

Ana-Isabella Oen (238289) & Anette Opsal (140054)

Masteravhandling

«Hvilke innvirkning har ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper med fjernarbeid?»



Forord

Denne masteroppgaven fungerer som en avsluttende del av masterstudiet i økonomi og ledelse, med spesialisering i strategi og kompetanseledelse, ved Universitetet i Sørøst-Norge, campus Ringerike. Den er skrevet i løpet av det fjerde og siste semester av studiet.

Høsten 2021 startet arbeidet med forprosjektet som dannet det teoretiske og metodiske grunnlaget for denne masteroppgaven. Etter nesten to år med en studietid betydelig preget av koronapandemien, har det vært liten tvil om pandemien vil ha innvirkning på samfunnet i ettertid. Ikke bare har den påvirket studiet vårt, men også verdenssamfunnet markant. Som kommende siviløkonomer har det vært naturlig å stille spørsmål vedrørende hvordan dette kan påvirke næringslivet som vi senere skal bygge karriere i.

Nysgjerrigheten for hvordan næringslivet møter omstillingen knyttet til fjernarbeid har vokst, og ønsket om å undersøke denne utfordringen har vært stort. Å arbeide med både forprosjektet, og masteroppgaven, har vært utfordrende, mestrende, lærerikt, spennende og ikke minst krevende.

Vi ønsker særlig å takke forelesere vi har hatt de siste to årene som har vært engasjerte og til stede, til tross for to annerledes år preget av digital undervisning og koronapandemien. Vi ønsker i tillegg å rette en stor takk til vår veileder, Søren Obed Madsen, for både konstruktiv kritikk, men også skryt ved behov. Du har utvist stort engasjement og interesse for masteroppgaven vår og vært tilgjengelig kontinuerlig.

Videre ønsker vi å takke IT for bistand med Nvivo 11, og biblioteket for bistand med kilder og referanser. Ikke minst ønsker vi å takke informantene våre for gode og utfyllende svar. Uten dere ville denne masteroppgaven rett og slett ikke vært mulig.

Sist, men ikke minst ønsker vi å takke våre foreldre, samboer og søsken som har bidratt med motivasjon og støtte i overveldende tider.

Vi håper at du som leser denne studien finner den lærerik og spennende.
(Bergen, 01.juni).

Sammendrag

Kunnskapsarbeid har muliggjort fjernarbeid, og sammen med økt digitalisering har fjernarbeid blitt en populær form for arbeidsløsning. Eksisterende forskningslitteratur innen fjernarbeid er i stor grad studert i en frivillig situasjon. Det er ikke tidligere vært innført tvunget fjernarbeid i den grad det ble under pandemien. En mangel ved eksisterende forskningslitteraturer er dermed hvordan ufrivillighet påvirker opplevelsen av fjernarbeid, herunder fordeler og ulemper. Baruch og Nicholson (1997) hevder at det er fire kumulative faktorer som må oppfylles for å lykkes med fjernarbeid, disse er individuelle-, organisatoriske-, arbeids-, og fritidsfaktorer. De fire faktorene er lagt til grunn i studien.

Der er gjennomført samtaleintervju med 5 kunnskapsarbeidere, hvorav en er leder, to har hatt frivillig fjernarbeid og to har hatt ufrivillig fjernarbeid. Det overordnede forskningsspørsmålet for denne studien er følgende:

«Hvilke innvirkninger har ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid?».

Resultatene viser at ufrivillighet har en innvirkning på opplevelsen av fjernarbeid, og da at ufrivillighet bidrar til økt opplevelse av ulemper og reduksjon i opplevelsen av fordeler.

Individuelle faktorer har tilnærmet like resultat hos de frivillige og ufrivillige, da samtlige utviser de holdninger og kvaliteter som i forskningslitteraturen er nødvendig for fjernarbeid. Et skille er derimot at de ufrivillige utviser større misnøye og større opplevelse av ulemper, særlig knyttet til behov tilfredsstillelse, svekket tilhørighet og kompetanse trekkes frem.

Ved organisatoriske faktorer gjengir samtlige tilsvarende erfaringer, som blant annet økt produktivitet og ytelse. Det oppstår likevel et skille mellom frivillig og ufrivillige her, ved at de ufrivillige i større grad opplever erfaringene som noe negativt.

Arbeidsfaktorer har en positiv innvirkning på opplevelsen av fjernarbeid på samtlige informanter. Informantene trekker da frem at bransjen de arbeider i et godt egnet for fjernarbeid og at de besitter nødvendig teknologisk utstyr for å fjernarbeid.

Fritidsfaktorer har negativ innvirkning på opplevelsen av fordeler og ulemper ved fjernarbeid for de ufrivillige informantene. De frivillige informantene føler at det ikke er noe som påvirker verken arbeidet eller fritiden deres i en negativ forstand.

Innhold

Forord.....	2
Sammendrag.....	3
1. Introduksjon.....	6
2. Teori.....	8
2.1 Kildesøk.....	8
2.2 Digitaliseringens betydning for fjernarbeid.....	8
2.2.1 Telecommuting, telework eller virtual work?.....	9
2.3 Utbredelsen av fjernarbeid.....	11
2.4 Faktorer for fjernarbeid.....	12
2.4.1 Individuelle faktorer.....	12
2.4.2 Organisatoriske faktorer.....	17
2.4.3 Arbeidsfaktorer.....	26
2.4.4 Fritidsfaktorer.....	28
2.5 Frivillighet og ufrivillighet.....	30
2.5.1 Frivillighet og prestasjon.....	30
2.5.2 Fjernarbeidintensitet.....	31
2.5.3 Individuelle forskjeller.....	31
2.5.4 Valgfrihet.....	32
3. Metode.....	33
3.1 Valg av metode.....	33
3.1.1 Forskningstilnærming.....	33
3.1.2 Forskningsdesign.....	34
3.2 Datainnsamling.....	35
3.2.1 Utvalg.....	35
3.2.2 Intervju.....	36
3.3 Utførelse.....	37
3.3.1 Forarbeid og forberedelse til samtaleintervju.....	37
3.3.2 Gjennomføring av intervju.....	38
3.3.3 Transkribering.....	39
3.4 Dataanalyse.....	40
3.4.1 Kategorisering.....	40
3.5 Evaluering av kvaliteten på undersøkelsen.....	43
3.5.1 Reliabilitet.....	43
3.5.2 Intern validitet.....	43
3.5.3 Ekstern validitet.....	44

4. Analyse.....	45
4.1 Analyse av samtaleintervjuer	45
4.2 Fjernarbeid.....	45
4.2.1 Fjernarbeid.....	45
4.2.2 Definisjon av frivillig fjernarbeid.....	47
4.2.3 Definisjon av ufrivillig fjernarbeid (UFA).....	47
4.3 Individuelle faktorer	49
4.3.1 Personlighet	49
4.3.2 Behov.....	51
4.4 Organisatoriske faktorer	59
4.4.1 Virtuelle team	59
4.4.2 Ytelse og produktivitet	60
4.4.3 Kommunikasjon	63
4.4.4 Nyansettelse.....	65
4.4.5 Isolasjon.....	66
4.5 Arbeidsfaktorer.....	68
4.5.1 Bransje.....	68
4.5.2 Digital omstilling.....	69
4.6 Fritidsfaktorer	70
4.6.1 Jobb-fritid balanse	70
4.7 Ønsket om implementering	72
5. Diskusjon.....	74
5.1 Definisjon fjernarbeid.....	74
5.1.2 Definisjon av frivillig fjernarbeid.....	75
5.1.3 Definisjon av UFA	75
5.2 Individuelle faktorer	76
5.4 Arbeidsfaktorer.....	80
5.5 Fritidsfaktorer	81
5.6 Konklusjon	83
6. Svakheter ved studien.....	85
7. Videre forskning.....	87
Litteraturliste	88

1. Introduksjon

Fjernarbeid har for mange blitt en kjent arbeidsløsning etter koronapandemien (heretter pandemien). Pandemien kom som en uventet global krise, og har sjokkert flere aspekt av verdenssamfunnet. For å hindre smittespredning, har omfattende smitteverntiltak blitt iverksatt. Sentralt for denne studien er hjemmekontor som ble innført som et tiltak til sosial distansering og for å forhindre smittespredning. En drastisk endring i arbeidsorganisering ble med det et faktum.

En følge av Pandemien er at virksomheter uttrykker et ønske om å implementere fjernarbeid som enten en permanent eller hybrid arbeidsløsning også i ettertid av pandemien (Remen, 2021). Fjernarbeid er en stor omorganisering, og det medfører at arbeidstakernes opplevelse av fordeler og ulemper er helt kritisk for å best mulig implementere det. Digitalisering muliggjør fjernarbeid, det medfører en digital omstilling i næringslivet. I dagens samfunn gjør store andeler av arbeidstakere verden over, jobben sin utenfor det tradisjonelle kontoret med bruk av digitale midler. Som følge av elektronikk og kunstig intelligens står det globale samfunnet overfor et av de mest revolusjonerende endringene i arbeidslivet siden den industrielle revolusjon (Hill, Ferris & Mårtinson, 2003). I følge statistisk sentralbyrå (heretter SSB) har 4 av 5 statlige virksomheter økt digitaliseringstakten som følge av pandemien (Pay, 2021).

En slik endring krever at virksomheter innehar tilstrekkelig kunnskap om fjernarbeid for å kunne lykkes med arbeidsløsningen. I forskningslitteraturen antas det å være fire kumulative faktorer for å lykkes med fjernarbeid. De fire faktorene er individuelle-, organisatoriske-, arbeids- og fritidsfaktorer, disse benyttes som et fundament i denne studien. En mangel i forskningslitteraturen om fjernarbeid er at feltet ikke har samlet seg om en definisjon. Dette vil videre utdypes i kapittel 2.2.1 *telecommuting, telework or virtual work?*

I denne studien defineres fjernarbeid som at “det oppstår en digital substitusjon for fysisk tilstedeværelse på det tradisjonelle kontoret”, definisjonen er basert på en tolkning av Bailey og Kurland (2002) sin definisjon.

Videre er fokuset i denne studien er hvilke fordeler og ulemper fjernarbeid medbringer. Dette er noe som i forskningslitteraturen har vært studert tidligere med varierte resultat. Derimot har det ikke tidligere vært kjent at styresmakter har pålagt virksomheter å arbeide utenfor det tradisjonelle kontoret. Ufrivillig fjernarbeid kan synes å være et nylig oppstått fenomen som

først har oppstått iblant annet Norge i forbindelse med pandemien. Nyere forskningslitteratur på feltet studerer et næringsliv i det som omtales som “post-covid world” (Kong et al., 2022). Dette antyder at næringslivet vil ha opplevd drastiske endringen i en ny verden etter pandemien.

I tidligere forskningslitteratur studeres fjernarbeid i periodisk og frivillig setting. Det er til vår kjennskap lite forskning på fjernarbeid i utstrakt grad slik det har vært under pandemien, og hvilke innvirkning ufrivillighet til ha på opplevelsen av fordeler og ulemper. Det kan tenkes at dette vil endre mye av rammene rundt opplevelsen av fjernarbeid, og fremstår derfor som en mangel i forskningslitteraturen. Vår studie skiller seg her, ved at den undersøker innvirkningen av ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper med fjernarbeid.

Denne masteravhandlingen tar på sikte å undersøke følgende problemstilling:

“Hvilken innvirkning har ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper med fjernarbeid?”

Studien vil i det neste ta for seg teorifundamentet som legges til grunn. Først presenteres kildesøket og definisjonene som danner utgangspunktet for studien (kapittel 2.). Deretter presenteres de metodiske beslutningene (kapittel 3.). Etter at metoden er presentert vil dataen analyseres opp mot teorien (kapittel 4.). Denne følges opp med diskusjon og deretter konklusjon (kapittel 5.). Avslutningsvis legges svakheter med studien, og forslag til videre forskning frem (kapittel 6. og 7.).

2. Teori

Teorikapittelet går bredt ut for å forsøke å dekke flest mulige innvirkninger ufrivillighet kan ha på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid. Kapittelet starter med kildesøk, før forutsetninger for fjernarbeid presenteres og til slutt fire faktorer som danner rammeverk for studien. De fire faktorene er basert på Baruch og Nicholson (1997), og er gjennomgående for hele studien. Disse knyttes videre opp til opplevde fordeler og ulemper fra eksisterende forskningslitteratur benyttet fra kildesøk.

2.1 Kildesøk

Da det er få studier tilgjengelig som undersøker karakteristikene i en post-pandemi-verden, er forskningslitteraturen på dette området noe begrenset. Sentralt ved kildesøket er at det har blitt gjennomført kontinuerlig. Da problemstillingen som undersøkes er noe som foregår i nåtid, og ikke minst at det kommer mye ny forskning ut hele tiden, har medført at det kan komme ny og sentral forskningslitteraturen etter siste litteratursøk. Kildesøkene er gjennomført både på norsk og på engelsk. De sentrale søkeordene har vært “hjemmekontor”, “remote work”, “virtuel work”, “telework”, “working from home”, og lignende. Søkjetjenester som er brukt er Oria, Google Scholar, og Toulouse Business School sin egen søkelogg. Sistnevnte har gitt tilgang til flere internasjonale forskningsartikler. Videre har kildesøket foregått ved at forskningsartikler har vist til andre relevante artikler for videre lesning.

Ved utforming av metode har studien hovedsakelig tatt utgangspunkt i artikler gitt av forelesere, og relaterte bøker.

2.2 Digitaliseringens betydning for fjernarbeid

Det var først på 1970-tallet at tendenser til fjernarbeid oppstod (Nilles, 1976).

Årsaken skyldtes i stor grad endringer i eksterne omgivelser. Samfunnet var på den tiden preget av stadig mer sentralisering og urbanisering, samtidig som miljø og klimaspørsmål fikk økt oppmerksomhet. Mange ønsket å finne miljøvennlige løsninger, og avlaste klimaet ved å redusere transport og karbonfotspor. Mindre behov for pendling til kontoret kunne redusere den generelle forurensning (Van Lier, De Witte & Macharis, 2012). I dagens samfunn gjør store andeler av arbeidstakere verden over, jobben sin utenfor det tradisjonelle kontoret med

bruk av digitale midler. Som følge av elektronikk og kunstig intelligens står det globale samfunnet overfor en av de mest revolusjonerende endringene i arbeidslivet siden den industrielle revolusjon (Hill, Ferris & Mårtinson, 2003). Videre er det eksterne krefter som presser virksomheter til endring. Et eksempel på dette er pandemien. Den har ført til at utviklingen har fått ekstra stor fart da verden ble tvunget til å utøve sosial avstand, og kontorer og arbeidsplasser ble stengt ned. Nødvendigheten til å tenke nytt, omorganisere og finne alternative måter å arbeide på har vært sentral.

Digitalisering er et fenomen som har pågått over flere tiår, men som har tatt ekstra fart de siste årene, særlig under pandemien. Endringer skjer hurtig og virksomheters evne til omstilling er med dette en essensiell overlevelsesfaktor. En bred definisjon av digitalisering kan være at det er et stort teknologisk tilbud som påvirker ulike makroøkonomiske variabler som er sentrale for pengepolitikken, som produktivitet, arbeidsmarked og inflasjon. Definisjonen inkluderer også et bredt spekter av informasjons- og kommunikasjonsteknologier (IKT), teknologier som muliggjør automatisering og robotisering, og teknologier knyttet til behandling og analyse av digitale data, inkludert big data, som for eksempel kunstig intelligens og maskinlæring (Consolo et al., 2021, s. 9). Den teknologiske utviklingen gir rom for en mer fleksibel arbeidstid og åpner opp for å kunne arbeide borte fra det tradisjonelle kontoret (Olafsen & Bentzen, 2020). Med dette menes det at teknologiske fremskritt muliggjør fjernarbeid, med andre ord at uten digital innovasjon ville fjernarbeid omtrent ikke vært mulig.

2.2.1 Telecommuting, telework eller virtual work?

Det brukes flere ulike begrep om hverandre for å beskrive fjernarbeid. Begrepene som benyttes er fjernarbeid, hjemmekontor, digitalt kontor og virtuelt kontor. I et historisk perspektiv er begrepet relativt ferskt. Som følger av at eksisterende forskningen på området er forholdsvis fersk, er det per tid noe utydelig avgrenset. En fjernarbeidrevolusjon har blitt forutsatt med jevne mellomrom i over en generasjon, uten at den noen gang har ankommet. Allerede i 1980 populariserte Alvin Toffler i "The Third Wave" ideen om den "elektroniske hytten" som bokstavelig talt ville flytte millioner av jobber ut av fabrikkene og kontoret, til der de opprinnelig kom fra, nemlig hjemmet (Sostero et al., 2020, s. 5). Før den industrielle revolusjonen var det vanlig praksis å arbeide hjemmefra, men som følger av den industrielle revolusjonen ble arbeiderne flyttet fra hjemmene sine og inn i sentraliserte fabrikker og

industrier. (Baruch, 2000). Baruch (2000) hevder at man i dag ser en reverserende trend, hvor arbeidere trekker seg vekk fra sentraliserte arbeidsplasser.

På engelsk er begrepene som hyppigst benyttes “telecommuting”, “telework”, “home-working”/ “working from home” og “virtual work”. De to første begrepene ble angivelig først definert i 1976 av Jack Nilles i “The Telecommunications-Transportation Tradeoff”. Dette var før personlige datamaskiner ble utbredt på 1980-tallet, og ikke før tilknytning til internett kom fra midten av 1990-tallet ble de nødvendige forutsetningene for en bredere utbredelse av fjernarbeid mulig (Sostero et. al., 2020).

Begrepet “telecommuter” brukes om ansatte som samhandler ved bruk av digital midler for å utføre sine arbeidsoppgaver (Allen, Golden & Shockley, 2015). For eksempel er “Telecommuting” en arbeidsmetode hvor ansatte utfører sine arbeidsoppgaver borte fra det tradisjonelle kontoret (Bailey & Kurland, 2002) . “Telework” benyttes når virksomheter har hovedkontoret sitt i en bolig, eller dersom ansatte samhandler gjennom digital teknologi fra hovedkontoret (Allen et al., 2015). “Virtual work” er et begrep som benyttes til å beskrive arbeid som utføres digitalt når det ikke er mulig å samhandle fysisk med hverandre på grunn av geografiske avstander (Allen et al., 2015). “Home-working” referer til “telework” som gjennomføres hjemme ifra (Baruch, 2000). Flere innen forskningslitteraturen har uttrykt at begrepsavgrensingen er et problem, da ulike begrep benyttes om hverandre (Baruch, 2000; Flestead, 1996). Et annet problem knyttet til begrepsavgrensingen er hvilket tidsspenn som legges i begrepet, og hvorvidt man snakker om 100% fjernarbeid eller 20% fjernarbeid (Baruc, 2000).

I sin mest grunnleggende form involverer fjernarbeid at arbeidstakere løser arbeidsoppgaver utenfor det tradisjonelle kontoret ved bruk av kommunikasjon- og datateknologi. Dette tilsier at fjernarbeid ikke nødvendigvis foregår hjemme, men kan oppstå fra flere ulike lokasjoner forutsatt at arbeidet ikke skjer på det tradisjonelle kontoret (Belzunegui-Eraso & Erro Garces, 2020). Man kan derav si at fjernarbeid er en alternativ arbeidsløsning, hvor arbeidstaker utfører oppgavene borte fra det tradisjonelle kontoret, ved bruk av elektroniske midler for å samhandle med andre internt og eksternt i virksomheten (Bailey & Kurland, 2002). I denne studien vil i all hovedsak begrepet fjernarbeid benyttes. Basert på Bailey og Kurland (2002) sin definisjon blir fjernarbeid derav tolket som at det oppstår en digital substitusjon for fysisk tilstedeværelse på det tradisjonelle kontoret.

2.3 Utbredelsen av fjernarbeid

Under pandemien har hoveddelen av den norske arbeidsstokken blitt satt til hjemmekontor. Arbeid som kan gjennomføres som fjernarbeid utgjør omtrent en tredjedel av arbeidet i euroområdet, og er mest utbredt blant høyere kvalifiserte jobber (Consolo et al., 2021, s. 6). Det er interessant hvor mange som har hatt muligheten for hjemmekontor før korona, og ikke minst hvor mange som har benyttet seg av den. Det er også interessant og se hvem som har hatt muligheten, og hvem som har benyttet muligheten. Arbeidskraftsundersøkelsen fra 2020 viser at omlag 209000 arbeidstakere har hatt en arbeidsavtale som innebærer at deler av arbeidet utføres som fjernarbeid. Dette utgjør 8,9% av den totale arbeidsstokken (Horgen, 2021). Ifølge undersøkelsen har arbeidstakere med arbeidsavtale som innebærer fjernarbeid ligget mellom 6 til 8 %. Høyest andel arbeidstakere som har avtale om hjemmekontor er i aldersgruppen 40-54 år, med 10,6% (Horgen, 2021). Prosentandelen for arbeidsavtaler som innebærer fjernarbeid har vist tendenser til en økende trend. Ansatte under 30 år har en lavere andel arbeidsavtaler som innebærer fjernarbeid. Her er andelen på omkring 4% fra 2008-2019 (Horgen, 2021).

Det er ikke bare i Norge at fjernarbeid har en økende trend. I 2019 oppga 11% i EU-land å benytte fjernarbeid, noe som var en oppgang fra under 8 % i 2008 (Sostero et al., 2020). Samme trend når det gjelder aldersgruppe med en arbeidsavtale som innebærer fjernarbeid gjelder også i EU, hvor eldre arbeidstakere i større grad jobber hjemmefra fremfor yngre arbeidstakere (Sostero et al., 2020). Data fra EU mellom 2009-2019 viser i fallende rekkefølge at Sverige, Nederland, Luxembourg, Finland og Danmark er topp 5 i frekvens bruk av fjernarbeid (Sostero et al., 2020). Studien viser også at de som regelmessig arbeidet hjemmefra brukte 40,8 timer i uken på jobb, sammenlignet med 39,8 for de som aldri arbeidet hjemmefra.

Bloom & Roberts (2015) hevder at flere virksomheter bør implementere fjernarbeid da det er avgjørende for å beholde og motivere nøkkelmedarbeiderne, og en essensiell del av det 21. århundres arbeidsplass. Derimot kommer det ikke uten forbehold. Studien til Baudot & Kelly (2020) viser at ved utforming av fjernarbeidsordninger må virksomheter vurdere demografiske variabler som for eksempel tilgang til barnepass under fjernarbeid, jobbrelevante

variabler som for eksempel forretningsfaglig karakter, stillingsnivå og ansiennitet, og tilsynskontroll som kan endre i hvilke grad fjernarbeid påvirker produktiviteten (Baudot & Kelly, 2020).

