

A photograph of a modern home office. In the center, a silver laptop sits on a light-colored wooden desk. To the left, a wooden chair with a curved back is visible. In the background, a window sill holds three small potted plants in wooden containers. To the right, a large monitor is partially visible. The overall aesthetic is clean, minimalist, and natural.

Hjemmekontor, arbeidsmiljø og helse

Jan Olav Christensen, forsker, PhD
Lars-Kristian Lunde, forsker, PhD

Gruppe for arbeidspsykologi og -fysiologi (APF)
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Denne presentasjonen

1. Hjemmekontor -> arbeidsmiljø
2. Hjemmekontor -> helse





(Psykososialt) Arbeidsmiljø

Ofte sagt:

- “Hvordan man har det på jobb”
 - “Hvordan man trives på jobb”
 - “Det sosiale, hvordan man snakker til hverandre”
-
- “Arbeidsforholdene her er elendige! Jeg hadde sluttet for lenge siden hadde det ikke vært for at arbeidsmiljøet er så bra!”

- Psykososiale *arbeidsbetingelser/arbeidsforhold*

- **ARBEIDS-MILJØ:** Omstendighetene og situasjonen arbeidet utføres i.
 - Sosiale interaksjoner og samspill

- **ARBEIDS-INNHOLD:** Hva vi gjør, hvilke oppgaver, og hvilken mening arbeidet gir.
 - Individuell opplevelse av arbeidsoppgaven

[Hjem](#) / [Hva er arbeidsmiljø?](#) / Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

Hva er psykososialt arbeidsmiljø?

STAMI forsker på en rekke faktorer i arbeidet som til sammen utgjør psykososialt arbeidsmiljø. Her finner du en oversikt over disse faktorene.

KONTAKT



Håkon A. Johannessen
Gruppeleder/forsker
+47 23 19 51 48
hakon.johannessen@stami.no

PUBLISERT

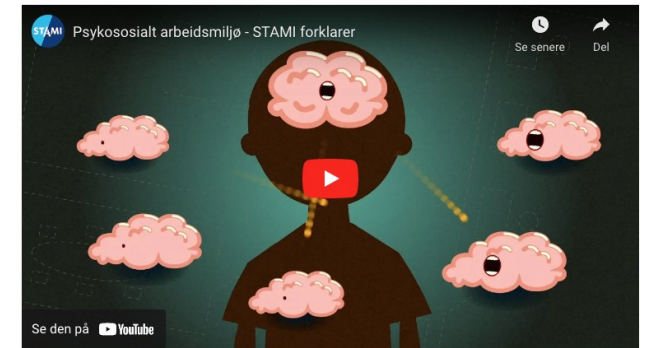
18. mars 2021

RELEVANTE KUNNSKAPSSOPPSUMMERINGER

[Lang arbeidstid og ulykkesrisiko](#)

[Digitalisering og ny teknologi - effekter på arbeidsmiljø og helse](#)

[Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapssoppsumming](#)



Hvordan arbeidet organiseres har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidssituasjon, og for samhandlingen på jobb.

Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold. *Sosiale arbeidsfaktorer* handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb. Samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø brukes om disse to aspektene ved arbeidet.

Det psykososiale arbeidsmiljøet påvirker helse, arbeidsevne, trivsel og produktivitet.

Gode psykososiale arbeidsbetingelser

Noen universale kjennetegn:

- Mulighet til å bruke ferdigheter og kompetanse man har
- Samarbeid og sosial kontakt
- Et rimelig rom for selvbestemmelse og innflytelse på egen arbeidssituasjon (autonomi)
- Formål og mening – ut over lønn!





Når arbeidstakere går fra å jobbe månedlig eller sjeldnere på hjemmekontor til ukentlig, synker opplevelsen av mening i jobben, ifølge ny rapport.

Maskot / Scanpix

Opplevelsen av mening med jobben synker i takt med hyppigheten av hjemmekontor

Ny forskningsrapport påviser fordeler og ulemper ved bruk av hjemmekontor.



BY VIVEK MURTHY

WORK AND THE LONELINESS EPIDEMIC

Reducing isolation at work is good for business.

 THE LINEUP

Hva sier forskningen?

STAMIs gjennomgang av forskning (pre-covid):

Arbeid hjemmefra forbundet med:

- Høyere jobbtilfredshet og selvopplevd produktivitet
 - Profesjonell isolasjon
 - Mer arbeid utenfor kjernetid
 - Ubalanse mellom jobb og privatliv
-
- Svakt kunnskapsgrunnlag
 - Amerikanske tverrsnittstudier av lav kvalitet
 - Viktige arbeidsmiljøfaktorer ikke inkludert!



The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review

Jolien Vleeshouwers¹ · Lise Fløvik¹ · Jan Olav Christensen¹ · Håkon A. Johannessen¹ · Live Bakke Finne¹ · Benedicte Mohr¹ · Ingrid Løken Jørgensen¹ · Lars-Kristian Lunde¹

Received: 22 April 2022 / Accepted: 12 June 2022
© The Author(s) 2022

Abstract

Objective Telework from home (TWFH) has become routine for many, yet research on how this may affect the psychosocial work environment is sparse. To understand the effects that TWFH may have on the psychosocial work environment, this systematic literature review identified, evaluated, and summarized findings on the association of TWFH with factors of the psychosocial work environment.

