

# Kontroll og autonomi, fleksibilitet og grenseregulerende arbeid

*En studie av hjemmearbeidende bønder og IKT-  
arbeideres oppfattelse av arbeidssted og arbeidstid*

Julie Bårdsen Tøllefsen



Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

August 2016



# **Kontroll og autonomi, fleksibilitet og grenseregulerende arbeid.**

*En studie av hjemmearbeidende bønder og IKT-  
arbeideres oppfattelse av arbeidssted og arbeidstid.*

© Julie Bårdsen Tøllefsen

2016

Kontroll og autonomi, fleksibilitet og grenseregulerende arbeid. En studie av hjemmearbeidende bønder og IKT-arbeideres oppfattelse av arbeidssted og arbeidstid.

Julie Bårdsen Tøllefsen

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

Dagens arbeidsliv preges i stadig større grad av flere atypiske tilknytningsformer og et mindre tydelig skille mellom arbeid og hjem. Det er stadig vanligere å ta med seg jobb hjem, være tilgjengelig for ledere eller kolleger etter arbeidstid eller å oppleve at stress fra jobben følger med over i fritiden. I følge Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet har en ”typisk” arbeider en arbeidsgiver, et fast arbeidssted utenfor hjemmet og en fastsatt arbeidstidsstruktur. Det at jobb tas med hjem og at jobbsfære og hjemmesfære blandes, kan derfor oppleves problematisk. Denne masteroppgaven handler om to yrkesgrupper av selvstendig næringsdrivende som har arbeidsstedet sitt på det samme stedet som bostedet. Ut fra litteratur om fleksibilitet i arbeidslivet og den usikkerheten det kan medføre, kunne det vært nærliggende å forvente at hjemmearbeidende i stor grad opplevde det som utfordrende å arbeide på det samme stedet hvor også familierelasjoner og fritiden utspiller seg.

Oppgavens to yrkesgrupper har ulike historiske opphav. Å være bonde er et av verdens eldste yrker, og har tradisjonelt blitt utført der hvor driveren og familien bor. IKT-arbeidernes arbeid med sosiale medier og kommunikasjon har vokst fram som en følge av teknologi og endrede kommunikasjonsmønstre i løpet av de siste tiårene. Til tross for de historiske forskjellene, arbeider begge yrkesgruppene hjemmefra, og oppgavens fokus er å se på hvordan informantene beskriver sin hverdag når arbeidssted og bosted er det samme.

Oppgavens problemstilling er som følger:

*”På hvilke måter oppfattes arbeidssted og arbeidstid blant hjemmearbeidende bønder og IKT-arbeidere, og hvordan organiserer de hverdagen når arbeidssted og bosted er det samme?”.*

Jeg har tatt utgangspunkt i sosiologen Max Webers idealtipe for moderne arbeidslivet. Weber fulgte den historiske utviklingen fra et før-industrielt samfunn hvor familier utgjorde produksjonsenheten og arbeidsstedet var hjemme, til at arbeid og hjem skiltes gjennom industrialiseringen av samfunnet, og produksjonen ble flyttet til fabrikker og kontorer. Arbeideren gikk fra å være ansvarlig for alle delene av produksjonen i det før-industrielle samfunnet, til å bli en spesialisert fabrikkarbeider eller byråkrat. Det at produksjonen og lønnsarbeidet ble flyttet ut av hjemmet, forsterket det at vi i dag forbinder hjemmet med

familie, fritid, omsorg og reproduksjon. Informantene i oppgaven arbeider hjemmefra, og har mange av de samme utfordringene og oppfattelsene av arbeidet. Samtidig har de to gruppene ulike måter å organisere hverdagen sin på, og ser på arbeidssted, arbeidstid og grenser mellom jobb og fri på ulike måter.

Alle informantene er selvstendig næringsdrivende og har av ulike årsaker valgt enten et yrke som tradisjonelt sett utføres hjemme (husdyrhold) eller et yrke som er så stedsuavhengig at det kan utføres fra nesten hvor som helst (digital kommunikasjon). Selv om yrkene har en helt ulik historisk plassering, argumenterer jeg i første del av analysen for at de på felles vis bryter med Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet. Informantene har hjemmet som sitt primære arbeidssted og arbeider i stor grad oppgavestyrt.

Del to av analysen er organisert etter *geografisk* og *temporal* plassering av arbeidet. Tilstedeværelse er viktig for begge yrkesgruppene, men får ulike utslag i form av fysisk tilstedeværelse for bønder og digital tilstedeværelse for IKT-arbeidere. Muligheten til selv å bestemme valg av arbeidssted er ulik for yrkesgruppene, men tilgang på teknologi gjør at informantene i større grad kan være geografisk fleksible. Informantene beskriver at de jobber mye mer enn en vanlig 40-timersuke, i tillegg til arbeid i helger og ferier. Informantene opplever at de har selvbestemmelse og kontroll over sin egen arbeidssituasjon og arbeidstid, og jeg argumenterer for at denne kontrollen gjør at arbeidet oppfattes som fritt og fleksibelt. Kontroll og autonomi veier opp for følelsen av arbeidsrelatert stress.

I del tre av analysen beskriver jeg ulike strategier for grenseregulerende arbeid som informantene bruker for å skille mellom jobb og fri, mellom arbeidssfæren og hjemmesfæren. Geografiske grenser hvor arbeidsstedet er fysisk adskilt fra husholdet er spesielt viktig for bøndene, mens IKT-arbeiderne i større grad fokuserer på rutiner og temporale grenser for arbeidsaktiviteten. For noen er det viktig å skille tydelig mellom jobb og fri, både for egen og for familiens del, mens for andre føles et tydelig skille både unødvendig og overflødig.

# Forord

Å være masterstudent og å være selvstendig næringsdrivende hjemmearbeider har mange likheter. Det er viktig å ha en god struktur i arbeidet, god selvledelse og ha guts og stå-på-vilje. Det jeg nå har lært om å organisere sitt eget arbeid, skulle jeg ønske jeg kunne mye tidligere. Det å skulle være helt og holdent ansvarlig for sitt eget arbeid er slett ikke en enkel sak. Jeg er imponert over informantenes refleksjoner rundt sin egen arbeidshverdag og hvordan de bevisst bruker teknikker for å lage rutiner for arbeidet. Jeg har i alle fall mye å lære om tilstedeværelse, rutiner, kontroll, autonomi og det å skille mellom jobb og fritid på en hensiktsmessig måte.

Arbeidet med masteroppgaven har vært både spennende, givende og utfordrende. Det å skulle gjennomføre et mastergradsarbeid på ett semester med en så tidlig innleveringsfrist, har vært vanskelig. Likevel har prosessen vært lærerik og givende.

Først og fremst vil jeg takke veilederen min, Torben Hviid Nielsen, for gode diskusjoner og all hjelp under veis. Du har gitt meg ny innsikt i både temaene for oppgaven og det å skrive masteroppgave, og jeg er glad for at du har kunnet gå ved siden av meg gjennom denne prosessen. Jeg ønsker også å sende en stor takk til alle informantene som har tatt seg tid til å snakke med meg. Jeg setter stor pris på at dere har vært imøtekommende ja-mennesker som har vært interesserte i å delta i studien og interesserte i temaet for oppgaven.

Ellers sender jeg en stor takk til familien min; mamma og pappa, for god støtte under veis, og spesielt min strålende søster, for metodediskusjoner, tips til skriving og korrekturlesing. Også Marte fortjener en takk for gode tilbakemeldinger i slutfasen av skriveprosessen. Til mine studievenner på OLA-masteren; det har vært en berikelse å kunne dele disse to årene med dere, og jeg er takknemlig for alt dere har gitt meg av støtte, latter, diskusjoner og morsomme påfunn. Jeg håper vi fortsetter å sees også utenfor lesesalen. Til mine samboere i K68; dere er herlige å komme hjem til!

Oslo, 2016

Julie Bårdsen Tøllefsen





# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>1</b>
1.1	Introduksjon til tema	1
1.2	Problemstilling og forskningsspørsmål	2
1.3	Oppgavens fokus og begrensninger	2
1.4	Oppgavens oppbygning	4
<b>2</b>	<b>Teori og tidligere forskning</b>	<b>6</b>
2.1	Innledning og begrepsavklaring	6
2.2	Utviklingen av det moderne arbeidslivet	9
2.2.1	Før-industrielt arbeidsliv, det moderne arbeidslivet og det postindustrielle arbeidslivet	9
2.2.2	Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet	10
2.3	Det postindustrielle arbeidslivet - Hva med selvstendig næringsdrivende hjemmearbeidere i dag?	12
2.3.1	Hjemmearbeid og fleksibilitet	13
2.3.2	Generalistkunnskap og familien som støtte i arbeidet	15
2.3.3	Arbeidsetikk og selvledelse	16
2.3.4	Forståelser av sted og tid	17
2.3.1	Grenseregulerende arbeid	19
<b>3</b>	<b>Data og metode</b>	<b>21</b>
3.1	Forskningsdesign	21
3.2	Gjennomføring av studien	22
3.2.1	Utvalg og tilgang	22
3.2.2	Forskningsintervjuet og tidsdagbøker	24
3.2.3	Behandling av data og analyse	27
3.3	Etiske betraktninger	28
3.4	Undersøkelsens kvalitet og begrensninger	29
<b>4</b>	<b>Diskusjon og analyse</b>	<b>32</b>
4.1	Analysens innhold	32
4.2	Del 1; Fellestrekk mellom yrkesgruppene	32
4.2.1	Hjemmet som arbeidssted	33
4.2.2	Oppgavestyrt arbeidstid	35
4.2.3	Det er ikke en jobb, det er en livsstil	37
4.3	Del 2; Ulike tilnærminger til arbeidssted og arbeidstid	38
4.3.1	Arbidssted og geografisk fleksibilitet	39
4.3.2	Bønder; stedbundet arbeid, fysisk tilstedeværelse	39
4.3.3	IKT-arbeidere; nomadisk arbeidssituasjon, digital tilstedeværelse	41
4.3.4	Teknologi gir økt geografisk fleksibilitet	43
4.3.5	Arbeidstid og temporal fleksibilitet	44
4.3.6	Bøndene opplever fleksibilitet	45
4.3.7	IKT-arbeiderne opplever frihet	47
4.3.8	Kontroll over arbeidssituasjonen kompenserer for lange arbeidsdager	48
4.4	Del 3; Grenseregulerende arbeid	50
4.4.1	Arbeidsetikk og fritid	50
4.4.2	Bønder; må reise fra gården for å kunne ta ordentlig fri	50

4.4.3	IKT-arbeidere; frihet i hverdagen, men arbeider i ferien .....	52
4.4.4	Strategier for å skille mellom jobb og fri .....	53
<b>5</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>58</b>
5.1	Perspektivering.....	58
5.2	Konklusjon.....	59
	<b>Litteraturliste.....</b>	<b>61</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>66</b>

Figur 1	Modell av det moderne arbeidslivet, det før-industrielle arbeidslivet og det postindustrielle arbeidslivet .....	10
Tabell 1	Oversikt over informanter.....	22
Tabell 2	Innhold i analyse og diskusjon.....	32
<u>Vedlegg 1</u>	<u>Informasjonsskriv til informanter .....</u>	<u>66</u>
<u>Vedlegg 2</u>	<u>Intervjuguider .....</u>	<u>68</u>
<u>Vedlegg 3</u>	<u>Tidsdagbok til utfylling.....</u>	<u>75</u>
<u>Vedlegg 4</u>	<u>Sammenstilling av utfylte tidsdagbøker .....</u>	<u>79</u>

# 1 Innledning

## 1.1 Introduksjon til tema

Ideen til denne masteroppgaven kom etter en tids fundering på det jeg har opplevd som et negativt fokus på fleksibilitet og det å arbeide *hjemmefra*. Litteraturen om det nye arbeidslivet, hvor teknologi gjør at man kan være tilgjengelig fra hvor som helst og når som helst, påstår at for noen oppleves tilgjengeligheten som en invasjon av privatlivet. Man jobber ofte mer, på tidspunkter som andre bruker til å være sammen med familien, eller det oppstår et utydelig skille mellom arbeid og fritid. I forlengelsen av dette kan livet oppleves som mer ustabil og usikkert (Sennett, 2001). Samtidig bidrar dette til at man i større grad selv kan velge når man jobber og hvor man jobber fra (Salomon, 2000; Sennett, 2001; Yttri, 1999). Det at arbeidssfæren og hjemmesfæren blandes er ikke helt uvanlig i en del yrker i dag, og det vil kanskje bare bli vanligere i tida framover.

Det er ikke bare moderne teknologi som gjør at arbeid og hjem blandes. For bønder har arbeidsstedet tradisjonelt vært i eller i umiddelbar nærhet til hjemmet, og hele familien har vært involvert i arbeidet på gården. Jeg har selv vokst opp på en slektsgård med en mor som jobbet som heltidsbonde med melkeproduksjon. For meg har hjemmet vært både et arbeidssted og et sted for fritid. Denne blandingen har jeg aldri tidligere satt spørsmålsteget ved, både fordi det alltid har vært slik for bønder, men og fordi man som barn ofte godtar tingenes tilstand som de er. Da jeg flere år senere fikk ansvaret for min daværende arbeidsplass sine nettsider og tilstedeværelse i sosiale medier, fikk jeg selv kjenne på det at jobben tar plass i fritiden. Det som er spesielt med kommunikasjon gjennom digitale flater, er at det forventes at du svarer på henvendelser, spørsmål og kommentarer, også utenom normal arbeidstid. Jeg begynte å se sammenhenger mellom min egen ”tradisjonelle” oppvekst på gård, hvor det var essensielt at vi var til stede og hadde oversikt over dyrene og produksjonen, og det nye arbeidslivets bruk av teknologi og fleksible løsninger, hvor tilstedeværelse på nett eller i sosiale medier er essensielt. Ut fra det sprang ideen om at bønder og IKT-arbeidere som jobber med sosiale media kanskje ikke har så ulik hverdag, selv om de historiske årsakene til det er helt forskjellige. Det at begge yrkesgruppene består av selvstendig næringsdrivende gjør i tillegg at både bønder og IKT-arbeidere har de samme typer av utfordringer når det kommer til oppstart av bedriften og utfordringer med å drive sin

egen virksomhet. Selv om arbeidsoppgavene til de to yrkesgruppene er forskjellige, er det likevel mulig å se at rammene rundt arbeidet kan ha likhetstrekk.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Den overordnede problemstillingen for oppgaven er ”På hvilke måter oppfattes arbeidssted og arbeidstid blant hjemmearbeidende bønder og IKT-arbeidere, og hvordan organiserer de hverdagen når arbeidssted og bosted er det samme?”. Denne problemstillingen er delt inn i tre forskningsspørsmål som strukturerer analysen og diskusjonen:

1. På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet?
2. På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra hverandre i beskrivelser og oppfattelser av arbeidssted og arbeidstid?
3. Hvilke strategier bruker informantene for å skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri?

## 1.3 Oppgavens fokus og begrensninger

I oppgaven fokuserer jeg på å beskrive informantenes opplevelse av det å ha arbeidsstedet sitt på det samme stedet som bostedet. Informantene har reflektert over det å være både selvstendig næringsdrivende og det å drive innenfor den yrkesgruppen som de tilhører, i tillegg til det å arbeide på bostedet sitt. På den måten har det kommet fram mange ulike elementer, og jeg har valgt å fokusere på noen beskrivelser og elementer i denne oppgaven. I analysen har jeg i stor grad valgt å fokusere på beskrivelser av arbeidssted, arbeidstid og fritid. Det har jeg gjort fordi sted og tid er to viktige kategorier både for informantene selv og for forskning innen sosiologi (Ellingsæter, 2009; Felstead & Jewson, 2000). Ut fra det fokuset springer temaer som er viktige for informantene, slik som tilstedeværelse, fleksibilitet, autonomi, kontroll over egen arbeidssituasjon og grenseregulerende arbeid.

Tilstedeværelse er et viktig begrep for begge yrkesgruppene, og jeg har fokusert en del på beskrivelser av arbeidsstedet og muligheten informantene har til å være fleksible i valg av arbeidssted. Bøndene er i stor grad stedbundne, mens IKT-arbeiderne beskriver en nomadisk arbeidssituasjon med mulighet for å jobbe hvor som helst så lenge de har en datamaskin og tilgang til internett. Selv om det er stor forskjeller i kravet om *fysisk* tilstedeværelse, opplever begge yrkesgruppene at de må være til stede ”hele tiden”, enten fysisk eller på digitale

plattformer, for å holde oversikt og kontroll over dyr, kunder, og kommunikasjon. Teknologi gjør det i stor grad mulig å være mer fleksibel, både for bønder og IKT-arbeidere.

Når det kommer til oppfattelser av tid, så er det også en analytisk kategori som er viktig for oppgaven. Informantene opererer med flere tidslogikker på samme tid, både arbeider de på den ene siden oppgavestyrte, det vil si at de kan arbeide når som helst og ofte jobber til oppgavene er gjennomført. De lar seg ikke styre av at klokken har blitt 16:00, og arbeidsdagen er over. Samtidig forholder de seg til de andre medlemmene av husholdet sin i klokketidsstyrte hverdag, og tilpasser arbeidsdagen slik at fritiden i stor grad faller sammen med når partner, barn og øvrig familie har fri. Informantene arbeider mye, men nettopp det å kunne bestemme selv og ha kontroll over sin egen arbeidsdag, veier opp for de lange arbeidsdagene.

Bøndenes arbeidsetikk og fysiske tilstedeværelse gjør at for å kunne ta ordentlig fri fra arbeidet, må de reise vekk fra gården. IKT-arbeidernes arbeidsetikk og digitale tilstedeværelse gjør at de tar med seg jobben selv når de reiser på ferie. Ulike steders betydning, og spesielt hjemmets betydning, forhandles og reforhandles til stadighet av både informantene og deres familier. For informantene i oppgaven overlapper arbeidssfæren og fritids- og familiesfæren hverandre på det samme fysiske stedet. Det å manøvrere flere tidslogikker og til stadighet forhandle betydninger av arbeidssted kan være utfordrende, og krever at informantene er gode administratorer og selvledere og har et bevisst forhold til å skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri.

### **Begrensninger**

Oppgavens viktigste begrensninger ligger i overførbarhet av kunnskap til andre liknende studier. Utvalget av informanter er for lite til at funn kan generaliseres, men i en slik type oppgave er det heller ikke et mål. Den andre begrensningen er nettopp det som følger av å skulle beskrive informantenes hverdag. Det er mange ulike elementer å ta tak i, og jeg har valgt ut nokså mange forskjellige analysepunkter, noe som fører til at jeg bruker flere ulike teoretiske inspirasjoner for å kunne si noe om de ulike delene. Dette kan føre til at oppgaven oppleves som noe springende, men samtidig henger de ulike analysepunktene sammen med hverandre og kan trolig gi et bedre og mer sammensatt bilde av hvordan det er å være hjemmearbeidende bonde og IKT-arbeider i det postindustrielle arbeidslivet.

## 1.4 Oppgavens oppbygning

De ulike teoretiske inspirasjonene til oppgaven finnes i teorikapittelet (kapittel 2). Her går jeg først gjennom noen begreper som er viktige for oppgaven før jeg går løs på en beskrivelse av Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet. Gjennom industrialiseringen ble det vanlig at arbeid og hjem ble tydelig adskilt, at produksjonsmidlene kom på hendene til de få, at arbeiderne ble spesialisert og at individet var den som stod for produksjonen i fabrikker eller på kontorer. Dagens hjemmearbeidende selvstendig næringsdrivende har et ganske annet utgangspunkt enn den ”typiske” arbeidstaker som har en arbeidsgiver, et fast arbeidssted og en fastsatt arbeidstidsstruktur. Jeg går gjennom ulike teoretiske forståelser av tid og sted og grenseregulerende arbeid. I tillegg kommer jeg inn på noe statistikk for hjemmearbeid og beskrivelser av hjemmearbeid, fleksibilitet og selvledelse.

Det å gjennomføre en kvalitativ samfunnsvitenskapelig masteroppgave krever at man som forsker tar stilling til hvilke metoder som best kan belyse problemstillingen og tema. I metodekapittelet (kapittel 3) beskriver jeg hvordan jeg har lagt opp arbeidet med oppgaven, både refleksjoner rundt valg av forskningsdesign og hvordan datainnsamlingen er gjennomført. Informantene har jeg funnet gjennom det som kalles for snøballmetoden hvor informantene har foreslått hverandre. Dette har fungert bra ettersom det har gitt meg tilgang til gode eksempler for de to yrkesgruppene, som jeg ellers har få og ingen kontakter til. Jeg har gjennomført åtte semistrukturerte intervjuer og samlet inn seks tidsdagbøker som til sammen utgjør datamaterialet i oppgaven. Dataene er analysert og kategorisert abduktivt slik at jeg både har sett etter svar på spørsmål og spesifikke tema samtidig som jeg har vært åpen for tema og sammenhenger jeg ikke var forberedt på å finne. Etske betraktninger og studiens kvalitet og metodiske begrensninger gjennomgås også i kapittel tre.

Dette leder oss over i kapittel 4, Diskusjon og analyse. Dette kapittelet er delt i tre deler. Del én beskriver hvordan hjemmearbeidende bønder og IKT-arbeidere er felles om å skille seg fra Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet. De har hjemmet som arbeidssted, arbeider oppgavestyrte heller enn tidsstyrte og ser på jobben som en livsstil. I del to fokuserer jeg på arbeidssted og arbeidstid, og ser på forskjellene mellom de to yrkesgruppene i studien. Funnene fra del en av analysen modereres noe. Tilstedeværelse, fleksibilitet, kontroll og autonomi er viktige elementer her. De to første delene av analysen beskriver i stor grad hvordan informantenes arbeidshverdag ser ut, og sier noe om hvilke utfordringer de kan møte

på, både som selvstendig næringsdrivende og når arbeidsstedet er på bostedet. I del tre kommer jeg inn på informantenes strategier for å skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri. Her er de viktigste typene for grenseregulerende arbeid geografiske, temporale og mentale grenser. Grenser tydeliggjør både overfor informantene selv, men også for partner, barn og øvrig familie, når informanten er på jobb og når den har fri.

## 2 Teori og tidlige forskning

I dette kapitlet vil jeg komme inn på noen punkter i utviklingen av hjemmearbeid, fra før-industriell tid til vår tid. Jeg vil se litt nærmere på Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet, og gå gjennom hvordan dagens selvstendig næringsdrivende hjemmearbeidere bryter med en del av disse beskrivelsene. Ved hjelp av nyere teoretikere forklarer jeg begrepet «Det postindustrielle arbeidslivet», og kontrasterer det mot Webers moderne paradigme. Jeg tar også opp noe teori om gjennomgående temaer i oppgaven som fleksibilitet, grenseregulering samt aspekter rundt rom, sted og tid.

### 2.1 Innledning og begrepsavklaring

I denne oppgaven har jeg intervjuet representanter for to yrkesgrupper; bønder og IKT-arbeidere. Informantene i begge yrkesgruppene er selvstendig næringsdrivende og har arbeidsstedet sitt på det samme stedet som bostedet. I dagens arbeidsliv, med et stadig økende fokus på steduavhengig arbeid, fleksibilitet og tilpasning, er det interessant at to yrker med så ulikt historisk utgangspunkt tilsynelatende ser så like ut i organiseringen. De aller fleste gårdsbruk drives av en bonde som bor på gården, og dermed kan vi si at det å arbeide hjemmefra er noe bønder har gjort til alle tider. Gjennom den industrielle revolusjonen, og i overgangen til det moderne arbeidslivet, har arbeidet blitt flyttet ut fra hjemmet og inn på fabrikker og kontorer. I dag er det fremdeles vanlig å tenke at jobb og produksjon foregår utenfor husholdet, mens hjemmet forbindes med fritid, familie, oppfostring og reproduksjon. Likevel er det noen sysselsatte som velger å ikke ha et fast arbeidssted utenfor hjemmet. Å arbeide hjemmefra kan være både positivt og utfordrende, og i denne oppgaven skal jeg se på noen elementer rundt det å være hjemmearbeidende (Bakke, Fossum, Nævdal, Vollset, & Yttri, 2001; Elstad, 2010; Felstead & Jewson, 2000; Aagestad, 2012).

#### **Det moderne arbeidslivet**

I denne oppgaven bruker jeg betegnelsen ”det moderne arbeidslivet” koblet til Max Webers idealtipe for arbeidslivet under industrialiseringen. Industrisamfunnet ble kjennetegnet av et tydelig skille mellom hus og arbeid, at arbeideren jobbet i fabrikker eller på kontor, og at arbeidstiden i stor grad ble standardisert. I dag vil flere hevde at vi har beveget oss forbi denne måten å organisere arbeid på, mot et postindustrielt arbeidsliv som preges av ulike



former for atypiske tilknytninger og at det er mer fokus på å legge til rette for fleksible løsninger (Bakke mfl., 2001; Elstad, 2010; Weber, 1978a, 1978b, 2005).

### **Fleksibilitet**

Fleksibilitet sett i forbindelse med arbeid og arbeidsliv kan ha ulike betydninger. Beskrivelsene kan være både motstridende og omstridte, og avhenger av hvilket perspektiv man har (Sennett 2008, Salomon 2000). Fleksibilitet for en arbeidstaker og fleksibilitet for en arbeidsgiver kan være to ulike ting<sup>1</sup>. Forskeren Robert Salomon lister opp ulike former for fleksibilitet i *Det fleksible arbeidslivet* (2000), nemlig funksjonell fleksibilitet i virksomhetene, geografisk fleksibilitet, numerisk fleksibilitet, fleksible lønssystemer og fleksibel arbeidstid. De typene av fleksibilitet som er mest interessant i denne oppgaven er geografisk fleksibilitet med bruk av fjernarbeid og hjemmekontor, og fleksibilitet i forhold til arbeidstid. Samtidig må det også påpekes at når det snakkes om fleksibilitet i arbeidslivet, så tas det som oftest utgangspunkt i et ”vanlig” ansettelsesforhold. Denne oppgaven tar for seg selvstendig næringsdrivende og selvsysseksatte<sup>2</sup> med små virksomheter (enkeltmannsforetak eller små aksjeselskap), slik at geografisk fleksibilitet og fleksibel arbeidstid for disse, snarere fremstår som en ”fast” måte å organisere virksomheten og arbeidsdagen på, både når det kommer til arbeidstid og til en viss grad også arbeidssted.

### **Selvstendig næringsdrivende**

Selvstendig næringsdrivende defineres i folketrygdloven som ”enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt” (*Folketrygdloven*, 1997, avsn. § 1–10). Den næringsdrivende er selv ansvarlig for resultatet av virksomheten, bruker egne driftsmidler og har den økonomiske risikoen for virksomheten. For at en person skal regnes som selvstendig næringsdrivende legges det også vekt på om vedkommende driver virksomheten fra et fast forretningssted (*Folketrygdloven*, 1997). I Norge var det i 2014 registrert 330 540 personlig næringsdrivende (Statistisk sentralbyrå, 2015a).

---

<sup>1</sup> For eksempel vil fleksibilitet i form av fleksibel ansettelse med økt bruk av midlertidige stillinger kunne løse arbeidstopper for en arbeidsgiver, mens for arbeidstakeren og fagforeningen kan det føre til usikkerhet og være noe man jobber for å minske bruken av (Salomon, 2000, s. 9–10).

<sup>2</sup> Beate Elstad bruker beskrivelsen selvsysseksatt for ”...en måte å jobbe på der man bygger opp sin egen jobbportefølje som til sammen utgjør den totale arbeidssituasjonen” (Elstad, 2010, s. 122). I oppgaven vil jeg i hovedsak bruke ”selvstendig næringsdrivende” selv om noen av informantene kanskje best kunne blitt beskrevet som selvsysseksatte.

## **Hjemmearbeid og hjemmebasert produksjon**

I boken *In Work, At Home* argumenterer Alan Felstead og Nick Jewson for at det finnes kun én felles definisjon av hjemmearbeidende, og det er at produksjonen er hjemmebasert (2000, s. 14). Det vil si at det i stor grad er opp til de næringsdrivende selv å definere seg innenfor gruppen av hjemmearbeidere. For noen kan det bety at de arbeider hjemmefra noen dager i uken, eller at de har hjemmet som sitt faste arbeidssted. I den norske sammenhengen har hjemmearbeid blitt definert sammen med fjernarbeid, altså at arbeidet løsrives fra tid og sted (Bakke mfl., 2001). ”Med fjernarbeid menes her arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers lokaler. Viktige eksempler er hjemmebasert fjernarbeid, mobilt fjernarbeid og arbeid i fjernarbeidssentre. Fjernarbeid kan omfatte hele arbeidstiden eller deler av denne” (Bakke mfl., 2001, s. 12). I den norske statistikken defineres fjernarbeid som det å jobbe hjemmefra minst en hel arbeidsdag per uke (Bakke mfl., 2001, s. 33). I statistikk som jeg har hentet fra ulike kilder, knytter det seg usikkerhet til kategoriseringen av hjemmearbeid. Der ikke annet er oppgitt, har jeg gått ut fra at tall for hjemmearbeid beskriver de som har hjemmet som sitt ”faste” arbeidssted. Selv om jeg omtaler hjemmet som det faste arbeidsstedet, skal vi se i de følgende kapitlene at det ikke er ensbetydende med at det er hjemme informantene *faktisk* arbeider. Det er et poeng å merke seg at hjemmearbeid ikke må forveksles med husarbeid eller annet ubetalt arbeid innen husholdet.

## **Bønder og IKT-arbeidere**

I denne oppgaven har jeg valgt å kalle informantene for ”bønder” og ”IKT-arbeidere”. *Bøndene* har husdyrproduksjon som sin hovedinntektskilde. I tillegg produserer alle informantene korn og grovfôr, og flere har også andre inntekter på siden av dette, slik som snøbrøyting eller besøksgård. Tilleggsnæringene vil jeg ikke komme inn på i denne oppgaven, men det kan være verdt å merke seg at det i 2010 var 56 700 årsverk i jordbruket, og at 4 100 av disse årsverkene var knyttet til tilleggsnæringer (Bye, 2013). Termen bonde kan ha negative konnotasjoner, men informantene i oppgaven omtaler seg selv som bønder, og derfor bruker jeg det.

*IKT-arbeiderne* har rådgivning og digital kommunikasjon som sitt hovedarbeid. Tre av informantene har kunder de samarbeider med som hovedinntekt, mens en har foredrag og workshops som hovedinntekt. IKT-arbeiderne i oppgaven omtaler seg selv som rådgivere for sosiale media, rådgivere for digital kommunikasjon, rådgivere for markedsføring og liknende,

så for enkelthets skyld har jeg valgt å bruke den mer nøytrale og analytiske termen IKT-arbeidere.

## **2.2 Utviklingen av det moderne arbeidslivet**

### **2.2.1 Før-industrielt arbeidsliv, det moderne arbeidslivet og det postindustrielle arbeidslivet.**

Før den industrielle revolusjonen i Europa det var vanlig at varer ble produsert av familier eller i små grupper, og ofte til eget bruk eller i bytte eller salg til en liten gruppe mennesker i nærområdet. Et eksempel på dette er landbruksfamilier som drev med husdyr eller dyrking av mat, og hvor hele familien var involvert i arbeidet. Et yrke gikk gjerne i arv i familien eller fra en læremester til en svenn, og opplæringen bestod av å delta i det daglige arbeidet og gradvis lære seg alle elementene av yrket. Den industrielle revolusjonen betegner overgangen fra dette tradisjonelle produksjonssystemet til fabrikkproduksjon, hvor mange arbeidere jobber sammen under felles ledelse, og produksjonen i mye større grad ble mekanisk. Det jeg refererer til som det moderne arbeidslivet er måten å organisere virksomheter på som vokste fram etter den industrielle revolusjonen. Å arbeide på fabrikk eller kontor, med en arbeidsgiver, et fast arbeidssted og en tidsregulert arbeidsdag, er kjennetegn på det moderne arbeidslivet. I dag har utviklingen i informasjonsteknologi, med bærbare datamaskiner, telefoner og nettbrett, og spesielt internett, gjort det mulig å arbeide uten å være fysisk til stede på arbeidsplassen. Det postindustrielle arbeidslivet kjennetegnes av fleksibilitet og selvledelse (Bakke mfl., 2001; Bull & Tvedt, 2016; Ellingsæter, 2009; Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre, & Woll, 2014; Sennett, 2001).

Modellen under tar utgangspunkt i fire elementer som kan sies å være en del av en idealtipe for det moderne arbeidslivet. Hva en idealtipe er og hva som inngår i idealtypen for det moderne arbeidslivet vil få en forklaring i kapittel 2.2.2 under. Modellen inneholder også de samme elementene for det før-industrielle og det postindustrielle arbeidslivet, med utgangspunkt i informantenes yrkesgrupper. Disse hører til ulike deler av historien, men som vi ser i modellen, har de mange likhetstrekk. Tradisjonelt sett kan bønder plasseres i det før-industrielle arbeidslivet og IKT-arbeidere i det postindustrielle. Samtidig har begge yrkesgruppene kjennetegn som kan plassere både bønder og IKT-arbeidere i det postindustrielle dagens arbeidsliv.



Figur 1 Modell av det moderne arbeidslivet, det før-industrielle arbeidslivet og det postindustrielle arbeidslivet

### 2.2.2 Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet

Max Weber (1864-1920) var en av forrige århundres store sosiologiske tenkere. Hans verker om samfunnet og økonomi gir gjenklang i hvordan vi organiserer arbeidslivet selv i dag (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014). Max Weber beskriver arbeidslivets utvikling fra før-industriell tid til det han kaller for det moderne arbeidslivet. Hans beskrivelser inneholder elementer som vi i dag fremdeles anser for å være den vanligste måten å organisere arbeidet på. Jeg tar utgangspunkt i noen trekk og velger å se det som om disse trekkene til sammen utgjør en idealtipe for det moderne arbeidslivet. Disse trekkene er som følger:

1. Produksjonsmidlene eies av andre
2. Hjem og arbeid adskilles som to separerte enheter.
3. Fokuset flyttes fra familieenheten til individet.
4. Arbeidsdelingen endres, og arbeidsoppgavene blir mer spesialiserte.

Da Weber levde hadde det europeiske samfunnet gått gjennom en periode hvor sentralisering og industrialisering stod i fokus (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014). Europa hadde gått fra å være et ruralt jordbrukssamfunn til å sysselsette stadig flere i fabrikker og offentlig forvaltning. Weber brukte *idealtiper* for å beskrive typiske egenskaper ved sosiale fenomener, slik som for eksempel det moderne arbeidslivet eller byråkratiet. Termen idealtiper viser ikke til en norm eller en beste måte å organisere arbeid og samfunnet på, men gir oss snarere et verktøy som gjør oss i stand til å se på det med analytiske briller. Vi kan tenke på en idealtipe som en utopi, et tankebilde, og det finnes ikke noe empirisk motstykke til dette tankebildet. Det gir oss en målestokk for å se hvordan samfunnet utvikler seg

(Weber, 1978a, s. 20, 1990, s. 200). Jo mer presist en idealtipe er formulert, jo mer abstrakt og virkelighetsfjern kan den virke, men så samme tid gir det oss også en mulighet til å kunne lage terminologi og hypoteser for å forstå samfunnet (Weber, 1978a, s. 21).

Max Weber skrev også om de psykologiske drivkreftene som ligger bak den han kaller for den protestantiske arbeidsetikk. Opprinnelig var en asketisk protestantisk arbeidsetikk forbundet med systematisk selvkontroll, religion og tanken om det hinsidige (Weber, 2005). Weber mente at denne måten å arbeide på ble så innfiltret i arbeidslivet, at selv gjennom sekularisering av det europeiske samfunnet, fortsatte den samme rasjonaliseringen av livsførsel som norm for hvordan man skulle arbeide (Weber, 2005). I oppgaven kommer jeg kort inn på hvordan det jeg oppfatter som informantenes arbeidsetikk og hvordan den får innvirkning på hvordan de organiserer hverdagen sin.

### **Produksjonsmidlene eies av andre**

På begynnelsen av 1500-tallet var produksjonssystemet preget av jordbruk og håndverk i liten skala (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014, s. 40). Gjennom perioden som fulgte fram mot 1900-tallet, ble Europa omstrukturert, modernisert og industrialisert, og eierskap til jorda ble samlet i hendene på få, rike godseiere. Med industrialiseringen i jordbruket kom også maskiner og ulike hjelpemidler som gjorde at produksjonen økte, behovet for arbeidskraft ble mindre og arbeidsoppgavene ble mer spesialiserte. Dermed gikk tidligere uavhengige håndverks- eller gårdsarbeidere over til å bli ansatte i industrien, enten det var på landet, som ansatte hos en godseier, eller i byene. Arbeidstiden og innsatsen til arbeiderne ble kontrollert og standardisert (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014, s. 40, 41; Weber, 1978a, s. 137 – 140). Et kjennetegn for det moderne arbeidslivet er at produksjonsmidlene eies av noen få, mens folk flest selger til arbeidskraft. ”I 1957 var det for første gang flere ansatte i industrien enn i primærnæringene – Norge var ikke lenger en nasjon av bønder og fiskere” (Ellingsæter, 2009, s. 35).

### **Hjem og arbeid adskilles og individet er produksjonsheten**

Som nevnt ovenfor flyttet mange familier inn til byene hvor det var arbeid å få på fabrikker. Det førte med seg at arbeidet og produksjonen som tidligere ble utført i hjemmet, nå ble flyttet til en arbeidsplass utenfor hjemmet. Moderne organisering av arbeidet skiller aktivitet knyttet til kontoret eller fabrikken fra den private sfæren. Privat og arbeidsrelatert

korrespondanse skal skilles, og arbeidets ressurser og økonomi skal skilles fra privatøkonomien (Weber, 1978b, s. 957; Weber, 2005, s. 10).

Hjemmets betydning endret seg fra et sted for arbeid til et sted forbundet med familie, fritid og reproduksjon. Samtidig ble det hovedregelen at individet ble produksjonsenheten, altså at én i familien (som oftest mannen) stod for inntekten og forsørget familien. Tidligere var det vanligere at hele familien deltok i arbeidet på gården eller produksjonen når den var i hjemmet, og bidro med arbeidskraft (Bull & Tvedt, 2016; Eriksson-Zetterquist mfl., 2014).

### **Arbeidsdeling og spesialisering**

I det arbeideren går fra å være hjemmearbeider til å bli fabrikkarbeider, blir også arbeidsoppgavene som tilhører jobben stadig mer spesialiserte. Fra å selv være ansvarlig for de aller fleste delene av produksjonen, blir nå arbeideren en liten brikke i et stort fabrikkmaskineri. Det kreves at arbeideren læres opp til en streng arbeidsdisiplin, og produksjonen blir stadig kontrollert av arbeidsgiveren (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014, s. 41). Weber beskrev byråkratiet som den mest moderne og hensiktsmessige måten å organisere arbeid på, og utviklet det vi i dag omtaler som idealtypen for byråkrati. Innen byråkratiet som organisering er det viktig at arbeideren følger lover og regler for hvordan arbeidet skal utføres. Det er ikke rom for personlig skjønn eller en annen måte å utøve arbeidsoppgavene på (Eriksson-Zetterquist mfl., 2014, s. 71–72; Weber, 1978b, s. 957). Karl Marx mente at spesialiseringen kunne føre til at arbeiderne ble fremmedgjort fra arbeidet og produktet. Det at mennesket ikke hadde mulighet til aktiv selvrealisering i arbeidet, var en del av kapitalismen, mente Marx, og det førte til at arbeideren ble som en vare å regne (Ellingsæter, 2009, s. 35).

## **2.3 Det postindustrielle arbeidslivet - Hva med selvstendig næringsdrivende hjemmearbeidere i dag?**

For best å kunne beskrive hvordan oppgavens to yrkesgrupper organiserer sin hverdag, må vi se til flere ulike teoretiske inspirasjonskilder. Yrkesgruppene er selvstendig næringsdrivende, de arbeider i hovedsak hjemmefra, har fleksible arbeidsdager, er sine egne arbeidsledere og de er selv ansvarlige for å organisere arbeidstiden sin. Noe av det som kjennetegner dagens

arbeidsliv etter industrialismen er flere atypiske tilknytningsformer (Elstad, 2010; Salomon, 2000; Sennett, 2001). Dersom vi ser på det ”typiske” som at jobb og hjem skilles, at folk arbeider på et fast arbeidssted utenfor hjemmet, og har en arbeidsgiver som er ansvarlig for alt fra arbeidsmiljø og lønn, så vil informantene i denne oppgaven skille seg tydelig fra dette. På den ene siden er de selvstendig næringsdrivende, bedriftsledere og arbeidere i sin egen bedrift, og på den andre siden har de hjemmet som sin faste arbeidsplass<sup>3</sup>. Det å ha hjemmet som fast arbeidsplass, hindrer dem ikke fra å jobbe også fra andre geografiske lokasjoner. I denne delen vil vi se på selvstendig næringsdrivende hjemmearbeidere og teoretiske implikasjoner det får i oppgaven når jeg skal se på hvilke utfordringer de kan møte i sin hverdag.

De to yrkesgruppene jeg undersøker har begge hatt en sterk utvikling de siste tiårene i Norge. Antall bønder har gått ned, mens antallet som arbeider med informasjon og kommunikasjon har økt betraktelig. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at antall sysselsatte i Norge som driver med jordbruk og skogbruk har gått fra 187 200 personer i 1970 til 53 400 i 2014. I samme periode har antallet sysselsatte med hovednæring innen informasjon og kommunikasjon økt fra 38 400 i 1970 til 88 900 i 2014 (Statistisk sentralbyrå, 2014a).

### **2.3.1 Hjemmearbeid og fleksibilitet**

I 2012 i Norge arbeidet mer enn åtte av ti sysselsatte i arbeidsgivers lokaler, i følge European Working Conditions Survey (EWCS) (Aagestad, 2012). Det har dessverre vært vanskelig å finne sikre tall på hvor mange det faktisk er som har sitt ”faste” arbeidssted på bostedet. I undersøkelser er det ofte opp til respondentene selv å kategorisere seg som hjemmearbeider, og der kan det ligge noe feilmargin<sup>4</sup>. I EU oppgir ca. fire prosent av alle yrkesaktive at de arbeider hjemmefra, mens tallene for Norge ligger på rundt en prosent (Aagestad, 2012). Til sammenligning er det rundt 11 prosent av de sysselsatte i Storbritannia som definerer seg som hjemmebaserte arbeidere (Vorley & Rodgers, 2014, s. 430). Som vi ser, kan det knytte seg usikkerhet til sammenlignbarheten av tallene. I tallene fra EWCS er de som jobber med

---

<sup>3</sup> Med ”fast” arbeidsplass mener jeg at informantene ikke har et kontor- eller arbeidssted utenfor hjemmet. For bøndene regner jeg gården med fjøsbygninger og utearealer inn under hjemmet.

<sup>4</sup> Selv med begreper som hjemmearbeid (home work), hjemmebasert produksjon eller hjemmebasert arbeid (home based work), kan det være rom for at respondentene i undersøkelsene arbeider hjemmefra kun noen dager og dermed ikke har det som sitt faste arbeidssted eller at hjemmearbeidet er på siden av et ansettelsesforhold. For mer utførlig beskrivelse, se Felstead og Jewson, 2000, s. 15 og 16).

jordbruk, i kjøretøy og på anlegg, det vil si ute eller utenfor arbeidsgivers lokaler, holdt utenfor og derfor vil tallene oppgitt over ikke være helt representative for denne oppgaven. Dersom vi ser på tallene for hvor selvstendig næringsdrivende arbeider i Norge, ser vi at 31 prosent av kvinner og to prosent av menn jobber hjemmefra (Aagestad, 2012, s. 58). I tillegg arbeider 14 prosent i primærnæringer, og disse kategoriseres i EWCS som utearbeidere. Det at bønder ikke kategoriseres som hjemmearbeidere kan ha ulike årsaker, blant annet det at produksjonen for det meste skjer i en egen fjøsbygning eller ute på markene. Jeg har likevel valgt å kalle bønder også for hjemmearbeidere ettersom de jeg har snakket med har arbeidsstedet sitt på gården hvor de bor.

### **Fleksibilitet**

Utviklingen innen teknologi, spesielt informasjonsteknologi, har gitt større mulighet for fleksibilitet for arbeidere med hensyn til arbeidssted og arbeidstid. Felles for mange studier av fleksibilitet i arbeidslivet, av hjemmearbeid og av selvstendig næringsdrivende, er at de i større eller mindre grad berører forholdet mellom jobb og privatliv (Bakke mfl., 2001; Berke, 2003; Ellingsæter, 2009; Felstead & Jewson, 2000; Myrie & Daly, 2009; Sennett, 2001; Vorley & Rodgers, 2014). Tall fra Levekårsundersøkelsen 2013 viser at 25 prosent av de sysselsatte<sup>5</sup> daglig tar med seg arbeid hjem (Vrålstad, 2014). Arbeidet som utføres utenfor arbeidstid er alt fra å motta telefoner om arbeidsrelaterte tema, lese og svare på e-post, eller å holde seg oppdatert på arbeidsrelatert elektronisk informasjon, slik som vaktlister, sosiale medier eller liknende. Blant IKT-arbeidere svarer over 40 prosent at de daglig tar med seg arbeid hjem, mens for bønder og hjelpearbeidere i jordbruk ligger prosenten på like over 10 (2014). De som svarer at de i stor grad tar med seg jobben hjem, opplever ofte at de har for mye å gjøre, må jobbe i et høyt tempo eller må sløyfe lunsjen. Når arbeid ofte tas med hjem kan det oppstå rollekonflikter mellom jobb og privatliv.

*”En høyere andel av dem som tar med jobben hjem (25 prosent), opplever at jobben ofte eller alltid forstyrrer hjemme- eller familieliv enn tilfellet er blant sysselsatte ellers (9 prosent). [...] Det er likevel verdt å merke seg at blant sysselsatte generelt oppgir 62 prosent av dem som tar med seg jobben hjem, at de nokså sjelden eller aldri opplever at hjemmelivet forstyrres.” (Vrålstad, 2014).*

---

<sup>5</sup> Statistisk sentralbyrå definerer sysselsatte følgende: ”(...) Sysselsatte er summen av lønnstakere og selvstendig næringsdrivende (eiere). (...)” (Statistisk sentralbyrå, Udatert)



Fleksibiliteten som kjennetegner dagens arbeidsliv kan beskrives som både positiv og negativ, avhengig av øyet som ser. Nettsiden forskning.no har skrevet artikler om at arbeidstakere føler en forventning fra kollegene om at de skal være tilgjengelige utenfor arbeidstiden, og at noen arbeidstakere opplever stress fordi det å være tilgjengelig går ut over balansen mellom jobb og fritid (Kvittingen, 2015a, 2015b)<sup>6</sup>. For informantene i denne oppgaven, som har arbeidsstedet sitt på bostedet, og som dermed potensielt ofte opplever at arbeidsoppgaver tar plass i fritiden, kan vi anta at de opplever å ha mye å gjøre, at balansen mellom jobb og hjem forstyrres, at rollekonflikter oppstår og at de opplever arbeidsrelatert stress.

### **2.3.2 Generalistkunnskap og familien som støtte i arbeidet**

For både bønder og IKT-arbeidere er det tydelig at det er individet som er bedriftseieren og den som også er hovedarbeideren i bedriften. For bønder har familien tradisjonelt sett vært en viktig kilde til arbeidskraft, men de siste årene viser det seg at familien deltar i stadig mindre grad i arbeidet på gården (Almli (red), 2013). Det er flere grunner til at familien deltar i mindre grad nå enn før, blant annet gjør teknologisering av landbruket at den ekstra arbeidskraften i mindre grad trengs, og regler for hygiene og matsikkerhet gjør også at det blir mer upraktisk at det er flere som er involvert i gårdsdriften (Knutsen, 2014). Likevel er det en sammenheng mellom partners involvering i gårdsbruket og gårdbrukerens motivasjon og trivsel. Involvering og medvirkning behøver ikke nødvendigvis bety at partneren er involvert i selve produksjonsarbeidet, det kan like gjerne være snakk om interesse, støtte og som samtalepartner, eller partneren kan drive en form for tilleggsnæring på gården. Det er en klar sammenheng mellom det å ha deltatt i gårdsdriften som 12-15-åring og ønsket om å overta gården i voksen alder (Almli (red), 2013, s. 10).

IKT og kommunikasjonsarbeid har ikke den samme langvarige historiske tradisjonen som bondestanden, og det er mindre aktuelt å tenke seg at familien er involvert fordi arbeidet behøver den ekstra arbeidskraften de representerer. Likevel kan vi ane at forholdene rundt

---

<sup>6</sup> Også aviser skriver med jevne mellomrom artikler som både problematiserer og er positive til å arbeide hjemmefra. For eksempel mener en kommentator i Financial Times at for noen kan det å jobbe hjemmefra føre til at man blir mindre motivert i jobben sin, mens for andre kan fleksibiliteten føre til at det er arbeidsoppgavene og resultatene som får fokus fremfor arbeidstiden (Kaspersen, 2016; Kellaway, 2015). For noen kan fleksibilitet oppleves positivt fordi de får gjort unna arbeidsoppgaver som eller ville blitt liggende og som dermed kunne ført til mer stress.

arbeidet, nemlig det at det foregår i hjemmet, fører med seg en viss grad av involvering av partner og øvrig familie. Det at partner er en støtte i arbeidet, og det å ha aksept for å drive en egen virksomhet, er viktig for selvstendig næringsdrivende generelt.