2.4 Faktorer for fjernarbeid

Fjernarbeid regnes som en moderne ledelsespraksis der en økende andel arbeidstakere velger å arbeide fra hjemmet sitt (Kong et al., 2022, s. 1). Det antas ofte å ha mange ulike fordeler noe man ser i forskningslitteratur som blant annet hevder at fjernarbeid bidrar til økt fleksibilitet og derav økt kontroll (Duxbury, Higgins & Neufeld, 1998), større grad av diskresjon og autonomi (Dubrin, 1991), færre avbrytelser og forstyrrelser (Bailey & Kurland, 2002) og økt produktivitet (Kossek, 2001). Fjernarbeid har generelt en positiv effekt (Baert et al., 2020). Videre støtter tidligere forskning positive effekter av fjernarbeid på arbeidstilfredshet, arbeidsbalanse, rollestress, utbrenthet og ytelse og prestasjon (Baert et al., 2020; Charalampous et al., 2019; Gajendran & Harrison, 2007; Redman et al., 2009). Samtidig er det mange faktorer som virker inn på fjernarbeid, og rammene rundt vil potensielt ha stor betydning for resultatet. Til tross for mye forskningslitteratur på fordeler ved fjernarbeid, finnes det tilsvarende om ulemper ved det. Forskningslitteraturen har blant annet funnet at fjernarbeid gir økt frykt for å gå glipp av uformell læring (Cooper & Bailey, 2002), sosial og profesjonell isolasjon (Van Der Lippe & Lippényi, 2020), svekket samarbeid (Knight & McCabe, 2003) og koordinering- og planleggingsutfordringer (Kurland & Bailey, 1999). Dette viser tendenser til at forskningslitteraturen om fjernarbeid er splittet, og det er derfor essensielt å fortsette forskning på feltet.

Det blir i denne studien spesielt lagt vekt på Baruch og Nicholson (1997) som hevder at det er fire faktorer som er kritisk for å lykkes med fjernarbeid. Dette er individuelle faktorer, organisasjonsfaktorer, arbeidsfaktorer og fritidsfaktorer. Faktorene er kumulative og må alle være tilfredsstillt for at fjernarbeid skal være gjennomførbart og effektivt. Det vil i de neste kapitlene bli gått mer inn på faktorene og sammenhengen de har med fjernarbeid.

2.4.1 Individuelle faktorer

Under individuelle faktorer inngår personlighet og livssituasjon. Med dette menes hvorvidt arbeidstakeren ønsker å fjernarbeide, samt om vedkommende har de holdninger, kvaliteter og

behov som er nødvendige. Videre vil individuelle ulikheter i personlighet og behov også påvirke graden av aksept for fjernarbeid. Nedenfor går studien mer i dybden av disse elementene.

2.4.1.1 Personlighet

Holdninger

Under individuelle faktorer er det som nevnt blant annet relevant om individet har de nødvendige holdningene for fjernarbeid. En unik karakteristikk ved holdninger er at de involverer en evaluering av et spesifikt psykologisk objekt. Dette kan være fysisk, institusjonelt, et individ, en gruppe, et abstrakt konsept eller et annet aspekt i individets verden. En holdning handler dermed om å evaluere hvert av disse objektene som enten gunstig eller ugunstig. Man liker noen individer over andre, noen produkter bedre enn andre og anerkjenner noen handlinger over andre. Holdninger er derav et veldig individuelt aspekt og i stor grad en abstrakt konstruksjon, da det ikke kan observeres direkte. Derimot kan holdninger uttrykkes i form av responser, verbalt og symbolsk uttrykk, fysiske reaksjoner eller handlinger. Til tross for at holdninger kan gjenspeile realiteten, kan de også være formet av motivasjonsprosesser. De kan derav være irrasjonelle eller basert på selektiv informasjon. Videre representerer de sentrale overbevisninger individet har om virkeligheten og danner med det et grunnlag for hvordan man opptrer i møte med- og forståelsen av verden. Mennesker danner holdninger ved å tilegne eller assosiere det med enkelte karakteristikk. Disse karakteristikkene er som oftest tidligere knyttet til gunstig eller ugunstige evalueringer, og derav tilegnes holdningen samme evaluering. På denne måten kan holdninger være “uriktig”, fordi vi forbinder objektet med for eksempel uønskede karakteristikk (Azjen & Cote, 2008)

Kvaliteter

Ulike personlige kvaliteter er også påvirkende for fjernarbeid. Individer har mange ulike kvaliteter. Anderson, Kaplan og Vega (2015) trekker frem fire kvaliteter som er særlig avgjørende. Det første er åpenhet for nye erfaringer. Individer som i større grad er åpen for nye erfaring, pleier å være åpensinnet, kreative, nysgjerrige og ønsker variasjon (McCrae & Costa, 2003). Å være åpen for nye erfaring kan være fordelaktig når arbeidstakere skal omstille seg til fjernarbeid. Flexibiliteten som fjernarbeid medfører er også fordelaktig for

disse individene. En annen kvalitet som kan påvirke fjernarbeid er om arbeidstakeren er nølende. Individuer som er nølende kan i større grad være opptatt av hva som potensielt gir en negativ erfaring med ønske om å finne en løsning. En bakside med denne kvaliteten kan være at man da forsterker de negative erfaringene ved å til stadighet tenke på det (Lyubomirsky & Nolen-Hoeksema, 1995). Dette kan medføre at slike kvaliteter ikke er godt egnet for fjernarbeid, fordi det kan forsterke negative følelser knyttet til det. De som er lav på slike kvaliteter vil kanskje i større grad oppleve fjernarbeid som eliminering av stress, men de som er høy på slike kvaliteter kan i større grad bli nølende på arbeidspress. En annen kvalitet som kan påvirke opplevelsen er for eksempel i hvilken grad man er spenningsøkende. De som er høy på spenningsøkning vil i større grad stimuleres ved å være fysisk tilstede på kontoret. Disse kan derav oppleve fjernarbeid som en større belastning som følge av mindre interaksjon og stimuli. En siste kvalitet kan for eksempel være hvorvidt man er sosialt tilfredstilt på andre arena utenom arbeidet (Anderson et al., 2015).

2.4.1.2 Behov

Under individuelle faktorer er det som nevnt også relevant om individet har de nødvendige behov for fjernarbeid. Det har de siste årene vært en generell konsensus i arbeidspsykologi om at selvbestemmelse, autonomi og indre motivasjon er kritiske trivsels- og utviklingsfaktorer for arbeidstakere (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). I følge selvbestemmelsesteorien, som er en av de mest fremtredende teoriene ved forklaring av arbeidsmotivasjon, arbeidsfunksjon og organisasjonsatferd (Olafsen & Bentzen, 2020), foreligger det tre grunnleggende psykologiske behov hos alle mennesker. Herunder autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). Oppfyllelse av disse behovene er forbundet med økt livsglede og indre motivasjon (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

En fundamental del av problemstillingen som undersøkes i denne studien er hvilke effekt ufrivillighet har på opplevelsen av fjernarbeid. Selvbestemmelse og egenkontroll i arbeidslivet har fått økende oppmerksomhet da arbeid i dagens samfunn generelt blir mer selvstendig (Einarsen & Skogstad, 2011). Pandemien fulgt av sosial isolasjon og fjernarbeid har kommet som en kraft som har forsterket slik selvstendighet ytterligere.

Autonomi

Som nevnt ovenfor er autonomi en av de tre grunnleggende psykologiske behovene som ved oppfyllelse forbindes med økt livsglede og indre motivasjon. Autonomisk motivasjon er karakterisert av individer som frivillig engasjerer seg i en aktivitet av egen vilje (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Når individer forstår verdien og meningen, føler eierskap og autonomi i jobben sin, og mottar personlige tilbakemeldinger, vil de mest sannsynlig være mer autonomisk motivert. Det vil føre til bedre ytelse og produktivitet, læring og tilpasning. Indre motivasjon er en form for autonomisk motivasjon, og referer til aktiviteter hvor motivasjonen ligger i selve aktiviteten. Når et individ er indre motivert vil opplevelsen og gleden i selve aktiviteten være belønning i seg selv. Alle individer har indre motivasjon, da det er et allmenn fenomen. Et klassisk eksempel er barn som deltar i lek og aktiviteter, uten ytre belønning (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Når medarbeidere er indre motivert vil de utvise ytelse av høy kvalitet og velvære. De kan være indre motivert for deler av jobben eller for hele. Autonomisk motivasjon refererer altså til å handle med en følelse av egenvilje og opplevelse av valg (Olafsen & Bentzen, 2020). Autonomi er en helt kritisk forutsetning for kreativ utfoldelse og vil si at arbeidstakerne har frihet og selvstendighet til å arbeide på egne premisser med utviklingen, til å ta beslutninger selv og har stor grad av kontroll over egen arbeidssituasjon. Dette fører til høy grad av indre motivasjon som er gunstig for kreativ problemløsning (Einarsen og Skogstad, 2011). Individer med høyt behov for autonomi vil i større grad verdsette fordelene ved fjernarbeid (Baruch, 2000). Forskning har vist at fjernarbeidere opplever autonomi som følge av at de har større valgfrihet knyttet til arbeidslokasjon, planlegging og gjennomføring av sine arbeidsoppgaver (DuBrin, 1991).

Videre vil individer som har høyere behov for autonomi i større grad verdsette fordelene ved fjernarbeid, som følge av fleksibiliteten til å styre sitt arbeid. Motsatt vil individer med mindre behov for autonomi i større grad oppleve ulemper ved fjernarbeid, og føle det som en frarøvelse. Slike karakteristikk er derav sentral for å finne individer som er best egnet for fjernarbeid. Blant annet fant Baruch (2000) også at indre motivasjon er kritisk ved fjernarbeid for komplekse oppgaver og arbeid på høyt nivå.

Det motsatte av autonomisk motivasjon er kontrollert motivasjon som refererer til å handle med en følelse av press (Olafsen & Bentzen, 2020). Kontrollert arbeidsmotivasjon er knyttet til færre positive utfall og kan være skadelig for helse og funksjon i arbeidslivet (Deci et. al.,

2017). Det kan blant annet føre til redusert innsats, kortsiktig vinning og negative effekter på ytelse og engasjement (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Kompetanse

Det andre av de tre grunnleggende psykologiske behovene som ved oppfyllelse forbindes med økt livsglede og indre motivasjon er kompetanse. Indre motivasjon gir opplevelse av mestring, kompetanse og kontroll (Deci, 1975). I følge Deci og Ryan (1987) er det ikke nok at individer vet utfallet av en handling for å sikre motivasjon for å gjennomføre handlingen, individer må også tro at de besitter tilstrekkelig med kompetanse for å gjennomføre den forespurte handlingen (Bandura, 1977). Blant annet har forventning om inkompetanse vist seg å resultere i lavere motivasjon for å gjennomføre handlingen (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978).

Kompetanse er en helt nødvendig forutsetning for motivasjon (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens, 2010). Behovet for kompetanse er definert som individets iboende ønske om å føle effektivitet når man samhandler med omgivelsene (Deci & Ryan, 2000). Dette er blant annet fremtredende når individer utforsker og engasjerer seg i utfordrende oppgaver for å teste egne ferdigheter. Tilfredsstillende behov for kompetanse bidrar til at individer tilpasser seg komplekse og endrede omgivelser, men mangel på slik tilfredsstillelse vil føre til manglende motivasjon og en opplevelse av hjelpeløshet (Deci & Ryan, 2000). Kompetanse er mer sannsynlig å gi en større individuell følelse av mestring og derav effektivitet, men også styrke kjernekompetansen som er nødvendig på arbeidsplassen (Fotadis, Abdulrahman & Spyridou, 20219).

Arbeidstakere vil i stor grad støtte seg til arbeidsplassen for å utvikle kompetansen som kreves for å tilfredsstille deres behov for kompetanse. Dette kan være en utfordring ved fjernarbeid. Videre kan også mulighetene for spontan kunnskapsdeling forsvinne ved fjernarbeid. Når arbeidstakeren ikke er fysisk tilstede på arbeidsplassen, går de glipp av spontan læring som ikke kan planlegges (Cooper & Kurland, 2002).

Tilhørighet

Det siste av de tre grunnleggende psykologiske behovene som ved oppfyllelse forbindes med økt livsglede og indre motivasjon er tilhørighet. Tilhørighet refererer til den individuelle følelsen av å være tilknyttet til andre (Baumeister & Leary, 1995).

Individer med stort behov for tilhørighet kan i større grad oppleve fjernarbeid som en frarøvelse (Baruch, 2000). Forskning viser at tilhørighet er helt essensielt på arbeidsplassen, og at sosiale interaksjoner er verdsatt. Behovet for tilhørighet er sterkt knyttet til det å være medlem av en gruppe (Van den Broeck et al., 2010). Dette blir tilfredsstilt når individer opplever en følelse av kommunikasjon og utvikling av nære relasjoner med andre (Deci & Ryan, 2000).

Mangel på tilhørighet kan føre til negative utfall som sorg, frykt, stress og ensomhet, altså knyttet til å føle seg isolert (Shepherd & Haynie, 2009). Medarbeidere kan også oppleve en følelse av isolasjon når de er tvunget til å overholde beslutninger tatt av andre og følge organisatoriske rutiner og føringer (Simon, 1991). Nærmere er fjernarbeid forbundet med negative konsekvenser som manglende tilhørighet og fysisk og psykisk isolasjon (Wang, Albert & Sun, 2019). En slik opplevelse kan føre til jobbmisnøye, turnover og dårlig velvære (Bartel et al., 2012; Golden & Veiga, 2005).

2.4.2 Organisatoriske faktorer

Organisasjonsfaktorer handler om strategi og organisasjonskultur, med dette menes hvor støttende og åpen virksomheten er til fjernarbeid. Nærmere i hvilken grad virksomheten muliggjør fjernarbeid gjennom organisasjonskulturen. Virksomhetens villigheten til å muliggjøre fjernarbeid er også sentral (Baruch og Nicholson, 1997). Nedenfor blir elementer ved organisatoriske som er sentral for denne studien nærmere forklart.

2.4.2.1 Virtuelle team

Med teknologiske fremskritt og kunnskapsbaserte organisasjoner har arbeidsoppgaver blitt mer komplekse, dynamiske og globaliserte (Bell & Kozlowski, 2002). Dette har medført en betraktelig økning i bruken av virtuelle team, og endret måten man organiserer arbeid på. Virtuelle team åpner for mange fordeler og er med på å muliggjøre tilgangen til de mest kvalifiserte medarbeidere på tvers av lokasjoner. Samtidig muliggjør det en rask respons til endringer og gir større fleksibilitet for medarbeidere (Bell & Kozlowski, 2002).

Den mest sentrale karakteristikken til virtuelle team er at de kan krysse begrensningene av tid og sted. De skiller seg fra konvensjonelle team ved at de sjeldent samhandler ansikt til ansikt, men istedenfor bruker teknologi for å opprettholde samhandling og løser arbeidsoppgaver (Bell & Kozlowski, 2002). Ved at virksomheter benytter virtuelle team blir de i stand til å være mer fleksible, omstillingsdyktig og muliggjøre at de kan krysse tid og sted. Som følge av dette blir virksomheter mer responsive fordi de raskere kan samle kompetansen som medarbeiderne besitter, uavhengig av medarbeiderens lokasjon (Bell & Kozlowski, 2002). Virtuelle team tillater og muliggjør det å samle den nødvendige ekspertisen for oppgaveløsning uavhengig av hvor denne ekspertisen er lokalisert. Medarbeidere kan altså kommunisere og samarbeide til tross for at de er fordelt over geografiske avstander (Bell & Kozlowski, 2002). Virtuelle team kan også krysse funksjonelle, organisatoriske og kulturelle grenser (Bell & Kozlowski, 2002). Dette medfører rom for å være mer fleksible og adaptive i tillegg til at det kan medføre et større spekter av mangfoldig kunnskap i teamet.

Utfordringer med virtuelle team er knyttet til blant annet fjernledelse. Det kan oppstå utfordringer med tradisjonell veiledning (Bell & Kozlowski, 2002). Veiledning har vært et kritisk aspekt av arbeidstakers utvikling, og empiri viser at det er nært knyttet til forfremmelse og lønnsøkning (Scandura, 1992). Samtidig kan det være at disse utfordringene ikke er så reelle i praksis som i teorien. Dette da medarbeidere i virtuelle team er forventet å inneha teknologisk kompetanse, evner og ferdigheter og andre attributter som i og for seg bidrar til økt effektivitet i et virtuelt klima. Behovet for tilsyn og veiledning kan dermed potensielt ikke være like kritisk som antatt, fordi medarbeiderne i større grad er selvgående (Bell og Kozlowski, 2002).

De fleste modeller om team og team-effektivitet anerkjenner lederens sentrale rolle (Bell & Kozlowski, 2002). Dette som følge av at lederen har en helt kritisk og funksjonell rolle med å utvikle et sett av individer til en samholdende, sømløs og integrert arbeidsenhet (Bell & Kozlowski, 2002). Lederne må være proaktive, da de må utvikle mekanismer og prosesser som blir styrket av teamet gjennom selvregulerende mønstre. Tidsfrister, endringer i målsetting og strategier må tydeliggjøres, og ikke minst må lederen motivere til samholdighet og samhandling (Bell og Kozlowski, 2002). Ettersom oppgaver blir mer komplekse, krever de større grad av presis koordinert innsats fra lederen (Bell & Kozlowski, 2002). Et annet problem er knyttet til utvikling av organisasjonskultur og hvordan man skal overføre og

integrere organisasjonskulturen til individer som ofte er fysisk distansert. Andre utfordringer med virtuelle team er knyttet til ledelsen.

2.4.2.2 Ytelse og produktivitet

Prestasjon og ytelse av et team består ikke kun av sammensetningen til de individuelle prestasjonene og ytelsene til hvert team-medlem (Kozlowski & Klein, 2000). Kollegaer er ikke bare en stor del av det sosiale arbeidet på arbeidsplassen (Schneider, 1987), de skaper og påvirker arbeidsmiljø og organisasjonskultur. På samme måte som ledelseslitteraturen hevder ledere kan være støttende eller motarbeidende, kan også kollegaer være det. Dette tilsier at kollegaer er store påvirkningsfaktorer for arbeidslivet.

Et hovedspørsmål ved fjernarbeid er om det er en nyttig virksomhetspraksis for å øke ytelse og produktivitet (Bloom et al., 2015). Studier viser at fjernarbeid bidrar nettopp til å øke ytelsen og produktiviteten (Kossek, 2001). Blant annet viser Baert et al., (2020) at effekten fjernarbeid har på prestasjon og ytelse evalueres som positiv, hvor over halvparten av respondentene i denne undersøkelsen hevder at fjernarbeid forbedrer effektiviteten når de utfører arbeidsoppgaver og at konsentrasjon øker. Videre hevder Hill et al., (2003) at produktivitet øker i takt med økt fjernarbeid som følge av et skift fra prosesskultur, til resultatkultur i virksomheter. Dette kommer som følge av at overordnede ikke har tilsyn eller kan overvåke arbeidsprosesser, og dermed må fokusere på resultat. Produktivitet ved fjernarbeid kan tilsynelatende se ut til øke også som følge av lavere fravær (Hill et al., 2003). Hill et al., (2003) argumenterer videre at lavere fravær igjen kan være et resultat av endringen fra prosessorientert til resultatorientert arbeidskultur.

Fjernarbeid ser altså ut til å øke produktivitet, redusere fravær og overordnet forbedre effektivitet. Det er også funnet at fjernarbeid bidrar til økt ytelse, og eliminerer bortkastet tid, noe som igjen øker produktiviteten (Kurland & Bailey, 1999). Videre økes produktivitet som følge av økt generell jobbtilfredshet (Kurland & Bailey, 1999). Andre studier hevder blant annet at produktiviteten i virksomheter øker som følge av at man muliggjør et større rekrutteringsegment og derav får tilgang til flere og mer kvalifiserte kandidater (Kossek, 2001). Fjernarbeid fører da til at man kan øke muligheten for ansettelse av større "talenter" (Kurland & Bailey, 1999) og med dette i større grad finne den beste kandidaten. Fjernarbeid minimerer også turnover som medfører at gode kandidater forblir i virksomheten. Videre muliggjør fjernarbeid kostnadsreduksjon og reduserer begrensninger av kontoret (Kurland &

Bailey, 1999). Det er sannsynlig at fjernarbeid fortsatt vil bli brukt hyppigere enn før, med potensielle sentrale direkte og indirekte effekter på produktiviteten (Consolo et al., 2021).

Utsiktene til fjernarbeid vil gi større fleksibilitet og uten tvil høyere produktivitet. Maqui og Morris (2020) fant i sin studie at 60% av de spurte respondentene ikke trodde at fjernarbeid reduserer produktiviteten. Mange ser fordeler som følge av større generell fleksibilitet, mindre pendlingstid og økt tilkobling. Stor andel av forskning innenfor feltet har vist at å arbeide borte fra det tradisjonelle kontoret gir arbeidstakere større muligheter for å fokusere uforstyrret på arbeidsoppgavene. Bailey og Kurland (2002) finner blant annet at fjernarbeid er assosiert med færre avbrytelser i arbeidet. Det er også vist at medarbeidere som fjernarbeider jobber flere timer som følge av at det ikke er noe tidspunkt for å returnere hjem for dagen (Henke et al., 2016).

På den andre siden er det noen som i etterkant av pandemien anser pendlingen til og fra jobb som en essensiell del av arbeidsdagen og noe de har savnet under fjernarbeid på grunn av pandemien (Marks et al., 2020). Årsaken til dette forklares gjerne som at tiden som gikk til pendling var den eneste tiden de hadde for seg selv i løpet av dagen, hvor de for eksempel kunne høre på musikk, podcast, lese en bok eller tekste venner og familie. En annen forklaring er at pendlingen fungerer som en nyttig buffer mellom arbeid og fritid. Det gir folk tid til å forberede seg mentalt til dagen på jobb eller til å sosialisere seg med folk de ikke ser i andre sammenhenger (Marks et al., 2020).

Eksperimentet gjort av Bloom et al., (2015) er ifølge artikkelen selv den første randomiserte undersøkelsen gjort på fjernarbeid. Virksomheten som undersøkes var opprinnelig usikker om produktiviteten og ytelsen til arbeidstakerne ville bli dårligere på hjemmekontor. Eksperimentet viste derimot det motsatte, altså at produktiviteten og ytelsen ble bedre, i tillegg til at virksomheten sparte kontor- og IT-kostnader.

En tidlig studie av Baudot & Kelly (2020) undersøker hvordan den stort sett ufrivillige overgangen til fjernarbeid under pandemien påvirker hvordan arbeidstakere oppfatter sin produktivitet. Studien trekker frem tre nøkkelresultater vedrørende arbeidstakernes oppfatning av produktivitet. For det første oppfatter arbeidstakerne forbedret produktivitet under fjernarbeid. For det andre er denne oppfatningen av økt produktivitet positivt relatert til hvor mye tid arbeidstakerne har brukt på fjernarbeid før de ble tvunget til det under pandemien. For

det tredje at når arbeidstakerne får frihet til å velge, så foretrekker de å fjernarbeide mer i etterkant av pandemien enn hva de gjorde før. Videre at deres preferanse for mer fjernarbeid er positivt relatert til deres personlige opplevde forbedring av produktivitet under pandemien og hvor mye de hadde benyttet seg av fjernarbeid før og under pandemien (Baudot & Kelly, 2020).

2.4.2.3 Kommunikasjon

Sosiale interaksjoner er en stor del av arbeidsdagen. I de fleste virksomheter er det vanlig praksis å ta kaffepauser, spise lunsj sammen, man hilser blant annet på hverandre i korridoren og når man kommer og går for dagen. Selvom dette kan virke som betydningsløse interaksjoner og samhandlinger, har de stor påvirkning på arbeidsmiljøet og arbeidsrelasjonene. De bidrar til å skape tilknytning til virksomheten og kollegaer, som medfører tilknytning til arbeidet. Når arbeidstakere flyttes ut av kontoret, vil disse uformelle interaksjonene i stor grad forsvinne og samhandlingen reduseres til å løse arbeidsoppgavene.

Kommunikasjonsteknologi muliggjør alternative måter for organisering av virksomheter. Den økende bruken av kommunikasjonsteknologi, som epost og intranet kan bidra til endring, og fungere som en tilrettelegging for fjernarbeid (Morgan & Symon, 2002). Det er hevdet at denne formen for kommunikasjon har bidratt til økningen av fjernarbeid, som følge av at elektronisk kommunikasjon fasiliterer fjernarbeid. Tilrettelagt kommunikasjonsteknologi kan derav fungere som en driver for fjernarbeid i virksomheter (Morgan & Symon, 2002).

Informasjonsrikhet og mediarikhet

Når man flytter ut av kontoret, tilsier ikke det at interaksjonen forsvinner helt, men den endres drastisk. Under pandemien har det meste av kommunikasjon foregått over digitale kanaler. Etersom virtuelle team er fordelt på kryss av sted, blir kommunikasjonsteknologi helt kritisk da dette er middelet som må benyttes for å linke medlemmer i teamet sammen. Lengel og Daft (1986) introduserer begrepet *informasjonsrikhet* (i.e information richness), og *mediarikhet* (i.e media richness). Informasjonsrikhet referer til informasjonens evne til å endre en forståelse innen et gitt tidsintervall. Informasjon som overkommer usikkerhet og endrer en forståelse innen en rettidig ramme, ansees å være informasjonsrik. Usikkerhet og tvetydighet er blant faktorene som påvirker informasjonsprosessering i organisasjoner (Daft & Lengel,

1986). Lengel og Daft (1986) hevder at ulike kommunikasjonsmedier varierer i kapasiteten til å prosessere informasjonsrikhet, og i fallende rekkefølge av mediarikhet er følgende ansikt-til-ansikt, telefon, personlige dokumenter som for eksempel brev, upersonlig dokumenter og numeriske dokumenter. Rekkefølgen er basert på hvilke media som gir direkte og øyeblikkelig respons, og hvor man kan tolke symbolsk og ikke-verbal kommunikasjon som ansiktsuttrykk, kroppsspråk og tonefall. Battiston et al., (2017) understreker også viktigheten av ansikt-til-ansikt interaksjoner i samarbeidsaktiviteter.

Organisasjonsstrukturen og interne kommunikasjonssystemer er med på å avgjøre både mengden og rikheten til informasjonen. En sentral komponent med informasjon er at den skal redusere usikkerhet. Det er derfor essensielt å benytte seg av kommunikasjonsmedia med mye informasjonsrikhet. Dette kan medføre et paradoks. Etersom telekommunikasjon innføres for å bedre informasjonsrikheten og følgende redusere usikkerhet, kan det samtidig medføre forvirrelse og derav øke usikkerhet. Forvirrelse kan komme som følge av at nytt utstyr må læres. Nytt utstyr for telekommunikasjon vil ikke automatisk redusere verken tvetydighet eller usikkerhet. Det er kritisk med høy informasjonsrikhet, da dette kan bedre forståelsen av informasjon som igjen vil føre til bedre utførelse av interne oppgaver, koordinering av aktiviteter og for å bedre tolke eksterne omgivelser (Daft & lengel, 1986).

Mediarikhet vil redusere tvetydighet, grunnet kapasiteten til å prosessere komplekse og subjektive meldinger. Lav mediarikhet vil prosessere færre tegn, og gi begrenset tilbakemeldinger, og er av den grunn mindre egnet for komplekse og tvetydige utfordringer. Høy mediarikhet er personlig, og lav mediarikhet er upersonlig. Lav mediarikhet er godt egnet til prosedyrer, regler og standardisert data (Daft & Lengel, 1986).

Daft og Lengel sin artikkel er skrevet for nærmere 40 år siden. Grunnlaget i artikkelen er fortsatt relevant idag, og danner grunnlag for helt kritisk forståelse av telekommunikasjon. Telekommunikasjon og datateknologi har hatt eksepsjonelle fremskritt siden den tid, og fortsetter i hurtig endring. Dagens telekommunikasjon gir mulighet for å dele dokumenter, vise bilde, benytte video, lyd og ulike chatfunksjoner. I flere ulike applikasjoner kan man også gi tidsriktige reaksjoner, for eksempel i Zoom hvor man kan heve hånden eller gi tommel opp samtidig som andre deltakere i møtet snakker. Dette åpner for muntlig, visuell og skriftlig kommunikasjon på en og samme tid. Telekommunikasjon idag kan derav sies å være svært informasjons- og mediarikt. Daft og Lengel (1986) sin artikkel gir fortsatt essensiell kunnskap til hvordan kommunikasjon påvirkes av kommunikasjonsmidlene som benyttes, og kritisk

forståelse av hvilken form av informasjons- og mediarikhet som bør anvendes for ulik overføring av kommunikasjon, herunder objektiv standardisert data eller subjektiv komplekse meldinger.

Evnen virtuelle team har til å operere effektivt avhenger mye av sammenhengen mellom arbeidsoppgaven og kommunikasjonsteknologien som benyttes. Dersom en arbeidsoppgave er svært kompleks og krever en stor del av informasjonsutveksling og gruppebeslutninger, så vil for eksempel ikke epost være tilstrekkelig som middel for kommunikasjon mellom teammedlemmene (Bell & Kowolski, 2002). Teknologier som er mer synkroniske har høyere grad av informasjonsrikhet, og tillater derav medlemmene å kommunisere mer interaktivt (Bell & Kowolski, 2002). Boswell og Olson-Buchanan (2007) har vist at teknologi og elektronisk media har endret kommunikasjonsvanene på arbeidsplassen, men også tilknytningen til arbeidet utenfor arbeidstiden. De senere år har det blitt stadig mer vanlig å blant annet svare arbeidstelefonen eller sjekke arbeids e-posten utenfor den ordinære arbeidstiden (Boswell og Olson-Buchanan, 2007). Et resultat av dette er at dagens arbeidsliv gjør det vanskeligere å mentalt koble av fra jobb etter endt arbeidstid, for å gjenopprette og kun fokusere på andre aktiviteter (Olafsen & Bentzen, 2020). Videre finner studien at arbeid- og fritidkonflikten ser ut til å øke i takt med økt kommunikasjonsteknologi. Dette ved at avgrensningen mellom arbeid og fritid stadig blir mer utydelig (Boswell og Olson-Buchanan, 2007). Med andre ord utydeliggjør kommunikasjonsteknologi skillet mellom arbeid og fritid, noe som igjen kan medføre redusert følelse av autonomi i arbeidssammenheng.

En sentral utfordring knyttet til å arbeide utenfor kontoret er at man mister svært mye, om ikke alt, av de uformelle interaksjoner som oppstår på arbeidsplassen (Kugelmass, 1995). Ved å være fysisk tilstede på det tradisjonelle kontoret, gis det tilgang og rom for de uformelle interaksjonene, som igjen vil skape muligheter for uventede samhandlinger (Gajendran & Harrison, 2007). Små signaler som oppstår uventet bidrar til å skape sterke relasjoner, og ved å redusere frekvensen av disse signalene kan det bli vanskeligere å opprettholde relasjonen til sine medarbeidere fordi symbolske ikke-verbale signaler ikke blir gitt (Gajendran & Harrison, 2007). Fysisk distanse, kan med dette overføres til psykisk distanse. Videre kan også mulighetene for spontan kunnskapsdeling forsvinne. Når arbeidstakeren ikke er fysisk tilstede på arbeidsplassen, går de glipp av spontan læring som ikke kan planlegges (Cooper & Kurland, 2002). Samtidig går arbeidstakere glipp av samhandling med medarbeidere, uformell og spontan læring, og veiledning. Selvom man flytter ut av kontoret, tilsier det ikke at

interaksjonen forsvinner, men den endres drastisk. Interaksjonene som foregår over telekommunikasjon og datateknologi involverer i mindre grad følelser og kan som følge av dette være mindre personlig tilfredsstillende som kan føre til at arbeidsrelasjoner svekkes eller lider (Golden, 2006).

Kommunikasjonsteknologi gir økt fleksibilitet. Denne fleksibiliteten kan igjen medføre et koordineringsproblem med kollegaer og kunder, og derav gi økt stress relatert til arbeidet. For eksempel oppstår det også utfordringer knyttet til tilgjengelighet. Når fjernarbeidere kan påvirke sin egen arbeidstid er det fare for at de ikke kan arbeide samtidig som de som arbeider tradisjonelle kontortider (Kurland & Bailey, 1999). Økt avhengighet til telekommunikasjon og datateknologi kan føre til begrensninger på den spontaniteten og interaksjonen som normalt sett vil oppstå på det tradisjonelle kontoret (Daft & Lengel, 1986).

2.4.2.4 Isolasjon

Som nevnt tidligere fører fjernarbeid til mindre tilsyn. En bakside av dette er at det også fører til mindre synlighet. Konsekvenser kan være begrensede muligheter for forfremmelse, organisatoriske belønninger og positive tilbakemeldinger på prestasjoner (Cooper & Kurland, 2002). Van Der Lippe og Lippényi (2020) finner i sin studie at den individuelle arbeidstaker presterer bedre når kollegaer ikke benytter seg av fjernarbeid. Dess større andel av kollegaer som arbeider borte fra det tradisjonelle kontoret, dess dårligere prestasjon hos den individuelle arbeidstaker. Å samarbeide, og arbeide sammen, er mer problematisk når arbeidstakere ikke kan utveksle kritisk informasjon (Knight & McCabe, 2003). Ettersom kollegaer ikke er i umiddelbar tilgjengelighet, vil det kreve større innsats for den individuelle arbeidstaker å kunne utnytte kollegaers evner og kompetanse (Van Der Lippe og Lippényi, 2020).

Fjernarbeid kan også ha en negativ påvirkning på sosiale forhold på arbeidsplassen (Kurland & Bailey, 1999) og derav føre til utfordringer av andre former for ledelsen. Slike utfordringer kan for eksempel være hindringer eller forstyrrelser for samarbeidet, fragmentering av sosialt nettverk for de som blir igjen fysisk og skape misnøye blant medarbeidere som ikke ønsker fjernarbeide (Kurland & Bailey, 1999). Samarbeid handler i stor grad om koordinering og fjernarbeid kan by på utfordringer knyttet til dette. Dette fordi arbeidsoppgavene i moderne virksomheter ofte er komplekse og innviklet, og derav ikke kan løses isolert. Det er helt kritisk å huske at arbeidstakere ikke eksisterer i et vakuum når de arbeider (Van Der Lippe og Lippényi, 2020).

Det er i tidligere forskning funnet at arbeidstakere opplever økt frykt, ved å ikke være tilstede på det fysiske kontoret og ute av syne for sine ledere. Frykten arbeidstakerne opplever er knyttet til en opplevelse av begrensning på muligheter for forfremmelse og organisatoriske belønninger. Det er også funnet at arbeidstakere frykter de vil gå glipp av uformelle interaksjoner, som kan medføre uformell læring, som man ellers ville fått rundt kollegaer og arbeidsvenner (Cooper & Kurland, 2002). Dette kan føre til det som kalles *profesjonell isolasjon* (i.e. professional isolation), som er knyttet til at man blir isolert karrieremessig, og at det videre kan hemme progresjon. Fjernarbeid kan nettopp manifestere seg til profesjonell eller sosial isolasjon (Border, 1996). Profesjonell isolasjon, er sterkt knyttet til arbeidstakers utvikling. Arbeidstakers utvikling er helt essensielt for at virksomheter effektivt skal kunne omstille seg og være konkurransedyktige (Nadler & Nadler, 1990). Tidligere forskningslitteratur har estimert at omtrent 70% av all utvikling skjer ved erfaringer som gjøres fysisk tilstede på jobb (Wick, 1989). Både sosial og profesjonell isolasjon blir også studert av Van Der Lippe og Lippényi (2020), som finner at slik isolasjon skyldes at fjernarbeid medfører mindre eller ingen mellommenneskelig nettverksbygging, uformell læring eller veiledning.

Bloom et al., (2015) finner i sin studie at arbeidstakere som fjernarbeider er “out of sight, out of mind”, for sine ledere. Resultat av dette kan være at leder ikke legger like godt merke til deres ytelsen noe som medfører redusert sannsynlighet for forfremmelse. Dette kan være en faktor til at arbeidstakere ønsker å komme tilbake til kontoret for å unngå “diskriminering straff”. En annen mulig årsak er at fjernarbeidere mangler muligheter for å utvikle mellommenneskelige ferdigheter som trengs for å lykkes i ledelsesstillinger. En tredje forklaring er at fjernarbeidere selv ikke ønsker å bli forfremmet da dette innebærer at de må tilbake på kontoret og at av den grunn ikke søker seg til høyere stillinger. Dette gjelder særlig blant de som er mer produktive ved fjernarbeid, som har relativt god lønn og mindre å tjene på forfremmelse (Bloom et al., 2015).

2.4.3 Arbeidsfaktorer

For arbeidsfaktorer inngår arbeidets natur og teknologi. Denne faktoren er relatert til hvorvidt arbeidet er egnet som fjernarbeid og at det er kompatibelt mellom arbeidet som skal gjøres og tilgangen til riktig teknologisk utstyr (Baruch og Nicholson, 1997). Studien vil i det neste gå nærmere inn på hva dette innebærer.

2.4.3.1 Arbeidskarakteristikk

Utviklingen innen informasjon- og kommunikasjonsteknologi har ført til hurtige endringer i arbeidsoppgaver og skapt nye arbeidsoppgaver som har høyere grad av dynamikk og kompleksitet (Bell & Kozlowski, 2002). I forskningslitteraturen fremgår det at arbeidstakere i sektorer med “hvit krage” (i.e white collar) og kunnskapsorganisasjoner (i.e knowledge workers) er mer sannsynlig å benytte seg av fjernarbeid, da slikt arbeid i større grad tillater det (Mayo et al., 2016). Med “hvite krager” forstås yrker som typisk er høyt lønnet, er akademisk og krever høyere utdanning. I et historisk perspektiv brukes begrepet “hvite krager” for å referer til høyt lønnede kontorarbeidere og står i motsetning til “blå krager” (i.e blue collar), som referer til lavere lønnet fysisk arbeid (Shirai, 1983 i Hopp, Iravani & Liu, 2009). Begrepet kunnskapsarbeidere referer til et skifte i organisasjoner fra rutinearbeid til operasjonelt arbeid preget av oppgaver med større variasjon og kompleksitet (Barley, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006). Kunnskapsarbeidere finner man typisk i høyteknologiske yrker som blant annet ingeniør, forsker, utviklere og analytikere (Reed, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006).

Forskningslitteraturen viser at fjernarbeid er mest utbredt blant ledere og ansatte i akademiske yrker, noe som også stemmer med undersøkelser foretatt i Norge som for eksempel Horgen (2021). I EU lå kunnskapsorganisasjoner opp mot 26% fjernarbeid i 2018 (Sostero et al., 2020). For sektorene innen telekommunikasjon, finans og forsikring har det også vært høye andeler av fjernarbeid, på opp mot 20% i EU (Sostero et al., 2020).

2.4.3.2 Digitale omstilling

Den digitale omstillingen i samfunnet skaper mulighet for et teknologisk avansert næringsliv. Basert på 2021-utgaven av EU-kommisjonens Digital Economy and Society Index (DESI), er Norge den femte mest digitale EU-økonomien. Norge har som følge av dette taklet sjokket pandemien førte med seg bedre enn mindre digitaliserte land (Consolo et al., 2021, s. 7). Ifølge Innovasjon Norge har digitalisering vært blant hovedfaktorene for at samfunnet i Norge

i stor grad har fungert under pandemien (Innovasjon Norge, 2021). Til tross for usikkerhet rundt utviklingen fremover, vil det norske næringsliv tilsynelatende komme styrket ut av den akselererte digitaliseringstenden. I følge statistisk sentralbyrå (heretter SSB) har 4 av 5 statlige virksomheter økt digitaliseringstakten (Pay, 2021). Bruken av fjernarbeidsløsninger har økt i staten med 97,7%, i fylkeskommuner med 100% og i kommuner med 93,7% under perioden (Pay, 2021). En essensiell del av fjernarbeid er at ledere sørger for at arbeidstakerne har nødvendig utstyr, tilganger og tekniske verktøy for å kunne arbeide borte fra det tradisjonelle kontoret.

I markedet ser man trender hvor digitalisering vil medføre betydelige og varige endringer i forretningsmodeller og arbeidsformer (Sørheim et al., 2020). Pandemien har som en ekstern kraft, presset virksomheter til å bli mer effektive. Maqui og Morris (2020) viser at 75 prosent av spurte virksomheter er enige i at pandemien har bidratt til å gjøre virksomheten mer effektiv og robust. Ni av ti virksomheter har fremskyndet bruken av digital teknologi og automatisering. Eide (2021) hevder at digitalisering særlig vil gjøre seg gjeldende i interne arbeidsformer, herunder med ekspressdigitalisering, hvor det blir stadig mindre behov for fysisk intern samhandling. Til slutt vil digitalisering gjøre seg gjeldende ved å endre forretningsmodeller og verdikjeder.

Verden har stått overfor mange endringer de siste årene, særlig knyttet til digital innovasjon. Dette har åpnet dører og skapt nye muligheter for både arbeidstakere og virksomheter. Informasjonsteknologi tillater at virksomheter frigjøres for enkelte kostnader, tid og begrensninger i det fysiske miljøet. Fjernarbeid bidrar til å fjerne eller i det minste redusere, fysiske barrierer og fysiske begrensninger. Det oppstår altså en elektronisk substitusjon for fysisk tilstedeværelse, men denne kan medføre fysisk og psykisk restriksjoner grunnet avstand (Gajendran & Harrison, 2007). Fjernarbeid muliggjør blant annet kostnadsreduksjon og reduserer begrensninger av kontoret (Kurland & Bailey, 1999).

2.4.4 Fritidsfaktorer

Til slutt er det fritidsfaktorer som omhandler hjem og familie. Her dekkes et stort spekter, som spenner fra kvaliteten på familierelasjoner til fysisk rom og plass, samtidig som tilgjengelige fasiliteter (Baruch & Nicholson, 1997). Nedenfor vil elementer vedrørende fritidsfaktorer forklares nærmere.

2.4.4.1 Jobb-fritid balanse

Fjernarbeid endrer forholdet mellom arbeid- og familieliv, og påvirker med dette jobb-fritid balansen. Grensene mellom arbeid og fritid reduseres, eller potensielt, elimineres. Det er kritisk med et skille mellom arbeid og fritid, for å separere hva som er inkludert i arbeidshverdagen og hva som er ekskludert. Bekymringene over forverret balanse mellom arbeid og privatliv, og potensialet fjernarbeid har til å bidra med å løse dette, fungerer som et av hovedspørsmålene relatert til fjernarbeid (Bloom et al., 2015). Blant annet kan tvetydig skille medføre en økning i en rekke relaterte problemer, som for eksempel stress (Baruch, 2000). Videre er konflikten alvorlig, særlig da et utydelig skille kan redusere den generelle helsen til arbeidstakerne, i tillegg til å redusere kvaliteten på det sosiale liv (Sarker, Sarker, Xiao & Ahuja 2012). I følge Sarker et al., (2012) er hovedproblemene med kommunikasjonsteknologi at det skaper en forventning om kontinuerlig tilgjengelighet og at det utydeliggjør skillet mellom arbeid og fritid.

En av ulempene ved fjernarbeid som trekkes frem i eksperimentet til Bloom et al., (2015), og en årsak til at arbeidstakerne ønsket seg tilbake til kontoret, er at det er plagsomt for menneskene de bor sammen med, ofte foreldre. Dette spesielt dersom arbeidet strekker seg utover normal arbeidstid. Usikkerhet rundt jobb-fritid balanse trekkes også frem som en av årsakene til den langsomme utbredelsen av fjernarbeid før pandemien, til tross for økt produktivitet og muligheten til å ta praksisen i bruk (Bloom et al., 2015).

Grensene mellom arbeid og fritid hevdes altså å være uklare ved fjernarbeid, noe som gjør at jobb-gjennoppretting (i.e. job recovery), blir stadig mer sentralt i dagens arbeidsliv. En forskningsstrøm har det siste tiåret undersøkt viktigheten av gjennopprettingsprosesser for arbeidstakers trivsel. Rollen til psykologisk løsrivelse som en kjernedimensjon av jobb-gjennoppretting har fått betydelig oppmerksomhet. Ulike studier har belyst de mange fordelene med psykologisk løsrivelse fra arbeid knyttet til arbeidstakers psykiske velvære så

vel som deres arbeidsprestasjoner. Nærmere har psykologisk løsrivelse vist seg å redusere utmattelse, psykologiske belastninger, depressive symptomer og søvnproblemer samtidig som livstilfredsstillelsen og arbeidsprestasjonen øker (Olafsen & Bentzen, 2020).

2.4.4.2 Fasiliteter

Fjernarbeid kan medføre en kostnadsøkning knyttet til ekstra utstyr. En essensiell del av fjernarbeid er at ledere sørger for at de ansatte har nødvendig utstyr, tilganger og tekniske verktøy for å kunne arbeide borte fra det tradisjonelle kontoret. Dette medfører at virksomheter må sørge for at arbeidstakere har nødvendige kontorrekvisita og utstyr til å kunne gjennomføre arbeidet utenfor det tradisjonelle kontoret. Det fremheves i forskningslitteraturen at noen av de mest utpregede utfordringene blant annet er knyttet til svakheter i infrastruktur og manglende eller ikke kompatibelt utstyr (Avolio et al., 2009). Det argumenteres i forskningslitteraturen at fjernarbeid kan medføre en kostnadsøkning, fremfor en kostnadsreduksjon. En slik kostnadsøkning kan bestå av kostnader knyttet til ekstra utstyr, investering i systemeffektivitet og økt datasikkerhet (Nilles, 1975). Derimot finner Bloom et al., (2015) i sitt eksperiment det motsatte, nemlig at virksomheten sparte kontor- og IT kostnader, noe som også var formål ved innføring av fjernarbeidet.

2.5 Frivillighet og ufrivillighet

Det er mye som tyder på at fjernarbeid får økende fotfeste i samfunnet. Likevel er det få studier som ser på betydningen av frivillighet og ufrivillighet knyttet til implementering av en slik arbeidsløsning. Tidligere forskningslitteratur reiser spørsmål angående produktivitet, lønnsomhet og balanse mellom arbeid og privatliv (Kong et al., 2022, s.1). Skiftet fra å jobbe på kontoret til fjernarbeid, som kom med pandemien, var hovedsakelig ufrivillig (Kong et al., 2022, s. 2). Studien vil i det neste gå nærmere inn på elementer ved betydningen dette kan ha for effekten av fjernarbeid.

2.5.1 Frivillighet og prestasjon

En studie som er av interesse her, og som er nevnt tidligere, er Bloom et al., (2015) sitt eksperiment gjennomført i Kina og som studerer effekten av fjernarbeid. Studien har en kontrollgruppe og en eksperimentgruppe. 996 arbeidere ble spurt om å delta hvorav omtrent 500 er interessert. Gjennom loddtrekning basert på bursdagsdato ble de som har bursdag på en partallsdato valgt til å fjernarbeide. Resterende som også ønsket å fjernarbeide ble "tvunget" til fysisk kontor (Bloom et al., 2015). Studiens hovedmål var ikke å studere frivillighet og ufrivillighet, men effekten studeres indirekte. De som fjernarbeidet skulle fjernarbeide fire dager i uken, og ha den femte dagen på kontoret. De som skulle være på kontoret, skulle være der alle fem dagene. Et av studiens interessante funn er at 66% av de i kontrollgruppen, som opprinnelig hadde meldt seg for å fjernarbeide, på slutten av studiet forklarte at de ikke hadde det samme ønske lenger. Begrunnelsen for dette var bekymring over ensomhet og isolasjon ved fjernarbeid. Samtidig valgte 50% av de i eksperimentgruppen å returnere til kontoret etter at eksperimentet tok slutt. Flertallet av disse hadde prestert dårlig under fjernarbeid og synes at tapet av sosial kontakt var for kostbart (Bloom et al., 2015). Et annet interessant funn er at eksperimentgruppen hadde 13% økning i prestasjon og ytelse, da 50% av eksperimentgruppen returnerte til kontoret etter eget ønske økte disse faktorene med 22% i eksperimentgruppen. Ut fra dette kan man tolke at da de enda var tvunget til å fjernarbeide og opplevde dårligere resultat og savnet sosial kontakt, så arbeidet de verre hjemme enn på kontoret, mens de som fortsatt hadde ønske om å fjernarbeide gjorde det bedre borte enn på kontoret. Økningen i ytelse skyldtes i stor grad at fjernarbeidere tok færre avbrekk og pauser, og at de hadde høyere ytelse pr minutt (Bloom et al., 2015). De som frivillig valgte å fortsette med fjernarbeid rapporterte også høyere jobbtilfredshet, bedre psykologiske holdninger og 50% lavere psykisk arbeidsslitasje (Bloom, Liang & Ying, 2015).

