

Hjemme bra – borte best

En undersøkelse av transportmessige aspekter ved fjernarbeid

Randi Hjorthol

Denne publikasjonen er vernet etter Åndsverklovens bestemmelser, og Transportøkonomisk institutt (TØI) har eksklusiv rett til å råde over artikkelen/ rapporten, både i dens helhet og i form av kortere eller lengre utdrag.

Den enkelte leser eller forsker kan bruke artikkelen/rapporten til eget bruk med følgende begrensninger:

Innholdet i artikkelen/rapporten kan leses og brukes som kildemateriale.

Sitater fra artikkelen/rapporten forutsetter at sitatet begrenses til det som er saklig nødvendig for å belyse eget utsagn, samtidig som sitatet må være så langt at det beholder sitt opprinnelige meningsinnhold i forhold til den sammenheng det er tatt ut av. Det bør vises varsomhet med å forkorte tabeller og lignende. Er man i tvil om sitatet er rettmessig, bør TØI kontaktes. Det skal klart fremgå hvor sitatet er hentet fra og at TØI har opphavsretten til artikkelen/rapporten. Både TØI og eventuelt øvrige rettighetshavere og bidragsyttere skal navngis.

Artikkelen/rapporten må ikke kopieres, gjengis, eller spres utenfor det private område, verken i trykket utgave eller elektronisk utgave. Artikkelen/rapporten kan ikke gjøres tilgjengelig på eller via Internett, verken ved å legge den ut på nettet, intranettet, eller ved å opprette linker til andre nettstedene enn TØIs nettsider. Dersom det er ønskelig med bruk som nevnt i dette avsnittet, må bruken avtales på forhånd med TØI. Utnyttelse av materialet i strid med Åndsverkloven kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

Temaet i denne rapporten er hvilken betydning fjernarbeid eller hjemmearbeid har for husholdets organisering av daglige aktiviteter og reiser. Rapporten er basert på analyser av intervjuer med 16 ansatte som praktiserer ulike former for hjemmearbeid i tre forskjellige bedrifter i Oslo. Vi retter en store takk til disse, som brukte av sin tid til å fortelle oss om sine erfaringer med denne typen arbeidsordning.

Dette delprosjektet inngår i prosjektet – *Mobilitet, kommunikasjon og IKT – substitusjon, nyskapt etterspørsel eller begge deler?* Prosjektet er finansiert av Samferdselsdepartementets program for overordnet transportforskning – POT.

Innenfor prosjektet er det tidligere gitt ut to rapporter: Randi Hjorthol 2002, *Samspill mellom mobilitet og informasjons- og kommunikasjonsteknologi. En litteraturstudie*. TØI rapport 576/2002 og Jon Martin Denstadli og Tom Erik Julsrud 2003, *Videokonferanser i næringslivet: økt forbruk, færre reiser?* TØI rapport 670/2003.

Rapporten er skrevet av forskningsleder Randi Hjorthol. Nyttige kommentarer er gitt av avdelingsleder Jan Vidar Haukeland og forsker Jon Martin Denstadli. Sistnevnte er prosjektleder. Avdelingssekretær Tove Ekstrøm har stått for den endelige tekstbehandlingen.

Oslo, desember 2003
Transportøkonomisk institutt

Sønneve Ølnes
konst. instituttsjef

Jan Vidar Haukeland
avdelingsleder

Innhold

Sammendrag

Summary

1. Innledning og problemstilling.....	1
1.1 Fjernarbeid og daglige reiser	1
1.2 Samspillet mellom IKT og transport	3
1.3 Kort gjennomgang av tidligere forskning.....	4
1.4 Problemstillinger og innholdet i rapporten.....	6
2. Transportressurser og arbeidsreiser i Oslo og Akershus	8
2.1 Sammensetning av arbeidsstyrken.....	8
2.2 Transportressurser, avstand og reisemåter.....	9
3. Utvalg og metode i denne undersøkelsen.....	12
3.1 Utvalget er trukket fra utvalgte arbeidsplasser i Oslo	12
3.2 Personlige intervjuer med de ansatte	13
3.3 Kjennetegn ved informantene	15
3.4 Hjemmearbeidsordningen – avtaler, utstyr, type arbeid og praktisering... ..	16
4. Omfang av hjemmearbeid og motiver for å arbeide hjemme	18
4.1 Hele og deler av dager – mer enn to dager i uka hjemme blir for stusslig	18
4.2 Tidsklemma – den kompliserte dagliglivsorganiseringen	20
4.3 Den lange arbeidsreisen	21
4.4 Arbeidslivets doble karakter – ”gavmildhet og grådighet”	23
4.5 Frihet og egenkontroll.....	25
4.6 Konsentrasjon i det åpne landskap.....	26
4.7 Det er praktisk å kunne være hjemme når rørleggeren kommer.....	28
4.8 Sammenheng mellom motiver for hjemmearbeid og transportomfang	29
4.9 Ønsket omfang av hjemmearbeid – av og til, men ikke for ofte.....	31
5. Hjemmearbeidsdagen arter seg forskjellig	33
5.1 Konsentrasjon og nijobbing – samvittigheten som drivkraft.....	33
5.2 Skittentøy som forstyrrende element – eller kvinners simultankapasitet ..	35
5.3 Fleksibilitet på fritidens bekostning.....	35
5.4 En svipptur på butikken, skoletannlegen eller en løpetur i skogen – reiser i løpet av dagen	36
6. Hjemmearbeidsdagen og de andre i familien.....	38
6.1 Lokale reiser og større forventninger	38

7. Transportmessige virkninger av ulike tilpasninger av fjernarbeid.....	40
8. Det ”nye” arbeidslivet, fjernarbeid og videre forskning.....	44
8.1 Trender i arbeidslivet.....	45
8.2 Mobilitet og byutvikling.....	46
8.3 Forskningsmessige tema.....	46
Referanser:	48

1. Innledning og problemstilling

1.1 Fjernarbeid og daglige reiser

Hjemmet eller boligen som sted for lønnsarbeid er ikke noe nytt fenomen. Hjemmeproduksjon av varer og tjenester har skjedd i til dels stor utstrekning opp gjennom historien. I den tidlige industrialismen tid foregikk en god del produksjon utenfor fabrikkene. Monteringsarbeid og småproduksjon foregikk i hjemmene. Faste arbeidsplasser ble etter hvert et viktig kampområde for fagbevegelsen. Kravet om skikkelige arbeidsforhold i form av gode lokaler; lys, luft og størrelse på arbeidslokalene, har vært et krav, som har nedfelt seg i lovverk om arbeidsmiljø.

Kampen har stått om retten til å ha et fast fysisk sted å arbeide. Historisk sett ble ikke boligen sett på som et attraktivt sted å arbeide.

Utviklingen av informasjons- og kommunikasjonsteknologi, fleksibiliseringen av arbeidslivet og til dels også miljøspørsmålet har aktualisert muligheten for å flytte deler av lønnsarbeidet hjem eller til andre lokaler utenfor den faste arbeidsplassen. Bakgrunnen eller motivet kan ligge både hos arbeidsgiver og hos arbeidstaker. Arbeidsgiveren kan bli spare plass, mens arbeidstakeren kan oppnå en større frihet i arbeidssituasjonen. Motivene for valg av en slik arbeidsorganisering kommer vi tilbake til i kapittel 4.

Informasjons- og kommunikasjonsteknologien har gjort en god del lønnsarbeid uavhengig av sted, arbeidet kan gjøres hvor som helst. Så lenge det finnes riktig utstyr tilgjengelig er det mulig å arbeide hjemmefra, på reise eller på hvilket som helst sted. Denne måten å arbeide på har fått flere betegnelser. På norsk er fenomenet ofte omtalt som fjernarbeid, men betegnelser som telependling, distansearbeid og telearbeid brukes også. I tillegg snakker man også om E-arbeid, hjemmekontor, mobilt eller nomadisk arbeid og virtuelle arbeidsplasser (Bakke 2001). I USA brukes ofte telependling (telecommuting), mens i England og Europa ellers er teleworking eller distansearbeid (work on distance) mest brukt. Dette gjenspeiler antakelig at man i USA er mest opptatt av de transportmessige virkningene av denne måten å organisere arbeid på, og at den kan brukes som et virkemiddel til å begrense bilbruken, og dermed redusere miljøproblemene, særlig i byområder. I Storbritannia og Europa ellers har hovedvekten vært lagt på de arbeidsmessige sidene. Fjernarbeid har blitt sett på som en mulighet til å desentralisere arbeidsplasser til distriktene, skaffe arbeid til funksjonshemmede eller flytte arbeid dit hvor arbeidskraften er billigst.

Det siste poenget er viktig. Teknologien gjør det mulig ikke bare å flytte arbeidsoppgaver til lavkostland, men også å flytte arbeidsoppgaver til andre steder og land på bestemte *tider* av døgnet. Ulrich Beck (2000) gir et godt eksempel på hvordan dette kan organiseres:

” It is ten o'clock in the evening. At Berlin Airport a slick-friendly voice informs the weary passengers that their flight to Hamburg is ready for boarding. The voice belongs to Angelika B., who is sitting in front of a console in California – for after six p. m. Berlin time Tegel's announcement service is provided online from California. The reasons are as simple as they are understandable: in California no extra payment has to be made for late working because it is still daytime; and indirect labour costs for the same activity are considerable lower than in Germany. Telecommunications have made this possible by removing what used to seem an inescapable part of the labour system of the industrial society: that is the need for people to work together at a certain place to produce goods and services ” (Beck 2000, s 18).

I denne rapporten bruker vi begrepene fjernarbeid og hjemmearbeid om hverandre. Det fenomenet som denne rapporten tar opp dreier seg om muligheten til å kunne arbeide hjemme én eller flere dager i løpet av en tidsperiode, samtidig som de ansatte har en fast arbeidsplass et annet sted. Vi ønsker å undersøke hvilke transportmessige virkninger en slik måte å organisere arbeidet på har. Vi er først og fremst interessert i de som arbeider hjemme hele dager av transportmessige grunner.

Det finnes ingen ”autoriserte” definisjoner på fjernarbeid. De fleste typer av hjemmearbeid i en eller annen form eller omfang omfattes av begrepet. Likeledes er arbeid fra ”naboskapsentraler”¹, distansekontorer² eller mobilt arbeid³ også inkludert i betegnelsen fjernarbeid. Når vi er interessert i de som arbeider hjemme hele dager, har det sammenheng med reisevirksomheten. Arbeid hjemme deler av dagen i tillegg til arbeid på den regulære arbeidsplassen, betyr at det likevel vil være en arbeidsreise på denne dagen.

Tidligere forskning om transportmessige virkninger av fjernarbeid og telependling har i hovedsak vært konsentrert om hva som skjer med selve arbeidsreisen. Det betyr at hvor ofte de ansatte arbeider hjemme eller i andre tilrettelagte lokaler for fjernarbeid (f eks i naboskapsentraler), hvor lange arbeidsreisene til fjernarbeiderne er, hvilke transportmidler eller reisemåter som brukes og dermed hvilken trafikk som eventuelt forsvinner har vært i fokus. Vi er interessert i et

¹ Naboskapsentraler er en samling arbeidsplasser samlokalisert i et nabolag eller lokalområde. Disse arbeidssentrene er utstyrt med elektronisk utstyr både for å jobbe stasjonært og på distanse forhold til en eller flere andre arbeidsplasser lokalisert andre steder. Fasiliteter og utstyr kan deles mellom ulike bedrifter, organisasjoner eller frilansere, som ikke har mulighet til å skaffe tilsvarende utstyr selv. I England i dag er det i første rekke lokale myndigheter som finansierer slike naboskapsentraler eller ”elektroniske hytter”.

² Denne kategorien inkluderer bedrifter som bruker IKT for reorganisering på tvers av geografien, både for å sentralisere funksjoner i store spesialistavdelinger, men også for å benytte anledningen til å lokalisere slike avdelinger til lavkostområder, hvis muligheten er til stede.

³ Dette er mobile arbeidere, som vha portabelt utstyr, delvis jobber hjemme, i bilen, på tog/fly, og delvis på den sentrale arbeidsplassen. Den nomadiske arbeideren er en annen betegnelse som også er brukt.

videre perspektiv på de transportmessige effektene og vil forsøke å få fram de totale virkningene på den daglige reiseaktiviteten i et hushold. Først vil vi presentere en typologisering av samspillet mellom ikt og transport og en kort gjennomgang av tidligere forskning.⁴

1.2 Samspillet mellom IKT og transport

I forskningen om samspillet mellom IKT og transport snakkes det om ulike typer av virkninger. Mokhtarian et al (1999) foreslår en firedeling, som ofte har vært brukt:

1. *Substituering* – en kommunikasjonsmåte erstatter en annen, bruk av IKT erstatter reiser.
2. *Generering* – stimulering, komplementaritet – en måte øker bruken av en annen, jo mer man reiser desto mer bruker man f eks mobiltelefonen (eller omvendt). Generelt kan man også si at når kommunikasjon forenkles, øker kontaktnettet og mulighetene for møter ansikt-til-ansikt.
3. *Modifikasjon* – bruk av en kommunikasjonsmåte forandrer bruken av en annen metode, mens bruken fremdeles finner sted (ikke substituering) – f eks bruk av telefon endrer tidspunktet for en reise. Informasjon over radio om kø endrer rutevalg for en reise. Reisen foregår likevel, men den er endret.
4. *Nøytralitet* – bruk av en kommunikasjonsmetode har ingen effekt på de andre metodene. I diskusjonen om substituering er det viktig å huske på at mye av kommunikasjonen vha IKT ikke ville ha resultert i en reise dersom IKT ikke fantes. Det er ikke sikkert at en som benytter seg av fjernundervisning ville ha vært student ved et lærested hvis tilbudet ikke fantes.

Konsekvenser av fjernarbeid kan ses i forhold til disse effektene; at denne måten å arbeide på vil kunne erstatte reiser, vil modifisere reisemønstre eller den vil generere reiser. I og med at arbeidsreisen forsvinner på de dagene den ansatte jobber hjemme, vil den fjerde effekten være mindre interessant.

Den direkte effekten av å ikke arbeide på sin vanlige arbeidsplass en dag, men å gjøre arbeidet hjemmefra, er at arbeidsreisen den dagen faller bort. Da er det helt klart at fjernarbeid *erstatte* den fysiske mobiliteten som denne arbeidsreisen representerer. Det har skjedd en substitusjon mellom IKT og transport. En del undersøkelser av fenomenet fjernarbeid og transportkonsekvenser stopper her, og får dermed et regnestykke som sier at fjernarbeid reduserer transport. Transporten reduseres i forhold til antall dager som vedkommende arbeider hjemme.

Arbeidsreisen kan imidlertid ikke betraktes isolert. Den henger også sammen med andre aktiviteter og gjøremål. Arbeidsreisen inngår i kombinasjon med andre reisemål, som det å handle, hente og bringe barn eller andre osv. I Norge har nesten 40 prosent faste gjøremål i tilknytning til arbeidsreisen (Denstadli 2002). Når arbeidsreisen forsvinner, vil også innarbeidete reisemønstre brytes opp, og

⁴ For en grundigere gjennomgang av denne litteraturen se for eksempel Hjorthol 2002a.

nye må etableres for en nyorganisering av de daglige aktivitetene. Vi får en *modifisering* av reiseaktiviteten gjennom fjernarbeidet. Denne modifiseringen kan også påvirke reisemønstre til andre medlemmer av husholdet ved en omfordeling av oppgaver i familien. Arbeider for eksempel får hjemme, må noen andre følge yngstebarnet til barnehagen, dersom han tidligere har gjort det på veg til jobb, eller han må gjøre reisen til barnehagen uansett.

Reisemønsteret kan også modifiseres på den måten at *reisemålene* endres gjennom fjernarbeidet. Fordi man arbeider hjemme, vil man for eksempel handle i butikker som ligger nærmere, man velger fritidsaktiviteter som ligger nærmere osv.

På større arbeidsplasser kan en tenke seg effekter av fjernarbeid for kolleger. Utstrakt bruk av fjernarbeid krever mer planlegging for å koordinere arbeid og møtevirksomhet, slik at også her kan det foregå en modifisering av andres reisevirksomhet gjennom fjernarbeid.

Ved at én i familien fjernarbeider, kan en tenke seg at en frigjort bil vil bli tatt i bruk av andre familiemedlemmer til gjøremål som tidligere ikke ble gjort. Dette *genererer* nye reiser, som samlet kan være lengre enn den opprinnelige arbeidsreisen som ble erstattet. Det hevdes også at den som arbeider hjemme vil ha behov for å komme seg ut, og foretar reiser som vedkommende ikke gjorde tidligere (Salomon 1985). På makronivå eller aggregert nivå kan det tenkes at en mer omfattende bruk av fjernarbeid kan stimulere til økt bilbruk fordi det vil bli bedre plass på veiene. Det hevdes at det eksisterer et visst latent reisebehov med bil, som ikke manifesterer seg før det blir bedre plass på veiene. Dermed kan fjernarbeid *generere* nye bilreiser.

På lengre sikt kan man tenke seg alle disse tre konsekvensene i form av endret lokalisering både av boliger og arbeidsplasser. Flere ser for seg en større spredning av boligene og boligbebyggelsen (Nilles 1991, Helling et al 2001). Argumentasjonen er at ved at arbeidsreisen får mindre betydning, vil folk kunne stå friere på boligmarkedet og for eksempel velge bolig der det både er bra og billig. Konsekvensen kan bli lengre arbeidsreiser på de dagene man er på arbeidsplassen og en større bilavhengighet fordi kollektivtilbudet vil være dårligere med en større geografisk spredning av boliger og arbeidsplasser. Foreløpig det imidlertid dårlig empirisk grunnlag for å si noe om dette (Lund et al 1994, Helling et al 2001).

1.3 Kort gjennomgang av tidligere forskning

I Norge er det ikke gjennomført empiriske undersøkelser av fjernarbeid der transportmessige virkninger har vært hovedtema. De aller fleste studier av fjernarbeid har tatt for seg andre sider av fenomenet, først og fremst knyttet til arbeidsmiljø og organisatoriske/juridiske spørsmål. De to norske undersøkelsene som refereres under er en scenariestudie, som baserer seg på tidligere forskning, og en undersøkelse av forholdet mellom reiseaktivitet og bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi mer generelt.

Jacobsen et al (1996) utarbeidet to scenarier for fjernarbeid i storbyregionene Oslo og Bergen for 2010. Scenariet «*fjernarbeid som supplement*» forutsetter at det blir gjort lite for å styre utviklingen, og rundt 10 prosent av de yrkesaktive vil fjern-arbeide. Det antas at det vil være størst andel telependlere blant folk i høykvalifiserte og ledende yrker, som oftest bor sentralt i byregionen. Beregningene med utgangspunkt i de to scenariene viser at nedgangen i kjørt distanse kan bli mellom 3,7 og 8,6 prosent. Videre kan man få mellom tre og seks prosent færre arbeidsreiser med bil enn i dagens situasjon. Undersøkelsen tok ikke for seg noen andre transportmessige effekter.

I tilknytning til den nasjonale reisevaneundersøkelsen som ble gjennomført i 1997/98, ble det gjort en tilleggsundersøkelse om bruken av tele- og informasjons-teknologi i hjemmet (Hjorthol 1999, 2002b). Resultatene fra denne undersøkelsen viste at det i liten utstrekning var noen sammenheng mellom eie og bruk av hjemme-pc og de daglige reisemønstrene. På basis av disse resultatene kan vi ikke si at det er noen substitusjonseffekt mellom de to typene av teknologi. Den stasjonære kommunikasjonen ser ut til å være et supplement til aktivitetene basert på fysisk mobilitet.

I Sverige har SIKÅ (Statens Institut för KommunikationsAnalys) initiert undersøkelser av befolkningens kommunikasjonsmønstre fra 1997 og framover (SIKÅ 1998, 2001). I løpet denne perioden har endringen i andelen fjernarbeidere økt lite, fra 5,5 prosent i 1997 til 7 prosent i 2000 (Vilhelmson og Thulin 2001, SIKÅ 1998, 2001). De svenske fjernarbeiderne skiller seg fra andre svenske yrkesaktive ved at de oftere tilhører hushold som har flere biler og de har en høyere andel førerkort (SIKÅ 2001). Fjernarbeid er vanligst blant menn med høy utdanning mellom 35 og 54 år. Det vanligste er å jobbe 1-2 dager hjemme per uke. Fjernarbeiderne har betydelig lengre arbeidsreise enn øvrige yrkesaktive. En sammenlikning av fjernarbeiderne med andre yrkesaktive viser at de førstnevnte bruker mer bil og har flere reiser enn andre yrkesaktive på de dagene de arbeider på sin vanlige arbeidsplass.

Internasjonal forskning om fjernarbeid har ofte vært relatert til prøveprosjekter på forskjellige arbeidsplasser (Nilles 1991, Hamer et al 1991, Henderson et al 1996, Balepur et al 1998). Resultatene er ikke entydige. I noen av prosjektene ble bilbruken redusert, mens den totale reiseaktiviteten ikke gikk ned (Nilles 1991). Andre igjen fant en økning i bilbruk, som et resultat av at flere reiser foregikk utenfor rushtida, da det var lettere å komme fram med bil, men samtidig skjedde det en reduksjon i reiselengden (Balepur et al 1998). Et eksperiment blant 30 ansatte i det nederlandske samferdselsdepartementet resulterte i en reduksjon i antallet daglige reiser blant telependlerne (Hamer et al 1991). I en gjennomgang av åtte slike telependlingsprogrammer/prosjekter konkluderte Moktarian et al (1995) med at det var nødvendig å se på den samlede daglige reiseaktiviteten, ikke bare på arbeidsreisen alene. En effekt av at arbeidsreisen ble borte var at etablerte reisekjeder forsvant, og at nye mønstre måtte etableres. Dette kunne igjen føre til at reisemønsteret for andre medlemmer av familien ble endret. Et annet aspekt som også ble framhevet ved evalueringen av disse pilotprosjektene, var at de første telependlerne hadde lengre arbeidsreiser enn den gjennomsnittlige arbeidstakeren. Med mer ”vanlige” arbeidstakere vil effekten av substituering av arbeidsreisen bli mindre.

Moktarians (1998) konklusjon ut fra de erfaringer man har med forholdet mellom telependling og reiseaktivitet, er at man ikke kan forvente en stor reduksjon i reisene, hvert fall ikke på kort sikt. Hennes mening er at informasjons- og kommunikasjonsteknologi først og fremst vil resultere i større fleksibilitet hva angår de daglige reisene. Det vil bli mer veksling mellom å være hjemme og på arbeidsplassen, og det vil bli mer reising til andre aktiviteter.

Resultatene fra disse pilotprosjektene og eksperimentene fra USA og Nederland er vanskelig å generalisere. Antallet deltakere var få og utvalget selektert, slik at de er representative for en svært liten del av den yrkesaktive befolkningen. Det er heller ingen diskusjon i dokumentasjonen om hvilken betydning det har for resultatene at dette er pilotprosjekter og eksperimenter, der deltakerne blir ”utsatt for” en tett oppfølging på flere måter, gjennom kursing, dagbokskrivning osv. Oppmerksomheten og bevisstheten rettes dermed inn mot ens egen reiseaktivitet og bruk av transportmidler. Dette kan også virke inn på den faktiske atferden.

Resultatene indikerer imidlertid at man får en umiddelbar reduksjon av reise- lengder ved fjernarbeid for den aktuelle arbeidstakeren, men omfanget er uklart. Ut fra disse eksperimentene kan det se ut til at et par dager per uke er det foretrukne omfanget av fjernarbeid. Dersom man tar utgangspunkt i at arbeidsreisene utgjør 20-25 prosent av enkeltreisene (Denstadli 2002), og at en andel på 10 prosent av de yrkesaktive vil fjernarbeide av og til, vil reduksjonen i trafikkarbeid bli relativt liten. Men det kan ha betydning for rushtrafikken lokalt, og dermed også ha en positiv miljøeffekt dersom ikke veiene fylles opp av andre. Disse studiene tok også til en viss grad opp hvilken betydning fjernarbeid har for andre personer i husholdet. Resultatene spriker i litt ulike retninger, noe som egentlig tyder på at de modifiserer husholdets reisemønstre, men at det er uklart på hvilken måte.

1.4 Problemstillinger og innholdet i rapporten

Man har i liten utstrekning har sett nærmere på, er hvilken betydning fjernarbeid kan ha for andre typer av daglige reiser og mulig betydning for reisene til andre medlemmer av familien/husholdet. Det har heller ikke vært gjort studier der man har diskutert sammenhenger mellom motiver og begrunnelser for fjernarbeid og mulige transportmessige virkninger. En nyere litteraturgjennomgang om fjernarbeid etterlyser blant annet disse aspektene ved fjernarbeid (Baily og Kurland 2002). Den sosiale konteksten hjemmearbeid foregår innenfor, de begrunnelsene hjemmearbeid springer ut fra og de organisatoriske rammebetingelsene for slikt arbeid i forhold til de transportmessige resultatene, er de faktorene vi vil nærme oss fjernarbeid ut fra.

I ca 40 prosent av tilfellene blir arbeidsreisen kombinert med andre gjøremål (Denstadli 2002), og arbeidsreisen inngår i omtrent halvparten av det som kalles en hovedreise.⁵ Arbeidsreisen er med andre ord ofte kjedet sammen med andre

⁵ En hovedreise er definert ved at start- og endepunkt er hjem, arbeidsplass eller skole. En hovedreise kan inneholde flere enkeltreiser med andre formål, f.eks at barn følges til skolen på vei til arbeidet og/eller at man handler på vei fra arbeidet.

reiseformål, som f.eks. å gjøre innkjøp eller å følge barn til skole og barnehage. De dagene arbeidsreisen faller bort, må disse andre ærendene gjøres likevel, enten av vedkommende som nå sitter hjemme og arbeider, eller av andre i eller utenfor husholdet. Det kan altså være slik at endring i reisemønster for én person i husholdet, endrer reisene for en eller flere personer i husholdet også, både i forhold til type reise og reisemåte.

Det er dette perspektivet vi anlegger denne rapporten. Vi er interessert i å undersøke nærmere hvilken betydning hjemmearbeid har for organisering av hele husholdets aktiviteter og transportmønstre. Det impliserer blant annet at motiver og begrunnelser for å velge hjemmearbeid blir viktige for å forstå hvilke reisemønstre som vil kunne utvikle seg. Vi er også interessert i å se nærmere på i hvilken utstrekning ulike grupper i befolkningen har forskjellige begrunnelser for å arbeide hjemme, vil for eksempel fase i livet være av betydning? Har kvinner andre begrunnelser for å arbeide hjemme enn menn? Er det bestemte typer av arbeid eller arbeidsoppgaver som øker sannsynligheten for hjemmearbeid? Tett knyttet til motiver og begrunnelser for å arbeide hjemme er spørsmålene om hvilke fordeler og ulemper de ansatte opplever at hjemmearbeid har.

Den neste gruppen av spørsmål dreier seg om hvordan forskjellige grupper utnytter sin hjemmearbeidsordning. Hvor ofte sitter de hjemme i løpet av en måned, og hvordan organiserer de sin arbeidsdag? Vi er også interessert i å vite om disse dagene er forskjellige fra andre arbeidsdager når det gjelder andre aktiviteter og ærend, og i hvilken utstrekning og på hvilken måte hjemmearbeidet også influerer på de andre i familien på ulike måter.

Den tredje gruppen av spørsmål er knyttet til transport. Blir dagliglivets reisemønstre påvirket av hjemmearbeidet for den som har arbeidsplassen sin hjemme de aktuelle dagene eller for andre medlemmer av familien? Er det for eksempel slik at husholdets bil(er) brukes på en annen måte enn på de dagene vedkommende ikke jobber hjemme?

I kapittel to presenterer vi analyser av arbeidsreiser i Oslo/Akershus for å vise hvordan situasjonen generelt sett er for de som bor innenfor dette området. Data er hentet fra den nasjonale reisevaneundersøkelsen som ble gjennomført i 2001.

Kapittel tre forteller om utvalg og metode som er brukt som empirisk grunnlag for undersøkelsen, og de begrensningene som den innebærer.

I kapittel fire presenteres og diskuteres de forskjellige motivene de ansatte har for å velge å arbeide hjemme og ulikheter i transportmessige virkninger av de forskjellige grupper av begrunnelser/motiver. Kapittel fem viser hvordan hjemmearbeidsdagene arter seg, og i kapittel seks ser vi nærmere på om hjemmearbeidsdagen har noen virkninger også for de andre i familien. I kapittel sju diskuterer vi transportmessige virkninger av ulike tilpasninger av fjernarbeid. I kapittel åtte presenteres forslag til videre forskning.

2. Transportressurser og arbeidsreiser i Oslo og Akershus

For å sette resultatene fra vår empiriske undersøkelse inn i en større sammenheng, presenterer vi i dette kapitlet analyser av arbeidsreisene i Oslo/Akershus.⁶ Vi vil se nærmere på hvor lange disse arbeidsreisene er, hvilke transportmidler de ansatte bruker, hvilke kollektivtilbud som finnes i de områdene av regionene de bor og hva slags parkeringsmuligheter de har ved arbeidsplassen.

Det som kjennetegner transportmønsteret i en storbyregion som Oslo, er at variasjonen både i reiselengder, særlig for arbeidsreisen, og i transportmiddelbruk er store. Det er i omegnskommunene til Oslo at vi finner de lengste arbeidsreisene (Vågane 2000), mens for bosatte innenfor bygrensen kan arbeidsreisene være ganske korte. Selv om det klages over kollektivtransporten i Oslo, har bosatte innenfor byens grenser det beste tilbudet i landet, når det måles etter avstand til holdeplasser og avgangsfrekvens (data fra den nasjonale reisevaneundersøkelsen 2001).

2.1 Sammensetning av arbeidsstyrken

Sammensetning av arbeidsstyrken vil kunne ha betydning for arbeidsreisen og for muligheten til å jobbe hjemme. I Osloregionen har mye av den tidligere industrien flyttet ut av de sentrale områdene eller blitt lagt ned, mens mange statlige arbeidsplasser befinner seg sentralt i regionen. Den overveiende del av arbeidsplassene i regionen, 85 prosent, finner en innfor tjenesteytende næringer (Oslo kommune 2003). I kommuneplan for 2004 heter det at kunnskaps og IKT- intensive næringer er sterkt konsentrert til regionen. Oslo og Akershus har halvparten av landets samlede sysselsetting innenfor kulturell tjenesteyting, media, databehandling, FoU-arbeid og annen forretningsmessig tjenesteyting. En slik sammensetning av yrkesbefolkningen betyr at det er relativt mange som har en type arbeid som egner seg for fjernarbeidsordninger.

Kvinner har tradisjonelt hatt kortere arbeidsreiser enn menn, og kvinner arbeider innenfor andre områder enn menn (Hjorthol 1998). Tabell 2.1 viser fordeling av arbeidsplasser i Oslo og Akershus etter hvilken sektor de tilhører og yrket de har. Det er også skilt mellom kjønn.

⁶ Våre intervjupersoner arbeider ved bedrifter i Oslo, og mesteparten er bosatt i Oslo og Akershus.

Tabell 2.1 Fordeling av type arbeidsplasser for bosatte i Oslo og Akershus 2001 etter sektor og yrke for kvinner og menn. Prosent

Sektor og yrke	Oslo		Akershus	
	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne
<i>Sektor</i>				
Kommunal/fylkeskommunal	10	29	8	33
Statlig	14	18	13	11
Privat	76	53	79	57
<i>Yrke</i>				
Administrative leder og politikere	20	8	20	10
Akademiske yrker	29	29	29	17
Yrker med kortere høyskole/univ. utd	21	26	21	25
Kontor – og kundeserviceyrker	4	11	4	12
Salgs- service og omsorgsykker	10	20	9	27
Jordbruk. Skogbruk, fiske			2	1
Håndverkere ol	7	1	14	1
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere	5	1	6	2
Yrker uten krav til utdanning	4	4	2	5

TØI rapport 691/2003

Tabell 2.1 viser både kjønnsforskjeller og forskjeller mellom Oslo og Akershus. Kjønnsforskjellene er de mest markante uansett bosted. Mer enn en tredel av kvinnene arbeider innenfor de to yrkeskategoriene som er betegnet kontor og serviceyrker og salgs-, service- og omsorgsykker, mens bare 13-14 prosent av menns yrker befinner seg innenfor disse kategoriene. I underkant av halvparten av kvinnene arbeider innenfor det offentlige området, særlig innenfor kommunal og fylkeskommunal sektor. Til sammenlikning har nærmere 80 prosent av mennene sine arbeidsplasser i privat sektor.

Forskjellen mellom Oslo og Akershus er først og fremst at det sistnevnte fylket har flere håndverkere og færre akademikere.

Sammensetningen av yrkesbefolkningen gir en grov indikasjon på potensialet for fjernarbeid eller hjemmearbeid. Det er i første rekke de tre-fire første yrkeskategoriene hvor hjemmearbeid er mest aktuelt. Dette er yrker som innebærer håndtering av informasjon, bearbeiding av data og bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi, og som til en viss grad kan foregå stedsuavhengig. Innenfor Oslo representerer disse yrkeskategoriene omtrent 70 prosent av alle arbeidsplassene. I de to første yrkeskategoriene er det en overvekt av menn, og en del studier finner at menn er i overvekt blant fjernarbeiderne (SIKA 1998, 2000, Jacobsen et al 1996), og da er de rekruttert fra disse gruppene. Andre undersøkelser har funnet at en majoritet av de kvinnene som har hjemmearbeid har mer rutinemessige kontorjobber (oppsummert i Bailey og Kurland 2002).

2.2 Transportressurser, avstand og reisemåter

Tilgang til bil og kvaliteten på kollektivtilbudet er to viktige forutsetninger for valg av transportmiddel. I tillegg kommer også parkeringsmuligheter ved arbeidsplassen. Disse faktorene er vist i tabell 2.2.

Tabell 2.2 Transportressurser i Oslo og Akershus 2001. Prosent

Transportressurser	Oslo	Akershus
Tilgang til kollektivtransport Svært god eller god 1)	78	12
Tilgang til bil Alltid tilgang til bil 2)	51	71
Gratis parkering ved arbeidsplass	63	80

TØI rapport 691/2003

1) Kollektivtilbudet er definert som følger:

Svært god tilgang til kollektivtransport

Minst 4 avganger per time på hverdager og under 1 km til den holdeplassen som vanligvis brukes

God tilgang til kollektivtransport

2-3 avganger per time på hverdager og under 1 km til holdeplass, eller minst 4 avganger pr time og 1-1,5 km til holdeplassen

2) Intervjupersonen tilhører en husholdning med bil, vedkommende har førerkort og kunne bruke bilen i hele går

Forskjellene i transportressurser er store. Mens bosatte i Oslo har svært godt kollektivtilbud, slik det er definert her, har bosatte i omegnskommunene bedre tilgang til bil og oftere gratis parkering ved arbeidsplassen.

Arbeidsreisen for bosatte innenfor Oslos bygrenser er nesten halvparten så lang som for bosatte i Akershus. Med tanke på reduksjon i belastninger knyttet til arbeidsreisen, kan man kanskje anta at bosatte i de ytre områdene vil være mer interessert i å ha en hjemmearbeidsordning enn bosatte i indre deler av byområdet. Ser vi nærmere på tidsbruken på arbeidsreisen for bosatte innenfor og utenfor bygrensen er forskjellene ikke forholdsvismessig så store som når det gjelder avstand. Mens bosatte i omegnskommunene bruker 29 minutter på reiser, er tidsbruken 23 minutter for bosatte innenfor byens grenser.

Tabell 2.3 Arbeidsreisens lengde, tidsbruk, hastighet og transportmiddelbruk i Oslo og Akershus 2001

Arbeidsreisen	Oslo	Akershus
Lengde i km	10,2	19,4
Tidsbruk i minutter	23	29
Hastighet km/time	27	40
Transportmiddelbruk prosent		
Til fots	13	7
På sykkel	8	3
Bilfører/mc	44	61
Bilpassasjer	5	6
Kollektivt	31	23

TØI rapport 691/2003

Dette har klar sammenheng med hvordan yrkesbefolkningen reiser til arbeid. Bilbruken er mye høyere blant bosatte i Akershus enn hva de er for bybefolkningen. Vi ser også at hver femte yrkesaktive i Oslo går eller sykler til arbeidet, og hver tredje reiser kollektivt. Tilsvarende andeler for bosatte i Akershus er 10 prosent og 23 prosent. Sett ut fra et miljøsynspunkt oppnår man en større gevinst dersom bilkjøerne i omegnskommene velger hjemmearbeidsløsninger enn om fotgjengere og syklistene innenfor byens grenser gjør det.

Som vi nevnte innledningsvis, har nesten 40 prosent av de yrkesaktive ærend på vei til eller fra arbeidet. Det betyr at slike kombinasjonsreiser faller bort de dagene den yrkesaktive jobber hjemme. De viktigste gjøremålene er dagligvareinnkjøp og henting og bringing av barn. I Oslo og Akershus er det ca 23 prosent (innkjøp) og 10 prosent (følge/hente barn) som gjør dette på vei til eller fra arbeidet hver dag. Det er liten forskjell mellom Oslo og Akershus, men ganske stor forskjell mellom kvinner og menn, tabell 2.4.

Tabell 2.4 Andel av den yrkesaktive befolkningen i Oslo og Akershus som har ærend på vei til eller fra arbeidet, 2001. Prosent

Bosted og kjønn	Handler dagligvarer	Følger/henter barn
Oslo	25	10
Akershus	20	11
Kvinne	27	13
Mann	18	8
Alle	23	10

TØI rapport 691/2003

Kvinner har flere slike gjøremål enn menn, og vil dermed ha større behov for å ”erstatte” dem med enkeltreiser eller få andre til å påta seg disse oppgavene dersom de arbeider hjemme.

3. Utvalg og metode i denne undersøkelsen

3.1 Utvalget er trukket fra utvalgte arbeidsplasser i Oslo

Av ressursmessige hensyn ble utvalget av ansatte med hjemmearbeidsavtaler trukket fra bedrifter i Oslo. Bedriftene som ble kontaktet hadde deltatt i en undersøkelse om bruk av videokonferanser, som er en del av dette prosjektet for Samferdselsdepartementet (Denstadli og Julsrud 2003). Utvalgskriteriet for å delta i denne delen av undersøkelsen var at de hadde svart positivt på spørsmål om de hadde ansatte med avtale om hjemmearbeid og om avtalen ble praktisert.

Det viste seg imidlertid at av de 13 bedriftene som ble valgt ut sa ni at de ikke hadde noen ansatte med slik avtale for tiden. Det var da gått ca et halvt år siden den første henvendelsen ble gjort. Dette var avtaler som ble inngått etter behov. I en av bedriftene var det en person som jobbet hjemme fast, og dermed mindre interessant for vårt formål. En bedrift ville ikke delta og ytterligere én svarte ikke etter purring både via telefon og e-post. Vi endte opp med en bedrift, der elleve personer ble intervjuet. I tillegg valgte vi ut en statlig bedrift der fire personer ble intervjuet, samt en person fra en forskningsinstitusjon. Ved henvendelse til bedriftene ble det lagt vekt på at vi ønsket å komme i kontakt med personer som var samboende eller gift og helst med hjemmeboende barn. Vi sa også at vi gjerne ville ha representanter for begge kjønn. Tidligere forskning tyder på at kvinner og menn praktiserer fjernarbeid på noe ulike måter (Hultén 2000, Yttri 1998, Huws et al 1990). Tidsbruksstudier viser at kvinner fremdeles bruker mer tid på husarbeid og omsorg for barn enn menn (Vaage 2002). Dette kan være viktige forhold med tanke på hvordan kvinner organiserer sin hjemmearbeidsdag i forhold til menn.

Alle tre bedrifter har ansatte med både høy utdanning og høy faglig kompetanse. De er alle innenfor det man kan kalle kunnskaps- og IKT-intensive næringer. Den private bedriften leverer service-tjenester til finansinstitusjoner, basert på bruk av informasjonsteknologi og nettløsninger. Internett er derfor en viktig distribusjonskanal for tjenester til kundene.

I den statlige bedriften og forskningsinstitusjonen er arbeidet også basert på behandling av data og informasjon, der bruk av informasjons- og kommunikasjonsteknologi er sentral.

Både i forhold til type arbeid og nivå på teknologisk utstyr, er dette bedrifter som er typiske for regionen og der det ligger godt til rette for hjemme- eller fjernarbeid.

Fordi valgmulighetene mht bedrifter var begrenset, stilte vi ingen krav til yrke eller arbeidsinnhold til de informantene vi ba om. Det viste seg likevel at blant de 16 som ble intervjuet, var det en god spredning i forhold til type arbeidsoppgaver

og stillingsposisjon de hadde. Det er representanter fra økonomiavdeling, markedsavdeling, systemutviklere og it-ansvarlige, saksbehandlere og forskere. Variasjonen er med andre ord god. For de fleste av disse intervjupersonene er datateknologien et redskap for å løse arbeidsoppgaver, for bare et fåtall er teknologien det sentrale.

3.2 Personlige intervjuer med de ansatte

Det perspektivet vi har valgt på studiet av fjernarbeid og transport er i liten grad anvendt tidligere. For å få forståelse av og innsikt i det fenomenet vi er interessert i å belyse, valgte vi en kvalitativ tilnærming; et personlig intervju med en intervjuguide som hjelpemiddel. Kvalitative intervjuer brukes ofte i sammenhenger der det er viktig å skaffe kunnskap om situasjonen og meningsrammen som informantens utsagn springer ut fra. I motsetning til kvantitative metoder, hvor det er *omfanget* av et fenomen man vil kartlegge, er det i kvalitative metoder *forståelsen* av selve fenomenet man er interessert i.

Hensikten med å velge et kvalitativt undersøkelsesopplegg, slik det er gjort i denne studien, er altså for å få en større forståelse av hva fjernarbeid innebærer, når det betraktes i en hverdagslivssammenheng. I motsetning til de aller fleste undersøkelser av sammenhengen mellom fjernarbeid og transport, forsøker vår studie å få et helhetsgrep om fenomenet fjernarbeid og transport. Når lønnsarbeid trekkes inn i det private hjemmet, betyr det at det inngår i organiseringen av de daglige aktiviteter på en helt annen måte enn når lønnsarbeidet foregår på en definert arbeidsplass. Når lønnsarbeidet skal gjøres i boligen har dette også betydning for de andre som tilhører samme hushold som vedkommende som arbeider hjemme. Vi er dermed ute etter å finne ut hvilke tilpasninger som gjøres i organiseringen av de daglige aktiviteter og reiser som foregår i et hushold når en av husholdets medlemmer arbeider hjemme.

Det er ikke bare hva som faktisk gjøres av forskjellige tilpasninger, men også motivene for å velge bestemte tilpasninger og ønsker om hva som er best og hva de kan tenke seg for framtida.

Et slikt undersøkelsesopplegg betyr at vi ikke først og fremst er interessert i et representativt eller tilfeldig utvalg av yrkesbefolkningen, men i representanter som kan kaste lys over forskjellige sider ved fenomenet fjernarbeid og transport i et dagliglivsperspektiv. Selv om vi bruker et halvstrukturert opplegg med en intervjuguide, betyr ikke det at vi startet intervjuarbeidet med klare hypoteser og en bestemt teoretisk forståelse. Vi forsøker å la informantene selv fortelle om sitt hjemmearbeid, sine motiver for å gjøre de valg han eller hun gjør, hvordan det influerer på organisering av de daglige aktivitetene, hvilke refleksjoner de gjør seg omkring fjernarbeid og hvilke ønsker de har for framtidig arbeid på denne måten.

Aller helst skulle vi intervjuet hele husholdningen for å få fenomenet belyst fra noe ulike perspektiver i samme kontekst. Dette gir ikke prosjektet rom for. Vi må nøye oss med opplysningene om husholdet fra den som er hjemmearbeidende. Dette kan dermed gi et mer ensidig bilde av hva som foregår i forbindelse med

hjemmearbeidet enn hva vi ville ha fått dersom flere i husholdet hadde blitt hørt. Det kan være forskjellige oppfatninger innenfor en familie om hva slags tilpasninger som gjøres når det angår flere, og om hvem som har ansvar for hvilke av de daglige gjøremål innenfor en familie. Vi legger derfor størst vekt på beskrivelsen av hva intervjupersonen selv gjør de dagene han/hun jobber hjemme i forhold til de dagene vedkommende er på arbeidsplassen.

Undersøkelsesopplegget vi har valgt, betyr at resultatene vi får ikke er allment generaliserbare, men man kan snakke om *analytisk* generaliserbarhet (Robson 1993), der pålitelighet både i forhold til at det som undersøkes er nøyaktig identifisert og beskrevet (parallelt til intern validitet) og at det er riktig formidlet (analogt til reliabilitet). Videre øker den analytiske generaliseringsmuligheten gjennom å diskutere og sannsynliggjøre overførbarheten av resultatene (sammenliknbart med generell generalisering). Dette er ideelle fordringer, men vi forsøker å følge dem så langt som mulig.

Intervjuene ble avtalt på forhånd, per telefon eller ved hjelp av e-post. Navn, telefonnummer og e-postadresser ble formidlet gjennom personalansvarlig ved bedriftene. Intervjuene ble foretatt på de respektive arbeidsplassene, og tok fra ca 25 minutter opp til en time. De ble tatt opp på bånd og skrevet ut, og brukt som grunnlag for analysene. Alle intervjuene ble foretatt av forfatteren i september og oktober måned. Intervjueren ble møtt med stor åpenhet og imøtekommenhet fra respondentenes side.

3.3 Kjennetegn ved informantene

Sammensetningen av intervjupersoner er fremstilt i tabellen under.

Tabell 3.1 Intervjupersoner i utvalget etter kjønn, alder, familiesituasjon, antall biler i husholdet, arbeidsreisens lengde og reisemåte til arbeidet.

Intervjuperson nr	Kjønn	Alder	Familiesituasjon	Antall biler i husholdet	Arbeidsreisens lengde i km	Reisemåte til arbeid
1	M	33	Gift, barn 5 og 13 år	1	Ca 35 km	Buss av og til bil
2	M	44	Gift, barn 9,13,15 år	1	Ca 16-17 km	Buss eller tog
3	K	48	Ugift, barn 14 år	0	5 km	Sykkel mesteparten av året
4	K	56	Gift	1	Ca 5 km	T-bane eller sykkel
5	M	48	Barn 17 og 19 år	1	Ca 20 km	Buss eller sykkel
6	K	43	Gift, barn 10 og 13 år	2	Ca 30 km	Tog
7	M	55	Gift	1	3-4 km	Trikk, av og til til fots eller sykkel
8	K	54	Gift	1	Ca 30 km	Buss og tog
9	K	37	Ugift, barn 4 år	1	2-3 km	Til fots/trikk Bil/trikk – barnehagen først
10	M	53	Samboer	2	60 km	Bil om sommeren, buss om vinteren
11	K	36	Samboer, barn 2 på 7, 4,5 år	1	42	2 dager buss+T-bane, 1 dag bil
12	M	43	Samboer, barn 15 og 18 år	3	42	Ekspressbuss, evt tog+buss
13	M	42	Gift, barn 14 og 16 år	1	25 km	Tog
14	M	38	Gift, barn 4 og 13 år	1	3-4 km (i Oslo)	T-bane
15	K	44	Gift, 2 barn 8 år	2	66 km	Sykkel+tog
16	M	40	Samboende 3 barn, 3, 5 og 7 år	1	125 km	Sykkel, tog, t-bane

TØI rapport 691/2003

Utvalget er ganske jevnt fordelt på kvinner og menn, sju kvinner og ni menn. De aller fleste er i 40-årene, tre under og tre over, og de har familie. Noen er gift/samboende med eller uten barn, mens andre bor sammen med barn uten ektefelle/samboer. Fire av de seksten bor innenfor Oslo bys grenser. Mesteparten av de andre bor i Akershuskommuner, samt to i Østfold og én i Buskerud. I tillegg har én person fast bopel i Aust-Agder og faller derfor noe utenfor vår problemstilling, men hans informasjon er også med i analysene. De aller fleste av disse husstandene har én eller flere biler. Den eneste uten bil bor sentralt i Oslo, og hun hadde tidligere hatt bil.

Våre intervjupersoner har stort sett lengre arbeidsreiser enn gjennomsnittet for bosatte i Oslo-regionen. Dette er personer som faller i den gruppen av fjernarbeidere som organiserer arbeidet sitt på denne måten fordi avstanden er stor mellom bosted og arbeidsplass. Om det er dette som er det viktigste motivet for å velge hjemmearbeid, skal vi komme tilbake til. De som bor innenfor byens grenser har en arbeidsreise som varierer mellom 2-3 km til 5 km, og har dermed kortere reise en gjennomsnittet for Oslo-beboerne (jfr tabell 2.3). Her er det med andre ord ikke lang arbeidsreise som er avgjørende for at de velger å arbeide hjemme.

Sykkel, til fots eller bruk av trikk og buss er den vanlige reisemåten for de som bor innenfor byens grenser. Reisemåten varierer ofte etter årstid og værforhold. Avstanden og kollektivtilbudet gjør en slik veksling mulig.

En av intervjupersonene, som følger barn i barnehage daglig, skifter mellom kombinasjonen bil/trikk eller til fots/trikk. Bilen parkeres ved barnehagen, og mor tar trikken videre. Begrunnelsen for å velge denne ordningen, er å spare tid når det er fritidsaktiviteter for barnet rett etter arbeids- og barnehagetid. De aller fleste av de som bor i nabokommunene eller enda lenger unna, reiser kollektivt til arbeidet. Bilen brukes i svært liten utstrekning. En av intervjupersonene bruker bil om sommeren, men buss på vinterstid. Den viktigste grunnen til å velge bilen, er å komme fort hjem i sommerhalvåret for å få mest mulig ut av dagen. Om vinteren synes han det er mer behagelig med bussen, hvor han får sitteplass og slipper å kjøre på glatt eller vanskelig føre. En annen bruker bil når hun reiser tidlig på jobb, fordi det da er parkeringsmuligheter og hun kommer seg raskt hjem for å hente barn i barnehage og på skole om ettermiddagen.

En svært viktig grunn til at så mange reiser kollektivt er arbeidsplassenes beliggenhet. Den private bedriften ligger i sentrum av byen, nær et kollektivt knutepunkt og med dårlig mulighet for (avgiftsfri) parkering. For de som vil bruke bil er parkeringshus mest nærliggende. Selv om bedriften har avtale med et parkeringsselskap i nærheten, blir det likevel relativt dyrt å basere seg på en slik løsning sammenliknet med å reise kollektivt. En av intervjupersonene brukte bil til jobben av og til, men han hadde funnet et sted han kunne sette fra seg bilen uten å betale avgift. Han regnet imidlertid med at denne muligheten ville bli borte når byggearbeidene i området ble videreført.

Utover i rapporten vil vi bruke utsagn som de enkelte intervjupersonene har kommet med. For å indikere hvem som siteres, har vi satt tall i parentes som refererer til tabellen i dette avsnittet. For å sørge for anonymitet, har vi ikke tatt med opplysninger om bedriftstilhørighet og bosted i tabellen.

3.4 Hjemmearbeidsordningen – avtaler, utstyr, type arbeid og praktisering

To av arbeidsplassene har skriftlige avtaler som regulerer hjemmearbeidet. På den tredje var det en muntlig avtale som gjaldt. Alle ansatte har tilgang på godt utstyr med oppkopling til server på arbeidsplassen. Utstyret er enten stilt gratis til rådighet fra bedriften eller det er sterkt subsidiert gjennom forskjellige ordninger. De aller fleste av de som ble intervjuet har et eget rom/kontor eller en egen fysisk avgrenset arbeidsplass i hjemmet, som de bruker som hjemmekontor.

Den private arbeidsplassen har tilstrebet en mest mulig elektronisk behandling, arkivering og lagring av alle dokumenter. Dette er også til en viss grad tilfelle på de andre arbeidsplassene. Dette forenklet muligheten til å jobbe hjemme. Avhengigheten av å huske på å ta med seg dokumenter og stoff fra jobben for å jobbe hjemme ble betydelig redusert, slik at det sjelden oppsto kriser dersom man hadde glemt noen papirer på arbeidsplassen.

For alle grupper av ansatte og på de ulike arbeidsplassene var det tekniske tilbudet helt avgjørende for hvor egnet de syntes hjemmearbeid var. I den private bedriften hadde de hatt mulighet til å arbeide hjemme i en god del år, men det ble mer

interessant da oppkopling og tilrettelegging for elektronisk innhenting av det meste av sakspapirene ble satt skikkelig i system.

På spørsmål om hvor lenge hun hadde hatt hjemmearbeidsordningen svarte hun (6):

Men sånn teknologisk sett har det ikke vært noe interessant å jobbe hjemme før de siste par årene, egentlig. Hvor vi fikk ISDN bl a som gjorde at det var mulig å sitte ved en pc og jobbe mot disse maskinene her. Så i realiteten - de siste par årene (6).

Å sitte med et modem eller en langsom oppkopling ble ansett som tungvint og lite akseptabelt av de fleste. Noen hadde hatt hjemmearbeid i en tidlig periode med relativt dårlig tekniske muligheter, noe som gjorde at de følte at de arbeidet lite effektivt og ofte frustrerende fordi det gikk for sakte. Med bredbånd fungerer det særlig bra.

Fungerer veldig bra. Det er det samme som å sitte på jobben. Jeg har også anskaffet meg sånn bredbånd, så det fungerer helt - det får jeg egentlig ikke fullrost, altså. Det går veldig raskt, så det er jeg kjempefornøyd med. Det er også litt årsak til at det er greit å sitte hjemme da, for verktøyene her og verktøyene hjemme er like. Det er liksom ikke noe hemmende ved å sitte hjemme. Det synes jeg er bra (10).

Hjemmearbeid er ikke nødvendigvis avhengig av avansert teknisk utstyr. Å sitte hjemme for å få ro til å lese og skrive krever få hjelpemidler. Tidligere ble en god del av fjernarbeidet gjort vha enkel teknologi (Bakke 1995). Det har blitt hevdet at teknologien ikke er så viktig for fjernarbeidet (Sturesson 2000), men for denne typen av arbeidstakere som våre intervjupersoner representerer, synes det som om utstyret er ganske avgjørende. Når informasjon og data skal hentes, bearbeides og sendes av gårde igjen, er godt verktøy viktig.

Jeg jobbet hjemmefra med modem en periode, og det var veldig tungvint (11).

4. Omfang av hjemmearbeid og motiver for å arbeide hjemme

4.1 Hele og deler av dager – mer enn to dager i uka hjemme blir for stusslig

De aller fleste i den private bedriften jobber hjemme hele dager to til fire ganger per måned. Ingen har faste dager for hjemmearbeidet. Vanligvis er det heller ikke planlagt lang tid i forveien. Hjemmearbeid er noe man gjør *etter behov*. Disse behovene kommer vi tilbake til i avsnittene nedenfor.

Selv om de ansatte ikke jobber hjemme hele dager mer enn i underkant av én dag per uke, er det svært mange som arbeider hjemme flere ganger i uka på forskjellige andre måter. Noen starter å arbeide hjemme og drar på jobben senere, andre velger den omvendte løsningen, men de aller fleste jobber hjemme om kvelden av og til i tillegg til den vanlige arbeidsdagen.

I denne sammenhengen har vi lagt mindre vekt på de sistnevnte måtene å bruke hjemmearbeidsordningen på, fordi de ikke vil bety særlig mye for omfanget av transport direkte, det vil likevel være en arbeidsreise på en slik hjemmearbeidsdag. Denne tidsmessige organiseringen av arbeidet kan likevel ha transportmessig betydning. Arbeidsreisen foregår til dels utenfor rushtiden. Det kan bety at det blir lettere å bruke bilen. Det vil også bety at dette minsker presset på trafikken i denne perioden, noe som neste omgang kan få andre til å velge bil på arbeidsreisen. Kollektivtransporten vil kunne ha større problemer med å tilby et like godt tilbud utenfor rushtiden som i, på den andre siden kan en tenke seg en bedre utnyttning av kapasiteten på tider med dårlig belegg.

Selv om hjemmearbeid er en praktisk mulighet for alle disse ansatte, er omfanget av bruken ganske beskjeden i den private bedriften, men ikke helt uvanlig, som vi vil se av eksemplet under.

I en komparativ studie som ble gjort våren 2001 i Oslo, Bergen og Trondheim, om byutvikling, bostedspreferanser og aktivitetsmønstre, ble det også stilt spørsmål om muligheten til å arbeide hjemme og omfanget av hjemmearbeid (Hjorthol og Bjørnskau 2003). I undersøkelsen ble følgende spørsmål stilt – *Hvor mange ganger arbeidet du hjemme hele dagen (uten å være på arbeidsplassen) i løpet av siste måned?* I gjennomsnitt var dette 1,6 ganger, altså ikke mer enn 8 prosent av arbeidsdagene i måneden. Variasjonene mellom yrkesgruppene er imidlertid store, som tabell 4.1 viser.

Tabell 4.1 Antall dager med hjemmearbeid i løpet av siste måned etter yrke i Oslo, Bergen og Trondheim 2001***

Yrke	Antall ganger per måned	Antall personer
Ufaglært arbeider	1,1	17
Faglært arbeider	0,3	40
Underordnet funksjonær i butikk, lager, kontor	0,6	33
Fagfunksjonær, f eks saksbehandler, lærer, sykepleier, ingeniør	0,8	488
Overordnet stilling i privat eller offentlig virksomhet	1,3	461
Eier av virksomhet, bedrift	3,4	110
Fritt erverv, f eks advokat, lege, tannlege, arkitekt etc	3,2	131
Annet yrke	3,2	148
Alle	1,6	1428

TØI rapport 691/2003

*** Signifikant for $p > 0,001$

Kilde: Hjorthol og Bjørnskau 2003

Eiere av virksomheter og personer som har yrker som kategoriseres under fritt erverv, er de hyppigste brukerne av hjemmemuligheten. I tillegg kommer en gruppe som faller i kategorien annet yrke. En del av dem er antakelig sin egen arbeidsgiver, og har dermed færre restriksjoner knyttet til å jobbe hjemme. I denne undersøkelsen hadde man ikke opplysninger om hvor store arbeidsplassene var, og karakteren av arbeidets innhold, i form av møtevirksomhet, organisering av arbeidsprosesser mv. På noen arbeidsplasser vil det kunne være mye gruppearbeid, møtevirksomhet, kontakt med kunder og klienter, og dermed vanskeligere å ta med arbeidet hjem.

I likhet med vår kvalitative undersøkelse baserte også denne undersøkelsen seg bare på de som hadde hjemmearbeid hele dager. Sammenlikner vi de tre siste yrkeskategoriene fra den komparative studien med de ansatte i den private bedriften, finner vi ganske god overensstemmelse når det gjelder omfanget av hjemmearbeid.

Omfanget tyder på at dette er en form for utnytting av hjemmearbeidsordninger på som kan være knyttet til flere begrunnelser og motiver. Det er antakelig ikke først og fremst forbundet med faste rutiner i organiseringen av hverdagslivet som utløser denne formen for hjemmearbeid når det foregår såpass sjelden.

I den statlige bedriften arbeider de ansatte som har hjemmearbeidsordning i gjennomsnitt flere dager per måned hjemme enn ansatte i den private bedriften. De tre personene som ble intervjuet, arbeider fra tre til åtte dager per måned, dvs opp til to dager per uke. Denne siste personen er den av intervjupersonene som har det mest faste opplegget og som arbeider mest hjemme av alle som ble intervjuet. Hun fortalte at hun ikke har bestemte dager i uka hun sitter hjemme, men at det varierer etter møtevirksomhet på arbeidsplassen eller reiser som er nødvendige i forhold til arbeidet. Hun sa at:

Jeg prøver å få organisert arbeidsuka slik at jeg ikke får to dager etter hverandre hjemme. Gjør jeg det flere dager etter hverandre, blir det litt stusslig (11).

Hennes utsagn henleder oppmerksomheten på et viktig aspekt ved hjemmearbeid, som kan begrense antall dager på hjemmekontoret, nemlig opplevelsen av å føle seg sosialt isolert. Dette kommer vi tilbake til. Erfaringer fra andre undersøkelser av fjernarbeid tyder på at to-tre hele dager per uke oppleves som en øvre grense for hvor mange dager det er ønskelig å arbeide hjemme sett fra arbeidstakerens synspunkt. I en landsomfattende svensk undersøkelse om kommunikasjon og reisevaner, viser resultatene at det vanlige er å arbeide hjemme én til to ganger per uke for de som betegnes som distansearbeidere (SIKA 2001). Etter en ganske omfattende gjennomgang av britiske erfaringer, ser Gillespie et al (1995) for seg at én til to dager vil bli det vanlige omfanget av fjernarbeid.

Det er mange grunner til at de ansatte velger å arbeide hjemme, og for de som jobber forholdsvis mye hjemme (opp til to ganger i uka) blant våre intervjupersoner, er det først og fremst hensynet til hjemmesituasjonen – hvordan man skal klare å organisere dagliglivet i en familie med barn, som er avgjørende for dette valget.

Fleksibiliteten med hjemmearbeid gir rom for å delta i arbeidslivet, også på heldags basis, især når arbeidsreisen i tillegg er lang.

4.2 Tidsklemma – den kompliserte dagliglivsorganiseringen

Den statsansatte kvinnen med mest omfattende hjemmearbeid sier det slik på spørsmål om hvorfor hun benytter seg av hjemmearbeidsordningen:

Å få kabalen til å gå opp med bringing og henting av små barn. Det å få logistikken i en småbarnsfamilie til å gå opp, er det viktigste for meg (11).

Historisk sett har kvinner kombinert lønnsarbeid og barneomsorg/husarbeid innenfor hjemmet, boligen blir arbeidsplass og arbeidsplassen tar rom i boligen, som Kerstin Hultén (2000) sier har vært vanlig. En beskrivelse av hjemmesyerskers situasjon fra begynnelsen av 1900-tallet illustrerer hvordan det kunne være: *Den omöjliga ekvationen med 10-12 timmars arbetsdag samtidigt som man skötte barn och hushåll gick ihop bara så: Man syr och passar barn, syr och kokar tvätt, syr och har grytan på spisen* (Walden 1990, s 88 i Hultén 2000).

Den moderne yrkeskvinnen foran sin PC er i en annen situasjon. Barna er i barnehagen eller på skolen, og det moderne husholdsarbeidet har et annet innhold enn gårdsdagens. Felles er imidlertid den tidsklemma både de historiske kvinnene og dagens yrkesaktive småbarnsmødre (foreldre) er i. For det er mødrene som i første rekke forteller om det daglige tidspresset med henting og bringing av barn i barnehage og skole som grunn til å velge å jobbe hjemme såpass mye som noen av dem gjør.

Det betyr ikke at fedre ikke henter og leverer barn i barnehagen eller i skolen, men det er ikke deres viktigste begrunnelse for å arbeide hjemme. Som vi viste i kapittel 2, er det også slik at kvinner fremdeles oftere enn menn følger og henter barn i skolen og barnehagen og tar seg av dagligvareinnkjøpene. For å få daglig-

livets logistikk til å gå opp, er det også andre som trekkes inn. Besteforeldre og naboer er også personer som involveres i denne sammenhengen.

Selv om det er kvinner som sier at organisering av hverdagslivet og hensynet til barn er en viktig grunn til å jobbe hjemme, er det ikke dette aspektet som framheves av majoriteten av kvinnene i vårt utvalg. Denne begrunnelsen for hjemmearbeid er knyttet til bestemte familietyper og til bestemte faser i livet. Det er i familier med før- og småskolebarn at dette er mest aktuelt for kvinner.

Det som er viktig i denne sammenhengen, er at det ofte er denne gruppen som velger den mest omfattende formen for hjemmearbeid og den mest strukturerte. Tilværelsen i disse småbarnsfamiliene er ganske detaljert planlagt. Dette gjelder særlig morgen – og ettermiddagsrutinene. Den andre kvinnen som hadde hjemmearbeid på grunn av små barn og en lang arbeidsreise sa at for å få tidsbudsjettet til å gå opp med involvering av mor, far og besteforeldre, krevdes en nøye planlegging, ellers ville systemet bryte sammen.

Hjemmearbeid blir dermed i denne sammenhengen en viktig faktor for å få hverdagslivet til å henge sammen.

4.3 Den lange arbeidsreisen

Blant gruppen av hjemmearbeidere vi har intervjuet er det en viss sammenheng mellom lang arbeidsreise og hvor mange dager de ansatte utnytter hjemmearbeidsordningen, jo lengre avstand dess flere hjemmedager.

For ham som bor lengst unna (og som bor permanent hjemme), er arbeidsreisens lengde avgjørende for at han har fjernarbeidsordning, og at han jobber hjemme to dager i uka. Med en samlet reisetid på mer enn fire timer per dag, synes han at daglig arbeidsreise er uaktuelt, både med tanke på den belastningen det er for familien og for ham selv. Av den grunn forsøker han også å unngå to reisedager etter hverandre. Selv om han utnytter tiden på toget til å arbeide, er reiseavstanden helt på grensen av hva som er akseptabel daglig pendlingsavstand for ham. Tidligere har han arbeidet i hjembyen. Da han måtte bytte jobb, var det ikke aktuelt å flytte. Familien er vel etablert med eget hus, slik at løsningen ble at far i familien dagpendler to til tre ganger i uka.

De som bor utenfor Oslo bys grenser i dette utvalget, har i gjennomsnitt lengre arbeidsreiser enn de som bor i Akershus (jfr kapittel 2.2). De to småbarnsmødrene som har ansvar for å organisere bringing og henting av barn til skole og barnehage, henviser også til arbeidsreisens lengde for å velge denne løsningen. Den ene hadde flyttet for ca et år siden og fikk betydelig lengre arbeidsreise. Det var etter flyttingen at hjemmearbeid ble løsningen på hennes tidsklemme.

For hennes familie er bomiljøet med trygt oppvekstmiljø for barn viktig, så blir arbeidsreisen for foreldrene ulempen for å oppnå dette godet.

I litteraturen har det vært diskutert om mulighetene til fjernarbeid vil føre med seg en mer spredt bosetting i byområdene, og gjøre tettsteder og småbyer i randsonene til storbyområdene mer populære som bostedsområder for de som arbeider sentralt. Foreløpig er det lite empiri på dette området. Usikkerheten knyttet til de

lokaliseringsmessige virkningene av utbredelse av IKT er fremdeles stor. Helling et al (2001) nevner noen mulige areal- og bosettingsmessige konsekvenser:

- Raskere spredning av boliger i bymessige områder enn forventet.
- Forskjellig lokaliseringsmønstre for bedrifter som har fleksible ordninger, mobile arbeidere og fjernarbeidere enn hva andre typer av bedrifter har.
- Raskere befolkningsvekst i ikke-urbane områder enn forventet.
- Mer intensiv bruk av arealer (24-timers bruk, mindre areal per ansatt).
- Potensial for store, raske endringer i arbeidslokalisering for en stor andel av ansatte.
- Økt press på områder med høy livskvalitet. Nye krav til lokalsamfunn sine fasiliteter/infrastruktur/service. Spørsmålet kan være hvor bra det eksisterende tilbudet er når bruk og intensitet av arealer endres.
- Boligsegregasjon etter yrke og/eller type arbeidsordning (for eksempel fjernarbeidssamfunn versus samfunn med arbeidere som er lett tilgjengelig, f eks løsarbeidere).

Når det gjelder rask spredning av boliger i bymessige områder, har en i det siste tiåret snarere sett en tendens til reurbanisering, til at sentrale byområder har økt sin popularitet som boområder (Bjørnskau og Hjorthol 2003). Befolkningsveksten har først og fremst foregått i byområdene, de mindre stedene har mistet deler av sin befolkning (Juvkvam og Sørli 2000). Det man imidlertid ser tendenser til, er en økning i pendlingsandeler fra Øst- og Vestfoldbyene, både byene imellom og mot Oslo. Om dette er personer som også har hjemmearbeidsordninger finnes det ikke informasjon om. Med en større fleksibilitet når det gjelder ulike typer arbeids-avtaler, kan man tenke seg en økning i hjemmearbeid blant denne typen av pendlere, eller den andre veien, en økning i antall pendlere med en slik arbeidsmulighet.

En viktig forutsetning for at det vil kunne skje, er en utbygging av et kvalitets-tilbud på kollektivtransporten. Noen dager i uka må de ansatte også være på arbeidsplassen. Som regel vil kollektivtransport være mer effektivt på de lange arbeidsreisene som ender i de sentrale byområdene enn privatbil vil være.

I Peterborough, 80 engelske mil nord for London sentrum, har både boligprisene og pendlingen økt. I følge transportforskerne Peter Hall og Stephen Marshall (2002), vil denne tendensen fortsette, og pendlingsområdet til de store engelske byene vil øke. De fleksible arbeidsmønstrene viser seg her i transportsystemet. Et eksempel gjengitt i Financial Times (2003) illustrerer dette. Fra tirsdag til torsdag er det ikke en parkeringsplass å oppdrive på jernbanestasjonen i Petersborough, mens det er nesten tomt på parkeringsplassene mandag og fredag. Da sitter folk med arbeidet sitt på hjemmekontoret. For jernbaneselskapet eller jernbaneselskapene vil dette bli et problem, hvis et slikt mønster etablerer seg. Hva skal de gjøre med alt materiellet de er nødt til å investere i på de stille dagene?

Som nevnt over øker også populariteten til de indre byområdene, både i norske og andre vesteuropeiske byer. Gentrifisering, dvs at representanter fra ”middelklassen” flytter inn i områder som tidligere var bebodd av arbeiderklassen, er en

klar tendens. I Oslo er Kampen, Rodeløkka og Grünerløkka typiske eksempler, i Trondheim Bakklandet og Møllenberg.

En sammenliknende undersøkelse som ble gjort i Oslo, Bergen og Trondheim våren 2001 viste at en viktig grunn til at folk ønsket å bo sentralt i disse tre byene, hadde sin rot i ønske om nærhet til arbeid, til service og kultur- og underholdningstilbud samt å kunne gå og sykle til sine daglige aktiviteter (Bjørskau og Hjorthol 2003). Å kunne bo i nærheten av jobben og slippe å sitte i kø på veg inn mot byen eller å unngå å måtte vente på bussen som er forsinket, ble framhevet av halvparten av intervjupersonene.

Dette å slippe stresset i forbindelse med arbeidsreisen påpekes også av våre informanter.

Nei, det (hjemmearbeid) er mer praktisk. Jeg slipper reiseveien. Jeg slipper veldig mye av stresset om morran, kan du si. Og så slipper jeg stresset hjem igjen på kvelden (1).

Ro og konsentrasjon, og å spare tid. Med gåing og slikt blir det bortimot to og en halv time per dag. Da er det bedre å bruke det til hjemmearbeid enn å sitte på bussen (10).

Reiselengde er en viktig begrunnelse for dem som har de lange arbeidsreisene, over 40 km. Hadde det ikke vært mulig å arbeide hjemmefra, hadde disse personene antakelig sett seg om etter annet arbeid. De nasjonale reisevaneundersøkelsene viser at arbeidsreisens lengde har økt på 90-tallet (Denstadli 2002). Det kan tyde på at det er en større aksept for å reise lengre i dagliglivet.

4.4 Arbeidslivets doble karakter – ”gavmildhet og grådighet”

Det moderne arbeidsliv har i enkelte sammenhenger blitt karakterisert som en grådig institusjon (Brandth og Kvande 2003). Tidspresset har økt og kravene til innsats er store, samtidig som arbeidstakerne gis mer frihet og fleksibilitet, særlig i de kunnskapsproduserende virksomhetene. Fleksibiliteten og kravene blir to sider av samme sak. På den ene siden får de ansatte muligheter til å være med på å utforme sine egne jobber, de gis interessante oppgaver og ledelsen viser tillit til sine ansatte. Dette betyr også at den ansatte opplever å bli verdsatt og at deres kompetanse blir satt pris på, og de ”forføres” i denne arbeidsorganisasjonen (Sørhaug 1996). Både betalt og ubetalt overtid øker. Den siste formen for overtid er ikke regulert, og forekommer oftest blant de som har høy utdanning (Ellingsæter 2003).

Arbeidslivet eter seg inn på flere av livets områder. Enkelte forskere hevder også at for mange er arbeidsplassen en viktigere arena for sosial kontakt og personlig bekreftelse en hva hjemmet og familien er (Hochschild 1997). Familien som emosjonell og praktisk samarbeidsenhet er i delvis oppløsning, eller de enkelte familiemedlemmene har et så individuelt dagligliv at deres viktigste kommunikasjonskanal er de gule lappene på kjøleskapdøra. Etter hvert har antakelig mobiltelefonen blitt viktigere enn kjøleskapet som møteplass.

Hochschilds poeng er at arbeidsplassen får stadig flere likhetstrekk med det tidligere hjemmet, mens hjemmet etter hvert blir mer lik en arbeidsplass. Hun mener at arbeidsplassen er der man har sine venner og fortrolige og får støtte i det daglige.

Hjemmet eller familien blir stadig mer tidspresset, slik at forhandlig om de arbeidsoppgavene som må gjøres, og konflikter i forbindelse med det, blir det typiske. Som en av våre informanter sier det –

Hverdagslivet må planlegges, ellers bryter det sammen (15).

Samtidig framheves fleksibiliteten også som en del av det moderne arbeidslivets problematiske sider. Oppløsning av kollektive avtaler og faste strukturer skaper mindre stabilitet for den enkelte arbeidstaker. Richard Sennett (1998) har pekt på det som han mener er de uheldige sidene ved fleksibiliteten. De løse strukturene skaper usikkerhet for de enkelte, som blir mer eller mindre overlatt til seg selv for å finne løsninger på problemer knyttet til arbeidsoppgaver og organisering av dem. De ”gammeldagse”, faste strukturene i arbeidslivet var mer direkte kontrollerende, men ga også større trygghet for den enkelte, i følge Sennett. Utviklingen av en sterk personlig integritet hadde bedre vilkår under det gamle arbeidslivsregime, mener han. I det fleksible arbeidsliv blir rastløsheten og letingen etter mening det typiske, og konsekvensen ”forvitring” av personligheten (”the corroration of character”). Sennett har fått kritikk fra flere hold for å idyllisere det gamle ”regimet” og bare se det negative ved fleksibiliteten.

Fleksibiliteten gir bl a muligheter til fjernarbeid. Fjernarbeid kan også betraktes som muligheten til et pusterom i en ellers krevende arbeidssituasjon.

En del av våre intervjupersoner sier at med det tempoet den vanlige arbeidsdagen har, med alle henvendelser og avbrytelser, vil en hjemmearbeidsdag et par ganger i måneden være nødvendig for å ”ta seg inn”.

En av våre kvinnelige intervjupersoner sa at:

Det hender at jeg arbeider hjemme en dag for å ta meg inn, eller en dag når jeg ikke er syk nok til å være syk, men heller ikke frisk nok til å gå på jobben (9).

Å kunne bestemme tempoet selv og under hvilke betingelser arbeidet skal foregå, er en del av de positive sidene ved fjernarbeidet. Hvordan det så foregår i praksis, kommer vi tilbake til i kapittel fem.

Arbeidet er også sosialt krevende. Man skal spille opp til den rollen man har som vellykket og positiv ansatt, både i forhold til kolleger og ledelse i bedriften. Det er ikke alle dager dette føles like enkelt og naturlig. Hjemmearbeidsordningen gir mulighet til en legitim pause.

Jeg slipper å ta på meg vellykkethetsmaska, jeg kan rett og slett være bare meg selv uten å måtte forestille meg (6).

Dessuten er det slik at muligheten til å arbeide hjemme vil si at man også kan spare på kreftene, slik at ikke arbeidsdagen tar alt.

Jeg bruker tiden på en annen måte. Og jeg føler at jeg har litt bedre overskudd til å gjøre ting, kveldsaktiviteter etterpå for eksempel (9).

Men det er en annen side ved det, som jeg merker ganske godt, det er den roen jeg selv har på meg ved å gå rett fra frokostbordet og til å jobbe. Den roen, det å

slippe den uroen med å måtte gå ut, og ned i et stressende miljø, å komme ned i en gryte som Oslo-gryten. Og så legge av seg alt det når man setter seg ved pulten (4).

Arbeidssituasjonen er for de fleste både krevende, eller ”grådig”, som noen kaller den. Samtidig gir den frihet og utfordringer for den enkelte med et faglig og sosialt miljø som er svært viktig for de fleste. Fjernerarbeidsordningen blir en buffer mot kravene, der man kan ta seg inn. Faren er at skillet mellom lønnsarbeid og tiden til familiararbeid og fritid glir over i hverandre på familie- og fritidens bekostning.

4.5 Frihet og egenkontroll

Friheten til å kunne organisere arbeidet uavhengig av arbeidsgiveren og kunne ha egen kontroll over arbeidsdagen er en side ved hjemmearbeidsordningen som kan ses i forlengelsen av det forrige temaet. For mange er dette en viktig dimensjon ved muligheten til hjemmearbeid. Fra bedriftens side dreier det seg om tillit til at den ansatte gjør sitt arbeid uten å være under oppsyn av overordnede. Kontrollen ligger på et annet plan, som vi kommer tilbake til i neste kapittel. I den private bedriften er det ingen skriftlig avtale som regulerer hjemmearbeidet, men der er det heller ingen som arbeider så mye hjemme som i den statlige bedriften og på forskningsinstitusjonen, som begge har skriftlige avtaler. I begge tilfeller opplever de ansatte ordningene som tilfredsstillende, enten den er skriftlig eller muntlig. Uklarheter eller konflikter vedrørende avtalene ble ikke nevnt av noen av de ansatte. Ingen hadde noen oppfatning om at ledelsen på de respektive arbeidsplassene så på hjemmearbeid med skepsis, snarere tvert imot. Det har muligens sammenheng med det relativt beskjedne omfanget hjemmearbeid hadde i bedriftene, enten ved at det var få som hadde det, eller at det ble praktisert få dager i løpet av en måned.

Vi intervjuet ingen fra ledelsen i noen av bedriftene, så vi fikk ingen direkte forståelse av om de oppfattet hjemmearbeidsordningen som et problem i forhold til produktivitet og kontroll av arbeidet.

De ansattes oppfatning av holdingen til ledelsen var som i dette tilfellet:

Det er en såpass åpen greie på at det du gjør, det gjør du. Men du bestemmer egentlig sjøl når du gjør det. Bruker du seks timer i stedet for åtte er det helt greit, bruker du ti i stedet for åtte, så er det for så vidt greit det også (3).

Ikke bare hjemmearbeidsordningen, men fleksibiliteten ved utøvelse av arbeidet i den private bedriften blir framhevet.

Det jeg likte med jobben var fleksibiliteten generelt sett. Det er liksom ikke sånn at jeg må være her åtte, og da må jeg gå klokka fire eller blir det overtid, for vi har ikke begrepet overtid, det eksisterer på en måte ikke. Er jeg ferdig på seks timer, vel så drar jeg etter seks timer. Er jeg ferdig etter ti timer, så må jeg bli her. Jeg har ansvar for at den jobben jeg er satt til, den skal gjøres, og hvordan jeg gjør det er på en måte opp til meg selv (3).

Det å ha friheten til å bestemme over sin egen arbeidsdag, betyr også at man kan ta hensyn til egne behov og mulighet til avstressing; til å skjerme seg fra det daglige kjøret.

Det er klart det er bekvemmelighetshensyn innimellom også, å bare slippe å dra på jobben. Jeg synes at bøygen for å dra til jobben kan av og til være litt tung, ikke sant? Den er ikke så tung nå siden reiseveien er kortere. Dessuten er det sommer, ikke sant? (3).

Egenkontrollen betyr også at arbeidsdagen kan legges opp etter hvilke andre av dagliglivets oppgaver man må gjøre, men som blir komplisert med en fast arbeidstid med arbeidsreise i hver ende. Både kvinner og menn sier at muligheten til å jobbe hjemme betyr at de kan kombinere hjemmearbeidsdager med praktiske gjøremål som ikke kan forskyves til etter at arbeidsdagen er slutt. Besøke tannlegen, følge barn til skolelegen eller reguleringstannlegen og kjøre svigermor til legekontroll er eksempler vi kommer tilbake til.

4.6 Konsentrasjon i det åpne landskap

En viktig begrunnelse til å bruke hjemmearbeidsordningen i disse bedriftene er for mange å kunne arbeide uforstyrret og i ro og fred. Det er spesielt aktuelt i perioder med arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon, særlig ulike typer av skrivearbeid eller lesing. Slik som det tekniske utstyret er for disse hjemmearbeiderne, med gode oppkoplinger til arbeidsplassen, der dokumenter som man trenger i forbindelse med skrivearbeidet er lett tilgjengelig, så det er ingen katastrofe om noe blir liggende igjen på jobben på hjemmearbeidsdagene. Forutsetningen for å kunne gjøre slikt konsentrert arbeid, er at det ikke er andre til stede hjemme som forstyrrer og/eller at det finnes en skjermet arbeidsplass/rom som er egnet.

Ja, jeg sitter mer i fred, det er lettere å konsentrere seg om én ting. Men det kan også være at jeg har mer lyst til å jobbe hjemme fremfor å være på jobben en dag også (5).

Selv om teknologien gjør at man er like tilgjengelig hjemme som på arbeidsplassen, blir det likevel færre kontakter og dermed forstyrrelser når man sitter hjemme.

Jobber jeg hjemme så får jeg veldig få samtaler hjem. Da klarer som regel de som er på kontoret å finne ut av det allikevel (1).

Det ene er selvfølgelig ro og konsentrasjon og så det at jeg får mye mindre avbrytelser (12).

To av bedriftene hadde skiftet lokaler i løpet av året som hadde gått. I begge bedriftene hadde flyttingen også ført med seg en overgang fra enkeltkontorer til helt eller delvis landskapsløsninger.

Den generelle begrunnelsen for kontorlandskap er til dels forbundet med retorikk knyttet til muligheten for samarbeid og kommunikasjon, dels, men kanskje mindre uttalt, med ønsket om å spare areal fra bedriftenes side (Arge og Paoli 2000). Hvor bra kontorlandskap er for arbeidsmiljø generelt, er det varierende

oppfatninger om. Enkelte arbeidsmiljøundersøkelser viser at kontorlandskap ikke er særlig gunstig med tanke på effektivitet og produktivitet (Brennan et al 2002). Blant våre informanter er oppfatningene delte. Forstyrrelser er det største problemet i landskapet.

Og med den typen arbeid som jeg har, der jeg må sitte og tenke veldig mye, så er det problematisk (4).

Ulempen ligger i at man sitter så tett, at den informasjonen som flyter, den blir påtvunget alle. Du trenger ikke all informasjon, og du trenger ikke forstyrre alle. Det å ha respekt for at alle ikke skal involveres i alt, og når man trenger arbeidsro, det tror jeg tar tid å komme inn i (4).

Jeg blir mye mer forstyrret. Det tar tid å venne seg til, og det spørs hvor du blir plassert hen i et slikt system. Jeg sitter ved siden av trappa og der er det mye trafikk hele tiden og siden jeg har vært her i veldig mange år, er det veldig lett for at mennesker stikker innom. Det er den negative siden. Det positive med det er at du får veldig fin kontakt med mange flere mennesker. Så det er en negativ side og en positiv side (8).

Nå får jeg mer informasjon enn det jeg ønsker å få, så noen ganger jobber jeg hjemme for å få ro til å tenke (10).

Flere vil ønske å jobbe hjemmefra i og med at vi har de lokalene vi har nå. Her er det åpent landskap. Når vi holdt til på hadde vi hvert vårt kontor. Det er flere jeg har prata med som har sagt at de nå vurderer faktisk å jobbe mer hjemmefra, liksom. Det virker ikke forstyrrende på meg (1).

Jeg tror det blir mer (hjemmearbeid) etter vi kom hit ned. Ja, jeg gjør det oftere. Årsaken til det trur jeg er at jeg har en del oppgaver som er mye sånn tenkejobb. Skal lage modeller og lese en del, og da føler jeg at jeg like gjerne kan gjøre det hjemme som her. Da blir jeg mindre avbrutt, og det er stillere. Men jeg har vært vant til i mange, mange år og levd i et kontor, så det er nok litt uvant her. Men med sånne jobber så syns jeg det er vanskeligere å få gjort det effektivt. Du er liksom inne i en lang tankerekke, og så får du et spørsmål eller noen dunker borti deg eller ringer eller noen ler høyt, så blir jeg forstyrret og må begynne på igjen (10).

Andre opplever at de nye lokalene fungerer godt.

Det har gått bedre enn fryktet, heldigvis. Det fungerer veldig bra, jeg var veldig skeptisk til å flytte ut av eget kontor og inn i et landskap, men det har fungert veldig bra (5).

En viktig begrunnelse for kontorlandskap er økonomi (Brennan et al 2001). Bedriften sparer penger på reduserte arealbehov. Dersom en større del av arbeidstakerne ønsker å arbeide hjemme som følge av landskapsløsninger, blir innsparingspotensialet enda større.

Ønsket om å arbeide hjemme fordi man ønsker å konsentrere seg er ikke først og fremst knyttet til landskap eller ikke landskap, men til hele arbeidssituasjonen, der møter, formelle og uformelle, telefoner og andre typer henvendelser stykker opp arbeidsdagen og gjør det vanskeligere å få unna arbeidsoppgaver som krever sammenhengende tankerekker. Landskapet gjør ikke situasjonen bedre.

Hvis det blir for mye (hjemmearbeid) mister du litt av nærkontakten både med miljøet og hendelsene i bedriften (10).

4.7 Det er praktisk å kunne være hjemme når rørleggeren kommer

I den gruppen som bruker fjernarbeidsordningen sporadisk og relativt sjelden, er hjemmedagene ofte knyttet til et eller annet praktisk gjøremål eller ærend som skal skje i løpet av dagen, og som lar seg kombinere med å jobbe hjemme.

Siden jeg bor på landet er det praktisk å jobbe hjemme når jeg skal et eller annet (8).

Det gjør det f.eks. enklere hvis en eller annen rørlegger kommer en eller annen gang den dagen f.eks. Så har jeg muligheten til å ikke tape tid. Så bare slipper jeg inn rørleggeren, og han kan gjøre det han skal (1).

Men så har du det at det kommer noen som skal gjøre noe hjemme hos deg, som er en grunn. Og så har du det at man skal skrive noe, så skal man sitte i ro og fred å jobbe med sitt (5).

Det kan være praktiske ting, hvis jeg har en halv dag med møter like i nærheten av hjemstedet, så i stedet for å reise ned i byen, så kan jeg da heller gå hjem. Da sparer jeg reisen frem og tilbake fra jobb (7).

Det er jo i tilfelle det er ett eller annet....gå til legen eller et eller annet sånn, tannlegen eller sånne ting midt på dagen når det skjer. Hvis dagen blir svært oppstykket, hvis det blir mye fram og tilbake sånn, så kan det jo hende at jeg velger å jobbe hjemmefra (2).

Det kan være noe så enkelt som å gå til en optiker, for eksempel. Ting som kan være vanskelig å få avtaler på på kveldstid. Det er sjelden jeg føler behov for det. I hovedsak er det rene arbeidsdager. Når det er praktisk, slik som på mandag hvor vi skal ha et møte, så er det greit å samle opp oppgaver som kan gjøres den dagen (12).

Ofte dreier det seg om forhold som har med barn å gjøre; at de er syke eller må følges til et eller annet gjøremål.

Det henger i alt vesentlig sammen med om en av ungene skal til tannlegen, til legen, skal jeg et eller annet, noe som foregår oppe i Nittedal. Så tar det for lang tid rett og slett å få det til å klaffe med tog og frakting hit og dit (6).

Hvis noen av barna er syke eller sånt, da er det som regel sånn at jeg kan sitte hjemme og jobbe samtidigdet er stort sett i den forbindelsen jeg har brukt det da (1)

Ja, f.eks. hvis det er planleggingsdag i barnehagen. Det egner seg ikke så veldig bra å ha med seg barn hit. Det kunne vi før (9).

4.8 Sammenheng mellom motiver for hjemmearbeid og transportomfang

Motivene for å arbeide hjemme som vi har presentert i dette kapitlet kan grupperes i fem kategorier. Vi kan snakke om *livsfasebetinget* fjernarbeid. De ansatte velger fjernarbeid for å få det daglige tidsbudsjettet til å gå opp. Uten denne typen av fleksibilitet, ville det for en del småbarnsforeldre være vanskelig å ha full dags lønnsarbeid. Dette gjelder kanskje særlig for mødrene. I vårt utvalg er det både kvinner og menn som har livsfasebetinget fjernarbeid, men fremdeles er det slik at kvinner har mesteparten av ansvaret for å hente og bringe barn til skole og barnehage (Hjorthol 2002c), og den siste tidsnyttingsundersøkelsen viser at kvinner bruker mer tid på husarbeid og omsorg for små barn enn menn (Vaage 2002).

Når fjernarbeidet er livsfasebetinget, er det i utgangspunktet tidsbegrenset. Spørsmålet er imidlertid om familien har funnet en tilpasning når det gjelder stedslokalisering og organisering av sine daglige aktiviteter som inkluderer eller forutsetter fjernarbeid, selv om barna ikke i samme grad trenger tilsyn og følge når de vokser til. Innarbeidete vaner og rutiner kan fortsette selv om det opprinnelige grunnlaget for dem er borte.

Den neste kategorien av fjernarbeid kan knyttes til *boligmarkeds-* eller *arbeidsmarkedsrelatert* fjernarbeid, som igjen kan være knyttet til livsfase. Fjernarbeid kan være en løsning for de som har bostedspreferanser som gjør at de bosetter seg såpass langt fra arbeidsplassen at en daglig arbeidsreise blir for stor belastning, især hvis den er koplet med omsorg og ansvar for barn. Boligmiljøet teller mer enn lengden på arbeidsreisen. Fjernarbeid er også en mulighet for de som er bundet til et sted og/eller en bolig der arbeidsmulighetene ikke er særlig gode, men der lokaliseringen i forhold til arbeidsplassen er slik at en arbeidsreise er mulig, i det minste et par ganger i uka. En mannlig respondent (16) er i en slik situasjon. Arbeidsmulighetene i hjembyen er for tiden ikke særlig gode for personer med hans kompetanse, og fjernarbeid blir løsningen, hvert fall for en periode. Å flytte er ikke aktuelt i hans situasjon.

Når arbeidsreisen blir så lang at daglige reiser mellom arbeidsplass og hjem ikke er mulig, havner man i en tradisjonell pendlingsituasjon, hvor den ansatte bor på det stedet arbeidsplassen ligger, i kortere eller lengre tid, slik som en av våre mannlige respondenter (14). Han har sin bolig og familie i en mindre by i Aust-Agder, og kombinerer arbeid hjemmefra med arbeidsperioder på arbeidsplassen. I stedet for ukependler er han halvukespendler, og i stedet for ”brakkeliv” bor han på hotell et par dager i uka. Bakgrunnen er omorganisering av bedriften, og i utgangspunktet ingen ønsket situasjon fra den ansattes side.

Ingen av disse intervjupersonene (14 og 16) er menn som har valgt fjernarbeid fordi de gjerne ville ha en slik arbeidssituasjon. Begge har hus og familie med tilknytning til bostedet, som det er lite aktuelt å flytte fra. Ingen av dem har et slikt arbeid som gjør det mulig eller ønskelig å arbeide hjemmefra permanent.

I denne sammenhengen er fjernarbeid valgt fordi den lokaliseringsmessige kombinasjonen mellom bo- og arbeidsplass krever det.

Det har vært hevdet at muligheten til fjernarbeid vil kunne føre med seg utflytting til attraktive boområder, hvor boligprisene er lavere og det tradisjonelt kan være mer attraktivt for barnefamilier å bo (Helling og Mokhtarian 2001). I Oslo-området vil det kunne være byer og tettsteder både på øst- og vestsiden av Oslofjorden som kan være aktuelle. Som vi tidligere har nevnt er det lite empiri om dette fenomenet. Vi finner ingen personer i vårt utvalg som sier at mulighet til fjernarbeid er grunnen til at familien flyttet. Den har gjort tilpasningen til arbeidet lettere, men har ikke vært avgjørende for flytting.

Den tredje kategorien av fjernarbeid er knyttet til *behovet for å arbeide uforstyrret*, til å skjerme seg og kunne jobbe konsentrert i avgrensede perioder. En kvinnelig respondent (3) hadde et stort prosjekt som krevde konsentrasjon og ro. I denne perioden, som varte over flere uker, jobbet hun opp til tre dager hjemme i uka, mens hun nå ikke jobber hjemmefra hele dager mer enn et par ganger i måneden.

Den fjerde gruppen av motiver for fjernarbeid er knyttet opp til behovet for å ”ta seg inn”, til å *lette på det stresset og presset arbeidet krever*. En mulighet til ikke å ”bli spist opp av jobben”.

En femte kategori dreier seg om *praktiske forhold*, at man jobber hjemme fordi man får besøk av en håndverker eller man skal følge barn eller eldre slektninger til lege eller liknende.

Disse fem kategoriene av motiver resulterer både i forskjellig omfang av arbeid hjemmefra og vil dermed også ha ulik transportmessig betydning. Det som vil være interessant framover, er hvilke kategorier av motiver som vil være det viktigste for folks valg av hjemmearbeid/fjernarbeid.

Er fjernarbeidet/hjemmearbeidet livsfasemotivert, gjerne kombinert med en bostedstilknyttet begrunnelse, vil omfanget av hjemmearbeid kunne være relativt stort, opp til to-tre ganger per uke. Spørsmålet er om dette vil vare ved når barna har vokst til og tidspresset avtar. Er mor eller far interessert i å opprettholde ordningen med såvidt omfattende hjemmearbeid eller vil det være ønskelig med en mindre ”hjemmeintensiv” ordning? Det kan også være slik at familien har funnet en annen tilpasning både med hensyn til bolig og arbeid innen den tid.

Når det gjelder fjernarbeidstilpasningen som er knyttet til bolig – og arbeidsmarkedet, som kan resultere i lange arbeidsreiser, er dette avhengig av preferanser når det gjelder hvor folk ønsker å bo, noe som kan variere over tid. Vi har tidligere pekt på reurbaniseringstendenser, men det kan også tenkes en utvikling som går i retning av større bymessige knutepunkter i Østlandsområdet, eventuelt koplet med investeringer i transportmessig infrastruktur. De transportmessige virkningene av en slik tilpasning kan likne på den livsfasemotiverte i ukentlig omfang, men siden det kan være snakk om en permanent ordning, vil den ikke nødvendigvis endres over livsløpet.

De tre siste måtene å tilpasse fjernarbeid på vil sannsynligvis være ganske vanlige, men omfanget for den enkelte vil være mindre enn for de to foregående tilpasningene. De som bruker fjernarbeid som en buffer i et krevende arbeidsliv eller knyttet til praktiske gjøremål, vil muligens holde det på et nivå som vi har sett hos en del av våre informanter, to til tre ganger per måned. Behovet for å sitte i fred og ro for å arbeide konsentrert, kan variere mye mer. I noen perioder vil tre

ganger per uke være aktuelt, som for den kvinnelige intervjupersonen nevnt over (3), mens det til andre tider er lite behov for å arbeide hjemme. Dette vil også ha sammenheng med arbeidsoppgaver, hvordan arbeidsplassene utformes, f eks i hvilken grad bedriftene legger opp til at arbeidet kan foregå på andre steder, og hvor mye bedriftene er interessert i å investere i utstyr for sine ansatte. Disse typene fjernarbeid skjer uavhengig av reiselengder. Hvor stor transportmessig betydning den vil ha, avhenger både av bedrifters ønske om å tilby sine ansatte en slik mulighet og de ansattes ønsker om å arbeide hjemme.

De ansattes ønsker om omfang av hjemmearbeid blir derfor viktig.

4.9 Ønsket omfang av hjemmearbeid – av og til, men ikke for ofte

Hvor mye ønsker egentlig de ansatte å arbeide hjemme? Som vi viste i avsnitt 4.1, er det ikke så vanlig å arbeide hjemme oftere enn et par dager per uke. Blant våre intervjupersoner er det heller ikke ønske om mer:

Det er ikke noe jeg ville ønske å drive med tre ganger i uken, for å si det sånn. Jeg synes det blir for isolert og trenger å få noe input fra omgivelser og kolleger og sånn. Det er en kjempeflott mulighet å ha og kunne bruke, både fordi det er nødvendig å ha i forhold til at da kan man tilpasse privatlivet og jobb mye mere (6).

Men det er klart, jeg synes det er fint å jobbe hjemme sånn av og til, men kunne ikke gjort det så veldig mye, for jeg trives veldig godt med å ha mye folk rundt meg, den kommunikasjonen du har med kollegaer og sånn (14).

Kontakten med kolleger er viktig. Noen synes det blir for ”stusslig” å arbeide for mye hjemme, og andre er redd for at det blir vanskelig å administrere arbeidet hvis de ansatte er mer hjemme og mindre på jobben enn situasjonen er nå. Enkelte mener at det kan være vanskelig nok å organisere arbeidet slik det er i dag. Dersom flere har fjernarbeid og jobber hjemme hyppigere, forverrer det muligheten for å møtes, og arbeidsdagen blir mindre effektiv.

Andre igjen synes at den hjemmearbeidende faktisk kan være mer tilgjengelig enn når vedkommende er på jobb.

Vi er jo ikke på møter hjemme. Og sjefen min, som er en travel person, er jo faktisk langt enklere å kommunisere med når hun jobber hjemme enn når hun er her (6).

Forhold knyttet til arbeidsmiljøet er det som ofte begrenser de ansattes ønsker om å arbeide hjemme mer enn et visst antall dager (Gillespie 1995, Hill et al 2001). Som våre informanter nevner, er sosial isolasjon og mindre kontakt med kolleger viktige grunner til å ville begrense hjemmearbeidet. Arbeidsplassens betydning som sosial arena, ikke bare de faglige aktivitetene, blir nevnt av mange. Flere hevder at det er mye man går glipp av ved å ikke delta i lunsjene og å snakke med sine kolleger i gangene.

I en engelsk undersøkelse av fjernarbeidere som jobbet mye hjemme, kom betydningen av kontormiljøet svært klart fram:

” I found it quite comforting to come into an office. It is a security thing, I think. Not saying hi, good morning and getting the comfort from everybody sitting here in the big office, being here almost like a second home, a belonging. Whereas at home, it’s just little old me in this big world “(Brockelhurst 2001, s 456).

Synligheten er også viktig, både med tanke på etablering og vedlikehold av nettverk på arbeidsplassen og i forhold til ledelse og karrieremuligheter. Fra internasjonal forskning er ulemper ved hjemmearbeid som reduserte karrieremuligheter, økning av rutineoppgaver, dårligere lønn og færre goder trukket fram (Gillespie 1995).

Det er med andre ord nødvendig å være på arbeidsplassen av flere forskjellige grunner.

5. Hjemmearbeidsdagen arter seg forskjellig

Som vi skrev i avsnitt 3.4, har de aller fleste som arbeider hjemme et fast sted hvor de sitter, enten et eget rom eller en arbeidskrok. Man forsøker å lage et fysisk skille mellom den private sfæren og arbeidssfæren. Ingen av våre informanter gikk imidlertid så langt som hjemmearbeiderne i den engelske undersøkelsen vi refererte over (Brockelhurst op cit). En av dem hengte opp navneskilt på hjemmekontordøra, og enkelte tok på seg arbeidsantrekket før de startet arbeidsoppgavene hjemme.

Det viser seg at organisering av arbeidet hjemme har klar sammenheng med årsaken eller motivasjonen for fjernarbeid blant de vi har intervjuet.

Ansatte med livsfasebetinget fjernarbeid har en vel planlagt og strukturert arbeidsdag hjemme. Det har også en del av de andre, men for de livsfasemotiverte er planlegging en forutsetning for å få tidsbudsjettet til å gå opp, der det er to yrkesaktive foreldre. Barna skal følges til barnehagen eller skolen, noen ganger av fjernarbeideren selv. I andre tilfeller er det ektefellen/samboeren eller andre som er involvert i organisering av dagliglivet. For denne gruppen av fjernarbeidere er arbeidsdagen like strukturert som den er på jobben, dersom det ikke er noe spesielt som skal foregå den dagen. Småbarnsmødrene jobber hjemme de dagene ungene skal følges til tannlegen eller likende for å slippe å reise fram og tilbake.

For de andre motivasjonskategoriene varierer dagene på ulike måter.

5.1 Konsentrasjon og nijobbing – samvittigheten som drivkraft

Muligheten til konsentrasjon og til å arbeide i fred og ro er, som vi har vist, en viktig motivasjon for å jobbe hjemme. Arbeidet blir derfor organisert med tanke på å få mest mulig ut av arbeidsdagen. Fordi flere bruker hjemmearbeidsdagene til skriving av større saker, planlegges hjemmearbeidsdagen godt.

Jeg har alltid planlagt dagen jeg har hjemme med hva jeg vil ha gjort da. Hvis jeg har mye å gjøre, jobber jeg gjerne hjemme (5).

Det ene er selvfølgelig ro og konsentrasjon og så at det jeg får mye mindre avbrytelser (12).

Det praktiseres på samme måte...hvis ikke så tror jeg det blir vanskelig. Hvis jeg ikke står opp på samme tid, dusjer og gjør de samme tingene, hvis du går rundt og laller i morgenkåpe klokka elleve, så kommer du liksom ikke i gang (7).

Men starten på dagen kan variere.

Jeg organiserer dagen da ved at jeg starter dagen min tidlig. For det synes jeg er deilig. Jeg er veldig tidlig på jobb bestandig. Og da pleier jeg som regel å sitte konsentrert i to timer, også spiser jeg litt, også jobber jeg en periode og tar meg en kopp kaffe. Jeg prøver å organisere dagen min ved at jeg starter tidlig. Jeg synes at de morgentimene er veldig, veldig gode å ha med seg (8).

Med barn som skal på skolen blir dagen annerledes.

Litt annerledes enn en kontorarbeidsdag her. Fordi at jeg når jeg jobber her så begynner jeg som regel veldig tidlig og har det veldig travelt om morgenen og starter i et voldsomt tempo for å komme inn og begynne å gjøre noe. Mens dagen starter litt mere bedagelig. Det kommer egentlig av seg selv, fordi at det er to barn der som skal opp og på skole, og før de er ut av huset er det ikke så veldig mye man for gjort. Så derfor begynner nok dagen mere langsomt. Jobber nok mye mer –, når jeg da først setter meg ned ved pc-en, sitter jeg der til jeg merker at – gud jeg er sulten, og det er vanligvis en helt annen døgnrytme enn her (6).

Så godt som alle mener det er mer effektivt å arbeide hjemme. Dette gjelder enten de har cellekontor eller arbeider i landskapskontor.

Det er ikke noe fasit på det. Angående hjemmejobbing. Ja, jeg sitter mer i fred, det er lettere å konsentrere seg om én ting (5).

De aller fleste synes de får gjort mer hjemme enn på jobben.

Og faktisk er det nesten uten unntak mye mer effektivt enn å være her. Hvis man bare klarer å tilrettelegge arbeidsoppgavene på forhånd til det man skal jobbe med. Det som egner seg til hjemmearbeid (5).

Effektiviteten tar også overhånd.

Det er veldig fort gjort å glemme å ta pauser (6).

Samtalen under viser at tilliten fra arbeidsgiveren som ligger i hjemmearbeidsordningen belønnes med stor arbeidsinnsats, som kanskje er mer enn ”fortjent”. Arbeidslivets ”gavmildhet og grådighet” viser seg.

Problemet med det er det at jeg av en eller annen merkelig grunn så blir det gjort mer arbeid når jeg jobber hjemme enn når jeg jobber på jobben. At en blir mer jobbavhengig. Det er vel ikke akkurat det man egentlig skulle tro. Det er lettere å ta seg pauser hjemme – tro man. Men det er det ikke (1).

Intervjuer: Du synes du egentlig jobber for mye når du jobber hjemme.

Ja, egentlig. Det blir nesten sånn at jeg blir skikkelig fanget. Jeg vet ikke om det er samvittigheten. Jeg må liksom på en måte bevise at jeg gjør noe (1).

Intervjuer: Det høres ut som du er veldig effektiv når du jobber hjemme.

Jeg er faktisk det. Det tror jeg går på samvittigheten. Nå er det ingen som kan se meg. Da må jeg på en måte bevise at jeg er her, ikke sant?(1).

Den hjemmearbeidende blir sin egen kontrollør, og for noen er denne kontrollen strengere enn den som foregår på arbeidsplassen. Disiplineringen av den ansatte skjer gjennom tilliten bedriften viser ved etablering av hjemmearbeidsordningen. Det er en frihet under ansvar, der den ansatte må bevise at han er tilliten verdig.

5.2 Skittentøy som forstyrrende element – eller kvinners simultankapasitet

En stor del av de som er intervjuet sier at de jobber hjemme for å konsentrere seg og for å få ro og fred. Men hvordan forløper en vanlig arbeidsdag hjemme, er man så konsentrert som man har satt seg fore å være eller skjer det også at man lar seg avspore, og bør man kanskje la seg avspore av og til?

Noen synes det er praktisk å kunne kombinere flere gjøremål, og har heller ingen problemer med å gjøre det.

Passer det at jeg skal vaske klær den dagen, så gjør jeg det. For da setter jeg i gang en vaskemaskin og når den er ferdig så henger du opp tøyet (8).

Det som er veldig lett når du er hjemme, det er at du får gjort andre ting samtidig, du jobber veldig effektivt, du får gjort unna mange ting på en gang. Så rekker du, når du skal ta en pause, kopp te eller noe sånt, å sette på en vaskemaskin samtidig. Det er veldig behagelig sånn, da (9).

Andre har kanskje litt dårlig samvittighet for å tenke på husarbeid når de er hjemme for å arbeide.

Det er lett å la seg distrahere av hjemmeting. Altså – sånn – holdt jeg på å si, som kvinnen i huset så ser jeg jo en masse ting der som er fristende å gjøre i stedet for å sitte foran pc-en for eksempel, så det er litt øvelse i selvdisiplin å jobbe hjemme, fordi det er litt enkelt å skli ut og gjøre noe annet. Å rydde litt her og putte litt der. Det er på en måte den type ting som er utfordringen, synes jeg (6).

Det er nok flere kvinner enn menn som nevner at de setter i gang en vaskemaskin og henger opp klær i løpet av dagen.

Det kan nok hende at hvis jeg hadde sett klea henge ute at jeg hadde tatt dem inn. Jeg føler ikke det er noe jeg skal. Det hadde jeg følt litt håpløst òg. Og så skal jeg jobbe jobben min en time, så skal jeg vaske opp, og da går det en halv time og skal jeg setta på klær. Da blir det bare rot. Det hadde jeg ikke fått til (10).

Tradisjonelt har hjemmet vært kvinners doméne. Sitatene over viser at kvinnene opplever at det er lett å blande arbeidstid med familietid. Det glir litt over i hverandre. De to første kvinnene ser ikke på dette som noe problem. De behersker begge områdene samtidig. Den tredje føler at denne blandingen ikke er helt legitim. Sitatet fra mannen viser at han ønsker et klart skille mellom lønnsarbeidet og familiearbeidet, noe som de fleste mennene også uttrykte.

5.3 Fleksibilitet på fritidens bekostning

Selv om de fleste menn skilte mellom oppgavene, var de tidsmessige overgangene mer flytende. Fleksibiliteten som hjemmearbeidsordningen representerer gjør skillet mellom hjem og arbeidsplass, og særlig fritid og arbeidstid, mindre skarpt. De fleste er klar over at dette kan skape problemer.

Jobben spiser seg inn i fritiden min (10).

Problemet med det er at det av en eller annen merkelig grunn tenderer det til å bli gjort mer arbeid når jeg jobber hjemme enn når jeg er på jobben. Jeg blir jobbende lenger og faktisk. Stikk i strid med hva man egentlig skulle tro (2).

Jeg jobber veldig mye hjemme om kvelden. Det er ulempen ved å ha hjemme-pc. Du har dårlig samvittighet døgnet rundt. Veldig lett å logge seg på. Du har det liggende i samvittigheta di. Det er ulempen. Det er helt klart. Det er lett å ta et par timer om kvelden for å ha det lettere dagen etter (1).

Andre forsøker å sette klare grenser mellom arbeidstid og familietid eller fritid.

Det hender at jeg setter meg ved pc-en etter at ungene har lagt seg, men jeg prøver å begrense slik jobbing (11).

Ut fra de intervjuene vi har hatt, kan det virke som om mennene mer enn kvinnene går tilbake til pc-en om kvelden, og er mindre flinke til å sette tidsmessige grenser.

Fleksibiliteten i ordningen går i all hovedsak i arbeidsgiverens favør, i følge de ansattes egne uttalelser. De føler seg mer effektive, de arbeider mer konsentrert og de får gjort mer. Men de opplever også at arbeidet kan ta overhånd. Det blir altfor lett å logge seg inn når maskinen først står der. Man kan sjekke e-posten, forberede noen oppgaver for morgendagen – man er beredt. Det de ansatte gjør er å dempe stresset før en neste krevende arbeidsdag ved å bruke fritiden.

5.4 En svipptur på butikken, skoletannlegen eller en løpetur i skogen – reiser i løpet av dagen

Når arbeidsreisen faller bort, må reisene som er knyttet til den som regel gjøres likevel. Det vil da dreie seg om enkeltstående reiser som må gjennomføres på mer eller mindre faste tidspunkt. For de som har førskole- og/eller småskolebarn vil følgereisene måtte gjøres uansett, men det kan tenkes at disse foregår på en litt annen måte når mor eller far jobber hjemme.

En av fedrene med barnehagebarn kjører datteren til barnehagen før han begynner å arbeide, men han starter litt senere enn vanlig, slik at han unngår både morgenstress og rushtrafikk.

Slike tidsforskyvninger rapporterer også andre foreldre.

Det varierer litt. Eller forresten, det hender at jeg kanskje ikke følger henne til barnehagen med en gang for det hender jeg vet at jeg skal jobbe hjemme. Da står jeg opp og setter meg ved pc-en med én gang og vil komme i gang. - Eller se på tv eller leke litt, får en litt roligere start på dagen. Når jeg først skal begynne å jobbe med selve jobben, da må hun gå i barnehagen, da begynner jeg med det når jeg kommer hjem igjen (9).

Som vi så i kapittel to er innkjøp av dagligvarer også en type ærend som ofte kombineres med arbeidsreisen. De som har lange arbeidsreiser og som reiser kollektivt handler sjelden på vei hjem fra jobben. Slike handlereiser gjøres som regel av den i familien som disponerer bilen eller det ”storhandles” en gang i uka. Innkjøp er mindre avhengig av både tid og sted, slik at på hjemmearbeidsdagene

gjøres en del av innkjøpsreisene nærmere hjemmet enn på andre dager. Små svippturer er lettvinde å ta.

Jeg finner ut at nå hadde vært hyggelig med ferskt brød eller en avis eller noe sånt (6).

De som bor innenfor Oslos grenser gjør oftere dagligvareinnkjøp enn de som bor i andre kommuner, og på hjemmearbeidsdagene handles det på de nærmeste butikkene. Andre undersøkelser finner også at bosatte i byområder gjør oftere innkjøp av dagligvarer enn bosatte i andre områder (Hjorthol 2002d, Lavik 2001).

De som jobber hjemme av praktiske hensyn, har ofte ett eller annen ærend som skal gjøres som ofte befinner seg i nærheten av der de bor. Dette dreier seg som regel om korte bilturer i nærområdet.

Det kunne være å handle og kjøre døtre til en lege hvis det trengs. Innenfor en radius på ca fem kilometer (5).

Da var den butikken åpen mens jeg jobbet hjemme. Det er butikker som stenger fem. De kan en bare glemme å rekke til vanlig. Så blir det enten da eller på lørdagen (1).

Jeg har en svigermor som bor i huset ved siden av, og som skal av og til følges til lege og sanne ting. Da er det veldig greit å passe på at den dagen hun skal det, for det tar en time eller to, så jobber jeg hjemme. For da gjør jeg det, når hun skal, og så gjør jeg resten av jobben når jeg kommer tilbake igjen (4).

Mens noen jobber konsentrert hele dagen og forsøker unngå avbrytelser –

Nei, når jeg har avtale om å jobbe hjemme så gjør jeg det. Da vet de at de treffer meg fram til klokka tre hjemme (8).

- bruker andre hjemmearbeidsordningen mer fleksibelt -

Og noen ganger bruker jeg det (hjemmearbeid) hvis jeg har mye å gjøre, at jeg deler opp dagen. Jeg jobber en periode, og så løper jeg en tur i skogen, og så kan jeg fortsette å jobbe etterpå. Så jeg synes det er en fin ordning. Og faktisk er det nesten uten unntak mye mer effektivt enn å være her. Hvis man bare klarer å tilrettelegge arbeidsoppgavene på forhånd til det man skal jobbe med. Det som egner seg til hjemmearbeid (5).

På hjemmearbeidsdagene er det for de fleste flere småturer i lokalområdet enn på vanlige arbeidsdager. Turene kan foregå både før, i eller etter det man regner som vanlig arbeidstid. I den utstrekning at det fins en bil tilgjengelig, brukes den som oftest. Og i svært mange tilfeller fins det en bil.

6. Hjemmearbeidsdagen og de andre i familien

6.1 Lokale reiser og større forventninger

Selv om et overveiende flertall av våre informanter reiser kollektivt til arbeidet, brukes bilen eller bilene i familien til svært mange av de andre gjøremålene som foregår. Dette gjelder særlig for innkjøp både av dagligvarer og andre varer. Og det gjelder i alt hovedsak for alle reiser der barn eller eldre skal følges. Noen forsøker å sette grenser for hvor mye slik transport det skal være, særlig av barn.

Hun klarer seg med buss. Men det som jeg gjør mest er at jeg henter henne hos venninner eller henter henne etter trening. Det blir med bil. Jeg har blitt flinkere til å si nei. Det er ikke verre enn at bussen stopper utenfor hos oss, så det er ikke så veldig farlig. Den går ca en gang i timen (1).

Siden de fleste reiser kollektivt til arbeidet, bruker ektefellen bilen til sitt arbeid, særlig dersom vedkommende jobber lokalt, men også de som jobber i Oslo utenfor de indre bydelene. Bare det er parkeringsmuligheter, velges bilen som regel. Fire av intervjupersonene bor i hushold med to eller tre biler. To er ugifte og har dermed ingen konkurrenter, én av ektefellene har ikke førerkort og noen av ektefellene reiser også kollektivt. I svært mange tilfeller betyr det at det finnes en bil tilgjengelig på de dagene som vedkommende arbeider hjemme.

Og som vi viste i forrige kapittel, er det en del som organiserer hjemmearbeidsdagen slik at noen flere ærender blir gjort i løpet av dagen enn det ellers ville ha blitt gjort. Til en viss grad involverer dette også andre i husholdningen enten ved at de skal følges til aktiviteter, og kanskje oftere kjøres enn ellers.

En av intervjupersonene kjører sin kone til arbeidet på noen av de dagene han jobber hjemme. Hun har ikke førerkort, og tar vanligvis bussen ellers.

Enkelte opplever forventninger om at den som jobber hjemme kan gjøre noen småærend, siden han/hun er i området.

X (ektefellen) har noen ganger spurt meg. Når du allikevel skal jobbe hjemme så kan du vel hente det og det og det. Men som jeg sier. Det er ikke alltid det passer. Hvis jeg må gjøre det og det og det, så kan ikke jeg kjøre. Jeg jobber (1).

Det er vel sånn at det kan ligge en uutalt forventning kanskje om at jeg skal ha middagen klar eller sånne ting, fordi jeg er hjemme og min samboer kommer jo også fra jobb da. Noen ganger så skjer det, noen ganger ikke. Det er litt avhengig av hvor opphengt jeg er i det jeg jobber med (12).

Det er sånn at jobber jeg hjemme så jobber jeg hjemme. Ikke for å gjøre andre ting (12).

Selv om en del opplever forventninger om at den som jobber hjemme kan gjøre noen småærend eller litt husarbeid, gir flertallet inntrykk av at ektefeller/samboere

vurderer hjemmearbeidsdagen på linje med en ordinær arbeidsdag. Forventningene kommer ikke nødvendigvis fra partneren.

Ikke andre enn de jeg lager meg selv (6).

De som arbeider hjemme av praktiske grunner, må gjøre avtaler med ektefelle/samboer om bruk av bil når det er snakk om gjøremål i familier med bare én bil.

Mannen min lar bilen stå hjemme de dagene jeg skal følge mor til helsesenteret (8).

Hjemmearbeidet har betydning for de andre i husholdet på forskjellige måter. Noen stiller forventninger til den hjemmearbeidende, om at han eller hun skal gjøre huslige oppgaver eller ærender for familien. Familien må også tilpasse seg den situasjonen at det er en plass i hjemmet som, i hvert fall til bestemte tider, ikke er tilgjengelig for de andre.

Jeg satt konsentrert ved pc-en i flere timer. Da var det lagt opp sånn at da fikk ikke sønnen røre maskinen, da var det jeg som hadde kontroll på den (3).

Små barn kan ha vanskelig for å fatte at far eller mor ikke kan være med og leke, når han eller hun likevel er hjemme.

Transportmessig har ikke hjemmearbeid for én av husholdets medlemmer noen entydig effekt for de andre i familien. I de fleste tilfeller resulterer denne arbeidsformen i flere lokale reiser, som til dels også involverer andre i familien. Men noen klar økning eller reduksjon i reiseaktivitet viser ikke denne undersøkelsen.

7. Transportmessige virkninger av ulike tilpasninger av fjernarbeid

Troen på at fjernarbeid vil løse trafikk- og miljømessige problemer i noe stort omfang, har ikke blitt forsterket gjennom denne undersøkelsen. I motsetning til flertallet av tidligere undersøkelser om transportmessige virkninger av fjernarbeid, har vi valgt et videre perspektiv enn bare å se på arbeidsreisen. Vi har tatt utgangspunkt i hvilke motiver de ansatte har for bruk av fjernarbeidsordningene og husholdets organisering av sine daglige aktiviteter, som grunnlag for å undersøke de transportmessige virkningene. Våre konklusjoner må imidlertid ses i sammenheng med at det er et lite utvalg fra et avgrenset geografisk område.

Det er mange ulike grunner til at fjernarbeid velges. Årsakene har sammenheng med hvordan arbeidslivet fungerer, både i forhold til de krav og de muligheter som eksisterer. Det har sammenheng med de samfunnsmessige vilkårene for å ha barn, med forholdet mellom kjønn å gjøre og hvordan kvinner og menn fordeler oppgavene i husholdet. Fjernarbeid er også relatert til transport- og lokaliseringspolitikk og forholdet mellom bolig- og arbeidsmarked. I denne rapporten har vi gruppert motivene til valg av fjernarbeid i fem kategorier; *livsfase, bolig- eller arbeidsmarked, konsentrasjon, nedstressing og praktiske grunner*. Disse motivene har ulike transportmessige konsekvenser, først og fremst fordi omfanget av hjemmearbeid er forskjellig.

Fjernarbeid kan også relateres til tre av de fire formene for samspill mellom IKT og transport, som vi omtalte i 1.2; nemlig *substitusjon, generering og modifisering*. Ved fjernarbeid, slik som vi har definert det i dette prosjektet, vil arbeidsreisen forsvinne, den substitueres ved bruk av den elektroniske tilkoplingen som finnes tilgjengelig på "hjemmekontoret". Denne substituerings-effekten er åpenbar i de tilfellene der hjemmearbeidet dreier seg om hele dager uten besøk på arbeidsplassen.

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at det er en sammenheng mellom motivet for å velge hjemmearbeidsordningen, hvor ofte den ansatte benytter seg av ordningen og til en viss grad også med reiselengden.

De som har *livsfasebegrunnet* fjernarbeid, har gjerne hyppigere hjemmearbeid og relativt lange arbeidsreiser. De som har begrunnelser for fjernarbeid knyttet til *bolig- og arbeidsmarked* har også en tilsvarende tilpasning, med nokså hyppig hjemmearbeid og relativt lange reiser. Disse to typer av motiver forekommer ofte i kombinasjon blant våre intervjupersoner.

De tre andre motivasjonskategoriene for hjemmearbeid, *praktiske grunner, konsentrasjonsbehov og nedstappingsbehov*, resulterer i mindre hyppig hjemmearbeid enn de to første kategoriene, og forekommer uavhengig av reiselengde.

Substitusjonseffekten vil dermed være størst for den typen fjernarbeid som er begrunnet ut fra de to første motivasjonskategoriene. Det neste spørsmålet er i hvilken grad det oppnås noen miljøeffekter. I dette utvalget bruker de som har de lengste arbeidsreisene kollektive transportmidler. Dette har delvis sammenheng med at arbeidsplassene enten ligger sentralt i byen eller ved kollektive knutepunkt. Men det har også sammenheng med at man foretrekker å reise kollektivt når avstanden blir så lang. Det er bedre å sitte på toget og arbeide enn å stå i bilkø. Selv om arbeidsreisen forsvinner, er det dermed ikke sikkert at miljøgevinstene blir store.

Genererer hjemmearbeid flere reiser? Det har blitt hevdet at behovet for å komme seg ut en tur i løpet av arbeidsdagen vil øke når man jobber hjemme, at fjernarbeid vil skape nye reiser som en slags erstatning for arbeidsreisen (Salomon 1985). De livsfasemotiverte fjernarbeiderne i dette utvalget ser ikke ut til å legge inn ekstra reiser for å få variasjon i løpet av dagen. De fleste av dem har barn som skal følges til skole eller barnehage, og disse reisene gjennomføres likevel, enten av fjernarbeideren selv eller av andre. I den utstrekning disse følgereisene i utgangspunktet er kombinert med arbeidsreisen, vil de også bidra til eventuelle rushtrafikkproblemer, også når de er frikoplet fra arbeidsreisen.

Ingen av de som ble intervjuet legger inn ekstra reiser for å ”bryte ensformigheten”. Behovet for å arbeide konsentrert eller for å stresse ned betyr at ekstra reiser uten spesielle formål sjelden er aktuelt. Det er imidlertid flere som foretar lokale reiser og korte turer på de dagene de jobber hjemme. For de som har en praktisk begrunnelse for sitt hjemmearbeid, er disse turene som regel planlagt på forhånd, og blir ikke generert ved at de arbeider hjemme. Det kan dreie seg om å følge barn til skolelegen eller tannlegen, eller eldre slektninger til forskjellige gjøremål.

De andre reisene som gjøres er til en viss grad knyttet til ærend som ellers ville ha bli gjort, men både reisemålet og reisetidspunktet kunne ha vært annerledes. Man gjør for eksempel sine dagligvareinnkjøp i en butikk som ligger nærmere hjemmet og på et annet tidspunkt enn ellers. Fjernarbeidet har *modifisert* en del av de daglige reisene, først og fremst for den som arbeider hjemme, men kanskje også for noen av de andre husholdsmedlemmene, fordi de tilpasser sine reiser og aktiviteter til hva den hjemmearbeidende foretar seg.

Fjernarbeid påvirker med andre ord de daglige reisene på noe ulike måter, både gjennom substituering, generering i liten utstrekning og modifisering i noe større grad.

Den transportmessige virkningen av reduksjon i antall arbeidsreiser på grunn av fjernarbeid er en effekt både av omfanget av hjemmearbeidet og av hvilke transportmidler som brukes på arbeidsreisen.

Utvalget i denne undersøkelsen bor i en storbyregion og arbeider sentralt i regionen eller nær kollektive knutepunkter. I tillegg har de ansatte begrensede parkeringsmuligheter ved arbeidsplassene.⁷ Dette betyr at de i svært stor utstrekning bruker kollektive transportmidler til arbeidet, særlig de som har lange

⁷ Mangel på parkeringsplass er en svært viktig grunn til å velge kollektive reisemåter til arbeid (Usterud Hanssen 2002).

arbeidsreiser. Mange av de som bor innenfor Oslo bys grenser sykler eller går til arbeidet (intervjuene ble gjort i september/oktober). Den transportmessige virkningen av de reduserte arbeidsreisene for denne kombinasjonen av bolig- og arbeidsplasslokalisering, vil først og fremst være mindre press på kollektivtrafikken i rushtiden, og ha mindre effekt på biltrafikken. Skal fjernarbeid ha noe effekt på biltrafikken, må arbeidsplassene ligge i områder der kollektivtilbudet er dårlig eller parkeringsmulighetene er gode eller en kombinasjon av disse to forholdene.

Vår undersøkelse viser at livsfasebegrunnet fjernarbeid er kombinert med relativt lange arbeidsreiser. Denne gruppen arbeider hyppigst hjemme. Et pålitelig og effektivt kollektivtilbud er viktig for at disse vil kunne ha en slik arbeidsordning. For denne gruppen dreier det seg om tog eller ekspressbuss. Dersom de skulle bruke bil, noe som skjer en sjelden gang, må de reise utenfor rushtiden for ikke å bruke for lang tid. Som eksemplet fra London-området viste (jfr 4.3), hadde fjernarbeid kombinert med utflytting til mer landlige omgivelser blitt muliggjort ved togtilbudet som fantes.

Som undersøkelsen har vist, er omfanget av hele hjemmearbeidsdager svært avhengig av motivasjonen for fjernarbeid. Behovet for konsentrerte arbeidsdager, avstressing og gjennomføring av praktiske gjøremål vil antakelig aldri skape så mange dager hjemme som de to første motivene for hjemmearbeid. Derimot vil disse grunnene til hjemmearbeid bli vanligere for flere arbeidstakere enn det er i dag i takt med utbredelsen av informasjons- og kommunikasjonsutstyr i befolkningen. I 1999 hadde 36 prosent tilgang til Internett i sine private hjem, i 2002 var andelen 63 prosent (www.ssb.no/emner/07/02/30/medie/sa57/medietilgang.pdf).

Transportmessig er det vanskelig å si hvilken betydning denne typen av fjernarbeid vil ha. Større fleksibilitet i måten å organisere arbeidet på kan bety mer bilbruk, dersom det er mulig, fordi arbeidet kan foregå på ulike tidspunkter og steder, og man kan reise utenfor rushtiden. Samtidig vil dette være fjernarbeidere som har ulike typer av bolig- og arbeidsplasslokalisering, og dermed ha en større spredning også i transportmiddelbruken. Man vil antakelig finne en større andel bilbrukere blant dem enn blant de livsfasemotiverte og de som er motivert ut fra arbeidsmarkeds- og bostedshensyn, som har lengre arbeidsreiser.

Vår konklusjon er at hjemmearbeid i liten grad genererer flere reiser av hjemmearbeideren selv eller av noen i husholdningen vedkommende tilhører. Derimot modifierer hjemmearbeid det daglige reisemønsteret. Det blir flere lokale reiser i nabolaget der hjemmearbeideren bor, og det er også en tendens til at dette i hovedsak er reiser som foregår med bil. Vårt prosjekt har ikke hatt som intensjon å tallfeste de transportmessige effektene, men få en bedre forståelse av hva som skjer i samspillet mellom organisering av de daglige aktivitetene og fjernarbeid. Hensikten har vært å gå nærmere inn på motiver for hjemmearbeidet, hvordan det har påvirket både aktivitetsmønster og reisemønstre for den som arbeider hjemme og for andre i familien.

I tabellen under har vi har vi forsøkt å gi en oppsummering av resultatene fra undersøkelsen.

Tabell 7.1 Oppsummering av resultater

Årsaker til/motiver for fjernarbeid	Interaksjonseffekter mellom IKT og transport		
	Substituerings/omfang av fjernarbeid hele dager	Generering av reiser	Modifisering av reisemønstre
Livsfase	Opp til to-tre ganger per uke	Få/noen	Flere lokale reiser med bil
Bolig-/arbeidsmarked	Opp til to-tre ganger per uke	Ingen/få	Flere lokale reiser med bil
Konsentrert/uforstyrret arbeid	Periodisk, fra svært sjelden til flere ganger per uke	Ingen	Lite
Nedstressing/avskjerming	To-tre ganger per måned	Ingen	Lite
Praktiske årsaker	Varierende, sjelden	Noen	Flere lokale reiser med bil

TØI rapport 691/2003

8. Det ”nye” arbeidslivet, fjernarbeid og videre forskning

Vi startet denne rapporten med å peke på at hjemmearbeid ikke er noe nytt i historien, og at ansatte tidligere har kjempet for å ha sin faste fysiske arbeidsplass.

Hvordan vil arbeidslivet se ut framover – vil fjernarbeid være en ”kampsak” for arbeidstakere eller vil det komme tilbake til krav om å beholde sin faste kontorpult eller arbeidsbenk?

Sett fra arbeidstakernes perspektiv viser denne undersøkelsen at ønsket om fjernarbeid er begrenset til maksimum et par dager per uke, når vi snakker om hele dager. Dette understøttes av andre undersøkelser av det faktiske omfanget. Årsaken er at fjernarbeidsordningen, på tross av den friheten og de mulighetene den skaper for arbeidstakeren, også har negative sider. Sosial isolasjon, reduserte karrieremuligheter, avtakende påvirkningsmuligheter på egen arbeidssituasjon, er noen aspekter som kan nevnes.

Fjernarbeidsordninger vil også kunne ha negative virkninger for arbeidsgiverne. Det viktigste vil antakelig være kommunikasjonsproblemer og administrative kontrollproblemer. Bedriften vil ha problemer med å vurdere de ansattes egnethet for ulike arbeidsoppgaver, til å motivere de ansatte, skape lojalitetsforhold og opprettholde en ønsket bedriftskultur hos ansatte som får en mer perifer posisjon gjennom fjernarbeid. Samtidig vil det påløpe kostnader knyttet til teknisk utstyr, som dataprogrammer, hardware og kommunikasjonsutstyr.

Fra en arbeidsgivers synspunkt vil fjernarbeid imidlertid kunne ha flere positive virkninger. Vi har tidligere nevnt at det kan spares kontorareal. Det forutsetter at de som fjernarbeider ikke har et eget permanent kontor stående på arbeidsplassen. Fjernarbeid kan brukes til å rekruttere attraktiv arbeidskraft, og det kan brukes til å beholde fagkompetanse, som er interessert i en tilknytning, men som av ulike grunner ikke vil være på arbeidsplassen daglig. Slik vi har vist i denne undersøkelsen, tyder alt på at arbeidsgiveren oppnår en økt produktivitet ved at arbeidstakeren arbeider hjemme. Dette skjer både ved at den ansatte arbeider mer effektivt når hun/han arbeider hjemme og ved at det tilgjengelige tekniske utstyret inspirerer til bruk og øking av kompetansen, noe som ofte skjer på fritiden. Slik som vår undersøkelse peker på, bidrar fjernarbeid også til å redusere stress blant de ansatte, noe som på sikt også vil kunne redusere sykefravær.

Det som gjør fjernarbeid transportmessige interessant i forhold til i dagens samfunn, er den fleksibiliteten som ligger i teknologimuligheten sett i sammenheng med andre samfunnsmessige utviklingstrekk. Trender i arbeidslivet, oppfatning av mobilitet og utvikling av livsstiler, generell teknologispredning og bruk i organisering av befolkningens dagligliv og trender i by- og transportutvikling er viktige eksempler på slike samfunnsmessige utviklingstrekk.

8.1 Trender i arbeidslivet

Fjernarbeid passer inn i det ”nye arbeidslivet”, som kjennetegnes av individuelle ordninger framfor kollektive avtaler, fleksibilisering mer enn av standardisering og overgang fra faste og ”livsvarige” arbeidsforhold til engasjementer og løse arbeidsavtaler (Sennett 1998). Videre er individuelle løsninger, prosjektorganisering, oppgavestyring og forskyvning av grensene mellom privatliv og arbeidsliv trender som flere peker på (Ellingsæter 2003, Colbjørnsen 2001, Hochschild 1997).

Bakgrunnen for nye organisatoriske prinsipper er at det ikke er nok å rasjonalisere gjennom spesialisering og arbeidsdeling, men bedriftene må klare raske omstillinger i en situasjon med økt internasjonal konkurranse. Det stilles nye krav til de ansatte om omstilling og tilpasning til nye arbeidsoppgaver, gjerne initiert av dem selv. ”Lean production” betyr nedbemanning, outsourcing og flere arbeidsoppgaver på dem som er igjen (Sennett 1998).

Fjernarbeidet kan også betraktes innenfor en slik ramme med den fleksible arbeidsorganiseringen gjennom individualiseringen av arbeidet, utsetting eller eksterialisering av arbeid og endringen i maktforholdet mellom arbeidstaker og ansatt. Tanken om at organisasjoner opererer i et kommunikasjons- eller informasjonsrom snarere enn i et materielt rom ble lansert tidlig (Hilz 1984). Hennes framtidsvisjoner var at den tradisjonelle arbeidsplassen som en fast geografisk plass etter hvert ville bli umoderne, og vike plassen for en ”konstruksjon” der relasjoner, nettverk og det intellektuelle rom blir det som betegner en arbeidsplass.

Bak dette ligger det en tankegang om ”markedsaktører” snarere enn personer som danner et fellesskap som en arbeidsplass utgjør eller kan utgjøre. Spørsmålet er om det er dette som vil være fremtiden. Selv om ”nettverkssamfunnet” postuleres (Castells 1996) og Castells hevder at *”The new pattern of sociability is characterized by networked individualism”* (Castells 2002, s 129), viser denne og andre undersøkelser at det fysiske møtet, ansikt til ansikt, er svært viktig i arbeidsrelasjoner.

Som vi har pekt på i denne undersøkelsen, betraktes arbeidsfellesskapet som helt vesentlig for de ansatte i alle tre bedriftene. Det er flere perspektiver på et slikt arbeidsfellesskap. For det første er det knyttet til hva det betyr for den enkelte direkte i form av et sosialt fellesskap, selvbekreftelser osv (jfr Hochschild 1997). For det andre kan fysisk synlighet i en organisasjon være viktig for anerkjennelse og karriereutvikling i bedriften. Et fysisk arbeidsfellesskap vil også være viktig for å klare å gjennomføre arbeidet i en bedrift. Selv om IKT er et viktig hjelpemiddel, og får stadig større innpass, vil behovet for ansikt til ansikt kontakt fremdeles være stort. Møtevirksomhet er viktig i alle tre bedrifter vi har intervjuet i. Enkelte uttrykte bekymring for at mer bruk av fjernarbeid vil kunne gjøre det vanskelig å organisere arbeidet. Et annen forhold ved en større omfatning av fjernarbeid er at mer av arbeidet kunne falle på dem som ikke hadde denne ordningen.

Framover ser det ut til at en isolert fjernarbeidstilværelse er lite aktuell dersom det er valgmuligheter.

8.2 Mobilitet og byutvikling

På 90-tallet har den daglige reiselengden økt fra omtrent 32 til 38 kilometer (Denstadli og Hjorthol 2002). Befolkningens handlingsrom har økt, samtidig som omgivelsene har blitt mer mobilitetskrevenne. Det å reise er en helt vanlig og nødvendig aktivitet i hverdagslivet, og en svært viktig og ønsket del av fritiden. Man kan stille spørsmål om denne mobile livsstilen nedfeller seg i en mental innstilling til å godta lengre avstander i dagliglivet.

Omtrent 80 prosent av Norge befolkning bor i byer og tettsteder, og det er, som vi tidligere har nevnt (jfr 4.3), økt interesse for å bo sentralt i byområder for å kunne dra nytte av de tilbudene det gir, samtidig finnes det bostedspreferanser som småbyene lettere kan oppfylle. I det sentrale østlandsområdet bor nesten 1,5 millioner i byer, og det skjer en viss grad av arbeidspendling mellom dem.

Dersom aksepten for å være mobil, til å godta lengre reiseavstander, er økende også gjelder en del av de daglige reisene, vil det potensielle arbeids- og boligmarkedet i storbyområdene og i det sentrale østlandsområdet kunne bli større enn de er i dag. Kombinert med satsing på effektiv kollektivtransport kan en tenke seg (knode)bystrukturer med arbeidstakere som fjernarbeider enkelte dager i uka. En slik bo- og arbeidsmarkedsstruktur forutsetter raske transportmidler, enten på vei eller skinner. Til nå har vi imidlertid dårlig kunnskap om hvordan arbeidsreisen oppfattes i befolkningen; hvor langt man kan tenke seg å reise, hvor mye tid man vil bruke, hvilke krav man ville stille til reisemåten ved en relativt lang arbeidsreise og hvor ofte man kunne tenke seg å reise ved ulike reiseavstander.

8.3 Forskningsmessige tema

Resultatene fra denne undersøkelsen peker på flere forskjellige forskningsmessige temaer som er interessante å forfølge.

- Denne kvalitative undersøkelsen har lagt et godt grunnlag for å utvikle en *kvantitativ undersøkelse av forholdet mellom fjernarbeid og transport*. I Norge mangler vi i dag en oversikt over omfanget av fjernarbeid, hvor mange som arbeider hjemme hele dager, og det finnes dermed heller ingen opplysninger om de transportmessige virkninger av denne typen av arbeidsorganisering. Vår undersøkelse har belyst samspillet med det totale reisemønsteret, og gir dermed et godt grunnlag for å stille relevante spørsmål i en survey. Dette er svært viktig kunnskap i både transport- og arealplanlegging.
- Fjernarbeid og dagliglivets organisering er en del av den *totale kommunikasjon og reiseaktiviteten som skjer i et hushold*. Den økende bruk av mobiltelefon, e-post, Internett mv har interessante aspekter i forhold til de daglige reisene, hvordan de planlegges, eventuelt endres og gjennomføres. Dette samspillet mangler vi kunnskap om. Som nevnt i avsnitt 1.3 har man i Sverige kartlagt bruk av IKT og de daglige reiser i samme survey (SIKA 1997, 2001).

- Det tredje aspektet handler om samspillet mellom *byutvikling, lokalisering og fjernarbeid*. Som vi tidligere har nevnt, kan man observere tendenser både til reurbanisering og til en utvidelse av handlingsrommet (aktivitetsrommet) i storbyområdene. I dag vet vi lite om samspillet mellom fjernarbeid og byutvikling, både hva som faktisk skjer av tilpasninger individuelt og på bedriftsnivå, og hva som kunne utvikles dersom fjernarbeid, med de begrensningene vi har avdekket, kan brukes bevisst i tilknytning til areal- og transportplanlegging. Kunnskap om opplevelse av arbeidsreisen og aksept for økt mobilitet vil være viktig i denne sammenhengen. En slik undersøkelse kan ta utgangspunkt i et spesielt geografisk område, f.eks. det sentrale østlandsområdet. Det vil kunne brukes ulike typer data i en slik studie, både eksisterende statistikk, reisevanedata i tillegg til egne surveys av yrkesaktive innenfor bestemte områder.

Referanser:

- Arge, Kirsten og Donatella de Paoli 2000. *Kontorutforming som strategisk virkemiddel*. Byggforsk prosjektrapport 285/2000. Oslo: Norges byggforskningsinstitutt.
- Baily, Diane E. og Nancy B. Kurland 2002. A review of telework research; findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, s 23, 383-400.
- Bakke, Jon W 1995. *Fjernarbeid – en visjon i forandring*. Forskningsnotat 61/95. Kjeller: Telenor FoU.
- Bakke, Jon W. 2001. ”Fjernarbeid” – et begrep i oppløsning? I: Bakke, Jon W., Eystein Fossum, Johannes Nævdal, Hildegunn Vollset, Birgitte Yttri (red) *Arbeid på nye måter. Perspektiver på fjernarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Balepur, P. N, Varma, K. V; Mokhtarian, R. L., 1998. Transportation impacts of center-based telecommuting: Interim findings from the Neighborhood Telecenters Project. *Transportation* 25: 287-306.
- Beck, Ulrich 2000. *What is globalization?* Oxford, Cambridge Ma: Blackwell Publishers.
- Bjørnskau, Torkel og Randi Hjorthol 2003. Gentrifisering på norsk - urban livsstil eller praktisk organisering av hverdagslivet? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol 44, nr 2, s 169-201.
- Brandth, Berit og Elin Kvande 2003. *Fleksible fedre. Maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brennan, Aoife, Jasdeep S. Chough, Theresa Kline 2002. Traditional versus open office design. A longitudinal field study. *Environment and behaviour*, vol 34, no 3, May 2002, s 279-299.
- Brocklehurst, Michael 2001. Power, Identity and New Technology Homework: Implications for “New Forms” of Organizing. *Organization Studies*. 22/3, s 445-466.
- Cairncross, F., 1997. *The Death of Distance. How the Communications Revolution Will Change Our Lives*. Boston, Harvard Business School Press.
- Castells, Manuel 1996. *The Information Age: Economy, Society and Culture. Volume I. The rise of the Network Society*. Cornwall: Blackwell Publishers.
- Castells, Manuel 2003. *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*. Devon: Oxford University Press.

- Colbjørnsen, Tom 2001. Fjernarbeid og regulering av arbeidsmiljøet. I: Bakke, Jon W., Eystein Fossum, Johannes Nævdal, Hildegunn Vollset, Birgitte Yttri (red) *Arbeid på nye måter. Perspektiver på fjernarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Denstadli, Jon Martin 2002. *RVU 2001. Den nasjonale reisevaneundersøkelsen. Arbeids- og tjenestereiser* TØI-rapport 596. Oslo: Transportøkonomisk institutt.
- Denstadli, Jon Martin og Tom Erik Julsrud 2003. *Videokonferanser i næringslivet: Økt bruk, færre reiser?* TØI-rapport 670. Oslo: Transportøkonomisk institutt.
- DiMaggio, Paul, Eszter Hargittai, W. Russell Neuman og John P. Robinson 2001. Social Impact of the Internet. *Annual Reviews Sociology*, 27, s 307-336.
- Ellen, Ingrid Gould og Kathrine Hampstead 2002. Telecommuting and the Demand for Urban Living: A Preliminary Look at White-collar Workers. *Urban Studies*, vol. 39, no 4, s 749-766.
- Ellingsæter, Anne Lise 2003. Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet. I Ellingsæter, Anne Lise og Jorunn Solheim (red) *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Financial Times, October 11/October 12. 2003. *Escape from the city. Interview with Peter Hall and Stephen Marshall*.
- Gillespie, Andrew, Ranald Richardson and James Cornford 1995. *Rewiew of Telework in Britain: Implication for Public Policy*. Prepared for the Parliamentary Office of Science and Technology. Newcastle: Center for Urban and Regional Development Studies. University of Newcastle upon Tyne.
- Hall, Peter og Stephen Marshall (2002) *The Land Use Effects of "The 10 Year Plan"*. London: The Independent Transport Commission.
- Hamer, R, Kroes, E. van Oostroom. H., 1991. Teleworking in the Netherlands, an evaluation of changes in travel behaviour. *Transportation* 18. 365-382.
- Handy, S., Mokhtarian, P. L., 1995. Planning for Telecommuting. Measurement and Policy Issues, *Journal of American Planning Association*, vol 61, no 1.
- Hanssen, Jan Usterud 2002. *Parkeringspolitikk og bærekraftig byutvikling*. Oslo, Transportøkonomisk institutt, TØI rapport 615.
- Helling, A, Mokhtarian, PL, 2001. Worker telecommunication and mobility in transition: Consequences for planning. *Journal of Planning Literature*, vol 15, no 4, May 2001, pp 511-525.
- Henderson, D. K., Koenig, B. E. Mokhtarian, P. L., 1996. Using Travel Diary Data to Estimate the Emmisions Impacts of Transportation Strategies; The Pudget Sound Telecommuting Demonstration Project, *Journal of the Air & Waste Management Association*, vol 46, January, pp47-57.
- Hiltz, Starr Roxanne 1984. *Online communities. A case study of the office of the future*. Norwood, New Jersey: Ablex.
- Hjorthol, Randi 1998. *Hverdagslivets reiser. En analyse av kvinners og menns daglige reiser i Oslo*. Avhandling til dr philos-graden. Insitutt for sosiologi og

- samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. Oslo: Transportøkonomisk institutt. TØI rapport 391.
- Hjorthol, Randi 1999. *Everyday travel and use of information and telecommunication technology at home*. Oslo, Transportøkonomisk institutt, TØI rapport 454.
- Hjorthol, Randi 2002a. *Samspill mellom mobilitet og informasjons- og kommunikasjonsteknologi. En litteraturstudie*. Oslo. Transportøkonomisk institutt. TØI rapport 576.
- Hjorthol, Randi 2002b. The relation between daily travel and use of the home computer. *Transportation Research A 36 (2002) 437-452*.
- Hjorthol, Randi 2002c. *RVU 2001. Den nasjonale reisevaneundersøkelsen. Omsorgsreiser*. TØI-rapport 598. Oslo: Transportøkonomisk institutt.
- Hjorthol, Randi 2002d. *RVU 2001. Den nasjonale reisevaneundersøkelsen. Innkjøpsreiser*. TØI-rapport 595. Oslo: Transportøkonomisk institutt.
- Hjorthol, Randi og Torkel Bjørnskau 2003. *Byutvikling og arbeidsreiser – gentrifisering og reurbanisering som miljøfaktorer*. Oslo. Transportøkonomisk institutt TØI rapport 642.
- Hochschild, Arlie Russell 1997. *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Hultén, Kerstin 2000. *Datorn på køksbordet. En studie av kvinner som distansarbetar i hemmet*. Lund Dissertations in Sociology 33. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Huws, Ursula, Werner B. Korte og Simon Robson 1990. *Telework: Towards the elusive office*. Chichester: Wiley.
- Jacobsen, Jens Kr. S, Julsrud, Tom Erik, Lian, Jon Inge. 1996. *Fjernarbeid og potensial for reduksjon i arbeidsreiser. Scenarier for fjernarbeid i storbyregionene Oslo og Bergen*. Oslo, Transportøkonomisk institutt. TØI notat 1024/1996.
- Juvkvam, Dag og Ketil Sørli 2000. *Demografiske hovedtrekk i fire storbyregioner*. Oslo: NIBR, prosjektrapport 4.
- Lavik, Randi 2001. *Dagligvaretilgang i ulike regioner – utvikling 1980-2000*. SIFO rapport nr 1. Lysaker: Statens institutt for forbruksforskning.
- Lund, Jay R., Mokhtarian, P. L., 1994. Telecommuting and Residential Location: Theory and Implication in Monocentric Metropolis, *Transportation Research Record 1463, pp 10–14*, Washington D C, National Academy Press.
- Mokhtarian, P. L, 2001. Telecommunication ad Travel: The Case for Complementarity. Submitted to *Journal of Industrial Ecology*.
- Mokhtarian, P. L, Handy, S. Salomon, I., 1995. Methodological issues in the estimation of the travel. energy. and air quality impacts of telecommuting. *Transportational Research – A. no. 4. pp. 283-302*.
- Mokhtarian, P. L, Meenakshisundaram, Ravikumar, 1999
Beyond tele-substitution: disaggregate longitudinal structural equations

- modeling of communication impacts. *Transportation Research Part C*, 7, pp 33-52.
- Mokhtarian, P. L., 1998. A synthetic approach to estimating the impacts of telecommuting on travel. *Urban Studies*. vol. 35. no. 2. 214-241.
- Mokhtarian, PL, Bagley, MN, Salomon, I., 1998. *The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting, motivations and constraints*. California University, Berkeley, University of California Transportation Center, 1998/10.
- Nilles, J. M., 1991. Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter? *Transportation* 18. 411-432.
- Oslo kommune (2003) *Kommuneplan for 2004*. Oslo: Byrådet i Oslo.
- Robson, Colin 1993. *Real World Research*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Salomon, I., 1985 . Telecommunication and travel: Substitution or modified mobility? *Journal of Transport Economics and Policy*, September, 219-235.
- Sennett, Richard 1998. *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of work in the new Capitalism*. New York, London: W. W. Norton & Company.
- SIKA, 1998. *IT-utveklingen och transporterne 2. Redovisning av en kommunikationsundersökning 1997*. Stockholm. SIKA Rapport 1998:4.
- SIKA, 2001. *Kommunikasjonsmønster hos befolkningen. Resultat frå SIKA:s kommunikationsundersøkingar*. Stockholm, SIKA Rapport 2001:6.
- Sturesson, Lennart (2000). *Distansarbete: Teknik, retorik och praktik*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Sørhaug, Tian 1996. *Ledelse. Makt og tillit i moderne organisasjoner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vilhelmson. Bertil og Eva Thulin 2001. Is regular work at fixed places fading away? The development of ICT-based and travel-based modes of work in Sweden? *Environment and Planning A*, vol 33, s 1015-1029.
- Vågane, Liva 2000. *Bosetting og daglig mobilitet. En studie av transportmuligheter og reiseatferd i byer og utkantstrøk i Norge*. Oslo: Transportøkonomisk institutt. TØI rapport 492.
- Vaage, Odd, F 2002. *Til alle døgnets tider. Tidsbruk 1971-2000*. Statistiske analyser 52. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Waldén, Louise 1990. *Genom symaskinens nålöga*. Stockholm: Carlssons förlag AB.
- Yttri, Birgitte 1998. *Fjernarbeidets sosiale organisering*. Hovedoppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo.