



Þekkingarnet
Þingeyinga

STÖRF ÁN STAÐSETNINGAR

Greining á fjarvinnslu í Þingeyjarsýslum



September 2020

September 2020

Bekkingarnet Þingeyinga

Forsíðumyndir (frá vinstri)
Markaðsstofa Norðurlands
Gunnar Jóhannesson
Markaðsstofa Norðurlands
Gunnar Jóhannesson

Abyrgð / ritstjórn:
Óli Halldórsson

Framkvæmd:
Dagný Theodórsdóttir, Helena Eydís Ingólfssdóttir, Lilja Berglind Rögnvaldsdóttir

ISBN 978-9935-405-61-6

Útdráttur

Tilgangur þessarar rannsóknar var að skýra, lýsa og greina reynslu opinberra starfsmanna í Þingeyjarsýslum sem vinna fjarvinnu. Upphaf rannsóknarinnar má rekja til þeirra áherslna sem lagðar eru fram í Sóknaráætlun Norðurlands eystra 2020-2024 er lúta að markmiðum um atvinnu- og nýsköpunarmál og fjölgun opinberra starfa á þeim tíma sem áætlunin er í gildi. Rannsóknaraðferðin var eigindleg. Tekin voru hálfstöðluð viðtöl við þátttakendur rannsóknarinnar (N=6). Við greiningu gagna var leitað svara við því hvað þurfi að vera til staðar í farsælli fjarvinnu. Þá var einnig gerð greining á væntingum og viðhorfum þátttakenda til fjarvinnu, hvernig aðbúnaður þeirra er, félagslíf og hvað einkennir slíka starfsmenn. Við greiningu gagna var notast við kóðun til að greina þemu og samhverfu milli svara þátttakenda. Við kóðun viðtalanna komu í ljós eftirfarandi þemu: *Farsæl fjarvinna, aukin atvinnutækifæri, breytingar á tímum COVID-19 og hugarfar*. Niðurstöðurnar benda til þess að lykilatriði þegar kemur að farsælu starfi án staðsetningar sé góður tæknibúnaður, aðstaða og ákveðið hugarfar. Heilt yfir er aðbúnaður starfsmanna góður, jákvætt viðhorf gagnvart störfum án staðsetningar og væntingar til þess að slík vinna fjölgi atvinnutækifærum í Þingeyjarsýslum. Athyglisvert er að allir viðmælendur nefndu að samskipti hafi aukist á tímum COVID-19 faraldursins með hjálp tækninnar. Þá nefndu þátttakendur að það sem einkenni starfsfólk í fjarvinnu sé helst sjálfstæð vinnubrögð og/eða samviskusemi. Mikil samhverfa var á milli svara þátttakenda sem sneru að væntingum og viðhorfum, félagslífi/samskiptum og hvað þurfi að vera til staðar í farsælli fjarvinnu.

Lykilorð: Fjarvinna, Fjarvinnslustöðvar, Þingeyjarsýslur, Eigindleg rannsóknaraðferð.

EFNISYFIRLIT

Störf án staðsetningar – greining á fjarvinnslu	6
Aðferð og framkvæmd	9
<i>Aðferð</i>	9
<i>Framkvæmd</i>	9
Takmarkanir og styrkleikar rannsóknarinnar	10
<i>Áreiðanleiki og réttmæti í eigindlegum rannsóknum</i>	10
Svör þátttakenda	11
<i>Farsæl fjarvinna</i>	11
<i>Aðbúnaður</i>	12
<i>Félagsleg áhrif</i>	15
<i>Væntingar og viðhorf</i>	17
<i>Fólk í fjarvinnu</i>	19
Niðurstöður út frá þemum	21
<i>Þema: Farsæl fjarvinna</i>	21
<i>Þema: Aukin atvinnutækifæri</i>	21
<i>Þema: Breytingar á tímum COVID-19</i>	22
<i>Þema: Hugarfar</i>	22
<i>Tækni- og öryggismál</i>	22
Svör tæknimanns	23
<i>Helstu lausnir</i>	23
<i>Fjarvinna og öryggismál</i>	23
<i>Hýsing</i>	24
<i>Fjarfundir</i>	24
Umræða og ályktanir	25
Framtíðarhorfur og tillögur	25
Heimildir	28
<i>Fylgiskjal 1</i>	31
<i>Fylgiskjal 2</i>	33

STÖRF ÁN STAÐSETNINGAR – GREINING Á FJARVINNSLU

Í Sóknaráætlun Norðurlands eystra 2020-2024 sem unnin er af SSNE (Samtökum sveitarfélaga og atvinnuþróunar á Norðurlandi eystra, áður Eyþingi) er eitt helsta markmiðið þegar kemur að atvinnu og nýsköpun að fjölga þeim störfum sem sinnt er án ákveðinnar staðsetningar (e. *remote work*; Sóknaráætlun Norðurlands eystra, 2020). Starf án staðsetningar eða *fjarvinna* er einskonar regnhlífarhugtak yfir þær mörgu skilgreiningar sem til eru á fjarvinnu.

Markmið sóknaráætlunar taka meðal annars mið af heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun í atvinnumálum (Sóknaráætlun Norðurlands eystra, 2020). Í sóknaráætluninni er lögð áhersla á sjálfbærni í atvinnulífi og nýsköpun fram til ársins 2024 á Norðurlandi eystra og stefnt að fjölgun opinberra starfsmanna í fræðistörfum (Sóknaráætlun Norðurlands eystra, 2020). Hugtakið *opinber starfsmaður* er vítt og hefur verið talið afstætt eins og kemur fram í athugasemdum með frumvarpi til laga um breytingar á almennum hegningarlögum nr. 19/1940 (2002-2003) en kjarni málsins er sá að opinber starfsmaður starfar í þágu ríkis og/eða sveitafélags. Í 1. siðareglu starfsmanna ríkisins segir að starfsmenn eigi að „*Starfa í þágu almennings af vandvirkni, heiðarleika og samkvæmt bestu dómgreind*” (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 22. apríl 2013).

Á Norðurlandi eystra er atvinnulíf fjölbreytt og gott aðgengi að menntun en einn helsti áhrifaþáttur sem hamlar menntun og atvinnu í landsfjórðungnum er að net- og fjarskiptasamband eru á köflum óviðunandi (Sóknaráætlun Norðurlands eystra, 2015). Í Sóknaráætlun Norðurlands eystra frá árinu 2015 kemur fram að nauðsynlegt sé að hefja aðgerðir til uppbyggingar netsambands á svæðinu fyrir frekari þróun atvinnustarfsemi og menntunar (Sóknaráætlun Norðurlands eystra, 2015). Hnattvæðing nútímans hefur orðið til þess að meiri sveigjanleiki hefur myndast við val á námi og starfi en gott netsamband er forsenda þess að hægt sé að nýta sér þann sveigjanleika.

Fjarvinna hefur verið töluvert í umræðunni undanfarna mánuði enda hafa margir þurft að stunda vinnu utan vinnustaðar vegna áhrifa COVID-19 faraldursins. Hugtakið *fjarvinna* (e. *telecommuting*) er þó ekki nýtt fyrirbæri og var það Jack Nilles sem skilgreindi það fyrst á áttunda áratug síðustu aldar. Nilles taldi fjarvinnu geta dregið úr umferð og mengun auk þess sem það gaf starfsmönnum meira svigrúm að stunda vinnu sína utan vinnustaðar (Narayanan, Menon, Oman, Plaisent og Bernand, 2017; Nilles, 1998). Í dag má skilgreina fjarvinnu sem vinnufyrirkomulag utan hefðbundins vinnustaðar þar sem starfsmaður „ferðast“ (e. *commutes*)

til vinnu með hjálp tækninnar eins og enska orðið vísar til. Er þá átt við að hægt sé að tengjast vinnustað í gegnum tæknibúnað og sinna vinnu fjarri vinnustað s.s. á heimilum, hótelum, kaffihúsum og í lestum svo dæmi sé tekið (Narayanan o.fl., 2017). Umhverfisáhrif ferðalaga hafa vaxandi áhrif á framboð fjarvinnu líkt og Nilles (1998) kom inn á þar sem fjarvinna er í auknum mæli notuð til þess að komast hjá því að hluta til eða að öllu leyti að ferðast til vinnu, ekki síst í þeim tilgangi að draga úr mengun (Mokhtarian, 1991). Dæmi eru um að fyrirtæki fjarvinna sé skilgreindur hluti af mannauðsstefnu fyrirtækja og tilheyri jafnvel samfélagslegri ábyrgð þeirra (Narayanan o.fl., 2017). Að teknu tilliti til umhverfis og atvinnutækifæra er hægt að draga þá ályktun að fjarvinna sem stunduð er heima fyrir sé skynsamlegur valkostur fyrir þá sem til dæmis búa í strjálbýli (þéttbýlisstaðir með færri en 200 íbúa; Hagstofa Íslands, 2016) ef vinnan er þess eðlis að hún uppfylli ákveðin skilyrði og að aðstaðan sé viðunandi. Slík vinna gæti þó hentað í hvaða aðstæðum sem er en líklega er afar einstaklingsbundið hvernig vinnuumhverfi hentar hverjum og einum og eðlilega er munur þar á.

Önnur skilgreining á fjarvinnu er *flökkuvinna* (e. *digital nomad*) en hún felur í sér að þeir sem hana stunda, vinna sína vinnu hvar sem þeir eru staddir, með hjálp tækninnar (Müller, 2016). Sú aðferð er til að mynda gagnleg fyrir þá sem eru sjálfstætt starfandi (e. *freelance work*) en til dæmis er hægt er að stunda sjálfstæða vinnu í gegnum vefsíðurnar *Upwork* og *TaskRabbit* og velja sér þá verkefni sem hæfir hverjum og einum (Sutherland og Jarrahi, 2017). Á Íslandi getur flökkuvinna verið tækifæri fyrir þá sem vilja búa úti á landi en vinna fjölbreytta vinnu með hjálp tækninnar eða að stunda vinnu sem felur í sér ferðalög á milli staða.