Methods Searches were conducted in MEDLINE, Embase, Amed, PsycINFO, and PubMed. The topic of the study reflected TWFH, and subjects should be office workers employed at a company. Outcomes should reflect psychosocial work environment factors. Inclusion criteria stated that studies should be primary, quantitative, and published in a peer-reviewed journal. English language publications dating from January 2010 to February 2021 were included. Risk of bias was assessed using the Newcastle–Ottawa scale (NOS) and quality of overall evidence using Grading of Recommendations Assessment, Development and Evaluation (GRADE).

Results Searches resulted in 3354 publications, and after screening rounds 43 peer-reviewed original studies satisfying predetermined inclusion and exclusion criteria were included. Fourteen individual psychosocial work environment outcome categories were studied. Limited overall evidence to support effects of TWFH on the included work environment outcomes, with evidence being rated either of low or very low quality. Flexibility and autonomy are discussed as potential mediating variables in the relationship between TWFH and the psychosocial work environment.

Conclusion There is a lack of high-quality research investigating effects of TWFH on the psychosocial work environment. To suggest TWFH guidelines or recommendations, there is a need for research with high-quality longitudinal designs, precise measures of time use and location of work, and validated measures of factors known to be of importance.

PROSPERO registration number CRD42021233796.

Keywords Working from home · Telework · Telecommuting · Remote work · Psychosocial work environment

Introduction

With increased globalization, technological progress, and digitalization the previous decades, a large part of the international working life has been introduced to significant transitions. The new aspects introduced have altered both the content of work and how it is organized and carried out (Kingma 2019). One remarkable event is the introduction of telework solutions, which have been implemented since

the 80s, when technological innovations made such distant working solutions a possibility (Shamir and Salomon 1985). For this type of work arrangements, different terminologies, such as remote working, telework, flex-work, and working from home, are often used interchangeably. However, important differences exist, both in nature of the physical location of the work, as well as in the implied flexibility and choice by the employee. Distinctively, telework would be a subcategory of remote work and can be defined as “the use of telecommunications technology to partially or completely replace the commute to and from work”, with the work site typically being an office building provided by employer. Telework from home (TWFH) would be a further specification, indicating that the telework is being performed from home

Lars-Kristian Lunde
Lars-Kristian.Lunde@stami.no

¹ National Institute of Occupational Health, P.O. Box 5330 Majorstuen, 0304 Oslo, Norway

Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health

by Stein Knardahl, PhD, MD,¹ Jan Olav Christensen, PhD¹



Seneste systematiske kunnskapsgjennomgang (upublisert)

Hva har blitt forsket på?

- Arbeid/privatliv-balanse, 16 studier
- Arbeidsintensitet og arbeidstid, 14
- Emosjonelle krav, 14
- Sosiale relasjoner i jobben, 13

Konklusjoner

- **Både positive og negative effekter**
 - Kommer an på grad av autonomi
 - «Empowerment/enslavement»
- Mangelen på longitudinelle studier gjøre det umulig å si noe om effekter over tid
- Kan ikke si sikkert hvem denne forskningen er gyldig for

1

2

3

4

5

6

Part-time or full-time teleworking? A systematic review of the psychosocial risk factors of telework from home