2.5.2 Fjernarbeidintensitet

En annen interessant artikkel for effekten av frivillighet vs. ufrivillighet er av Henke, Benevet, Schulte, Rinehart, Crighton og Corcan (2015). Her undersøkes påvirkningen av intensiteten til fjernarbeid. Mange studier hevder at fjernarbeid bidrar til positive utfall knyttet til jobbtilfredshet, livskvalitet og roller, men gjentakende er at disse ikke undersøker mer diverse indikatorer, slik som for eksempel fjernarbeidintensiteten (Henke et al., 2015).

Henke et al., (2015) hevder at flere burde studere hvilke innvirkning dette har på fjernarbeid, da flere studier viser at arbeidere som fjernarbeider en til to dager i uken opplever flest fordeler. Ansatte som til tider benytter seg av fjernarbeid, men ikke konstant fjernarbeider, har best utfall av fjernarbeid (Henke et al., 2015).

Fjernarbeid viser seg å være mer attraktiv for noen grupper arbeidstakere. Disse er arbeidstakere som har sosiale liv som eldre, gifte eller foreldre. Motsatt finner man at yngre arbeidstakere, hvor det sosiale livet henger mer sammen med kontoret, har en tendens til å ikke ha like stort ønske om fjernarbeid. Heller ikke alle bør ha fjernarbeid som arbeidsløsning. Dette da de selv ikke ønsker det eller kanskje ikke har disiplinen det kreves for å kunne fjernarbeid. En forutsetning virker å være at arbeidstakerne som fjernarbeider selv må ha ønsket om fjernarbeid og derav har den motivasjonen det krever (Berinato & Bloom, 2014).

Baruch og Nicholson (1997) hevder at fjernarbeid medbringer best utfall dersom det gjennomføres som en deltidsordning. Ansattes opplevelse av fjernarbeid vil variere ut fra hvor mye tid de tilbringer borte fra det tradisjonelle kontoret. Ansatte som tilbringer deler av arbeidstiden borte, vil sannsynligvis oppleve situasjonen annerledes enn ansatte som tilbringer hele arbeidstiden sin på borte (Gajendran & Harrison, 2007).

2.5.3 Individuelle forskjeller

Andre studier trekker også frem betydningen av frivillighet og ufrivillighet, samt koblingen til personlighet. Blant annet trekker Anderson, Kaplan og Vega (2015) frem at mye av forskningslitteraturen er taus når det gjelder den potensielle rollen individuelle forskjeller og personlighet kan ha for fjernarbeid. Det blir derav feil for arbeidsgivere og leder å tenke at fjernarbeid passer alle. Blant annet krever fjernarbeid en viss åpenhet, særlig knyttet til

endring og innovasjon. Dette fordi medarbeiderne må lære seg nye arbeidsmetoder og anvende nye systemløsninger, i tillegg til økt fleksibilitet og selvstendighet. Det argumenteres også at overtenkere (i.e rumination), kan ha flere utfordringer ved fjernarbeid da forskning har vist at de har tendenser til å overtenke mer når de er alene (Cropley & Purvis, 2003). Et annet personlighetstrekk som nevnes er de som er følelsessøkende. Disse vil gjerne foretrekke å arbeide i et miljø som er stimulerende fremfor fjernarbeid hvor det er mangel på interaksjon (Anderson, Kaplan & Vega, 2015). Forskjeller i behovet for sosial kontakt er også sentralt. Man kan oppleve en følelse av å bli isolert ved fjernarbeid, men dersom sosiale behov tilfredsstilles på andre arenaer vil ikke dette oppleves som belastende (Anderson, Kaplan & Vega, 2015). Anderson, Kaplan og Vega (2015) fremhever i tillegg at de fleste studier fokuserer på negative utfall og negative følelser, selv om fjernarbeid kan føre til positive utfall og positive følelser slik som glede, mestring, etc. Studien finner at å tillate sine medarbeidere å fjernarbeid innimellom kan fungere som en enkel booster for velvære, men at konstant fjernarbeid ser ut til å redusere disse, og at individuelle forskjeller er sentralt. Det er derfor kritisk at ledere er bevisst individuelle forskjeller og ikke antar at fjernarbeid passer alle (Anderson, Kaplan & Vega, 2015). Det fremkommer også at opplevde utfall kan være knyttet til ulike personlighetstyper. Et eksempel som benyttes her er at introverte gjerne vil oppleve fjernarbeid som mer tilfredsstillende og ha flere fordeler ved det, enn de som er ekstroverte (Henke et al., 2015). Ettersom fjernarbeid ikke nødvendigvis passer for alle virksomheter eller alle ansatte, kan det være at det er en god løsning for enkelte individer i enkelte situasjoner. Livssituasjoner som krever mer tilrettelegging som for eksempel graviditet eller sykdom kan være godt kompatibelt med fjernarbeid. Det er også bedre egnet til enkelte personligheter fremfor andre (Baruch, 2000).

2.5.4 Valgfrihet

Bloom et al., (2015) finner i sin studie om frivillig fjernarbeid at en mulig negativ effekt er at langsiktige karrieremuligheter kan bli skadet av mindre trening på jobben fra teamledere og mindre ansikt-til-ansikt tid på kontorer. Videre finner studien blant annet at det å tillate arbeidstakerne valg genererte en langt større effekt enn å kreve fjernarbeid. Effekten av fjernarbeid er i gjennomsnitt positiv, men varierer slik at arbeidstakernes valg fører til mye høyere effekt på ytelse og produktivitet (Bloom et al., 2015, s. 209). Overraskende finner de at det ikke er vesentlig forskjell på egen oppfattet produktivitet og ytelse over forskjellige grupper arbeidstakere. Også Baruch (2000) vektlegger viktigheten av frivillighet for å lykkes med fjernarbeid.

3. Metode

I dette kapittelet vil det gjøres rede for utførelsen av studien. Først presenteres kriterier for valg av forskningsdesign. Deretter vil forskningsstrategi beskrives knyttet mot problemstillingen. Utvalget av informanter vil også begrunnes. Til slutt vil det redegjøres for datainnsamlingsteknikk og kriterier for evaluering av studien. Nærmere sagt vil forskningstilnærming og metodiske valg redegjøres. Med metodiske valg menes de beslutninger tatt knyttet forskningsdesign (3.1), forskningsstrategi (3.2), datainnsamling (3.3), dataanalyse (3.4) og etiske vurderinger (3.5).

3.1 Valg av metode

Forskningsslitteraturen skiller mellom kvantitativ- og kvalitativ metode. Det er flere faktorer som spiller inn ved valget av metode. Sentralt er forskningsspørsmålet og hvordan det skal kunne besvares. Det avhenger av fenomener som studeres og dets omstendigheter (Flyvbjerg, 2006). Denne studien foretar en kvalitativ undersøkelse. I teorikapittelet kommer det frem at den tilgjengelige forskningsslitteraturen vedrørende fjernarbeid hovedsakelig er studert i en setting som har vært frivillig og periodisk. Av den grunn er det ønskelig å studere om ufrivillighet medfører effekt på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid, særlig når fjernarbeid er vedvarende og ikke periodisk. For å undersøke problemstillingen og underspørsmål nærmere samles data inn gjennom samtaleintervjuer. Ved å benytte casestudie, herunder samtaleintervju vil man få unik innsikt i informantenes opplevelse, perspektiv og erfaring knyttet til fenomenet (Flyvbjerg, 2006).

3.1.1 Forskningstilnærming

Forskningstilnærming skiller i induktiv og deduktiv. Induktiv forskningstilnærming vil benytte empiri for å gi innsikt i hva som bør undersøkes. Deduktiv forskningstilnærming vil benytte eksisterende forskningsslitteratur for å gi innsikt i hva som bør undersøkes. I denne studien er det benyttet en deduktiv forskningstilnærming. Studien er i store deler basert på en videreføring av fjorårets forprosjekt, hvor forskningsspørsmålet og tilhørende underspørsmål ble utarbeidet basert på mangler i eksisterende forskningsslitteratur. Eksisterende forskningsslitteratur danner dermed grunnlaget for hva som er interessant å undersøke. Det har etterhvert i arbeidet også blitt tatt i bruk en induktiv forskningstilnærming, da man forsøker å undersøke hvordan ufrivillighet påvirker de individuelle opplevelsene av fjernarbeid. Det blir

derav naturlig å gå videre med en mer induktiv forskningstilnærming for å oppdage nye og hittil ukjente faktorer.

3.1.2 Forskningsdesign

Det er valgt å benytte casestudie som forskningsdesign da samspillet mellom et fenomen og dets kontekst best forstås gjennom dyptgående casestudier (Dubois & Gadde, 2002). I følge Flyvbjerg (2006) er casestudier nødvendig for å forstå komplekse problemstillinger. Casestudier muliggjør innsikt man bare kan nå gjennom et individs egen erfaringer. Sentrale moment med casestudier er at den må være så nært til virkeligheten som mulig, og jo rikere detaljer jo bedre (Flyvbjerg, 2006). Videre er det benyttet enkelt casestudie. Dette gir muligheten for en dypere analyse av caset og muligheten for å utforske unike tilfeller, ofte fra en enhet. Casestudier vektlegger detaljert kontekstuelle analyser på en begrenset antall hendelser eller forutsetninger, og forholdet mellom disse. Ved å benytte enkelt casestudie kan man dokumentere flere perspektiv, og dermed undersøke forholdene mellom individer og strukturer, som for eksempel hvordan de fungerer (Savin-Baden & Major, 2013).

Videre er studien av Grounded theory forskningstilnærming. Grounded theory fokuserer på interaksjon, handling og prosess (Savin-Baden & Major, 2013). Hovedpoenget å ha med seg gjennom analysen er at det er sentralt å forsøke å oppnå balanse mellom det å utforske nye temaer som utvikles gjennom dataanalysen og det å holde seg til fagområdet som sørget for teorigrunnlaget. Grounded theory er kjent for å være det mest benyttede rammeverket når det gjelder å behandle kvalitativ data. Flere temaer kan komme fra et rikt kvalitativt datasett, og det er umulig å forfølge alle. Grounded theory tar til orde for at man tester med tanke på hva som er relevant for og meningsfullt for teorien. Nøkkelen er å sikre at man prøver for å teste sine nye teoretiske ideer (Bell, Bryman & Harley 2019, s. 393). Grounded theory, tar på sikt å være en interaktiv tilnærming, hvor forskeren til stadighet beveger seg mellom utvalget og teoretisk refleksjon, og avslutter når man oppnår metning (Bell et al., 2019). Fristen for oppgaven og begrensninger for lengden av studien gjør det vanskelig å følge hittil ukjente fremvoksende temaer tilbake til forskningslitteraturen.

3.2 Datainnsamling

I dette kapittelet vil det bli gitt en beskrivelse av datainnsamlingsprosessen, herunder forberedelser, gjennomføring og transkribering av samtaleintervju. Datainnsamlingen er besluttet å gjennomføre fysisk, på arbeidsplassen til informantene. Bakgrunnen for dette er at det er ønskelig å observere deltakerne i deres naturlige setting. Ved å gjennomføre innsamlingen på dette stedet kan man få utdype informasjon om institusjonen og omgivelsene. En ulempe kan være at man ikke ser informantene i samspill med andre omgivelser, og at de med det kan formes av den enkelte omgivelsen de undersøkes i (Savin-Baden & Major, 2019). Det kan også være en ulempe at det blir gjennomført på arbeidsplassen, da informantene kan føle seg utsatt eller ønsker å bevare omdømme, og at man derav ikke får like ærlige svar (Savin-Baden & Major, 2019).

3.2.1 Utvalg

For å undersøke problemstillingen er det essensielt å finne et utvalg som kan gi den nødvendige innsikten av fenomenet som studeres. Det ble sendt ut henvendelse til ulike virksomheter som så nært som mulig tilfredsstiller kriteriene satt for ønsket utvalg. Fjernarbeid er ifølge forskningslitteraturen mest anvendelig i kunnskapsorganisasjoner. Av den grunn ble henvendelsene sendt til virksomheter som hovedsakelig består av kunnskapsarbeidere slik som i bank, et ingeniørfirma og et IT-selskap.

Det er benyttet et informasjons-orientert utvalg for denne studien. Utvalget er selektert på bakgrunn av forventningene om deres informasjonsinnhold, og benyttet for å maksimere nytteverdien av informasjon fra et mindre utvalg (Flyvbjerg, 2006). Innenfor informasjons-orientert utvalg skiller man mellom ekstremt utvalg (i.e extreme cases), maksimal variasjon (i.e maximum variation cases), kritisk utvalg (i.e critical cases) og paradigmatisk utvalg (i.e paradigmatic cases). Relevant for denne studien er maksimal variasjon utvalg. Dette benyttes for å få innsikt om ulike forhold og hvilke signifikans dette har på et utfall, herunder frivillig og ufrivillig fjernarbeid. I denne studien er det benyttet fire medarbeidere, hvorav to har hatt frivillig fjernarbeid og to har hatt ufrivillig fjernarbeid, samt en leder.

Et prinsipp ved bestemmelse av utvalgsstørrelsen er at det oppnås teoretisk metning gjennom samtaleintervjuene (Bell et al., 2019). Ved innsamling av data ble det opplevd en oppnådd

metning etter at de planlagte samtaleintervjuene var gjennomført. Derav er det ikke gjennomført flere samtaleintervjuer enn de på forhånd planlagte.

3.2.1.1 Kriterier for utvalg

Kriteriene satt for utvalget er at halvparten har hatt tvunget fjernarbeid og halvparten har hatt frivillig fjernarbeid. I tillegg til en informant som fungerer som leder. Videre at utvalget har minst et halvt års arbeidserfaring med fjernarbeid og minst et halvt års arbeidserfaring med fysisk kontor. Dette har vært kritisk for at informantene skal ha kjennskap til opplevelsen av å arbeide på kontor, men også opplevelsen av fjernarbeid. Det er også sentralt at begge gruppene har hatt samme tilgjengelige utstyr og verktøy, ansatt i fast 100% stilling, tilsvarende arbeidsoppgaver og lønningssystem. Herunder at ingen har provisjonsbasert lønn. Dette for å sikre studiens kvalitet ved at arbeidet er mest mulig likt i begge gruppene, og at eneste signifikante forskjellen er lokasjon. Valg av et passende utvalg kontrollerer også urelaterte variasjoner og bidrar til å definere grensene for generalisering av funnene (Eisenhardt, 1989).

Utvalgsstrategien er til dels basert på snøballmetoden. Dette vil si at man først rekrutterer en som har passende egenskaper, som bidrar til å etablere kontakt med resterende informanter som har tilsvarende egenskaper (Bell et al., 2019).

3.2.2 Intervju

Gjennom samtaleintervju ønsker man å oppnå kompleks dybdeforståelse fra samtalen hvor informanten deler sine perspektiv, opplevelser og syn, samt å forstå hva informanten forsøker å formidle (Savin-Baden & Major, 2013). Det er i denne studien valgt å benytte seg av et semistrukturert intervju hvor målet er å skape en mest mulig naturlig samtale med informantene.

En intervjuguide er utformet på forhånd med spesifikke temaer som ønskes dekket gjennom samtalen. I tillegg går man fra tid til annen vekk fra intervjuguiden og inkluderer oppfølging- eller tilleggsspørsmål ut fra informantene sine svar, kommentarer og reaksjoner (Savin-Baden & Major, 2013). Nærmere blir informantene stilt de samme spørsmålene, i tillegg til spontane spørsmål som passer underveis i samtalen. Semi-strukturerte samtaleintervju beveger seg gjerne fra generelle spørsmål til mer spesifikke spørsmål utover i samtalen. Det stilles åpne

spørsmål slik at informantene kan uttrykke egne perspektiv på et tema, dette tillater også at man kan i større grad sammenligne informantenes svar (Savin- Baden & Major, 2013). Semi-strukturerte samtaleintervju er særlig verdifull når man kun har en mulighet til å intervju noen. Det ble foretatt 5 samtaleintervjuer, hvorav et intervju var med leder og resterende fire samtaleintervjuer med medarbeidere. Samtaleintervjuene ble foretatt fysisk i virksomhetens lokaler.

3.3 Utførelse

Dette kapittelet vil ta for seg utførelsen av studien. Herunder forarbeid og forberedelser til samtaleintervju (3.3.1), gjennomføring av datainnsamling (3.3.2) og transkribering av data (3.3.3).

3.3.1 Forarbeid og forberedelse til samtaleintervju

Det ble sendt en henvendelse til aktuelle virksomheter basert på utvalgsriteriene. Da den aktuelle virksomheten var bestemt, ble informasjon gitt slik at videre dialog kunne rettes til en kontaktperson. All videre korrespondanse foregikk over epost med denne kontakten inntil gjennomføringen av samtaleintervjuene. Vedkommende var også en av de fem informantene og bidro til å finne resterende informanter, planlegge tidspunkt og sted for samtaleintervjuene. Det ble besluttet å foreta samtaleintervjuene på et møterom i virksomhetens lokaler.

Ettersom studien ikke undersøker personsensitiv data og informantene er anonymisert ble det besluttet at det ikke var nødvendig å melde studien til NSD (i.e Norsk senter for forskningsdata).

3.3.1.1 Intervjuguide

Sentralt har det vært å skape en intervjuguide som avdekker opplevde fordeler og ulemper med fjernarbeid, og ikke minst den potensielle effekten frivillighet og ufrivillighet har på disse. For å sikre flyt i samtalen har intervjuguiden blitt testet på bekjente og familie. Dette for å prøve oss frem på rollefordeling under intervjuet, oppgavefordeling, samt tidtakning. Intervjuguiden består av tre deler. Den første delen fungerer som en introduksjon. Her presenteres studiens formål og kort om hvordan samtaleintervjuet er oppbygget. Før selve samtaleintervjuet settes i gang blir informanten spurt om samtykke til lydopptak av intervjuet

og blir informert om videre databehandling og anonymisering. Intervjuet starter med innledende spørsmål om informantene sitt virke, arbeidsområdet og kort om deres erfaringer med fjernarbeid.

Den andre delen i intervjuguiden er basert på hyppige forekommende temaer knyttet til fjernarbeid hentet fra forskningslitteraturen. Informantene får da muligheten til å komme med utfyllende forklaringer om sine erfaringer, opplevelser og holdninger knyttet til dette. De første spørsmålene i denne bolken er generelle, for å skape en god dialog og flyt i samtalen, samt for å skape relasjon og rom for mer inngrepene spørsmål senere. Spørsmålene lyder for eksempel “Kan du fortelle litt om dine arbeidsoppgaver her?” og “Hva legger du i begrepet fjernarbeid?”. Etterfulgt av mer inngrepene spørsmålene knyttet til informantens personlige opplevelser av relasjonsmessige og psykologiske faktorer. Blant annet blir det stilt spørsmål som “hvordan opplever du relasjonen til dine kollegaer når du fjernarbeider?” og “hvordan opplever du isolasjon når du fjernarbeider?”.

Som følge av at fjernarbeid muliggjøres av teknologi og digitalisering, handler den siste delen av intervjuguiden om dette. For å runde av intervjuet er spørsmålene som blir stilt her generelle. Blant annet blir informantene spurt hvilke digitale arbeidsverktøy eller midler de har hatt tilgjengelig, og hvilke fasiliteter de har/ikke har hatt tilgjengelig ved fjernarbeid.

3.3.2 Gjennomføring av intervju

Intervjuguiden blir ikke sendt til informantene i forkant av samtaleintervjuet.

Samtaleintervjuet har blitt gjennomført fysisk i virksomhetens lokaler, dette bidrar til at man bedre kan oppfatte kroppsspråk, symbolikk og ansiktsgrimaser. Med informantenes samtykke har det blitt tatt lydopptak av samtaleintervjuet. Beslutningen om å ta lydopptak er for å sikre at vi får med oss alt av informasjon som blir sagt av informantene til senere databehandling. Samtidig med lydopptak blir det foretatt diktering ved bruk av Microsoft Word for å lette transkriberingen i ettertid. Det har ikke blitt benyttet filmopptak av samtaleintervjuene da dette kan skape en selvbevissthet for informantene og medføre at de opptrer annerledes (Larsen, 2017). Ved starten av intervjuet blir også informantene informert om hvem av oss som vil holde samtalen, men at begge kan bryte inn for å stille oppfølgingsspørsmål eller dersom vi hører noe vi blir enda mer nysgjerrige på. Under intervjuet stiller altså en av spørsmålene og har ledelse over dialogen med informantene, mens den andre følger med og noterer stikkord basert på reaksjoner, ansiktsuttrykk eller ord som skiller seg ut. Rollene er

derfor noe flytende, og dersom den som noterer blir oppmerksom på noe interessant kan den bryte inn i intervjuet og komme med oppfølgings spørsmål. Den som leder samtalen kan også notere dersom det er noe bemerkningsverdig ved samtalen.

3.3.3 Transkribering

Som nevnt ovenfor (3.3.2 gjennomføring av intervju) ble det benyttet maskinbasert diktering under intervjuet for å sikre en best mulig transkribering. Det ble gjort ved dikterings verktøyet i Microsoft Word, som transkriberer løpende under samtaleintervjuet. En manuell transkribering ble så gjennomført snarest mulig etter samtaleintervjuene var gjennomført. Dette ble gjort ved å ha den maskintranskriberte filen åpen, samtidig som man lytter til lydopptaket og korrigerer der datamaskinen ikke har oppfattet ordet, legge inn pauser, og kontekst i intervjuet. I transkriberingen blir det benyttet [...] for å fjerne overflødig informasjon, *p* for pause og “medarbeider” eller “virksomhet” for anonymisering hvor personer eller virksomheten blir nevnt. For bedre kontroll over anonymiserte informanter, er navnene erstatt med “informant” og tildelelse av et tall fra 1-5 (totalt fem informanter). Informantene som har hatt frivillig fjernarbeid er tildelt bokstaven F og informantene som har hatt ufrivillig er tildelt bokstavene UF. Dette bidrar til et strukturert system hvor for eksempel “Informant 1 F” gir oss tilstrekkelig informasjon.

