

# Forside

## Bacheloroppgave

**Studieprogram: Sosiologi Bachelor**

**Opptaksår: 2019**

**Er oppgaven konfidensiell? (skriv X)    NEI: X    JA:**

**Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: X    NEI:**

**Forfatter(e)**

<b>Studentnr</b>	<b>Kandidatnr</b>	<b>Navn:</b>
260927	4153	<b>Benedicte Béatrice Schoonderbeek Kongevold</b>
255972	4171	<b>Anders Instebo</b>

**Oppgavens tittel:**

**Hjemmekontor og arbeidsmiljø / Work environment when working from home.**

**Veileder: Isak Lekve**

## Sammendrag

Formålet med denne oppgaven har vært å prøve å forklare hvordan arbeidsmiljøet påvirkes av den utstrakte bruken av hjemmekontor. I 2020 og 2021 har svært mange arbeidstakere blitt pålagt å jobbe hjemmefra. Vi har også forsøkt å se på hvordan det sosiale miljøet preges når videomøter benyttes som kommunikasjonskanal. Oppgaven er basert på innhentet data fra intervjuer tillegg til en spørreundersøkelse via SurveyXact. Vi har valgt å benytte oss av forskjellige fagbøker, artikler, forskningsartikler og tidligere utførte undersøkelser for å belyse problemstillingen vår. Resultatet tilsier at den sosiale arenaen blir borte. Det er individuelle forskjeller på hvordan den utstrakte bruken av hjemmekontor oppleves. I et av intervjuene våre utbryter "Linda": *"Hadde jeg vært på på hjemmekontor hele tiden hadde det drept alt av min arbeidslyst og kreativitet"*, men Arild på sin side trives godt på hjemmekontor og opplever ikke videomøter som noe annerledes enn det å delta i fysiske møter. Vi ser også at det er lite sosialt byggende å benytte videomøter for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet, men det har likevel en effekt.

# Forord

Vi retter en stor takk til alle som har hjulpet oss med arbeidet i denne oppgaven. Vi ønsker først å fremst å takke Isak Lekve for alle de gode veiledningene og Ragnhild Johanne Sjurseike for gode innspill underveis i prosessen. Vi ønsker å takke tidligere elev ved Universitetet i Stavanger som i starten av semesteret ga oss en morsom og beroligende beskrivelse av skriveprosessen. Dette var til stor hjelp. Vi rekker også en takk til Olav Schewe for gode innspill til studieteknikker. Vi ønsker også å takke bibliotekarene ved Universitetet i Stavanger, for å være behjelpelige med å finne frem relevante bøker.

Sist, men ikke minst, vil vi takke våre nydelige familier for all støtte, forståelse og tålmodighet.

Anders Instebo, Benedicte Kongevold

12 mai 2021

# Innholdsfortegnelse:

<b>1 Innledning</b>	<b>4</b>
<b>2. Teori</b>	<b>5</b>
2.1 Arbeidsmiljø	6
2.2 Organisasjonskultur	8
2.3 Jobbe hjemmefra under Covid	9
2.4 Mikrointeraksjonisme	10
2.5 Videokommunikasjon	12
<b>3. Metode</b>	<b>13</b>
3.2 Valg av metode	14
3.2.1 Kvalitativ undersøkelse	15
3.2.2 Kvantitativ undersøkelse via spørreskjema	15
3.4 Operasjonalisering	16
3.5 Feilkilder	17
<b>4. Empiri</b>	<b>18</b>
4.4. Samarbeid	22
<b>5. Analyse</b>	<b>23</b>
5.1 Endringer i samhandling og roller påvirker arbeidsmiljøet	23
5.2 Endringer i kommunikasjon påvirker arbeidsmiljøet	24
5.3 Endringer i struktur og kultur	26
5.4 Fleksibilitet som trussel	27
5.5 Digitale pauser	28
5.6 Status og identitet	29
<b>6 Konklusjon</b>	<b>30</b>
6.1 Forskningsspørsmål 1	30
6.2 Forskningsspørsmål 2	31
6.3 Problemstilling	31
6.4 Videre forskning	32
<b>Litteraturliste</b>	<b>33</b>
<b>Vedlegg 1</b>	<b>37</b>
Spørreundersøkelse	37
<b>Vedlegg 2</b>	<b>40</b>
Innledning til intervju	40
Spørsmål med åpne svaralternativ..	40

# 1 Innledning

Verden står midt i en pandemi som har ført til at mange arbeidstakere, både i Norge og verden, må benytte hjemmekontor over lengre tid. Hjemmekontor er ikke et nytt fenomen i seg selv. Tall fra SSB viser at det fra 2010 til 2019 var mellom 6% og 8% av norske arbeidstakere som hadde en arbeidsavtale om hjemmekontor (Statistisk sentralbyrå, 2021). Dette tallet er betydelig høyere i 2020 og 2021. FAFO anslår at arbeidssituasjonen til 80% av norske arbeidstakere har blitt vesentlig påvirket av pandemien og det mest vanlige er pålegg om hjemmekontor (Nergaard, 2020, 1).

Når alle i bedriften sitter på hjemmekontor kan det tenkes at det oppstår nye utfordringer i forhold til arbeidsmiljø. Man er gjerne vant til å ha videomøter, men ikke i så stor grad som man har hatt dette året. Den sosiale omgangen med kolleger forsvinner i stor grad og all kommunikasjon foregår via skjerm.

Som et forsøk på å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet har mange bedrifter det siste året innført såkalte 'digitale kaffepauser'. Dette er planlagte videomøter hvor man ikke har en annen agenda enn å være sosial og gjerne prate om ikke-jobbrelaterte ting. Vi vil undersøke om disse digitale treffpunktene har den sosiale effekten man ønsker at de skal ha.

**Vi har derfor valgt følgende problemstilling:**

**Hvordan påvirkes arbeidsmiljøet av at alle ansatte sitter på hjemmekontor over lang tid? Kan det psykososiale arbeidsmiljøet ivaretas via videomøter?**

For å kunne svare på problemstillingen har vi definert noen forskningsspørsmål:

- Hvordan opplever arbeidstakere samarbeid og kommunikasjon fra hjemmekontor?
- Kan digitale pauser benyttes for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet?

Vi vil først presentere relevant teori, hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet på en arbeidsplass og hvordan samhandling vanligvis foregår. Vi ser også på tidligere studier av videokommunikasjon og hvordan dette påvirker samarbeid og samhandling.

Videre forklarer vi hvordan vi har gått fram i våre undersøkelser og valg av metode før vi legger fram våre empiriske undersøkelser. Vi vil besvare problemstillingen ved å utføre

dybdeintervjuer, samt ved å utføre en digital spørreundersøkelse. I kapittel 4 legger vi fram det vi har funnet ut i våre undersøkelser, før vi presenterer vår analyse og drøfting i kapittel 5.

## 2. Teori

Temaet i denne oppgaven er arbeidsmiljø som i stor grad handler om hvordan man organiserer og fordeler arbeidet i en bedrift/organisasjon. I tillegg er måten man kommuniserer med hverandre i en arbeidssituasjon svært viktig for hvordan det

psykososiale arbeidsmiljøet oppleves. Det er dermed naturlig å se på teorier om samhandling, kommunikasjon og arbeidsmiljø. Vi refererer mye til Goffman i vår oppgave. Det er fordi han i klassisk sosiologi legger fram flere relevante teorier om samhandling og da særlig i forhold til interaksjon som skjer ansikt-til-ansikt. I tillegg er organisasjonskultur og -struktur med på å prege arbeidsmiljøet. Når man ekempelvis endrer fra åpent kontorlandskap til hjemmekontor er dette en strukturell endring som får konsekvenser for kulturen. I tillegg er det gjort noen studier av videokommunikasjon, dette er også relevant da vår empiri legger dette som et slags premiss.

## 2.1 Arbeidsmiljø

I Norge ble det vedtatt en arbeidsmiljølov i 1977. Siden den gang har både arbeidslivet og samfunnsoppbyggingen endret seg og det er derfor viktig at arbeidsmiljøloven (AML) reguleres etter dagens behov (Karlsen, 2018, s.133). I AML §4-3, nevnes krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Her står det at:

*“Arbeidet skal så langt som mulig utformes slik at det gir mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten” jf. AML §4-3 annet ledd.* (Arbeids- og sosialdepartementet, 2005)

Hensikten med denne bestemmelsen er å sørge for at arbeidstakerne får den sosiale kontakten og støtten de trenger (Arbeidstilsynet, 2021). Dette er særlig relevant for vår oppgave.

Arbeidsmiljøloven inkluderer alle arbeidere. Det presiseres at arbeidet skal være meningsfullt, gi full trygghet og sikre en faglig og personlig utvikling. For arbeiderne vil det bety at de skal være sikret velferd, trivsel, helse og personlig vekst. I teorien skal den enkelte arbeider føle seg pliktig til å bidra til et godt arbeidsmiljø og føle seg mer beriket som person for hver arbeidsdag som går (Karlsen, 2018, s.94).

I sin masteroppgave fra 2018 påpeker Hafstad både at det mangler entydige definisjoner av psykososialt arbeidsmiljø og at det finnes kunnskapshull når det kommer til hva som påvirker arbeidsmiljø positivt. Det finnes mye forskning om sykefravær og risikofaktorer i

forhold til hva som påvirker et arbeidsmiljø negativt, men lite som gjør at man kan slå fast de nøkkelfaktorene som skaper et positivt arbeidsmiljø (Hafstad, 2018).

NTNU velger på sine nettsider å definere det psykososiale arbeidsmiljøet slik:

*“Psykososialt arbeidsmiljø er forholdet mellom kolleger, mellom ansatte og ledere, og opplevelsen av å mestre arbeidet.”* (NTNU, 2021). Videre nevnes det at det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av blant annet; stress, isolasjon, opplevelse av trivsel, samhold og kommunikasjon.