7

Evelise Dias Antunes^{1,2¶#a}, Leonardo Rodrigues Thomaz Bridi^{1,3¶}, Marta

8

Santos^{4&}, Frida Marina Fischer^{5&#b}

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

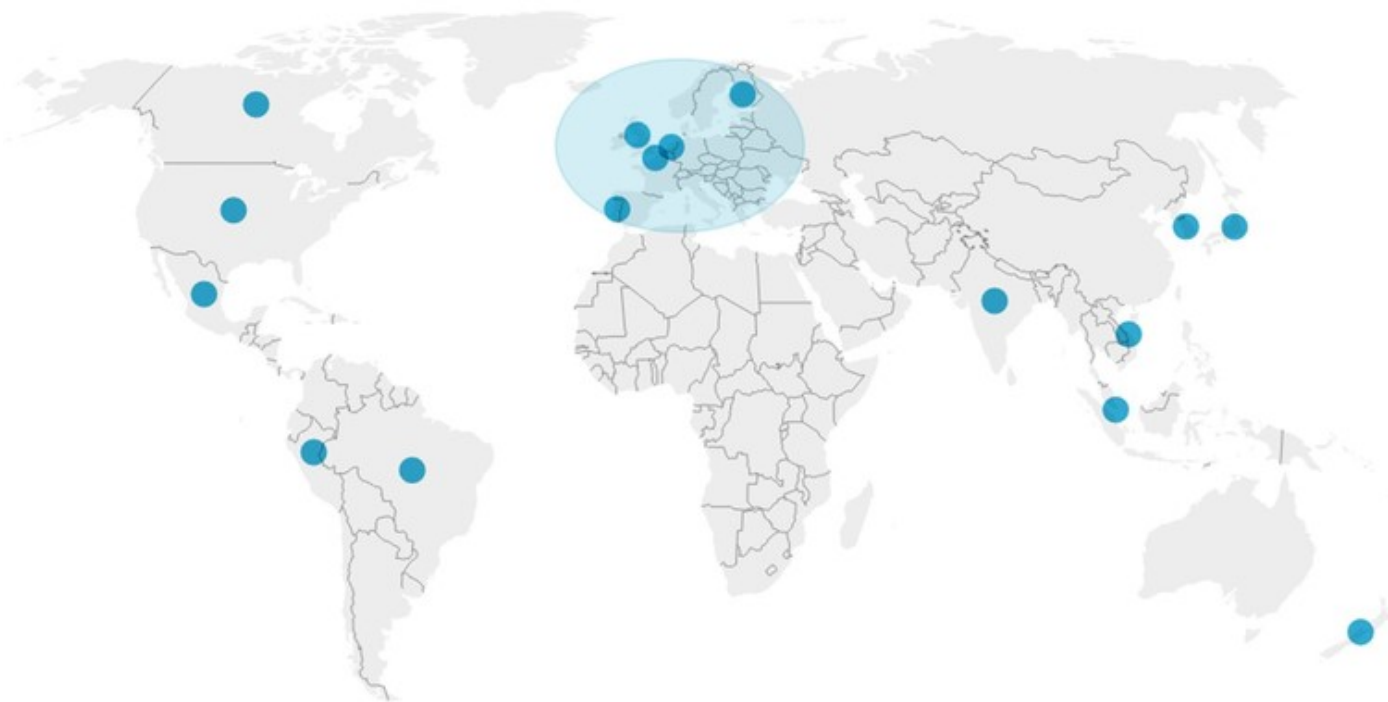
20

21

22

23

24



TElewoRkRelAted stress (TERRA) (Gualano og medarbeidere, 2022, upublisert)

- TERRA = «fysisk og psykisk stress forbundet med fjernarbeid, inkludert problemer med å håndtere ny informasjons- og kommunikasjonsteknologi (technostress)»
- 36 inkluderte artikler viser at det å jobbe hjemmefra fulltid *når det var pandemi* var forbundet med høyere nivåer av denne typen «stress»

TElewoRk-RelAted Stress (TERRA) as an emerging problem during the Covid-19 Pandemic: a Systematic Review

Maria Rosaria Gualano¹, Paolo Emilio Santoro², Ivan Borrelli¹, Maria Francesca Rossi¹, Carlotta Amantea¹, Alessandra Daniele¹, Umberto Moscato³

¹ Università Cattolica del Sacro Cuore, Section of Occupational Medicine, Department of Health Sciences and Public Health, Rome, Italy, ² Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS, Department of Woman and Child Health and Public Health, Rome, Italy, ³ Università Cattolica del Sacro Cuore, Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS, Department of Health Sciences and Public Health, Section of Hygiene and Occupational Health, Rome, Italy

Introduction: In recent years, due to the COVID-19 Pandemic, an increasing number of people were forced to stay at home. Working from home seems to have resulted in an increase of TElewoRk-RelAted stress (TERRA), defined as physical and mental stress due to telework, including the inability to cope with new information and communication technologies in a healthy manner, recognized as technostress. TERRA is a primary concern for Occupational Health worldwide, affecting psychophysical health and productivity. The aim of this systematic review is to determine if and how telework has actually increased TERRA levels in workers and its impacts, during the COVID-19 Pandemic.



TECHNOSTRESS!

Your PC ran into a problem and needs to restart. We're just collecting some error info, and then we'll restart for you.

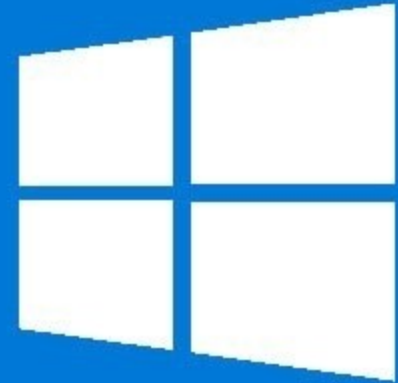
20% complete



For more information about this issue and possible fixes, visit <https://www.windows.com/stopcode>

If you call a support person, give them this info:

Stop code: CRITICAL_PROCESS_DIED



"Technostress" er forbundet med

- Lav organisasjonstilhørighet
- Lav jobbtfredshet
- Negativ affekt
- Utbrenthet
- Mobbing og trakassering

(Ragu-Nathan m.fl. 2008; Jena 2015; Srivastava, Chandra og Shirish 2015)





- **Opplæring** og **støtte** kan motvirke negative helsekonsekvenser (Ohly og Latour, 2014)
- Nye teknologier kan styrke velvære og engasjement, f.eks. ved å legge til rette for fleksibilitet, jobb-berikelse og autonomi (Liu, Huang og Zhang, 2017)



AUTONOMI ER VIKTIG!

Muligheten til å påvirke egen situasjon - å være selvstyrt - er et grunnleggende psykologisk behov

Nye utviklingstendenser kan svekke eller styrke autonomien



Men *hva* og *hvem* er det forskningen sier noe om?

Spm1: Hva sier forskningen om hjemmekontor og arbeidsmiljø?

