

Olafsen, A. H., Stenling, A., Tafvelin, S., Bentzen, M. (2023). Muligheter og utfordringer ved fjernarbeid og hybride arbeidsordninger post-pandemi. *Magma - Tidsskrift for økonomi og leiing*, 2023(1).
<https://nye.econa.no/faglig-oppdatering/medlemsbladet-magma/1-2023/muligheter-og-utfordringer-ved-fjernarbeid-og-hybride-arbeidsordninger-postpandemi-f/>

Muligheter og utfordringer ved fjernarbeid og hybride arbeidsordninger post-pandemi (F)

Tendenser fra et nasjonalt representativt utvalg av norske arbeidstakere

Sammendrag



Anja H. Olafsen er professor ved Handelshøyskolen ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hennes forskning fokuserer på hvordan organisasjoner på ulike måter påvirker ansattes arbeidsmotivasjon, og hvordan motivasjonskvalitet påvirker arbeidsprestasjoner og -helse.



Andreas Stenling er førsteamanuensis ved Institutt for psykologi ved Umeå universitet i Sverige og Institutt for idrettsvitenskap og kroppsøving ved Universitetet i Agder. Hans forskning retter seg mot ledelse og arbeidsmiljø, motivasjonsprosesser i ulike sammenhenger og forbindelsen mellom fysisk aktivitet og helse.



Susanne Tafvelin er førsteamanuensis ved Institutt for psykologi ved Umeå universitet i Sverige. Hennes forskning fokuserer på lederskapsspørsmål, slik som hvordan ledere påvirker medarbeideres motivasjon, helse og prestasjon, samt hvordan ledertrening kan gjennomføres for å gi best effekt.



Marte Bentzen er førsteamanuensis ved Norges idrettshøgskole og førsteamanuensis II ved Handelshøyskolen ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hennes forskning er sentrert rundt tematiske områder om motivasjon og helsepsykologi innen arbeidsliv og høyprestasjonskontekster i idretten.

Med oppblomstringen av fjernarbeid og hybride arbeidsordninger for store deler av den norske arbeidsstyrken er det viktig med kunnskap om hvordan dette nye arbeidslivet ser ut og oppleves. Basert på et landsrepresentativt utvalg av 3 633 norske arbeidstakere med mulighet for fjernarbeid har vi undersøkt omfanget av fjernarbeid og forskjeller i ansattes opplevelse av jobbdesign, ledelse, jobbatferd samt arbeidsrelatert og generell helse basert på arbeidssted. Resultatene viser at det fortsatt er utstrakt bruk av fjernarbeid også i tiden etter pandemien. Mange benytter seg av hybride arbeidsordninger hvor noen dager tilbringes på kontoret og noen dager tilbringes hjemme, og den nye normalen ser ut til å være 1–2 dager fjernarbeid per uke. Videre er det en tendens til at fjernarbeidere har en noe mer positiv opplevelse av jobbdesign og ledelse, men dette gjelder i hovedsak for ansatte som bruker hybride arbeidsordninger, da fulltids fjernarbeid også synes å ha noen negative aspekter. Effektstørrelsene for forskjellene som er identifisert er imidlertid generelt små, og resultatene varierer en del ved sammenligning av omfang av fjernarbeid. En tydeligere

tendens er at ansatte som benytter fjernarbeid skårer lavere på arbeidsrelatert og generell helse. Spesielt utfordrende er balansen mellom arbeid og privatliv. Basert på resultatene diskuterer vi muligheter og utfordringer ved fjernarbeid og hybride arbeidsordninger for å sikre ansattes jobbatferd og arbeidsrelaterte og generelle helse.

Introduksjon

Det er ingen tvil om at det globale utbruddet av covid-19 raskt og drastisk har endret hvordan og hvor arbeidet gjøres, etter at en stor andel av arbeidsstyrken ble tvunget til å jobbe hjemmefra under nedstengningen av samfunnet. I litteraturen er definisjonene mange, men fjernarbeid kan overordnet sies å gjenspeile en arbeidssituasjon der den ansatte utfører arbeid hvor som helst og når som helst, og der teknologi muliggjør disse fleksible arbeidspraksisene (Grant et al., 2013). Selv om dette ikke er et nytt fenomen, har den plutselige praksisen med utbredt bruk av hjemmekontor som vi opplevde under pandemien fått både arbeidsgivere og ansatte til å tenke på fjernarbeid som en mer permanent måte å organisere arbeidet på. Hjemmekontoret har blitt et attraktivt alternativ for mange arbeidstakere, og mange organisasjoner fortsetter derfor å tillate og legge til rette for at ansatte jobber hjemmefra i større utstrekning enn før pandemien. Resultatet er et hybrid arbeidsliv for mange, der noen dager tilbringes på kontoret og noen på hjemmekontoret.

Til tross for denne økende praksisen er tidligere studier som ser på effektene av fjernarbeid ikke entydig. Mens enkelte studier har pekt på gunstige konsekvenser for ansatte i form av mindre stress, bedre balanse mellom arbeid og privatliv og høyere ytelse (Allen et al., 2015), har andre rapportert om ugunstige konsekvenser som lavere tilfredshet, redusert ytelse og ensomhet (Charalampous et al., 2019). Noen har også pekt på nulleffekter (Morganson et al., 2010). Da millioner av arbeidere over hele verden gikk hjemmekontoret i møte i mars 2020 eksploderte forskningen på fjernarbeid, men disse studiene har logisk nok fokusert på situasjonen under nedstengning og tvunget fjernarbeid på heltid. Denne konteksten er selvfølgelig ganske annerledes enn den vi opplever nå, etter pandemien. Studier gjennomført før pandemien kan også sies å innebefatte en gruppe ansatte som kanskje skilte seg fra normalen, og der arbeidet i større grad var tilrettelagt og egnet for fjernarbeid. Det er således uklart om kunnskap fra eksisterende litteratur holder i den situasjonen norsk arbeidsliv nå befinner seg i, med et massivt skifte fra sporadiske og ad hoc-pregede muligheter for fjernarbeid for en mindre gruppe ansatte, til at denne typen arbeidsordning er en del av normalen for en stor del av arbeidsstyrken (Kniffin et al., 2021).

Det nye arbeidslivet med mer utstrakt bruk av hjemmekontor fører til spørsmål om hvordan dette nye arbeidslivet ser ut. Hvor mange ansatte benytter nå utelukkende fjernarbeid eller har en eller annen form for hybrid arbeidsordning (dvs. tilbringer noe av arbeidstiden på arbeidsplasskontoret og noe utenfor), og i hvilken grad? Hvem er disse ansatte? Hvordan oppleves denne formen for arbeidsorganisering av ansatte, og hvilke konsekvenser har det for deres jobbatferd og arbeidsrelaterte og generelle helse? Denne studien tar for seg disse spørsmålene ved å undersøke: 1) omfanget av fjernarbeid (og for hvem), 2) potensielle forskjeller mellom dem som ikke benytter og dem som benytter fjernarbeid, i deres erfaringer med jobbdesign, ledelse, jobbatferd samt arbeidsrelatert og generell helse, og 3) potensielle forskjeller i erfaringene i punkt 2 basert på omfanget av fjernarbeid og livssituasjon. Med utgangspunkt i disse spørsmålene bidrar studien med en nyansert analyse av utbredelsen og implikasjonene av fjernarbeid og hybride arbeidsordninger etter pandemien, en analyse som utvider den eksisterende forskningslitteraturen som har fokusert på fjernarbeid før eller under pandemien. Vi inkluderer variabler fra teorier om jobbdesign og ledelse i tillegg til faktorer som berører ansattes jobbatferd og arbeidsrelaterte og generelle helse, som ofte studeres i denne litteraturen.

Betydningen av jobbdesign og ledelse for ansattes jobbatferd og -helse

En metaanalyse av Humphrey og kollegaer fra 2007 viser at jobbkarakteristikk i gjennomsnitt forklarte 43 prosent av variansen i 19 ulike mål på holdninger og atferd hos ansatte (prestasjon, turnover-intensjoner, jobbtilfredshet, organisatorisk engasjement, osv.). Jobbdesign blir således svært sentralt for de ansattes jobbatferd og -helse. I denne studien trekker vi på teoretiske perspektiver for jobbdesign som omhandler innhold og organisering av arbeidsoppgaver, aktiviteter, relasjoner og ansvar (Parker, 2014). Å jobbe utenfor den vanlige arbeidsplassen representerer en endring i arbeidssituasjonen sammenlignet med å jobbe på kontoret, og det virker derfor viktig å forstå hvordan arbeidsfaktorer oppfattes blant fjern- og hybridarbeidere.

I forbindelse med fjernarbeid og hybride arbeidsformer er det sentralt å sikre de ansattes jobbressurser (dvs. motiverende aspekter ved jobben som stimulerer til måloppnåelse, utvikling og læring) samtidig som man unngår uoverkommelige jobbkrav (dvs. energitappende aspekter ved arbeidet) (Bakker & Demerouti, 2017). Det er lett å tenke seg både positive og negative arbeidsfaktorer og aspekter ved arbeidsmiljøet som kan oppstå ved fjernarbeid. For eksempel kan mer autonomi og fleksibilitet være positive trekk ved fjernarbeid ved å redusere tidspress og som en konsekvens gjøre for eksempel omsorgsansvar enklere. Det kan imidlertid også være noen ulemper og risikoer, som for eksempel sosial isolasjon,

mangel på støtte fra arbeidsfellesskapet, og vanskeligheter med samarbeid og samhandling med kollegaer. Basert på hvilke faktorer som synes å kunne oppleves forskjellig ved fjernarbeid, har denne studien undersøkt ansattes opplevelse av oppgavevariasjon, tilbakemeldinger, oppgaveklarhet, jobbautonomi, sosial støtte, arbeidsmengde og tilgjengelighetspress.

Jobbdesign er i tidligere studier funnet å være påvirket av ledelse (se f.eks. Sarmah et al., 2022; Fernet et al., 2015). I tillegg er ledelse også direkte relatert til en rekke viktige faktorer for ansatte og organisasjoner. Eksempelvis peker tidligere studier på betydningen av støttende ledelse for ansattes motivasjon, prestasjon og arbeidsrelaterte helse (Inceoglu et al., 2018; Slemp et al., 2018), mens kontrollerende og passiv ledelse er vist å være negativt relatert til slike faktorer (Moreau & Mageau, 2012; Sarmah et al., 2022; Skogstad et al., 2007). Det meste av ledelsesforskningen er imidlertid gjort basert på arbeidsplassen, og det gjør at vi mangler kunnskap om hvordan ledelse oppleves ved fjernarbeid. Ansatte som jobber eksempelvis hjemmefra, ledes på avstand, noe som kan føre til endringer i både støtten og kontrollen de opplever fra sin leder. Som nevnt er mangel på sosial tilknytning og støtte en generell utfordring ved bruk av fjernarbeid som kan gjøre seg gjeldende i relasjonen mellom leder og ansatt ved at ledere lett kan bli fanget i «ute av syne, ute av sinn», samtidig som det er uklart om teknologien fullstendig kan erstatte den fysiske interaksjonen. En annen mulighet er at mangel på fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen gjør lederen mer kontrollerende fordi leder ikke har like god oversikt over hva de ansatte gjør. For eksempel viser studier under pandemien en økning i opplevd overvåkning fra leder (Parker et al., 2020). Generelt er kontrollerende ledelse knyttet til negative konsekvenser for ansattes psykisk helse og jobbtilfredshet (Moreau & Mageau, 2012) samt høyere jobbkrav og dermed utmattelse (Sarmah et al., 2022). Samspillet mellom medarbeider og leder er således et viktig aspekt å forstå i en kontekst med mer utstrakt bruk av hjemmekontor. Basert på selvbestemmelsesteoriens modell for arbeidsmotivasjon (Deci et al., 2017) samt teorien om passiv ledelse (Avolio et al., 1999; Skogstad et al., 2007) har vi i denne studien undersøkt ansattes opplevelse av behovstøttende, kontrollerende og passiv ledelse.

Oppsummert kan faktorer relatert til jobbdesign og ledelse endre seg når arbeidet ikke lenger gjennomføres fra kontoret. Å studere hvordan slike arbeidsfaktorer oppfattes av ansatte under ulike arbeidsordninger, vil kunne belyse hvordan fjernarbeid og hybride arbeidsordninger påvirker ansattes jobbatferd og arbeidsrelaterte og generelle helse. Analysene vil således kunne fremheve potensielle muligheter og utfordringer for ansatte og deres organisasjoner, som igjen kan gi oss innsikt i hva vi bør være oppmerksomme på når vi tilrettelegger for utstrakt bruk av fjernarbeid.

Metode^[1]

Datainnsamling og deltakere

Data ble samlet inn i tidsrommet mars til mai i 2022 gjennom Kantar Publics panelliste, som består av et representativt utvalg av norske arbeidstakere. Da vi i undersøkelsen kun var interessert i arbeidstakere med mulighet for hjemmekontor eller hybride arbeidsløsninger, ble disse identifisert ved et filterspørsmål. I starten av spørreskjemaet ble hjemmekontor introdusert som «arbeid fra et annet sted enn på arbeidsplassen, eksempelvis hjemme eller på hytta». Det vil si at vi anerkjente hjemmekontor som den mest vanlige praksisen for fjernarbeid, men at også arbeid fra andre steder enn fast bosted var inkludert. Undersøkelsen ble sendt til 18 556 arbeidende panelmedlemmer, hvorav 11 362 (61,2 prosent) ikke svarte, 679 (3,7 prosent) ikke samtykket til kriteriene for deltakelse, og 984 (5,3 prosent) ikke fullførte undersøkelsen. Av de 5 531 (29,8 prosent) som svarte, oppga 1 898 (10,2 prosent) at de ikke hadde mulighet til å jobbe hjemmefra, og ble derfor filtrert ut fra den videre undersøkelsen. Dette ga oss et samlet utvalg på 3 633 respondenter. Selv om dette isolert sett er en lav svarprosent, er utvalget balansert med tanke på kjønn og alder (firedelt) og er således representativt for norske arbeidstakere basert på denne demografien, med unntak av at aldersgruppen 18–29 år er noe underrepresentert. Dette kan skyldes at mange i denne gruppen er under utdanning fremfor i arbeid. Utvalget bestod av 50 prosent kvinner, alder varierte fra 19 til 70 år ($M = 49,66$, $SD = 11,27$), og 78,2 prosent av deltakerne hadde høyere utdanning (dvs. bachelorgrad eller høyere). 40,4 prosent av deltakerne bodde sammen med én eller flere andre voksne, 40,3 prosent bodde sammen med barn, mens 18,8 prosent bodde alene. 30 prosent hadde en lederstilling, og 49,5 prosent jobbet i privat sektor. Fordelingen på bransjer/sektorer var som følger: offentlig myndighet 28 prosent; oppvekst, omsorg og kultur 20,5 prosent; industri 21 prosent; service 4,8 prosent; kommunikasjon og IT 12 prosent; rådgivning, finans og forsikring 13,8 prosent. 80 prosent av utvalget jobbet heltid (37 timer eller mer), 16,7 prosent jobbet deltid (36 timer eller mindre), mens 3,2 prosent ikke oppga antall arbeidstimer per uke.

Måleinstrumenter

Omfang av fjernarbeid ble målt i antall dager per uke (0–5+ dager), mens vi brukte tidligere validerte måleinstrumenter for å samle inn data om jobbdesign, ledelse, jobbatferd og arbeidsrelatert og generell helse. Alle svar ble rapportert i form av deltakernes erfaringer de siste fire ukene, med unntak av turnover-intensjon, som ble vurdert for de siste tre månedene.

De ulike måleinstrumentene og deres måleegenskaper er oppsummert i Vedlegg A.

Dataanalyser

Analysene ble utført med SPSS 28.0. I beskrivelsen av utvalget ble det benyttet deskriptiv statistikk og frekvens. Kjikvadrattester ble brukt i utforskningen av sammenhengen mellom demografi (eksempelvis kjønn og fjernarbeid vs. ikke-fjernarbeid). Forskjeller mellom dem som jobbet på hjemmekontor versus dem som aldri gjorde det, målt i jobbdesign, ledelse, jobbatferd, arbeidsrelatert og generell helse, ble analysert med uavhengig t-test, mens forskjeller mellom ulike grader av fjernarbeid (0 dager, 1–2 dager, 3–4 dager, 5+ dager) på samme variabler ble analysert med enveis ANOVA. Effektstørrelse for t-test ble evaluert basert på Cohens d, med følgende kriterier: 0,2 = liten; 0,5 = middels; 0,8 < = stor (Cohen, 1988). Effektstørrelse for ANOVA ble evaluert basert på eta kvadrert med følgende kriterier: 0,01 < 0,06 = liten; 0,06 < 0,14 = medium; 0,14 < 1,00 = stor (Cohen, 1988).

Resultater

Omfang av fjernarbeid

Blant deltakerne som samtykket og svarte på undersøkelsen (n = 5 530), oppga 65,7 prosent (n = 3 633) at de hadde mulighet til å jobbe hjemmefra. Av disse oppga 27,4 prosent (n = 997) at de ikke benyttet seg av denne muligheten og alltid jobbet på arbeidsplassen. Av deltakerne som benyttet seg av fjernarbeid, 72,0 prosent (n = 2 560), rapporterte 22,4 prosent (n = 814) 1 dag i uken; 19,0 prosent (n = 692) rapporterte 2 dager; 11,6 prosent (n = 421) rapporterte 3 dager; 7,4 prosent (n = 268) rapporterte 4 dager; og 10,0 prosent (n = 365) rapporterte 5+ dager i uken med fjernarbeid. 2,1 prosent (n = 76) oppga ikke antall dager med fjernarbeid. Deltakerne rapporterte at de jobbet i gjennomsnitt 37,36 timer per uke (SD = 10,12), hvorav i snitt 12,80 timer ble brukt utenfor arbeidsplasskonoret (SD = 12,87). For videre analyser ble en gruppering av variabelen antall dager med fjernarbeid benyttet for å gjenspeile omfanget av fjernarbeid i fire kategorier for dem som hadde oppgitt antall dager (n = 3 557): Aldri (0 dager i uken, 28,0 prosent, n = 997); Moderat (1–2 dager i uken, 42,3 prosent, n = 1 506); Høy (3–4 dager i uken, 19,4 prosent, n = 689); Fulltid (5+ dager i uken, 10,3 prosent, n = 365).

Fjernarbeid og demografi

Resultatene viser ingen signifikant forskjell mellom dem som brukte fjernarbeid og dem som alltid var på kontoret målt i kjønn og alder, verken i

analysen av fjernarbeid eller ikke (ja/nei) ($\chi^2 (1, n = 3\ 557) = 0,080, p = 0,777$) eller i analysen av ulik grad av fjernarbeid ($\chi^2 (3, n = 3\ 557) = 6,456, p = 0,091$). Tilsvarende ble det ikke funnet noen aldersforskjell mellom dem som brukte fjernarbeid ($M = 49,77, SD = 11,14$) og dem som aldri gjorde det ($M = 49,86, SD = 11,27, t(3\ 555) = -0,20, p = 0,843$) eller ved ulike grader av fjernarbeid ($F (3, 3556) = 1,01, p = 0,386$). Det ble imidlertid funnet en signifikant forskjell i bosituasjon, der aleneboende rapporterte at de aldri brukte fjernarbeid (33 prosent) oftere enn ansatte som bodde sammen med andre voksne (26,1 prosent) og/eller med barn (27,8 prosent) ($\chi^2 (2, n = 3\ 540) = 10,884, p = 0,004$). Videre viste resultatene ingen signifikante forskjeller i antall dager fjernarbeid per uke ($F(2, 3537) = 2,81, p = 0,061$), mellom aleneboende, ansatte som bodde med andre voksne, og ansatte som bodde med barn. Det var heller ingen signifikant forskjell i bruk av fjernarbeid avhengig av om man hadde en lederstilling eller ikke ($\chi^2 (1, n = 3\ 335) = 2,348, p = .125$).

For ansatte som alltid jobbet på kontoret, var gjennomsnittlig reisetid til arbeidsplassen på 22,48 minutter ($SD = 26,27$). Dette tallet var signifikant høyere for ansatte som benyttet seg av fjernarbeid én eller flere dager per uke, med en gjennomsnittlig reisetid på 37,31 minutter ($SD = 53,65$) ($t(2\ 242,61) = 8,93, p < 0,001$). Når det gjelder omfanget av fjernarbeid, fant vi en lineær trend der gjennomsnittlig antall minutter brukt på å reise til jobb økte i takt med antall dager med fjernarbeid (1 dag = 27,41 (21,42); 2 dager = 34,78 (28,90); 3 dager = 40,14 (43,19); 4 dager = 43,29 (52,05); 5+ dager = 54,15 (110,78)).

Forskjeller i jobbdesign og ledelse

Resultatene for opplevd jobbdesign og ledelse er oppsummert i tabell 1 og 2. Analysene mellom dem som alltid arbeidet på kontoret versus dem som benyttet seg av fjernarbeid i en eller annen grad, viser at de som alltid jobbet fra arbeidsplassen rapporterte høyere grad av oppgavevariasjon, men samtidig lavere grad av jobbautonomi og tilbakemeldinger fra leder og kollegaer. Når vi går inn i analysene som ser mer nyansert på forskjeller mellom gruppene som i ulik grad benyttet seg av fjernarbeid, finner vi flere signifikante forskjeller. Opplevd oppgavevariasjon var høyere for dem som alltid jobbet fra arbeidsplassen, sammenlignet med dem som alltid arbeidet hjemmefra. Det samme er tilfellet for opplevd arbeidsmengde. Opplevd tilbakemelding fra andre, rolleklarhet og jobbautonomi ble rapportert høyest av dem som benyttet fjernarbeid i høy grad, og signifikant høyere hos disse sammenlignet med dem som alltid arbeidet fra arbeidsplassen (for tilbakemelding, jobbautonomi og rolleklarhet) og dem som benyttet fjernarbeid i moderat grad (for tilbakemelding og rolleklarhet). Ansatte med fulltids fjernarbeid rapporterte også signifikant høyere grad av tilbakemelding sammenlignet med ansatte som benyttet fjernarbeid i

moderat grad. Det understrekes at effektstørrelsene for de signifikante forskjellene er små, bortsett fra resultatet for tilbakemelding fra andre med medium effektstørrelse. Vi fant ingen forskjeller i opplevd sosial støtte eller tilgjengelighetspress i relasjon til fjernarbeid.

	KA n ≈ 1 000		FA n ≈ 2 500		Varians			
	M	SD	M	SD	t	df	p	d
Jobbdesign								
Oppgavevariasjon	4,03	0,89	3,94	0,88	-2,74	3 528	0,008	0,10
Tilbakemelding fra andre	2,98	1,02	3,01	1,01	0,77	3 543	0,442	0,03
Rolleklarhet	4,13	0,75	4,17	0,72	1,62	3 541	0,108	0,08
Jobbautonomi	4,27	0,77	4,35	0,72	2,84	3 542	0,005	0,11
Sosial støtte	4,09	0,81	4,11	0,78	0,55	3 539	0,580	0,02
Arbeidsmengde	3,22	1,05	3,16	1,07	-1,52	3 546	0,130	0,08
Tilgjengelighetspress	2,51	1,22	2,54	1,20	0,60	3 545	0,550	0,02
Ledelse								
Lederstøtte	3,70	0,81	3,75	0,80	1,91	3 521	0,058	0,07
Passiv ledelse	2,19	0,80	2,18	0,85	-0,16	3 533	0,874	0,01
Kontrollerende ledelse	1,84	0,75	1,79	0,79	-1,78	3 544	0,075	0,07
Jobbatferd, arbeidsrelatert og generell helse								
Prestasjon	3,67	0,65	3,69	0,65	1,09	3 512	0,277	0,04
Turnover-intensjon	2,37	1,37	2,51	1,48	2,50	3 542	0,006	0,09
Jobbstress	2,36	1,09	2,46	1,07	2,58	3 524	0,010	0,10
Utmattelse	2,75	1,43	2,81	1,40	1,28	3 546	0,101	0,05
Arbeidsrelatert energi	4,28	1,38	4,23	1,33	-1,05	3 548	0,293	0,04
Arbeidsglede	3,85	0,71	3,80	0,73	-2,25	3 516	0,024	0,09
Jobb-hjem-konflikt	2,01	1,16	2,30	1,23	6,29	3 537	<0,001	0,24
Hjem-jobb-konflikt	1,67	1,00	1,94	1,10	6,88	3 542	<0,001	0,26
Dårlig søvnkvalitet	3,11	1,62	3,23	1,62	2,10	3 537	0,036	0,08
Depresjon og angst	1,60	0,65	1,67	0,67	2,75	3 523	0,006	0,10

Tabell 1: T-test for uavhengige grupper: Forskjeller i studiens variabler mellom kontorarbeidere (KA) og fjernarbeidere (FA). Note: n = antall respondenter, M = gjennomsnitt, SD = standardavvik, t = t-verdi; df = frihetsgrader, p = p-verdi, d = Cohens d effektstørrelse

Resultatene for ledelse viser ingen signifikant forskjell i opplevd lederstøtte, passiv ledelse eller kontrollerende ledelse mellom dem som alltid arbeidet på kontoret, og dem som brukte fjernarbeid i en eller annen grad.

I analysen av forskjeller i omfang av fjernarbeid var det en signifikant forskjell mellom gruppene totalt sett i opplevd lederstøtte – her viser sammenligningen av grupper at de som aldri benyttet fjernarbeid opplevde signifikant lavere grad av lederstøtte i forhold til dem som benyttet seg av fjernarbeid i høy grad. Videre viser resultatene signifikante funn i analysen av passiv og kontrollerende ledelse. Gjennomsnittsverdien for kontrollerende ledelse var høyest for dem som benyttet seg av fjernarbeid

på fulltid, og deretter kom de som arbeidet fulltid på arbeidsplassen. Disse to gruppene rapporterte signifikant høyere på opplevelse av kontrollerende ledelse sammenlignet med dem med høy grad av fjernarbeid. For opplevelsen av passiv ledelse var trenden den samme, men her var det kun en signifikant forskjell mellom dem med høy grad av fjernarbeid og dem med fulltids fjernarbeid. De signifikante forskjellene vist til for ledelse ble ansett for å ha små effektstørrelser.

Forskjeller i jobbatferd og arbeidsrelatert og generell helse

Resultatene for jobbatferd og arbeidsrelatert og generell helse er oppsummert i tabell 1 og 2. Det ble ikke funnet signifikante forskjeller knyttet til selvrapportert prestasjon, arbeidsrelatert energi eller utmattelse. Imidlertid rapporterte fjernarbeidere signifikant høyere grad av både jobb–hjem-konflikt og hjem–jobb-konflikt, jobbstress og turnover-intensjoner enn kontorarbeidere, og lavere grad av arbeidsglede (dvs. mindre opplevelse av mening, positive følelser, formål og personlig utvikling). De rapporterte også signifikant høyere grad av symptomer på angst og depresjon, og dårligere søvnkvalitet. Effektstørrelsene for disse forskjellene er små, dog størst for jobb–hjem-konflikt og hjem–jobb-konflikt. Dette kombinert med at resultater fra tidligere metaanalyser tilsier at fjernarbeid kan redusere den opplevde konflikten mellom jobb og hjem, gjorde at vi så noe nærmere på disse sammenhengene i videre analyser. Selv om ansatte som var fulltid på kontoret rapporterte signifikant færre arbeidstimer enn fjernarbeidere per uke, var differansen i gjennomsnittlig antall arbeidstimer svært liten ($M = 40,99$ ($SD = 5,47$) versus $M = 40,38$ ($SD = 3,79$), $t(2\ 886) = 2,86$, $p < 0,001$), så dette ser ikke ut til å kunne forklare slik konflikt. Videre analyser viste signifikante forskjeller i balansen mellom jobb og privatliv mellom fjernarbeidere som bodde med barn og fjernarbeidere som bodde uten barn, der de som bodde med barn rapporterte klart høyere nivåer av jobb–hjem-konflikt ($M = 2,42$ ($SD = 1,24$) versus $M = 2,23$ ($SD = 1,21$), $t(2\ 607) = -3,90$, $p < 0,001$) og hjem–jobb-konflikt ($M = 2,19$ ($SD = 1,15$) versus $M = 1,80$ ($SD = 1,06$), $t(2\ 611) = -8,73$, $p < 0,001$). Dette gjaldt imidlertid også for personer som kun jobbet på arbeidsplassen, selv om gjennomsnittsverdien for kontorarbeidere var lavere enn for fjernarbeidere for både jobb–hjem-konflikt ($M = 2,27$ ($SD = 1,26$) versus $M = 1,84$ ($SD = 1,04$), $t(983) = -5,83$, $p < 0,001$) og hjem–jobb-konflikt ($M = 1,89$ ($SD = 1,13$) versus $M = 1,51$ ($SD = 0,86$), $t(985) = -6,01$, $p < 0,001$). Ved analyse av mulige kjønnsforskjeller viste resultatene at menn som benytter seg av fjernarbeid, og som bor med barn, rapporterte signifikant høyere hjem–jobb-konflikt sammenlignet med kvinner i samme situasjon (menn: $M = 1,93$ ($SD = 1,10$) versus kvinner: $M = 1,83$ ($SD = 1,09$), $t(3\ 615) = 2,83$, $p = 0,002$). Når vi utførte de samme analysene for kontorarbeidere, observerte vi ikke signifikante forskjeller i slik opplevd konflikt når vi sammenlignet menn og kvinner. Selv om effektstørrelsen for denne kjønnsforskjellen for

fjernarbeidere som bor med barn er liten (0,09), kan det synes som om menn som benyttet seg av fjernarbeid opplevde det mer krevende å finne balansen mellom hjem og jobb.

	0 (0 dager) n ≈ 1 000		1 (1–2 dager) n ≈ 1 500		2 (3–4 dager) n ≈ 690		3 (5+ dager) n ≈ 360		Varians			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	F	df	p	e
Jobbdesign												
Oppgavevariasjon	4,03 ^a	0,89	3,96	0,87	3,94	0,87	3,86	0,90	3,865	3	0,009	0,003
Tilbakemelding fra andre	2,98 ^b	1,02	2,93 ^{d*}	1,01	3,13	0,96	3,12	1,08	7,984	3	<0,001	0,007
Rolleklarhet	4,13 ^b	0,75	4,15	0,72	4,23	0,71	4,18	0,76	2,968	3	0,031	0,003
Jobbautonomi	4,27 ^b	0,77	4,33	0,72	4,38	0,68	4,36	0,77	3,639	3	0,012	0,003
Sosial støtte	4,09	0,81	4,08	0,77	4,17	0,74	4,09	0,88	2,333	3	0,072	0,002
Arbeidsmengde	3,22 ^a	1,06	3,18	1,06	3,17	1,04	3,03	1,12	2,768	3	0,040	0,002
Tilgjengelighetspress	2,51	1,22	2,58	1,20	2,43	1,18	2,57	1,23	2,529	3	0,056	0,002
Ledelse												
Lederstøtte	3,70 ^b	0,81	3,73	0,77	3,82	0,80	3,72	0,88	3,466	3	0,016	0,003
Passiv ledelse	2,19	0,80	2,20	0,83	2,11 ^f	0,86	2,26	0,96	3,135	3	0,024	0,003
Kontrollerende ledelse	1,84 ^b	0,75	1,79	0,74	1,73 ^f	0,80	1,90	0,94	4,657	3	0,003	0,004
Jobbatferd, arbeidsrelatert og generell helse												
Prestasjon	3,67	0,66	3,67	0,65	3,70	0,66	3,75	0,60	2,49	3	0,059	0,002
Turnover-intensjon	2,37 ^a	1,37	2,55	1,48	2,45	1,48	2,45	1,52	3,00	3	0,029	0,003
Jobbstress	2,36 ^a	1,09	2,49	1,07	2,40	1,04	2,47	1,17	3,23	3	0,021	0,003
Utmattelse	2,75	1,43	2,84	1,37	2,76	1,37	2,82	1,58	0,97	3	0,404	0,001
Arbeidsrelatert energi	4,28	1,38	4,22	1,29	4,27	1,39	4,21	1,40	0,60	3	0,613	0,001
Arbeids glede	3,86 ^a	0,71	3,83 ^a	0,69	3,78	0,77	3,71	0,83	4,87	3	0,002	0,004
Jobb–hjem-konflikt	2,01 ^{a,b,c}	1,16	2,26	1,19	2,34	1,24	2,36	1,34	14,221	3	<0,001	0,012
Hjem–jobb-konflikt	1,67 ^{a,b,c}	1,00	1,89 ^a	1,02	1,96	1,16	2,11	1,29	19,814	3	<0,001	0,017
Dårlig søvnkvalitet	3,11	1,62	3,26	1,59	3,19	1,65	3,23	1,69	1,75	3	0,154	0,001
Depresjon og angst	1,60 ^a	0,65	1,66	0,64	1,66	0,66	1,74	0,77	4,00	3	0,007	0,003

Tabell 2: Enveis-ANOVA: Forskjeller i studiens variabler mellom ulike grader av fjernarbeid. Note: n = antall respondenter, M = gjennomsnitt, SD = standardavvik, F = F-verdi, df = frihetsgrader, p = p-verdi, e = eta kvadrert. Signifikansnivå mellom grupper ble justert ved Bonferroni. ap ≤0,05 for gruppe 0 vs. 1; bp ≤0,05 for gruppe 0 vs. 2; cp ≤0,05 for gruppe 0 vs. 3; dp ≤0,05 for gruppe 1 vs. 2. ep ≤0,05 for gruppe 1 vs. 3; fp ≤0,05 for gruppe 2 vs. 3.

Resultatene av mer nyanserte undersøkelser av forskjeller mellom ulik grad av fjernarbeid med hensyn til jobbatferd og arbeidsrelatert og generell helse, replikerer funnene for forskjeller mellom kontorarbeidere og fjernarbeidere i stor grad, med unntak av at det ikke er noen signifikante forskjeller i søvnkvalitet. De fleste signifikante forskjeller er mellom ansatte

som jobber fulltid fra arbeidsplassen og ansatte som benytter moderat grad av fjernarbeid eller ansatte med fulltids fjernarbeid. I disse analysene er effektstørrelsene fremdeles små, med unntak av forskjellen i jobb–hjem-konflikt, som er medium, og hjem–jobb-konflikt, som er stor. På tross av hovedsaklig små effektstørrelser er resultatene dog konsistente på tvers av en rekke negative faktorer for arbeidstakere som benytter fjernarbeid.

Med stor utbredelse av fjernarbeid øker viktigheten av å sikre at dette ikke går på bekostning av de ansattes jobbfungering og helse.

Fjernarbeid og hybride arbeidsordninger post-pandemi: The good, the bad, and the ugly

Med utstrakt og vedvarende bruk av fjernarbeid og hybride arbeidsordninger i store deler av norsk arbeidsliv navigerer nå både arbeidstakere og arbeidsgivere i et komplekst landskap. Hensikten med denne studien er å belyse omfanget av fjernarbeid etter pandemien og hvordan fjernarbeid og hybride arbeidsordninger oppleves og påvirker ansatte, for på den måten kunne frembringe kunnskap som muliggjør et bærekraftig og produktivt arbeidsmiljø for den enkelte arbeidstaker og for organisasjonene de arbeider i. I det videre diskuterer vi funnene våre i lys av disse spørsmålene for å identifisere hvilke muligheter og utfordringer fjernarbeid synes å bringe med seg.

I dette store utvalget av norske arbeidstakere oppga en betydelig andel av respondentene at de hadde mulighet for fjernarbeid, og om lag tre fjerdedeler av dem benyttet seg av denne muligheten. De som arbeidet 1–2 dager i uken hjemmefra utgjør den største gruppen, slik at dette omfanget av fjernarbeid kan synes å være den nye normalen i norsk arbeidsliv. Funnene viser tydelig at fjernarbeid fortsatt utgjør en sentral del av ansattes arbeidshverdag også etter pandemien, og ikke lenger er noe som kun benyttes av en liten gruppe arbeidstakere. Det kan dog tyde på at tallene i denne undersøkelsen ligger noe over det som er estimert i andre undersøkelser, blant annet i en rapport fra april 2022 som viser til at om lag 50 prosent av norske arbeidstakere kan jobbe hjemmefra (Ingelsrud et al., 2022). Tidsperiodene for de respektive datainnsamlingene kan være én årsak til forskjellen, men det kan også ligge en viss feilkilde i at arbeidstakere som ikke hadde mulighet for hjemmekontor ikke besvarte det første spørsmålet i undersøkelsen om hvorvidt arbeidet deres var forenelig med fjernarbeid.

Uansett er fjernarbeid svært utbredt, og det gir behov for mer kunnskap om hvordan dette nye arbeidslivet oppleves for en stor gruppe ansatte som nok skiller seg fra de som ble studert før pandemien, og som ikke minst skiller seg fra den konteksten ansatte opplevde under pandemien. For

kunnskapsarbeidere er de psykososiale arbeidsmiljøfaktorene av sentral betydning for deres jobbfungering og helse (Humphrey et al., 2007). Å sikre viktige jobbkaraktistikker også ved fjernarbeid er derfor viktig. Det overordnede bildet som resultatene tegner, indikerer en mer positiv jobbdesign-profil for ansatte som benytter fjernarbeid i en eller annen grad. Viktige jobbbressurser omfatter jobbauntonomi, rolleklarhet og tilbakemeldinger. At jobbauntonomi oppleves høyere blant fjernarbeidere, støttes også i tidligere forskning (Gajendran & Harrison, 2007), og fremheves ofte som én av de viktigste jobbbressursene ved fjernarbeid. Disse jobbbressursene (auntonomi, tilbakemelding og rolleklarhet) gjør seg mest gjeldende for ansatte i hybride arbeidsordninger, og særlig for gruppen med høy grad av fjernarbeid, noe som kan tyde på at en blanding av noen dager hjemme og noen dager på kontoret gir best balanse mellom jobbkrav og jobbbressurser. Dermed kan det virke som det ligger gode muligheter i å ivareta essensielle jobbbressurser for arbeidstakere i hybride arbeidsordninger. Kun tilbakemelding fra andre var signifikant høyere hos dem med fulltids hjemmekontor i forhold til enkelte av de andre gruppene, noe som kan tyde på at fulltids fjernarbeid ikke er en optimal arbeidsordning når det kommer til å sikre viktige jobbbressurser. Faktisk later det til å være noen utfordringer med en slik arbeidsordning, da oppgavevariasjon ikke vises og ivaretas i like stor grad for denne gruppen, særlig ikke sammenlignet med dem som bare arbeider fra arbeidsplassen. Vi lurer på om dette kan handle om at arbeid på hjemmekontor dreier seg mer om planlagte og strukturerte arbeidsoppgaver med mindre variasjon, ettersom det ikke nødvendigvis er alle typer arbeidsoppgaver som egner seg for fjernarbeid. Med hensyn til jobbkrav rapporterer derimot ansatte med fulltids fjernarbeid mindre opplevd arbeidsmengde, i motsetning til tidligere studier der ansatte har rapportert om større opplevd arbeidsmengde ved fjernarbeid (Wang et al., 2021), men enkelte av disse studiene er gjort i en pandemikontekst der situasjonen var en helt annen. Det kan tenkes at ansatte på det vanlige kontoret blir mer involvert i oppgaver som plutselig dukker opp, og at det således blir en større byrde på disse arbeiderne. Dette kan også henge sammen med funnet knyttet til oppgavevariasjon. Dette er en utfordring som det er viktig at ledere er proaktive med å løse, da det kan gi uheldige og negative konsekvenser i et arbeidsmiljø. For eksempel kan det føre til at ansatte som er mer til stede på kontoret får større arbeidsbelastning, som igjen kan føre til misnøye og til konflikter mellom dem som er mest på kontoret, og dem som er mest på hjemmekontor. Dette er imidlertid komplekse problemstillinger som fremtidige studier må se nærmere på.

Vi finner ikke støtte for at den sosiale støtten oppleves lavere på fjernkontor, slik tidligere forskning indikerer (Vander Elst et al., 2017). Med mer erfaring og utstrakt bruk av fjernarbeid kan det tenkes at organisasjoner og ansatte har blitt flinkere til å sikre at det sosiale aspektet

ved arbeidet ivaretas også på hjemmekontoret, slik at denne arbeidsmiljøfaktoren ikke er en like stor utfordring for fjernarbeidere som tidligere. I tillegg kan det antas at ansatte som benytter hybride arbeidsordninger har mulighet for å tilfredsstille sitt sosiale behov sammen med kollegaer de dagene de er på arbeidsplassen, og således ikke tar skade av mangel på sosial støtte de dagene de arbeider hjemmefra (Knight et al., 2022).

Funnene relatert til opplevd ledelse viser en viss tendens til at hybride arbeidsformer kan ivareta og potensielt forbedre relasjonen mellom leder og ansatt i form av lederstøtte, spesielt for dem med høy grad av fjernarbeid. Samtidig tyder funn på at fulltids fjernarbeid kan innebære flere negative aspekter ved ledelse som det også er rapportert om i tidligere studier (Parker et al., 2020). Ansatte som benytter hybride arbeidsordninger, ivaretar den fysiske møteplassen som ut fra disse resultatene kan tyde på er viktig for opplevelsen av ledelse. Fordi ledere av ansatte som benytter fulltids fjernarbeid ser ut til å ha større utfordringer, er det viktig å være bevisst på dette. Det er avgjørende å sikre at leder støtter og følger opp heller enn å overvåke disse ansatte, og samtidig ikke glemmer dem. Resultatene av denne studien indikerer også at ledere kan bli mer oppmerksomme på at arbeidstakere kan oppleve utøvelsen av ledelse forskjellig, avhengig av hvilke arbeidsordninger de har. På den ene siden betyr dette at ledere må forholde seg mer til sine ansatte ut fra den enkeltes ulike behov og forutsetninger (f.eks. grad av fjernarbeid), noe som på den andre siden kan føre til økt arbeidsbelastning for ledere og utfordringer med å kunne identifisere og møte medarbeidere ut fra deres individuelle behov og forutsetninger. Lederperspektivet og lederrollen ved fjernarbeid synes derfor å være noe vi trenger ytterligere forskning på.

Med stor utbredelse av fjernarbeid øker viktigheten av å sikre at dette ikke går på bekostning av de ansattes jobbfungering og helse. De tydeligste resultatene i denne studien omhandler nettopp dette aspektet, og tegner gjennomgående et mer positivt bilde for dem som alltid arbeidet fra kontoret sammenlignet med dem som benyttet seg av fjernarbeid i en eller annen grad. Dette representerer utfordringer med fjernarbeid som arbeidsordning. På tross av mulighetsrommet som kan skapes ved den noe mer positive profilen knyttet til jobbdesign og ledelse for ansatte som benyttet fjernarbeid, og da særlig for de med hybride ordninger, rapporterte fjernarbeidere høyere grad av ubalanse mellom jobb og privatliv, jobbstress, turnoverintensjon, symptomer på angst og depresjon, lavere grad av arbeidsglede og dårligere søvnkvalitet enn de som alltid jobbet fra arbeidsplassen. Dette gjelder i noe mindre grad for dem som benyttet fjernarbeid i høy grad, som kan skyldes at disse arbeidstakerne hadde den «beste» profilen knyttet til jobbdesign og ledelse. Slike resultater føyer seg inn i rekken av studier som viser til negative konsekvenser av fjernarbeid

(Charalampous et al., 2019), deriblant en nylig systematisk litteraturgjennomgang som fremhever mange av de negative konsekvensene fjernarbeid som arbeidsordning har for den enkelte ansatte og organisasjonen (Soga et al., 2022). Det er derfor viktig å anerkjenne at effektene av fjernarbeid er tosidig. Spesielt vil vi trekke frem utfordringene knyttet til balansen mellom arbeid og privatliv som er signifikant lavere for alle fjernarbeidere uavhengig av omfang sammenlignet med dem som alltid arbeidet fra kontoret. Tidligere forskning er tvetydig når det kommer til denne relasjonen (Allen et al., 2013; Gajendran & Harrison, 2007), men i dette store utvalget av norske arbeidstakere er det en klar trend at fjernarbeidere opplever mer konflikt mellom jobb og privatliv (og omvendt) enn de som jobber fra arbeidsplasskontoret, og at det er for disse funnene vi ser de største effektstørrelsene i forskjeller. Å finne strategier både på individuelt og organisatorisk nivå for å avhjelpe slike negative konsekvenser vil være sentralt når vi nå har et arbeidsliv med utstrakt bruk av fjernarbeid. Det vil i så måte være viktig for både ledere og ansatte å øke bevisstheten og reflektere over arbeidsstedsordningen og ha en gjensidig forståelse av hverandres behov og forutsetninger som kan komme begge parter til gode. Å tydelig adressere denne tematikken i eksempelvis medarbeidersamtaler kan være et konkret tiltak, hvor organisasjonens behov, arbeidsordning, grad av fjernarbeid og den ansattes private situasjon og arbeidsrelaterte helse bør sees i sammenheng. Ytterligere forskning på dette området synes nødvendig for å mer konkret kunne identifisere faktorer som er med på å bidra til ulike muligheter og utfordringer for både de enkelte ansatte og organisasjonen de arbeider for.

Det er viktig å merke seg at resultatene i denne studien gir et øyeblikksbilde av fjern- og hybridarbeid i tiden etter pandemien. Basert på denne metoden kan vi for eksempel ikke vite om det er karakteristikk ved jobben til dem som kun jobbet på arbeidsplassen versus dem som benyttet fjernarbeid, som skaper forskjellene. Vi kan heller ikke vite hvordan de som benyttet fjernarbeid, hadde rapportert sin opplevelse dersom de jobbet fulltid på arbeidsplassen. Det er derfor behov for longitudinelle studier som kan undersøke endringer i omfang av fjernarbeid over tid, for slik å kunne trekke sikrere slutninger om forholdet mellom årsaker og virkninger. Slike studier er særlig viktige nå som fjernarbeid fra hjemmekontoret ser ut til å være en del av normalen i norsk arbeidsliv.

Referanser

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.

Avolio, B. J., Bass, B. M. & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.

Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.

Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M. & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29(1), 11–31.

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.

Grant, C. A., Wallace, L. M. & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356.

Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D. & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202.

Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (rapport 2022: 04). Arbeidsforskningsinstituttet.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P. & Vugt, M. v. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.

Knight, C., Olaru, D., Lee, J. A. & Parker, S. K. (2022). The loneliness of the hybrid worker. *MIT Sloan Management Review*, 63(4), 10–12.

Moreau, E. & Mageau, G. A. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too! *Motivation and Emotion*, 36(3), 268–286.

Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. 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), 578–595.

Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661–691.

Parker, S. K., Knight, C. & Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*, 30, 6–20.

Sarmah, P., Van den Broeck, A., Schreurs, B., Proost, K. & Germeys, F. (2022). Autonomy supportive and controlling leadership as antecedents of work design and employee well-being. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 44–61.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.

Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J. & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42(5), 706–724.

Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R. & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142, 648–662.

Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van Den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.

Appendiks

Vedlegg A: Oversikt over måleskalaer

Variabel	Dimensjon	Eksempel	# indikatorer	Svarskala	Reliabilitet	Referanse
Jobbdesign	Oppgavevariasjon	Jobben min har hatt stor variasjon i oppgaver	3	1 (helt uenig) – 5 (helt enig)	0,90	Morgeson & Humphrey, 2005
	Rolleklarhet	Jeg har hatt klare planlagte mål og målsatninger for jobben min	4		0,83	Haynes et al., 1999
	Tilbakemelding fra andre	Jeg har fått tilbakemelding på prestasjonene mine fra andre personer i organisasjonen	3		0,85	Morgeson & Humphrey, 2005
	Jobbautonomi	Jobben min ga meg mulighet til å bruke mitt eget initiativ eller vurdering i hvordan jeg utførte arbeidet	3		0,86	Morgeson & Humphrey, 2005
	Sosial støtte	Jeg har kunnet få råd og veiledning fra kollegaene mine hvis jeg har trengt det	4		0,84	Clausen et al., 2019
	Arbeidsmengde	Jeg har hatt for mye å gjøre	3		0,89	Van Velhoven & Meijman, 1994; Xanthopoulou et al., 2015
	Tilgjengelighetspress	Jeg har opplevd at jeg bør være tilgjengelig døgnet rundt	3		0,88	Tilpasset Day et al., 2012
Ledelse	Lederstøtte	Min nærmeste leder har oppmuntret meg til å ta egne initiativ i arbeidet	12	1 (aldri) – 5 (alltid)	0,95	Tafvelin & Stenling, 2018
	Kontrollerende ledelse	Min nærmeste leder har prøvd å kontrollere alt jeg gjorde	4		0,86	Jang et al., 2009
	Passiv ledelse	Min nærmeste leder har holdt seg unna når viktige spørsmål dukket opp	4		0,87	Avolio & Bass, 2004
Prestasjon	Ferdigheter	Gjennomført kjernedelene i jobben din godt	3	1 (i veldig liten grad) – 5 (i veldig stor grad)	0,74	Griffin et al., 2007
	Tilpasningsevne	Tilpasset deg godt til endringer i kjerneoppgaver	3		0,75	
	Proaktivitet	Igangsett bedre måter å gjøre kjerneoppgavene dine på	3		0,87	
Turnover-intensjon		Jeg har tenkt på å forlate denne jobben	3	1 (aldri) – 7 (hele tiden)	0,89	O'Driscoll & Beehr, 1994
Jobbstress		Med stress menes en tilstand hvor man kjenner seg spent, rastløs, nervøs, engstelig eller har vansker for å sove på grunn av problemer som stadig opptar tankene. Har du i løpet av de siste fire ukene følt et slikt stress i forhold til ditt arbeid?	1	1 (ikke i det hele tatt) – 5 (svært mye)	–	Elo et al., 2003
Utmattelse		Jeg har følt meg utslitt av arbeidet mitt	5	0 (aldri) – 6 (daglig)	0,92	Maslach et al., 1996
Arbeidsrelatert energi		Jeg har vært full av energi i arbeidet mitt	1	0 (aldri) – 6 (daglig)	0,90	Schaufeli et al., 2006
Arbeidsglede		Arbeidet mitt har vært veldig viktig for meg	4	1 (svært uenig) – 5 (svært enig)	0,85	Bartels et al., 2019
Balanse mellom jobb og hjem	Jobb-hjem-konflikt	Hvor ofte i løpet av de siste fire ukene førte jobben din til følgende: Forstyrret tiden brukt i hjemmet	3	0 (aldri) – 6 (daglig)	0,92	Grzywacz et al., 2005
	Hjem-jobb-konflikt	Hvor ofte i løpet av de siste fire ukene førte hjemmesituasjonen din til følgende: Forstyrret jobben eller karrieren din	3		0,90	
Dårlig søvnkvalitet		Jeg har hatt vanskeligheter med å sovne	4	1 (helt uenig) – 7 (helt enig)	0,88	Kecklund & Åkerstedt, 1992
Angst og depresjon		Følt deg nedfor, deprimert eller fylt av håpløshet	4	0 (ikke i det hele tatt) – 3 (nesten hver dag)	0,88	Kroenke et al., 2009

Vedlegg A: Oversikt over måleskalaer.

Referanser til vedlegg A

Avolio, B. J. & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and sampler set (3. utg.). Mind Garden.

Bartels, A. L., Peterson, S. J. & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS one*, 14(4), e0215957.

Clausen, T., Madsen, I. E., Christensen, K. B., Bjorner, J. B., Poulsen, O. M., Maltesen, T., Borg, V. & Rugulies, R. (2019). The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(4), 356–369.

Day, A., Paquet, S., Scott, N. & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473–491.

Griffin, M. A., Neal, A. & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.

Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S. & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work–family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 414–426.

Haynes, C. E., Wall, T. D., Bolden, R. I., Stride, C. & Rick, J. E. (1999). Measures of perceived work characteristics for health services research: Test of a measurement model and normative data. *British Journal of Health Psychology*, 4(3), 257–275.

Jang, H., Reeve, J., Ryan, R. M. & Kim, A. (2009). Can self-determination theory explain what underlies the productive, satisfying learning experiences of collectivistically oriented Korean students? *Journal of Educational Psychology*, 101(3), 644–661.

Kecklund, G. & Åkerstedt, T. (1992). The pattern of slow wave activity in spontaneously occurring long sleep. *Journal of Sleep Research*, 1(1), 30–34.

Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B. & Löwe, B. (2009). An ultra-brief screening scale for anxiety and depression: The PHQ–4. *Psychosomatics*, 50(6), 613–621.

Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3. utg.). Consulting Psychologists Press.

Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E. (2006). *The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive*

measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.

O'Driscoll, M. P. & Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141–155.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

Tafvelin, S. & Stenling, A. (2018). Development and initial validation of the Need Satisfaction and Need Support at Work Scales: A validity-focused approach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 1–14.

Van Veldhoven, M. J. P. M. & Meijman, T. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B. & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84.

Noter

1. Dette arbeidet er en del av prosjektet Remote work for all: Implications of motivation and job recovery for work-related health and performance in the context of home-office, finansiert av Norges forskningsråd (prosjektnummer 324839).