3.4 Dataanalyse

Hensikten med dette kapittelet er å beskrive prosessen der dataen som er samlet inn gjennom samtaleintervjuene analyseres for å gi betydning i forhold til forskningsspørsmålet (Savin-Baden & Major 2013). Dataanalysen er en systematisk søken etter mening og en av de mest kritiske fasene i en kvalitativ forskningsprosess. Det er en pågående prosess som involverer å bryte ned data til deler som gir mening med hensikten å studere dem (Savin-Baden & Major, 2013). Prosessen innen kvalitativ forskning pleier å være en induktiv prosess, hvor man beveger seg fra mindre enheter med informasjon for å avdekke et større bilde som vokser frem av de, fremfor en deduktiv hvor man beveger seg fra et større bilde til mindre enheter. Det pleier også er å være repeterende og syklus preget (Savin-Baden & Major, 2013).

Det er dataanalysen som binder alle aspektene av forskningsprosjektet sammen (Savin-Baden & Major, 2013). Foreløpig dataanalyse er en nøkkelkomponent i den kvalitative forskningsprosessen, og man velger mellom flere ulike alternativer for å bestemme hvordan man skal gå frem (Savin-Baden & Major, 2013). Det er typisk med en kombinasjon.

Tematisk analyse er å identifisere, analysere og rapportere mønstre i dataen. Grunnleggende er tematisk analyse prosessen med å gjenopprette temaet eller temaene som er nedfelt og dramatisert i verkets utviklende betydninger og bilder. Denne metoden gir en generell følelse av informasjonen gjennom gjentatt håndtering av dataene. Tanken er å få en følelse av hele teksten ved å leve med den før klipping eller koding. Det er ikke den mest vitenskapelige metoden, men en av de beste. Forskeren kan stole på intuisjon og sansing, i stedet for å være bundet av harde og raske analyseregler. Det unike med tematisk analyse er at den erkjenner at analyse skjer på et intuitivt nivå. Det er gjennom prosessen med å fordype seg i data og vurdere forbindelser og sammenkoblinger mellom koder, konsepter og temaer at et «aha»-øyeblikk skjer.

3.4.1 Kategorisering

Det er flere måter å gå frem for å analysere data innen kvalitativ forskningsmetode. Nøkkelelementene i grounded theory er gjerne konsepter og kategorier. Dette er kjernen i tilnærmingen hvor nøkkelprosesser som koding, teoretisk sampling og teoretisk metning brukes for å veiledning (Bell et al., 2019, s. 525).

3.4.1.1 Koding

I kvalitativ metode er koding knyttet til å skape et system hvor ulike koder, bestående av farge, tall eller ord representerer ulike tema (Savin-Baden & Major, 2013). Koding er en nøkkelprosess ved kvalitativ analyse (Bell et al., 2019). Det handler om å gjennomgå transkribering og notater, og gi “merkelapper”, altså koder, til komponenter som tilsynelatende er av signifikans (Bell et al., 2019).

Kodene kan representere temaer, holdninger, begreper eller nøkkelord fra den innsamlede dataen (Savin-Baden & Major, 2013). Det er flere måter å gå frem for å kode, kategorisere og analysere dataene. I denne oppgaven blir det først benyttet lukket koding, etterfulgt av åpen koding. Lukket koding vil si at man leter etter begreper fra teorien i empirien. For å kode dataene blir programvaren Nvivo benyttet. Koding er det mest tidkrevende ved forskning gjennom samtaleintervju (Deterding & Water, 2021)

Lukket koding

Først ble det dannet kategorier basert på intervjuguiden. Utifra spørsmålene som ble stilt i intervjuguiden ble det dannet overordnede tema, og disse la grunnlaget for kategoriene. For eksempel ble spørsmålet “hvordan opplever du kommunikasjon ved fjernarbeid?” omgjort til kategorien “Kommunikasjon fjernarbeid”. Da ble respondentene svar direkte knyttet til kommunikasjon kodet hit. Som følge av åpne spørsmål hadde flere respondenter lange svar og glemte innimellom spørsmålet som var stilt, men fortalte om andre opplevelser ved fjernarbeid. Det som ikke var direkte knyttet til spørsmålet ble da ikke kodet inn i for eksempel kommunikasjon, men ble kodet inn under andre kategorien hvor det var passende. Et eksempel er når informantene blir spurt om opplevd kommunikasjon ved fjernarbeid, og for eksempel svarer at det er veldig målrettet, noe som gjør møter veldig effektivt som fører til økt produktivitet i teamet. Da vil dette bli kodet både under kommunikasjon og produktivitet, når data ble kodet vekk fra kategorien spørsmålet var stilt i, ble spørsmålet som var stilt inkludert i koden i den andre kategorien. Dette var for å bevare konteksten det var sagt og, og med det minimere feilkilder.

Åpen koding

Etter lukket koding var gjennomført ble det gjennomført åpen koding. Åpen koding gir muligheten for å la empirien danne kategorier ut fra konsepter i dataen (Bell et al., 2019, s.

523). For å finne konsepter ble de transkriberte intervjuene gjennomlest gjentatte ganger for å oppdage uventede eller overraskende data. Oppmerksomheten var rettet særlig mot ulikheter og likheter i dataen og gjentakelser. Konsept ble da kodet, før det ble dannet kategorier som samlet konseptet. Mye av det som var åpen kodet var informasjon som ikke ble spurt direkte om, derav ble spørsmålene også kodet inn for å bevare kontekst. Et eksempel er at det ikke ble stilt spørsmål vedrørende bransje i samtalen intervjuet, men samtlige informanter nevner i en eller annen form for eksempel yrket, fagområdet eller arbeidsoppgaver. Dette er noe som samtlige av informantene trekker frem ved flere ulike anledninger, disse konseptene dannet da kategorien "bransje".

3.5 Evaluering av kvaliteten på undersøkelsen

I dette kapittelet vil kvaliteten på undersøkelsen evalueres. Evalueringen vil foregå ved gjennomgang av reliabilitet, intern validitet og ekstern validitet. Dette vil føre til at vi kan vurdere undersøkelsen gyldighet og pålitelighet knyttet til hvorvidt dataene som er funnet er overførbar eller troverdig.

3.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet referer til om resultatene av en studie er repeterbar (Bell et al., 202019). Det er forsøkt å gi en god gjennomgang og beskrivelse av studien i metodekapittelet for å øke reliabiliteten. Ved å gi en åpen og detaljert fremstilling av fremgangsmåten under forskningsprosessen, kan reliabiliteten til studien økes ettersom det da er enklere å gjenskape studien samt vise at det er gjennomført på en tillitsvekkende måte. Det er dermed kritisk å redegjøre for hvordan empiri er utviklet gjennom forskningsprosessen. Ved å benytte ulike kilder for dokumentering under samtaleintervjuene, slik som lydopptak, notater og maskinbasert diktering og transkribering, kan man utvikle et datagrunnlag som i større grad er separert fra forskernes personlige oppfatninger. Ved å være to forskere styrkes og reliabiliteten, da dette reduserer forurensing av forskerens subjektive inntrykk under rekonstruering.

3.5.2 Intern validitet

Intern validitet tilsvare det som typisk i kvantitativ forskningslitteraturen kalles begrepsvaliditet. Det referer til hvorvidt man kan være sikre på et gitt tilfeldig forhold genuint og ikke som følge av andre forhold (Bell et al., 2019) I kvalitativ forskning betyr dette at intern validitet vurderes i hvilke grad funnene i studien presenterer virkeligheten. Et eksempel er for eksempel hvordan vi kan være sikre på at det er ufrivillighet som fører til endret opplevelse av fjernarbeid, eller om det er andre faktorer som medfører endringen. For å sikre studiens interne validitet er det gjennomført et grundig litteratursøk, og eksisterende forskningslitteratur på området er nøye studert. Informantene har også i ettertid blitt sendt forespørsel om å utdype eller forklare enkelte utsagn dersom noe var uklart under databehandling. Det har bidratt til å fjerne tvetydighet eller usikre moment i hva informantene forsøkte å formidle. Det var ingen negative caser, noe som bidro til å styrke den interne validiteten i studien.

3.5.3 Ekstern validitet

Ekstern validitet er knyttet til hvorvidt funnene kan generaliseres utenfor den spesifikke konteksten de studeres i (Bell et al., 2019). Opplevelser av fordeler og ulemper ved fjernarbeid og hvordan ufrivillighet har innvirkning påvirker disse faktorene, kan overføres til andre virksomheter. Begrensningene på generalisering eller overførbarhet i denne studien er potensielt knyttet til bransje spesifikasjoner. Teorien anvendt er knyttet til kunnskapsvirksomheter og undersøkelsen gjennomført i IT-virksomhet. Utvalgskriteriene var også helt kritisk, og formulert ut fra eksisterende forskningslitteratur, noe som bidrar til å øke den eksterne validiteten.

4. Analyse

I dette kapittelet vil dataene utarbeidet fra intervjuprosessen analyseres. Gjennom en enkeltcasestudie med èn analyseenhet undersøkes følgende problemstilling; *“Hvilke innvirkning har ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid?”*.

Analyseenheten er en virksomhet innenfor IT- og konsulentbransjen. Av hensyn til beskyttelse av informantene og virksomheten som deltar i studien er navn anonymisert.

Strukturen av kapittelet er basert på teorifundamentet, intervjuguiden og bemerkninger gjort underveis i arbeidet. Analysen består av to deler. I den første delen legges analysen frem basert på lukket koding. Herunder informantenes definisjoner og erfaringer med fjernarbeid, frivillig fjernarbeid og ufrivillig fjernarbeid, samtidig med fordeler og ulemper ved disse. I den andre delen legges analysen frem basert på åpen koding. Denne består av påvirkende faktorer ved fjernarbeid som har kommet frem i samtaleintervjuene uten å direkte være med i intervjuguiden.

4.1 Analyse av samtaleintervjuer

Det har blitt gjennomført fem samtaleintervjuer. Grunnet omfanget av samtaleintervjuene vil kun utdrag i form av sitat fra informantenes svar gjengis her. Sitatene presenteres og analyseres da de er av interesse ved at de for eksempel skiller seg fra de andre samtaleintervjuene, får frem hovedessensen av problemstillingen eller går igjen som likheter eller ulikheter med teorien. Analysen er tett knyttet opp til de fire kumulative faktorene for å lykkes med fjernarbeid, herunder individuelle- (4.3), organisatoriske- (4.4), arbeids- (4.5) og fritidsfaktorer (4.6). Videre er de kumulative faktorene delt inn i flere underkapitler.

4.2 Fjernarbeid

Det er ønskelig å analysere flere elementer vedrørende informantenes opplevelse av fjernarbeid. For det første er det behov for å kartlegge hva informantene legger i begrepet generelt. Deretter er det behov for å undersøke hvilke opplevelser som erfaringer og utfordringer informantene har ved fjernarbeidet, og innvirkningen ufrivillighet har på disse. Dette gjøres som nevnt ovenfor ved å følge de fire kumulative faktorene for fjernarbeid.

4.2.1 Fjernarbeid

Ved spørsmålet om hva informantene legger i “begrepet fjernarbeid”, svarer samtlige at de betrakter fjernarbeid som arbeid uten å være fysisk tilstede med andre. Utfra svarene nedenfor uttrykkes det at de anser fjernarbeid for å være en isolert arbeidsløsning.

«Muligheten til å jobbe fra hvor som helst, alt foregår ikke med andre fysisk».

Informant 3

«Det jeg legger i det er at jeg ikke ser kollegaene fysisk hver dag, og at man jobber mye alene, eller sammen alene».

Informant 2

«Nei, jeg legger jo i det at man ikke sitter fysisk sammen med de du jobber med».

Informant 4

Informantene sin definisjon, med at det oppstår fravær av fysisk tilstedeværelse, samsvarer delvis med definisjonen av fjernarbeid (Bailey & Kurland, 2002). Derimot unnlater de å nevne noe form for elektroniske midler som også er en del av definisjonen fra forskningslitteraturen (Bailey & Kurland, 2002).

Videre oppfattes det at informantene ikke har et samlet begrep for fjernarbeid, noe som påpekes som en svakhet i forskningslitteraturen. Flere benytter seg av ulike ord når de blir spurt hva de legger i begrepet. Én informant benytter seg av ordet “hjemmekontor”, som gjengitt i sitatet nedenfor.

«At folk ønsker å sitte på hjemmekontor, og søker seg til det».

Informant 2

Tre av informantene bruker også begrepet “remote”, for fjernarbeid som gjengitt eksempelvis nedenfor.

«Fjernarbeid ... Jeg bruker jo egentlig hele tiden ordet remote. Fjernarbeid er kanskje det ordet som er mer akademisk korrekt».

Informant 2

Ytterligere bruker to av informantene ordet “virtuelt”, som informant 1 gjør nedenfor.

«En av mine viktigste oppgaver blir derfor å skape en møteplass som er så relevant at folk ønsker å komme inn og bli kjent med de andre kollegaene sine. Derfor har vi minst en gang i måneden en møteplass her. [...] Så kom pandemien og da måtte vi gjøre de samme tingene, bortsett fra at vi kunne jo ikke gå ut å spise eller har det hyggelig sammen sosialt[...]så jeg har hatt det en gang månedlig på video, altså virtuelt».

Informant 1

Som gjengitt i eksempelet definerer informanten fjernarbeid som en møteplass der samhandlingen foregår over video da det ikke er mulig å møtes fysisk. Dette samsvarer med teorien (Allen et al., 2015).

4.2.2 Definisjon av frivillig fjernarbeid

Ved spørsmål om hva informantene legger i frivillig fjernarbeid kommer det frem at selvbestemmelse er sentralt. Samtlige av informantene svarer at frivillig fjernarbeid er noe man selv velger, slik som vist i sitatene nedenfor.

«Du velger når du vil sitte alene å jobbe hjemmefra, eller når du vil jobbe med folk fysisk».

Informant 1

«Det er noe man kan velge selv, rett og slett, altså det å være i stand [...] til å kunne velge det selv».

Informant 4

Samtidig bekreftes også her definisjonen om fjernarbeid, da det fremkommer at det er å sitte alene i forhold til når man er sammen med kollegaer fysisk.

4.2.3 Definisjon av ufrivillig fjernarbeid (UFA)

Ved spørsmålet om hva informantene legger i begrepet ufrivillig fjernarbeid er det gjentakende at det ligger en motvillig beslutning bak og at man med det frarøves selvbestemmelse. Blant annet trekkes særlig mangelen på valgfrihet frem fra samtlige informanter.

«Man ønsker å være på plass med kollegaene sine, men har ikke muligheten».

Informant 2

Tre av informantene nevner også eksterne eller interne faktorer som årsak til beslutningen, som pandemien og myndighetenes eller virksomhetens begrensninger for arbeidet.

«Det vi har opplevd nå, altså ikke villet situasjon. Vi har alle blitt sendt hjem om vi ville det eller ikke».

Informant 1

“Myndighetenes eller bedrifters begrensninger, man blir rett og slett sendt på hjemmekontor”.

Informant 4

Ut ifra informantene sine definisjoner ser man at det generelle begrepet for fjernarbeid, frivillig fjernarbeid og ufrivillig fjernarbeid defineres ulikt. Det blir dermed avdekket forskjeller i opplevelsene ut fra om fjernarbeid er frivillig eller ufrivillig. Det avdekkes likevel ikke hvordan disse forskjellene påvirker opplevelsen av fjernarbeid, og hvorvidt forskjellene oppleves som negative eller positive. Vi ser fra sitatene at selvbestemmelse er en sentral faktor som informantene indirekte snakker om når det gjelder frivillig og ufrivillig fjernarbeid.

4.3 Individuelle faktorer

Hensikten med dette temaet er å kartlegge informantenes holdninger, kvaliteter og behov ved fjernarbeidet, og om dette samsvarer med forskningslitteraturen fra teorifundamentet. Videre fungerer personlighet og behov som kategorier under temaet individuelle faktorer.

4.3.1 Personlighet

Personlighet er av betydning for fjernarbeid, da individuelle ulikheter i personlighet kan påvirke i hvilken grad individet aksepterer fjernarbeid. Personlighet deles videre inn i konseptene holdninger og kvaliteter.

4.3.1.1 Holdninger

Noen av spørsmålene informantene stilles er formet slik at det er mulig å fange opp eventuelle holdninger de har rettet mot fjernarbeid. Informantene med ufrivillig fjernarbeid presiserer at frivillighet er sentral for holdningen. Dette er gjengitt i eksempelvis sitatet nedenfor, hvor informanten deler at frivillig fjernarbeid er supert og at det er noe alle bør tilby, men at det avhenger av ordet “frivillig”.

«Jeg synes det er helt supert! Jeg synes jo til den grad at det går an at alle bør tilby det da, men frivillig er vel nøkkelordet».

Informant 3

Videre fremgår det fra gjengitt sitat under at informant 1 har en grunnholdning om at det ikke betyr noe hvor eller når arbeidet gjennomføres, bare det blir gjennomført. Dette kan tolkes som en positiv holdning for fjernarbeid.

«Jeg har jo aldri brydd meg om når tid folk jobber, fordi når du jobber her, så er du her for å gjøre en best mulig jobb for kunden, og for de ansatte, det er min grunnholdning, så når de kommer og når de går, og når de gjør jobben sin, det legger jeg meg ikke opp i».

Informant 1

Noen av informanter har en positiv holdning til fjernarbeid. Én informant mener det er en «spesiell» situasjon.

«Helt, litt sånn spesiell situasjon, og det var en veldig spesiell situasjon fordi vi hadde aldri jobbet remote før, eller fjernarbeidet før».

Informant 2

Dette er en holdning til fjernarbeid som verken kan sies å være positiv eller negativ, men den skiller seg fra de andre holdningene. Det er dermed interessant å trekke den frem for å se om dette er noe som gjengår i andre deler av analysen.

4.3.1.2 Kvaliteter

Andre spørsmål informantene stilles forsøker å fange opp hvilke kvaliteter de har. Særlig trekker samtlige av informantene frem at de som velger denne yrkesretningen, gjerne er introvert av natur.

«Altså, for en programmerer som er litt introvert av natur, så var dette å få slippe å forholde seg til møter og alt mulig rart en ganske god situasjon».

Informant 1

«Jeg lurer på om jeg skal snakke for meg eller mine kolleger, jeg har jo en stor del av introverte kollegaer og for de, for en typisk utvikler er det her himmelriket, hjemmekontor, slippe å møte folk, kommunisere via digitale kanaler, supert!».

Informant 5

Begge informantene nevner at det medfører at fjernarbeid kan oppleves frigjørende fordi de slipper å forholde seg til eksterne faktorer, som møter blant annet. Videre velger informant 5 å utdype at personer som gjerne er ekstrovert vil oppleve det motsatte, slik som gjengitt eksempelvis nedenfor.

«For mange ledere som jo er ekstroverte, så har de gjerne hatet denne perioden».

Informant 5

Disse opplevelsene er i samråd med forskningslitteraturen. Blant annet hevder forskningslitteraturen at opplevelsen av fjernarbeid er knyttet til ulike personlighetstyper.

Herunder at individer som er introverte vil oppleve fjernarbeid som mer tilfredsstillende i forskjell til de som er ekstroverte (Henke et al., 2015).

Det som er interessant er at informantene har motstridende oppfatninger av hvilke kvaliteter som er mest lidende under fjernarbeid. Blant annet hevder informant 4 at individer som er mer karismatisk og tar mer plass, kanskje vil oppleve vanskeligheter med å uttrykke seg på samme vis ved fjernarbeid.

«Det er jo nyanser, folk som er mer karismatisk in real life og derfor tar større plass, eller som kan få til ting som er mer sånn, når vi er fysisk sammen, det kan kanskje være vanskeligere å få igjennom ved fjernarbeid uten at jeg har konkrete bevis eller eksempler på det».

Informant 4

Dette er motstridende til informant 3 sin oppfatning, som hevder at individer som har mer sjenerte og ydmyke trekk, potensielt kan slite med å komme frem i like stor grad ved fjernarbeid, som gjengitt nedenfor.

«Nei, ikke direkte, eller nei tror ikke jeg kan si det for min egen del, men kanskje for andre som er mer ydmyk eller sjenert, de vil jo kanskje ikke nå frem i like stor grad».

Informant 3

Her trekkes både karismatiske og ekstroverte trekk frem som lidende under fjernarbeid, men det gjøres også sjenert og introverte trekk.

4.3.2 Behov

Informantene stilles spørsmål som fanger opp hvorvidt de tre grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteori tilfredsstilles. Behov er altså neste tema som analyseres, og deles fra teorien inn i autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Inndelingen foregår som konsepter knyttet til temaet. Informantenes svar fra intervjuene relatert til behov vil i det neste analyseres.

4.3.2.1 Autonomi

Informantene får spørsmål om opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid. Her benytter ingen selve begrepet autonomi, men andre begrep som i den konteksten kan forstås som autonomi. “Fleksibilitet” blir benyttet av samtlige informanter i forbindelse med spørsmålet om å beskrive fordeler med fjernarbeid med ett ord.

«Jeg tenker det er den fleksibiliteten du kan oppnå ved å selv velge».

Informant 1

«Fleksibiliteten er jo en fordel».

Informant 5

Videre benytter informantene begrep som økt kontroll og selvstyring om fjernarbeid, slik som gjengitt i sitatene nedenfor.

«Man har mer kontroll på egen arbeidshverdag og tid».

Informant 4

«Når man bare er seg selv så kan man jo styre dagen»

Informant 5

Informantenes opplevelse knyttet til økt autonomi ved fjernarbeid, stemmer med det som kommer frem i forskningslitteraturen. Blant annet nevner Duxbury et al., (1998) at økt fleksibilitet medfører økt selvstendighet knyttet til planlegging av oppgaver, og derav gir økt kontroll knyttet til gjennomføring av oppgaver.

Det fremkommer et interessant skille mellom frivillig fjernarbeid-informantene og ufrivillig fjernarbeid-informantene. Dette ved at sistnevnte uttrykker misnøye med økt fleksibilitet. Én informant påpeker at det for andre gjerne kan være positivt, men at selv så er den ikke så “fan” av det.

«Det er vel det at man kan gjøre ting midt på dagen som man ellers måtte gjort på kvelden, det er mer fleksibilitet. Noen liker jo det veldig godt, men hvis dere spør meg så er jeg ikke så fan av det».

Informant 2

En annen trekker frem nytten av det å dra inn til jobb og få “andre impulser”.

«En fordel er også kanskje frihet, det er jo mange som opplever mange fordeler ved fjernarbeid, men jeg tror det er noe med det å få litt andre impulser og liksom dra inn til jobb».

Informant 3

Man ser over at ufrivillig fjernarbeid-informantene i likhet med frivillig fjernarbeid-informantene mener at fjernarbeid bidrar til økt fleksibilitet og frihet. En distinksjon er at ufrivillig fjernarbeid-informantene sine svar tilsynelatende i større grad er negativ ladet. Det avdekkes likevel ikke i disse sitatene om tolkningen stemmer, og hva den mulige negative fremtoningen skyldes.

4.3.2.2 Kompetanse

Det virker tilsynelatende som at alle informantene er enig i at kompetanseheving er særlig krevende ved fjernarbeid. Det som blir trukket frem som en fordel knyttet til kompetanse er at fleksibiliteten fjernarbeid medfører gir mer rom til å fylle på kompetanse selv. Slik som gjengitt nedenfor.

«Folk er utrolig flinke og fyller jo på selv og er interessert i faget sitt».

Informant 1

Én informant forteller at fleksibiliteten ved fjernarbeid har medført at den har meldt seg på et selvstudiekurs.

«Fleksibiliteten har gjort at jeg for eksempel har meldt meg på et selvstudiekurs, som jeg har gått utrolig lenge og tenkt på om jeg skulle gjøre. Denne fleksibiliteten over at jeg gjør sånn studie i arbeidshverdagen gjør at jeg kan prioritere selv».