Vi kan ifølge Karlsen anta at arbeidslivet er sosialt konstruert. Vårt syn på arbeidet og arbeidsmiljøet blir styrt av begrepsbruken og språket vårt. De blir sentrale i ulike diskurser. Diskursbegrepet bidrar til å fremheve sammenhengen mellom teknologi, struktur og prosesser i språket og til å bevisstgjøre den enkelte aktørens tankesett (Karlsen, 2018, s.68).

Fra et sosiologisk perspektiv har arbeid i seg selv flere viktige oppgaver. Arbeid er i mange tilfeller knyttet til rutiner; man går på jobb for å utføre bestemte oppgaver til bestemte tider. I arbeidssosiologien snakker man om at arbeid har en psykososial effekt nettopp fordi arbeid er med på å strukturere livene våre. Det gir en rytme i hverdagen og deler døgnet og dagene inn i ulike kategorier. Arbeid fungerer også som en sosial arena og gir i tillegg individet status og identitet (Grint & Nixon, 2015, 301).

Schiefloe trekker fram arbeidslivet som sosialiseringsarena (Schiefloe, 2019, 305). Via arbeidet overføres mye av kulturen, språket og virkelighetsforståelsen til individene. Her trekker han også inn Herbert Meads teori om utvikling av selvet. Mead legger fram en teori om at det er i møte med andre man utvikler sin egen personlighet og selvbilde, samt evnen til å se seg selv utenfra. Han bruker også begrepet “signifikante andre” om de som har spesiell betydning for utviklingen av selvbilde. For barn har foreldre naturlig en slik betydning, mens som voksen kan det gjerne være andre kollegaer som har en slik påvirkning på selvbilde. Charles H. Cooley bygger videre på dette og bruker “speilbilde” som begrep for å forklare hvordan vi benytter andres reaksjoner på oss selv til å forstå oss selv (Schiefloe, 2019, 307).



Et annet element i AML er de fysiske omgivelsene og tilretteleggelse av arbeidet. En undersøkelse fra ILO, International Labor Organisation, fra februar 2021 setter søkelys på sikkerhet og trygghet for de som arbeider hjemmefra. For å oppnå bedre arbeidsforhold for de med hjemmekontor, oppfordrer rapporten til utarbeidelse av tydelige retningslinjer. Blant annet nevnes “the right to disconnect” som en måte å hindre overarbeid og uklare skillelinjer mellom jobb og fritid (International Labour Organization, 2021, 13). “The right to disconnect” kan forstås som en rett arbeidstakere har til å ikke være konstant tilgjengelig for arbeidsgiver, kunder og andre jobbrelevante kontakter. På bakgrunn av denne undersøkelsen har arbeids- og sosialdepartementet, våren 2021, sendt ut et forslag om endringer i forskriften om arbeidet som utføres i arbeidstakerens hjem. Departementet foreslår blant annet en tydeliggjøring av psykososiale forhold og at arbeidstilsynet gis kompetanse til å føre tilsyn (Regjeringen, 2021).

## 2.2 Organisasjonskultur

Med organisasjonskultur menes den kulturen, eller de kulturene, som finnes i en gitt organisasjon. Vi kan gjerne finne flere kulturer og subkulturer i en og samme organisasjon. Henning Bang definerer organisasjonskultur som:

*“...de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene” (Bang, 1995, 23).*

Vi kan dermed forstå at kommunikasjon og samhandling er særlig viktig for kulturen i en organisasjon og at kulturen stadig utvikles og endres.

En annen populær definisjon av organisasjonskultur sier at: *“Kultur er måten vi gjør tingene på her hos oss” (Bang, 1995, 21).* Denne definisjonen kan, ifølge Bang, være krevende å bruke, da den er lite spesifikk på hva “tingene” er. Likevel gir denne definisjonen en forståelse av at når måten vi gjør “tingene” på endres, vil dette også påvirke kulturen.

Bedrifter med en sterk kultur kan være mer effektive, ha sterkere samhold, bedre samarbeid og motivasjonen hos de ansatte kan være høyere (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 129). Organisasjonskulturen er også sentral når det kommer til rekruttering og sosialisering av nye ansatte. Nye ansatte vil også raskere forstå “måten vi gjør tingene på her” og dermed føle seg som en del av organisasjonen.

Jacobsen og Thorsvik trekker frem fem ulike effekter ved en organisasjonskultur; disse fem er: tilhørighet og fellesskap, motivasjon, tillit, samarbeid og styring (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 127). Fellesskap trekkes også fram som en viktig faktor for trivsel som igjen gir en sterkere tilhørighet.

Organisasjonsstruktur er også med å gi en stabilitet og forutsigbarhet til arbeidet. Jacobsen og Thorsvik påpeker at en organisasjon består av relasjoner. “Ingen av oss har håndhilst på en organisasjon” (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 18). Dette understreker viktigheten av kommunikasjonen og samhandlingen mellom menneskene i organisasjonen.

## 2.3 Jobbe hjemmefra under Covid

En undersøkelse fra Stanford University, Institute for Economic Policy Research fra mai 2020, blant amerikanske arbeidere, viser at før pandemien ble det å jobbe hjemmefra stigmatisert og sett på som “unnasluntring”, mens dette synet har endret seg når svært mange har blitt tvunget til å jobbe hjemmefra på grunn av Covid-19 (Bloom, 2020). Samme undersøkelse viser at hjemmekontor har økt kraftig under pandemien, 40% jobber nå hjemmefra i motsetning til bare 5% før. Undersøkelsen viser også at det er flest i høyinntekts-yrker som har mulighet til å jobbe hjemmefra, 59,9%, mens 19,8% av respondentene sier de ikke har mulighet til å jobbe fra hjemmekontor, enten på grunn av arbeidets art eller fordi hjemmet ikke er tilrettelagt med bredbånd og andre nødvendigheter.

På spørsmål om hvor i huset man jobber når man har hjemmekontor, svarer 49.9% at de sitter uforstyrret på eget rom (ikke soverom). Etter Covid er de spurte ganske delt om de

ønsker å fortsette på hjemmekontor eller ikke. 20,3% sier de aldri vil arbeide hjemmefra, mens 24,2% ønsker å fortsette å arbeide hjemme 5 dager i uken (Bloom, 2020).

## 2.4 Mikrointeraksjonisme

Det er i hovedsak to retninger innen mikrointeraksjonisme; symbolsk interaksjonisme og fenomenologisk sosiologi. Vi legger her mest vekt på symbolsk interaksjonisme. Her kan vi nevne Herbert Blumer som anses som opphavsmann til termen “symbolsk interaksjonisme” (Aakvaag, 2008, 66). Han studerte blant annet samhandling og peker på viktigheten av en felles situasjonsdefinisjon. Aktørene i en samhandling må altså ha en felles forståelse om hva som foregår i den aktuelle situasjon. Dette gjøres ofte gjennom “rolleovertagelse” hvor hver aktør forsøker å sette seg inn i den eller de andres sted for forstå hva som forventes av en selv. Dermed kan man tilpasse seg de andre aktørenes forventninger og oppnå orden og samarbeid (Aakvaag, 2008, 70)

Erving Goffman er en annen sentral skikkelse i symbolsk interaksjonisme som legger fram flere relevante teorier for problemstillingen i denne oppgaven. I følge Goffman dannes det en *samhandlingsorden* når aktører samhandler ansikt-til-ansikt. Goffman trekker i likhet med Blumer fram viktigheten av en felles definisjon av “hva som skjer her?”. En ansikt-til-ansikt samhandling har også tre enkle faser, den må åpnes, gjennomføres og lukkes (Aakvaag, 2008, 71). Dette er alle automatiserte mekanismer som de fleste ikke tenker over i hverdagen.

Goffman legger også fram en teori som han kaller den *dramaturgiske selvpresentasjon*. Denne teorien tar utgangspunkt i et teater der aktørene står på en *scene* og fremstiller seg selv via ulike *roller* foran et *publikum*. I følge Goffman spiller vi alltid roller i sosiale situasjoner (Aakvaag, 2008, 75). Disse rollene kan vi benytte oss av og bruke til å påvirke andres oppfatning av en selv.

Med samme dramaturgisk terminologi snakker Goffman om “frontstage” og “backstage” (Aakvaag, 2008, 75). Når aktørene “står på scenen” er de frontstage. Mens når de er ferdige med sin framføring går de bak scenen, tar gjerne av kostymet og kan være seg selv

i større grad. Et klassisk eksempel er en servitør som smiler og er hyggelig med kundene når hun serverer mat, men klager over de samme kundene til sine kollegaer på bakrommet.

Goffman snakker også om *fokusert og ufokusert interaksjon* (Schieffloe, 2019, 312) hvor aktører kommuniserer direkte med hverandre i tillegg til å tolke, observere og vurdere andre i en sosial samhandling. Med fokusert interaksjon mener Goffman et møte der en eller flere deltakere har samme fokus både kognitivt og visuelt (Hognestad & Valen, 2016, 19).

Goffman snakker også om «face-work». Det er her viktig at man har riktig ansiktsuttrykk i forhold til informasjonen som blir mottatt (Andersen & Kaspersen, 2013, s.237). Goffman legger også frem relevant teori om forventninger som foreligger i samfunnet, som Durkheim beskrev som «før-kontraktuelle» i sosiale relasjoner. Det forventes å hilse, takke for seg, vise hensyn og opptre som en god borger. (Andersen & Kaspersen, 2013, s.239-240.) Forventningene andre har er viktig fordi vi prøver å leve oss inn i og forstå perspektivet de andre har av situasjonen og vi prøver vårt beste å imøtekomme disse forventningene (Aakvaag, 2008, s.247).

Mennesker vurderer og evaluerer hverandre i forhold til rett og galt fordi normer og verdier er viktig for fellesskapet. Sosiale avvik kan være handlinger, egenskaper og meninger/holdninger som bryter med normene og verdiene vi har opparbeidet i samfunnet (Andersen & Kaspersen, 2013, s.240). Goffman viser til at det å være gjenstand for stigmatisering er en del av sosialiseringen. Det kan være så galt som at to mennesker står ved en dør og ingen av dem akter å gå først for å ikke tape ansikt (Andersen & Kaspersen, 2013, s.242).

Goffman ser livet vi lever som en rituell virksomhet, bedre beskrevet som hverdagslivet. Goffman, i likhet med Durkheim, ser viktigheten av et hellig objekt i et ritual. Det er viktig at alle har et felles fokus. Det hellige objektet i ritualen er ifølge Goffman det individuelle selvet. Det individuelle selvet går ut på å styrke eget selv og andres selv gjennom hverdagslivets interaksjon. Enkle gester som å hilse, slå av en prat, gi noen et kompliment er eksempler på hvordan vi styrker selvet. Det kan være vel så viktig å styrke sitt eget og andre sitt individuelle selv ved å late som ingenting hvis noen gjør en feil, som å snuble i egne ben (Balsvik & Solli, 2020, s.248).

En annen kjent teoretiker som er relevant for å besvare oppgaven er George Herbert Mead. Det Mead kaller for rolleovertagelse går ut på at det grunnleggende med menneskelig kommunikasjon er evnen til å sette seg inn i en annen sitt sted, evnen til å henvende seg til et annet menneske (Andersen & Kaspersen, 2013, s.146).

## 2.5 Videokommunikasjon

Jacobsen og Thorsvik trekker frem forskning som viser at virtuelle team ofte sliter med å håndtere konflikter, skape et sterkt samhold og skape tilfredshet hos medlemmene (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 289). Disse utfordringene øker dersom deltakerne ikke kjenner hverandre fra før. Misforståelser oppstår lettere og man kan være mer selektiv i forhold til hvilken informasjon man deler med de andre.

Medierikhetsteorien som Daft og Lengel utviklet viser hvordan kommunikasjon i teknologiske kanaler er begrensende fordi man ikke kan overføre nonverbale signaler (Schieffloe, 2019, 318). De nonverbale signalene er ifølge Wadel; øyekontakt og øyebevegelser, håndbevegelser (gester), hodebevegelser, ansiktsuttrykk og kroppsstilling (Wadel, 1999, 25). Ansikt-til-ansikt samhandling anses som den "sikreste" formen for kommunikasjon, mens skriftlige rapporter og brev har liten evne til å formidle "rik informasjon" (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 286). Videomøter blir i medierikhetsteorien plassert et sted i mellom disse, som en mellomløsning. Altså vil man kunne formidle mye av det samme som man gjør ansikt til ansikt, men deler av kroppsspråket, muligheten for kjappe kommentarer og feedback kan bli borte.

Jeremy N. Bailenson ved Stanford university har gjennomført en studie og funnet fire årsaker til såkalt "Zoom fatigue". Dette begrep forklarer hvorfor man føler seg trøttere etter videomøter (eller Zoom-møter, som er et videomøte-verktøy) enn etter vanlige møter. I undersøkelsen trekker de for det første fram at overdreven øyekontakt oppleves intenst (Ramachandran, 2021). I vanlige møter vil man vende blikket ulike steder, men i videomøter ser alle på alle hele tiden og selv om du ikke snakker selv, vil det være mange ansikter som ser på deg. I tillegg påpeker undersøkelsen at man, avhengig av skjermstørrelse, vil se ansikter som er større enn det de er i vanlige samtaler, man må stå veldig nærme noen fysisk for å oppnå samme effekt. For det andre ser man gjerne et bilde

av seg selv hele tiden, dette sammenlignes av Bailenson som om noen konstant skulle fotfølge deg med et speil slik at du hele tiden så deg selv i speilet. Det påpekes også at når man ser seg selv hele tiden, blir man mer selvkritisk og mer stresset, ifølge Bailenson. Den tredje årsaken til Zoom fatigue er at videomøter reduserer muligheten til å bevege seg rundt. Man har ikke samme bevegelsesfrihet og dette påvirker hvordan vår kognitive prestasjon. Til slutt pekes det på at man i videomøter må konsentrerer seg mer for å fange opp nonverbale signaler. I vanlige møter skjer dette mer naturlig, mens på video må man gjerne overdrive det å riste på hode eller nikke bekreftende for å vise at man er enig. I tillegg kan kroppsspråk i videomøter bety noe helt annet enn det ville gjort i fysiske møter. Bailenson trekker fram et eksempel som at det å se til siden på en kollega vil bety noe helt annet i et fysisk møte, enn i et videomøte hvor du gjerne ser på barnet ditt som nettopp kom inn hjemmekontoret ditt (Ramachandran, 2021). Vi forstår dermed at den psykiske belastningen blir større i videomøter enn i vanlige møter.

Hognestad og Valen observerte fokuset til deltakere i både fysiske og digitale møter. De fant at deltakere i videomøter hadde en klar tendens til å bli mer ufokuserte enn i fysiske møter (Hognestad & Valen, 2016, 96). I tillegg observerte de at det ikke er de samme sosiale kodene som gjelder for videomøter som for fysiske møter. I et videomøte med flere deltakere var det en person som laget en pustelyd som skapte så mye støy at det var vanskelig å høre hva de andre i møtet sa, men dette ble ikke kommentert. Det virket ikke som det var akseptabelt å kommentere at noen pustet for høyt i mikrofonen (Hognestad & Valen, 2016, 97). Goffman forklarer dette med at man ikke vil tape ansikt, som nevnt under punkt 2.4 og i tillegg vil man forsøke å redde de andres ansikt for å opprettholde interaksjonen. I de fysiske møtene kunne man enkelt si “hva sa du?” om noe var uklart, mens i de digitale møtene ble det ikke stilt slike oppklarende spørsmål (Hognestad & Valen, 2016, 98).

## 3. Metode

### 3.1 Undersøkellesdesign

Problemstillingen styrer i stor grad hvilket design man velger. Det skilles mellom intensive og ekstensive design. Det intensive designet går ut på å ha et fåtall av enheter samtidig som det også går mer i dybden. Formålet med det intensive designet er å danne seg et nyansert bilde av en hendelse, fenomen eller situasjon. På den andre siden har vi det ekstensive design. Det ekstensive design retter seg mot mange enheter og har ikke fokus på å gå i dybden. Formålet med det ekstensive design er å trekke mer generaliserende slutninger. (Jacobsen, 2005, s. 87-90). I denne oppgaven har vi utarbeidet en underproblemstilling som skal hjelpe oss med å besvare oppgavens hovedproblemstilling.

Det kan argumenteres for at problemstillingen med sin underproblemstilling ikke krever et design som går i dybden. Vi ønsker å få en forståelse av hvordan arbeidsmiljøet påvirkes ved den utstrakte bruken av hjemmekontor og hva det gjør med det sosiale samholdet. Dermed vil det etter vår vurdering være naturlig i denne oppgaven at det blir lagt til grunn et intensivt design og et ekstensivt design.

## 3.2 Valg av metode

Når man skal hente inn forskningsdata finnes det i hovedsak to metoder: Kvantitativ og kvalitativ.

Kvantitativ metode benyttes gjerne for å finne ut hvor hyppig et fenomen inntreffer eller ved et ønske om å kunne generalisere funnet (Jacobsen, 2010, s.131-135). Kvantitativ betyr noe som “angår mengde eller kan måles i tall” (Store norske leksikon, 2019).

Dermed forbindes ofte kvantitativ forskning med spørreundersøkelser eller statistikk som omhandler data fra mange informanter.

Kvalitativ metode benyttes gjerne for å bringe klarhet til et uklart tema eller få frem et nyansert bilde av et tema samt til innhenting av data om sosiale relasjoner og meninger bak menneskelig handling (Halvorsen, 2008, 133).

Vi har valgt en metodetriangulering for å svare på vår problemstilling. Dette er en kombinasjon av både kvalitativ og kvantitativt design. På denne måten har vi ulike typer

data vi kan sammenligne med håp om å se sammenhenger og avdekke ulikheter. Metodetriangulering kan være en måte å finne ut om folk gjør det de sier at de gjør (Halvorsen, 2008, 150).

### 3.2.1 Kvalitativ undersøkelse

Vi ønsker å foreta intervju av en gruppe mennesker som jobber i ulike team og som vanligvis er vant til åpne kontorlandskap. Her oppstår det gjerne, i løpet av en arbeidsdag, flere uplanlagte og uformelle pauser. På grunn av Covid-19 er disse kaffepausene nå blitt digitale pauser (DP) hvor team-medlemmene deltar fra hjemmekontor. Disse intervjuene vil gi oss forståelse for hvordan DP fungerer både som avbrekk i arbeidsdagen og om de oppleves som sosialt byggende. Vi ønsker å foreta intervjuene via Whereby eller lignende. Det er naturlig å benytte video som intervjukanal, både på grunn av Covid-situasjonen og fordi vi da kan observere informantene i det miljøet de skal snakke om. Det er også viktig for oss å være åpne om hensikten bak intervjuet og vil derfor fortelle om vår oppgave og problemstilling før intervjuene starter (Jacobsen, 2005, 147).

Vi har valgt å gå for en åpen intervjuguide slik at respondentene kan ta opp egne temaer. Dersom temaer som vi ønsker å belyse ikke blir nevnt kan disse tas opp ved hjelp av oppfølgingsspørsmål (Jacobsen, 2005, 146).

Vi ønsker å begrenset utvalget til å gjelde ca 5 personer i offentlige og private bedrifter i Rogaland. Noen av disse er utleide konsulenter fra andre selskaper, mens andre er fast ansatte. Vi har valgt å ikke legge stor vekt på variasjon i alder, kjønn, demografi eller type stilling. Alle besvarelsene blir behandlet anonymt.

### 3.2.2 Kvantitativ undersøkelse via spørreskjema

Vi satte opp en spørreundersøkelse i SurveyXact og sendte denne i første omgang til kontakter i ulike bransjer i vårt nettverk. Deretter la vi ut en link i sosiale medier (Facebook og LinkedIn) hvor vi oppfordret folk som har hatt mye hjemmekontor det siste



året til å gjennomføre undersøkelsen. Vi fikk respons fra 102 personer hvor 88 fullførte hele undersøkelsen; 48 menn og 40 kvinner. Av disse var 84% mellom 30 og 50 år gamle.

Kvantitative undersøkelser benyttes gjerne for å stille samme type spørsmål til et større antall informanter. I følge Halvorsen er både fordelene og ulempene at alle informantene svarer på nøyaktig de samme spørsmålene (Halvorsen, 2008, 141). Man kan stå i fare for å miste viktig informasjon som lettere kan komme fram i en normal samtale. Dette er også noe av grunnen til at vi ønsket å benytte oss av både kvalitativ og kvantitative metoder i vår undersøkelse.

### 3.4 Operasjonalisering

Vi har forsøkt å tegne et bilde av hvordan omgivelsene og arbeidet fungerer fra hjemmekontor. Med omgivelsene mener vi her om man sitter på eget kontor, i stuen, på kjøkkenet, et soverom eller andre steder i huset. Vi har også stilt spørsmål om man har barn i barnehage- og/eller skolealder. Dette vil gi oss en forståelse for om man kan sitte uforstyrret i videomøter eller om det er mye støy og andre forstyrrende elementer som hindrer god kommunikasjon med kollegaer. Vi har også hatt ønske om å kartlegge hvor godt digitale pauser fungerer. Derfor har vi, både i spørreundersøkelsen og intervjuene, spurt hvor ofte man har deltatt i slike pauser, hvor lenge disse varer, om man opplever at det er lett å komme til ordet i slike pauser og i hvilken grad man opplever disse som sosialt byggende. I intervjuene har vi også kunne gå dypere inn på hva det er med kommunikasjonen som fungerer bra og dårlig fra hjemmekontor. Vi har ikke tatt med type yrke eller demografiske variabler. Vi har derimot valgt å ta med kjønn og alder, som gir oss mulighet for å sammenligne og avdekke om man svarer ulikt basert på dette.

### 3.5 Feilkilder

Det første problemet vi støter på med vår kvalitative undersøkelse er representativiteten til de som blir intervjuet. Flere av de som ble intervjuet jobber i samme bedrift og vi vil dermed ikke kunne avdekke ulikheter i ulike bedrifter i like stor grad som om vi hadde informanter fra 5 ulike bedrifter. Et annet problem er å tolke all informasjonen som kommer inn, da det gjerne kommer et stort omfang av informasjon, i en mer ustrukturert form. Dette gjør det vanskelig å få oversikt og kategorisere informasjonen. Som forsker kan det være vanskelig å vite om vi siler bort viktig informasjon, da vi gjerne har egne meninger om hva som er viktig. Forskeren kan også skape en undersøkelseeffekt ved å lett legge ord i munnen på vedkommende hvis svarene ikke er så utfyllende som ønskelig. Her er det viktig å holde tungen strak i munnen og være tålmodig. Det er også lett for forskeren å bli revet med, og ville være en «del av gjengen» og ødelegge forskerens eget kritiske syn. Et siste problem som kan være verdt å nevne i vårt tilfelle er følelsen av å aldri komme i mål på grunn av ønske om å forske litt mer (Jacobsen, 2005, s.130-131).

Det første problemet vi støter på ved en kvantitativ tilnærming er at den kan fremstå som overfladisk. Dette fordi det er mange enheter og få variabler. Noe som gjør at vi kun får forsket på enkle forhold. Dette fører oss videre til neste problem som er at svaralternativene i spørreskjemaet kan være for forhåndsdefinerte. Det vil være rom for at vedkommende som svarer på undersøkelsen feiltolker spørsmålene og dermed oppgir et annet svar enn det som var tiltenkt. Det kan også være at de som svarer legger forskjellig vekt på hva som er lite, normalt osv. Et annet problem er om vi faktisk måler det vi ønsker ved de oppgitte spørsmålene. Det foreligger en undersøkelseeffekt på grunn av at vi ikke vet hvem som svarer, vet vi heller ikke om de som svarer er representative for populasjonen vi ønsker å gjenspeile. Et siste problem som vi støtter på med vår undersøkelse er at vi ikke vet hva vedkommende tenkte da den valgte å avgi svaret sitt (Jacobsen, 2005, s.133) . Vi valgte i tillegg å dele undersøkelsen i sosiale medier, dette betyr at vi ikke har noen mulighet for å sjekke at de som har svart på oppgaven faktisk har hatt hjemmekontor. Vi kan heller ikke påstå at vi har et representativt utvalg i vår undersøkelse; 102 personer er ikke nok til å kunne generalisere alle som har hjemmekontor.

## 4. Empiri

Vår empiri ble gjennomført i perioden mars-mai 2021. Det var i store deler av landet innført pålegg om hjemmekontor i denne perioden. Våre intervjuer ble derfor gjennomført via videomøter.

### 4.1 Å jobbe hjemmefra

Blant våre informanter var det noen som var godt vant til hjemmekontor og hadde benyttet dette i lengre perioder også før Covid-19, mens for andre var det en helt ny erfaring.

“Arild” beskrev at han trivdes godt på hjemmekontor og opplevde ikke videomøter som noe annerledes enn det å delta i fysiske møter. Han opplevde heller ikke videomøter som mer belastende enn fysiske møter. Arild har erfaring med hjemmekontor fra tidligere prosjekter og denne erfaringen har gjort at Covid-situasjonen ikke har vært så ny og krevende som den har vært for andre. I tillegg sparer Arild 1,5 time i reisetid hver dag ved bruk av hjemmekontor. Dette trekker han fram som svært positivt og som et argument for å fortsette med hjemmekontor også etter pandemien.

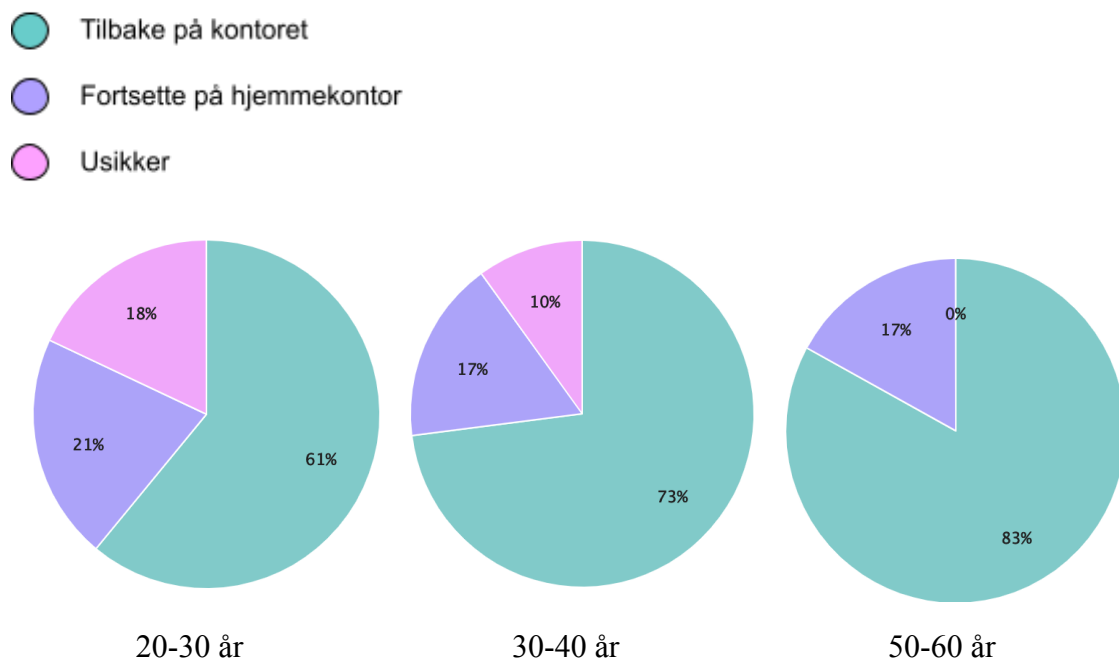
“Linda” er ganske rett på sak når vi spør hvordan hun har opplevd det å jobbe hjemmefra det siste året: *“Hadde jeg vært på hjemmekontor hele tiden hadde det drept alt av min arbeidslyst og kreativitet. Merker det gjør noe med meg, jeg får kortere lunte.”*

Flere uttrykker at de trives på hjemmekontor da dette gir større fleksibilitet i hverdagen. Samtidig snakker også flere om at de blir mer utmattet av mange videomøter og at dette tærer både på motivasjon og helse. “Tone” forteller om smerter i nakken etter 4 måneder med kjøkkenbordet som hjemmekontor. Hun påpeker også at det har vært liten oppfølging fra arbeidsgiver under korona-pandemien. Hun var forholdsvis nyansatt og hadde bare jobbet 2 måneder når hjemmekontor ble innført. Hun blir svært utmattet og tiltaksløs av for mye videomøter. For Tone ble det etterhvert viktig å sette tydeligere grenser. Dette resulterte i at hun ikke bli med i alle møter hun var invitert til, men heller tok med en skriveblokk og gikk ut for å fjernet seg fra de digitale verktøyene. Som vi så i teorien kan dette knyttes opp til “Zoom fatigue”.

Av de som deltok i undersøkelsen oppgir 63% at de har hatt hjemmekontor i mer enn et år, og 42 % oppgir at de aldri har hatt hjemmekontor tidligere. Hele 41% sitter på eget kontor. Av disse sier 25% at de foretrekker hjemmekontor også etter pandemien, mens av de som sitter i stuen og kjøkkenet sier kun 12% at de ønsker å fortsette på hjemmekontor.

Totalt er det 71% som ønsker seg tilbake til kontoret når Covid-19 ikke lenger utgjør en trussel, mens 18% oppgir at de foretrekker hjemmekontor. 11% er usikre.

I vår undersøkelse ser vi også en tendens at til at jo yngre respondentene er jo større er ønsket om å fortsette på hjemmekontor etter pandemien. Som vi ser i figur 2 er det 61% av de mellom 30-40 år som sier de ønsker å gå tilbake til kontoret, mens 21% sier de vil fortsette med hjemmekontor. Mens blant de mellom 50-60 er det bare 17% som sier de vil fortsette på hjemmekontor.



Figur 2

Viser i prosent hvor mange som ønsker å fortsette på hjemmekontor etter pandemien, hvor mange som vil tilbake til kontoret og hvor mange som er usikre.

Det er fortsatt et stort flertall som ønsker å komme tilbake til kontoret, men vi ser likevel at man svarer ulikt etter alder. Når vi også sjekker for de med og uten barn viser det tydelig at det er flere foreldre med barn i barnehage og/eller skolealder som ønsker å fortsette på hjemmekontor.

67 av de spurte har barn i barnehage og/eller skolealder og 21 har ikke. Det er en større andel av personer med barn som ønsker å fortsette på hjemmekontor etter koronapandemien. 88% av de uten barn ønsker å returnere til kontoret, mens 64% av de med barn ønsker dette.

## 4.2 Kommunikasjon

“Linda” opplevde at arbeidet stoppet opp når hun satt på hjemmekontor, dette resulterte i at hun store deler av pandemi-året har fått dispensasjon fra arbeidsgiver til å kunne jobbe fra kontoret flere dager i uken. Hun trekker fram kommunikasjon som en hovedårsak: *“Vi har forsøkt med videomøter, men det blir for statisk, kommunikasjonen stopper opp. I tillegg blir noe av kjemien med kollegaene borte og vi misforstår hverandre mye oftere.”*

Espen forteller at spontaniteten i stor grad er borte: *“1-til-1 samtalen er så og si borte, de kjappe, spontane samtalene man har på kontoret eksisterer ikke på hjemmekontor”.*

Per synes samtidig det er litt enklere når alle er i “samme båt”. Det at alle andre også sitter på hjemmekontor gjør at man unngår å føle på utenforskap: *“Jeg har tidligere deltatt i videomøter der jeg sitter alene i et rom og snakker med en gruppe mennesker i et annet rom, da føler man seg lettere utenfor og at man mister mer av kommunikasjonen”.*

Per forteller også at dialogen i et digitalt møte mister sin naturlige flyt og gjør kommunikasjonen mer krevende. Dette kan være små ting, men de er likevel ødeleggende for dialogen; folk som snakker i munnen på hverandre, noen har ikke skrudd på mikrofonen, mens andre har litt dårlig internettforbindelse og dermed blir både lyd- og bildekvalitet hakkete og dårlig.

“Tone” forteller om lignende opplevelser og påpeker at videomøter blir mer instrumentelle; *“Generelt synes jeg videomøter er helt pyton; man mister også den*

*småpratene utenfor møterommet og det er viktig for relasjonene. Jeg savner øyekontakt og kroppsspråk, savner intern humor og det å kunne tilfeldig treffe noen i gangene på kontoret eller i kantinen. Jeg savner den tilhørigheten.”*

77% av respondentene i spørreundersøkelsen sier at de vanligvis tar pause i arbeidet for å snakke med kollegaer. Den sosiale interaksjonen er dermed en viktig del av pausene man har på jobb. Pauser bidrar på denne måten til det psykososiale arbeidsmiljøet.

I undersøkelsen svarer også 25% at de opplever at det er vanskeligere å ta ordet i videomøter enn i vanlige møter. Dette er det samme Espen forteller. Han føler at han, når han først har fått ordet gjerne må holde på det lenger enn han vanligvis ville gjort.

### **4.3 Digitale pauser**

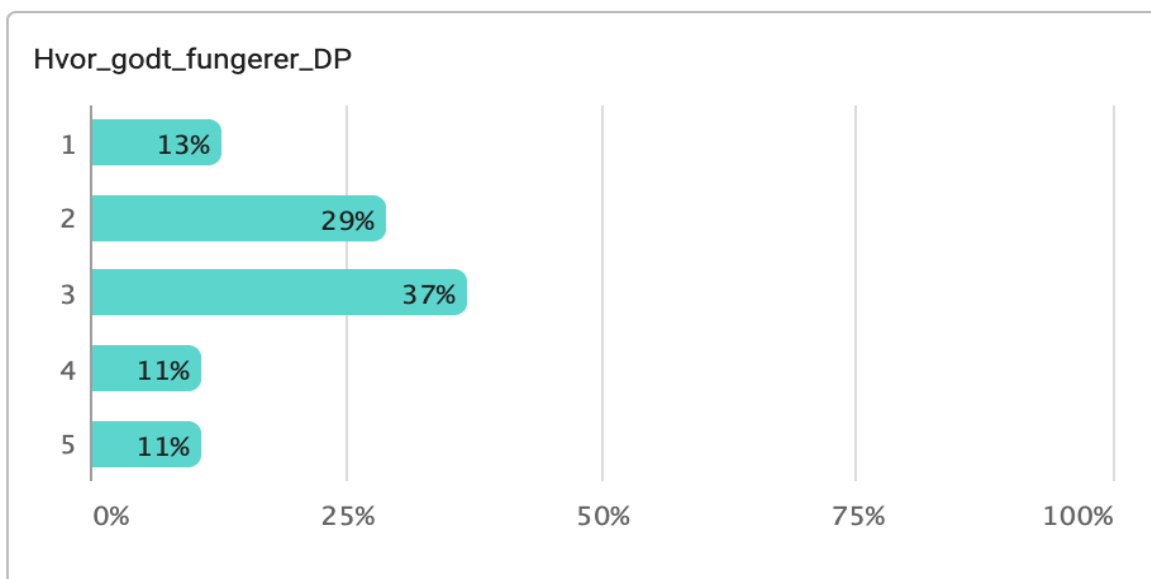
Alle vi snakket med hadde deltatt i én eller flere digitale pauser (DP) og samtlige uttrykker frustrasjon og misnøye med denne typen pauser.

“Arild” opplever at “smalltalk” fungerer dårlig når det er mange personer tilstede, enten det er fysisk eller digitalt, men de digitale pausene oppleves kunstige på en annen måte. Han synes smalltalk fungerer bra i vanlige videomøter, der agendaen er bestemt, men i DP hvor man treffes for å “smalltalke” fungerer det dårlig.

Per synes også DP blir, med hans egne ord: “awkward” og gir lite positivt utbytte. Likevel opplever han det er bedre å ha slike pauser enn å ikke ha de: *“Det har en effekt, selv om det ikke er like bra som fysiske treffpunkt. Særlig for nye ansatte så blir det jo en måte å bli kjent.”*

Espen påpeker at det er ubehagelig å ta initiativ til å avslutte DP. Det er ingen agenda og ingen som styrer møtet, som i andre digitale møter.

Som vi ser av figuren under er det litt flere som er misfornøyd med DP enn de som er relativt fornøyd.



*Figur 1 - Hvor godt synes du digitale pauser fungerer?  
1=dårlig, 2=mindre bra, 3=ganske bra, 4=bra, 5=Veldig bra*

#### 4.4. Samarbeid

Ut fra svarene vi har fått på vår spørreundersøkelse ser det ut til å være tydelig forskjeller mellom kjønn. 54% av kvinnene sier samarbeidet på hjemmekontor generelt har blitt dårligere, mens blant menn er dette tallet 33%.

Blant de som har deltatt i DP er det 43% som sier at samarbeid fra hjemmekontor har blitt dårligere, mens blant de som ikke har deltatt i DP er det 55% som sier det samme.

Det ser ut til at menn og kvinner stort sett er enige på dette punktet, selv om det er en liten tendens til at menn i større grad enn kvinner mener denne typen pauser er sosialt byggende.

Vi gjorde også lignende funn i våre intervjuer. Kvinnene ga i større grad uttrykk for at samarbeid var krevende og skapte mye frustrasjon. “Linda” forteller at samarbeidet fungerte svært dårlig fra hjemmekontor. Espen på sin side innrømmer at han aldri har hatt så god oversikt over hva kollegene jobber med. Dette fordi man har daglige møter hvor man snakker om hva man jobber med. Så på den måten kan samarbeidet oppleves bedre og tettere fra hjemmekontor.

## 5. Analyse

Det er mange faktorer som spiller inn på arbeidsmiljø. Det er også mange flere faktorer enn de vi har studert i vår oppgave. Vi har ikke sett på selve arbeidet som utføres og om det er knyttet større utfordringer til å utføre ulike typer arbeid ved bruk av hjemmekontor. Vi har heller ikke konkret gått inn i mestringsfølelse og tilbakemelding på arbeidet som utføres.

### 5.1 Endringer i samhandling og roller påvirker arbeidsmiljøet

Vi kan benytte Goffmans teori om samhandlingsorden til å forklare hvorfor kommunikasjonen i et videomøte kan oppleves krevende, uvant og klam. Når man fra hjemmekontor ser alle sine kollegaer på en skjerm, er det som om flere av “samhandlings-reglene” endres. Man får for eksempel ikke tid til å se en person komme inn i møterommet, ta av seg jakken, si “god morgen” for deretter å sette seg ned rundt møtebordet. Man kan i videomøter bli mer brutalt “kastet” inn i en samtale hvor de andre deltakerne uten forvarsel blir tvunget til å forholde seg til et nytt ansikt.

Vi kan også tenke oss at Goffmans begreper om frontstage og backstage blandes sammen på en uvant måte fra hjemmekontor. Vanlige morgenrutiner kan sees på som ritualer der man gjør seg klar for å “stå på scenen”, når man ankommer kontoret tar man på seg “jobb-rollen”. På hjemmekontor blir videomøtet i stor grad porten til “frontstage”, mens når møtet er slutt og kameraet skrur av, er man gjerne alene “backstage” og i tillegg i sitt eget hjem. Man kan dermed se for seg at man veksler hyppigere mellom frontstage og backstage på hjemmekontor kontra på en arbeidsplass. I tillegg har man gjerne ikke tatt på sine vanlige jobbklær, man sitter i “backstage-klær”, men opptrer likevel frontstage. Tall fra Walmart i USA viser at når hjemmekontor ble påkrevd i mars 2020 så de en tydelig økning i salg av overdel, mens lite vekst i salg av bokser og andre typer underdel (Asmelash, 2020). Dette kan skyldes at man på videomøter kun viser overkroppen og mange velger å bruke for eksempel joggebukse, mens man har mer jobbrelatert antrekk på overkroppen.



Som vi også så i teorien kan man sitte frontstage i et videomøte, samtidig kommunisere med andre i samme rom, som ikke deltar i videomøte, for eksempel familiemedlemmer. Disse vil man da forholde seg til som backstage. Altså er man både frontstage og backstage samtidig.

## 5.2 Endringer i kommunikasjon påvirker arbeidsmiljøet

Ifølge mikrointeraksjonismen må enhver interaksjon ha en felles referanseramme og aktørene må kunne de samme kodene for å kunne kommunisere effektivt. Her kan det tenkes at man ikke har lært seg et felles sett med normer, koder og referanserammer som gjelder for videokommunikasjon. Man går gjerne ut fra at det er de samme rammene som gjelder som for fysiske møter, men kommunikasjonen oppleves ikke lik. Rammene er endret, men kanskje er man ikke helt enig om på hvilken måte. Dette skaper utfordringer i kommunikasjonen.

Våre undersøkelser viser at kommunikasjonen ikke flyter på samme måte som i vanlige samtaler og dette gjelder spesielt når samtalene er mer sosiale enn jobbrelaterte. Noe av årsaken kan være at det er umulig å ha flere samtaler gående samtidig når det er mange deltakere i et videomøte, dette kan man enklere få til i fysiske sosiale settinger, som lunch eller pauser i et kontorfellesskap.

Espen poengterer at det er krevende å ta initiativ til å avslutte samtalen i digitale pauser. Det kan dermed virke som om interaksjonen i videomøter ikke har de samme åpne- og lukkemekanismene som Goffman legger fram. Det å lukke en samtale, som i utgangspunktet er en sårbar situasjon fordi man lett kan krenke andre, blir enda mer krevende i videomøter. Det er også vanskeligere å plukke opp signaler fra kroppsspråk om at man ønsker å avslutte interaksjonen. Goffman snakker også om at ingen ønsker å “tape ansikt” i sosiale samhandlinger og dette kan brukes som en forklaring på at det er krevende å avslutte digitale møter da dette kan oppleves som krenkende.

Det oppgis at mye av kroppsspråket faller bort når kommunikasjonen foregår via skjermbilder, bemerker Arild. Den konstante bruken av skjermbilder gjør at det er vanskeligere å tyde den andre personen, dette fordi mye av kroppsspråket forsvinner. Arild

opplever at han mister den normale samtale-dynamikken og opplever at det kan være vanskelig å ta ordet. Espen opplever dynamikken som kunstig. Dette kan sees i lys av George Herbert Mead sin teori om rolleoverføring. Det er uklart hva som forventes av deltakerne, som Per oppgir er det *“ingen som sier takk for praten”* i digitale møter. Dette kan sees i sammenheng med Durkheim som beskriver det *“før-kontraktuelle”* i sosiale relasjoner. Vi vet normalt hva som oppfattes som høflighet, men det kan virke som det er mer uklart i digitale møter. Det kan tenkes at det oppleves annerledes å gå vekk fra en person fremfor å logge ut av et møte og derfor ikke faller naturlig å *“takke for oss”*.

Vår empiri viser tydelig at kommunikasjonen i arbeidssituasjonen endres ved bruk av hjemmekontor. Å forholde seg til kollegaer utelukkende via skjerm er for mange både utmattende og tidvis frustrerende. 43% av de spurte i vår undersøkelse svarer at samarbeid generelt har blitt dårligere ved bruk av hjemmekontor under pandemien. Kun 9% svarer at det har blitt bedre. Det virker som de fleste savner den menneskelige kontakten og de spontane samtaler med kollegaer som man har på en fysisk arbeidsplass.

Kommunikasjonen i videomøter oppleves generelt mer *“rett på sak”* og uten de uformelle samtaler mellom møtene (i et kontorfellesskap) blir den personlige kollegiale samtalen borte. Det er også 25% som sier at det er vanskeligere å ta ordet i digitale møter, dermed er det naturlig å tenke at enkelte lar vær å ta ordet, altså at man unngår å kommunisere fordi det er mer krevende.

Som vi har sett er det også mange som ikke sitter på et eget rom i huset når de har hjemmekontor, men mange sitter på kjøkkenet eller i stuen. Dermed kan vi tenke oss at det kan foregå mye rundt den som sitter i et videomøte. Dette er det umulig for de andre i møte å få med seg. Man kan fort gå fra en fokusert interaksjon til en ufokusert interaksjon, men gi inntrykk av til de andre i møtet at man er fokusert. Dette skaper en konstant liten usikkerhet hos alle deltakerne. Man kan aldri være helt sikker på at de faktisk er fokuserte i interaksjonen.

## 5.3 Endringer i struktur og kultur

Jacobsen og Thorsvik påpeker at en organisasjon består av relasjoner. “Ingen av oss har håndhilst på en organisasjon” (Jacobsen & Thorsvik, 1997, 18). Dette understreker viktigheten av kommunikasjonen og samhandlingen mellom menneskene i organisasjonen.

Hjemmekontor ble innført i 2020 for svært mange arbeidstakere i Norge og for mange var denne strukturelle endringen stor og uvant. Organisasjonsstrukturer skal ifølge Jacobsen & Thorsvik bidra til stabilitet og forutsigbarhet for individene i organisasjonen. Altså at man vet hva man skal gjøre og hvordan. Den, for mange, nye “jobbe-hjemmefra-strukturen” blir en trussel mot denne stabiliteten og forutsigbarheten. Dermed kan flere oppleve større usikkerhet og frustrasjon knyttet til arbeidet. Denne endringen fører også til at kommunikasjonen foregår på en annen måte enn man er vant til. Selv om noen ikke opplever større belastning eller utfordringer med mange videomøter, forteller andre om tretthet, manglende motivasjon og frustrasjon i kommunikasjonen. Som nevnt tidligere i oppgaven er “Zoom fatigue” et begrep som forklarer denne trettheten (Ramachandran, 2021). Espen bekrefter denne teorien og nevner blant annet at det er uvant å se seg selv så mye som man gjør i videomøter og at man dermed blir selvbevisst på en annen måte.

Organisasjonskulturen er også som vi har sett, i stadig endring. Når vi endrer “måten å gjøre tingene på” vil dette få konsekvenser for kommunikasjon og samhandling som påvirker kulturen som igjen påvirker arbeidsmiljøet. Man kan ha en åpen og sosial kultur på arbeidsplassen og terskelen for å slå av en prat med en kollega kan være lav. Men som vår empiri viser kan det være at terskelen for å ta initiativ til en samtale mellom to personer er høyere fra hjemmekontor. Videomøter kan ironisk nok bli et hinder for kommunikasjon.

Det er også tydelig fra vår undersøkelse at de som sitter på eget kontor trives bedre på hjemmekontor enn de som sitter i stuen eller kjøkkenet. Altså er det rimelig å anta at arbeidsmiljøet påvirkes i ulik grad avhengig av hvor i huset man sitter.

I hvor stor grad arbeidstakere ønsker seg tilbake til kontoret etter pandemien sier noe om hvor godt de trives på hjemmekontor. I våre undersøkelser kommer det fram at et stort flertall, 71%, ønsker seg tilbake til kontoret. Dermed kan vi mene at hjemmekontor

påvirker arbeidsmiljøet negativt. Folk vil heller jobbe på kontoret enn på hjemmekontor om de kunne velge selv.

## 5.4 Fleksibilitet som trussel

For å oppnå bedre arbeidsforhold for de med hjemmekontor, oppfordrer rapporten til utarbeidelse av tydelige retningslinjer. Blant annet nevnes “the right to disconnect” som en måte å hindre overarbeid og et uklart skille mellom jobb og fritid. “Tone” merket et større behov for å “logge av” det digitale etter en stund på hjemmekontor, dette var på eget initiativ og ikke fordi hun ble oppmuntret av arbeidsgiver. I tillegg savner “Tone” identitetsfølelsen og de normale rutinene og strukturen i hverdagen som jobben vanligvis gir. Som vi har sett i teoridelen er arbeid med på å gi struktur til hverdagen og livene våre. Når strukturene endres kan det resultere i en trussel for arbeidstilfredsheten. I artikkelen til Ela Sjøli ved NTNU ser vi at noen opplever større fleksibilitet ved bruk av hjemmekontor, mens andre kjenner på ensomhet og lavere motivasjon. Dermed kan vi forstå at fleksibiliteten, som noen trekker fram som noe positivt, også kan bli en trussel for effektivitet og sosialisering.

Arbeidslivet er i stadig endring og arbeidsmiljøet skal reguleres etter dagens behov og fremtidige behov. Det kan fremstå som om hjemmekontorene har bidratt til å øke behovet for å komme seg vekk fra både skjerm og hjem. For informantene våre er det viktigere enn tidligere å få et avbrekk fra skjermen i tillegg komme seg regelmessig ut av hjemmekontoret. Arild oppgir at han foretrekker å ta pausene ute, ved å gå en tur eller lignende. Espen oppgir at han foretrekker å ta en joggetur i pausen. Tone oppgir at hun gjerne går ut for å sitte ute med en bok. Dette bidrar til variasjon i arbeidsdagen og det foreligger et positivt samspill med virksomhetens omgivelser, dette er i tråd arbeidsmiljøloven.

Totalt er det 71% som ønsker seg tilbake til kontoret når Covid-19 ikke lenger utgjør en trussel, mens 18% oppgir at de foretrekker hjemmekontor. 11% er usikre.

Vi finner det samme i vår empiri. Noen trives godt på hjemmekontor og setter pris på fleksible og mer selvbestemte arbeidsrutiner, mens andre kjenner på lite motivasjon, har problemer med sin egen identitet og savner det sosiale.

## 5.5 Digitale pauser

Selv om det for våre informanter har vært frivillig å delta på digitale pauser (DP) uttrykte flere likevel at de ikke hadde vært “flinke” og deltatt så ofte på DP. Vi kan altså forstå at det finnes en forventning om at man stiller opp på slike sosiale initiativ. En av informantene uttrykte også hun opplevde en form for plikt til å delta.

Vår spørreundersøkelse viser at 54% av de spurte ikke opplever DP som sosialt byggende. 29% mener slike pauser er sosialt byggende. I våre dybdeintervjuer fant vi ingen som opplevde den formen for sosialisering som stimulerende. Vi ser altså at det er krevende å få til en “normal” personlig samtale via video med mange tilstede. Når man har pause i et kontorfellesskap kan man gjerne ha mange samtaler gående parallelt. Dette blir umulig på videomøter og kanskje er det en av grunnene til at det ikke oppleves sosialt byggende.

Medierikhetsteorien kan også forklare hvorfor man ikke opplever DP som sosialt byggende. Man mister deler av de nonverbale signalene og flyten i en samtale. Som flere av våre informanter pekte på blir spontaniteten borte i videomøter og nettopp i en pause-situasjon er det den spontane dialogen som er viktig. Per kaller pausene “awkward”, altså merkelige og pinlige. Vi kan her også trekke fram rapporten fra Bailenson, som peker på at man i videomøter ofte sitter med ansiktene nærmere enn man ville gjort i en normal samtale (Ramachandran, 2021). Dermed kan videomøter ironisk nok oppleves som for nært. Dette kan forklare det pinlige aspektet Per snakker om. For våre informanter kan det virke som om digitale pauser er noe uklare i sin agenda. Dermed blir det i DP ekstra krevende å opprettholde en samtale. Per oppgir dette som en av grunnene til at han ikke deltar i DP. I tillegg er det som nevnt ekstra krevende å avslutte slike møter.

Spørreundersøkelsen viser at de som har deltatt i digitale pauser er mer fornøyd med samarbeidet fra hjemmekontor enn de som ikke har deltatt i slike pauser. Altså kan det se ut som at digitale pauser har en effekt på samarbeid fra hjemmekontor. 77% oppgir at de

vanligvis, på kontoret, tar pause for å snakke med kollegaer. Altså benytter et stort flertall pausene til å være sosiale med kollegaer, som kan bidra positivt til det psykososiale arbeidsmiljøet.

## 5.6 Status og identitet

Noe av statusen og identiteten som følger med arbeidet kan bli utfordret når man blir sittende på hjemmekontor og all kommunikasjon skjer via en skjerm. I en “normal” hverdag har man gjerne opparbeidet en viss rytme og rutine, både før man reiser til jobb og mens man er på jobb. Mye av dette endres på hjemmekontor. Man kan miste forberedelsestiden man vanligvis har før jobb. Man trenger kanskje ikke ta på sitt vanlige jobbantrekk, man trenger ikke reise og beveger seg ikke fysisk. Man blir kanskje ikke lagt merke til på samme måte i løpet av arbeidsdagen og mister de uformelle sosiale treffpunktene med sine kollegaer. “Tone” fortalte oss at hun etter en stund på hjemmekontor savnet *“å være en voksen oppegående person, som stod opp om morgenen, tok på skikkelig klær, reiste til jobb, småpratet litt med kollegaer og gjorde det hun skulle”*. Hun stilte seg selv spørsmålet “Hvem er jeg nå?”, dette kan henge sammen med at så mye av vår identitet er knyttet til arbeidet vi gjør som teoriene til Grint & Nixon også viser. I lys av Cooleys teori om speilbilde kan vi forstå at kollegaer på arbeidsplassen kan ha en viktigere rolle i våre liv enn “kun” samarbeid om arbeidsoppgaver. De kan være med å gi oss en bedre eller dårligere selvfølelse og identitet. Når Tone opplever å miste noe av sin identitet, kan det være fordi videomøter ikke fungerer godt nok som speilbilde på individene.

## 6 Konklusjon

Hensikten med denne undersøkelsen har vært å avdekke problemstillingen: «*Hvordan påvirkes arbeidsmiljøet av at alle ansatte sitter på hjemmekontor over lang tid? Kan det psykososiale arbeidsmiljøet ivaretas via videomøter?*» Vi har utført kvalitative intervjuer og samlet inn kvantitative data. I tillegg har vi samlet inn relevant teori for å underbygge våre funn. Vi har ikke hatt anledning til å ta for oss alle temaene som går inn under arbeidsmiljø, men har valgt å fokusere på psykososiale arbeidsmiljøet, samarbeid og kommunikasjon. Vi har forsøkt å forklare hvordan arbeidsmiljøet påvirkes når hjemmekontor benyttes i utstrakt grad. I tillegg har vi sett på hvordan det sosiale miljøet preges når videomøter benyttes som kommunikasjonskanal. For å besvare problemstillingen tok vi tatt utgangspunkt i to forskningsspørsmål.

Det må understrekes at våre undersøkelser er gjort i en tid hvor svært mange arbeidere blir tvunget til å jobbe hjemmefra som et smitteverntiltak mot Covid-19. Dersom man i en normalsituasjon kan velge å jobbe hjemme eller på kontoret, helt eller delvis, vil man sannsynligvis få helt andre data enn vi har fått i våre studier. Det vil være stor forskjell på om man sitter på hjemmekontor, mens kollegaene sitter på kontorfellesskap, enn om alle sitter på hjemmekontor, slik tilfellet har vært for mange det siste året. Det at alle nå sitter på hjemmekontor kan gjøre at man unngår å føle på utenforskap.

### 6.1 Forskningsspørsmål 1

*«Hvordan opplever arbeidstakere samarbeid og kommunikasjon fra hjemmekontor?»*

I følge teorien endres “samhandlings-reglene” i videomøter og kommunikasjonen fra hjemmekontoret oppleves som krevende og uvant.

Interaksjonen blir annerledes, dynamikken endres og oppleves kunstig. I undersøkelsene fant vi også ut at samarbeidet er blitt dårligere etter innføringen av hjemmekontor i mars 2020.

I intervjuene vises det til at den sosiale arenaen på mange måter blir borte. De små spontane treffene med kollegaer i løpet av en arbeidsdag eksisterer ikke. I tillegg oppleves

det for mange som om terskelen for å ringe eller invitere til 1-1 møte er høyere når man sitter på hjemmekontor. Det er flere som oppgir at de blir mer utmattet av mange videomøter og at det tærer på motivasjon og helse.

## 6.2 Forskningsspørsmål 2

*«Kan digitale pauser benyttes for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet?»*

Våre funn viser at digitale pauser oppleves lite sosialt byggende. Dette er nært knyttet til at kommunikasjonen mangler flyt og vanlig dynamikk og det er umulig ha flere parallelle samtaler slik man vanligvis kan ha i pauser. Deltakerne opplever disse pausene som kunstige.

Undersøkelsen viser likevel til at digitale pauser har en effekt. Da de som deltok i slike pauser generelt var mer fornøyd med samarbeidet fra hjemmekontor, enn de som ikke deltok.

## 6.3 Problemstilling

*“Hvordan påvirkes arbeidsmiljøet av at alle ansatte sitter på hjemmekontor over lang tid? Kan det psykososiale arbeidsmiljøet ivaretas via videomøter?”*

Våre funn viser at arbeidsmiljøet påvirkes på mange områder når alle over lengre tid må jobbe hjemmefra. Både kommunikasjon, samarbeid, fysisk og psykisk belastning samt fordelingen av arbeidstiden påvirkes av den langstrakte tiden med hjemmekontor som vi nå har hatt på grunn av pandemien.

Noen trives godt på hjemmekontoret og setter pris på fleksibiliteten og mer selvbestemte arbeidsrutiner, mens andre kjenner på lite motivasjon og større tretthet knyttet til digitale møter. Ut i fra våre resultater ser vi at ønske om å kunne fortsette med hjemmekontoret er sterkest blandet den yngre arbeidsgruppen som har barn. I spørreundersøkelsen vår ønsket syv av ti seg tilbake til kontoret når Covid-19 ikke lenger utgjør en trussel. En av fire ønsker å fortsette med hjemmekontor etter Covid-19.



Forskningen vår tyder på at det psykososiale arbeidsmiljøet i liten grad kan ivaretas via videomøter.

## 6.4 Videre forskning

Ved videre forskning kan det være aktuelt å undersøke andre avdelinger ved de bedriftene vi har intervjuet for å se om funnene i denne oppgaven går igjen og preger organisasjon. Videre hadde det også vært interessant å undersøke om disse funnene preger andre bedrifter som nå har eller har hatt hjemmekontor på grunn av pandemien. Vi fikk ikke mulighet til å se hva som blir resultatet av høringsforslaget hos Regjeringen og det kunne vært aktuelt å sett hvilken påvirkning resultatet av høringsforslaget ville hatt på en fremtidig undersøkelse.

Det er flere ting som tyder på at hjemmekontor vil bli mer og mer vanlig i framtidens arbeidsliv. Allerede er det bedrifter som satser stort på hjemmekontor som standard og peker på alle fordelene dette gir. Blant annet har GitLab i USA med 1300 ansatte innført hjemmekontor for alle (Hillestad, 2021). Det vil være interessant for fremtidige undersøkelser å se på hvordan utviklingen både innen teknologi og samhandling tilrettelegges for hjemmekontor.

Et annet sosialt forhold som kunne vært aktuelt å ta med i en fremtidig undersøkelse er effekten av tilbakemeldinger på arbeidet. Da det kan tenkes at det fra et hjemmekontor er enda viktigere med tilbakemeldinger fra arbeidsgiver for å sørge for effektiviteten og opprettholde arbeidstilfredshet. Man kan stille spørsmål om det er forskjell på å trives på hjemmekontor og på å trives i jobben fra hjemmekontor.

# Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Abstrakt forlag AS.
- Andersen, H., & Kaspersen, L. B. (2013). *Klassisk og moderne samfunnsteori* (5th ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2005, 06 17). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. Lovdata. Hentet fra 05 04, 2021, fra [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_5#%C2%A74-3](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#%C2%A74-3)
- Arbeidstilsynet. (2021, 05). *Psykososialt arbeidsmiljø*. Arbeidstilsynet. Hentet 05 07, 2021, fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo>
- Asmelash, L. (2020, 03 27). *Why Walmart is seeing increased sales for tops, but not bottoms during the coronavirus crisis*. CNN. Hentet 03 31, 2021, fra <https://edition.cnn.com/2020/03/27/business/walmart-tops-bottoms-sales-trnd/index.html>
- Balsvik, E., & Solli, S. M. (2018). *Introduksjon til samfunnsvitenskapene* (3rd ed.). Universitetsforlaget.
- Bang, H. (1995). *Organisasjonskultur* (3rd ed.). Henning Bang og TANO AS.
- Bloom, N. (2020, 06). *How working fra home works out*. Stanford Institute for Economic Policy Research. Hentet 04 18, 2021, fra <https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out>
- Grint, K., & Nixon, D. (2015). *The sociology of work* (4th ed.). Keith Grint & Darren Nixon.
- Hafstad, K. (2018). *"Den friske arbeidsplassen" en salutogen tilnærming til nærvær på arbeidsplassen* [Masteroppgave]. Brage Inn. Hentet 05 06, 2021, fra <https://brage.inn.no/inn-xmlui/bitstream/handle/11250/2573163/Hafstad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet* (4th ed.). Cappelen Forlag.
- Hillestad, L. K. (2021, 01 09). *Har bygget milliardbedrift – helt uten kontor*. e24.no.  
Hentet 01 05, 2021, fra  
<https://e24.no/naeringsliv/i/41EAKe/har-bygget-milliardbedrift-helt-uten-kontor>
- Hognestad, A. S., & Valen, S. (2016). *"En møteguide for arbeidslivet" En kvalitativ studie om hvordan møtedeltakere endrer oppførselen sin under elektroniske arbeidsmøter i forhold til fysiske arbeidsmøter*. UiT.  
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/9585/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Høring – forslag til endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem*.  
(2021, 04 27). Regjeringen. Hentet 04 29, 2021, fra  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing-forslag-til-endringer-i-forskrift-om-arbeid-som-utføres-i-arbeidstakers-hjem/id2844149/>
- International Labour Organization. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. International Labour Office.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765806.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf)
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2nd ed.). Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (1997). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4th ed.). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Karlsen, J. E. (2018). *Visjoner for det gode arbeidsliv: Arbeidsmiljøloven i samfunnsvitenskapelig lys*. Cappelen Damm AS.

- Lee, J. (2020, 11 17). *A Neuropsychological Exploration of Zoom Fatigue*. Psychiatric Times. Hentet 01 25, 2021, fra <https://www.psychiatristimes.com/view/psychological-exploration-zoom-fatigue>
- Nergaard, K. (2020, 04). Hjemmekontor og digitale løsninger. *FAFO faktaflak*, (April 2020), 4. <https://www.faf.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- NTNU. (2021, 04 06). *Psykososialt arbeidsmiljø*. NTNU. Hentet 05 04, 2021, fra <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Psykososialt+arbeidsmilj%C3%B8>
- Ramachandran, V. (2021, 02 23). *Stanford researchers identify four causes for 'Zoom fatigue' and their simple fixes*. Stanford news. Hentet 04 28, 2021, fra <https://news.stanford.edu/2021/02/23/four-causes-zoom-fatigue-solutions/>
- Schiefloe, P. M. (2019). *Mennesker og samfunn* (3rd ed.). Vigmostad & Bjørke AS.
- Sjølie, E. (2020, 08 05). *Den skjulte trusselen på hjemmekontoret*. Gemini - Forskningsnytt fra NTNU og Sintef. Hentet 04 24, 2021, fra <https://gemini.no/2020/08/den-skjulte-trusselen-pa-hjemmekontoret/>
- Stami. (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/content/uploads/2018/06/Faktaboka-2018.pdf>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt. (n.d.). *Hva er arbeidsmiljø?* Statens arbeidsmiljøinstitutt. Hentet 05 04, 2021, fra <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>
- Statistisk sentralbyrå. (2021, 02 24). *209 000 ansatte med avtale om hjemmekontor*. Statistisk sentralbyrå. Hentet 04 22, 2021, fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/209-000-ansatte-med-avtale-om-hjemmekontor>
- Sternheimer, K. (2020, 05 04). *When Back Stage becomes Front Stage: Goffman's Dramaturgy in the Age of Teleconferencing*. Everyday Sociology Blog. Hentet 01

25, 2021, fra

<https://www.everydaysociologyblog.com/2020/05/when-back-stage-becomes-front-stage-goffmans-dramaturgy-in-the-age-of-teleconferencing.html>

Store norske leksikon. (2019, 01 22). *kvantitativ*. Store Norske Leksikon. Hentet 04 24, 2021, fra <https://snl.no/kvantitativ>

UIO - Senter for byplanlegging og miljø. (2020, 11 01). *Byplanlegging etter koronakrisen*.

UiO. Hentet 04 30, 2021, fra

<https://www.sum.uio.no/include/forskning/prosjekter/forskerprosjekter/byplanlegging-etter-covid-19/>

Vikestrand, R. P. N. (2018, 06 01). *Master*. NTNU Open. Hentet 01 28, 2021, fra

<https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2559450/Vikestrand%2c%20Ragnhild%20Petrine%20Nilsen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wadel, C. (1999). *Kommunikasjon : et mangfoldig samspill*. SEEK A/S.

[https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2013013008041?page=5](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2013013008041?page=5)

# Vedlegg 1

## Spørreundersøkelse

Vi ønsker å sende ut spørreundersøkelsen ut til bedrifter som i stor grad har benyttet hjemmekontor det siste året. Det er vanskelig å vite på forhånd hvor mange respondenter vi vil få, dermed må vi i etterkant vurdere om dette er godt nok grunnlag, om vi trenger en ny undersøkelse eller om vi baserer oss på intervjuene. Vårt håp er at mellom 20-30 personer vil besvare undersøkelsen.

### Spørreskjema:

- Kjønn
  - Mann
  - Kvinne
  
- Alder
  - 20-30
  - 30-40
  - 40-50
  - over 60
  
- Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?
  - Over 1 år
  - Et halvt år
  - Mindre enn et halvt år
  
- Hadde du hjemmekontor før Covid-19?

- Aldri
  - Sjeldent
  - Månedlig
  - Ukentlig
  
- Har du deltatt i digitale kaffepauser, hvis ja hvor ofte?
  - Daglig
  - 1-2 ganger i uken
  - Sjeldnere
  - Har ikke deltatt
  
- Hvor godt synes du digitale kaffepauser fungerer?
  - Dårlig
  - Mindre bra
  - Bra
  - Ganske bra
  - Veldig bra
  
- I hvor stor grad føler du at du får kommet til ordet på digitale kaffepauser?
  - Mindre enn før
  - Samme som før
  - Mer enn før
  
- Hvor lenge varer en digital kaffepause?
  - 5-10 minutter
  - 10-20 minutter

- mer enn 20 minutter
  - Lengden varierer
  
- I hvor stor grad opplever du digitale kaffepauser som et avbrekk fra arbeidet?
  - I svært liten grad
  - I liten grad
  - Vet ikke
  - I stor grad
  - I svært stor grad
  
- I hvor stor grad opplever du digitale kaffepauser som sosialt byggende?
  - I svært liten grad
  - I liten grad
  - Vet ikke
  - I stor grad
  - I svært stor grad
  
- Hvordan opplever du generelt at samarbeidet med kolleger fungerer fra hjemmekontoret?
  - Dårligere
  - Som før
  - Bedre



## Vedlegg 2

### Innledning til intervju

Vi ønsker i våre intervjuer å få fram ærlige og åpne svar. Vi legger opp intervjuene som samtaler mer enn som spørsmål og svar, men sørger likevel for å sitte igjen med svar på det vi vil undersøke.

Her er en veiledende tekst som kan brukes i starten av intervjuene:

*“Vi skriver en bacheloroppgave i sosiologi der vi forsøker å avdekke i hvilken grad digitale kaffepauser kan fungere som sosiale avbrekk fra arbeidet. Det siste året har mange hatt hjemmekontor og dermed ikke fått mulighet til å treffe kollegaer fysisk slik man pleier. Mange arbeidstakere sitter nå i større grad enn tidligere i digitale møter. Vi forsøker å avdekke om digitale pauser fungerer som avbrekk fra arbeidet og om de er sosialt stimulerende.*

*Vi har derfor laget noen spørsmål som vi håper du vil svare på.*

*Din besvarelse vil være helt anonym og dine svar vil ikke kunne sees eller brukes av noen andre enn oss to som gjennomfører intervjuet. Notatene vi gjør under intervjuet vil bli makulert når vi er ferdige med vår oppgave. Dersom det er enkelte spørsmål du ikke ønsker å svare på behøver du selvsagt ikke det, du trenger heller ikke oppgi noen grunn for hvorfor du ikke vil svare. Du kan også når som helst avslutte intervjuet.“*

### Spørsmål med åpne svaralternativ..

- Hvor lenge har du hatt hjemmekontor?
- Hadde du hjemmekontor før Covid-19?
- Har du deltatt i digitale kaffepauser? Hvis ja, hvor ofte?
- Hva har du savnet mest med å ikke være fysisk på kontoret?
- Hvordan opplever du det å bruke mye tid i videomøter?

- Hva slags avbrekk/pauser pleier du å ha i løpet av en dag?
- Hvordan opplever du at samholdet i ditt team har utviklet seg?
  - Har det blitt bedre eller dårligere på noen måte?
  
- Opplever du større belastning/tretthet de dagene det er mange videomøter (kontra de dagene det er færre) ?
- Opplever du at digitale kaffepauser skiller seg vesentlig fra digitale møter?
- Hvor lenge varer i gjennomsnitt en digital kaffepause?
- Hvordan fungerer digitale kaffepauser for deg?
- Hva forventer du å få ut av digitale kaffepauser?
- Opplever du at det sosiale miljøet ivaretas ved bruk av videomøter?
- Hvordan pleier du vanligvis å koble av fra arbeidet når du er på kontoret?
- Hvordan synes du generelt digitale pauser fungerer (opplever du å få noe igjen)?

Kort gjennomgang av svarene, har vi forstått deg riktig, har du noe å tilføye?