Þá eru *fjarvinnslustöðvar* (e. *telecentres*), stöðvar sem meðal annars eru ætlaðar þeim sem vilja notfæra sér þær til að afla sér þekkingar (Baily og Ngwenyama, 2011). Byggðastofnun (2020) samþykkti í byrjun árs sérstakt fjárframlag til fjarvinnslustöðva á landsbyggðinni. Markmiðið með fjarvinnslustöðvunum er að auka við atvinnutækifæri utan höfuðborgarsvæðisins en einnig að koma opinberum upplýsingum á stafrænt form (Byggðastofnun, 2020). Slíkar fjarvinnslustöðvar eru taldar vel til þess fallnar að hafa góð áhrif á atvinnulífið að teknu tilliti til nútímakrafna þar sem að, ekki síst á tímum COVID-19 faraldursins, fjarvinna er að aukast. Sem dæmi má nefna viðtal við Sigríði Á. Andersen formann utanríkismálanefndar Alþingis sem sagðist vera í meira sambandi við erlenda samstarfsfélaga sína nú en áður vegna aukinnar notkunar á fjarfundabúnaði (Sigríður Á. Andersen, 2020). Fjarfundir geta verið vel heppnaðir séu þeir haldnir með viðeigandi búnaði, skipulagðir í tíma og ef fundarstjóri hefur yfirumsjón með fundinum (Helena Eydís Ingólfssdóttir, Helgi Svavarsson og Sif Jóhannesdóttir 2020).

Fjarvinnslustöðvar og notkun fjarfundabúnaðar getur því reynst ákveðinn grundvöllur fyrir fjarvinnslu á landsbyggðinni ef vel er að staðið.

Fjarvinna er kostur sem hentar þó ekki öllum og taka þarf með inn í heildarmyndina að einstaklingsmunur getur spilað lykilhlutverk í því hvort hún henti eða ekki. Niðurstöður rannsókna og safngreiningarannsókna (e. *meta-analysis*) hafa gefið til kynna að persónueiginleikar hafi áhrif á það hvort fjarvinna sé hentug einstaklingum eða ekki (O'Neill, Hambley, Geidanus, MacDonnel og Kline, 2009; Barrick og Mount, 1991; Tett o. fl., 1991; Salgado, 1997; Hurtz og Donovan, 2000; Judge o.fl., 2002). Þeir sem búa yfir persónueiginleikum sem fela í sér mikið félagslyndi (e. *sociability*) eru ólíklegri en aðrir til að standa sig vel í fjarvinnu og þeir sem eru sérlega iðnir (e. *diligence*) áorka meiru þegar þeir eru ekki í fjarvinnu (O'Neill, o. fl., 2009). Aftur á móti samkvæmt niðurstöðum O'Neill, o.fl. (2009) tengist persónueiginleikinn *sjálfstæði* (e. *autonomy*) velgengni og ánægju í fjarvinnu. Þá virðast fleiri breytur hafa áhrif, svo sem stærð fjölskyldu og umfang starfsins á það hvort fjarvinna sé farsæl (O'Neill, o. fl., 2009).

Markmið þessarar rannsóknar er að skilgreina forsendur fyrir störf án staðsetningar meðal opinberra starfsmanna í Þingeyjarsýslum og hvers konar vinnuaðstaða er ákjósanleg. Einnig verður skoðað yfir hverju fjarvinnslustöðvar svæðisins þurfi að búa, viðhorf og væntingar starfsmanna verða greind og skoðað verður hvað gæti mögulega þarfnast umbóta þegar kemur að aðstöðu þeirra sem stunda opinbera vinnu án staðsetningar. Rannsóknarspurningar eru eftirfarandi:

Hvað þarf að vera til staðar til að fjarvinna geti orðið farsæl?

Hvaða væntingar og viðhorf hafa þátttakendur til fjarvinnu?

Hvernig er aðbúnaður hjá þeim sem stunda fjarvinnu?

Hvað einkennir þá sem stunda fjarvinnu?

Hver eru áhrif fjarvinnu á félagslíf?

AÐFERÐ OG FRAMKVÆMD

AÐFERÐ

Rannsóknaraðferð verkefnisins er eigindleg og tekin voru viðtöl við þátttakendur í því skyni að svara rannsóknarspurningum. Í eigindlegum rannsóknum er áherslan sú að lýsa, skilja og beita tilliðslu (e. *extrapolation*) til þess að skýra fyrirbæri (Golafshani, 2003; Hoepfl, 1997). Aðferðin er notuð þegar stuðst er við lítil úrtök. Notast er við opnar spurningar þar sem að svarandinn fær ekkert fyrirfram gefið svar og eru þær til þess fallnar að gefa dýpri svör og eru því eigindlegar í eðli sínu (Grétar Þór Eypórsson, 2013). Farið verður eftir ákveðnum viðtalsramma og er aðferðin því hálfstöðluð. Viðtalsramminn (sjá fylgiskjal 1) var unninn út frá viðfangsefninu og rannsóknarspurningunum og er honum ætlað að gera grein fyrir upplifun opinberra starfsmanna sem stunda fjarvinnu í Þingeyjarsýslum. Með rannsóknaraðferð af þessu tagi er mögulegt að þróa kenningar og draga ályktanir frá einu tilviki til annars. Út frá svörum þátttakenda verða greind þemu sem og *samhverfa* (e. *intersubjectivity*) milli svara sem gætu varpað ljósi á viðfangsefnið. Samhverfa í þessum skilningi er þegar einstaklingar deila reynslu, þekkingu, skilningi og væntingum með öðrum (Oxford reference, 2020).

Þátttakendur (N = 6) eru allir opinberir starfsmenn og eru staðsettir í Þingeyjarsýslum. Þeir sinna mismunandi störfum og eru með starfsstöðvar nokkuð dreift um sýslurnar. Í rannsókninni eru þátttakendur ekki nafngreindir og engar persónuupplýsingar um þá koma fram. Jafnt kynjahlutfall er á þátttakendum en aldursbreyta er ekki tilgreind til að verjast því að persónuupplýsingar verði auðkennilegar. Notast var við hentugleikaúrtak við val á þátttakendum í byrjun. Síðar mynduðust ákveðin snjóboltaáhrif þar sem notast var við veltiúrtak (e. *snowball sample*) þar sem að viðmælendur gátu bent á aðra aðila, sem unnu við störf án staðsetningar, sem þátttakendur í rannsókninni.

FRAMKVÆMD

Viðtölin voru tekin við þátttakendur í þeirra eigin starfsumhverfi. Þau voru hljóðrituð til að fyrirbyggja að svör týndust og til að geta betur unnið með þau. Við úrvinnslu gagna var notast við kóðun til þess að afmarka ákveðin orð og/eða setningar til þess að greina þemu og voru svör þátttakenda borin saman til að greina samhverfu milli svara.

TAKMARKANIR OG STYRKLEIKAR RANNSÓKNARINNAR

ÁREIÐANLEIKI OG RÉTTMÆTI Í EIGINDLEGUM RANNSÓKNUM

Áreiðanleiki eigindlegra rannsókna er takmarkaður vegna þess að áreiðanleiki er byggður á samræmi milli mælinga líkt og í meginlegum rannsóknum en hegðun/viðhorf fólks líkt og kannað er í eigindlegum rannsóknum samræmist ekki á jafn áreiðanlegan og hlutlægan hátt (Cypress, 2017). Réttmæti eigindlegra rannsókna getur hins vegar verið mikið ef vel er að rannsókninni staðið og niðurstöður hennar skýra fyrirbæri í raunveruleikanum á hnitmiðaðan hátt (Cypress, 2017; Brink, 1993; Golfshani, 2003). Það sem hefur einna helst áhrif á áreiðanleika og réttmæti rannsókna af þessu tagi er að mat rannsókna verður alltaf að einhverju leyti huglægt (Brink, 1993). Því er lykilatriði við túlkun niðurstaðna að koma auga á samhverfu milli svara í eigindlegum rannsóknum (Cypress, 2017). Þannig er hægt að auka hlutlægni og áreiðanleika við túlkun niðurstaðna.

SVÖR ÞÁTTTAKENDA

FARSÆL FJARVINNA

Þátttakandi A hefur unnið við fjarvinnslustöð á Norðurlandi eystra í um það bil eitt ár. Þetta er í annað sinn sem A hefur sinnt fjarvinnu og hefur því töluverða reynslu af slíku starfi. A myndi skilgreina starf sitt sem fjarvinnu, þar sem starfinu er hægt að sinna hvar sem er, sé viðeigandi búnaður fyrir hendi. Þrátt fyrir að hafa möguleika á því að vinna að heiman, kýs A að mæta á fjarvinnslustöðina, ekki síst til þess að aðgreina vinnu frá einkalífi. Þá hefur A einnig möguleika á því að mæta til vinnu í höfuðstöðvum fyrirtækisins.

Fyrir um fimm árum var vinnustaður þátttakanda B sameinaður fleiri starfsstöðvum á Norðurlandi eystra. Sú leið var farin í stað þess að vera með sérfræðinga í öllum málaflokkum á hverri starfsstöð. Fjarvinnan á sér þannig stað að starfsfólkið er að sinna verkefnum með mögulegt bakland á mismunandi stöðum. Hver starfsstöð fellur undir skilgreiningu á fjarvinnslustöð þar sem að verkefnum er sinnt á hverjum stað fyrir allan landshlutann. Starfsmenn vinna að öllu jafna sína vinnu á starfsstöðvunum en lítið hefur verið um vinnu heiman frá. Þátttakandi B segir þó að hins vegar hafi orðið breytingar í vor, líkt og annarstaðar „og þá áttuðu starfsmenn sig á því að það er hægt að vinna verkefnin annars staðar”.

Þátttakandi C hefur sinnt sínu starfi í um 20 ár og myndi skilgreina starf sitt sem *algjóra* fjarvinnu. Í starfinu felst að veita þjónustu um allt landið. C hefur flutt landshorna á milli og sinnt sínu starfi um leið ásamt því að ferðast um landið öðru hverju til að sinna starfinu á öðrum starfsstöðvum. Þátttakandi C hefur því mikla reynslu að baki þegar kemur að fjarvinnu og flökkuvinnu. C vinnur oftast heiman frá en notfærir sér einnig aðstöðu á starfsstöð sem stendur til boða.

Þátttakandi D hefur sinnt sínu starfi í um 6 ár og líkar fjarvinnan vel. Raunar er hægt að rekja reynslu D af slíkri vinnu til ársins 2004. Það er því óhætt að segja að D hafi mikla reynslu af fjarvinnu. D vinnur talsvert mikið heima en fer nokkuð oft í höfuðstöðvar stofnunarinnar auk þess sem vinnunni fylgja ýmis önnur ferðalög. Atvinnu D er því hægt að lýsa sem fjar- og flökkuvinnu.

Þátttakandi E hefur sinnt sinni vinnu á fjarvinnslustöð í rúmt ár en hefur möguleika á því að vinna starfið heiman frá. E telur þó að mikilvægt sé að vera sýnilegur í starfi og hittir fólk þegar hann er ekki að vinna í tölvunni. Starf E er fjarvinna að því leyti að möguleiki er að vinna mestan hluta vinnunar hvar sem er. Þrátt fyrir að þátttakandi E geti unnið tímabundið heima er

Það mikilvægt vinnunar vegna að mæta á fjarvinnslustöðina þar sem að verkefni E snúa að því svæði sem fjarvinnslustöðin er staðsett á.

Þátttakandi F hefur sinnt sínum störfum í rúm 2 ár og er þetta í fyrsta sinn sem F sinnir fjarvinnu. F sinnir tveimur störfum sem bæði eru að hluta til fjarvinna. F segist klárlega geta skilgreint vinnu sína sem fjarvinnu að einhverju leyti en ekki að öllu leyti. Mörg verkefni eru staðbundin en mikil vinna fer til að mynda í gegnum fjarfundi. Yfirmenn eru þó ávallt staðsettir annars staðar. F mætir yfirleitt á fjarvinnslustöð þar sem F hefur skrifstofuaðstöðu en getur unnið heima, til að mynda fór vinnan alfarið fram heima þegar samkomubann var í gildi vegna COVID-19.

AÐBÚNAÐUR

Þegar kemur að vinnuaðstöðu á fjarvinnslustöðinni telur A að hún sé góð en þó lakari en í höfuðstöðvunum. Til að mynda mætti aðbúnaður eins og rafmagnsskrifborð sem hægt er að hækka og lækka vera til staðar og aðbúnaður ætti að vera sambærilegur á öllum starfsstöðvum. Raunar telur A rafmagnsskrifborð vera sjálfsagða vinnuaðstöðu til að geta hugað að góðri líkamsstöðu. Að mati A eru góðir skjáir og góð internet tenging nauðsynlegur búnaður fyrir fjarvinnslustöð og til þess að geta sinnt fjarvinnu séu tölva, skjáir, skrifborð og góður stóll nauðsynleg.

Samskipti við vinnufélaga fara alla jafna fram í gegnum síma. Hins vegar opnuðust augu fólks meira fyrir því að nota fjarfundabúnað eftir að COVID-19 faraldurinn hófst. A nefnir að þá fyrst hafi þeim sem voru ekki á staðnum verið boðið að vera með á fundum. Þá hafi fundirnir einnig verið notaðir í almennt spjall þó oftast hafi verið um almenna fundi að ræða.

Vinna A fer fram í gegnum netþjón hjá sveitarfélaginu og þjónustusamningur er við fyrirtæki í upplýsingatækni sem sér um öryggismál og hýsingu gagna. Netsamband er í lagi en þó er ekki háhraða-nettenging. Aðstæður og forsendur þess að geta stundað fjarvinnu er að mati A „*Góð nettenging er algjör grunnur, númer eitt, tvö og þrjú - Síðan er það hugarfar - allt annað er bara verkfæri sem þú kaupir*”.

Á öllum starfsstöðvum á vinnustað B er aðgangur að nauðsynlegum innviðum og þjónustu. Hjá stofnuninni er húsnæði og aðstaða til staðar fyrir alla. Þátttakandi B telur að nauðsynlegur búnaður fyrir stöðvarnar sé góð flutningsgeta, burðargeta á gögnum og öflug tölvukerfi. Hins vegar sé flutningsgeta á einni starfsstöð minni en á öðrum af landfræðilegum ástæðum. Einnig

er mikilvægt að mati B að aðstæður séu þannig að fólki líði vel í vinnunni „Ég held að það sé svolítið lykillinn í því”.

Þegar kemur að fjarfundum segir B að í vor hafi orðið ákveðin bylting. Þá fóru fram reglulegir fundir á *Zoom*. Þetta er þó það nýafstaðið að ekki er ljóst hvernig þetta þróast en þetta varð til þess að opna möguleikann. Samskiptakerfi sem að öllu jafna eru notuð eru tölvupóstur og viðveru/skilaboðakerfið *Cisco jabber*. Forðast er að tala um trúnaðarmál á fjarfundum. Hefðin er sú að nota símann eða símafundi Símans, fundargátt sem Síminn býður upp á, í slíkum tilvikum. B segir að fólk virðist vera almennt meðvitað um það að vera ekki að fjalla um viðkvæm málefni á fjarfundum. Á vinnustað B er ákveðin öryggisáætlun til staðar hvað varðar upplýsingaöryggi og persónuvernd.

Þátttakandi C vinnur aðallega heiman frá og hefur þar sérherbergi, þar sem er gott næði til þess að sinna vinnunni. Á meðan á vakt stendur sendir starfsmaðurinn fjölskyldu sinni ákveðið merki þegar síminn hringir og fer inn í vinnurýmið til þess að vinna. Þar er nokkuð góð nettenging (ljósnet) en þó er aðbúnaður betri á starfsstöðinni og öflugri tölvubúnaður. Heimaaðstaða C er þó nægilega góð til þess að hægt sé að vinna heima. Að mati C er nauðsynlegur búnaður til fjarvinnu tölva, sími, borð og stóll: „Það þarf ekki annað”.

Vinnan fer að mestu leyti fram í gegnum síma og tölvupóst en lítið hefur verið um fjarfundi. Í COVID-19 faraldrinum fundaði C þó með samstarfsfélögum sínum með fjarfundabúnaði.

Þegar kemur að öryggismálum segir C að yfirmaður tæknimála og persónuverndarfulltrúi sjái um þau mál. Þá sé lögð áhersla á það hvað er skrifað í tölvupóstum og notast er við dulkóðun í slíkum póstum. Kerfið sé síðan eldvarið í gegnum stofnunina og telur C að gögn séu eins vel varin og hægt er. Gögnin eru einungis aðgengileg litlum hópi sem sinnir sama starfi.

Forsendur fyrir því að geta stundað fjarvinnu er að mati C: „Númer eitt, tvö og þrjú, góð nettenging”. Einnig góð tölva, sími og góð heyrnartól til þess að huga að góðum vinnustellingum. C nefnir einnig að það sé nauðsynlegt að huga að því að manni líði vel í vinnunni.

Trúnaðarmál koma upp í vinnu C og er öryggis gætt með því að notast við sérstakt vinnurými þar sem C hefur algjört næði til þess að ræða þau mál. C telur afar mikilvægt að trúnaðarupplýsingar séu ekki heyranlegar öðrum og gætir því fyllstu varúðar í þeim efnum. Trúnaðarmál fara einungis fram í gegnum síma eða dulkóðaðan tölvupóst.

Þátttakandi D telur aðstöðu sína góða en D er með skrifstofuaðstöðu heima. Ljósleiðaratenging er til staðar og segir D ekkert því til fyrirstöðu að sinna öllum málum í vinnunni. Netsamband er stöðugra með tilkomu ljósleiðarans sem hafi til dæmis komið sér vel á þeim mörgu fjarfundum sem haldnir voru í vetur. Nauðsynlegur aðbúnaður að mati D er gott netsamband, tölva, skjáir, prentari og sími. D telur ekkert vera sérstaklega ábótavant við vinnuaðstöðu sína.

Á tímum COVID-19 faraldursins varð ákveðin breyting á vinnustað D en þá hafi bæði fjarfundabúnaður, sími og samskiptakerfi eins og *Teams* verið notað í meira mæli. „Það jókst mjög mikið, við vorum ekki svona dugleg að nota þetta”.

Þegar kemur að öryggismálum segir þátttakandi D að stofnunin sé með hýsingu hjá öflugum aðila sem sér um varnir. Þá nefnir D að hann viti til þess að gagnahýsing hafi verið í *Onedrive* og hefur góðan aðgang að gögnum. D telur það einnig mikilvægt að hver og einn starfsmaður sé vel á varðbergi í þessum málum.

Í sambandi við trúnaðarmál nefnir D að til sé í dæminu að málefni séu rædd sem eigi ekki að fara út fyrir nefnd eða verkefnastjórn. Hins vegar telur D að allir séu meðvitaðir um að kerfi séu misgóð. Sem dæmi nefnir D að hann viti til þess að Zoom forritið sem oft er notað á fjarfundum geti lekið út af öryggisgöllum en starfsmenn eru meðvitaðir um það.

Forsendur fyrir því að geta sinnt fjarvinnu með góðum árangri eru að mati D að geta unnið sjálfstætt og að vinnustaðurinn passi upp á að starfsmenn gleymist ekki. Mikilvægt sé að vel sé farið yfir hvernig samskiptum er háttað þannig að „*menn séu virkilega hluti af teyminu þó þeir vinni annarsstaðar*”. Þá segir D að „... í veirunni virtist það opna augu margra að hvað þetta er þægilegt og aukið samskiptin við þessa sem eru ekki í höfuðstöðvunum”.

Þátttakandi E telur starfsaðstöðu sína vera mjög góða og henti starfi sínu mjög vel. Aðstæður og búnaður í fjarvinnu þurfi að vera góðar til að vinnan geti gengið vel. Þá þurfi starfsmenn sem vinna í teymisvinnu að vera tilbúnir til þess að eiga samskipti í gegnum netið en einnig í eigin persónu. Ákjósanlegur aðbúnaður að mati E er góður stóll, borð og að staða sé björt, hrein og snyrtileg: „*Manni þarf að líða vel*.” Þátttakandi E hefur nýlega farið að nota fjarfundabúnað til þess að funda með samstarfsfólki sínu: „*COVID kenndi okkur það*.” Áður höfðu starfsmenn farið mikið á milli staða til þess að funda en á tímum COVID-19 hafi því verið hætt. Starfsmenn stofnunarinnar hafi síðan haldið áfram að notast við fjarfundabúnaðinn. E telur þó að slíkur búnaður geti aldrei alveg komið í stað þess að hitta fólk, sér í lagi í minni samfélögum þar sem mikilvægt sé að láta sjá sig.

Þegar kemur að öryggismálum og hýsingu gagna segir E að slík mál fari í gegnum höfuðstöðvar stofnunarinnar en E þekkir ekki nákvæmlega hvernig þeim málum er háttað. E telur gögnin vera vel varin og aðgengi að þeim gott. Á fjarvinnslustöð E er ljósleiðari til staðar.

Þegar unnið er með trúnaðargögn í vinnu E er notast við kerfi sem býður uppá það að hægt sé að loka fyrir ákveðna einstaklinga þannig að einungis þeir sem koma að málinu hafi aðgang að upplýsingum.

Þátttakandi F segir vinnuaðstöðu sína vera mjög góða. Á fjarvinnslustöðinni segir F að sé „ákveðin kjarni - ég held það skipti rosalega miklu máli að hafa þínu kaffistofumeningu“. Á fjarvinnslustöðinni eru fleiri starfsmenn og hefur þeim fjölgað undanfarið. F segist geta unnið að mestu leyti aðeins með fartölvu. Helsta vandamál sem getur komið upp við vinnuaðstöðu F er að fólk virðist kunna misvel að halda fjarfundum og að það séu mikilvægt að allir fundarmenn séu á sama „leveli“. Sem dæmi nefnir F að það geti haft áhrif á upplifun fundarmanna að vera einir í ramma á meðan að hinir eru saman í herbergi. Annar vinnustaður F er vanari þessu fyrirkomulagi en þar eru allir fundameðlimir í sitthvorum glugganum á Teams fundum. Í hinni vinnu F skortir frekari þekkingu á því hvernig fjarfundir fari fram með góðu móti. Sem dæmi nefnir F að stundum er myndavélin stillt þannig að hún lýsi upp í loft og „maður sér rétt svo í toppinn á enninu á öllum og horfir síðan á loftið“.

Þátttakandi F telur að það geti allir stundað fjarvinnu sem hafi góða netttengingu. Heima hefur F ljósleiðara en á fjarvinnslustöðinni er ljósnet. Þátttakandi F telur ljósnetið vera nóg til að sinna sínum störfum en það eina sem getur verið vandamál er þegar það þarf að senda stórar skrár, það gerist þó ekki oft.

Fyrirtæki í upplýsingatækni sér um allan öryggisbúnað og hýsingu gagna á vinnustað F og telur F að gögn séu vel varin og aðgengi sé gott. Einnig er frekar notast við Teams en Zoom. Þegar Zoom er notað er það gert með því að allir hafa aðgang, ekki þannig að fundurinn sé opinn öllum. Ekki er unnið með trúnaðarupplýsingar á fjarfundum í störfum F.

FÉLAGSLEG ÁHRIF

Þátttakandi A segist ekki vera í jafn miklum félagslegum tengslum við samstarfsfélaga og þeir sem vinna í höfuðstöðvum fyrirtækisins. Til þess að viðhalda félagslegum tengslum mætir A á viðburði á vegum fyrirtækisins og notar jafnan tækifærið til þess að vinna þann sama dag með samstarfsfélögum sínum. A er þó oftast á fjarvinnslustöðinni og hefur upplifað sig sem

hálfgerðan gest þegar A mætir í höfuðstöðvarnar en er þó ávallt vel tekið. Þegar kemur að vinnustaðamenningu hafi komið á óvart hversu niður njörvað skipulag vinnustaðarins er og hún hefði búist við meira flæði milli deilda, t.d. að fólk væri meira að leysa hvert annað af, en vinnustaðurinn er mjög deildaskiptur. A er jafnframt eini starfsmaðurinn á sínu sviði og telur því lítinn mun á því að vinna á fjarvinnslustöð og höfuðstöðvum þegar kemur að félagslegum tengslum við vinnufélaga. Á fjarvinnslustöðinni hefur A vinnufélaga sem hún hittir til dæmis á kaffitímum.

Þátttakandi B telur að fjarvinna hafi áhrif á félagsleg tengsl við samstarfsfélaga. Við myndun nýrra starfsstöðva var það einmitt eitt helsta áhyggjuefnið „að það yrðu til svona gömul fótboltalið sem geta ekki talað saman”, hins vegar hafi þetta gengið ótrúlega vel. Þá segir B að verkefnin tengi fólk sjálfkrafa saman og að nokkrum sinnum á ári hittist starfsfólk og geri eitthvað skemmtilegt saman. Menningin á hverri starfsstöð er mjög ólík og hver vinnustaður hefur sín sjálfstæðu einkenni en síðan sé sameiginleg menning með öllu starfsfólkinu.

Þátttakandi C upplifir, þrátt fyrir að vinna á nokkuð stórum vinnustað, að starfssvið sitt sé eyland innan stofnunarinnar en fáir starfsmenn eru á þessu sviði. Þá sé ekki sjálfsagt að sviðinu sé boðið með á skemmtanir utan vinnutíma. Innan sviðsins er þó mikil samheldni, reglulegir fundir, mikil samskipti og kaffitímar sameiginlegir. C nefnir að samskiptin séu jafnvel meiri við starfsstöðvar í öðrum landshlutum en við þá sem C starfar hjá.

Þátttakandi D telur að fjarvinna hafi áhrif á félagsleg tengsl við samstarfsfélaga, hins vegar að á meðan COVID-19 faraldurinn gekk yfir hafi samskipti aukist og þá hafi fólk rankað við sér. Þátttakandi D tekur þátt í félagslífi á vinnustaðnum með því að ferðast til höfuðstöðvanna þrátt fyrir töluverða vegalengd. Vinnustaðamenningunni mætti lýsa þannig að góður andi sé til staðar. Þá hafi niðurstöður kannana á viðhorfi opinberra starfsmanna til vinnunnar sýnt fram á að viðhorf starfsmanna til stofnunarinnar er jákvætt. Áhugavert er að niðurstöðurnar voru betri í ár en á síðasta ári og segir D að séu aukin verkefni og viðhorfið að styrkjast frekar en hitt.

Þar sem að þátttakandi D vinnur aðallega heiman frá hittir hann fáa og eyðir kaffitímanum ekki með öðrum starfsmönnum. Hins vegar er D vanur þessu fyrirkomulagi og bætir félagslífið upp með því að vera í miklum samskiptum í gegnum símann. D er að íhuga það að færa sig yfir á aðra starfsstöð þar sem sveitarfélagið er með skrifstofu en þar eru starfsmenn í mismunandi störfum. Þegar kemur að samskiptum telur D það mikilvægt að hitta fólk stöku sinnum í eigin persónu ef samskipti fara að mestu leyti fram í gegnum fjarfundi eða síma.

Þátttakandi E nefnir að áður en veiran gekk yfir hafi samstarfsfélagar hist reglulega en að fjarfundabúnaður hafi breytt þar miklu og að jákvæð stemning hafi myndast á fundunum. Vinnustaðarmenning og samskipti á vinnustað þáttakannda E er mjög góð. E hittir einn annan starfsmann í byggingunni í kaffitímum. E telur það ákveðinn grundvöll fyrir fjarvinnslustöðvar að fleiri en einn starfsmaður séu á slíkum stöðvum og að hægt sé að vinna gríðarlegan fjölda starfa á fjarvinnslustöðvum.

Þátttakandi F telur að vinnan þurfi að vera þannig uppbyggð að þó að um fjarvinnu sé að ræða hitti starfsmenn hverja aðra annað slagið líka. Í annarri vinnu sinni eru starfsmenn mjög víða og telur F að það sé alltaf kostur. Það geti þó verið erfitt til dæmis að í meðal stóru fyrirtæki séu einn eða tveir annarsstaðar, þá sé meiri hættu á því að starfsmenn hálfpartinn týnist. Það sé kostur ef stofnanir séu annað hvort að vinna að því að vera með fjarvinnslustöðvar eða ekki.

F telur að vinnustaðamenningin sé góð í sínum störfum. F segir að stemning sé góð og oft hafi fólk spjallað á almennum nótum eftir fjarfundi/fundi. Á fjarvinnslustöðinni er menningin einnig mjög góð og gera starfsmenn ýmislegt sér til dægrastyttingar til dæmis með því að fara út að borða saman.

VÆNTINGAR OG VIÐHORF

Helstu kostir sem þátttakandi A sér í fjarvinnu eru til dæmis að ekki sé nauðsynlegt að flytjast búferlum og að auknir starfsmöguleikar skapist á litlum stöðum þar sem ekki eru fjölbreytt störf í boði fyrir. Þannig sé hægt að nýta menntun og reynslu á fámennari stöðum. Helsti gallinn við fjarvinnu á litlum stöðum sé að fagleg einangrun sé líkleg og jafnvel sé enginn annar sem starfar í sömu grein sem hægt væri að hitta og bera saman bækur við. A segist ekki geta sett styttingu vinnuvikunnar í samhengi við fjarvinnuna þó það eigi eflaust við í öðrum tilvikum. Þá telur A að fjarvinna hafi ekki þau áhrif að auka vinnuafköst í sínu tilfelli.

Þátttakandi B segist fyrst og fremst hafa væntingar um að með fjarvinnu sé hægt að bjóða upp á störf fyrir ungt fólk sem vill búa úti á landi. Í öðru lagi telur hann nauðsynlegt að nýta þessa innviði því að í þeim séu gríðarleg verðmæti fólgin. B telur að fjarvinna auki valkosti þegar kemur að atvinnutækifærum og segir hana vera lykil að framtíðinni. Þá segir B að sameining sé hugmynd nútímans um hvernig hlutirnir eigi að vera. B nefnir einnig að ef hægt er að vinna verkefni sem lúta að landsbyggðinni á höfuðborgarsvæðinu þá sé líka hægt að vinna þessi sömu verkefni á öðrum stöðum. Helsti gallinn við fjarvinnu að mati B er að hætta sé á því að það verði ákveðin einangrun.

Þátttakandi B telur að fjarvinna geti haft áhrif á styttingu vinnuvikunnar séu réttar aðstæður fyrir hendi.

Þátttakandi C telur það mikinn kost að geta stýrt vinnunni sjálfur og að geta verið heima og til staðar ásamt því að vera í vinnunni og sinnt henni vel. C segir að heima sé meira næði og vinnuafköstin meiri. Þá sé einnig mikill kostur að þurfa ekki að fara um langan veg til að sinna vinnu eða námi og að hægt sé að vinna hvar sem er á landinu. Allt sé þetta til þess fallið að auka fjölbreytni í nám- og starfsvali án staðsetningar. Gallinn sé hins vegar sá að ekki búi allir eins og að aðstaða þurfi að vera góð. Nauðsynlegt sé að hafa sérrými og góða nettengingu. C setur styttingu vinnuvikunnar ekki í samhengi við sitt starf þar sem að krafist er ákveðins opnunartíma, þó telur C að það geti átt við í öðrum tilvikum.

Helstu kostir sem þátttakandi D sér við fjarvinnu eru að það er alltaf friður og ró sem sé jákvætt fyrir þá sem finnst gott að vinna í einrúmi. Kostirnir fyrir heildina eru þeir að þá geti fólk með hæfileika stundað störf sem annars væru ekki í boði á minni stöðum eða sveitum. Að sama skapi sé það kostur fyrir stofnanir að fá starfskrafta sem væru annars ekki á lausu. D segir að „*Það hljóti að vera mjög mikilvægt og jafnvel nauðsynlegt að horfa á þetta þannig að þessir aðilar séu að fá inn starfsliðið, mannskap sem hefur aðra reynslu og aðra þekkingu út frá sinni staðsetningu.*“ D telur ókosti fjarvinnu vera að mögulega er fólk ekki í samskiptum við vinnufélaga í eigin persónu. Væntingar D til fjarvinnu eru fyrst og fremst þær að skapa tækifæri, annars vegar fyrir starfsmanninn að vinna þar sem honum hentar og hins vegar fyrir stofnanir að fá viðbótarþekkingu.

Aðspurður segist þátttakandi D ekki sjá beina tengingu milli fjarvinnu og styttingu vinnuvikunnar en þó gætu slík áhrif verið líklegri í þeim tilvikum sem ferðatími til vinnu er mikill. Þegar kemur að vinnuafköstum telur D það að vera á vinnustað sem er friðsæll gefa ákveðna möguleika til aukinna afkasta.

Þegar kemur að kostum fjarvinnu segir E: „*Þú getur verið hvar sem þú ert/vilt- Þarft ekki að flytja landshornanna á milli út af starfi og svo er ekki víst að makinn fái vinnu.*“ Það er kostnaðarsamt og getur verið átak að flytja sig milli heimila að mati E. Ókostinn telur E helst vera einveruna sem getur fylgt því að vera í fjarvinnu og nefnir E að það sé mikilvægt að hitta að minnsta kosti aðra manneskju í kaffi.

Þátttakandi E telur að fjarvinna geti verið mjög stórt byggðarlegt sjónarmið. Að störf vött og breytt um landið frá stjórnsýslunni séu mikilvæg til að auka valkosti þegar kemur að búsetu.

Hægt sé að vinna ýmis störf hvar sem er með þann tæknibúnað sem er í boði. Þá telur E að slíkt væri til þess fallið að styrkja byggðarlög. Þátttakandi E telur að fólk sé í meira mæli farið að átta sig á því að þetta sé möguleiki.

Þegar kemur að styttingu vinnuvikunnar telur E að hægt sé að setja styttingu vinnuvikunnar í samband við fjarvinnu, til dæmis í formi tímasparnaðar þegar kemur að keyrslu. Einnig að fjarvinnan geti aukið vinnuafköst. Þegar kemur að auknum atvinnutækifærum telur E hiklaust að fjarvinnsla auki slík tækifæri og sé í raun grunurinn að því að samfélögin byggist upp.

Þátttakandi F telur það kost að þurfa ekki að sitja í bíl í hvert skipti sem að fundur er haldinn og sparar þar af leiðandi tíma. F telur að það séu í raun og veru engir ókostir við fjarvinnu en það fari líklega mikið eftir því um hvað vinnan snýst. F vonast til þess að almennt og þá sérstaklega ríkisstofnanir fari að líta meira til þess að bjóða upp á fjarvinnslustörf. F telur að fjarvinnan, í sínu tilviki, hafi ekki áhrif á styttingu vinnuvikunnar eða vinnuafköst.

FÓLK Í FJARVINNU

Þegar þátttakandi A var spurður að því hvað hann teldi einkenna einstaklinga sem stunda fjarvinnu með góðum árangri var svarið „*Sjálfstæð vinnubrögð*”.

Þátttakandi B telur einstaklinga sem stunda fjarvinnu með góðum árangri þurfa að hafa samviskusaman og réttan karakter. Einnig þurfi aðstæður að vera góðar svo starfsmaður geti notið sín í starfi. „*Grundvallaratriði er að viðkomandi sé samviskusamur, sjálfstæður og líði vel með sjálfum sér.*“

Þátttakandi C vinnur aðallega heiman frá og telur það nauðsynlegt að hafa sig til líkt og C myndi gera ef mætt væri á vinnustað. Það er vaknað klukkan sjö, farið í föt, hárið greitt og síðan hefst vinnan klukkan átta. C telur að þeir sem stundi fjarvinnu þurfi að vera „*rosalega agaðir, það er bara þannig, maður þarf að vera samviskusamur*”.

Þátttakandi D telur þá sem stunda fjarvinnu þurfa að hafa sjálfstæð vinnubrögð og að traust þurfi að vera til staðar milli vinnuveitanda og starfsmanns. Þá þurfi fólk að treysta sér til þess að stýra eigin vinnu og skipuleggja sinn tíma.

Þátttakandi E telur að það sem einkenni þá sem stunda fjarvinnu með góðum árangri sé víðsýni, hæfileikar til þess að aðlagast, samviskusemi og vinnusemi. Þá nefnir E að slíkt hið sama eigi við á öllum vinnustöðum.

Þátttakandi F telur að þeir sem vinna fjarvinnu séu oft á tíðum skipulagðari og „þú þarft náttúrulega að vinna mjög mikið sjálfstætt“.

NIÐURSTÖÐUR ÚT FRÁ ÞEMUM

ÞEMA: FARSÆL FJARVINNA

Þátttakendur í rannsókninni vinna allir við eða koma að fjarvinnu með einhverjum hætti í Þingeyjarsýslum. Misjafnt er hvort þeir sinni vinnunni frá fjarvinnslustöðvum eða heimili sínu en í flestum tilvikum var það undir þeim sjálfum komið hvar vinnan var stunduð. Allir þátttakendur töldu nauðsynlegan aðbúnað í fjarvinnu vera tölvu, skjái, síma, góðan stól og borð og síðast en ekki síst góða nettengingu. Einnig nefndu þeir að hugarfar skipti máli í fjarvinnu. Aðeins tveir þátttakendur höfði háhraðanettengingu en aðrir þátttakendur sögðu nettengingu sína *duga*. Það er því ljóst að það þarf ekki endilega flókinn búnað til þess að geta stundað farsæl störf án staðsetningar og að hugarfar starfsmanns spilar lykilhlutverk.

ÞEMA: AUKIN ATVINNUTÆKIFÆRI

Væntingar þátttakenda til fjarvinnu voru í öllum tilvikum þær að störf án staðsetningar séu til þess fallin að fjölga og auka fjölbreytni atvinnutækifæra í Þingeyjarsýslum. Viðhorf þátttakenda var almennt jákvætt til fjarvinnu. Helstu gallar sem þátttakendur nefndu við fjarvinnu voru hætta á faglegrri eða félagslegrri einangrun. Sú niðurstaða kemur ekki á óvart þar sem að fleiri niðurstöður hafa bent til þess að hætta á einangrun sé til staðar þegar vinnu er sinnt með þessum hætti (Mulki, Bardhi, Lassk og Nanavaty-Dahl, 2009). Hins vegar getur stuðningur frá höfuðstöðvum verið mikilvægur til þess að koma í veg fyrir einangrun og auka starfsánægju þeirra sem eru í störfum án staðsetningar (Bentley, Teo, McLeod, Tan, Bosua og Gloet, 2016). Þegar kemur að atvinnutækifærum hafa niðurstöður rannsókna bent til þess að með hnattvæðingu nútímans telji fólk í fjarvinnu sig hafa fleiri slík tækifæri en þeir sem stunda hefðbundna vinnu (Hill, Ferris og Mårtinson, 2003) og tækifæri til að auka tæknilega þekkingu (Nurmi og Hinds, 2016).

Í ljós kom að fimm af sex þátttakendum gátu ekki tengt sín störf án staðsetningar við styttingu vinnuvikunnar eða við meiri vinnuafköst, þó bentu sumir á að það ætti líklega betur við í annars konar fjarvinnu en þátttakendur stunduðu. Í raun kemur það ekki á óvart við skoðun tölfræðiniðurstaðna hjá Hagstofu Íslands (2020). Þar kemur í ljós að þeir sem hafa sinnt fjarvinnu það sem af er ári unnu að jafnaði 41,3 klst. á viku en þeir sem unnu ekki fjarvinnu unnu um 39,5 klst. (Hagstofa Íslands, 2020). Um stutt tímabil er þó að ræða og er munurinn ekki mikill. Einnig gætu aðrar breytur svo sem undirbúningur og aðlögun að breyttum aðstæðum hugsanlega haft áhrif. Niðurstöður rannsóknar Hill o.fl. benda til þess að í sveigjanlegri vinnu séu starfsmenn líklegri til þess að finna jafnvægi milli atvinnu og einkalífs (Hill, Hawkins,

Ferris og Weitzman, 2003). Ákveðið misræmi virðist vera milli niðurstaða rannsókna á hvaða áhrif fjarvinna hefur á vinnustundir og jafnvægi milli atvinnu- og einkalífs. Ekki er ólíklegt að þessi munur sé til staðar vegna þess að hægt er að skilgreina fjarvinnu á misjafnan hátt.

ÞEMA: BREYTINGAR Á TÍMUM COVID-19

Þátttakendur voru sammála um að COVID-19 hafi gert það að verkum að fólk sjái aukin tækifæri í störfum án staðsetningar. Þátttakendur notuðu annað hvort fjarfundabúnað eða síma til þess að eiga í samskiptum við samstarfsfélaga og varð það til þess að auka félagsleg samskipti á þessu tímabili. Niðurstaðan er í takt við umræðuna í samfélaginu á síðustu misserum. Sem dæmi mætti nefna viðtal við þrjár konur í atvinnulífinu sem birtist á vef Vísis 10. júní (2020). Þar segir Anna Rós Ívarsdóttir mannauðsstjóri hjá VÍS: „*Faraldurinn flýtti þeirri þróun og nú er enn skýrar að búseta starfsmanna skiptir í raun ekki máli.*” (Rakel Sveinsdóttir, 2020). Gunnur Líf Gunnarsdóttir mannauðsstjóri Samkaupa ræðir í sama viðtali um hversu mikið fundarmenning hafi breyst og að fundir séu orðnir algengari en styttri og hnitmiðaðri en áður (Rakel Sveinsdóttir, 2020). Þá segir Helga Halldórsdóttir mannauðsstjóri hjá Arion banka að flestir starfsmenn fyrirtækisins hafi unnið að heiman í faraldrinum og að starfsfólk hafi í mörgum tilvikum fengið leyfi til þess að vinna að heiman einn dag í viku (Rakel Sveinsdóttir, 2020).

ÞEMA: HUGARFAR

Hugarfar var eitt af því sem allir þátttakendur nefndu og töldu að einkenndi þá sem stunda fjarvinnu með góðum árangri. Einnig töldu þeir að það að vera sjálfstæður í vinnubrögðum og/eða samviskusamur væri einkennandi. Athyglisvert er að þátttakendur voru mjög sammála um þá manngerð sem fólk virtist þurfa að búa yfir til þess að njóta sín og ná árangri í störfum án staðsetningar. Niðurstaðan er sú sama og fyrri rannsóknir hafa sýnt fram á, að fylgni er á milli hópa sem mælast háir á persónueiginleikunum sjálfstæði og/eða samvikusemi og ástundum farsællar fjarvinnu (O’Neill, o. fl., 2009; Smith, Patmos og Pitt, 2015).

TÆKNI- OG ÖRYGGISMÁL

Tækni- og öryggismál voru það sem þátttakendur áttu einna erfiðast með að svara eða skorti svör og upplýsingar um. Þeir þátttakendur sem vinna með trúnaðarmál töldu fyllsta öryggis vera gætt til að koma í veg fyrir að slíkar upplýsingar væru ekki heyranlegar öðrum og að þeir og starfsfólk þeirra séu almennt mjög meðvitaðir um að gæta þess að slík mál leki ekki. Starfsmenn höfðu takmarkaðar upplýsingar um öryggismál og hýsingu gagna. Því var brugðið

á það ráð að ræða við tæknimann til þess að afla þekkingar um það málefni. Til þess að svara spurningum sem snúa að tækni- og öryggismálum var unninn annar viðtalsrammi sem sneri einungis að þessum málum (sjá fylgiskjal 2).

SVÖR TÆKNIMANNS

HELSTU LAUSNIR

Í dag eru Teams og Zoom þær lausnir sem mest eru notaðar þegar kemur að fjarvinnu. Til eru fleiri lausnir, en margar þeirra eru dýrari, sem dæmi má nefna lausnir frá Cisco sem eru háþróaður búnaður. Slíkar lausnir eru almennt ekki notaðar nema í stærri fyrirtækjum. Öll þessi forrit hafa þó einhvers konar veikleika. Til að mynda er Zoom lakara en Teams þegar kemur að öryggisþáttum. Ástæðan er aðallega sú að Teams er vistað hjá *Microsoft* sem er með vottaðar lausnir og hýsingar í Evrópu sem Zoom hefur ekki. Ef Zoom er sett upp í tölvu eru upplýsingar ekki dulkóðaðar heldur eru þær vistaðar beint á harða diskinn í tölvunni sem tæknimaðurinn sagði vera „öryggisbrot meðal annars“. Það er því öruggara að nota Teams en aftur á móti velja flestir að nota Zoom þar sem að það er frír búnaður og auðvelt að nálgast hann. Þess má geta að það er mjög nýlega sem notendur fóru að reka sig á öryggisgalla hjá Zoom en það hafði enginn gert fyrir COVID-19 þegar notkunin jókst til muna.

FJARVINNA OG ÖRYGGISMÁL

Í fjarvinnu mælir tæknimaður helst með Cisco netbúnaði sem er mest vottaður og með hæstu öryggisstaðla í netheiminum í dag. Margir nota þó heimatengingarnar hjá símafyrirtækjum landsins í gegnum beini (e. *router*) sem er ekkert sérlega öruggar.

Hver og einn starfsmaður þarf einnig að gæta að öryggismálum. Hægt er að notast við tveggja og jafnvel þriggja þátta auðkenningu. Tæknimaður mælir með því að nota að minnsta kosti tveggja þátta auðkenningar. Ef einungis er notast við einn þátt í auðkenningu (aðgangs- og lykilorð) þá er nóg að einhver sjái til þegar lykilorðið er stimplað inn og er þar með komin með allar þær upplýsingar sem þarf til þess að komast inn. Með tveggja eða þriggja þátta auðkenningu þarf að notast við aðgangs- og lykilorð, símtæki og/eða fingrafarskanna. Það getur einnig komið sér vel fyrir starfsmenn að notast við símann við innskráningar. Í þeim tilvikum þar sem óviðkomandi aðili reynir að nota starfsmannaðgang, þá fá starfsmenn strax tilkynningu í símann. Almennt er fólk ekki mikið að velta fyrir sér öryggisþáttum. Öryggisbrot eru það algeng að ekki er hægt að mæla með því að fólk noti aðeins einn þátt við innskráningar. Þetta er hlutur sem fólk þyrfti að venja sig á rétt eins og að setja á sig öryggisbelti. Tæknimaður mælir

einnig eindregið með því að fólki venji sig á að nota lengri lykilorð sem innihalda tölustafi, tákn og litla og stóra stafi en ekki algeng lykilorð eins og „ást og friður“ eða „123456“. Í dag er hægt að setja af stað algrím (e. *algorithm*) sem prófar notendur hjá fyrirtækjum með þekktustu lykilorðum í heiminum og þannig skrá sig inn.

HÝSING

Tæknimaður mælir með því að gögn séu hýst hjá fyrirtækjum sem eru þekkt fyrir slíka þjónustu, eru með hýsingarsali innan veggja fyrirtækisins, öflugar varnir og afritunartækni. Ef eitthvað skemmist þá er yfirleitt hægt að ná gögnum til baka og bjarga þeim. Slík fyrirtæki eru með innbrotspættina á hreinu og er erfiðara að brjótast inn í kerfin hjá þeim þar sem þau eru vel læst. Þá telur tæknimaður að fólk sé almennt ekki meðvitað um þessa hluti og hvernig hlutirnir virka, „það er langt því frá“. Það að fólk sé ekki meðvitað um þessi mál er í raun eðlilegt þar sem það er hætt að þurfa að spá í þetta þar sem að það er annar aðili sem sér um þessi mál. Eftir að fyrirtæki fóru að nota hýsingar í meira mæli fór tæknimönnum í fyrirtækjum fækkandi og starfsmenn lenda frekar í vandræðum þegar enginn tæknimaður er á svæðinu.

FJARFUNDIR

Tæknimaður telur það mikilvægt að halda fjarfundi þar sem viðkvæmar upplýsingar eru ekki sjáanlegar og það að vera ekki að sýna óþarfa upplýsingar. Auðvelt er að taka upp myndband af fundum og taka skjáskot (e. *Screen shot*) og ná þannig í upplýsingar. Mikilvægt er að vera vel undirbúinn fyrir slíka fundi, hafa rýmið hreint og skipulagt: „Það er mikið sem þarf að passa og í rauninni vantar miklu víðtækari þekkingu á ferlum varðandi fjarfundi, rýningu gagna og fleira.“

UMRÆÐUR OG ÁLYKTANIR

Samhverfa milli svara þátttakenda var mikil og því hægt að álykta að réttmæti rannsóknarinnar sé gott þar sem að niðurstöður virðast lýsa vel raunveruleika og upplifun þeirra sem stunda störf án staðsetningar í Þingeyjarsýslum. Sömuleiðis væri hægt að álykta að áreiðanleiki rannsóknarinnar sé góður; að svipaðar niðurstöður myndu fást ef rannsókn af þessu tagi væri endurtekin en þó er erfitt að fullyrða um það. Niðurstöður þessarar rannsóknar eru í samræmi við fyrri rannsóknir sem og þá umræðu sem á sér stað í þjóðfélaginu um þessar mundir. Það rennir stoðum undir þá ályktun að réttmæti sé gott og endurspegli raunveruleika þeirra sem vinna störf án staðsetningar á svæðinu. Því mætti segja að mögulegt sé að skýra upplifun og viðhorf fjarvinnslustarfsmanna í Þingeyjarsýslum á hnitmiðaðan hátt út frá niðurstöðum rannsóknarinnar. Þannig mætti setja fram þá kenningu að almennt séu slíkir starfsmenn á svæðinu farsælir í starfi og að óhætt væri að mæla með fjölgun slíkra starfa. Tæknimál nútímans, hugmyndir þjóðfélagsins um sameiningu og áhugi fólks til þess að afla sér menntunar og starfa á landsbyggðinni ætti nokkuð augljóslega að sýna fram á möguleika þess að fjölga störfum án staðsetningar, þá sér í lagi störfum er snúa að sjálfri landsbyggðinni. En líklega þekkir enginn heimahagann betur en sá sem þar býr. Líkt og einn viðmælandi benti á þá geta starfsmenn á landsbyggðinni verið dýrmætir starfskraftar fyrir stærri fyrirtæki vegna þess að þeir hafa aðra sýn, upplifun og þekkingu. Niðurstöður rannsókna benda til þess að fjölbreytileg þekking starfsmanna sé lykilatriði þegar kemur að góðum árangri stofnanna (Morris, Zhong og Makhija, 2015; Conner og Prahalad, 1996; Levinthal og March, 1993). Því er ekki ólíklegt að innsýn úr ólíkum áttum geti reynst fyrirtækjum og stofnunum vel.

FRAMTÍÐARHORFUR OG TILLÖGUR

Markmið þessarar rannsóknar var að skilgreina forsendur fyrir vinnu án staðsetningar opinberra starfsmanna í Þingeyjarsýslum og hvers konar vinnuaðstaða er ákjósanleg. Einnig að skoða hverju fjarvinnslustöðvar svæðisins þurfi að búa yfir og hvar mögulega væri þörf fyrir umbætur þegar kemur að aðstöðu þeirra sem stunda opinbera vinnu án staðsetningar.

Ef byrjað er á einum af mikilvægari þáttum fjarvinnu, sem snýr að nettengingu, netöryggi og hýsingu gagna, þá kom fram í rannsókninni að nettengingar eru í sumum tilfellum viðmælenda ekki nægilega öflugar en „duga“. Jafnframt að fólk sem sinnir störfum án staðsetningar gæti verið meðvitaðra um öryggismál og hýsingu gagna. Þar sem að þátttakendur sáu fyrir sér að notast meira við tækni en áður, einkum vegna fjarfunda, er ekki ólíklegt að almenn þekking á tæknimálunum aukist í náinni framtíð. Varðandi öryggismál er líklegt að vinnuveitandi

starfsmanns í fjarvinnu verði að sjá til þess að starfsmaður hafi aðgengi að öflugum tengingum, séu þær á annað borð til staðar í heimabyggð starfsmannsins, og að hýsing sé í öruggum farvegi. Það er vandséð að hægt yrði að varpa þeirri ábyrgð á starfsmanninn. Starfsmaðurinn aftur á móti þarf að tryggja að hann umgangist gögn af fyllsta öryggi sér í lagi þau gögn sem lúta að persónulegum málefnum einstaklinga eða lögaðila. Öflugar og öruggar tengingar auk öruggrar hýsingar þurfa því að vera aðgengilegar fyrir opinbera aðila sem og einkaaðila á svæðum eins og í Þingeyjarsýslum til að fjarvinna verði raunhæfari og eftirsóknarverðari kostur en nú er.

Segja má að í miðjum heimsfaraldri hafi opnast gluggi fyrir fjarvinnslu sem áður var lokaður eða eingungis opin í hálfu gátt. Þátttakendur í rannsókninni lýstu aukinni notkun á fjarfundalausnum og auknum samskiptum við vinnufélaga á öðrum starfstöðvum með ýmsum tæknilausnum eftir að COVID-19 skall á. Í samtölum við þátttakendur í rannsókn þessari er það nokkuð skýrt að áhugi er fyrir hendi að fjölga enn frekar störfum án staðsetningar í Þingeyjarsýslum. Væntingar þátttakenda eru um að störf án staðsetningar auki atvinnumöguleika í Þingeyjarsýslum sem og fjölbreytni atvinnulífs. Ekki er ólíklegt að með fjölgun slíkra starfa myndi ungt fólk í auknum mæli sækja í að búa á landsbyggðinni til þess að sinna slíkum störfum. Það er því ljóst að störf án staðsetningar gætu verið afar mikilvæg fyrir fólk sem býr eða vill búa á landsbyggðinni og vill nýta menntun sína, þekkingu og reynslu til þess að vinna störf án staðsetningar. Til þess að sá möguleiki verði að veruleika þyrfti að búa til fleiri slík tækifæri og hefur reynsla margra (þátttakendur og aðilar sem fram hafa komið í fjölmiðlum) á tímum COVID-19 faraldursins leitt í ljós að fleira í þessum efnum er mögulegt en fólk hafði ef til vill áður talið. Á einkamarkaði er þegar að verða jákvæð breyting á viðhorfum til fjarvinnslu. Til að mynda hefur fyrirtækið Advania nú markað sér sérstaka fjarvinnslustefnu og býður fólki að vinna heiman frá sér 40% vinnutímans (Mbl.is, 2020). Slíkt gæti verið fyrsta skref í þá átt að bjóða starfsmönnum störf án staðsetningar.

Meðal vankanta fjarvinnu á einmenningsstarfstöðvum eða þegar fjarvinnu er sinnt heimanfrá er eins og kom fram í samtölum við þátttakendur, félagsleg einangrun og fagleg einangrun. Á svæðum eins og í Þingeyjarsýslum væri hægt að mynda kjarna eða fjarvinnslustöðvar fyrir starfsfólk sveitarfélaga og fyrirtækja og stofnana í opinberri eigu og fyrirtækja í einkaeigu þar sem starfsfólk sem sinnti fjarvinnu gæti haft aðstöðu. Kjarninn biði þá upp á sameiginlega kaffistofu og aðgengi að skrifstofubúnaði s.s. borðum, stólum, nettengingu og prenturum/ljósritunarvélum. Með þessu væri sköpuð umgjörð þar sem aðilar gætu leigt aðstöðu fyrir starfsmann í fjarvinnu. Segja má að vísar að slíkum kjörnum séu nú þegar til staðar á nokkrum stöðum í Þingeyjasýslum, þó ekki séu allir að sinna fjarvinnu innan þeirra og án þess

að þar liggi að baki formlegar stefnur eða ákvarðanir um að þar skuli unnin störf án staðsetningar. Sem dæmi má nefna að á Þórshöfn eru undir þaki Ísfélags Vestmannaeyja auk félagsins sjálfs, Þekkingarnet Þingeyinga og Ráðgjafarmiðstöð landbúnaðarins. Þar sinna starfsmenn Þekkingarnetsins bæði staðbundnum verkefnum en einnig verkefnum óháð staðsetningu. Í Mývatnssveit er á skrifstofu sveitarfélagsins Mikley Þekkingarsetur þar sem starfsmaður Þekkingarnets Þingeyinga er til húsa og sinnir þar hvort tveggja staðbundnum verkefnum og verkefnum fyrir starfssvæði Þekkingarnetsins í heild. Á Húsavík eru nokkur dæmi um skrifstofuaðstöðu þar sem fleiri en einn aðili er til staðar og sinnir hvort tveggja staðbundnum verkefnum og verkefnum óháðum staðsetningu. Kaupfélagshúsið, Framsýnarhúsið, Þekkingarsetrið og jafnvel Sýsluskrifstofan þar sem TR og Vinnueftirlitið eru einnig til húsa. Í öllum tilfellum mætti hugsa sér einingarnar með fjölbreyttari starfsemi eða skipulagðar með markvissari hætti með tilliti til starfa án staðsetningar. Hjá sýslumannsembættinu mætti m.a. hugsa sér að t.d. Vinnumálastofnun eða aðrar ríkisstofnanir sem þjónar öllu landinu, hefðu aðsetu, nokkurs konar útibú ríkisins eða ríki í ríkinu. Í Þekkingarsetrinu á Hafnarstétt eru undir sama þaki Þekkingarnet Þingeyinga, Náttúrustofa Norðausturlands, Rannsóknasetur Háskóla Íslands og Heilbrigðiseftirlit Norðurlands eystra þar sem starfsmenn deila kaffistofu og skrifstofubúnaði. Þar hafa skapast aðstæður sem virkja mikilvægt upplýsingaflæði milli stofnana og fyrir ríkisstofnun sem starfar á landsvísu væri það kostur að eiga fulltrúa á slíkum stað. Þar hefði hann gott aðgengi að rannsóknaniðurstöðum og gögnum um auðlindir svæðisins auk beinna tengsla við atvinnulífið á svæðinu. Með því að staðsetja starfsmenn víðar en á höfuðborgarsvæðinu eykst víðsýni stofnana og starfsmanna þeirra sem að lokum leiðir til þekkingardrífari ákvarðanatöku.

Til að fjölga störfum án staðsetningar er þó ekki nóg að umgjörðin ein og sér, nettengingar, aðgengi að öruggri hýsingu og kjarnar sem mynda starfsstöð starfsmanna í fjarvinnslu séu til staðar. Til þess þarf hugarfars- og stefnubreytingu. Sú breyting virðist vera farin að rúlla af stað miðað við að Byggðastofnun samþykkti í byrjun árs sérstakt fjárframlag til fjarvinnslustöðva á landsbyggðinni eins og kom fram að framan en markmiðið með fjarvinnslustöðvunum er m.a. að fjölga atvinnutækifærum utan höfuðborgarsvæðisins (Byggðastofnun, 2020).

HEIMILDIR

- Conner, K. R., og Prahalad, C. K. (1996). A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism. *Organization Science*, 7 (5), 477–501.
- Cypress, B. S. (2017). Rigor or reliability and validity in qualitative research: perspectives, strategies, reconceptualization, and recommendations. *Dimensions of critical care nursing*, 36(4), 253-263. doi: 10.1097/DCC.0000000000000253
- Baily, A. og Ngwenyama, O. (2011). The challenge of e-participation in the digital city: Exploring generational influences among community telecentre users. *Telematics and informatics*, 28(3), 204-214. doi.org/10.1016/j.tele.2010.09.004
- Barrick, M.R. og Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44, 1–26.
- Bentley, T. A., Teo, S.T. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. og Gloet, M. (2016) The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215. doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019
- Brink, H. I. (1993). Validity and reliability in qualitative research. *Curationis*, 16(2), 35-38. doi:10.4102/curationis.v16i2.1396
- Byggðastofnun. (2020, janúar). Fjarvinnslustöðvar fá 24 milljónir króna í verkefnastyrki. Sótt af <https://www.byggdastofnun.is/is/frettir/fjarvinnslustodvar-fa-24-milljonir-krona-i-verkefnastyrki>
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2013). *Almennar siðareglur starfsmanna ríkisins*. Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/gogn/rit-og-skyrslur/stakt-rit/2013/04/30/Sidareglur-starfsmanna-rikisins/>
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-607. Sótt af <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol8/iss4/6/>
- Grétar Þór Eyþórsson. (2013). Spurningakannanir: um orð og orðanotkun, uppbyggingu og framkvæmd. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 457–476). Sótt af https://www.researchgate.net/publication/282867824_Spurningakannanir_Um_ord_og_ordanotkun_oppbyggingu_og_framkvaemd
- Hagstofa Íslands. (2020). *Tæplega 6% landsmanna búa í strjálbýli*. Sótt af: <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldi-efrir-byggdakjornum-2001-2020/>
- Hagstofa Íslands. (2020). *Þriðjungur vann fjarvinnu heima*. Sótt af: <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinumarkadsrannsokn-unnid-heima-i-fjarvinnu/>
- Helena Eydís Ingólfssdóttir, Helgi Svavarsson og Sif Jóhannesdóttir (2020). *Fundastjórn og tækni*. Sótt af <https://hac.is/rannsoknir/utgefni-efni/>
- Hill, E. J., Ferris, M. og Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence
-

- aspects of work and personal/family life. *Journal of vocational behavior*,63(2), 220-241. doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. og Weitzman, M. (2003) Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *National council on family relations*,50 (1), 49-58. doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Hoepfl, M. C. (1997). Choosing qualitative research: *A primer for technology education researchers. Journal of Technology Education*, 9(1), 47-63. Sótt af <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v9n1/pdf/hoepfl.pdf>
- Hurtz, G.M. og Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6)869–879.
- Judge, T.A., Heller, D. og Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*,87(3) 530–541.
- Levinthal, D. A., og March, J. G. (1993). The myopia of learning. *Strategic Management Journal*, 14 (2), 95–112.
- Mbl.is. (25. september 2020). Sótt frá Fjarvinna tekur á sig skýrari mynd: https://www.mbl.is/vidskipti/frettir/2020/09/24/fjarvinna_tekur_a_sig_skyrari_mynd/
- Mulki, J., Bardhi, F., Lassk, F. og Nanavaty-Dahl, J. (2009). Set up remote workers to thrive. *Management review*,51(1). Sótt af <https://store.hbr.org/product/set-up-remote-workers-to-thrive/SMR333>
- Mokhtarian, P. L. (1991). Defining Telecommuting. *Uc davis: institute of transportation studies*. Sótt af <https://escholarship.org/uc/item/35c4q71r>
- Morris, S., Zhong, B. og Makhija, M. (2015) Going the distance: The pros and cons of expanding employees’ global knowledge reach. *Journal of International Business Studies*,46, 552–573. doi.org/10.1057/jibs.2014.73
- Müller, A. (2016) The digital nomad: Buzzword or research category? *Transnational social review*, 6 (3), 344-348, doi: 10.1080/21931674.2016.1229930
- Narayanan, L., Menon. S., Oman, S., Plaisent, M. og Bernand, P. (2017). Telecommuting: The work anywhere, anyplace, anytime organization in the 21st century. *Journal of marketing & management*,8 (2), 47-54. Sótt af <https://gsmi-ijgb.com/wp-content/uploads/JMM-V8-N2-P04-Lakshmi-Narayanan-Telecommuting.pdf>
- Nilles, J. M. (1998). Making Telecommuting Happen, Van Nostrand Reinhold, New York: NY.
- Nurmi, N. og Hinds, P. J. (2016). Job complexity and learning opportunities: a silver lining in the design of global virtual work. *Journal of international business studies*,47, 631–654. doi.org/10.1057/jibs.2016.11
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R. og Kline, T. J. B. (2009). Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New technology, work and employment*, 24(2), 144-162. doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x
-

- Oxford references. (2020). Intersubjectivity. Sótt af <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100008603>
- Rakel Sveinsdóttir. (2020, 10. júní). Gjörbreyttir vinnustaðir um land allt: „Búseta starfsmanna skiptir í raun ekki máli“. *Vísir*. Sótt af <https://www.visir.is/g/20201978723d>
- Salgado, J.F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the european community. *Journal of applied psychology*,82, 30–43.
- Sigríður Á. Andersen (viðmælandi). (2020, 19. maí). Fjarfundabúnaður eykur alþjóðasamskipti (Kristinn Magnússon fréttamaður) [viðtal]. Sótt 25. maí 2029 af vefnum https://www.mbl.is/frettir/taekni/2020/05/19/fjarfundabunadur_eykur_althjodasamskipti/
- Smith, A. S., Patmos, A. og Pitts, M. J. (2015). Communication and teleworking: a study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International journal of business communication*,55 (1), 44-68. doi.org/10.1177/2329488415589101
- Sóknaráætlun Norðurlands eystra. (2015). *Sóknaráætlun norðurlands eystra 2015-2019*. Sótt af <https://www.eything.is/is/soknaraaetlun/hvad-er-soknaraaetlun/soknaraaetlun>
- Sóknaráætlun Norðurlands eystra. (2020). *Sóknaráætlun norðurlands eystra 2020-2024*. Sótt af <https://www.eything.is/is/soknaraaetlun/hvad-er-soknaraaetlun/soknaraaetlun>
- Sutherland, W. og Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure: the case of the digital nomad community. *Proceedings of the acm on human-computer interaction*. doi.org/10.1145/3134732
- Tett, R.P., Jackson, D.N. og Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel psychology* 44, 703–742.
- Þingskjal nr. 390/2002–2003. Stjórnarfrumvarp, dómsmálaráðherra, Sólveig Pétursdóttir.
-

FYLGISKJAL 1

Viðtalsrammi 1

Hvað þarf að vera til staðar til að fjarvinna geti orðið farsæl?

Almennt um starfið:

1. Hversu lengi hefur þú sinnt þessu starfi?
2. Myndir þú skilgreina vinnu þína fjarvinnu? Já/nei – ef nei, hvernig þá?
3. Vinnur þú alltaf á fjarvinnslustöð eða hefur þú möguleika á því að vinna að heiman?

Hvernig er aðbúnaður hjá þeim sem stunda fjarvinnu?

4. Hvernig myndir þú lýsa vinnuaðstöðu þinni?
5. Hvað telur þú vera nauðsynlegan búnað fyrir fjarvinnslustöð
6. Finnst þér eitthvað ábótavant við vinnuaðstöðu þína?
7. Hvaða búnað hefur þú helst verið að nota við fjarvinnuna?
8. Notast þú við fjarfundabúnað? – Já/nei – Hvernig?
9. Veist þú hvernig öryggismálum er háttað í þinni fjarvinnu? – Hvernig búnaður er notaður til þess að t.d. verjast netárásur?
10. Veist þú með hvaða búnaði gögn eru hýst á þínum vinnustað?
11. Hefur þú gott aðgengi að gögnum og telur þú gögnin vera vel varin?
12. Hverskonar aðstæður telur þú vera forsendu þess að geta stundað fjarvinnu?
13. Vinnur þú með trúnaðargögn á fjarfundum í þinni vinnu? Já/nei -Hvernig er öryggis gætt svo að trúnaðarupplýsingar séu óviðkomandi ekki sýnilegar?

Hver eru áhrif fjarvinnu á félagslíf?

14. Hefur fjarvinnan haft áhrif á félagsleg tengsl við samstarfsfélaga? – Já/nei -Hvernig?
15. Hvernig myndir þú lýsa vinnustaðarmenninginni í þinni vinnu?
16. Hittir þú annað fólk í kaffitímum? Já/Nei – Áhrif?
17. Hefur myndast ákveðin stemmning eða fjarfundamenning við fjarfundi í þinni vinnu?

Hvaða væntingar og viðhorf hafa þátttakendur til fjarvinnu?

18. Hverjir eru helstu kostir við fjarvinnu að þínu mati?
-

19. Hverjir eru helstu gallar við fjarvinnu að þínu mati?
20. Hvaða væntingar hefur þú um gagnsemi fjarvinnu?
21. Telur þú að fjarvinna geti haft áhrif á styttingu vinnuvikunar? -Já/nei -Hvernig? T.d. Hagkvæmni, betri nýting á tíma, vinnufriður?
22. Telur þú að fjarvinna geti aukið vinnuafköst? Já/nei- Hvernig?
23. Telur þú að fjarvinna auki valkosti þegar kemur að atvinnutækifærum? – Já/nei- Hvernig?

Hvað einkennir þá sem stunda fjarvinnu?

24. Ef þú vinnur heiman frá eða ekki á skilgreindum vinnustað, hefur þú þig til eins og þú værir að mæta til vinnu? – Já/nei- finnst þér það skipta máli? Hvers vegna? Áhrif?
 25. Hvað telur þú að einkenni þá einstaklinga sem stunda fjarvinnu með góðum árangri?
-

FYLGISKJAL 2

Viðtalsrammi 2.

1. Hvaða uppsetningar og lausnir styðja helst við fjarvinnu?
 2. Hvaða samskiptaforrit telur þú öruggust að nota við fjarvinnu? – t.d. í aðstæðum þar sem að trúnaðarupplýsingar koma fram?
 3. Hvernig netkerfi telur þú henta best við fjarvinnu?
 4. Hvað myndir þú segja að væri nauðsynlegt að hafa í huga í sambandi við öryggismál í fjarvinnu?
 5. Myndir þú mæla með því að fólk sem vinnur störf án staðsetningar noti 2 þátta auðkenningar? Hvers vegna er það mikilvægt?
 6. Hvaða búnað myndir þú ráðleggja þeim sem eru í fjarvinnu að nota til þess að hýsa gögn?
 7. Myndir þú lýsa zoom, teams, cisco jabber og fundargátt símans sem öruggum samskiptabúnaði í fjarvinnu?
 8. Hvað telur þú að þurfi helst að hafa í huga á fjarfundum
-

