

Masteroppgave

Paradokser og ambivalens

En masteroppgave om digitalisering og fleksibilitet i det norske arbeidslivet

Ellen Prerovska Andersen

Organisasjon, ledelse og arbeid, vårsemester 2022

30 studiepoeng

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Samfunnsvitenskapelig fakultet



Sammendrag

I det norske arbeidslivet er standarder om åtte-til-fire jobb på kontoret i økende grad blitt utfordret av fleksible arbeidsordninger. Utgangspunktet for denne oppgaven er en antatt sammenhengen mellom mobil teknologis spatiale og temporale frigjøring fra arbeidets sted og tid og fleksible arbeidsordninger. Digitalisering har i Norge vært et aktivt mål, og velferdsstaten har systematisk satset på digitalisering av tjenester, og digitale løsninger på samfunnsutfordringer. Flexibilitet blir samtidig forstått som et ettertraktet gode i arbeidslivet, og tilpasningsdyktige organisasjonsformer ses som et ideal i tråd med en postmoderne grunnantakelse om en verden i kontinuerlig endring. Følgelig har landet vårt blitt et av verdens mest påkoblede og mobil teknologi et naturlig arbeidsverktøy for mange, og flexibiliteten blitt omfavnet i postmoderne, norsk arbeidsorganisering.

De senere årene er det blitt mulig å spore en opplevelse av ambivalens til den digitale påkoblingen, og strategier for frakobling har blitt et høyaktuelt tema. Ettersom teknologien brukes i arbeidssammenheng innebærer dette samtidig diskusjoner om en fysisk, psykisk og digital av- og påkobling på jobb. Nedstengningen av samfunnet under Koronapandemien satte disse tendensene på spissen, da store deler av befolkningen brått fikk en heldigital arbeidshverdag på hjemmekontor. Gjennom svarene til et underutvalg fra en spørreundersøkelse utført i mars og april 2020, undersøkes opplevelser av konsekvenser av fleksible arbeidsordninger, og hvilke strategier som skisseres for å håndtere grenser mellom arbeidstid og fritid. Problemstillingen som besvares i oppgaven er: *Hvilke konsekvenser og opplevelser beskriver norske arbeidstakere av bruk av mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger? Og hvilke strategier fremheves i arbeidstakernes fra- og påkobling på jobb og håndtering av grenseflaten mellom arbeidstid og fritid.*

Analysen viser til to paradokser. Et *flexibilitetsparadoks* gjør at digital påkobling og fleksible arbeidsordninger gjør arbeidstakere både mer og mindre fri på en gang. Flexibilitet gjennom digitale verktøy gjør at arbeidstakere lettere kan disponere egen tid og løse tidskabelen mellom arbeidstid og fritid. Samtidig blir all tid potensiell arbeidstid ettersom grensene mellom arbeidstid og fritid blir mindre tydelige, noe som omtales som en arbeidskolonisering. *Ansvarliggjøringsparadokset* oppstår i spenningen mellom kollektivistiske, universalistiske idealer om likhet gjennom regulering og neoliberalistiske prinsipper om individuell frihet gjennom deregulering og flexibilitet. Arbeidssystemer er preget av motsetninger, der individer selv må finne strategier for å håndtere uintenderte

konsekvenser av digitalisering og fleksibilitet. Dette på tross av at satsninger på statlig og organisatorisk nivå setter rammer som individene handler innenfor, og at det kan utfordre velferdsstatlige universalistiske idealer gjennom å øke sosial ulikhet. Nettopp som et resultat av disse paradoksene oppstår en *ambivalens*, mellom ønsket om på- og frakobling, så vel som mellom fleksibilitet og standardisering. Det argumenteres for økt bevissthet og nye diskusjoner om grensene mellom digital av- og påkobling i arbeidslivet, og om forholdet mellom individuell og strukturell ansvarliggjøring. Det vises til at det finnes mye potensiale i den digitale påkoblingen, men at det bør gjøres systematiske forsøk på å unngå de uintenterte konsekvensene som kan føre til økt sosial ulikhet og uhelse for arbeidstakere.

Forord

Halvveis i semesteret gikk det opp for meg: Arbeidet med en masteroppgave er kroneksempelen på en fleksibel «arbeidsordning». Jeg har følgelig fått kjenne på den ambivalente opplevelsen av et flyktig forhold mellom arbeidstid og fritid der masteroppgaven spiser seg inn i hjernen, individualistisk ansvarliggjøring og vond nakke. Samtidig har jeg elsket arbeidet med denne oppgaven, refleksjonene jeg kan ta med meg inn i arbeidslivet, og muligheten til å sove til klokka 11.

Heldigvis har jeg hatt gode medspillere. En oppriktig takk til min veileder Trine Syvertsen som har loset meg gjennom prosessen, med kloke presiseringer og innspill. Takk for tilgangen til materiale fra Digitox-prosjektet og forskningsartikler som har bidratt med nye perspektiver. Takk til gjengen på OLA-lesesalen og til Lars Erik, Lars og Audrey for raske svar på spørsmål underveis. Takk til Grefsens største G, Ludvig Sommernes, og Pebbles for å ha minnet meg på de viktige og nære tingene i livet. Takk til Kristian og resten av flokken min for å ha hjulpet meg med å gjenopprette en noenlunde balanse mellom arbeidstid og fritid.

Oslo, mai 2022

Ellen Prerovska Andersen

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
FORORD	3
KAPITTEL 1: INNLEDNING	6
Avgrensning: Mobil teknologi i arbeidslivet og hjemmekontor under Koronapandemien	6
Problemstilling	8
KAPITTEL 2: TEORI	9
Teknologisk ambivalens	9
Informasjonsrevolusjonen	9
Forholdet mellom arbeidstid og fritid	11
Mobil teknologi på arbeidsplassen.....	12
Digitalisering i velferdsstaten Norge	14
Neoliberalisme og individualistisk ansvarliggjøring	15
Forholdet mellom individer, organisasjoner og samtidsidealer	16
Oppsummering.....	16
KAPITTEL 3: METODE	18
Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) og tematisk analyse.....	18
Digitox-prosjektets spørreundersøkelse fra mars og april 2020	19
Rekruttering og utvalg	21
Avgrensning	21
Kvalitetssikring	25
Reliabilitet	25
Validitet	25
Etikk	26
Oppsummering.....	27
KAPITTEL 4: ANALYSE	28
Heldigital hverdag og samhandling: spatial og temporal frigjøring	28
Digital arbeidshverdag.....	30
Forholdet mellom arbeidstid og fritid	31
Arbeidstid og fritid for barnefamilier	33
Et fleksibilitetsparadoks?.....	34
Strategier og ansvarliggjøring.....	35

Arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner.....	36
Velferdsstat og individualistisk ansvarliggjøring.....	37
Et ansvarliggjøringsparadoks?.....	38
Oppsummering og diskusjon: Paradokser og ambivalens	40
Begrensninger og videre forskning	42
KAPITTEL 5 - KONKLUSJON	43
Konsekvenser og fleksibilitetsparadoks.....	43
Strategier og ansvarliggjøringsparadoks.....	44
Opplevelser av ambivalens	46
LITTERATURLISTE	48
Bøker	48
Artikler og bokkapitler.....	48
Nettsider.....	51
Offentlige kilder.....	52
Upublisert materiale.....	53
VEDLEGG 1: INFORMASJON OM DIGITOX-PROSJEKTET OG SAMTYKKEERKLÆRING	54

Kapittel 1: Innledning

Et liv uten møter på Teams og oppdateringer på Facebook står igjen som et vagt minne fra en svunnen fortid. Trådløse nettverk, smarttelefoner og digitale medier er blitt en naturalisert del av hverdagen til de fleste av oss og har hatt konsekvenser for måten vi lever, jobber og organiserer samfunnet vårt på (Stawars, Cox, Bird & Benedyk, 2013; Eriksen, 2011). Ved å «koble på» har vi kunnet effektivisere tiden og livene våre. Vi kan nå bruke dødtiden på T-banen til å svare på e-post og datterens svømmetrening til å betale regninger. Mobil kommunikasjonsteknologi har sørget for en *spatial og temporal frigjøring*, som fremmer fleksibilitet (Eriksen, 2011; Nagy, 2020, s. 73).

Men en ambivalens til den digitale påkobling er blitt mulig å spore i offentlige debatter og anekdotiske samtaler rundt norske middagsbord (Syvertsen, Karlsen & Bolling, 2019; Andersen, 2021b). Har vi samtidig mistet evnen til å «koble fra»? Stresser vi oss syke av tilgjengelighet og multitasking? Diskusjonen illustrerer betydningen teknologien har fått for oss, og kompleksiteten i bruken og opplevelsen av den. Det kan nærmest se ut til at påkobling er blitt den postmoderne naturtilstanden, der frakobling tilsvarende er en sjelden luksus verdt å kjempe for. De senere årene er det følgelig blitt høyaktuelt å diskutere strategier for å gjenvinne balansen mellom av- og påkobling og for å være til stede i det analoge livet. Da mobil teknologi er blitt en naturalisert del av arbeidshverdagen for mange av oss, er strategier for en tilsvarende av- og påkobling på jobb mulig å spore.

Syvertsen, Karlsen og Bolling (2019) finner at den offentlige samtalen om digital balanse er preget av en individualistisk ansvarliggjøringsdiskurs. Dette er en del av en større tendens i det postmoderne Norge der neoliberalistiske, individualistiske verdier har fått større fotfeste, og selvregulering er blitt løsningen på mange av nåtidens utfordringer. Samtidig går dette på tvers av andre prinsipper som står sterkt i den norske velferdsstaten, der en regulerende, sterk og universalistisk stat skal ha det overordnede ansvaret for individenes helse og velferd (Esping-Andersen, 1990, s. 92-97; Enjolras & Strømsnes, 2018, s. 1-2).

Avgrensning: Mobil teknologi i arbeidslivet og hjemmekontor under Koronapandemien

I forlengelsen av diskusjonen rundt mobil teknologis frigjøring fra tid og sted, påvirkning på balansen mellom fra- og påkobling og ansvarliggjøringsdiskurser vil denne oppgaven undersøke tendensene i lys av dagens norske arbeidsliv. I likhet med kjennetegn ved teknologien, kjennetegner fleksibilitet og frigjøring fra tid og rom også det postmoderne arbeidslivet der standarder med åtte-til-fire-jobb på et kontor i dag utfordres av fleksitid og

hybride kontorløsninger (Andersen, 2021b). Tilpasningsdyktige organisasjonsformer er et ideal i den postmoderne verden, i tråd med et grunnleggende syn om at samfunnet og verden er i rask og kontinuerlig endring (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014, s. 273; Grey, 2017, s. 61-92). Dette kan være noe av årsaken til at fleksibiliteten, som blant annet mobil teknologi tillater, har blitt omfavnet i postmoderne organisasjoner.

Det er ulike måter å definere tid, og i denne oppgaven bør det forstås som en sosial konstruert praksis og kategori (Ellingsæter, 2017, s. 14 & 57; Reinecke, Suddaby, Langley & Tsoukas, 2020, s. 2). Det innebærer at både *arbeidstid* og *fritid*, og skillet mellom dem, er sosiale konvensjoner. Gjennom denne forståelsen av tid, der den oppfattes som konvensjonell og arbitrær av natur, vil ny teknologi kunne påvirke hvordan vi forstår, organiserer og praktiserer de to tidssfærene. I denne oppgaven forstås forholdet mellom arbeidstid og fritid i postmoderne organisasjoner som en grenseflate heller enn en tydelig avklart grense. Dette i motsetning til i mer tradisjonelle arbeidsformer med en tydelig fastsatt start og slutt på arbeidsdagen. I grenseflaten kan det ligge både muligheter og begrensninger for arbeidstakere, noe denne oppgaven ønsker å undersøke nærmere. Den vil ta utgangspunkt i en spørreundersøkelse der selvrekrutterte respondenter forteller om sin hverdag i mars og april 2020. Det vil si i kontekst av den nylig oppståtte Covid-19-nedstengningen i Norge. Koronapandemien betød plutselige og inngripende endringer i arbeidshverdagen til mange nordmenn der fullt hjemmekontor ble den nye normalen (Statsministerens kontor, 2020). Mobil teknologi gjorde dette plutselige skiftet mulig. Nærmest over natta ble en hel gruppe arbeidstakere flyttet fra jobblokaler til hjemmekontor, noe som var mulig nettopp på grunn av den spatiale frigjøringen og fleksibiliteten som teknologien tillater. At 98% av den norske befolkningen har tilgang til trådløst nett hjemme og at over 90% har mobiltelefon og hjemme-PC var samtidig en forutsetning (Statistisk sentralbyrå, u.å-a).

Denne oppgaven vil undersøke hvordan dette opplevdes for arbeidstakerne og om det fikk konsekvenser for organiseringen av arbeidstid og fritid. Den vil ikke ta for seg Covid-19 som en spesifikk case selv om undersøkelsen som analyseres er innhentet i denne konteksten.

Likevel ligger det et potensiale i forskning på materiale fra denne konteksten, da Koronapandemien som unntakstilstand brøt med vanlige mønstre, vaner og handlinger. For mange hadde bruddet i hverdagen en umiddelbar effekt, men den kan også ha hatt en dyptgående effekt på perspektiver, holdninger og livserfaring. Dette kalles for *breaching*, og innebærer de observasjoner og analyser vi gjør i fraværet av det vi ellers tar for gitt

(Schiermer, 2020, s. 133-134). I dette ligger også et maktperspektiv. Diskusjoner rundt etablerte praksiser lukkes gjennom naturalisering. Brudd med disse naturaliserte praksisene åpner diskusjonen igjen og vil kunne gi oss ny innsikt i mønstre som tidligere var tatt for gitt. Det betyr at praksiser og holdninger blir adressert og satt på spissen, og blir tydeligere for oss å undersøke. I kontekst av Covid-19 og i relasjon til temaet for denne oppgaven vil overgangen fra fysisk kontorplass til heldigitalt hjemmekontor representere et slikt brudd.

Problemstilling

Dette munner ut i problemstillingen som denne oppgaven ønsker å besvare, som er:

Hvilke konsekvenser og opplevelser beskriver norske arbeidstakere av bruk av mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger? Og hvilke strategier fremheves i arbeidstakernes fra- og påkobling på jobb og håndtering av grenseflaten mellom arbeidstid og fritid.

For å svare på problemstillingen har oppgaven benyttet seg av teoretiske perspektiver om teknologisk ambivalens, informasjonsrevolusjon, fleksibilitet og digitalisering i arbeidslivet, og universalistiske og neoliberalistiske idealer og ansvarliggjøring i samfunns- og organisasjonsutforming. Dette utgjør oppgavens teoretiske rammeverk, og presenteres i Kapittel 2: Teori. Gjennom en vekselvirkning mellom teori og empiri, har arbeidet med å svare på og utforme problemstillingen vært en sirkulær prosess gjennom en kombinasjon av stegvis-deduktiv-induktiv-metode og tematisk analyse. Dette utdypes ytterligere i Kapittel 3: Metode. I kapittel 4 gjøres selve analysen av spørreundersøkelsene, og svarenes overførbarhet til en ikke-pandemisk kontekst diskuteres fortløpende. Det vises til ulike ansvarliggjøringsdiskurser, mer og mindre heldige konsekvenser av fleksibilitet muliggjort av mobil teknologi i arbeidslivet og ideologiske motsetninger i samfunnet. Dette munner ut i to paradokser. Et ansvarliggjøringsparadoks der idealer om neoliberalistisk frihet ansvarliggjør individet og flytter ansvaret vekk fra arbeidsliv og velferdsstat, til tross for at stat og organisasjoner setter rammer som individene handler innenfor. Flexibilitetsparadokset viser til at fleksible arbeidsordninger oppleves både begrensende og muliggjørende på en og samme tid, der frihet fører til at all tid blir potensiell arbeidstid og dermed kan redusere opplevelsen av nettopp frihet og autonomi. Til sist argumenteres det for at disse paradoksene forklarer opplevelsen av ambivalens knyttet til digitale verktøy og fleksibilitet så vel som et ambivalent forhold til regulering og deregulering i samfunnet. Til sist konkluderes det i kapittel 5 med at mobil teknologis spatiale og temporale frigjøring både direkte og indirekte har påvirket organiseringen av arbeidstid- og fritid, og at en tidvis ukritisk omfavnelse av

fleksibiliteten den tillater har gjort grensen mellom arbeidstid og fritid mindre tydelig. Individene ansvarliggjøres i stor grad selv i å finne strategier for digital av- og påkobling på jobb, selv om de handler innenfor rammene som den universalistiske velferdsstaten og arbeidsgivere setter. Dermed etterlyses en fortsettelse av diskusjonen om hvordan man kan benytte seg av de positive og unngå de uuntenderte konsekvensene av teknologisk påkobling, og hvor grensene mellom individuelt og strukturelt ansvar skal trekkes.

Kapittel 2: Teori

Teknologisk ambivalens

Ulike vitenskapelige teorier forsøker å besvare hvilken påvirkningskraft teknologien har på oss som individer, organisasjoner og samfunn. Det er vanlig å skille mellom to teoretiske hovedretninger (Eriksen 2011, s. 40; Grey, 2017, s. 27 og 90). Gjennom teknologisk determinisme anses teknologi som definerende for samfunnsutviklingen, og som et rammeverk for hvilke handlingsmuligheter vi som aktører står overfor. For sosialkonstruktivistiske teorier forstås teknologien først og fremst som et verktøy skapt og brukt av aktører, der det er vi som definerer rammene og interaksjonen med den.

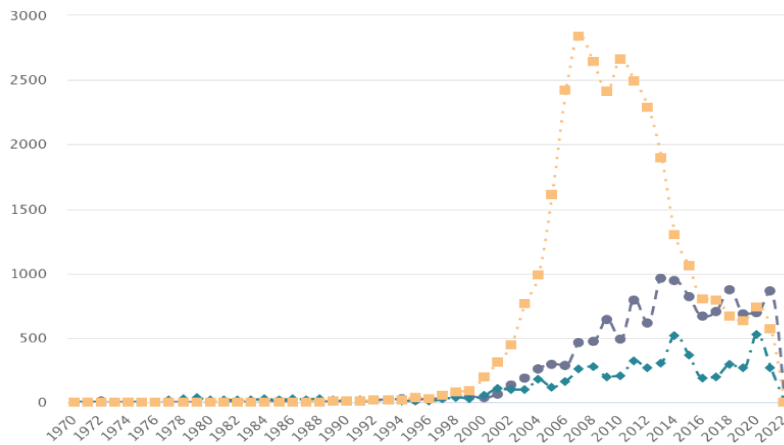
Et nyanserende perspektiv går på individers egen opplevelse av digitale verktøy, der mange i dag møter teknologien med en *ambivalens* (Syvertsen et. al, 2019). Teknologiens påvirkning er tvetydig og kompleks, der den både definerer oss og brukes som et verktøy, og opplevelsen av den blir tilsvarende ambivalent. Teknologisk utvikling påvirker oss og setter visse rammer, mens vi som samfunn og individer skaper teknologien og handler fritt innenfor disse rammene. Teknologien er fra dette nyanserende perspektivet ikke et problem i seg selv, men ukritiske praksiser hos oss som aktører kan skape utfordringer. Det er særlig det ambivalente perspektivet som vil brukes i denne oppgaven, og det vil i analysen argumenteres for hvordan ambivalensen til digitale verktøy i arbeidslivet kommer av motstridende egenskaper ved dem. En slik bevissthet om kompleksiteten rundt bruken og forståelsen av digitale verktøy vil være utgangspunktet for dette kapitlet, der en diskusjon om den nye teknologiens påvirkningskraft på arbeidsorganisering i det postmoderne Norge settes i kontekst av mer overordnede politiske satsninger og ideologiske idealer.

Informasjonsrevolusjonen

At teknologien påvirker oss som samfunn, organisasjoner og individer er det bred enighet om, og det er tydelige tegn på hvordan ulike former for teknologi til ulike tider har preget sin samtid (Grey, 2017, s. 90-93). Under den industrielle revolusjonen ble eksempelvis

produksjon i stor grad tatt over av maskiner, som betød at ansatte gikk over til transaksjoner med sin tid heller enn produkter (Gajendran & Harrison, 2007, s. 1524). Moderne arbeid ble bundet til oppgaver som skulle utføres på et bestemt sted i et gitt tempo og over et mer eller mindre bestemt tidsrom. Denne organiseringen av arbeid preger også det postmoderne arbeidslivet, mens vi i dag i større grad ser en frigjøring av arbeidet fra tid og sted. Denne frigjøringen er den samme som vi ser i egenskapene ved mobil kommunikasjonsteknologi, og fleksible arbeidsordninger og organisering kan ses i sammenheng med bruken av ny informasjonsteknologi (Eriksen, 2011, s. 27 & 40). Dette kalles også for *informasjonsrevolusjonen*, og ifølge mange er informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) den teknologitypen som best betegner vår samtid. IKT er en samlebetegnelse for de typene teknologi som gjør det mulig å dele informasjon og kommunisere med hverandre uavhengig av tid og rom, og går også under betegnelsen mobil kommunikasjonsteknologi (Stette, Øverby, & Brothner-By, 2021; Andersen, 2021b). Mobil teknologien har blitt en sentral del av infrastrukturen i Norge og innebefatter mobiltelefoner og datamaskiner, 4G og trådløst nett og kommunikasjonstjenester som epost og sosiale medier.

Betydningen den har fått illustreres av den nevnte 98% dekningsgraden av trådløst nett i norske hjem, der tallet for norske foretak tilsvarende er 97% (Statistisk sentralbyrå, u.å-b). I jobbsammenheng bruker 60% av norske arbeidstakere telefonen sin til å lese e-post hver dag (Statistisk sentralbyrå, u.å-a). Det er med andre ord liten tvil om at den mobile teknologien har blitt en viktig del av hverdagen til de fleste nordmenn, ikke minst i jobbsammenheng (Andersen, 2021b). Frigjøringen og trendene i arbeidslivet som teknologien bidrar til vises i databasen Retriever. Ordet fleksitid ble brukt for første gang i norske medier i 1972, og fleksibelt arbeid 1968. Rundt millenniumskiftet skjedde en markant økning i bruken av begrepene, som kan ses i sammenheng med at ordet «bærbar PC» første gang ble nevnt i 2001.



Figur 1: Graf for sammenhengen mellom «Flexitid» i blått, «Fleksibelt arbeid» i lilla og «Bærbar PC» i oransje. Kilde: Retrieverer.no

I denne oppgaven brukes begreper som mobil teknologi, digitalisering, teknologi og digitale verktøy om hverandre. Disse ordene illustrerer mye av den samme tendensen, der hovedpoenget er at de betegner en digital påkobling. Samtidig er det mobile aspektet med frigjøringen fra tid og sted et viktig poeng, og årsaken til at mobil teknologi trekkes frem spesifikt. Der stasjonære datamaskiner var tilegnet en spesifikk plass på kontoret og ble brukt innenfor en gitt tidsramme, følger mobile dataenheter oss i lomma og i veska, på T-banen og til og med i senga. Bruken har følgelig endret seg enormt etter at vi nå kan kommunisere, sjekke e-post, ha tilgang til bedriftens systemer og jobbe hvor som helst og når som helst.

Forholdet mellom arbeidstid og fritid

Da tid kan forstås som en sosial konstruksjon og konvensjon, betyr det at teknologiske endringer kan ha en betydning for hvordan vi forstår og organiserer tid. I dette tilfellet vår arbeidstid og fritid (Nagy, 2020, s. 72-73; Stawars et.al, 2013, s. 1383 – 1387). Dette omtales som *arbeid- og fritidsbalansen*, eller også i Norge under det originale, amerikanske begrepet *work-life balance*.

«Balansen» defineres og tematiseres på ulike måter. Noen omtaler det som forholdet mellom arbeid og familie, andre som mellom arbeid og fritid (Allen, Johnson, Kiburz & Shockley, 2013). Noen hevder at arbeid- og fritidsbalanse bør erstattes av begrepet livsbalanse, da arbeidet kun er et av mange aspekter som påvirker individenes samlede livssituasjon (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2018). Andre igjen viser til at arbeidsforhold er en av de største indikatorene på individers samlede livskvalitet, og dermed må inkluderes i formuleringen (Posa, 2021). Ofte omtales forholdet mellom arbeid og fritid som konfliktfylt,

der ulike roller og forpliktelser står i fare for å gå på tvers av hverandre gjennom at arbeidet får plass i hjemmelivet og motsatt (Ellingsæter, 2017, s. 119; Ladkin, Willis, Jain, Clayton & Marouda, 2016, s. 258). En sunn balanse mellom arbeidstid og fritid forstås fra dette perspektivet som et tydelig skille mellom de to sfærene, der manglende skille kan få negative konsekvenser på helse og sosiale forhold.

I denne oppgangen vil det vises til forholdet mellom arbeidsrelaterte og ikke-arbeidsrelaterte gleder og forpliktelser. Jeg vil holde på arbeid-fritid dikotomien fordi «fritid» kan bety andre ting enn «familie», med andre typer forpliktelser, aktiviteter og hobbyer som viktige i en arbeidstakers liv avhengig av blant annet livssituasjon. I stedet for å fokusere på den subjektive forståelsen av balanse, vil grensen mellom arbeidstid og fritid forstås som en grenseflate i postmoderne, fleksibel arbeidsorganisering. Skillet mellom arbeidstid og fritid blir mindre tydelig og avklart gjennom mer flytende grenser, men kan samtidig øke opplevelsen av individuell frihet og autonomi. Snarere enn balanserende strategier vil det fokuseres på strategier i møte med det mindre tydelige skillet mellom arbeidstid og fritid som oppstår i grenseflaten.

Mobil teknologi på arbeidsplassen

En del bedrifter jobber aktivt med tiltak og ordninger som skal skape størst mulig opplevelse av balanse mellom arbeid og fritid for sine ansatte. Fleksible arbeidsordninger frontes gjerne som et av disse, med begrunnelsen at større individuell valgfrihet til å styre egne dager skaper fornøyde og effektive ansatte (Allen et.al, 2013, s. 345-356). Da organisasjoner ifølge nyinstitusjonell teori inngår i felter som både skapes av og skaper dem, blir de også mer like hverandre (Eriksson-Zetterquist et.al, 2014, s. 253-257). Denne kontinuerlige prosessen kalles isomorfisme, og er en måte å forklare hvordan trender og endringer kan påvirke et helt organisasjonsfelt. Samtidig befinner ikke organisasjonsfeltene seg i et avgrenset vakuum, men er påvirket av sin samtid, samfunnsmessige idealer, og individene som inngår i dem (Grey, 2017). Flexibilitet i arbeidshverdagen er blitt en slik trend som ikke bare påvirker enkelte organisasjoner, men anses som et ideal for store deler av det norske arbeidslivet. Dette kan ses i sammenheng med at postmoderne perspektiver anser samfunn og organisasjoner som kontinuerlige prosesser, der organisasjoner søker å imøtekomme den turbulente og foranderlige verden som de befinner seg i (Eriksson-Zetterquist et.al, 2014, s. 273; Grey, 2017, s. 61-92). Strukturtunge og stabile organisasjonsformer blir følgelig kritisert

for manglende tilpasningsdyktighet, og dynamiske organisasjonsformer og fleksibilitet ansett som et ettertraktet gode.

Muligheten til fleksibilitet blir forsterket av den mobile påkoblingen, der arbeidet kan gjøres uavhengig av tid og sted og som muliggjør ansatte i å navigere rundt forpliktelser både på og utenfor arbeidsplassen. Smarttelefon og bærbare PCer har for mange blitt et av de viktigste arbeidsverktøyene, og det er blitt vanlig praksis at arbeidstakere disponerer jobbtelefoner og får dekket utgiftene ved disse av bedriften de jobber for (Nagy, 2020, s. 72-73; Stawars et al, 2013, s. 1385). For noen kan mobile verktøy skape større opplevelse av frihet og autonomi, eksempelvis for ansatte som reiser mye gjennom jobben (Castellacci & Tveito, 2018, s. 308). Gjennom teknologi har de mulighet til å være mentalt til stede med familie og venner selv om de geografisk befinner seg et annet sted. Samtidig kan det gjøre skillet mellom arbeid og fritid mindre tydelig, når verktøyene brukes både på jobb og i privatlivet. Med jobbrelaterte ikoner og varslinger kan gjøre det vanskeligere for ansatte å koble av jobb både mentalt og fysisk og kan skape en direkte eller indirekte forventning om tilgjengelighet, også etter endt arbeidsdag. Dette fenomenet kalles for *bedriftskolonialisering*, der arbeidsplassen kolonialiseres inn i de ansattes hjerner, lommer – og fritid (Nagy, 2020, s. 73; Andersen, 2021b). Som en konsekvens av dette kan ansatte oppleve et behov for å «flykte» fra krav og forespørsler fra jobben, og ønsket om digital frakobling på fritiden har meldt seg for mange (Syvertsen et.al, 2019). «La oss sette seil i stedet for tidsfrister», skrev Aftenposten-journalist Magnus Helgerud (2014), i en artikkel med den treffende tittelen «God dekning = dårlig ferie». Samtidig kan nye makt- og kontrollaspekter følge med fleksibiliteten, og økt overvåkning på grunn av mistro til ansatte på hjemmekontor oppstå (Sennet, 2008, s. 57-70). Arbeidstakere blir dermed ikke nødvendigvis mer fri av fleksibilitet, men blir underlagt nye kontrollstrukturer. I tråd med Foucaults maktperspektiver internaliserer individene denne abstrakte kontrollen, noe som kan skape en opplevelse av redusert eller tapt personlig kontroll (Pyysiäinen, Halpin & Guilfoyle, 2017, s. 223).

Dette illustrerer det kompliserte bildet knyttet til fleksibilitet, teknologi og arbeidslivet, og opplevelsen av ambivalens. Fleksible arbeidsordninger kan i visse tilfeller og livssituasjoner ha positive fordeler, mens den i andre kan ha uuntenderte, negative konsekvenser på helse og sosiale forhold. I grenseflaten mellom arbeidstid og fritid oppstår både muligheter og utfordringer - i noen tilfeller på en og samme gang.

Digitalisering i velferdsstaten Norge

Selv om bedrifter bruker fleksibilitet og teknologi som verktøy for å minske opplevelsen av konflikt mellom arbeid og fritid, har Norge som samfunn aktivt gått inn for en standardisering i arbeidslivet med lovfestede fritids-, permisjon og ferieordninger (Ellingsæter, 2017, s. 119-122). Samfunnsorganiseringen som Norge baserer seg på kalles den Nordiske modellen og kjennetegnes av en aktiv, regulerende stat med stor offentlig sektor (Enjorlas & Strømsnes, 2018, s. 1-2; Teigen & Skjeie, 2017, s. 1-21; Esping-Andersen, 1990, s. 92-97; Andersen, 2021a). Staten har det overordnede ansvaret for innbyggernes helse og velferd, og betegnes som en *velferdsstat*. Velferdsstaten bygger på universalistiske, kollektivistiske prinsipper og skal gjelde for alle innbyggere, uavhengig av kjønn, klasse, posisjon, livssituasjon eller yrke. Det betyr at staten som ideal skal sikre at alle mennesker i samfunnet har en viss levestandard og mest mulig like forutsetninger for å ta valg i livet.

Standardiseringer og lover i arbeidsmarkedet har vært et verktøy for å minke gapet i forholdet mellom arbeid og fritid, uavhengig av den enkelte innbyggers livssituasjon og forutsetninger (Ellingsæter, 2017, s. 119-122; Lister, 2009, s. 249). Systematisk samarbeid mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og myndigheter har blitt innført som et tiltak for å minimere maktubalansen mellom de tre partene i arbeidslivet og øke arbeidstakeres innflytelse, og går under betegnelsen trepartssamarbeidet (Dølvik, Fløtten, Hippe & Jordfald, 2014, s. 20, 31-31, 74 & 132). Systematikk og universalisme kjennetegner liknende idealformen av byråkratiet, som i det postmoderne ordskiftet møter kritikk for å være for lite adaptiv og for strukturorientert (Du Gay, 2000, s. 61- 71). Lenge var arbeidet i stor grad standardisert gjennom åtte-til-fire arbeidsdag på kontoret, men i tråd med postmoderne, endringsbejaende perspektiver er fleksitid, hjemmekontor og hybride kontorløsninger i økende grad blitt den nye standarden. Dette går under samlebetegnelsen *fleksible arbeidsordninger* (Allen et.al, 2013). Med utgangspunkt i argumentet om at mobil teknologi frigjør arbeidet fra tid og sted og dermed medvirker til nye arbeidsstandarder, kan dette henge sammen med statens satsning på *digitalisering*. Digitale løsninger på samfunnsutfordringer har vært et bevisst og aktivt valg fra statens side, noe som har bidratt til å gjøre vårt land til et av verdens mest digitaliserte (Syvertsen et.al, 2019, s. 2-3 & 15). Digital påkobling blir ansett som et viktig ledd i å innta en aktiv borgerrolle, og den digitale kompetansen blant innbyggerne er følgelig svært høy sammenliknet med andre land. Det teknologiske påkoblingslandskapet vi ser hos

innbyggere og i arbeidslivet har altså ikke kommet uavhengig av velferdsstatens satsninger, men er et resultat av statens satsning på digitalisering.

Neoliberalisme og individualistisk ansvarliggjøring

Ulikt andre former for standardisering og regulering som velferdsstaten sørger for i arbeidslivet, er den digitale påkoblingen blitt innført uten særlige former regulering. Snarere er den blitt omfavnet og ansett som et ettertraktet gode, også for arbeidstakere. Fleksibiliteten og frihet som teknologien bidrar til kan være et gode, men utfordrer samtidig velferdsstatens universalistiske standardisering og forutsigbare arbeidsordninger. Frihetsfokusene som vi ser antydninger til kan knyttes sammen med *neoliberalistisk ideologi* (Madsen, 2018, s. 43-45). Denne kjennetegnes av idealer om individualisme, frihet og et liberalt, fleksibelt arbeidsliv. Selv om det fullstendige bildet er komplisert, kan dette til dels ses som en motsetning til velferdsstatens kollektivistiske regulering, byråkratiske organisasjonsformer gjennom den aktive staten og det overordnede ansvar for innbyggernes helse og velferd. Fleksibilitet, frihet og autonomi ansvarliggjør samtidig individet. Selvregulering, selvomsorg og selvdisiplin er følgelig blitt ettertraktede egenskaper hos postmoderne individer, både sett fra samfunnets normer og strukturer, og som internalisert i enkeltindivider. Når individene i utgangspunktet har ulike livssituasjoner og forutsetninger for å ta valg, kan dette bidra til økt sosial ulikhet.

Det økte ansvaret som tillegges individet finner vi igjen i diskusjonen om mobil fra- og påkobling. Syvertsen, Karlsen og Bolling (2019) finner en individualistisk ansvarliggjøringsdiskurs i møte med den teknologiske påkoblingens negative konsekvenser. Strategier for frakobling skisseres i all hovedsak som et individuelt valg i norske mediasaker, og kan ses i sammenheng med at regulering av teknologibruk i stor grad er fraværende fra staten og arbeidslivets side. Den samme tendensen finnes i organiseringen av tid, der individuell disponering av tid ses som løsningen på endringer i tidspress og møte mellom ulike forpliktelser og gleder som tiden skal romme (Ytre-Arne, Syvertsen, Moe & Karlsen, 2020). Når teknologien skaper en tilknytning til jobb utenfor arbeidstid betyr en slik ansvarliggjøring at mental og fysisk av- og påkoblinger mellom jobb og fritid i stor grad tillegges individet. Ellingsæter (2017) argumenterer samtidig for at neoliberalistiske perspektiver om frihet, konkurransedyktighet og effektivitet har sørget for en tidsintensivering i det norske markedet der lovfestede ferieordninger og reguleringer av arbeidstiden gjort tiden på jobb mer intens heller enn lenger. Dette skjer i kombinasjon med ny teknologi, og omtales som en *arbeidsintensivering*. I 2019 meldte 47% av norske

arbeidstakere tilsvarende at de alltid eller ofte hadde for mye å gjøre på jobb (Statistisk sentralbyrå, 2020).

Forholdet mellom individer, organisasjoner og samtidsidealer

Med samfunn, organisasjoner og individer som studieobjekt, må vi å anerkjenne den komplekse og grunnleggende dynamiske karakteren ved studieobjektene. Som en motsetning til positivistiske tilnæringer anser denne oppgaven samfunnets bestanddeler som sammenflettet, der samfunnsidealer og historisk kontekst påvirker og påvirkes av alle nivåene for analyse – det vil si mikro, meso og makronivå (Grey, 2017, s. 5 og 38). Organisasjoner og samfunn har ingen objektive og målbare sannheter som møysommelig kan manipuleres eller som fungerer uavhengig av individene, men er tillagt mening av individene som skaper og utgjør dem. Samtidig er individene påvirket av samtidsidealer, historiske begivenheter, fellesskapene de inngår i og mer overordnede strukturer. Denne sosialkonstruktivistiske og postmoderne tilnærmingen ser individer, organisasjoner og samfunn som dypt sammenvevd. Statlige satsninger på digitalisering, systemer og byråkrati, eller neoliberalistiske idealer om fleksibiliteter og frihet er dermed ikke uavhengig av individer, men påvirker likevel individer da de spres, tolkes og settes i system.

På grunn av denne komplekse sammenflettingen er samfunnsvitenskapens studieobjekter uforutsigbare og i kontinuerlig endring. Grey (2017, s. 27) skiller mellom formelle og uformelle handlingsmønstre for å forklare noe av denne uforutsigbarheten. Det oppstår misforhold mellom det som er ment å skje gjennom formelle lover, satsninger og prosedyrer og det som faktisk skjer. På grunn av individuell tolkning, handling og motivasjon vil organisasjoner og samfunnsutforming aldri utspille seg i praksis som på papiret. Dette gjensidighetsforholdet mellom formelle strukturer og individuelle uformelle handlingsmønstre kan føre til *uintenderte konsekvenser* av organiseringen, der utfordringer som ikke var forutsett oppstår. Samtidig lever ulike idealer og institusjoner side om side, og kan være forankret i vidt forskjellige historiske og kulturelle idealer, og basere seg på mer eller mindre formelle normer, tradisjoner og verdier (Christensen & Læg Reid, 2011, s. 409).

Oppsummering

Forholdet mellom arbeid og fritid kan ha en effekt på helse og sosiale relasjoner, og arte seg ulikt på bakgrunn av livssituasjon og demografiske forhold. Samtidig kan enkeltindivider oppleve både muligheter og begrensninger i grenseflaten mellom arbeidstid og fritid som oppstår i fleksible, postmoderne arbeidsordninger. Som et ledd i dette har velferdsstaten i

Norge innført standardiserte ferieordninger, men regulering av bruk av digitale verktøy er i langt større grad uteblitt. Gjennom en informasjonsrevolusjon og neoliberalistisk påvirkning har hverdagen til mange norske arbeidstakere blitt mindre standardisert og økt frihet og fleksibilitet preger arbeidslivet. Fleksibiliteten er en trend som er kombinert med og muliggjort av den mobile teknologiens egenskaper som frigjør arbeidet fra tid og sted, og som har blitt forsterket av statens satsning på digitalisering. Større grad av fleksibilitet gir mulighet til å navigere rundt jobb, hobbyer og andre forpliktelser i hverdagen, men legger også større ansvar på individet. Samtidig påpekes en arbeidsintensivering der tiden skal romme stadig flere oppgaver. Arbeidsplasser koloniserer seg i arbeidstakeres hjerner og hjem, gjennom mobiltelefonen som ligger i lomma eller PC-en som er plassert på hjemmekontor og utfordrer rammene for av- og frakobling på fritiden. Noen omtaler dette som en bedriftskolonisering, som kan anses som en uintentert konsekvens som oppstår i spriket mellom systemers intensjon og hvordan de utspiller seg i praksis på grunn av uformelle handlingsmønstre og verdier. Hva sier arbeidstakerne selv? Hvordan oppleves den mobile påkoblingen og fleksibiliteten på jobb?

Kapittel 3: Metode

Ettersom jeg ønsker å studere og forstå komplekse sammenhenger knyttet til digitalisering og arbeidsliv, ble det tidlig klart for meg at jeg ønsket å benytte kvalitativ metode for å besvare problemstillingen. Da jeg ønsker å få tak i arbeidstakeres egne opplevelser av den teknologiske påkoblingen, samt handlinger og mønstre i arbeidslivet, styrkes argumentasjonen for et kvalitativt forskningsdesign. (Tjora, 2021, s. 26-27).

Hvilke kilder kunne jeg benytte for å finne informasjon om dette? Og hvilket nivå for analyse ønsket jeg å legge meg på? På sistnevnte spørsmål ble svaret enkelt funnet ved å hente tilbake til Organisasjon- ledelse og arbeids fokus på arbeidslivets mesonivå for analyse (Universitetet i Oslo, 2021). Samtidig er graden tverrfaglig, og åpner opp for en unik mulighet til å studere arbeidslivsprosesser i en større kontekst der både påvirkninger på og påvirkning fra individer og samfunn kan drøftes i en analyse. Individer i kontekst av arbeidslivet eller organisasjoner i velferdsstatlig kontekst er dermed også interessant og gir rom for å studere fenomener med teknologisk påkobling og fleksibilitet fra flere perspektiver.

Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) og tematisk analyse

Den ene tilnærming som er brukt for å gjøre analysen i denne oppgaven er det Tjora (2021, s-20-25) kaller en stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI). Denne går ut på en vekselvirkning mellom empiri og teori, og er drevet av en induktiv nysgjerrighet. Dette vil si at den induktive empirien er drivende for hvilke temaer, spørsmål og konsepter som er interessante i analysen. Dette kombineres med en deduktiv tilbakekobling, der teori aktivt brukes for å teste konseptene og funnene som springer ut av empirien. Hensikten med denne fremgangsmåten er ikke å sikre at vi har forstått fenomenene studeres «riktig», men at vi kan illustrere for oss selv og for andre at vi har utforsket temaet på en nyansert måte, med respekt for de involverte.

I tillegg til SDI-metoden vil min analyse ta i bruk tematisk analyse av svarene gitt i spørreundersøkelsen (Johannessen, Rafoss & Rassmussen, 2021, s. 278 – 312).

Fremgangsmåten innebærer å lete etter temaer i materialet, der data med viktige fellestrekk grupperes i kategorier. Dette skal bidra til å skape en orden i dataene, og på den måten gi muligheten til å se nye sammenhenger. Overordnet skal temaene bidra i prosessen med å finne et dekkende forskningsspørsmål og besvare dette, som i visse tilfeller er en pågående prosess gjennom hele oppgaveskrivingen.

Tematisk analyse regnes som en teoriuavhengig tilnærming, da den ikke gir føringer for hva som skal ses etter i analysen. Den kan likevel fint kombineres med andre teoretiske tilnærminger til et materiale, og SDI-metoden kan bidra med en teoretisk tilbakekobling som styrker de empiriske funnene som blir gjort gjennom tematisk analyse. Det skal likevel ikke være teoriene som styrer hvilke temaer en leter etter gjennom tematisk analyse, og en sier at fremgangsmåten skal være så *empirisk* som mulig, der (teoretiske) antakelser må gjøres rede for slik at de ikke forstyrrer resultatene. Noen steder har jeg gjort tolkninger i kodingen, der det mest sannsynlig er snakk om skrivefeil eller ufullstendige setninger. Det samme gjelder i noen tilfeller hvor det er brukt forkortelser eller fremmedord.

Tematisk analyse går gjennom fire steg:

- 1) Forberedelser, som handler om å innhente og få oversikt over dataene.
- 2) Koding, der viktige poenger i dataene fremheves og settes ord på.
- 3) Kategorisering, der kodene kategoriseres til mer generelle temaer.
- 4) Rapportering, der funnene, temaene og innholdet fremstilles.

I praksis har prosessen med denne oppgavens analyse ikke vært strømlinjeformet eller lineær, men snarere sirkulær der jeg kontinuerlig har pendlet mellom min forforståelse, antakelse og kunnskaper, teori og empiri som er typisk for SDI-studier (Tjora, 2021, s. 56 & 195-213; Johannessen et.al, 2021, s. 281-283). I tillegg til tematisk analyses fire empiriske steg har SDI-metodens veksling mellom empiri og teori blitt benyttet for å teste og styrke funnene. Det vil si at teorier har bidratt til å forstå empirien som undersøkes, og at empirien samtidig har bidratt til å finne nye relevante teorier og hypoteser.

Jeg har sett spesifikt etter temaer i svarene som omtaler bruk av mobil teknologi, ambivalens, frigjøring fra tid og rom (temporale og spatiale aspekter), forholdet mellom arbeidstid og fritid, og individualistiske eller kollektivistiske ansvarliggjøringsdiskurser. Min teoretiske bakgrunnskunnskap og personlige interesse har kunnet farge hvordan jeg tolker og søker i empirien, noe jeg har vært bevisst på og gjort rede for (Tjora, 2021, s. 279 – 281). Samtidig lar jeg empirien forme formidling, problemstilling og fokus i oppgaven.

Digitox-prosjektets spørreundersøkelse fra mars og april 2020

Når det gjelder kilder til informasjon har jeg vurdert flere muligheter. Av pragmatiske hensyn vurderte jeg en ren litteraturstudie, da forskere og teoretikere allerede har undersøkt mobil teknologis påvirkning i hverdag og arbeidsliv og det finnes rikt av litteratur på området

(Tjora, 2021, s. 43). For å sikre originaliteten til oppgaven valgte jeg likevel å undersøke mulighetene for å finne data som allerede var samlet inn av andre og som jeg kunne benytte.

Materialet jeg til slutt landet på var en spørreundersøkelse om digital påkobling og mediebruk (heretter kalt spørreundersøkelsen) som ble gjennomført i april 2020 (Ytre-Arne & Moe, 2021). Denne fikk jeg tilgang til gjennom min veileder, Trine Syvertsen. Gjennom et online spørreskjema var hensikten med undersøkelsen å kartlegge endringer i medievaner i forbindelse med den første nedstengningen i Norge under Covid-19 pandemien. Som nevnt innledningsvis representerer Covid-19 en unntakstilstand. Gjennom breaching, altså et brudd med de vante rammene og handlingsmønstrene, i arbeidslivet er det mulig å oppdage tidligere tatt-for-gitt-heter fordi disse blir tydeliggjort og satt på spissen. Spørreskjemaet ble laget på en måte som skulle stimulere til refleksjon hos respondentene. Min problemstilling om beskrivelser av arbeidstakeres egne opplevelser rundt fleksible arbeidsordninger og mobil teknologi er muliggjort av dette kvalitative forskningsdesignet. I tillegg til mediebruk og digitale vaner er hverdagen til respondentene i fokus, og hjemmekontor og arbeidshverdag, fritidsaktiviteter og familieliv var temaer som respondentene ønsket å fortelle om i den nyoppståtte Korona-situasjonen. Gjennom å trekke kriterieutvalg, det vil si å finne aktuelle underutvalg og kategorier, kunne jeg fokusere på faktorene hjemmekontor og påvirkningen av heldigital arbeidshverdag i kontekst av Covid-19 pandemien. En annen spennende kvalitet ved spørreundersøkelsen er at den samlet inn demografisk informasjon om kjønn, alder, bosituasjon og yrke. Med utgangspunkt i antakelsen om en individualistisk ansvarliggjøringsdiskurs i digital og arbeidsmessig av- og påkobling var jeg interessert i om sosiokulturelle faktorer som boforhold, kjønn eller alder kunne ha en innvirkning på opplevelsen av hjemmekontor, og balansen mellom arbeid og fritid (Syvertsen et.al, 2019, s. 5 & 14). I tillegg var jeg interessert i om resultatene kunne bryte med velferdsstatens universalistiske prinsipper.

På denne måten vil oppgaven kunne trekke på flere nivåer for analyse, og samtidig forankre dataene i organisasjon og arbeidsliv. Heller enn den opprinnelige tanken om litteraturstudie, vil det være mulig å skape en tydelig teoretisk forankring ved å trekke på eksisterende, relevant litteratur i analysen av spørreundersøkelsen (Tjora, 2021, s. 39-43).

Spørreundersøkelsen ble gjort i forbindelse med et prosjekt som ledes av min veileder, Trine Syvertsen. Prosjektet har fått navnet «Invaderende medier, ambivalente brukere og digital detox», eller *Digitox*, og studerer ambivalens, motstand og forsøk på balansering i møte med

invaderende medier og informasjonsoverflod (Institutt for medier og kommunikasjon, 2022). Gjennom en tverrfaglig innsats undersøker prosjektet årsaker til digitale mediers tilstedeværelse i individers liv, og konsekvenser av dette. Materialet er tidligere blitt brukt i en artikkel om nyhetsbruk, i en masteroppgave om studenter og i en foreløpig upublisert artikkel. Disse bidragene skiller seg imidlertid fra min analyse både med tanke på tema og ved at jeg, som det snart vil gjøres rede for, har trukket et underutvalg fra materialet.

Ordlyden i den skriftlige informasjonen til undersøkelsen var at forskerne var interessert i mediebruk og kommunikasjon i den nyoppståtte Korona-situasjonen, og hvordan situasjonen så ut for den enkelte respondenten (Se vedlegg nr 1). Lengden på undersøkelsen ble anslått til 15 minutter, det ble informert om sammenhengen med Digitox-prosjektet og hva dette gikk ut på, og respondentene måtte gi samtykke til at dataene skulle brukes til forskning for å delta. Respondentene kunne svare så utfyllende eller kort som de selv ønsket, noe som gjenspeiles i svarene der noen er rike på informasjon mens andre er mer ufullstendige og kortfattede.

Rekruttering og utvalg

Undersøkelsen ble omfattende distribuert via sosiale medier og forskernes personlige nettverk (Ytre-Arne & Moe, 2021, s. 1745-1745). Respondentene er dermed selvrekruttert, mens forskerne monitorerte svarene aktivt og gjorde tiltak underveis for å sikre mangfold i utvalget. Undersøkelsen ble delt fra og med 24.mars før aktiv rekruttering opphørte 3. april, og undersøkelsen ble stengt 7.april. 2020. Innen da hadde 550 respondenter svart på undersøkelsen. Til tross for monitorering og tiltak for å sikre mangfold finnes det visse skjevheter, da middelaldrende kvinner i middelklassen er overrepresentert i det totale utvalget.

Avgrensning

I forberedelsesfasen av den tematiske analysen leste jeg gjennom alle svarene gitt i undersøkelsen for å få en oversikt over dataene (Johannessen et.al, 2021, s. 283). På bakgrunn av dette gjorde jeg visse avgrensninger på utvalg og hvilke spørsmål som skulle inkluderes i min analyse. Disse avgrensningene vil jeg nå gjøre rede for.

Av det totale utvalget av respondenter har jeg valgt ut fire yrker, som innebærer såkalte *kunnskapsarbeidere* (Irgens & Wennes, 2010). Dette er av to årsaker. For det første er dette en gruppe som ikke har blitt analysert av andre forskere som har benyttet seg av datasettet.

For det andre med en antakelse om at denne yrkesgruppen var på hjemmekontor i starten av Covid-19, da kunnskapsarbeid stereotypisk omfatter utradisjonelle former for organisering og ledelse, med autonomi, fleksibilitet og tilrettelegging fremfor standardisering, rutiner og sjefer. Dermed antas det at yrkesgruppene jeg studerer kan fortelle noe om forholdet mellom arbeidstid og fritid på hjemmekontor og at utvalget jeg undersøker kan kalles et kriteriebasert utvalg (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2016, s. 118). Yrkene jeg har valgt til mitt kriteriebaserte utvalg er:

1. Kommunikasjonsarbeidere (konsulenter, rådgivere, ledere og direktører)
2. Rådgivere
3. Journalister
4. Akademikere

I dette kriteriebaserte utvalget er det til sammen 65 respondenter. Alle de 65 respondentene i underutvalget svarte på undersøkelsen i tidsrommet 24.03-02.04. Det vil si innen tre uker etter at Covid-nedstenging ble et faktum i Norge (Statsministerens kontor, 2020).

At overvekten av respondentene i den totale undersøkelsen var kvinner gjenspeiles også i mitt underutvalg der 47 av 65 respondenter er kvinner. Det er 17 menn i underutvalget, og en person som identifiserer seg som «annet».

Alderen ble oppgitt i alderskategorier med mulige svar fra 16 til 80+. I underutvalget var alderen fordelt slik:

Alder	Antall respondenter
20-29	4
30-39	15
40-49	31
50-59	9
60-69	3
80 og eldre	1

Tabell 2: Aldersfordeling i underutvalg. (Egenprodusert).

Det vil si at ingen i mitt underutvalg er i alderen 16-19 eller 70-79år. Et klart flertall er i alderen 40-49år, og i likhet med det totale utvalget er de fleste respondentene middeladrende.

Respondentene oppgav om de bodde med barn, med andre voksne eller alene. Tabellen under viser fordelingen.

Bosituasjon	Antall respondenter
Med barn	33
Med andre voksne	34
Alene	17

Tabell 2: Bosituasjon til respondenter i underutvalg, fordelt etter antall respondenter. (Egenprodusert)

Dette viser at noen bor sammen med både barn og voksne, noe som utgjør 20 av mine respondenter. Videre betyr dette at 13 av respondentene bor alene med barn. Her må det tas høyde for at respondentene kan ha krysset av feil på spørsmålet eller har mer kompliserte bosituasjoner, da jeg blant annet oppdaget en respondent som krysset av kun for barn, men som forteller om samboer i et mer utfyllende svar på et av de andre spørsmålene.

Spørreundersøkelsen bestod av til sammen ni spørsmål, der alle hadde en mulighet for en individuell utdypning. Tabellen under viser spørsmålene i undersøkelsen, og hvordan de er relevante til problemstillingen jeg ønsker å besvare.

Spørsmål	Relevans til problemstillingen
<p><i>Situasjonen din nå:</i></p> <p>Hvordan har hverdagen din endret seg som følge av koronaviruset? Fortell for eksempel om du jobber hjemmefra, om planer du hadde er blitt avlyst, om du har barn hjemme?</p>	<p>Omhandler forholdet mellom arbeid og fritid, og mellom arbeid og familieforpliktelser.</p> <p>Omhandler temporale og spatiale aspekter ved hjemmekontor</p>

<p><i>Kommunikasjon med andre:</i></p> <p>Hvordan kommuniserer du med folk utenfor husstanden? Fortell om du bruker telefon, sosiale medier og digital teknologi på andre måter enn til vanlig. Hvordan opplever du denne kontakten sammenliknet med kommunikasjon ansikt-til-ansikt?</p>	<p>Omhandler samarbeid og samhandling med kolleger.</p> <p>Omhandler sosial omgang eller isolasjon på fritiden</p>
<p><i>Mediebruk generelt:</i></p> <p>Er det noen annet som har endret seg i måten du bruker medier på i denne situasjonen? Bruker du mer eller mindre TV, film, radio, spill, aviser på nett og papir?</p>	<p>Ikke relevant for problemstillingen.</p>
<p><i>Er det andre ting du synes det er viktig å fortelle?</i></p>	<p>Omhandler opplevelsen av positive og negative aspekter ved hjemmekontor.</p> <p>Omhandler konsekvenser av manglende tilgang til fritidsboliger.</p>

Tabell 3: Spørsmålene i undersøkelsen og vurdert relevans til problemstillingen. (Egenprodusert).

I tråd med min vekselvise tilnærming mellom teori og empiri var tre av spørsmålene mer relevante, nemlig de som omhandlet situasjonen og kommunikasjonen til respondentene, og utdypninger av andre ting. Disse fikk svar som handlet om den fysiske og psykiske tilstedeværelsen på hjemmekontor, bruken av mobil kommunikasjonsteknologi, samarbeid med kolleger, fritidsaktiviteter og den opplevde balansen mellom arbeid og fritid. Det ble raskt tydelig at svarene fra et av spørsmålene ikke var aktuelle for min problemstilling, nemlig det som omhandler *mediebruk generelt*. Jeg har dermed valgt å utelate dette fra analysen.

Kvalitetssikring

Reliabilitet

Reliabilitet i samfunnsvitenskap og med utgangspunkt i kvalitativ metode handler om å sørge for en gjennomsiktighet i den vitenskapelige prosessen, som viser nyansene og vurderingene som er gjort og som fremstilles ydmykt, ærlig og tydelig med både sine styrker og svakheter (Tjora, 2021, s. 20-25). Dette for å styrke påliteligheten til studien.

Jeg har forsøkt etter beste evne å sørge for en slik gjennomsiktighet i denne methodedelen for å gjøre lesere i stand til å forstå prosessen analysen har vært igjennom, hvilke valg som er tatt, konteksten dataene er hentet fra, samt hvordan mine forkunnskaper kan forme. Dette legger til rette for kritiske innvendinger og vurderinger fra omgivelsene og lesere, noe som er viktig i målet om å generere gyldig kunnskap.

Validitet

Samtidig har jeg tatt valg og vurderinger i et forsøk på å styrke sørge for oppgavens gyldighet, ved at den når målene sine, har en klar rød tråd og svarer på problemstillingen (Tjora, 2021, s. 267-270; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212). Dette utgjør validiteten til oppgaven, som handler om å utvikle innsikt og å forstå opplevelsene til de som undersøkes på en dekkende måte.

Et av målene for meg har vært at kunnskapen som springer ut analysen har en gyldighet utover det aktuelle konteksten i mars og april 2020, og at det kriteriebaserte underutvalget med kunnskapsarbeidere er god for å svare på problemstillingen. Jeg har vurdert hvordan Covid-19 og dens påfølgende «nedstengning» kan styrke generaliserbarheten fra dataene. Konteksten skapte en felles situasjon med hjemmekontor for mye av det norske arbeidslivet, noe som også er årsaken til at kunnskapsarbeidere studeres spesifikt. Samtidig er det viktig å vurdere om deler eller hele opplevelsen knyttet til teknologibruk og forholdet mellom arbeid og fritid er spesifikk for konteksten av Covid-19 som er en unntakstilstand. Gjennom en deduktiv tilbakekobling og sammenligning med litteratur og praksiser som stammer fra en ikke-pandemisk kontekst enn kan overføringsverdien og generaliserbarheten styrkes. Respondentenes møte med unntakssituasjonen kan gi tilbakevirkende lærdom til dem selv som arbeidstakere, til bedrifter, og til hvordan vi som samfunn forholder oss til bruk av mobil kommunikasjonsteknologi i arbeidslivet under mer normale omstendigheter. Også hvordan vi

organiserer fremtidige hjemmekontorløsninger, og hvilke demografiske faktorer det er viktig å ta høyde for.

Videre er 65 respondenter et større utvalg enn jeg på egenhånd kunne ha generert innenfor rammene av denne 30-poengs oppgaven særlig med tanke på den aktive monitoreringen og tiltakene som ble gjort av forskningsgruppen i Digitox-prosjektet underveis. Til sammen styrker disse faktorene validiteten til min oppgave. Til sist kan SDI-metodens pendling der empirien testes og settes i sammenheng med teori øke validiteten.

Etikk

I samsvar med forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora har denne oppgaven gjort visse vurderinger for å fremme fri, god og forsvarlig forskning (NESH, 2021, s. 5-6). Målet er at denne oppgaven skal kunne fungere som en sikker kilde til pålitelig kunnskap, som har en balanse mellom uavhengighet, hensyn til oppdragsgiver og informanter, og etisk forsvarlighet, og som samtidig kan bidra til ny kunnskap av allmenngyldig interesse. Disse ulike hensynene må veies opp mot hverandre, og den følgende redegjørelsen vil vise eksplisitt de valgene og prioriteringene som er gjort som påvirker og påvirkes av etiske retningslinjer.

Denne oppgaven har vært nøye på å anerkjenne andre forskeres bidrag gjennom tydelig kildehenvisning, for å sikre at resultatene, teoriene og begrepene som fremstilles ikke oppfattes som mine egne dersom andre har utviklet dem (NESH, 2021, s.7-14).

I forkant av datainnsamlingen ble det hentet inn et dokumentert, informert, utvetydig og frivillig samtykke fra respondentene (NESH, 2021, s.17). De selvrekrutterte respondentene i spørreundersøkelsen som brukes i min analyse fikk utfyllende og skriftlig informasjon om Digitox-prosjektet, og måtte samtykke for å kunne delta. Samtidig er Digitox-prosjektet som helhet meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD), der godkjennelsen også innbefatter masteroppgaver. Det betyr at lovverket for behandling av personopplysninger er ivaretatt.

I mitt tilfelle har det ikke vært noen direkte kontakt mellom meg som forsker og deltakerne i undersøkelsen, og jeg har heller ikke samlet inn dataene. Ettersom dataene ble overlevert meg i anonymisert form er det i mitt underutvalg, slik jeg vurderer det, umulig for både meg og andre å identifisere informantene. Det eneste unntaket kunne være forskerne i Digitox-prosjektet på bakgrunn av måten rekrutteringen ble gjennomført, da de potensielt kjenner

igjen opplysninger om personer i sitt nettverk. Dette er imidlertid uproblematisk, da disse forskerne allerede har tilgang til råmaterialet. Det er heller ikke stilt spørsmål av sensitiv karakter.

Den eneste mulige interessekonflikten i sammenheng med min analyse er samarbeidet mellom meg som student, og Trine Syvertsen som min veileder og leder av Digitox-prosjektet (NESH, 2021, s. 22). Dette kunne blitt en utfordring dersom Trine hadde en klar agenda eller bestilling på hvordan jeg skulle bruke datamaterialet. Dette er derimot ikke tilfellet. Jeg har fått fri tilgang til materialet og blitt oppfordret til uavhengighet i analysen, utover informasjon om hvilke yrkesgrupper og områder det allerede er forsket mye på i materialet for å unngå overlapp.

Oppsummering

I denne delen er mine metodologiske veivalg, materialet som er tatt i bruk og forkunnskaper gjort rede for, og det er gjort vurderinger av både styrker og svakheter som styrker oppgavens reliabilitet. Arbeidet med oppgaven og analysen av Korona-undersøkelsen gjort av Digitox-prosjektet er blitt gjort gjennom en kombinasjon av tematisk analyse og SDI-metoden. Dette har betydd en veksling mellom empiri og teori der respondentenes egne svar har formet og videreutviklet problemstilling og teoretiske rammer, mens teoriene samtidig har bidratt til å forstå og analysere svarene fra undersøkelsen. Materialet som brukes er blitt brukt tidligere, men den påfølgende analysen skiller seg fra tidligere forskning gjennom tema og ved at det i denne oppgaven er trukket et begrunnet underutvalg. Begrunnelsen er en antakelse om at kunnskapsarbeidere i den gitte konteksten hadde hjemmekontor, og dermed kan gi oss økt kunnskap om opplevelser og praksiser knyttet til fleksible arbeidsordninger og mobil teknologi. Da mange norske arbeidstakere stod i en liknende heldigital arbeidshverdag i konteksten styrkes samtidig generaliserbarheten til opplevelsene, noe som gjøres ytterligere ved en tilbakekobling til litteratur og eksempler på praksiser utenfor en pandemisk kontekst. Til sist er det illustrert hvordan etiske retningslinjer er vurdert, deriblant NSD-søknad og samtykke, kildehenvisning og mulige interessekonflikter med min veileder som har gitt meg tilgang til materialet.

Kapittel 4: Analyse

Så langt har vi sett rammeverket for denne oppgaven, med hvilke avgrensninger, forståelser og definisjoner, teorier, datakilder og metoder den vil ta i bruk for å undersøke og forstå tidsorganisering, fleksibilitet og digitalisering i det norske arbeidslivet. I denne delen av oppgaven skal rammene testes ut i praksis gjennom analysen av Korona-undersøkelsen fra Digitox-prosjektet. Det som vil trekkes fram er svar, temaer, sitater og kategorier som springer ut av materialet. Disse har både formet problemstillingen og er særlig relevante for den:

Hvilke konsekvenser og opplevelser beskriver norske arbeidstakere av bruk av mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger? Og hvilke strategier fremheves i arbeidstakernes fra- og påkobling på jobb og håndtering av grenseflaten mellom arbeidstid og fritid.

Svarene settes i kontekst til situasjon de oppstod i, nemlig de første månedene av den første nedstengningen under Koronapandemien. Det vises fortløpende til overførbarheten av respondentenes svar til mer generelle tendenser i det norske arbeidslivet, der det argumenteres for at opplevelsene deres kan fortelle oss noe om påvirkningen av mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger utenfor en heldigital, pandemisk kontekst. Svarene diskuteres også fortløpende i forhold til teori. Hovedfunnene er hvordan fleksibilitet og digital påkobling kan ha uintenderte konsekvenser på arbeidspraksiser, der arbeidstiden blir mer flytende og individer i stor grad ansvarliggjøres i å takle de mindre heldige konsekvensene. Konsekvensene diskuteres i lys av mer overordnede tendenser i vår samtid, der motstridende, komplekse mekanismer og idealer fungerer side om side. Det argumenteres for at vi står overfor et fleksibilitet- og et ansvarliggjøringsparadoks i dagens arbeidsorganisering, noe som munner ut i individers opplevelse av ambivalens til både digitale verktøy og fleksible arbeidssystemer. Til sist oppsummeres og diskuteres bevisstgjøringen som analysen kan bidra til, og mulige begrensninger ved analysen og forslag til videre forskning presenteres.

Heldigital hverdag og samhandling: spatial og temporal frigjøring

I Norge innebar det første utbruddet av Covid-19 en omfattende nedstengning av samfunnet som blir forstått som det mest inngripende tiltaket som er gjort i Norge i fredstid (Solberg 2020). Nedstengingen betød plutselige endringer for mange nordmenns liv og vaner. Skoler, barnehager og kontorer stengt, og arbeidsplasser var anbefalt å gå over til hjemmekontor der det var mulig. Karantene, isolasjon og oppfordringer om å unngå fysisk nærkontakt med

mennesker utenfor egen husstand betød at kontakten med andre i stor grad ble flyttet over til digitale plattformer. Digital kompetanse ble en viktig ressurs for innbyggere og arbeidstakere under nedstengingen, og kan forstås som et resultat av en systematisk digitalisering av samfunnet. Samtidig betød det at de tekniske forutsetningene for hjemmekontor allerede var på plass da pandemien brøt ut. Gjennom analysen har jeg jevnlig sjekket om alder kunne ha en effekt på opplevelsen av den heldigitale hverdagen, med utgangspunktet i en antakelse om at yngre generasjoner har høyere digital kompetanse. Alderen på respondentene ser derimot ikke ut til å ha noen sammenheng. Heller ikke for om bruken av digitale verktøy var høyere enn vanlig, eller om man har måttet ta i bruk nye plattformer og verktøy. Det betyr at de yrkesaktive personene i mitt underutvalg har høy digital kompetanse uavhengig av alder. Det kan fremdeles stilles spørsmål ved om disse er representative for den generelle befolkningen, men som vi har sett er bruken og tilgangen til digitale verktøy høy i Norge. Den høye digitale kompetansen kan ha bidratt til å minske de sosiale forskjellene knyttet til ensomhet og isolasjon, da mange forteller om verdien av å «i det minste» møtes digitalt.

Et gjennomgående tema i respondentenes svar er hvordan hverdagen endret både sted- og tidsorganisering når mobil teknologi ble hovedkilden til interaksjon med andre. En kvinnelig kommunikasjonsrådgiver (40-49år) forteller at «Den nye hverdagen er heldigital og gir en voldsom geografisk rekkevidde», og en akademiker og mor i samme alder at hun «Har telefonen på soverommet for å sjekke midt på natten, siden datteren min er i en annen tidssone». Respondentene beskriver her den spatiale og temporale frigjøringen som mobil teknologi tillater. Frigjøringen betød samtidig muligheten for geografisk forflytning. Da interaksjon og gjøremål ble overført til digitale plattformer, ble jobb, skole og treff med venner frigjort fra den normale stedsorganiseringen. En ung, kvinnelig journalist i alderen 20-29 år «(...) Flyttet midlertidig hjem til mor, far og søster på andre siden av landet for å ikke være isolert». Andre kommenterer liknende at voksne barn flyttet midlertidig hjem, noen fra andre steder av verden. Teknologien blir på den måten en av forutsetningene for fleksible arbeidsordninger som eksempelvis hjemmekontor. Dermed er det interessant at nærmest ingen nevner tilgangen til teknologien i hjemmet. Dette kan på den ene siden være fordi det ikke spørres spesifikt etter teknologitilgang i undersøkelsen. På den andre kan være et implisitt tegn på hvor naturalisert teknologien er blitt i hverdagen til nordmenn, og hvordan det å ha tilgang til trådløst nett og bærbar PC nærmest blir tatt for gitt.

Digital arbeidshverdag

Som antatt hadde de aller fleste av respondentene i utvalget hjemmekontor. Kun to respondenter jobbet helt eller delvis fysisk på arbeidsplassen, mens ytterligere to var helt eller delvis permittert fra jobb da de svarte på undersøkelsen. I respondentenes svar gjøres utallige sammenlikninger mellom digital og fysisk kontakt, noe som er naturlig da fysisk isolasjon var et nytt og ufravikelig faktum for mange nordmenn på tidspunktet for undersøkelsen. Noen opplevde at det fungerte greit, både på jobb og privat. En kvinne (Kommunikasjonsrådgiver, 40-49år) skriver at «Det fungerer overraskende bra, men jeg savner den fysiske nærheten», mens en annen (30-39år) at digitale treff «Er hyggelig og sosialt, men kan ikke erstatte kommunikasjon ansikt-til-ansikt». Andre, deriblant en kvinnelig kommunikasjonsrådgiver (40-49år), forteller at opplevelsen er ulik i møtet mellom familie og kolleger, og at «[Det] går greit for en periode på jobb, men ikke privat». Midlertidigheten kvinnen her samtidig antyder er gjennomgående i respondentens svar. Digitale treff oppleves kvalitativt annerledes enn fysisk tilstedeværelse, der fysisk isolasjon oppleves som en negativ konsekvens av den heldigitale hverdagen. Sitatene uttrykker derfor både direkte og indirekte at digital samhandling ikke bør erstatte den fysiske kontakten under mer normale omstendigheter eller i lengden. Eller det en kvinnelig journalist (40-49 år) kaller «virkeligheten»:

Når jeg blir irritert på avgjørelser i bedriften min, eller tekniske problemer, er det ingen å dele det med. Sånt er ikke viktig nok til å forstyrre de andre med. I virkeligheten (altså ansikt til ansikt) går det jo masse tid med til sånt.

Noe av årsaken til at en heldigital hverdag oppleves begrensende er måten den påvirker samhold og samarbeid med kolleger. En kvinnelig journalist (50-59år) forteller at «Jeg savner at vi også snakker om unødvendige ting», mens en annen (40-49år) at «Jeg savner den personlige kontakten intenst, selv om jeg kan få jobbe mer i fred nå». Sistnevnte forteller her om en ny effektivitet, men at denne går på bekostning av samholdet. Respondentene uttrykker også en takknemlighet for muligheten til å holde et minimum av kontakt så lenge andre alternativer ikke er tilgjengelig. Dette uttrykker en ambivalens rundt bruken av mobil kommunikasjonsteknologi i jobbsammenheng, der den digitale påkoblingen oppleves både muliggjørende og begrensende på samme tid. Selv om digitalt arbeid for enkelte gjør det lettere å jobbe uten forstyrrelser fra kolleger, oppstår det en opplevelse av psykisk avstand til kolleger og manglende arenaer til den mindre effektive hverdagspraten. Ambivalens viser til motsetningene mellom muligheten til å fokusere på arbeidsoppgavene, og savnet etter pauser

og uformelle pusterom med kolleger. Poenget underbygges av en fersk rapport skrevet på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdirektoratet (AID) (Ingelsrud et.al, 2022, s. 7 & 72-76). Den finner at opplevelsen av mening i arbeidet synker når hyppig bruk av hjemmekontor øker, blant annet da jobben for mange er en sosial arena. Dermed oppleves ikke digitale verktøy som noen varig eller god erstatning for fysisk samhandling, til tross for at opplevelsen av effektivitet øker. Tap av mening og tilhørighet er en uheldig konsekvens som kan oppstå dersom fysisk samhandling i økende grad erstattes av digital, også utenfor konteksten av Korona-nedstenging. Selv om arbeidshverdagen «i virkeligheten» ikke er heldigital, erstatter digitale løsninger i stadig større grad fysisk samhandling.

Arbeidsforholdene ble også påvirket av den heldigitale samhandlingen på hjemmekontoret. Arbeidstakere måtte selv finne løsninger i egne hjem, der forutsetningene var ulike og sporadiske hjemmekontor ble satt opp. For enkelte på kjøkkenbordet eller i sofaen i stua. For noen kan dette ha blitt trangt og uegnet, eksempelvis når man er «(...) To voksne og tre barn som jobber og har skole hjemme» (Rådgiver, kvinne, 40-49år). Respondentene forteller om hektiske og lange arbeidsdager. For enkelte endret tidsorganiseringen av arbeidsdagen seg som et direkte resultat av untakssituasjonen. En kvinnelig kommunikasjonsrådgiver (60-69år) sier blant annet "Arbeidshverdagen har blitt mer hektisk på grunn av etterspørsel". For andre er det mer uklart hva den økte arbeidsmengden kommer av, som når en av respondentene forteller at hun «Jobber minst fra 07-22 hver dag» (Kommunikasjonsrådgiver, kvinne, 60-69år). Da de spatiale og temporale rammene for arbeidstid og -sted ble endret kan det ha bidratt til en muliggjøring av lengre arbeidsdager, ettersom teknologien skaper en lett tilgjengelig psykisk og digital påkobling på jobb. Forskning viser at nesten halvparten av norske arbeidstakere opplever å ha for mye å gjøre på jobb, også utenfor en pandemisk kontekst (Ellingsæter, 2017, s. 67 og 117-122, Statistisk sentralbyrå, 2020). Dette omtales som en arbeidsintensivering, som er muliggjort i kombinasjon med ny teknologi. Respondentenes svar kan dermed tyde på at de var offer for en slik arbeidsintensivering satt på spissen, gjennom den «ekstreme» heldigitale situasjonen i kontekst av Covid-19 som rokket ved spatiale og temporale rammer for arbeidet.

Forholdet mellom arbeidstid og fritid

Fritiden til norske arbeidstakere ble i likhet med arbeidshverdagen plutselig endret. Organiserte fritidsaktiviteter og kulturarrangementer var på undersøkelsens tidspunkt avlyst på grunn av smittevernhensyn og treningssentre var stengt (Solberg, 2020). Det samme gjaldt

kafeer, restauranter og skjenkesteder, og det ble innført begrensninger på hvor mange mennesker man kunne treffe utover egen husstand. Svarene tyder på at dette skapte et brudd i rutinene og behov for lystbetonte aktiviteter for å hindre inaktivitet og vekke arbeidstiden. En kvinnelig rådgiver (30-39 år) sier at «Mine vanlige grunner for å gå ut av huset er avlyst, som trening, jobb og quiz». Som en strategi for å holde seg aktiv utdyper respondenten at hun «Prøver å gjøre en daglig yogaøkt på stuegulvet». En mannlig journalist (60-69år) forteller om et lignende behov for nye rutiner for å holde seg aktiv, og for å gjenvinne en viss opplevelse av balanse i hverdagen. Han «Har fått sterkt behov for å gå tur i marka og naturen og for å ha en hobby. Så jeg har begynt å spille gitar igjen». For andre tar den samme strategien form gjennom økt bruk av PC- og digitale spill, brettspill eller å gå kortere og lengre turer i nabolaget.

Den første nedstengingen var i tillegg til hjemmekontor, avlyste fritidsaktiviteter og stengte landegrenser preget av et omdiskutert hytteforbud (Helse- og omsorgsdepartementet, 2020). Dette innebar at det heller ikke var lov å krysse kommunegrenser for å besøke fritidsboliger, av hensyn til kapasiteten i helsevesenet i hyttekommuner. Forbudet satte følelsene i sving hos frustrerte hytteeiere på den ene siden, og hos tilhengere av ordningen på den andre (Piene, 2020). Der noen mente ordningen var en innskrenkning i livskvalitet, mente andre at vi har det for godt når det å ikke kunne dra på hytta er «vårt største» problem. Hytter og fritidsboliger ble følgelig nevnt av respondentene i undersøkelsen. En mannlig kommunikasjonsrådgiver (50-59år), som bor med barn, forteller at «Vi må være i vår lille leilighet i Oslo på grunn av hytteforbud». Andre kommenterte hvordan ferie- og fritidsplaner ble avlyst på grunn av forbudet, som når en kvinne (Kommunikasjonsrådgiver, 40-49år) måtte «Avlyse planlagt hyttepåske». For enkelte fungerer hytta vanligvis som en spatial og temporal ramme i hverdagen. En journalist (Mann, 60-69år) uttrykker dette med utsagnet «Jeg er sterkt preget av hytteforbudet, som tidligere har rammet inn ukene "foran og bak". (...) Jeg merker at jeg trenger å gjøre mer av andre ting enn jobb og medier». Hytte- og hyggenarrativer trekkes generelt fram som en motvekt til den digitale påkoblingen i norsk kultur (Syvertsen et.al, 2019, s. 2-3). Hytta blir både et symbol på og en praksis for fra- og avkoblingen, og et sted å tilbringe tid med de man er glad i. Dermed er hytta også en arena for å koble fra jobb, og skape et tydeligere skille mellom arbeid og fritid. Denne praksisen kan ta mange ulike former. For noen kan trening, kulturopplevelser og kafebesøk ha den samme effekten.

Informantene forteller altså om hvordan manglende tilgang til fritidsaktiviteter og -boliger forstyrret både strukturering av uker, helsegevinster og fysisk, psykisk og digital av- og frakobling. Fraværet av de vanlige, strukturerende rammene kan ha gjort skillet mellom arbeidstid og fritid mer utydelig. Den heldigitale arbeidshverdagen i kombinasjon med manglende fritidsaktiviteter endret forutsetningene for den enkelte arbeidstaker i å koble av og på jobb, og opplevelsen av en balanse i forholdet mellom arbeid og fritid. En av respondentene (Kommunikasjonssjef, mann, 40-49år) forteller om kombinasjonen av «Avlyste ferie- og reiseplaner, fravær av sosial omgang med venner (live), og usedvanlig mye jobb». Fraværet av andre aktiviteter kan for enkelte ha forsterket muligheten til å jobbe usedvanlig mye, i og med at tiden ikke skulle fordeles mellom den samme mengden aktiviteter som i en normal hverdag (Ytre-Arne et.al, 2020). Det kan ha forsterket ikke bare praksiser med mer arbeid, men også opplevelsen av at arbeidet fikk et overveiende fokus.

Arbeidstid og fritid for barnefamilier

Hjemmekontorløsninger kommer altså med ulike forutsetninger, opplevelser og strategier som kan variere med typen arbeid, bosituasjon eller andre sosiale faktorer. Denne variasjonen og det komplekse forholdet mellom arbeidstid og fritid blir tydeliggjort av respondenter som hadde barn hjemme ved siden av hjemmekontoret. Respondentene måtte i arbeidshverdagen ivareta rollen som arbeidstaker samtidig med rollen som mor eller far og omsorgsgiver. I visse tilfeller også lærer, der barna hadde hjemmeskole. En mor og akademiker (40-49 år) «Må jobbe om kvelden og natta og streve med digital undervisning om dagen, når ungen hele tiden avbryter. Jeg har lagt FoU-arbeid til siden foreløpig, siden det krever mer sammenhengende konsentrasjonstid enn 10-15 min om gangen». For det første er de fysiske, spatiale rammene på hjemmekontor ikke ideelle når barna også er hjemme. Om respondenten over har en tilegnet kontorplass kommer ikke tydelig fram av svaret. Den spatiale muligheten til en avgrenset kontorplass i hjemmet kan være av betydning, for å både avgrense arbeidshverdagen (fysisk og psykisk) og skjermes fra omsorgsoppgaver i arbeidstiden. Men barn kjenner ikke nødvendigvis grensen som ligger i en lukket dør, og for denne respondenten er det tydelig at barna forstyrrer muligheten til å konsentrere seg om arbeidsoppgavene. Sagt på en annen måte, blir barna en kompliserende faktor i muligheten til å koble på jobb og av hjemlige forpliktelser. Samtidig viser sitatet hvordan de temporale rammene for arbeidet ble rokket ved da omsorgsoppgaver forstyrret muligheten til å jobbe på dagtid. Moren over «valgte» å forskyve arbeidstiden til ugunstige tidspunkter og utsette

arbeidsoppgaver som krevde mye konsentrasjon i et forsøk på å sjonglere rollene som forelder og arbeidstaker. Andre opplevde likevel kombinasjonen av omsorg for barn og arbeid annerledes. En kvinnelig journalist (30-39år) sier eksempelvis at hun «Jobber hjemmefra og har et barn hjemme. Det er travelt, men fungerer bra». En far og akademiker (30-39 år) valgte en annen strategi enn akademikermoren, og brukte «Mer tid med barna, og mindre tid til jobb». En kvinnelig journalist uten barn (Kvinne, 40-49år) skriver om hjemmekontorløsning at det er «Kun to voksne i huset, så det går forbausende bra. Kunne blitt en vane».

Et fleksibilitetsparadoks?

Tidsintensivering i arbeidslivet kan forsterke effekten av at arbeidstiden blir mer flytende. Tiden skal romme flere oppgaver, og fleksible arbeidsordninger og mobil teknologi gjør det mulig å utføre deler av oppgavene gjennom hele dagen slik som akademiker-moren i sitatet over. I stedet for tydelige skillelinjer, vil forholdet mellom arbeidstid og fritid og på- og frakobling bli mer komplisert og bevege seg over en grenseflate. I denne grenseflaten finnes både muligheter og begrensninger, og mer eller mindre positive konsekvenser.

Respondentene uttrykker tilsvarende en ambivalens til den digitale påkoblingen og hjemmekontor. Som vi har sett kan digitale løsninger som fremmer fleksibilitet redusere stress og øke effektivitet. Fleksibilitet kan da hjelpe arbeidstakere i å få tidskabelen i hverdagen til å gå opp, med arbeidsintensivering og en tid som skal fordeles mellom ulike gleder og forpliktelser (Ytre-Arne, Syvertsen et.al, 2020). Dette kan øke opplevelsen av personlig kontroll. Dette ser vi eksempelvis ved akademiker-moren som «valgte» å forflytte sin arbeidstid. Arbeidstakere med små barn trekkes gjerne fram som eksempler på hvem som tjener på fleksible arbeidsordninger (Nagy, 2020, s. 73). Samtidig kan muligheten til å «koble på» gjennom hele dagen påvirke arbeidstakeres oppmerksomhet og utfordre evnen til å «koble fra», også på tidspunkter som i prinsippet er utenfor arbeidstiden. I praksis skaper dette mer utydelige grenser mellom arbeidstakeres arbeidstid og fritid, noe som forsterkes av arbeidskulturer som mer eller mindre direkte forventer tilgjengelighet og at arbeidstakere er ansvarliggjort i egen tidsdisponering for å få utført forventede oppgaver. Noe av denne forventningen er også blitt internalisert av arbeidstakere, og kan føre til opplevelser og praksiser med redusert personlig kontroll og økt stress (Sennet, 2008, s. 57-70; Pyysiäinen et.al, 2017, s. 223). Motsetningene kan oppleves på en og samme gang og avhenger dermed ikke nødvendigvis av sosiale faktorer, selv om eksempelvis livssituasjon og boforhold kan

spille inn i opplevelsen. Som en uintentert konsekvens gjør dermed ikke fleksibiliteten nødvendigvis arbeidstakere mer fri, men kan gjøre at all tid er potensiell arbeidstid gjennom å viske ut grensene mellom arbeidstid og fritid. Dette kan kalles et *fleksibilitetsparadoks* (Andersen, 2022). Arbeidstakere kan oppleve tilsvarende forventninger om tilgjengelighet etter endt arbeidsdag også utenfor en pandemisk kontekst. Dilemmaene som vi så under Covid-19 kan oppstå når de er på cafe med venner, når de er syke eller er hjemme med sykt barn. På sikt kan dette få konsekvenser for arbeidstakeres samlede helse og velferd og i spesielle tilfeller, som under Covid-19, også på kort sikt.

Fleksibilitetsparadokset kan ses i sammenheng informasjonsrevolusjonen, der arbeidstakere har gått fra å gjøre transaksjoner med produkter til transaksjoner med sin tid og utføring av bestemte oppgaver (Gajendran & Harrison, 2007, s. 1524). Heller enn en direkte bedriftskolonisering, ser det ut til at en *arbeidskolonisering* skjer der arbeidstiden spiser seg inn i fritiden – men også motsatt. Analysen så langt viser hvordan tilstedeværelse på kontoret kan fungere som en fysisk og psykisk ramme, som tillater skjerming fra omsorgsoppgaver og strukturerer arbeidshverdagen tid og sted. Både direkte og indirekte kan mobil teknologi dermed ha medvirket til at skillet mellom jobb og fritid har blitt mindre tydelig for norske arbeidstakere.

Strategier og ansvarliggjøring

Så langt er det mulig å spore norske arbeidstakeres komplekse forhold til praksisene og opplevelsene rundt fleksible arbeidsordninger og mobil teknologi. Vi har sett eksempler på mer og mindre heldige konsekvenser av digital påkobling, og hvordan arbeidstakere møter dette sammensatte forholdet med en opplevelse av ambivalens. Blant de uintenterte og uheldige konsekvensene fortelles det om økt arbeidsmengde, lange arbeidsdager, manglende skjerming fra barn, og manglende verving om lystbetonte aktiviteter for å vekte forholdet mellom arbeid og fritid. Da arbeidskolonisering og tidsintensivering kan skape praksiser og opplevelser som kan få negative sosiale og helsemessige konsekvenser for arbeidstakere, oppleves det fornuftig å trekke inn spørsmål om makt og ansvar i diskusjonen. Også når de positive konsekvensene og mulighetene som ligger i digitalisering og fleksibilitet i norsk kontekst i stor grad har blitt omfavnet og reguleringer uteblitt. Spørsmålet blir dermed hvilke strategier som nevnes for å imøtekomme de uheldige konsekvensene på individuelt, organisatorisk og statlig nivå.

Arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner

I Norge er arbeidsgivere pliktige i å tilrettelegge det fysiske og psykiske miljøet for sine arbeidstakere gjennom arbeidsmiljøloven (Codex Advokat og Arbeidsrettsadvokater.no, 2022). Denne gir arbeidstakere rettigheter og arbeidsgivere plikter til å ivareta sine ansattes fysiske og psykiske arbeidsforhold. Dette innebærer helse-, miljø- og sikkerhet i virksomheten, medvirkningsmulighet for ansatte og tilrettelegging i tilfeller der ansatte permanent eller midlertidig har nedsatt arbeidsevne. Loven var på tidspunktet for undersøkelsen derimot ulik mellom arbeid fysisk på arbeidsplassen og på hjemmekontor (Spence, 2022). Respondentene forteller om hvordan hjemmekontor og økt bruk av digitale verktøy påvirket helsen deres negativt. To kommunikasjonsrådgivere sier at «Jeg blir sliten av å stirre på skjermen hele dagen» (Kvinne 40-49år), og «Jeg får vondt i rygg, nakke og armer av mye mobilbruk» (Kvinne, 40-49år). Når arbeidstakere over melder om plager som følge av forhold på hjemmekontor og økt bruk av digitale verktøy i arbeidshverdagen var de ikke beskyttet av de samme rettighetene som de ville hatt fysisk på kontoret. Samtidig er dagene ikke strukturert av de samme spatale og temporale rammene. Yrkesrelaterte plager og belastninger fra forhold utenfor det direkte arbeidet kan dermed ha fått større spillerom i unntakstilstanden. Dette har over lenger tid også vært tilfellet for arbeidstakere som under mer normale omstendigheter jobber helt eller delvis hjemmefra og, som argumentert tidligere, på tidspunkter som i utgangspunktet regnes som fritid.

Arbeidstakerorganisasjoner har følgelig vært på banen i etterdønningene av pandemien, i møte med synliggjøringen av de negative konsekvensene ved økt bruk av hjemmekontor og digitale verktøy (Spence, 2022). I kontekst av at hjemmekontor ble en ny normal, ble forhold som over lenger tid har blitt mer utbredt tydeliggjort og satt på dagsorden og diskusjonen om fleksible arbeidsordninger og økt bruk av mobil teknologi ble gjenopptatt. Det ble tydeligere at arbeidsmiljølovens skille mellom fysisk og digital tilstedeværelse på jobb ikke nødvendigvis har hengt med på samfunnsutviklingen, og at praksisene kan ha blitt en kilde til økt sosial ulikhet. Dette på grunn av arbeidstakeres varierende forutsetninger på hjemmekontor basert på blant annet arbeidstype, boforhold og livssituasjon. I den nordiske modellen er *trepartssamarbeidet* et forsøk på å imøtekomme en maktubalanse mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, der fagforeninger (som representerer arbeidstakere), arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter sammen fremforhandler avtaler for å sikre forutsigbarhet og likhet i arbeidsmarkedet (Dølvik et.al, 2014, s. 20, 31-31, 74 & 132). Den

18.mars varslet følgelig regjeringen en ny hjemmekontorforskrift som trer i kraft i juli 2022, og som likestiller hjemmekontor med arbeid fysisk på kontoret (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Den tidligere utgaven av Arbeidsmiljøloven ble vedtatt i 2002. Som vi husker var dette samme tidspunkt som bruken av begreper som «bærbar PC», «fleksitid» og «fleksibelt arbeid» økte markant. Begrepsbruken og denne analysen understreker hvordan forholdene har endret seg etter år 2002, der arbeidslivet i økende grad har omfavnet fleksible arbeidsordninger og bruk av mobil teknologi. Dette underbygger også delvis poenget om at innføring, bruk og utvikling av ny teknologi har endret tidsorganiseringen i arbeidslivet.

Velferdsstat og individualistisk ansvarliggjøring

En viktig begrunnelse for hvorfor Norge stengte ned 12. mars 2020 var målet om å begrense smitten og sikre innbyggernes fysiske helse (Solberg, 2020). Ulike kompensasjonsordninger for arbeidstakere og bedrifter som ble rammet ble tatt i bruk, og et tidlig anslag tilsa at koronakompensasjonen kun i 2020 ville ha en kostnad på 131 milliarder kroner (Vissgren, 2020). På denne måten ønsket velferdsstaten å minske de økonomiske konsekvensene for både individer og næringsliv, i tråd med universalistiske og kollektivistiske idealer. En kvinnelig journalist på over 80 år forteller tilsvarende at «Det viktigste for meg er å unngå å bli smittet, men jeg føler meg likevel privilegert som ikke behøver å være redd for økonomisk kollaps». Flere respondenter forteller om hvordan det første Korona-utbruddet preget helsen og arbeidssituasjonen deres og en kvinne «Var sykemeldt de første ukene på grunn av psykisk og fysisk stress» (Journalist, 40-49år). Respondenten kunne altså benytte seg av sykemeldinger, som er en statlig finansiert velferdsordning i Norge.

At visse velferdsstatlige ordninger og universalistiske prioriteringer var på plass da pandemien brøt ut, kan ha vært med på å redusere de individuelle konsekvensene. Det er tidligere blitt argumentert for at høy digital kompetanse på bakgrunn av en systematisk digitalisering av samfunnet tilsvarende kan ha bidratt til å minke konsekvensene av isolasjon, og dermed redusere risikoen for sosiale ulikheter. Likevel er det fulle bildet i Norge ikke fullt så enkelt. Selv om forbilledlige velferdsordninger er utviklet, opererer motsettede institusjoner og idealer side om side i samfunnet (Christensen & Læg Reid, 2011, s. 409). I Norge kan vi se en slik motsetningsfull spenning mellom universalistiske idealer på den ene siden, og neoliberalistiske på den andre. Det vil si mellom en aktiv og regulerende velferdsstat og deregulert frihet- og fleksibilitet på den andre. Organisasjoner og individer

handler innenfor og forhandler mellom disse motsetningene. Det er dermed interessant at ingen av respondentene nevner om strategiene for å imøtekomme de uheldige konsekvensene av hjemmekontor og digital påkobling ble utviklet i samråd med arbeidsgiver. Utover økonomisk kompensasjon og sykemeldinger er det heller ikke nevnt annen tilrettelegging eller systemer som gjorde balanserende strategier mulig. Snarere fortelles det om nye hobbyer, flytting hjem til andre og forskyving av arbeidstidspunkter- og oppgaver som strategier for å unngå inaktivitet, isolasjon og en altoppslukende arbeidshverdag. Også for å imøtekomme motstridende roller og behov. Det ser dermed ut til at strategiene for å gjenvinne en opplevelse av balanse og for å imøtekomme de uheldige konsekvensene ved fleksible arbeidsordninger i høy grad blir vilkårlige og opp til den enkelte arbeidstaker. Dette tyder på en *individualistisk ansvarliggjøring* (Pyysiäinen et.al, 2017, s. 216-217). Ansvarliggjøringen ser ut til å være internalisert av individene, da arbeidsgiver eller velferdsstat ikke tar del i narrativet om balanserende strategier. Det individualistiske fokuset kan være et tegn på hvordan neoliberalistiske idealer om selvrealisering og selvdisiplin har fått større plass hos individer og i arbeids- og samfunnsorganiseringen. I sin tur kan fleksible arbeidsordninger da øke sosiale ulikheter, ettersom boforhold, typen arbeid, personlige ressurser og andre individuelle forutsetninger blir utslagsgivende. Eksempelvis skaper det forskjell mellom familier med og uten barn, små eller store boliger, og tilgang til hytte. Også dette underbygges av ny, mer omfattende forskning (Ingelsrud et. al, 2022). AID-rapporten viser hvordan personer over 60år har færre negative opplevelser knyttet til hjemmekontor, der størrelse på boligen, færre forstyrrelser fra familiemedlemmer og lang erfaring på arbeidsplassen trekkes fram som årsaker.

Et ansvarliggjøringsparadoks?

Da samfunnet er preget av motstridende idealer som fungerer side om side, oppstår det inkonsistens og mulige spenninger også i systemene. Dette gjelder blant annet i spriket mellom systemenes intensjon og praksiser. Vi har sett eksempler på uintenderte, negative konsekvenser av økt digitalisering i arbeidspraksiser, og samtidig økt ansvarliggjøring av individet ved innføringen av fleksible arbeidsordninger. Ansvarliggjøring av individet innebærer forklaringsrammer som anser individuelle utfordringer som er et resultat av individuelle faktorer, i tråd med neoliberalistiske perspektiver (Pyysiäinen et. al, 2017, s. 216). Men samfunnsmessig satsning og strukturelle faktorer har ført oss til dagens digitale påkoblings- og fleksibilitetslandskap. I dette ligger det en makt hos beslutningstakere og en

overordnet kontroll hos organisasjoner i hvordan arbeidshverdagen til ansatte utspiller seg - en maktubalanse som også anerkjennes gjennom trepartssamarbeidet i den Nordiske modellen. Det er disse satsningene og beslutningene som setter rammene som arbeidstakere handler innenfor, og som fremmer fleksible løsninger som en måte å sikre autonomi og individuell kontroll. Vi har derimot sett at dette ikke nødvendigvis stemmer i praksis, og at arbeidet snarere som en uintendert konsekvens kan koloniseres inn i fritiden, øke stress og redusere individuell kontroll. Når selvregulering ses på som løsningen på de uintenderte konsekvensene av systematisk digitalisering og fleksibilitet, flyttes ansvaret *vekk* fra statlige og organisatoriske aktører. Det kan på den måten argumenteres for at vi står overfor et *ansvarliggjøringsparadoks*.

Erfaringene fra den «lovløse» tilstanden som oppstod under Covid-19 tydeliggjorde muligens motsetningene i systemene. Den utdaterte arbeidsmiljøreguleringen og de manglende rammene arbeidstakere opplevde i Norge i kontekst av pandemien, kan reise spørsmål om vi fikk kjenne på deregulerte, fleksible og individualistiske, neoliberalistiske idealer satt på spissen. Kanskje kan vi kalle det amerikanske tilstander? Vi opplevde hvordan etablerte fritidsordninger, barnehagedekning og arbeidstid ble utfordret. Vanligvis er dette er ordninger som gjør det lettere å kombinere arbeid og fritid i Norge, og som er organisert og regulert av den aktive staten. Selv om det var mulig for arbeidstakere å ta ut sykemelding kan det argumenteres for at sykemeldinger ikke er noen bærekraftig eller helhetlig løsning dersom respondentens stress kommer av belastninger knyttet til kortvarig eller langvarig bruk av fleksible arbeidsordninger. I tråd med dette kan en videre stille seg spørsmålet om det er rimelig å adoptere de samme teoretiske rammene som brukes i USA, med amerikanskproduserte strategier med fleksibilitet for å sikre work-life balance som et eksempel. Ulike kontekster krever ulik teoretisering, og ulike perspektiver for å skape et dekkende bilde av den kulturen, samfunnet og samtiden som studeres. Dermed kreves også ulike strategier for å håndtere grenseflaten mellom arbeid og fritid i kontekstene. Likevel ser det ut til at individualistiske strategier og ansvarliggjøring har blitt adoptert i Norge, på bekostning av de systematiske og universalistiske strategier fra Velferdsstat og organisasjoner. Det kan se ut til at neoliberalistiske og postmoderne idealer om tilpasningsdyktige, fleksible organisasjonsformer går på bekostning av standardisering og forutsigbarhet for arbeidstakere.

Oppsummering og diskusjon: Paradokser og ambivalens

Kanskje er det nettopp på grunn av paradokser som oppstår gjennom motsetningene i samfunnet og i organiseringen av arbeidstid og fritid at norske arbeidstakere opplever ambivalens. Dette på samme måte som ambivalensen til motstridende egenskaper ved mobil teknologi Digitalisering i arbeidshverdagen og fleksible arbeidsordninger kan øke effektivitet og redusere stress. På samme tid kan tendensene øke stress, øke krav om tilgjengelighet, viske ut grensene mellom arbeidstid og fritid og redusere mening og tilhørighet i arbeidshverdagen. Flexibilitet gjennom digital påkobling oppleves som et ettertraktet gode, samtidig som individuelle møter med de negative konsekvensene av fleksibiliteten på sikt har skapt et tydeligere behov for frakobling. Arbeidstakere fortalte under Covid-19 om en midlertidighet i den digitale påkoblingen, men denne oppgaven argumenterer imidlertid for at den *heldigitale* arbeidshverdagen var midlertidig. Hverdagen til norske arbeidstakere har i stadig større grad blitt digitalisert utenfor en pandemisk kontekst, og gjør bruddet som Covid-19 førte til verdifullt for å vurdere og diskutere nåværende og fremtidige arbeidsordninger.

I Norge har en regulerende, universalistisk velferdsstat satt rammebetingelser for individer. Idealer om en aktiv stat med et overordnet ansvar for innbyggers helse på den ene siden og frihet for enkeltindivider i tråd med neoliberalistiske idealer skal forenes i samfunns- og arbeidsorganiseringen. Det kan se ut til at de motstridende idealene har blitt internalisert av enkeltindivider som forhandler mellom dem. Samtidig har mulighetene ved digitalisering og fleksibilitet i stor grad blitt omfavnet i norsk kontekst, og reguleringen for å imøtekomme de mindre heldige konsekvensene har uteblitt fra statens side. Dermed oppstår en ambivalens ikke bare i møte med digital påkobling, men også mellom ønsket om at staten tar aktivt ansvar gjennom regulering, og ønsket om frihet og fleksibilitet for det enkelte individ i å styre egen tid. Det betyr i overført forstand at ambivalensen er å finne i ønsket om regulering av arbeidstid versus ønsket om fleksible, postmoderne arbeidsordninger.

Økt bevissthet om gode frakoblingskulturer og en vekting mellom systematikk og forutsigbarhet sett opp mot individuelle strategier og fleksibilitet er følgelig etterlengtet. Noe av lærdommen fra denne analysen er bevisstheten om hvor og når digitale løsninger kan erstatte fysiske møter, men også hvor og når de ikke bør det. En kan hevde at fleksibilitets- og ansvarliggjøringsparadokset viser hvordan arbeidstakere, arbeidsgivere og stat bør være bevisst de mulige negative konsekvensene av praksiser og at fleksibilitet i arbeidshverdagen bør praktiseres med visse forbehold. Også i tilfeller der arbeidstakere selv ønsker mer

fleksibilitet – ikke minst ved å se til årsakene for fleksibilitetsbehovet. Når 47% av norske ansatte melder at de har for mye å gjøre på jobb, kan det tyde på et systematisk problem der individer settes til en vanskelig oppgave i å få tidskabelen til å gå opp. Selv, eller kanskje særlig, med fleksible arbeidsordninger som løsningen på utfordringen. En rimelig konklusjon synes å være at vi i Norge bør se til andre løsninger på arbeidstid- og fritidsforholdet enn den amerikanske, postmoderne fleksibiliteten, da norske arbeidstakere i større grad er ivaretatt av velferdsstatlige ordninger. Det kan se ut til at det er på tide å vekte fleksibilitetsidealene ved å finne tilbake til systematiske og formelle, heller enn vilkårlige og individuelle praksiser (Pyysiäinen et.al, 2017, s. 228). Dette da systematiske, helsemessige og sosiale utfordringer knyttet til digitalisering og fleksibilitet bør ha systematiske løsninger i Velferdsstaten Norge. Gjennom prinsipper om organisasjonsfelt og isomorfisme kan bedrifter gjennom nye systemer ansvarliggjøres i å skape mer helhetlige og gode arbeidspraksiser for en samlet norsk arbeidsstyrke (Eriksson-Zetterquist et. al, 2014, s. 253-257). Og ikke minst gode frakoblingskulturer for sine ansatte. På den måten kan noe av ansvaret gjenoverføres til stat og arbeidsliv, og noe av maktubalansen som ansvarliggjøringsparadokset representerer utjevnes.

Den nye forskriften i arbeidsmiljøloven tyder på at en økt bevissthet rundt dette, men har fremdeles ikke tatt innover seg det faktum at digital påkobling og forventninger om tilgjengelighet nettopp er frigjort fra tid og sted. Det kan tyde på at bevissthet og frakoblingssystemer som ansvarliggjør arbeidsgivere bør innføres uavhengig av hjemmekontor og fysisk kontorplass, og mer generelt dekke arbeidstakeres fritid. I Frankrike har arbeidstakere lovregulert rett til digital frakobling etter at arbeidstiden er over (Syvertsen et.al, 2019, s. 4-5). I Tyskland er «Feierabend» et eget begrep og en kulturell praksis som markerer arbeidstidens slutt (Arneson, 2020). På den måten rammes arbeidstiden inn, og det settes en tydeligere grense til fritiden. I Norge har vi sett eksempler på at hytteav- og frakobling har en tilsvarende symbolsk verdi, men som igjen er individualistisk forankret. Vi må selvsagt ta forbehold om at det også i Frankrike og Tyskland kan oppstå ansvarliggjøringsparadokser, der spriket mellom systemenes intensjon og praksiser gjør at individene ansvarliggjøres. Dette forbeholdet bør medberegnes i utviklingen av nye systemer i Norge, i et forsøke på å lage systemer som har den intenderte effekten i praksis.

Begrensninger og videre forskning

Gjennom analysen har jeg forsøkt å vise overførbarheten fra Koronapandemien til mer generelle tendenser knyttet til fleksibilitet og mobil teknologi i det postmoderne arbeidslivet. Dette da fleksible arbeidsordninger og mobile verktøy i stadig større grad preger arbeidslivet også utenfor en pandemisk kontekst. Det kan derimot diskuteres hvorvidt det er en forskjell mellom frivillig og ufrivillig fleksibilitet, og mellom heldigitalt og delvis digitalt arbeid. Arbeidstakerne i mitt utvalg var i all hovedsak pålagt hjemmekontor under en unntakssituasjon, og heldigital samhandling ble en ny normal. Samtidig har det blitt argumentert for at Koronapandemien førte til et brudd i vaner og rutiner. Undersøkelsen ble utført helt i starten av dette bruddet som kan ha gjort at situasjonen var særlig uoversiktlig, før nye rutiner på et senere tidspunkt kan ha kommet mer på plass. Dette kan ha påvirket respondentenes svar, og gjort at diskusjonen fra denne oppgaven har fokusert særlig på de mulige uintenderte, negative konsekvensene av fleksibilitet og ansvarliggjøring av individer. Dette gjøres imidlertid også med utgangspunkt i at dagens påkoblings- og fleksibilitetslandskap i stor grad er deregulert og omfavnet for sine positive muligheter. Sammenhengen mellom kjønn og opplevelsen av digital samhandling og fleksible arbeidsordninger kunne samtidig vært interessant å undersøke videre. Det er ikke mulig å se noen klar sammenheng i denne analysen, og kanskje kommer dette av skjevheten i både det totale utvalget og underutvalget mitt der kvinner er overrepresentert. Andre har funnet tendenser til at kvinner i snitt er mer sosialt orientert enn menn, både i yrkesvalg og som privatpersoner, noe som kan ha påvirket narrativene om digital samhandling og hjemmekontor i denne analysen (Teigen & Skeie, 2017, s. 11-13; Charles, 2011, s. 364; Nagy, 2020). Samtidig har kvinner typisk mer omsorgsansvar, noe som kan forklare noe av det utslaget på betydningen av omsorgsoppgaver i kombinasjon med jobb under Covid-19. Dette blir i min analyse imidlertid kun spekulasjoner, og bør dermed forskes videre på. Denne analysen har vært interessert i ansattes selvrapporterte opplevelser av hjemmekontorløsnigner og økt digitalisering i arbeidsmarkedet. Utover hvordan velferdsstatlige prinsipper utfordres har konsekvensene i all hovedsak vært presentert på individnivå. Videre forskning kan undersøke hvilke konsekvenser dette også får på organisatorisk og statlig nivå, med produktivitet i organisasjoner og folkehelse som eksempler.

Kapittel 5 - Konklusjon

Hvilke konsekvenser og opplevelser beskriver norske arbeidstakere av bruk av mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger? Og hvilke strategier fremheves i arbeidstakernes fra- og påkobling på jobb og håndtering av grenseflaten mellom arbeidstid og fritid.

Som en overordnet konklusjon viser analysen min hvordan mobil teknologi og fleksible arbeidsordninger har både positive og negative konsekvenser for norske arbeidstakeres arbeidshverdag. På grunn av en særlig omfavnelse av muligheter og positive konsekvenser av digitalisering og fleksibilitet i norsk kontekst, har denne oppgaven fokusert ekstra på de mindre heldige, uintenderte konsekvensene. Norske arbeidstakere beskriver manglende rammer for arbeidet ved fleksible arbeidsordninger som er muliggjort av mobil teknologi, endringer i tidsorganisering som skaper lenger og mer flytende arbeidsdager, og hvordan fysisk avstand til kolleger har en negativ effekt på mening og fellesskap i arbeidet.

Variierende boforhold, arbeidsoppgaver og livssituasjoner kan være en kilde til sosial ulikhet når arbeidet flyttes fra bedrifters kontorer til hjemmekontor. Samtidig har arbeidsmiljøloven frem til nå gjort arbeidsgivere mindre ansvarlige for sine ansatte på hjemmekontor enn når de er fysisk på kontoret. På grunn av dette, men også på grunn av en internalisering av neoliberalistiske ideer om selvregulering og selvdisiplin, har arbeidstakere i stor grad blitt ansvarliggjort i finne individualistiske strategier for å imøtekomme de uintenderte konsekvensene og håndtere grenseflaten mellom arbeidstid og fritid.

Konsekvenser og fleksibilitetsparadoks

Arbeidstakere bekrefter den spatiale og temporale frigjøringen som digitale verktøy har bidratt til, og dermed implisitt hvordan mobil teknologis frigjøring fra tid og sted har medvirket til at fleksible arbeidsordninger har blitt mulige i det norske arbeidsmarkedet. De forteller om hvordan den spatiale og temporale frigjøring har gjort skillet mellom arbeid og fritid mindre tydelig på grunn av fraværet av strukturerende rammer. Det betyr at muligheten til å koble fra arbeidet digitalt, fysisk og psykisk har blitt mer komplisert. Fleksible arbeidsordninger og digitale verktøys muliggjøring av å være påkoblet jobb hvor som helst og når som helst, har gjort at all tid blir potensiell arbeidstid. Dette skaper et *fleksibilitetsparadoks*, der teknologi og fleksibilitet både øker og reduserer stress på en og samme gang. Respondentene forteller om hektiske og lange arbeidsdager på hjemmekontor, og omtaler fritidsaktiviteter og hverdagsprat som «unødvendige». Dette kan ses i sammenheng med en arbeidsintensivering der tiden skal romme mer, og forteller oss noe om

nye kontroll- og maktmekanismer på hjemmekontor som er blitt internalisert av arbeidstakerne. Arbeidstakere blir både mer og mindre fri, og muligheten til å disponere egen tid lever side om side med krav om tilgjengelighet og mer flytende og lange arbeidsdager. Muligheten til å jobbe hvor og når som helst står i fare for å skape praksiser der det arbeides overalt og hele tiden, dersom en ukritisk omfavner teknologiens fleksible potensiale. Det argumenteres for nye kontroll og maktmekanismer i forbindelse med fleksible arbeidsordninger og hvordan mobil teknologi har bidratt til en arbeidsintensivering og -kolonisering inn i fritiden. Samtidig har fleksible arbeidsordninger, som hjemmekontor og digitalt samarbeid, ikke tatt høyde for sosiale forskjeller og ulikhet i forutsetninger hos individene. Det ser ut til at arbeidsoppgaver, livssituasjon og boforhold er av betydning i opplevelsen av grenser mellom arbeidstid og fritid, og dermed at fleksible arbeidsordninger som en uintendert konsekvens kan øke sosiale ulikheter i samfunnet og ha negative effekt på helsen og velferden til arbeidstakere. Det er blitt argumentert for at mindre grad av regulering og større fokus på fleksibilitet og frihet for enkeltindivider er påvirket av neoliberalistiske idealer. Ved å omfavne slike idealer har fleksibiliteten som mobil teknologi tillater fått større, uregulert spillerom i motsetning til mer tradisjonell åtte-til-fire tidsorganisering og arbeid fysisk i bedriftens lokaler. Fraværet av rammer i de fleksible systemene setter arbeidstakere i en vanskeligere situasjon for å leve balansert og frakoblet fra jobb. Effektivitet gjennom digitale løsninger går samtidig på bekostning av en opplevelse av mening og fellesskap i arbeidet, og mange arbeidstakere opplever fysisk isolasjon som en negativ konsekvens av en digital hverdag. Manglende grenser mellom arbeidstid- og fritid kan både på kort og lang sikt ha negative konsekvenser for helse og sosiale forhold, og kan være en kilde til større sosial ulikhet. Dermed kan det også true velferdsstatlige prinsipper når arbeidet koloniseres inn i arbeidstakernes lommer, hoder og fritid gjennom mobile dataenheter og fleksible arbeidsordninger.

Strategier og ansvarliggjøringsparadoks

Vi har altså sett eksempler på uintenderte, negative konsekvenser av økt digitalisering og fleksibilitetsomfavning som henger sammen med en statlig satsning på digitalisering, et postmoderne og neoliberalistisk tilpassings- og endringsfokus i organisasjonsutvikling, og et misforhold mellom systemenes intensjoner og hvordan de utspiller seg i praksis. I utforming av systemene ligger en implisitt maktubalanse mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndigheter, og det er oppstått et misforhold mellom ansvaret for systemene og hvem som tar konsekvensene av dem. Nedstengningen i forbindelse med det første Korona-utbruddet i

Norge satte disse tendensene på spissen. Det ble tydeligere hvordan de negative konsekvensene av deregulerte, fleksible arbeidsordninger øker en individualistisk ansvarliggjøring av den enkelte arbeidstaker. Denne ansvarliggjøringen ser ut til å være internalisert av individene, da ingen nevner sin arbeidsgiver eller systematiske strategier for å håndtere grenseflaten mellom arbeidstid og fritid. Arbeidstakere forteller i all hovedsak om individualistiske strategier for fra- og påkobling på jobb, der hytta har blitt et symbol på individuelle frakoblingspraksiser. Et misforhold mellom systemene, politiske idealer og ansvarliggjøring kan ha ført til et *individualistisk ansvarliggjøringsparadoks*. Paradokset gjenspeiler motsetningen mellom universalistiske prinsipper i velferdsstaten og neoliberalistiske frihetstanker, der regulering og sosial likhet utfordres av idealer om fleksibilitet og individualisme. Det illustrer også spriket mellom systemenes intensjon og hvordan de utspiller seg i praksis på grunn av møtet mellom formelle og uformelle normer og handlingsmønstre.

I den norske konteksten kan bevisstgjøring fra Koronapandemien stimulere til nye systemer og kulturer i arbeidsmarkedet. En anbefaling fra denne oppgaven er at stat og arbeidsgivere i større grad bør være bevisst sitt ansvar i å sørge for god frakoblingskultur, og sikre tydeligere rammer for arbeidstakere slik at grensen mellom arbeidstid og fritid vernes om. Ved å vekke fleksibilitetsoptimismen kan noe av ansvaret gjenoverføres til stat og arbeidsgiver, og det kan skapes systematiske og strukturelle løsninger på systematiske og strukturelle utfordringer, snarere enn dagens individualistiske strategier. I dette ligger også et maktperspektiv, der bruddet gjennom Koronapandemien kan ha gjenåpnet debatten om dagens systemer, noe vi blant annet har sett gjennom at arbeidstakerorganisasjoner og fagforeninger har adressert en utdatert arbeidsmiljøforskrift. Gjennom den nye forskriften skal arbeidstakeres rettigheter på papiret fremover styrkes utenfor bedriftens kontorer. Det gjenstår å se om frakobling fra jobb i praksis blir en av disse rettighetene, da forskriften enda ikke har tredd i kraft. Samtidig tyder den nye forskriften på at en fremdeles ikke har tatt høyde for de samlede utfordringene ved bruk av digitale verktøy, der mobil frigjøring fra tid og sted gjør at utfordringene oppstår i arbeidstakeres fritid – uavhengig av om arbeidet er utført på hjemmekontor eller fysisk i bedriftens lokaler. En kan dermed spørre om arbeidsgiveres ansvar i å verne om sine ansattes samlede fritid bør inkluderes, ved å systematisk innføre god frakoblingskultur i lovverket.

Opplevelser av ambivalens

Statens satsning på digitalisering har gitt norske arbeidstakere en unik digital kompetanse og mobile verktøy er i stor grad omfavnet på norske arbeidsplasser. Enkelte opplever at effektiviteten øker med muligheten til å jobbe fleksibelt og digitalt fra eget hjemmekontor. Andre opplever at forstyrrelsene blir større på hjemmekontoret, noe som særlig blir tydelig når barn er med i bildet. Mange opplever at fellesskap og mening på arbeidsplassen blir redusert som et resultat av digitale samhandling, men at arbeidet blir mer effektivt når den «unødvnedige hverdagenspraten» utgår. Konsekvensene av teknologi og fleksible arbeidsordninger oppleves dermed hverken utlukkende positivt eller negativt, men møtes snarere med en ambivalens. Kanskje kommer dette nettopp av motstridende egenskaper ved mobil teknologi og arbeidsorganiseringen knyttet til den. Likevel må vi se større for å forstå den samlede årsaken til dagens fleksible arbeidsorganisering, der neoliberalistiske idealer om frihet og universalistiske prinsipper om likhet lever side om side i samfunnet. Disse motstridende idealene skaper en ambivalens, mellom ønsket om fleksibilitet og regulering og mellom individuell frihet til å styre egne dager og en forventning om en stat som har det overordnede, kollektivistiske ansvaret for innbyggere.

Dagens diskusjoner om påkobling som den postmoderne naturtilstanden, og frakobling som et gode verdt å kjempe for kan dermed se ut til å være et resultat av at vekten i litt for stor grad har bikket over på påkobling og individualistiske ansvarliggjøring. Tilsvarende har postmoderne og neoliberalistiske ideer om fleksibilitet og liberalisme i organisasjonsutforming utfordret standardisering og forutsigbarhet i nordmenns arbeidshverdag. Med fleksibilitet og frihet følger større individuelt ansvar, noe som fremmer individuelle strategier for digital av- og påkobling. Når arbeidet i dag i stor grad er påkoblet mobile dataenheter, innebærer det samtidig individuelle strategier for psykisk av- og påkobling på jobb. For visse typer oppgaver, i visse livssituasjoner og med visse rammer kan fleksibiliteten som teknologien tillater fremdeles være en berikelse i det norske arbeidsmarkedet. I andre tilfeller kan den øke sosiale ulikheter og helseutfordringer, noe som strider med de opprinnelige velferdsstatlige prinsippene. Økt bevissthet av både de positive og negative sidene ved digitalisering i arbeidslivet bør dermed skape mindre ukritiske praksiser, der vi benytter oss av potensialet som ligger i mobil teknologi og fleksibilitet heller enn å la arbeidstakere kave i de negative konsekvensene av dem.

Vi er heldige som får være arbeidstakere i Norge, også under en pandemi, men det betyr ikke at vi kan slutte å utfordre og forbedre etablerte systemer. Debatten om hvor grensene mellom individuelt og strukturelt ansvar går fortsetter. Likeledes gjør diskusjonen om skillene mellom struktur og frihet, og grensene mellom arbeidstid og fritid. Dette vil være en kontinuerlig forhandling, der hverken det ene eller andre er utelukkende positivt eller negativt. Men denne oppgaven viser hvordan det er viktig at både enkeltindivider, arbeidsplasser og stat er bevisst sitt ansvar og mulige negative konsekvenser av ukritiske praksiser.

Litteraturliste

Bøker

- Du Gay, P. (2000). *In praise of Bureaucracy: Weber, Organization, Ethics*. Sage.
- Ellingsæther, A. L. (2017). *Vår tids moderne tider: Det norske arbeidsregimet*. (2. utg) Universitetsforlaget.
- Eriksen, T. H. (2011). *Øyeblikkets tyranni: rask og langsom tid i informasjonsalderen*. Aschehoug.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm Akademisk
- Grey, C. (2017). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organizations*. (4. utg). SAGE publications.
- Irgens, E. J & Wennes, G. (2010). *Kunnskapsarbeid - Om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. Fagbokforlaget.
- Johannessen, L. E. F, Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2021). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg). Abstrakt forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg). Gyldendal
- Madsen, O. J. (2018). *Generasjon prestasjon – hva er det som feiler oss?* Universitetsforlaget.
- Sennet, R. (2008). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. V. Enebakk (red). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (4. utg). Gyldendal akademisk

Artikler og bokkapitler

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345–376. DOI: <https://doi.org/10.1111/peps.12012>

- Andersen, T. (2022, 26. april). Rapport: Jo hyppigere hjemmekontor, desto mindre mening gir jobben. *Aftenposten.no* https://www.aftenposten.no/karriere/i/v52WP4/rapport-jo-hyppigere-hjemmekontor-desto-mindre-mening-gir-jobben?fbclid=IwAR2HcsSiifMHM1xTDMyaUfYViflVzdMpmxQVX4PEFbDI9R_IcqXsEjxM3dY
- Arneson, K. (2020, 7. oktober). How 'Feierabend' helps Germans disconnect from the workday. *Bbc.com* [How 'Feierabend' helps Germans disconnect from the workday - BBC Worklife](https://www.bbc.com/worklife/article/20201007-how-feierabend-helps-germans-disconnect-from-the-workday)
- Castellacci, F. & Tveito, V. (2018) Internet use and well-being: A survey and a theoretical framework. *Research Policy*, 47 (1), 308-325. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.11.007>
- Charles, M. (2011). A World of Difference: International Trends in Women's Economic Status. *Annual Review of Sociology*, 37, 355-371. University of California
- Enjolras, B.; Strømsnes, K. (2018). The transformation of the Scandinavian voluntary sector. *Scandinavian Civil Society and Social Transformations: The Case of Norway*, 1-24. Springer International Publisher AG. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-77264-6_1
- Esping- Andersen, G. (1990). The Three Political Economies of the Welfare State. *International Journal of Sociology: The Study of Welfare State Regimes*, 20 (3), 92-123. Taylor & Francis, Ltd
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524-1541. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Helgerud, M. (2014, 8. juni). God dekning = dårlig ferie. *Aftenposten.no* <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/0EA0E/God-dekning--darlig-ferie>
- Hernes, Tor. (2014). Why assumptions in Organization Theory Do Not Work for Explaining Organizing in a World on the Move. *A Process Theory of Organization*, 11-38. Oxford University Press.

- Kelliher, C., Richardson, J. & Boiarintseva G. 2018. All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29 (2), 97-112. DOI: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Ladkin, A., Willis, C., Jain, J., Clayton, W. & Marouda, M. (2016). Business travellers' connections to home: ICTs supporting work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 31 (3), 255-268. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12071>
- Lister, R (2009). A Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare States. *Social Politics*, 16 (2), 242-278. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/sp/jxp007>
- Nagy, B. (2020). Mummy is in a Call: Digital Technology and Executive Women's Work Life Balance. *Social inclusion*, 8 (4), 72-80. DOI: <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2971>
- Piene, B. (2020, 24.mars). Samfunnspsykolog: Hytteforbudet er riktig, debatten er viktig. *Dagsavisen.no*. [Samfunnspsykolog: Hytteforbudet er riktig, debatten er viktig – Dagsavisen](https://www.dagsavisen.no/samfunnspsykolog/hytteforbudet-er-riktig-debatten-er-viktig-2020-03-24)
- Posa, D. (2021, 04.januar). *Shifting from Work-Life to Life-Work Balance*. Chopra.com. [Shifting from Work-Life to Life-Work Balance \(chopra.com\)](https://www.chopra.com/shifting-from-work-life-to-life-work-balance)
- Pyysiäinen, J., Halpin, D. & Guilfoyle, A. (2017) Neoliberal governance and 'responsibilization' of agents: reassessing the mechanisms of responsibility-shift in neoliberal discursive environments. *Distinktion: journal of social theory*, 18 (2), 215- 235. Taylor & Francis, Ltd. <https://doi.org/10.1080/1600910X.2017.1331858>
- Reinecke, J., Suddaby, R., Langley, A. & Tsoukas, H. (2020). Time, Temporality and History in Process Organization Studies: An introduction. *Time, temporality and History in Process Organization studies*, 1-15. Oxford University Press. DOI:10.1093/oso/9780198870715.003.0001
- Schiermer, B. (2020). Corona og kroppens kollektivitet. I O.B. Jørgensen & N. Schulz (Red.), *Det epidemiske samfund*. 133 - 146. Hans Reitzel.

Spence, T. (2022, 16.mars) Unio: Krever lik arbeidstid på hjemmekontor og i bedriften.

Aftenposten.no. https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/IV0QMM/unio-krver-lik-arbeidstid-paa-hjemmekontor-og-i-bedriften?fbclid=IwAR2I7I3KiOIVfXDRk-D7GucGKyUAiJ_Ub4oRqpgdaU8SKIKKgIfc7z57Gxk

Stawars, K, Cox, A. L., Bird, J. & Benedyk, R. (2013). I'd sit at home and do work emails: how tablets affect the work-life balance of office workers. *CHI 2013, Changing Perspectives - Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems, 2013*, 1383-1388. DOI: <https://doi.org/10.1145/2468356.2468603>

Syvvertsen, T. Karlsen F. & Bolling, J. (2019). Digital Detox på norsk. *Norsk Medietidsskrift*, 26 (2), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2019-02-02>.

Teigen, M.; Skjeie. H. (2017). The Nordic Gender Equality Model. O. Knutsen (red). *The Nordic models in political science: challenged, but still viable?*, 125-147. Fagbokforlaget.

Vissgren, J. (2020, 1.desember). Så mye har koronakrisen kostet Norge. *Nrk.no*. <https://www.nrk.no/osloogviken/sa-mye-har-koronakrisen-kostet-norge-1.15263283>

Ytre-Arne, B., Moe, H. (2021). Doomscrolling, Monitoring and Avoiding: News Use in COVID-19 Pandemic Lockdown. *Journalism studies*, 22 (13), 1739-1755. DOI: <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1952475>

Ytre-Arne, B., Syvvertsen, T., Moe, H & Faltin Karlsen. (2020). Temporal ambivalences in smartphone use: Conflicting flows, conflicting responsibilities. *New media & society*, 22 (9), 1715-1752. DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1461444820913561>

Nettsider

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022, 18. mars). Pressemelding: Nye regler for hjemmekontor. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-regler-for-hjemmekontor/id2904727/>

Codex Advokat og Arbeidsrettsadvokater.no. (2022, 28. januar). Arbeidsmiljøloven. Hentet fra [Arbeidsmiljøloven | Lover | Spør advokaten! \(arbeidsrettsadvokater.no\)](https://www.arbeidsrettsadvokater.no/Arbeidsmiljøloven|Lover|Spøradvokaten!).

- DFØ. (2021, 01. desember). Gode i staten. DFØ - Statens arbeidsgiverportal. Fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten. Hentet fra <https://arbeidsgiver.dfo.no/nn/lonn-goder-og-reise/gode-i-staten>
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2020, 19. mars). Innfører hytteforbud. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/hod/nyheter/2020ny/innforer-hytteforbud/id2694262/>
- Institutt for medier og kommunikasjon. (2022, 20. januar) Digital frakobling. Hentet fra [Digital frakobling - Institutt for medier og kommunikasjon \(uio.no\)](https://www.uio.no/medier-og-kommunikasjon/digital-frakobling)
- Solberg, E. (2020, 12.mars). Statsministerens innledning på pressekonferanse om nye tiltak mot koronasmitte. Hentet fra [Statsministerens innledning på pressekonferanse om nye tiltak mot koronasmitte - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/Statsministerens-innledning-pa-pressekonferanse-om-nye-tiltak-mot-koronasmitte)
- Statistisk sentralbyrå. (2020, 29.juni) Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen. Hentet fra [Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/arbeidsmiljo)
- Statistisk sentralbyrå (SSB) (u.å-a). Fakta om internett og mobiltelefon. Hentet fra [Internett og mobiltelefon \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/internett)
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (u.å-b). Bruk av IKT i næringslivet. Hentet fra [Bruk av IKT i næringslivet \(ssb.no\)](https://www.ssb.no/ikt)
- Statsministerens kontor. (2020, 12. mars). Omfattende tiltak for å bekjempe Koronaviruset. Hentet fra [Omfattende tiltak for å bekjempe koronaviruset - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/Omfattende-tiltak-for-a-bekjempe-koronaviruset)
- Stette, G., Øverby, H. & Brothner-By, H. (2021, 24. september). Kommunikasjonsteknologi. Hentet fra: [kommunikasjonsteknologi – Store norske leksikon \(snl.no\)](https://www.snl.no/kommunikasjonsteknologi)
- Universitetet i Oslo. (2021, 2. september). Organisasjon, ledelse og arbeid (master - 2 år) Hvorfor velge dette programmet? Hentet fra <https://www.uio.no/studier/program/org-ledelse-master/hvorfor-velge/>

Offentlige kilder

- Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (5 utg).
- Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M. & Jordfald, B. (2014). *Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?* (NordMod-rapport 1, Fafo-rapport 46: 2014). Hentet fra <https://fafo.no/images/pub/2014/20393.pdf>

Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm V. H, Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E.,

Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022) *Hjemme-Borte-Uavgjort*.

Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og

konsekvenser. (AFI-rapport 2022:04). Hentet fra

https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2992422/r2022_04%20Hjemme%20Borte%20Uavgjort%2026042022.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Upublisert materiale

Andersen, E. P. (2021a). *De usynlige omsorgsarbeiderne - Pårørendeomsorg som*

likestillings- og velferdsparadoks i velferdsstaten Norge, SOS4200. Upublisert

manuskript. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Andersen, E. P. (2021b). *Teknologi til berikelse eller besvær? - En oppgave om norsk*

organisering av fenomenene arbeidstid og fritid, og sammenhengen med mobil

kommunikasjonsteknologi, OLA4060. Upublisert manuskript. Institutt for sosiologi og

samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo

Antall ord: 14845

Vedlegg 1: Informasjon om Digitox-prosjektet og samtykkeerklæring

Kommunikasjon og mediebruk i korona-situasjonen

Koronaviruset medfører store endringer i samfunnet og hverdagen vår. Vi vil gjerne stille deg noen spørsmål om kommunikasjon og mediebruk i korona-situasjonen. Vi er interessert i dine erfaringer uansett hvordan du er berørt, fortalt med dine egne ord. Du kan svare utfyllende eller helt kort, bare svar på det du synes er mest relevant.

Om du svarer på alt tar det ca 15 minutter, men bruk gjerne lengre tid.

Undersøkelsen inngår i prosjektet "Invaderende medier, ambivalente brukere og digital detox" som er finansiert av Norges forskningsråd (2019-2023).

Før du kan fylle ut skjemaet må du lese informasjonen om undersøkelsen og gi ditt samtykke, se lenken i neste spørsmål.

Takk for at du deltar!

Hilsen

Brita Ytre-Arne (brita.ytre-arne@uib.no), Universitetet i Bergen

Trine Syvertsen (trine.syvertsen@media.uio.no), Universitetet i Oslo

Samtykke til å delta

Jeg har lest [informasjonen fra prosjektet](#) og gir mitt samtykke til å delta. Jeg er 16 år eller eldre.

[Kontroll]

Jeg har lest informasjonen og ønsker å delta

[Kontroll]

Jeg ønsker ikke å delta