74	51 %
Bosituasjon med ektefelle / samboer / andre voksne	Ja	125	86 %
	Nei	20	14 %
Arbeidssteder i løpet av en arbeidsuke (flervalg)	Statsbyggs kontorer	141	97 %
	Oppdragsgivere eller klienter	10	7 %
	Hjemme hos deg selv	134	92 %
	Hytte/fritidsbolig	27	19 %
	Statsbyggs eiendommer	11	8 %
Preferanser arbeidssted	Statsbyggs kontorer	54	37 %
	Hjemme hos deg selv	7	5 %

	Kombinasjon av hjemme og kontor	84	58 %
Tid på hjemmekontor	Aldri	2	1 %
	Sjeldnere	7	5 %
	Månedlig	24	17 %
	En dag i uken	48	34 %
	To dager i uken	45	31 %
	Tre dager i uken	15	10 %
	Fire dager i uken	2	1 %
	Hver dag	2	1 %
Preferanse tid på hjemmekontor	Aldri	3	2 %
	Sjeldnere	7	5 %
	Månedlig	18	13 %
	En dag i uken	41	28 %
	To dager i uken	48	33 %
	Tre dager i uken	24	17 %
	Fire dager i uken	3	2 %
	Hver dag	1	1 %
Frekvens digitale møter	Aldri	0	0 %
	Sjeldnere	3	2 %
	Månedlig	0	0 %
	En dag i uken	7	5 %
	Flere dager i uken	56	38 %
	Hver dag	79	55 %

Tabell 4.1 Deskriptiv statistikk; bakgrunnsvariabler ($n = 145$)

4.2.2 Uavhengige og avhengige variabler

Deskriptiv statistikk for de uavhengige og avhengige variablene vises i tabell 4.2. Variablene har verdiskalaen 1 (lav grad) -5 (høy grad), med unntak av dummyvariablene med verdiene 0 og 1.

Dataens kvalitet ble vurdert gjennom å se på spredning og form. *Minimums-* og *maksimumsverdier* er godt egnet for å finne eventuelle *uteliggere* eller feilkodinger. Oppgitte

svaralternativer i formen 1-5 og ja/nei forhindrer ekstreme uteliggere. Dette bekreftes av tabellen da maksimum og minimumsverdiene er i samsvar med skalaene.

Gjennomsnittet, den mest «typiske» verdien, er høyest for generell jobbtilfredshet, men også relativt høy med verdier på rundt fire for de andre variablene som benytter verdiskala. Dette gir et inntrykk av at respondentene er relativt tilfredse med de digitale møtene, sosial støtte, hjemmekontor og jobben generelt. *Standardavviket* sier noe om forventet avvik fra gjennomsnittet, altså hvor stor spredning det er i observasjonene (Johannessen et al., 2016, s. 245). Dette er nyttig for å kunne sammenligne hvordan grupper avviker fra gjennomsnittet. Uten standardiserte grenser kan der derimot vært vanskelig å vurdere hvorvidt er standardavvik er lavt eller høyt (Ringdal, 2018, s. 301). Av variablene med verdiskalaen fra 1-5 ser tilfredshet hjemmekontor ut til å ha høyest standardavvik. Dette tyder på at det er en viss spredning i hvor godt respondentene trives med å arbeide hjemmefra.

Skjevhet og kurtosis sier noe om den statistiske fordelingen på variablene (Groeneveld & Meeden, 1984). Skjevhet handler om fordelingen er asymmetrisk. Flere av variablene i tabell 4.2 har høye verdier på -1 og 1 eller mer, hvilket viser at de skjevfordelt. Skjevheten kan likevel være vanskelig å tolke direkte for dummyvariabler. Kurtosis sier noe om hvordan fordelingen er spredt mellom ytterpunktene, altså hvor høye toppene er, hvilket kan være noe høyere enn 1. Fordelingene ser ut til å kunne være litt usymmetriske, men likevel akseptable for regresjonen. Mest skjevfordelt er effektivitet og inkludering ved digitale møter. Ved en normalfordeling vil både skjevhet og kurtosis være lik null, noe som ikke er tilfellet i denne studien. Uavhengige variabler trenger derimot heller ikke å være normalfordelte, så lenge restleddene er det (se vedlegg 3-6).

Variabel	Cronbachs α	Gjennom-snitt	Standard-avvik	Skjevhet	Kurtosis	Min. Og maks
Effektivitet digitale møter		4,02	0,71	-0,97	2,49	1 - 5
Inkludering digitale møter		4,09	0,78	-1,045	2,35	1 - 5
Engasjement digitale møter		3,85	0,79	-0,74	0,91	1 - 5

Teknisk digitale møter		3,97	0,73	-1,03	2,95	1 - 5
Sosial støtte leder	0,82	4,21	0,87	-0,89	0,05	1,5 - 5
Sosial støtte kollegaer	0,82	4,39	0,67	-0,89	0,36	2 - 5
Forstyrrelser personer		0,10	0,31	2,62	4,9	0 - 1
Forstyrrelser husarbeid		0,17	0,37	1,80	1,29	0 - 1
Eget kontor		0,72	0,45	-0,98	-1,06	0 - 1
Ergonomisk utstyr	0,73	0,77	0,31	-1,31	0,68	0 - 1
Tilfredshet digitale møter		4,01	0,81	-0,99	1,46	1 - 5
Tilfredshet sosiale relasjoner		4,23	0,92	-1,51	2,45	1 - 5
Tilfredshet hjemmekontor		4,03	1,14	-1,16	0,46	1 - 5
Generell jobbtilfredshet	0,74	4,56	0,65	-1,60	1,88	2,33 - 5

Tabell 4.2 Deskriptiv statistikk; uavhengige og avhengige variabler (n = 145)

4.2.3 Indekser

Flere av variablene er såkalte *indekser*, altså variabler som er sammensatt av flere enkeltvariabler (Thrane, 2017, s. 71). Dette er med hensyn til at flere av spørsmålene i undersøkelsen hadde til hensikt å måle samme fenomen. Først ble det gjennomført en faktoranalyse i SPSS for å redusere data ved å slå sammen flere variabler til en indeks. Dette bør bare gjøres når antallet observasjoner er over 100, hvilket er tilfellet i denne studien. For at man skal kunne summere enkeltvariablene til en additiv indeks må det være en viss grad av indre konsistens mellom spørsmålene. Dette ble undersøkt med en reliabilitetstest hvor grad av indre konsistens er tilfredsstillende om *Cronbachs* α er på minst 0,7 (Ringdal, 2018, s. 369).

Spørsmålene ble summert til indeksene jobbtilfredshet ($=0,74$), sosial støtte leder ($=0,82$), sosial støtte kollegaer ($=0,82$) og utstyr ($=0,73$) da kravet for indre konsistens er oppfylt. Dette ble gjort ved å summere spørsmålene som måler det samme til en additiv indeks for å så dividere på antall spørsmål. Med hensyn til ergonomisk utstyr måtte derimot kvaliteten hevsenk-pult fjernes for å få Cronbachs α over 0,7. Forstyrrelser oppnådde ikke kravet ($=0,59$) og de to variablene ble beholdt hver for seg. Kvaliteten på de digitale møtene, som måles ved ulike variabler, blir ikke omgjort til en summert indeks. Hensikten med dette var å undersøke hvordan den enkelte variabel eventuelt kunne påvirke jobbtilfredshet.

4.3 Korrelasjonsanalyse

Å undersøke hvorvidt det var en statistisk sammenheng mellom uavhengige og avhengige variabler ble gjort ved korrelasjonsanalyse. Analysen sier noe om hvor sterk sammenheng det er mellom ulike variabler. *Pearsons r* er en standardisert koeffisient mellom -1 og + 1 som angir om korrelasjonen er positiv eller negativ, samt hvor sterk den er (Johannesen et al., 2016, s. 259). Positiv korrelasjon vil si at om man skårer høyt på en variabel vil man også skåre høyt på den andre variabelen. Motsatt vil man med negativ korrelasjon skåre lavt på en variabel om man skåret høyt på den andre. Om det ikke eksisterer korrelasjon er koeffisienten 0. Meget sterk korrelasjon foreligger med *Pearsons r* over 0,5. Om r er for høy, over 0,7, kan det være fare for multikollinearitet. Dette innebærer høy grad av samvariasjon mellom flere uavhengige variabler. Korrelasjonsmatrisen, tabell 4.3, er nyttig for å vise bivariate samvariasjoner mellom variablene i den empiriske modellen, figur 2.2. Man kan likevel ikke utelukke tilfeldige sammenhenger, da man ikke kan være sikre på å ha kontrollert for alle relevante variabler. I tillegg gir analysen en forsmak på hva regresjonsanalysene vil vise samt avdekke eventuell multikollinearitet.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 Jobbtilfredshet																		
2 Tilfr. Digitale møter	0,48***																	
3 Tilfr. Sosiale relasjoner	0,54***	0,46***																
4 Tilfr. Hjemmekontor	0,33***	0,39***	0,20*															
DIGITALE MØTER																		
5 Effektivitet	0,24**	0,40***	0,14	0,32***														
6 Formål	0,29***	0,35***	0,17*	0,21*	0,70***													
7 Engasjement	0,25**	0,39***	0,18*	0,22**	0,55***	0,58***												
8 Teknisk	0,08	0,25**	-0,02	0,16	0,32***	0,40***	0,31***											
9 Inkludering	0,29***	0,30***	0,19*	0,21*	0,48***	0,56***	0,60***	0,36***										
SOSIAL STØTTE																		
10 Leder	0,29***	0,33***	0,33***	0,24**	0,11	0,06	0,26**	0,21*	0,15									
11 Kollegaer	0,33***	0,24**	0,30***	0,14	-0,01	0,15	0,23**	0,10	0,16	0,60***								
FYSISK ARBEIDSMILJØ HJEMMEKONTOR																		
12 Ergonomisk utstyr ^d (1=ja)	0,13	0,03	0,09	0,11	-0,07	-0,01	0,03	-0,01	-0,01	0,04	0,00							
13 Eget kontor ^d (1=ja)	-0,13	-0,07	-0,17*	0,18*	0,06	0,02	0,05	0,12	0,05	-0,10	-0,18*	0,33***						
14 Forstyrrelser husarbeid ^d (1=ja)	-0,04	-0,05	0,04	-0,44***	-0,14	-0,12	-0,24**	0,07	-0,24**	0,00	0,05	-0,10	-0,17*					
15 Forstyrrelser personer ^d (1=ja)	0,05	-0,01	0,11	-0,35***	-0,01	0,01	0,04	-0,05	-0,07	0,06	0,05	-0,05	-0,24**	0,39***				
KONTROLLVARIABLER																		
16 Kjønn ^d (1=mann)	-0,12	0,07	-0,04	0,05	-0,05	-0,07	-0,06	0,02	0,06	0,05	-0,05	0,15	0,24**	0,03	-0,12			
17 Alder	-0,09	0,06	-0,14	0,16	0,11	0,09	0,14	0,06	0,12	-0,15	-0,07	-0,03	0,11	-0,39***	-0,24**	0,12		
18 Hjemmeboende barn ^d (1 = ja)	-0,05	-0,09	-0,10	-0,03	0,01	-0,02	0,03	0,08	-0,01	0,04	0,41	0,01	-0,03	0,01	0,12	-0,03	0,02	
19 Tid på hjemmekontor	0,03	0,08	-0,01	0,36***	0,15	0,05	0,12	0,03	0,08	0,03	-0,08	0,14	0,17*	-0,23**	-0,09	-0,03	-0,02	0,03

*p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001, ^dDummy variabel

Tabell 4.3 Korrelasjonsanalyse uavhengige, avhengige og kontroll variabler (n = 145)

4.3.1 Korrelasjon: digitale møter

Korrelasjonsmatrisen, tabell 4.3, viser at tilfredshet digitale møter har en signifikant positiv korrelasjon med alle kvalitetsmålene. Dette innebærer at om møter er effektive ($r=0,40^{***}$), har engasjerte deltakere ($r=0,39^{***}$), formålet oppnås ($r=0,35^{***}$), hvor det tekniske fungerer ($r=0,25^{**}$) og man føler seg inkludert ($r=0,30^{***}$) har betydning for hvor tilfreds man er med digitale møter. Sterkest er sammenhengen for effektivitet og engasjement.

Det er også sterk korrelasjon mellom noen av variablene, noe kan antas å være naturlig med hensyn til at de ulike kvalitetene kan tenkes å overlape hverandre til en viss grad.

Korrelasjonen mellom effektivitet og formål ($r=0,70^{***}$) innebærer fare for multikollinearitet.

Det betyr at de to variablene ser ut til å måle noe av det samme, antakeligvis jobben i seg selv som nevnt i gjennomgått teori. Med bakgrunn i dette fjernes formål fra videre analyser.

Videre er korrelasjonen mellom inkludering og engasjement er nær grensen ($r=0,60^{***}$)

hvilket er nokså naturlig med tanke på at de begge knytter seg til det sosiale aspektet ved møter. Dette ser likevel ikke ut til å være et problem med tanke på multikollinearitet da verdien ikke er over 0,7.

Effektivitet ($r=0,32^{***}$), inkludering ($r=0,21^*$) og engasjement ($r=0,22^{**}$) korrelerer også positivt med hvor tilfreds man er med det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor. Dette indikerer at kvaliteten på de digitale møtene ikke bare vil gjøre en tilfreds med møtene i seg selv, men også en arbeidshverdag på hjemmekontor. Engasjement ($r=0,18^*$) og inkludering ($r=0,19^*$) har også en signifikant positiv sammenheng med tilfredshet sosiale relasjoner. Om man opplever å ha gode sosiale relasjoner i Statsbygg kan det dermed også se ut til at man føler seg mer inkludert i møtene, samt at engasjementet er større.

4.3.2 Korrelasjon: sosial støtte og relasjoner

Matrisen viser at både sosial støtte fra kollegaer ($r=0,30^{***}$) og leder ($r=0,33^{***}$) har en signifikant positiv sammenheng med tilfredshet med de sosiale relasjonene. De som opplever sosial støtte på jobb, ser derfor ut til å være mer tilfreds med de sosiale relasjonene enn om de som ikke mottar støtte. De to uavhengige variablene, sosial støtte leder og sosial støtte kollegaer, har også en signifikant positiv samvariasjon ($r=0,60^{***}$). Sammenhengen er relativt sterk, så om man får sosial støtte fra leder ser det derfor også ut til at man får sosial støtte fra kollegaer.

Både sosial støtte leder ($r=0,33^{***}$) og sosial støtte kollegaer ($r=0,24^{**}$) har en signifikant positiv sammenheng med tilfredshet digitale møter. Hvorvidt man opplever sosial støtte, kan derfor se ut til å henge sammen med hvor godt man trives med de digitale møtene.

Sammenhengen kan derfor tyde på at noe av den sosiale støtten mottas på digitale møter. Til slutt er sammenhengen mellom sosial støtte leder og tilfredshet hjemmekontor ($r=0,24^{**}$) signifikant positiv, hvilket kan tyde på at ansatte som opplever støtte fra leder trives bedre på hjemmekontor enn de som ikke opplever støtte.

4.3.3 Korrelasjon: fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

Når det gjelder korrelasjon mellom elementene knyttet til arbeidsmiljø på hjemmekontor og hvor tilfreds man er med hjemmekontoret er det tre signifikante sammenhenger. Forstyrrelser husarbeid ($r=-0,44^{***}$) og forstyrrelser personer ($r=-0,35^{***}$) korrelerer negativt med tilfredshet hjemmekontor. Det vil si at man er mer fornøyd med hjemmekontoret om man har lite forstyrrelser i hjemmet enn om man har mye. Videre korrelerer eget kontor ($r=0,18^*$) positivt med tilfredshet hjemmekontor, hvilket betyr de som har eget kontor i hjemmet er mer tilfreds med hjemmekontoret enn de som ikke har det. Sammenhengen for ergonomisk utstyr har ikke en statistisk signifikant sammenheng med tilfredshet hjemmekontor. Det kan derfor ikke slås fast samvariasjon mellom hvorvidt man har utstyr i form av stol, ekstern skjerm, mus og tastatur og hvor godt man trives på hjemmekontor.

Forstyrrelser personer ($r=-0,24^{**}$) og forstyrrelser husarbeid ($r=-0,17^*$) korrelerer signifikant negativt med eget kontor. Det tyder på at hvorvidt man har eget kontor i hjemmet kan ha betydning for hvor forstyrret man blir i løpet av arbeidsdagen. Forstyrrelser husarbeid korrelerer også signifikant negativt med engasjement ($r=-0,24^{**}$) og inkludering ($r=-0,24^{**}$) i digitale møter. Sammenhengene gir inntrykk av at de som ikke opplever forstyrrelser i hjemmet i større grad opplever engasjement og inkludering i de digitale møtene enn de som blir forstyrret.

4.3.4 Korrelasjon: jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet korrelerer positivt med tilfredshet digitale møter ($r=0,48^{***}$), sosiale relasjoner ($r=0,54^{***}$) og hjemmekontor ($r=0,33^{***}$). Alle sammenhengene er statistisk signifikante. Hvor tilfreds man er med jobben i Statsbygg ser derfor ut til å ha sammenheng

med hvor tilfreds man er med henholdsvis de sosiale relasjonene, de digitale møtene og det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontor.

Tilfredshet digitale møter korrelerer forholdsvis høyt med både tilfredshet sosiale relasjoner ($r=0,46^{***}$) og tilfredshet hjemmekontor ($r=0,39^{***}$), men er fortsatt under grensen som indikerer fare for multikollinearitet.

4.3.5 Korrelasjon: kontrollvariabler

Kontrollvariablene korrelerer ikke statistisk signifikant med verken jobbtilfredshet eller tilfredshet sosiale relasjoner og tilfredshet digitale møter. Tilfredshet hjemmekontor korrelerer derimot positivt med tid på hjemmekontor ($r=0,36^{***}$), hvilket tyder på at de som er tilfreds med hjemmekontoret også jobber mer hjemmefra enn de som ikke er tilfreds. Videre korrelerer også alder negativt med forstyrrelser husarbeid ($r=-0,39^{***}$) og husarbeid personer ($r=-0,24^{**}$). Dette innebærer at de eldre ansatte opplever færre forstyrrelser enn de yngre. Dette kan komme av at de yngre eksempelvis kan tenkes å ha yngre barn og mindre plass i hjemmet enn de eldre. Også tid på hjemmekontor korrelerer negativt med forstyrrelser husarbeid ($r=-0,23^{**}$), hvilket tyder på at de som ikke blir forstyrret er oftere på hjemmekontor enn de som ikke blir forstyrrelser av husarbeid i hjemmet. Kjønn ($r=0,24^{**}$) korrelerer også positivt med eget kontor. Dette tyder på at menn i større grad har eget kontor enn kvinner.

4.4 Regresjonaanalyse

Det brukes regresjonsanalyse for å studere hvordan de ulike variablene i oppgaven henger sammen, korrelerer eller samvarierer (Trane, 2017, s. 26). *Multippel regresjonsanalyse* benytter, i motsetning til bivariat regresjon, to eller flere uavhengige variabler samtidig. Med utgangspunkt i at jobbtilfredshet kan antas å skyldes flere faktorer, deriblant de uavhengige variablene i oppgaven, er bivariat regresjon ikke tilstrekkelig. Multippel regresjonsanalyse er mer realistisk og gir mulighet for å kontrollere for andre variabler (Ringdal, 2018, s. 411). En annen grunn til å bruke denne formen for regresjon er at den identifiserer den unike effekten av én uavhengig variabel på avhengig variabel. Multippel regresjonsanalyse er derfor en hensiktsmessig statistisk metode for å undersøke om, og i så fall hvordan, de ulike elementene ved hybridkontoret påvirker jobbtilfredsheten i Statsbygg.

Variablene i regresjon bør helst være kontinuerlige, altså på intervall- og forholdstallsnivå. Kontinuerlige variabler er ikke tilfellet i denne studien da det er benyttet skalaer på ordinalnivå og dummyvariabler, se tabell 3.2. De behandles likevel statistisk som om de er kontinuerlige, hvilket er nokså vanlig så lenge det er teoretisk meningsfullt (Thrane, 2017, s. 36; Ringdal, 2018, s. 431).

Det er gjort fire regresjonsanalyser for å teste oppgavens fire hypoteser. Forutsetningene for regresjon innebærer at det skal være 10 eller 20 observasjoner per uavhengige variabel (Green, 1991; Tabachnick & Fidell, 2007). Forutsetningen er ikke oppfylt med 145 respondenter og 18 uavhengige variabler, hvilket er årsaken til at det gjøres fire separate regresjonsanalyser. Årsaks retning er som beskrevet i den empiriske modellen, figur 2.2. I de tre første regresjonsanalysene var tilfredshet digitale møter, sosiale relasjoner og hjemmekontor avhengige variabler. I den siste analysen ble disse uavhengige variabler med hensyn til at de er mellomliggende. Generell jobbtfredshet ble da avhengig variabel. Den første regresjonsanalysen undersøker hvorvidt sosial støtte fra leder og kollegaer påvirker tilfredshet med de sosiale relasjoner i Statsbygg. Videre ser den andre regresjonsanalysen på hvorvidt tilfredsheten med digitale møter blir påvirket av kvalitetene på digitale møter i form av effektivitet, engasjement, teknisk og inkludering. Den tredje analysen undersøker om å ha tilpasset ergonomisk utstyr, eget kontor og færre forstyrrelser fra andre i hjemmet og husarbeid påvirker trivsel på hjemmekontor. Den siste analysen ser så på hvordan tilfredshet med digitale møter, sosiale relasjoner og hjemmekontor påvirker jobbtfredsheten i Statsbygg. Regresjonsmodellenes forutsetninger er testet og oppfylt, se tabell 8.1. Forutsetningen om homoskedastisitet er oppfylt ved at spredningene i residualene er det tilsvarende det samme for alle verdier av uavhengig variabler.

Den ustandardiserte regresjonskoeffesienten, b_1 , sier hva som skjer med tilfredsheten i gjennomsnitt når uavhengig variabel øker med en enhet. Den sier med andre ord noe om i hvilken grad to variabler henger sammen, samvarierer eller korrelerer (Trane, 2017, s. 23). Å finne ut hvilken av de uavhengige variablene som er viktigst eller forklarer mest av variasjonen i tilfredsheten er vanskelig ved ulike måleskala. Ved å bruke β_1 , den *standardiserte regresjonskoeffesienten*, får man et uttrykk for relativ betydning. Denne brukes ofte i multipl regressjon for å kunne sammenligne styrken på de uavhengige variablenes effekter når man ikke har samme målenivå på alle variabler (Ringdal, 2018, s. 421)

Man kan så stille spørsmål til modellens forklaringskraft, altså hvor god modellen er. R^2 sier noe om hvor mye av variansen i avhengig variabel som forklares av de uavhengige variablene (Trane, 2017, s. 56). *Justert R^2* vil benyttes i analysene da denne anses som mer pålitelig enn R^2 da den tar hensyn til antall variabler i modellen (Thrane, 2017, s. 62).

4.4.1 Regresjonsmodell 1: digitale møter

Den multiple regresjonsanalysen, tabell 4.4, undersøker om ulike kvaliteter ved digitale møter påvirker hvor godt de ansatte trives med digitale møter. Steg 1 viser at ingen av kontrollvariablene har statistisk signifikante koeffisienter og forklarer dermed ikke noe av variasjonen i tilfredshet digitale møter. Kontrollvariablene vil derfor ikke forklare eventuelle spuriøse årsakssammenhenger. Steg 2 viser at modellens forklaringskraft øker med 18,5 % når kvalitetene ved de digitale møtene inkluderes. Tilfredshet digitale møter forventes å øke med 0,27 i snitt på tilfredshetsskalaen når effektiviteten øker med en enhet, gitt at de andre variablene holdes konstant. I tillegg vil tilfredsheten med digitale møter forventes å øke med 0,24 i snitt når engasjement øker med en enhet. Med andre ord er ansatte mer tilfreds med digitale møter når de opplever at møtene er effektive og at deltakerne er engasjerte. At det tekniske fungerer og at man blir inkludert i møtet ser derimot ikke til å ha noe betydning med hensyn til at sammenhengene ikke er statistisk signifikante. Årsaken til at inkludering ikke ser ut til å ha effekt kan skyldes høy korrelasjon ($r=0,6^{***}$) med engasjement. Standardisert beta viser at det er effektivitet og teknisk som forklarer mest av variasjonen i tilfredshet digitale møter. Med hensyn til at det tekniske aspektet ikke har en signifikant sammenheng ser effektivitet dermed ut til å være viktigst for tilfredshet med møter.

TILFREDSHET DIGITALE MØTER	STEG 1		STEG 2	
	b_1	β_1	b_1	β_1
Effektivitet			0,27*	0,13
Engasjement			0,24*	0,05
Teknisk			0,11	0,12
Inkludering			0,00	0,05
KONTROLLVARIABLER				
Kjønn ^d (1=mann)	0,09	0,14	0,14	0,11
Alder	0,04	0,05	-0,00	0,10
Hjemmeboende barn ^d (1=ja)	-0,13	0,14	-0,15	0,09
Tid på hjemmekontor	0,06	0,06	0,02	0,10
Justert R^2		0,00		0,185
Endring justert R^2				0,185

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ^dDummy variabel

Tabell 4.4 *Multipel regresjon digitale møter (n=145)*

4.4.2 Regresjonsmodell 2: sosial støtte og relasjoner

Regresjonsmodellen, tabell 4.5, undersøker hvordan sosial støtte fra leder og kollegaer påvirker tilfredshet med sosiale relasjoner i Statsbygg etter innføringen av hybridkontoret. I tillegg er kontrollvariablene inkludert. Steg 1 viser at kontrollvariablene ikke ser ut til å påvirke tilfredsheten med hensyn til p-verdier over signifikansnivået. Steg 2 inkluderer de uavhengige variablene, sosial støtte leder og sosial støtte kollega. Tilfredshet sosiale relasjoner forventes å øke med 0,26 i snitt på tilfredshetsskalaen når sosial støtte leder øker med enhet, når de andre variablene holdes konstant. Sammenhengen er statistisk signifikant og å oppleve sosial støtte fra leder øker ser med andre ord ut til å skape bedre relasjoner. Sosial støtte fra kollega ser derimot ikke ut til å ha en påvirkning på tilfredshet sosiale relasjoner ifølge regresjonsanalysen. Dette skiller seg fra den signifikante korrelasjonen ($r=0,30^{***}$) i korrelasjonsmatrisen. At sammenhengen ikke er statistisk signifikant i regresjonsmodellen kan skyldes høy korrelasjonen mellom sosial støtte fra leder og sosial støtte fra kollegaer ($r=0,60^{***}$) som er nær grensen til multikollinearitet. Justert R^2 viser at modellen forklarer 8,8 % av tilfredsheten med de sosiale relasjonene etter innføring av hybridkontoret, hvilket betyr at over 90 % ikke forklares.

TILFREDSHET SOSIALE RELASJONER	STEG 1		STEG 2	
	b_1	β_1	b_1	β_1
Sosial støtte leder			0,26*	0,11
Sosial støtte kollega			0,15	0,14
KONTROLLVARIABLER				
Kjønn ^d (1=mann)	-0,05	0,15	-0,07	0,15
Alder	-0,09	0,06	-0,06	0,06
Hjemmeboende barn ^d (1=ja)	-0,15	0,15	-0,19	0,15
Tid på hjemmekontor	-0,00	0,06	0,00	0,06
Justert R^2	0,00		0,088	
Endring justert R^2			0,088	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ^dDummy variabel

Tabell 4.5 *Multipel regresjon sosiale støtte og relasjoner (n=145)*

4.4.3 Regresjonsmodell 3: fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

Sammenhenger mellom elementer ved det fysiske arbeidsmiljø og tilfredshet hjemmekontor kommer frem av regresjonsmodellen i tabell 4.6. Steg 1 inkluderer kontrollvariablene. Kjønn og hjemmeboende barn har ikke statistisk signifikante ustandardisert regresjonskoeffesient i motsetning til alder og tid på hjemmekontor. Alder og hvor mye tid man arbeider hjemmefra ser dermed ut til å påvirke hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. Dette betyr at man i

snitt blir mer tilfreds med hjemmekontoret når man er eldre og jo mer man av arbeidstiden man tilbringer på hjemmekontor. Kontrollvariablene forklarer totalt 14,4 % av variansen i tilfredshet med hjemmekontor.

Steg 2 inkluderer de uavhengige variablene ergonomisk utstyr, eget kontor og forstyrrelser husarbeid og andre i hjemmet. Dette øker justert R^2 med 14 %. Man forbedrer dermed feilprediksjonen av tilfredshet med hjemmekontor med 28,4 % ved å benytte regresjonsmodellen fremfor gjennomsnittet av avhengig variabel. Kun forstyrrelser, fra både husarbeid og andre i hjemmet, har p-verdier under signifikansnivået på 5 % blant de uavhengige variablene. Hvorvidt man har riktig ergonomisk utstyr og eget kontor i hjemmet ser derfor ikke ut til å påvirke hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. Ansatte som blir forstyrret av husarbeid oppgir 0,9 lavere score på tilfredshetskalaen i snitt for hjemmekontor i snitt enn de som ikke blir forstyrret, gitt at de andre uavhengige variablene holdes konstant. De som blir forstyrret av andre i hjemmet oppgir derimot 0,76 lavere score i snitt de som ikke blir forstyrret. Å bli forstyrret når man jobber hjemmefra, enten av husarbeid eller andre i hjemmet, fører med andre ord til at man blir mindre tilfreds med hjemmekontoret. Det er forstyrrelser fra andre i hjemmet som forklarer mest av variasjonen i tilfredshet hjemmekontor. Av kontrollvariablene er det kun tid på hjemmekontor som ser ut til å ha en sammenheng med hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. Tendensen ser ut til å være at om man er fornøyd med hjemmekontoret så vil man også arbeide mer hjemmefra. Det ser derimot ikke ut til at det er variasjon i tilfredshet når det gjelder alder, hjemmeboende barn og kjønn.

TILFREDSHET HJEMMEKONTOR	STEG 1		STEG 2	
	b_1	β_1	b_1	β_1
Ergonomisk utstyr ^d (1=ja)			0,12	0,28
Eget kontor ^d (1=ja)			0,06	0,20
Forstyrrelser husarbeid ^d (1=ja)			-0,90**	0,26
Forstyrrelser personer ^d (1=ja)			-0,76*	0,30
KONTROLLVARIABLER				
Kjønn ^d (1=mann)	0,09	0,18	0,05	0,17
Alder	0,15*	0,07	-0,00	0,07
Hjemmeboende barn ^d (1=ja)	-0,07	0,18	0,04	0,16
Tid på hjemmekontor	0,35***	0,07	0,27***	0,07
Justert R^2	0,144		0,284	
Endring justert R^2			0,140	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ^dDummy variabel

Tabell 4.6 *Multipel regresjon fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor (n=145)*

4.4.4 Regresjonsmodell 4: jobbtilfredshet

De mellomliggende variablene, derav tilfredshet sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor har vært avhengige variabler i regresjonene over. I denne regresjonsmodellen, tabell 4.7, blir de uavhengige variabler med jobbtilfredshet som avhengig variabel. Hensikten til modellen er å undersøke hvordan tilfredshet ved de tre ulike elementene ved hybridkontoret påvirker den generelle jobbtilfredsheten i Statsbygg. Steg 1 inkluderer kontrollvariablene og har en justert R^2 på 0. Ingen av kontrollvariablene er derfor statistisk signifikante og forklarer ingen variasjon i jobbtilfredshet. Når de tre uavhengige variablene inkluderes i modellen i steg 2 øker justert R^2 til 37 %. Både tilfredshet digitale møter, sosiale relasjoner og hjemmekontor har signifikante positive koeffisienter, hvilket betyr at om de øker så vil også jobbtilfredshet øke. Å være tilfreds med sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontoret har derfor betydning for hvor tilfreds man er med jobben i Statsbygg generelt. Standardisert beta viser at de tre uavhengige variablene forklarer omtrent like mye av variasjonen i jobbtilfredshet, men at tilfredshet digitale møter forklarer litt mer.

JOBBTILFREDSHET	STEG 1		STEG 2	
	b_1	β_1	b_1	β_1
Tilfredshet digitale møter			0,19*	0,07
Tilfredshet sosiale relasjoner			0,27***	0,06
Tilfredshet hjemmekontor			0,12*	0,05
KONTROLLVARIABLER				
Kjønn ^d (1=mann)	-0,15	0,11	-0,15	0,09
Alder	-0,04	0,04	-0,04	0,04
Hjemmeboende barn ^d (1=ja)	-0,06	0,11	0,01	0,09
Tid på hjemmekontor	0,02	0,05	-0,04	0,04
Justert R^2	0,00		0,370	
Endring justert R^2			0,370	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, ^dDummy variabel

Tabell 4.7 *Multipel regresjon generell jobbtilfredshet (n=145)*

4.5 Hypotesetesting

Analysen baseres på et utvalg av kontoransatte i Statsbygg. Spørsmålet blir hvorvidt resultatene kan generaliseres til populasjonen, altså alle kontoransatte i Statsbygg. En signifikanstest undersøker om forskjeller mellom utvalgene kan generaliseres slik at det gjelder for hele populasjonen. Analysene som er gjennomgått skaper grunnlaget for testing av de fire hypotesene. Formålet med hypotesetesting er å undersøke hvorvidt innsamlet data gir grunnlag for å forkaste H_0 for å kunne bevise H_A er sann. H_0 , *nullhypotesen*, betyr at det

ikke er forskjell mellom populasjonene. H_A , *alternativhypotesen*, innebærer derimot at det er forskjell. H_0 beholdes om p-verdien er større enn signifikansnivået. Om H_0 derimot forkastes er det statistisk signifikant hvilket betyr at fordelingen av observasjoner ikke kan skyldes tilfeldigheter.

4.5.1 Hypotesetest korrelasjonsanalyse

Hypotesene testes først med grunnlag i korrelasjonsmatrisen i tabell 4.3. Analysen viser at tilfredshet digitale møter har en signifikant positiv korrelasjon med alle kvalitetsmålene. Dette støtter opp om hypotese 1 (a), (b), (c) og (d). Korrelasjonsanalysen indikerer at det er en positiv sammenheng mellom kvalitetene på digitale møter i form av effektivitet, engasjement, teknisk og inkludering og tilfredshet digitale møter i Statsbygg.

Videre viser korrelasjonsmatrisen en signifikant positiv sammenheng mellom sosial støtte fra både leder og kollegaer og tilfredshet sosiale relasjoner. Å få sosial støtte på jobb ser derfor ut til å skape bedre relasjoner med kollegaer og leder enn om man ikke får det. Dette tyder på at også hypotese 2 (a) og (b) får støtte av korrelasjonsanalysen.

Knyttet til fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor korrelerer forstyrrelser husarbeid og forstyrrelser personer negativt med hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. Det er også en positiv sammenheng mellom eget kontor og tilfredshet hjemmekontor. Det er derimot ingen statistisk signifikant sammenheng for ergonomisk utstyr. Hypotese 3 (b) og (c) støttes derfor opp av analysen, mens (a) forkastes.

Sist viser korrelasjonsmatrisen at jobbtildfredshet korrelerer positivt med både tilfredshet sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor. Korrelasjonsanalysen støtter derfor opp hypotese 4.

Den bivariante analysen, i form av korrelasjonsmatrisen i tabell 4.3, støtter dermed opp hypotese 1, 2 og 4. Hypotese 3 knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet støttes bare opp delvis, hvor (b) og (c) beholdes.

4.5.2 Hypotesetest multippel regresjon

De multiple regresjonsanalysene inkluderer flere variabler for å se hvordan den avhengige variabelen blir påvirket og for å avdekke eventuelle spuriøse sammenhenger. Å teste

hypoteser basert på korrelasjonsanalyser vil kunne antas å ikke være tilstrekkelig for å trekke konklusjoner. Hypotesene vil derfor også testes basert på de fire regresjonsmodellene da disse vil gi en tydeligere indikasjon på sammenhenger enn korrelasjonsmatrisen.

Hypotese 1 får delvis støtte av regresjonsmodellen, tabell 4.4. Den gir ikke støtte for at hvor godt møtene fungerer med tanke på det tekniske og hvor inkludert man blir har betydning for hvor tilfreds man er med de digitale møtene. Hypotese 1 (c) og (d) kan dermed forkastes. Modellen gir derimot støtte for hypotese 1 (a) og (b) da effektivitet og engasjement påvirker tilfredsheten med signifikante koeffisienter.

Regresjonsmodellen i tabell 4.5 knyttet til sosiale relasjoner gir delvis støtte til hypotese 2. Sosial støtte fra leder ser ut til å påvirke hvor tilfreds man er med de sosiale relasjonene i Statsbygg. På motsatt side gir den ikke hold for at sosial støtte fra kollegaer er av betydning. Dette innebærer at hypotese 2 (a) beholdes, mens (b) forkastes.

Videre gir regresjonsmodellen som undersøker tilfredshet med hjemmekontoret i tabell 4.6 delvis støtte for hypotese 3. Ergonomisk utstyr og eget kontor har ikke statistisk signifikante koeffisienter da p-verdien er over signifikansnivået, hvilket fører til at hypotese 3 (a) og (b) forkastes. Forstyrrelser har en signifikant negativ effekt som betyr at mindre forstyrrelser øker tilfredshet. Regresjonsmodellen gir derfor støtte for hypotese 3 (c) slik at denne beholdes.

Avslutningsvis finner regresjonsmodellen, tabell 4.7, full støtte for hypotese 4. Både tilfredshet med sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor ser ut til å ha en positiv effekt på generell jobbtildfredshet i Statsbygg etter innføringen av hybridkontoret.

4.6 Oppsummering

Korrelasjonsanalysen gir støtte for alle hypotesene, med unntak av hypotese 3 (a) om ergonomisk utstyr på hjemmekontor. Den multiple regresjonen støtter også opp hypotesene til en viss grad. Den gir ikke støtte til hypotese 1 (c) og (d) knyttet til inkludering og det tekniske aspektet ved møter, 2 (b) om sosial støtte fra kollegaer og 3 (a) og (b) knyttet til ergonomisk utstyr og eget kontor i hjemmet. Dette fører til at disse hypotesene blir forkastet med hensyn til at den multiple regresjonen veier tyngre enn den bivariate korrelasjonsanalysen. Etter

hypotesetestene er det derfor støtte for hypotese 1 (a) og (b), 2 (a), 3 (c) og 4. Disse vil videre drøftes i diskusjonen.

5. Diskusjon

5.1 Digitale møter

Hybridkontoret innebærer økt bruk av digitale møter sammenlignet med det tradisjonelle kontoret hvor ansatte er til stede samtidig. Dette kommer frem ved at rundt 93 % av ansatte i Statsbygg har digitale møter flere ganger i uken eller oftere, se vedlegg 7. Møtene ser med andre ord ut å oppta mye tid i den hybride arbeidshverdagen. Det er derfor viktig at ansatte er tilfredse med digitale møter på generell basis, noe som er tilfellet for 82 % av ansatte i Statsbygg. Analysene viser videre at over 80 % opplever at møtene ofte er effektive og at dette har en positiv sammenheng med hvor tilfredse de ansatte er med de digitale møtene. Dette støttes av Bratteig et al. (2020) som fant at digitale møter ofte er kortere og bedre strukturert enn fysiske møter. Effektiviteten vil ifølge forskning kunne avhenge av hvilken type møte som blir gjennomført. Digitale informasjon- og avklaringsmøter ser ut til å være mer effektive enn når de foregår fysisk, i motsetning til de mer kreative møtene (Ingelsrud et al., 2022, s. 4). Det sosiale aspektet ved møter ser også ut til å være tilfredsstilt i Statsbygg ved at 74 % opplever at deltakerne på møtene ofte er engasjerte. Stort engasjement kan tyde på at zoomtrøtthet foreløpig ikke ser ut til å være et stort problem. Med hensyn til at engasjement har en positiv sammenheng med hvor tilfreds man er med de digitale møtene tyder dette på at deltakelse og entusiasme er viktig. Funnene viser at effektivitet er viktig for å få gjort det man skal på kort tid, men at engasjerte møtedeltakere som deltar aktivt og byr på seg selv også er nødvendig. Ingelsrud et al. (2022, s. 91) støtter opp at digitale møter oppleves som mer effektive og strukturerte, men hevder likevel at digitale møter ikke kan forsvares som en tilstrekkelig erstatning for sosialt samvær på kontoret.

Analysene viser videre at tilfredshet med digitale møter har en positiv sammenheng med jobbtilfredshet i Statsbygg. Dette tyder på at to av kvalitetene ved digitale møter, effektivitet og engasjement, også har en indirekte effekt på jobbtilfredshet. Funnet samsvarer med Rogelberg (2010) som hevder at gjennomføring av møter har betydning for ansattes jobbtilfredshet, men også Hackman & Lawlers (1971) funn om at både jobb- og sosialaspektet ved møter knytter seg til jobbtilfredshet.

De kvantitative funnene viser at digitale møter kan øke trivsel og skape en lettere arbeidshverdag, samt at de fleste er fornøyd med de digitale møtene. Mer informasjon om hva som ligger bak svarene kommer frem av det kvalitative spørsmålet. Hvor tilfreds man er med

de digitale møtene ser ut til å kunne avhenge av arbeidssted, altså om man er hjemme eller på kontoret. Gjennomgående er at hel eller delvis digitale møter fungerer bedre på hjemmekontor enn på arbeidsgivers kontor. Den ene årsaken som trekkes frem er at det tekniske ofte fungerer bedre når alle sitter med hver sin pc enn når man har digitale møter fra kontoret. Å koble seg til eksterne skjermer fra møterom på kan by på problemer knyttet til lyd og kamera. Den andre årsaken som tas opp som en utfordring med digitale møter på kontoret knytter seg til stress. Stress ved å måtte skifte plass og finne ledige rom hvor man kan sitte i fred og uforstyrret flere ganger daglig. For noen kan hjemmekontor derfor være bedre egnet om man i større grad kan gjennomføre hele arbeidsdagen fra samme sted. Denne formen for stress kan se ut til å være relatert til teknostress som ofte oppstår når ny teknologi innføres. Den hybride arbeidshverdagens fleksibilitet kan likevel tenkes å lette noe på stresset ved digitale møter til en viss grad kan planlegge for å arbeide hjemmefra på dager med mye møter og på kontoret når det kreves mer samarbeid.

De fleste, rundt 84 %, opplever at de som oftest blir inkludert i de digitale møtene i Statsbygg. Hvorvidt man blir inkludert eller ikke har derimot ikke betydning for hvor tilfreds man er med møtene. Det er likevel noen, 14 %, som opplever å ikke bli inkludert. Som digital deltaker i hybridmøter kan det ifølge Ingelsrud et al. (2022, s. 56) oppleves som utfordrende å bli inkludert på lik måte som deltakere som sitter samlet fysisk. Dette fører til at digitale møter ikke kan erstatte fysiske møter da det mellommenneskelige aspektet svekkes. I det åpne spørsmålet kommer det frem at digital deltakelse er best egnet for veletablerte relasjoner hvor man diskuterer konkrete problemstillinger.

De ulike møteformene, fysisk, digital og hybrid, følger av den nye arbeidshverdagen. Å kombinere disse ser med ut til å skape litt forvirring i arbeidshverdagen. Studien sammenligner ikke fysiske og digitale møter, men med bakgrunn i forskning ser fysiske møter ut til å være å foretrekke (Nergaard, 2020; Thompson & Coover, 2003). Forvirring kan skapes av å ikke vite hvilken møteform som skal benyttes da både ens eget, men også andres arbeidssted varierer fra dag til dag. Kombinasjonen av disse ulike typene møter er relativt ny for de fleste og det kan antas at bruken av dem går seg noe til etter hvert. Det påpekes likevel også her at digitale møter er effektivt, men at det fungerer bedre på hjemmekontor enn på hovedkontoret. For at digitale møter skal fungere på lang sikt kan det antas at plattformene som benyttes må gjøre møtene like gode som fysiske møter og helst tilføre noe ekstra.

5.2 Sosial støtte og relasjoner

Det sosiale samværet med kollegaer og ledere påvirkes av den nye arbeidshverdagen med mindre fysisk tilstedeværelse og mer digital kommunikasjon. Dette kommer frem i Statsbygg ved at 75 % jobber hjemmefra minst en dag i uken og at 80 % som ønsker å jobbe hjemmefra minst en dag i uken fremover (tabell 4.1). Analysene viser likevel at rundt 86 % er fornøyd med de sosiale relasjonene i Statsbygg og at dette er viktig da det påvirker den generelle jobbtilfredsheten (vedlegg 7). Tilfredshet med sosiale relasjoner ser ut til å ha en positiv sammenheng med sosial støtte fra leder ifølge den multiple regresjonen. Dette tyder på at sosial støtte fra leder har en indirekte sammenheng med jobbtilfredshet i Statsbygg. Funnene får støtte av internasjonal forskning som viser at leders støtte kan ha betydning for både helse, trivsel og sykefravær (Aagestad et al., 2014; Christensen & Knardahl, 2012). Dette gjelder hovedsakelig positiv støtte i form av tilbakemeldinger på gjennomført arbeid. Konstruktiv kritikk hevdes det derimot at kan gi motsatt effekt og dermed redusere trivsel blant ansatte. Resultatene kan ikke vise til forskjeller når det gjelder kjønn, alder, hjemmeboende barn og tid på hjemmekontor. Ifølge Almeida & Orgambídez-Ramos (2017) skyldes den positive sammenhengen at sosial støtte bidrar til en bedriftskultur hvor man hjelper og gir hverandre positive tilbakemeldinger slik at man føler seg verdsatt i jobben man gjør. Skogstad & Harris (2021, s. 18) hevder også at sosial støtte øker jobbtilfredshet, men at det også kan fungere som en støtpute som demper negative konsekvenser på arbeidsplassen. Forskning viser tydelig at sosial støtte fører til jobbtilfredshet, mens denne studien viser at sammenhengen også er gjeldende ved en hybrid arbeidshverdag i Statsbygg. Andelene som opplever sosial støtte fra leder, samsvarer også i stor grad med eksisterende forskning. I Statsbygg opplever over 80 % å få støtte eller hjelp fra leder når de trenger det, mens 7 % opplever at de sjelden får det. Nokså det samme fant Bernstrøm & Ingelsrud (2021, s. 37) ved at over halvparten opplever høy grad av lederstøtte mot 7 % som opplever lav grad.

Regresjonsanalysene kan ikke vise til at sosial støtte fra kollegaer har sammenheng med hvor tilfreds man er med de sosiale relasjonene i Statsbygg. Følgelig kan det ikke bevises sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og jobbtilfredshet. Dette strider mot tidligere forskning og den bivariate korrelasjonen (tabell 4.3) som viser at denne formen for støtte har betydning for jobbtilfredshet (Nielsen et al., 2017). Avviket mellom regresjonsanalysen og eksisterende forskning kan skyldes høy samvariasjon mellom sosial støtte fra leder og sosial støtte kollegaer i analysene. Med bakgrunn i eksisterende forskning kan man ikke utelukke at støtte fra kollegaer kan ha en påvirkning på jobbtilfredshet, selv om dette ikke kan slås fast i

Statsbygg. Eksisterende litteratur viser videre at støtte fra kollegaer kan skape vennskap og gjøre at man føler seg verdsatt ved å motta emosjonell støtte. I tillegg kan mottakelse av instrumentell støtte bidra til å øke jobbprestasjon (Bakke et al., 2021, s. 82). Tendensen er at flertallet i Statsbygg, over 90 % opplever støtte fra kollegaer, noe som også er tilfellet for arbeidstakere i Norge generelt (Bernstrøm & Ingelsrud, 2021, s. 37). Med hensyn til at 98 % av ansatte i Statsbygg kommuniserer med kollegaer flere ganger i uken eller oftere vil gode relasjonene være viktig i arbeidshverdagen (vedlegg 7).

Andre undersøkelser viser at kontoret har blitt et sted for sosialisering og samarbeid, mens det mer selvstendige arbeidet foregår andre steder (Jabra, 2021). Hybridkontoret har dermed gjort det mulig å velge om man ønsker å være sammen fysisk eller å arbeide alene. I det kvalitative spørsmålet kommer det frem at valg av arbeidssted ofte avhenger av hvor kollegaer arbeider. Utstrakt bruk av hjemmekontor gjør at færre er på kontoret og at kontoret derfor ikke alltid er et sted for sosialisering. Som følge av dette opplever flere at den hybride hverdagen er mindre sosial og at den uformelle praten i større grad når man møtes mindre fysisk (Ingelsrud et al., 2022, s. 56). Den hybride hverdagen ser ut fra analysene likevel ikke ut til å gå på bekostning av de sosiale relasjonene med hensyn til at de fleste er tilfreds med jobben og opplever å få sosial støtte på arbeidsplassen. Relasjonene preges av mer digital kommunikasjon enn tidligere, hvilket betyr at sosial støtte i større eller mindre grad også mottas gjennom digitale møter. Selv om relasjonene ser ut å være gode for øyeblikket, er dette ingen selvfølge på lang sikt. Å være innom kontoret regelmessig ser ut til å være viktig for å beholde og bygge bedriftskultur gjennom emosjonell støtte, men også ved instrumentell støtte for å overføre kompetanse til andre kollegaer.

5.3 Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

De fleste ansatte i Statsbygg, 78 %, er tilfredse med hjemmekontoret (vedlegg 7). Analysene viser at hvor ofte man jobber hjemmefra har en sammenheng med hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. At de fleste er tilfreds med hjemmekontoret bekreftes derfor av det faktum at 75 % jobber hjemmefra en til flere dager i uken (tabell 4.1). At ansatte trives med å arbeide hjemmefra er viktig da det ser ut til å påvirke den generelle jobbtilfredsheten. Av de ulike elementene ved hjemmekontor er det kun forstyrrelser som ser ut til å ha en indirekte påvirkning på jobbtilfredshet. Færre forstyrrelser fra både andre i hjemmet og husarbeid ser ut til å gjøre at man trives bedre i jobben. Det er lite forskning på sammenhengen mellom forstyrrelser i hjemmet og jobbtilfredshet. Fonner & Roloff (2010) hevder derimot at

forstyrrelser totalt sett blir redusert på hjemmekontor da det er mindre distraksjoner enn på kontoret. Dette støttes også av Ingelsrud et al. (2022, s. 91) som hevder at å jobbe hjemmefra kan gi en arbeidsro som man ikke får på kontoret. Med bakgrunn i dette er det ikke unaturlig at mer arbeidsro gjør at man trives bedre. Hvorvidt man blir mest forstyrret på kontoret eller i hjemmet vil likevel kunne avhenge av både den enkeltes situasjon i hjemmet, men også forholdene på kontoret.

Når man først er på hjemmekontor, kan forstyrrelser se ut til å ha betydning for jobbtilfredshet i Statsbygg. De færreste, rundt 17 %, forstyrres av husarbeid i hjemmet, mens 10 % forstyrres av andre i husholdningen. Familieinnblanding i jobben ser derfor ikke ut til å være et betydelig problem. Å ha et eget kontor i hjemmet ser på sin side ikke ut fra regresjonsanalysen til å ha sammenheng med hvor tilfreds man er med hjemmekontoret. Til tross for dette viser korrelasjonsanalysen at det å ha et eget og tilrettelagt rom ser ut til å ha en sammenheng med hvorvidt man blir forstyrret i løpet av dagen. Å jobbe fra et eget rom uten andre til stede gjør at man i større grad blir skjermet for andre i hjemmet og alt som må gjøres. Eget kontor kan derfor også bidra til mer arbeidsro og hindre distraksjoner som påvirker konsentrasjonen og arbeidsevnen. Likevel veier regresjonsanalysen tyngst som vil si at man ikke kan slå fast en sammenheng mellom eget kontor og trivsel på hjemmekontor. Korrelasjonsanalysen finner også forskjeller i alder når det gjelder forstyrrelser. Dette innebærer at eldre opplever færre forstyrrelser enn de yngre, hvilket støttes av Ingelsrud et al. (2022, s. 155). Til tross for at regresjonsanalysen veier tyngst vil sammenhengen likevel ikke være gjeldende i denne studien. I kommentarene trekkes det frem at hvorvidt man har eget kontor og blir forstyrret i arbeidet avhenger av andre i husholdningen er hjemme i arbeidstiden eller ikke. Dette støttes av Ingelsrud et al. (2022, s. 91) som fant at å ha andre i hjemmet i arbeidstiden gir mer forstyrrelser og mindre mulighet for å jobbe fra eget kontor. Å ha barn hjemme i arbeidstiden, enten det skyldes sykdom eller strenge restriksjoner som følge av pandemien, fører derfor til mer forstyrrelser (Lund et al., 2020). Analysene finner derimot at det ikke er forskjell mellom de som har hjemmeboende barn og de som ikke har det når det gjelder eget kontor og forstyrrelser. Årsaken kan være at det er en forskjell på å ha hjemmeboende barn og hvorvidt de er hjemme i arbeidstiden eller ikke. Det kan derfor spekuleres i om variasjonen i forstyrrelser og eget kontor ligger i hvorvidt man har barn hjemme i arbeidstiden, ikke hjemmeboende barn generelt.

Hvorvidt man utnytter seg av Statsbyggs tilbud om ergonomisk utstyr ser ikke ut til å påvirke jobbtilfredsheten. Funnet skiller seg fra tidligere forskning som viser at utstyr har betydning (Borle et al., 2022). Det er likevel et flertall som har utstyr i form av stol, tastatur, skjerm og mus. Selv om utstyr ikke ser ut til å påvirke trivsel i Statsbygg, kan man ikke utelukke at mangel på tilbud av utstyr kunne ført til helseplager (Skarpaas, 2020).

Å arbeide i hjemmet vil i større eller mindre grad kunne medføre en risiko. En risiko for at ansattes jobbtilfredshet svekkes som følge av forholdene på hjemmekontor, spesielt forstyrrelser ifølge funnene. «Det gode kontor» ser likevel ikke ut til å eksistere i fysisk forstand, verken i hjemmet eller på arbeidsplassen, da dette avhenger av bruker og dens behov (Skjæveland, 2021, s. 271). Bosituasjon og andre husholdningsmedlemmer vil også kunne påvirke hvordan er for den enkelte å arbeide hjemmefra. Vurdering av risikofaktorer på hjemmekontor er med andre ord komplekst, men viktig da trivsel på hjemmekontor påvirker den generelle jobbtilfredsheten i Statsbygg.

5.4 Jobbtilfredshet

Generelt sett viser studiens deskriptive statistikk at jobbtilfredsheten i Statsbygg høy og variasjonen liten med et gjennomsnitt på 4,56 av 5 på tilfredshetsskalaen. Høy jobbtilfredshet er nokså normalt ifølge Matthiesen (2005, s. 169). Dette ser man også ved at nesten 90 % av arbeidstakere i Norge er fornøyd med jobben sin (SSB, 2020). Liten variasjon i tilfredshet gjør det vanskeligere å finne ut hvordan innføringen av hybridkontoret faktisk påvirker trivselen til de ansatte. Analysene viser likevel at trivsel med sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor ser ut til å påvirke jobbtilfredsheten i Statsbygg ved hybridkontoret. Regresjonsanalysen viser at de tre er tilsvarende like viktige for å trives, men at å trives med de digitale møtene er viktigst. Viktigheten av å trives med digitale møter er ikke unaturlig med bakgrunn i at over 90 % av de ansatte har digitale møter flere dager i uken eller hver dag. Økt bruk av denne formen for møter som følge av mer hjemmekontor viser med andre ord at hybridkontoret skaper nye elementer som påvirker jobbtilfredsheten. Nærmere bestemt er det først og fremst sosial støtte fra leder, effektivitet og engasjement i digitale møter samt færre forstyrrelser på hjemmekontor som ser ut til å ha betydning for trivsel.

Analysene og det kvantitative spørsmålet gir samlet sett inntrykk av at ansatte i Statsbygg trives med den hybride arbeidshverdagen. Dette støttes av forskning som hevder at hjemmekontor fører til økt jobbtilfredshet (Ingelsrud et al., 2022, s. 21). Kommentarene i

undersøkelsen viser til fordeler med hjemmet som en del av arbeidshverdagen, men også til risikofaktorer. Fordelene knyttes til fleksibiliteten som gir en arbeidshverdag med «det beste fra to verdener». Dette ved at man får samarbeid, sosialt samvær og tilrettelagte arbeidsplasser på kontoret når man ønsker, samt mindre reisetid, mer arbeidsro og effektivitet i hjemmet når det er å foretrekke. Muligheten for å individuell tilrettelegging har derfor aldri vært større. Å tilby ansatte økt fleksibilitet ved en hybrid arbeidsdag viser seg å være attraktivt både for å tiltrekke seg «de klokeste hodene», men også for å beholde ansatte. Økt grad av selvbestemmelse, som følger av mindre begrensninger på tid og sted, gjør at den ansatte i større grad enn før kan velge sin egen arbeidshverdag. Selvbestemmelse er et viktig bidrag til høy jobbtillfredshet ved hybridkontoret. Dette kommer frem av kommentarene, men også forskning (Lee & Kim, 2017). Det vil likevel bli viktig å huske at det er arbeidsoppgavene som skal være i fokus og at det er retningslinjer som skal følges. Selv om selvbestemmelsen til en viss grad har økt med den hybride løsningen, blir den likevel noe begrenset av at individuelle behov skal legges til sides. En av risikofaktorene er derimot at «alt flyter i hverandre og blir støy». Det er nettopp dette som ser ut til å være baksiden av medaljen. Valgmulighetene skaper mer usikkerhet og uforutsigbarhet i arbeidshverdagen enn tidligere. Arbeidshverdagen er mer dynamisk med kollegaer og leder på ulike steder til ulik tid, hvilket kan for noen være forvirrende for noen å forholde seg til. Å ikke ha ansatte til stede på kontoret samtidig kan også svekke arbeidsplassen som en sosial arena (Ingelsrud et al., 2022, s. 4). Bemyndiggjøringsparadokset som oppstår av økt fleksibilitet er en av flere dilemmaer hybridkontoret kan føre med seg.

