

Oppeves smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen? En studie av tre ulike advokatselskaper i Oslo.



Markedshøyskolen



Vår 2014

DENNE BACHELOROPPGAVEN ER GJENOMFØRT SOM EN DEL AV UTDANNELSEN VED MARKEDSHØYSKOLEN. MARKEDSHØYSKOLEN ER IKKE ANSVARLIG FOR OPPGAVENS METODER, RESULTATER, KONKLUSJONER ELLER ANBEFALINGER.

“Det er ikke karrierefremmende å ikke ta telefonen,
for å si det slik!”
(Respondent R1B)

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avslutning etter tre år ved bachelorutdannelsen i HR- og personalledelse ved Markedshøyskolen i Oslo, våren 2014.

Problemområdet som presenteres er i liten grad forsket på tidligere, og vi har derfor hatt begrenset med teori å basere oppgaven på. Desto stoltere er vi over å kunne presentere våre funn og konklusjoner. Vårt håp med denne oppgaven er at diskusjonen rundt arbeidsgiverfinansierte smarttelefoners påvirkning på ansattes skille mellom arbeid og fritid tas videre. Vi er selv av den oppfattelse at temaet fortjener mer oppmerksomhet, da det blir stadig mer relevant.

Vi vil gjerne takke vår veileder Elin Ørjasæter, høyskolelektor ved Markedshøyskolen, for god veiledning og motiverende ord i en utfordrende og avsluttende fase ved vår utdanning. Det har til tider vært helt avgjørende å ha en så nysgjerrig, ivrig og engasjerende veileder. Videre vil vi rette en stor takk til alle informantene fra ulike fagforeninger og bedrifter med god kjennskap til advokatbransjen, som vi var i kontakt med i før-fasen av prosjektet. Dette ga oss uvurderlig innsikt og gode innspill til hva vi burde undersøke nærmere, og hvordan vi kunne gjennomføre dybdeintervjuene i prosjektets andre innhentingfase.

Videre vil vi takke samtlige elleve respondenter fra advokatbransjen som tok seg tid i en hektisk hverdag, samt tålmodige venner, kjærester og familier som har støttet oss med både ros og konstruktiv kritikk.

Takk for hjelpen og god lesing!

Oslo, 23.05.14

Kandidatnummer:

982578, 982943 og 982669

Sammendrag

I denne oppgaven var målet å finne ut hvorvidt arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner oppleves som et positivt gode, eller et tilgjengelighetskrav av ansatte i advokatbransjen. I tillegg ønsket vi å undersøke hvordan telefonene påvirket den enkeltes balanse mellom jobb og fritid. Undersøkelsen ble gjennomført blant tre av de største private advokatfirmaene i Oslo. Vi har valgt å dele oppgavens datainnsamling inn i to faser. I oppgavens før-fase snakket vi med flere relevante fagpersoner fra kunnskapsbransjen, mens vi i oppgavens andre fase, hovedfasen, gjennomførte elleve dybdeintervjuer med respondenter fra advokatkontorene. Ut fra våre funn og analyse, konkluderer vi med at den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen oppleves av flertallet som et positivt gode. Sett utenfra opplever vi likevel at den i praksis fungerer som et tilgjengelighetskrav. Fenomenet ser altså ut til å oppleves helt ulikt avhengig av om man står på innsiden av advokatbransjen, eller om man betrakter det utenfra. Videre ser vi at smarttelefonen har en negativ påvirkning på balansen mellom jobb og fritid, men de færreste av respondentene opplever dette som problematisk.

Innholdsfortegnelse

1.0 INNLEDNING	9
2.0 STRUKTUR	10
3.0 PROBLEMOMRÅDE	11
3.1 PROBLEMSTILLING.....	12
3.1.2 <i>Begrepsavklaring for problemstilling</i>	12
3.2 ANTAGELSER.....	13
3.2.1 <i>Begrunnelse for antagelse 1</i>	13
3.2.2 <i>Begrunnelse for antagelse 2</i>	13
3.2.3 <i>Begrunnelse for antagelse 3</i>	13
3.2.4 <i>Begrunnelse for antagelse 4</i>	14
3.2.5 <i>Begrunnelse for antagelse 5</i>	14
3.3 AVGRENSNINGER.....	15
4.0 BAKGRUNN	16
4.1 SMARTTELEFONER.....	16
4.2 FRA FRYNSEGODE TIL TILGJENGELIGHETSKRAV	16
4.3 NATURALYTELSER.....	17
4.3.1 <i>Naturalytelser i historisk perspektiv</i>	18
4.3.2 <i>Hvorfor benytter bedrifter seg av naturalytelser?</i>	18
4.4 ARBEIDSGIVERFINANSIERT KOMMUNIKASJONSUTSTYR OG LOVENS RAMMER.....	19
4.5 WORK-LIFE BALANCE	19
4.5.1 <i>Individuell målestokk</i>	19
4.5.2 <i>Overtid</i>	20
4.6 ADVOKATBRANSJEN – EN KUNNSKAPSBRANSJE.....	21
4.6.1 <i>Advokatbransjen i Norge</i>	21
4.6.2 <i>Private advokatfirmaer</i>	21
4.6.3 <i>Advokatfullmektiger og senioradvokater</i>	22
4.7 OPPSUMMERING BAKGRUNN.....	23

5.0 TEORI	25
5.1 BALANSEMODELLEN OG WLB.....	25
5.2 DEN ARBEIDSGIVERFINANSIERTE SMARTTELEFONEN OG WLB.....	26
5.3 SARKER OG KOLLEGAERS UNDERSØKELSE.....	28
5.3.1 Mobilens påvirkning på WLB.....	28
5.3.2 Tre grupperinger for ønsket WLB.....	29
6.0 VALG AV METODE	31
6.1 KVANTITATIV METODE.....	31
6.2 KVALITATIV METODE.....	31
6.3 VALG AV EN KVALITATIV GJENNOMFØRING.....	32
6.3.1 Skille mellom respondenter og informanter.....	33
7.0 FORSKNINGSDESIGN	34
7.1 VALG AV FORSKNINGSDESIGN.....	34
8.0 DATAINNSAMLING	35
8.1 USTRUKTURERT INTERVJU.....	35
8.1.1 Utvalgsstrategi.....	36
8.1.2 Gjennomføring.....	36
8.1.3 Presentasjon av spørreskjema.....	37
8.2 SEMISTRUKTURERT INTERVJU.....	38
8.2.1 Utvalgsstrategi.....	39
8.2.2 Gjennomføring.....	40
8.2.3 Presentasjon av spørreskjema.....	42
8.3 TRANSKRIPSJON AV INTERVJUER.....	44
8.4 ANALYSEMETODE.....	46
9.0 ANALYSE	47
9.1 ANALYSE AV ANTAGELSE 1.....	47
9.2 ANALYSE AV ANTAGELSE 2.....	49
9.3 ANALYSE AV ANTAGELSE 3.....	51
9.4 ANALYSE AV ANTAGELSE 4.....	52
9.5 ANALYSE AV ANTAGELSE 5.....	55

9.6 ANDRE FUNN	56
9.6.1 <i>Arbeidstid</i>	56
9.6.2 <i>Forskjeller mellom advokatselskapene</i>	57
9.7 OPPSUMMERING AV ANALYSEN	59
10.0 RELIABILITET, ETIKK, VALIDITET OG KRITIKK.....	61
11.0 KONKLUSJON.....	64
12.0 ANBEFALINGER TIL FREMTIDIG FORSKNING.....	66
13.0 LITTERATURLISTE.....	68
14.0 VEDLEGG.....	9

Figurliste

Figur 2.1 – Oppgavens struktur.....	10
Figur 4.1 - Trekant-modellen viser advokatbransjens hierarkiske stillingssystem.....	22
Figur 5.1 – Balansemodellen.....	25
Figur 5.2 – Individens oppfattelse av ønsket WLB.....	29
Figur 6.1 – Den kvalitative undersøkelsesprosessen som interaktiv prosess.....	32
Figur 8.1 – John W. Du Bois transkripsjonssystem.....	45
Figur 8.2 – Den sirkulære analysemetode.....	46
Figur 9.1 – Respondentens holdning til arbeidsgiverfinansierte smarttelefon.....	49
Figur 9.2 – Total kategorifordeling.....	53
Figur 9.3 – Kategorifordeling for firma A.....	58
Figur 9.4 – Kategorifordeling for firma B.....	58
Figur 9.4 – Kategorifordeling for firma C.....	58
Figur 11.1- Sarker m.fl. (2012) sin andre kategori.....	64

Oppeves smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?
- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

Vedlegg

Vedlegg I - Informasjonsskriv til respondenter

Vedlegg II - Intervjuguider

*Vedlegg III - Transkripsjon av intervjuer

*Vedlegg IV - Analyseskjema intervjuer

*Vedlegg V - Fremdriftsplan (Gantt)

*Alle vedlegg er lagt ved i PDF-format på medfølgende CD bakerst i oppgaven. Vedlegg uten stjerne er i tillegg vedlagt i papirformat bakerst i oppgaven.

Antall ord:

16 916

1.0 Innledning

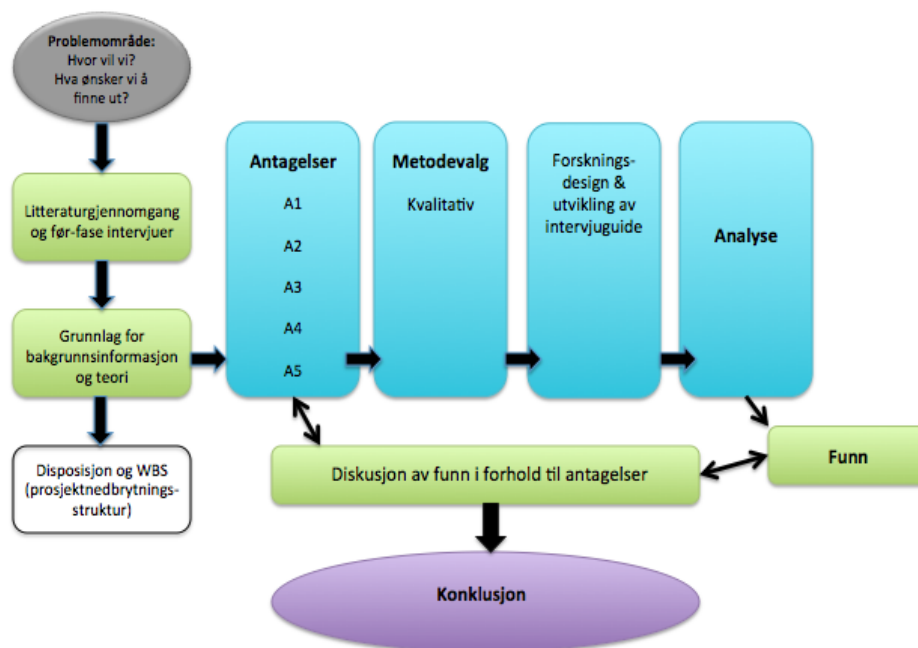
I disse dager (våren 2014) spres en video på samtlige sosiale medier. Filmen har fått navnet ”Look Up”, og er per dags dato vist nærmere 39 millioner ganger, og er produsert og opplastet av YouTube-brukeren Gary Turk. Filmen tar opp de negative sidene ved kommunikasjonsutstyr, i hovedsak smarttelefon og den enorme tilgjengeligheten den til en hver tid ser ut til å kreve av oss. Skuespiller og regissør hevder mennesker har blitt så oppslukt i å være konstant ”pålogget” og tilgjengelig, at vi helt glemmer å se opp og få med oss hva som egentlig skjer rundt oss (YouTube). Vi ser ned i skjermen så fort det er et ledig øyeblikk, og kanskje tar vi muligheten til å være konstant pålogget, og med tilgang til alt av privat og jobbrelatert informasjon direkte fra bukselommen som den største selvfølge. Hvordan påvirker dette egentlig livene våre?

I denne oppgaven har vi valgt å ta for oss dette problemområdet, men fra en noe annen og mer spesifikk vinkling. Stadig flere bedrifter gir sine ansatte goder i tillegg til ordinær lønn, som skal bidra til å forenkle deres hverdag på ulike måter (Knudsen og Ryen 2005). Et av de vanligste godene er nettopp smarttelefonen, men da som et arbeidsgiverfinansierte gode (Henriksen 2012, 46). Tidligere ble slike telefonordninger kun tilbudt ansatte i høyere stilling. I de senere årene har derimot ordningen blitt så utbredt at det er vanskelig å si hvorvidt arbeidstakerne i det hele tatt anser ordningen som et gode, et tilgjengelighetskrav eller en ren selvfølge (HR Norge 2007).

Formålet med vår oppgave er derfor å undersøke hvordan arbeidstakere faktisk opplever ordningen med arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen. For å finne ut av dette vil vi forsøke å finne svar på hvorvidt ordningen ansees som et gode eller et tilgjengelighetskrav, og hvordan den kan være med å påvirke skillet mellom jobb og fritid. Vi har valgt å undersøke dette i den private advokatbransjen, da vi tror at dette er en bransje med utpreget karrierefokus og ønske om suksess, noe som kan skape et større press om å jobbe og være tilgjengelig “døgnet rundt”.

2.0 Struktur

For å skape en visuell fremstilling av hvordan vi har arbeidet underveis og forklare oppgavens oppbygning har vi valgt å lage følgende strukturmodell (figur 2.1).



Figur 2.1: Oppgavens struktur

Vi påbegynte prosessen med å kartlegge problemområdet, og søke etter relevant litteratur. Etter å ha gjennomført søket så vi det fordelaktig å dele informasjonsinnhentingene inn i to faser. Innhentingene i første fase dannet grunnlaget for bakgrunnskapitlet. Ut i fra informasjonen vi fikk her utviklet vi noen antakelser, som har fungert som et rammeverk for resten av oppgaven og vår analyse. Den andre fasen av informasjonsinnhentingene dannet grunnlaget for hvilken metode vi ønsket å benytte. Funnene fra denne fasen, ble satt opp mot funnene fra fase én og relevant teori, i vår analyse. Når dette var fullført, kunne vi trekke en konklusjon.

Vi har styrt hele prosjektet etter en WBS og et Gantt-diagram. En WBS er prosjektnedbrytningsplan som gir en oversikt over hele prosjektet, med underliggende beskrivelser av alle deloppgaver. Gantt-diagrammet er et søylediagram som illustrerer prosjektets tidsplan (se vedlegg V). Sammenlagt har dette gitt oss oversikt over ulike arbeidsoppgaver, ansvarsområder og tidsfrister.

3.0 Problemområde

Etter 1980-årene har det foregått en teknologisk revolusjon, og menneskers analytiske evne bidrar til mer og mer av verdiskapningen i samfunnet og det såkalte kunnskapssamfunnet har vokst frem. I et såkalt kunnskapssamfunn er ikke lenger arbeidsdagen adskilt av tid og rom (St. meld nr.30, 2003-2004). Stadig flere arbeider nå mer ustrukturert, og med et flytende skille mellom jobb og fritid. Antall arbeidstimer er ikke nødvendigvis flere enn tidligere, men arbeidet blir i stedet gjennomført på langt mer ulike tider enn den typiske "8-16"-arbeidsdagen. Samtidig oppgir stadig flere at de opplever det utfordrende å skulle balansere jobb og fritid på denne måten (Sarker m.fl. 2012). På bakgrunn av dette har mange arbeidsgivere innført ulike goder gitt av firmaet for å gjøre hverdagen enklere for sine ansatte, som blant annet smarttelefon (Thuen 2011). Smarttelefonen skal bidra til å lette hverdagen ved å øke ansattes fleksibilitet og tilgjengelighet (Henriksen 2012, 46). Men er dette egentlig tilfellet?

I flere nyere undersøkelser fremkommer det at smarttelefonen ikke nødvendigvis bare oppfattes som et positivt gode av de ansatte, som øker deres fleksibilitet, men også som en tidstyv og et tilgjengelighetskrav. Dette kan igjen forstyrre balansen mellom jobb og fritid (Sarker m.fl. 2012; Waller og Ragsdell 2012). Advokater er en svært relevant yrkesgruppe i denne sammenheng, da de er et godt eksempel på kunnskapsarbeidere som arbeider mye utenfor det andre anser som normal arbeidstid. Når vi snakker om kunnskapsarbeidere omfatter dette blant annet leger, ingeniører, dataprogrammerere og utviklere, arkitekter, forskere, lærere og advokater (Juristforbundet 2011). Vi tar for oss definisjonen av kunnskapsarbeidere nærmere i oppgavens punkt 4.6.

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

3.1 Problemstilling

“Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- *Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen? En studie av tre ulike advokatselskaper i Oslo.*

Denne problemstillingen undersøkes gjennom fem antagelser, som vi mener belyser viktige sider for vårt problemområde.

3.1.2 Begrepsavklaring for problemstilling

Positivt gode -

Med positivt gode mener vi i oppgaven noe arbeidsgiver har gitt som en fordel til arbeidstaker, i tillegg til lønn, som ekstra fridager, hjemmekontor, finansiert mobil, forsikringer og sponset utdanning.

Tilgjengelighetskrav -

I vår oppgave bruker vi ordet tilgjengelighetskrav i sammenheng med arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner. Vi mener med dette begrepet at telefonen kan skape et opplevd krav til å måtte være tilgjengelig for arbeidsrelaterte oppgaver også utenfor tradisjonell arbeidstid (kl. 08-16), på tider man kanskje har et ønske om, eller har et behov for fri.

Balansen mellom jobb og fritid –

Med dette mener vi hvordan den enkelte ansatte håndterer de tidsmessige, følelsesmessige og atferdsmessige kravene fra jobb og familieliv. I oppgaven benytter vi begrepet WLB (Work-Life Balance) når vi tar for oss balansen mellom jobb og fritid. Begrepet forklares nærmere i punkt 4.5.

3.2 Antagelser

3.2.1 Begrunnelse for antagelse 1

Antagelse 1 - Ansatte i advokatbransjen i Oslo anser smarttelefonen som et tilgjengelighetskrav, fremfor et gode.

Forskning tyder på at de yrkesgruppene som påvirkes mest av økt bruk av mobilteknologi er kunnskapsarbeidere, og derfor også advokater (Sarker m.fl. 2012). Et selskaps økende forventninger til tilgjengelighet, kan føre til at den ansatte føler seg forpliktet til å svare umiddelbart på jobbrelaterte meldinger og e-mailer, selv etter endt arbeidsdag. Slik telefonbruk kan være svært krevende å håndtere, fordi telefonen krever stadig oppmerksomhet, som igjen fører til mindre tilstedeværelse i sosiale situasjoner (Davis 2002). På bakgrunn av dette tror vi at ansatte i advokatbransjen opplever smarttelefonen utlevert av arbeidsgiver som et tilgjengelighetskrav, fremfor et gode.

3.2.2 Begrunnelse for antagelse 2

Antagelse 2 - Det er en sterk opplevd forventning til de ansattes tilgjengelighet i advokatbransjen.

