



Fremmedgjort på hjemmekontor?

Cathrine Egeland

Forsker, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – Storbyuniversitetet

Cathrine.Egeland@oslomet.no

Mari Holm Ingelsrud

Forsker, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – Storbyuniversitetet

mari-holm.ingelsrud@oslomet.no

Eirin Pedersen

Forsker, Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – Storbyuniversitetet

Eirin.Pedersen@oslomet.no

Sammendrag

Under koronapandemien har nær halvparten av alle ansatte i Norge jobbet fra hjemmekontor. Hva skjer i en situasjon hvor mange arbeidstakere, som kanskje har lite erfaring med det å jobbe hjemmefra, sendes hjem med en datamaskin og kun ser kolleger og ledere i digitale møter? Formålet med denne artikkelen er å undersøke arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor, og om fremmedgjøring kan være et nyttig begrep for å forstå disse erfaringene. Vi studerer fremmedgjøring som mangel på autonomi og handlekraft, fragmentert identitet, manglende fellesskap og mening i arbeidet. Basert på 26 kvalitative intervjuer med arbeidstakere undersøker vi hvordan hjemmekontor som arbeidsorganisering former arbeidstakeres forhold til sitt arbeid, de sosiale relasjonene i arbeidet og den relasjonen de har til produktene av sitt arbeid. Vi finner at ansvaret for grensesetting og skjerming av arbeidstid og gjennomføring av oppgaver på hjemmekontoret i stor grad er individualisert. Denne individualiseringen av ansvaret kan av arbeidstaker oppleves som noe positivt i form av økt autonomi og fleksibilitet. I individualiseringen og fleksibiliteten kan det samtidig ligge en risiko for fremmedgjøring: en følelse av ikke å ha tilstrekkelig handlekraft for å gjøre en god jobb, at arbeidstiden flyter inn i fritiden, familietiden eller privatlivet og motsatt, en mangel på et fellesskap med kolleger og opplevd meningsløshet i jobben. Forståelsen av disse opplevelsene som fremmedgjøring, fremfor individuelle problemer med grensesetting, viser at fremmedgjøring fremdeles kan være relevant for å forstå utfordringer i dagens arbeidsliv.

Nøkkelord

Autonomi, fellesskap, fremmedgjøring, hjemmekontor, identitet

Abstract

During the corona pandemic, almost half of all employees in Norway worked from a home office. What happens in a situation where many employees, who may have little experience of working from home, are sent home with a computer and only see their colleagues and managers in digital meetings? The purpose of this article is to examine employees' experiences working in a home office, and whether alienation can be a useful concept to understand these experiences. We study alienation as a lack of autonomy and agency, as fragmented identity, a lack of meaningful social relationships with colleagues and a decreased meaning of work. Through 26 qualitative interviews with employees, we study how the home office impact the work organization, employees' relationship to their work, the social relations at work and the relationship they have to the products of their labor. We find that the responsibility for setting working hours and carrying out tasks in the home office is largely individualized. This individualization of responsibility can be experienced as increased autonomy and flexibility for the employee. At the same time, there may be an alienation risk: feeling that one does not have sufficient agency to do a good job, that working time flows into leisure time and vice versa, the lack of a sense of community with others, and perceived meaninglessness in the job. The understanding of these experiences as alienation, rather than individual problems, shows that alienation can still be relevant for understanding challenges in today's working life.

Keywords

Alienation, home office, autonomy, identity

Innledning

Under koronapandemien har nær halvparten av alle ansatte i Norge jobbet fra hjemmekontor. Blant disse har halvparten jobbet hjemmefra flere dager i uken eller hver dag (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Mange arbeidstakere, som kanskje har lite erfaring med det å jobbe hjemmefra, har blitt sendt hjem med en pc og møter kun kolleger og ledere via digitale hjelpemidler. Man kan tenke seg ulike konsekvenser for arbeidstakerne, også utover de fysiske og psykiske konsekvensene som ofte studeres. På den ene siden kan arbeidstakerne oppleve økt kontroll over egen arbeidsdag (Eurofound & ILO, 2017). På den andre siden kan denne situasjonen tenkes å føre til en følelse av isolasjon, jobbusikkerhet og tap av jobbidentitet (Mehta, 2022).

Fremmedgjøring er et velkjent og omdiskutert begrep både innen filosofi, sosiologi og psykologi. Begrepet forbindes gjerne med Karl Marx' beskrivelser av hvordan arbeideren fremmedgjøres fra sine arbeidskamerater, sin egen natur, sin egen produksjon og produkt, som et resultat av den kapitalistiske vareproduksjonen. Vi vil bruke fremmedgjøringsbegrepet for å belyse de erfaringene med hjemmekontor som går utover utfordringer knyttet til fysisk og psykisk uhelse, slik som arbeiderens opplevelser av eget arbeid, av egen rolle og plass i arbeidsorganisasjonen og arbeidstakeridentiteten.

Formålet med denne artikkelen er å utforske hvilke erfaringer arbeidstakere hadde med hjemmekontor under nedstengningene i 2020 og 2021, og om fremmedgjøring kan være et nyttig begrep for å forstå spesifikke erfaringer med hjemmekontor. For å utforske om begrepet fremmedgjøring er nyttig, tar vi utgangspunkt i analyser av dybdeintervjuer med 26 arbeidstakere som har jobbet på hjemmekontor i en periode hvor hjemmekontor har vært pålagt som et smittevernstiltak. Det pålagte hjemmekontoret under pandemien utgjør en unik og variasjonsrik case fordi den gir tilgang til erfaringer gjort av ulike arbeidstakere på tvers av ulike bransjer og sektorer og hvordan disse – under ulike betingelser – måtte gjøre om hjemmene sine til arbeidssted.

Hjemmekontor og fjernarbeid

I løpet av en hundreårsperiode har fjernarbeid endret karakter, fra industrielt arbeid utført i hjemmet på dårlige vilkår, til en fleksibel praksis tilgodesett ansatte med høy utdanning. Det industrielle hjemmearbeidet var særlig arbeid innen bekleddings- og trikotasjeindustrien og fikk et visst omfang på slutten av 1800-tallet (Jakhelln, 1996). Fjernarbeid, eller hjemmekontor, har i nyere tid mer form av kontorarbeid, og det har vært ansatte med høy utdanning og relativt stor grad av fleksibilitet som har hatt mulighet til å jobbe hjemmefra (Nergaard et al., 2018). Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) definerer begrepet «teleworking» som bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi i arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers arbeidsplass (ILO, 2020, s. 1). Det er altså når arbeidstakere utfører arbeid på vegne av arbeidsgiver hjemme eller et annet sted de velger selv, at vi her snakker om hjemmekontor eller fjernarbeid. Norge har høy bredbånddekning i befolkningen og en høy andel som bruker datamaskin som arbeidsverktøy. Smarttelefoner og bærbare maskiner som enkelt kan kobles opp mot arbeidsplassens servere gjør det lettere å flytte med seg arbeidet ut fra arbeidsplassen og inn i hjemmet, til kafébordet, hytta eller andre steder. De teknologiske forutsetningene for fjernarbeid har vært til stede i norsk arbeidsliv lenge, men det er i løpet av de siste to årene, under koronapandemien, at en høy andel arbeidstakere og virksomheter har fått bred erfaring med bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid.

Det finnes en rikholdig internasjonal litteratur om hjemmekontor og fjernarbeid som kan

plasseres innen arbeidsmedisinske eller psykologiske fagtradisjoner. Problemstillingene har gjerne dreid seg om å estimere sammenhengen mellom hjemmekontor og fysisk og psykisk helse, arbeidsmiljøindikatorer som utflytende arbeidstid, autonomi, jobbtilfredshet, jobb-hjem-balanse og konsekvenser for virksomhetene i form av produktivitet og effektivitet (Charalampous et al., 2019; Eurofound & ILO, 2017; Fløvik et al., 2021). Kunnskapsoppsummeringer finner både positive og negative sider ved hjemmekontor. Fløvik et al. (2021) finner bred støtte i forskningslitteraturen for at hjemmekontor øker jobbtilfredshet og fører til høyere produktivitet, men også for at hjemmekontor fører til dårligere jobb-hjem-balanse. Hjemmekontor og annet fjernarbeid løftes frem som både fleksibilitetsskapende i form av at ansatte får mer kontroll over hvor og når de jobber, samt at de sparer reisetid. Dette kan være et tiltak for å bedre jobb-hjem-balanse. Samtidig kan muligheten til å «jobbe hvor som helst, når som helst» medføre økt arbeidsintensivering og en mangel på skille mellom jobb og fritid, som igjen kan ha uheldige konsekvenser for ansattes helse og velferd (Charalampous et al., 2019; Eurofound & ILO, 2017; Fløvik et al., 2021). Charalampous et al. (2019) gjør en narrativ oppsummering av tidligere forskning på sammenhengen mellom hjemmekontor og velferd (well-being) hos kunnskapsarbeidere som også inkluderer kvalitative studier. De trekker frem økt jobbtilfredsstillelse og økt tilknytning til organisasjonen som positive trekk ved det å ha muligheten til å jobbe fra hjemmekontor. Økt autonomi i arbeidet ble trukket frem som en viktig forutsetning for positive konsekvenser av hjemmekontor. Samtidig var risikoen for professionell isolasjon til stede, for eksempel ved at ansatte på hjemmekontor går glipp av læring og utvikling som skjer når arbeidstakere samles fysisk.

Fremmedgjøring – teori og tidligere forskning

Begrepet «fremmedgjøring» benyttes på flere måter i ulike forskningstradisjoner. En velkjent forståelse av fremmedgjøring er at det handler om isolasjon og manglende tilhørighet i jobb-sammenheng (Hackman & Oldham, 1980; Hirschfeld & Feild, 2000). Fremmedgjøring kan ses som en konsekvens av økt eller endret teknologibruk og arbeidsorganisering (Aiken & Hage, 1966; Blauner, 1964; Haddad & Senter, 2017) og knyttes til isolasjon (Simpson, 1999) og opplevd meningsløshet (Aiken & Hage, 1966; Bacharach & Aiken, 1979). Studier av fremmedgjøring i arbeidsorganisasjoner har opprinnelig og i all hovedsak sett på arbeidstakere innen industri i såkalte «blue collar» jobber, men er etter hvert også blitt et tema i studier av profesjonelle og høyt utdannede arbeidstakere (Chisholm & Cummings, 1979; Lang, 1985; Plantin, 2021).

Med den drastiske økningen av fjernarbeid under koronapandemien er det blitt fornyet interesse for å studere arbeidstakeres erfaringer i lys av fremmedgjøring. For eksempel finner Mehta (2022) en sammenheng mellom isolasjon, tap av jobbidentitet og jobbusikkerhet blant arbeidstakere som jobbet fra hjemmekontor under pandemien (Mehta, 2022). Denne type studier av fremmedgjøring i arbeidsorganisasjoner inntar et sosialpsykologisk perspektiv på arbeidstakernes individuelle erfaringer og reaksjoner på objektive arbeidsbetingelser. I denne artikkelen utforsker vi om fremmedgjøringsbegrepet kan være nyttig for å forstå arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor og fjernarbeid utfra et *sosiologisk* perspektiv, der individet inngår i sosiale strukturer og relasjoner.

Israel (1969) skiller mellom fremmedgjøring som en prosess som ligger i den strukturelle organiseringen av arbeidet gjennom arbeidsdeling, privat eierskap og lønnsarbeid, og fremmedgjøring som en tilstand slik den oppleves av individet. Erikson (1986) fremholder at sosiologisk forskning på fremmedgjøring verken bør reduseres til objektive arbeidsvilkår eller psykologiske tilstander, men at man må søke å finne sammenhenger mellom de objek-

tive arbeidsvilkårene og de konsekvensene det får for arbeiderne. Det er denne linjen vi følger i denne artikkelen når vi undersøker om ansattes erfaringer med hjemmekontor kan analyseres i lys av fremmedgjøringsbegrepet. Fra et sosiologisk perspektiv studeres fremmedgjøring som en økonomisk-sosiologisk prosess som påvirker individet og dets rolle i samfunnet.

Fremmedgjøringsbegrepet oppstod i en konkret historisk kontekst, der store grupper av mennesker forlot landsbygda, gården og fellesskapet der for å dra inn til byen og jobbe i rutinepregede jobber på store fabrikker. Endringene i arbeidsvilkår var enorme og hadde store implikasjoner for både arbeidslivets og privatlivets innretning. Tre samfunnsforhold danner forutsetningen for fremmedgjøring: lønnsarbeid, arbeidsdeling og privat eierskap til produksjonsmidlene. Lønnsarbeidet er kjennetegnet ved at arbeideren selger sin arbeidskraft til arbeidsgiver, som eier produksjonsmidlene og som deretter eier det overskuddet som lønnsarbeidet genererer. Kapitalismens forutsetning er nettopp denne relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (Israel, 1969). Arbeidet er, ifølge Marx, menneskets viktigste aktivitet. Gjennom arbeidet skaper mennesket både sin verden, men også seg selv. Ifølge Marx oppstår fremmedgjøring når produktet av arbeidet skilles fra arbeideren, det blir et objekt utenfor det selv, en vare som selges på markedet. Lønnsarbeidet gjør arbeidet til en aktivitet som foregår på siden av selve livet til arbeidstakeren, men som er helt nødvendig for dennes livsopphold. Som konsekvens av fremmedgjøringen blir relasjoner mellom mennesker behandlet som relasjoner mellom objekter og varer (Musto, 2010).

Erikson (1986) argumenterte for hvordan fremveksten av tjenesteytende næringer, nedgangen i industriarbeid samt automatiseringen i begge typer næring har potensiale til å virke både mer og mindre fremmedgjørende. I noen tilfeller vil automatisering kunne øke muligheten for arbeidere til å utvikle egne evner og utvise autonomi i arbeidet, mens det i andre tilfeller vil kunne begrense de samme mulighetene. På samme måte vil det at arbeidet fristilles i tid og rom gjennom hjemmekontor og fleksibel arbeidstid kunne erfares på ulike måter av ansatte, med potensialet til å både øke og minske fremmedgjøring.

Fremmedgjøring kan mer allment beskrives som å «ikke føle seg hjemme i arbeidet». Kociatkiewicz et al. (2021) siterer i denne forbindelse Marx og Engels: «He feels at home when he is not working, and when he is working he does not feel at home.» Kociatkiewicz et al. (2021) beskriver det motsatte av fremmedgjøring som følelsen av «å være hjemme i jobben», kombinasjonen av det å høre til og det å føle et ansvar; å være en del av organisasjonen samtidig som det er vanskelig å løsrive seg fra den. I denne sammenhengen er autonomi noe som knyttes til det å ha innflytelse i og være en del av et fellesskap, heller enn muligheten til å kunne bestemme selv. Forfatterne vektlegger også betydningen av demokratiet på arbeidsplassen. Ideelt sett skal beslutninger tas i åpenhet, og uenighet bør håndteres gjennom deltakende diskusjoner. Man deltar i fellesskapet for selv å føle seg inkludert, men også for å inkludere andre. Forfatterne beskriver det å føle seg hjemme i arbeidet som en følelse av at arbeidet bidrar til å forme egen identitet, og ikke noe man føler at man må legge bak seg fra når man går fra jobb. Det motsatte av fremmedgjøring handler altså i denne sammenhengen ikke bare om å ha det bra på jobb, men å ta del i et fellesskap og å se sammenhengen mellom individuell og kollektiv handlekraft.

Vi har funnet to eksempler på forskning på fremmedgjøring og hjemmekontor i et sosiologisk perspektiv. Greenhill og Wilson (2006) studerer konsekvenser av hjemmekontor for fremmedgjøring i et kjønnsperspektiv. De tar utgangspunkt i at hjemmet og familien representerer både et fristed fra kapitalismen og lønnsarbeidets krav, samtidig som det også er i hjemmet at reproduksjon av arbeidskraften skjer, både i form av restitusjon og oppfostring av nye generasjoner arbeidere. Tradisjonell kjønnsarbeidsdeling, som fortsatt er dominerende, innebærer at kvinner gjør mer av det ubetalte arbeidet i hjemmet enn menn – også i

Norge (Egeland et al., 2021). I denne sammenheng har det vært hevdet at fleksible arbeidsforhold som hjemmekontor kan være verktøy som sikrer kvinners mulighet til å delta i lønnsarbeid på lik linje med menn. Greenhill og Wilson (2006) argumenterer i stedet for at arbeid på hjemmekontor fremfor i arbeidsgivers lokaler i praksis binder kvinner tettere til hjemmet og frarøver dem mulighetene til å delta i det fellesskapet hvor de har størst potensielle for å bidra til samfunnsendring, nemlig på jobben. På samme måte som hjemmekontoret kan frarøve kvinner deltakelse i arbeidsfellesskapet og den potensielle styrken som ligger i det, kan man også argumentere for at arbeidstakere av alle kjønn vil kunne stå i fare for å tape innflytelse ved utstrakt bruk av hjemmekontor.

Manokha (2020) argumenterer for at økningen i hjemmekontorarbeid kan få store konsekvenser for ansatte, ved at arbeidet flyter ut og invaderer privatlivet. Ikke bare i rom, men også i tid. Forfatteren skiller mellom formelt hjemmekontor (formal telework), hvor en ansatt har en avtale om å utføre arbeidet hjemmefra i normalarbeidstiden og uformelt hjemmekontor (informal teleworking), hvor ansatte tar med pc-en hjem og jobber litt hjemmefra for å ta igjen arbeid som de ikke fikk tid til i løpet av normalarbeidsdagen. Forfatteren diskuterer også implikasjonene av digital overvåkning på hjemmekontoret, og hvordan dette omformer hjemmet til et arbeidssted hvor arbeidsgiveren har en form for tilgang. Manokha (2020, s. 38) parafraserer også Marx når han beskriver fremmedgjøringen i hjemmet: «*the worker is at home, but, because he is working, he is also not at home*».

Data, metode og analyse

Datamaterialet¹ består av 26 semistrukturerte kvalitative intervjuer med arbeidstakere i ulike bransjer og bedrifter. Intervjuene ble utført av fire forskere i løpet av april–juni 2021, i en periode der samfunnet var nedstengt, og alle som hadde mulighet var pålagt hjemmekontor. Datamaterialet består dermed av erfaringer fra en unntakssituasjon der det var mange arbeidstakere som ikke fikk dra på kontoret, og hvor nye grupper arbeidstakere måtte jobbe hjemmefra. Blant informantene hadde noen tidligere benyttet hjemmekontorløsninger, men for de fleste var hjemmekontor noe de begynte å bruke i forbindelse med pandemien. Perioden utgjør slik et case der nye grupper av arbeidstakere får erfaringer med hjemmekontor, og der hjemmekontor var hovedarbeidsformen.

Informantene består av 14 kvinner og 12 menn fra hele landet, men med hovedvekt fra Østlandsområdet. To bor alene, ti har samboer, og 14 bor med samboer og barn. Informantene er mellom 29 og 67 år, med en gjennomsnittsalder på ca. 45 år. Informantene kommer fra 13 virksomheter i ulike bransjer – blant annet forsikring, medier, kommuneadministrasjon, offentlig forvaltning og privat næringsliv. Noen av informantene har særskilt uavhengige stillinger, som seniorrådgiver, advokat eller journalist, mens andre jobber med rutineoppgaver som kundeservice og saksbehandling. Hvilke arbeidsgivere vi henvendte oss til ble avgjort gjennom diskusjon i forskergruppen, der vi kom frem til et utvalg basert på variasjon i størrelse, bedriftstype, geografi, arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. Bedrifter ble deretter valgt ut fordi forskergruppen hadde kontakter blant ansatte, ledelse eller fagforeninger som kunne formidle forespørselen om intervju.

1. Datamaterialet ble samlet inn i forbindelse med et forskningsoppdrag finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet, hvor formålet var å kartlegge omfang og erfaringer med hjemmekontor. Funnene ble publisert i rapporten *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (Ingelsrud et al., 2022). Analysen har blitt bearbeidet ytterligere i forbindelse med denne artikkelen.

Rekrutteringen av de første 20 informantene skjedde gjennom henvendelse til arbeidsgivere, som videresendte forespørselen til alle ansatte på e-post, hvor potensielle informanter deretter tok direkte kontakt med forskerne. Hensikten var å forhindre at arbeidsgiver fikk vite hvilke arbeidstakere som bidro som informanter. Etter intervjuer med de første 20 informantene, oppdaget vi at det var få i utvalget som bodde sammen med barn. Gjennom forskergruppens utvidede nettverk rekrutterte vi derfor seks informanter med barn i barnhage- og skolealder og som jobbet på hjemmekontor innenfor bransjene vi hadde valgt ut. Blant de første 20 informantene er det tendenser til noe overselektering av de som enten trives veldig godt eller veldig dårlig på hjemmekontoret. Dette skyldes antageligvis at det er de med sterkeste følelser og preferanser som velger å stille til et kvalitativt intervju.

Utvalget er både heterogent og homogent. Vi har etterstrebet en variasjon i bransje, yrke, geografi, alder og sivil status for å få innblikk i ulike erfaringer. For å få variasjon i arbeidsorganisasjonen informantene er en del av og hvilke arbeidsvilkår de har, tok vi med et utvalg av bransjer, virksomheter og stillinger der det er mulig å utføre arbeidet på hjemmekontor. Slik fikk vi innblikk i hvordan det å arbeide på hjemmekontor påvirker arbeidsvilkår og arbeidsformer på ulike arbeidsplasser. Det er derimot lite variasjon i informantenes arbeidsforhold, som for de fleste er svært velregulert med fast heltidsstilling i etablerte bedrifter. Det ville vært interessant å rekruttere deltakere med mer deltid, midlertidighet og overtid for å få frem utfordringer med hjemmekontor i flere områder av arbeidsmarkedet. Selv om utvalget har noe variasjon, er det likevel så lite at det ikke gir anledning til å drive med en utstrakt generalisering (Payne & Williams, 2005). I analysen har vi derfor valgt å trekke frem de mer generelle og gjennomgående erfaringene og ikke anlegge et sammenlignende perspektiv, der vi holder de ulike gruppene i utvalget opp mot hverandre.

Intervjuene skjedde over skjerm og ble tatt opp på bånd før de ble transkribert og anonymisert. Alle informantene har gitt sitt informerte samtykke til deltagelse i studien. Gjennomsnittlig lengde på intervjuene er omtrent 50 minutter. Intervjuguidens hovedtema var erfaringer med hjemmekontor, med undertematikkene arbeidsoppgaver, arbeidssted, samarbeid, arbeidstid, helse og miljø, trivsel, ledelsesoppfølging og medbestemmelse.

Intervjumaterialet har først blitt tematisk kodet i Nvivo, der vi har sortert informantenes utsagn etter tematikkene fra intervjuguiden. Etter denne runden med koding diskuterte vi funnene i forskergruppen og ble oppmerksomme på at flere informanter snakket om utfordringer knyttet til å balansere arbeidstid og fritid, opplevelsen av større autonomi og mindre tilhørighet til arbeidsfellesskapet. Dette gjorde at vi ville benytte fremmedgjøringsperspektivet i den videre analysen av materialet. Å konkretisere fremmedgjøring er et nødvendig grep for å kunne analysere et empirisk datamateriale i lys av dette begrepet. Et velkjent eksempel er Seeman (1983, s. 173), som definerer de underliggende temaene han mener fremmedgjøring består av: «maktesløshet, meningsløshet, sosial isolering og atskillelse fra selvet» (vår oversettelse). I den videre bearbeidingen av materialet benyttet vi derfor Kociatkiewicz et al. (2021) sin konkretisering av fremmedgjøring for å strukturere vår analyse.

- Mangel på autonomi, handlekraft og mulighet til å handle fritt og selvstendig – herunder uklare grenser mellom arbeidstid og fritid/egentid/familietid
- Opplevelse av en fragmentert identitet
- Utbytende sosiale relasjoner (instrumentelle relasjoner) og mangel på mening i arbeidet

Dette bidro til en mer målrettet, analytisk koding med kategoriene autonomi, arbeid/fritid, mening og fellesskap, som har blitt utgangspunktet for den analysen vi presenterer her.

Kociatkiewicz et al. (2021) sine konkretiseringer evner å gjøre et forholdsvis abstrakt begrep om til analytisk begripelige og håndterbare erfaringer. Selv om vi dermed for analyseformål bryter opp fremmedgjøringsbegrepet i ulike aspekter, vil vi i diskusjonsdelen se på aspektene i sammenheng og diskutere nytten av begrepet fremmedgjøring mer helhetlig.

Analyse

I det følgende skal vi utforske og analysere erfaringer med det å være hjemme og på jobb på samme tid i lys av ulike, men gjensidig konstituerende aspekter fremmedgjøring: autonomi og handlekraft, fragmentert og flytende identitet samt fellesskap og mening.

Autonomi og handlekraft

Autonomi ansees i arbeidsmiljøforskning å være en ressurs som lar ansatte håndtere kravene de møter på jobb (Karasek & Theorell, 1990). Innflytelse over tidsbruk er én side ved autonomi, mens innflytelse over hvordan arbeidet utføres og arbeidsforholdene er andre sider. Autonomien i arbeidet ser tilsynelatende ut til å øke når arbeidstakere selv kan bestemme hvor og når de vil jobbe. Arbeidstakerne vi har intervjuet beskriver at fleksibilitet i valg av arbeidstid og arbeidssted er noe de setter stor pris på. Det er også et gjennomgående tema at mange ansatte opplever hjemmet som et rolig sted hvor de kan konsentrere seg om arbeidsoppgavene uten å bli forstyrret. Disse ansatte opplever dermed en økt handlekraft og effektivitet i arbeidet når de jobber hjemmefra. Samtidig er det flere aspekter ved denne økte fleksibiliteten og tilsynelatende økte handlekraften som også kan virke begrensende på arbeidstakernes autonomi.

«... Jeg vet jo at noen føler at de har veldig mye fritid når de er på hjemmekontor, og kan ta seg en fjelltur i arbeidsdagen. Men for min del, så er det jo liksom... Du må være pålogga. Storrebror ser deg, liksom. Du er på jobb. Det er viktig at ingen tenker at du sluntrer unna å gjøre disse tingene. Men det er jo klart at hvis jeg ikke klarer å på en måte strukturere sånn at jeg ikke plukker opp dataen etter arbeidstid – så mister jeg jo fritida mi.» *Arbeidstaker 10*

«Som sagt, jeg er streng med meg selv med å gi den tiden jeg skal til jobben min, og det er fra 9 til 5. Og ut over det, så vil jeg ha kontroll over min egen tid.» *Arbeidstaker 4*

Sitatene beskriver både den kontrollen som ligger i at arbeideren er seg bevisst det at de ikke skal sluntre unna, eller at ikke noen andre skal tenke at de sluntrer unna. Men det beskriver også det ansvaret arbeideren selv har for å passe på å ta seg fri. Muligheten til å legge fra seg arbeidet etter endt arbeidsdag er også et uttrykk for autonomi. Selvbestemmelsen over egen tid kan paradoksalt nok stå i fare om arbeidstakeren selv overlates ansvaret for å sette grenser for egen arbeidstid.

Om ikke arbeidsgiver er tydelig når det gjelder arbeidstidsbegrensningene, kan det bli opp til den enkelte arbeidstaker å måtte sette grensen for når hen skal jobbe eller ikke. Dette kan være vanskelig om arbeidstakerens arbeidssituasjon tilsier at det alltid er mulig å jobbe mer eller gjøre en bedre jobb.

«Sånn jeg opplever det er at når jeg er på jobb så føles det helt som jeg er på jobb, på samme måte når jeg er på hjemmekontor. Når jeg tar meg fri, når jeg er ferdig på jobb for dagen og har hjemmekontor, så føler jeg ikke like mye at jeg har fri. Det føles på en måte fortsatt litt som at man har dårlig samvittighet for noe man skulle gjort.» *Arbeidstaker 1*

For informantene setter den økte autonomien på hjemmekontoret også økte krav til selvkontroll og selvdisiplin. Det er ingen som ser om arbeidstakerne gjør det de skal. For noen er det vanskelig å håndheve den nødvendige selvdisiplinen, og de ender opp med å jobbe lengre dager for å veie opp for mindre effektivitet. Der noen arbeidstakere ikke har noen problemer med å logge av jobben klokken fem, kan det for andre være vanskelig å sette grenser for arbeidstiden, og de jobber mer enn de ville gjort hvis de var på kontoret.

Når arbeidsplassen er hjemme, har man alltid muligheten til å jobbe, og skillet mellom når man er på jobb og når man har fri kan bli utydelig. Å dra til og fra jobb kan bidra til å skape tydelige overganger mellom jobb og fritid. Uten en klar grense flyter disse lett inn i hverandre.

«Jeg synes jo at skillet mellom arbeid og fritid er nesten viska ut. [...] Altså det å jobbe ut over kveldene og i perioder, så har det jo vært det. Og jeg følte at terskelen for å ta opp pc-en etter at ungene har lagt seg, den ble litt lavere.» *Arbeidstaker 24*

Manglende grensesetting og flytende grenser mellom jobb og fritid trenger ikke skyldes hjemmekontorsituasjonen i seg selv. Ny teknologi og smarttelefoner har lenge gjort arbeidstakere tilgjengelige for arbeid på fritiden og for fritid i arbeidstiden. Men når arbeidsplassen fysisk flyttes hjem til arbeidstakeren, blir det vanskeligere å komme unna både jobben og fritiden.

Dette settes helt på spissen ved sykdom. For noen kan nettopp fleksibiliteten i det at man kan utføre jobben hjemme, føre til at det blir vanskelig å forsvare retten til å *ikke* måtte jobbe når man er syk eller har barn som er syke. Når er man syk nok til ikke å jobbe litt eller bli med på et digitalt møte? En arbeidstaker beskriver dette som å ende i «... en grøt av nesten-jobbing».

«Hvis jeg hadde vært veldig sykemeldt mens jeg bare kunne ha jobbet på kontoret så måtte noen andre gjøre det. Men det jeg har opplevd med sykt barn også, at siden vi har hjemmekontor så kan jeg jo jobbe litt når jeg kan. Jeg føler at det også dro ut mine problemer mye, fordi jeg ikke fikk helt fri når jeg trengte det. At jeg mange dager bare var sånn... i en grøt av nesten-jobbing. Fikk gjort litt, men ikke alt. Og så fikk jeg ikke slappet helt av heller for jeg følte jeg burde jobbet litt. Så den var litt vanskelig den perioden der ja.» *Arbeidstaker 3*

Muligheten til å jobbe hjemmefra gjør at sykefravær ikke nødvendigvis betyr at man er borte fra jobben og at oppgaver må vente eller bli løst av andre. På hjemmekontoret kan man jobbe «litt» selv om man er syk, og arbeidsgiver og kolleger kan ha en forventning om digital tilstedeværelse. Hvor syk må man være for ikke å være med på et digitalt møte?

Med hjemmekontor blir *den digitale møteformen utbredt*. Digitaliseringen påvirker både tidsbruken gjennom arbeidsdagen og påvirker også når arbeidsdagen starter og slutter. Arbeidstakere opplever at digitale møter legges kant i kant og både tidligere og senere enn normalt fordi det ikke er behov for å legge inn tid til å komme seg fra møte til møte eller til eller fra jobb.

«Det er jo noen grenser som viskes litt ut, og så merker jeg, og det ser jeg kanskje mer og mer, at det har blitt innafor å kalle inn til et møte halv ni, det gjorde man aldri før, det har vært ni som var grensen, og jeg ser også det at ofte måtte man komme seg hjem, så du hadde gjerne ikke møter etter tre, men nå er det innafor å bruke rammene utenfor det som egentlig er satt opp til ordinær arbeidstid til møtevirkosomhet. Og i fjor så jobbet jeg med [stort prosjekt] og da jobbet

man påske og helg og hele pakka, men det var en spesiell situasjon, men kanskje særlig før jul merket jeg at det var mye jobbing på kveldene etter at ungene hadde lagt seg. Og det ville ikke skjedd i så stor grad hvis jeg hadde vært på kontoret, det er jeg ganske sikker på.» *Arbeidstaker 13*

På hjemmekontoret blir arbeidstiden skjøvet på, og det kan oppstå forventninger om at folk er tilgjengelige for møter utover kjernetiden.

Samtidig som man har forventninger fra kolleger og klienter, overlapper arbeidstid og arbeidssted også med barns fritid og omsorgsbehov. Barn forventes å forstå og akseptere at deres foreldre er hjemme, men ikke tilgjengelige:

«Så jeg har møter frem til sånn 5, for eksempel. Men da blir det jo sånn at barna kommer inn sånn som det og forteller karakterene sine eller trenger hjelp eller gråter eller... Ja, og så tenker jeg jo – sånn har det jo blitt litt. Og jeg merker at de respekterer jo ikke når jeg sier jeg er i møte. Og det tenker jeg er interessant med dette, for ingen har blitt opplært eller sosialisert til hvordan fungerer en familie på hjemmekontor. Og det er egentlig veldig krevende for oss som foreldre, og så er det innmari krevende for dem, òg, fordi de er jo senter i sitt eget univers. De skjønner ikke – hvorfor skal ikke jeg forstyrre moren min når hun sitter der tilgjengelig.» *Arbeidstaker 20*

Det grenseoverskridende ved hjemmekontor gjør at barn, deres tid og behov må tilpasses de voksnes arbeidshverdag, med normer for hvordan man skal oppføre seg hjemme mens foreldrene jobber – samtidig som foreldrenes arbeidstid kan oppleves som flytende og uklar.

Identitet – flytende og samtidig fragmentert

Forskning på hjemmekontor og fremmedgjøring har knyttet spørsmålet om identitet til jobbidentitet (task identity) i den forstand at arbeidstakeren på hjemmekontor opplever en avstand til helheten i arbeidsprosessen og det endelige produktet av denne (Mehta, 2022). Her ser vi nærmere på spørsmålet om identitet i lys av de *ulike rollene* som kan komme i konflikt på hjemmekontoret. Dette er også en måte å knytte fremmedgjøring og fragmentering til jobbidentitet på, samtidig som vi spør om det er en paradoksal sammenheng mellom fragmentering og mangel på tydelige *grenser*.

Når arbeidstakeren sitter på hjemmekontor kan det være vanskelig å opprettholde et tydelig skille mellom en selv som profesjonell yrkesutøver og som privatperson. Ved å dra hjemmefra og til arbeidsplassen får arbeidstakeren et sceneskifte hvor hen kan legge fra seg for eksempel foreldrerollen og ta på seg rollen som profesjonell, som lønnsarbeider. Ikke alle har behov for et slikt skille; kunstnere, forskere eller andre såkalte kunnskapsarbeidere har kanskje både mulighet og behov for å være i arbeids- eller arbeidslignende modus døgnet rundt. For andre kan et tydelig skille mellom den man er som profesjonell yrkesutøver og den man er som privatperson, forelder og partner imidlertid være både vesentlig, selvrealiserende og frigjørende. Spørsmålet vi stiller her er hva som skjer med arbeidstakerrollen og -identiteten når jobb og hjem er samme sted.

Jobbing på hjemmekontor innenbærer et fravær av sceneskifte. På hjemmekontor kan man ikke legge fra seg den eller de rollene man har som privatperson og utelukkende være profesjonell arbeidstaker. Grensene mellom ulike roller og identiteter utfordres på hjemmekontoret og kan resultere i at arbeidstakeren verken føler seg hjemme i arbeidstaker- eller privatpersonrollen. Dette kan konkret komme til uttrykk om arbeidstakeren deler bolig med andre og ikke har et eget, uforstyrret arbeidssted. Hvis man jobber ved kjøkkenbordet, må boligen dekke behovene både til den som arbeider og den som vil lage mat eller ha hjelp med leksene. Her er et eksempel på hvordan en arbeidstaker på hjemmekontor i en bolig uten et eget avgrenset arbeidssted påvirkes av å måtte jobbe i familiens fellesarealer:

«Ja, altså vi har jo ikke noen ekstra rom i dette rekkehuset vårt, så jeg har flyttet meg litt rundt i det som er stue og kjøkken, mens mannen min har laget seg en pult nede i gangen, så han sitter nede, gjemt på vei til vaskerommet der ingen vil være. Mens jeg sitter her. For en måned siden kjøpte jeg en pult, så nå har jeg en skrivepult her, som jeg har satt opp mot vinduet, men ellers har jeg flyttet meg fra kjøkkenbord til sofaen når jeg trenger å legge opp bena liksom. Så det er det som er problemet med hjemmekontor for meg, at når det første av barna kommer hjem halv to-to, så har det gått 5 timer av arbeidsdagen, så er man ikke alene lenger og så springer det barn og venner omkring, så det har jo vært utfordringen.» *Arbeidstaker 21*

Her påvirkes arbeidstakerens arbeidstid direkte av at hen ikke har et eget, dedikert rom til hjemmekontor, men må sitte på stua eller kjøkkenet hvor både barn og venner oppholder seg når de kommer hjem. Grensene mellom arbeidstakerens roller som mor og profesjonell lønnsarbeider flyter sammen på en svært konkret måte når jobb og hjemmeliv foregår på samme scene. Et interessant aspekt ved denne situasjonen er at det er snakk om en familie hvor både mor og far har hjemmekontor, men hvor far har en skjermet arbeidsplass, mens mor deler fellesarealene med ungene når de kommer hjem. Hvordan arbeidstakere på hjemmekontor skaffer seg arbeidsrom i en bolig de deler med andre kan jo henge sammen med flere ulike forhold, som størrelsen på boligen eller arbeidsoppgavenes karakter. Hvis man jobber i boligens fellesareal eller i værelser som også brukes av andre, får man en «mobil arbeidsplass» og dermed en mer flytende og mindre skjermet arbeidstid enn den som har en mer skjermet arbeidsplassen. Når verken arbeidstiden eller arbeidsplassen er skjermet, kan også arbeidstakeridentiteten bli uklar:

«Sånn som nå så skulle [ektemann] – lage lunsj. Da begynner han bare med det, selv om jeg sitter her. Jeg synes det er veldig slitsomt. Jeg føler meg som nomade i mitt eget univers på et eller annet vis, som bare er sånn – er jeg ansatt? Er jeg mor? Hva er jeg, liksom? Jeg er ingen ting, egentlig, bare en sånn vakende...» *Arbeidstaker 20*

Flytende grenser mellom hvem man er som arbeidstaker og hvem man er som privatperson kan dermed paradoksalt nok ende opp med opplevelse av fragmentering, der man ikke klarer å inneha noen av identitetene tilstrekkelig.

Fellesskap og mening

Informantene beskriver hvordan digitale løsninger fungerer godt for å gi informasjon og samarbeide om å løse konkrete arbeidsoppgaver, men løsningene klarer ikke å erstatte den uformelle kontakten som fysiske møter legger til rette for. Tidligere forskning peker på profesjonell isolasjon som en potensiell risiko ved hjemmekontor (Charalampous et al., 2019; Eurofound & ILO, 2017). Flere av informantene forteller at digitale møtepunkter gir en høyere terskel for å ta kontakt. Dette gjelder både små og store spørsmål i løpet av arbeidsdagen. Dette kan blant annet føre til at man mister et kollegafellesskap å støtte seg på når man skal fatte viktige beslutninger.

«Vi skal ta individuelle vurdering på veldig mange forskjellige saker. Og det er litt ensomt. For terskelen for å ringe opp noen – først og fremst sjekke kalenderen om de er ledig, at jeg kan ringe dem opp for å spørre dem om en kjapp drøft – den er mye høyere enn at jeg ser at her sitter kollegaen min. Har du 5 minutter? Man blir litt mer alene i den, ja, i den oppgaven.» *Arbeidstaker 10*

Som sitatet over beskriver, er arbeidsfellesskapet vanskeligere å mobilisere på hjemmekontoret. Mens de formelle samarbeidsrelasjonene kan videreføres digitalt, er det en risiko for at fellesskapet man trekker på i uformelle situasjoner, der man trenger å diskutere mulige løsninger på et problem og dra nytte av kollegenes erfaringer, blir mindre tilgjengelig i arbeids hverdagen.

Informantene forteller at de samhandler mindre med kolleger på hjemmekontoret, særlig de som de ikke har samarbeidsoppgaver med. Dette kan bidra til mer instrumentelle relasjoner på arbeidsplassen, hvor kollegene kun forholder seg til hverandre gjennom arbeidsoppgavene. Relasjonen mellom kolleger blir redusert til bytteforhold hvor man kun samhandler når man trenger noe fra hverandre. Kollegarollen blir smalere, og man ser i mindre grad «hele mennesket» i kollegaen.

Som en motsetning kan arbeidstakere som jobber prosjektbasert og er avhengige av tett samarbeid med kolleger mot et felles mål, oppleve at det er mer rom for løpende kontakt med kolleger, selv om det skjer i digitale møter. Prosjektbasert jobbing bidrar også til å skape felles mål og ansvar og glede over et felles resultat.

«De menneskene man jobber med, sånn naturlig, la oss si at det er 5-6-7 personer, man jobber med og har jevnlig møter med. Der får man til det, fordi at det blir en naturlig del av det man snakker om. Da har man kanskje sett noen nyheter på intranettet eller du, hva tenker du om det? Og du får liksom sparre om andre ting enn jobb, med dem. Men det er jo ganske mange man ikke har den interaksjonen med gjennom jobb, fordi man ikke løser oppgaver sammen. Og da mister man, dem får man jo ikke det med.» *Arbeidstaker 23*

Selv om man kan ha god kontakt med flere kolleger på digitale flater, er det vanskelig å overføre alle de sosiale relasjonene fra arbeidsplassen til hjemmekontoret. Uformell sosial kontakt på den fysiske arbeidsplassen er viktig for trivsel, men også for samarbeid og læring på arbeidsplassen. Dette er vanskelig å gjenskape digitalt og kan bidra til å øke instrumentaliteten i relasjonen mellom kolleger. Korte og effektive teamsmøter kan spare tid i det daglige, men kan erodere det arbeidsfellesskapet som arbeidstakere trenger rundt seg for å gjøre en best mulig jobb, oppleve støtte og tilhørighet og som utgangspunkt for læring.

Å oppleve at man deltar i et fellesskap med kolleger og dermed se betydningen av eget arbeid for andre er en viktig kilde til mening i jobben. Tilsvarende ser vi at det manglende fellesskapet på hjemmekontor bidrar til at det blir vanskeligere for den enkelte arbeidstaker å få øye på hva arbeidsinnsatsen deres bidrar med til virksomhetens drift og produksjon. Å oppleve at arbeidsinnsatsen er meningsfull er en viktig kilde til motivasjon for arbeidstakere.

«Jeg er veldig alene med mine arbeidsoppgaver. Jeg samarbeider jo ikke med noen. Sånn som mange av de andre kanskje gjør. Så det kan jo gå hele dager uten at jeg prater med noen som helst. Og det kan være litt sånn, føles litt sånn tomt: 'Hvorfor sitter jeg her og gjør det jeg gjør... Merkes det egentlig det jeg gjør?'. Selv om jeg vet jo at det gjør jo det. Men det føles litt meningsløst ut hvis man ikke har følt at man helt konkret har hjulpet noen da.» *Arbeidstaker 3*

I en vanlig arbeidshverdag på kontoret vil denne informantene sittet i et åpent landskap og se og prate med kolleger, høre om deres arbeid og hele tiden få en følelse av hva hens arbeid bidrar med til virksomheten. Vi ser at særlig arbeidstakere som jobber med rutineoppgaver kan oppleve at hjemmekontor gir et meningstap i utførelsen av arbeidet, fordi betydningen og resultatet av arbeidsinnsatsen blir mindre synlig både for dem selv og for andre. Ruti-

neoppgaver er en viktig del av driften av og produksjonen til mange arbeidsorganisasjoner. Flere av de som jobber med rutineoppgaver og enkel saksbehandling har sjeldnere tette samarbeid med kolleger, slik at man ikke har noen jobbmessig grunn til å ta kontakt. Da får man også mindre tilbakemelding på arbeidet og blir mindre synlig for arbeidskollektivet. Når informantene ikke lenger ser betydningen av rutineoppgavene, risikerer man at arbeidsoppgavene oppleves som meningsstomme.

Avsluttende diskusjon

I denne artikkelen undersøker vi hjemmekontor og fremmedgjøring ved hjelp av to forskningsspørsmål. Det første spørsmålet dreier seg om hvilke erfaringer arbeidstakere gjør seg på hjemmekontor, og det andre spørsmålet er om fremmedgjøring er et nyttig begrep for å forstå disse erfaringene.

Fremmedgjøringsbegrepet har latt oss dra linjer mellom strukturelle forhold og individuelle opplevelser. Dette muliggjør en studie av arbeidstakeres erfaringer med hjemmekontor som noe mer enn individuelle problemer med vond rygg og grensesetting. I det følgende vil vi vise hvordan fremmedgjøringsbegrepet kan bidra til å løfte frem de strukturelle, kollektive og eksistensielle sidene ved arbeidstakeres erfaring på hjemmekontor.

Hvilke erfaringer har arbeidstakere med hjemmekontor?

Vi finner at arbeidstakerne i flere tilfeller beskriver situasjoner og opplevelser som peker i retning av fremmedgjøring. Hjemmekontorsituasjonen innebærer at arbeidstakeren stiller seg til disposisjon for arbeidsgiver på en måte som er mer gjennomtrengende og grenseoverskridende enn den er i en arbeidssituasjon hvor arbeidstakeren fysisk kan forlate arbeidsplassen for å gå hjem. Dette påvirker både handlekraft og identitet og kan utfordre fellesskapet i organisasjonen og opplevelsen av mening.

Samtidig opplever arbeidstakere det som et stort gode å ha autonomi i valg av arbeidssted og større frihet i plassering av arbeidstiden gjennom døgnet. Arbeidsoppgavene som skal utføres er ikke desto mindre de samme, og det er fortsatt arbeidsgiver som har styringsrett over hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres. Nye kommunikasjons- og samarbeidsteknologier som muliggjør denne fleksibiliteten gjør samtidig at arbeidstakere blir stadig mer tilgjengelig for arbeidsgiver.

Å jobbe hjemmefra kan innebære at fritiden spiser seg inn i arbeidstiden, men også at arbeidstiden spiser seg inn i fritiden. Dette skyldes ikke bare at grensen mellom arbeidstid og fritid kan bli utflytende på hjemmekontoret, men også at ulike roller flyter. Det manglende sceneskiftet som følger med det å jobbe hjemmefra kan innebære at ulike roller, for eksempel at arbeidstakerrollen og foreldrerollen flyter sammen eller kommer i konflikt fordi arbeidsplassen og hjemmet bokstavelig talt er samme sted. Hjemmekontor kan gi større fleksibilitet og mulighet til å forene omsorg og fritid med arbeid. Samtidig kan manglende skjerming av arbeidssted og arbeidstid gi dårligere vilkår for produktivitet og konsentrasjon og dermed handlekraft og mulighet til å gjøre en god jobb. Sett på denne måten har et manglende skille mellom arbeidsliv og fritidsliv også potensialet til å påvirke selvet og hemme opplevelsen av å være et skapende menneske.

Kontakten mellom kolleger som sitter på hvert sitt hjemmekontor foregår via digitale kommunikasjonsmidler. Det som ofte trekkes frem av arbeidstakerne er hvor effektive møtene har blitt, samtidig som de går glipp av småpratene og den sosiale omgangen som skjer før og etter fysiske møter. Tilfeldige møter mellom kolleger blir borte når ansatte jobber fra hjemmekontor, og heller ikke pausene på hjemmekontoret tas sammen med kolleger. Det

at ansatte i større grad kommuniserer om rent praktiske gjøremål, om oppgaveløsningen og arbeidsoppgavene, samtidig som både planlagt og impulsiv sosial samhandling har blitt redusert, kan føre til en økt instrumentalitet i relasjonene mellom kolleger.

Jobben som et arbeidsfellesskap er for mange utgangspunktet for å oppleve mening i arbeidet. Gjennom samspill med kolleger, både sosialt og faglig, er det lettere å få øye på hvordan det individuelle bidraget bidrar til helheten i virksomheten. Det er også kolleger som er avhengige av din innsats, som gir tilbakemelding, og som representerer det fellesskapet arbeidsplassen er. Mange arbeidstakere opplever at det som er positivt med hjemmekontoret er muligheten til å skjerme seg fra korte avbrytelser og spørsmål fra kolleger, slik at de får jobbe uforstyrret og dermed blir mer effektive. Samtidig kan det å få være uforstyrret på sikt føre til redusert opplevelse av fellesskap og mening i arbeidet.

Er fremmedgjøring et nyttig begrep for å forstå arbeidstakeres erfaring på hjemmekontor?

Avslutningsvis skal vi diskutere om fremmedgjøring er et nyttig begrep å bruke for å forstå erfaringene til arbeidstakere på hjemmekontor i løpet av det siste året. Marx sitt fremmedgjøringsbegrep beskriver hvordan kapitalisme og fabrikkarbeid dehumaniserer menneskelige relasjoner. På samme måte som industrialiseringen førte til en strøm av arbeidskraft til fabrikkene, ser vi nå at teknologi og pandemi skaper en tilsvarende strøm bort fra kontoret og tilbake inn i hjemmet. I løpet av de siste hundreårene har også hjemmet endret seg, både med tanke på funksjonalitet og betydning, med i første omgang stadig tydeligere skiller mellom arbeid, privatliv og fritid – skiller som etter hvert i økende grad utfordres av ny teknologi. Vi mener at fremmedgjøringsbegrepet også kan brukes for å forstå disse prosessene. Man kunne tro at tilbaketrekingen til hjemmet kunne innebære en av-fremmedgjøring og en bedre og mer integrert livsførsel der jobb og hjem ikke lenger er skilt av tid og rom, slik det har vært for de fleste arbeidstakere i moderne tid. Denne tolkningen tar imidlertid ikke hensyn til at selv om arbeidsplassene er flyttet inn i hjemmet, er det ikke skjedd noen endring i de sosiale relasjonene som preger arbeidsforholdet, og som er forutsetningene for fremmedgjøring (Israel, 1969). Hjemmekontoristene utfører fortsatt lønnsarbeid under arbeidsgivers styringsrett.

Mens fremmedgjøring på hjemmekontor tilsynelatende ser ut til å handle om sted; at man sitter hjemme, alene og adskilt fra fellesskapet, ser vi konturene av at det også handler om tid. Manokha (2020) skiller mellom formelt hjemmekontor (planlagt, på dagtid) og uformelt hjemmekontor; og den uformelle hjemmekontorsituasjonen setter på spissen hva flytende grenser mellom arbeidstid og fritid egentlig innebærer. Empirien vi har presentert her viser konsekvenser av utflytende arbeidssted og arbeidstid på autonomi, identitet, fellesskap og mening.

Å ha mulighet for å jobbe når som helst og hvor som helst kan gjøre all tid til potensiell arbeidstid, inkludert fritiden. Om ikke arbeidsgiver er tydelig når det gjelder arbeidstidsbegrensningene, kan det bli opp til den enkelte arbeidstaker å måtte sette grensen for når hen skal jobbe eller ikke. Dette kan være vanskelig om arbeidstakerens arbeidssituasjon tilsier at det alltid er mulig å gjøre mer eller en bedre jobb. Som Manokha (2020), ser vi tegn til at et manglende skille mellom arbeidstid og fritid kan virke fremmedgjørende både fordi arbeidslivet spiser seg inn i fritiden, men også motsatt. Manglende skjerming av arbeidstiden kan gjøre opplevelsen av handlekraft mindre for arbeidstakeren, noe som igjen kan medføre en opplevd forventning om å måtte ta igjen arbeidsoppgaver på kveldstid. Sånn sett er skjermingen av arbeidstiden også en skjerming av fritiden.

Det at noen ansatte har fått større autonomi i hvor og når de løser sine arbeidsoppgaver,

og at arbeidstaker legger mer vekt på hva som er produsert enn tilstedeværelse på arbeidsplassen, kan bidra til å øke den ansattes autonomi i arbeidsforholdet. Samtidig kan dette også lede til en økt instrumentalitet i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, siden arbeidsgiver retter oppmerksomhet mot resultatet av arbeidet, heller enn arbeidsprosessen og inklusjon i jobbfellesskapet. Produktiviteten vil så bli den individuelle arbeidstakerens ansvar, uten at arbeidstakeren nødvendigvis har mulighet til å bestemme premissene for sin egen arbeidssituasjon. Dermed kan ikke økt individuell fleksibilitet i tid og sted for arbeidet likestilles med økt autonomi for arbeidstakeren i marxistisk forstand. Både Greenhill og Wilson (2006) og Kociatkiewicz et al. (2021) vektlegger den potensielle innflytelsen, eller makten, som ligger i å ta del i det fysiske arbeidsfellesskapet på arbeidsplassen. Kollektiv autonomi, eller innflytelse gjennom deltakelse i et fellesskap, skiller seg grunnleggende fra den individuelle selvbestemmelsen i å kunne velge når og hvor man utfører arbeidsoppgavene sine. Når ansatte jobber fra hvert sitt hjemmekontor, kan også den kollektive innflytelsen potensielt bli lavere, noe som innebærer et økt potensiale for fremmedgjøring.

Kociatkiewicz et al. (2021) fremhever at det motsatte av fremmedgjøring er å ta del i en kollektiv handlekraft ved at egen innsats er en del av et større prosjekt. På den måten kan økt individuell autonomi ved muligheten til å jobbe i fred på hjemmekontor, også virke begrensende på det å føle seg som en del av et fellesskap som jobber sammen mot felles mål. I den grad arbeidsdelingen i organisasjonen innebærer at enkelte ansatte utfører rutineoppgaver, som på tross av at de er en uunnverlig del av det arbeidet som foregår i seg selv kan virke ubetydelige, vil også mangelen på deltakelse i et fellesskap kunne medføre en mangel på opplevd mening i arbeidet.

Hjemmekontor har for mange vært et pålagt smittevernstiltak under pandemien. Studieperioden omfattet av denne artikkelen har derfor vært en unntakstilstand. Samtidig er det grunn til å tro at hjemmekontor og fjernarbeid kommer til å bli stadig vanligere, både i kjølvannet av pandemien, som en konsekvens av digitalisering med økt bruk av mobile og digitale kommunikasjons- og samarbeidsplattformer, samt endrede, fysiske arbeidsforhold. For eksempel viser Ingelsrud og Bernstrøm (2021) at ansatte som jobber i åpent kontorlandskap ønsker hyppigere hjemmekontor enn ansatte som har eget kontor på jobben. Å kunne jobbe når og hvor som helst, og særlig hjemme, kjennetegner nå arbeidslivet for mange arbeidstakere (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Samtidig som ønsket om og bruken av hjemmekontor vil bli mer utbredt, medfører dette også en risiko for økt ansvar for egen produktivitet, gjennomføringsevne og handlekraft.

Fremmedgjøringsbegrepet lar oss se sammenhengen mellom strukturelle forhold ved arbeidslivet og individuelle opplevelser. I denne artikkelen finner vi at ansvaret for grensesetting av arbeidstid og gjennomføring av oppgaver på hjemmekontoret i stor grad er individualisert. Det er den enkelte og ikke arbeidsorganisasjonen som må utøve den nødvendige grensesettingen og skjermingen som skal til for å få arbeidet gjort. Denne individualiseringen av ansvar kan oppleves som økt autonomi og fleksibilitet for arbeidstaker. I denne fleksibiliteten kan det samtidig ligge en risiko for fremmedgjøring: å føle at man ikke har tilstrekkelig handlekraft for å gjøre en god jobb, at arbeidstiden flyter inn i fritiden, familietiden eller privatlivet og motsatt, mangelen på et fellesskap med kolleger og opplevd meningsløshet i jobben. For oss har fremmedgjøringsbegrepet muliggjort en studie av disse opplevelsene som noe annet enn kun individuelle problemer med grensesetting.

Ved å benytte fremmedgjøringsbegrepet som innfallsvinkel, blir det tydelig at selv om den enkelte arbeidstaker sitter alene på hjemmekontoret, er utfordringene hen står overfor både eksistensielle, kollektive og strukturelle. Fremmedgjøringsbegrepet fremstår dermed som et

nyttig begrep i sosiologisk forskning som belyser utfordringer knyttet til hjemmekontor fra en annen vinkel enn om man studerer fenomenet kun gjennom arbeidsmedisinske eller sosiopsykologiske linser.

Referanser

- Aiken, M. & Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497–507. <https://doi.org/10.2307/2090773>
- Bacharach, S.B. & Aiken, M. (1979). The impact of alienation, meaninglessness, and meritocracy on supervisor and subordinate satisfaction. *Social Forces*, 57(3), 853–870. <https://doi.org/10.1093/sf/57.3.853>
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago U. Press.
- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Chisholm, R. F. & Cummings, T. G. (1979). Job characteristics, alienation, and work-related behavior: a study of professional employees. *Journal of Management*, 5(1), 57–70. <https://doi.org/10.1177/014920637900500104>
- Egeland, C., Pedersen, E., Nordberg, T. H. & Ballo, J. G. (2021). *Barnefamiliers hverdagsliv i Norge 2021* (AFI FoU-resultat 2021:06). AFI.
- Erikson, K. (1986). On work and alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1–8. <https://doi.org/10.2307/2095474>
- Eurofound & ILO (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwers, J., Johannessen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport nr. 3).
- Greenhill, A. & Wilson, M. (2006). Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: a Marxist analysis. *European Journal of Information Systems*, 15(4), 379–388. <https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000632>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Haddad, A.T. & Senter Jr. R. (2017). The relationship of technology to workers' alienation. *Sociological Focus*, 50(2), 159–182. <https://doi.org/10.1080/00380237.2017.1251755>
- Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789–800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- ILO (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide*. International Labour Office.
- 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). AFI.
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (AFI FoU-resultat 2021:04). AFI.
- Israel, J. (1969). *Fremmedgjørelse. Fra Marx til moderne sosiologi*. Bibliotek Rhodos.
- Jakhelln, H. (1996). *Fjernarbeid. Noen sentrale rettsspørsmål ved nyere former for hjemmearbeid og arbeid utenfor arbeidsgivers øvrige virksomhet*. *Complex* 5/96.

- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kociatkiewicz, J., Kostera, M. & Parker, M. (2021). The possibility of disalienated work: Being at home in alternative organizations. *Human Relations*, 74(7), 933–957. <https://doi.org/10.1177/0018726720916762>
- Lang, D. (1985). Preconditions of three types of alienation in young managers and professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 171–182. <https://doi.org/10.1002/job.4030060302>
- Manokha, I. (2020). Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic. *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS)*, 1(2), 273–287. <https://doi.org/10.1163/25903276-BJA10009>
- Mehta, P. (2022). Work alienation as a mediator between work from home-related isolation, loss of task identity and job insecurity amid the COVID-19 pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(3), 287–306. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2021-0070>
- Musto, M. (2010). Revisiting Marx's Concept of Alienation. *Socialism and Democracy*, 24(3), 79–101. <https://doi.org/10.1080/08854300.2010.544075>
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K. & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2018:15). Fafo.
- Payne, G. & Williams, M. (2005). Generalization in qualitative research. *Sociology*, 39(2), 295–314. <https://doi.org/10.1177/0038038505050540>
- Plantin, J.-C. (2021). The data archive as factory: Alienation and resistance of data processors. *Big Data & Society*, 8(1). <https://doi.org/10.1177/20539517211007510>
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171–184. <https://doi.org/10.2307/3033789>
- Simpson, I. H. (1999). Historical patterns of workplace organization: From mechanical to electronic control and beyond. *Current Sociology*, 47(2), 47–75.