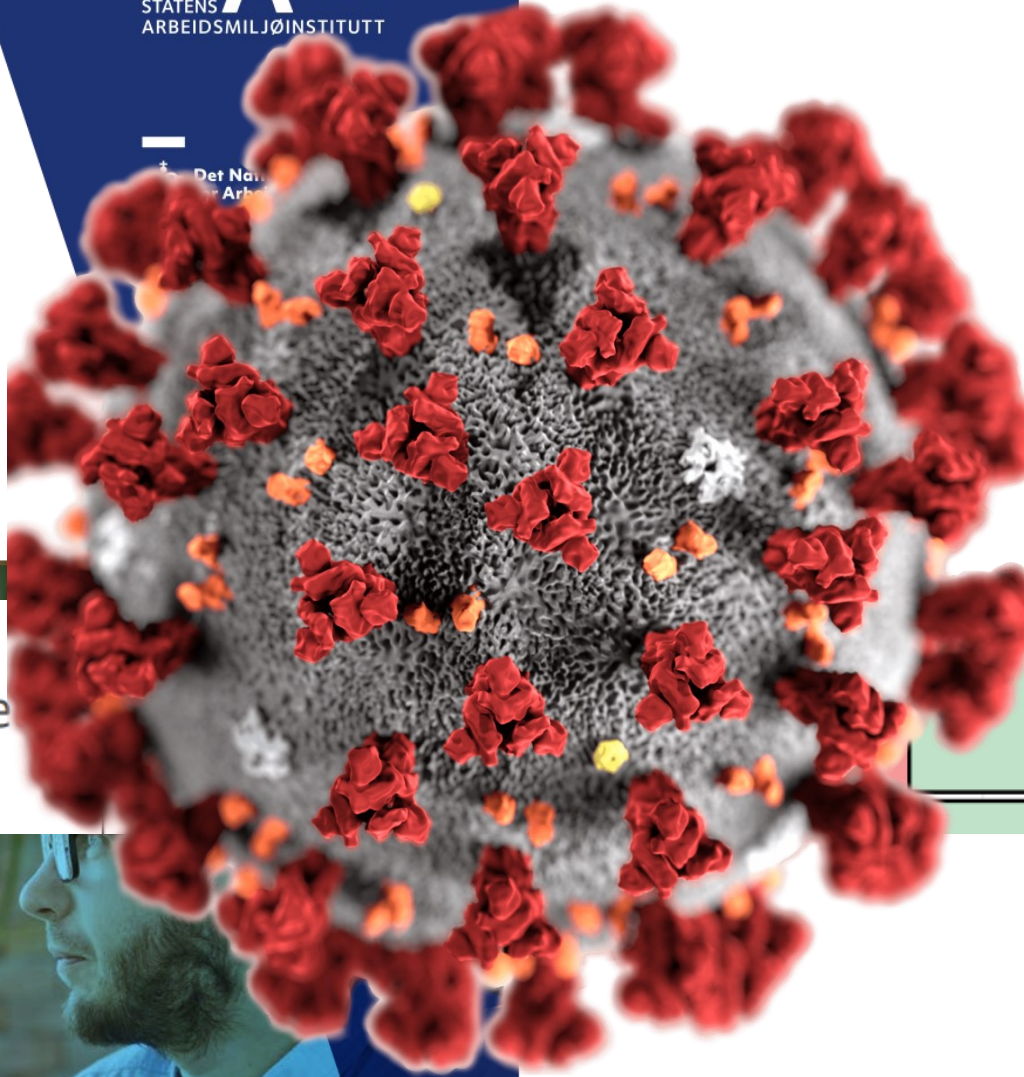
Spm2: ... *i Norge/Norden?*

Spm3: ... *post-Covid-19?*

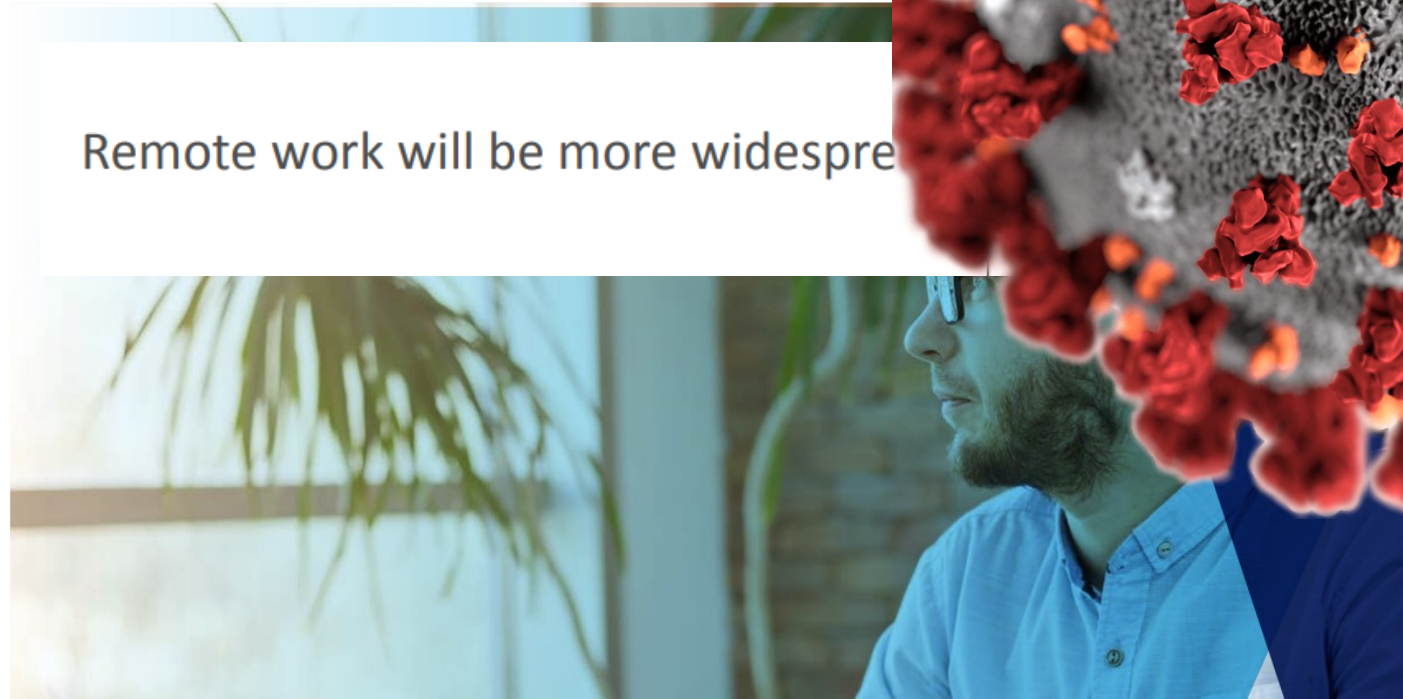


Future of work – Work environment and occupational health

A modified Delphi survey of work
environment experts in Norway and
Denmark



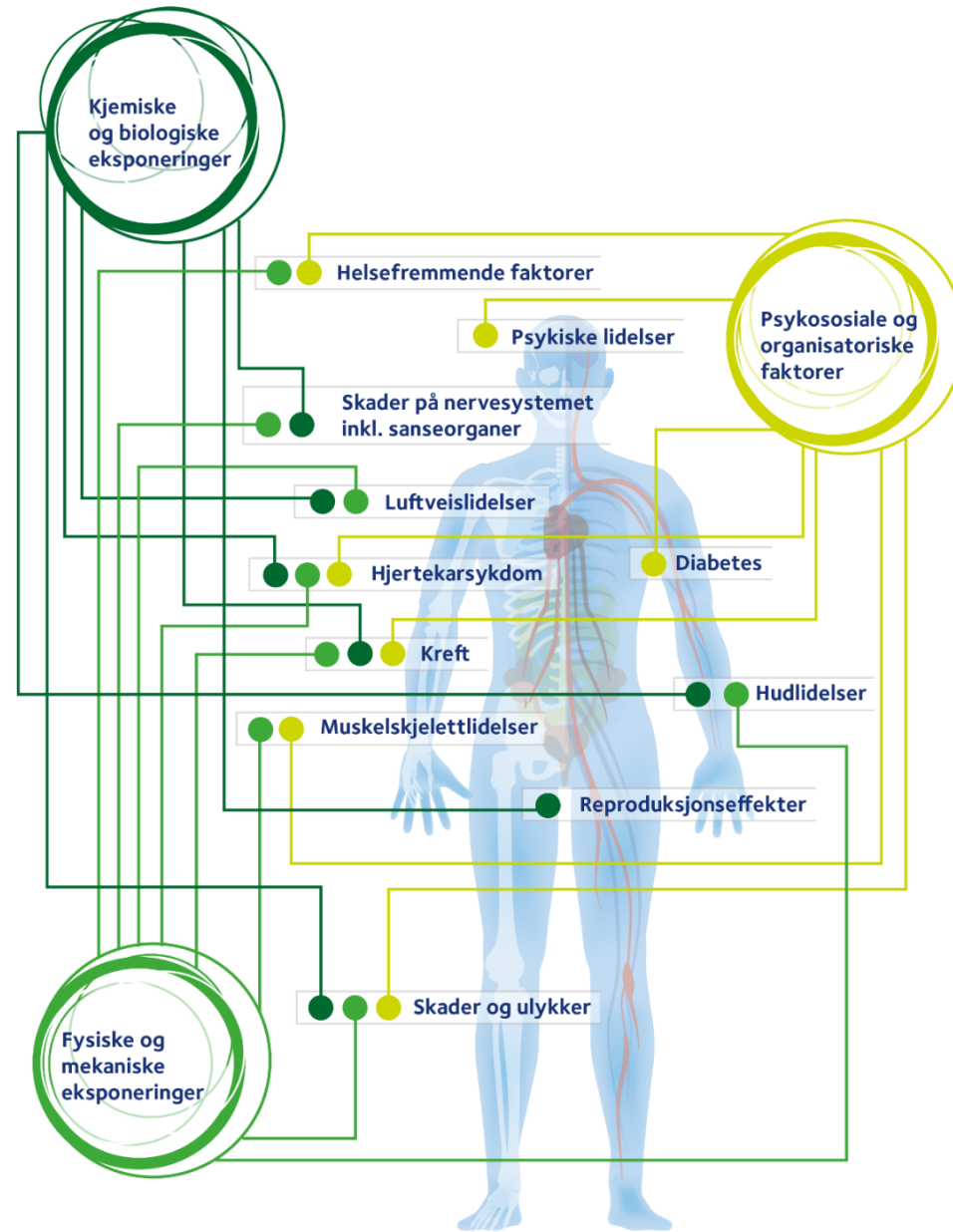
Remote work will be more widespread

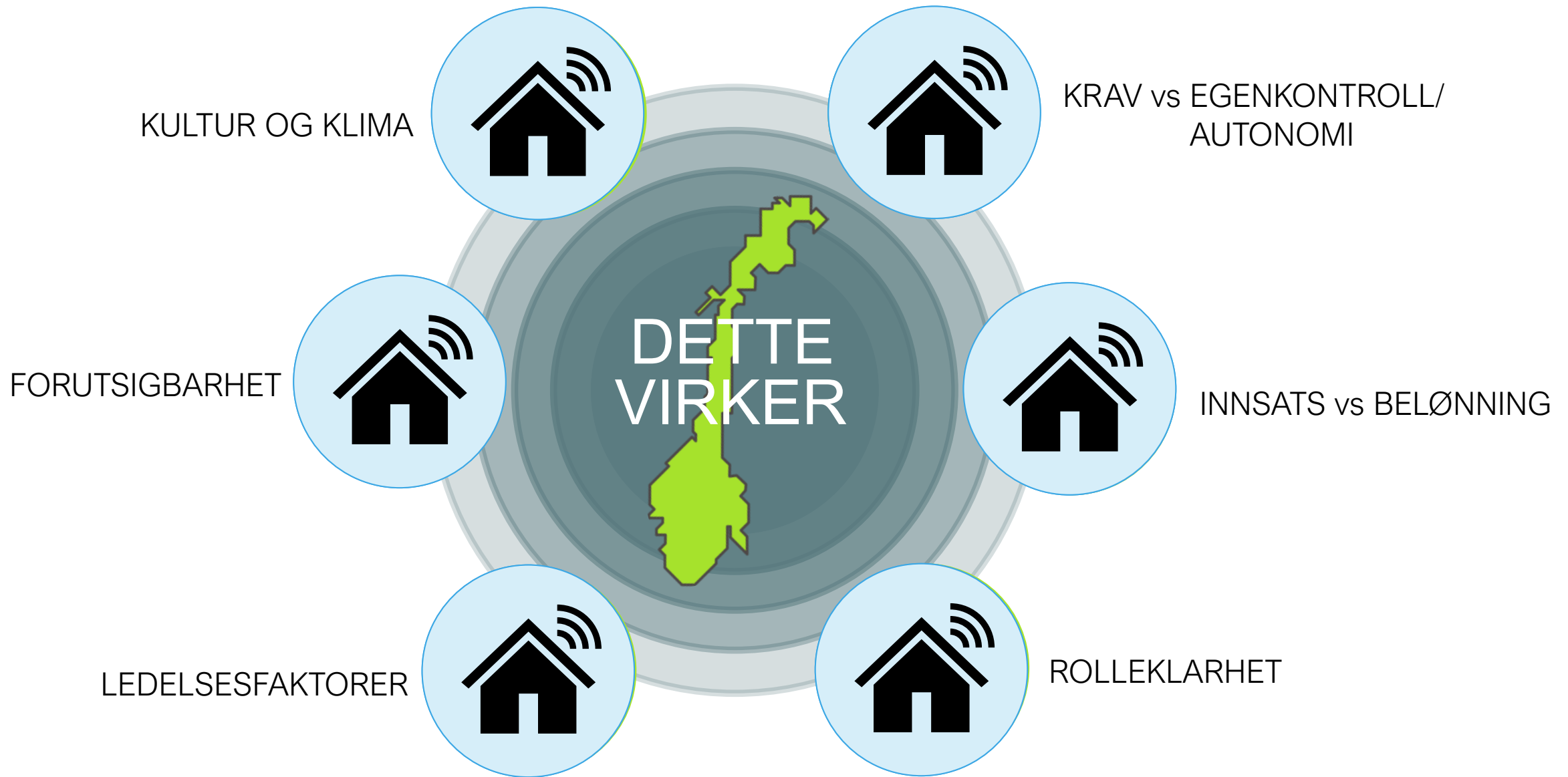


Hjemmekontor og helse - hva sier forskningen?



Arbeidsmiljø har betydning for helse









MER TID: Senioringeniør i Bane Nor Mona Opsahl sier at hverdagen ofte gikk i ett før coronapandemien. Nå har hun hatt hjemmekontor siden mars, og dagene har blitt langt roligere. Foto: Privat