Advokatbransjen er en svært konkurranseutsatt bransje (Juristforbundet 2011). Vi tror derfor at det er en stor forventning til at de ansatte skal være tilgjengelige også utenfor kontortid. Dette tror vi skyldes egne krav, krav fra arbeidsgiver og krav fra klienter.

3.2.3 Begrunnelse for antagelse 3

Antagelse 3 - Senioradvokater opplever et større tilgjengelighetskrav enn advokatfullmektiger.

I en undersøkelse gjennomført av Waller og Ragsdell i 2012 på en gruppe konsulenter, kom det frem at flere ansatte følte de gikk glipp av viktige sosiale relasjoner og fritidsaktiviteter utenfor jobb, som følge av tid og oppmerksomhet bruk på jobbrelatert kommunikasjon. Gruppen som opplevde dette sterkest, var senior-ansatte med lengre ansiennitet enn seks år. De yngre i undersøkelsen oppga å være mer tilfreds, og sjekket gjerne jobbrelatert informasjon som e-post

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

etter arbeidstid, fordi de ønsket å bli ansett som hardtarbeidende og dedikerte (Waller og Ragsdell 2012). Vi mener at disse funnene kan overføres til advokatbransjen, på grunn av store likhetstrekk mellom konsulentenes arbeidsmåte og advokatene. På bakgrunn av dette mener vi det er rimelig å anta at senioradvokatene opplever et større tilgjengelighetskrav enn advokatfullmektiger.

3.2.4 Begrunnelse for antagelse 4

Antagelse 4 - Mange ansatte opplever en ubalanse mellom jobb og fritid på grunn av bruk av arbeidsgiverfinansierte smarttelefon.

Flere studier indikerer at bruk av smarttelefon kan ha en negativ påvirkning på ansatte og deres arbeidshverdag, samt deres familier. Denne negative påvirkningen ser ut til å være spesielt stor i de tilfeller arbeidstaker har blitt oppfordret av arbeidsgiver til å arbeide mobilt, fremfor selv å ta initiativ til det (Hill, Hawkings og Miller 1996; Sarker m.fl. 2012).

3.2.5 Begrunnelse for antagelse 5

Antagelse 5 - Ansatte i advokatbransjen som har barn forsøker å oppnå et større skille mellom jobb og fritid, enn ansatte uten barn.

Undersøkelsen til Sarker m.fl. (2012) viser at ansatte med små barn og forpliktelser på hjemmebane, vil oppleve både et større ønske og et press for å være tilstede hjemme. De vil derfor i større grad enn andre ønske å skille jobb fra fritid. Vi har valgt å definere "små barn" som barn under 12 år, da vi antar disse har behov for mer nær kontakt og oppfølging av sine foreldre enn barn over 12 år.

3.3 Avgrensninger

Denne oppgaven vil resultere i en analyse der vi legger frem resultatene fra vår undersøkelse. Funnene er ikke ment som en videre anbefaling for tiltak som bør gjennomføres ved advokatkontorene vi har besøkt, men som en oppfordring til at flere åpner øynene for hvilke konsekvenser smarttelefonen kan ha på menneskers liv.

I oppgavens første fase har vi i hovedsak vært i kontakt med personer fra arbeidsgiverforeninger og et forskermiljø. Vi kontaktet disse fagpersonene fordi de i likhet med de ansatte i advokatbransjen arbeider i kunnskapsbransjen, og vi mener deres uttalelser også kan være gjeldende. I andre fase har vi gjennomført dybdeintervjuer i tre av de ti høyest profilerte private advokatfirmaene i Oslo. Vi valgte den private bransjen, fordi vi på forhånd hadde en antagelse at det i privat sektor er et større konkurransefokus, og mer direkte kundekontakt. Dette kan gjøre at ønsket om å være tilgjengelig er svært stort. Videre har vi valgt å skille mellom ansatte med ulik ansiennitet og livsfase, fordi vi tror at kravene for tilgjengelighet her oppleves ulikt.

Innenfor arbeidsgiverfinansiert kommunikasjonsutstyr, er det flere teknologiske enheter som kan utleveres av arbeidsgiver som et gode. Vi har valgt å ta utgangspunkt i smarttelefonen. Årsaken til dette er fordi det ville blitt altfor omfattende å undersøke all arbeidsgiverfinansiert kommunikasjonsutstyr og dets virkninger, over et så kort tidsrom. Vi tror at smarttelefonen skiller seg ut blant kommunikasjonsenhetene, fordi den innehar flere funksjoner man kan benytte seg av i arbeidssammenheng. Blant disse er tilgang til jobbmail, planlegge møter, redigere dokumenter, utvikle presentasjoner, oppkobling mot firmaets interne nettverk og selvsagte funksjoner som telefon og SMS. Vi har valgt å sette våre funn opp mot en undersøkelse gjort av Sarker m.fl. i 2012. Dette er en undersøkelse gjennomført i kunnskapsbransjen, hvor det kan trekkes naturlige paralleller også til advokatbransjen. På dette grunnlaget har vi valgt å benytte enkelte av grupperingene forskerne trekker frem, i egen analyse. Samtlige informanter og respondenter er anonymisert i oppgavens tekst, etter eget ønske og premiss fra advokatkontorene.

4.0 Bakgrunn

Vi vil i denne oppgaven arbeide med flere begreper som smarttelefon, frynsegoder, goder, tilgjengelighetskrav og WLB. For å gi leseren en bedre innføring i vårt tankesett og arbeidsmetode, vil vi i dette avsnittet avklare temaene og begrepene vi videre benytter og tar for oss i vår oppgave.

4.1 Smarttelefoner

Smarttelefon defineres som en trådløs enhet, som i tillegg til å kunne føre samtaler, gir deg muligheten til å oppdatere kalenderen din, surfe på internett, spille av musikk og video, vise vei ved GPS, lagre bilder, samt å kunne besvare e-post når som helst, og hvor som helst (Middleton 2000). Den første smarttelefonen dukket opp på begynnelsen av 90-tallet, og var designet av IBM. Den ble lansert for salg i 1994, og fikk navnet “Simon”. Foruten å være et rent kommunikasjonsverktøy, inneholdt den også kalender, adressebok, klokke, kalkulator, notatblokk, e-post, fax og spill (Middleton 2000). I takt med årene har smarttelefonen gjennomgått en stor utvikling. Dagens smarttelefoner drives av avanserte operativsystemer som lar brukeren installere og benytte ulike programmer, såkalte “apps”.

Mens man tidligere bar med seg mobiltelefonen i koffert, kan man i dag (2014) få en smarttelefon som en propp i øret eller som en klokke på armen. Det nyeste på markedet er såkalte Google Glass som er en teknobriller, hvor man får en liten fargeskjerm projisert i et prisme rett over øyet. Ved hjelp av denne kan man blant annet ta bilder med øynene, besvare anrop og mye mer (Jørgenrud og Ervland 2014). Foreløpig er denne for dyr til å være allemannseie, men med den teknologiske utviklingen tatt i betraktning er det ikke umulig at denne eller noe enda mer avansert vil være det i løpet av få år. Mye tyder på at utviklingen bare vil fortsette å ekspandere.

4.2 Fra frynsegode til tilgjengelighetskrav

“Frynsegoder” eller goder er et tradisjonelt og folkelig begrep, som gjerne benyttes for å omtale ytelser som er tilgjengelige for alle, eller enkelte i en bedrift. Et slikt gode skal være en fordel ut over grunnleggende pengelønn, knyttet til jobb eller arbeidsplass. Bedrifter benytter seg gjerne av

slike goder som et virkemiddel for å motivere sine ansatte til aktiviteter og holdninger som ikke så lett lar seg påvirke gjennom lønns slippen alene (Knudsen og Ryen 2005, 14-19). Vanlige goder i dag er blant annet skjortereis, lengre ferie, firmabil, finansiert mobil, barnehage, trening og sponset utdanning (Henriksen 2012, 46).

Vi har i vår oppgave valgt å gå bort fra det tradisjonelle begrepet, da det ser ut til å skape forvirring i tillegg til at begrepet ikke lenger kan forsvares. Det har tatt lang tid å avlive at ansattgoder er frynsete. Skattemyndighetenes opprydning i det som tidligere ble kalt “frynsegoder”, har skjedd over en lang periode, og begrepet ble først avklart i 1977. I dag skiller skattemyndighetene og norsk lov mellom ulike type goder, og begrepet “frynsegoder” har blitt et samlebegrep for følgende underpunkter (Sørensen, 2010):

- **“Naturalytelser”** - Det korrekte uttrykket for de fleste ansattgoder som gis, i form av varer som finansiert mobiltelefon, internett og aviser, aksjer, rimelige lån, tjenester, bruksrettigheter eller andre goder.
- **“Velferdstiltak”** - Omfatter for eksempel subsidiert kantine, bruk av bedriftshytte, tilstelninger for ansatte og andre goder som gis for å styrke samholdet og miljøet i virksomheten.
- **“Godtgjørelser”** - Kan være for eksempel gunstige diettsatser i forhold til tjenestereiser.

4.3 Naturalytelser

Naturalytelser betinger at arbeidsgiver betaler hele eller deler av kostnadene ytelsen fører med seg (Knudsen og Ryen 2005, 15).

Naturalytelser er i følge sktl. § 5-12 «enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler». Naturalytelsene kan dermed karakteriseres som en fordel vunnet ved arbeid da det er naturlig at slike ytelser gis i forbindelse med et arbeidsforhold. Økonomiske fordeler som oppnås ved å motta naturalytelser vil regnes som inntekt etter sktl. §§ 5-1 og 5-10 - «fordel vunnet ved arbeid».

Naturalytelsenes verdi fastsettes etter Skatteloven jfr. § 5-3 dersom det ikke foreligger egne bestemmelser for hvordan verdien av dem skal fastsettes, jfr. sktl. § 5-12.2. Det foreligger egne

bestemmelser for flere av naturalytelsene i sktl. §§ 5-12 og 5-13, samt tilhørende forskrifter som gir utfylling og informasjon til gjennomføring av bestemmelsene i skatteloven (Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26.mars 1999 nr.14; Skatteloven 1999).

4.3.1 Naturalytelser i historisk perspektiv

Omfanget av naturalytelser har økt enormt med årene, og hva som blir tilbudt og verdsatt har endret seg i takt med samfunnsutviklingen (HR Norge 2007).

Det som skiller den arbeidsgiverfinansierte mobilen fra mange andre naturalytelser er at den har gjennomgått en enorm teknologisk utvikling de siste årene, og har utviklet seg til å være det vi i dag kaller en smarttelefon. Tidligere ble telefonen kun benyttet til å gjennomføre samtaler, mens den nå er en naturlig del av hverdagen, og et hjelpemiddel med langt flere funksjoner. Stadig flere får smarttelefoner utlevert av jobben, og i sammenheng med dette, ser det ut til at ytelsen også blir mindre verdsatt. For å øke bevisstheten rundt slike ytelser, men også kunne tilpasse på et mer individuelt nivå, har flere bedrifter på internasjonale nivåer igangsatt såkalte “kafeteria-system”. Systemet går ut på at virksomheten tilbyr forskjellige ansattgoder, og prissetter hver ytelse. Den ansatte kan så velge blant goder innen en økonomisk ramme. Dette er derimot vanskelig i Norge, grunnet landets skatteregler. I følge loven skal en naturalytelse gjelde for en stor gruppe ansatte, og derfor oppstår problemer med å dekke individuelle ønsker. HR Norge (2007) understreker videre at dersom arbeidsgivere er dyktige til å synliggjøre verdien av sine ansattytelser, vil også de ansatte trolig bli mer bevisst på hvilke fordeler som ligger i ordningen.

4.3.2 Hvorfor benytter bedrifter seg av naturalytelser?

Fra et samfunnsvitenskapelig ståsted har naturalytelser flere positive funksjoner, for bedriften og de ansatte. For bedriftsledelsen ligger det positive i å sikre seg de ansattes maksimale ytelse og fulle lojalitet, særlig i tider med mye usikkerhet og endring. Idealet er å skape et motivasjonssystem som er sammenfallende med bedriftens og den enkeltes interesser. Bedriften kan ikke overvåke de ansatte til en hver tid. Av den grunn må man finne virkemidler som motiverer den enkelte til lojal innsats, og til samarbeid med andre mot bedriftens mål (Knudsen og Ryen 2005, 20).

For medarbeideren kan naturalytelser gitt av jobb, oppleves som en ekstra bonus knyttet til arbeidet du gjør. Godene kan være med på å styrke de sosiale båndene, og den kollektive ånden i organisasjonen (Knudsen og Ryen 2005, 22).

4.4 Arbeidsgiverfinansierte kommunikasjonsutstyr og lovens rammer

Når arbeidstaker benytter smarttelefon finansiert av jobb, til privat bruk, regnes dette som en skattepliktig økonomisk fordel, jfr. sktl. §§ 5-1 og 5-10, og kalles arbeidsgiverfinansierte kommunikasjonsutstyr. Bestemmelsene rundt fordelsberegningen og skatteplikten ved privat bruk av arbeidsgivers elektroniske utstyr er oppgitt i Skatteloven jfr. § 5-12.5 og forskrift til lovgivningen, jfr. FSFIN §§ 5-12-20 til og med 5-12-24. I følge Fallan (2012) gjelder disse bestemmelsene de «som har tilgang og behovet for slike tjenester fra arbeidsgiveren sin», jfr. også FSFIN § 5-12-20.

Så lenge arbeidstaker kun bruker det elektroniske utstyret i forbindelse med arbeidet og i tjeneste, og ikke privat, vil ikke dette utløse en skattepliktig fordel for arbeidstakeren etter sktl. §§ 5-1 og 5-10. Et eksempel på dette er at arbeidstaker legger igjen mobiltelefonen finansiert av jobben på kontoret når han går, slik at den private bruken reduseres til et minimum eller ikke er et faktum. Dermed er smarttelefon utlevert av arbeidsgiver en naturalytelse og defineres ut fra loven som en fordel for den ansatte.

4.5 Work-Life Balance

Work-Life Balance er et begrep som tar for seg balansen mellom “jobb” (karriere, tidsbruk og ambisjoner) og “livstil” (helse, glede, fritid, familie og hvile). Sarker m.fl. (2012, 144) definerer forholdet mellom jobb og fritid som “hvordan et individ samtidig klarer å balansere de tidsmessige, følelsesmessige og atferdsmessige kravene fra både jobb og familieliv”.

4.5.1 Individuell målestokk

Work-Life Balance er en individuell målestokk. Siden ingen mennesker er like, vil man ha forskjellige ønsker for hvordan livet skal se ut. Noen personer “lever for å jobbe”. Thuen (2011,

296) trekker frem at disse menneskene gjerne kjennetegnes av at de synes jobben er det viktigste i livet deres, og de jobber gjerne døgnet rundt og nedprioriterer hobbyer, familie og fritid. Disse personene ønsker å defineres av yrket sitt og trekker mye av jobben inn i privatlivet, på samme måte som det private livet kan bli en del av jobben. Ofte oppstår dette ved at etter en stund som ansatt kan ha utviklet relasjoner, treningsrutiner og sosialt liv gjennom jobben. ”Jobben skal ikke bare gi oss vårt levebrød, men i økende grad vårt livsinnhold” (Thuen 2011, 296). Andre mennesker “jobber for å leve”. Disse personene holder privatlivet mer hellig, og ønsker å være i fred fra jobb når de går hjem fra kontoret for dagen. De blander ikke jobb og privatliv i noen særlig grad og trives med dette (Thuen 2011). En undersøkelse gjort av Sarker m.fl. (2012) viser at de fleste ansatte i dagens kunnskapsbedrifter ikke faller i noen av disse kategoriene, men heller i en mellomkategori, hvor de forsøker å balansere jobb og fritid på en måte som tilfredsstillende både kravene fra jobben og ønsket om en meningsfull fritid (Sarker m.fl. 2012).

4.5.2 Overtid

En av de største truslene mot å opprettholde en god WLB er å jobbe mye overtid. Dette fordi mer arbeid enn avtalt kan gå utover forpliktelser hjemme og ønsker for fritiden. Arbeidstid defineres i loven som “den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver” jf. Aml. § 10-1 første ledd. Alt arbeid utover dette defineres som overtid jf. Aml. § 10-4. For enkelte oppleves ikke overtidsløst arbeidet problematisk, men for andre kan det over tid oppleves utmattende. Det er derfor regulert i Arbeidsmiljøloven 17. juni 2005, nr. 62, kapittel 10 - Arbeidstid, hvor mye man har lov til å jobbe utenfor avtalt arbeidstid. Dette betyr at man skal være beskyttet mot å “jobbe seg ihjel” selv om man måtte ønske det selv. Arbeidstidsordningene skal være av en slik karakter at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, jf. Aml. § 10-2 første ledd. Vi opplever at smarttelefonen gjør denne problematikken mer aktuell, da man ikke lenger trenger å sitte inne på kontoret for å jobbe overtid, men nå kan jobbe overalt uavhengig av tid og rom.

4.6 Advokatbransjen – en kunnskapsbransje

Den viktigste innsatsfaktoren i dagens samfunn er mennesker, i form av deres kunnskap, kompetanse og holdninger, slik vi avklarte tidligere i oppgaven (St. meld nr. 30, 2003-2004)

Kunnskapsarbeidere er ansatte med høy kompetanse, som de har ervervet gjennom erfaring, utdanning, hardt arbeid, praksis eller lignende. Denne gruppen setter gjerne pris på autonomi, og arbeider ofte alene som konsulenter eller i grupper separert av tid og rom. Kunnskapsarbeidere har gjerne arbeidshverdager preget av korte tidsfrister og få rutiner. De gjennomfører ofte arbeidsoppgaver som vanskelig lar seg standardisere og har gjerne overordnede ledere. Dette inkluderer leger, advokater, oppfinnere, lærere, finansanalytikere og arkitekter (Irgens og Wennes, 2010; Sarker m.fl. 2012, 144). Vi har i vår oppgave valgt å vise til tidligere forskning blant kunnskapsarbeidere, da vi oppfatter at forskningen i stor grad er overførbar til advokatbransjen. Vi vil videre i oppgaven både benytte begrepene advokatbransjen, advokatfullmektig og senioradvokat, og starter derfor med å redegjøre for disse.

4.6.1 Advokatbransjen i Norge

Det finnes i dag nærmere 8000 praktiserende advokater i Norge. Mange av dem jobber i offentlig forvaltning, i organisasjonslivet eller praktiserer som bedriftsadvokater for store firmaer. De aller fleste jobber imidlertid i et advokatfirma. Disse firmaene varierer i størrelse. Enkelte av firmaene har kun én advokat, andre er en liten gruppe, mens større firmaer har flere hundre advokater som da gjerne er spesialisert innenfor ulike juridiske områder (Advokatforeningen). En undersøkelse gjennomført av Advokatforeningen i 2011 viser at norske advokater trives godt med sitt arbeid. De føler de gjør en meningsfylt og viktig jobb, og at de har stor innflytelse på egen arbeidshverdag (Advokatforeningen).

4.6.2 Private advokatfirmaer

I 2011 la Juristforbundet frem rapporten “Arbeids- og livsnavigasjon”. Her gjør de et skille på hvordan private og offentlige advokatvirksomheter er bygget opp, både i forhold til karrierevei og kultur. Rapporten fremhever at oppgaver i den offentlige sektor er preget av regelstyring, lite belønning og manglende respons på tilbakemeldinger. I det private markedet er særlig de større virksomhetene hierarkisk bygget opp. Rapporten setter fokus på at det her forekommer rigid

timetelling og “dine og mine klienter”. Dette hierarkiske systemet mener de er bygget opp etter en såkalt trekant-modell, som vist ved figur 4.1, hvor juristen klatrer oppover spissen i trekanten etter et fast system. Juristen starter som nyansatt og ender opp i en høyere stilling som for eksempel partner. Vilåårene for utvikling er de samme uavhengig av den ansattes livssituasjon, og den ansatte blir gjerne presset inn i denne klatringen uavhengig av eget ønske, grunnet virksomhetens struktur. Det er ofte lite plass for alternative posisjoner i advokatfirmaene, og den interne konkurransen om å bli sett blir i rapporten fremhevet som stor. Videre trekkes det frem at det private markedet kjennetegnes av høye inntjeningskrav, og telling av fakturerbare timer står svært sentralt.



Figur 4.1: Trekant-modellen viser advokatbransjens hierarkiske stillingssystem (Juristforbundet 2011)

Advokatfirmaer er oppdragsfinansiert, og arbeidshverdagen styres derfor av prosjektene og klientene de har til en hver tid. Det varierer likevel mellom de ansatte om de har direkte klientkontakt eller ikke. Det er stort sett kun ansatte høyt oppe i trekanten som har personlig klientkontakt, og de fleste andre jobber og rapporterer til en overordnet (Juristforbundet 2011).

4.6.3 Advokatfullmektiger og senioradvokater

I denne oppgaven vil vi intervju advokatfullmektiger og senioradvokater i tre ulike høyprofilerte advokatfirmaer i privat sektor i Oslo. Grunnen til at vi valgte disse to stillingene, er fordi vi ønsker å se om vi kan finne noen klare sammenhenger mellom ansiennitet og livsfase, satt opp mot vår problemstilling.

Advokatfullmektig

For å få tittelen advokat, må en ha advokatbevilling. Dette krever at man har gjennomført to års godkjent juridisk praksis, etter å ha fullført en femårig mastergrad i rettsvitenskap. De fleste oppnår denne praksisen, ved å arbeide som advokatfullmektiger.

En advokatfullmektig utfører mange av de samme arbeidsoppgavene som advokater, men er under kontinuerlig veiledning fra en advokat med lengre erfaring. Dette fungerer altså som en mentorordning. I løpet av tiden som fullmektig kreves det at man oppnår relevant praksis for å gå videre i prosessen mot å bli advokat. Dette kan gjennomføres ved for eksempel å gjennomføre minst tre rettsaker. Avslutningsvis skal et advokatkurs bestås før man kan kalle seg advokat (Advokatforeningen).

Senioradvokat

Neste trinn for ansettelse etter noen års praksis som advokat, er gjerne tittelen senioradvokat. En av senioradvokatene vi snakket med underveis i prosessen, opplyste oss om at det er ulik praksis for hvem som kan bli senioradvokat, men felles for dem er at de har over 5 års ansiennitet og har evne til å jobbe selvstendig med saker og egne klienter. Hvilket innhold stillingen har, og andre krav utenom ansiennitet varierer mellom ulike firmaer.

4.7 Oppsummering bakgrunn

Vi vil i dette avsnittet gi en lettfattelig oppsummering på hva vi har gjennomgått i bakgrunnskapitlet, samt innlede til hva vi vil undersøke og ta for oss videre.

Smarttelefonen har gjennomgått en drastisk utvikling historisk sett de siste tjue årene. Den har stadig fått flere funksjoner og derav blitt svært nyttig i jobbsammenheng. Dette ser flere arbeidsgivere ut til å legge merke til, og tilbyr derfor oftere smarttelefon til sine ansatte. I følge skatteloven er en slik ordning å regne som utelukkende fordel for arbeidstaker, og derav et skattemessig gode. Vi er derimot i tvil om arbeidsgiverfinansiert smarttelefon utelukkende oppfattes som et positivt gode av arbeidstakere, og har ønsket å undersøke dette. Som vi tok opp i

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

kapittel 4.5 har ansatte ulike ønsker for i hvor stor grad de vil tillate at jobben og smarttelefonen skal få påvirke deres privatliv. Hvordan man ønsker å la fritid påvirke jobb, og motsatt er svært individuelt. Vi har valgt å undersøke hvordan den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen oppleves, og påvirker denne balansen mellom arbeid og fritid i den private advokatbransjen. Årsaken til dette er fordi vi basert på tidligere forskning på WLB i andre kunnskapsbedrifter, samt av egen oppfattelse, har et inntrykk av at fenomenet er spesielt utbredt i advokatbransjen.

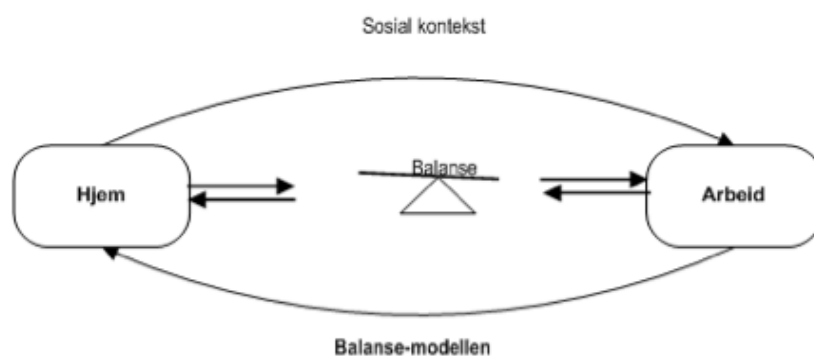
Vi vil derfor senere i oppgaven gjennom bruk av relevant teori, og egne undersøkelser prøve å finne svar på våre antagelser, og hvorvidt den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen i tillegg til å skape mange fordeler også kan ha mindre heldige effekter på WLB.

5.0 Teori

Det er gjort lite forskning på hvordan arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner påvirker WLB, og minimalt innenfor advokatbransjen. Vi vil i denne delen av oppgaven derfor fremheve den forskningen, og teorien vi har funnet spesielt relevant for problemområdet. Vi trekker spesielt frem undersøkelsen gjort av Sarker m.fl. (2012) på en gruppe IT-ansatte, da denne i stor grad kan overføres til å gjelde også andre kunnskapsarbeidere som i vårt tilfelle er ansatte i advokatbransjen. I slutten av teorikapittelet vil vi derfor presentere tre grupperinger, utviklet av forskerne i undersøkelsen. Disse tar for seg hvilket forhold ansatte selv ønsker å ha i sin WLB. Vi vil benytte disse gruppeskillene videre i oppgavens analysedel.

5.1 Balansemodellen og WLB

I kunnskapssamfunnet vi lever i dag, har man et stort fokus på prestasjoner. Det forventes at man skal lykkes på jobb og skole, i familielivet og samtidig ha en innholdsrik fritid. Skillet mellom ulike arenaer viskes gradvis ut, fordi vi blir nødt til å prestere på alle arenaer til en hver tid. Man kan grovt sett dele arenaene i jobb og fritid. Frode Thuen (2011, 299) fremstiller WLB i det han kaller “balansemodellen” (figur 5.1). Modellen viser hvordan jobb og hjem gjensidig påvirker hverandre, og hvordan man kan skape balanse mellom ulike arenaer. Forhold på jobben og forhold i hjemmet bidrar hver på sitt vis, til å skape ubalanse.



Figur 5.1: Balansemodellen (Thuen 2011, 299)

Som man ser av figur 5.1 vil forhold på jobben, som høyt arbeidspress, skiftarbeid og manglende mulighet til fleksitid, være eksempler på faktorer som kan skape ubalanse. Når det gjelder forhold

på hjemmebane viser undersøkelsen til Sarker m.fl. (2012, 147) at ansatte med egen familie, og gjerne små barn, vil oppleve et større press for å være tilstede hjemme. De vil derfor ønske å skille jobb fra fritid i så stor grad det lar seg gjøre. Dette har vi valgt å undersøke gjennom våre intervjuer.

5.2 Den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen og WLB

Et av selve salgsargumentene innen mobilteknologi er gjerne at enhetene gir deg tilgang til alt du trenger, overalt, når som helst. Smarttelefonene blir gjerne fremhevet som selve løsningen for å få kabalen mellom jobb og fritid til å gå opp. Den har ”apper” og funksjoner som skal gjøre hverdagen din enklere og spare deg for unødvendig bryderi.

Det er liten tvil om at smarttelefonen kan gi økt fleksibilitet for brukere, og muligheten til å arbeide uavhengig av tid og rom. Likevel indikerer enkelte studier at mobilt arbeid også kan ha en negativ innflytelse på ansatte og deres arbeidshverdag, samt deres familieliv. Denne negative sammenhengen ser ut til å være spesielt stor i de tilfellene arbeidstaker har blitt oppfordret av arbeidsgiver til å arbeide mobilt hjemmefra, fremfor selv å ta initiativ til det (Hill, Hawkins og Miller 1996; Sarker m.fl. 2012, 145).

Forskning tyder på at de yrkesgruppene som påvirkes mest av økt bruk av mobilteknologi er kunnskapsarbeidere. Hverdagen deres preges gjerne av tøffe tidsfrister, arbeid i team adskilt av tid og sted, og krav om å tilfredsstille flere ulike interesser samtidig (Sarker m.fl. 2012, 144). Forretningsadvokater, som er å regne som kunnskapsarbeidere, har mye direkte klientkontakt og jobber i en konkurranseutsatt bransje (Juristforbundet 2011). Dette er trolig også en av hovedårsakene til at mange advokatfirmaer i dag tilbyr sine ansatte smarttelefon.

Andre årsaker til at bedrifter utstyrrer sine ansatte med smarttelefoner, er med hensikt å gjøre produktiviteten og kommunikasjonen i firmaet mer tidsbesparende og effektiv. En undersøkelse gjennomført av Baron (2005) viser at mobilteknologi utlevert av arbeidsplassen vil kunne føre til økt produktivitet og styrket samarbeid. Andre fordeler assosiert med smarttelefon som trukket frem her, er forbedret responstid, kontinuerlig sanntidsinformasjon og at beslutninger kan tas raskere. Dette gir en økt fleksibilitet i ansattes arbeidshverdag, og kan bedre deres WLB.

Paradoksalt ser flere av de positive sidene ved den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen, også ut til å kunne være negative. Higgins og Duxbury (2005) konkluderer i sin undersøkelse med at mobilteknologi kan gjøre det vanskeligere, om ikke umulig, for ansatte å opprettholde WLB. Et selskaps økende forventninger til tilgjengelighet kan føre til at den ansatte føler seg forpliktet til å svare umiddelbart på jobb-relaterte meldinger og mailer, selv etter endt arbeidsdag. Slik telefonbruk kan være svært krevende, fordi telefonen krever stadig oppmerksomhet, som igjen fører til mindre tilstedeværelse i sosiale situasjoner (Davis 2002). Lignende svar fremkommer i Waller og Ragsdell (2012) sin undersøkelse. Her kommer det frem at flere ansatte følte de gikk glipp av viktige sosiale relasjoner og opplevelser utenfor jobb, som følge av tid og oppmerksomhet bruk på jobbrelatert kommunikasjon. Gruppene som opplevde dette sterkest, var gjerne senior-ansatte med lengre ansiennitet enn seks år. De yngre i undersøkelsen oppga å være mer tilfreds enn de eldre, og sjekket gjerne jobbrelatert informasjon som e-post etter arbeidstid, fordi de selv ønsket det og ville bli betraktet som hardtarbeidende (Waller og Ragsdell 2012).

På bakgrunn av dette fremkommer det at høyfrekvent bruk av smarttelefoner kan bidra til at skillet mellom jobb og fritid viskes ut. Dette kan som tidligere nevnt føre til økt produktivitet, men en negativ konsekvens er at det også ser ut til å føre med seg økte stressnivåer, og lavere jobbtilfredshet blant ansatte. En undersøkelse utført av Hogg (2000, 15) sitert av Waller og Ragsdell (2012, 157), viste at nesten 25% av 800 ledere opplevde at det å håndtere e-post utenfor kontortid gjorde dem stresset og urolig. Stress kan defineres som en tilstand man opplever når kravene fra omverden ikke passer sammen med de ressurser man selv innehar (Damsgaard-Sørensen og Madsen 2003). Tilstanden kan over lengre tid føre til svekket prestasjon på jobb og ha innvirkning på vårt velvære, skape høyere sykefravær, svekket lojalitet og produktivitet og høyere turnover. Det er også avdekket at forstyrrelser fra jobben på ansattes fritid, har en tydelig korrelasjon til trøtthet og klager på søvnmangel (Derks og Bakker 2010; Van Hooff 2006).

5.3 Sarker og kollegaers undersøkelse

I 2009-2012 gjennomførte Sarker m.fl. (2012) en undersøkelse på hvordan smarttelefoner påvirker WLB blant ansatte i teknologifirmaer i Kina, Danmark, India, Sør-Korea, Storbritannia og USA. Deres forskning bygget på en antagelse om at en langvarig mangel på balanse i WLB, ved å alltid være tilgjengelig, over tid ville kunne påvirke ansattes fysiske og psykiske helse, forpliktelse til arbeidsgiver og produktivitet (Sarker m.fl. 2012, 143). Forskerne mener at resultatene er svært overførbare til andre kunnskapsarbeidere, og derav også advokatbransjen (Sarker m.fl. 2012, 144).

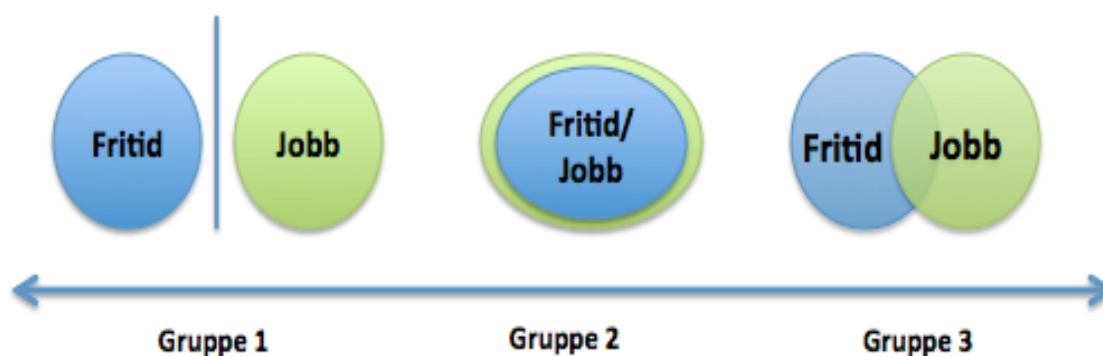
5.3.1 Mobilens påvirkning på WLB

Sarker m.fl. (2012, 145) har som resultat av sin forskning delt mobilens påvirkning på WLB inn i fire mulige kategorier:

1. *“Den psykologiske kontrakt”* - Arbeidsgivers forventninger til arbeidstakers tilgjengelighet er stadig økende. Bruken av smarttelefon utlevert av arbeidsgiver styrker en psykologisk kontrakt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
2. *“Arbeidstid og privattid utviskes”* - Skillet mellom arbeid og fritid utviskes totalt grunnet smarttelefonen. Jobb og fritid sklir i hverandre.
3. *“Vansker for å koordinere”* - Koordinering mellom kolleger blir mer komplisert siden kommunikasjonen kan foregå også utenfor arbeidstid, til ulike tider av døgnet.
4. *“Konstant tilgjengelighet”*- Det fjerde muligheten er at den konstante tilgjengeligheten en smarttelefon fører med seg, gjør at de ansatte utvikler en tvangsmessig adferd mot å måtte sjekke mail og andre jobbrelevante kanaler til alle døgnets tider. Dette kan skape stress, og gå utover privatliv og fritid (Sarker m.fl. 2012, 145).

5.3.2 Tre grupperinger for ønsket WLB

I hvor stor grad smarttelefonen påvirker skillet mellom arbeid og fritid negativt, varierer med den ansattes egenfølelse av WLB i eget liv, og hvor komfortable de er med at jobben sniker seg inn i privatlivet. Enkelte ser ut til å ønske at jobb og fritid skal skilles fra hverandre, mens andre har ikke noe i mot å la disse to flyte over i hverandre. Faktorer som påvirker hvilket perspektiv man har, er blant annet livsstadie, karrieremål og type jobb. Sarker og hans kolleger (2012, 146) fant ut at man grovt sett kan dele ansatte inn i tre grupper, med bakgrunn i hvilket forhold de selv ønsker å ha i WLB. Gruppene er vist i figur 5.2, og presenteres videre i teksten.



Figur 5.2: Individens oppfattelse av ønsket WLB. Fritt etter Sarker m.fl. (2012)

Gruppe 1:

Ansatte som ønsker total separasjon mellom jobb og fritid. Dette skillet er gjerne vanskelig, fordi mange av dagens jobber krever rask responstid av ansatte, selv på deres fritid. Personene med dette ønsket, tenderer til å sette privatlivet sitt foran jobben. Videre oppgir en stor andel av denne gruppen at de ikke ser på smarttelefonen som et gode, men et rent arbeidsverktøy. Flere i gruppen skruer av telefonen etter endt arbeidsdag, for å få “fred og ro”.

Gruppe 2:

Den andre gruppen består av ansatte som ønsker et fullstendig overlapp mellom jobb og fritid. Denne gruppen har ingen skiller mellom jobb og fritid, og ser det jobben kan tilføre fritiden som utelukkende positivt. De prioriterer jobb foran privatliv og familieliv, og fyller fritiden med hektiske, ofte selvkonstruerte arbeidsrutiner. Dette perspektivet finner man ofte hos individer

som har en sterk drive for sin egen karriere. Disse individene ser på mobilteknologi som utelukkende fordelaktig, siden det hjelper dem i å kunne jobbe døgnet rundt.

Gruppe 3:

Den siste gruppen består av mennesker som ønsker et delvis overlappende, men balansert forhold mellom jobb og fritid. Dette perspektivet er det mest vanlige blant kunnskapsarbeidere.

Flesteparten av disse oppgir at de ser på jobb og fritid som to deler, av livet som både har følelsesmessig og atferdsmessig overlapp, og gjensidig påvirker hverandre. Likevel er det denne gruppen som ser ut til å oppleve størst konflikt i balansen mellom jobb og fritid. Gruppen ser på jobben som nødvendig for et tilfredsstillende liv. De prøver likevel å unngå at jobben overtar livet deres, og hindrer dem i å oppnå andre livsmål, som for eksempel satsning på familie. Dette forsøker de gjerne å kontrollere ved å sette en grense for jobbens påvirkning av fritid. Grensen er elastisk, og varierer med hvor viktig jobb-henvendelsen er, den enkeltes motivasjon for karriere og livsstadie.

6.0 Valg av metode

Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan man skal gå frem for å hente ut informasjon, og hvordan denne informasjonen skal analyseres og tolkes. Metoden blir betraktet som det fundamentale i vitenskapelig forskning, og har som hensikt å undersøke om våre antagelser er i overensstemmelse med virkeligheten. Innenfor metode finnes to veier til kunnskap; kvalitativ og kvantitativ metode (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010).

6.1 Kvantitativ metode

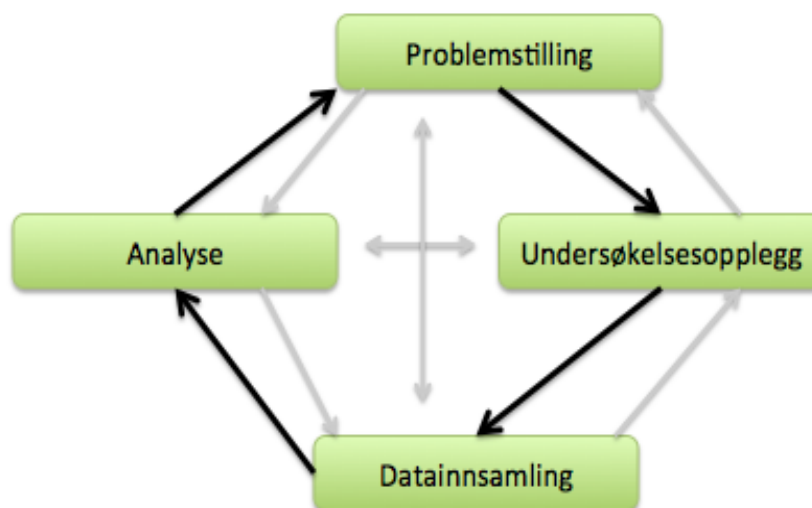
Ved benyttelse av kvantitativ metode er man ifølge Johannesen, Christoffersen og Tufte (2010) “opptatt av å telle opp fenomener”. Metoden baserer seg på data i form av tallmateriale, og benytter i hovedsak enveiskommunikasjon for å undersøke enheter og variabler. Disse dataene hentes vanligvis inn i form av spørreundersøkelser. Resultatene fra disse undersøkelsene er statistiske og skal være generalisert målbare (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010).

6.2 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode er særlig hensiktsmessig i de tilfellene man skal undersøke fenomener som er lite forsket på, og man ønsker å oppnå en større forståelse. Metoden foregår oftest gjennom intervju og observasjon, hvor man samler informasjon som kan analyseres og tolkes om til data (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010). Dataene som avdekkes er gjerne et resultat av menneskers egne meninger og oppfatninger, og kan sjeldent brukes til generalisering da utvalgene man oppsøker for å undersøke ofte er relativt små, og derfor heller ikke representative for en hel populasjon (Askheim og Grenness 2008).

Den kvalitative metoden er i stor grad fleksibel. Fordi respondentene kan komme med spennende synspunkt, og forskeren stadig får mer informasjon og kunnskap, formes gjerne problemstillingen og veivalgene underveis. Prosessen blir derfor interaktiv og sirkulær.

Den kvalitative prosessen kan beskrives i figur 6.1 (Jacobsen 2005, 129; Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010).



Figur 6.1: Den kvalitative undersøkelsesprosessen som interaktiv prosess (Jacobsen 2005, 129).

6.3 Valg av en kvalitativ gjennomføring

Vi kom allerede i forstadiet av oppgaven frem til at kvalitativ metode ville være mest hensiktsmessig i vårt tilfelle, og ville kunne gi gode data for å besvare vår problemstilling. På forhånd hadde vi egne forestillinger om hvordan fenomenet vi ønsket å undersøke ville opptre i advokatbransjen. Vi ønsket å gå ut i virkeligheten å teste hvorvidt forestillingene våre var riktige. Dette kalles en induktiv tilnæringsmåte, og er et av kjennetegnene for den kvalitative metoden (Askheim og Grenness 2008).

For å få et bredest mulig perspektiv på problemområdet, bestemte vi oss for å dele metodeinnhenting i to. Dette gjorde vi ved å hente inn forkunnskap fra en gruppe informanter i aktuelle fagforeninger og andre fagpersoner, før vi gikk videre til respondentene; de ansatte i advokatbransjen. I begge faser av metodeinnhenting, har vi valgt å benytte intervju som innsamlingsmetode. Et kvalitativt intervju foregår i stor grad som en samtale mellom intervjuer og respondent, og samtalen har som oftest som formål å forstå eller beskrive noe. Et slikt intervju skaper en personlig kontakt, og sjansen for å få styre samtalen og få utfyllende svar er dermed

Oppeves smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

større (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010). På denne måten fikk vi et større innblikk i problemområdet og tema, og var faglig oppdaterte og mer forberedt før intervjuene i fase to. Vi mener denne todelingen styrker oppgaven, og skaper en større forståelse for emnet og problemområdet. Dette er også hovedformålet til kvalitative undersøkelser.

6.3.1 Skille mellom respondenter og informanter

Det er vanlig at begrepene *informant* og *respondent* blir behandlet likeverdig, mens det i realiteten er et klart skille mellom dem. Vi har i vår oppgave valgt å skille mellom begrepene, for å unngå forvirring. Personer som ikke selv representerer gruppen en undersøker, men har god kunnskap om gruppen eller fenomenet kalles *informanter*. I vår oppgave er dette altså fagpersonene vi snakket med før-fasen av prosjektet. *Respondenter* kjennetegnes derimot av at de har direkte kjennskap til et fenomen, eller er medlem av en spesiell gruppe. I oppgaven vil derfor advokatfullmektigene, samt senioradvokatene fra advokatbransjen kalles respondenter (Jacobsen 2005, 171).

7.0 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en overordnet plan for hvordan en undersøkelse skal gjennomføres. I metodefaget tar man utgangspunkt i fire overordnede design; intensive- og ekstensive design, deskriptive- og kausale design. Flere av disse designene har flere undergrupper av mindre design. I kvalitativ metode er det i all hovedsak kausale, deskriptive og intensive design som er gjeldende. Felles for designene er at de fungerer som plantegninger. Disse gir en oversikt over hvem eller hva vi skal undersøke, hvilke egenskaper vi måler, hvordan vi måler, hvor mange enheter vi undersøker, og hvilke undersøkelsesinstrument vi benytter. Designet gir også en oversikt over hvilke mål og resultater som skal nås, noe som kan være helt avgjørende for gode sluttresultater. Designene er ikke gjensidig utelukkende, og metodetriangulering blir ofte benyttet (Grenness 2003; Jacobsen 2005).

7.1 Valg av forskningsdesign

I forbindelse med vår oppgave, så vi at to type forskningsdesign kunne være aktuelle. Det deskriptive- og det intensive- designet.

Et såkalt deskriptivt design er mye benyttet ved bacheloroppgaver. Formålet med dette designet er å gi svar på spørsmål som hva, hvilke, hvordan, hvem og hvorfor. Designet tar for seg et problemområde som er godt forstått, og strukturert. Man bruker dette forskningsdesignet når man ønsker å beskrive variabler og sammenhengen mellom dem (Grenness 2003, 106). Vi har vært litt i tvil ved valg av design, da vi oppfatter problematikken rundt den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonens påvirkning på arbeidstakere, og uklarheten rundt hvorvidt telefonen oppleves som et positivt gode, er temaer som er svært lite pratet om. Flere ser ut til å forstå problematikken, men det er derimot gjort svært lite forskning på problemområdet. Vi har med dette som utgangspunkt valgt å gå bort fra det deskriptive designet, og tar heller utgangspunkt i det intensive. Dette designet kjennetegnes av at man går i dybden, intervjuer gjerne noen få personer, og ønsker å få frem så mange nyanser og detaljer som mulig (Jacobsen 2005, 101-108).

8.0 Datainnsamling

Temaet vi har valgt er basert på lite empirisk kunnskap, derfor ble det tidlig klart for oss at vi trengte informasjon og synspunkter fra andre mennesker fra aktuelle fagmiljøer, og med interesse for temaet. Vi skrev derfor ned en liste over fagpersoner, etter tips fra veileder. Dette var mennesker som vi trodde kunne gi oss nyttig informasjon, og komme med gode innspill til hva vi burde undersøke nærmere og hvilke oppfatninger de selv hadde omkring temaet. Etter god kontakt med flere aktuelle informanter over telefon og mail, endte vi opp med å gjennomføre ustrukturerte intervjuer ansikt til ansikt med fire av dem. I løpet av denne fasen med informasjonsinnhenting, ble det lettere for oss å spisse vår problemstilling. Vi besluttet også på bakgrunn av den innsamlede informasjonen at vi ønsket å gjøre de videre dybdeintervjuene og undersøkelsene i advokatbransjen. Vi endte opp med å gjennomføre elleve semistrukturerte dybdeintervjuer med respondenter i denne bransjen.

Vi valgte dybdeintervjuer som datainnsamlingsmetode, fordi det er en kvalitativ metode som gjør det enkelt å få fylldige og detaljerte beskrivelser. Det er relativt enkelt å skape en komfortabel intervjusituasjon så fremt spørsmålene ikke er for sensitive eller vanskelige å besvare (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010, 135).

8.1 Ustrukturert intervju

Vi valgte å gjennomføre ustrukturerte dybdeintervjuer med seks aktuelle informanter fra fagforeninger, forskningsmiljø og bransjeblad. Det som kjennetegner ustrukturerte intervjuer er åpne samtaler hvor det ikke finnes en overordnet intervjuguide med nedskrevne spørsmål (Berg og Lune 2012, 109). I tillegg har informanten mulighet til å stille spørsmål som intervjuer kan besvare underveis. Målet med å gjennomføre disse intervjuene var å gi oss en oversikt og en forståelse over hvilke tanker arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og andre fagpersoner hadde i forhold til oppgavens tema. De ustrukturerte intervjuene passer svært godt i en fase hvor man søker en beskrivelse av et fenomen, slik vi har benyttet det. I et slik intervju skal man la informanten snakke åpent og fritt. Intervjuer kan velge å stille så mange probespørsmål (Berg og Lune 2012, 121) som er nødvendig, frem til man har et klart bilde av fenomenet ut i fra informantens ståsted. På denne måten forløp intervjuene seg som nærmest

normale samtaler. Dette er også et av de kjennetegnene for det ustrukturerte intervjuet (Jacobsen 2005, 144; Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010, 137).

8.1.1 Utvalgsstrategi

Utvalgsstrategien vår i før-fasen av prosjektet kjennetegnes av at vi aldri hadde en konkret plan, eller visste hvem vi kom til å havne i kontakt med. Vi startet strategien med å lage en liste over informanter vi trodde kunne ha mye aktuell informasjon å komme med sammen med vår veileder (Jacobsen 2005, 174). For hver nye person vi snakket med fikk vi nye relevante tips til hvem vi burde kontakte videre. Underveis i denne prosessen fikk vi stadig mer innsikt i temaet vi ønsket å fordype oss i, og det ble derfor lettere å vite hvem som kunne være relevante informanter å komme i kontakt med. Denne utvalgsstrategien kalles gjerne snøballmetoden, og kjennetegnes av at nettopp informantene kommer med tips til nye relevante personer å snakke med (Jacobsen 2005, 175).

8.1.2 Gjennomføring

Totalt kontaktet vi syv personer. Dette ble i all hovedsak gjort på e-post. Av disse syv fikk vi svar fra seks. Ved å benytte e-post som innsamlingsverktøy, ga vi personene selv anledning til å svare utfyllende når de selv hadde anledning, i tillegg til at vi fikk samlet all data skriftlig. Gjennom disse korrespondansene oppnådde vi en god dialog, og fire av personene ønsket videre å møte oss til et ustrukturert og uformelt intervju. De resterende to personene beholdt vi en dialog med per e-post.

Ved gjennomføring av intervjuene med fagpersonene var det alltid to gruppemedlemmer tilstede, hvorav den ene noterte og den andre intervjuet. Vi byttet på å gjennomføre selve intervjuet, da dette var mest praktisk. Fordi vi valgte å gjennomføre ustrukturerte intervjuer, oppnådde vi god informasjonsflyt og åpenhet (Jacobsen 2005, 144). Alle intervjuene ble gjennomført ganske impulsivt, og det ble derfor lite tid til forarbeid. Med dette som grunnlag, og fordi vi fryktet å miste den uformelle tonen, valgte vi å ikke benytte oss av lydopptak og transkribering i før-fasen. I stedet gikk gruppemedlemmene som gjennomførte intervjuene sammen etter intervjuene, og skrev en oppsummering basert på hva vi hadde hørt, og hva det ene gruppemedlemmet hadde notert underveis.

Møtene ble gjennomført henholdsvis 24.01.2014, 31.01.2014, 14.02.2014 og 28.03.2014.

Samtlige intervjuer ble gjennomført ved informantenes kontorer eller på nærliggende møterom.

Hvert intervju hadde en varighet på mellom 40 til 90 minutter. Alle informantene er anonymisert i oppgavens tekst etter deres eget ønske.

8.1.3 Presentasjon av spørreskjema

Før gjennomføringen av de ustandardiserte intervjuene, utarbeidet vi en svært forenklet intervjuguide (se vedlegg II) med overordnet tema, og noen svært åpne spørsmål som kunne bidra til videre diskusjon og refleksjon. Dette gjorde vi fordi vi på dette tidspunktet av oppgaveprosessen ønsket mest mulig informasjon om tema, samt synspunkt på hvem og hva vi burde undersøke videre. Guiden tar utgangspunkt i relevant teori, og ble delt inn i følgende hovedkategorier:

1) Velkomst og introduksjon

Hensikten med en kort introduksjonsrunde er å bli kjent med informantene, samt at de blir introdusert for oppgavens tema og problemområde (Johanessen, Tufte og Christoffersen 2010).

2) Kjennskap til omfang av arbeidsgiverfinansierte smarttelefon i kunnskapsbransjen

Personene vi snakket med er personer i fagorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner innenfor kunnskapsbransjen.

Vi håpet derfor at disse hadde kjennskap til hvor utbredt arbeidsgiverfinansierte smarttelefon er i deres bransje.

3) Kjennskap til smarttelefonen som positivt gode eller tilgjengelighetskrav

Videre i intervjuene ønsket vi å avdekke hva informantene trodde var vanlige oppfatninger i kunnskapsbransjen, når det gjaldt hvorvidt den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen ble oppfattet som et positivt gode eller tilgjengelighetskrav. For å avdekke dette stilte vi spørsmål som: “Synes du selv arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen er å anse som et positivt gode?”
“Hva tror du den generelle oppfatningen rundt dette er i kunnskapsbransjen?”

4) Kjennskap til WLB i kunnskapsbransjen

Gjennom tidligere forskning gjort på smarttelefoner i kunnskapsbransjen fant vi ut at telefonen hadde stor innvirkning på WLB (Sarker m.fl. 2012). Vi ønsket derfor å avdekke i hvor stor grad informantene trodde dette var et faktum. For å avklare dette stilte vi blant annet følgende spørsmål:

Tror du bruken av arbeidsgiverfinansiert smarttelefon skaper større forventninger til arbeidstakeren i form av tilgjengelighet, responstid og arbeid til ugunstige tider? I så fall hvorfor/hvordan?

5) Oppsummering

Under oppsummeringen ble samtlige informanter oppfordret til å komme med innspill til relevante bedrifter, og personer vi kunne snakke med videre i prosessen, aktuell litteratur og mulige vinklinger.

8.2 Semistrukturert intervju

Med bakgrunn i informasjonen vi innhentet i førfasen av metodeinndelingen; de ustruktureerte intervjuene med fagpersonene, ble det enklere for oss å lage en mer konkret plan for hva vi ønsket å finne svar på i intervjuene vi skulle gjennomføre i advokatbransjen. Vi visste også at vi av praktiske årsaker måtte bytte på å være intervjuer innad i gruppen, og ved å ha en plan og en viss standardisering, var vi sikre på at alle respondentene ville få samme spørsmål (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010, 138). Vi laget derfor en intervjuguide med ulike kategorier av spørsmål, samt en oversikt over hvilke spørsmål det var spesielt viktig at vi fikk svar på (se vedlegg II). Dette ble utgangspunktet for det man kaller et semistrukturert intervju, også kalt delvis strukturert intervju. Et slikt intervju har en overordnet intervjuguide, men rekkefølgen på spørsmål og tematikk kan justeres underveis i intervjuet, avhengig av intervjusituasjon og respondent (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010, 137). Vi valgte denne typen intervju fordi vi ønsket en mest mulig avslappet og komfortabel intervjusituasjon for både oss som forskere, samt for respondentene, og for at det skulle føles lett å åpne seg. Dette ville trolig vært vanskeligere å oppnå dersom intervjuguiden hadde vært enda mer strukturert.

8.2.1 Utvalgsstrategi

Ved prosjektets begynnelse var vi svært usikre på hvor mange respondenter fra advokatbransjen som ville ta seg tid til å snakke med oss, og hvor mange firmaer som kunne tenke seg å delta. Vi satte derfor et mål om å gjennomføre minst åtte intervjuer, med like mange advokatfullmektiger som senioradvokater. Dette for å få en viss bredde, men også fylde i svarene. Vi håpet dette ville være nok til at tilgangen på ny informasjon stagnerte, og at vi ville treffe et metningspunkt for ny informasjon (Kvale og Brinkmann 2009, 129). Vi var så heldige å få samtykke fra totalt tolv respondenter (hvorav elleve gjennomførte intervjuet), fem senioradvokater og seks advokatfullmektiger. Da vi var ferdig med gjennomføringen av intervjuet med den åttende respondenten, og derav fire av hver stillingskategori, så vi også at metningspunktet var nådd. De tre ytterlige intervjuene tilførte derfor lite nytt.

For å finne riktige respondenter til prosjektet vårt, gikk vi igjennom en utvalgsprosess med flere definerte faser (Jacobsen 2005, 172). Først skaffet vi oss en oversikt over alle vi ønsket å undersøke dersom vi hadde hatt ubegrenset med tid og penger. Her kom vi fort frem til at vi gjerne skulle pratet med respondenter fra ulike bransjer, over hele landet, som alle hadde en arbeidsgiverfinansierte smarttelefon. Grunnet prosjektets tid- og kostnadsbegrensning ble det naturlig å gå videre i andre steg, hvor vi delte populasjonen inn i undergrupper. I dette steget kuttet vi først ned til å ville undersøke advokatbransjen. Tilslutt avgrenset vi til å ta for oss respondenter fra et lite antall advokatkontorer, blant de ti største og mest anerkjente advokatkontorene i Oslo.

Videre valgte vi kriterier for utvelgelsen av respondentene. I kvalitativ metode finnes det ikke bare ett, men flere ulike kriterier (Jacobsen 2005). Utvalget er derfor styrt etter hva slags informasjon vi ønsket å få, og hensikten med oppgaven. Vi ønsket å se om vi kunne finne en ulikhet i hvordan smarttelefoner påvirket skillet mellom jobb og fritid på ulike plan i advokatbransjen, og hvorvidt den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen ble opplevd som et gode. For å klare dette ble vi enige om at det ville være hensiktsmessig å se på forskjellen mellom kun to grupper; advokatfullmektiger som er relativt nye i bransjen, og senioradvokater som har et større ansvar og har vært i bransjen i flere år. Dette gjorde det enklere å sammenligne data. Videre fulgte vi derfor en kriteriebasert utvelgelse, ved å utelukkende søke etter respondenter med de to overnevnte yrkestitlene (Johannesen, Christoffersen og Tufte 2010, 109).

Vi endte da opp med å få kontakt med totalt tre store, og svært anerkjente advokatkontorer i Oslo og tolv respondenter.

For å hente inn respondentene tok vi utgangspunkt i vårt utvidede nettverk, samt fikk god hjelp av veileder som hadde flere kontakter innenfor advokatbransjen i Oslo.

8.2.2 Gjennomføring

Vi avtalte å gjennomføre totalt tolv intervjuer i advokatbransjen, med henholdsvis seks senioradvokater og seks advokatfullmektiger. Intervjuene ble fordelt ved at vi hadde avtale med to senioradvokater, og to advokatfullmektiger ved tre ulike anerkjente advokatkontorer i Oslo sentrum. Den første intervjudagen ble gjennomført i begynnelsen av mars 2014 med student 982669 og 982578 tilstede. Ved andre intervjudag i medio mars var student 982578 og 982943 tilstede, før siste intervjurunde ble gjennomført i slutten av måneden av 982943 da de andre gruppe medlemmene var forhindret grunnet reise og sykdom. I løpet av intervjuperioden var en av de advokatfullmektigene hindret i å gjennomføre sitt intervju grunnet sykdom. Totalt endte vi derfor opp med å intervju totalt elleve respondenter; seks senioradvokater og fem advokatfullmektiger. I tillegg til dette gjennomførte vi i forkant fire test-/pilotintervjuer for å sikre at intervjuguiden vår fungerte, at vi fikk svar på vesentlige spørsmål i forhold til problemstillingen, og for å forberede oss selv på intervjusituasjonen. Vi valgte ut fire personer vi kjente godt, men som også hadde god kjennskap til oppgavens tema. På denne måten var vi sikret personer som turte å stille vanskelige spørsmål, samt være ærlige og kritiske.

De tre intervjudagene ble fordelt på gruppens tre medlemmer, slik at alle fikk hovedansvar for et selskap og tilhørende intervjuer. Dette forenklet arbeidet både i forkant, underveis og i etterkant av intervjuene. Hvert gruppe medlem ble ansvarlig kontaktperson for hvert sitt advokatkontor, gjennomførte all kontakt og planlegging på forhånd og var ansvarlig for intervjuingen. I etterkant har samme person hatt ansvar for analysen av dataene fra samme selskap samt eventuell oppfølging. På denne måten fungerte gruppe medlemmet med ansvar for selskapet som intervjueren, og den andre studenten som observatør og referent (med unntak av siste intervjudag som ble gjennomført av studenten med ansvaret for selskapet alene). Etter de to første reelle intervjuene var gjennomført, oppdaget vi at samtalene fløt vesentlig lettere dersom

gruppemedlemmet med observatøransvar også kunne komme med tilleggs- og oppfølgingsspørsmål underveis. Dette førte til at respondentene hadde lettere for å åpne seg, og det ble enklere å gi personen vår fulle oppmerksomhet. Tilsammen skapte dette en sterkere motivasjon til å delta aktivt i intervjuet (Askheim og Grenness 2008).

Alle intervjuene ble gjennomført i et møterom ved respondentenes arbeidsplasser ansikt til ansikt. Vi valgte å gjennomføre intervjuene på denne måten, fordi vi ønsket en naturlig samtale med respondentene som fløt lett, og hvor det var naturlig å komme med innspill underveis. Fordi oppgaven tar for seg et sensitivt tema for bransjen, ble det satt som premiss fra ledelsene i alle advokatselskapene at intervjuene skulle foregå i møterom på respondentens arbeidsplass. Vi ble også enige om at samtlige respondenter og firma skulle ilegges fullstendig anonymisering, samt at vi fikk 20-30 minutter til rådighet per respondent. Grunnet denne tidsbegrensningen så vi det nødvendig å sende ut et informasjonsskriv (se vedlegg I) til samtlige respondenter en uke før gjennomføringen av intervjuene, for ikke å bruke unødvendig lang tid på innledningen av intervjuet. Her presenterte vi oss selv, oppgavens tema, og kjernespørsmålene vi skulle igjennom. Vi ga også informasjon om hvor mange som var tilstede under intervjuet, tidsbruk og at alle intervjuene ville bli gjort lydopptak av. Dette informasjonsskrivet fungerte også som en kontrakt, der vi skrev under på at vi lover respondentene fullstendig anonymitet, og informasjon om at vi forpliktet oss til å følge de etiske retningslinjene satt av Markedshøyskolen og NSDs Personvernombud. Respondentene fikk beskjed om at oppgaven ikke ble gjort av økonomisk vinning, og at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet dersom de ikke samtykket til opplysningene i informasjonsskrivet, eller ikke lenger ønsket å delta.

Vi har gjennomført lydopptak av samtlige intervjuer ved bruk av to smarttelefoner per intervju, for å være sikre på å ikke miste viktig datamateriale ved eventuelle komplikasjoner ved en av enhetene. Fordelen ved å benytte lydopptak var at vi som intervjuere fikk anledning til å legge fokus på respondenten og det som ble sagt. Lydopptaket gjorde det også mulig å registrere tonefall, pauser og ordbruk, som igjen gjorde transkriberingen i etterkant av intervjuene enklere (Kvale og Brinkmann 2009). I etterkant av transkriberingen slettet vi samtlige intervjudata, grunnet personvern (se vedlegg I).

8.2.3 Presentasjon av spørreskjema

For å besvare vår problemstilling laget vi tidlig en semistrukturert intervjuguide som skisserte opp hvilke spørsmål vi ville behøve å få svar på. Guiden tar utgangspunkt i teori vi har benyttet oss av i oppgaven, og ble delt inn i hovedkategorier slik at kodingen i etterkant ble enklere å gjennomføre. Respondentenes svar la føringer for hvilken rekkefølge spørsmålene ble presentert, og hvilke tilleggsspørsmål som ble aktuelle.

Kategorier:

1) - Introduksjon og personalia

Ettersom vi hadde sendt ut et informasjonsskriv en uke før gjennomføring av intervjuene med introduksjon av oppgaven og fordi vi hadde en stram tidsmargin, gjorde vi denne delen av intervjuet kort. Vi stilte derfor respondenten spørsmål for å avdekke personalia, som yrkesbakgrunn og tittel, og hvorvidt personen var i et forhold og/eller hadde barn under 12 år.

2) - Bakgrunn for innføring av arbeidsgiverfinansiert smarttelefon i bedriften

Når det gjelder denne kategorien av spørsmål var det viktig å stille spesifiserende spørsmål. Disse spørsmålene ble lagt til for å avdekke hva respondentene tenkte, og hvorfor de trodde de hadde fått smarttelefon av sin arbeidsgiver i utgangspunktet (Berg og Lune 2012, 121). Vi ville også avklare eventuelle retningslinjer for mobilbruk i bedriften, og finne ut av hvorvidt respondentene trodde det hadde vært mulig å takke nei til å få smarttelefon av jobben. Disse spørsmålene fungerer som overgangsspørsmål, og skifter respondentens fokus fra generelle betraktninger til mer personlige skildringer (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2010).

3) - Vurdering av arbeidsgiverfinansiert smarttelefon som gode eller tilgjengelighetskrav

Etter å ha snakket med informantene i før-fasen av prosjektet, hadde vi ikke et entydig svar på hvorvidt arbeidsgiverfinansierte smarttelefon ble ansett som et positivt gode, eller et tilgjengelighetskrav blant advokater eller generelt i kunnskapsbransjen. Vi ønsket derfor å få et tydeligere svar, da spørsmålet vesentlig for problemstillingen vår. Av erfaring fra intervjuene i før-fasen, fant vi ut at det ikke holdt å stille et grunnleggende spørsmål. Dette ga uklare svar, og lav reliabilitet. Vi valgte derfor i tillegg å stille flere ekstraspørsmål, hvor vi blant annet lot respondentene fortelle om egen hverdag, og hvordan telefonen stilte krav

til deres tilgjengelighet. Slike spørsmål styrker reliabiliteten, og vi fikk langt tydeligere svar (Berg og Lune 2012, 121).

4) - Work Life Balance

Sarker m.fl. (2012) skiller i sin undersøkelse mellom tre ulike kategorier for hva slags forhold ansatte selv ønsker å ha mellom jobb og fritid. Disse har vi selv benyttet i våre intervjuer, for i etterkant å kunne systematisere dataene enklere, og se etter sammenhenger og avvik. Kategoriene vi har skilt mellom er:

1. Jobben og privatlivet er totalt adskilt for meg.
Jeg er ikke tilgjengelig for jobben når jeg er hjemme.
2. Jobben og privatlivet går helt i ett for meg.
Jeg er alltid tilgjengelig for jobben når jeg er hjemme.
3. Jeg prøver å balansere jobben og privatlivet så godt jeg kan.
Jeg ønsker et visst skille mellom jobb og privatliv, selv om det til tider er utfordrende.

5) - Kultur og forventning for tilgjengelighet

Vi hadde tidlig en antagelse om at det trolig var en stor opplevd forventning til tilgjengelighet i advokatbransjen, både fra arbeidsgiver og fra egen person. Dette er et tema det er vanskelig å utvikle klare spørsmål om, fordi mye trolig skjer ubevisst. Vi valgte derfor å begynne med noen grunnleggende spørsmål, før vi presenterte tre påstander som vi ønsket at respondentene selv kunne tolke og gi svar på (Berg og Lune 2012, 120). Her ba vi blant annet respondentene ta stilling til følgende påstander:

- 1) Ansatte tar med seg stadig flere private behov og ærend inn i arbeidstiden.
- Hvilke private ærend synes du det er greit å gjøre i arbeidstiden?
- 2) Ansatte tar med seg stadig flere arbeidsoppgaver hjem på egen fritid.
- 3) Grensene mellom arbeidsliv og privatliv er i ferd med å viskes ut.

6) Probespørsmål

Intervjuguiden er semistrukturert. Derfor hadde vi en stor grad av fleksibilitet underveis i intervjuet. Vi la derfor til passende probespørsmål, avhengig av hvordan respondentene besvarte

våre spørsmål. Typisk ordlyd på slike spørsmål er:

“Hva tenker du på da?”

“Hva legger du i det?”

Disse spørsmålene ga oss en større forståelse for hva respondentene egentlig mente, og ga dataene større dybde (Berg og Lune 2012, 121).

8.3 Transkripsjon av intervjuer

Etter intervjuene med respondentene i advokatbransjen var gjennomført, startet arbeidet med å omgjøre de muntlige samtalene til nedskrevet tekst. Dette kalles transkribering, og defineres som ordrett utskrift fra intervjuer, fokusgrupper og/eller observasjon. For å arbeide med dette hadde vi på forhånd gjennomført lydopptak av samtlige intervjuer. Hensikten med å transkribere innspilt og digitalisert tale, er at transkripsjonen i neste omgang kan danne grunnlaget for å lage et raskt og effektivt søkeverktøy som kan identifisere alle eller en vesentlig del av lydmaterialiet, både det rent språklige, samt lyder, tenkepauser og kroppsspråk. Den transkriberte teksten får derfor to funksjoner, den inneholder opplysninger om strukturen i intervjuet og den gjør det mulig å søke i materialet (Johannesen, Christoffersen og Tufte, 2010).

Vi valgte å benytte et transkripsjonssystem basert på John W. Du Bois (Du Bois m.fl. 1993, 45-87) sitt system, da dette var den transkripsjonsløsningen vi fant mest hensiktsmessig. Dette gjorde de også enklere å fordele transkriberingen på samtlige gruppemedlemmer, fordi vi hadde en overordnet plan på hvordan vi ønsket håndtere intervjuene. Systemet er lett forståelig og forenkler arbeidet med transkriberingen, kodingen og analysen. Se figur 8.1 for oversikt. Ved å følge denne metoden ble det enklere for alle tre studentene i bachelorgruppen å gjennomføre transkriberingene med lik formatering. Alle transkriberte intervjuer er vedlagt oppgaven på CD, som vedlegg III.

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

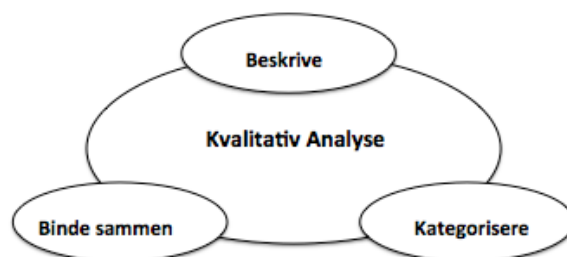
- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

x	Uhørbar stavelse/ord
@	Latter, et tegn for hver "stavelse"
<@ ord @>	Leende eller lattermild tale
-	Avbrutt ord eller intonasjonsenhet
'ord	Trykksterkt ord
[ord]	Samtidig tale, tall markerer når det er flere overlapp etter hverandre, men som ikke hører sammen, eksempelvis[1ord1]
..	Kort pause (under 0,5 sekund)
...	Mellomlang pause (mellom 0,5-1,0 sekund)
...(2,0)	Lengre pause
=	Forlenging av lyd
?	Spørreintonasjon
<PordP>	Lav stemmestyrke
<SIT ord SIT>	Sitatstemme (tilgjort stemme)
(HOST)	Kremting eller hosting
(nikker)	Kommentar til transkripsjon, kontekstinformasjon
Setninger som er rykket inn i forhold til linjen ovenfor er ikke en egen intonasjonsenhet, men en fortsettelse av setningen over.	

Figur 8.1: John W. Du Bois transkripsjonssystem (Du Bois m.fl. 1993, 45-87)

8.4 Analysemetode

For å gjennomføre analysen har vi valgt å ta utgangspunkt i Askheim og Grenness (2008) sin såkalte sirkulære prosess, vist i figur 8.2. Her anbefaler forskerne å først beskrive sine funn, for deretter å kategorisere dem i henhold til hypoteser og forskningsspørsmål, før det bindes sammen med de antagelsene man hadde i forkant av prosjektets prosess.



Figur 8.2: Den sirkulære analysemetode (Askheim og Grenness 2008, 146)

I arbeidet vårt med analysen har vi forsøkt å følge denne sirkulære prosessen i størst mulig grad, noe som har resultert i et godt arbeid med all innsamlet data. I den beskrivende delen av analyseprosessen oppdaget vi tidlig at det var hensiktsmessig å ha klare regler, samt et fast oppsett for hvordan vi ønsket å kode dataene våre i kategoriseringsfasen. Da vi hadde god erfaring med å følge en mal for transkribering, bestemte vi oss for å følge en overordnet plan også for koding. Vi utarbeidet derfor på forhånd et analyseskjema med utgangspunkt i oppgavens antagelser, og andre relevante forskningsspørsmål (se vedlegg IV). Dette forenklet arbeidet med å hente ut viktige data i den siste delen av analyseprosessen, fordi vi allerede hadde bundet den sammen med våre antagelser. Ved å sammenligne skjemaene ble det også lettere for oss å avsløre mønstre, regulariteter og spesielle avvik.

I vår analyse har vi satt resultatene fra dybdeintervjuene opp mot relevant teori, samt utsagn fra informantene vi pratet med i før-fasen av prosjektet. Det finnes ingen egen analyse av før-fasedelen av prosjektet vårt. Årsaken til dette er fordi vi kun har benyttet informasjonen fra fagpersonene for å få innsikt i problemområdet, samt danne bakgrunnsinformasjon. Ved å sammenkoble all informasjonen vi har innhentet opp mot tidligere forskning på problemområdet, har vi trukket slutninger, basert på den helhetlige prosessen og resultatene vi fant.

9.0 Analyse

I vår analyse har vi valgt å sette uttalelser fra våre respondenter i advokatbransjen opp mot våre antagelser. Deretter vil vi drøfte dem opp mot informasjon vi fant i før-fasen av prosjektet, samt relevant forskning. Vi har valgt å legge ved all transkribering, og eksempel på analyseskjema vi benyttet for koding som vedlegg (se vedlegg III og IV) i PDF-format på CD bakerst i oppgaven. Samtlige utsagn er nummeret med kode som eksempelvis R1C. Koden referer til respondent, selskap (A,B og C), og hvilket nummer i intervjurekken personen hadde.

Vi har snakket med fem senioradvokater og seks advokatfullmektiger. Totalt var fire av disse ansatte fra avdelingen Corporate, tre fra Teknologi, Media og Immaterialrett, to fra Eiendom, en person fra Handel og Industri og en fra Restrukturering & Insolvens. Av disse var fem respondenter menn, og seks kvinner. Totalt fire respondenter hadde barn.

9.1 Analyse av antagelse 1

Antagelse 1 - Ansatte i advokatbransjen i Oslo anser smarttelefonen som et tilgjengelighetskrav, fremfor et gode.

Gjennom våre intervjuer har vi avdekket at samtlige elleve respondenter synes smarttelefonen er et positivt gode, men enkelte stiller seg tvilende til om fenomenet er utelukkende positivt. Fire respondenter er utelukkende positive. Seks av respondentene synes smarttelefonen i all hovedsak er et gode, men ser den kan kreve mye av deres tilgjengelighet, og en av respondentene er usikker på hvorvidt han ser på telefonen som et gode eller et tilgjengelighetskrav. Flertallet av respondentene forteller i sitt intervju at de anser telefonen som et helt nødvendig arbeidsverktøy, som de ikke hadde klart seg uten i jobben sin.

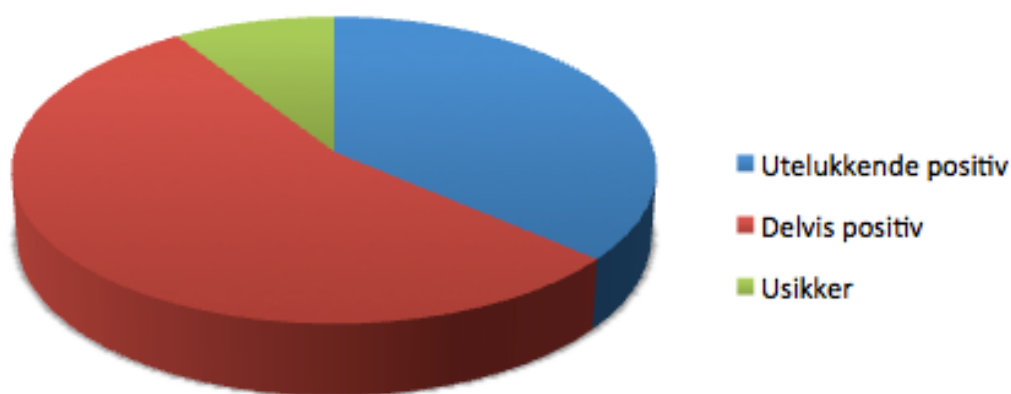
Flere av respondentene ser både fordeler og ulemper med den arbeidsgiverfinansierte telefonen. På spørsmålet om hvordan respondentene opplever telefonen som et gode eller tilgjengelighetskrav, opplyser blant annet R3C:

Det er jo positivt. Men det er jo slitsomt. Det er ikke til å stikke under en stol at du hele tiden har telefonen på, og at du skvetter når du får mailer i ferier og på kveldene. Det forventes jo at du er på pletten hele tiden, samtidig som det gir deg rom for å regulere litt selv. (R3C)

Dette strider delvis i mot vår egen antagelse, ettersom flere anser telefonen som et utelukkende gode, og noen er mer tvilende. Om man derimot sammenligner med funn fra samtaleene vi gjennomførte i før-fasen av prosjektet, så er det en delvis uoverensstemmelse. Tre av informantene (I1; I3 og I4) fortalte at de ikke trodde advokater og andre ansatte i kunnskapsbransjen anså telefonen som et positivt gode, men som et helt nødvendig arbeidsverktøy og tilgjengelighetskrav. Dette er delvis feilaktig i vårt tilfelle, fordi det viser seg at flertallet anser telefonen som et positivt gode, men også et arbeidsverktøy. Respondentene er mer usikre på hvorvidt selve smarttelefonen fungerer som et tilgjengelighetskrav, men to av våre respondentene (R1C og R1A) trekker frem at de kan forstå hvorfor telefonen til tider kan sees på som nettopp dette. R1A er svært tydelig på at dersom hun ikke hadde fått finansiert smarttelefonen av arbeidsgiver, hadde hun krevd det selv. Dette fordi hun føler bransjen stiller et sterkt krav til hennes tilgjengelighet. R1C sier at han finner det urettferdig at han må skatte for bruken av smarttelefonen, ettersom jobben hans stiller såpass store krav til han på egen fritid.

Til tross for at ingen av våre respondenter selv direkte oppgir at de ser på telefonen som et tilgjengelighetskrav, ser vi at den i realiteten faktisk kan virke som et. Årsaken til dette er fordi flere av respondentene i sine uttalelser forteller at de ofte blir kontaktet av klienter til alle døgnets tider. De jobber hjemmefra på telefonen flere ganger i uken, og føler ikke at de kan legge fra seg telefonen i mer enn svært korte perioder, fordi det kan dukke opp jobberelaterte henvendelser. Den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen krever med andre ord nærmest konstant oppmerksomhet fra respondentene, og de er redde for å gå glipp av viktige henvendelser. Vi tror derimot årsaken til at ingen av respondentene selv direkte oppgir at de anser smarttelefonen som et utelukkende tilgjengelighetskrav, er fordi den er en så naturlig del av hverdagen deres. Det er bortimot en selvfølge at man i dag har en smarttelefon, og derfor er tilgjengelig gjennom alle dens funksjoner. Det er naturlig å tenke at det på bakgrunn av dette oppstår en opplevelse av et krav, ikke bare fra jobb, men også fra samfunnet generelt basert på ulike roller man innehar i hverdagen. Når

respondentene informerer om at de ikke kan gå en lengre tur uten telefonen, skyldes det trolig ikke bare redselen for at de skal gå glipp av telefoner og e-poster fra jobb, men kanskje også opplevelsen av å bli utestengt fra samfunnet og følelsen av å gå glipp av noe? Dette forblir antagelser, men blir påpekt av respondent R1A. Det ser derfor ut som vi ikke hadde rett i at respondentene selv oppgir at de anser smarttelefonen som et rent tilgjengelighetskrav, fremfor et gode. Dette fremkommer av figur 9.1.



Figur 9.1: Respondentens holdning til arbeidsgiverfinansiert smarttelefon

9.2 Analyse av antagelse 2

Antagelse 2 - Det er en sterk opplevd forventning til de ansattes tilgjengelighet i advokatbransjen.

“Altså, lagt fra meg telefonen? Mener du at jeg legger fra meg telefonen og går? Nei, like lenge som det tar å hente posten kanskje?” (R2A)

(spørsmål om hvor lenge respondenten føler det er akseptabelt å være borte fra telefonen, i forhold til tilgjengelighetskrav fra arbeidsgiver)

Vår andre antagelse ble tidlig i intervjuene bekreftet, da funnene tyder på at det er et stort

opplevd tilgjengelighetskrav i advokatbransjen. Det ser derimot ut til å variere hvorvidt respondentene føler dette kravet kommer fra arbeidsgiver, fra egen opplevelse eller av andre faktorer.

“Jeg vil alltid være tilgjengelig!” (R2B)

“Det er ikke karrierefremmende å ikke ta telefonen, for å si det slik!” (R1B)

Utsagnene ovenfor ser ut til å tyde på at egenkravet til tilgjengelighet er ganske sterkt. Tre (R1C; R3A og R2A) av de totalt seks advokatfullmektigene oppgir at de har et stort krav til seg selv og egen tilgjengelighet, av karrieremessige årsaker. De er av oppfattelsen at dersom de er tilgjengelige per telefon og e-post også utenfor kontortid, vil det være større sannsynlighet for at de får være med i spennende arbeidsprosjekter, og raskere klatrer oppover i systemet. Tre av respondentene (R4A; R3C og R2B) oppgir de har et sterkt krav til egen tilgjengelighet, fordi de mener dette er avgjørende for å fremstå profesjonell og serviceinnstilt ovenfor sine klienter.

De resterende respondentene vektlegger at de ikke kan legge bort telefonen over lengre perioder, grunnet en egenopplevelse av at de bør være tilgjengelige ovenfor arbeidsgiver og klienter. Dette ser ut til å særskilt toppe seg i perioder hvor det er mye å gjøre, da spesielt i prosjektperioder eller under samarbeid med viktige klienter. Dette trekker både R1B, R1A, R2A, R1C og R4A frem i sine intervjuer. R2A uttaler blant annet: “Under prosjekt oppfordres de ansatte til å ivareta klientene, og sørge for at de du har ansvar for blir håndtert. Er du i et veldig viktig prosjekt, kan det være du må forskyve ferien”. R1C påpeker hvordan klientene han arbeider med kan ha høye krav til hans tilgjengelighet: “Vi har jo ekstremt krevende klienter da, som bruker store penger på det de holder på med, og forventer at vi er flinkere, mer tilgjengelige og raskere enn det egentlig er mulig å være.”

Våre funn støttes opp av Sarker m.fl. (2012), som peker på at en ren adskillelse av arbeid og fritid i kunnskapsbransjen ofte er umulig, men heller ikke ønskelig for flere av de ansatte i bransjen. Som respondent R4C trekker frem, ligger tilgjengelighetskravet i yrkets iboende egenskaper. “Ønsker du ikke å leve med dette, bør du heller ikke satse på advokatbransjen”.

Da vi stilte spørsmål om hvorvidt arbeidsgiverne til respondentene hadde satt noen retningslinjer

for bruken av smarttelefonen i forhold til tilgjengelighet og tidsbruk, oppga alle respondentene at denne typen retningslinjer var ikke-eksisterende. Derimot ser alle tre advokatbedrifter ut til å ha kostnadsgrenser for mobilbruk, da spesielt for privat bruk og bruk i utlandet.

Vi ser med dette som bakgrunn at alle respondentene våre opplevde et sterkt krav til egen tilgjengelighet. Det varierer derimot hvor de føler at det største kravet har opphav fra. Da vi gikk inn i oppgaven hadde vi en forventning til at flere ville fortelle oss at kravet fra arbeidsgiver var fremtredende og størst. Dette oppga derimot ingen. I stedet trekker flere av respondentene frem at de har et stort krav til egen tilgjengelighet, fordi de føler det å være tilgjengelig kan være karrierefremmende, avgjørende for å få være med på spennende prosjekter og fordi de selv ønsker å fremstå serviceinnstilte ovenfor sine klienter/oppdragsgivere. Det ser også ut til å være et stort direkte krav til tilgjengelighet fra nettopp de ansattes klienter, og at disse til tider kan kreve svært mye av respondentene.

9.3 Analyse av antagelse 3

Antagelse 3 - Senioradvokater opplever et større tilgjengelighetskrav enn advokatfullmektiger.

Flere av respondentene i våre intervjuer uttalte at det var et større tilgjengelighetskrav til senioradvokatene, enn til advokatfullmektigene. Intervjuobjekt R3A og R4A (senioradvokat) uttaler:

“Senioradvokater fremstår veldig tilgjengelig for oss fullmektiger. Det er mer nødvendig for dem å være tilgjengelig, enn for meg” (R3A).

En forskjell mellom senioradvokater og fullmektiger, er at det stilles høyere krav på seniornivå. For fullmektigene er det mer hva man gjør det til selv. Hvis man først gjør seg veldig tilgjengelig må man akseptere å bli oppfattet som nettopp dette. (R4A)

Disse funnene stemmer helt overens med forskningen gjort av Waller og Ragsdell i 2012. Her ble det avdekket at ansatte med lenger ansiennitet enn seks år, opplevde at det ble stilt større krav til

tilgjengelighet fra arbeidsplassen enn hva det ble av de yngre. De ansatte med færre år i bransjen så derimot ut til å være mer tilfreds enn de eldre, og sjekket gjerne jobbrelatert informasjon etter arbeidstid av eget krav til seg selv og eget ønske.

Derimot går vår egen, og overnevnte forskning, i mot undersøkelsen til Sarker m.fl. (2012). Her påpeker forskerne at desto høyere ansiennitet en ansatt har, og jo mer etablert livsfase personen befinner seg i, desto lettere er det å senke tilgjengelighetskravene til seg selv. Det er derfor ikke uvanlig at de yngre ansatte, som nettopp har påbegynt sin yrkeskarriere har vanskeligere for å skille jobben fra egen fritid, og dermed har en egenfølelse av at tilgjengelighetskravet fra jobben er svært stort (Sarker m.fl. 2012). Dette samsvarer med uttalelser fra våre intervjuobjekter, da spesielt R1B (senioradvokat) og R2B (advokatfullmektig) som understreker at fullmektiger gjerne har et stort ønske om å være tilgjengelige for jobben, for å bygge karriere og finne sin rolle i firmaet. Om advokatfullmektigene i realiteten er utsatt for et stort tilgjengelighetskrav, er vi i tvil om. R1B understreker videre i sitt intervju at advokatfullmektigene i hans selskap i prinsippet arbeider under svært ordnede forhold, og gjerne har gode overtidsoverordninger, samt har anledning til å avspasere. Videre nevner han at senioradvokatene ikke har mulighet til dette, fordi de er unntatt arbeidsmiljølovens bestemmelser for overtid. Også R2B forteller at fullmektigene i prinsippet bør ha det lettere med tanke på krav fra jobben, fordi de har et langt mindre ansvar enn senioradvokatene. Altså kan det være at fullmektigene opplever et større tilgjengelighetskrav, enn hva som faktisk er det reelle kravet fra arbeidsplassen. Vi er derfor usikker på hvorvidt vår antagelse stemmer, fordi både senioradvokatene og fullmektigene ser ut til å oppleve et stort tilgjengelighetskrav, men egenopplevelsen fremstår som svært varierende.

9.4 Analyse av antagelse 4

Antagelse 4 - Mange ansatte opplever en ubalanse mellom jobb og fritid på grunn av bruk av arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner.

For å systematisere funnene våre som omhandler balansen mellom jobb og fritid (WLB), har vi valgt å ta utgangspunkt i Sarker m.fl. (2012) sine tre perspektiver for hvordan man kan gruppere ulike ansattes forhold til selvoppfattet WLB:

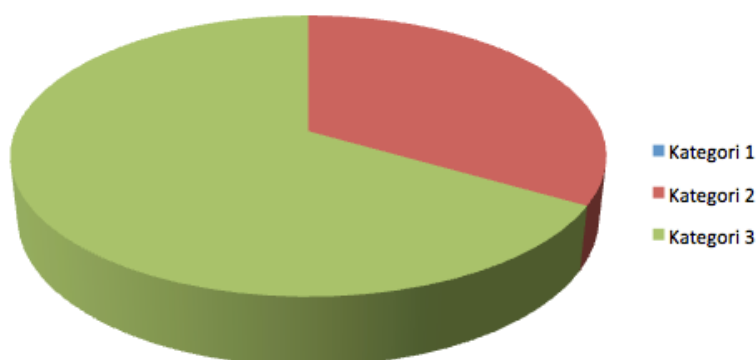
Gruppe 1: Ansatte som ønsker total separasjon mellom jobb og fritid. Personene med dette perspektivet setter privatlivet sitt foran jobben, og skrur gjerne av jobbtelefonen når de kommer hjem.

Gruppe 2: Den andre gruppen består av ansatte som ikke ønsker noe skille mellom jobb og fritid. De prioriterer jobb foran privatliv.

Gruppe 3: Den siste gruppen består av mennesker som ønsker et balansert forhold mellom jobb og fritid, og som mener at disse faktorene gjensidig påvirker hverandre. Gruppen ser på jobben som nødvendig for et tilfredsstillende liv, men forsøker å beholde deler av sin fritid uten påvirkning fra jobben.

Ved å benytte disse kategoriene ønsket vi å få respondentene til å tenke over hvorvidt den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen påvirker skillet mellom jobb og fritid for deres vedkommende, og i så fall i hvilken grad. Dette kunne gi oss et videre svar på hvorvidt det faktisk eksisterte en ubalanse, og hvordan den eventuelt oppleves.

Da vi fortalte respondentene om Sarker m.fl. (2012) sine grupperinger, og spurte hvor de selv ville plassert seg, endte vi opp med fordelingen i figur 9.2.



Figur 9.2: Total kategorifordeling

Som man ser av funnene har ingen plassert seg i kategori 1, som totalt adskiller jobb og fritid. Vi

tror at årsaken til dette kan være som nevnt i antagelse 3, at advokatbransjen av natur er for tilgjengelighetskrevenne til at man finner ansatte i denne kategorien på advokatkontorene. Derimot kan det ut fra våre tolkninger av intervjuene, se ut som flere av respondentene reelt sett burde plassert seg i kategori 2. Til tross for at de selv oppga kategori 3. Vi tror at en av årsakene til dette er fordi grensene mellom kategoriene er relativt elastiske, og det kan være vanskelig å innrømme ovenfor seg selv og andre at man faktisk har et total overlapp mellom jobb og fritid, og faktisk trives med tilværelsen (kategori 2). Følgende utsagn er fra personer som har plassert seg i kategori 3, men som trolig hadde passet bedre i kategori 2:

“Jeg tror jeg er nummer tre. At jeg balanserer. Men jeg skiller jo ikke, mellom jobb og privat. Men jeg er jo ikke alltid tilgjengelig. Eller, hvis jeg må det, så er jeg jo det” (R2B).

Jeg er definitivt en kategori 3. Jeg har jo masse privatliv. Altså, jeg har jo både tre barn, og en mann. Men det er jo klart, jeg får jo mange kommentarer fra barna om at jeg stadig står i telefonen med jobb. Og telefonen gjør jo at jeg kan være tilstede, selv på ettermiddagen, for eksempel når jeg følger med på barnas skirenn eller står heisvakt på Tryvann. Da kan jeg jo jobbe, samtidig som det skjer. (R1A)

De samme respondentene viser med dette at de faktisk sliter med å balansere skillet mellom jobb og fritid, grunnet den økte tilgjengeligheten telefonen fører med seg. De fleste respondentene oppgir også at de forsøker å balansere, men at det til tider er vanskelig. Kun et av intervjuobjektene fremhever at hun føler hun har full kontroll, fordi hun har valgt å skru av auto-synkronisering av e-mailer på telefonen, og heller ikke besvarer alle jobbtelefoner etter kontortid (R2B).

For å oppsummere funnene av denne antagelsen kan vi si at egenopplevelsen av balanse mellom jobb og fritid blant våre respondenter viste variasjon. Det er ingen tvil om at smarttelefonen er med på å skape en ubalanse mellom jobb og fritid, dersom man sier at målet er å ha et 50/50 skille mellom dem. Flere av respondentene oppgir at de opplever en ubalanse, og på dette grunnlag er antagelsen vår delvis korrekt. Vi ønsker derimot å fremheve at vi ikke tror alle ønsker et nøyaktig delt skille mellom jobb og fritid, og at flere ser ut til å trives med denne “ubalansen”.

9.5 Analyse av antagelse 5

Antagelse 5 - Ansatte i advokatbransjen som har barn forsøker å oppnå et større skille mellom jobb og fritid, enn ansatte uten barn.

“Jeg har behov for å prioritere familien min, og ønsker ikke å la meg spises fullstendig opp av jobben” (R3C).

“Jeg vil heller prøve å skyve jobbarbeidet til etter barna har lagt seg” (R4C).

“Jeg vil bruke mer av tiden på mine barn og min familie. De er viktigere for meg enn jobben” (R1B)

Som man ser av utsagnene ovenfor ser det ut til at de ansatte med barn forsøker å opprettholde et større skille mellom jobb og fritid, enn respondentene uten barn. Samtlige respondenter med barn havnet i kategori 3, altså at jobb og fritid til en viss grad overlapper hverandre, men at de kontinuerlig søker etter en balanse og et skille mellom de to faktorene. Dette stemmer godt overens med undersøkelsen til Sarker m.fl. (2012), hvor de kom frem til at individer med familieansvar, da spesielt kvinner med unge barn, i større grad forsøker å skille jobb fra fritid, og omvendt. Riktignok skiller en av respondentene seg ut, ved at han gjerne skulle hatt et totalt skille mellom jobb og fritid (kategori 1), men føler dette er umulig grunnet jobben og dens krav til tilgjengelighet (R1B). Dette støttes opp av følgende utsagn fra samme respondent: “Jeg sitter heller lenger på jobben, enn å ta med meg jobben hjem til familien”.

Etter å ha gjennomført alle intervjuene sitter vi igjen med et inntrykk av at i tillegg til at ansatte med barn ønsker et større skille mellom jobb og fritid, ser det også ut til å være større aksept for dette fra arbeidsgiver og andre kollegaer. Flere respondenter uttaler det er større forståelse for at denne gruppen ansatte ikke svarer på e-post rundt ettermiddag og tidlig kveld, drar tidligere fra jobb for å hente i barnehage, og til tider er borte for å delta på fritidsaktiviteter med familien.

9.6 Andre funn

Etter og ha transkribert samtlige intervjuer, har vi avdekket flere funn vi mener er spennende og som kan belyse temaet ytterligere.

9.6.1 Arbeidstid

Allerede tidlig i prosessen fikk vi et inntrykk gjennom før-intervjuene med informantene at ansatte i advokatbransjen jobbet langt mer enn en normal arbeidsuke på 37,5 timer. Dette støttes opp av utsagn fra respondentene i advokatbransjen, som blant annet forteller at:

“Min arbeidstid er ikke klart definert” (R4A).

“Man er jo på en måte alltid på jobb” (R1C).

“I den bransjen jeg er i, må man være tilgjengelig utover kontortid rent statlig eller kommunalt” (R2B).

Videre forteller flere av respondentene at det til tider arbeides svært mye, også sene kvelder og på nattestid. Dette gjøres for å opprettholde tidsfrister, og er spesielt gjeldende under prosjekt. I slike perioder understreker flere av respondentene at de verdsetter sin fleksible arbeidstid, og derfor har anledning til å gjøre enkelte private ærend på dagtid, dersom de heller jobber videre på kveldstid.

Ingen av respondentene sier at de har totalt fri i helgene eller i ferieperioder. Derimot understreker flere av dem at de forsøker å være flinke til å videresende e-poster og telefoner mens de er bortreist. De føler det er en høyere toleranse for ikke å svare like raskt i helger. Likevel er det flere som oppgir at de ikke trives med å være utilgjengelig i friperioder, og skulle gjerne sett at mobilen kunne være på hele tiden, inkludert på fly (R1A; R3A).

Forskjellen på tid man bruker på jobben, ser også ut til å variere mye fra avdeling til avdeling. Totalt har vi snakket med fire personer fra Corporate, tre som arbeider med Teknologi, Media og Immaterialrett, to fra Eiendom, en person fra Handel og Industri og en fra Restrukturering & Insolvens. Samtlige respondenter opplyser om at de opplever en forskjell mellom tilgjengelighetskravet i de ulike avdelingene i firmaene sine.

Vi fikk et sterkt inntrykk av at de som jobber med transaksjoner og i avdelingen Corporate arbeider med saker hvor ting kan endre seg raskt, og at mye kan skje ut over normal arbeidstid. Denne avdelingen jobber også ofte med saker hvor klientene arbeider i utlandet, og forskjell i tidssoner bidrar til at de ansatte trenger å være tilgjengelige utenfor kontortid. R1C, som selv jobber i Corporate sier at han opplever at det er mer trykk i sin egen avdeling enn i andres. R1B understreker dette trykket i Corporate, men mener det også kommer an på hvem man har som klient. R4B påpeker at det er vanskeligere å ta med seg arbeid hjem, dersom man jobber i Corporate, siden man ofte sitter på mye taushetsbelagt informasjon i sakene de jobber med.

Avdelinger som skatt og eiendom fremstår for oss roligere avdelinger, hvor det sjeldnere skjer ting på kveldstid eller i helger som krever de ansattes oppmerksomhet. Likevel sier flere, blant annet R3B som jobber med eiendom følgende:

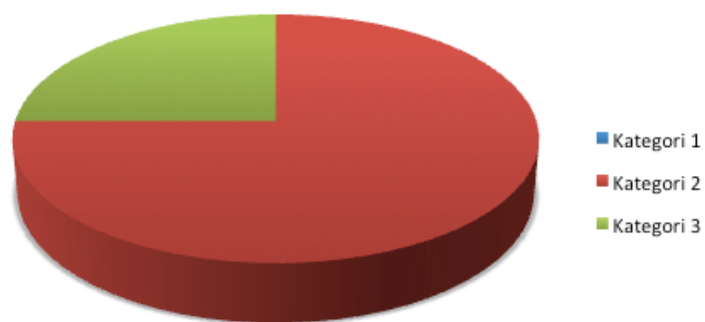
Det er jo noen avdelinger man jobber mye mer, og hvor man jobber mer i sånn berg og dal-bane. I vår avdeling er det mer et jevnt 'sig, men du kan jo selvfølgelig jobbe livet av deg i vår avdeling også, hvis du ønsker det. (R3B)

9.6.2 Forskjeller mellom advokatselskapene

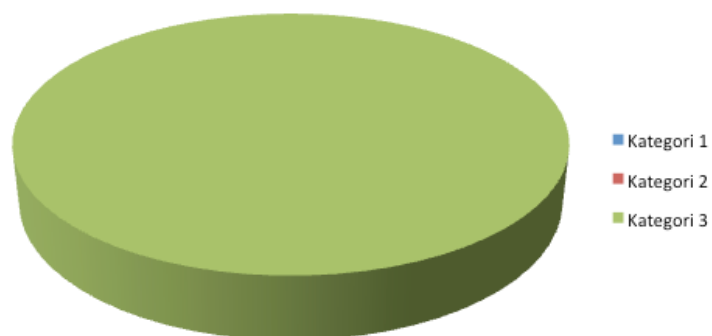
Det viste seg at de ansatte i firma A var mest positive til telefonen og anså det i størst grad som et gode. Vi tror dette har en sammenheng med at alle i undersøkelsen som plasserte seg i kategori 2, var fra nettopp firma A (se figur 9.3). I firma B var de ansatte mest nøytralt innstilt til telefonen, og opplevde den både positivt men også til tider negativt. Dette er tydelig da alle respondentene fra firma B plasserte seg i kategori 3 (se figur 9.4). Det er verdt å merke seg at ingen av respondentene fra firma B jobbet i avdelinger med mye trykk, som Corporate, mens hele 3 av 4 respondenter fra firma A jobbet i nettopp denne avdelingen. Dette kan forklare at jobben opplevdes som en større del av deres liv. Firma C utmerker seg ikke med hvordan de ansatte ser på telefonen, men samtlige plasserer seg i kategori 3 (se figur 9.5). Det er vanskelig å si hvorfor det er en slik forskjell mellom firmaene, men en mulig årsak kan være ulike organisasjonskulturer.

Oppeves smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

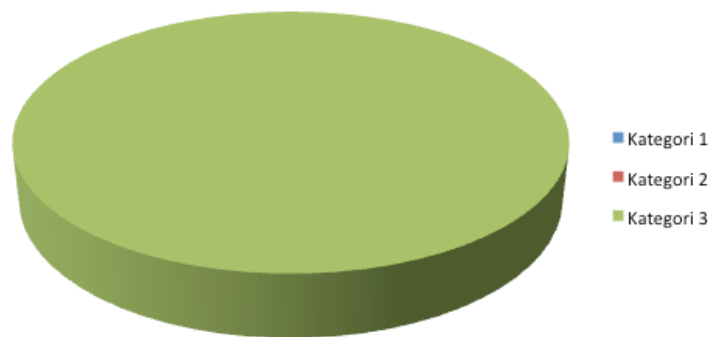
- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?



Figur 9.3: Kategorifordeling for firma A



Figur 9.4: Kategorifordeling for firma B



Figur 9.5: Kategorifordeling for firma C

9.7 Oppsummering av analysen

Etter og ha gjennomført analysen, kan vi nå fastslå at antagelsene vi hadde fra starten av prosessen i varierende grad var korrekte. Vi fant ut at ansatte i advokatbransjen i hovedsak opplever smarttelefonen som et gode, mer enn et tilgjengelighetskrav. Likevel ser de fleste både fordeler og ulemper med telefonen. Sammenlagt stemmer altså ikke disse funnene overens med vår første antakelse. Videre i antagelse nummer to tok vi for oss hvorvidt de ansatte i advokatbransjen opplevde et sterkt tilgjengelighetskrav. Dette stemte godt med virkeligheten, da det viser seg at de ansatte opplever et krav fra både seg selv, arbeidsgiver og klienter. Når det kommer til antagelse 3, og hvorvidt senioradvokater opplever et større tilgjengelighetskrav enn fullmektiger, er vi usikre på hvorvidt vi kan si vår egen antagelse stemmer. Dette er fordi vi kun har gjennomført intervju direkte med personene, og derfor kun har tilgang til informasjon basert på egenopplevelse. Det egenopplevde kravet til tilgjengelighet ser derimot ut til å være svært sterkt i begge yrkesroller, og det er derfor vanskelig å skille mellom hvem som opplever det sterkest. I antagelse 4 så vi på funnene for hvorvidt det fantes en ubalanse mellom jobb og fritid, og hvordan denne opplevdes av de ansatte. Funnene her stemte svært godt overens med våre egen oppfatning av hvordan vi trodde fenomenet var. Vi hadde også rett i den siste antagelsen, ettersom alle våre respondenter med barn fremhever at de ønsker et større skille mellom jobb og fritid, og fordi dette ser ut til å være et sterkere ønske blant de som har familiære forpliktelser enn de som ikke har det.

Underveis i intervjuene gjorde vi flere andre interessante funn. Ansatte i advokatbransjen jobber mye ut over normal arbeidstid, med mye arbeid på kvelder og i helger. Det opplyses om at det varierer ved hvorvidt man er underveis i et prosjekt eller ikke, og at det i prosjektperioder kan bli ekstra mye å gjøre. Det er uvanlig å være helt utilgjengelig for klienter og arbeidsgiver, selv om man har fri eller er på ferie. Forskjellen på hvor mye tid jobben krever, ser ut til å variere fra avdeling til avdeling. Her skiller Corporate seg ut med ekstra mye pågang på kvelder og i helger. Det viste seg også å være en viss forskjell på opplevd krav om tilgjengelighet mellom de ulike firmaene. Firma A utmerket seg med mest positiv innstilling til smarttelefonen, mens firma B la større vekt på den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonens negative sider.

Våre respondenter har kommet med opplysninger som bekreftes av tidligere forskning på temaet,

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

slik som Sarker m.fl. (2012), Waller og Ragsdell (2012), samt fra bakgrunnsinformasjonen vi fikk av informantene i før-prosjektets intervjuer. Vi føler dette er med på å forsterke våre funn, samt gjør at vi kan trekke en konklusjon for hvorvidt arbeidsgiverfinansierte smarttelefon oppleves som et gode eller tilgjengelighetskrav, og hvordan det påvirker balansen mellom jobb og fritid på advokatkontorene vi gjennomførte våre intervjuer. Vi vil presentere vår endelige konklusjon i punkt **11.0 Konklusjon**.

10.0 Reliabilitet, etikk, validitet og kritikk

Kvalitativ forskning vil alltid preges av forskernes egne holdninger og personlige erfaringer, som igjen påvirker undersøkelsens etterprøvbarehet (Askheim og Grenness 2008). Vi kan ha hatt forutinntatte ubevisste holdninger, vært påvirket av vår studieretning, og derfor stilt retoriske spørsmål underveis. Det er også sannsynlig at vi kan ha blitt påvirket av fagpersonene vi intervjuet i før-fasen av prosjektet, da disse hadde svært klare meninger om hva de trodde vi kom til å finne. Skulle man hatt en høyere grad av etterprøvbarehet, hadde det vært lønnsomt å gjennomføre kvantitativ forskning med flere respondenter, og da i form av spørreundersøkelse. I vårt tilfelle var ikke dette hensiktsmessig, fordi vi var ute etter personlige skildringer av hvordan arbeidsgiverfinansiert smarttelefon påvirker respondentenes skille mellom jobb og fritid. Disse skildringene skaper et grunnlag for vår data, analyse og tolkning.

Vinklingen av problemområdet vi ønsket å undersøke, er svært lite forsket på tidligere. Det finnes mange undersøkelser som ser på hvordan smarttelefon påvirker enkeltindivider og deres liv, men lite konkret data på hvordan en smarttelefon som gode, dekket av arbeidsgiver påvirker personers WLB. Det finnes noe forskning på temaet i IT-bransjen, men lite i andre bransjer. Da vi valgte kunnskapsbransjen og advokater, etter anbefaling fra gruppens veileder, samt funnene fra Sarker m.fl. (2012) sin undersøkelse, som undersøkte mye av det samme, var det vanskelig å være forberedt på hvilket perspektiv respondentene ville inneha. Det var også vanskelig å vite hva vi konkret burde se etter. Dette kan ha ført til at vi har mistet mulige relevante og spennende funn. Likevel er vi fornøyde med valget vi tok, fordi vi fikk kjennskap til en ny bransje, og fikk undersøkt et område det har blitt rettet lite oppmerksomhet mot tidligere. Hadde vi gjentatt undersøkelsen i dag, ville vi trolig ikke oppnådd de samme resultatene som vi kom frem til i vår oppgave. Vi kan derfor ikke si den har spesielt høy etterprøvbarehet, men dette er også svært vanlig for kvalitative undersøkelser (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2010).

Vi mener likevel at de kildene vi fant, og respondentene vi benyttet oss av er svært gode, og at vi har god dekning i våre data for konklusjonene våre. Oppgaven kan derfor sies å ha intern validitet (Jacobsen 2005, 214). Det er derimot en svakhet at det ene advokatselskapet vi gjennomførte intervjuer i, satt oss i kontakt med tre advokatfullmektiger og en senioradvokat, fremfor to av

hver stillingskategori. Dette jevnet seg likevel godt ut, ettersom den ene advokatfullmektigen i et av de andre firmaene dessverre ikke fikk anledning til å delta grunnet sykdom. Det kan også være en ulempe at de ulike advokatfirmaene ga oss respondenter fra ulike avdelinger. Skulle funnene vært mer reliable, burde det vært like mange respondenter fra hver avdeling. Det burde også vært lik fordeling av stillingskategorier og kjønn, fra samtlige tre advokatkontorer. Likevel er vi av oppfattelsen at vi har fått tilstrekkelig informasjon, fordi vi kom til et punkt der informasjonstilgangen ble mettet. På dette punktet kom færre og færre nye opplysninger eller synspunkt i intervjuene frem (Kvale og Brinkmann 2009, 129). Vi er derfor fornøyd med antall respondenter.

Ekstern validitet tar for seg hvorvidt resultatene fra et avgrenset område, også er gyldig i andre sammenhenger. Altså om funnene har overførbarhet (Jacobsen 2005, 222). På bakgrunn av respondentene våre og dataene vi fant, mener vi å kunne generalisere funnene våre til å gjelde innenfor de tre advokathusene vi undersøkte. Skulle vi derimot trukket paralleller til større deler av bransjen, samt offentlige advokatkontorer, ser vi at vi burde ha benyttet kvantitativ forskning i tillegg. På denne måten kunne respondentenes meninger blitt generalisert til å gjelde en større populasjon, for eksempel alle i advokatbransjen i Norge. Dette var dessverre ikke mulig. En bacheloroppgave er begrenset grunnet få økonomiske ressurser og mangel på tid. Vi har med bakgrunn i dette valgt å validere våre funn opp mot annen teori i teksten, da spesielt mot Sarker m.fl. (2012) som er den forskningsprosessen som ligner mest på vår egen (Jacobsen 2005, 215).

Det vil alltid oppstå etiske dilemmaer under kvalitativ forskning, grunnet den nære relasjonen mellom forsker(e) og respondenter (Jacobsen 2005, 44). Det er derfor viktig at en tar juridiske retningslinjer, og etiske prinsipper i betraktning, før en utarbeider en undersøkelse (Johannesen, Tuft og Christoffersen 2010). Vi valgte å trå varsomt frem, da temaet vi ønsket å undersøke kunne fremstå sensitivt for respondentene. Vi valgte derfor i forkant av intervjuene å sende ut et informasjonsskriv (se vedlegg I). Skrivet fungerte også som en kontrakt. Her skrev vi under på at vi forpliktet oss til å følge de etiske retningslinjene satt av Markedshøyskolen og NSDs Personvernombud. Respondentene fikk også beskjed om at oppgaven ikke ble gjort av økonomisk vinning, og at det under en hver tid var mulig å trekke sin deltakelse. På grunn av prosjektets tidsmessige karakter, valgte vi å ikke melde inn forskningen til NSDs

Personvernombud, da dette er en svært tidkrevende prosess vi stod i fare for å ikke rekke å få godkjent før innleveringsfrist. I tillegg til det etiske forarbeidet vi selv gjorde, ble vi i en gjensidig avtale med advokatkontorene enige om å anonymisere alle respondenter og selskaper, samt slette alle lydopptak i etterkant. Dette ble satt som et krav fra bransjen, for at vi skulle få gjennomføre intervjuer med deres ansatte.

Av andre svakheter kan vi trekke frem kodeprosessen. Dersom vi hadde delt analysen og antagelsene våre inn i ytterligere underkategorier, kunne vi ha funnet mer informasjon og dermed trukket dypere slutninger (Jacobsen 2005, 197). Ettersom vi har vært tre på gruppen, vil vi av naturlige årsaker alltid forstå og oppfatte utsagn ulikt. Dette kan ha forårsaket at transkriberingen, og derfor også kodingen er gjennomført på ulik måte, til tross for en fastsatt plan. Skulle dette vært gjort annerledes måtte alle ha vært tilstede på samtlige intervjuer, og kun én ha kodet og transkribert, eller at en annen enn den som transkriberte gjennomgikk uklarheter Dette var ikke mulig grunnet oppgavens tidsbegrensning. Til tross for mulige svakheter føler vi at vi kan trekke gode, generaliserbare resultater på bakgrunn av vår aksiale koding, der vi har satt respondentenes utsagn opp mot antagelsene vi selv hadde (Jacobsen 2005).

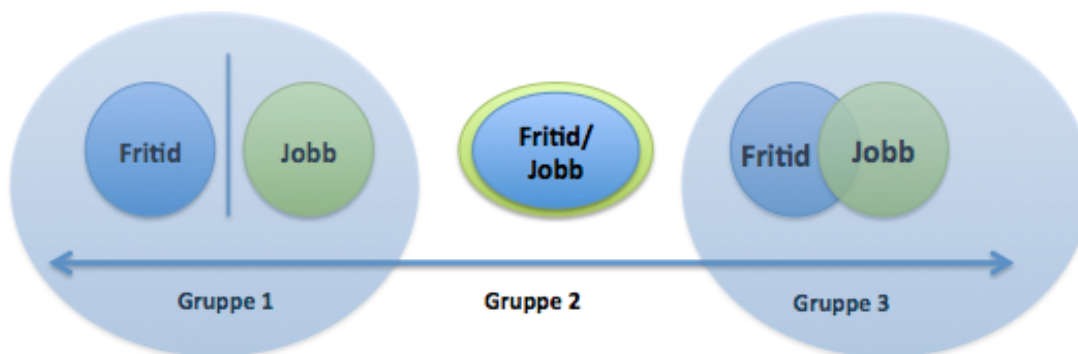
Vi oppfatter selv at informasjonen vi har innhentet fra dybdeintervjuene med advokatbransjen og fagpersonene i før-fasen av prosjektet har intern validitet og at undersøkelsene var svært vellykket. Likevel ser vi det fordelaktige å trekke frem enkelte anbefalinger i punkt **12.0** **Anbefalinger til fremtidig forskning**, dersom andre skulle ønske å forske ytterligere på problemområdet i samme bransje.

11.0 Konklusjon

Målet for denne oppgaven var å undersøke hvordan den arbeidsgiverfinansierte smarttelefonen påvirker ansattes balanse mellom jobb og fritid, og hvorvidt den oppfattes som et gode eller et rent tilgjengelighetskrav i den private advokatbransjen.

Alle respondentene oppga selv at smarttelefonen var å betrakte som et gode, og ikke et tilgjengelighetskrav. Likevel tyder våre funn på at enheten faktisk fungerer som et tilgjengelighetskrav, fordi flertallet av respondentene oppgir at de blir kontaktet grunnet arbeidsrelaterte oppgaver til alle tider av døgnet. Flere har også vanskeligheter med å legge telefonen fra seg. Vi mener derfor at smarttelefonen ut fra våre funn er å anse som et gode, men også et tilgjengelighetskrav, og dermed ikke kan kategoriseres som ”enten/eller” i denne sammenheng.

Smarttelefonen skaper uten tvil en ubalanse i skillet mellom jobb og fritid, dersom målet er å ha et 50/50 skille mellom disse. Ut fra våre funn og tolkninger har vi kommet frem til at flertallet av respondentene trives med å ha en total overlapp mellom jobb og fritid, som gjenspeiler Sarker m.fl. (2012) sin andre gruppekategori (se figur 11.1).



Figur 11.1: Sarker m.fl. 2012 sin andre kategori

Før vi gjennomførte oppgaven trodde vi at en ubalanse i jobb og fritid ville oppleves utelukkende negativt. Dette viser seg å ikke stemme, da flertallet av respondentene anser sitt eget liv som relativt balansert, til tross for overlappet. Fenomenet arbeidsgiverfinansierte smarttelefon ser derfor ut til å oppleves svært ulikt for respondentene på innsiden, og for oss andre utenfor.

Da vi påbegynte vår oppgave hadde vi en forestilling om at smarttelefonen var selve årsaken til ansattes ubalanse i WLB. Nå i etterkant sitter vi igjen med spørsmålet; er det egentlig smarttelefonen som er problemet? Mennesker har til alle tider arbeidet for å tjene til livets opphold, og alltid vært svært knyttet til jobben sin. Mens man tidligere arbeidet som bonde og derfor hadde arbeidet sitt i eget hjem, eller drev en kolonihandel i sin egen kjeller, er arbeidslivet i dag i langt større grad separert av tid og sted. Utgangspunktet vårt var at smarttelefonen bidrar til å viske ut skillet mellom jobb og fritid, men kanskje dette skillet aldri egentlig har eksistert?

Den teknologiske utviklingen fortsetter å ekspandere, og temaet for oppgaven blir stadig mer aktuelt. Det er umulig å si hvor vi ender opp, men det er sannsynlig å tro at temaet i fremtiden vil bli mer diskutert og kanskje også regulert gjennom retningslinjer. Kanskje har det å være tilgjengelig blitt helt nødvendig for å gjøre karriere? Med alle sine funksjoner kan det se ut til at smarttelefonen er med på å spise opp vår tilstedeværelse. Så kanskje har Gary Turk, som nevnt i innledningen, et poeng i sin YouTube-video. At vi burde se mer opp. Men kan det i det hele tatt la seg gjøre, og vil det for våre respondenter i det hele tatt være fordelaktig?

12.0 Anbefalinger til fremtidig forskning

Slik vi har påpekt i kritikken rundt oppgavens gjennomføring, er det flere aspekter som ikke er belyst, og prosesser som kunne vært gjennomført på andre måter. Her trekker vi frem ønsket om å kunne innhente data fra flere respondenter, og metodetriangulere ved å benytte kvantitativ metode i tillegg. Vi vil derfor anbefale fremtidig forskere i tillegg til å gjennomføre dybdeintervjuer, sende ut spørreundersøkelser hvor respondenten kan plassere egne tanker og synspunkt rundt problemområdet på en skala. Temaet vi har tatt opp kan oppleves sensitivt for mange, det er derfor sannsynlig at en anonym undersøkelse alene kunne gi flere spennende svar. Et annet alternativ til gjennomføring er å ta utgangspunkt i et av våre mer spennende funn. Her fant vi ut at ansatte som har størst interesse og lidenskap for jobben sin, også er de som ser ut til å plages minst av tilgjengelighetskravet smarttelefonen fører med seg. Det kunne derfor vært spennende å gjennomføre en større kvantitativ undersøkelse hvor man ser på korrelasjonen mellom engasjement for jobben man gjør, og følelsen av hvorvidt arbeidsgiverfinansiert smarttelefon oppleves som et tilgjengelighetskrav.

Ettersom advokatkontorene påla oss visse retningslinjer for hvor, og hvordan vi skulle gjennomføre intervjuene, ble disse gjennomført på de ansattes egen arbeidsplass. Et tips til videre forskning er å forsøke å unngå dette, da respondentene trolig ville kunne opptrådd mer avslappet, og følt seg mer komfortable med å reflektere rundt egen situasjon. I vår undersøkelse lot vi respondentene selv fundere, og plassere seg selv i ulike kategorier for hvordan de opplevde skillet mellom arbeid og fritid. Dette gjorde vi fordi Sarker m.fl. (2012) selv presenterte disse grupperingene som kategorier for hvordan respondentene selv følte de opplevde sin WLB. Dette kan ha ført til at respondentene kan ha avgitt sosialt aksepterte svar, og at realiteten i prinsippet er annerledes. Av den grunn anbefales det at fremtidige forskere allerede fra intervjuenes gjennomføring forsøker å tolke respondentenes plassering ut på egenhånd, ut fra hva personen svarer og hvordan.

Problemområdet med arbeidsgiverfinansiert smarttelefon, og dens påvirkning på WLB i ulike bransjer er som nevnt lite undersøkt. Det samme er gjeldende for det overordnede fagfeltet kommunikasjonsteknologi, og dets påvirkning på mennesker. Utviklingen innenfor feltet har gått, og beveger seg ekstremt raskt. Derfor er man heller ikke klar over alle virkningene teknologien

Opplevs smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

fører med seg, og i hvilken grad den påvirker ulike aspekter av vårt liv. Vi er sikre på at hele problemområdet, både med generell kommunikasjonsteknologi og undergruppen; arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner, i voksende grad vil bli undersøkt. Det er derfor sannsynlig å tro at det i fremtiden vil finnes mye spennende forskning, og kanskje også mer konkrete retningslinjer for bruk av arbeidsgiverfinansierte kommunikasjonsutstyr.

13.0 Litteraturliste

Advokatforeningen. Advokat i Norge. Lesedato: 18. februar 2014:

<http://www.advokatforeningen.no/om/presserom/bli-advokat/#Arbeidsmarkedetforadvokater>

Arbeidsmiljøloven. 17. juni 2005. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Oslo: Arbeidsdepartementet.

Askheim, Ole Gaute Aas og Tor Grenness. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag.* Oslo: Universitetsforlaget AS

Baron, Ayelet. 2005. "Build technology into strategy". *Strategic Communication Management*. 9(4):13. Business Source Complete (17273926).

Berg, Bruce L. og Howard Lune. 2012. *Qualitative research methods for the social sciences.* New Jersey: Person

Damsgaard-Sørensen, Katrine og Birgitt Madsen. 2003. *Stress –Når kroppen siger fra.* Nelaug: Kroghs Forlag

Davis, Gordon B. 2002. "Anytime/anyplace computing and the future of knowledge work". *Communications of the ACM*. 45:67-73. Business Source Complete (12070123).

Derks, Daantje og Arnold Bakker. 2010. "The impact of E-mail Communication on Organizational Life". *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*. 4(1):1-13. CK Discovery (53172065).

Du Bois, Jon W, Schuetze-Coburn, Stephan, Cumming, Susanna og Paolino, Danae. 1993. "Outline of discourse transcription". I Edwards og Lampert (red). *Talking data. Transcription and coding in discourse research*, 45-87. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Fallan, Lars. 2012. *Innføring i skatterett 2012-2013*. For økonomisk-administrative høyskolestudier. 30. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Forskrift til utfylling og gjennomføring mv. av skatteloven av 26.mars 1999 nr.14.

Finansdepartementet. Lovdata:

http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1999-11-19-1158/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5

Grenness, Tor. 2003. *Innføring i Vitenskapelig Metode*. 2.utgave. Oslo: Universitetsforlaget AS.

Henriksen, H., Karine. 2012. "12 frynsegoder som gjør hverdagen enklere". *Personal og ledelse*. (7): 46-48.

Higgins, Chris og Linda Duxbury. 2005. "Saying "No" in a culture of hours, money and non-support". *Ivey Business Journal*. 69:1-5. CK Discovery (18314315).

Hill, Jeffery E., Alan J. Hawkins og Brett C. Miller. 1996. "Work and family in the virtual office: perceived influences of mobile telework". *Family Relations*, 45(3):293-301. JSTOR Arts & Sciences II (jstor.10.2307.585501).

HR Norge. 2007. "Tar goder for gitt". HR Norges blogg. 30.juli. Lesedato: 7 oktober 2013: <http://www.hrnorge.no/blog/tar-goder-for-gitt/>

Irgens, Eirik J. og Grete Wennes. 2010. *Kunnskapsarbeid om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner*. 1. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?*

Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 2. utgave. Oslo: Høyskoleforlaget.

Johannesen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2010.

Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Oslo: Abstrakt forlag.

Juristforbundet. 2011. *Arbeids- og livsnavigasjon*. Forprosjekt 2010/2011. Lesedato: 18. februar 2014:http://www.juristforbundet.no/Documents/Rapport_arbeids_livsnavigasjon_Juristforbundet.pdf

Jørgenrud, Marius og Per Ervland. 2014. ”Her prøver vi Googles teknobrille”. *Digi.no – IT-bransjens nettavis*. 27. februar. Lesedato: 20.mai 2014:
<http://www.digi.no/927385/her-prover-vi-googles-teknobrille>

Knudsen, Knut og Anne Ryen. 2005. ”Frynsegoder i en ny tid”. I Knudsen og Ryen (red), *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?*, 13-22. Oslo: Cappelens Forlag.

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS

Middleton, Catherine A. 2007. “Illusions of balance and control in an always-on environment: A case study of BlackBerry users”. *Journal of Media & Cultural Studies*. 21(2):165-178. Communication & Mass Media Complete (25048990)

Sarker, Suprateek, Xiao Xiao, Saonee Sarker og Manju Ahuja. “Managing Employees’ Use of Mobile Technologies to Minimize Work-Life Balance Impacts”. 2012. *MIS Quarterly Executive*.11(4):143-157. Business Source Complete (83863565).

Skatteloven. 1999. *Lov om skatt av formue og inntekt*. Finansdepartementet. Lovdata:
http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-03-26-14?q=Skatteloven*

St. meld. nr 30 (2003-2004). *Kultur for læring: Kunnskapssamfunnet*. Kunnskapsdepartementet.

Sørensen, Tore-Wiggo. 2010. “Frynsegoder er nå en del av en total belønningsspakke”. *HR Norge*. 12. oktober. Lesedato: 16. desember 2013:
<http://www.hrnorge.no/blog/frynsegoder-er-na-en-del-av-en-total-belonningspakke/>

Oppeves smarttelefoner som et positivt gode eller et tilgjengelighetskrav?

- Hvordan påvirker arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner balansen mellom jobb og fritid i advokatbransjen?

Thuen, Frode. 2011. ”To liv på en gang – om jobb og familie” I Einarsen og Ryen (red.)
Det gode arbeidsmiljø, 296-310, Bergen: Fagbokforlaget.

Van Hooff, Madelon L.M, Sabine A. E. Geurts, Michiel A. J. Kompier og Toon W. Taris. 2006.
“Work-home interference: How does it manifest itself from day to day?” *Work & Stress*,
20(2):145-162. Business Source Complete (22249360).

Waller, Aaron David og Gillian Ragsdell. 2002. “The impact of e-mail on work-life balance”.
Aslib Proceedings, 64(2):154-177. CK Discovery (74143850).

YouTube. Look up. Lesedato 20.mai 2014:

<https://www.youtube.com/watch?v=Z7dLU6fk9QY>

14.0 Vedlegg

VEDLEGG I – Informasjonsskriv til respondenter

Informasjon i forbindelse med intervjuer i deres bedrift

I forbindelse med vår bacheloroppgave ved Markedshøyskolen i Oslo har vi valgt å undersøke hvorvidt bruken av arbeidsgiverfinansierte smarttelefoner påvirker balansen mellom arbeid og fritid blant de ansatte. Vi har valgt å gå inn i advokatbransjen med bakgrunn i en antagelse vi har om at smarttelefoner finansiert av arbeidsgiver her er svært vanlig, og at ansatte i bransjen kan se ut til ofte å være tilgjengelige på tidspunkt utenfor normal kontortid. Vi vil intervjuer to advokatfullmektiger og to senioradvokater i ditt firma, fordi vi ønsker å avdekke om det finnes en sammenheng mellom tilgjengelighet per telefon, satt opp mot ansiennitet og livsfase. Vi ønsker med dette skrevet å komme med noe grunnleggende informasjon for vårt oppgavearbeid og intervjuprosessen:

- All deltakelse er frivillig. Du står fritt til å trekke deg når som helst, uten å oppgi årsak. Det å trekke seg medfører ingen konsekvenser.
- Intervjuene vil ta omtrent 20 minutter per respondent.
- Intervjuene vil bli gjennomført av to studenter.
- For å dokumentere, samt sikre data vil det bli gjort lydopptak av intervjuene som vil bli slettet i etterkant.
- Vi er som forskere underlagt taushetsplikt.
- Alle respondenter og selskap vil bli anonymisert, og samtlige opplysninger/data/opptak vil kun bli oppbevart til prosjektets slutt (03.06.2014).

Opplysningene vil ikke bli utlevert til andre. Prosjektet er non-profit og vil utelukkende brukes i sammenheng med den avsluttende oppgaven ved Markedshøyskolen, Campus Kristiania i Oslo. Dersom du ønsker oppgaven tilsendt i etterkant, har spørsmål eller innsigelser/kommentarer til intervjuet, send gjerne en mail til: *xxxx*

Med vennlig hilsen

Navn på studenter

VEDLEGG II – INTERVJUGUIDER

SEMISTRUKTURERT INTERVJUGUIDE - ADVOKATBRANSJEN

Innledning:

For nærmere en uke siden sendte vi deg en e-post med en presentasjon av oss og oppgaven, samt informasjon om anonymitet, tidsbruk og lydopptak. Har du noen spørsmål til innholdet i denne mailen, eller annet før vi starter opp?

Personalia:

- Hvilken stilling har du? - Hvor lenge har du jobbet i bedriften? - Hvilken avdeling er du ansatt i? - Er du i et parforhold? - Har du barn under 12 år?

Bakgrunn for innføringen av smarttelefon som gode

Vi har forstått at du gjennom jobben har fått smarttelefon, dekket av arbeidsgiver. I følge skatteloven er dette et gode gitt av arbeidsgiver til arbeidstaker, men det er delte meninger om hvorvidt det oppfattes som et.

- Anser du telefonen som et positivt gode?

- *Hvorfor? Hvorfor ikke?*

Kan du fortelle meg litt om bakgrunnen for hvorfor du tror du har tilbudet om dekket telefon?

- *Hva får du selv/eller hva får arbeidsgiver ut av dette tilbudet?*

- Opplevde du at det var rom for å diskutere tildelingen av smarttelefonen? - Har arbeidsgiver satt noen rammer og retningslinjer for hvordan telefonen skal brukes?

- *Kan du beskrive ordningen nærmere?*

Vurdering av ordningene:

- Besvarer du jobberelaterte henvendelser etter arbeidstid inkludert i helgene?

- *Hva avgjør det?*

- Hender det at du blir oppringt/mailet og blir bedt om å utføre en arbeidsoppgave hjemmefra?
- Besvarer du jobbrelevante henvendelser når du er på ferie?
- *Hva avgjør det?*
- Har du noen gang helt fri fra jobbtelefonen og jobbrelevante oppgaver? F.eks at du legger igjen telefonen hjemme, eller slår av lyden. I hvilke situasjoner er dette?
- *Hvor lenge er du da borte fra telefonen? - Hvor lenge føler du det er akseptabelt at du er borte fra telefonen?*

WLB (Balanse mellom jobb og fritid)

- Jeg vil nå lese opp tre påstander som omhandler balansen mellom jobb og fritid. Plasser deg selv i en av følgende kategorier:

- 1.** Jobben og privatlivet er totalt adskilt for meg. Jeg er ikke tilgjengelig for jobben når jeg er hjemme.
- 2.** Jobben og privatlivet går helt i ett for meg. Jeg er alltid tilgjengelig for jobben når jeg er hjemme.
- 3.** Jeg prøver å balansere jobben og privatlivet så godt jeg kan. Jeg ønsker et visst skille mellom jobb og privatliv, selv om det til tider er utfordrende.

- For påstand 1: Hvorfor ønsker du å holde jobb og privatliv adskilt? - For påstand 2: Hvorfor ønsker du å alltid være tilgjengelig for jobben? - For påstand 3: Hvorfor er det viktig for deg å prøve å balansere jobb og fritid?

Kultur for tilgjengelighet

- Hvordan opplever du forventningen til tilgjengelighet i din egen avdeling?
- *Opplever du det er forskjell på avdelingene? - Hva vil du trekke frem som forskjeller?*
- Jeg vil gjerne at du tar stilling til følgende tre påstander: **1)** Ansatte tar med seg stadig flere private behov og ærend inn i arbeidstiden.
- *Hvilket private ærend synes du det er greit å gjøre i arbeidstiden?*

2) Ansatte tar med seg stadig flere arbeidsoppgaver hjem på egen fritid. **3)** Grensene mellom arbeidsliv og privatliv er i ferd med å viskes ut. Et siste spørsmål: - Sett at en god venn du ikke har sett på lenge er i nærheten, og spør om dere kan møtes for dagen. Det er lite å gjøre på

jobben. Kan du da ta deg fri en dag?

Er det noe du ønsker å legge til?

USTRUKTURERT INTERVJUGUIDE - INFORMANTER FØR-FASE

- Hvor vanlig opplever du at det er med smarttelefoner utlevert/betalt av jobben i arbeidslivet?
- Hvordan tror du disse er med på å påvirke skillet mellom jobb og privatliv?
- Synes du betalt/utlevert smarttelefonen lenger er å anse som et frynsegode?
- Hvor mye oppmerksomhet opplever du at frynsegoder får i bedrifter i dag?
- Tror du bruken av slike smarttelefoner skaper større forventninger til arbeidstakeren (i form av tilgjengelighet, responstid og arbeid til ugunstige tider?) I såfall hvorfor/hvordan?
- Tror du denne økte tilgjengeligheten er en fordel eller ulempe for partene.. og hvorfor?
- Har du tips til relevante bedrifter som du tror kunne vært interessante å undersøke dette i?
- Har du tips til vinklinger, mulige kilder, relevant litteratur etc. som vi kunne sett på?

VEDLEGG III, IV og V