Informant 5

Mulighetene digitalisering medbringer ved fjernarbeid blir også nevnt, da knyttet til kompetansedeling. Her nevner informanten bruk av digitale midler, og trekker frem hvilke fordeler dette har for kompetansedeling i en større virksomhet.

«Det som er så greit med video er jo at du kan ha læring for hele selskapet, en seanse her også streame det til andre, så kompetansedeling er jo mye bedre».

Informant 1

Særlig interessant er at informant 1 senere motsier seg selv da det fortelles at det er utfordrende at færre blir med på de kompetansehevende tiltakene som iverksettes når det er fjernarbeid.

«Vi har jo en konferanse policy, men det er akkurat som om terskelen for å melde seg på en konferanse over tre dager på video er høyere enn å reise til Oslo for en tre dagers konferanse, langt færre folk har vært på kompetansehevende tiltak under pandemien enn før, og det er jo utfordrende».

Informant 1

Sitatet ovenfor er i samsvar med flere av de andre informantene sine opplevelser. Hele tre av fem informanter mener digitale former for kompetansedeling og kompetanseheving er kjedelig eller utfordrende når det kommer til konsentrasjonen.

«Det eneste jeg ser som kanskje er negativt for meg, er at vanligvis så har jeg gjerne vært på en del ting, type kurs og konferanser, og det har jo blitt arrangert digitalt de siste årene, da har jeg rett og slett ikke brydd meg med å være med digitalt fordi jeg synes det er skikkelig kjedelig».

Informant 4

På oppfølgingsspørsmål om hvorfor det oppleves kjedelig svares følgende

«Det er nok formen, det er blitt mer som en forelesning, eller foredrag, så jeg har nok opplevd at man får mindre ut av det rett og slett på den måten».

Informant 4

Samtlige informanter opplever altså kompetansedeling som bedre når de er fysisk sammen. Særlig trekkes det frem at det gjelder ved utviklende og kreativt arbeid. Sitatet under er et eksempel på dette.

«Å utvikle seg, og finne nye måter å gjøre ting på, det er nok kanskje, tøffere. Det er jo utrolig herlig å ha den fysiske interaksjonen, det er jo utviklende, disse workshopene og utvikle seg sammen med andre».

Informant 5

4.3.2.3 Tilhørighet

Ved spørsmålene relatert til tilhøringet fremkommer det at samtlige informanter opplever at denne blir svekket ved fjernarbeid. Nærmere at informantene blant annet opplever at tilhørighet, den sosiale omgangen og samholdet svekkes, og at dette er en ulempe ved fjernarbeid. Som gjengitt i sitatet nedenfor mister man mye av det sosiale og samholdet.

«Det sosiale forsvinner jo helt når man er remote, man mister mange møteplasser så det skulle jeg gjerne ønske ikke var så digitalt slik at man får mer en følelse av å være med folk, mer samhold».

Informant 3

Det er verdt å trekke frem at informant 3 er en ufrivillig fjernarbeid-informant. I følge forskningslitteraturen kan medarbeidere oppleve en følelse av isolasjon når de er tvunget til å overholde føringer tatt av andre (Simon, 1991). Dette underbygges også ved at den andre ufrivillig fjernarbeid-informanten i likhet trekker frem svekket tilhørighet og eierskap, som vist i sitatet under.

«Jeg føler mye mer samhold og tilhørighet og eierskap til bedriften om jeg er der fysisk».

Informant 2

Det er ikke bare ufrivillig fjernarbeid-informantene som opplever svekket tilhørighet ved fjernarbeid. Videre fremkommer det at den uformelle praten som gjerne skaper personlige bånd og bidrar til kompetansedeling blir svakere ved fjernarbeid.

«Du får kanskje bli kjent med folk mer personlig på kontoret, den type uformell omgang ved kaffemaskinen og slikt blir jo ikke noe av fordi det ikke er avtalt. Det er en fordel ved å være fysisk, man får lettere i gang dette uformelle».

Informant 4

Det er klart at ufrivillig fjernarbeid-informantene i større grad har negative opplevelser, særlig knyttet til tilhørighet. En del av dette skyldes at relasjonene endrer seg som følge av at kommunikasjonen endrer seg. Blant annet fremkommer det at ufrivillig fjernarbeid-informantene mener fokuset på kommunikasjon i større grad har flyttet seg til å heller bli oppgavefokuset.

«Kommunikasjonen blir også veldig formell og straight-to-the-point, det handler bare om å komme seg igjennom det man skal igjennom».

Informant 2

Sosiale interaksjoner er essensielt for å skape tilhørighet, som i stor grad er knyttet til det å være medlem av en gruppe (Van den Broeck et al., 2010). I samsvar med forskningslitteraturen vil det derav være naturlig at informantene opplever svekket tilhørighet når rammene rundt de sosiale interaksjonene i større grad handler om å “komme seg igjennom det man skal igjennom”.

Videre svarer informant 1 at det er økt frykt for turnover ved fjernarbeid

«Min største frykt når de sitter hjemme er jo at det skal ringe en konkurrent og spørre om de vil begynne der, slik markedet er i vår bransje så koker det jo for de beste hodene og hvis de ikke har sett meg på en stund blir kanskje kontakten litt svekket».

Informant 1

Dette underbygges ved at det i følge informant 4 ikke bare er økt frykt for turnover, men også realisert turnover i virksomheten.

«Jeg føler jo kanskje vi har lidd litt under pandemien når folk ble tvunget hjem, det er jo mange, eller kanskje ikke mange, men folk som har sluttet hos oss som jeg aldri hadde sett for

meg at var i modus for det, så det sier jo meg at de kanskje har sittet litt løsere fordi kontakten har blitt litt dårligere».

Informant 4

Dette samsvarer med teorien som sier at svekket tilhørighet kan føre til økt turnover (Wang et al., 2019; Bartel et al., 2012).

Videre presiserer informant 1 at på grunn av faren for svekket tilhørighet krever fjernarbeid mer fasilitering for å skape et team, og relasjoner. Derav at det krever fokus på å opprettholde og bevare relasjonene, og at dette gjøres virtuelt. Det viser seg å være nyttig, og at det har vært fullt oppmøte.

«En av mine viktigste oppgaver er å skape en møteplass, det hadde jo vært enklere hvis vi satt her og sa kom igjen vi tar en lunsj sammen, men det har vi gjort på video, altså virtuelt. Det er nettopp fordi de skal oppleve tilhørighet og at vi tenker på de. Jeg har opplevd 100% oppmøte på dette, noe som er veldig koselig».

Informant 1

Dette er i samråd med forskningslitteraturen som hevder at lederen har en kritisk rolle ved fjernarbeid med å skape et sett av individer til en samhørende og integrert arbeidsenhet (Bell & Koslowski, 2002).

Sist å nevne under tilhørighet er at det fremgår i forskningslitteraturen at svekket tilhørighet er uheldig da det kan føre til negative utfall som stress og ensomhet, og følelser knyttet til å føle seg isolert (Shepherd & Haynie, 2009). Som vist nedenfor opplever tre informanter stress i forbindelse med fjernarbeid.

«Ja, veldig mye. Mye utsettelse «mañana mañana-følelse», og så kommer stresset og tar deg».

Informant 2

«Ja, det har jeg jo gjort. Kanskje ikke sånn veldig vedvarende [...] men det har ikke vært noe sånn god kultur med å legge inn pauser mellom møter. Hvis du ser noen er ledig 12, så legger man inn møte og tenker de er ledig 12.01. Dette har jeg opplevd som stress, fordi etter en

workshop, eller etter et møte, så er det kanskje mange jeg må snakke med, eller ting jeg må følge opp og ting jeg må synke med andre om eller skrive ned, og det får man simpelt ikke tid til [...] Ja, så det blir stress. Sånn sett kan du si at i periodevis har det vært mer hektisk».

Informant 4

«Ja, det er knyttet til det her at jeg ikke kjenner at jeg har klart å balansere når jobben starter og slutter. Altså, den flytende overgangen har skapt stress».

Informant 5

4.4 Organisatoriske faktorer

Hensikten med dette temaet er å kartlegge hvorvidt virksomheten er støttende og åpen til fjernarbeid. Det handler i stor grad om hvordan virksomheten legger til rette for fjernarbeid, ved å gi arbeidstakere de føringer, verktøy og rutiner som kreves for å lykkes. Temaet er delt inn i konseptene virtuelle team, ytelse og produktivitet, kommunikasjon, nyansettelse og isolasjon. I det neste vil informantenes svar knyttet de organisatoriske faktorene for fjernarbeid analyseres.

4.4.1 Virtuelle team

Informantene trekker frem økt tilgjengelighet som en sentral fordel ved fjernarbeid. Dette som følge av digitale midler. Videre oppleves dette som positivt for teamet. To informanter forteller hvordan det er lettere å “plinge” noen.

«Jeg ser jo det at de plutselig kan plinge hverandre og spørre om noen har vært borti denne problemstillingen, så er det er jo masse deling av kompetanse».

Informant 1

«Det er så mye lettere å bare plinge noen, det er veldig bra, veldig enkelt».

Informant 5

Informant 3 trekker frem at det er lettere å se om folk er ledig eller opptatt.

«Det blir tydeligere når folk er ledig eller opptatt, på en måte synes jeg det er lettere å få tak i folk».

Informant 3

Samtlige informanter uttrykker altså at det er enklere å ta kontakt med hverandre og få raskere respons. Disse opplevelsene samstemmer med forskningslitteraturen, som blant annet hevder at digitalisering medfører betydelige og varige endringer i arbeidsformer (Sørheim et al., 2020). Videre hevder forskningslitteraturen at digitalisering reduserer fysiske barrierer og at det vil oppstå en digital substitutt for fysisk tilstedeværelse (Gajendran & Harrison, 2007).

Fra teorien kommer det frem at utfordringer med virtuelle team er knyttet til blant annet fjernledelse (Bell & Kozlowski, 2002). På spørsmål om ordninger under fjernledelse svarer to av informantene at det ikke nødvendigvis er endringer i forbindelse med fjernledelse, men at behovet for hyppigere kontakt enten gjennom digitale møter eller telefon foreligger.

«Nei, ikke som jeg vet, men større behov for å sjekke at folk har det bra og ringerunden blir nok enda viktigere».

Informant 3

«Kanskje ikke på lokalt nivå egentlig, men litt på konsernt nivå, at vi har innført nye allmenn videomøter [...] ja, noen litt hyppigere digitale møteplasser. En ting lokalt jeg kanskje kan trekke frem er at vi satte opp digitale kaffeprater uten noe mål, der folk kunne delta og bare prate litt sammen».

Informant 4

Videre trekker informant 4 frem at det har blitt satt opp flere digitale møter, men at dette kun er alternativ til fysiske møter, og at det dermed ikke er noen vesentlig forskjell.

«også har ledelsen her i bergen da satt opp digitale statusmøter, men det er kanskje ikke forskjell fordi før hadde vi fysiske statusmøter så det er vel bare et alternativ av det samme».

Informant 4

Dette kan kobles opp mot forskningsteorien som viser at utfordringene ikke er så reelle i praksis som i teorien da medarbeidere i virtuelle team er forventet å inneha teknologisk kompetanse, evner og ferdigheter og andre attributter som i og for seg bidrar til økt effektivitet i et virtuelt klima. Videre at behovet for tilsyn og veiledning dermed potensielt ikke er like kritisk som antatt, fordi medarbeiderne i større grad er selvgående (Bell og Kozlowski, 2002).

4.4.2 Ytelse og produktivitet

På spørsmål om produktiviteten i forbindelse med fjernarbeid svarer samtlige informanter at de opplever at produktiviteten har økt. Videre brukes ulike ord og forklaringer for økt

produktivitet gjennom samtaleintervjuene, som for eksempel effektivitet, bedret kvalitet og resultat, produsere mer, og produktivitet.

To informanter forklarer at fjernarbeid fører til at de slipper å bruke tid på og bevege seg fra møte til møte, og at praten utenom møte bortfaller, noe som igjen medfører økt produktivitet. Dette er interessant da flere informanter har nevnt negative sider ved at uformell prat forsvinner, men her nevnes det som noe positivt.

«Folk er jo mye mer produktiv [...]. De slipper å løpe i møter, og møtene på videoe er jo mye mer effektive fordi man mister det utenom snakket. Du har liksom tiden du har og du bruker den, men ikke noe mer».

Informant 1

«Når man går i møtet da så er det veldig få som spør hvordan det går eller hva man har gjort utover det formålet man har møtet for, altså man er veldig på når man sitter på teams og sånn».

Informant 3

Sitatene ovenfor samsvarer med forskningslitteraturen som sier at fjernarbeid har en generell positiv effekt på produktivitet (Baert et al., 2020). Samtlige informanter deler også at økt produktivitet kommer som følge av at folk er bedre forberedt og at arbeidet blir mer målrettet.

«Jeg har opplevd at folk flest var bedre forberedt til møter, og da ble det gjerne kortere møter som var ganske målrettet, så det har blitt mer effektivitet og egentlig løftet kvaliteten litt da. Vi har kunnet jobbet ganske effektivt fordi det er lettere å flytte seg fra møte til møte virtuelt».

Informant 4

«Alt ble jo på en måte mer målrettet, altså møtene ble mye mer sånn «to-the-point».

Informant 2

«Produktiviteten gikk opp når møtene forsvant».

Informant 5

Alle informantene benytter ordet målrettet da de snakker om opplevelsen av produktivitet ved fjernarbeid. Sitatene over viser at informantene svarer at produktiviteten har økt særlig knyttet til møter. Opplevelsen av økt produktivitet ved fjernarbeid er i samsvar med forskningslitteraturen som sier at fjernarbeid eliminerer bortkastet tid som igjen bidrar til økt produktivitet (Kurland & Bailey, 1999).

Tre informanter hevder at økt ytelse og produktivitet under fjernarbeid også er spesifikk for enkelte arbeidsoppgaver. Det refereres da særlig til arbeidsoppgaver som krever fokus, konsentrasjon og som løses alene.

«Jeg tror jo at for de fleste hos oss, så opplever de mer konsentrasjon når de sitter hjemme fordi de sitter og programmerer stort sett alene, vanskelige komplekse ting, og da blir de mer konsentrert når de sitter hjemme».

Informant 1

«Med skriftlig- og med fokusarbeid så opplever jeg nok at jeg er mest produktiv ved fjernarbeid, da blir det mindre støy og det er oppgaver jeg er alene om, så jeg kan styre og organisere tiden selv og det blir mindre avbrytelser».

Informant 4

Fra forskningslitteraturen viser blant annet Baert et al., (2020) at prestasjon og kvalitet øker fordi effektiviteten forbedres ved fjernarbeid. Nærmere finner Kurland (2002) at fjernarbeid er assosiert med færre avbrytelser i arbeidet som både samstemmer med tanke på økning i produktiviteten som informantene nevner i forbindelse med møter, og bedre konsentrasjon på grunn av færre avbrytelser.

Som gjengitt eksemplvis nedenfor, opplever samtlige informanter utfordringer med fjernarbeid i forbindelse med oppgaver som skal utføres på tvers av team og ved samarbeid internt i teamet.

«Det er kanskje det at om du sitter i et tverrfaglig team, så blir dette å sitte hjemme veldig uheldig, det blir tidkrevende og utfordrende for samarbeidet».

Informant 1

Et særlig interessant funn er at ufrivillig fjernarbeid-informantene opplever produktiviteten under fjernarbeid ulikt enn frivillig fjernarbeid-informantene. Dette ser man blant annet ved at førstnevnte presiserer at de er mest produktive fysisk på kontoret, eller dersom de har muligheten til å veksle mellom fjernarbeid og ikke.

«Men jeg er nok mest produktiv på kontoret fordi jeg synes det er gøy å se kollegaene mine, og det gir meg eierskap til arbeidsoppgavene mine og arbeidshverdagen min».

Informant 2

«Jeg tror produktiviteten hadde vært stabilt bedre ved å være fysisk på kontoret. Jeg tror kanskje den blir aller best om jeg har muligheten til å veksle og så er den nok dårligst når jeg kun sitter på hjemmekontor. De gangene jeg har måttet sitte på hjemmekontor så føler jeg med veldig lite produktiv, også føler jeg med veldig produktiv når jeg drar på kontoret».

Informant 3

Med dette presiserer informant 3 indirekte betydningen av frivillighet, og hvilke effekt informantene mener den vil ha for produktiviteten.

4.4.3 Kommunikasjon

På spørsmål knyttet til kommunikasjon trekker informantene frem at en ulempe som de opplever med digitalisering og digitale midler er utfordringer knyttet til medierikhet. Samtlige uttrykker en opplevelse av at det er vanskelig å kommunisere godt nok ved bruk av digitale midler.

«Man kommuniserer jo bedre når man kan sitte i samme rom, se reaksjoner, føle på stemningen, lese kroppsspråket».

Informant 1

«Når man sitter fysisk sammen kan man lettere lese kroppsspråk, jeg føler jeg bruker mye mer energi på video med å være uttrykksfull og vise at jeg lytter, og liksom nikke eller ta tommel opp og sånn».

Informant 2

Disse opplevelsen bekrefter det som forskningslitteraturen hevder, nemlig at interaksjonene som foregår over telekommunikasjon og datateknologi involverer i mindre grad følelser og kan som følge av dette være mindre personlig tilfredsstillende (Golden, 2006).

Tre informanter nevner også gjennom intervjuet dette med å kunne “prikke” en kollega på skulderen når man er på det fysiske kontoret.

«Sitter du sammen med folk på et kontor så kan du liksom prikke noen på skulderen og si sånn «du her... Jeg sitter fast» Det tar mye lengre tid å få den type tilbakemeldinger om du... Så ting tar litt lengre tid».

Informant 5

Å kunne “prikke” en kollega på skulderen anses både som positivt og negativt for informantene, slik som informant 1 forklarer nedenfor hvor det både kan bidra til mer effektivitet, men også virke forstyrrende.

«Det er litt motstridende eller sammenfallende alt etter som, men ofte så er det [...] enklere å prikke en på skulderen enn at du selv går til kaffemaskinen, og da har den allerede måtte gå fra arbeidsplassen sin, så da kan man kanskje finne et møterom og løse et problem, fremfor at du prikker en som er i sonen sin og på en måte signaliserer at du nei jeg vil ikke, så gjør man det likevel fordi det er lettere».

Informant 1

Videre forklarer informant 1 at de bruker “Slack”, som er en digital meldingsplattform, til å kommunisere både intern og med kunder.

«Vi bruker jo slack en del, det er jo en kanal som er veldig god for deling, og jeg ser jo at selv når de sitter ute hos kunden så kan de plinge «har noen vært borti denne problemstillingen, gi en lyd», så det er jo masse deling av kompetanse, men det er [...]enklere når du kan møte fysisk».

Informant 1

Svarene fra informantene når det gjelder kommunikasjon under fjernarbeid samsvarer i stor grad med teorien (Daft & Lengel, 1986). Det fremkommer at ansikt-til-ansikts kommunikasjonen ansees som mer mediarikt, og at kommunikasjonen under fjernarbeid har endret seg til å foregå gjennom en digital plattform hvor mediarikheten er bra, men ikke like bra som ansikt-til-ansikt kommunikasjonen.

4.4.4 Nyansettelse

Et annet konsept som kommer frem fra informantene sine opplevelser uten at de blir direkte spurt om det, er knyttet til organisering, da særlig til nyansatte. Samtlige av informantene opplever en utfordring til nyansatte. Dette er eksempelvis gjengitt i sitatet nedenfor

«Det som har vært en utfordring er selvfølgelig at vi har ansatt ganske mange nye i pandemien, det vil si at vi ikke har møtt hverandre fysisk før etter lang tid. [...]Det er en veldig utfordrende sak og det må vi ta på enda større alvor».

Informant 1

En annen informant nevner at den ikke har mange utfordringer knyttet til fjernarbeid personlig, men at det er tydelig utfordringer omkring å ta imot nyansatte. Utfordringene knyttes da til å skape trygge relasjoner.

«For min del ser jeg ikke så mange utfordringer, men det å ta imot nyansatte uten å være fysisk sammen, det synes jeg er en klar ulempe. Hvis folk får være nok sammen får vi etablert relasjoner som gjør det godt og trygt og lett å jobbe sammen. Det er vanskelig å oppnå gjennom et super strukturert en-times møte».

Informant 4

Ut fra dette forstås det som at utfordringen kommer som følger av at de interaksjonene man har ved fjernarbeid er for strukturert og målrettet. En annen informant trekker også frem at man ikke får gode nok relasjoner, fordi man rett og slett ikke blir kjent med de nye ved fjernarbeid slik som vist i sitatet nedenfor.

«Det er absolutt en utfordring at man ikke får samme relasjon til alle man ser til dagen, nå kan jeg jo komme inn på kontoret også plutselig ser jeg noen jeg aldri har snakket med før».

Informant 3

Det nevnes også at det kan tenkes å være særlig utfordrende for nyansatte å få skikkelig tak i jobben, men også å vise kolleger ferdigheter, kompetanse og evne. Dette er gjengitt eksempelvis i sitatet under.

«Jeg tror at det er generelt vanskeligere for nyansatte, bare det å komme godt inn i jobben og med kollegaer til at de får vist hva de kan og få grep om arbeidsoppgavene».

Informant 5

4.4.5 Isolasjon

På spørsmål om informantene opplever isolasjon svarer tre av fem informanter at de har opplevd større isolasjon ved fjernarbeid.

«Ja, de blir jo mye mer isolert, det er jo lettere når vi sitter sammen».

Informant 1

«Ja, absolutt man får ikke samme relasjon til alle man ser til dagen».

Informant 3

To informanter svarer derimot at de ikke har opplevd isolasjon,

«Nei, verken sosialt eller profesjonelt».

Informant 4

«Det har jeg ikke opplevd».

Informant 5

Derimot tilføyer informant 5 at det er mulig at fjernarbeid har ført til mer ensomhet, men uten at det har vært til påvirkning.

«Jeg kanskje har vært mer ensom og litt sånn relasjonsfattig enn hva jeg var klar over, men jeg har ikke lidet av det. Det har ikke vært en stor greie for meg».

Informant 5

Informant 1 trekker frem at terskelen for å spørre om hjelp er høyere ved fjernarbeid

«Spesielt når du er nyutdannet [...] er terskelen større for å spørre om hjelp i utgangspunktet, [...] særlig hvis du sitter alene».

Informant 1

Dette samsvarer med teorien om isolasjon ved fjernarbeid, at samarbeid og kommunikasjon er kritisk, og at dette er faktorer som kan by på utfordringer med koordinering ved samarbeid (Var Der Lippe og Lippényi, 2020).

4.5 Arbeidsfaktorer

Hensikten med dette temaet er å analysere om hvorvidt arbeidets natur tillater det å fjernarbeide i virksomheten. Det knyttes altså til om arbeidet som gjøres, og tilgang til teknologisk utstyr, er kompatibelt for fjernarbeid. Nedenfor vil informantenes svar knyttet til elementer vedrørende arbeidsfaktorer analyseres. Temaet er delt inn i konseptene bransje og digital omstilling.

4.5.1 Bransje

I løpet av intervjuene blir ingen av informantene stilt spørsmål direkte knyttet til bransje, men likevel trekker samtlige informanter bransjen de arbeider i frem ved besvarelse av ulike spørsmål. Svarene er særlig knyttet til hvordan bransjen de er i gjør det lettere for dem å håndtere fjernarbeid, og at det oppleves som en fordel. Som gjengitt i sitatet nedenfor ser man at bransjen informantene arbeider i, gjør at man like godt kan arbeide hjemmefra som på kontoret.