Vil fortsette med hjemmekontor: – Har blitt mindre stress

FORBESWOMEN • EDITORS' PICK

Remote Work Shown To Significantly Improve Mental Health, 80% Prefer Flex Options Post-Pandemic

Brianna Wiest Former Contributor
I cover stories on emotional intelligence and millennial trends.

Sep 11, 2020, 10:32am EDT





Økende stress, redusert trivsel og manglende balanse mellom jobb og fritid er noen av effektene av hjemmekontor. Foto: iStock/NTB Kommunikasjon

NY KARTLEGGING:

Etter ti måneder med hjemmekontor er det slitasje

Etter at store deler av befolkningen har jobbet hjemmefra i snart ti måneder, begynner flere å merke slitasjen. Økende stress, redusert trivsel og manglende balanse mellom jobb og fritid er noen av effektene av hjemmekontor.

Fire av fem synes det er tyngre å jobbe hjemmefra

Kun én av fem jobber bedre hjemmefra enn på kontoret, viser en ny undersøkelse. Flere kvinner enn menn har hjemmekontor.



Å gå på hjemmekontoret er blitt en vanlig foreteelse for mange nordmenn. Men flere kvinner enn menn jobber hjemmefra under koronakrisen. Foto: Thomas Brun / NTB scanpix



Fersk undersøkelse: Nei takk til fast hjemmekontor

De fleste ønsker ikke å ha hjemmekontor på daglig basis når smittefaren er over. Det viser en ny undersøkelse fra Transportøkonomisk institutt (TØI).

Av STELLA BUGGE
24. september

Why working from home could be bad for your health



Could Working Remotely Be As Bad For Your Health As Smoking?

Some psychologists believe that social isolation could be the cause for a lot of health problems.



BBC

2013

Men hva er egentlig



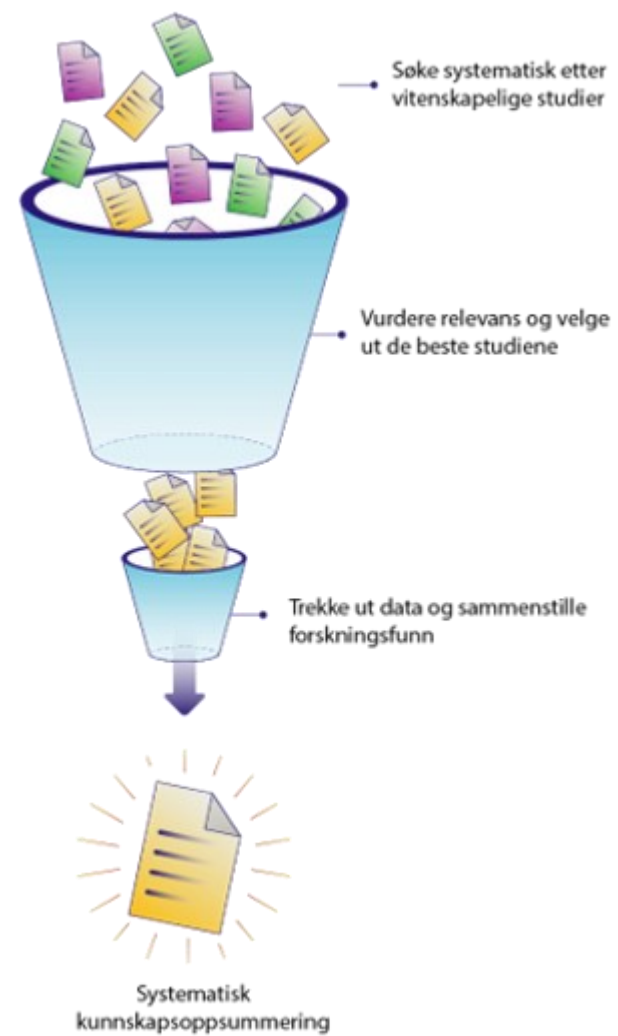
?

Nr. 3 / Årgang 22 (2021) / STAMI-rapport / ISSN nr. 1502-0932

STAMI
STATENS
ARBEIDSMILJØINSTITUTT

Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø

En systematisk kunnskapsoppsummering



RESEARCH

Open Access

The relationship between telework from home and employee health: a systematic review



Lars-Kristian Lunde^{1*}, Lise Fløvik¹, Jan Olav Christensen², Håkon A. Johannessen², Live Bakke Finne², Ingrid Løken Jørgensen¹, Benedicte Mohr¹ and Jolien Vleeshouwers¹

Funn:

- ✓ Få studier (n=14)
- ✓ Et begrenset antall helseutfall er studert
- ✓ Flertallet av studiene har betydelige metodiske svakheter
- Stort behov for flere og bedre studier for å kunne konkludere om effekter av arbeid hjemmefra på helse

Review

Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice

Julia L. O. Beckel ^{1,*} and Gwenith G. Fisher ^{1,2}

¹ Department of Psychology, Colorado State University, Fort Collins, CO 80523, USA;

gwen.fisher@colostate.edu

² Department of Environmental and Occupational Health, Department of Epidemiology, Colorado School of Public Health, Aurora, CO 80045, USA

* Correspondence: julia.buck@colostate.edu

Work 2022, 10, 839–852
DOI:10.3233/WOR-205239
IOS Press

Review Article

A systematic review of working conditions and occupational health in home office

Milena Sina Wütschert^{a,*}, Diana Romano-Pereira^b, Livia Suter^c,
Hartmut Schulze^c and Achim Elfering^a

^a Institute of Psychology, University of Bern, Bern, Switzerland

^b Institute of Social Work, University of Applied Science of Bern, Bern, Switzerland

^c Institute for Research and Development of Collaborative Processes, FHNW University of Applied Sciences and Arts Northwestern of Switzerland, Olten, Switzerland

Oakman et al. *BMC Public Health* (2020) 20:1825
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

BMC Public Health

RESEARCH ARTICLE

Open Access

A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?



Jodi Oakman, Natasha Kinsman, Rwth Stuckey, Melissa Graham and Victoria Weale

839

Coronavirus (COVID-19) pandemic has resulted in changes to the working arrangements of

work
conditions
occupational
health
and
well-being



Review

The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review

Rahman Shiri^{*@}, Jarno Turunen[@], Johanna Kausto, Päivi Leino-Arjas, Pekka Varje, Ari Väänänen and Jenni Ervasti

Finnish Institute of Occupational Health, P.O. Box 18, Työterveyslaitos, FI-00032 Helsinki, Finland; jarno.turunen@ttl.fi (J.T.); johanna.kausto@ttl.fi (J.K.); paivi.leino-arjas@ttl.fi (P.L.-A.); pekka.varje@ttl.fi (P.V.); ari.vaananen@ttl.fi (A.V.); jenni.ervasti@ttl.fi (J.E.)

* Correspondence: rahman.shiri@ttl.fi

Abstract: The effect of flexible work on mental health is not well known. The aim of this systematic review was to assess the effects of employee-oriented flexible work on mental health problems and associated disability. Literature searches were conducted in the PubMed, Scopus, Web of Sciences, Cochrane Library, PsycINFO, ProQuest and EconPapers databases from their inception through October–November 2020. Sixteen studies on the associations of worktime control, working from home, or flexible working arrangements with mental health related outcomes were included in the review: one cluster randomized controlled trial, two non-randomized controlled trials, two cross-over studies, and 11 prospective cohort studies. Three reviewers independently assessed the methodological quality of the included studies and extracted the data. The included studies differed in design, intervention/exposure, and outcome, so meta-analysis was not carried out and qualitative results were reported. A few prospective cohort studies found that low employees' control over worktime increases the risk of depressive symptoms, psychological distress, burnout, and accumulated fatigue.

A stylized illustration of a human foot in shades of tan and brown, stepping down onto a pile of broken, jagged eggshells. The scene is set against a solid blue background, all contained within a white circular border. The eggshells are rendered in various shades of brown and tan, with sharp, irregular edges representing the broken pieces.

Trå forsiktig!

- ✓ Balanser mengde
- ✓ Mulighet til å gå på jobb
- ✓ Forenlig med arbeidsoppgavene

Arbeid hjemmefra under pandemien

- ✓ Ledere synes det er vanskelig å følge opp ansatte, og ansatte opplever også mindre oppfølging og tilbakemelding
- ✓ Ansattes opplevelse av mening i jobben synker med hyppigheten
- ✓ Sammenheng mellom hjemmekontor og lavere sykefravær og lavere utbrenthet
- ✓ Hjemmekontor er ikke en uniform arbeidssituasjon





Working at home and alcohol use

Morten Birkeland Nielsen*, Jan Olav Christensen, Stein Knardahl

National Institute of Occupational Health

ARTICLE INFO

Keywords:

Telework
Telecommuting
Flexible work arrangements
Substance use
Drinking

ABSTRACT

Working at home has become a frequent work arrangement following the COVID-19 pandemic known about how working at home influence alcohol use among employees. This study examined the association between working at home at least 15 h per week and alcohol consumption using data from a large cross-sectional sample of Norwegian employees (N = 14,728). Data were collected between 2004 and 2019 and analyzed using ordinal logistic regressions. Working at home for >15 h per week was significantly associated with higher alcohol consumption (OR 1.67, 95% CI: 1.30 – 2.16). The association remained significant after adjusting for age, sex, position, and educational level. Working at home may facilitate alcohol use that otherwise would not occur. Organizations must ensure that policies and procedures are in place to prevent alcohol use during working hours among employees working at home.



Scand J Work Environ Health 2022;48(5):380-390

Published online: 26 Apr 2022, Issue date: 01 Jul 2022

doi:10.5271/sjweh.4027

Working from home during the COVID-19 pandemic and its longitudinal association with physical activity and sedentary behavior

by Loef B, van Oostrom SH, van der Noordt M; Lifelines Corona Research initiative, Proper KI

In this large longitudinal study, home workers during the COVID-19 pandemic (March 2020-January 2021) were less physically active and more sedentary than before the pandemic compared to workers who worked on location. These results imply that efforts are needed to encourage home workers to engage in sufficient physical activity and to reduce their sitting time in order to promote home workers' health.

Arbeid hjemmefra og alkoholbruk

- ✓ Nær dobbelt risiko for høyere alkoholkonsum blant ansatte som jobbet mer enn 15 timer i uka hjemmefra

Arbeid hjemmefra og livsstil

- ✓ De som jobbet hjemmefra var mindre aktive



Hva med det
fysiske
arbeidsmiljøet?



Å tilrettelegge for et godt arbeidsmiljø er å tilrettelegge for god helse

Økt grad av formalisert dialog og oppfølging av den enkelte ansatte

Muliggjør:

- Innsikt i den enkeltes arbeidsmiljøsituasjon
- Avdekking av arbeidsmiljøproblemer
- Oppfølging av den enkeltes arbeidsmiljøutfordringer
- Forventningsavklaringer, støtte og feedback på arbeidsoppgavene

Hindrer:

- «Individualisering av arbeidsmiljøet»

Det kreves mer innsats av arbeidsgivere og de ansattes representanter for å lykkes med det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet ved fjernarbeid enn i et kontormiljø



Vær også bevisst på...

- Grensene mellom arbeid og privatliv
 - Tar man aldri helt fri når arbeidsplassen flyttes hjem?
- «Teknostress»
 - Er man alltid pålogget når man arbeider hjemmefra, og klarer man å henge med i den teknologiske utviklingen?
- Helse
 - Vanskeligere å se helsemessige utfordringer
 - Helse adferd påvirkes av stress – hva skjer når vi sitter alene?



Ta med dere!

- Fjernarbeid vil sannsynligvis være omfangsrikt fremover
 - Mange fordeler med dette, men ikke nødvendigvis knyttet til arbeidsmiljø, produktivitet, tjenestekvalitet etc.
 - For det er ikke gitt at det nødvendigvis alltid er positivt
 - For den enkelte ansatte
 - For virksomheten
 - For samfunnet
- Den kunnskapsbaserte tilnærmingen til fruktbart fjernarbeid krever fornuftig vekting av:
 - Mengde
 - Type oppgaver
 - Reell valgfrihet