### **Ikke lenger kun spesialister, men også generalister**

Det å være selvstendig næringsdrivende kan være utfordrende på mange områder. Arbeiderne er både bedriftseiere, (selv-)ledere og produsenter. Det er ikke lenger kun viktig at arbeideren må ha en spesialisert kunnskap om feltet det arbeides innenfor, selv om det også er viktig. Bønder må ha teknisk og praktisk kunnskap om husdyrhold og de må ha kunnskap om jordbruk. IKT-arbeiderne må ha både teknisk og praktisk kunnskap om kommunikasjon og markedsføring. Felles for begge er likevel at de må ha innsikt i det å drive en bedrift og alt det innebærer av planverk, økonomi og regelverk. Det er virksomhetseierens eget ansvar å holde seg oppdatert på både sitt eget fag, det jeg kaller de primære arbeidsoppgavene, og administrasjonen av virksomheten, det jeg kaller de sekundære arbeidsoppgavene. Spesialiseringen og arbeidsdelingen som vi tidligere så at er kjennetegn for moderniseringen av arbeidslivet, er fremdeles relevant, men i tillegg krever dagens arbeidsliv og informantenes arbeidssituasjon at de har en mye bredere kunnskap. Det å lære seg å drive sin egen virksomhet, er spesielt viktig for de som nylig har startet sin egen bedrift.

### **2.3.3 Arbeidsetikk og selvledelse**

Vi er alle kjent med ordtaket ”lediggang er roten til alt ondt”. I etterkrigstidens Norge har arbeid blitt sett på som en svært viktig del av folks liv, og Ellingsæter beskriver at lønnsarbeidet i stor grad prioriteres over andre deler av livet (Ellingsæter, 2009, s. 18). Max Weber var opptatt av hvordan fokuset på klokketid vokste fram fra det vi kan beskrive som oppgavestyrte tid. Det å jobbe for å oppnå profitt var tidligere motivert av en idé om at det førte til frelse og var en handling utført for Guds ære (Weber, 2005). Selv gjennom sekularisering av samfunnet, hvor ideen om frelse og det å arbeide for en plass i evigheten ble mindre viktig, fortsatte folk å jobbe på samme måte. Denne protestantiske arbeidsetikken er det Ellingsæter mener er en viktig del av etterkrigstidens syn på arbeid. Nå er målsettingen en annen, nemlig å oppnå profitt for egen del, et renere økonomisk mål (Ellingsæter, 2009, s. 29, 30, 59; Weber, 1978a, s. 588, 1978b, s. 1200, 2005). Det å arbeide mye og å arbeide godt er verdier som henger igjen i vårt arbeidsliv i dag. For selvstendig næringsdrivende som selv er ansvarlige for sin virksomhet, blir det å være gode selvledere, jobbe effektivt og

samvittighetsfullt i arbeidet enda viktigere fordi de er helt og holdent ansvarlige for både inntjening og arbeidsmiljø.

### **Selvledelse og hjemmearbeid**

Felstead og Jewson (2000) lister opp to nøkkelementer for selvledelse som de mener er viktige for hjemmearbeidere. Det første nøkkelementet handler om at hjemmearbeidende selv må organisere arbeidet for å nå frister. De selvstendig næringsdrivende eier og jobber i sin egen virksomhet, og har derfor ingen arbeidsgiver som hjelper dem til å organisere dagen. Arbeidssted må bestemmes og de må selv sette av tid for å få jobben gjort. Hjemmearbeidende må og kan gjøre valg når det kommer til hvor og når de ønsker å jobbe, arbeidstempo og miljøet de ønsker å ha rundt seg (Felstead & Jewson, 2000, s. 114). De må selv skape og opprettholde en arbeidsetikk. Noen elementer kommer utenfra i form av en ekstern kontroll, for eksempel fra rutiner for dyrehold og forventninger fra kunder, mens defineringen av arbeidsrutiner og valg av tid og sted for arbeidsoppgaver, må de hjemmearbeidende selv gjøre.

Når rutiner for arbeidet, sted og tid er definert, handler det andre nøkkelementet om at de hjemmearbeidende enten kan velge å holde seg til rutinene eller de kan lage seg nye planer og rutiner. I tillegg til å lage sine egne rutiner, må hjemmearbeidende selvstendig næringsdrivende motivere, drive og administrere seg selv. Det krever at de er gode selvledere som gir retning på arbeidet og sørger for kompetanseutvikling (Felstead & Jewson, 2000, s. 115). Felstead og Jewson argumenterer for at noen typiske entreprenøriske personlighetstrekk som er fordelaktige for hjemmearbeidende, nemlig selvtilit, selvdisiplin og selvmotivasjon.

#### **2.3.4 Forståelser av sted og tid**

Store deler av analysen er organisert etter de to kategoriene som framstår som de viktigste for informantene, nemlig sted og tid. Både sted og tid er viktige kategorier innen samfunnsvitenskapen, og her vil jeg gå gjennom noen måter å forstå de på.

#### **Rom og sted**

Alan Felstead og Nick Jewson bruker geografisk plassering som det definerende kjennetegnet for det de kaller hjemmebasert produksjon. Det finnes mange ulike yrkesgrupper verden over som arbeider helt eller delvis hjemmefra, men den ene karakteristikken som er felles for alle

typer hjemmearbeidere er nettopp det at arbeidet skjer i hjemmet. I det industrielle og postindustrielle vesten er vi vant til å tenke at produksjon skjer utenfor hjemmet, mens hjemmet er et sted for reproduksjon (Felstead & Jewson, 2000). Felstead og Jewson mener at vårt postindustrielle moderne samfunn fører med seg en annen forståelse og opplevelse av rom og sted (space and place), og at dette er spesielt interessant for hjemmearbeidere. Rom (space) beskriver de som et abstrakt konsept som viser til avstand mellom objekter. Sted (place), derimot, er noe de mener vi forbinder med de tingene som foregår på stedet og de sosiale relasjoner vi opplever der. Modernitet og teknologi har gjort at avstandene blir mindre, det tar kortere tid å reise mellom steder, og kommunikasjonen over lange avstander er umiddelbar. Der har ført til at flere aspekter av sosiale relasjoner flyttes bort fra et spesifikt sted og kanskje over i rom (Felstead & Jewson, 2000, s. 177). For IKT-arbeidere er dette spesielt relevant fordi mye av deres arbeid foregår på digitale flater, altså på steder som på samme tid er ingen steder og alle steder. Deres tilstedeværelse på jobb er ikke bare fysisk, men i stor grad digital, gjennom profiler på sosiale media og arbeidsverktøy på nett. Når man arbeider med digital kommunikasjon kan man fysisk og geografisk befinne seg hvor som helst, men man må likevel ha en jevnlig tilstedeværelse på faste ”steder” på internett. Stedsbegrepet får nye meninger, og går fra å være kun forbundet med fysisk og geografisk lokasjon, til å inneholde en kognitiv dimensjon hvor IKT-arbeidere, og i økende grad også bønder og andre yrkesgrupper, til stadighet må manøvrere mellom fysiske, virtuelle og kognitive steder (Di Domenico, Daniel, & Nunan, 2014; Sullivan, 2000).

## **Tid**

Industrialiseringen førte til en overgang fra arbeidsoppgaver som mål på tid (task-labour) til tid som mål på arbeidsinnsats (timed labour), i følge den britiske historikeren E.P. Thompson (Ellingsæter, 2009, s. 62, 63). For enkelhets skyld kan vi påstå at det moderne arbeidslivet er strukturert etter mekanisk klokkeid og tidsdisiplinering av arbeiderne, selv om også denne fremstillingen har fått kritikk<sup>7</sup>. Max Weber var opptatt av de økonomiske relasjonene knyttet til tid, og så på tiden som en kvantitativ ressurs tett knyttet til lønnsarbeid og økonomisk utbytte (Ellingsæter, 2009, s. 63; Weber, 1978a, s. 204, 205). Etterkrigstidens industrielle tidsorden ble endret fra standardisert arbeidstid hvor lønnsarbeidet hadde forrang over alle andre arenaer i livet, til at vi i dag, i det ”nye” arbeidslivet, kan ane en destandardisering av arbeidstid (Ellingsæter, 2009; Elstad, 2010; Salomon, 2000). Studier av arbeidslivet etter

---

<sup>7</sup> Se Ellingsæter 2009, s. 63 og 64.

industrialiseringen har fokus på hvordan tidsstrukturer endrer seg i det det postindustrielle samfunnet.

Tid oppfattes som svært sammensatt kategori. Innen filosofi er tid en abstrakt kategori, mens den historiske utviklingen av tid knyttet til industri og lønnsarbeid, har blitt mer viktig innen sosiologien de siste tiårene (Ellingsæter, 2009, s. 56) Tid som forskningskategori griper inn i flere ulike disipliner, og det, mener Ellingsæter, er kanskje også en av grunnene til at tidsforskning i sosiologien har vært vanskelig. Tid er ikke bare noe som "eksisterer", det er noe som både skapes og forhandles kontinuerlig, både på samfunnsnivå og på individnivå. "Tid skapes og omskapes kollektivt, men for samfunnsmedlemmene fremstår tid som en fast ramme der hendelser og sosial handling lokaliseres og posisjoneres" (Ellingsæter, 2009, s. 57). Tid, og derunder arbeidstid og fritid, er kategorier som informantene i oppgaven er opptatt av, og som de selv er nødt til å definere og regulere i sin hverdag.

### **2.3.1 Grenseregulerende arbeid**

For selvstendig næringsdrivende som har arbeidsstedet på det samme stedet som bostedet, blir hjem og arbeid nødvendigvis mer innfiltret i hverandre. Det er ingen "ytre krefter" i form av en arbeidsgiver, en bedrift eller et selskap, som setter rammer for hvordan arbeidsdagen og hverdagen skal organiseres, hvor og når det skal arbeides. Når de ytre rammene av et ansettelsesforhold ikke er til stede, er det opp til de næringsdrivende selv å definere sitt arbeidssted, sin arbeidstid og fritid.

Felstead og Jewson mener at forskning på hjemmearbeid viser at det er to kontrasterende strategier for å kombinere jobb og fritid. Vi kan se for oss at hjemmearbeidere definerer og bruker *tid* og *sted* på forskjellige måter langs et kontinuum av integrasjon og separasjon av jobb og fritid. Det ene ytterpunktet er å etablere klare skiller mellom husholdet og arbeidet, for mest mulig å etterligne en "typisk" arbeidshverdag. Det andre ytterpunktet går i retning av integrasjon mellom husholdet og arbeidet, "(...) thereby generating a synthesis that shapes and redefines the home" (Felstead & Jewson, 2000, s. 144–145). Denne tilnærmingen speiler seg også i forskning på grenseregulerende arbeid (boundary work) for å skape eller opprettholde skiller mellom jobb og fritid (Ahrentzen, 1990; Berke, 2003; Felstead & Jewson, 2000; Myrie & Daly, 2009; Yttri, 1999). "Boundary work is a mental process, consisting of strategies and practises we use to create and modify cultural categories. The

boundary work determines how much we segment and integrate home and work” (Yttri, 1999, s. 39). Det kan være utfordrende å manøvrere mellom arbeidssfæren og familie- og fritidssfæren, og de ulike logikkene og sosiale relasjonene som følger sfærene, når de er på det samme fysiske stedet (Berke, 2003; Felstead & Jewson, 2000; Myrie & Daly, 2009).

De vanligste grensene hjemmearbeidere forholder seg til er sted og tid, eller geografiske og temporale grenser. En ”typisk” arbeidstaker jobber ofte på et fast sted som er dedikert til arbeidsoppgaver, og vanligvis på et fast tidspunkt på dagen, mens for selvstendig næringsdrivende med arbeidsstedet på bostedet, kan både tid og sted kan være fleksibelt. Noen velger å ha tydelige grenser mellom arbeidssfæren og fritidssfæren, både geografiske og temporale, mens andre velger å ha et mer åpent forhold og flytende overganger mellom sfærene.

## 3 Data og metode

I dette kapitlet vil jeg gå gjennom de metodologiske vurderingene jeg har gjort i arbeidet med masteroppgaven. Først går jeg inn på valg av forskningsdesign og metoder, deretter sier jeg noe om gjennomføringen av studien med intervjuer og tidsdagbøker. Behandlingen av data og analysemetode kommer deretter, og til slutt etiske betraktninger rundt metodevalg og datainnsamling.

### 3.1 Forskningsdesign

I samfunnsvitenskap brukes det både kvantitative og kvalitative metoder. Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming i denne oppgaven og baserer meg på empiriske undersøkelser når jeg samler inn data. Når det jeg er ute etter er folk sine erfaringer, oppfatninger og meninger rundt et tema, og som i mitt tilfelle, personlig opplevelser med det å ha arbeidssted og bosted på det samme stedet, er det kvalitative metoder som best vil kunne få fram svar på problemstillingen.

For å få fram informantenes egne tanker, synspunkter og opplevelser med det å ha arbeidsstedet og bostedet på det samme stedet, fant jeg at dybdeintervjuer ville være det mest hensiktsmessige. Forskningsdesignet jeg har valgt har likhetstrekk med fenomenologi. En fenomenologisk tilnærming innebærer å ”utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer med og forståelse av et fenomen” (Johannessen, 2004, s. 80). Det jeg ønsker er å kunne *beskrive* hvordan informantene opplever det å ha felles arbeids- og bosted. I tillegg ønsker jeg også å kunne beskrive ulike måter å organisere hverdagen på når arbeidssted og bosted er det samme, noe som kan beskrives som et fenomen (Grønmo, 2016). Jeg har også valgt å sammenligne de to yrkesgruppene jeg undersøker, både med hverandre og med en idealtipe for det moderne arbeidslivet.

*Rather than using comparisons to produce larger generalizations about the nature of the social world, constructivists use comparisons to interpret particular events with frequent contrasts to larger contextual settings. It is these contexts that provide the constitutive meaning to the particular events* (Moses & Knutsen, 2012, s. 251).

## 3.2 Gjennomføring av studien

### 3.2.1 Utvalg og tilgang

Jeg har gjennomført åtte semistrukturerte dybdeintervjuer; fire med bønder og fire med IKT-arbeidere med hjemmekontor. I tillegg har seks av informantene levert inn en tidsdagbok hvor de har notert hva de gjør, hvor de er og hvorvidt de oppfatter det de gjør for å være arbeid, fritid eller begge deler, for hver hele time gjennom to døgn (en ukedag og en helgedag<sup>8</sup>). Fordelingen kan sees i figuren under.

Navn	Alder	Yrke	Tidsdagbok	Har ansatt/ partner i bedriften	Har frilansere/ andre kolleger
"Marit"	20-30	Bonde			X
"Leif"	40-50	Bonde	X	X	
"Lise"	40-50	Bonde	X		X
"Hans"	50-60	Bonde	X		X
"Anna"	40-50	IKT-arbeider	X	X	
"Stine"	30-40	IKT-arbeider	X		X
"Hanne"	40-50	IKT-arbeider	X	X	
"Håkon"	40-50	IKT-arbeider			X

Tabell 1 Oversikt over informanter

### Utvalg gjennom snøballmetoden

Informantene til oppgaven ble funnet gjennom den strategiske utvalgsmetoden som omtales som snøballmetoden. Jeg kontaktet bekjente med kjennskap til de to yrkene for å spørre om de hadde forslag til personer som kunne være aktuelle som informanter til oppgaven, og fikk gjennom dem noen navn og kontaktinformasjon. Disse informantene ble mot slutten av sine intervjuer spurt om å komme med forslag på andre i samme arbeidssituasjon som dem selv,

---

<sup>8</sup> En av informantene leverte tidsdagbok for to ukedager, ingen helgedag. En annen leverte tre tidsdagbøker; en helgedag og to ukedager, hvor den ene ukedagen var en dag hvor den heltidsansatte også arbeidet.



som de mente kunne være gode informanter til studien. Denne måten å skaffe informanter på har fungert bra, siden jeg selv har få kontakter direkte til noen av de aktuelle yrkesgruppene på østlandsområdet. I følge metodeteoretikeren Sigmund Grønmo er det viktig å være tydelig på hvilke kriterier som ligger til grunn for utvalget av informanter (Grønmo, 2016, s. 117). I mitt tilfelle ønsket jeg på den ene siden bønder på det sentrale Østlandet som drev gård hjemme (fortrinnsvis som heltidsarbeid), med husdyrhold eller korn. På den andre siden ønsket jeg hjemmearbeidende IKT-arbeidere som drev med kommunikasjon og/eller sosiale medier. Det aller viktigste kriteriet for begge gruppene var at de arbeidet på bostedet sitt, og etter hvert ble det også et poeng at de var selvstendig næringsdrivende, noe det viste seg at alle var. Utvelgelsen har derfor også et element av målrettet utvalg. Momenter å være oppmerksom på i denne typen rekruttering av informanter, er på den ene siden at kriteriene for å delta i studien kan være mindre tydelige for informantene som blir bedt om å foreslå andre (Grønmo, 2016). Derfor har jeg vært oppmerksom på hvorvidt informantens forslag til andre oppfyller kriteriene for studien. Jeg valgte å først kontakte de informantene det virket som om best oppfylte mine kriterier. På den andre siden kan metoden føre til en skjevfordeling når det kommer til ulike faktorer som kan spille inn i oppgaven. Både kjønn, alder, holdning til fenomenet (idealisme), hvem som anses for å være en god representant for næringen etc., kan bli skjevt. Jeg fikk etter hvert nokså mange navn på bønder på østlandsområdet. Av disse navnene gjorde jeg en prioritering basert på hvilken produksjon de hadde, slik at jeg endte opp med fire heltidsbønder som hadde husdyrproduksjon som hovednæring. Alle bøndene jeg kontaktet takket ja til å delta i undersøkelsen. Jeg fikk færre navn på IKT-arbeidere, men av de fem ulike jeg kontaktet, stilte til slutt fire av dem opp som informanter.

Utvalget mitt består av fem kvinner og tre menn. Innad i yrkesgruppene er fordelingen mellom bønder to kvinner og to menn, mens for IKT-arbeiderne har jeg snakket med tre kvinner og en mann. Aldersmessig er fem i 40-årene, en i 20-årene, en i 30-årene og en i 50-årene. Målet med oppgaven har ikke vært å skulle generalisere, men snarere å få fram beskrivelser av fenomenet, og informantene står som gode eksempler på personer som tilhører de respektive gruppene. Ettersom utvalget ikke kan sies å være representativt, er det desto viktigere å påpeke at det heller ikke er grunnen til at jeg har valgt disse informantene. Gjennom yrket de har og måten de arbeider på, har informantene kunnet gi et innblikk i sitt liv, og har gitt beskrivelser av hvordan de opplever det å arbeide og bo på det samme stedet. Det er sannsynlig at informantene jeg har snakket med har en idealistisk holdning til

fenomenet hjemmearbeid. Ved gjennomgang av intervjuene opplever jeg informantene som udelt positive til det å arbeide på det samme stedet som bostedet, både IKT-arbeiderne og bøndene, selv om det selvfølgelig er aspekter de kunne tenke seg at også var annerledes. Snøballmetoden kan ha ført til at informantene har foreslått andre som er lik dem selv, som har et positivt syn på å jobbe på bostedet. For å unngå dette kunne jeg i tillegg søkt etter informanter som tidligere jobbet hjemmefra eller som var sluttet i yrket. Et bredere utvalg ville kunne gitt et enda mer sammensatt bilde av utfordringene med å arbeide på det samme stedet som bostedet.

### **3.2.2 Forskningsintervjuet og tidsdagbøker**

Antall intervjuer er et stadig tilbakevendende tema i samfunnsvitenskapen. Hvor mange informanter og intervjuer er mange nok? Vanligvis vil en forsker gjennomføre intervjuer helt til informantene ikke kommer opp med nye momenter, og man derfor kan si at det ikke er grunnlag for å hente inn mer informasjon (Johannessen, 2004, s. 106). Når en masteroppgave dog skal planlegges, gjennomføres og skrives på ett semester, så er tid en sentral begrensende faktor. Jeg har derfor valgt å nøye meg med åtte intervjuer, og heller brukt tid på å finne informanter som kan gi best mulig beskrivelse av sin hverdag og oppfatning av fenomenet som undersøkes.

#### **Informasjonsskriv og samtykke**

Informantene ble kontaktet enten gjennom e-post eller telefon hvor jeg presenterte meg selv og tema for studien. De som ble kontaktet per e-post fikk oppfølging per telefon for å avtale tid og sted for intervjuavtalen. Alle informantene fikk i forkant av intervjuet tilsendt et informasjonsskriv på e-post etter mal fra Norsk senter for forskningsdata (NSD), med blant annet kontaktinformasjon til både meg og veileder. Informasjonsskrivet finnes som vedlegg 1. Videre inneholdt skrivet informasjon om oppgaven, om tema, at deltakelse var frivillig og at data ville anonymiseres. Hovedpunktene ble også gjentatt i forkant av hvert intervju, hvor samtykkeerklæring ble underskrevet.

#### **Intervjuguide**

Intervjuguiden ble laget med utgangspunkt i problemstillingen og forskningsspørsmålene, og med utgangspunkt i teori på områdene fleksibilitet og arbeid på hjemmekontor. Intervjuguiden ble i hovedsak formulert for å kunne være i bruk i semistrukturerte intervjuer.

Et semistrukturert intervju kjennetegnes av at samtalen er strukturert gjennom de temaene forskeren på forhånd har valgt ut, men samtidig er intervjuguiden så enkel og generell at hvert intervju kan utføres på en fleksibel måte (Grønmo, 2016, s. 168). Noen hovedspørsmål ble formulert per overordnet tema, med underspørsmål til hjelp for intervjueren. Kvalitative intervjuer kjennetegnes av nokså uformelle måter å stille spørsmål på, og der er ofte et mål at intervjuobjektet får snakke nokså fritt (Silverman, 2010, s. 194). Intervjuguidene er forsøkt bygd opp med åpne spørsmål som gir rom for at informantene kan reflektere nokså fritt. Intervjuguidene for de to yrkesgruppene er overordnet sett like, men har noen få yrkesspesifikke spørsmål. Etter det første intervjuet ble også en kortversjon av intervjuguiden forelagt informantene idet intervjuet begynte. Kortversjonen inneholder en oversikt over temaene for intervjuet, og var ment som en hjelp til å holde noe struktur i intervjusamtalen. Intervjuguidene finnes i vedlegg 2.

### **Lokasjon og varighet**

To intervjuer fant sted på kafe i Oslo sentrum, tre på kjøkkenet hjemme hos informantene, et på et eget kontor i fjøsbygningen, og to over videosamtaletjenesten Skype. Alle intervjuene er gjort med lydopptak. Jeg tok noen notater under veis i intervjuene, og umiddelbare refleksjoner rundt intervjuene ble skrevet ned i etterkant. Valg av sted for intervjuer har jeg latt være mye opp til informantene, slik at de har kunnet velge et sted som er praktisk og komfortabelt for dem. Intervjuene varte i om lag en time, det korteste i 50 minutter, og det lengste i nesten to timer. To av informantene som inviterte meg til gården sin, gav meg også en omvisning i fjøset. Det opplevde jeg som hyggelig og positivt, og det ga i tillegg rom for en mer uformell samtale som jeg i etterkant noterte ned stikkord av. To intervjuer har foregått over videosamtaletjenesten Skype. Når man ikke møtes ansikt til ansikt, er det en del av kommunikasjonen som går tapt, slik som for eksempel kroppsspråk og ansiktsuttrykk, og det kan være vanskeligere å fornemme når informanten kanskje føler seg beklemt eller ikke ønsker å utdype svar (Jacobsen, 2005, s. 144). Det å gjennomføre intervjuet over video heller enn kun telefon, gir likevel mer rom for interaksjon gjennom ansiktsuttrykk og noe kroppsspråk. En stor fordel med å gjennomføre intervju over videosamtale er spart tid og kostnad, spesielt for informantene som ønsker å arbeide mest mulig effektivt og er vant til å bruke slike typer løsninger i arbeidshverdagen sin.

Noe det er viktig å være oppmerksom på i alle typer intervjuer er det vi kaller for intervju-effekten, nemlig at kommunikasjonen kan være dårlig eller at intervjueren påvirker

informantenes svar. Dette kan forebygges eller reduseres gjennom gode forberedelser, vurdering av kommunikasjonsform og øvelse for å finne en så nøytral og naturlig spørsmålsform som mulig (Grønmo, 2016, s. 172, 173). Jeg forberedte meg til intervjuene gjennom å teste intervjuguiden på familien min. Slik fikk jeg øvelse i å stille spørsmål og å forklare bakgrunnen for temaene. De første intervjuene bar likevel preg av at jeg var noe nervøs og ukjent med intervjuformen, men jeg forsøkte å følge opp ledetråder og tankerekker fra informantene med spørsmål om videre utdyping der jeg fant det hensiktsmessig.

### **Tidsdagbøker**

Som avslutning på intervjuene spurte jeg om informantene hadde mulighet til å fylle ut en tidsdagbok. I tidsdagboken skulle de notere hva de gjør i løpet av to dagn, hvor de er og hvorvidt de oppfatter det de gjør for å være arbeid, fritid eller begge deler. Informantene som sa ja til det, fikk denne tilsendt på e-post i etterkant av intervjuet. Dagboken ble utformet etter inspirasjon fra en mal brukt av NAV for registrering av tid brukt til arbeid med underholdningsbidrag<sup>9</sup>. Malen ble tilpasset til bruk i masteroppgaven og tidsdagboken ble sendt ut med en innledende tekst hvor formålet ble beskrevet, og med et kort eksempel på utfylling. Tidsdagbøkene med yrkesspesifikt forslag til utfylling ligger som vedlegg nummer 3.

Seks av informantene leverte som tidligere nevnt inn tidsdagbok. De valgte selv hvor detaljert utfylling de gjorde. Noen skrev kun at de jobbet, mens andre noterte ned arbeidsoppgavene de utførte, og om andre type aktiviteter ble gjort under veis (som for eksempel å sette på en klesvask i arbeidstida). Formålet med å bruke en tidsdagbok som data i tillegg til intervjudata, er tosidig. På den ene siden ønsket jeg å få en empirisk ”kontroll” av det informantene fortalte i løpet av intervjusamtalen, og på den andre siden ønsket jeg en mer blandet metodisk tilnærming til informantenes egen oppfattelse av arbeid og fritid. En sammenstilling av utfylte tidsdagbøker finnes i vedlegg 4.

---

<sup>9</sup> Skjemaet finnes som vedlegg i NAV-rapport Rapport 5/2003, Tidsbruksundersøkelse i forbindelse med innføring av nye regler for underholdningsbidrag. (lest 20. februar 2016). <https://www.nav.no/Forsiden/attachment/1073745914?ts=10cd86ec388>

### **3.2.3 Behandling av data og analyse**

#### **Transkribering**

Data i tekstform er som regel utgangspunktet for kvalitativ dataanalyse (Johannessen, 2004, s. 185). Alle intervjuopptakene ble transkribert og arbeidet med i etterkant av intervjuene. Jeg valgte å ikke transkribere fullt ut introduksjonen av meg selv, typiske høflighetsfraser og utenomsnakk, men skrev heller et kort notat om hva som hadde vært tema, slik at jeg, dersom jeg senere så at det kunne være relevant, enkelt kunne finne tilbake til det i lydopptakene. Dette sparte meg for noe tid, og jeg kunne heller fokusere på å skrive fullt ut de tematisk viktige og interessante delene av intervjusamtalene. Samtidig har det gjort meg mer oppmerksom på tema som er kommet fram under veis i samtalene. Fra jeg startet med intervjuene i februar til jeg var ferdig med siste intervju i slutten av april, gikk det noen måneder som jeg brukte til å jobbe med dataanalyse og forbedring av intervjuguide og gjennomføring av intervjuene. Det å kunne jobbe med dataanalyse parallelt med intervjuene, gjorde at kvaliteten på de siste samtalene ble bedre og svarene fra informantene mer fokuserte, noe som i sin tur gjorde det lettere å jobbe med dataene i etterkant.

#### **Analyseprosessen**

Empirisk forskning går ut på å samle inn, analysere og tolke data. Det er viktig å gå systematisk og grundig til verks, samtidig som man holder et våkent øye for at den informasjonen informantene gir, ikke nødvendigvis er akkurat det man forventet å få. Å ha en åpen tilnærming til temaet og problemstillingen vil være viktig for ikke å trekke forhastede konklusjoner eller tolke dataene på en måte som det ikke er grunnlag for (Grønmo, 2016; Johannessen, 2004).

Etter at et intervju var transkribert brukte jeg analyseverktøyet HyperResearch til koding av intervjumaterialet. Datamaterialet sorterte jeg i kategorier for å avdekke liknende utsagn, finne mønstre og sammenhenger, eller fellestrekk og forskjeller (Johannessen, 2004, s. 192). Tekstene gav jeg koder som enten var teoretisk utledet (deduksjon) eller som kom fram gjennom datamaterialet (induksjon). Jeg har altså jobbet abduktivt, det vil si både deduktivt og induktivt. Jeg har spesifikt sett etter svar på spørsmål eller tema fra intervjuguidene, slik som for eksempel beskrivelser av hvordan en vanlig dag ser ut for informantene. I tillegg har jeg underveis vært oppmerksom på tema som jeg ikke hadde tenkt på, eller ikke forventet å finne. Denne dels induktive tilnærmingen har gitt meg muligheten til å identifisere

meningsfulle mønstre eller prosesser som naturlig har kommet fram i løpet av samtalene (Johannessen, 2004, s. 192). Kategoriene og kodene ble sortert for å kunne se sammenhenger på tvers av intervjuene og på tvers av yrkesgruppene. De mest framtreddende kategoriene og temaene er de som jeg har valgt ut til å strukturere hoveddelen av denne oppgaven, nemlig arbeidssted og arbeidstid. Med dette fokuset gikk jeg gjennom datamaterialet på nytt og fant at mange av informantenes beskrivelser hang sammen med nettopp valg av sted og tid for arbeidsaktiviteten, samt hvordan de reflekterte rundt det å jobbe på bostedet sitt. Jeg valgte ut sitater som jeg mente var illustrerende for essensen i de temaene og funnene som jeg kom fram til. Funnene og sitatene er drøftet fortløpende, og vurdert i lys av eksisterende forskning, teori og statistikk.

Tidsdagbøkene ble gjennomgått og sammenstilt for å kunne se om det finnes mønstre i hvordan informantene organiserer hverdagen sin, både geografisk og tidsmessig. Tidsdagbøkene ble analysert sammen med datamaterialet fra intervjuene, og har gitt et bredere bilde av informantenes arbeidshverdag og hvor mye tid de bruker på arbeidsaktivitet i løpet av de valgte dagene for utfylling. Det er viktig å merke seg at kvaliteten på utfyllingen er varierende, som tidligere nevnt, slik at det ikke har vært rom for en detaljert analyse av arbeidsoppgaver. Likevel har tidsdagbøkene gitt en god illustrasjon og ”kontroll” av de fremkomne intervjudataene.

### **3.3 Etiske betraktninger**

Forskningsprosjektet ble meldt inn til og tilrådet av Norsk senter for forskningsdata, NSD. Alle informantene fikk informasjon om at deltakelse var frivillig, og at de hadde mulighet til å trekke seg fra studien dersom de skulle ønske det. Det at all data som fremkommer i oppgaven behandles konfidensielt, betyr at det kun er jeg som vet hvem informantene er. Selv om informantene er anonymiserte, er de også blitt gjort oppmerksomme på at siden de er blitt rekruttert gjennom snøballmetoden hvor noen informanter har foreslått andre, så kan de bli gjenkjent av noen av de andre informantene. I tillegg har de blitt gjort oppmerksomme på at ettersom miljøet av bønder og IKT-arbeidere med hjemmekontor er nokså lite, så kan de også bli gjenkjent av kolleger eller familiemedlemmer. Informantene har selv samtykket til dette, men det er likevel noe som bør nevnes ettersom forskning har som prinsipp at informanter ikke skal kunne gjenkjennes (Johannessen, 2004, s. 96–98). Jeg har valgt å bruke oppdiktete navn i oversikten over informantene, og har gitt en alderskategori på ti år for hver

informant for best mulig å kunne anonymisere den enkelte. I sitatene som følger i analysekapitlet har jeg valgt å bruke de oppdiktete navnene og hvilken yrkesgruppe de tilhører. Siden utvalget er så lite, kan det stilles spørsmål ved om det å navngi sitatene gjør at informantene blir mindre anonyme. Det er likevel mer leservennlig å navngi sitatene, så jeg har valgt å la det hensynet veie tyngre, og forsøker heller å sørge for at informantene ikke kjennes igjen på andre måter.

I forskningsteori påpekes det at forskerens forforståelse kan være avgjørende for hva hun oppfatter i samtalen. Til en viss grad er det positivt med en forforståelse i møte med et fenomen ettersom det kan hjelpe noe i kommunikasjonen rundt temaet, spesielt dersom informantene opplever at det er forståelse for hva de forteller. Når det kommer til min egen bakgrunn har jeg opplevd at informantene som driver en gård, kanskje forteller friere om hverdagen sin etter at jeg har fortalt at jeg er vokst opp på gård. Likevel er det viktig å være klar over egne tolkningsmønstre og hvordan jeg ser på det å jobbe på en gård eller på hjemmekontor. For å forstå andre mennesker, ”er det en forutsetning at man forstår sitt eget tolkningsmønster” (Johannessen, 2004, s. 81). Jeg har gått inn i denne oppgaven med en viss forforståelse av arbeidshverdagen til informantene, og kanskje også en forventning om at informantene ikke opplever det å jobbe og bo på det samme stedet som problematisk. Jeg har likevel vært bevisst på å ikke la min forventning spille inn på hva informantene svarer, og jobbet tosidig med analysen for både å finne svar på mine forskningsspørsmål samtidig som jeg har latt andre tema og koder komme fram gjennom intervjumaterialet.

### **3.4 Undersøkelsens kvalitet og begrensninger**

Det kan være vanskelig å bedømme kvaliteten på dataene i samfunnsvitenskapelige studier. Data som samles inn må sees i sammenheng med bruksområdet, altså hvorvidt datamaterialet kan brukes til å belyse problemstillingen(e) og temaet i oppgaven (Grønmo, 2016, s. 237). Noen viktige punkter for å bedømme kvaliteten på dataene er hvorvidt vitenskapelige prinsipper er brukt i datainnsamlingen, hvorvidt utvelgingen av analyseenheter er i samsvar med problemstillingen og datainnsamlingen er gjennomført på en forsvarlig måte (Grønmo, 2016, s. 238). For å være sikker på å oppfylle kvalitetskravene i oppgaven, har jeg jevnlig rådført meg med veileder for utforming av intervjuguide og gjennomføring av analyse. Intervjudata og data fra tidsdagbøkene mener jeg at fungerer godt med oppgavens hensikt,

som er å *beskrive* hvordan informantene opplever sin hverdag når arbeidssted og bosted er det samme.

Vanligvis deles også en kvalitets- og begrensingsvurdering inn i to hovedpunkter, og man ser på undersøkelsens reliabilitet (pålitelighet) og validitet (troverdighet og overførbarhet).

Vurdering av *pålitelighet (reliabilitet)* knytter seg til undersøkelsens data. Hvilke data er samlet inn, hvordan har datainnsamlingen foregått, og hvordan bearbeides data? Hvordan datainnsamlingen har foregått har jeg beskrevet ovenfor. I kvalitative forskningsprosjekter er det ikke så interessant å skulle sørge for at de samme svarene og dataene kommer fram om noen skulle gjøre den samme undersøkelsen igjen. Forskeren bruker seg selv som instrument i slike undersøkelser, både i samspill med informanter og sin egen forståelsesramme. Det beste jeg har kunnet gjøre er å være klar over min egen forforståelse og beskrive den best mulig, samt gi en inngående beskrivelse av konteksten, framgangsmåten, metode og analyse, som gjort ovenfor (Grønmo, 2016; Johannessen, 2004).

Vurdering av *troverdighet (begrepsvaliditet)* går ut på å gjøre en vurdering med utgangspunkt i spørsmålet ”måler det vi det vi tror vi måler?”. Det er en vurdering av hvorvidt dataene som er samlet inn kan brukes for å svare på problemstillingene og forskningsspørsmålene. Det finnes ulike måter å sørge for en økt troverdighet i oppgaven. Den ene måten er å bruke flere metoder, og ikke bare støtte seg på en form for datainnsamling (Grønmo, 2016; Johannessen, 2004). Jeg har valgt å gjennomføre intervjuer og gjøre en empirisk ”kontroll” gjennom at informantene fylte ut tidsdagboken. På den måten har jeg forsøkt å øke oppgavens troverdighet. En annen måte å øke troverdigheten på er å tilbakeføre resultatene til informantene eller la kolleger se på dataene for å se om de kommer fram til de samme fortolkningene. Dette har jeg i mindre grad gjort, selv om det kunne gjort oppgaven sterkere om informantene fikk mulighet til å kommentere sine egne sitater eller mine fortolkninger av deres beskrivelser. Et annet trekk ville kunne vært å la informantene fylle ut tidsdagbøkene i forkant av intervjuene, slik at utfyllingen kunne være gjenstand for refleksjon og utdyping i samtalene. Det ville kanskje gitt et noe annet fokus i intervjusamtalene, og gitt en mulighet til bedre å kunne bruke data fra tidsdagbøkene i analysen.

Vurderingen av *overførbarhet (ekstern validitet)* går ut på å se om resultatene fra denne oppgaven kan overføres til liknende fenomener. I denne kvalitative studien er det ikke snakk



om generalisering, slik som det ofte er i kvantitative studier, til det er utvalget for lite og metodene for forskjellige, men snarere om overføring av *kunnskap* (Johannessen, 2004, s. 229). Overførbarheten baserer seg på hvorvidt man som forsker ”lykkes i å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er nyttige i andre sammenhenger” (Johannessen, 2004, s. 229). Noe av innholdet i denne oppgaven kan kanskje overføres til andre som har arbeidsstedet sitt på det samme stedet som bostedet, eller beskrivelsene av informantenes arbeidsliv kan være til nytte og inspirasjon for noen som vurderer å bli selvstendig næringsdrivende hjemmearbeider.

## 4 Diskusjon og analyse

I andres målestokk så er jo definisjonen på suksess at du har et stort fint lokale på Aker Brygge, for eksempel. Men det har aldri vært viktig for meg, for meg er ikke det suksess. For meg handler suksess mye mer om å kunne glede seg til å jobbe hver dag, trives med det man gjør, og å kunne påvirke sin egen hverdag. (Anna, IKT-arbeider)

### 4.1 Analysens innhold

Jeg har valgt å dele analyse og diskusjon av funn inn i tre hoveddeler. De to første delene beskriver hvordan informantenes hverdag ser ut, mens del tre inneholder en beskrivelse av de strategiene informantene bruker for å i større eller mindre grad skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri. For oversiktighet har jeg laget en tabell (under) med oversikt over de tre ulike delene og skrevet kort om hvilke forskningsspørsmål de besvarer. Jeg diskuterer funn og sitater fortløpende gjennom kapitlet og har delkonklusjoner under veis.

Del 1 Fellestrekk mellom yrkesgruppene	På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hjemmet som arbeidssted</li><li>• Oppgavestyrte arbeidstid</li><li>• Det er ikke en jobb, det er en livsstil</li></ul>
Del 2 Ulike tilnærminger til arbeidssted og arbeidstid	På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra hverandre i beskrivelser og oppfatninger av arbeidssted og arbeidstid?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fysisk og digital tilstedeværelse</li><li>• Teknologi muliggjør geografisk fleksibilitet</li><li>• Fleksibilitet og frihet i arbeidstiden</li><li>• Kontroll og autonomi</li></ul>
Del 3 Grenseregulerende arbeid	Hvilke strategier bruker informantene for å skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Må reise bort for å få fri og tar med seg arbeid på ferie</li><li>• Geografiske grenser</li><li>• Temporale og mentale grenser</li></ul>

Tabell 2 Innhold i analyse og diskusjon

### 4.2 Del 1; Fellestrekk mellom yrkesgruppene

I teorikapitlet så vi hvordan Weber beskrev en idealtipe av det moderne samfunnet. Jobb og hjem skiller tydelig både når det kommer til arbeidssted og arbeidstid, produksjonsmidlene eies av noen få, og arbeideren spesialiseres. Selv i dag er dette hverdagen for den ”typiske” sysselsatte i Norge. For informantene i denne oppgaven, som er selvstendig næringsdrivende

og som har hjemmet som sin primære arbeidsplass, ser arbeidslivet ganske annerledes ut. I det følgende vil jeg beskrive likhetstrekk mellom yrkesgruppene og hvordan informantenes arbeidshverdag skiller seg fra idealtypen for det moderne arbeidslivet.

Bønder og IKT-arbeidere som yrkesgrupper har svært ulike historiske røtter. Som selvstendig næringsdrivende er informantene ansvarlige for og eiere av sin egen produksjon. Arbeidsstedet er det samme stedet som bostedet, og arbeidstid og fritid går ofte over i hverandre. Spesialiseringen og fremmedgjøringen fra arbeidet er ikke så relevant for yrkesgruppene. De er snarere generalister innen sine felt i tillegg til at de også har det administrative ansvaret for virksomhetene sine, og er interesserte og fornøyde med arbeidsoppgavene sine.

#### **4.2.1 Hjemmet som arbeidssted**

Yrkesgruppene anser hjemmet for å være det primære arbeidsstedet sitt. Men hva som forstås med ”hjemmet” er varierende. I noen tilfeller snakker informantene om huset som arbeidssted og noen ganger om fjøsbygningen eller ”ute” som arbeidssted. Siden informantene er selvstendig næringsdrivende går en del av jobben deres ut på å administrere bedriften sin, altså det jeg har kalt for sekundæroppgaver. Disse arbeidsoppgavene utføres ofte på det de omtaler som ”kontoret”.

Også har jeg et kontor nede i fjøset. Det bruker jeg til loggføring og alt det som har med dyreholdet å gjøre. Men jeg ønsker ikke å ha økonomiske papirer der hvor hvermannen har tilgang. (Leif, bonde)

Alle vet at det er mitt kontor, og der kan jeg lukke og låse døren hvis jeg vil. (...) Så jeg har kontor, men jeg velger ofte å sitte i sofaen i stuen. Og om jeg har jobbet lenge om natten, så kan jeg sitte i sengen og ha en lang formiddag. (Hanne, IKT-arbeider)

Det er sikkert det folk ser for seg når man tenker *hjemmekontor*. Det er liksom pysjen og den bærbare på fanget i sofaen med en såpeserie i bakgrunnen på TV-en. Men for meg er det kontor. Kontor er kontor. Da er det foran MAC-en og inn på kontoret, lukke døra og sitte og jobbe, liksom. Det er nødt til å være effektivt. (Stine, IKT-arbeider)

Felles for alle informantene, både bønder og IKT-arbeidere, er at de har et kontorsted i huset. Kontorstedet er et eget rom eller en etasje i huset, adskilt med en dør eller en trapp. Der kan informantene ha stasjonært teknologisk utstyr og de kan ha nødvendige papirer og planer. Papirer tilknyttet økonomi, ansettelse og avtaler lagres på hjemmekontoret. To av bøndene

har i tillegg et kontor-rom i fjøset hvor de har en stasjonær datamaskin som overvåker de tekniske maskinene. Selv om informantene har et fast kontorsted, så velger de ofte å arbeide også i andre deler av huset. Både bønder og IKT-arbeidere må gjøre den samme jobben med økonomi og planlegging, og har også andre administrative oppgaver som hører arbeidet til. De fleste slike administrative oppgaver utføres på hjemmekontoret. Bøndene bruker hjemmekontoret i hovedsak til sekundærarbeidsoppgaver, mens IKT-arbeiderne bruker hjemmekontoret til både sekundærarbeid og til primærarbeid.

### **Hvorfor hjemmearbeid?**

Og nå finner jeg jo ut at det er dette jeg er flink til, at det er dette jeg kan. Og da skjønner jeg ikke at jeg skal drive og leite etter andre muligheter, når jeg har en kjempemulighet her. (Marit, bonde)

Og det var et valg jeg tok i 2010 at jeg ville satse, da bygde jeg fjøs her. Jeg begynte å forpakte da jeg var 25, og nå er jeg 45, så har holdt på i 20 år. Har stått som eier her i 10 år. Så det har vært en gradvis overgang. (Leif, bonde)

Grunnen til at jeg begynte med det var at muligheten bød seg. (...) Og jeg tenkte kanskje ikke så mye over det å drive egen bedrift og hjemmekontor. Det var jeg ikke så veldig opptatt av og bevisst på. I begynnelsen var det også et økonomisk spørsmål det med kontor. Alle kontorlokaler er jo dyre. (Stine, IKT-arbeider)

Det å ha tid og fleksibel hverdag hjemme med barna. (...) Det har vært en viktig driver for min del. Pluss det økonomiske. Ikke fordi jeg ikke trodde på det eller ikke ville investere eller sånt, men det handler mer om at jeg så ikke noe grunn til det. (Anna, IKT-arbeider)

Det å arbeide hjemmefra er, som vi har sett av statistikken, ikke så vanlig. Informantene i oppgaven mener at det har vært et bevisst valg å etablere seg hjemme fordi de har sett på det å jobbe hjemmefra som positivt, enten i en periode eller over lengre tid. For bønder har arbeidsstedet tradisjonelt sett vært på gården der hvor de og familien bor. Det vanligste er fremdeles at bønder overtar en gård som er i familien. Av de 9300 landbrukseiendommene som skiftet eier i 2014, var 5500 familieoverdragelser, det vil si at godt over halvparten ble kjøpt av en som er i familie med selgeren (Statistisk sentralbyrå, 2015b). De fire bøndene jeg har intervjuet har overtatt gården etter foreldrene sine, og driver enten alene eller sammen med partneren. For IKT-arbeiderne er valget om å arbeide hjemmefra todelt. På den ene siden er det et økonomisk spørsmål, siden det er en ekstra utgift å leie kontorlokaler til

oppstartsbedriften. På den andre siden sier IKT-informantene at valget også er motivert av muligheten til selv å kunne styre tiden sin og bruke mer tid på familien.

Motivasjon for å starte opp sin egen bedrift har vært gjenstand for en del forskning. Det finnes flere ulike forklaringsmodeller på hvorfor noen velger å bli gründere. For eksempel skiller det mellom entreprenører som motiveres av økonomiske grunner og de som motiveres av et ønske om å realisere seg selv (Vorley & Rodgers, 2014). Dette bygges videre på av flere som skiller mellom nødvendighetsbaserte gründere som ”dyttes” til å skape sin egen arbeidsplass fordi andre arbeidsmuligheter ikke eksisterer eller ikke er tilfredsstillende, og de gründerne som er mulighetsdrevne, som finner en nisje å utnytte eller som ”dras” inn entreprenørskap gjennom valg heller enn nødvendighet (push-pull-teori) (Vorley & Rodgers, 2014, s. 429, 430). Global Entrepreneurship Monitor skiller mellom nødvendighetsentreprenørskap og mulighetsentreprenørskap, og kobler det videre til lands økonomiske utvikling (Alsos, Clausen, Isaksen, & Åmo, 2015). Norge kategoriseres som et innovasjonsdrevet land hvor hoveddelen av entreprenørskapsaktiviteten motiveres av forretningsmuligheter fremfor nødvendighet (2015). Vorley og Rodgers mener at denne dualistiske inndelingen blir for enkel, og mener at det er mange flere faktorer som spiller inn for enkeltpersonens avgjørelse om å starte for seg selv. Informantene i denne oppgaven fremstår i stor grad som mulighetsdrevne entreprenører som har funnet et yrke de trives med og som har valgt å starte opp en bedrift selv for å kunne jobbe med det de liker. Å arbeide hjemmefra ser de også på som en mulighet til å selv kunne bestemme over egen arbeidshverdag og styre tiden sin selv. I intervjuene var informantene i stor grad opptatt av å snakke om fordelene med å ha arbeidsstedet på bostedet, og anså seg for å være heldige som har mulighet til å jobbe både med det de liker å gjøre, og på den måten de gjør.

#### **4.2.2 Oppgavestyrte arbeidstid**

De faste tidsstrukturene som er et kjennetegn på det moderne arbeidslivet, er noe begge yrkesgruppene er felles om å bryte med. Verken bønder eller IKT-arbeidere arbeider et fast antall timer om dagen, de arbeider gjerne fram til oppgavene de har startet på er gjennomført eller fram til de blir forstyrret.

Jeg er mer enn sånn som liker å jobbe når jeg er i gang, og gjøre meg ferdig med ting da. Å holde hjulene gående. (Marit, bonde)

Hvis vi har tid i forhold til kunder og sånt til omså å dra ut og gjøre helgehandelen eller begynne på det prosjektet i hagen, så er det en del av det vi ønsker med å ha det så fleksibelt. Timene jobber vi uansett, så det er det samme om vi jobber på dagtid eller kveldstid. (Anna, IKT-arbeider)

Det er også en greie med å jobbe på gård, du kan planlegge alt du vil og sånt, men plutselig må du gjøre noe helt annet fordi det er en ku som har problemer eller du må brøyte snø eller... Det er jo med på å gjøre det fargerikt, men du kan jo bli gær'n for du kommer aldri av flekken, føler du. (Lise, bonde)

Informantene gir inntrykk av i stor grad å arbeide oppgavestyrte, altså at de arbeider fram til arbeidsoppgavene er gjennomført uten en fastsatt arbeidstid for når de skal være ferdige. I EU er det 63 prosent av de yrkesaktive som oppgir å ha fastsatte arbeidstider, mens for selvstendig næringsdrivende oppgir rundt 20 prosent at de jobber i faste arbeidstidsstrukturer (Aagestad, 2012). Det viser at for selvstendig næringsdrivende, både i EU og Norge, er det mindre vanlig med fastsatt arbeidstid. Dette speiler informantene i de to yrkesgruppene i noen grad. Det kan henge sammen med at de i større grad organiserer dagen sin etter arbeidsoppgaver. De arbeider til oppgavene er gjennomført, i stor grad uavhengig av når på dagen arbeidet utføres. Det fører til at noen dager arbeider informantene mange timer, og andre færre, og de har selv mulighet til å planlegge dagen ut fra hvilke oppgaver som skal gjøres.

Om du har en jobb og får fastlønn, og de forventer at du skal jobbe dobbelt så mye som du får betalt for... At du jobber 60-timersuke, men får betalt for 38-timersuke, så føles jo det litt kjipt. Men her kan jeg gjøre det, og gi meg selv ekstra lønn hvis jeg har behov for det, eller hvis jeg ser at bedriften går bra, så kan jeg ta utbytte. I den grad det økonomiske er et incentiv. Men det har vel så mye å gjøre med det der at... det handler om å kunne bestemme selv, rett og slett. Du står ikke til ansvar for noen. (Hanne, IKT-arbeider)

Det å arbeide oppgavestyrte kan sees på som både en frihet og utfordring. Fra tidligere forskning kjenner vi til negative følger av det å ikke ha faste arbeidstidsstrukturer. Jesper Tynell (2002) skriver en artikkel om IT-arbeidere i en bedrift i Danmark som opplever negativt stress av det å ha en ustrukturert arbeidstid. Firmaet legger opp til at arbeiderne selv er ansvarlige for hele prosessen fra planlegging av et prosjekt, til gjennomføring og levering. Dersom prosjektet blir forsinket, så er det arbeideren selv som mangler de personlige egenskapene som skal til for å nå sine mål. IT-konsulentene jobber derfor i helger og avlyser ferier for å kunne ferdigstille arbeidsoppgaver. Den rom- og tidsmessige oppdelingen i arbeid og fritid som IT-arbeiderne tidligere hadde, ble byttet ut med et ønske om at arbeiderne skulle

”...flytte eller helt nedbryde grænsen mellem arbejde og ikke-arbejde...” (Tynell, 2002, s. 11). Informantene jeg har snakket med trekker i stor grad fram de positive aspektene ved det å jobbe oppgavestyrte. Det å selv kunne bestemme når de skal arbeide, opplever de som en frihet snarere enn et problem. I sitatet ovenfor forklarer en av informantene at en av grunnene til at det oppleves som positivt å jobbe som de gjør, er nettopp det at de selv har mulighet til å tilpasse dagen, og at det ikke er noe eller noen som ”tvinger” dem til å jobbe et fast sted eller til en fast tid.

Det er et interessant poeng at bøndernes måte å arbeide på helt fra førindustriell tid kommer ”tilbake igjen” i vår postindustrielle økonomi. Arbeidsoppgaver som mål på tid (task-labour), altså at tiden organiseres i forhold til det som er nødvendig for å utføre oppgavene som må gjøres, har en del av de samme elementene som det flere av informantene nevner, nemlig at produktet og leveransen er det viktige, ikke når på døgnet de velger å arbeide (Ellingsæter, 2009, s. 63, 67).

### **4.2.3 Det er ikke en jobb, det er en livsstil**

Felles for begge yrkesgruppene er måten de beskriver jobben som en livsstil. De trives alle svært godt i jobben sin og sier at de har et genuint engasjement for arbeidet.

Ja, jeg jobber mye, det gjør jeg. Men jeg er jo så heldig at jeg jobber med noe jeg brenner for, da. Som er en lidenskap. (Stine, IKT-arbeider)

Men det er jo også fordi jeg elsker jobben min. Det er jo ikke fordi jeg må. Det er ikke et jag og et stress, jeg gjør det jo fordi jeg liker det. (Stine, IKT-arbeider)

Da det var snakk om at jeg trivdes i jobben min, så sa sønnen min oppgitt: ”Ja, pappa, jeg vet det. Jeg har skjønt at du er fornøyd”. (Hans, bonde)

Det er mange som har store ambisjoner på mine vegne, at nå må du få deg det og det lokalet, og du kan ansette så og så mange. Jeg jobber faktisk litt for å holde det ganske lite. For jeg vil ha det fleksibelt og håndterbart. Jeg vil ikke bare jobbe administrativt og med kvalitetssikring for ansatte, hvor jeg blir sittende som en office manager. Jeg elsker jo de kreative prosessene og det der for meg å holde det ganske lite, er faktisk et mål i seg selv. (Hanne, IKT-arbeider)

Nettopp engasjementet og interessen for primæroppgavene i arbeidet er en av grunnene til at informantene ønsket å starte egen bedrift. Det at informantene trives godt i jobben sin gjenspeiles i European Working Conditions Survey (EWCS) hvor 95,5 prosent av selvstendig

næringsdrivende sier at de er fornøyd eller veldig fornøyd med arbeidsforholdene (Aagestad, 2012, s. 67). Både trivsel, tilhørighet og motivasjon er høyere blant selvstendig næringsdrivende enn blant ansatte. For informantene i denne studien kan det være flere grunner til at de oppgir at de trives godt. De jobber med arbeidsoppgaver de synes er spennende og utfordrende, de har selv kontroll over bedriften sin, de har nokså stor frihet til å jobbe som de vil, og de opplever at familien støtter yrkesvalget de har gjort.

Det blir jo en livsstil, ikke sant. Det fordrer jo at det er en aksept for en sånn livsstil i familien. Hadde det ikke vært det, hadde det vært helt håpløst. (Hans, bonde)

Det kan finnes flere årsaker til at informantene omtaler jobben sin som en livsstil. Det har startet som en interesse, kanskje en hobby, og har utviklet seg til å bli en bedrift. Hos Karl Marx står ideen om det selvrealiserende arbeidet sterkt. Lønnsarbeid under kapitalismen kobles til begrepet fremmedgjøring, hvor arbeideren blir sett på som en vare og arbeidet dehumaniseres. Arbeideren forholder seg også til arbeidsproduktet som om det var noe fremmed (Ellingsæter, 2009, s. 35). Informantene i oppgaven arbeider ikke i fabrikker og i standardiserte arbeidstidsregimer, som det Marx i hovedsak snakket om, og de gir på ingen måte inntrykk av at de føler seg fremmedgjort verken fra arbeidsproduktet, -prosessen eller seg selv. Arbeidet er snarere tett knyttet opp til deres identitet, og utgjør en stor del av hvordan de snakker om seg selv og oppfatter seg selv. "In this regard working from home requires individuals to deal with the contradictions of being both "at home and at work" – it throws their identity into a state of flux highlighting the contingent character of identity processes" (Tietze & Musson, 2010, s. 153). Når arbeidet gis plass og tar stor plass i informantenes liv, både gjennom at de arbeider hjemmefra og er selvstendig næringsdrivende, er det kanskje ikke rart at de omtaler det som en livsstil. Flere informanter snakker om bedriften som "barnet" sitt, og bedriftens navn og omdømme er tett knyttet til informantenes navn og prestasjoner. Skillelinjene mellom informantene som profesjonelle aktører og som privatpersoner kan bli uklare.

## **4.3 Del 2; Ulike tilnærminger til arbeidssted og arbeidstid**

I denne delen vil jeg gå gjennom noen områder hvor yrkesgruppene skiller seg fra hverandre. Tidligere har jeg beskrevet hvordan sekundærarbeidet er likt for begge yrkesgruppene, og at



hjemmet er arbeidsstedet. I denne delen vil det nyanseres noe. Primærarbeidet i de to yrkesgruppene fører med seg ulike grader av stedbundethet og ulik organisering av arbeidet. Arbeidstiden, som på overflaten ser ut som om den er oppgavestyrte, vil vi se at er avhengig av noen ytre faktorer som gjør at informantene må tilpasse seg også andre tidsstrukturer. Når informantene selv er ansvarlig for å legge opp arbeidsdagen sin, lager de rutiner som gjør at de kan ha perioder hvor de tar fri fra jobben.

#### **4.3.1 Arbeidssted og geografisk fleksibilitet**

Seks av de åtte informantene fylte ut tidsdagbøker for å notere ned arbeidsoppgaver eller aktiviteter, sted og hvorvidt de anså det de gjorde for å være arbeid, fri eller begge deler. En beskrivelse av tidsdagbøkene finnes i metodekapitlet og en sammenstilling i vedlegg 4. Tidsdagbøkene gir et bilde av at arbeidsaktivitet utføres på flere ulike steder. Det arbeides både ute og hjemme; på kafé, på bussen, hos kunder, i fjøset, på kjøkkenet, i stua, eller på det utpekte "faste" kontoret. Geografisk fleksibilitet knytter seg til spørsmål om lokalisering av arbeidet og hjemmekontor (Salomon, 2000). Debatten rundt geografisk fleksibilitet i arbeidslivet i Norge har i stor grad dreid rundt tilgangen til stedsuavhengig arbeid og fjernarbeid (Bakke mfl., 2001). For selvstendig næringsdrivende handler geografisk fleksibilitet og geografisk plassering av arbeidet om flere ting; nærhet og tilgang til arbeidsverktøy, produksjonsmidler og kunder, i tillegg til at det er et økonomisk spørsmål. Det er mulig å skille mellom geografisk fleksibilitet innenfor husholdet, altså at informantene kan jobbe fra hvor de vil i hjemmet eller på gården, og fleksibilitet utenfor husholdet, altså at informantene kan velge å forlate gården eller arbeide for eksempel fra en kafe. I det følgende skiller jeg ikke mellom disse formene med mindre det er relevant. Generelt skal vi se at bøndene er mer stedbundet enn IKT-arbeiderne, mens IKT-arbeiderne beskriver sin arbeidssituasjon som nomadisk.

#### **4.3.2 Bønder; stedbundet arbeid, fysisk tilstedeværelse**

Ulempen er jo at du er jo bundet opp da. Du må jo ha tak i noen til å være her om du ikke er her. Det er jo 365 dager i året det må være noen her. (Leif, bonde)

Bøndenes produksjon er avhengig av at det er noen som er til stede i fjøset hver eneste dag, uansett om det er hverdag, helg eller helligdag. Dyrene må ha mat, og kyrne må melkes. Det gjør at bøndene som arbeidere i stor grad er bundet til gården. Det er der arbeidsverktøyene og dyrene er.

Men jeg har den melkeroboten, og skal jeg få lønnsomhet i den, så er det... ikke at jeg er der hele tida, men at jeg er der stadig for å se at systemet fungerer, og fanger opp sjuke dyr, og det som ikke er bra. (Marit, bonde)

Men nå når jeg har vært gjennom en sånn grisingsrunde som går over en ukes tid, da er det jo vesentlig mer. Da er det... da har jeg igjen for å være der så mye som mulig. Da går jeg ut på morgenen og inn igjen i 11-12-tida på kvelden. (Hans, bonde)

Når det er innhøsting, da er det det som er fokus. Da må jeg være her. En tommelfingerregel er at en dag om våren er ei uke om høsten. Når det er ting som skal gjøres, er det om å gjøre å være på høgget. (...) Om jeg ikke får reparert slåmaskinen og må stå og skru den dagen jeg skulle startet innhøsting, så høster jeg et gress som er med lavere næringsinnhold. (Leif, bonde)

I det daglige må bøndene være på plass i fjøset, de kan ikke velge å melke kyrne fra sofaen i stua eller fra en kafé i byen. Et element i det å være til stede er at dyrehold krever at du følger opp dyrevelferden (*Forskrift om hold av storfe*, 2004). Et annet element er den økonomiske og bedriftsmessige fordelene bøndene ser at de får gjennom å være til stede. Det å følge med og kontrollere at det tekniske utstyret fungerer og ha oversikt over besetningen er viktig for å kunne levere melk og kjøtt av høy kvalitet.

### **Intense arbeidsperioder gir resultater**

Bøndene er opptatt av at de ser resultater av den innsatsen de legger ned i gården sin. Resultatene kan være driftsmessige, altså inntjening og driftstillegg, eller de kan være mer personlig rettet, for eksempel gjennom det å kunne belønne seg selv med fri etter en periode med mye jobb. En del av bondens primærarbeid er den daglige driften, men i tillegg er det er ulike perioder hvor gården krever en ekstra innsats. Den ene bonden jeg har intervjuet driver smågrisproduksjon med syklisk drift. Det vil si at med jevne mellomrom er det intense arbeidsperioder hvor alle de drektige purkene griser samtidig. Da gjelder det å være på plass for å hjelpe til og se at alt går rett for seg. Tiden som brukes kan sees på som en investering, for dersom bare én av de nyfødte grisungene blir syke eller dør, representerer det en tapt inntjening i andre enden når grisungen ikke kan selges videre til oppdrett.

Året har også sine sykluser hvor bonden må være til stede. Alle bøndene driver grovfôrproduksjon og kornproduksjon i tillegg til husdyrproduksjon, og der krever det at bøndene er til stede for våronn og innhøsting. Da blir det gjerne lange og intense arbeidsdager og det gjelder å høste når avlingen er av høyest mulig kvalitet.

Ut over det daglige morgen- og ettermiddagsstellet av dyr mener informantene at de har store muligheter til selv å bestemme hvor de vil jobbe, men da ofte begrenset til ulike steder på gården. Bøndene har altså stor geografisk fleksibilitet *innenfor* husholdet. En regnværsdag kan de bytte utearbeid med reparasjoner i garasjen eller administrasjon innendørs. Muligheten til å forlate gården er til stede, men dersom de skal være borte mer enn noen timer, må de ha noen andre som gjør jobben på gården for dem. Det krever planlegging og koster penger å ha en avløser, en vikar, på gården, og derfor velger ofte bøndene å heller være på gården og gjøre jobben selv.

### **4.3.3 IKT-arbeidere; nomadisk arbeidssituasjon, digital tilstedeværelse**

Mens bøndene er avhengige av å være til stede på gården for å gjøre jobben og få et positivt driftsresultat, er situasjonen en annen for IKT-arbeiderne.

Jeg er jo en nomade, jeg jobber egentlig over alt. På t-banen, på flytoget, på loungen på Gardermoen... (Håkon, IKT-arbeider)

Jeg jobber på hjemmekontor når jeg kan. Det handler om å jobbe i et miljø hvor jeg ikke blir forstyrret. (Hanne, IKT-arbeider)

Vi treffes på kafeer og ute hos kunder, og eventuelt at vi leier møterom ved behov. Og jobber hjemmefra eller fra kafeer når vi trenger det. Så vi har noen møtedager og noen kontordager hvor vi sitter hver for oss og jobber. Også er det jo digitale løsninger, så du kan jo jobbe fra hvor som helst. (Stine, IKT-arbeider)

En av IKT-informantene omtaler arbeidssituasjonen sin som nomadisk, og mener med det at mye av arbeidet foregår utenfor husholdet. Dette er noe som går igjen for alle IKT-arbeiderne. For bare noen år siden ville også IKT-arbeiderne vært mer geografisk bundet til en fast kontorplass med stasjonær PC og en server med de nødvendige programmene. I dag er informasjonsteknologien utviklet slik at alt de behøver er en bærbar datamaskin med trådløs tilkobling til internett, så kan de ha tilgang til både programmer, skrivebord, regnskap og kommunikasjon. Det betyr at i teorien kunne IKT-arbeiderne like gjerne arbeidet fra en fortauskafé på Bali, mens i praksis er de også noe geografisk bundet gjennom at de må være tilgjengelige for kunder. Informantene sier at de bruker hjemmekontoret til oppgaver som krever fokus og konsentrasjon hvor de kan "lukke seg inne og produsere" og ikke blir forstyrret. Det at plattformene de jobber på er digitale betyr at de står veldig fritt til å velge

hvor de geografisk ønsker å arbeide fra, men at de gjerne velger å arbeide hjemme fremfor ute dersom de kan det.

Jeg må si at noen ganger tenker jeg at folk ser litt ned på det å ikke ha et kontor. Man er liksom ikke profesjonell om man ikke har et kontor. ”Skal du hjem og jobbe?” Da ser folk for seg at du sitter der i pysjamasen. Men for meg er det 100 prosent seriøst. Det er jobb, liksom. Også da jeg jobbet som fast ansatt, de få gangene jeg hadde hjemmekontor var det også fordi jeg trengte å jobbe mer effektivt. Du får ikke alle de avbruddene som du får i en vanlig arbeidstid. Du kan lukke deg inn og jobbe mer effektivt, da. (Stine, IKT-arbeider)

Med innholdsproduksjon er det mye fotografering, det er det eneste som gjør at vi er stedbundet i forhold til kundene våre. Vi må kunne dokumentere hverdagsdrift for en del kunder. Vi er der og tar bilder, og skriver tekster, historier for å vise fram merkevaren på en god måte. (Hanne, IKT-arbeider)

Informantene setter pris på det å ha arbeidsstedet sitt hjemme. De slipper å bruke tid på reise til og fra jobb, de blir ikke forstyrret og synes at de arbeider effektivt når de er hjemme. Arbeidets art med kundesamarbeid begrenser den geografiske valgfriheten noe.

Mine analyser viser at IKT-arbeiderne oppfatter arbeidssituasjonen sin som nomadisk. Dette gjelder både i valg av arbeidssted innenfor husholdet, altså om de jobber på hjemmekontoret eller for eksempel på kjøkkenet, og geografisk fleksibilitet utenfor husholdet, altså hvorvidt de arbeider ute eller hjemme. Det som gjør at de er så fri i valg av arbeidssted henger i stor grad sammen med den teknologiske utviklingen vi har sett de siste årene. Mye av jobben til IKT-arbeiderne foregår på digitale plattformer på internett. Det er steder som på en og samme tid er ingen steder og alle steder, noe som gjør at IKT-arbeidernes tilstedeværelse i tillegg til å delvis være fysisk, i mye større grad er digital. Uansett hvor IKT-arbeiderne befinner seg, må de inn på spesifikke digitale plattformer, slik som Facebook, Instagram, Twitter, blogg og andre medier og profiler, for å gjøre jobben sin (Di Domenico mfl., 2014; Aalen, 2013). Arbeidsverktøyene deres finnes i stor grad på faste ”steder” på internett. Stedsbegrepet får nytt innhold, og går fra å være kun forbundet med fysisk og geografisk lokasjon, til å inneholde en kognitiv dimensjon hvor IKT-arbeiderne til stadighet må manøvrere mellom fysiske, virtuelle og kognitive steder (Di Domenico mfl., 2014; Sullivan, 2000; Aalen, 2013).

Også innen landbruket har det vært en tydelig teknologisering, noe som både kan ha ført til og være et resultat av at landbruket har gått fra å være arbeidsintensivt til å bli kapital- og

kunnskapsintensivt (Knutsen, 2014). Det har jevnt over blitt færre, men større og mer spesialiserte jordbruksbedrifter. Teknologiske nyvinninger gjør det lettere å være fleksibel også for bøndene i studien.

#### **4.3.4 Teknologi gir økt geografisk fleksibilitet**

Bondens stedbundethet til gården er som vi har sett, nokså stor, men likevel har de noe geografisk valgfrihet når primærarbeidet med dyrestell er gjennomført. De kan velge å arbeide med sekundærarbeid inne en dag det regner eller de kan dra fra gården på dagtid. IKT-arbeiderne begrenses også i noen grad av arbeidets art, men med en nomadisk arbeidstilværelse kan de i stor grad velge om de vil jobbe i huset eller utenfor hjemmet.

Mange tror jeg er mer bundet enn det jeg er. Jeg kan flekse litt mer med internett og sånt. Jeg kan utsette et fjøsstell en time eller to, hvis jeg har kikket på appen og sett at ting er på stell. Om du er på butikken eller i et møte, så greit, du kan være møtet ut. (Leif, bonde)

Roboten kan jeg også fjernstyre fra telefonen. Alarmer, da er det noe prekært. Men jeg kan gå in på denne og finne ut om det er noen brunstige dyr på fjøset eller... Det kan jeg sjekke fra telefonen her vi sitter nå. (Leif, bonde)

Selv om bøndene i stor grad må være fysisk til stede, gjør teknologi at det er lettere å være fleksibel. Spesielt det at melkeroboten kan styres gjennom en applikasjon på smart-telefonen eller nettbrettet, er noe som oppleves positivt. I tillegg nevner bøndene ulike applikasjoner og nettbaserte tjenester som gjør for at for eksempel rapportering av antall dyr kan gjøres fra mobiltelefonen mens de er i fjøset. Den bonden som driver mest tradisjonelt (med båsfjøs for melkekyr og uten melkerobot) er den som er mest stedbundet av de fire bondeinformantene i studien. Melkerobot og automatiserte eller halvautomatiserte fôringssystemer gjør at bøndene har større mulighet til å befinne seg et annet fysisk sted enn i fjøset, og likevel kunne følge med på det som skjer. Med melkerobot kan en bonde bruke enten mobiltelefonen eller en annen enhet til å holde oversikt over hvilke kyr som har melket seg, hvor mye de har melket, kvaliteten på melken og hvor mye kraftfôr de har spist. På den måten kan de også raskere fange opp endringer som kan tilsi at noe er galt.

Det har i grunn bare vært mer artig etter at jeg investerte enn før. Da har jeg nye, fine produksjonslokaler, raten har gått opp som følge av driftssystemet, og du bruker mye mindre tid på sånn der traurige arbeidsoppgaver som å måke møkk og det der. Fordi

det er mer tilrettelagt og det er tekniske løsninger som fungerer bedre. Så det synes jeg har vært bra. (Hans, bonde)

De tre bøndene som har investert i fjøsbygninger med ny teknologi, fremstår også som noe mer motiverte enn den som driver tradisjonelt. Det å ha produksjonen i mer hensiktsmessige lokaler, og et system som gjør det enkelt å følge opp det enkelte dyret, gir både mer motivasjon for den enkelte, og det gir motivasjon til å jobbe for at driften skal kunne bli så optimal som mulig. I tillegg til at det fysisk krevende arbeidet lettes gjennom mekanisering og teknologisering, virker det også som den økte fleksibiliteten er noe bøndene ser på som en motivasjonsfaktor. IKT-informantene kan ”ta med seg jobben i lomma og arbeide fra København”, mens bøndene kan holde oversikt over fjøset gjennom mobiltelefonen når de er utenfor gården.

For Max Weber står det å skille arbeidssfæren og familie- og hjemmesfæren som en av kjennetegnene for det moderne arbeidslivet. Jo mer moderne organiseringen av arbeid er, jo tydeligere er skillet mellom jobb og hjem (Weber, 1978b, s. 957). For informantene i oppgaven er dette langt fra hvordan de organiserer sitt liv. Yrkesgruppens organisering av arbeidet er på samme tid lik og ulik. Historisk har de ulike tilhørigheter, hvor bondeyrket har røtter tilbake til lenge før industrialiseringen skilte mellom hjem og arbeid, mens IKT-arbeidernes hjemmebaserte virksomhet er noe som hører til i nåtidens diskusjon rundt det postmoderne arbeidslivet, fjernarbeid og fleksibilisering (Bakke mfl., 2001; Ellingsæter, 2009; Felstead & Jewson, 2000; Knutsen, 2014). Selv med så forskjellige utgangspunkt, sameksisterer de i dagens arbeidsliv, og tar i bruk mange av de samme teknologiske hjelpemidlene for å kunne forme sin egen arbeidsdag slik som de ønsker den skal være. Bondeyrket har vært gjennom en stor modernisering de siste tiårene (Knutsen, 2014). Sekundærarbeidet blir stadig mer digitalt og nettbasert, og kan derfor også bli mer ”nomadisk” på lik linje med hvordan IKT-arbeiderne organiserer sin hverdag. Primærarbeidet teknologiseres også, og det er med på å gjøre bonden mindre stedbundet enn før.

#### **4.3.5 Arbeidstid og temporal fleksibilitet**

Organisering av arbeidstid i dagens samfunn kjennetegnes av det vi kan kalle et tidsmangfold. Tid struktureres av ulike drivkrefter, og kanskje spesielt for informantene i denne oppgaven, er både objektive og subjektive, offentlige og private oppfatninger av tid, noe de til stadighet må forholde seg til (Ellingsæter, 2009, s. 65). Jeg har tidligere skrevet at

informantene arbeider oppgavebasert uten å problematisere videre det at de også må forholde seg til andre tidsstrukturer. Informantene forholder seg til en markedsøkonomi med ”varegjort klokkeid” gjennom kunder og leveranser, de forholder seg til skole, barnehage og SFOs åpningstider, og til partnerens og øvrig families arbeidstider. Det er interessant å se hvordan informantene organiserer fritiden og arbeidstiden, og på hvilken måte de jobber for å få den oppgavestyrt tiden til å passe med den klokkestyrte tiden.

Tidsdagbøkene gir et bilde av når informantene utfører det de selv definerer som arbeidsaktivitet, og når de gjør aktiviteter de definerer som fritid. En av de tingene som kommer tydelig fram gjennom tidsdagbøkene, er at begge yrkesgruppene jobber mye. Den korteste arbeidsdagen (hverdagen) som er ført opp, er på vel 8, 5 timer, og den lengste er på 13 timer. I helgene er den korteste arbeidsdagen på 4, 5 timer, og den lengste på 8 timer. Informantene er felles om å ha sin ”primærarbeidstid” innenfor det man kan kalle normalarbeidstiden i hverdagene, mellom ca. klokken 8:00 og 17:00. Da er barna på skole, SFO og i barnehage, og partneren er også på jobb. På toppen av det jobber de gjerne noen timer på kvelden. I helgene er det bøndene som jobber mest, mellom 6 og 8 timer, gjerne fordelt i blokker av tid på morgenstell og ettermiddagsstell av dyr. IKT-arbeiderne ser det ut som om lar arbeidet få plass når partner og spesielt barn er opptatt med andre ting i helgedagene, for eksempel når barna leker selvstendig, har aktiviteter eller har lagt seg. Se vedlegg 4 for en sammenstilling av tidsdagbøkene. I intervjuene anslår informantene at de jobber mellom 50 og 70 timer i uken, (en mener tallet ligger på mellom 60 og 100 timer). Arbeidsmengden er større i noen perioder og mindre i andre, som vi har sett, men jevnt over jobber de flere timer enn det som er vanlig.

#### **4.3.6 Bøndene opplever fleksibilitet**

Arbeidstiden til bøndene er til en viss grad bestemt av spesifikke ytre faktorer, nemlig dyreholdet. Likevel snakker de om arbeidet sitt som fleksibelt med stor grad av selvbestemmelse.

Det er jo ikke sånn at jeg har noen fast arbeidstid, liksom. Ferie og fritid og alt går med her. Akkurat nå får jeg ikke gjort alt jeg skal. (Lise, bonde)

Det hadde aldri vært aktuelt for meg å drive med melk om det ikke hadde vært robot. For det er noe med den friheten du er opptatt av også. Jeg er jo fortsatt ung og ønsker et liv utenom jobben. (Marit, bonde)

Sitatene over viser noe av kontrastene i det å være bonde. På den ene siden kan det oppleves som om tiden aldri strekker til selv om man jobber i både ferier og fritiden. Det kan noen ganger føles overveldende å ikke ha mulighet til å ta fri en eneste dag. På den andre siden kan ønsket om å fylle livet med meningsfull aktivitet utenfor jobben, gjøre at motivasjonen for å drive strukturert og moderne blir større. Bonden Lise og bonden Marit er gode eksempler på en tradisjonell og en moderne måte å drive jordbruk på, hvor Marit, som er i 20-årene har investert i melkerobot og en moderne fjøs, mens Lise er den bonden som driver mest tradisjonelt. Marit kan kanskje plasseres under idealtypen for det post-industrielle arbeidslivet med en større tilgang til fleksibel arbeidstid, mens Lise kanskje kan plasseres under det før-industrielle eller det moderne arbeidslivet hvor tidsstrukturene og rutinene er noe mer fastsatte.

Bøndenes beskrivelse av arbeidstiden som fleksibel henger sammen den muligheten de har til å bestemme over hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres når, og de kan bestemme seg for å utsette oppgaver eller tilrettelegge for seg selv om de for eksempel skal bort en kveld.

Da legger jeg jo opp det sånn at jeg ikke må være her. Sånn som i kveld, da skal jeg tidligere bort enn andre kvelder. Og da har jeg ført på og gjort klart i dag tidlig, sånn at da er det bare for meg å gjøre de tingene jeg skal, ferdig, og så gå. Så det handler om å forberede og logistikk, at du legger det til rette for deg selv. Så jeg jobber heller lengre på morgenen, enn på ettermiddagen. (Marit, bonde)

Hvis jeg skulle kjørt A4-opplegg hele tida, da hadde jeg kanskje vært mer effektiv, men hadde ikke kunnet være så sosial med familien. For det er ikke så mange unger på skolen som ser foreldrene hver dag når de reiser og kommer hjem fra skolen. Den muligheten er det ikke så mange som har. (Leif, bonde)

Så jeg tror kanskje at arbeidsoppgavene gjør at jeg får en struktur. Hvis jeg skulle sitte inne på det kontoret, det tror jeg ville kreve større disiplin. (Hans, bonde)

Bøndenes arbeidstid er i stor grad styrt av rutiner som kommer som følge av arbeidsoppgaver og dyreholdet. Dyr må ha trygghet og rutiner for å produsere optimalt, og det å slurve med tider eller kontroller kan få økonomiske følger. Bøndene er samtidig opptatt av at rutinene de følger, er det de selv som har laget. De har ikke en arbeidsgiver som forteller dem når de skal jobbe. Det er de selv som har muligheten og makten til å endre på rutinene sine, og det gjør at det føles som om arbeidet er fleksibelt. Viktigheten av å kunne legge opp arbeidsdagen selv og tilpasse arbeidet til familien og andre forpliktelser er gjennomgående for bøndene jeg har



snakket med. Følelsen av å ha kontroll over sin egen tid, være sin egen sjef og det å selv kunne bestemme arbeidstempo, kan være noen av årsakene til at bøndene sier at de har en fleksibel arbeidshverdag til tross for at de er stedbundet og arbeider lange dager.

#### **4.3.7 IKT-arbeiderne opplever frihet**

Der hvor bøndene beskriver arbeidet sitt som fleksibelt, sier IKT-arbeiderne at de i større grad føler at arbeidet gir dem frihet.

Det er noe med den friheten hvor jeg kan jobbe som jeg vil. Det er helt nydelig. (Anna, IKT-arbeider)

Hundre prosent fleksibilitet. Mulighet til å bestemme helt og holdent sin egen arbeidshverdag. Både tid og sted og alt det der. Jeg tror og det kan gjøre meg til en bedre fagperson, at det blir mer lystbetont. Det å ikke bli tvunget inn i en eller annen kultur som du ikke er helt enig med, eller en arbeidstid som ikke passer helt med arbeidsoppgavene. (Hanne, IKT-arbeider)

Jeg jobber jo på de kanalene der hvor det er full aktivitet også på privaten. Jeg har venner og familie som bruker chatten på Facebook veldig mye når jeg er på jobb: ”Hei, er du der?”, ”Ja, jeg er her, men jeg jobber”. Det er derfor jeg ofte jobber om natten. Ikke ofte, men jeg gjør det, en del om kvelden og natten. Når folk har lagt seg er det ingen som forstyrrer. (Hanne, IKT-arbeider)

Friheten IKT-arbeiderne beskriver består i selv å kunne bestemme når de skal jobbe og hvor de skal jobbe. I tillegg kan de selv regulere hvor mye de jobber, hvilke oppdrag de skal ta, hvem de vil ha som kunder og hvilke ansatte eller frilansere de vil jobbe sammen med. Flere av informantene antyder at de nesten har to arbeidsdager i løpet av en dag. De arbeider på dagtid når familien er ute av huset, og da jobber de enten hjemme eller hos kunder, og de tar gjerne en arbeidsøkt på kveldstid etter at middag og ”familietiden” er over.

Så det føles... uansett hvor mye jeg jobber, så føles det aldri så ille eller voldsomt som når du jobber for andre. Med hjemmekontor eller når du er gründer og driver ditt eget byrå. Jeg har jobbet veldig mye før også i de jobbene jeg har hatt. Det har føltes enda mer kvelende enn det det gjør nå. (Hanne, IKT-arbeider)

For mange er denne temporale friheten en stor motivasjon for å drive et eget foretak. Flere nevner at makten til å bestemme over sin egen hverdag var et viktig incentiv for å starte for seg selv. Alle IKT-arbeiderne har vært ansatt et eller flere steder før de startet sin egen

bedrift. De snakker om at det er en stor forskjell på å være ansatt et sted, og å være selvstendig næringsdrivende, når det kommer til muligheten til selvbestemmelse og kontroll.

Selv om de har lange arbeidsdager oppleves det som fritt å kunne bestemme det selv. Likevel krever en så stor frihet at de er strukturerte og effektive når de jobber. De setter av faste tidspunkter til planlegging av arbeidsuken, til oppfølging av kunder, og de er veldig opptatt av å ha effektive arbeidsmetoder. En av informantene er tydelig på at friheten ligger i det å kunne styre rutinene, og å lett kunne endre dem dersom de ikke fungerer. Tidsmessig kan informantene selv bestemme når de ønsker å jobbe, og de kan tilpasse arbeidstiden til de forpliktelsene de har overfor kunder og familien.

Jeg har jo en del ting jeg MÅ gjøre, ikke sant. Jeg må jo ut og gjøre de og de arbeidsoppgavene. Når du har hjemmekontor, så har du jo sikkert arbeidsoppgaver som du må gjøre da også, men da må du... Jeg vil tro det stiller større krav til struktur. (Hans, bonde)

Det krever en stor andel selvkontroll og selvledelse å arbeide på hjemmekontor. Dette er helt i tråd med nøkkelementene for selvledelse som nevnes i teorikapitlet, nemlig at selvstendig næringsdrivende hjemmearbeidere må lage sine egne rutiner, men deretter står fritt til å velge om de vil følge rutinene eller endre de til noe som passer bedre (Felstead & Jewson, 2000). Flere av bøndene mener at arbeidsoppgavene gir dem rutiner å følge i hverdagen, slik som Hans sier i sitatet ovenfor. De anser det som mer utfordrende å skulle organisere arbeidsdagene sine selv, slik som IKT-arbeiderne med hjemmekontor gjør. Det å være sin egen sjef og arbeidsleder kan være utfordrende, og kanskje derfor er IKT-arbeiderne også så opptatt av å lage en plan og struktur for arbeidsukene sine.

#### **4.3.8 Kontroll over arbeidssituasjonen kompensere for lange arbeidsdager**

Det at informantene arbeider så mye som de gjør, er interessant om vi ser det opp mot forskning på arbeidsmiljø og opplevd stress. Arbeidstilsynet lister opp en rekke elementer som kan føre til arbeidsrelatert stress. For stor arbeidsbelastning og for korte tidsfrister er viktige elementer. I tillegg er vansker med å forene jobb- og familieforpliktelser et element (Arbeidstilsynet, udatert). Når informantene i begge yrkesgruppene arbeider så mange timer som de gjør, vil det være nærliggende å anta at deler av det skyldes at de har for stor arbeidsbelastning. Tall fra Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse fra 2013 viser at én av

fem ledere sier at krav på jobben ofte eller alltid forstyrrer hjemmeliv og familieliv (Statistisk sentralbyrå, 2014b). Det samme er tilfelle for ansatte innen jordbruk, skogbruk og fiske. For IKT-rådgivere og IKT-arbeidere sier i overkant av ti prosent at krav fra jobb forstyrrer hjemmelivet (Statistisk sentralbyrå, 2014b). Informantene i denne oppgaven er både ledere og arbeidere i sine egne bedrifter, så man vil kunne anta at de føler at krav fra jobben går ut over hjemmelivet. Og kanskje i enda større grad når arbeidsstedet er det samme stedet som bostedet. Til tross for det oppgir informantene i studien at de er veldig fornøyde med arbeidssituasjonen sin.

Ellingsæter påpeker at lønnsarbeidets tidsdimensjoner i det postindustrielle samfunnet mange og komplekse. Når vi ser på utviklingen av arbeidstidens lengde har den vært nokså stabil om vi ser på den *avtalte* og den *vanlige* arbeidstiden<sup>10</sup>. Den *faktiske* arbeidstiden, altså den arbeidstiden de sysselsatte reelt sett bruker på arbeidet er i følge Ellingsæter fallende. Gjennomsnittet bruker altså ikke mer tid på lønnet arbeidsaktivitet, selv om lønnsarbeidet fremdeles har en sterk status i vårt samfunn i dag (Ellingsæter, 2009, s. 125). For informantene i denne oppgaven, som jobber mye, men som likevel opplever arbeidstiden som fri og fleksibel, er det kanskje andre elementer som også spiller inn. De har selv stor kontroll over både tiden og produktet sitt. Selv om de jobber og føler at de må jobbe både på kvelder, i helger og i ferier, så er dette noe de selv kan regulere. Det å være tilgjengelig utenfor normal arbeidstid, noe som for en ”typisk” arbeidstaker kan oppleves som et urimelig krav fra arbeidsgiveren, fremstår for informantene som et valg de har gjort. ”Det vil være et samspill mellom ulike sider ved arbeidssituasjonen, der arbeidstidens ulike dimensjoner bare utgjør ett aspekt av hvordan jobben oppleves” (Ellingsæter, 2009, s. 127). Det at informantene er selvstendig næringsdrivende, opplever at arbeidsoppgavene er interessante og givende, og de har selvbestemmelse og kontroll over arbeidssituasjonen sin, kan derfor kompensere for at de bruker så mye tid på arbeidsaktivitet, og det kan være med på å redusere følelsen av arbeidsrelatert stress (Arbeidstilsynet, udatert).

---

<sup>10</sup> Ellingsæter bruker tre ulike mål på arbeidstidens lengde for å belyse arbeidstidsutviklingen. Avtalt ukentlig arbeidstid gjelder for heltidsansatte, vanlig arbeidstid gjelder for grupper uten arbeidstidsavtale, blant annet selvsysselsatte. Faktisk arbeidstid måler den reelle tiden som de yrkesaktive har brukt til arbeidsaktivitet i den gjeldende uken (Ellingsæter, 2009, s. 111, 112).

## **4.4 Del 3; Grenseregulerende arbeid**

### **4.4.1 Arbeidsetikk og fritid**

Når det kommer til organisering av fritiden og muligheten til å ta fri, skiller yrkesgruppene seg fra hverandre. Bøndene har mindre rom for å ta fri i hverdagen, men kan legge arbeidet helt bort om de reiser vekk fra gården. IKT-arbeidernes nomadiske tilnærming gjør at de har større fleksibilitet i det daglige, men når de reiser på ferie tar de også arbeidet med seg.

Når arbeidet foregår på det samme stedet som bostedet, betyr det at det samme geografiske stedet har minst to betydninger. Stedet er på samme tid en arbeidsplass hvor arbeidssfæren råder, og det primære stedet for familie og fritid hvor fritidssfæren råder. Når informantene ønsker å ta fri fra arbeidet, kan det oppleves som vanskelig å få til siden arbeidssfæren og arbeidsstedet overlapper fritidssfæren og stedet som også er fylt med familierelasjoner.

Jeg opplever at alle informantene jeg har snakket med har en sterk arbeidsetikk. Ellingsæter beskriver at arbeid i etterkrigstiden i Norge kjennetegnes av en ”hegemonisk arbeidsetikk” hvor lønnsarbeidet prioriteres over andre deler av livet (Ellingsæter, 2009, s. 18). Hun skriver videre at det postindustrielle samfunnet med sin økte tidsfleksibilitet antas å ”svekke industrialismens hegemoniske arbeidsetikk (...)” (2009, s. 86). For informantene i denne studien kan det se ut til at det ikke stemmer, eller at arbeidsetikken har en noe annen form. Informantene jobber ikke nødvendigvis like strukturert som tidligere, ei heller til faste tider eller et fast sted, men de arbeider til gjengjeld ”hele tiden”.

### **4.4.2 Bønder; må reise fra gården for å kunne ta ordentlig fri**

De [foreldrene] er jo oppvokst med at det skal jobbes og det skal skje noe. Vi har ikke tid, vi må gjøre det nå. Ting må være klart. (Marit, bonde)

Det er jo godt å være hjemme og ha fri. Men da bør du kanskje ha et opplegg, gjøre noe eller ha besøk eller sånt. For å bare sitte her og... Det skjer nok ikke. Det går fint for en dag, men en helg... vi har liksom ikke tid til det. (Lise, bonde)

Alle bøndene i studien er selv vokst opp på gård, hvor de har lært av sine foreldre at arbeid verdsettes høyt. Gjennom å lære seg et yrke på denne tradisjonelle måten, lærer man ikke bare arbeidsoppgavene, men sosialiseres også inn i en arbeidsetikk og en måte å tenke om arbeidet på som en viktig del av livet. En av bøndene snakker om at det kan være vanskelig å være hjemme når den har fri, og det spesielt i helgene. Perioden mellom fjøsstellene i helga

settes i hovedsak av til å være med familien, og det er noe informantene synes det er viktig å verne om, men som samtidig kan være vanskelig å gjennomføre. Naboene gjør sitt utearbeid (hagestell og liknende) i helga når de har fri fra jobb, og da er det vanskelig å ikke ”føle seg som en dårlig bonde” når bonden bruker helga til å slappe av. Når informantene har blitt sosialisert inn i en arbeidstradisjon hvor de har vært med i arbeidet fra de var barn, og det er vanlig at det jobbes mye, så krever det en bevissthet om ikke å la seg ”rive med” når tida egentlig er satt av til familie og avslapning. Når bonden er på arbeidsplassen og ser arbeidsoppgavene som skal gjøres, så kan det oppleves ubehagelig å ikke gjøre dem, selv om det er frihelg. Det er kanskje derfor bøndene føler de må reise bort fra gården for å få fri.

Jeg ser ikke noe poeng i å ha avløseren her når jeg hjemme. Da kan jeg likeså godt gjøre det selv. Jeg er veldig dårlig på det, jeg har jo ikke helgefri med mindre vi reiser bort. (Hans, bonde)

Jeg tar aldri PC-en med meg på hytta, for eksempel. For sånt trenger ikke jeg. Når jeg tar meg fri, i alle fall når jeg forlater gården her, så har jeg ordentlig fri. (Leif, bonde)

Og det får jeg kred for, at når jeg reiser ut av gården, da er jeg ferdig. Da er det ikke noe snakk om det, da er jeg ikke på jobb. Er det noe, så ringer avløseren, men det er veldig sjelden. Det er veldig behagelig når du først har fri. Så det fungerer bra. (Hans, bonde)

Bøndene anser seg likevel som heldige når de sammenligner seg med andre i familien og vennekretsen, eller med IKT-arbeiderne, fordi når de reiser bort fra gården, så kan de legge vekk alle tanker om arbeidet. Humankapitalen står fremdeles sterkt i dagens landbruk, men samtidig har teknologi og mekanisering gjort at mer tid frigjøres til andre type arbeidsoppgaver (Knutsen, 2014). Vi så tidligere at teknologi gjør det lettere for bøndene å være fleksible, og det gir dem også større mulighet til å ta fri i hverdagen. Likevel oppleves det ofte som nødvendig å *reise bort* fra gården for å kunne ta ”ordentlig” fri.

### **Fri avhenger av tilgang på avløser**

Bøndene kan ikke velge å reise fra gården dersom de ikke har noen som gjør arbeidsoppgavene deres mens de er borte. Det finnes noen ulike ordninger for landbruksvikarer og avløsere som bønder kan være del av for å kunne ha en vikar dersom de reiser bort eller blir syke. For de bøndene som har avløser i blant, planlegges det til ferier eller perioder hvor de er borte.

Det jeg kjenner på er jo at når vi reiser på ferie, samme som andre folk, så må vi betale for å få fri. Skal jeg en tur til Syden, så koster det meg tusen kroner dagen i lønn. (Lise, bonde)

Det høres jo velig kjekt ut å ha en heltidsansatt, men han jobber jo bare 220-230 dager i året, og året har 365 dager. Jeg har hele gården en 140-150 dager i året. Så egentlig skal jeg bare jobbe med han en dag i uka, men det gjør jeg ikke. Det blir jo vesentlig mer arbeid enn en 9 til 4-jobb. Inntekten min er helt avhengig av at ting fungerer der ute. (Leif, bonde)

Det å ha en avløser eller ansatt som arbeider bra og som bøndene kan stole på, er alfa og omega for at driveren skal kunne ta fri. Det økonomiske har selvfølgelig også noe å si, for det er en utgift å ha en vikar på gården. Bonden med en heltidsansatt sier at han i teorien bare skulle jobbet noen dager i uka, men likevel er det mer enn nok arbeid til at de begge jobber hver dag. De andre informantene har enten familie eller en innleid avløser som trår til når driveren selv er bortreist eller ønsker ferie.

#### **4.4.3 IKT-arbeidere; frihet i hverdagen, men arbeider i ferien**

IKT-arbeiderne har, som vi så tidligere, stor tilgang til å kunne bestemme selv hvor og når de ønsker å arbeide i det daglige. Siden arbeidsverktøyene er så lett tilgjengelige, så jobber IKT-arbeiderne ofte i perioder de har satt av til fri. De sjekker gjerne e-post og sosiale medier til alle døgnets tider, og føler at de er nødt til å ta med seg arbeid på ferier.

Kundene våre trenger jo oppfølging uansett om det er påske eller jul eller hva det nå er. (Stine, IKT-arbeider)

Også IKT-arbeiderne fremstår med en sterk arbeidsetikk. De har ikke den samme tradisjonelle sosialiseringen inn i et yrke som bøndene i studien har, men gir likevel uttrykk for at de prioriterer arbeidet høyt. På den ene siden har de startet opp bedriften fordi de er genuint opptatt av digitale medier og kommunikasjon, og på den andre siden uttrykker de at det er viktig for dem at den arbeidsinnsatsen de legger ned, gir resultater for dem selv og bedriften. Det er flere aspekter som gjør at IKT-arbeiderne opplyser at de jobber nesten hver eneste dag, selv i ferier.

Jeg kan av og til få panikk om jeg tenker på at jeg ikke skal få to uker sammenhengene ferie der jeg kan ta 100 prosent fri. (Hanne, IKT-arbeider)

For min del får jeg panikk av tanken på å skulle være tre uker på ferie og ikke vite hva som har skjedd i mailboksen min, for det kan jo ha skjedd noen virkelig store greier. For meg handler det mer om ro, å kunne se at her er det ikke noe jeg trenger å ta hånd om. (Anna, IKT-arbeider)

Men bakkdelen er jo at når jeg tar juleferie, så kan jeg ikke ikke ta med meg maskinen. Da er jeg på jobb da også. (Stine, IKT-arbeider)

Det å ta arbeid med seg på ferier er noe som går igjen for alle IKT-arbeiderne jeg har snakket med. Det å ha stor geografisk frihet gjør også at de kan jobbe, og gjør det, fra hvor som helst. For noen kan det føles stressende eller overveldende, mens for andre kan det være en trygghet å ha kontroll på bedriften og produksjonen selv om det er ferie.

Internett sover aldri, og de som arbeider med digital kommunikasjon må være til stede i de digitale kanalene når brukerne er der. Tilstedeværelsen er ikke fysisk, slik som for bønder, men det å være innlogget på for eksempel Facebook for å se hvordan det går med annonsen eller kampanjen, eller å svare på henvendelser, er noe som forventes av IKT-arbeiderne. Forventningen kommer på den ene siden fra kundene, og på den andre siden kommer forventningen fra informantene selv. De er interesserte i hvilken respons de får på ulike poster, ser etter forbedringsmuligheter og de følger også med på utviklingen av bransjen.

Nå begynner vi å nærme oss sommeren, så nå kommer det sikkert snart artikler og poster om det å logge av i ferien. For meg er friheten til å bestemme over det selv, det er det som er frihet, synes jeg. Det er ikke ferie i seg selv å være offline. (Håkon, IKT-arbeider)

Deler av diskusjonen rundt fleksibiliseringen av arbeidslivet handler om nettopp det å ”logge av” utenfor arbeidstiden og i ferier (Kvittingen, 2015a, 2015b; Salomon, 2000). For informantene, som er selvstendig næringsdrivende, er det å være pålogget noe de gjør for bedriftens del og av egen personlig interesse. Nettopp det å kunne *velge* å være pålogget heller enn at det kreves av dem, kan føles som en frihet.

#### **4.4.4 Strategier for å skille mellom jobb og fri**

Felles for de fleste studier av fleksibilitet i arbeidslivet er at de på en eller annen måte berører forholdet mellom arbeid og hjem. Når arbeid og fritid foregår på det samme stedet, møtes to ulike sfærer på det samme geografiske stedet. Denne delen tar kort for seg informantenes

strategier for å manøvrere mellom de to overlappende sfærene arbeid og hjem uten at det skal bli konflikter mellom dem.

Det kan være utfordrende å manøvrere mellom arbeidssfæren og familie- og fritidssfæren, og de ulike logikkene og sosiale relasjonene som følger sfærene, når de er på det samme fysiske stedet (Berke, 2003; Felstead & Jewson, 2000; Myrie & Daly, 2009). I slike tilfeller bruker informantene ulike bevisste eller ikke bevisste strategier for å skille sfærene fra hverandre, både for egen del, men også for de andre som befinner seg på de samme stedene, slik som kolleger og familie. De bevisste eller ubevisste handlingene informantene utfører for å skape eller opprettholde grensene mellom sfærene, kan sees på som grenseregulerende arbeid (boundary work) (Ahrentzen, 1990; Felstead & Jewson, 2000). De vanligste grensene hjemmearbeidere forholder seg til er sted og tid, eller geografiske og temporale grenser. En ”typisk” arbeidstaker jobber ofte på et fast sted som er dedikert til arbeidsoppgaver, og vanligvis på et fast tidspunkt på dagen, mens for selvstendig næringsdrivende med arbeidsstedet på bostedet har vi sett at både tid og sted kan være fleksibelt. Noen velger å ha tydelige grenser mellom arbeidssfæren og fritidssfæren, både geografiske og temporale, mens andre velger å ha et mer åpent forhold og flytende overganger mellom sfærene.

### **Geografiske grenser for å skille mellom jobb og fri**

En vanlig arbeidsdag, da ringer klokka i halv 6-tida. Da prøver jeg å komme meg opp, ta en kaffekopp og lese litt nyheter og sånt. Også er det å begynne klokka 6. Da jobber jeg fram til klokka 7, da går jeg inn og spiser frokost med familien og får de på skolen og på jobb. Ungene reiser halv 8, da tar jeg en kaffekopp med samboeren før hun reiser kvart på 8. Så tusler jeg ut og jobber fram til 11 eller 12-tida. Da er det inn å ta en litt lang lunsj. I alle fall på vinterhalvåret. På sommerhalvåret er det litt mer hektisk, da er det alltid noe som skjer. Også er det å jobbe fram til ungene kommer fra skolen, så er det å ta imot dem. Da er det inn og kanskje ta en matbit sammen med dem, høre hvordan de har hatt det på skolen. Også er det ut og jobbe litt, og inn å spise middag ved 5-tida. Så er det en liten tur ut og avslutte fjøset, også er det et avbrekk fram til ved 9-10-tida. Da pleier jeg å ta en kontrollrunde i fjøset. (Leif, bonde)

Som vi ser av beskrivelsen over, setter bonden i stor grad likhetstegn mellom det å ”gå ut” og å ”være på jobb”, mens ”inne”, der er det familien og matpauser som står i fokus. Denne måten å snakke om arbeidet på er likt for alle bøndene i studien. De jobber jo også inne i huset på kontoret eller andre steder, men forbinder i stor grad det å være inne med det å ha fritid eller å være sammen med familien. Dette kan tyde på at de bøndene jeg har snakket med i stor grad bruker geografiske grenser for å skille mellom jobb og fri. Hoveddelen av



arbeidet foregår utenfor huset, og det framstår dermed som den viktigste skillelinjen. Geografiske grenser (spatial boundaries) kan brukes til å sette forståelige grenser mellom jobb og fri. Geografiske grenser kan inneholde de faktiske fysiske stedene, utstyr og møbler som brukes primært til jobberelatert virksomhet. Videre kan også skiller som regulerer tilgang til det fysiske stedet regnes med, slik som dører som kan lukkes og låses (Ahrentzen, 1990; Berke, 2003). Bøndene har primærarbeidet sitt i fjøset eller utendørs. Det innebærer at de i all hovedsak går *ut* av huset når de skal arbeide, noe som tydeliggjør overfor både dem selv og for familien at nå er de på jobb.

Og ideelt sett, i en idealverden, så hadde jeg kjøpt nabohuset og innredet huset med mange rom, akkurat som her, hvor det kunne vært kontoret. Der kunne jeg hatt folk en hel dag, middager med kolleger, møter, kurs. Det hadde vært perfekt, et helt hus bare til jobben. (...) Eventuelt bygd på her og hatt et eget kontor, med en egen inngang. Da hadde det vært for familien sin del óg, at jeg kunne lukket døren. Jeg kan av og til si ”nå jobber jeg, vær så snill å være litt stille”, men likevel så kommer det alltid ”jeg skal bare spørre om noe”. På en måte synes jeg det er greit og litt koselig at jeg ikke forsvinner helt, men andre ganger kunne det vært en lettere måte for dem å se forskjell på. At jeg liksom gikk ut av døren og inn på kontoret, låste døren og var der i to timer før jeg kom tilbake. (Hanne, IKT-arbeider)

Også blant IKT-arbeiderne er det noen som skulle ønske at det av og til var et tydeligere geografisk skille mellom jobb og fri. Det ville gjort det lettere for familien, og spesielt barna, å forstå når informanten er på jobb og ikke skal forstyrres.

Kjeldress og støvler, de bor ute i fjøset. Nå har jeg sånne B-klær, arbeidsklær som jeg bruker under kjeldressen. (...) Klærne som jeg bruker under kjeldressen, det er sånne jeg har på meg når jeg driver og jobber rundt på tunet her og alt mulig. Det blir en del skifting i løpet av dagen. Og tresko, det er fast fottøy over tunet og ned i fjøset. Man må ha litt struktur, ellers blir det luktende fjøs av hele huset til slutt. (Leif, bonde)

Det å kle på seg arbeidsklær er en annen måte å tydeliggjøre overgangen fra en sfære til en annen, fra fri til jobb, og tilbake til fri igjen (Myrie & Daly, 2009, s. 394). Informantene bruker påkledning som et både fysisk og mentalt skille. Det å kle på seg arbeidsklær, spesielt for bøndene, har også praktiske årsaker. For eksempel blir klærne ofte skitne og det fester seg lukt i dem, og det er en tiltak for å beholde god dyrehelse og matsikkerhet gjennom at ikke fremmede bakterier introduseres til produksjonslokalene (*Forskrift om hold av storfe*, 2004). I tillegg er påkledningen en mental øvelse for informantene, en rutine som gjør dem klar for arbeidsdagen. Det å tre ut av de ”vanlige” klærne når de går ut hjemmefra og at de kler på seg

arbeidsklær, kan fremstå som at de *kler på seg* arbeidsdagen sin. Når de så skal inn for å spise eller være med familien, skifter de tilbake til hverdagsklær igjen.

### **Temporale og mentale grenser for å skille mellom jobb og fri.**

Jeg prøver å tenke ikke jobbtid mellom fem og sju. Når ungene kommer hjem gjør de lekser, men i femtiden er de ferdige med lekser, samboeren er hjemme, det begynner å nærme seg middagstid. Da er det greit å legge vekk laptopen og mobilen. (Håkon, IKT-arbeider)

Jeg synes det kan bli et litt kunstig skille å måtte si at klokka er fire, og si at nå får jeg ikke lov til å svare på noe fra kundene. Måten vi jobber det er en livsstil. Jeg tror det er retningen i forhold til sosiale media generelt, at det private og profesjonelle livet skilr veldig i hop. En av fordelene våre er at vi kan ta hånd om kundene som har... Hvis det skjer en krise for en av kundene våre klokken 11 på kvelden, så kan vi ta det da. (Anna, IKT-arbeider)

Jeg prøver stadig å jobbe med det å være såpass i forkant at jeg kan skjerme familietid og jobbtid, ha litt mer skille der. For jeg ønsker kanskje å jobbe mot et litt tydeligere skille. Inni mellom når jeg har veldig mye å gjøre, så kjenner jeg at det er vanskelig å la det stresset ligge igjen i jobbsfæren når jobbsfæren og familiesfæren er det samme. (Hanne, IKT-arbeider)

IKT-arbeiderne bruker i større grad temporale og mentale grenser for å skille mellom jobb og fri. For IKT-arbeiderne kan arbeidsstedet være hvor som helst. De har et fast kontorsted i huset, men jobber like gjerne utenfor hjemmet eller på et annet sted i hjemmet, slik som på kjøkkenet eller i stua. De er ikke like avhengige av å forholde seg til et fysisk sted, så de bruker i større grad tid og rutiner for å markere et temporært og mentalt skille mellom det å være på jobb og det å ha fri. Temporale grenser innebærer ofte å lage rutiner med for eksempel blokker av tid som ikke skal brukes til arbeidsaktivitet, tider hvor man lar telefonsamtaler tas av svareren, eller setter av faste tidspunkter for møter eller administrasjon (Ahrentzen, 1990; Berke, 2003; Myrie & Daly, 2009).

Informantene uttrykker tydelig at de skjermer blokker av tid hvor de ønsker å være med venner og familien, og spesielt barna. Det å sette av tid rundt måltider er viktig for begge yrkesgruppene, det prioriterer de som familietid. I perioder med mye å gjøre, kan det virke som om IKT-arbeiderne dras mellom et ønske om å lykkes på jobb, og et ønske om å kunne bruke tid sammen med familien. Noen av informantene har et tydelig skille mellom jobb og fri, mens andre lar både arbeid og fritid flyte mer over i hverandre. Vi kan se for oss at informantene befinner seg på et kontinuum mellom segmentasjon og integrasjon, hvor de

avhengig av gjøremål og kanskje dagsform, kan veksle mellom å velge å skille tydelig eller ikke skille i det hele og store (Ahrentzen, 1990; Yttri, 1999). Det å oppleve at grensene ikke er tydelige nok, kan føre til en følelse av stress. Informantene uttrykker alle at de trives godt med å ha mye å gjøre, men når skillene mellom arbeidstid og fritid ikke blir tydelige nok, kan det føre til at urolighet for jobben blir med over i hjemmesfæren med familien.

Det eneste som jeg kan kjenne på noen ganger er den der overgangen fra jobb til hjemme. (...) Å omstille seg til at nå er det hus og hjem og barn og middag, det der hverdagsstresset igjen liksom. For du mangler på en måte den hjemreisen. Skru av datamaskinen på jobb, ta på deg jakka, få litt frisk luft, sette seg på bussen. Og så komme hjem og være klar for det som venter. Jeg går liksom fra å sitte ved MAC-en til å ta imot barn som hyler etter oppmerksomhet. Så den lille pausen der kjenner jeg at jeg savner noen ganger. (Stine, IKT-arbeider)

Det er jo ingen hemmelighet at når du er ferdig, så må du innom kontoret og betale regninger og... (...) Jeg håper jeg på sikt kan gå på jobb og kan gjøre ting ferdig her nede. Og da når jeg går inn i mitt hus hjemme... at det ikke er et jobbsted. (Marit, bonde)

Rutiner kan være alfa og omega for å skille både temporært og mentalt mellom jobb og fri. Rutiner kan framstå som et overgangsrituale, for å tydeliggjøre bevegelsen fra en sfære til en annen (Myrie & Daly, 2009, s. 394). Av sitatene over kan vi se at fraværet av rutiner og de mentale overgangene mellom arbeidstid og fritid, kan være noe informantene synes er utfordrende og som de ønsker å jobbe videre med å etablere.

Det å kunne manøvrere og kontrollere grensene mellom arbeidssfæren og fritids- og familiesfæren, er et viktig element for hjemmearbeidende. Begge sfærene utspiller seg på det samme geografiske stedet, og det kan være utfordrende å organisere arbeidshverdagen slik at både arbeid, hus, barn og familie får nok plass. Hjem og arbeid er de to delene av livet som i størst grad er identitetsskapende og meningsskapende (Felstead & Jewson, 2000, s. 114, 115). Når arbeid og hjem utspiller seg på det samme stedet kan det skape en potensiell kollisjon mellom roller, verdier og ideer som tilhører de to sfærene. Det er ingen arbeidsgiver som hjelper de selvstendig næringsdrivende å lage skillelinjer mellom produksjon og sosial reproduksjon i livet, det er de ansvarlige for selv. Hjemmearbeiderne kan selv velge i hvor stor grad de ønsker å skille mellom jobb og fri når det kommer til arbeidsstedet de bruker, og arbeidstiden og rutinene de lager seg. (Ahrentzen, 1990; Berke, 2003; Felstead & Jewson, 2000; Myrie & Daly, 2009).

## 5 Avslutning

Oppgavens problemstilling har vært ”På hvilke måter oppfattes arbeidssted og arbeidstid blant hjemmearbeidende bønder og IKT-arbeidere, og hvordan organiserer de hverdagen når arbeidssted og bosted er det samme?”. Problemstillingen har blitt besvart gjennom en tredelt analyse og diskusjon strukturert av de tre forskningsspørsmålene

1. På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra Max Webers idealtipe for det moderne arbeidslivet?
2. På hvilke måter skiller yrkesgruppene seg fra hverandre i beskrivelser og oppfattelser av arbeidssted og arbeidstid?
3. Hvilke strategier bruker informantene for å skape eller opprettholde grenser mellom jobb og fri?

Jeg har analysert og diskutert funn fortløpende gjennom kapittel 4, og har også delkonklusjoner under veis. En oppsummering følger under i kapittel 5.2, Konklusjon.

### 5.1 Perspektivering

Det er mange elementer i informantenes beskrivelser som er interessante, og jeg har valgt å ta tak i en håndfull aspekter som har kommet fram gjennom analysen av datamaterialet. Oppgaven kan plasseres inn i en rekke av beskrivelser av atypiske tilknytningsformer til det postindustrielle arbeidslivet. Kanskje kan det være en inspirasjon for videre forskning på hjemmearbeid som kategori. Det er mange forskere som har fokusert på grenseregulerende arbeid i forbindelse med hjemmearbeid, men relativt få som har sett på selvstendig næringsdrivende med ansvar for sin egen virksomhet.

Arbeidet med denne masteroppgaven har også gjort meg oppmerksom på aspekter ved selvstendig næringsdrivendes hjemmearbeid som kan være interessante og relevante for videre forskning. En innfallsvinkel kan være en utvidet gjennomgang av informantenes refleksjoner rundt personlighetstrekk som er fordelaktige for entreprenører. Andre relevante aspekter kan være bakgrunn og motivasjon for å starte opp sin egen virksomhet, verdien av støtte fra familie i oppstartsfase og arbeid, og verdien av opplæring og et faglig nettverk for utvikling og trivsel i yrket.

## 5.2 Konklusjon

Oppgaven har tatt for seg hvordan selvstendig næringsdrivende bønder og IKT-arbeidere som jobber på det samme stedet som bostedet oppfatter sin egen hverdag. Utgangspunktet for oppgavens tema var min egen fundering på det jeg har opplevd som et negativt fokus på fleksibilitet og det at arbeid og fritid blandes. Da jeg selv har vokst opp på en gård, hvor det har vært helt vanlig at arbeid, familie og fritid glir over i hverandre, hadde jeg en tanke om at det i noen sammenhenger, i noen yrker eller i noen arbeidsformer, er mer vanlig at arbeid og hjem blandes. Det oppfattes ikke nødvendigvis som en inngripen i hverdagslivet at arbeidet får plass også i fritids- og familiesfæren. Det å være selvstendig næringsdrivende fremfor ansatt, tror jeg gjør at informantene i denne oppgaven føler en annen type tilknytning og engasjement i jobben sin. Både bøndene og IKT-arbeiderne har startet opp sin egen bedrift fordi de har vært interessert i arbeidet og har grepet muligheten til å starte for seg selv når den har bydd seg. Det å selv være helt og holdent ansvarlig for virksomheten kan både være utfordrende og givende, og informantene framstår som veldig fornøyde i valget de har gjort om å starte for seg selv, til tross for at det til tider kan oppleves som krevende og kvelende å jobbe så mye som de gjør. Det at de arbeider på det samme stedet hvor de bor, har også noen implikasjoner i forhold til hvordan de velger å organisere arbeidsdagene sine. Begge yrkesgruppene skiller seg fra det vi kan kalle en ”typisk” arbeider som tilhører det moderne arbeidslivet, en som har en arbeidsgiver, som har et tydelig skille mellom hjem og jobb, som arbeider et fast sted og til fastsatte tider.

Bøndernes husdyrhold krever at de er til stede på gården i det daglige for å fôre, melke og følge opp dyrevelferden, i tillegg til at det i perioder med grising og innhøsting kreves en ekstra innsats. Det å ha en moderne drift med mekanisering og teknologisering kan gjøre at bøndernes hverdag blir mer fleksibel gjennom at fysisk tunge arbeidsoppgaver bli minimert, og at de kan bruke telefon og nettbrett til å følge med på dyrene i fjøset. Bøndene i oppgaven har blitt sosialisert inn i en måte å jobbe på som tilsier at de skal jobbe mye, godt og lenge. Denne arbeidsetikken henger igjen selv om jordbruket i dag er mindre avhengig av humankapital, og det fører til at bønderne føler de må reise bort fra gården for å kunne ta ordentlig fri.

IKT-arbeidernes digitale arbeidsverktøy gjør at de kan arbeide hvor som helst og når som helst. Arbeidshverdagen kan beskrives som nomadisk, men informantene bruker gjerne

hjemmekontoret som et arbeidssted hvor de kan lukke døren og jobbe uforstyrret. I en hverdag med inntrykk både fra fysisk og digital kommunikasjon, uttrykker informantene at de setter pris på å kunne jobbe konsentrert og effektivt hjemme når de har behov for det. Det å selv kunne bestemme over rutiner, arbeidssted og arbeidstid er noe de ser på som en av de største fordelene med både det å drive egen virksomhet og det å arbeide hjemmefra. Den digitale tilstedeværelsen gjør at informantene arbeider når det passer dem, men samtidig gjør kravet om tilstedeværelse også at de tar med seg jobb når de reiser på ferie. Internett sover aldri, og en del av jobben er å kunne være til stede på digitale plattformer uavhengig av tidspunkt og hvor informantene fysisk befinner seg.

Når arbeid og bosted er på det samme stedet, kan det oppleves vanskelig å skape og opprettholde grenser mellom jobb, familie og fri. Informantene bruker geografiske, temporale og mentale grenser for å skille mellom jobb og fri. Noe er for egen del, men det er også viktig for dem at familien forstår når informantene jobber og når den er tilgjengelig for familien. Påkledning, valg av arbeidssted og tydelige rutiner hjelper informantene og familien til å skille mellom jobb og fri. Noen av informantene ønsker et tydelig skille, mens for andre kan et for tydelig skille virke lite hensiktsmessig.

Det at informantene har et krav om tilstedeværelse og at de arbeider så mye som de gjør, kan gjøre at de føler et økt arbeidsrelatert stress. For informantene kan det virke som om *kontrollen* og *autonomien* de opplever i arbeidet sitt motvirker følelsen av stress. Hjemmearbeidere har ingen arbeidsgiver som kan legge til rette for arbeidstider, framdrift eller faglig utvikling, det er de ansvarlige for selv. Informantene framstår som dyktige selvledere som lager de nødvendige rutinene de behøver for arbeidshverdagen sin. Det som gjennomgående framstår som positivt er muligheten informantene har til selv å styre hverdagen og rutinene sine. Er det noe som ikke fungerer, har de selv mulighet til å endre på det.

# Litteraturliste

- Ahrentzen, S. B. (1990). Managing Conflict by Managing Boundaries, How Professional Homeworkers Cope With Multiple Roles at Home. *Environment and Behavior*, 22(6), 723–752. <http://doi.org/10.1177/0013916590226001>
- Almli (red), M. (2013). *Er bonden alene? Betydningen av ektefelle/partners involvering på gårdsbruk*. (No. 7/2013) (64 s.). Steinkjer: Senter for kunnskap og likestilling, Bygdeforskning og Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning. Hentet fra [http://www.kun.no/uploads/7/2/2/3/72237499/2013\\_er\\_bonden\\_alene\\_rapport.pdf](http://www.kun.no/uploads/7/2/2/3/72237499/2013_er_bonden_alene_rapport.pdf)
- Alsos, G. A., Clausen, T. H., Isaksen, E. J., & Åmo, B. W. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor - Entreprenørskap i Norge 2014* (46 s.). Bodø: Handelshøgskolen i Bodø. Hentet fra <http://www.gemconsortium.org>
- Arbeidstilsynet. (udatert). Faktaside: Stress på arbeidsplassen. Hentet 3. mai 2016, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247>
- Bakke, J. W., Fossum, E., Nævdal, J., Vollset, H., & Yttri, B. (2001). *Arbeid på nye måter: perspektiver på fjernarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Berke, D. L. (2003). Coming Home Again The Challenges and Rewards of Home-Based Self-Employment. *Journal of Family Issues*, 24(4), 513–546. <http://doi.org/10.1177/0192513X02250754>
- Bull, E., & Tvedt, K. A. (2016). Den industrielle revolusjon. I *Store norske leksikon*. Hentet 19. februar 2016 fra [https://snl.no/den\\_industrielle\\_revolusjon](https://snl.no/den_industrielle_revolusjon)
- Bye, A. S. (2013). Stor variasjon i omsetning i jordbruket. Hentet 22. juni 2016, fra <http://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/artikler-og-publikasjoner/landbrukstellinga>

- Di Domenico, M., Daniel, E., & Nunan, D. (2014). «Mental mobility» in the digital age: entrepreneurs and the online home-based business. *New Technology, Work and Employment*, 29(3), 266–281. <http://doi.org/10.1111/ntwe.12034>
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Elstad, B. (2010). Hvordan opplever selvsysselesatte sin egen arbeidssituasjon? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(01-02), 122–134.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000). *In work, at home: towards an understanding of homeworking*. London: Routledge.
- Forskrift om hold av storfe (2004). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2004-04-22-665>
- Grønmo, S. (2016). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A. (2004). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (2. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaspersen, L. (2016). - Bør være mindre opptatt av klokkeslett og mer opptatt av resultater. Hentet 10. mars 2016, fra <http://www.dn.no/jobbleidelse/2016/01/20/1843/Arbeidsliv/-br-vre-mindre-opptatt-av-klokkeslett-og-mer-opptatt-av-resultater>
- Kellaway, L. (2015). Ut av hjemmekontoret, tilbake på jobb. Hentet 10. mars 2016, fra <http://www.aftenposten.no/article/ap-8203073.html>



- Knutsen, H. (2014). *Utsyn over norsk landbruk. Tilstand og utviklingstrekk 2014*. Oslo: Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF). Hentet fra [http://nilf.no/publikasjoner/Andre\\_publicasjoner/Utsynet/2014](http://nilf.no/publikasjoner/Andre_publicasjoner/Utsynet/2014)
- Kvittingen, I. (2015a). Usunt å jobbe på fritida. Hentet 10. mars 2016, fra <http://forskning.no/helse-samfunn-psykologi-teknologi/2015/01/jobb-pa-smarttelefonen-er-uheldig-helsa>
- Kvittingen, I. (2015b). Opplever at kolleger forventer tilgjengelighet utenom jobb. Hentet 10. mars 2016, fra <http://forskning.no/helse-samfunn-arbeid-teknologi/2015/01/flere-fole-forventninger-om-vaere-tilgjengelig-fra-kolleger>
- Lov om folketrygd (1997). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>
- Moses, J. W., & Knutsen, T. L. (2012). *Ways of knowing: competing methodologies in social and political research* (2nd ed.). New York: Palgrave Macmillan.
- Myrie, J., & Daly, K. (2009). The Use of Boundaries by Self-employed, Home-Based Workers to Manage Work and Family: A Qualitative Study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 386–398. <http://doi.org/10.1007/s10834-009-9166-7>
- Salomon, R. (2000, januar). *Det fleksible arbeidslivet - utviklingstrekk og synspunkter*. AFI Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo. Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publicasjoner-AFI/Det-fleksible-arbeidslivet>
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Silverman, D. (2010). *Doing qualitative research: a practical handbook* (3rd ed.). Los Angeles: Sage.

- Statistisk sentralbyrå. (Udatert). Sysselsatte [Variabeldefinisjon]. Hentet 28. juni 2016, fra <http://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/1116/nb>
- Statistisk sentralbyrå. (2014a). Sysselsatte personer, etter hovednæring. Lønnstakere og selvstendige. [Tabell]. Hentet fra <http://www.ssb.no/236677/sysselsatte-personer-etter-hovednaring.lonnstakere-og-selvstendige.1-000-sa-209>
- Statistisk sentralbyrå. (2014b). Ledere tar jobben med hjem. Hentet 12. april 2016, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03>
- Statistisk sentralbyrå. (2015a). Næringsinntekten økte med 3 prosent. Hentet 8. mai 2016, fra <http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/statistikker/ifpn/aar/2015-12-03>
- Statistisk sentralbyrå. (2015b). Kjøpesummen opp 36 prosent på 5 år. Hentet 8. juni 2016, fra <http://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/statistikker/laeiti/aar/2015-09-18>
- Sullivan, C. (2000). Space and the intersection of work and family in homeworking households. *Community, Work & Family*, 3(2), 185–204.  
<http://doi.org/10.1080/713658903>
- Tietze, S., & Musson, G. (2010). Identity, identity work and the experience of working from home. *The Journal of Management Development*, 29(2), 148–156.  
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/02621711011019288>
- Tynell, J. (2002). “Det er min egen skyld” – nyliberale styringsrationaler inden for Human Resource Management. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4. årgang(2, 2002), 7–24.
- Vorley, T., & Rodgers, P. (2014). Home is where the business is: Incidents in everyday life and the formation of home-based businesses. *International Small Business Journal*, 32(4), 428–448. <http://doi.org/10.1177/0266242612452173>
- Vrålstad, S. (2014). Akademikere logger ikke av. Hentet 12. april 2016, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/akademikere-logger-ikke-av>

- Weber, M. (1978a). *Economy and society : an outline of interpretive sociology : 1*. Berkeley: University of California Press.
- Weber, M. (1978b). *Economy and society : an outline of interpretive sociology : 2*. Berkeley: University of California Press.
- Weber, M. (1990). *Makt og byråkrati: essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier* (2. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Weber, M. (2005). *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. Oslo: Bokklubben.
- Yttri, B. (1999). Homework and boundary work. *Teletonikk. 95 Years Anniversary*, 4, 39–47.
- Aagestad, C. (2012). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenligning* (STAMI-rapport No. Årgang 13 nr. 7 (2012)). Oslo: Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Hentet fra <https://stami.no/wp-content/uploads/2015/03/EWCS-2012-Bok.pdf>
- Aalen, I. (2013). *En kort bok om sosiale medier*. Bergen: Fagbokforlaget.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Oppgaven består av 24 082 ord.

# Vedlegg

## Vedlegg 1, Informasjonsskriv til informanter

### **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

#### *Jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme*

##### **Bakgrunn og formål**

Studien er en del av en mastergrad i Organisasjon, ledelse og arbeid ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Formålet med studien er å finne hvordan de som har arbeidsstedet på det samme stedet de bor, skiller mellom jobb og fritid. Det tas utgangspunkt i to yrkesgrupper som arbeider på det samme fysiske stedet hvor de bor, og ønsket er å se om ulike yrker kan sammenlignes, finne hvilke måter de bryter med vår tids moderne organisering av arbeid, og eventuelt å finne ulikheter i strategier for å skille arbeid og fritid.

Utvalget av informanter skal ikke være representativt, men snarere være eksempler på tema (arbeidssted og bosted er det samme stedet), eller informanter som best kan belyse problemstillingen. Informanter søkes etter ved hjelp av noe som kalles snøballmetoden, altså viderefremidling av henvendelser, tips om aktuelle informanter fra eget nettverk eller fra informantene selv.

##### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Deltakelse i studien innebærer et intervju på om lag en time. Spørsmålene vil omhandle arbeidet, hvordan det oppleves å jobbe på det samme fysiske stedet som bosted, og på hvilke måter informantene eventuelt skiller jobb og fritid. Jeg ønsker å gjøre lydopptak av intervjuene for å unngå å måtte ta utfyllende notater under veis i samtalen, og for senere å kunne komme tilbake til poenger informantene kommer med. Direkte sitater som jeg ønsker å bruke i oppgaven kan gjerne sendes til vedkommende informant for godkjenning eller spesifisering, dersom det er ønskelig.

##### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg og oppnevnt veileder fra UiO som vil ha tilgang til datamateriale med personidentifiserende opplysninger så lenge prosjektet pågår. Ved publisering vil jeg fjerne direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger om deg, slik at du ikke skal kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det må likevel tas høyde for at du kan bli gjenkjent av dine kjente og andre innen ditt fagområde på bakgrunn av din stilling og arbeidssituasjon.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. juli 2016. Innlevering av masteroppgave skjer 18. mai samme år, med påfølgende muntlig forsvaring innen utgangen av juni. Etter studiens slutt vil alle lydfiler, transkriberinger og andre personidentifiserende data slettes.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Julie Bårdsen Tøllefsen, telefonnummer 454 76 403, e-post: [julie.toellefsen@gmail.com](mailto:julie.toellefsen@gmail.com). Ansvarlig veileder for masteroppgaven er Torben Hviid Nielsen, telefonnummer 22841606, e-post: [t.h.nielsen@sosgeo.uio.no](mailto:t.h.nielsen@sosgeo.uio.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

### **Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2, Intervjuguider

### **2.1 Intervjuguide for bønder, arbeid på gård**

#### **INTERVJUGUIDE:**

#### **ARBEID PÅ GÅRDEN - BØNDER**

Intervjuguiden er en del av et masteroppgaveprosjekt i Organisasjon, ledelse og arbeid på Det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved UiO. Prosjektets mål er å undersøke personers opplevelse av jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet. To yrkesgrupper skal intervjues; bønder og rådgivere for sosiale media som begge arbeider og bor på det samme stedet.

- Presentasjon av studenten
- Tematikken – strategier for å skille jobb og fritid
- Frivillig deltakelse, anonymisering
- Tilbakeføring av sitater og oppgaven

#### **Om arbeidet**

1. Kan du fortelle litt om arbeidet ditt?

Hva går jobben ut på i korte trekk?

- Er du selvstendig næringsdrivende?
- Har du ansatte?
- Hvor lenge har du jobbet med dette? Hvor lenge har firmaet eksistert?
- Er det en fulltidsjobb? Har du eventuelt andre tilleggsnæringer?
- Hvor stor produksjon vil du anslå at du har? (antall dyr, størrelse på gården, levering av melk/kjøtt/korn/grønnsaker eller annet – kvote?)

2. Hvordan begynte du med dette yrket?

- hvorfor valgte du dette yrket?
- Har du faglig utdanning?
- Har du tidligere arbeidserfaring?
- Har du overtatt en gård som var i familien eller kjøpt en selv?
- Hvordan foregikk valget om å drive gård?

#### **Om deg selv**

3. Hvordan opplever du det å arbeide på gården?

- Kan du beskrive en vanlig dag for deg?
- Jobber du alene eller sammen med noen?
- Har du faste tider du jobber på? Oppgavestyrte arbeidshverdag?
- Varierer arbeidstiden gjennom året?
- Hvor gjør du papirarbeidet/ administreringen av gården?

- Planlegger du arbeidet i forkant?
  - Er det noe det er ”forbudt” å gjøre når du er på jobb?
  - Er det noe det er ”forbudt” å gjøre når du har fri?
  - Er det noen tider hvor du MÅ være til stede?
4. De fleste jobber på et kontor, en fabrikk eller liknende. Hva kan være fordeler og ulemper med å ikke jobbe på denne måten?
- Bosted- arbeidssted
  - Fri- tvunget
  - Selvstendig - ansatt
  - Har du ting du gjør før du skal i gang med arbeidet eller når du er ferdig?
5. Det er en annen yrkesgruppe i dag som heller ikke går til kontoret/fabrikken. Hvordan tror du de som har hjemmekontor og jobber med sosiale media opplever det å jobbe og bo på det samme stedet?

### **Nå går jeg over til hvordan du tror andre ser på yrkesvalget ditt**

6. Hvordan tror du familien din synes det er at du jobber hjemmefra? (foreldre, partner, barn)
- Hvordan vet familien om du er på jobb eller har fri?
  - Foreldre, partner, barn
7. Mange av de som jobber på kontor/fabrikk sier at kollegene er veldig viktige for dem. Hva tenker du om det?
- Trives du med det du holder på med?
  - Skulle du ønske at noe var annerledes? (hva kunne få deg til å være mer fornøyd?)
  - Opplever du å kunne diskutere faglige problemstillinger med noen?
  - Hvordan tror du det ser ut for andre som jobber med det samme som deg?

### **Annet**

8. Har du noen kommentarer eller spørsmål? Noe jeg ikke har spurt om som du mener mangler? Noen andre jeg bør snakke med? Noe jeg kan lese som beskriver tema?
9. Bakgrunn
- alder
  - sivilstatus
  - barn
  - utdanning
  - arbeidssted (hvor jobber du oftest?)
  - partners yrke
  - Hvor stor sannsynlighet tror du det er for at du driver med det samme om 5 år? Om 10 år?

- Ønsker du at barna dine skal jobbe på samme måte som du?
- Tror du at dine barn kommer til å jobbe med det samme som du (om 20-30 år)?
- Er du eller har du vært aktiv i organisasjonslivet?

Be de om å utfylle skjema for en vanlig uke (en onsdag og en lørdag, for eksempel).



## 2.2 Intervjuguide for IKT-arbeidere, arbeid på hjemmekontor

### INTERVJUGUIDE:

#### ARBEID PÅ HJEMMEKONTOR – RÅDGIVERE FOR SOSIALE MEDIA

Intervjuguiden er en del av et masteroppgaveprosjekt i Organisasjon, ledelse og arbeid på Det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved UiO. Prosjektets mål er å undersøke personers opplevelse av jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet. To yrkesgrupper skal intervjues; bønder og rådgivere for sosiale media som begge arbeider og bor på det samme stedet.

- Presentasjon av studenten
- Tematikken – strategier for å skille jobb og fritid
- Frivillig deltakelse, anonymisering
- Tilbakeføring av sitater og oppgaven

### Om arbeidet

1. Kan du fortelle litt om arbeidet ditt?

Hva går jobben ut på i korte trekk?

- Er du selvstendig næringsdrivende?
- Har du ansatte?
- Hvor lenge har du jobbet med dette? Hvor lenge har firmaet eksistert?
- Er det en fulltidsjobb? Har du eventuelt andre tilleggsnæringer?

2. Hvordan begynte du med dette yrket?

- hvorfor valgte du dette yrket?
- Har du faglig utdanning?
- Har du tidligere arbeidserfaring?
- Hvordan ble du interessert i å drive med sosiale medier?
- Var det et bevisst valg å ha hjemmekontor?

### Om deg selv

3. Hvordan opplever du det å arbeide på hjemmekontor?

- Kan du beskrive en vanlig dag for deg?
- Jobber du alene eller sammen med noen?
- Har du faste tider du jobber på? Oppgavestyrte arbeidshverdag?
- Varierer arbeidstiden din?
- Planlegger du arbeidet i forkant?
- Er det noe det er ”forbudt” å gjøre når du er på jobb?
- Er det noe det er ”forbudt” å gjøre når du har fri?
- Er det noen tider hvor du MÅ være til stede?

4. De fleste jobber på et kontor, en fabrikk eller liknende. Hva kan være fordeler og ulemper med å ikke jobbe på denne måten?
  - Bosted- arbeidssted
  - Fri- tvunget
  - Selvstendig - ansatt
  - Har du ting du gjør før du skal i gang med arbeidet eller når du er ferdig?
5. Det er en annen yrkesgruppe i dag som heller ikke går til kontoret/fabrikken. Hvordan tror du de som er bønder opplever det å jobbe og bo på det samme stedet?

### **Nå går jeg over til hvordan du tror andre ser på yrkesvalget ditt**

6. Hvordan tror du familien din synes det er at du jobber hjemmefra? (foreldre, partner, barn)
  - Hvordan vet familien om du er på jobb eller har fri?
  - Foreldre, partner, barn
7. Mange av de som jobber på kontor/fabrikk sier at kollegene er veldig viktige for dem. Hva tenker du om det?
  - Trives du med det du holder på med?
  - Skulle du ønske at noe var annerledes? (hva kunne få deg til å være mer fornøyd?)
  - Opplever du å kunne diskutere faglige problemstillinger med noen?
  - Hvordan tror du det ser ut for andre som jobber med det samme som deg?

### **Annet**

8. Har du noen kommentarer eller spørsmål? Noe jeg ikke har spurt om som du mener mangler? Noen andre jeg bør snakke med? Noe jeg kan lese som beskriver tema?
9. Bakgrunn
  - alder
  - sivilstatus
  - barn
  - utdanning
  - arbeidssted (hvor jobber du oftest?)
  - partners yrke
  - Hvor stor sannsynlighet tror du det er for at du driver med det samme om 5 år? Om 10 år?
  - Ønsker du at barna dine skal jobbe på samme måte som du?
  - Tror du at dine barn kommer til å jobbe med det samme som du (om 20-30 år)?
  - Er du eller har du vært aktiv i organisasjonslivet?

Be de om å utfylle skjema for en vanlig uke (en onsdag og en lørdag, for eksempel).

## **2.3 Kort intervjuguide for bønder, arbeid på gård**

### **TEMA FOR INTERVJUGUIDE: ARBEID PÅ GÅRD**

Intervjuguiden er en del av et masteroppgaveprosjekt i Organisasjon, ledelse og arbeid på Det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved UiO. Prosjektets mål er å undersøke personers opplevelse av jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet.

#### **Om arbeidet**

1. Hva går jobben ut på i korte trekk?
2. Hvordan begynte du med dette yrket?

#### **Om deg**

3. Hvordan opplever du det å arbeide på gården?
4. Hva kan være fordeler og ulemper med å jobbe på denne måten?
5. Hvordan tror du den andre yrkesgruppen opplever det å jobbe og bo på det samme stedet?

#### **Hvordan tror du andre ser på yrkesvalget ditt?**

6. Hvordan tror du familien din synes det er at du jobber hjemmefra?
7. Mange av de som jobber på kontor/fabrikk sier at kollegene er veldig viktige for dem. Hva tenker du om det?

#### **Annet**

8. Har du noen kommentarer eller spørsmål?
9. Bakgrunn

## **2.4 Kort intervjuguide for IKT-arbeidere, arbeid på hjemmekontor**

### **TEMA FOR INTERVJUGUIDE: ARBEID PÅ HJEMMEKONTOR**

Intervjuguiden er en del av et masteroppgaveprosjekt i Organisasjon, ledelse og arbeid på Det samfunnsvitenskapelige fakultetet ved UiO. Prosjektets mål er å undersøke personers opplevelse av jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet.

#### **Om arbeidet**

1. Hva går jobben ut på i korte trekk?
2. Hvordan begynte du med dette yrket?

#### **Om deg**

3. Hvordan opplever du det å arbeide på hjemmekontor?
4. Hva kan være fordeler og ulemper med å jobbe på denne måten?
5. Hvordan tror du den andre yrkesgruppen opplever det å jobbe og bo på det samme stedet?

#### **Hvordan tror du andre ser på yrkesvalget ditt?**

6. Hvordan tror du familien din synes det er at du jobber hjemmefra?
7. Mange av de som jobber på kontor/fabrikk sier at kollegene er veldig viktige for dem. Hva tenker du om det?

#### **Annet**

8. Har du noen kommentarer eller spørsmål?
9. Bakgrunn

## Vedlegg 3, Tidsdagbok til utfylling

### **Vedlegg 3.1, Tidsdagbok til utfylling, bønder Jobb og fritid når arbeidsstedet og bostedet er det samme**

#### **Tidsdagbok**

*Hva gjør du hver hele time i løpet av et døgn? Hvor er du? Opplever du det du gjør som arbeid eller fritid?*

Til oppfølging etter intervjuet om jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet, så bes du om å fylle ut dette skjemaet en onsdag og en lørdag i en helt vanlig uke.

Grunnen til at jeg ønsker å ha et slikt tidsskjema med i oppgaven er for å få en oversikt over hvordan dere bruker tiden deres med den arbeidssituasjonen dere har. Når man jobber på det samme fysiske stedet hvor man også har mye av sin fritid, kan grensene mellom arbeid og fri bli mer flytende. Jeg ønsker at dere fyller inn hvilke aktiviteter dere gjør, og hvorvidt dere oppfatter det som jobb, fritid eller litt av begge deler.

Til aktivitetsfeltet: Her ønsker jeg at dere fyller inn noe overordnet, men spesifiser gjerne hvilken arbeidsoppgave dere holder på med (se eksemplet under).

Til stedsfeltet: Her ønsker jeg at dere fyller inn mest mulig presis. For eksempel hvilket rom i huset du er i, eller hvor på gården du befinner deg.

Et eksempel på hvordan du kan fylle det inn følger under her:

Navn: Julie

Dato: onsdag 24. februar

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/eller fritid?
06:00	Sover	Soverommet	fri
07:00	Morgenstell med føring	Fjøset	jobb
08:00	Frokost med familien	Kjøkkenet	fri
09:00	Morgenstell, føring og tilsyn	Fjøset	Jobb
10:00	Betaler fakturaer	Kontoret	Jobb
11:00	Reparerer/ skruer på traktoren	Garasjen	Jobb
12:00	Spiser lunsj	Kjøkkenet	Fri

Send skjemaet i retur til Julie på e-post [julie.toellefsen@gmail.com](mailto:julie.toellefsen@gmail.com) innen søndag 3. april.

Hvilken uke dere velger å fylle inn skjemaet er opp til dere, men det skal helst være en "vanlig" uke (ikke vinter- eller påskeferie).

Tusen takk for hjelpen!

Beste hilsen Julie Bårdsen Tøllefsen

Navn:

Dato:

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/eller fritid?
05:00			
06:00			
07:00			
08:00			
09:00			
10:00			
11:00			
12:00			
13:00			
14:00			
15:00			
16:00			
17:00			
18:00			
19:00			
20:00			
21:00			
22:00			
23:00			
00:00			
01:00			
02:00			
03:00			
04:00			

Ytterligere kommentarer?

## Vedlegg 3.2, Tidsdagbok til utfylling, IKT-arbeidere Jobb og fritid når arbeidsstedet og bostedet er det samme

### Tidsdagbok

*Hva gjør du hver hele time i løpet av et døgn? Hvor er du? Opplever du det du gjør som arbeid eller fritid?*

Til oppfølging etter intervjuet om jobb og fritid når arbeidssted og bosted er det samme stedet, så bes du om å fylle ut dette skjemaet en onsdag og en lørdag i en helt vanlig uke.

Grunnen til at jeg ønsker å ha et slikt tidsskjema med i oppgaven er for å få en oversikt over hvordan dere bruker tiden deres med den arbeidssituasjonen dere har. Når man jobber på det samme fysiske stedet hvor man også har mye av sin fritid, kan grensene mellom arbeid og fri bli mer flytende. Jeg ønsker at dere fyller inn hvilke aktiviteter dere gjør, og hvorvidt dere oppfatter det som jobb, fritid eller litt av begge deler.

Til aktivitetsfeltet: Her ønsker jeg at dere fyller inn noe overordnet, men spesifiser gjerne hvilken arbeidsoppgave dere holder på med (se eksemplet under).

Til stedsfeltet: Her ønsker jeg at dere fyller inn mest mulig presis. For eksempel hvilket rom i huset du er i.

Et eksempel på hvordan du kan fylle det inn følger under her:

Navn: Julie

Dato: onsdag 24. februar

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/eller fritid?
06:00	Sover	Soverommet	fri
07:00	Spiser frokost med familien	Kjøkkenet	fri
08:00	Leverer i barnehage	Barnehagen	fri
09:00	Morgenmøte med planlegging av dagens gjøremål	Kjøkkenet	Jobb
10:00	Leser og svarer på mail	Kontoret	Jobb
11:00	Skriver og timer poster for en kunde	Kontoret	Jobb
12:00	Spiser lunsj/møte	Kafe	Jobb og fri

Send skjemaet i retur til Julie på e-post [julie.toellefsen@gmail.com](mailto:julie.toellefsen@gmail.com).

Hvilken uke dere velger å fylle inn skjemaet er opp til dere, men det skal helst være en ”vanlig” uke (ikke vinter- eller påskeferie).

Tusen takk for hjelpen!  
Beste hilsen Julie Bårdsen Tøllefsen

Navn:

Dato:

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/eller fritid?
05:00			
06:00			
07:00			
08:00			
09:00			
10:00			
11:00			
12:00			
13:00			
14:00			
15:00			
16:00			
17:00			
18:00			
19:00			
20:00			
21:00			
22:00			
23:00			
00:00			
01:00			
02:00			
03:00			
04:00			

Ytterligere kommentarer?



## Vedlegg 4, Sammenstilling av utfylte tidsdagbøker

### IKT-ARBEIDERE UKEDAG

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/ eller fritid?
05:00	Sover	Soverom	Fritid
06:00	Står opp, sjekker mail og SoMe (sosiale media)	Soverom, stua	Fritid, arbeid
07:00	Spiser frokost, morgenstell med barn	Kjøkkenet, bad	Fritid
08:00	Klargjør barn til skole/barnehage og leverer. Sjekker mail og SoMe på vei hjem	Hjemme/ute	Fritid, arbeid
09:00	Sjekker mail, svarer på mail,	Hjemmekontor	Arbeid
10:00	ferdigstiller ting som haster; rapporter	Hjemmekontor	Arbeid
11:00	Forbereder møte, telefon fra kunde	Hjemmekontor/ stue	Arbeid
12:00	Lager, spiser lunsj og svarer på mail	Kjøkkenet og hjemmekontoret	Fri/arbeid
13:00	Møte med frilanser, kunder	Kafe	Arbeid
14:00	Forhåndspubliserer poster for kunder	Hjemmekontor	Arbeid
15:00	Jobber med instagram-bilder og SEO-tekster (søkemotoroptimalisering)	Hjemmekontor	Arbeid
16:00	Jobber med tekster	Hjemmekontor	Arbeid
17:00	Lager og spiser middag	Kjøkkenet	Fritid
18:00	Ser Barne-TV, bading og stell	Stue, bad etc	Fritid
19:00	Sjekker mail og SoMe, leggetid for barn	Stue, bad, soverom	Fritid, arbeid
20:00	Barna sovner etter hvert, jobber med innholdsplan for en kunde	Soverom, stue, hjemmekontor	Fritid, arbeid
21:00	Jobber med innholdsplan, fordeler oppgaver til frilansere	Hjemmekontor	Arbeid
22:00	Chatter med frilansere	Stue	Arbeid
23:00	Ser på TV-serie	Stue	Fritid
00:00	Legger meg, ser over kveldens poster på Facebook og sjekker mail	Soverom	Fritid, arbeid
01:00	Sover	Soverom	Fritid
02:00	Sover	Soverom	Fritid
03:00	Sover	Soverom	Fritid
04:00	Sover	Soverom	Fritid

## IKT-ARBEIDERE, HELGEDAG

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/ eller fritid?
05:00	Sover	Soverommet	Fritid
06:00	Sover	Soverommet	Fritid
07:00	Sover, barna våkner 07.30	Soverommet	Fritid
08:00	Partner står opp med barn, sjekker mail og SoMe	Soverommet	Fritid, arbeid
09:00	Frokost med familien	Kjøkkenet	Fritid
10:00	Barna leker, vi voksne steller i huset	Stue, kjøkken	Fritid
11:00	Leker ute med barn	Ute, hagen	Fritid
12:00	Spiser utelunsj med barna	Ute	Fritid
13:00	Innholdsproduksjon for en kunde	Hjemmekontor	Arbeid
14:00	Skriver timelister for fakturering	Hjemmekontor	Arbeid
15:00	Vi spiser en liten lunsj nummer to og leker	Kjøkkenet, stua	Fritid
16:00	Gjør husarbeid, forbereder middag	Kjøkkenet	Fritid
17:00	Spiser middag	Kjøkkenet	Fritid
18:00	Ser på Barne-TV, barna bades og stelles	Stua, soverom	Fritid
19:00	Leggetid	Soverom	Fritid
20:00	Barna sovner, ser på TV	Kjøkken, stue	Fritid
21:00	Gjør klart mat til morgendagen, jobber på bærbar mac	Kjøkkenet	Fritid, arbeid
22:00	Oppdaterer tekster og bilder til innhold	Kjøkkenet	Arbeid
23:00	Ser på TV	Stua	Fritid
00:00	Legger meg	Bad, soverom	Fritid
01:00	Sover	Soverom	Fritid
02:00	Sover	Soverom	Fritid
03:00	Sover	Soverom	Fritid
04:00	Sover	Soverom	Fritid

## BØNDER UKEDAG

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/ eller fritid?
05:00	Sover, står opp 5.30	Soverom, bad, kjøkken	Fritid, arbeid
06:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
07:00	Frokost med familien	Kjøkken	Fritid
08:00	Fjøsstell, fôring	Fjøset	Arbeid
09:00	Fjøsstell, fôring og melking	Fjøset	Arbeid
10:00	Fjøsstell, fôring og melking	Fjøset	Arbeid
11:00	Vasker binger, starter på reparasjoner	Fjøset, garasje	Arbeid
12:00	Spiser lunsj	Kjøkken	Fritid
13:00	Reparasjoner, vasking	Fjøset	Arbeid
14:00	Gir melk, vasker	Fjøset	Arbeid
15:00	Lager lett mat, barn kommer hjem, spiser litt med de	Kjøkken	Fritid
16:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
17:00	Fjøsstell, inseminering	Fjøset	Arbeid
18:00	Dusjer, spiser middag	Bad, kjøkken	Fritid
19:00	Møte på kvelden	Ute	Arbeid/fritid
20:00	Møte på kvelden	Ute	Arbeid/fritid
21:00	Ser på TV	Stua	Fritid
22:00	Kveldsrunde i fjøset	Fjøset	Arbeid
23:00	Betaler regninger	Kontor inne	Arbeid
00:00	Legger meg	Bad, soverom	Fritid
01:00	Sover	Soverom	Fritid
02:00	Sover	Soverom	Fritid
03:00	Sover	Soverom	Fritid
04:00	Sover	Soverom	Fritid

## BØNDER HELGEDAG

Klokkeslett	Aktivitet	Sted	Arbeid og/ eller fritid?
05:00	Sover, står opp, kaffe og aviser	Soverom, bad	Fritid
06:00	Fjøsstell, fôring, melking	Fjøset	Arbeid
07:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
08:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
09:00	Frokost med familien	Kjøkken	Fritid
10:00	Handler	Butikken	Fritid
11:00	Besøk hos/ av familie		Fritid
12:00	Fôring, innom fjøsen, veiing, vedlikehold	Fjøset	Arbeid
13:00	Ute med barn	Skogen	Fritid
14:00	Lunsj og bål ute	Skogen	Fritid
15:00	Leking, barn	Skogen	Fritid
16:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
17:00	Vedlikehold, fjøsstell,	Fjøset	Arbeid
18:00	Fjøsstell	Fjøset	Arbeid
19:00	Fjøsstell, lager mat	Fjøset, bad, kjøkken	Arbeid, fritid
20:00	Kveldsmat/middag	Stua	Fritid
21:00	TV-kveld	Stua	Fritid
22:00	TV-kveld	Stua	Arbeid, fritid
23:00	Runde innom fjøset	Fjøset, stua	Fritid
00:00	Legger meg	Bad, soverom	Fritid
01:00	Sover	Soverom	Fritid
02:00	Sover	Soverom	Fritid
03:00	Sover	Soverom	Fritid
04:00	Sover	Soverom	Fritid