«Altså i vår bransje har vi jo mange som kan jobbe like godt hjemme fra».

Informant 1

“Vi er jo teknologer, utviklere, så det er liksom greit å jobbe hjemmefra».

Informant 5

Informantene sine opplevelser samsvarer med forskningslitteraturen hvor det fremgår at kunnskapsarbeidere er mer sannsynlig å benytte fjernarbeid fordi naturen i arbeidet i større grad tillater det (Mayo et al., 2016). Særlig da høyteknologiske yrker som for eksempel er utviklere og analytikere (Reed, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006).

Andre ulemper informantene opplever med digitalisering og digitale midler er særlig knyttet til tekniske utfordringer og begrensninger, software og bredbåndproblemer.

«Kanskje bare det med de tekniske begrensningene og kvaliteten, for eksempel på lyd og video og bredbåndslinje, særlig om folk er på hytte eller på fjellet og hvor enn de er. Det føles også tyngre og mer krevende både å planlegge og gjennomføre».

Informant 4

«Det er kanskje ikke like smooth, av og til så får man tekniske problemer, også liksom åja du har ikke oppdatert Zoom, så må du oppdatere, logge deg ut og inn, også tar det tid, så det er kanskje flere sånne elementer som kan komme i veien, det kan være et irritasjonsmoment».

Informant 5

4.5.2 Digital omstilling

Fjernarbeid muliggjøres av teknologi, og når informantene på oppfølgingsspørsmål blir spurt om de kommer på andre fordeler eller ulemper ved fjernarbeid knyttet til digitalisering, fremkommer det at da alle ble tvunget til fjernarbeid som følge av pandemien, økte de tekniske ferdighetene, men også at vaner har endret seg.

«Jeg opplever jo det at etter pandemien og alle ble tvunget hjem, så har videobruken forsterket seg, det er lettere å gjøre ting fra fjernt av enn tidligere. For eksempel hadde jeg et kundemøte med kunde rett borti her, og jeg spurte om han ville treffes eller ha på video, og han ville på video! Så det bli vel mer av det».

Informant 1

«Jeg ser jo at pandemien har presset folk til å ta i bruk digitale verktøy. Nå kan man få alle på video, det er jo topp det. Det er jo noe av det fine med pandemien, jeg har kollegaer som ikke er tekniske, men pandemiens fortjeneste så kan de også ta en videosamtale nå».

Informant 5

Dette er også i samsvar med forskningslitteraturen som sier at eksterne krefter driver innovasjon, men også at digitalisering bidrar til endringer i arbeidsformer og forretningsmodeller (Sørheim et al., 2020). Pandemien har som en ekstern kraft, presset virksomheter, og for å opprettholde virksomheten under nedstengning måtte virksomheter investere i IT-utstyr for å muliggjøre fjernarbeid (Consolo et al., 2021).

4.6 Fritidsfaktorer

Den siste faktoren som analyseres er fritidsfaktorer. Dette er en kritisk faktor for fjernarbeid, fordi fjernarbeid kan bidra til jobb-fritid konflikt. Livssituasjon, relasjoner, fasiliteter og plass kan alle påvirke opplevelsen av fjernarbeid, det er derfor sentralt at fritidsfaktorer hensyntas for å best mulig lykkes med fjernarbeid. I det neste vil informantenes svar vedrørende elementer knyttet til denne faktoren analyseres.

4.6.1 Jobb-fritid balanse

Informantene blir spurt om hvordan de opplever jobb-fritid balansen ved fjernarbeid. Av interesse her er at det fremkommer fra svarene at frivillig fjernarbeid-informantene og ufrivillig fjernarbeid-informantene har betydelig forskjellige opplevelser. For eksempel presiserer frivillig-informantene at de personlig ikke har negative opplevelser knyttet til jobb-fritid balansen, og henviser i sine svar til andres opplevelser.

«Jeg vet at det kan være en utfordring for andre, at det blir et veldig utydelig skille når vi slutter å jobbe, og jeg har forsøkt å være bevisst på det og hjelpe de så godt vi kan, liksom være obs på sånne ting. Mange i vår bransje liker jo også å game, og da har de fortsatt det sosiale livet på skjermen sant, så det er en litt annen ramme. Min oppgave blir derfor å få innsikt også prioritere de litt mer».

Informant 1

«For min del, da kan jeg bare svare for meg selv, så er det helt upåvirket. Jeg kan oppleve at antall henvendelser og kommunikasjon fra kollegaer har endret seg men for min del er jeg robust nok til å ikke respondere på det uten at jeg har planlagt å jobbe da. Så det påvirker ikke meg, men jeg kan se at det har gjort det for andre».

Informant 4

«Da må jeg kanskje snakke litt for mine kollegaer, fordi min trivsel med å få jobbe uforstyrret og styre min egen tid har gått opp».

Informant 5

Svarene ovenfor viser at de ikke opplever en endring i negativ forstand på jobb-fritid balansen ved fjernarbeid. Dette står i kontrast til svarene ufrivillig fjernarbeid-informantene gir om sine opplevelser knyttet til jobb-fritid balanse og fjernarbeid. Eksempler på dette er gitt nedenfor.

«Hvis man sitter fast med en oppgave på kontoret, så pakker du uansett ned klokken 5 og drar hjem. Men hjemme så føler du liksom at du må sitte med den til du løser den, så plutselig er klokken 9 om kvelden eller hvis noen sender en melding eller noe på ettermiddagen så blir det liksom naturlig å svare på det da siden du har alt utstyret rett der».

Informant 2

«Det er veldig lett å svare på epost og diverse utover kvelden når man ikke har det skille med at nå går jeg ut døren da er jeg ferdig på jobb. Arbeidsdagen min er nok mye lengre hjemme. Fjernarbeid går nok mye mer utover fritiden enn jobben, så det har absolutt en negativ effekt på hverdagen min og den generelle motivasjonen i hverdagen».

Informant 3

To informanter trekker også frem det fysiske skillet mellom jobb og fritid, nærmere pendlingsen.

«Jeg gikk en runde rundt vannet for å simulere det å dra på kontoret, også gjorde jeg det når jeg var ferdig for å liksom dra fra kontoret, og det hjalp jo veldig, men det faller vekk etter hvert. Jeg «faket» pendling rett og slett, men tror det var lurt å gjøre det».

Informant 3

«Det er ingen som savner å sitte i kø, men det de savner er transisjons... Altså den her fysiske barrieren mellom jobben og hjemmet, altså pendlingsen var markøren som... Det var overgangen. [...] Du har en ikke disse her markørene. Du har ikke det skillet».

Informant 5

Dette samsvarer med tidligere forskningslitteratur hvor det kommer frem at enkelte i etterkant av pandemien anser pendlingsen til og fra jobb som en essensiell del av arbeidsdagen (Marks et al., 2020).

4.7 Ønsket om implementering

Avslutningsvis blir informantene spurt om de ønsker å innføre fjernarbeid også i etterkant av pandemien, og isåfall i hvilken form de ønsket dette. Samtlige av informantene svarer at de ønsker seg en hybridløsning. Dette er vist i sitatene nedenfor

«Her inne hos oss, altså jeg har jo aldri brydd meg om når folk jobber, så når de kommer og når de går og når de gjør jobben sin, det legger jeg meg ikke opp i. Men nå har jeg jo sagt at hvis vi skal bygge teamet vårt så må vi jo være her samtidig, så vi har bestemt å ha en hybridløsning».

Informant 1

«Jeg synes at man best kan løse det med hybrid, at man har mulighet til å ha litt hjemmekontor hvis man vil, men at man ikke kan bestemme seg klokken 9 om morgentid "nei idag tar jeg hjemmekontor", men at man helst bestemmer seg dagen før og gir beskjed, men kanskje at alle må inn på kontoret la oss si 3 eller 4 timer i løpet av noen dager, sånn at man ikke går dager uten å se kollegaer».

Informant 2

«Ja, hybrid, i den grad at folk kan styre det selv også må det bli bedre rutiner med å ha møter hvor noen er remote»

Informant 3

«Jeg kan svare ja på det, men det er jo fordi jeg er vant til det, jeg synes det er en god løsning. Altså man har ulike behov og er opptatt av at folk skal kunne tilpasse fasen de er i livet og jeg synes fjernarbeid er et fint verktøy for det. Så i en permanent og frivillig form da, ville jeg nok sagt».

Informant 4

«Jeg vil ikke ha 100% kontor, men en hybrid, så en 3-2 løsning tror jeg er fint»

Informant 5

Det er interessant her at både ufrivillig fjernarbeid-informantene og frivillig fjernarbeid-informantene ønsker en form for hybridløsning. Dette kan stemme overens med blant annet

studien til Henke et al., (2015), som viser at arbeidere som fjernarbeider en til to ganger i uken opplever flest fordeler, og at de som til tider benytter seg av fjernarbeid, men ikke konstant fjernarbeider, har best utfall av fjernarbeidet. Ufrivillig fjernarbeid-informantene i denne studien legger også særlig vekt på valgfriheten i svarene sine. Det å kunne styre muligheten for fjernarbeid selv, dersom det er noe de ønsker.

5. Diskusjon

I dette kapittelet vil analysen av samtalintervjuene i det foregående kapittelet diskuteres opp mot tidligere forskningslitteratur som er lagt frem i teorifundamentet. Det blir tatt utgangspunkt i temaene, og konseptene disse er delt inn i, og strukturen vil være tilsvarende for dette kapittelet.

Når informantene blir spurt om opplevde ulemper ved fjernarbeid er det særlig samarbeidsoppgaver, samhandling og tidkrevende kommunikasjon, ensformighet, svekket tilhørighet, ensomhet, tekniske begrensninger, uoversiktlig og kjedsomhet som trekkes særlig frem. Det som er interessant er at mange av de opplevde fordelene, er også mange av de opplevde ulempene, men at de skiller seg grunnet omstendighet og aspekt.

Virksomheten hvor undersøkelsen i denne studien foregår har flere særegne faktorer som bør tas til vurdering ved analysen og resultatet. For det første er arbeidstakerne i utvalget utviklere i et IT-selskap. Denne typen arbeid er spesielt egnet for fjernarbeid. Dette da det hovedsakelig ikke krever særlig teamarbeid eller personlig ansikt-til-ansiktstid. Kvantitet og kvalitet på ytelsen kan enklere kvantifiseres og evalueres. Koblingen mellom innsats og ytelse er direkte. Disse vilkårene gjelder for en rekke servicejobber, som salg, kundesenter og sekretærhjelp, men de er langt fra universelle (Bloom et al., 2015, s. 213). Omfanget av fjernarbeidet som undersøkes er også begrenset slik at det ikke har krevd en vesentlig omorganisering på arbeidsplassen. Dette er funksjoner som kan ha hatt innvirkning på resultatet, og utforskningen på fjernarbeid er interessant å studere videre i et bredere og mer langsiktig aspekt. I diskusjonen vil under spørsmålene besvares, på slutten av kapittelet vil det på bakgrunn av de besvarte underspørsmålene trekkes en konklusjon på problemstillingen.

5.1 Definisjon fjernarbeid

Informantene er kjent med begrepet fjernarbeid fra før pandemien. De bruker i likhet med forskningslitteraturen flere ulike begreper om hverandre for beskrivelse av fjernarbeid. Gjennom samtaleintervjuene snakkes det dermed ofte om fjernarbeid uten at begrepet brukes eksplisitt. For eksempel brukes ordene “hjemmekontor”, “remote” og “virtuelt” i stedet for fjernarbeid. Dette vises også i forskningslitteraturen, hvor det er en mangel på definisjonsavgrensning (Baruch, 2000; Flestead, 1996). I forskningslitteraturen benyttes også

ulike begrep som for eksempel “remote”, “virtual”, “telecommuting” og “working from home”.

Definisjonen informantene gir av begrepet fjernarbeid viser til at det er arbeid som foregår sammen med andre, uten å være fysisk til stede med hverandre. Nærmere at de anser det som en isolert arbeidsløsning. Informantene gjengir i samsvar med forskningslitteraturen at man er fysisk fjernet fra kontoret og kollegaer, men de nevner ikke noe om elektroniske eller digitale verktøy som også er en forutsetning for fjernarbeid. Derav er definisjonen informantene benytter for fjernarbeid delvis i samråd Bailey og Kurland (2002) sin definisjon som er lagt til grunn i denne studien og som sier at fjernarbeid er en alternativ arbeidsløsning hvor arbeidstaker utfører oppgavene borte fra det tradisjonelle kontoret, ved bruk av elektroniske midler for å samhandle med andre internt og eksternt i virksomheten. Derimot snakker informantene om fjernarbeid i andre sammenhenger under samtaleintervjuene hvor de trekker inn elektroniske midler og verktøy, noe som likevel viser at de har en forståelse for begrepet som samsvarer også med denne delen av definisjonen.

5.1.2 Definisjon av frivillig fjernarbeid

For å avdekke om det er forskjeller ved definisjonene dersom fjernarbeidet anses å være frivillig eller ufrivillig får informantene også spørsmål om hva de ligger i begrepet dersom dette er lagt til grunn. Dette fordi et sentralt formål med denne studien er å fange opp om det utgjør en forskjell ut ifra om fjernarbeidet er frivillig eller ufrivillig.

Ved definisjon av frivillig fjernarbeid opprettholder informantene sine definisjoner av fjernarbeid, men det kommer tydeligere frem at det foreligger et valg, nærmere selvbestemmelse. Dette kan bygge opp under forståelsen av at fjernarbeid før pandemien i stor grad har vært frivillig. Altså, at det først er ved pandemien og sosial distansering at fjernarbeidet har blitt innført på ufrivillig basis.

5.1.3 Definisjon av UFA

Motsatt er det gjentagende ved informantenes definisjon av ufrivillig fjernarbeid at det foreligger en motvillig beslutning bak. Det kommer også frem at kan være eksterne krefter bak denne beslutningen. Dette er tilfellet ved ufrivillig fjernarbeid i forbindelse med

pandemien og tre informanter nevner for eksempel myndighetene eller virksomhetens beslutning som årsak til ufrivillig fjernarbeid.

5.2 Individuelle faktorer

Etter å ha kommet frem til definisjonen informantene har av fjernarbeid, hva de ligger i om den er frivillig eller ufrivillig, og sammenlignet dette med forskningslitteraturen går studien videre for å undersøke effektene ufrivillighet kan ha på fjernarbeidet. Den første av de fire kumulative faktorene for å lykkes med fjernarbeid, er individuelle faktorer. Opplevelsen av fjernarbeid er knyttet til ulike personlighetstyper (Henke et al., 2015; Anderson et al., 2015). I forskningslitteraturen trekkes det frem at holdninger har stor påvirkningskraft for opplevelser. Ut fra analysen fremkommer det at både frivillig fjernarbeid- og ufrivillig fjernarbeid-informantene har tilsvarende holdninger knyttet til fjernarbeid. Samtlige informanter utviser en positiv holdning. Dette samsvarer med forskningslitteraturen som sier at fjernarbeid har en generell positiv effekt (Baert et al., 2020). En av ufrivillig fjernarbeid-informantene har en noe tvetydig holdning som verken kan forstås som positiv eller negativ og uttrykker det som en “spesiell situasjon”. Informantenes svar angående holdninger samsvarer med forskningslitteraturen som sier at det er et veldig individuelt aspekt. Det kommer derimot ikke tydelig frem en forskjell mellom frivillig fjernarbeid- og ufrivillig fjernarbeid-informantene når det angår at holdninger kan være formet av motivasjonsprosesser (Azjen & Cote, 2008). Dette kunne ha medført at ufrivillig fjernarbeid-informantene ville hatt en mer negativ holdning enn frivillig fjernarbeid-informantene. Dette blir altså ikke påvist i denne studien.

Det fremkommer fra analysen at samtlige informanter utviser kvaliteter som er godt egnet for fjernarbeid. Informantene viser til yrkesretningen og at disse er særlig knyttet til det å være introvert og tilbaketrukket. Individuer som er introverte vil oppleve fjernarbeid som tilfredsstillende i motsetning til individer som er ekstrovert (Henke et al., 2015). En slik kvalitet kan medføre at individer opplever fjernarbeid som frigjørende. Derimot er det noe motstridende svar blant informantene. Samtidig som det trekkes frem at personlighetstrekk som det å være karismatisk og ekstrovert kan være lidende under fjernarbeid, trekkes det også frem at personlighetstrekk som det å være sjenert og ydmyk også kan være lidende.

Det neste som analyseres innen individuelle faktorer er behov. Når det gjelder autonomi

fremkommer det at dette øker blant informantene som forklarer at de opplever økt selvstyring og fleksibilitet. Derimot utviser ufrivillig fjernarbeid-informantene større misnøye med den økte fleksibilitet. Dette samsvarer med teorien som sier at individer som har høyere behov for autonomi i større grad verdsette fordelene ved fjernarbeid, som følge av fleksibiliteten til å styre sitt arbeid, og motsatt at individer med mindre behov for autonomi i større grad vil oppleve ulemper ved fjernarbeid, og føle det som en frarøvelse (Baruch, 2000).

Det neste behovet som undersøkes er kompetanse. Dette oppleves som særlig krevende for informantene. Også her trekkes fleksibilitet frem som en fordel. Derimot kommer det frem at det er mer utfordrende å få arbeidstakerne med på de kompetansehevende tiltakene ved fjernarbeid. Forklaringer på hvorfor det er mer krevende ved fjernarbeid er at det er kjedeligere og oppleves mer som undervisning enn noe sosialt og givende. Det virker derav som at dette behovet ikke helt tilfredsstilles ved fjernarbeid. Dette samsvarer med forskningslitteraturen som sier at tilfredsstillende behov for kompetanse bidrar til at individer tilpasser seg komplekse og endrede omgivelser, men at mangel på slik tilfredsstillende vil føre til manglende motivasjon og en opplevelse av hjelpeløshet (Deci & Ryan, 2000).

Forskningslitteraturen sier også kompetanse kan være utfordrende ved fjernarbeid da arbeidstakerne går glipp av den spontane læringen som foregår på arbeidsplassen (Cooper & Kurland, 2002).

Det siste behovet som undersøkes er tilhørighet. Likt med forskningslitteraturen er at fjernarbeid forbindes med negative konsekvenser som manglende tilhørighet (Wang, Albert & Sun, 2019). Samtlige av informantene opplever tilhørighet som svekket ved fjernarbeid. Dette behovet er altså skadelidende. Det skyldes i stor grad svekkede relasjoner og redusert frekvens av interaksjon og kommunikasjon. Ufrivillig fjernarbeid-informantene uttrykker størst misnøye med tilhørighet. Ifølge Simon (1991) kan individer som opplever en følelse av tvang til å overholde føringer bestemt av andre, oppleve svekket tilhørighet og dermed føle seg mer isolert. Andre negative konsekvenser av svekket tilhørighet til virksomheten grunnet fjernarbeid er jobbmisnøye, turnover og dårlig velvære (Bartel et al., 2012; Golden & Veiga, 2005). Informantene trekker frem at det har vært turnover i virksomheten som følge av svekket tilhørighet. Det kan derimot tenkes at pandemien også har drevet en slik beslutning, da mange anså pandemien som en mulighet for å starte på studier eller å ta en ny karriereretning.

5.3 Organisatoriske faktorer

Den neste av de kumulative faktorene som må tilfredsstilles for å lykkes med fjernarbeid er organisatoriske faktorer.

I forbindelse med virtuelle team opplever informantene økt tilgjengelighet ved fjernarbeid. I samsvar med teorien opplever informantene fordeler ved fjernarbeid når det kommer til tilgjengelighet ved hjelp av digitale midler (Gajendran & Harrison, 2007). Utfordringer knyttet til virtuelle team er i følge forskningslitteraturen forbundet med fjernledelse (Bell & Kozlowski, 2002). Informantene i denne studien opplever ikke utfordringer knyttet til dette, men opplever behovet for hyppigere kontakt. Dette kan underbygge forskningslitteraturen som sier at utfordringer ved fjernarbeid knyttet til fjernledelse gjerne ikke er så reelle i praksis, som i teorien. Lederens sentrale rolle underbygges også da lederen i virksomheten er proaktiv og tilgjengelig (Bell og Kozlowski, 2002).

Samtlige informanter opplever økt ytelse og produksjon ved fjernarbeid, noe som er i samsvar med forskningslitteraturen (Bloom et al., 2015). Videre øker produktiviteten i takt med økt fjernarbeid som følge av et skift fra prosesskultur, til resultatkultur i virksomheter (Hill et al., 2013). Analysen viser at informantene opplever økt produktivitet spesielt i forbindelse med møter. De opplever både at medarbeidere stiller bedre forberedt til møter og at møtene er mer effektive ved fjernarbeid. I tillegg opplever informantene færre avbrytelser og forstyrrelser som fører til økt produktivitet. Derimot finner studien forskjell blant frivillig fjernarbeid og ufrivillig fjernarbeid-informantene. Nærmere at sistnevnte mener de er mer produktive når de er fysisk på kontoret, altså ikke i forbindelse med fjernarbeid. Videre legger en informant til at dersom det foreligger et valg og at fjernarbeidet fremstår som en mulighet fremfor tvungen vil opplevelsen av produktivitet og ytelse øke.

Når det kommer til kommunikasjon knyttes analysen i stor grad til mediarikhet ved fjernarbeid (Lengel & Daft, 1986). Hovedsakelig at en ulempe ved fjernarbeid er utfordringer knyttet til dette. Informantene uttrykker at det er vanskeligere å kommunisere godt nok ved fjernarbeid. Dette samsvarer med teorien som finner at ansiktsuttrykk, kroppsspråk og tonefall er sentrale komponenter ved kommunikasjon, noe som er vanskeligere å få med seg over digitale midler. Videre er ansikt-til-ansikt interaksjoner essensiell i samarbeidsaktiviteter

(Battiston et al., 2017), noe som også er et savn hos informantene. De savner for eksempel muligheten til å “prikke” en kollega på skulderen ved spørsmål, for å få et raskt svar.

Det kommer frem av analysen at en annen utfordring ved fjernarbeid er knyttet til organisering av nyansatte. Særlig trekkes det frem utfordringer med å bygge gode nok relasjoner til de nyansatte når arbeidet ikke foregår fysisk på kontoret. At det kan være spesielt utfordrende for nyansatte ved fjernarbeid kan kobles opp med teorien ved at den trekker frem at små signaler som oppstår uventet bidrar til å skape sterke relasjoner, og ved å redusere frekvensen av disse signalene kan det bli vanskeligere å opprettholde relasjonen til sine medarbeidere fordi symbolske ikke-verbale signaler ikke blir gitt (Gajendran & Harrison, 2007). Nyansatte er fra før av ekstra utsatte da de gjerne ikke har bygget en særlig relasjon til virksomheten fra før av. Videre fremkommer det av forskningslitteraturen at fysisk distanse kan overføres til psykisk distanse og at muligheter for spontan læring kan forsvinner (Cooper & Kurland, 2002). Nyansatte kan også ha ekstra behov for spontan læring da læringskurven ofte er brattest i starten av en ny jobb.

En annen mulig bakside ved fjernarbeid er mindre synlighet som kan føre til økt isolasjon. I denne studien svarer tre av fem informanter at de har opplevd økt isolasjon. Av disse er det lederen som opplever det blant siden ansatte og én av ufrivillig fjernarbeid-informantene. At noen av informantene opplever økt isolasjon samsvarer med forskningslitteraturen som finner at samarbeid er mer problematisk når arbeidstakere ikke kan utveksle kritisk informasjon (Knight & McCabe, 2003). Videre at fjernarbeid kan ha negativ påvirkning på sosiale forhold på arbeidsplassen (Kurland & Bailey, 1999). Enda tydeligere er det at det fremkommer at begge frivillig fjernarbeid-informantene ikke opplever økt isolasjon i forbindelse med fjernarbeid.