Hva som er den ideelle løsningen på hybridkontoret, er det knyttet usikkerhet til. En universal løsning som øker trivsel og fungerer for alle kan heller ikke antas å finnes. Den enkelte arbeidsplass må derimot finne ut hvilke behov, utfordringer og omgivelser de må forholde seg til, og deretter finne en egnet løsning. Eksisterende litteratur viser at jobbtillfredshet en funksjon av mange ulike arbeidsmiljøfaktorer (Matthiesen et al, 2005, s. 171). Innføringen av hybridkontoret kan se ut å ha komplisert funksjonen ytterligere ved at enkelte faktorer i hjemmet også må inkluderes.

6. Konklusjon

6.1 Hovedfunn

Jobbtilfredsheten i Statsbygg er på et høyt nivå, noe som også gjelder for arbeidstakere i Norge generelt. Tendensen ser ut til å være at ansatte i hovedsak trives med den hybride arbeidshverdagen. Fleksibiliteten den skaper trekkes frem som svært gunstig, samtidig som at den kan skape noe forvirring og frustrasjon. Både tilfredshet med sosiale relasjoner, digitale møter og hjemmekontor ser ut til å ha positiv påvirkning på jobbtilfredshet i Statsbygg. Nesten 90 % er fornøyd med de sosiale relasjonene i Statsbygg, et høyt nivå som ser ut til å bli påvirket av sosial støtte fra ledere. En stor del av arbeidshverdagen består av også av digitale møter som ser ut til å ha kommet for å bli. Funnene viser at de fleste ansatte trives med digitale møter, men at hvor tilfreds man er avhenger av hvorvidt møtene er effektive og om deltakerne er engasjerte. Da hjemmekontoret benyttes av de fleste i ulik grad er det viktig at ansatte trives også her, noe fravær at forstyrrelser vil bidra til ifølge analysene. Hvor godt man trives på hjemmekontor har også en sammenheng med hvor ofte man arbeider hjemmefra i løpet av en uke. Studien indikerer at de ansatte trives med den hybride løsningen og at den nye arbeidshverdag som gir mange det «beste fra to verdener» ser ut til å ha kommet for å bli. En agil tilnærming vil likevel være viktig for å fange opp forhold som dukker opp underveis slik at ansatte blir tilfreds også i fremtiden.

6.2 Praktiske implikasjoner og videre forskning

Studien kan benyttes av Statsbygg og andre lignende bedrifter som informasjonsgrunnlag om hybridkontoret og for videre utvikling av dette. Den gir innsikt i hvilke faktorer som er viktig for jobbtilfredshet, noe som tydeliggjør hva som bør være i fokus og hva som ikke har like stor betydning. Medarbeidersamtalen kan tenkes å være et viktig verktøy for å opprettholde høy grad av sosial støtte fra leder med færre timer på kontoret enn tidligere. Et viktig verktøy for å utvikle og skape gode relasjoner, men også for å kunne tilrettelegge arbeidshverdagen etter den enkelte ansattes arbeidsoppgaver. Det må vurderes hvordan arbeidsoppgavene blir påvirket av å kunne jobbe hvor som helst og når som helst. Enkelte oppgaver krever at man er synkron på sted, tid eller begge deler, mens andre ikke gjør det. Dette tiltaket vil kunne øke ansattes jobbtilfredshet med hybridkontoret på generell basis ifølge Gratton (2021). I tillegg hevder hun at ledere må forstå ansattes ønsker og behov og vise forståelse for disse. Dette er viktig for at leder og ansatt sammen skal finne en passende løsning som begge kan være

fornøyd med. Tett dialog med leder vil derfor være viktig i Statsbygg fremover for at jobbtilfredsheten skal holde seg på et høyt nivå.

Den hybride arbeidsplassen er fortsatt et globalt eksperiment. Bedrifter verden over forsøker å optimalisere arbeidshverdagen så langt det lar seg gjøre. Det er fortsatt flere spørsmål enn svar og derfor behov for mer forskning. En langsgående undersøkelse kunne vært hensiktsmessig for videre forskning. Dette med formålet om å i større grad kunne finne årsakssammenhenger og dermed si noe om endring i jobbtilfredshet og andre variabler. Ved å gjøre en mer omfattende undersøkelse kan også flere faktorer knyttet til hybridkontoret og jobbtilfredshet bli kartlagt. Det er også muligheter for å skape en nærmere forståelse av hvilke faktorer som har størst betydning for jobbtilfredsheten ved å gjennomføre en stianalyse. Standardisert b i de fire ulike regresjonsmodellene sier noe om variablenes relative betydning for jobbtilfredshet og stianalyse er derfor ikke inkludert i denne studien.

6.3 Styrker og begrensninger

En av studiens begrensninger knytter seg til årsakssammenhenger. Tverrsnittsundersøkelser kan ikke konkludere med sammenhenger mellom variabler med hensyn til at man ikke vet sikkert hva som er årsak og virkning. Undersøkelsene sier noe om tendenser og samvariasjon, men man må være forsiktig med å trekke konklusjoner. Videre knytter det seg noe usikkerhet i forbindelse med forutsetningene til regresjonsanalysen. Restleddene er ikke helt normalfordelt med hensyn til at de fleste respondentene scorer høyt på jobbtilfredshet (vedlegg 2-6). Høy jobbtilfredshet er likevel ikke unormalt og er i tråd med tallene fra Levekårsundersøkelsen (SSB, 2020). Lite variasjon gjør det også vanskeligere å undersøke hva som påvirker jobbtilfredsheten. Ved større spredning kan det tenkes å være enklere å se tydelige mønstre.

En neste begrensning omhandler størrelsen på utvalget. Med hensyn til at utvalget ikke er over 200 kan det skape utfordringer med tanke på signifikanstester (Thrane, 2017, s. 101). Utvalget er likevel over 100, hvilket gjør at man kan anta at forutsetningen er oppfylt så lenge det ikke er for mange uavhengige variabler (Allison, 1999, s. 139). På grunnlag av størrelsen på utvalget gjennomføres det derfor flere regresjonsanalyser.

En av studiens styrker knytter seg til å undersøke hybridkontoret i Statsbygg. Ved å være relativt tidlig ute ved innføringen av den hybride arbeidshverdagen har ansatte verdifull

erfaring samt spesifikke kommentarer som skaper et godt kunnskapsgrunnlag. Videre viser frafallanalysen at resultatene ser ut til å kunne generaliseres til populasjonen. Dette er en styrke ved undersøkelsen som fører til at funnene kan se ut til å gjelde alle i Statsbygg, og dermed i større grad er av relevans. At også andre bedrifter finner lignende resultater er også en fordel som styrker oppgavens reliabilitet.

7. Kilder

- Aagestad, C., Johannessen, H. A., Tynes, T., Gracseth, H. M. & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56(8), s. 787–793. Doi:10.1097/JOM.0000000000000212
- Agrawal, A., Budwar, P. & Kumar, P. (2021). Work from Home: Multi-level perspectives on the New Normal. *Emerald Publishing Limited*. DOI 10.1108/9781800716612.
- Ahrendt, D., Mascherini, M., Nivakoski, S. & Sándor, E. (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Eurofound.
- Allison, P. D. (1999). *Multiple Regression. A primer*. Pine Forge Press.
- Almeida, H. & Orgambidez-Ramos, A. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Appl Nurs Res*, 36, s. 37-41. Doi: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022, 18. Mars). *Nye regler for hjemmekontor*. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-hjemmekontor/id2904727/>
- Aziri, B. (2011, Desember). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3 (4), s. 77-86.
- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H. M., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B. B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport (årgang 22, nr. 4). Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Barstad, A. (2014). *Levekår og livskvalitet: Vitenskapen om hvordan vi har 2014*. Cappelen Damm akademisk.
- Becerik-Gerber, B., Lucas, G., Roll, S. C. & Xiao, Y. (2021). Impacts of Working from Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>
- Bernstrøm, V. H. & Ingelsrud, M. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (FoU-resultat 2021:04). Arbeidsforskningsinstituttet. https://oda.oslomet.no/odaxmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf

- Blasko, Z. (2020). Working from Home when Teachers Do the Same—Teleworking and Work-Family Conflicts during COVID-19 Lockdowns.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3729301>
- Borle, P., Börner-Zobel, F., Niebuhr, F. & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19(3), s. 1122.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Bratteteig, T., Fostervold, K. & Stray, V. (2020, 13. Juni). *I møte med ti personer er det trist å bare se svarte skjermer*. Forskning.no. <https://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-partner/i-et-mote-med-ti-personer-er-det-trist-a-bare-se-svarte-skjermer/1692276>
- Buunk, P. B. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational health. *European Review of Social Psychology*, 1(1), s. 293-322.
<https://doi.org/10.1080/14792779108401865>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *S Seashore Assessing organizational change*. New York: John Wiley.
- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *Eur. J. Work Organ. Psychol*, 28, s. 51-73.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Christensen, J. O., Birkeland, M. N, Finne, L. B. & Knardahl, S. (2018). Comprehensive profiles of psychological and social work factors as predictors of site-specific and multi-site pain. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(3), s. 291–302. Doi:10.5271/sjweh.3706
- Christensen, J. O., Finne, L. B., Garde, A. H., Nielsen, M. B., Sørensen, K. & Vleeshoywers, J. (2020, november). *The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: a literature review*, 2 (21), STAMI rapport. <https://stami.no/content/uploads/2020/04/Rapport-The-influence-of-digitalization-and-new-technologies-on-psychosocial-work-environment-and-employee-health.pdf>

- Christensen, J.O. & Knardahl, S. (2012). Work and back pain: a prospective study of psychological, social and mechanical predictors of back pain severity. *Eur J Pain*, 16(6), s. 921-33. Doi:10.1002/j.1532-2149.2011.0009
- Cropley, M., Inceoglu, I., McDowall, A., & Schlachter, S. (2018). Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*; 20, s.825-846. DOI:10.1111/ijmr.12165
- Delanoëije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L. (2020). Between- person and within-person effects of telework: A quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(14). DOI:10.1080/1359432X.2020.1774557
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), s. 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L. & Bongers, P. M. (2003, Oktober). “The very best of the millennium”: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *J Occup Health Psychol*, 8(4), s. 282–305. DOI:10.1037/1076-8998.8.4.282
- DeSilver, D. (2020, 21. Mars). *Working from home was a luxury for the relatively affluent before coronavirus – not anymore*. [How many people work from home? | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/articles/how-many-people-work-from-home/)
- Döring, N., Moor, K. D., Fielder, M., Schoenenberg, K. & Raake, A. (2022, 12. Februar). Videoconference Fatigue: A conceptual analysis. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(4), s. 2061. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042061>
- Dystebakken, K. A. (2021, 26. Mai). *Hybridkontor? Dette må du tenke på!* Simployer. [Hybridkontor? Dette må du tenke på! | Simployer](https://www.simployer.no/nyheter/hybridkontor-dette-ma-du-tenke-pa/)
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Bullying and harassment in the workplace. *Developments in theory, research, and practice*, 3(39). <https://www.researchgate.net/publication/284699156> [The concept of bullying and harassment at work The European tradition](https://www.researchgate.net/publication/284699156)
- Einarsen, S. V. & Skogstad, A. (2021). *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Egeland, C., Pedersen, E., Nordberg, T. H. & Ballo, J. G. (2021). *Barnefamilienes hverdagsliv i Norge 2021*. AFI/OsloMet. <https://oda.oslomet.no/oda->

[xmlui/bitstream/handle/11250/2788919/AFI_fou_6_2021_Barnefamilienes%20hverdagsliv%20i%20Norge%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://hdl.handle.net/11250/2788919/AFI_fou_6_2021_Barnefamilienes%20hverdagsliv%20i%20Norge%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Eklund, J., Palm, K., Bergman, A., Rosengren, C. & Aronsson, G. (2020). Framtidens arbetsmiljö-trender, digitalisering och anställningsformer: Regeringsuppdrag att sammanställa kunskap om framtidens arbetsliv. *Kunskapsammanställning*, 2020(3). MYNAK. European Agency for Gävle.
- Elle, I. (2021, 10 september). *Et fundamentalt skifte*. Kapital. <https://kapital.no/karriere/ledelse/2021/09/10/7729952/slik-blir-fremtidens-arbeidslivet-fundamentalt-skifte>
- Ellingsen, D., Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2020, august). *Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2020. Hele Norge på dugnad – konsekvenser og konstanter*. Arbeidsforskningsinstituttet. OsloMet. Yrkesorganisasjonenes sentralforbund.
- EY. (2021, juni). Work Reimagined. Global Employee Survey - Key findings and implications for ICMIF. Ernst og Young. <https://www.icmif.org/wp-content/uploads/2021/06/ICMIF-EY-Work-Reimagined-Presentation-June-2021.pdf>
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med*, 62(2): s. 105-12. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Fløvik, L., Lunde, L. K., Vleeshouwers, J., Johannesen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L., & Christensen, J. O. (2021). *Arbeids hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. (Nr. 3 – Årgang 22). Statens arbeidsmiljøinstitutt. https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering_arbeid_hjemmefra_STAMI_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fonner, K. L & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office- Based Workers: When Less Contact Is Beneficial?. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), s. 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Gratton, L. (2021, Juni). How to do hybrid Right. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/05/how-to-do-hybrid-right>
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take to Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), s. 499-510. DOI: 10.1207/s15327906mbr2603_7

- Groeneveld, R. A & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. *The Statistician*, 33(3), s. 391-399. <https://doi.org/10.2307/2987742>
- Grzywacz, J. G., Butler, A. B. & Almeida, D. M. (2008). Work, family, and health: Work-family balance as a protective factor against stresses of daily life. In Marcus-Newhall, A., Halpern, D. F. & Tan, S. J. (Red.), *The changing realities of work and family: A multidisciplinary approach* (pp. 194–215). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444305272.ch10>
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, 55 (3), s. 259. DOI:10.1037/H0031152
- Hind, R. (2021, 16. Mars). *Bruk av hjemmekontor – runde 1*. AFI.
- Hybrid. (2021, 4. mars). SNL. <https://snl.no/hybrid>
- ILO. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide*. International Labour Office.
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Wietzenboech, E. M. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. AFI/OsloMet (2022:04). https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Jabra. (2021, August). *Jabra Hybrid Ways of Working: 2021 Global Report*. <https://www.jabra.no/hybridwork>
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg.). Abstrakt forlag.
- Johannessen, H. (2020, 11. November). *Konsekvenser av Covid-19 for arbeidsmiljø og helse: søkelys på «arbeid hjemmefra»*. STAMI. [PowerPoint-presentasjon \(regjeringen.no\)](https://regjeringen.no)
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction – Job Performance Relationship. *Psychological bulletin*, 127, s. 376 – 407. DOI: 10.1037/0033-2909.127.3.376.
- Knardahl, S., Nielsen, M. B., Nordby, K. C., & Sterud, T. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær-Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, s. 179-199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- Kotera, Y. & Vione, K. C. (2020). *Psychological impacts of the New Ways of Working (NWW): A systematic review*. *International journal of environmental research and public health*.

- Kroll, C. & Nuesch, R. (2017). The effects of flexible work practices on employee attitudes: Evidence from a large-scale panel study in Germany. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>
- Lee, D. & Kim, S. Y. (2017). A Quasi-Experimental Examination of Telework Eligibility and Participation in the U.S. Federal Government. *Review of Public Personnel Administration* 38(4), s. 451–471. <https://doi.org/10.1177%2F0734371X16680269>
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J. & Smit, S. (2020, 23. November). *What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of Humor: An Integrative Approach*. Elsevier Academic Press.
- Matthiesen, S. B. (2005). Hvorfor trives vi så godt? Om jobbtilfredshet I det moderne. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.), *Den dyktige medarbeider: behov og forventninger*, s. 165-190. Fagbokforlaget.
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, H. M & Heelan, M. P. (2010). Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements: Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction, and Inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), s. 578–595. DOI:10.1108/02683941011056941
- NESH. (2021, 16. Desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. NESH. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Nergaard, K. (2020, April). *Fafo faktaflak. Hjemmekontor og digitale løsninger*. <https://fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- NHO. (u.å). *Strategi for fleksibel arbeidsplass – Hjemmekontorpolicy*. <https://arbinn.nho.no/korona-aktuelt-innhold/artikler/strategi-for-hjemmekontor---hjemmekontorpolicy/>
- NHO. (2021, 19. mai). *NHOS posisjon for fremtidig bruk av hjemmekontor*. <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/nhos-posisjon-for-fremtidig-bruk-av-hjemmekontor/>
- Nielsen, K., Nielsen, M.B., Ogonnaya, C., Känslä, M., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), s. 101-120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

- Nilles, J.M. (1994). *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. Van Nostrand Reinhold
- NOU 1999: 34. (1999). *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* Kommunal- og distrikts departement. [NOU 1999: 34 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
- Radonić, M., Vukmirović, V., & Milosavljević, M. (2021). The Impact of Hybrid Workplace Models on Intangible Assets: The Case of an Emerging Country. *Amfiteatru Economic*, 23(58), s. 770-786.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold*. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. (4.utg.). Fagbokforlaget.
- Rogelberg, S. G., Allen, J. A., Shanock, L., Scott, C., & Shuffler, M. (2010). Employee satisfaction with meetings: a contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource management*, 39(2). <https://doi.org/10.1002/hrm.20339>
- Rogelberg, S., Leach, D., Warr, P & Burnfield, J. (2006). "Not Another Meeting!" Are Meeting Time Demands Related to Employee Well-Being? *The Journal of applied psychology*, 91, s. 83-96. DOI:10.1037/0021-9010.91.1.83
- Skarpaas, L. (2020, 2. Juni). *Derfor bør du komme tilbake til jobb*. OsloMet. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/derfor-bor-du-komme-tilbake-pa-jobb>
- Skjæveland, O. (2021). Arkitektur som virkemiddel i organisasjoner. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (3. utg., s. 250-277). Fagbokforlaget
- Skogstad, A. & Harris, A. (2021). Psykososiale faktorer i arbeidet. I Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (3. utg., s. 16-47). Fagbokforlaget
- Skogstad, A., Knardahl, S., Lindström, K., Elo, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V. & Ørhede, E. (2001). *Brukerveiledning QPS Nordic. Generelt spørreskjema for psykologiske og sosiale faktorer i arbeidet*. STAMI-rapport Årg. 2(1).
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- SSB. (2020, 29. Juni). *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen*. Statistisk sentralbyrå. [Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen \(ssb.no\)](https://www.ssb.no)
- Statens personalhåndbok. (2022). *Statens personalhåndbok 2022 (SPH-2022)*. Lovdata. <https://lovdata.no/sph>

- STAMI. (2022, 2. Mars). *Hva er arbeidsmiljø?* Statens arbeidsmiljøinstitutt.
<https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>
- Statsbygg. (2020). *Intern undersøkelse utført av Rambøll [Upublisert undersøkelse – Kartlegging av arbeidssituasjon under covid-19 i Statsbygg]*.
- Statsbygg. (2022). *Om oss*. Statsbygg. <https://www.statsbygg.no/om-oss>
- Suh, A. & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), s. 140-159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>
- Tabachnick, B. F. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (7. utg.). Pearson.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *Int. J. Healthc.* 2017(3), s. 30.
DOI:10.5430/ijh.v3n2p30
- Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hostedt, C.,
Thompson, L. & Coovert, M. (2003). Teamwork online: The effects of computer conferencing on perceived confusion, satisfaction, and postdiscussion accuracy. *Group Dynamics, Theory, Research, and practice*, 7, s. 135-151. DOI:10.1037/1089-2699.7.2.135.
- Trane, C. (2017). *Regresjonsanalyse: en praktisk tilnærming*. Cappelen Damm.
- Vihovde, B. (2020, 28. oktober). *Innlegg fra hr-direktør: De unge sliter mest på hjemmekontor*. Dagens næringsliv.
<https://www.dn.no/innlegg/ledelse/hjemmekontor/koronakrisen/innlegg-fra-hr-direktor-de-unge-sliter-mest-pa-hjemmekontor/2-1-901402>
- Viswesvaran, C., Sanches, J. I. & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 54(2), s. 314-334.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>
- Vleeshouwers, J., Knardahl, S. & Christensen, L. O. (2019). A prospective study of work–private life conflict and number of pain sites: moderated mediation by sleep problems and support. *Journal of behavioral medicine*, 42 (2), s. 234–245. DOI: 10.1007/s10865-018-9957-0

8. Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Hei,

Jeg skriver masteroppgave ved siviløkonomstudiet på OsloMet i samarbeid med Statsbygg. Prosjektet handler om Hybridkontoret, altså å veksle på å jobbe fra kontor, hjemmet og eventuelt andre steder. Formålet er å undersøke hvilke konsekvenser innføring av hybridkontoret har for trivsel blant kontoransatte i Statsbygg. Det blir derfor stilt spørsmål knyttet til sosiale relasjoner, digitale møter og fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor. Til tross for nye restriksjoner og mer hjemmekontor den siste tiden antas det at de fleste har fått noe erfaring med hybridkontoret. Spørreundersøkelsen sendes ut til fast ansatte i byggherreavdelingen og faglig ressurscenter.

Undersøkelsen inneholder først en del bakgrunns spørsmål før det stilles spørsmål knyttet til hvordan du opplever din arbeidshverdag. Det vil ta rundt ca. 5-10 minutter å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen er anonym, og dine svar vil bli behandlet konfidensielt. Det er frivillig å delta i prosjektet. Resultatene kan også bli brukt av Statsbygg til å videreutvikle hybridkontoret.

Jeg hadde satt veldig stor pris på om tar deg tid til å besvare denne undersøkelsen. Har du spørsmål kan disse sendes til thea.lie.stromo@statsbygg.no.

Vennlig hilsen,

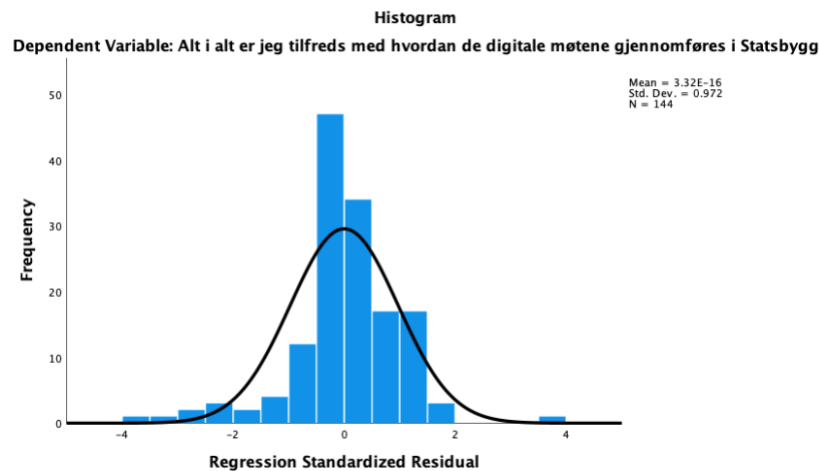
Thea Lie Strømø

Vedlegg 2: Forutsetninger for lineær multippel regresjon

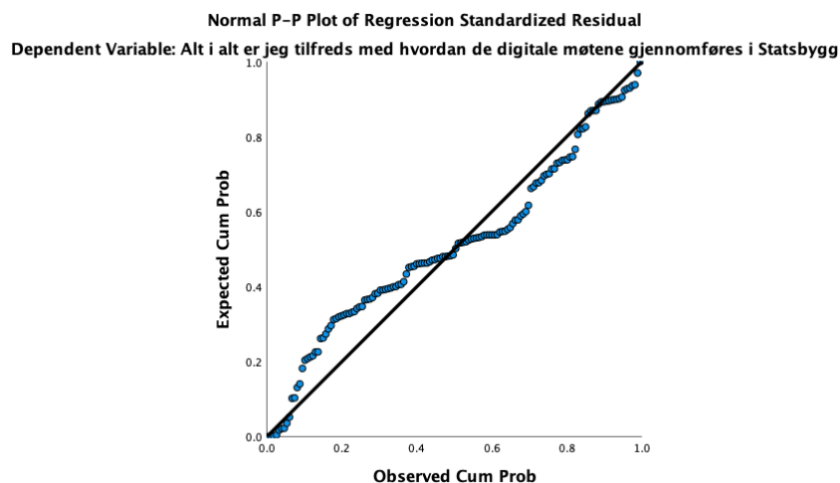
	Digitale Møter	Sosiale Relasjoner	Fysisk arbeidsmiljø Hjemmekontor	Generell jobbtilfredshet
Normalfordelte restledd	OK (vedlegg 3)	OK (vedlegg 4)	OK (vedlegg 5)	OK (vedlegg 6)
Uavhengige restledd (Durbin-Watson)	OK (1,99)	OK (2,15)	OK (2,09)	OK (2,09)
Homoskedastisitet	OK	OK	OK	OK
Ikke perfekt multikolaritet	OK (VIF < 2)	OK (VIF < 2)	OK (VIF < 2)	OK (VIF < 2)

Tabell 8.1 Forutsetninger for lineær multippel regresjon

Vedlegg 3: Digitale møter

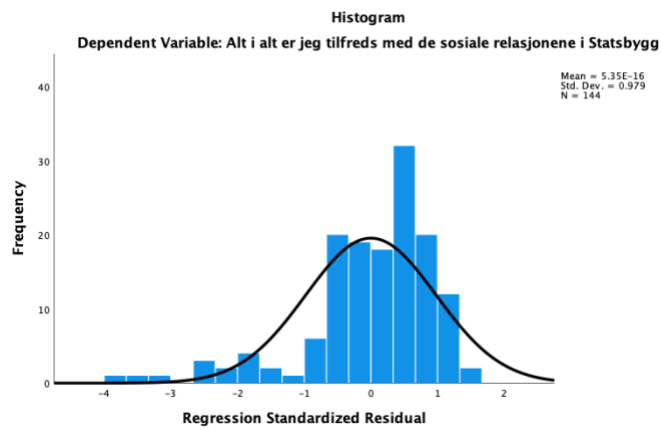


Figur 8.1 Histogram digitale møter

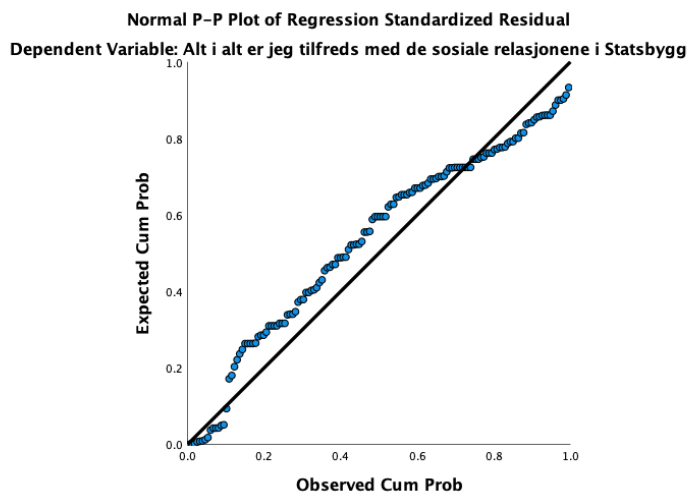


Figur 8.2 P-plot digitale møter

Vedlegg 4: Sosial støtte og relasjoner

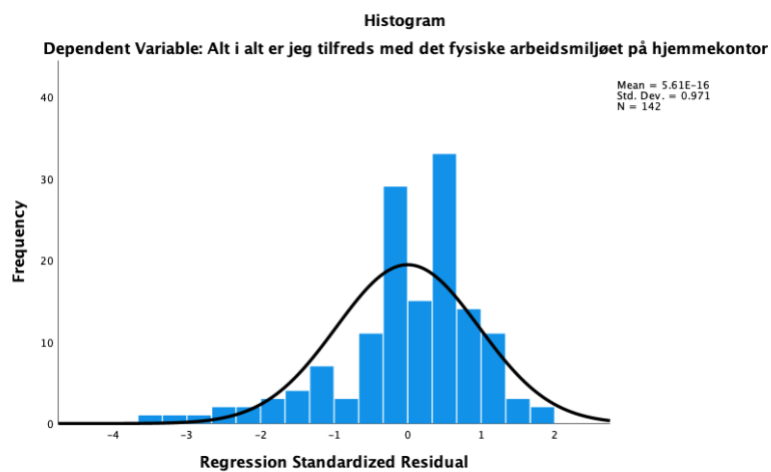


Figur 8.3 Histogram sosiale relasjoner

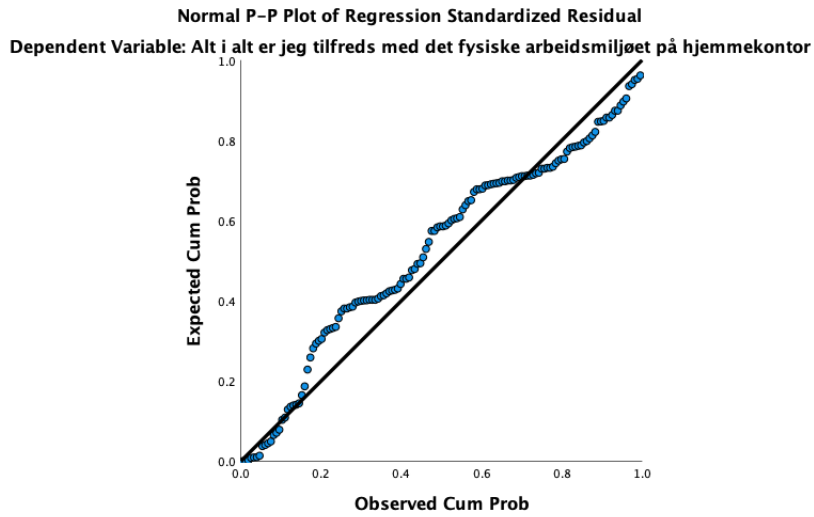


Figur 8.4 P-plot sosiale relasjoner

Vedlegg 5: Fysisk arbeidsmiljø på hjemmekontor

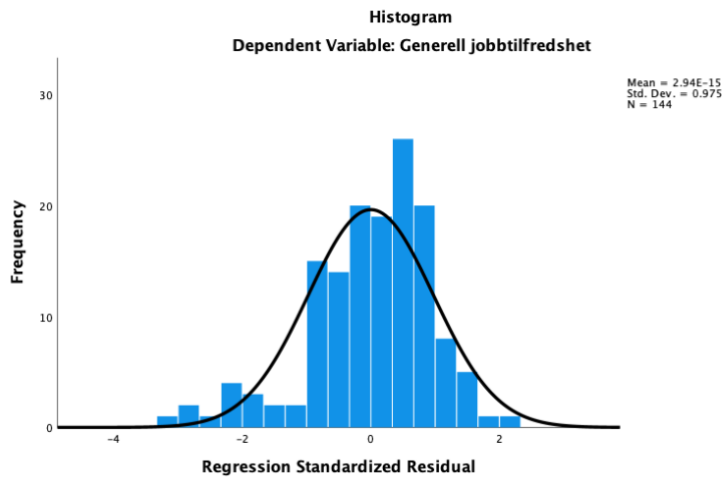


Figur 8.5 Histogram hjemmekontor

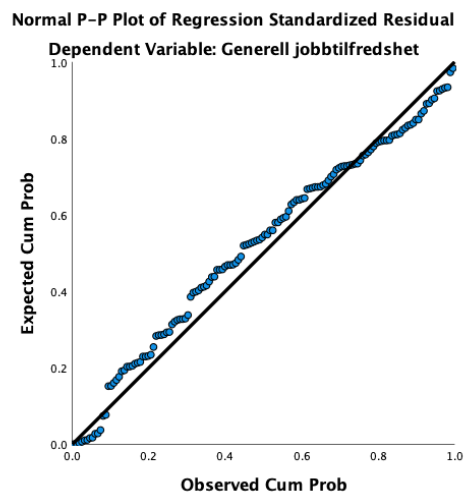


Figur 8.6 P-plot hjemmekontor

Vedlegg 6: Jobbtilfredshet



Figur 8.7 Histogram jobbtilfredshet



Figur 8.8 P-plot jobbtilfredshet

Vedlegg 7: Tilleggsstatistikk

Variabel	Fordeling
Digitale møter frekvens	Hver dag 54 % Flere dager i uken 39 % En dag i uken 5 % Sjeldnere 2 %
Tilfredshet digitale møter	Uenig 7 % Verken uenig eller enig 11 % Enig 82 %
Effektivitet digitale møter	Sjelden 4 % Av og til 12 % Ofte 84 %
Engasjement digitale møter	Sjelden 7 % Av og til 19 % Ofte 74 %
Inkludering digitale møter	Sjelden 2 % Av og til 14 % Ofte 84 %
Tilfredshet sosial støtte	Uenig 8 % Verken uenig eller enig 6 % Enig 86 %
Sosial støtte leder	Sjelden 7 % Av og til 9 % Ofte 84 %
Sosial støtte kollega	Sjelden 2 % Av og til 4 % Ofte 94 %
Kommunikasjon kollegaer	Månedlig 1 % En dag i uken 1 % Mer enn en dag i uken 98 %
Tilfredshet hjemmekontor	Uenig 13 % Verken uenig eller enig 9 % Enig 78 %
Forstyrrelser husarbeid	Forstyrret 17 % Ikke forstyrret 83 %
Forstyrrelser personer	Forstyrret 10 % Ikke forstyrret 90 %

Tabell 8.2 Informativ statistikk