

Att arbeta och leva på resande fot som svensk digital nomad
- erfarenheter och drivkrafter

Ellen Dieden Sandell

Handledare: Pia Langemar
PSYKOLOGI III – VETENSKAPLIG UNDERSÖKNING, VT 2017

STOCKHOLMS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

ATT ARBETA OCH LEVA PÅ RESANDE FOT SOM SVENSK DIGITAL NOMAD - ERFARENHETER OCH DRIVKRAFTER

Ellen Dieden Sandell

Digitalisering möjliggör flexibelt och platsoberoende arbete, vilket utnyttjas av digitala nomader som arbetar samtidigt som de reser. Syftet med föreliggande studie var att beskriva hur det är att arbeta och leva som svensk digital nomad, vad som motiverar dem i arbetet och till att bli samt fortsätta vara digitala nomader. Sju personer intervjuades och materialet analyserades med kvalitativ tematisk metod. I resultatet framkom frihet, självbestämmande och värde drivet beslutsfattande som centralt i respondenternas arbete, vardag och motivation. De upplevde utmaningar som att underhålla vänskapsrelationer, struktur och disciplin i arbetet samt att hitta stabila inkomstkällor. Möjliga tolkningar av resultatet är att digitala nomader har en arbetssituation och livsstil med övervägande goda förutsättningar att tillfredsställa grundläggande psykologiska behov, framförallt behoven av autonomi och kompetens, vilket kan främja inre motivation. Sett ur ett karriärperspektiv skulle digitala nomader kunna tolkas ha en proteansk karriärorientering och kompetenser som är relevanta på den samtida och framtida arbetsmarknaden.

I framtiden kommer trådlösa nätverk och mobila enheter göra att människan obehindrat kan kommunicera över tidzoner och nationsgränser vilket radikalt kommer förändra hennes sätt att arbeta och leva på, förutspådde Makimoto och Manners för tjugo år sedan i boken ”Digital Nomad” (1997, refererat i Müller, 2016). De argumenterade för att snabb digital utveckling i kombination med människans inneboende längtan efter resande skulle leda till en ny nomadisk era. Internet kommer göra det möjligt att både arbeta och leva platsoberoende, menade författarna, och framtidens kringresande folk kallade de för digitala nomader. Deras framtidsvision fick inte särskilt stort gehör av samtiden men idag, två decennier senare, låter den inte särskilt främmande. Betydelsen av geografisk plats och fysisk närvaro har minskat i takt med att priserna på flygbiljetter sjunkit och möjligheterna att kommunicera trådlöst har ökat, vilket har fått konsekvenser för både arbetsliv och privatliv. Müller (2016) beskriver dagens digitala nomader som personer som på ett unikt sätt kombinerar arbete med fritid och resande. Med hjälp av digitala kommunikationsverktyg skapar de sig en platsoberoende arbetssituation och livsstil, ofta som frilansare, egenföretagare eller entreprenörer men även som fast anställda med flexibla arbetsförhållanden. Arbetet i sig är viktigt för digitala nomader menar Müller, men de väljer att utföra det samtidigt som de reser på obestämd tid till platser där det kan förenas med en attraktiv livsstil. Så länge de har sin laptop och en tillräckligt god internetuppkoppling kan de arbeta var som helst, när som helst. De kan exempelvis inom loppet av en månad påbörja ett projekt i en lägenhet i Barcelona, arbeta vidare med det på ett café på Bali och avsluta det från ett kontorshotell i Chiang Mai, Thailand (Müller, 2016).

Nyligen gjorda undersökningar visar att fler och fler människor eftersträvar och trivs med en platsberoende och digital arbetsituation samt att redan platsberoende arbetare i större utsträckning identifierar sig som digitala nomader. I en undersökning av Upworks och Freelancers Union (2016), en global plattform för frilansare respektive en fackförening för frilansare i USA, framkom att en tredjedel av den amerikanska arbetskraften redan arbetar platsberoende som frilansare. Antalet förväntas att öka betydligt under de kommande åren då 79% av tillfrågade i generation Y, så kallade millenials (definierade i studien som födda 1982–1994), kan tänka sig att säga upp sig från sina traditionella jobb och börja arbeta självständigt utan band till en geografisk arbetsplats. I en annan undersökning gjord av Upworks (Marketworked, 2014) bland frilansare och egenföretagare med digitala verksamheter framkom att 92% av de tillfrågade var lyckligare sedan de övergått till att arbeta platsberoende och självständigt. 39% identifierade sig dessutom som digitala nomader varav nästan hälften av dessa hade blivit nomader under det senaste året (Marketworked, 2014). Även bland anställda finns en alltjämt stigande trend för platsberoende arbete. En nyligen publicerad studie ”Working anytime, anywhere”, gjord av den internationella arbetsorganisation ILO tillsammans med Eurofund, undersöktes i vilken utsträckning arbetstagare i femton olika europeiska länder använde sig av digitala verktyg för att arbeta på distans (Eurofund, 2017). Danmark och Sverige toppade listan med 37 respektive 33% distansarbetare. Författarna till rapporten tror att andelen distansarbete beror på ländernas tekniska och ekonomiska utveckling och även på arbetskultur och ledarskap. De förutspår vidare att digitalt distansarbete kommer fortsätta att öka under det kommande decenniet när nästa generation som är vana användare av digitala verktyg intar arbetsmarknaden (Eurofund, 2017).

I en trend- och omvärldsanalys gällande arbete och fritidsaktiviteter från VisitSweden (2015) rapporteras en växande trend av självförverkligande och att fler och fler människor målmedvetet strävar mot personlig utveckling på sin fritid. Att prioritera upplevelser och självförverkligande framför materiella tillgångar och yrkestitlar är värderingar som associerats med millenials (Beaton, 2016). Denna generation som snart kommer dominera arbetsmarknaden föredrar att spendera pengar på resor och söker efter möjligheter för personlig utveckling både i och utanför arbetet (Beaton, 2016). Analysen från VisitSweden (2015) rapporterar vidare att fler och fler, anställda så väl som frilansare eller egenföretagare, väljer och kommer välja att kombinera arbete och fritid genom att åka på så kallade ”workations”. Det innebär att resa till en fritidsdestination och fortsätta arbeta därifrån, i alla fall på deltid, och med andra ord testa på livet som digital nomad för en kortare period. En annan arbetsrelaterad trend som Spreitzer, Bacevice och Garrett (2015) analyserat i Harvard Business Review, är det växande antalet co-working spaces, vilka de definierar som medlemskapsbaserade arbetsplatser där självständigt arbetande individer inom vitt skilda branscher, exempelvis frilansare och entreprenörer, möts och arbetar enskilt eller tillsammans. Författarna tror att företag har mycket att lära av co-working spaces i utformningen av sina kontorsmiljöer och även att anställda i allt större utsträckning kommer ansluta sig till den här formen av arbetsplatser i takt med att flexibiliteten i traditionella anställningar ökar.

Att finansiera sitt resande och fortsätta leva nomadiskt är enligt Richards (2015) viktigare än karriär, förhållanden och materiella tillgångar för digitala nomader. Det

enda de är beroende av är en god internetuppkoppling, menar han, i sin globala studie av 34 000 unga resenärer. I media porträtteras den digitala nomaden ofta som en livsnjutare av rang, arbetandes i en solstol med datorn i knät och en paraplydrink i handen, men denna bild stämmer ej överens med verkligheten menar nomaderna själva. Det kräver hårt arbete och engagemang för att kunna försörja sig på resande fot och många av dem är ambitiösa entreprenörer som ser digital nomadism som en möjlighet att få sin verksamhet att växa (E-Residency, 2017). Resurserna för aspirerande och existerande digitala nomader är många och information om hur man kan försörja sig, tips på platsoberoende uppdrag eller bra destinationer för digitala nomader är lätt att få. Hemsidan Nomadlist rangordnar de bästa städerna i världen att åka till som digital nomad utifrån boende- och levnadskostnader och uppgifter om bland annat internetuppkopplingens kvalitet, klimat och antalet andra digitala nomader på plats (Nomadlist, 2017). Via snabbt växande globala och nationella nätverk utbyter digitala nomader erfarenheter med varandra och det arrangeras bland annat virtuella och fysiska konferenser, mentorskapsprogram och kringresande kollektiv där digitala nomader bor, arbetar och upptäcker olika resmål tillsammans (Digital Nomad Academy, 2016; DNX Global, 2017). På co-working spaces runt om i världen samlas digitala nomader för att arbeta, socialisera och lära av varandra (Vincej, 2017).

Med hänsyn till kommande trender och förändringar på en allt mer digital, flexibel och rörlig arbetsmarknad beskrivs digitala nomader som en växande och inflytelserik grupp i framkant för hur arbetssätt håller på att omvandlas (VisitSweden, 2015). Föreliggande studie hade som syfte att undersöka vad som motiverar svenskar till att arbeta och leva som digitala nomader samt hur digitala nomaders vardag, arbetssituation och arbetsmotivation ser ut och upplevs när den kombineras med en kringresande livsstil. I brist på tidigare forskning om digitala nomader är empiri som berör distansarbetare, frilansare, entreprenörer och egenföretagare relevant för denna studie. Dessa yrkesgrupper karaktäriseras alla av flexibla arbetsförhållanden samt möjlighet till platsoberoende digitalt arbete (Andriessen & Vartiainen, 2005). De är även vanliga sysselsättningar bland digitala nomader (Müller, 2016).

Gränslöst arbete

Vad det innebär att arbeta flexibelt och platsoberoende kan förstås utifrån Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson och Lundbergs (2006) teori om gränslöst arbete. Författarna beskriver hur arbete kan betraktas som gränslöst i tre dimensioner. Gränslöshet i tiden innebär att tid inte längre har samma funktion i att mäta arbetsinsats eller styra arbetsdagen. När man arbetar flexibelt och platsoberoende arbetar man ofta mot deadlines eller i projekt och kan själv bestämma hur och när arbetstiden ska förläggas. Gränslöshet i rummet innebär att inte vara bunden till en viss geografisk plats för att utföra sitt arbete, vilket möjliggörs av digital teknik. Den tredje dimensionen berör gränslösa ramar för arbete vilket innebär att utforma och styra över sina arbetsuppgifter med förhållningsregeln att man klarar av att nå uppsatta mål och deadlines. Gränslösheten innebär således större frihet för individen men också mer ansvar att bestämma när, var och hur arbetet ska utföras. Allvin et al. (2006) diskuterar vidare hur för stor frihet och otydlighet i ett gränslöst arbete kan leda till ohälsosamma nivåer av stress när individen har mer ansvar över beslutsfattandet i arbetets förläggning och tillvägagångssätt. Osäkerheten och otydligheten i det gränslösa arbetet kan enligt författarna leda till att individen arbetar

mer, båda kvantitativt och kvalitativt, än nödvändigt. En annan svårighet med gränslösheten kan vara att skilja på arbete och privatliv (Allvin et al., 2006).

Att vara distansarbetare innebär att som fast anställd på ett företag med hjälp av digitala kommunikationsmedel arbeta delar av sin arbetstid på en plats som är geografiskt skild från det fysiska kontoret, oftast hemifrån (Allen, Golden & Shockley, 2015). Distansarbetare måste i större utsträckning än de som har andra flexibla arbetsformer anpassa sig efter arbetsgivares krav gällande både arbetstid och arbetets utförande samt innehåll. Som distansarbetare upplever man således mindre gränslöshet än egenföretagare, entreprenörer och frilansare, men mer frihet och flexibilitet jämfört med en traditionellt anställd. Enligt en metaanalys gällande distansarbete beror upplevelsen av att arbeta på distans i stor utsträckning på hur det implementeras av arbetsgivaren i fråga om bland annat teknologisk infrastruktur, management och organisationskultur (Allen et al., 2015). Effekten av distansarbete på sociala arbetsrelationer är tvetydig vilket enligt författarna till metaanalysen tolkas bero dels på hur ofta distansarbetaren är borta från sitt fysiska kontor och dels på vilka möjligheter och rutiner för digital kommunikation som finns på arbetsplatsen. I en internationell undersökning där över 11 000 distansarbetare deltog framkom att 62% kände sig ensamma och socialt isolerade (Reaney, 2012). Flera studier visar vidare att distansarbetare upplever en försämrade work-life-balance när de arbetar hemifrån då gränsen mellan arbete och privatliv är mindre tydlig (Allen et al., 2015; Maruyama & Tietze, 2012).

Frilansare, entreprenörer och egenföretagare är inte fast anställda och har således en annan upplevelse av det gränslösa arbetet jämfört med distansarbetare. Gemensamt för dessa tre grupper är att de arbetar på egen risk, utan några garantier eller organisatoriskt stöd (Van den Born & Van Witteloostuijn, 2013). De befinner sig ofta i en relativt oförutsägbar miljö i form av bland annat periodvis fluktuerande arbetsbörda och ekonomisk instabilitet (Blanchflower, 2004). Utöver det gränslösa arbetet måste de alltså även hantera en mer osäker arbetssituation. Bland frilansare och egenföretagare är det vanligt att arbeta mer än en traditionell arbetsvecka och även att man upplever höga nivåer av arbetsrelaterad stress. Trots detta tenderar båda yrkesgrupperna att rapportera hög upplevd kontroll över sitt arbete och en högre jobbtillfredsställelse jämfört med anställda (Benz & Frey, 2008; Blanchflower, 2004; Van den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Benz och Frey (2008) studerade egenföretagare i 23 olika länder och argumenterar för att deras höga arbetstillfredsställelse direkt kan relateras till möjligheten att bestämma själva över när, var och hur arbetet ska göras. Självbestämmandet i sig var i studien en viktigare prediktor för arbetstillfredsställelse än bland annat lön och arbetstid.

Self Determination Theory

För att förstå varför människor väljer en viss yrkesbana, livsstil eller eftersträvar en viss arbetssituation behövs förståelse för vad som initierar, styr, driver och upprätthåller deras beteende. Motivation handlar om de psykologiska processer som ger energi, riktning och uthållighet till beteende (Reeve, 2015). Self Determination Theory (SDT) innebär att människan har en inneboende strävan efter personlig utveckling och välmående, vilket uppnås genom att tillfredsställa tre grundläggande psykologiska behov; autonomi, kompetens och tillhörighet (Ryan & Deci, 2000).

Behoven anses inom teorin tillgodose den essentiella näring som möjliggör personlig utveckling och psykiskt välmående och kan liknas vid växters behov av vatten, sol och mineraler för att kunna blomstra. Autonomi eller självbestämmande (eng. self-determination) är det mest centrala behovet inom teorin och innebär en strävan efter att uppleva kontroll över eget beteende och att fatta beslut utifrån egen vilja. Kompetens innebär ett behov av att kunna uppnå önskade utfall med sitt beteende och effektivt interagera med omgivningen. Tillhörighet är ett behov av att uppleva betydelsefulla relationer och gemenskap med andra människor i sin omgivning (Ryan & Deci, 2000).

Teorin skiljer på tre olika typer av motivation; amotivation som innebär frånvaro av motivation, inre motivation och yttre motivation. När en situation eller aktivitet aktiverar de grundläggande psykologiska behoven uppstår en naturlig inre motivation till handling i syfte att tillgodose dessa och på sikt uppnå personlig utveckling (Ryan & Deci, 2000). Inre motivation innebär att individen har en hög grad av autonomi i sin beteendereglering vilket har associerats med flera positiva effekter. Inre motiverade individer är mer engagerade och kreativa, anstränger sig mer, upplever en ökad uthållighet och både lär och presterar bättre jämfört med yttre motiverade individer (Cerasoli, Nicklin, & Nassreelrgawi, 2016; Deci & Ryan, 1991; Taylor et al., 2014). Utöver detta har inre motivation visat sig ha en positiv effekt på välmående och stresshantering (Weinstein & Ryan, 2011). Alla aktiviteter och situationer engagerar inte de psykologiska behoven utan kräver yttre incitament för att motivation till handling ska uppstå. När beteendet motiveras och regleras av externa faktorer kallas det enligt SDT för yttre motivation (Ryan & Deci, 2000). Yttre motivation kan illustreras som ett kontinuum där amotivation är placerat längst till vänster och inre motivation längst till höger. Däremellan finns fyra olika typer av yttre motivation rangordnade efter graden av upplevd autonomi i beteenderegleringen. Ju högre upplevd kontroll eller autonomi, desto mer av de positiva effekterna av inre motivation tillkommer med beteendet. Genom att tillfredsställa de psykologiska behoven och successivt uppnå ett ökat självbestämmande kan en förflyttning ske på kontinuumet av yttre motivation mot en mer autonom beteendereglering (Gagné & Deci, 2005).

Inre och yttre motivation i arbetet. Möjligheterna att stimulera de psykologiska behoven och således öka individernas upplevda självbestämmande samt inre motivation beror enligt SDT delvis på kontextuella faktorer, vilket är av relevans i arbetsammanhang (Gagné & Deci, 2005). En arbetsmiljö som främjar tillfredsställelse av behoven har associerats med bland annat förbättrad prestation, arbetstillfredsställelse och positiva arbetsrelaterade attityder (Gagné & Deci, 2005; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). Graden av autonomi ökar ju mer individen är delaktig i beslutsfattande och upplägg av arbete. Det upplevda självbestämmandet minskar när man inför yttre faktorer för att initiera och reglera beteendet, som exempelvis deadlines, tydliga instruktioner eller monetära belöningar. Kompetensbehovet stimuleras bland annat genom att arbeta med lagom svåra uppgifter där man upplever att man utvecklas och får feedback på sin prestation. Behovet av tillhörighet kan stimuleras av att känna gemenskap med andra människor eller att man är delaktig i ett socialt sammanhang (Gagné & Deci, 2005).

Abubakar och Shneikat (2017) undersökte vilka motivationsfaktorer som låg bakom turkiska medborgares val att börja frilansa via den internationella onlineplattformen eLance och fann att deltagarna i studien framförallt drevs av inre motivation. De eftersträvade frihet och autonomi i form av en flexibel arbetssituation där de kunde bestämma själva över både arbetstid, arbetsinnehåll, arbetsplats och tillvägagångssätt, vilket de även rapporterade att de kunde göra i större utsträckning som frilansare. Andra starka motivationsfaktorer som framkom i studien var god work-life-balance och utveckling av kompetens vilka tolkades som inre motivation. Frilansarna i studien motiverades även av yttre motivationsfaktorer som exempelvis extern belöning i form av ökad inkomst (Abubakar & Shneikat, 2017). Strävan efter autonomi i form av självständigt arbete har identifierats som en stark motivationsfaktor även för entreprenörer (Douglas & Shepherd, 2002). I en metaanalys gällande distansarbete framkom att distansarbetare i likhet med frilansare och egenföretagare upplever och motiveras av en förhöjd nivå av autonomi (Gajendran & Harrisson, 2007). Ju mer distansbetaren har möjlighet att bestämma själv över arbetstid och tillvägagångssätt desto mer positiva effekter tillkommer. En hög grad av självbestämmande har bland annat visat sig korrelera med ökad jobbtillfredsställelse och prestation för distansarbetare (Gajendran & Harrisson, 2007). Maruyama och Tietze (2012) undersökte vad anställda strävade efter att uppnå med distansarbete och jämförde det sedan med vad det faktiska utfallet var. Vanliga anledningar till att de anställda i studien ville börja arbeta på distans var att de ville ha större kontroll över sin arbetssituation och spara tid från pendling till och från kontoret, vilket de även upplevde att distansarbetet medförde. De strävade även efter bättre förutsättningar för att uppnå en god work-life-balance, men denna förväntning infriades ej hos distansarbetarna i studien (Maruyama & Tietze, 2012). Även för distansarbetare antyder empirin alltså på att inre motivationsfaktorer som ökad kontroll och självbestämmande gällande arbetsplats och arbetstid samt möjligheter till god work-life-balance är de största drivkrafterna bakom valet att ha en mer flexibel arbetssituation.

General Causality Orientation. Oavsett vilka förutsättningar som finns i omgivningen för att stimulera de grundläggande psykologiska behoven påverkas enligt SDT individers upplevelse av motivation även av individuella skillnader. General Causality Orientation (GCO) är enligt Deci och Ryan (1985) en personlighetsvariabel som influerar individens tendens att söka sig till kontexter som tillfredsställer behoven och hur man tolkar sin omgivning samt generellt sett reglerar sitt eget beteende. GCO är stabilt över tid och utvecklas under ens uppväxt genom personliga erfarenheter av huruvida man upplever att de psykologiska behoven blir stimulerade eller ej i interaktion med omgivningen. Autonomi-orienterade individer tolkar omgivningen som autonomi-stimulerande och tenderar att söka efter utmaningar eller möjligheter att bestämma själva. De styr sitt beteende utifrån egna intressen, värderingar och mål som ofta handlar om personlig utveckling, lärande eller välmående. Med andra ord drivs de främst av inre motivation eller yttre motivation med en hög grad av autonomi. I sitt beslutsfattande tar de lite eller ingen hänsyn till omgivningens åsikter, sociala normer och externa belöningar. I arbetssammanhang har en autonomi-orienterad personlighet associerats med bland annat hög arbetsprestation och hög jobbtillfredsställelse (Baard, Deci & Ryan, 2004; Lam & Gurland, 2008). En autonom GCO har vidare visat sig korrelera positivt med bland annat personligt välmående och

självkänsla (Deci & Ryan, 1985). Ju mer självbestämmande och inre motivation en individ upplever desto mer kommer hen enligt Deci och Ryan (1991) att motiveras till att göra val som grundas i egen vilja och inre önskningar snarare än att styras av yttre normer, mål eller krav. Det är därför inte särskilt förvånande att autonomi-orienterade individer som söker sig till kontexter där självbestämmande främjas och till stor del drivs av inre motivation även har associerats med en hög grad av självförverkligande. Kontroll-orienterade individer å andra sidan tenderar att anpassa sitt beteende efter borden och måsten samt vad omgivningen tycker, tänker och förväntar sig vilket begränsar deras möjligheter till självförverkligande (Deci & Ryan, 1985). De drivs alltså främst av yttre motivation med en låg grad av autonomi i beteenderegleringen. Dessa individer söker sig gärna till kontexter där yttre faktorer styr deras beteende som exempelvis övervakning av arbetsuppgifter, tydliga instruktioner och monetära belöningar (Hagger & Chatzisarantis, 2011).

Proteansk karriär

Vad som motiverar individer i arbetssammanhang kan även förstås utifrån ett karriärperspektiv. Begreppet protean career (sv. proteansk karriär) myntades av Hall (1976, refererad i Briscoe, Hall & Frautschy DeMuth, 2006) och beskrivs som en process där individen, istället för organisationen, tar ansvar för sin karriär och själv utifrån sina personliga värderingar väljer vilken väg och form den ska följa. Under de tre senaste decennierna har vidare forskning gjorts inom ämnet vilket har utvidgat förståelsen för begreppets innebörd och betydelse. Hall och Mirvis (1996) menar att i en proteansk karriär har den traditionella vägen till toppen ersatts av en karriär som styrs med hjärtat. Framgång mäts i subjektiva psykologiska mått, både i och utanför arbetet, som välmående, självförverkligande, meningsfullhet och lärande, snarare än objektiva endast arbetsrelaterade mått som senioritet, löneökning och titlar. En proteansk karriär består enligt författarna av flera kortare lärandecykler där individen kontinuerligt utvecklas, upplever förändrade förutsättningar och har möjlighet att ändra riktning inför nästa cykel. Exempelvis kan det innebära att välja en ny arbetsgivare, vidareutbilda sig, byta sysselsättning eller skifta perspektiv genom exempelvis resande för att utvärdera sina tidigare och framtida karriärval. I jämförelse med en traditionell inomorganisatorisk karriär är en proteansk karriär mindre stabil och mindre förutsägbar, menar Hall och Mirvis (1996).

För att lyckas med en självstyrd och värdedriven proteansk karriär krävs enligt Hall (2002) två proteanska metakompetenser, anpassningsbarhet och självkänedom. Anpassningsbarhet innebär att kunna och vara villig att anpassa sig till nya situationer samt att man trivs i en miljö som ställer krav på autonomi, ansvarstagande och proaktivt beteende under och mellan de olika lärandecyklerna. Vidare krävs en god självkänedom för att kunna styra karriären i enlighet med inre faktorer som personliga värderingar, intressen, drömmar och egna mål snarare än yttre faktorer som sociala normer eller pengar. Genom att utveckla dessa menar Hall att individen på bästa sätt kan lära av sina erfarenheter och framgångsrikt navigera på arbetsmarknaden i proteanska lärandecykler (Hall, 2002). Arbetsgivarens roll är enligt Reitman och Schneer (2008) att skapa program och policys som ger anställda förutsättningar att skapa sin egen proteanska karriär. De menar att det kommer stärka arbetsgivarnas varumärke och göra anställda mer lojala samt benägna att fortsätta sin karriär inom organisationen, vilket gynnar organisationens överlevnad på lång sikt.

Exempelvis kan det innebära möjligheter till tjänstledighet, deltidarbete, flexitid, distansarbete och lärande genom bland annat arbetsrotation eller mentorskapsprogram (Reitman & Schneer, 2008).

I senare forskning har mått på en proteansk karriärorientering (PCO), även kallad karriärsattityd, tagits fram och validerats i olika branscher, åldersgrupper och kulturer (Baruch, 2014; Briscoe et al., 2006). De mäter tendenser till självstyre, värdedrivet beslutsfattande och subjektiva psykologiska definitioner på framgång i karriärsammanhang. Mätningar av PCO har även korrelerats med de proteanska metakompetenserna anpassningsbarhet och självkänedom (Gubler, Arnold & Coombs, 2014). I longitudinella studier har PCO visat sig variera över tid vilket indikerar på att det inte är ett stabilt personlighetsdrag utan är något som kan påverkas av såväl individ som organisation eller andra faktorer i omgivningen (Briscoe et al., 2006). PCO har bland annat visat sig korrelera positivt med work-life-balance vilket delvis tolkats bero på att individer med en hög PCO tar hänsyn till både privatliv, arbete och värderingar i skapandet av sin karriär (Direenzo, Greenhaus & Week, 2015). Reitman och Schneer (2008) menar att en proteansk karriärorientering är allt mer relevant och fördelaktig på dagens dynamiska och kunskapsintensiva arbetsmarknad. Individen förväntas i större utsträckning ta proaktivt ansvar för sin karriärutveckling och kunna anpassa sig till snabba förändringar relaterade till bland annat ekonomiska konjunktursvängningar, globalisering och digitalisering (Reitman & Schneer, 2008). PCO har associerats med hög karriär- och arbetstillfredsställelse samt visats vara en bättre prediktor än personlighet för proaktivt karriärbeteende (Herrmann, Hirschi & Baruch, 2015). Proaktivt karriärbeteende studerades även av Direenzo et al. (2015) där det framkom att individer med hög PCO i större utsträckning tog initiativ till aktiviteter som stärkte deras upplevda anställningsbarhet och karriärrelaterade resurser; humankapital, socialt kapital och psykologiskt kapital. Exempelvis tog de vara på möjligheter till lärande, kompetensutveckling, nätverkande och främjande av psykologiskt välmående. Med anställningsbarhet menades i studien individens upplevda kapacitet att skapa, identifiera och ta vara på karriärmöjligheter på arbetsmarknaden. I en studie gällande betydelsen av karriärorientering bland anställda på en osäker arbetsmarknad framkom att PCO korrelerade positivt med prestation, framgång i karriären och psykologiskt välmående under dessa omständigheter (Briscoe, Henagan, Burton & Murphy, 2012).

Forskningssyfte

Digitala nomader förutspås växa i antal världen över men kunskapen om denna arbetssituation och livsstil är begränsad. Studier om flexibelt och platsoberoende arbete gällande distansarbetare, frilansare, entreprenörer och egenföretagare är inte tillräckligt för att förstå vilka drivkrafter och utmaningar digitala nomader upplever i arbetet och livet på resande fot. Kunskap om vad som motiverar människor till att bli digitala nomader och gå utanför det traditionella arbetslivet och bofasta livsstilen samt insikt i deras arbetssituation är relevant för att förstå kommande samhällstrender och förändringar på arbetsmarknaden. Syftet med föreliggande studie var att beskriva hur det är att leva och arbeta som digital nomad från Sverige, vad som motiverar dessa individer i arbetet på resande fot samt ett särskilt fokus på motivationen till att bli och fortsätta vara digital nomad. Givet forskningssyftets explorativa karaktär genomfördes studien med kvalitativ metod.

Metod

Undersökningsdeltagare

I denna undersökning deltog sju personer. Rekrytering av respondenter skedde delvis genom att lägga upp en deltagarförfrågan i Facebook-gruppen ”Svenska Digitala Nomader” och delvis genom att kontakta personer i gruppen via Facebooks privata meddelande-funktion. Några av dem rekryterades även via bloggar som hittades via hemsidan svenskanomader.se eller genom sökningar på Google med nyckelord som ”svensk+digital nomad” och ”digital nomad+familj”. I syfte att optimera den kvalitativa variationen i urvalet identifierades ett antal faktorer som antogs ha en påverkan på respondenternas upplevelser och erfarenheter som digitala nomader. I urvalet togs således hänsyn till faktorerna kön, ålder, civilstånd och familjesituation, sysselsättning och antal år som digitala nomader. Fyra av respondenterna var kvinnor och tre var män. Deras ålder varierade mellan 28 och 53 år, fyra stycken var 28–29 år gamla och övriga tre var 38 respektive 46 och 53 år gamla. Fem av respondenterna var i ett förhållande och två stycken var singlar. Tre stycken hade barn varav två respondenter hade erfarenhet av att leva som digitala nomader med sina barn. En respondent var fast anställd och övriga arbetade som frilansare, entreprenörer eller egenföretagare. Exempel på deras sysselsättningar var webbdesigner, fotograf, skribent, digital marknadsförare, livsdesigner och IT-konsult. Antal år som digital nomad varierade mellan sex månader och 16 år. Två respondenter hade mindre än två års erfarenhet som digital nomad, tre stycken hade mellan tre och sex års erfarenhet och de två övriga hade tio respektive 16 års erfarenhet som digitala nomader.

Vetenskapsrådets etiska forskningsregler följdes i studien. I enlighet med informationskravet fick respondenterna information om studiens syfte i förväg, deltagandet var frivilligt och kunde när som helst avbrytas vilket innebär att samtyckeskravet uppfylldes. Vidare efterföljdes kravet på konfidentialitet då allt material behandlades konfidentiellt och respondenterna avidentifierades och presenterades som anonyma i studien. Slutligen får det insamlade materialet endast användas i forskningssyfte vilket uppfyller nyttjandekravet (Langemar, 2008).

Datainsamling

Datainsamlingen skedde genom kvalitativa semi-strukturerade intervjuer som alla genomfördes av mig. Samtliga intervjuer var ca 45 minuter långa och skedde via Skype då respondenterna befann sig på olika geografiska platser. En intervjuguide, i form av en lista med ämnen att bocka av under intervjuens gång, användes och arbetades fram utifrån studiens övergripande syfte och även efterhand som intervjuerna genomfördes. Frågorna var öppna med utrymme för följdfrågor som anpassades efter respondenternas svar. De behandlade områden som exempelvis respondenternas skäl för att bli digitala nomader, hur deras arbetssituation och vardag såg ut samt hur de såg på sin framtid som digitala nomader. Ett särskilt fokus lades vid motivation i och utanför arbetet samt mer specifikt på drivkrafterna bakom valet att bli digital nomad.

Analys

Intervjumaterialet analyserades enligt den kvalitativa metoden tematisk analys. I denna studie gjordes en induktiv tematisk analys där teman ej var förutbestämda utan

togs fram efterhand utifrån vad som framkom i respondenternas svar. Analysen gjordes i enlighet med den föreslagna ordningsföljden i Langemar (2008) och började med en transkribering av de inspelade intervjuerna. Transkriberingarna lästes sedan igenom ett flertal gånger och markeringar av nyckelord gjordes i marginalerna till dess att inga nya nyckelord hittades i materialet. Detta gjordes i syfte att skapa förståelse för vad som egentligen framkom i respondenternas svar, utan hänsyn till de frågor som ställdes. För att skapa struktur i nyckelorden sorterades de in i ett stort antal preliminära teman som efter ytterligare genomläsning av texten kunde slås ihop till ett mindre antal teman. Texten lästes igenom en gång för varje tema i syfte att samla in allt material som var relevant i respektive tema och på så sätt få en överblick över vilka teman som överlappade med varandra. Framtagandet av teman skedde alltså successivt, de utvecklades och modifierades efterhand under analysprocessens gång i syfte att skapa en så tydlig och datanära struktur som möjligt där innehållet inom respektive tema hängde ihop men var åtskilt från innehållet i övriga teman. Slutligen sammanfattades materialet under respektive tema och relevanta citat valdes ut för att belysa vad som framkom i materialet och besvarade forskningssyftet. En stor litteratursökning genomfördes i början av studien för att skapa en förförståelse för ämnet och vad som kunde vara av intresse att ta upp i intervjuerna. Viss förförståelse fanns redan genom mina tidigare akademiska studier inom motivationsteori och personlig inläsning om digitala nomader. Efter att ha avslutat den tematiska analysen gjordes ytterligare omfattande litteratursökningar och relevant litteratur valdes ut för att ställas i relation till resultatet. Respondenternas upplevelser av hur det är att arbeta och leva som digitala nomader och vad som motiverar dem till att vara digitala nomader presenteras nedan i följande teman med tillhörande underteman; *Valet att bli digital nomad – resande, upplevd inläsning, våga ta steget, Den nomadiska livsstilen – hur man bor och reser, vardagsliv, framtidstankar, Sociala relationer, När var och hur man arbetar, Arbetsmotivation, och Stress och press på distans – ekonomisk trygghet, bevisa att det går.*

Resultat

Valet att bli digital nomad

Resande. Alla respondenter har ett intresse för resande. För vissa av dem var det detta intresse som låg till grund för valet att bli digital nomad. De sökte efter ett sätt att kunna finansiera sitt resande utan att behöva åka hem för att arbeta och spara pengar till nästa resa. För andra är resandet i sig snarare en bonus som gör livet som digital nomad ännu bättre. Att förlänga resandet till att faktiskt bo i andra länder ger enligt respondenterna en annan dimension. De talar entusiastiskt om hur de bland annat blir integrerade i andra samhällen, lär sig om kulturer och får perspektiv på livet och tillvaron i Sverige.

Upplevd inläsning. Den mest framträdande anledningen till respondenternas val att bli digitala nomader var att komma ifrån de begränsningar som de upplevde att traditionella arbetssituationer och normer skapar. Respondenterna berättar om hur de på olika sätt kände sig inlåsta i sina anställningar och andras förväntan på hur de borde arbeta och leva sina liv. Vanligast var en frustration över att de förväntades konstruera sitt liv och vardag kring nio till fem-arbetsdagar inne på kontor, efterlängtnade helger och

några veckors semester per år. Gemensamt för respondenterna är att de prioriterar tid framför pengar och materiellt ägande. De beskriver hur utgifter i form av bostadslån och diverse abonnemang bidrar till känslan av att vara inlåst och att deras frihet samt rörlighet begränsas. Inkomsterna de får idag används i stor utsträckning till att finansiera den nomadiska livsstilen där få tillhörigheter och låga fasta kostnader anges som förutsättningar för resandet. En fast platsberoende anställning ger förvisso en större ekonomisk säkerhet men innebär också enligt flera respondenter att någon annan äger ens tid. De lever hellre med färre materiella ting och med större frihet. De beskriver hur de upplevde att de slösade bort sina liv dels genom att sitta av tid på kontoret och dels genom att konstant leva i väntan på ett framtida datum när de kunde leva på riktigt, på helgen eller på semestern. Livet är kort, säger flera av dem, och de ville inte tvingas skjuta upp sina drömmar eller leva i en vardag som de inte trivdes i.

Nu ska jag alltså gå 45 timmar i veckan, till någonstans för att jobba för någon, för att den ska bli lyckad och tjäna mer pengar... Till slut handlar det liksom bara om pengar, det blir helt meningslöst. Jag känner mig väldigt ägd, och låst. Jag har ju inget liv kvar ifall jag går dit, då är det ju slut för mig. Det är min känsla.

Sedan de valde att bryta inlåsningsen och bli digitala nomader, berättar respondenterna, längtar de inte längre till helgen eller semestern utan har skapat sig en tillvaro som de njuter av varje dag. De kan uppfylla sina drömmar på riktigt istället för att bara prata om vad de egentligen vill göra, arbeta med eller vill bo. Frihet är ett frekvent återkommande ord i respondenternas berättelser. En ökad frihet och möjlighet att bestämma själva gällande såväl arbete som livsstil är vad de eftersträvade innan de blev digitala nomader och även vad de upplever idag. Vad de väljer att arbeta med och var de väljer att bo skiljer sig åt men för samtliga är valen grundade i vad de själva vill och önskar uppnå för att kunna njuta maximalt av livet.

Det känns som att man laddar upp inför att snart ska jag göra det jag vill egentligen. Och det är det jag kan tycka är en av de största fördelarna med att vara digital nomad för det känns som att man är vid det datumet hela tiden. Nu är jag fri och kan göra det jag vill. Och den känslan, det är något med den, man känner sig gladare i kroppen liksom.

Att jobba nio till fem, tjäna massa pengar sen åker man på sin enda semester som man verkligen längtar till. Min mamma brukar säga så här 'du kan ju inte ha kul hela tiden', men jag bara – varför kan jag inte ha kul hela tiden? Det förstår ju jag också att det kan vara svårt men varför ska jag inte kunna göra vad jag vill?

Våga ta steget. Att ta steget utanför samhällsnormen och välja bort tryggheten som en traditionell anställning och livsstil innebär kräver mod enligt respondenterna. Valfriheten man har som digital nomad ackompanjeras av ansvarstagande och krav på tillit till sin egen förmåga att fatta bra beslut, både privat och professionellt. För tre av respondenterna triggades valet att bli digital nomad av livskriser som egen depression, partner som gick in i väggen eller att få sparken. Dessa svåra situationer underlättade i slutändan för respondenterna att följa sina drömmar, lämna sin tidigare vardag och våga kasta sig ut i något okänt. Andra respondenter beskriver hur de behövde samla kraft och förbereda slagkraftiga argument för att våga gå in till chefen eller uppdragsgivare och be om möjligheter att utföra sitt arbete på distans. Vissa av dem arbetade redan mer eller mindre platsoberoende på uppdragsbasis, andra skapade sig ett nytt yrke och

arbetsituation för att kunna leva ta med sig arbetet på resande fot. Flera av dem försöker idag inspirera andra till att våga hoppa av vad en av dem beskriver som ekorrhjulet. En respondent har gjort det till sitt yrke att coacha människor som vill bryta sina mönster och påbörja en ny livsstil men inte riktigt vet hur de ska gå tillväga. De betonar dock att livet som digital nomad inte är något för alla. Man måste vara beredd att göra vissa uppoffringar och framförallt känna att fördelarna som digital nomad överväger utmaningarna som den typen av livsstil och arbetsituation också innebär.

Det var en livskris kan man säga som utlöste det. Men det gjorde i sin tur att vi skalade av allt, skalade av allt materiellt, våra gamla värderingar, vårt sätt att se på livet. Omvärderade hela vårt liv, det var precis som att födas på nytt skulle man kunna säga. En religiös upplevelse nästan, som att bli frälst. Men också att vara helt öppen för att inte veta vad som kommer närmast, vilket var en väldigt konstig och ovanlig känsla.

Den nomadiska livsstilen

Att leva nomadiskt innebär för respondenterna att de inte är bundna vid en särskild plats utan själva kan välja var de vill vara, arbeta och bo för stunden. Som nomader flyttar de runt, mer eller mindre ofta, till olika platser världen över. För de flesta är Sverige fortfarande "hemma" men de väljer att inte vara där just nu, eller att endast vara där under vissa perioder av året. Att leva som nomad förutsätter enligt respondenterna dels ett digitalt och platsoberoende arbete men även att man har låga fasta kostnader och få tillhörigheter i syfte att enkelt kunna flytta på sig. Det bygger vidare på vilka principer man har säger en respondent, som att inte äga så mycket och inte betrakta något som ett bofast ställe. Respondenterna som är i ett förhållande betonar vikten av att ens partner delar denna livsvision och principer som gör det möjligt att leva nomadiskt tillsammans.

Jag tror att många förknippar det nog med att resa, att vara digital nomad. Och så är det ju i och för sig för oss. Men egentligen har det ju inget med själva resandet att göra utan med att man är mobil, att man inte behöver vara på samma plats och på ett och samma kontor och jobba. Man kan vara var som helst.

Hur man bor och reser. Hur man väljer att bo och resa ser olika ut för respondenterna. Några av dem reser eller har rest konstant i minst ett års tid. Att förhålla sig till visumregleringar är något som flera av respondenterna nämner och som kan begränsa reseplanering och val av platser att tillfälligt bo på. Vissa respondenter har en bas att utgå ifrån och komma tillbaka till mellan flera månadslånga resor under året. Två respondenter bor för tillfället på en och samma plats, en i Sverige och en utomlands, utan planer att flytta på sig. Som digital nomad med begränsat resande berättar en av dessa respondenter att det viktigaste för honom är att han har möjlighet att välja där han vill vara för stunden, även om det för tillfället innebär att stanna på samma plats. Respondenterna med barn och familj berättar om hur de anpassar sitt resande och boende efter barnens skolgång. De talar bland annat om vikten av att skapa kontinuitet för barnen för att dessa ska kunna bibehålla vänskapsrelationer och inte ryckas upp med rötterna varje gång man reser från en plats. En respondent har därför valt att bo växelvis, mellan två till sex månader, i olika länder och har haft detta upplägg samt återvänt till samma platser där barnen kunnat gå i svensk skola i flera år. Respondenten med barn i förskoleåldern har fram tills nu begränsat sitt resande till tre månader per år för att inte förlora platsen på förskolan hemma i Sverige.

Att kunna välja i princip helt fritt var på jorden man vill bo eller resa till resulterar för de flesta respondenterna i en plats med varmt och soligt klimat samt med låga levnadskostnader. Majoriteten av dem arbetar mot svenska uppdragsgivare vilket innebär att deras inkomst räcker långt på platserna de befinner sig. Två respondenter berättar bland annat hur det möjliggör för dem att gå ner i arbetstid och ändå ha en högre levnadsstandard jämfört med Sverige. En av dem nämner att det gjort att hon kunnat vara en mer närvarande förälder och spendera mer tid med sin partner och familj.

Kvalitet på internetuppkoppling anges som den viktigaste faktorn att ta hänsyn till vid val av plats och bostad. Bra internet är en förutsättning för deras arbete och något de på olika sätt måste försäkra sig om att ha tillgång till, oavsett var de befinner sig eller var de bor. Majoriteten av respondenterna hyr boende på de platser de befinner sig. En av dem som nyligen flyttat till en stad på obestämd tid är inneboende. En annan respondent har under sina resor bott, arbetat och rest tillsammans med andra digitala nomader i arrangerade nomad-kollektiv. Att flytta på sig ofta och inte vara bofast kan ha sina baksidor enligt respondenterna. De kan bland annat känna sig rotlösa, sakna att ha ett eget hem att inreda som de vill. Respondenter som reser konstant längtar efter att ha en plats där man kan packa ur resväskan.

Vardagsliv. Livet på resande fot som digital nomad är inte någon heltidssemester. Utan fasta arbetstider och andra yttre faktorer beskriver respondenterna hur de som digitala nomader själva skapar sig en vardag oavsett var de är. Att resa till nya platser och främmande miljöer är spännande och stimulerande men kan efter ett tag även bli tröttsamt menar respondenterna. Vardagsrutiner som frukost, träning och en kväll på soffan är något några respondenter kan längta efter och upplever är svårt att etablera när de reser. Respondenter som har erfarenhet av att byta plats ofta under sina resor kan uppleva ett behov av att stanna längre på en plats för att kunna skapa sig en vardagsrutin och en mer stabil tillvaro, om så bara för några veckor.

Jag älskar förändring, älskar att se nya platser och röra på mig. Vi reser ju mycket här i området och så, reser till olika ställen. Men det är viktigt med rutiner, så att ha en vardag är viktigt... Det är viktigt att få landa ibland, för min del är det så i alla fall...-Samtidigt som man då ibland kan bryta upp alla rutiner och göra något helt annat.

Sammantaget menar respondenterna dock att de njuter mer av sin vardag som digitala nomader. När arbetet är avklarat för dagen upplever flera stycken att de är mer aktiva på sin fritid jämfört med tidigare. De befinner sig ofta på nya och spännande platser där de tar vara på den arbetsfria tiden för att exempelvis utforska omgivningarna. Flera av dem väljer dessutom att resa till platser där de i större utsträckning kan utöva sina hobbies som surfing eller yoga.

Och det är ju verkligen stor skillnad i vad man kan göra, vad man gör, hur ser fritiden ut. Här kan vi ju till exempel när som helst dra ut och utforska, kolla staden, dra till marknaden, eller dra till en fin restaurang. Göra någonting överhuvudtaget. Men när man är hemma... man slutar jobbet, sätter på tv:n, kollar en film, du liksom ruttnar bara. Gör inget speciellt. Här gör man något med sin fritid, hemma slösar man på tid.

Framtidstankar. När man lever som digital nomad är framtiden mer oviss jämfört med den mer stabila och förutsägbara tillvaron man har som bofast, menar respondenterna. En av dem som nyligen blivit digital nomad funderar mycket över om hon någonsin kommer landa och känna sig hemma på en plats, eller fortsätta söka sig bort. Den ovissa framtiden kan vara en utmaning men upplevs dock framförallt som positivt och de uppskattar friheten som det innebär att inte ha allting planerat. Samtliga respondenter, oavsett ålder och familjesituation, ser sig själva fortsätta leva som digitala nomader men har olika önskemål för hur deras livsstil kan komma att förändras. De respondenter som reser mer eller mindre konstant strävar efter att skaffa sig en bas att utgå ifrån och återvända till i sitt fortsatta resande. Andra respondenter planerar att överge den plats som varit deras trygga punkt för en period. Några av dem vill resa mer och övergå till ett liv i princip helt och hållet på resande fot medan andra vill hitta en ny bas att utgå ifrån för de kommande åren. Oavsett hur de väljer att bo och resa i framtiden vill respondenterna uppleva att det är ett val baserat på deras egen fria vilja.

Jag tror att vissa tar liksom två år där de reser hur mycket som helst och sedan settle down. Men för mig är det ju så att jag ser hela mitt liv så här, jag kommer nog hela mitt liv, till en viss gräns, bo på olika platser. Så för mig är det långsiktigt, jag gör inte "fast travel", jag tar tid på mig. Och jag skulle inte vilja byta plats en gång i månaden heller. Så jag tror att man bara kan göra det på olika sätt helt enkelt. Jag tror att många bara gör det när de är unga. Men jag tror att man, till en viss gräns, kan göra det hur länge som helst.

Framtidsplanerna för respondenterna med barn och familj ser olika ut beroende på barnens ålder och skolgång. Respondenten med äldre barn planerar att lämna den plats där barnen nyligen gått ut skolan och börja resa mer och oftare igen tillsammans med sin man. Fram tills nu har deras bas varit där barnens svenska skola låg och nu är de fria att leta efter en ny plats att spendera större delen av året på, berättar hon. Respondenten med yngre barn har istället planer på att ta mer och mer hänsyn till barnets skolgång och återvända till platser där barnet kan gå i lokal förskola samt längre fram i svensk skola utomlands. Respondenterna som ännu inte har barn funderar på hur deras nomadiska livsstil kan komma att förändras om de skaffar familj men de ser inga hinder för att fortsätta leva som digitala nomader. Sammantaget upplever respondenterna inte att en nomadisk livsstil är associerad med en viss ålder eller fas i livet utan kan anpassas efter att ens önsknings- och förutsättningar förändras, exempelvis när man skaffar familj.

Sociala relationer

En svårighet med att leva som nomad är enligt respondenterna att vara långt ifrån vänner och familj hemma i Sverige, eller i den bas de återvänder till mellan resorna. Utöver saknaden är risken stor för att man tappar kontakten och att relationerna inte är desamma när man väl ses menar flera respondenter. När de kommer tillbaka efter en period av resande kan de känna sig ensamma eller uppleva att relationerna har förändrats. En annan konsekvens är att man missar viktiga händelser i nära och käras liv som exempelvis bröllop eller födelsedagsfester. Respondenterna som är i ett förhållande berättar att de kommer närmre sin partner under resandet.

Vi har ju alltid varandra, vi två, och i vårt fall så när vi reser så här stärker det våra band mellan oss. Men det stärker inte våra band med våra vänner. Därhemma så, ja man faller isär, det är svårt att hålla kontakten. När man kommer hem så är det svårt att känna att

man fortfarande har något gemensamt. Man träffas och vet inte ens vad man ska prata om, vad har du gjort de senaste sex månaderna?

Att få vänner på plats när man reser och flyttar på sig ofta kan också vara svårt menar flera respondenter. Relationerna blir inte så långvariga eller djupa om man inte stannar tillräckligt länge på samma plats. Respondenterna berättar att det oftast är enklare att få kontakt med, komma nära och uppleva gemenskap med personer som har en liknande livs- och arbetssituation som de själva. Språket kan vidare vara en begränsning som gör det svårt att interagera med lokalbefolkningen. Andra digitala nomader, entreprenörer eller resenärer som arbetar och lever internationellt har ofta en god nivå av engelska vilket även underlättar kommunikationen.

När man är utomlands ibland kan man connecta väldigt fort med andra som är svenska. Det är lite på samma sätt med digitala nomader, det spelar liksom ingen roll var den personen är ifrån för man sitter i samma båt. Man har tagit det steget, får lite skit ibland hemifrån för att man gör det och så. Så man hittar varandra väldigt fort och får en stark samhörighet.

Att arbeta på resande fot innebär för respondenterna att de inte har några kollegor i sin fysiska närhet. Majoriteten av dem är dessutom egenföretagare eller frilansare och har inga direkta arbetskamrater i sitt dagliga arbete. Det kan upplevas som svårt av flera respondenter att inte ha någon att bolla med i arbetet. Två respondenter som är i uppstarten av sina verksamheter beskriver hur de kan känna sig ensamma och sakna att ha kollegor eller chefer att rådfråga. Andra respondenter berättar att avsaknaden av kollegor att diskutera med eller delegera arbetsuppgifter till, kan få arbetsbördan att upplevas som tyngre. Via olika digitala kommunikationsverktyg har dock respondenterna daglig kontakt med samarbetspartners, kunder och i vissa fall kollegor. Respondenten som tidigare varit fast anställd under sitt resande satt då uppkopplad samtidigt som kollegorna under svensk arbetstid varje dag. För honom gav arbetet och kontakten med kollegorna en daglig social stimulans som gjorde att han hade ett mindre socialt behov på plats som ensam resenär. En respondent har anställt två virtuella assistenter som hon kommunicerar och samarbetar med varje dag trots att de befinner sig i olika världsdelar. En annan respondent arbetar på projekt från andra sidan jordklotet tillsammans med tre skandinaver. För honom är det ingen skillnad på att kommunicera digitalt mellan olika länder jämfört med att, som man ofta gör, maila eller chatta med sina kollegor som sitter vid skrivbordet bredvid. Snarare fungerar samarbetet och kommunikationen bättre på distans, tycker han.

Jag tycker att vi levererar mer effektivt snarare, än tvärtom. Det är väldigt mycket dötid på kontor som man spenderar med att prata, dricka kaffe, vandra omkring liksom.

Flera respondenter berättar att de går till co-working spaces när de känner ett behov av fysisk social kontakt i arbetet. Där kan de träffa och diskutera med andra som är i en liknande arbetssituation, exempelvis digitala nomader eller entreprenörer. Kontakt med likasinnade i arbetet får respondenterna också via digitala nätverk. Majoriteten av dem använder sig av olika nätverk för entreprenörer, digitala nomader eller svenska resenärer och upplever en gemenskap i kontakten med dessa likasinnade grupper. De använder nätverken bland annat för att få hjälp och stöd i arbetet, utbyta erfarenheter och få inspiration gällande både resande och arbetsrelaterade frågor. Andra digitala nomader

kan bli som kollegor, menar en respondent, som har digitala möten och kontakt varje vecka med digitala nomader som hon träffat på sina tidigare resor. Respondenterna som lever som digitala nomader med sina partners verkar generellt sett engagera sig mindre i sådana nätverk. De berättar att de kan diskutera osäkerheter och strategier i arbetet med sin partner, samt att de spenderar mycket av fritiden tillsammans.

Man hjälper varandra och det är jättemycket att man ger och tar. Jag bodde med några stycken och då var det framförallt en av dem som jag jobbade jättemycket med. Så det blir ju verkligen som kollegor och man kan också så här, om man fastnar i något, att man kan hjälpa varandra. Det är en jättefin community ändå.

När, var och hur man arbetar

Utan en fast kontorsplats att gå till är det av mindre intresse hur många timmar man faktiskt sitter ner vid sin dator eller mellan vilka klockslag man arbetar, menar respondenterna. En konsekvens av att befinna sig på avstånd är enligt flera respondenter att de förväntas prestera resultat istället för tid. Att själva leveransen är i fokus gör det möjligt för respondenterna att själva förlägga sin arbetstid som de önskar. Majoriteten av dem strävar efter att ha en relativt sammanhängande arbetsdag men flera av dem delar upp den i olika skift och blandar fritid med arbetstid under samma dag. De berättar att de kan ta pauser under arbetsdagen för att exempelvis gå och surfa, träna eller gå till stranden och sedan fortsätta arbeta efteråt. Möjligheten att styra sin egen arbetstid gör det även möjligt för dem att vara flexibla och anpassa sig efter dagsform eller andra schemalagda aktiviteter. Respondenterna med familj uppskattar att som digitala nomader kunna anpassa arbetet efter privatlivet istället för tvärtom och exempelvis arbeta när barnen är i skolan eller sover.

Nu har jag ju några olika uppdrag där jag får lite pengar från varje. Så tillsammans blir det ganska bra, men det krävs då att jag gör lite mer än de där 8h per dag. Och det är okej för mig, jag bytte ju liksom att sitta i ett kontorslandskap och titta in i en skärm i 8h och få en lön, till att i stället ha flera uppdrag, jobba i 3h och sedan kanske gå in i djungeln här bakom och hänga med aporna eller gå ner på stranden och surfa.

Flera av respondenterna måste anpassa sin arbetstid efter tidzoner för att vara tillgängliga under svensk arbetstid, vilket kan bidra till det skiftliknande arbetet. Det kan innebära att de arbetar oregelbundna tider under dygnet, men det är även en möjlighet för dem att blanda arbete med fritid under dagen. För en del av dem innebär det att de arbetar några timmar samtidigt som Sverige och förlägger resten av tiden som de vill. En respondent är ledig på förmiddagen och använder den till att exempelvis träna eller träffa vänner, och börjar arbetsdagen klockan två när Sverige vaknar. Respondenten som var fast anställd under sitt resande arbetade under vanlig svensk kontorstid oavsett vilken tid på dygnet det var i den tidzon han för tillfället befann sig i. Att arbeta i en annan tidzon upplevs framförallt som en fördel av uppdragsgivare, menar respondenterna, eftersom man har möjlighet att arbeta när Sverige sover och således kan bli klar med arbetet i förväg.

En utmaning som digital nomad är att hitta platser som är kompatibla för arbete, vilket framförallt innebär en stabil internetuppkoppling men även tillräckligt god ergonomi i form av bekväma stolar och lagom ljudnivå. Jakten på arbetsplatser som uppfyller kraven kan vara särskilt påfrestande om man flyttar på sig ofta under sitt resande. De

flesta respondenterna arbetar hemma från det boende de för tillfället hyr under resan, eller i sin bas, medan några av dem föredrar att arbeta utanför hemmet på exempelvis kontorshotell eller café. Att ha en god arbetsmiljö är viktigt för att respondenterna ska kunna vara produktiva i arbetet. Bilden av en digital nomad som arbetar från solstolen stämmer inte överens med verkligheten menar de. Jakten efter tillräckligt bra arbetsplatser och internetuppkoppling kan vara väldigt tidskrävande och viktigt att ta hänsyn till när man planerar sitt resande.

Hade man kollat på mig på distans när jag suttit och arbetat, på någon hög pall vid ett bord som är hälften så högt, svinvarmt, musik som är hög och så vidare. Och så tänker man att hur fan kan man arbeta där liksom? Men ja, ibland har man ju inget val. Jag har två minuter på mig att koppla upp mig nu, nu har jag ett möte eller något liknande. Då får man ta det man har. Men, ja, då känns det ju inte så jävla bra. Fan liksom, vad håller jag på med. Men det hör ju till det, och man kan skratta åt det så här i efterhand.

För att vara produktiv som digital nomad krävs enligt respondenterna att man har en tydlig struktur i sitt arbete, oavsett om man är på resande fot eller hemma i sin bas. Majoriteten av dem arbetar med flera parallella uppdrag och projekt vilket förutsätter en god organisering och disciplin för att bibehålla fokus och få saker gjorda. Struktur skapas, av några respondenter, genom att sätta egna deadlines och fastställa vad de behöver uppnå i arbetet dag för dag. Det bidrar även till att markera för respondenterna när arbetsdagen slutar och fritiden tar vid. En respondent utför uppdragen i en viss ordning utifrån vilket av dem som genererar mest pengar. Att hitta sätt att strukturera och effektivisera sitt arbete är en viktig pusselbit för att kunna upprätthålla den nomadiska livsstilen menar en respondent. Flera respondenter tar i detta syfte hjälp av olika typer av digitala verktyg som bland annat kan automatisera delar av arbetet eller sätta upp tydliga planer och notiser för deadlines.

Halva grejen är ju snarare att få det att fungera, hela det flyttande kontoret. Hur ser jag till att min dator är på bästa sätt uppkopplad mot wi-fi, vilka verktyg ska jag ha för att planera mina dagar, hur ska jag se till att få notiser när det här händer, hur ser jag till att det här görs automatiskt. Hur kan jag effektivisera detta? Om man hela tiden behandlar alla de här grejerna vid sidan om så gör det arbetet så pass mycket enklare och framförallt mer effektivt. Man skulle kunna jobba mindre och leva mer liksom. Det skulle jag nog säga är den viktigaste kompetensen (som digital nomad).

Flera respondenter beskriver hur arbete och fritid kan flyta ihop som digital nomad då det inte finns något tydlig avgränsning där emellan. Distractionerna som pockar på uppmärksamhet är många, särskilt när man reser, och när man fritt kan förlägga sin arbetstid finns det en risk att man prioriterar andra lockande aktiviteter på plats. Som digital nomad är det därför viktigt att man är disciplinerad menar en av respondenterna, man måste alltid prioritera sitt arbete och inte glömma att trots att man reser är man ingen vanlig turist. Arbetet måste alltid komma först för att den nomadiska livsstilen ska kunna fungera i längden.

Förmågan att få någonting gjort ger ju dig belöningen att kunna vara ute och fara omkring. Jag menar, om du inte prioriterar den... Du måste ha en oerhörd disciplin i att verkligen kunna sätta dig ner och jobba när alla andra går ner på stranden. Du får ta det för vad det är. Du är en turist men du är inte en turist på semester, förstår du. Du är i en

jobbsituation där du råkar vara i ett annat land bara. Så du måste alltid prioritera jobbet först, oavsett om du nu befinner dig i Indien och ska gå på en treck.

Arbetsmotivation

Vad som skapar motivation för respondenterna i arbetet är först och främst möjligheten att fortsätta leva och arbeta som digitala nomader. Inkomsterna från uppdragsgivarna är vad som möjliggör för dem att ha denna livsstil vilket för majoriteten skapar en väldigt stark motivation till att prestera. Flera respondenter betonar dock att det inte är pengarna i sig som är drivkraften utan det är friheten och valmöjligheten som arbetet och livsstilen innebär som motiverar dem. Genom att fortsätta prestera och leverera till sina uppdragsgivare kan de bibehålla sin livsstil och fortsätta styra helt över sitt eget arbete och sin tid.

Det viktigaste är ju det som är själva drivkraften, friheten. Friheten i att jag kan vara där jag vill, jobba med vad jag vill så länge jag har förmåga att bygga upp inkomster runt det. Att jag kan jobba när jag vill, så att det är en enorm frihet. Jämfört med det liv som vi levde. Och att vi kan välja att leva på underbara ställen då. Vilka som helst på jorden som vi trivs i egentligen. Så det är ju fantastiskt.

Flera respondenter berättar att de motiveras av möjligheter till lärande och utveckling i arbetet. Som digitala nomader arbetar de oftast ensamma vilket innebär att de måste ta reda på ny information och lösa alla problem själv. Detta gör att majoriteten av respondenterna upplever att de hela tiden utvecklas och lär sig nytt medan de arbetar, vilket motiverar dem till att arbeta mer. Flera av dem nämner att de lär sig mer i arbetet nu jämfört med när de var anställda. Att befinna sig i nya och främmande miljöer både i och utanför arbetet som digital nomad är något som flera respondenter menar bidrar till ytterligare lärande och utveckling, både privat och professionellt. När de befinner sig på nya platser med okända och oförutsägbara omgivningar är de mer alerta och fokuserade jämfört med på hemmaplan där vardagen går mer på rutin. Det upplevs som stimulerande och bidragande till kreativitet och nytänkande även i arbetet. Utöver det beskriver en respondent hur han får perspektiv på sitt eget arbete och lättare kan hantera problem som dyker upp när det sätts i kontrast till det han upplever dagligen på andra sidan jordklotet.

Det kändes som att man kom in i sin arbetsdag med så mycket perspektiv och man var laddad rent kreativt för att man redan hade fått den här dosen av nytt. För att när man är på så många nya platser hela tiden, jag vet inte, det blir någon skillnad... När man är på resande fot känns det som att man sätter in något annat fokus-lager i hjärnan. Du är mycket mer där i stunden, än man kan vara hemma. För att man är på nya platser där man hela tiden måste ”okej vart gick nu den här vägen, gick den hem? Här kanske jag kan kaka. Shit vad varmt det är på det här stället”. Man lär sig hela tiden något nytt, när man inte är på rutin. På så sätt kändes det som att det gav mig någon puls sedan när jag jobbade också, jävlar vad jag är laddad liksom, jämfört med när man kommer till jobbet och precis har gått upp. Kommer till kontoret, sätter sig på samma stol, i samma stad, är på samma rutin.

Sedan de blev digitala nomader har flera respondenter valt att arbeta med något de brinner för eller är personligt intresserade av, exempelvis fotograferande eller resejournalistik, vilket de menar skapar en motivation i sig. Långa arbetsdagar är vanligt som digital nomad och arbetsbördan är ofta stor, menar de, men ibland märker de inte

ens att det är arbete de sysslar med. Att få lära sig mer om sina passioner eller fritidsintressen samtidigt som de arbetar ökar ytterligare deras motivation. Andra respondenter drivs av att skapa eget värde i sitt arbete och bygga upp en egen ekonomisk stabilitet. Inkomster och framsteg härleds helt och håller ur deras egna ansträngningar vilket motiverar dem till att förbättra sina prestationer. Att skapa sin egen verksamhet, äga hela arbetsprocessen och fatta alla beslut själva bidrar också till motivationen för flera respondenter.

Stress och press på distans

Ekonomisk stabilitet. Som digitala nomader befinner sig majoriteten av respondenterna utanför ett traditionellt ekonomiskt säkerhetsnät. De flesta försörjer sig som egenföretagare, entreprenörer eller frilansare vilket innebär att de själva är ansvariga för säkerställa att pengar faktiskt kommer in varje månad. En av de största utmaningarna som digital nomad är enligt respondenterna att hitta platsoberoende arbete och uppdrag för att kunna försörja sig. Uppdragsgivare vill helst undvika att ge för stora uppdrag till en person på distans säger en av respondenterna, vilket gör att han och andra respondenter ofta har flera mindre parallella uppdrag som kräver mer arbetstid för att få en tillräcklig inkomst. En annan respondent berättar att uppdragsgivare inte har velat starta nya samarbeten på distans utan gärna vill träffas först. Att behöva skapa sina egna trygghetssystem genom att hitta stabila inkomster på distans kan upplevas som betungande, tidskrävande och medföra högra prestationskrav när man har fått in ett uppdrag. Respondenter som är i uppstartsfasen av sina verksamheter kan känna sig stressade av den ekonomiska osäkerheten. Andra respondenter beskriver hur de över tid har byggt upp en ekonomisk stabilitet i sina verksamheter och hur de känner sig minst lika trygga idag jämfört med i tidigare traditionella anställningar. Att ha flera olika uppdrag och inkomstkällor upplevs som en trygghet för dessa respondenter. De är inte beroende av en enda uppdragsgivare utan kan alltid falla tillbaka på något, vilket enligt en respondent känns mer säkert än en vanlig anställning. För att friheten som det innebär att välja sina inkomstkällor ska kunna skapa denna trygghet krävs enligt samma respondent att man litar på sin egen förmåga.

Bevisa att det går. Flera respondenter uttrycker tacksamhet gentemot de personer som gör det möjligt för dem att försörja sig som digitala nomader. Baksidan av myntet är att de upplever att de måste överprestera när de arbetar på distans för att bibehålla motpartens förtroende och således kunna fortsätta finansiera sin nomadiska livsstil. Några av respondenterna berättar att de konstant måste bevisa för motparten att de kan leverera ett lika bra resultat på distans som från en kontorsplats. Risken finns annars att de upplevs som en börda i samarbetet, exempelvis på grund av att de inte kan komma till kontoret för ett möte eller för att tidsskillnader gör att de inte är tillgängliga under svensk arbetstid. För en av respondenterna innebär det att hon upplever att hon måste vara extremt öppen och ärlig gentemot sina kunder genom hela processen för att de ska kunna följa hennes arbete steg för steg och lita på hennes prestationer. För andra har den upplevda pressen att överprestera som konsekvens att de arbetar mer än nödvändigt eller vad de skulle ha gjort annars. Osäkerheten i arbetssituationen bidrar till deras motivation att göra ett bra arbete och flera av dem säger att de aldrig har presterat lika bra och effektivt som de gör som digitala nomader.

Du måste ju överprestera som digital nomad. Du kan inte vara så här att ”oj det hände inget den här veckan”. Så kan du inte göra alls, du måste överprestera hela tiden. Bevisa att det är okej att du är ute och far omkring. Och för att kunna göra det måste du alltid vara bäst i klassen.

Respondenten som var fast anställd samtidigt som han reste beskriver hur han anpassade sig efter arbetsgivarens alla önskemål i syfte att bibehålla dennes förtroende. Ifall något gick snett eller inte fungerade optimalt på distans fanns risken att arbetsgivaren avslutade anställningen. Därför såg han till att alltid vara tillgänglig under svensk arbetstid oavsett i vilken tidzon han befann sig. Han upplevde i likhet med andra respondenter en ständig press på att överprestera och att överträffa arbetsgivarens förväntningar gällande resultat och utveckling. Efterhand ökade hans självförtroende som distansarbetare och han kunde uppleva att faktumet att han befann sig utomlands på en exotisk plats sågs som spännande och positivt i kontakt med kunder och leverantörer. Sammanfattningsvis upplevde han som anställd digital nomad att han hamnade i en för stor beroendeställning till företaget vilket begränsade hans frihet som digital nomad. I sitt framtida resande önskar han ha en annan typ av sysselsättning.

Det enda jag tänkte på hela tiden var att jag inte vill vara en börda för företaget. Så fort jag blir en börda så tror jag att okej, då kommer det bli att ”nej det är jobbigt att han sitter där, vi kan inte ha möte för han sitter där”, ”han är inte på plats nu för han har de här arbetstiderna” och så vidare. Så jag tänkte bara att jag måste bemöta alla krav, jag måste finnas tillgänglig hela tiden. Jag måste se till att jag har absolut bästa förutsättningar ifall det är så att de skulle ringa.

Diskussion

Syftet med denna studie var att beskriva hur det är att arbeta och leva som svensk digital nomad, vad det är som motiverar dem i arbetet på resande fot och till att välja samt behålla denna arbetssituation och livsstil. Utöver ett intresse för resande har respondenternas val att bli digitala nomader sitt ursprung i en vilja att bryta sig ur den inlåsning som de upplevt att traditionella anställningsformer och normer skapar. Som digitala nomader menar respondenterna att de kan konstruera en vardag där de upplever större njutning och tillfredsställelse, jämfört med en mer konventionell livsstil som binder dem tidsmässigt och geografiskt till en arbetsplats i Sverige. De kan exempelvis resa och bo på exotiska platser där en svensk inkomst ger en hög levnadsstandard. Den flexibla arbetssituationen gör att de kan anpassa sitt arbete efter fritidsaktiviteter och familjeliv samt välja att arbeta med något som intresserar dem. Den nomadiska livsstilen kan även innebära utmaningar för respondenterna som att känna sig rotlös, saknad av vardagsrutiner på resande fot och svårigheter med att underhålla vänskapsrelationer. I arbetet hanterar de utmaningar som att hitta bra arbetsplatser, vara strukturerade och produktiva, förlägga arbetet enligt tidzoner, hitta stabila inkomstkällor och upplevda krav på överprestation.

Resultatdiskussion

Gränslöshet. Som digital nomad har man enligt resultatet i föreliggande studie en mer eller mindre gränslös arbetssituation och livsstil. Flexibilitet och självbestämmande i arbetet kan enligt Allvin et al. (2006) innebära svårigheter med att sätta upp egna

gränser för var när och hur arbetet ska utföras. Detta bekräftas av den presenterade empirin arbete då bland annat distansarbetare upplevt problem med gränsdragning mellan arbete och privatliv, vilket har visat sig leda till sämre work-life-balance (Allen et al., 2015; Maruyama & Tietze, 2012). Resultatet i föreliggande studie visar på att gränslöshet i rummet kan innebära svårigheter för digitala nomader med att exempelvis hitta tillräckligt bra arbetsplatser med internetuppkoppling och att inte distraheras av lockande fritidsaktiviteter i en många gånger exotisk och spännande miljö. Gällande resande och boende framkommer att det är viktigt för respondenterna att ha någon form av bas och trygghet punkt att utgå ifrån och återvända till. Gränslösa ramar i arbetet innebär utmaningar för dem som att etablera struktur och rutiner i syfte att vara så effektiva som möjligt. Gränslöshet i tiden framstår främst som något positivt då den utnyttjas av samtliga till att på olika sätt anpassa arbetet efter privatlivet. Något som i viss mån sätter upp gränser för respondenternas arbetstid är att de ofta måste förhålla sig till svenska kontorstider oavsett i vilken tidzon de befinner sig. Det kan innebära att de arbetar på oregelbundna tider och att de växlar mellan arbete och fritid i olika skift under dygnet. Att gränsen mellan arbete och fritid blir mindre tydlig beskrivs mer som en praktisk detalj att ta hänsyn till än som något betungande. Det ställer dock krav på att man som digital nomad på resande fot är disciplinerad och prioriterar arbetet i alla lägen, vilket talar emot den mediala bilden av digitala nomader som ständigt är på semester och går i linje med andra digitala nomaders berättelser (E-Residency, 2017). Enligt resultatet verkar det inte som att gränslösheten i arbetet skulle ha en negativ påverkan på respondenternas work-life-balance, snarare tvärtom. Att digitala nomaders upplevelse av work-life-balance skiljer sig från distansarbetare kan tänkas bero på att de digitala nomaderna även har gjort en livsstilsförändring, medan distansarbetarna bara har förändrat sin arbetssituation. Digitala nomader kan enligt resultatet anpassa både privatliv och arbete efter behov och således minska konflikterna däremellan. Utan livsstilsförändringen är flexibiliteten inte lika stor och risken kan tolkas som större för att konflikt uppstår mellan arbete och andra privata åtaganden. En möjlig tolkning utifrån resultatet är att ett gränslöst arbete, framförallt gränslöshet i rummet som möjliggör platsberoende, är en förutsättning för att överhuvudtaget kunna leva som digitala nomad. Att själva vara ansvariga för att sätta ramarna för när, var, hur och med vad de ska arbeta gör att de kan resa samtidigt som de arbetar. Det är även gränslöshetens konsekvenser, frihet och självbestämmande, som återkommande anges i resultatet som den största fördelen med att vara digital nomad. Personer som inte trivs med gränslösheten eller självbestämmande vill rimligtvis inte leva på detta sätt, och skulle troligtvis ha en mindre positiv upplevelse av digitala nomaders arbetssituation och livsstil.

Det som enligt resultatet påverkar digitala nomaders arbetsrelaterade stress och kräver många arbetstimmar verkar inte vara relaterat till gränslösheten i sig utan ha att göra med svårigheter att hitta stabila inkomster. Detta skiljer sig från andra flexibla arbetssituationer där otydlighet och osäkerhet i det gränslösa arbetet har angivits som orsaker till ökad arbetsrelaterad stress och att man arbetar mer än nödvändigt (Benz & Frey, 2008, Blanchflower, 2004; Van den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Stressupplevelsen gällande ekonomisk trygghet som framkommer i resultatet kan dock liknas vid den som rapporterats för frilansare, egenföretagare och entreprenörer, sysselsättningar som majoriteten av respondenterna i föreliggande studie dessutom har (Blanchflower, 2004). Vidare framkommer i resultatet att flera respondenter upplever

press från uppdragsgivare genom att de måste bevisa att de klarar av att hantera gränslösheten och kan arbeta effektivt på resande fot. Den upplevda pressen gör att de berörda respondenterna presterar bättre än vad de gjort i tidigare anställningar. Det som de anger motiverar dem att överprestera är rädslan för att förlorat förtroende från uppdragsgivare och brist på uppdrag skulle innebära slutet på deras nomadiska livsstil. Arbetsgivarens inställning till distansarbete och hur detta implementeras har visat sig påverka effekterna av distansarbete på individens välmående, arbetsrelaterade stress och prestation (Allen et al., 2015). Relationen mellan digital nomad och uppdragsgivare samt uppdragsgivarens kommunicerade förväntningar på samarbetet kan tänkas påverka den arbetsrelaterade stressnivån även för digitala nomader.

Inre och yttre motivation. Gränslöshet kan inom SDT kopplas till behovet av autonomi (Ryan & Deci, 2000). Den höga nivån av autonomi som respondenterna enligt resultatet upplever kan tolkas bidra till deras arbetsmotivation och till att de är mer lyckliga och nöjda med sin tillvaro idag jämfört med tidigare (Gagné & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2000). En hög nivå av autonomi i arbetet har visat sig vara positivt även för distansarbetare, frilansare, egenföretagare och entreprenörer som rapporterar en ökad jobbtillfredsställelse med en mer flexibel arbetssituation (Allen et al., 2015; Blanchflower, 2004; Van den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Utifrån SDT kan dessa yrkesgrupper inklusive digitala nomader tolkas ha goda förutsättningar att tillfredsställa det grundläggande psykologiska behovet av autonomi vilket bidrar till en upplevelse av inre motivation med tillhörande positiva effekter (Gagné & Deci, 2005). Lön och andra monetära belöningar kategoriseras traditionellt sett enligt samma teori som yttre motivationsfaktorer, vilka kan hämma tillfredsställelsen av de psykologiska behoven och även den inre motivationen. Svårigheten med att hitta uppdragsgivare på distans och att etablera stabila inkomstkällor som beskrivs i resultatet kan tolkas som en begränsning av respondenternas autonomi och således även graden av inre motivation. Kravet på platsoberoende uppdrag som kan utföras på resande fot kan tolkas minska deras valmöjlighet och göra att de ibland måste välja uppdrag utifrån yttre faktorer som lön och uppdragsgivares villighet till och förtroende för platsoberoende samarbete, snarare än inre faktorer relaterade till exempelvis intresse, lärande och uppdragets faktiska innehåll. Det kan tänkas innebära att de i arbetssammanhang stundtals drivs av yttre motivation i sitt beslutsfattande och beteendereglering.

Lärande och möjligheter till utveckling i arbetet framkommer som starka motivationsfaktorer i resultatet och kan inom SDT kopplas till det grundläggande behovet av kompetens (Ryan & Deci, 2000). För de respondenter som valt att arbeta med en hobby eller med projekt de brinner för är stimulans av kompetensbehovet och lärande i arbetet extra viktigt för motivationen. Utifrån resultatet kan digitala nomaders arbetssituation tolkas ge goda förutsättningar för att tillfredsställa även detta behov, vilket går i linje med tidigare studier gällande frilansare (Abubakar & Shneikat, 2017; Gagné & Deci, 2005). Respondenterna arbetar ofta ensamma och måste således ta ansvar för större delen av arbetsprocessen själva. Det innebär varierande arbetsuppgifter och att många eventuella problem eller hinder löses på egen hand, vilket innebär möjligheter till utveckling och lärande. Digitala nomader byter ofta miljö och befinner sig på okända platser vilket förser dem med nya intryck och perspektiv, något som enligt resultatet uppfattas som värdefullt och leda till lärande både privat och

professionellt. Resandet och den nomadiska livsstilen kan således tolkas bidra ytterligare till tillfredsställelsen av kompetensbehovet inom SDT (Ryan & Deci, 2000).

En utmaning för digitala nomader som framkommer i resultatet är att underhålla tidigare sociala relationer och även att etablera nya djupare relationer på resande fot. Sociala relationer är inom SDT relaterat till behovet av tillhörighet. Att uppleva gemenskap och samhörighet med andra leder enligt teorin till att detta behov stimuleras vilket bidrar till upplevelsen av inre motivation (Ryan & Deci, 2000). Digitala nomader väljer enligt resultatet bort den tillhörighet som fås inom ramen för delade kulturella och sociala normer i samhället samt gemenskap på arbetsplatser. De väljer även att under längre perioder befinna sig på avstånd från familj och vänner hemma i Sverige. Att befinna sig på avstånd från dessa sammanhang av gemenskap och nära relationer kan tolkas som hämmande för tillfredsställelsen av behovet av tillhörighet. Angående sociala relationer i arbetet visar resultatet på varierande upplevelser. Respondenter som är i uppstartsfasen av sina verksamheter kan känna sig ensamma och sakna att ha någon att bolla med, vilket kan tolkas bero på ett ökat behov av socialt stöd under denna mer osäkra och oförutsägbara period. Andra respondenter har digital kontakt dagligen med kollegor och samarbetspartners vilket de tycker fungerar minst lika bra som att sitta på samma kontor. Att digitala nomader som antas vara vana användare av digitala kommunikationskanaler inte tycker att kommunikationen påverkas negativt går i linje med senare studier gällande arbete på distans. De senaste årens teknologiska utveckling och individers ökade digitala vana antas av Allen et al. (2015) motverka den sociala isolering som tidigare rapporterats bland distansarbetare. Utifrån resultatet kan gemenskapen med andra digitala nomader eller entreprenörer tolkas som viktig både i och utanför arbetet. Kontakt initieras via digitala nätverk eller naturliga mötesplatser för dessa grupper som exempelvis co-working spaces, och kan oavsett upprätthållas regelbundet via digitala kommunikationskanaler. Utifrån SDT kan dessa nätverk och platser tolkas som goda förutsättningar för digitala nomader att tillfredsställa behovet av tillhörighet (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Där upplever de samhörighet med andra i en liknande livsstil eller arbetssituation, vilket är värdefullt både professionellt och privat. De digitala nätverken kan tolkas som särskilt viktiga eftersom de möjliggör för nomaderna att uppleva denna gemenskap var än de befinner sig i världen. Vidare skulle det utifrån resultatet kunna tolkas som en fördel att redan ha ett etablerat professionellt nätverk när man bestämmer sig för att bli digital nomad. Respondenterna som reser med sin partner tenderar överlag att vara mindre aktiva i nätverken, vilket skulle kunna tolkas bero på att deras behov av tillhörighet i viss mån tillfredsställs i relationen med partnern.

Motivation till att bli och vara digital nomad. Ett intresse för resande är gemensamt för alla respondenter och kan tolkas som en förutsättning för att vilja bli och vara digital nomad. Av resultatet framgår vidare att respondenterna strävar efter att äga sin egen tid, vilket enligt SDT kan tolkas som ett uttryck för behovet av autonomi (Ryan & Deci, 2000). De ger målande beskrivningar av hur de upplevde att deras frihet begränsades när de i tidigare anställningar tvingades anpassa sig efter arbetsgivares krav och förväntningar, framförallt gällande när och var de skulle arbeta. Autonomi och ett ökat självbestämmande framkom som den dominerande motivationsfaktorn även i studier gällande valet att arbeta som entreprenörer, frilansare och distansarbetare (Abubakar & Shneikat, 2017; Douglas & Shepherd, 2002; Gajendran & Harrison,

2007). Dessa yrkesgrupper strävade bland annat efter att arbeta mer självständigt och genom en ökad flexibilitet ville de uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv. Enligt resultatet i föreliggande studie är behovet av självbestämmande en central motivationsfaktor även för digitala nomader men, till skillnad från de andra yrkesgrupperna, inte bara i relation till arbetet. Respondenternas upplevda tidigare inlåsning beskrivs handla även om samhällsnormer och omgivningens förväntningar på hur de ska leva sina liv. Utöver autonomi i arbetet vill de vara fria att leva som de önskar. De vill förverkliga sina drömmar om resande, upptäcka världen och leva livet i enlighet med sina egna principer och värderingar. Genom att bryta sig loss ur den inlåsning som de upplever att en traditionell anställning innebär kunde de enligt resultatet uppnå mer självbestämmande även utanför arbetet. Respondenternas starka frihetsbehov skulle kunna tolkas som uttryck för autonom GCO (Deci & Ryan, 1985). Deras självvalda gränslösa tillvaro som digitala nomader utgör en stimulerande kontext för autonomi både privat och professionellt. Att de tenderar att tolka dessa möjligheter till självbestämmande som positiva och inte hämmas av det ansvarstagande och de utmaningar som självbestämmande även innebär, kan ses som ytterligare indikatorer på en autonom GCO (Deci & Ryan, 1985). De styr sitt beteende utifrån egna intressen, värderingar och mål och tar lite eller ingen hänsyn till omgivningens åsikter och förväntningar, vilket går i linje med tidigare forskning om autonom GCO (Deci & Ryan, 1985; Hagger, & Chatzisarantis, 2011). Enligt Deci och Ryan (1985) tenderar autonomi-orienterade individers målsättningar handla om personlig utveckling, självförverkligande, lärande eller välmående, snarare än mål rörande pengar, materiellt välstånd och tjusiga titlar som är typiska målsättningar för kontrollorienterade individer. Detta stämmer väl överens med resultatet där just lärande, frihet, välmående och personlig utveckling är framträdande i respondenternas motivation dels i arbetet och dels till att bli och fortsätta vara digitala nomader. Materiella ägodelar upplevs enligt resultatet som betungande för respondenterna eftersom det begränsar deras rörlighet, och kan även bidra till upplevelsen av inlåsning. Det går i linje med Richards (2015) studie där han framhåller att finansiera och upprätthålla den nomadiska livsstilen är viktigare än karriär och materiella tillgångar för digitala nomader.

I resultatet framkommer att flera respondenter brinner för sitt arbete och arbetar hårt för att utveckla sina verksamheter, vilket överensstämmer med andra digitala nomaders berättelser och tidigare studier (E-Residency, 2017; Müller, 2016). Samtliga respondenter är drivna, engagerade och ambitiösa i sitt arbete samtidigt som de väljer att med hjälp av digitaliseringen skapa sig en livsstil med förutsättningar att förverkliga sina drömmar både i och utanför arbetet. Sett ur ett proteanskt karriärperspektiv är en möjlig tolkning av resultatet, i motsats till Richards (2015), att digitala nomader faktiskt är måna om sin karriär. Respondenternas syn på framgång och karriärsskapande stämmer väl överens med den proteanska karriärvägen, som enligt Hall och Mirvis (1996) kännetecknas av självbestämmande och att beslut fattas med utgångspunkt i ens värderingar. En proteansk karriär har ett helhetsperspektiv vilket märks på respondenterna som i valet att bli och fortsätta vara digitala nomader tar stor hänsyn även till privatlivet. De strävar efter att förverkliga sina drömmar och uppnå professionell såväl som personlig utveckling, utan att det sker på bekostnad av välmående eller hälsa på både kort och lång sikt. Detta helhetsperspektiv kan tolkas leda till att en god work-life-balance, vilket upplevs av respondenterna och även går i

linje med tidigare studier gällande individer med proteansk karriärorientering (PCO) (Direnzo, et al., 2015). Respondenterna styr själva sin karriär i enlighet med sina egna värderingar och verkar mäta framgång i psykologiska mått som välmående, lärande och självförverkligande, snarare än organisatoriska eller normativa kriterier som exempelvis löneökning, hierarkitrappor eller materiellt välstånd, vilket även är typiskt för en proteansk karriärorientering (Baruch, 2014; Briscoe et al., 2006). Valet att bli digital nomad skulle vidare kunna tolkas som initiativ till en av de många lärandecykler som karaktäriserar en proteansk karriärväg (Hall & Mirvis, 1996). Respondenternas aktiva nätverkande, intresse för och initiativ till lärande samt hänsyn till psykologiskt välmående kan tolkas som proaktiva karriärbeteenden och ytterligare indikatorer för en proteansk karriärorientering (Direnzo, et al. 2015; Herrmann, et al., 2015). För att lyckas med en proteansk karriär krävs enligt Hall (2002) två metakompetenser som är framträdande hos individer med PCO, anpassningsbarhet och självkänedom. Enligt resultatet prövas respondenternas förmåga att anpassa sig då de som digitala nomader med en gränslös arbetssituation och livsstil ofta befinner sig, både fysiskt och professionellt, i främmande och föränderliga miljöer. Deras självkänedom kan tolkas som god då valet att bli digital nomad enligt resultatet ofta föregås av en grundlig självrannsakan då den nomadiska livsstilen innebär en stor förändring som bör gå i linje med ens värderingar och intressen. Dessa metakompetenser och en proteansk karriärorientering framhålls som allt mer relevanta på arbetsmarknaden (Reitman & Schneer, 2008). En möjlig tolkning utifrån resultatet är att respondenterna har förutsättningar för att utveckla dessa metakompetenser och proaktiva karriärbeteenden vilket kan göra dem attraktiva och konkurrenskraftiga på den globala, flexibla och föränderliga arbetsmarknaden.

Metoddiskussion

I urvalet för studien togs hänsyn till ett antal faktorer men variationen i en av dem var något bristfällig då fyra respondenter låg väldigt nära i ålder. Urvalet var i övrigt heterogent gällande bland annat sysselsättning, familjesituation, hur man bor och reser samt erfarenhet. Att respondenterna således hade olika upplevelser av att vara digital nomad bidrog till att resultatet var utförligt och täckte in flera olika grupper i populationen, vilket stärker studiens kvalitativa representativitet. Majoriteten av respondenterna rekryterades via Facebook-gruppen ”Svenska Digitala Nomader” och hemsidan svenskanomader.se, antingen genom att anmäla sitt intresse eller genom att jag tog initiativ till kontakt. En konsekvens av detta urvalsförfarande var att jag gick miste om eventuella ytterligare aspekter i resultatet från svenska digitala nomader som inte var medlemmar och aktiva i Facebook-gruppen eller gick att hitta via hemsidan. I tillägg kan betonas att studien skildrar det perspektiv som ges av individer som aktivt valt och fortsatt väljer att leva och arbeta som digitala nomader. Individer som tidigare varit digitala nomader men av olika anledningar valt en annan livsstil och arbetssituation skulle troligtvis ge en annan bild av ämnet.

Datainsamlingsmetoden för denna studie var semi-strukturerade intervjuer. Jag genomförde själv alla intervjuer vilket utgör en begränsning för studiens validitet på grund av mina bristande erfarenheter som intervjuare. Intervjuguiden, och mitt självförtroende som intervjuare, utvecklades under studiens gång vilket gjorde att intervjuernas innehåll i viss mån skiljde sig åt. För att kompensera för detta faktum ställdes vid behov kompletterande frågor i efterhand via mail till några respondenter.

Att bara använda sig av en intervjuare kan vidare sänka studiens validitet då dennes intervjuteknik, personlighet, kön eller andra egenskaper kan ha påverkat respondenternas svar. En svårighet under intervjuerna var att gränsen mellan respondenternas upplevelser som digitala nomader och deras sysselsättningar som entreprenörer, egenföretagare, frilansare eller distansarbetare ibland var otydlig. Detta kunde upplevas som förvirrande av både respondenterna och mig som intervjuare. Att skilja på vilka upplevelser som var associerade med att vara digital nomad och vilka som hängde ihop med deras sysselsättning oavsett livsstilsval var en utmaning även under analysen.

Materialet analyserades med en tematisk analysmetod. Jag gjorde analysen ensam vilket ökar risken för subjektivitet då analysen begränsas av mitt eget perspektiv och förförståelse. På grund av egen inläsning om digitala nomader och motivationsteori, både innan och under påbörjad studie, föreligger risk för confirmation bias (Langemar, 2008). Det innebär att välja information och tolka materialet i syfte att bekräfta min egen bild och förförståelse. För att minska risken för denna felkälla och subjektiviteten i min deskription samt tolkning förde jag anteckningar efter varje intervju och regelbundet under arbetet med analysen. Vidare användes öppna frågor under intervjuerna och jag eftersträvade flexibilitet och medvetenhet om min egen förförståelse under arbetets gång. Pauser och uppehåll gjordes i analysprocessen för att få distans till materialet och kunna återuppta arbetet med nya perspektiv. I syfte att försäkra mig om förankringen i data gjordes många genomläsningar av materialet och flera tematiseringar testades innan den slutgiltiga strukturen valdes. Under analysens gång utvecklades och förändrades min förförståelse för ämnet utifrån vad som framkom i materialet. Framtagande av teman i resultatet och val av litteratur till inledning och diskussion skedde i en successiv och dynamisk process.

Avslutande summering

Föreliggande studie antyder att svenska digitala nomader är en diversifierad grupp i fråga om såväl ålder som sysselsättning, familjesituation och hur mycket man reser. Den höga graden av autonomi i respondenternas arbete och livsstil gör att de förhållandevis enkelt kan anpassa sig efter förändrade önskemål och förutsättningar, som exempelvis familjeliv. Deras arbetssituation och livsstil kan utifrån resultatet tolkas ge övervägande goda förutsättningar för stimulans av framförallt behovet av autonomi men även behovet av kompetens, vilket kan antas bidra till en upplevelse av inre motivation både i och utanför arbetet (Ryan & Deci, 2000). Respondenternas förutsättningar att stimulera behovet av tillhörighet kan i resultatet tolkas som förhållandevis små. I kontakt med likasinnade i digitala nätverk eller fysiska möten med andra digitala nomader, entreprenörer eller resenärer finns dock möjligheter för dem att uppleva samhörighet och tillfredsställa även detta behov. De positiva effekterna på bland annat välmående, prestation, produktivitet, och stress-hantering som i tidigare studier associerats med inre motivation kan tolkas hjälpa respondenterna att hantera de utmaningar som deras gränslösa livsstil och arbetssituation också innebär (Allvin et al., 2006; Cerasoli et al., 2016; Ryan & Deci, 2000).

Strävan efter frihet och självbestämmande både privat och professionellt kan, enligt resultatet i föreliggande studie, tolkas som centralt i respondenternas motivation till att bli och vara digitala nomader. Det stora frihetsbehovet och tendensen att välja och

trivas i en arbetssituation och livsstil med en hög grad av självbestämmande kan vidare tolkas som ett uttryck för en autonom personlighetsorientering (Deci & Ryan, 1985). Utifrån ett karriärperspektiv kan självbestämmandet associeras med begreppet proteansk karriär som innebär att individer själva, istället för arbetsgivare, tar ansvar för och styr sin egen karriär med utgångspunkt i sina personliga värderingar (Hall & Mirvis, 1996). Motivation till att följa sina drömmar, uppnå självförverkligande och helt enkelt må så bra som möjligt i vardagen kan även enligt resultatet antas ligga bakom valet att bli och fortsätta vara digital nomad. Det upplevs som essentiellt för respondenterna att göra val i enlighet med sina värderingar oavsett om det strider mot konventionella normer och uppfattningar. Det kan tolkas som att respondenterna har en värdestyrd proteansk karriärorientering med ett helhetsperspektiv på karriär och motivation till att uppnå framgång mätt i subjektiva psykologiska mått (Briscoe et al., 2006; Hall & Mirvis, 1996). Att göra val utifrån sina värderingar och att motiveras av personlig utveckling, snarare än att styras och påverkas av yttre faktorer eller objektiva kriterier, är vidare kännetecken för individer med en autonom GCO och för beslutsfattande som grundas i inre motivation (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

En tänkbar tolkning utifrån presenterade trender gällande bland annat tilltagande preferenser för självförverkligande, personlig utveckling, resande framför hierarkiska titlar och materiella tillgångar samt en ökad efterfrågan på platsoberoende autonomt arbete är att alternativa definitioner av framgång och karriär, exempelvis självstyrd och värdedriven proteansk karriär, ökar i popularitet (Beaton, 2016; Eurofund, 2017; Hall & Mirvis, 1996; Upworks, 2016; VisitSweden, 2015). De presenterade trenderna skulle även kunna ses som tecken på att livet som digital nomad, så som det beskrivs i föreliggande studies resultat, kommer tilltala allt fler. En annan möjlig tolkning av resultatet är att digital nomadism kan ses som en potentiell väg eller lärandecykel för individer med en proteansk karriärorientering (Baruch, 2014; Briscoe et al., 2006; Hall & Mirvis, 1996). Vidare skulle respondenternas arbetssituation och livsstil kunna tolkas innebära möjligheter för att utveckla de kompetenser och proaktiva beteenden som är av betydelse för att lyckas med en proteansk karriär (Hall, 2002). Dessa proteanska kompetenser i kombination med respondenternas nätverkande och effektiva användning av digitala verktyg i både självständigt arbete och samarbete med andra, skulle kunna tolkas öka deras och eventuellt andra digitala nomaders konkurrenskraft på den samtida och framtida arbetsmarknaden (Reitman & Schneer, 2008).

Med hänsyn till framtida, och nutida, förändringar i samhället och på arbetsmarknaden där fler och fler väljer att arbeta platsoberoende ger studiens resultat en relevant beskrivning och ökad förståelse för en växande grupps arbetssituation och livsstil. Gällande vidare forskning skulle det vara intressant att utifrån ett arbetsgivarperspektiv undersöka hur man i samband med karriärplanering kan assistera och skapa goda förutsättningar för individer som vill arbeta, eller redan arbetar, platsoberoende som digitala nomader. Vidare kan det vara av intresse att studera betydelsen för den framtida arbetsmarknaden av digitala nomaders nätverk, kunskapsutbyte och samarbete samt hur de använder co-working spaces.

Referenser

- Abubakar, A. M., & Shneikat, B. H. T. (2017). ELancing motivations. *Online Information Review*, 41(1), 53-69.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science In The Public Interest: A Journal Of The American Psychological Society*, 16(2), 40-68.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete. Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Andriessen, J. E., & Vartiainen, M. (Red.) (2005). *Mobile virtual work: a new paradigm?*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal Of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *International Journal Of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723.
- Beaton, C. (2016, 25 februari). Never good enough: why Millennials are obsessed with self-improvement. *Forbes*. Hämtad från <https://www.forbes.com>.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.
- Blanchflower, D. G. (2004). Self-employment: more may not be better. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 15-74.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal Of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Briscoe, J.P., Henagan, S.C., Burton, J.P. and Murphy, W.M. (2012). Coping with an insecure employment environment: the differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Cerasoli, C., Nicklin, J., & Nassrelrgawi, A. (2016). Performance, incentives, and needs for autonomy, competence, and relatedness: a meta-analysis. *Motivation And Emotion*, 40(6), 781-813.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal Of Research In Personality*, 19(2), 109–134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. I R. Dienstbier (Red.), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on motivation: Vol 38* (sid. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Digital Nomad Academy. (2016). *Digital Nomad Academy*. Hämtad 2017-03-02 från <http://digitalnomadacademy.com>.
- DNX Global. (2017). *About us*. Hämtad 2017-03-02 från <http://www.dnxglobal.com/#nav-about>.
- Douglas, E. J. & Shepherd, D. A. (2002) Self-employment as a career choice: attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 26(3), 81-90.

E-Residency. (2017, 24 januari). Here's why the life of a digital nomad isn't always what it seems [Blogginlägg]. Hämtad från <https://medium.com/e-residency-blog/heres-why-the-life-of-a-digital-nomad-isn-t-always-what-it-seems-3ac9e94918cd>.

Eurofund. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Hämtad 2017-04-20 från: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

Gajendran, R., & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal Of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Gubler, M., Arnold, J. & Coombs, C. (2014). "Reassessing the protean career concept: empirical findings, conceptual components, and measurement". *Journal Of Organizational Behavior*, 35, pp. 23-40.

Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2011). Causality orientations moderate the undermining effect of rewards on intrinsic motivation. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 47(2), 485-489.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations* (1. uppl.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career. I D. T. Hall & Associates (Red.), *The career is dead—Long live the career: A relational approach to careers* (sid. 15–45). San Francisco: Jossey-Bass.

Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal Of Vocational Behavior*, 88, 205-214.

Lam, C., & Gurland, S. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation?. *Journal Of Research In Personality*, 42(4), 1109-1115.

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi - Att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.

Marketwired. (2014). *New oDesk Survey Shows That the Digital Nomad Lifestyle Is Here to Stay*. Hämtad 2017-03-09 från <http://www.marketwired.com/press-release/new-odesk-survey-shows-that-the-digital-nomad-lifestyle-is-here-to-stay-1875530.html>.

Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450-469.

Müller, A. (2016). The digital nomad: Buzzword or research category?. *Transnational Social Review – A Social Work Journal*, 6(3), 344-348.

Nomad List. (2017). *Nomad List*. Hämtad 2017-05-16 från <https://nomadlist.com>.

Reaney, P. (2012, 24 januari). About 20 percent of global workers telecommute: Poll. *Huffington Post*. Hämtad från <http://www.huffingtonpost.com>.

Reeve, J. (2015). *Understanding motivation and emotion*, (6. uppl.). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Reitman, F., & Schneer, J. A. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal (Palgrave Macmillan Ltd.)*, 5(1), 17-28.

Richards, G. (2015). The new global nomads: Youth travel in a globalizing world. *Tourism Recreation Research*, 40(3), 340-352.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Spreitzer, G., Bacevice, P., & Garrett, L. (2015). Why people thrive in coworking spaces. *Harvard Business Review*, 2015(September), 28-30.

Taylor, G., Jungert, T., Mageau, G. A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S., & Koestner, R. (2014). A self-determination theory approach to predicting school achievement over time: the unique role of intrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 39, 342-358.

Upworks. (2016). *Freelancing in America 2016*. Hämtad 2017-02-14 från <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2016/>.

Van den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behaviour*, 34(1), 24-46.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.

Vincej, V. (2017, 8 juni). 12+ top world co-working spaces for digital nomads. *Traveling Lifestyle*. Hämtad från <http://www.travelinglifestyle.net>.

VisitSweden. (2015). *VisitSweden FutureWatch 2015 – Trender i omvärlden*. Hämtad 2017-05-18 från http://corporate.visitsweden.com/wp-content/uploads/2016/02/VS_FutureWatch2015_Trender-i-omvaerlden_FINAL.pdf.

Weinstein, N., & Ryan, R. (2011). A self-determination theory approach to understanding stress incursion and responses. *Stress & Health: Journal Of The International Society For The Investigation Of Stress*, 27(1), 4-17.