Generelt oppleves de organisatoriske faktorene for fjernarbeid i stor grad som positivt, både for frivillig fjernarbeid- og ufrivillig fjernarbeid-informantene. Den største fordelene finnes ved produktivitet og ytelse, mens kommunikasjon og isolasjon oppleves som mer utfordrende. Dette samsvarer med teorien som trekker frem at nettopp ensomhet og isolasjon er hovedfaktorene til at fjernarbeidere ønsker seg tilbake på kontoret (Bloom et al., 2015).

5.4 Arbeidsfaktorer

Arbeidsoppgavene er en sentral del for hvorvidt fjernarbeid i det hele tatt lar seg gjøre, og arbeidsfaktorer er den tredje av de kumulative faktorene for fjernarbeid.

Samtlige informantene trekker frem at fjernarbeid muliggjøres som følge av bransjen de er i, men også at dette medfører at de takler teknologisk omstilling godt. Særlig påpeker informantene at de er teknologer og godt vant med teknologi. Dette er i samsvar med forskningslitteraturen som hevder at fjernarbeid er best egnet for kunnskapsarbeidere, og særlig teknologiske yrker (Mayo et al., 2016; Reed, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006). Spesifikt nevnes det i forskningslitteraturen at utviklere er bedre egnet til fjernarbeid, og informantene i denne studien er nettopp utviklere (Reed, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006). Blant arbeidsfaktorer knyttet til arbeidets natur, altså arbeidsoppgavene, fremkommer det ikke noe tydelig skille blant de frivillige og ufrivillige. Dette antyder at det ikke er forskjell i hvordan om man opplever arbeidsoppgaver ved fjernarbeid, om fjernarbeidsløsningen er frivillig eller ufrivillig. En slik likhet kan skyldes at arbeidsoppgavene og arbeidets natur i liten grad endres om man endrer lokasjon, det kan også være fordi teknolog i stor grad arbeider isolert med fokusoppgaver, og at endring fra kontor til fjernarbeid ikke oppleves som opprivende.

Når det kommer til arbeidsfaktorer knyttet til utstyr, er opplevelsen noe annerledes. Informantene trekke da frem tekniske hindringer knyttet til software og bredbånd, men som skyldes eksterne krefter. Det er her heller ingen tydelig forskjell blant frivillig og ufrivillig, opplevelsen av arbeidsfaktorer knyttet til utstyr virker derav å være tilsvarende lik. Studien finner av den grunn ikke noen vesentlig opplevelse av dette knyttet til graden av frivillighet.

Arbeidsfaktorer virker i sin helhet å ha en positiv innvirkning på fjernarbeid for både de frivillige og ufrivillige informantene. Det kommer frem at bransjen tillater fjernarbeid, arbeidsoppgavenes natur muliggjør fjernarbeid, og at de besitter utstyr og kompetanse nødvendig for fjernarbeid. Dette samsvarer med forskningslitteratur, nemlig at informantene i denne studien har bedre forutsetninger for vellykket fjernarbeid grunnet arbeidsoppgavene og bransjen de er i (Reed, 1996 i Brodeur & Dupont, 2006).

5.5 Fritidsfaktorer

Den siste kumulative faktoren for fjernarbeid er fritidsfaktorer. Det er kjent i forskningslitteraturen at fjernarbeid kan bidra til økt jobb-fritid konflikt. Bekymringene over forverret balanse mellom arbeid og privatliv (Olafsen & Bentzen, 2020), og potensialet fjernarbeid har til å bidra med å løse dette, fungerer som et av hovedspørsmålene relatert til fjernarbeid (Bloom et al., 2015). Fritidsfaktorer er som følger av dette en kritisk faktor for å oppleve å lykkes med fjernarbeid.

Fra analysen fremkommer dette som faktoren med størst skille blant frivillig fjernarbeid- og ufrivillig fjernarbeid-informantene, og opplevelsene er betydelig ulike. For eksempel presiserer frivillig-informantene at de personlig ikke har negative opplevelser knyttet til jobb-fritid balansen, og henviser i sine svar til andres opplevelser. Dette står i kontrast til svarene ufrivillig fjernarbeid-informantene gir om sine opplevelser knyttet til jobb-fritid balanse og fjernarbeid. Ved at frivillig informantene presiserer at de selv ikke opplever noe negativt og derav må henviser til observasjoner av andres opplevelser, antyder dette at de ikke opplever en endring i negativ forstand på jobb-fritid balansen ved fjernarbeid. Da frivillig informantene henviser til observasjoner av andres opplevelser trekkes det særlig frem at henvendelser og kommunikasjon har endret seg, dette samsvarer med ufrivillig sine opplevelser. De trekker nemlig frem at de føler et ansvar overfor å være tilgjengelig utover arbeidstiden, noe som bidrar til å redusere skille og avstanden mellom jobb-fritid. Fra eksisterende forskningslitteraturer har blant annet Sarker et al., (2012) belyst denne utfordringer og hevdet at et av hovedproblemene med kommunikasjonsteknologi er forventning om kontinuerlig tilgjengelighet, hvilket reduserer jobb-fritid skille.

Ufrivillig fjernarbeid-informantene trekker også frem at eliminering av det fysiske skille, slik som for eksempel pendling, er et stort savn ved fjernarbeid. Dette samsvarer med tidligere forskningslitteratur hvor det kommer frem at enkelte i etterkant av pandemien anser pendlingen til og fra jobb som en essensiell del av arbeidsdagen (Marks et al., 2020).

Det tyder til at særlig de ufrivillige informantene opplever en negativ innvirkning knyttet til fritidsfaktorer, hvorav de frivillige ikke opplever dette. Ufrivillig informantene uttrykker tydelig at fritid påvirkes i en negativ forstand, og at fritiden er mer skadelidende enn arbeid.

Det er også interessant å nevne at forskningslitteraturen ser på fjernarbeidets mulighet til å redusere bekymringene over forverret jobb-fritid balanse og som et bidrag for å løse dette (Bloom et al., 2015), men fra analysen anses jobb-fritidsbalansen heller som svekket grunnet fjernarbeidet.

5.6 Konklusjon

Hensikten med denne studien har vært å undersøke hvilke innvirkning frivillighet og ufrivillighet har hatt for opplevelsen av fjernarbeid. Dette da pandemien i mars 2020 kom som en ekstern kraft og presset virksomheter til å gjøre drastiske endringer, hvor den største endringen hovedsakelig har vært skiftet fra fysisk kontor til hjemmekontor, nærmere sagt fjernarbeid. Tidligere forskning innen fjernarbeid har som nevnt i kapittel 2.5 reist spørsmål angående produktivitet, lønnsomhet og balanse mellom arbeid og privatliv (Kong et al., 2022). Videre legger forskningslitteraturen i stor grad til grunn fjernarbeid som et periodisk og frivillig forhold. Pandemien har for mange ført til at fjernarbeid har blitt mer kontinuerlig og ufrivillig. I ettertid er det flere virksomheter som uttrykker ønske om å implementere fjernarbeid som en varig arbeidsløsning. Interessen for å undersøke hvordan denne endringen kan ha påvirket arbeidstakere, og deres opplevelse av fjernarbeid har av den grunn vokst frem.

Problemstillingen for studien lyder som følger:

«Hvilke innvirkning har ufrivillighet på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid?»

I lys av problemstillingen har det først blitt kartlagt hvilke opplevde fordeler og ulemper det er knyttet til fjernarbeid, for deretter å undersøke hvordan ufrivillighet har påvirket arbeidstakerne. Etter dette ble det undersøkt hvordan ufrivillighet påvirker fjernarbeid, og på grunn av begrenset forskning på området ble det funnet tilsvarende forskning som er overførbar til en ufrivillig situasjon. Det er videre i oppgaven diskutert funn og resultat av studien. Dataen som ble samlet inn besvarer problemstillingen, og det er med dette funnet at ufrivillighet har innvirkning på opplevelsen av fjernarbeid, tilsynelatende i en negativ retning.

De individuelle faktorene blir særlig berørt i en negativ forstand for ufrivillig fjernarbeid-informantene. Det kommer frem at ufrivillig fjernarbeid-informantene opplever økt kontroll, mindre frihet og opplever i større grad isolasjon samt økt jobb-fritid konflikt. Dette til tross for at de besitter de kvaliteter og holdninger som i forskningslitteraturen egner seg til fjernarbeid, noe som bidrar til å styrke antagelsen om at den negative opplevelsen på fordeler og ulemper skyldes ufrivillighet.

Organisatoriske faktorer, slik som tiltak iverksatt av virksomheten har tilsynelatende liten innvirkning på opplevelsen av fordeler og ulemper med fjernarbeid. Funn illustrer at samtidig at alle informantene opplever økt produktivitet og ytelse, men at dette er på bekostning av tap på tilhørighet, samhold og eierskap. Digitale midler påvirker også opplevelsen av fordeler og ulemper, og fungerer som begge. Det oppleves som en fordel da det bidrar til økt tilgjengelighet og lavere terskel for å nå ut, samtidig som en ulempe ved at det kan medføre tekniske utfordringer, men også at fjerner spontanitet i kommunikasjon og relasjoner. Disse funnene er tilsvarende for både frivillig fjernarbeid- og ufrivillig fjernarbeid-informantene.

Arbeidsfaktorer har en positiv innvirkning på opplevelsen av fjernarbeid på samtlige informanter. Det trekkes særlig frem at bransjen de arbeider i er godt egnet for fjernarbeid, samt at arbeidsoppgavene er kompatible for fjernarbeid og de besitter nødvendig teknologisk utstyr for å fjernarbeid.

Fritidsfaktorer har en særlig negativ innvirkning på opplevelsen av fordeler og ulemper ved fjernarbeid for ufrivillig fjernarbeid-informantene. Alle frivillig fjernarbeid-informantene føler at det ikke er noe som påvirker verken arbeidet eller fritiden deres i en negativ forstand. Ufrivillig fjernarbeid -informantene deler derimot tydelig at særlig fritid er påvirket negativt, og at det er fritiden som er mer skadelidende enn arbeid.

Gjennom denne studien fremkommer det at ufrivillighet har en innvirkning på opplevde fordeler og ulemper ved fjernarbeid. Særlig påvirker ufrivillighet individuelle faktorer og fritidsfaktorer negativt, men organisatoriske faktorer og arbeidsfaktorer ikke påvirkes i en tydelig grad.

6. Svakheter ved studien

En av de mest fremtredende svakhetene ved studien er knyttet til definisjonsavgrensning. En sentral mangel er at eksisterende forskningslitteratur ikke har samlet seg om en definisjon for fjernarbeid. Dette medfører at relevant forskningslitteratur potensielt kan gå tapt og med dette svekke sammenligningsgrunnlaget, som følge av ulike avgrensninger.

Som følge av tidsbegrensninger og studiens begrensede omfang ble det besluttet å ha samtaleintervju med fem informanter. Ifølge Bell et al., (2019) er det en tommelfingerregel at dess større omfang, flere sammenligninger kan man foreta, men at dersom man studerer et spesifikt forhold vil det lønne seg med færre informanter slik at man sikrer at man studerer det spesifikke forholdet.

En annen mulig svakhet ved studien er knyttet til dataanalysen og koding. Det er alltid en fare for at man ved koding mister den sosiale settingen utsagnet ble formidlet i eller mister konteksten. Fragmentering av data kan også hindre flyten og betydningen av det som ble sagt (Bell et al., 2019).

Aldersfordelingen og tidligere erfaringer med fjernarbeid er også en potensiell svakhet. Alle frivillig fjernarbeid-informantene er eldre enn ufrivillig fjernarbeid-informantene. Det har vist seg at eldre arbeidstakere anser fjernarbeid som mer gunstig enn yngre arbeidstakere (Berinato & Bloom, 2014).

Grunnet aldersforskjellen har også alle frivillig fjernarbeid-informantene hatt en lengre yrkeskarriere, og med dette også lengre erfaring knyttet til fjernarbeid. Ufrivillig fjernarbeid-informantene er ferskere i arbeidslivet, og har fjernarbeid for første gang under pandemien. Dette kan medføre at de har mindre erfaring knyttet til ulike verktøy og grensesettinger hva angår jobb-fritid balanse (Baudot & Kelly, 2020). De kan også på generelt grunnlag ha andre forutsetninger for opplevelsen av fjernarbeid enn sine eldre kollegaer basert på aldersforskjellen og ulike erfaringer.

Situasjonen rundt fjernarbeidet kan være en svakhet ved at negative opplevelser rundt at samfunnet stengte ned og sosial distanse, kan føre til negative følelser som assosieres med fjernarbeid selv om disse kanskje skyldes rammene rundt (se 2.6.1.1 holdninger). Blant annet

viser forskningslitteraturen at de som er sosialt tilfredsstilt på andre sosiale arena, ikke vil oppleve fjernarbeid som negativt i like stor grad (Anderson et al., 2015). Ved at sosial distanse måtte utføres, kan det være at manglende sosial distanse på andre arena ble overført til opplevelsen av manglende sosial tilfredsstillelse ved fjernarbeid.

7. Videre forskning

Fjernarbeid er et svært omfattende og stort område, det er derav sentralt å fortsette forskningen på det, særlig når det til stadighet aktualiseres i virksomheter. Det ville vært svært interessant og fortsatt denne studien i større omfang. Blant annet kan videre forskning studere innvirkningen ufrivillighet har på opplevelsen av fjernarbeid ved å benytte en kvantitativ metode. Mange studier innen feltet studerer fjernarbeid i forhold til produktivitet, lønnsomhet og ytelse, altså organisatoriske faktorer. Denne studien tar på sikt å også undersøke individuelle faktorer, noe et par tidligere studier har bemerket i stor grad unnlates i forskningslitteraturen (Anderson et al., 2015). Dette er av interesse å undersøke videre, herunder holdninger, kvaliteter og personlighet.

Det er også interessant å gjennomføre tilsvarende undersøkelse når det ikke er pandemi. Anderson et al., (2015) sine funn indikerer blant annet at sosiale interaksjoner utenfor arbeid tilsynelatende reduserer sosial isolasjon ved fjernarbeid. Det kan derav tenkes at opplevelsen av ufrivillig fjernarbeid vil være noe annerledes når det ikke må utøves sosiale distanse.

Det hevdes i forskningslitteraturen at yngre arbeidstakere anser fjernarbeid som mer ugunstig enn eldre arbeidstakere (Mortensen, 2021). Det kan derav også være interessant hva dette skyldes, og hvorvidt det er knyttet til arbeidsnivå, oppgaver eller livssituasjon.

Det ville også vært interessant å gjøre denne undersøkelsen i andre virksomheter for å avdekke om det foreligger forskjeller i ulike bransjer.

Litteraturliste

Ajzen, I., & Cote, N. G. (2008). Attitudes and the prediction of behavior. *Attitudes and attitude change*, 13.

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897.

Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of abnormal psychology*, 87(1), 49.

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

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual review of psychology*, 60, 421-449.

Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The leadership quarterly*, 11(4), 615-668.

Antonakis, J., & Atwater, L. (2017). Leader distance: A review and a proposed theory. *Leadership Perspectives*, 129-160.

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.

Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P. & Weytjens, J. (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *IZA Discussion Paper Series* no. 13229.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational dynamics*, 28(2), 53-68.

Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Atwater, L. E. (2008). The mediating effects of leadership and interaction style in face-to-face and virtual teams. See S Weisband 2008, pp. 127–50

Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of general management*, 23(2), 15-30.

Battiston, D., Blanes i Vidal, J. & Kirchmaier, T. (2017). Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams. CEP Discussion Paper, No 1473, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science

Baudot, L. & Kelly, K., (2020). A Survey of Perceptions of Remote Work and Work Productivity in the United States during the COVID-19 Shutdown. *SSRN J*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3646406>

Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). *Business Research Methods* (5th ed.). New York: Oxford University Press.

Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group & organization management*, 27(1), 14-49.

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.

Berinato, S., Bloom, N., 2014. To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Bus. Rev.* 92, 28–29.

Bloom, N., Roberts, J., 2015. A working from home experiment shows high performers like it better. *Harvard Bus. Rev.* 23.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

Bloom, N., Barrero, J. and Davis, S. (2020), “The Future of Working from Home”, mimeo

Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of management*, 33(4), 592-610

Broder, E. N. (1995). (Net) workers' rights: The NLRA and employee electronic communications. *Yale LJ*, 105, 1639.

Brodeur, J. P., & Dupont, B. (2006). Knowledge workers or “knowledge” workers?. *Policing & society*, 16(1), 7-26.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5), 1082.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.

Consolo, A., Cetto, G., Bergeaud, A., Labhard, V., Osbat, C., Kosekova, S., Basso, G., Basso, H., Bobeica, E., Ciapanna, E., Dedola, L., Foroni, C., Freystatter, H., Giron, C., Hartwig, B., Peinado, M. I., Jarvis, J., Lopez, M. E., Mohr, M. F., Vivian, L. (2021). Digitalization: Channels, Impacts and Implications of Monetary Policy in the Euro Area. Occasional Paper Series 2021 (266), 164

Cooper, C. & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532. <http://www.jstor.org/stable/4093819>

Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management science*, 32(5), 554-571.

Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Ing.* 11(4):227-68

Deci, E., Olafsen, A. & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*

Deterding, N. M., & Waters, M. C. (2021). Flexible coding of in-depth interviews: A twenty-first-century approach. *Sociological methods & research*, 50(2), 708-739.

Dubois, A., & Gadde, L. E. (2002). Systematic combining: an abductive approach to case research. *Journal of business research*, 55(7), 553-560.

Dubrin, A.J (1991). Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus in house-employees: A research note on work in progress. *Psychological Reports*, 68, 1223-1234

Duxbury, L., & Higgins, C. (1998). Between Work and Family: Is Telework Part of the Problem. *The virtual workplace*, 218.

Einarsen, S., & Skogstad, A. 2011. *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. 2. utgave. Bergen.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.

Filestad, C. (2016). Organisasjonsl ring-fra kunnskap til kompetanse.(2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative inquiry*, 12(2), 219-245.

Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.

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

Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 319-340.

Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of management*, 31(2), 301-318.

Hopp, W. J., Iravani, S. M., & Liu, F. (2009). Managing white-collar work: An operations-oriented survey. *Production and operations management*, 18(1), 1-32.

Hill, E. J., Ferris, M. & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of vocational behavior*, 63(2), 220- 241.

Henke, R. M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., & Corcoran, M. (2016). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion*, 30(8), 604-612.

Horgen, H.E (2021) 209 000 ansatte med avtale om hjemmekontor. Hentet fra:
<https://docs.google.com/document/d/1AJfxWOoxgoh3RdRLPtxnVGs8koZy9VLsY8jX8BPEW1A/edit#>

Howell, J. M., Neufeld, D. J., & Avolio, B. J. (2005). Examining the relationship of leadership and physical distance with business unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(2), 273-285.

InnovasjonNorge. (2021). Innovasjonstalen 2021 Statusrapport: Koronakrisens påvirkning på næringslivet. Hentet fra:
<https://www.innovasjon norge.no/no/om/innovasjonstalen/rapportinnovasjonstalen-2021/>

Knights, D., & McCabe, D. (2003). Governing through teamwork: Reconstituting subjectivity in a call centre. *Journal of management studies*, 40(7), 1587-1619.

Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions*. Jossey-Bass.

Kristensen, A. R., & Pedersen, M. (2018). Strategisk selvledelse: Om at lede selvledende medarbejdere. In *Lederskabelse: Det personlige ledersekab* (pp. 65-78). Samfundslitteratur.

Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. Jossey-Bass.

Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). When workers are here, there, and everywhere: A discussion of the advantages and challenges of telework. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-58.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.

Lautsch, B. A., Kossek, E. E., & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62(6), 795-827.

Lyubomirsky, S., & Nolen-Hoeksema, S. (1995). Effects of self-focused rumination on negative thinking and interpersonal problem solving. *Journal of personality and social psychology*, 69(1), 176.

Marks, A., Skountridaki, L., Mallett, O., (2020). People are missing their daily commute in lockdown-here's why. *The Conversation*. 20.07.2020

Maqui, E. and Morris, R. (2020), The long-term effects of the pandemic: insights from a survey of leading companies. *Economic Bulletin*, 8, ECB.

Mayo, M., Gomez-Mejia, L., Firfiray, S., Berrone, P., & Villena, V. H. (2016). Leader beliefs and CSR for employees: The case of telework provision. *Leadership & Organization Development Journal*.

Morrison, E.W (1993) Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of management journal*, 36(3) 557-589

Morgan, S. J., & Symon, G. (2002). Computer-mediated communication and remote management: integration or isolation?. *Social Science Computer Review*, 20(3), 302-311.

Mortensen, F., (2021). Din alder afslører om du er til hjemmearbejde. Syddansk Universitet. Hentet fra: <https://www.sdu.dk/da/nyheder/forskningsnyheder/hjemmearbejde>

Nadler, L & Nadler, Z (1990) *The handbook of Human resource Development*. Wiley: New York.

Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.

Nilles, J. M. "The Telecommunication-Transportation Tradeoff: Development of Policy." (1976).

Olafsen, A. H. & Bentzen, M. (2020). Benefits of Psychological Detachment From Work: Does Autonomous Work Motivation Play a Role? *Frontiers in Psychology*. 11:824

Pay, H.B. (2021) Økt digitalisering i offentlig sektor som følge av koronapandemien. Hentet fra: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/okt-digitaliseringi-offentlig-sektor-som-folge-av-koronapandemien>

Remen, C, A (2021, 26.oktober). Hybridkontor innføre hos mange:-Faren er at jobb og fritid sklir sammen. Norsk rikskringkasting. Hentet fra: https://www.nrk.no/norge/hybridkontorinnfores-hos-mange_-_faren-er-at-jobb-og-fritid-sklir-sammen-1.15694630

Robert, C., Probst, T. M., Martocchio, J. J., Drasgow, F., & Lawler, J. J. (2000). Empowerment and continuous improvement in the United States, Mexico, Poland, and India: Predicting fit on the basis of the dimensions of power distance and individualism. *Journal of applied psychology*, 85(5), 643.

Sarker, S., Sarker, S., Xiao, X., & Ahuja, M. (2012). Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts.

Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. *Journal of organizational behavior*, 13(2), 169-174.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.

Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Family business, identity conflict, and an expedited entrepreneurial process: A process of resolving identity conflict. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(6), 1245-1264.

Simon, H. A. (1991). Bounded rationality and organizational learning. *Organization science*, 2(1), 125-134.

Sørheim, R., Aadland, T., Alsos, G.A., Aspelund, A., Eide, A.E., Haneberg, D.H., Lauvås, T.A., Rasmussen, E & Solheim, M.C.W. (2020). Innovasjon i Krisetider -Innovasjon og omstilling under covid-19. Hentet fra:

https://www.researchgate.net/publication/349439583_Innovasjon_i_krisetider_-_innovasjon_og_omstilling_under_covid-19

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (No. 2020/05). JRC working papers series on labour, education and technology.

Streiner, D. L., Norman, G. R. & Cairney, J. (2015). *Health Measurement Scales: A practical guide to their development and use* (5th ed.). New York: Oxford University Press.

Van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.

Van Lier, T., De Witte, A., & Macharis, C. (2012). The impact of telework on transport externalities: the case of Brussels Capital Region. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 54, 240-250

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 981-1002.

Wick, C. W. (1989). How people develop: An in-depth look. *HR Report*, 6(7), 1-3.
Resultater av grounded theory: