

Jobbtilfredshet ved hjemmekontor

Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved hjemmekontor?

MARIUS ALEXANDER MØRCH

VEILEDER

Hans Christian Garmann Johnsen

Universitetet i Agder, 2022

Fakultet for Handelshøyskolen ved UiA

Institutt for Arbeidsliv og Innovasjon

Master

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på min utdanning innen innovasjon og kunnskapsutvikling ved Universitetet i Agder, men på mange måter så markerer den så mye mer. La oss spole tiden tilbake, til sommeren 2015. Møt en ung mann som ikke engang hadde generell studiekompetanse. En ung mann, som sluttet i jobben sin som butikksjef, og meldte seg opp som studieforbedrende privatist fordi han ville gjøre noe med livet sitt. En ung mann som har jobbet, kjempet og stått på i over syv år. Nå kan denne «ikke fullt så unge mannen lengre» gå stolt ut fra Universitetet i Agder, for han har nå levert inn sin egen masteroppgave.

For en reise det har vært. Jeg har lært så ufattelig mye. Både av akademisk natur, men også om livet og selv meg. Jeg har forlovet meg. Jeg har flyttet fem ganger. Jeg har fått meg hund. Jeg har gått ned i vekt. Jeg har gått opp i vekt. Jeg har mistet meg selv, men jeg fant meg selv igjen. Jeg er kanskje ikke helt den samme personen jeg var for syv år siden, men jeg er veldig stolt over mannen jeg har blitt i dag. Jeg har også funnet ut hva som interesserer meg aller mest, fra et akademisk ståsted; *Individet i organisasjon*. Det er så mye dybde der, og med alle de endringene som pandemien har påført arbeidslivet var det dermed ikke vanskelig å finne tema til denne masteroppgaven. På tampen av det hele så må jeg innrømme at jeg er veldig fornøyd, og i den anledning føler jeg det er på tide å dele ut litt takknemlighet. Først til Universitetet i Agder, takk for at dere slapp inn en gammel ringrev som meg selv. Til min veileder, takk for god veiledning og ikke minst raske tilbakemeldinger i et svært tidspresset prosjekt. Takk til samtlige informanter, for deres åpne og ærlige deltagelse i studien min. Takk til venner og familie, som har vært der gjennom tykt og tynt i alle disse årene. En generell takk til alle som har bidratt med råd, veiledning, tips og triks når jeg sårt trengte det. En enormt stor takk til min fantastiske fremtidige kone. Takk for at du har vært min trygge havn når stormen sto til som verst.

Til slutt vil jeg rette en særdeles spesiell takk. Til den personen som har vært den største forkjemperen for at jeg skulle komme meg hit jeg er i dag. Takk til deg Turid Krossen. Tusen takk for all den støtten, hjelpen og motivasjonen du har gitt meg disse syv årene. Dette hadde nok aldri skjedd uten deg. Så denne dedikerer jeg til deg, min kjære Mimmi.

God lesing!

Marius Alexander Mørch

Fornebu, 01.12.2022

Sammendrag

På nyåret 2020 ble verden rammet av en potensielt livstruende pandemi. Som et ledd for å bekjempe den ekstreme smittespredningen ble nærkontakt mellom mennesker forsøkt unngått i alle ledd. Dette førte til en eksplosjon i bruk av hjemmekontor, blant annet i Norge. Nå, flere måneder etter de siste smittevernstiltakene opphørte, sitter fremdeles store deler av den norske arbeidsstyrken på hjemmekontor, og flertallet har uttalt at det har de tenkt til å fortsette med.

I denne masteroppgaven har jeg forsøkt å få litt innsikt i *hvorfor* og *hvordan*. Hvorfor sitter folk fremdeles på hjemmekontor? Hvordan kan man ivareta psykososiale arbeidsbetingelser når de ansatte ikke lengre møter opp på kontoret? Og hvordan kan vi tilrettelegge for høy jobbtilfredshet når de ansatte sitter eksternt? Hjemmekontor er åpenbart kommet for å bli, men vi vet fremdeles svært lite om effektene av det, spesielt nå i tiden etter pandemien. Derfor forsøker jeg å belyse det ovennevnte gjennom følgende forskerspørsmål:

1: Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor?

2: Hva gjør at folk fremdeles ønsker å sitte på hjemmekontor etter pandemien?

For å besvare disse forskerspørsmålene har jeg utarbeidet et forskningsdesign som er av en eksplorerende natur. Jeg har brukt kvalitativ metode for å intervju fem arbeidstakere som sitter delvis på hjemmekontor hver eneste uke. Ved bruk av semistrukturerte intervju og diverse analyseteknikker presenterer jeg funn som gir fem subjektive bilder av en arbeidshverdag hvor bruk av hjemmekontor utgjør en stor, og ikke minst viktig del.

Funn fra denne studien tyder på at arbeidstakere i dag setter sine egne behov i større grad foran bedriftens. Motivasjon ser ut til å være styrt, i større grad, av muligheten for å tilfredsstille behov som ikke er direkte tilknyttet arbeidet, men som heller er tilknyttet privatlivet. Faktorer som frihet og fleksibilitet til å organisere arbeidsdag og -sted selv kommer frem gjentatte ganger. En annen fremtredende faktor er dette med fritid.

Arbeidstakere tyder på å ha blitt mer bevisst på hvor mye av fritiden deres som forsvinner når de må reise til ordinært kontor. Her trekkes det frem faktorer som reisetid og tid som går til å stelle seg eller gjøre seg klar for en dag på kontoret. Likevel tyder mine funn på at når man lar arbeidstakere tilfredsstille disse behovene, så får man en arbeidstaker som rapporterer å være med motivert, effektiv og engasjert. Funnene baner også vei for en del videre forskning.

Innholdsfortegnelse

| | |
|------------------------------------------------------|----|
| Forord | 2 |
| Sammendrag | 3 |
| 1 Innledning | 6 |
| 1.1 Tema for oppgaven..... | 6 |
| 1.2 Personlig motivasjon for valg av tema | 7 |
| 1.3 Hvorfor temaet er relevant | 8 |
| 1.4 Hva eksisterende litteratur sier om temaet | 8 |
| 1.5 Problemstilling og forskerspørsmål..... | 9 |
| 2 Koronapandemien og hjemmekontor i Norge | 11 |
| 2.1 Koronapandemien i Norge | 12 |
| 2.2 Hjemmekontor i Norge..... | 13 |
| 3 Teori..... | 15 |
| 3.1 Jobbtilfredshet..... | 15 |
| 3.2 Motivasjon | 17 |
| 3.2.1 Maslows Behovspyramide..... | 18 |
| 3.2.2 Herzberg to-faktorteori..... | 21 |
| 3.2.3 COR-teori | 22 |
| 3.3 Teoretisk rammeverk | 23 |
| 4 Metode | 25 |
| 4.1 Forskningsdesign | 26 |
| 4.2 Fremgangsmåte..... | 29 |
| 4.2.1 Rekruttering av informanter..... | 29 |
| 4.2.2 Intervjuprosessen..... | 31 |
| 4.2.3 Transkribering | 33 |
| 4.2.4 Analysering | 34 |
| 4.3 Etikk..... | 37 |
| 4.4 Evaluering av eget metodearbeid | 38 |
| 5 Funn og Analyse | 42 |
| 6 Diskusjon..... | 56 |
| 6.1 Diskusjon av funn | 56 |
| 6.2 Diskusjon av teoretisk rammeverk | 59 |
| 6.3 Vurdering av egen studie..... | 61 |
| 6.4 Videre forskning..... | 62 |
| 7 Konklusjon..... | 64 |
| Referanseliste | 66 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vedlegg | 71 |
| Vedlegg 1: Intervjuguide..... | 71 |
| Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informanter | 76 |
| Vedlegg 3: Vurdering fra NSD på meldeskjema for behandling av personopplysninger + Vurdering av endring på meldeskjema. | 79 |

1 Innledning

1.1 Tema for oppgaven

Denne masteroppgaven handler i stor grad om innsikt. Innsikt på et felt hvor vi sårt trenger mer kunnskap, men først må vi spørre oss selv, hva er egentlig innsikt? Selve begrepet innsikt har flere ulike definisjoner. Hver variant bedre tilpasset til sitt eget unike formål og felt. I denne oppgaven har jeg valgt å lene meg på følgende definisjon;

«Innsikt er grundig forståelse, kyndighet; det å se sammenhenger man ikke har sett» (Svartdal, 2019)

I denne studien har jeg ingen intensjon om å bevise at noe er riktig eller galt. Jeg har heller ingen intensjon om å gi en fullverdig oversikt over hvordan hele situasjonen rundt dette temaet er i dag. Alt jeg ønsker er å komme med litt innsikt. Jeg søker en litt dypere forståelse av et tema. Jeg ønsker å se etter nye sammenhenger mellom etablerte teorier, eksisterende forskning, samfunnsmessig utvikling og mitt eget forskningsarbeid.

Innsikt er målet, mens det overordnede teamet for denne masteroppgaven er *hjemmekontor i tiden etter koronapandemien*. Valg av tema falt i stor grad på grunnlag av den kulturelle utviklingen, i arbeidslivet, som man har sett har kommet i kjølvannet av koronapandemien. Spesifikt vil jeg referere til hvordan ca. 70% av alle arbeidstakere som satt på hjemmekontor under pandemien i Norge ønsket å fortsette med hjemmekontor i tiden etter (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021). Jeg ønsker å oppnå en bedre forståelse for hvordan det å sitte på hjemmekontor, under pandemien, har påvirket arbeidsvaner, preferanser, behov og prioriteringer, og hvordan det gjøre seg synlig nå i tiden etter pandemien. I tillegg ønsker jeg å se nærmere på hvordan folk opplever at det å arbeide på hjemmekontor i dag påvirker ulike faktorer som motivasjon, effektivitet, organisasjonstilhørighet, læring og utvikling, kommunikasjon og sosialt samhold. Disse «organisatoriske faktorene» er faktorer som man allerede vet påvirker, både direkte og indirekte, det psykososiale arbeidsmiljøet til arbeidstakere, i tillegg til den overordnede jobbtilfredsheten som enhver arbeidstaker har eller ikke har (Aagestad et al., 2017). Et godt psykososialt arbeidsmiljø er også en av de viktigste betingelsene for at jobbtilfredshet skal være til stede (Matthiesen, 2019). Det vil si at de betingelsene som påvirker et psykososialt arbeidsmiljø, også påvirker jobbtilfredsheten.

Hvilke behov hver arbeidstaker har, tilknyttet det psykososiale arbeidsmiljøet og jobbtilfredshet, varierer naturligvis fra individ til individ. Likevel må disse behovene tilfredsstilles for at arbeidstakerne skal ha et godt psykososialt arbeidsmiljø, og dermed oppnå høy jobbtilfredshet. I den anledning mener jeg at det er viktig å forstå hvordan man kan ivareta og tilfredsstille disse betingelsene, spesielt når de ansatte ikke sitter på arbeidsplassen lengre, men heller sitter på hjemmekontor. Det er her kunnskapshullet kommer inn. Vi vet mye om å ivareta behovene for psykososiale arbeidsmiljø og jobbtilfredshet når de ansatte er til stede på kontoret, men vi vet mindre om hvordan vi kan ivareta disse behovene når de ansatte sitter eksternt. I tillegg oppstår et annet svært interessant spørsmål; kan bruk av hjemmekontor bidra til å ivareta de ansattes psykososiale arbeidsbetingelser, og kan bruk av hjemmekontor bidra til høyere jobbtilfredshet?

Min intensjon med denne studien er å utforske, med et åpent sinn, et område som per i dag er svært preget av kunnskapsmangel (Fløvik et al., 2021). Dette begrunner jeg i at hjemmekontor ikke var et særlig utforsket tema i forkant av pandemien, men også fordi pandemien har ført til større endringer rundt hva folk føler og mener om bruken av det. Dette fører til at man kan stille spørsmål til validiteten til den eksisterende forskningen opp mot dagens situasjon. Hvor aktuelt er forskning gjort på hjemmekontor fra en periode hvor maks 3% av den norske arbeidsstyrken benyttet det, sett opp mot i dag hvor en tredjedel av den norske arbeidsstyrken sitter regelmessig på hjemmekontor?

1.2 Personlig motivasjon for valg av tema

Jeg har valgt å ha dette som tema, først og fremst fordi det interesserer meg svært mye. En del av grunnlaget for min egen interesse er basert på at vi vet svært lite om hjemmekontor og hvilke effekter det har hatt, eller vil ha fremover (Glorvigen, 2021). Tidligere var hjemmekontor for de få, gjerne ledere i høy stilling (SSB, 2021). I dag er hjemmekontor for nærmest alle som kan gjøre sitt arbeid fra en pc. I dag er ikke hjemmekontor bare normalisert, det er også ofte en forventning når arbeidstakere søker nye jobber. Stillingsannonser i dag lyser opp med «Mulighet for hjemmekontor». Majoriteten av arbeidstakere ønsker nå ha muligheten til å sitte på hjemmekontor. Slik var det ikke for knapt to år siden, og det er nok trygt å anta at hadde det ikke vært for pandemien så hadde det ikke vært slik i dag heller.

En annen grunn for valg av tema er at det faller godt under kategorien HR og organisasjonsutvikling, som er feltet jeg har vinklet hele min høyere utdanning mot. Min store

interesse, fra et akademisk ståsted, er hvordan medarbeidere fungerer i organisasjonssammenheng, og hvordan organisasjoner kan tilrettelegge for å skape en god arbeidsplass for sine medarbeidere. Dette er et stort område med mange fasetter. Et område hvor det overordnede målet bør være å treffe det gylne punktet hvor det regjerer en tilfredsstillende balanse mellom jobbtilfredshet og verdiskaping. Mitt ønske er å komme med et kunnskapsbidrag som kan bidra til dette.

1.3 Hvorfor temaet er relevant

En av instansene som har gått ut og påpekt hvor viktig det er at vi tilføyer mer kunnskap til dette området er STAMI, Statens arbeidsmiljøinstitutt. I 2021 publiserte STAMI en kunnskapsoppsummering av 53 ulike vitenskapelige studier. Disse 53 studiene ble valgt ut fra et opprinnelig utvalg på 3354 studier, hvorav de 53 utvalgt ble ansett å være mest relevant. De konkluderende bemerkningene, basert på en systematisk gjennomgang av de 53 studiene, var at den eksisterende kunnskapen om virkningene av arbeid på hjemmekontor var svak, begrenset og inkonsistent (Fløvik et al., 2021). I tillegg tok svært få studier utgangspunkt i nordiske forhold.

1.4 Hva eksisterende litteratur sier om temaet

Per i dag eksisterer det noe litteratur rundt teamet hjemmekontor, men hjemmekontor har såpass mange fasetter at det er viktig å ha tanker om hvilken undertematikk man ønsker å se nærmere på. Oppsummert ser man at mye av litteraturen tilknyttet hjemmekontor er ganske inkonsistent. I tillegg er det, som nevnt tidligere, nesten ingen studier som tar for seg norske forhold eller norsk kultur, med unntak fra Ingelrud et al. (2022). Det meste av studier på hjemmekontor er også basert på kvantitativ metode. Palumbo (2020) er en av de få som har forsket på hjemmekontor ved bruk av kvalitativ metode, men han sier også, til tross for studiens funn, som var at bruk av hjemmekontor hadde en negativ effekt på balanse mellom jobb og privatliv, at det trengs data med mer dybde enn hva studien hans avgir. Han etterlyser enda mer kvalitativ forskning, som fokuserer på de individuelle opplevelsene av hjemmekontor. Dette med balanse mellom privatliv og arbeid har det vært forsket på, men igjen, nesten kun via kvantitativ metode. Vi ser at arbeid hjemmefra er forbundet med mindre balanse mellom jobb og privatliv (Delanoëije et al. 2020; Lappierre et al. 2016; Duxbury & Halinski, 2014), men mindre om hvilke konsekvenser det har, eller om det er positivt eller negativt. Ved siden av Palumbo (2020) er den eksisterende litteraturen som sagt primært

basert på kvantitativ metode, og en av de største ulempene med kvantitativ data er at man sjeldent får inn bakgrunnen for svarene man får (Johannesen et al., 2016). Eksempelvis, Caillier (2014) presentere funn som tilsa at ansatte som arbeider hjemmefra var mindre produktive, men funnene ga lite kontekst for hvorfor de som sitter på hjemmekontor er mindre produktive. Menezes og Kelliher (2017) rapporterte funn om at muligheten for å jobbe hjemmefra førte til høyere organisatorisk tilhørighet, mer produktivitet og høyere jobbtilfredshet. Denne studien står dermed i motsetning til Caillier (2014). Felstead & Henseke (2017) kunne også rapportere at arbeid hjemmefra knyttes til økt jobbtilfredshet, sterkere organisatorisk tilhørighet og høyere produktivitet, men her ble det også trukket frem en negativ konsekvens på balanse mellom arbeid og privatliv.

En annen implikasjon med det meste av tidligere studiene er at nesten samtlige, med unntak fra blant annet Palumbo (2020) og Ingelsrud et al. (2022) er gjort før pandemien. Dermed har ingen av studiene fått med seg de kulturelle og teknologiske utviklingene som har skjedd etter at samfunnet måtte gå gjennom nedstenging, påtvunget hjemmekontor og gjenåpning. I tillegg så ser Palumbo (2020) på hjemmekontorsituasjonen i begynnelsen av pandemien, og her må det trekkes frem at Palumbo (2020) forsket på et tidspunkt hvor hjemmekontor var påtvunget. I dag er det ikke, og man bør derfor ta stilling til om frihet til å velge selv er en potensiell viktig faktor. Den aller nyeste studien på hjemmekontor er av Ingelsrud et al. (2022), hvor de har sett på mange ulike fasetter ved hjemmekontor. Studien gir et overordnet blick på mange ulike undertemaer. De fleste funnene er basert på kvantitativt data og sier lite om bakgrunnen for svarene. Likevel danner funnene dere et interessant bilde som man kan bygge videre på.

1.5 Problemstilling og forskerspørsmål

Det å komme frem til en problemstilling for denne masteroppgaven var en krevende oppgave. Mye av dette skyldes den inkonsistente litteraturen rundt temaet hjemmekontor. Det jeg derimot var sikker på var at jeg ønsket å utføre forskning ved bruk av kvalitativ metode. Noe som blant annet Palumbo (2020) etterlyste. Innledningsvis ønsket jeg å undersøke hjemmekontor og effektene på organisasjonstilhørighet, men som det ble poengtert av min veileder så beveget jeg meg faretruende nærme den fallgruven som er å ville bevise at noe er rett eller galt. I tillegg hadde jeg låst meg til en antagelse om at hjemmekontor faktisk hadde en effekt på organisasjonstilhørighet. Dette er en fallgrube, da det ikke er en selvfølge at det er en sammenheng der. I tillegg sto studien min i fare for å bli gjennomført på et svært subjektivt grunnlag. Dermed la jeg fra meg alt av tanker rundt hva jeg kom til å finne og gikk

heller inn i denne forskningsprosessen uten noen som helst form for antagelser, forventninger eller hypoteser. La meg rette litt på meg selv; Den eneste antagelsen jeg hadde var «*Jeg tror man kan finne noe spennende hvis man graver i dybden på dette temaet*». Som mange masterstudenter startet jeg denne prosessen med en helt annen problemstilling enn den jeg endte opp med. Dypere innsikt, datafunn og nye sammenhenger førte til at jeg endte opp med en problemstilling som var best tilpasset det rammeverket som utgjør oppgaven i dag.

Jeg gjennomførte alt metodearbeidet med en åpen intervjuguide. Denne intervjuguiden dekket flere ulike faktorer rundt hjemmekontor og organisasjonsteori (f.eks. motivasjon, kommunikasjon, tilhørighet, samhold, effektivitet etc.). Da jeg var ferdig med metodearbeidet ble jeg overrasket over å finne ut hvor skoen skulle vise seg å trykke. Jeg fant også undertema som jeg kunne lene hovedtemaet *hjemmekontor* på; *jobbtilfredshet og psykososiale arbeidsbetingelser*. Sammen har disse delene dannet et grunnlag for både valg av teori, problemstilling og forskerspørsmål.

Min intensjon er bruke den dataen jeg har samlet inn for å belyse følgende forskerspørsmål:

1: Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor?

2: Hva gjør at folk fremdeles ønsker å sitte på hjemmekontor etter pandemien?

For å besvare disse forskerspørsmålene har jeg valgt å strukturere oppgaven på følgende måte. Først vil jeg presentere et kontekstkapittel hvor jeg tar en kort gjennomgang av pandemiens forløp. Jeg vil også ta en forklaring av begrepet «hjemmekontor» og hvordan bruken av det, i Norge, har utviklet seg fra før pandemien, til under og nå etter pandemien. Deretter vil jeg presentere utvalgt teori, samt sette teorien inn i et teoretisk rammeverk. Videre vil jeg gi en gjennomgang av alle mine valg rundt metodologi og metode for studien. Etter dette vil jeg presentere mine funn fra metodearbeidet etterfulgt av en diskusjon av både funn, teoretisk rammeverk og egen studie. Mot slutten av diskusjonskapittelet ønsker jeg å komme med anbefalinger for mer utdypende problemstillinger til videre forskning. Jeg vil også trekke frem svakheter og mangler ved studiens metode. Til slutt vil jeg avslutte med en kortfattet konklusjon. Gjennom oppgaven vil jeg referere til andre verk i form av akademiske tekster, artikler, rapporter og lignende. All bruk av andres verk vil bli referert til gjennom kildehenvisningsmetode APA 7th. En referanseliste er vedlagt i slutten av oppgaven. Bak

referanselisten følger relevante vedlegg som intervjuguide, informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informanter og vurdering på meldeskjema fra NSD.

2 Koronapandemien og hjemmekontor i Norge

I skrivende stund har det gått 2 år, 8 måneder og 15 dager siden de første smittevernstiltakene trede i kraft og Norge stengte ned. Halve den norske arbeidsstyrken ble sendt på hjemmekontor. 23 måneder senere, 12. februar 2022, ble de siste smittevernstiltakene opphevet og Norge var offisielt åpent igjen. Til tross for dette skulle månedene inn mot sommeren 2022 være preget av nye virusmutasjoner, ytterligere smittespredning og fortsettelse med bruk av hjemmekontor. Det var ikke før nærmere midten av 2022 at de fleste arbeidstakere begynte å sitte regelmessig på ordinært kontor igjen.

Koronapandemien refererer til et globalt utbrudd av koronaviruset sars-CoV-2. De fleste som ble smittet av viruset fikk sykdommen Covid-19 til følge, en sykdom som skulle vise seg å være svært dødelig. Viruset var også ekstremt smittsomt. Per 27/11-2022 hadde viruset, på en global skala, stått for over 646 000 000 smittetilfeller, samt over 6 636 000 dødsfall. I Norge var det per 27/11-2022 registrert over 1 468 000 smittetilfeller, samt 4325 dødsfall (Worldometers, 2022).

Det startet desember 2019, på andre siden av verden. På et lokalt dyremarked i byen Wuhan, lokalisert i Hubei provinsens sentralt i Kina. Det startet som en håndfull tilfeller av lungebetennelse. Disse spesifikke tilfellene skulle vise seg å skyldes et nytt virus. På det tidspunktet var det ingen som kunne forutse hva dette nye viruset skulle vise seg å være i stand til. På nyåret 2020 gikk de kinesiske myndighetene offentlig ut og erklærte at et nytt virus var påvist, at viruset var beslektet det beryktede Sars-viruset og at det var svært smittsomt. Det var blitt påvist at viruset kunne smittet både fra dyr til mennesker, samt fra mennesker til mennesker. Det ble også erklært at viruset både smittet gjennom luftbåren smitte, kontaktsmitte og dråpesmitte. I et forsøk på å begrense spredningen av viruset forsøkte de kinesiske myndighetene å stenge av Wuhan. Tiltakene ble å stoppe trafikk ut og inn av byen samt stenge kollektivtransport inne i byen. Dessverre kom tiltakene for sent. Allerede 20. januar begynte rapporter om smittetilfeller utenfor Kina å dukke opp. 21. januar ble første smittetilfelle rapportert i USA. 7. mars 2020 var allerede over 100 000 smittet på verdensbasis og 11. mars 2020 gikk Verdens Helseorganisasjons (WHO) ut og erklært utbruddet for en ny pandemi (Tjernshaugen et al., 2022). På kortere tid enn en måned hadde viruset prestert å spre

seg til alle verdens kanter. På under en måned gikk verden fra å ane fred og ingen fare, til å være offer for en av verdenshistoriens mest omfattende pandemier. En pandemi som skulle vise seg til å ha katastrofale konsekvenser, både i antall smittende og antall dødsfall, men også enorme mikro- og makroøkonomiske konsekvenser, i tillegg til teknologisk-, organisatoriske og kulturelle endringer.

Da viruset slo til ante man svært lite om hvor farlig og omfattende det var. En ting ble derimot fort åpenbart, viruset var potensielt dødelig. På grunnlag av dette, samt mangel på en fungerende vaksine som kunne bekjempe viruset, ble flere tiltak satt til verks for å bekjempe den intense smitteutviklingen. Ikke bare i Norge med rundt omkring hele verden. Nærkontakt mellom mennesker ble forsøkt unngått i alle mulige ledd. Et av tiltakene for å unngå nærkontakt ble overgangen til hjemmekontor for de som hadde mulighet for dette. I Norge førte dette tiltaket til nesten to år, hvor opp mot halvparten av den norske arbeidsstyrken satt i eget hjem og arbeidet på hjemmekontor. Dette var ikke planlagt og nasjonen var ikke forberedt for en slik situasjon. Vi fikk aldri mulighet til å legge til rette for en komfortabel overgang eller endring. Det ble aldri noen vel gjennomført teoretisk forankret endringsprosess for dette arbeidet. Vi ble utsatt for en ekstrem situasjon som krevde radikal endring over natten. Vi hadde ikke noe annet valg, for etter alt vi visste så sto det mellom liv og død.

2.1 Koronapandemien i Norge

26. februar 2020 ble det første tilfellet av koronaviruset påvist i Norge. Allerede 12 mars 2020 kom det første koronavirus-relaterte dødsfallet på norsk jord. Samme dag iverksatte den norske regjeringen, da ledet av statsminister Erna Solberg, tiltak for å begrense smittespredningen i Norge. Disse tiltakene ble da omtalt av Solberg som «*de strengeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid*» (Regjeringen Solberg, 2020). Tiltakene omfattet at alle barnehager, skoler og utdanningsinstitusjoner skulle stenges. Samtlige kultur- og idrettsarrangement ble avlyst. Idrettshaller, svømmehaller og treningssenter måtte stenge dørene. Andre virksomheter der fysiske kontakt var uunngåelig, som frisør, hudpleie, massasje, kroppspleie og tatovering, ble også pålagt å stenge. Serveringsbransjen, det vil si restauranter, barer, puber og alt av uteliv ble også fint nødt til å stenge både tappekraner og dører. I tillegg ble det innført strenge restriksjoner for besøkende til helseinstitusjoner over hele landet. Helsepersonell som jobbet med pasientbehandling fikk forbud mot å reise utlands. Dette var for å forsikre at Norge skulle ha helsepersonell tilgjengelig. Det ble også innført strenge karantenereregler for innreisende fra andre land.

Detalj- og varehandel skulle dog driftes som normalt. Det samme gjaldt transport, men folk ble oppfordret til å unngå reiser som ikke var helt nødvendige (Løkkevik et al., 2020; Tjernshaugen et al., 2022). Oppfordringen var klar, unngå steder der du lett kunne komme i kontakt med eller nær andre. En annen oppfordring, som da ble høyst aktuelt for denne masteroppgaven, var at alle som hadde mulighet, skulle gå over til å benytte hjemmekontor fremover. Kort tid senere skulle regjeringen komme tilbake med enda strengere tiltak, da hvor blant annet hjemmekontor ble påbudt i store deler av landet hvor smittefaren/-spredningen var særdeles høy, deriblant Oslo-området (Oslo Kommune, 2020).

Disse tiltakene markerte kun starten på det som kom til å bli to lange år bestående av mange flere ulike tiltak, påbud og utfordringer.

2.2 Hjemmekontor i Norge

I dag er konseptet *hjemmekontor* et ganske kjent konsept som de fleste nordmenn har et forhold til, men la oss skru tiden tilbake et par år. Hadde man januar 2020 spurt mannen i gata om hva deres forhold til hjemmekontor var, da er det nok ganske trygt å anta at de fleste kom til å svare at de ikke hadde noe forhold til det. Ifølge en undersøkelse gjennomført av SSB (2021) var det i 2019 kun 3.1% av alle deltakende arbeidstakere som rapporterte at de arbeidet regelmessig hjemmefra. Hvis vi hadde sett nærmere på arbeidsforhold hvor bruk av hjemmekontor var kontraktfestet, hadde vi også sett en relativt svak representasjon. Faktisk hadde den generelle utviklingen i kontraktfestet hjemmekontor hatt en ganske svak utvikling helt siden 2006, hvor det ble rapportert at prosentandelen av arbeidstakere med kontraktfestet avtale om å utføre deler av arbeidet i eget hjem lå på rundt 6 til 8 prosent, med en svak oppadgående trend i perioden 2006-2019 (SSB, 2021). Dermed kan man trygt si at hjemmekontor var, til og med utgangen av 2019, ikke en særlig stor del av Ola Nordmans arbeidshverdag.

Men så kom koronapandemien.

Da Covid-19 brøt ut i Norge vinteren 2020 var det få i det norske arbeidslivet som slapp unna konsekvensene. De ovennevnte tiltakene som trede i kraft 12.mars 2020 skulle vise seg å ha katastrofale konsekvenser for det norske næringslivet. Påbud om nedstenging innenfor flere ulike næringsliv skulle føre til både permitteringer, konkurser og oppsigelser. Der det var mulig skulle de ansatte gå over til å arbeid på hjemmekontor. Fra å være beskjedne 3% som arbeidet regelmessig på hjemmekontor, førte nedstengingen av Norge 12.mars 2020 til at opp

mot 50% av alle arbeidstakere i Norge plutselig arbeidet hjemmefra (Korsmo, 2022). Hjemmekontor hadde på et øyeblikks notis gått fra å være et fjernt og ukjent konsept, til å være en plutselig påtvungen virkelighet fra over halvparten av norske arbeidstakere.

Det å gå over til bruk av hjemmekontor ble heller ikke en smertefri prosess. Pandemien diskriminerte ikke. Så enten du var rik eller fattig. Ung eller gammel. Enslig eller gift. Om hjemme ditt var på 20 kvm eller 200 kvm. Om du bodde alene eller om du hadde huset fullt av bråkete barn. Smittefaren var aktuelle for alle, og var det ikke kritisk at du ble værende på kontoret så ble du pent nødt til å arbeide hjemmefra. Dermed befant plutselig tusenvis av nordmenn seg på hva enn de kunne gjøre om til et funksjonelt kontor i eget hjem. Under pandemitiden ble oppfordring og påbud om hjemmekontor brukt som et tiltak mot smittespredning. Det var nok aldri tenkt at så mange arbeidstakere skulle ønske å fortsette med hjemmekontor i etterkant av pandemien. Som nevnt endte nesten halvparten av samtlige arbeidstakere i Norge på hjemmekontor under pandemien. I Norge er per 24/11-2022 i overkant av 2,8 millioner arbeidstakere (SSB, 2022). Om lag halvparten av disse utfører en type arbeid som er forenelig med hjemmekontor. Av denne halvparten rapporterte om lag 70% at de ønsket å fortsette med delvis hjemmekontor i tiden etter pandemi og smittevernstiltak (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021).

Så hvordan har det gått siden den dagen hvor alt stengte ned? Har det å sitte nesten to år på hjemmekontor hatt noen konsekvenser? Hvordan har det egentlig gått gjennom disse to årene? Hvordan står til det med arbeidstaker Ola Nordmann i dag? Har hele spetakkelet ført til noen form for endringer? Har det ført til noen form for utvikling? Hva har vært positivt og hva har vært negativt? Hvordan ser det norske arbeidslivet ut i dag, i motsetning til hvordan det så ut for 2 år og 8 måneder siden? Hva føler egentlig folk om dette med hjemmekontor nå?

Viruset er per i dag ikke utryddet, men vi har vaksiner nå. Viruset utgjør heller ikke den store faren det innledningsvis gjorde. Så da kommer jo det store spørsmålet; hvorfor sitter folk fremdeles på hjemmekontor? Det er ingen tiltak eller oppfordringer om at folk skal holde avstand eller arbeide i sine egne hjem lengre, så hvorfor fortsetter de med det?

Det ovennevnte utgjør den dagsaktuelle konteksten til denne masteroppgaven. Videre vil jeg presentere det teoretiske rammeverket jeg selv har valgt ut for å belyse problemstillingen.

3 Teori

For å belyse problemstillingen til denne masteroppgaven bør den settes i kontekst av eksisterende litteratur. Med eksisterende litteratur menes både forskning og allmennaksepterte organisasjonsteorier.

Når det kommer til «hjemmekontor» er det mange fasetter man kan forske på. Eksempelvis kan man se på hvordan bruk av hjemmekontor påvirker ting som stress eller utbrenthet. Man kan se på ledelse av medarbeidere som arbeider på eksterne lokasjoner eller hvordan bruk av hjemmekontor påvirker organisasjonskultur. Man kan også se på hvordan bruk av hjemmekontor påvirker innovasjonsevnen til en bedrift. Dette er bare noen få eksempler i et hav av potensielle forskningsvinkler.

For å belyse problemstillingen til denne masteroppgaven opplever jeg at behovsteori og motivasjonsteori egner seg svært godt. I tillegg har jeg funnet ut at teorien rundt *jobbtilfredshet* passer godt inn når man skal drøfte psykososiale arbeidsbetingelser. Dette med å være tilfreds på jobb ser jeg på som en overordnet tilstand. En tilstand som potensielt kan være mye av *motivasjonen* bak valgene vi tar rundt jobb. Jeg ønsker å forklare disse begrepene, og vise hvordan *motivasjon* henger sammen med *jobbtilfredshet*, og vice versa. Jeg ønsker også å vise at *jobbtilfredshet* ikke bare et spørsmål om å være *motivert* eller ikke, men at det henger sammen med våre grunnleggende behov. Derfor har jeg valgt ut disse teoriene, for å vise hvordan behovsteori og motivasjonsteori korrelerer med psykososiale arbeidsbetingelser, samt det hele svarer til våre behov som mennesker og individer.

3.1 Jobbtilfredshet

Begrepet *jobbtilfredshet* er et veldig åpent og diffust begrep. Mens noen mener at det ikke eksisterer en ordentlig definisjon for begrepet, mener andre at definisjonen ligger i selve begrepet. Det vil si at *jobbtilfredshet* omhandler det å være tilfreds i jobben sin, men hvorfor er *jobbtilfredshet* et så viktig begrep når det kommer til moderne organisasjoner? En del empiri peker mot at bedrifter, hvor det er høy grad av *jobbtilfredshet*, vil oppleve økt produktivitet, høyere grad av lojalitet for bedriften blant de ansatte, mindre turnover, lavere sykefravær og mindre jobbrelatert stress (Matthiesen, 2019; Stami Noa, u.å.). *Jobbtilfredshet* har blitt nevnt å være et svært essensielt fokusområde for organisasjoner som ønsker å lykkes. Det store spørsmål som derimot gjenstår er «hva betyr egentlig høy grad av *jobbtilfredshet*?»,

og «hva er definisjonen på selve begrepet?». Det er en del litteratur som har blitt knyttet til jobbtilfredshet, og disse teoriene forgrener seg ut i ulike fokusområder. Dette har ført til at det oppsto en del ulike definisjoner på begrepet. Et raskt google-søk på «Job Satisfaction definition» avgir per i dag 155 000 000 treff. Det er altså ikke mangelvare på ulike definisjoner. I denne oppgaven har jeg valgt å trekke frem følgende definisjon, som jeg mener gir en overordnet god beskrivelse hva det jeg også opplever som en god definisjon på begrepet. Den definisjonen jeg har valgt å benytte er av forskeren Robert Hoppock, en pioner innen forskning på feltet jobbtilfredshet. Hoppock (1935) definerte begrepet *jobbtilfredshet* som «*enhver kombinasjon av psykologiske, fysiologiske og miljømessig omstendigheter som får personen sannferdig til å si at han eller hun er fornøyd med sin jobb*» (Matthiesen, 2019, s.122). Det vi ser er at jobbtilfredshet er en individuell subjektiv opplevelse som hver arbeidstaker har ovenfor sin egen arbeidssituasjon. Man kan også argumentere for at jobbtilfredshet er en samlebetegnelse for alle faktorer som kan påvirke hvordan vi opplever arbeidssituasjonen vår. Jobbtilfredshet er ikke en tilstand som passivt kommer ved mangel på negativ påvirkning. Det antas at jobbtilfredshet er til stede når betingelser for ulike faktorer blir oppfylt. Disse faktorene kan være både av psykososiale natur og de kan være av organisatorisk natur. I Norge er både det psykososiale- og det organisatoriske arbeidsmiljøet regulert gjennom *Arbeidsmiljøloven*. Kapittel 4 i denne lov tar for seg både krav til det psykososiale arbeidsmiljøet (*Arbeidsmiljøloven*, 2005, § 4-3) og det fysiske arbeidsmiljøet (*Arbeidsmiljøloven*, 2005, § 4-4), likevel så kreves det at både arbeidsgiver og arbeidstaker engasjerer seg i dette ansvaret. Uten engasjement fra en eller begge parter faller står dette arbeidet i fare for å dette mellom to stoler.

En psykologisk faktor som har vist seg å være direkte tilknyttet til jobbtilfredshet er motivasjon. Dette skyldes i stor grad at betingelsene for jobbtilfredshet samsvarer med betingelsene for motivasjon. Når betingelser for motivasjon og tilfredsstillelse av opplevde behov er oppfylt i en arbeidssituasjon, da vil arbeidstakeren også oppleve høy grad av jobbtilfredshet. En annen måte å si dette på er at jobbtilfredshet styres blant annet av de psykososiale- og organisatoriske forholdene med arbeidet vårt.

For å forstå hva som menes det dette må vi gå nærmere inn i motivasjon- og behovsteorien.

3.2 Motivasjon

Hva ligger egentlig bak menneskers atferd? Hva er selve drivkraften til handlingene vi velger å utføre? Hva får et menneske til å ville bestige Mount Everest, eller begå et mord? Hva ligger til grunn når noen bestemmer seg for at de vil prøve å spise sunnere, eller hvorfor velger andre å drikke seg dritings? Vi sier gjerne at når mennesker og dyr velger å utvise en form for atferd så er det fordi det ligger en eller annen form for motiv til grunn. En annen måte å si dette på er at man er motivert (påvirket av et motiv), men hva betyr egentlig dette? Hva er det å være motivert eller det å ha motivasjon? Begrepet motivasjon kan defineres som så mangt. I denne oppgaven har jeg valgt å lene meg på følgende definisjon, satt av Kaufmann & Kaufmann (2015): *Motivasjon er de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål*» (Kaufmann & Kaufman, 2015, s.113). Med andre ord er motivasjon drivkraften for atferden vi utviser.

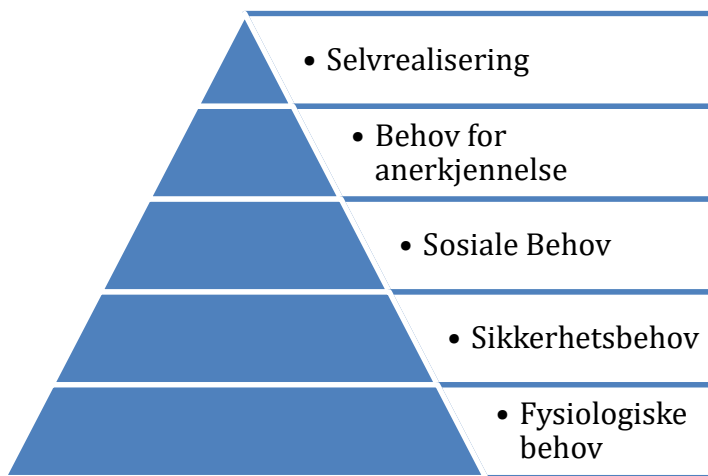
Innen motivasjonsteorien har det dannet seg flere ulike grener. Man har behovsteori, som sier at motivasjon er styrt av mennesket grunnleggende behov. Det er kognitive teorier som mener at motivasjon kommer av forventinger om måloppnåelse. Det er også de sosiale teoriene som sier at motivasjon er basert på menneskets opplevelse av rettferdighet og likeverd, og så har man situasjonsteorier, oftere referert til som «jobbkarakteristika-modellene» som tar for seg motivasjon relatert til jobbsituasjoner (Einarsen et al. 2019; Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Det finnes mange teorier som prøver å forklare hva motivasjon er. I denne oppgaven har jeg valgt å trekke frem tre anerkjente og aksepterte motivasjonsteorier. Det som er viktig å forstå med motivasjonsteori, er at ulike teorier sjeldent er gjensidig utelukkende, og det er min intensjon å vise hvordan disse tre ulike teoriene kan gli inn i hverandre og danne et teoretisk rammeverk. Et rammeverk som jeg senere i oppgaven ønsker å bruke for å belyse problemstillingen min.

De tre teoriene jeg har valgt å trekke frem er Maslow's behovspyramide, Hertzbergs to-faktor-teori og Hobfoll's Conservation of Resources Theory. En nøyere forklaring av hver teori følger under.

3.2.1 Maslows Behovspyramide

Maslow's behovspyramide går under den grenen innen motivasjonsteori som kalles «behovsteori». Abraham Maslow sto bak den første teorien som satte menneskers behov i et hierarkisk system. Han mente at det var mulig å dele alle menneskelige behov inn i fem ulike kategorier sortert i et rang-system. Disse fem kategoriene ble også delt inn i to hovedkategorier; *underskuddsdekning* og *vekstmuligheter*. Ved at modellen fulgte et hierarkisk rang-system mente Maslow (1954) at det ikke var mulig å tilfredsstille det øverste nivået (behov for vekst) før de lavere nivåene (behov for underskuddsdekning) var tilfredsstilt. Maslow (1954) mente at det var lite mening å motivere et menneske mot



Figur 1. Maslow's (1954) behovspyramide satt i hierarkisk system.

selvrealisering eller kreativitet hvis grunnleggende behov som sult, søvn eller sikkerhet ikke allerede var tilfredsstilt. Selve modellen har jeg forsøkt å illustrere i figur 1.

I den originale motivasjonsteorien fra 1943 presentere Maslow (1943) kun fire nivåer. Teorien ble derimot utvidet senere tid med ytterligere et nivå til å bli den modellen som brukes i organisasjonsteoribøker over hele

verden i dag. De fem nivåene Maslow (1954) presenterte var, fra nederst på rangstigen til øverst; fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, behov for anerkjennelse og til slutt behov for selvrealisering. De første fire behovsnivåene går under den kategorien som kalles *Underskuddsdekning*. I disse nivåene har individet et behov som må tilfredsstilles på grunn av mangel. Mangel på søvn gir motivasjon for å sove, mangel på mat gir motivasjon for å spise. Det samme for behov for sikkerhet eller sosiale behov; når man er utrygg har man behov for å beskytte seg selv, mens ensomhet skaper motivasjon for selskap. Det vi ser er at de fire nivåene som går under *underskuddsdekning* deler det karaktertrekket at individet opplever en mangel, og dermed setter individet i gang prosesser for å dekke dette behovet. Det øverste nivået på pyramiden representerer *vekstmuligheter*. Dette nivået man vil oppnå når de første fire nivåene av *underskuddsdekning* er tilfredsstilt. Individer som oppnår dette nivået, vil ha mulighet til å realisere sitt fulle potensiale og oppnå alt man har kapasitet til. En annen foreslått forskjell mellom disse to kategoriene er at nivåene som faller under *underskuddsdekning* har en nøytral effekt når det er tilfredsstilt, men en negativ effekt når de ikke er tilfredsstilt. I motsetning så gir nivået som faller under *vekstmuligheter* en positiv

effekt når det oppleves oppnådd, men kun en nøytral effekt når det ikke er oppnådd. Videre vil jeg utdype ytterligere hvert nivå i behovspyramiden.

Fysiologiske behov: Disse behovene ligger helt i bunnen av behovshierarkiet. Dette er behovene vi er helt avhengige av å tilfredsstille for å overleve. Dette blir dermed minstekravene et menneske trenger å oppfylle. Her finner vi behov for ting som mat, drikke, søvn, hvile og luft (oksygen). Man finner også behov for grunnleggende hygiene, varme klær og tak over hodet.

Sikkerhetsbehov: Det nest nederste nivået aktiveres når minimumskravene for tilfredsstillelse av fysiologiske behov er oppfylt. Individuer på dette nivået søker etter trygge omgivelser for å beskytte seg selv mot psykisk og fysisk skader. Her finner vi behov for trygghet, forutsigbarhet, stabilitet og orden. Eksempelvis trenger man å føle seg trygg på omgivelsene sine. Behov for tillit til andre mennesker kommer også til syne her. I hovedsak handler det som at vi skal føle oss trygge, både i omgivelsene vi befinner oss, men også sammen med menneskene vi har rundt oss.

Sosiale behov: Et annet navn for dette nivået er tilhørighetsbehov. Behovet på dette nivået er å få støtte fra, samt bli akseptert av andre mennesker. Mennesker har, ifølge Maslow (1954), et behov for å bli respektert og verdsatt av sine omgivelser. Vi har også et behov for å både gi og motta nærhet, kjærlighet og omsorg. Dette nivået kan blant annet tilfredsstilles gjennom gode vennskap eller at man har en partner. Nivået kan også tilfredsstilles ved å føle at man er en del av noe større. Som for eksempel ved at man er en del av et samfunn, et lag eller en menighet. Mennesker er, som ulven, et flokkdyr, og vårt medfødte flokkinstinkt gjør at vi har behov for å være sammen med andre mennesker, samt passe inn som en del av flokken (Teigen, 2020).

Behov for anerkjennelse: Det femte nivået i behovspyramiden var opprinnelig ikke en del av den modellen Maslow foreslo i 1943. Dette nivået ble innført senere under videreutvikling av modellen (Maslow, 1954). Når man har kommet såpass høyt opp på behovspyramiden begynner det å oppstå uenigheter rundt hvorvidt dette nivået tilhører *underskuddsdekning* eller *vekstmulighet*. Jeg har valgt å anse dette nivået tilhører kategorien *vekstmulighet*, som samsvarer med blant annet (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Individuer på dette nivået søker etter å tilfredsstille behovet for opplevd mestring og anerkjennelse. De som befinner seg på dette nivået vil søke etter å øke både selvtillit og selvfølelse. Maslow mente at selvfølelse var

regulert av to faktorer; respekt og anerkjennelse fra andre, og hvordan individet opplevde seg selv. Et individ som har tro på sine egne evner og ferdigheter, samt kunnskap og prestasjoner, og i tillegg får dette anerkjent fra andre enn seg selv, det individet vil ha potensialet for å tilfredsstillende behovet på dette femte nivået.

Selvrealisering: Det øverste nivået i behovspyramiden går fra å omhandle *underskuddsdekning* til å handle om *vekstmuligheter*. Nå som individets mangelbehov er tilfredsstillende kan fokuset flyttes over til vekst og utvikling. Individer på dette nivået vil søke etter å oppnå sitt absolutt fulle, samt unike potensial. Maslow (1954) mente at individet ikke kom til å være tilfredsstillende kun ved å tilfredsstillende *underskuddsdekning*. Han mente at man var fremdeles utsatt for å bli rastløs og urolig med mindre man søkte etter å tilfredsstillende det siste øverste nivået. Som Maslow (1954) selv skrev; «What a man can be, he must be» (Maslow, 1954, s. 46). På det øverste nivået handler det om å videreutvikle egen kompetanse slik at man kan oppnå sine høyeste mål. Maslow mente derimot at det var svært få mennesker som hadde klart å oppnå å tilfredsstillende dette nivået. Han trakk frem blant annet frem navn som Einstein og Freud, som eksempler på individer som han mente hadde klart å oppnå selvrealisering på høyeste nivå.

Behov sett i lys av arbeidssituasjonen: Over har vi sett nærmere på hvilke grunnleggende behov mennesker har på hvert nivå, men modellen har også blitt brukt for å vise hvordan disse nivåene kan oppfylles i lys av en arbeidssituasjon. De fysiologiske behovene kan vise til grunnleggende behov for ting som ren luft, behagelig temperatur eller lite støy. Sikkerhetsbehovene kan vise til jobbsikkerhet og trygge arbeidsvilkår gjennom gode HMS-praksis. De sosiale behovene kan for eksempel være tilhørighet til bedriften og gode relasjoner til kollegaer og ledere. Anerkjennelse kan vise til at man blir anerkjent for gode resultater, gjerne gjennom forfremmelse eller bonuser, mens selvrealisering kan tilfredsstillende ved at man gis oppgaver som man finner utfordrende, hvor man får mulighet til å være kreativ samt utvikle seg (Einarsen et al. 2019).

Kritikk av Maslows behovspyramide: Til tross for å være en av de mest kjent teoriene innenfor motivasjonsteori så er teorien ikke uten kritikk. Noe av det som trekkes frem er mangel på empiri som kan støtte opp teorien troverdighet. Det argumenteres for at mennesker er mer fleksible enn denne modellen tillater, noe som annen forskning viser til å støtte opp under. På den mer positive siden så har forskere funnet empiri som delvis støtter opp det overordnede hovedskillet mellom *underskuddsdekning* og *vekstbehov* (Kaufmann &

Kaufmann, 2015; Nerstad & Kuvaas, 2019). Til tross for denne kritikken menes det at teorien både kan ha en teoretisk- og praktisk nytteverdi, og brukes derfor aktivt innen organisasjonsteori verden over den dag i dag.

3.2.2 Hertzberg to-faktorteori

Et annet svært innflytelsesrikt bidrag til motivasjonsteorien, som også anses å være blant grunnlaget innen moderne motivasjonsteori, er Frederick Hertzbergs to-faktorteori. Hertzberg (1959) forsket på trivsel på arbeidsplassen. Han ønsket å vise hvilke forhold som påvirket trivsel og mistrivsel, slik at man lettere kunne tilpasse seg disse forholdene og dermed øke den generelle trivselen på arbeidsplassen. Forskingen til Hertzberg ga i midlertidig en annen konklusjon enn det som var forventet. Hertzberg (1959) kom frem til at trivsel og mistrivsel ble påvirket av ulike forhold. Ifølge Hertzberg (1959) var det slik at hvis man gjorde noe med forhold som skapte mistrivsel så betydde ikke det nødvendigvis at trivselen økte. Han fant også ut at trivsel ble i større grad påvirket av arbeidsoppgavens karakter, mens mistrivsel så ut til å reguleres gjennom hvordan de ansatte ble behandlet. Hertzberg (1959) delte dermed trivsel inn i to kategorier; faktorer som påvirket trivsel positivt kalte han for *motivasjonsfaktorer* og faktorer som skapte mistrivsel for *hygienefaktorer*. I tillegg konkluderte Hertzberg (1959) med at når det kom til *motivasjonsfaktorer* var trivsel påvirket av den grad motivasjonsfaktorene var til stede, men ikke mistrivsel i den grad de manglet. På den andre siden konkluderte han med at når det kom til *hygienefaktorer* oppsto det mistrivsel i den grad de ikke var til stede, men ikke trivsel i den grad de var til stede.

Motivasjonsfaktorer: Det karakteristiske med motivasjonsfaktorene er at de i hovedsak handler om arbeidets karakter. Her trekkes Hertzberg (1959) frem ting som har arbeidet skal være både interessant, utfordrende og variert. Man skal tillates en grad av autonomi slik ved at man gis ansvar og kontroll over eget arbeid. Når man gjør en god jobb som dette anerkjennes. Det skal være mulighet for både forfremmelse, utvikling og vekst. Dette er alle forhold hvor Hertzberg (1959) mener at trivsel oppstår ved at faktorene er til stede, men at de samtidig ikke skape mistrivsel skulle de ikke være det.

Hygienefaktorer: Den andre siden av modellen ser på arbeidsmiljø og faktorer rundt dette. Her trekker Hertzberg (1959) frem faktorer som; personalpolitikk, hvordan bedriften ledes, mellommenneskelig relasjoner mellom ledere og ansatte, arbeidsforhold tilknyttet arbeidsoppgaver, lønn, status, jobbsikkerhet og hvordan arbeidet påvirker fritid og privatliv. I

motsetning til motivasjonsfaktorer vil det her oppstå mistriivsel når disse faktorene ikke er til stede, men ikke trivsel hvis de er det.

Kritikk av Hertzbergs to-faktorteori: Denne teori kommer heller ikke foruten sin kritikk. Noe av det teorien har blitt kritisert mest for er at den utelukker både status og lønn som faktorer som kan bidra til økt motivasjon. Her menes det at det ikke tas hensyn til at penger kan ha en stor symbolsk verdi. Mye fordi penger i form av belønning gjerne er det mest konkrete beviset man har på at man har gjort en god jobb. Noen har også stilt seg skeptiske til metoden Hertzberg benyttet i sin studie. Gjennom metodearbeidet ble respondentene bedt om å fortelle om å gjengi situasjoner hvor de opplevde seg tilfredse eller misfornøyde i sitt arbeid. Her mener skeptikerne at det ble for lett å fordele bort skyld, spesielt i tilfeller respondentene ikke hadde klart å oppnå ønskede resultater. Samtidig ble det også vist til at det fort kunne bli lett for respondentene å ta ære for gode resultater, kun ved å vise til sitt eget arbeid (Jacobsen & Thorsvik, 2013).

3.2.3 COR-teori

Dr. Stevan E. Hobfoll står bak det som kalles for «The Conservation of resources theory» (COR-teorien). COR-teorien ble opprinnelig presentert som en stressteori; en teori som forklarer observasjoner tilknyttet stress (Hobfoll, 1989). Hobfoll (1989) mente at selve begrepet «stress» manglet en klar definisjon. Han påsto at det var et kjent problem at forskere innen feltet unngikk å definere selve begrepet «stress», og at de heller hadde for vane å studere konseptet uten å knytte det til et spesifikt rammeverk. Hobfoll (1989) ønsket derfor å konseptualisere «stress» ved å gi begrepet et solid rammeverk, eller en konkret modell man kunne knytte begrepet til.

Med inspirasjon fra blant annet teorier som Freud's fornøyelsesprinsipp og Maslow's behovspyramide presenterte Hobfoll sin egen modell for å vise at stress var direkte tilknyttet individets behov. Definisjonen som Hobfoll (1989) presenterte på stress var at psykisk stress oppsto som en reaksjon på omgivelsene. Dette skjedde i tilfeller hvor enten a) det oppsto en fare for tap av ressurser, b) ressurser gikk tapt eller c) ressurser anskaffet ble mindre enn ressurser man hadde brukt. Med andre ord var stress en reaksjon som oppsto når et individ sto i fare for å tape ressurser. Selve begrepet «ressurser» definerte Hobfoll (1989) som ting, personlige egenskaper, forhold eller energi som verdsettes av den individuelle. En ressurs kunne også være et middel for å oppnå en spesifikk ting, personlig egenskap, betingelse eller

energi. Oppsummert ser man at ressurser kunne være så mangt. Hovedtrekkene var at hva som anses å være en ressurs er opp til individet, og stress oppstår når individet står i fare for å tape den ressursen.

Senere har teorien blitt utvidet fra å primært være en stressteori til å komme seg under paraplyen av motivasjonsteorier. I nyere tid har COR-teorien også markert seg som svært populær innen organisasjonsteorien, spesielt når det kommer til organisasjonspsykologi og oppførsel. Teorien ble tatt videre ved å vise at stress kunne fungere som en slags katalysator for motivasjon. Hobboll (1989) mente at stress forekom hovedsakelig når mennesker sto i fare for å miste ressurser, men det ble poengtert at faren for å miste ressursen kunne gjøre mennesker motivert for å beskytte og bevare disse ressursene. Det kunne også gjøre mennesker motiverte for å tilegne seg mer ressurser (Halbesleben et al., 2014). Innen organisasjonsteorien har COR-teorien blitt brukt til å vise hvordan arbeidstakere motiveres, både når de står i fare for å miste ressurser, men også når de har mulighet til å tilegne seg mer ressurser. I disse tilfellene har man gjerne sett på ressurser som både kunnskap, sosial status, ansettelsesforhold, energi, tid og fleksibilitet (Kröll & Nüesch, 2019).

3.3 Teoretisk rammeverk

I dette avsnittet ønsker jeg å gjøre rede for hvordan den ovennevnte teorien henger sammen, og hvordan de ulike teoriene går inn i hverandre og danner et teoretisk rammeverk.

Overordnet har vi *jobbtilfredshet*. En tilstand som oppstår når arbeidstakeren er fornøyd med egen arbeidssituasjon. Vi kan se på det som at vi har to tilstander på hver sin side av en skala. Helt til venstre er tilstanden *utilfreds* eller *demotivert*, mens helt til høyre er tilstanden *tilfreds* eller *motivert*. I midten av skalaen er tilstanden nøytral. For at arbeidstakeren skal bevege seg fra nøytral grunn må visse betingelser enten mangle eller være til stede. De tre motivasjonsteoriene presentert ovenfor (Maslow, 1954; Hertzberg, 1959; Hobfoll, 1989) gjør rede for disse betingelsene på hver sin måte. Til tross for å være tre ulike modeller må man anerkjenne strukturelle likheter samt ulike måter de samsvarer med hverandre.

Det Hertzberg (1959) kaller for *hygienefaktorer* samsvarer i stor grad med hva Maslow refererer til som *underskuddsdekning*. Hertzberg (1959) gjør rede for en rekke faktorer som må være til stede for at mistriksel ikke skal oppstå, men de samme faktorene bidrar ikke til trivsel når de er til stede. De samme faktorene presenterer Maslow (1954) i sin teori, da under kategorien *underskuddsdekning*; faktorer som må dekkes før man kan prioritere vekst.

Spesifikke faktorer som samsvarer inkluderer personalpolitikk, relasjon til leder, forhold til kollegaer, arbeidsforhold tilknyttet arbeidsoppgaver og jobbsikkerhet. Hovedforskjellen mellom de to teoriene er at Maslow (1954) presenterer det hele i et hierarkisk system, mens Hertzberg (1959) holder det fritt. Det vil si at Hertzberg (1959) krever ikke at jobbsikkerhet skal oppfylles før man kan forholde seg til mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen. Det at Maslow's pyramide (1954) krever dette er også noe av det modellen kritiseres mest for. Hovedpoenget blir at begge modellene legger frem de samme betingelsene.

Så la oss bruke et eksempel med en arbeidstaker hvor behovspyramidens nivå 1-3 er oppfylt. Dette vil da plassere individet på nøytral grunn, midt mellom *tilfreds* og *utilfreds*. Det samme vil gjelde hvis hygienefaktorene til Hertzberg (1959) er til stede. Nøytral grunn.

Ta bort visse faktorer som *jobbsikkerhet*, *godt fysisk arbeidsmiljø* eller *mellommenneskelige relasjoner på arbeidsplassen*, da vil vi kunne se hvordan situasjonen endrer seg, og arbeidstakeren beveger seg i retning *utilfreds/demotivert*. Som er spesielt i tråd med Hertzberg's (1959) teori om hygienefaktorer.

Hvis man derimot tar utgangspunkt i den samme arbeidstakeren, men i dette tilfelle er hygienefaktorene til stede/underskuddsdekningen tilfredsstilt. I tillegg opplever individet at det er anerkjent, belønnet på grunn av gode resultater, at det har tillit, ansvar og selvstendighet. Det er mulighet for forfremmelse, vekst og utvikling, samt at arbeidsoppgavene er utfordrende, interessante, varierte og gir rom for kreativitet. Dette er individet som har flyttet skalaen over til *tilfreds/motivert*. Arbeidssituasjonen til dette individet oppfylder de psykologiske, fysiologiske og miljømessige omstendighetene som må være til stede for at jobbtilfredshet skal oppnås. Dermed får vi et annet situasjonsbilde hvor tilstanden er *tilfreds/motivert*.

Så hvordan gjør COR-teorien til Hobfoll (1989) seg relevant i dette teoretiske rammeverket?

Hobfoll (1989) tar utgangspunkt i at man har tilegnet seg visse typer ressurser. Disse ressursene kan blant annet være status, makt, stilling, kunnskap, energi, tid og fleksibilitet. På et lavere nivå kan det være mer enkle ting som mat, husly. Per COR-teorien kommer motivasjon fra å ville tilegne seg ressurser. I kontekst av rammeverket jeg har presentert over kommer COR-teorien inn som en motivasjonsfaktor på lik linje som den teorien presentert gjennom Hertzberg (1959) og Maslow (1954). Det Hertzberg (1959) referer til som motivasjonsfaktorer, og Maslow (1954) referer til som pyramidenivåer, er det Hobfoll (1989)

anser å være ressurser. For Hertzberg er *status* en motivasjonsfaktor, for Maslow oppfylder *status* anerkjennelsesnivået i pyramiden, og for Hobfoll (1989) er *status* en ressurs.

Så med alle disse likhetene hva er poenget med å bruke både Maslow's, Hertzberg's og Hobfoll's modeller? Dette vil jeg begrunne i at Maslow viser ikke utelukkende til faktorer som har med arbeidssituasjonen å gjøre. Opprinnelig viser den individets grunnleggende behov, langt utover hva individet har behov for på arbeidsplassen. Hertzberg (1959) er en innholdsteori som ser på faktorer som er direkte tilknyttet arbeidssituasjonen. Ved å benytte begge kan man vise hvordan to teorien bygger opp under hverandre, samtidig som man kan gå utenfor arbeidssituasjonen hvis det skulle være behov for å måle motivasjon andre plasser. Hobfoll (1989) gjør seg relevant ved å vise at motivasjon ligger ikke bare i å tilegne seg disse ressursene/tilstandene, men også beholde dem. Så hvis Hertzberg (1959), Maslow (1954) og Hobfoll (1989) sammen viser hvordan motivasjon får oss opp til en tilstand som samsvarer med det å være tilfreds, så tar Hobfoll det videre med å vise at fra det punktet så vil motivasjon komme fra å ville forankre seg i den posisjonen.

Et annet relevant argument for Hobfoll's (1989) modell er at den innfører flere faktorer som *tid* og *fleksibilitet*. Dette er faktorer som tidligere ikke har vært svært omdiskuterte, men som har blitt særdeles mer relevant i nyere tid, spesielt etter koronapandemien.

Dette utgjør oppgavens teoretiske rammeverk. Videre vil jeg gå inn på forskningsdesignet til denne studien, og hvorfor jeg har tatt de valgene jeg har gjort.

4 Metode

Siden jeg startet på denne mastergraden august 2020, ca. fem måneder etter at de første smittevernstiltakene ble satt til verks. Har jeg funnet et nytt interesseområde. Jeg har blitt svært fasinert over hvor forskjellige vi mennesker er, ned på et individnivå. Det startet allerede smått i 1.semester av mastergraden, og siden har interessen kun vokst for hvert semester. Min fasinasjon for individene, ikke bare innenfor et masterprogram, men også innenfor en organisasjon eller en arbeidsplass. En fasinasjon for ulike personligheter og hvordan samhandling og kompatibilitet fungerer mellom dem. Det at vi, som individer, er så forskjellige gjør at det er et mangfold, og jeg mener at det er dybde i dette mangfoldet. En dybde som jeg mener er svært spennende å utforske. Denne fasinasjonen har vært med på å farge hele min tilværelse som masterstudent. Det er den røde tråden som går gjennom flere av

semesteroppgavene mine, og det er mye av bakgrunnen for metodevalget til denne masteroppgaven.

For å sette dette med individ og mangfold i perspektiv har jeg valgt den pågående debatten om bruk av hjemmekontor som kontekst. Noen sier ja mens andre sier nei. Hvorfor? Hva er det som ligger bak svarene deres? Det vi vet er at bruk av hjemmekontor har kommet for å bli. Ja, vi vet svært lite om virkningene, og ja det regjerer mye uenighet og usikkerhet rundt temaet. Jeg ønsker å forstå hvor motivasjonen for å jobbe hjemmefra kommer fra. Ikke på et overordnet, generaliserende makronivå, men helt inn i dybden hos individene. Hva er det som farger motivasjonen deres for å sitte hjemme, i stedet for å være samlet sammen med kollegaer, på en arena som utelukkende er tilrettelagt for arbeid?

4.1 Forskningsdesign

Jeg vil påstå at denne studien har et fenomenologisk filosofisk perspektiv. Fenomenologi, ifølge Johannesen et al. (2016) ser på mennesker og deres subjektive erfaringer og opplevelser av et fenomen. Dette fenomenet kan være alt fra det å leve i fattigdom, til nasjonalisme eller, som denne studien handler om, det å jobbe på hjemmekontor. Fenomenologi er en tilnærming som man gjerne bruker når man ønsker å studere verden slik vi mennesker opplever den. Her søker vi å få en forståelse av de vi studeres sine egne erfaringer, opplevelser og forestillingshorisonter. En viktig faktor innen fenomenologien er kontekst. Når man tolker noe innenfor fenomenologien må det tolkes ut ifra den sammenhengen eller konteksten der det ble gitt. Da begrep og lignende gjerne kan ha en betydning i en kontekst, men noe annet i en annen kontekst.

Videre har jeg valgt ut et forskningsdesign som retning for metodearbeidet. Som Johannesen et al. (2016) sier så det viktig, når man skal gjennomføre en studie, at man velger det forskningsdesignet som er best egnet for å belyse problemstillingen man har. Utfordringer kan derimot oppstå når man har valgt å utforske et tema som er preget av uklare problemstillinger. Dette er som oftest aktuelt rundt temaer hvor det eksisterer større kunnskapshull (George, 2022). Dermed må man først utforske hva som trengs å utforskes, og til det formålet har jeg forstått at et *eksplorerende design* passer utmerket. Som Arbnor og Bjerke (2009) skriver; *problemstillingen til en eksplorerende studie er å komme frem til en enda mer presis problemstilling, som kan brukes videre til kunnskapsutvikling* (Arbnor og Bjerke 2009, s. 89). I kort trekk handler eksplorerende design om å gi oss økt innsikt og forståelse for et tema, slik

at vi kan forske dypere i det temaet. *Eksplorerende design* er ikke ment å avgi resultater som kan generaliseres, men egner seg i svært stor grad for forundersøkelser og pilotprosjekter (George, 2022).

Innledningsvis var det en utfordring å velge riktig forskningsdesign for denne studien. Dette skyldes i stor grad at feltet «*hjemmekontor i tiden etter koronapandemien*» ikke har rukket å fylle seg opp med litteratur enda. Dermed var det vanskelig å komme opp med en aktuell problemstilling som bygget videre på eksisterende litteratur. Som forsker har man naturligvis noen antagelser om hvordan verden er, men alene er disse subjektive antagelsene sjeldent et godt nok grunnlag for å danne en problemstilling. Dermed falt valget mitt til slutt på at studien skulle følge et *eksplorerende design*. Jeg ville gå inn i forskningsprosessen uten antagelser, og heller la funnene mine styre retningen.

Når det kommer til selve forskningsprosessen så skiller *eksplorerende design* seg ut ved av de fleste veivalg tas underveis i prosessen. Dette skyldes at man hele tiden blir gjort oppmerksom på nye ting. Dette fører naturligvis til en del «backtracking¹», ved at deler av studien, som problemstilling, må endres fordi man ser nye sider ved temaet. Dette er ikke unikt for studier som følger et *eksplorerende design*, men det har lettere for å forekomme. Derfor kan det være lurt å vente med ting som å velge seg ut et spesifikt teoretisk rammeverk til man har spikret fast større deler av studien. I mitt tilfelle hadde jeg valgt ut en del kategorier jeg ønsket å utforske; motivasjon, tilhørighet, effektivitet, trivsel, kommunikasjon, læring etc. Til hver av disse kategoriene hadde jeg gjort meg opp tanker om hvilke teorier jeg ønsket å bruke, skulle metodearbeidet vise seg å avdekke interessante funn. Det var derimot aldri aktuelt å skrive en oppgave om samtlige av de ovennevnte kategoriene. Dette skyldes at oppgaven hadde blitt for omfattende, eller i verste fall for tynn. Min intensjon var å se hvor det var data og hente, for å deretter velge ut de kategoriene som presenterte relevant data. Dermed ble det heller ikke aktuelt å bestemme seg for hvilken teori jeg skulle ha før jeg hadde funnet ut hvor hammeren kom til å falle. Problemstillingen, samt innledningen til oppgaven har også endret seg x-antall ganger. Jeg skriver x-antall fordi jeg har ikke evnet å holde telling på hvor mange ganger.

Når det kommer til innhenting av data/empiri faller valget ved *eksplorerende design* som oftest på kvalitative undersøkelser. Kvantitativ metode er ikke utelukket for studier under

¹ Med backtracking menes det å gå tilbake til et tidligere sted i oppgaven eller prosessen, gjerne for å endre noe som f.eks. problemstillingen.

eksplorerende design, men det er mer sjeldent enn kvalitativ metode ettersom kvantitativ metode best egnet for å forklare at noe har skjedd, og kvalitativ metode er best egnet for å forstå hvorfor det har skjedd (Johannesen et al., 2016). Dermed falt valget på kvalitativ metode for min egen studie. Av tilgjengelig data vet vi allerede at folk vil sitte på hjemmekontor, nå vil jeg finne ut hvorfor, derav kvalitativ metode.

Den kvalitative metoden jeg valgte for å samle inn data ble dybdeintervjuer. Dybdeintervjuer er svært godt egnet når man ønsker å gi informantene frihet til å uttrykke seg selv, og det å la informantene uttrykke seg selv bør være en prioritering når man har et fenomenologisk overordnet perspektiv. Ved spørreskjema er man gjerne låst til forhåndsbestemte svaralternativer, men i dybdeintervjuer kan man sammen med informanten forme intervjuet etter hvert som det utspiller seg. Dette gir forskeren større grad av frihet, ved at han kan gå i dybden på det informanten sier (Kvale, 1996; Johannesen et al., 2016). Eksempelvis fra egen studie; En informant fortalte at det han ikke savnet med å sitte på ordinært kontor var å forholde seg til andre. Dette åpnet opp for at jeg kunne spørre han hva det var med å tilpasse seg andre han ikke likte? Det neste svaret hans førte til ytterligere et oppfølgingsspørsmål, og på den måten fikk jeg mulighet til å gå i dybden på hvorfor han ikke likte å forholde seg til andre på kontoret. Konklusjonen var at gjentatte forstyrrelser fra kollegaer gjorde at han mistet konsentrasjonen. Han fant det svært ødeleggende hvis noen avbrøt disse konsentrasjonsstundene, og han slet med å ta opp tråden igjen på arbeidet sitt skulle det skje. Ved bruk av spørreundersøkelser hadde jeg ikke hatt like god anledning til å gå i dybden der.

En ting som har vært svært aktuelt gjennom hele denne studien er å reflektere over de valgene jeg har tatt underveis. Ikke bare for å gi meg selv gode forutsetninger for å kunne ta de beste valgene for studien, men også for at jeg skulle kunne dokumentere disse valgene. Et viktig poeng som Johannesen et al. (2016) trekker frem er at kvalitativ forskning kan gjøres på flere ulike måter, og de ulike teamene utforskes gjerne ulikt. Derfor er det særdeles viktig å være transparent i rapportering av resultater. Man skal kunne, ifølge Johannesen et al. (2016) beskrive alle faser i forskningsprosessen. Dette bygger også opp under studiens relabilitet og validitet. Dette vil jeg gå mer inn på i 4.4 - Pålitelighet, validitet og relabilitet.

Videre vil jeg beskrive fremgangsmåten jeg hadde gjennom studien.

4.2 Fremgangsmåte

I dette kapittelet vil jeg presentere hvordan jeg gikk frem for å gjennomføre mitt kvalitative forskningsarbeid. Jeg først vil vise hvordan jeg gikk frem for å rekruttere informanter til forskningsprosjektet samt hvordan jeg gjennomførte intervjuene. Videre vil jeg vise hvordan jeg bearbeidet den innsamlede dataen gjennom transkribering, og til slutt hvordan jeg gikk frem for å analysere den transkriberte dataen. Jeg vil også gjøre rede for selve valgene jeg har tatt rundt rekruttering av informanter, utarbeiding av intervjuguide og bearbeiding av data. Jeg har forsøkt å være så transparent som mulig i disse beskrivelsene, i tråd med Johannesen et al. (2016), slik at leseren skal forstå hvorfor jeg tok de valgene jeg tok.

4.2.1 Rekruttering av informanter

Metoden jeg valgte for å rekruttere informanter var i hovedsak basert på to faktorer:

Den første faktoren er hva *jeg* antar vil gi meg best mulig data til studien.

1) Jeg ønsket *ikke* at informantene mine skulle være «farget» av å komme fra den samme organisasjonskulturen. Jeg har skrevet om at menneskers individualitet skaper et mangfold. Til tross for at jeg har et begrenset utvalg så følte jeg at det var mer hensiktsmessig å få informanter fra ulike bransjer og stillinger, enn å ha informanter fra samme kontor i svært like stillinger. Det siste opplever jeg som en trussel for «mangfoldet».

Til tross for dette så deler mine informanter flere egenskaper:

- De er unge (alder 25-33)
- De er høyere utdannet (minimum bachelorgrad)
- De er kunnskapsmedarbeidere²
- De har ingen personalansvar

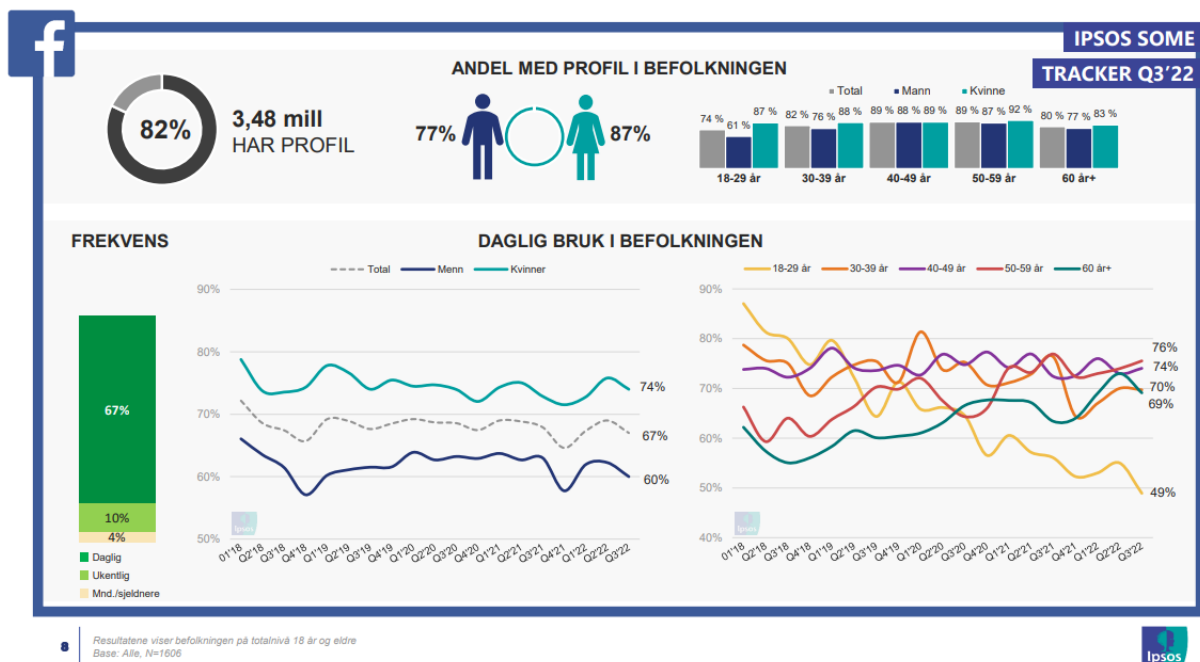
Den andre faktorer er i større grad basert på egen hjemmesituasjon.

2) På grunn av personlige årsaker ble jeg nødt til å utsette masteroppgaven min til høsten 2022. Samtidig som jeg startet arbeidet med denne masteroppgaven, august 2022, ble jeg fulltidsansatt i en ny og svært krevende jobb. For å få både ny fulltidsjobb og skrijving av masteroppgave til å gå opp var jeg avhengig av fleksibilitet rundt intervjutidspunkt. I tillegg skrev jeg denne oppgaven på et høstsemester, som medførte at jeg hadde mindre tid enn

² En kunnskapsmedarbeider er ifølge Kuvaas (2008) høyt utdannede mennesker som utfører komplekse, sammensatte og selvstendige arbeidsoppgaver som er vanskelig å standardisere.

studenter som skriver gjennom et vårsemester. Dermed, i et forsøk på å rekruttere et passende bredt utvalg på kortest mulig tid, brukte jeg sosiale medier for å rekruttere informanter. Plattformen jeg brukte var Facebook.

Facebook er per Q3 2022 den største plattformen for sosiale medier i Norge. Som vi kan se i figur 2 viser statistikk for Q3 at 67% av alle nordmenn over 18 år bruker Facebook daglig, mens hele 82% av befolkningen har en profil der. Fordelingen er også relativt jevnt fordelt mellom menn og kvinner innenfor samtlige aldersgrupper (Ipsos, 2022, s. 8).



Figur 2: Fra «sosiale medier tracker Q3'22» av Ipsos, 2022, Ipsos some-tracker Q3'22 rapport, s. 8.

På rekrutteringstidspunktet hadde jeg 834 direkte kontakter på plattformen. I tillegg la jeg ut et innlegg som var «offentlig» slik at samtlige brukere på **plattformen** hadde mulighet til å se og svare på innlegget. 24.september la jeg ut følgende innlegg på min Facebook-profil:

«Hei! Jeg er på jakt etter noen som vil ta et øyeblikk ut av dagen sin for å hjelpe med meg en liten forskningsstudie! Studien tar for seg hjemmekontor og hvordan pandemien har endret hvor vi foretrekker å utføre arbeidet vårt fra.

Så hvis du oppfyller et av følgende krav, og har lyst på en hyggelig samtale med meg? Da hadde jeg satt utrolig stor pris på om du sendte meg en melding.

- Jeg foretrekker KUN hjemmekontor.
- Jeg foretrekker kombinasjon hjemme- og ordinært kontor.
- Jeg foretrekker KUN ordinært kontor.»

Samme dag som jeg la ut dette innlegget, 24. september, sendte jeg også inn meldeskjema for behandling av personopplysninger til NSD, Norsk Senter for Forskningsdata. Kort tid etter hadde jeg blitt kontaktet av 11 potensielle informanter som ønsket å delta i studien. Av disse valgte jeg ut fem stk. som var jevnt fordelt mellom menn, kvinner og aldere. Jeg valgte *kun* fem informanter. Stort flere informanter ville bydd på utfordringer i forhold til den begrensede tiden jeg hadde å bruke på datainnsamling og -bearbeiding. Da det var gjort ble jeg nødt til å sette forskningsprosessen på pause mens jeg ventet på at NSD skulle godkjenne meldeskjemaet mitt. 11. oktober ble meldeskjemaet godkjent, og jeg kunne dermed starte med datainnsamling og intervju.

Når det kom til arbeidssted og stilling fikk jeg følgende representert gjennom utvalget mitt:

- 1) En innholdsprodusent for et markedsføringsbyrå.
- 2) En prosessansvarlig for et bilbransjekonsern.
- 3) En planarkitekt for en kommune.
- 4) En rådgiver for en miljøsertifiseringsstiftelse.
- 5) En konsulent for et software-selskap.

| Tabell for informanter | |
|------------------------|-----------------------------|
| (M) | Mann |
| (K) | Kvinne |
| (P) | Privat sektor |
| (O) | Offentlig sektor |
| (H) | Foretrekker hjemmekontor |
| (B) | Foretrekker ordinært kontor |
| (C) | Foretrekker kombinasjon |
| Tall | Nummer på informanten |

Tabell 1. Tabell for informanter

Jeg brukte noen spesifikke kriterier for å kategorisere informantene, se tabell 1.

De fem informantene hadde følgende representasjon:

- 3 menn, 2 kvinner
- 4 ansatte i privat sektor, 1 ansatt i offentlig sektor
- 2 stk. foretrakk hjemmekontor
- 2 stk. foretrakk kombinasjon
- 1 stk. foretrakk ordinært kontor

Jeg brukte også *tabell 1* for å gi hver informant en egen anonym identitet. På bakgrunn av *tabell 1* ble informantene identifisert som MPC1, MPC2, KPH3, KOH4 og MOB5. Kort forklart hva benevningene står for: MPC1; her står M for Mann, P for privat sektor, C for foretrekker kombinasjon og 1 er tallet på informanten.

Videre vil jeg beskrive selve intervjuprosessen og hvordan jeg gikk frem for å utarbeide intervjuguiden min.

4.2.2 Intervjuprosessen

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en ganske omfattende intervjuguide. Den var ikke omfattende ved at den gikk i dybden på et spesifikt tema, men ved at den tok for seg en rekke

ulike temaer, med mulighet for å gå i dybden der det opplevdes rom for det. Jeg brukte blant annet kunnskapsoppsummeringen fra Fløyvik et al. (2021) for å velge ut tematikk som var aktuelt å utforske, i tillegg til temaer som jeg selv hadde funnet relevant eller hadde vært innom i løpet av min høyere utdanning. De temaene som intervjuguiden tok for seg, var:

- Preferanser, erfaringer og vaner rundt hjemmekontor
- Trivsel
- Motivasjon
- Engasjement
- Tilhørighet og Samhold
- Kommunikasjon
- Læring og utvikling
- Balanse mellom privatliv og arbeidsliv

Hvert tema hadde kun et par overordnede spørsmål som skulle bidra til å kartlegge datapotensialet innenfor det temaet. Der det åpenbart var data å hente i dybden ble det stilt flere oppfølgingsspørsmål. Disse oppfølgingsspørsmålene ble tatt spontant gjennom intervjuet. Å strukturere et intervju på en slik måte er hva Kvale og Brinkmann (2021) omtaler som *semistrukturerte livsintervju*, oftere omtalt som kun semistrukturerte intervju.

Jeg startet med å holde intervju samme dag som NSD godkjente forskningsprosjektet. På grunn av tidspresset måtte jeg være effektiv med å få gjennomført intervjuene. Samtlige intervju ble gjennomført mellom 11. Oktober og 18. Oktober. Jeg gjennomførte samtlige intervjuer digitalt. Dette ble gjort på kommunikasjonsplattformen Zoom. Denne plattformen har en innebygd opptaksfunksjon hvor det er mulig å lagre opptak, enten med eller uten video. Jeg gjennomførte mine intervju med video for å få til en mest mulig naturlig samtale mellom meg og de jeg intervjuet. Ved starten av hvert intervju informerte jeg informanten om at det ville bli tatt opptak av intervjuet. Dette sto også i informasjonsskrivet informanten hadde mottatt. Ingen av informantene hadde noen innvending mot dette. Selve intervjutiden varierte fra informant til informant. Det korteste intervjuet var på 34 minutter og det lengste var på 1 time og 9 minutter. Gjennomsnittstiden på samtlige intervju var ca. 48 min.

Under selve intervjuene var jeg svært opptatt av å skape en komfortabel setting for informanten. Som Kvale og Brinkmann (2021) sier, er det viktig at man klarer å skape en arena hvor informanten føler seg avslappet og trygg. Da jeg gjennom min arbeidskarriere har

avholdt opp mot 150 jobbintervjuer hadde jeg, til min egen fordel, allerede en del erfaring med å avholde intervju samt skape den riktige stemningen. Det å skape riktig setting innledningsvis er kun en av flere faktorer som bidrar til et suksessfullt intervju. Man må også kunne lytte aktivt, slik at man fanger opp områder man kan forsøke å gå i dybden. Man bør også gi informanten rom til å reflektere underveis. Hvis stillhet senker seg over samtalen, bør man den være i fred. Det er viktig at man ikke alltid skynder seg videre til neste spørsmål. Det er i disse stillhetene at informanten ofte finner en ekstra mulighet til å fylle på med ting han eller hun vil legge til.

Jeg startet med bearbeidingen av data parallelt med det å gjennomføre intervjuene. Det første steget i bearbeidingen av den innsamlede dataen var å transkribere hvert intervju, en prosess som jeg videre vil gå nærmere inn på.

4.2.3 Transkribering

Transkribering blir ofte omtalt som «kunsten å overføre tale til skrift». I mitt tilfelle er det akkurat hva jeg har gjort. Under denne delen av metodearbeidet har jeg lyttet til samtlige lydopptak og overført det som ble formidlet muntlig til skriftlige tekster. Når jeg transkriberte skrev jeg ned intervjuene så ordrett som overhodet mulig. Jeg lagret disse nedskrivningene i såkalte «råfiler» som jeg kunne bearbeide videre senere. I råfilene var jeg nøye med å inkludere fyllord, plutselig endringer eller avslutninger på setninger samt nonverbale lyder. I min transkribering inkluderte jeg ikke såkalte *transkripsjonsnøkler*³. Delvis på grunnlag av tidsmangel, men også fordi jeg ikke så verdien av å inkludere varighet på pauser, hostelyder, nølinger, latter eller intonasjonskonturer. Budskapet i det informanten hadde sagt ville likevel komme frem på en god nok måte, og jeg mener at det å inkludere at visse ord hadde en stigende intonasjonskontur ikke ville endret verken diskusjon eller konklusjon i denne oppgaven.

Etter å ha transkribert samtlige intervju og lagret dem i råfiler gikk jeg i gang med å «rydde bort» partier som ikke var relevant. Under denne delen fjernet jeg fyllord som «liksom» og «på en måte» samt ryddet opp avbrutte setninger eller avbrutte ord. I tillegg ryddet jeg opp setninger der jeg fant større partier med fyllord eller setninger som ikke var relevant for betydningen av budskapet. I tilfeller hvor jeg har valg å ekskludere visse partier har jeg valgt

³ Kodeord som skal gi leseren inntrykk av pauser, latter, avbrutte setninger eller ord og intonasjonskontur.

å presentere sitatet på en måte som viser at setningen er ufullstendig ved bruk av «...» foran eller bak. Ved siden av dette har jeg vært svært konsekvent på å få frem sitatene slik de ble uttalt. Jeg ønsket heller å inkludere for mange detaljer enn for få, da flere detaljer gir et mer nøyaktig bilde av hva som ble sagt, noe som videre bidrar til å styrke reliabiliteten til oppgaven.

Etter å ha transkribert samtlige intervju gikk jeg ordentlig i gang med analysedelen av funnene mine.

4.2.4 Analysering

En viktig ting å dra frem når det kommer til analyse av kvalitativt forskningsarbeid, er at det starter allerede under intervjuprosessen. Analyse i kvalitativt forskningsarbeid starter fra første observasjon skjer, og varer gjennom hele forskningsprosessen. Det er en pågående dynamisk prosess fra start til slutt. Eksempelvis, under intervjuene var spørsmålene mine allerede delt inn i kategorier, noe som ville gjøre arbeidet med kategorisering av uttalelser senere mye lettere. Samtidig prøvde jeg gjennom vært intervju å fange opp ting som var gjentakende. Dette førte også til at jeg allerede hadde noen tanker om hva så ut til å være hovedfunnene, da jeg skulle bearbeide dataen. Overordnet har jeg lent meg på deler av Berg (2001) sin rekkefølge for analyse av kvalitativt datamateriale.

- 1) Samle inn data (INTERVJU)
- 2) Gjøre data om til tekst (TRANSKRIBERING)
- 3) Sortere data inn i kategorier for å avdekke fellestrekk (KATEGORISERING)
- 4) Analysere sortert data (MENIGNSFORTETTING)
- 5) Se analysert dataen i lys av eksisterende forsknings og teori (DISKUSJON)

Punkt 1 og 2 har jeg allerede tatt for meg. Punkt 3 i denne oppskriften referer det Kvale og Brinkmann (2021) omtaler som *koding* og *kategorisering*. Det omhandler prosessen av å kategorisere intervjuuttalelser til noen få overordnede kategorier. I denne studien har jeg kategorisert sitat inn i fire kategorier, som er ment å lett kunne knyttes til Maslow (1954) og Hertzbergs (1959) teorier fra teoretiske rammeverket. Kategoriene er: *Trivsel*, *Engasjement*, *Organisasjonstilhørighet* og *Personlig Utvikling*. Disse kategoriene er faktorer som gjerne er direkte tilknyttet til hvordan informanten opplever sin egen arbeidsstilværelse, i tillegg til å være faktorer som er direkte og indirekte tilknyttet det psykososiale arbeidsmiljøet. Sitat fra intervjuene ble kategorisert inn i en tabell, hvor passende sitat ble plassert inn under de

aktuelle kategoriene. I tillegg har jeg gitt noen sitat en ekstra markering (UM). Dette gjelder sitat som faller under en ekstra kategori; underliggende motivasjon. Denne kategorien inneholder uttalelser hvor jeg opplever at COR-teorien, fra det teoretiske rammeverket, kommer til syne.

Ved fenomenologiske studier er det vanligst å analysere selve innholdet i dataen. I denne studiens tilfelle vil det si å analysere innholdet i intervjuene. Her er det ment at man skal tolke dataen slik at man kan komme frem til den dype meningen i individenes erfaringer med fenomenet (Johannesen et al. 2016). Kategoriseringen var et steg på veien mot å la meg analysere innholdet i intervjuene, mens den ekstraordinære kategorien var ment for å hjelpe meg med å komme frem til den dype meningen.

Videre, under punkt 4, har jeg brukt *meningsfortetning* som metode for analyse. Ved meningsfortetning gjør man gjerne en sammenfatning av det som har blitt uttalt. Med andre ord, man forkorter ned sitat slik at materialet skal bli lettere å arbeide med. En særdeles viktig ting med denne analysemetoden er at man klarer å gjengi det som opprinnelig har blitt sagt, uten at det går på bekostning av budskapet (Kvale og Brinkmann, 2021). Denne metoden ble svært viktig for meg, da jeg hadde flere større sitat. Jeg utførte analysen ved å sette sitat inn i en tabell, hvor den ene siden inneholdt originalsitatet og den andre siden inneholdt det sentrale temaet i sitatet. Se tabell på neste side for eksempel:

| Kategori: Organisasjonstilhørighet og samhold | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Det opprinnelige sitatet | Det sentrale temaet |
| <p>Kulturen der jeg jobber nå er egentlig ganske fleksibel. Jeg skulle egentlig ønske at det var enda mer fleksibelt. Vi har et opplegg hvor vi fast skal på kontoret mandag og torsdag som hovedregel, men vi kan selvfølgelig etterspør hjemmekontor også de dagene, men det er dager alle i utgangspunktet skal på kontoret og vi skal ha felles samlinger og alle skal møtes. Det syntes jeg egentlig er en god ordning, som gjør at man drar på kontoret på et tidspunkt hvor det er mange andre det også, i stedet for at noen drar den dagen og andre skal dra den dagen og at man alltid ender opp med at det bare er noen få på kontoret. På den måten syntes jeg det er positivt, men jeg kunne godt tenkt meg enda mer fleksibilitet rundt det, for jeg syntes det er deilig å kunne bestemme det selv.</p> <p>(KPH3)</p> | <p>Informanten verdsetter fleksibilitet og frihet i svært stor grad (UM). Informanten verdsetter også samhold på arbeidsplassen.</p> |

Jeg har brukt *meningsfortetning* som verktøy for å kunne tolke og forstå dataen fra metodearbeidet mitt. Når jeg senere i oppgaven viser til sitater fra informantene kommer jeg til å benytte opprinnelig sitat, riktignok noe avkortet til tider, men jeg har likevel beholdt samtlige sitats sanne natur.

Som et ledd i å kvalitetssikre egne analyser har jeg brukt det Kvale og Brinkmann (2021) kaller for *gjenintervjuing*. Her viser man fortolkningene til informantene, slik at de kan kommentere. Kvale og Brinkmann (2021) omtaler denne prosessen som «det selvkorrigerende intervjuet». Jeg har ikke delt samtlige fortolkninger med samtlige informanter, men noen få utvalgte fortolkninger, innen noen kategorier, med noen av informantene.

4.3 Etikk

Når det kommer til forskning skal den både organiseres og utøves på en måte som er forsvarlig. Forskningsetikk, som et verktøy, bidrar til å sikre at dette skjer (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2021). Det kan oppstå mange etiske problemstillinger når man utforsker mennesker privatliv, spesielt når formålet er å publisere det hele offentlig. Som Kvale og Brinkmann (2021) påpeker, preger etiske problemstillinger hele forskningsprosessen, og det må dermed tas hensyn til fra begynnelse til publisering, i alle ledd. De nasjonale forskningsetiske komiteene har satt flere retningslinjer for forskere som opererer innenfor samfunnsvitenskapen. I tillegg er forskningsetisk arbeid lovfestet i den norske lov gjennom *Lov om organisering av forskningsetisk arbeid*, også kalt *Forskningsetikkloven*. Denne lovens formål er som følger; *Loven skal bidra til at forsknings i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer* (Forskningsetikkloven, 2017, §1). Oppsummert er forskningsetikk regulert gjennom både lover, regler og normer. I denne oppgaven har jeg, etter beste evne, forsøkt å organisere mitt eget forskningsarbeid på en måte som både er forsvarlig samtidig som jeg ivaretar alle involverte/påvirkede parter.

Kvale og Brinkmann (2021) har organisert forskningsprosessen inn i syv stadier. Her viser de også til etiske problemstillinger som kan oppstå i hvert av de syv stadiene. Jeg kommer ikke til å gå i dybden på hva Kvale og Brinkmann sier at inngår i hvert av disse syv stadiene. Jeg ønsker heller å gi en kortfattet rapport om hvordan jeg har forsøkt å sikre at mitt eget forskningsarbeid har vært forsvarlig, da ved å svare til Kvale og Brinkmanns (2021) problemstillinger. Forhåpentligvis er dette nok til at leseren forstår konteksten i hvert punkt.

- **Tema:** Jeg har valgt et tema som Statens Arbeidsmiljø Institutt (STAMI) etterspør mer kunnskap om (Fløvik et al., 2021). Min intensjon er i tillegg at et kunnskapsbidrag til dette temaet vil kunne bidra til forbedring av den menneskelige situasjonen rundt temaet, som er i tråd de etiske kravene man bør stille til studiens tema.

- **Forberedelser til studien:** Jeg har vært tydelig på å kommunisere til informantene hva prosjektet omhandler. Samtlige informanter har fått et NSD-godkjent informasjonsskriv og har hatt full frihet til å trekke tilbake sitt samtykke.
- **Intervjuene:** Jeg lot informantene velge tidspunkt som intervjuene selv. Jeg brukte de første minuttene av hvert intervju på å gi tydelig informasjon rundt hvordan intervjuet var ment å utføres. Her presiserte jeg også at de var i sin fulle rett til å holde tilbake informasjon de ikke ønsket å dele. Gjennom intervjuene forsøkte jeg aldri å presse informantene der de åpenbart ikke ønsket å utdype mer. Jeg ga informantene den tiden de trengte, og den plassen de trengte gjennom hele intervjuet. Jeg var også forsiktig med å ikke stille ledende spørsmål, eller legge ord i munnen på informantene.
- **Transkribering:** Jeg transkriberte hvert intervju så lojalt opp mot opptakene som overhodet mulig. Noen av de få endringene jeg gjorde var å ekskludere informasjon som kunne brukes for å identifisere informanten.
- **Analysering:** Jeg har forsøkt å analysere hvert intervju på en måte som er ment å respektere informantens verdensbilde, og ikke representere mitt eget. I tillegg har jeg delt med noen av informantene deler av analysen, for å avklare om mine analyser korrelerte med deres utsagn.
- **Verifisering:** Jeg har vært tydelig på at denne studien aldri har hatt som formål å bevise at noe er rett eller galt. Jeg har heller aldri forsøkt å lage en studie som skulle gi en oversikt. Min studie er kun et innblikk som forhåpentligvis kan føre til videre mer sikker og verifiserbar kunnskap.
- **Rapportering:** Jeg har vært nøye på å sikre at denne oppgaven, ved publiseringstidspunkt, ikke vil ha noen konsekvenser for hverken informantene eller organisasjonen de representerer.

Johannesen et al. (2016) oppsummerer mye av det ovennevnte gjennom to svært viktige punkter; 1) Forskerens skal respektere informantens privatliv og 2) Forskerens har ansvar for å unngå skade. Dette mener jeg at jeg har klart gjennom min egen forskningsprosess, basert på de ovennevnte syv punktene.

4.4 Evaluering av eget metodearbeid

Reliabilitet og validitet er de vanligste begrepene som kommer frem når man skal måle kvaliteten på en studie. Reliabiliteten måler om resultatene fra studien vil være mulig å gjenproduseres, hvis man da gjør studien med et annet utvalg eller en annen forsker, mens

validiteten måler selve gyldigheten av resultatene til studien. Med dette menes om resultatene har en sammenheng med det fenomenet man hadde som intensjon å undersøke, om resultatene er overførbare til andre studier og om resultatene samsvarer med etablert teori og annen forskning (Johannesen et al. 2016).

Vurdering av studiens reliabilitet og validitet er viktig for både kvalitative og kvantitative studier, men det eksisterer noe uenighet om man kan måle kvalitative og kvantitative studier etter samme premisser. Guba og Lincoln (1989) representerer det forskermiljøet som sier at kvalitative studier må måles etter andre begrep enn de som brukes ved kvantitative studier. Her trekkes det frem begrep som pålitelighet, troverdighet og overførbarehet. Andre forskere har valgt å beholde de mer tradisjonelle begrepene, men velger heller å gi dem en litt annen mening når det kommer til kvalitative studier. I denne studien kommer jeg til å lene meg på en kombinasjon, slik at leseren kan se hvordan begrepene *pålitelighet*, *troverdighet*, *overførbarehet* og *objektivitet* henger sammen med mer tradisjonelle begrepene.

Pålitelighet:

Studiens pålitelighet samsvarer i størst grad med det andre forskere referer til som reliabilitet. Det vil si at man ser på hvilken data som ble samlet inn, samt hvordan den ble innhentet og bearbeidet. Johannesen et al. (2016) trekkes frem at det er lite hensiktsmessig å stille tradisjonelle krav til reliabiliteten i kvalitative studier. Dette gjelder spesielt i studier hvor teknikken brukt for datainnsamling er mindre strukturert, som ved min egen studie. Det trekkes også frem at det er opp mot umulig for en forsker å duplisere en annen forskers kvalitative forskning, da på grunn av at det meste rundt denne type datainnsamling er kontekstbasert (Johannesen et al., 2016). Når det kommer til min egen studie, ser jeg følgende kontekstbaserte faktorene; Jeg ser min personlige relasjon til informantene, min erfaring med å holde intervjuer, samt min empatiske personlighet, som jeg opplever som en styrke når jeg avholder intervjuer. Jeg ser også min evne til å gå i dybden der JEG opplever det er mer å hente. Dermed er disse faktorene basert på min individualitet, min personlighet. Så jeg er enig i at det vil være umulig for en annen forsker å duplisere min studie, for ingen andre har de samme forutsetningene jeg har, på godt og ondt. Det vil derimot ikke si at det er umulig for en annen forsker å komme frem til samme konklusjoner. I min studie er det en åpenbar rød tråd, både gjennom fenomenet som jeg undersøker, men også i svarene til informantene. Så hvordan styrker man påliteligheten til studien hvis den ikke er mulig å duplisere? Det gjøres, ifølge Johannesen et al. (2016) ved å gi leseren en god beskrivelse av konteksten i studien.

Det skal være en åpen og detaljert fremstilling av hele prosessen. Dette har jeg forsøkt å oppnå ved å gi leseren en særdeles detaljert beskrivelse av alle prosesser, samt baktanker rundt disse prosessene. Jeg er en historieforteller, og dette opplever jeg som en stor styrke når jeg skal beskrive hele min studie for leseren. I tillegg kan påliteligheten styrkes ved at studien er *troverdig*, samt at den har en viss form for *overførbarhet*. Det må også kunne dokumenteres noe rundt *bekreftbarhet*.

Troverdighet:

Studiens troverdighet viser til den såkalte «indre validiteten». Her ser man på hvorvidt studien har klart å fange opp data som er relevant for studiens formål. I en generell kontekst er kvalitativ data ikke valide ettersom kvalitativ data ikke er kvantifiserbar. Derfor har man gått litt videre og gitt det en annen definisjon; *Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten*» (Johannesen et al., 2016, s. 232). Lincoln og Guba (1985) legger til at man må være godt kjent med feltet for å forstå konteksten til fenomenet. Her kommer endelig min personlige erfaring med å sitte på hjemmekontor frem som en positiv faktor. Når jeg intervjuet mine informanter, så spurte jeg dem ikke om et fenomen jeg kun hadde antagelser om. Jeg spurte dem om et fenomen som jeg hadde personlig erfaring med. Et fenomen som jeg vet hvordan føles både fysisk og psykisk. Dette var en stor fordel når jeg skulle forstå informantene, samt bevege meg inn i dybden. Det var også en fordel når jeg skulle bearbeide dataen. Det kunne derimot også fort blitt en fallgrube, hvis jeg ikke hadde evnet å være objektiv gjennom forskningsprosessen. Dette vil jeg nå nærmere inn på under «*bekreftbarhet*». En annen ting som bidrar til å styrke troverdigheten til min egen studie er *tilbakeføringen av resultater* til informantene, for å få analysene mine bekreftet, en faktor som Johannesen et al. (2016) trekker frem.

Overførbarhet:

Studiens overførbarhet vender blikket utover og ser på studiens «eksterne validitet». Her man på resultatene til studien kan knyttes til lignende fenomener, samt om resultatene er generaliserbare (Johannesen et al., 2016). Denne studien har forsøkt å utforske fenomenet hjemmekontor. Overordnet ønsket jeg å forstå *hvordan* man kan ivareta psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor, og *hvorfor* folk ville fortsette med hjemmekontor etter pandemien. Resultatene fra studien ga både retning for nye

problemstilling man kan utforske, samtidig som den pekte på ulike faktorer som påvirket motivasjon for å jobbe på ordinært kontor. Hvorvidt mine funn er overførbare til lignende fenomener kan nok diskuteres. Jeg sier nei. Studiens konklusjon er særdeles åpen, og den baner nok heller vei for videre forskning, mer enn den påstår at «dette er slik virkeligheten er». I tillegg er studien basert på subjektiv virkelighet, noe som gjør generalisering opp mot umulig. Det bør også trekkes frem at ved eksplorerende studier er generalisering påstått og være umulig, og min egen studie har ikke gitt noen tegn på å motbevise dette.

Bekreftbarhet:

Som Johannesen et al. (2016) sier skal kvalitative studier bidra med et unikt perspektiv rundt det fenomenet man utforsker. Likevel er det særdeles viktig at funnene til studien kommer av selve forskningen, og ikke fra forskerens subjektive holdninger. Bekreftbarheten til studien sier noe om hvorvidt forskeren har klart å få til dette. Hvis studien kan til en viss grad bekreftes av andre forskere, da gjennom tilsvarende undersøkelser, tyder det på at studien er bekreftbar. For å legge til rette for det må forskeren være nøye på å beskrive alle beslutninger gjennom hele prosessen. Mye i likhet med kravet som stilles rundt *pålitelighet*. Det er også viktig at forskeren evner å være kritisk til hvordan hele forskningsprosjektet er gjennomført. Ingen studier er perfekt, og det er viktig at forskeren evner å se egne mangler. En annen måte å styrke *bekreftbarheten* til en studie er ved at resultatene støttes opp av enten informantene selv, eller av eksisterende litteratur (Johannesen et al., 2016). I min egen studie har jeg, som nevnt, vært svært nøye på å beskrive alle mine prosesser, svært detaljert. Jeg bruker også eksisterende litteratur og forskning for å bygge opp under mine egne argumenter senere i oppgaven. En annen ting, som for meg tyder på at objektivitet har vært til stede, er at funnene mine ikke reflektere den inngående antagelsen jeg selv hadde. Før jeg startet planleggingen av denne studien ønsket jeg å gjennomføre en litt annerledes studie. Jeg ønsket å etterforske organisasjonstilhørigheten blant de som jobber på hjemmekontor. Jeg hadde en antagelse om at organisasjonstilhørighet kunne bli svekket når man arbeidet på hjemmekontor. Min veileder rådet meg bort fra dette og anbefalte meg heller å gå i en litt mer «åpen» retning. Heldigvis valgte jeg å stole på det rådet, da mine forsøk på å utforske organisasjonstilhørighet ikke avga noen særlig unike funn. En siste ting, som tidligere har blitt nevnt, var dette med at informantene støtter opp fortolkningen av resultatene, noe som jeg har lagt til rette for.

Videre vil jeg presentere funnene fra metodearbeidet.

5 Funn og Analyse

I dette kapittelet ønsker jeg å gå gjennom de mest sentrale funnene fra forskningsarbeidet mitt. Intensjonen er at analysen av funnene skal bidra til å belyse de to forskningsspørsmålene:

1: Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor?

2: Hva gjør at folk fremdeles ønsker å sitte på hjemmekontor etter pandemien?

For å få oppnå dette vil jeg systematisk gå gjennom funnene mine og analysere de. Systematikken i den første delen av analysen er at jeg går gjennom samtlige utsagn, som er sortert inn i de ulike kategoriene; *Trivsel, Engasjement, Organisasjonstilhørighet og Personlig Utvikling*. Under hver kategori kommer jeg til å beskrive hvilke funn jeg har tolket meg frem til. Disse tolkningene bygger jeg opp under ved å trekke inn relevante utsagn fra intervjuene. Dette skal bidra til å besvare forskerspørsmål nr.1. For å besvare forskerspørsmål 2 har jeg gjort en overordnet analyse på tvers av samtlige kategorier. Intensjonen er å finne utsagn som bidrar til å belyse hvorfor folk ønsker å fortsette på hjemmekontor. Analysene mine er sett i lys av egne funn, men jeg trekker også inn teorien fra teorikapittelet samt den relevante litteraturen jeg presenterte under innledningskapittelet.

På grunn av oppgavens ordbegrensning har jeg kun trukket ut de utsagnene som bygger opp under analysen best mulig. Jeg har også forsøkt å være nøye på å trekke inn utsagn fra samtlige informanter. Jeg vil nevne at jeg har gjort noen småendringer i utsagnene, Endringene mine går på å fjerne fyllord, eller kutte ut deler av en setning, uten av det er ment å gå på bekostning av budskapet i utsagnet. Dette er for å være mest mulig «plass effektiv» med ordbruken gjennom analysen. Før jeg giver løs på hovedanalysen vil jeg nevne litt om informantenes generelle erfaringer rundt det å jobbe på hjemmekontor.

Erfaringer, vaner og preferanser:

Innledningsvis i intervjuene ønsket jeg å avdekke hva slags erfaringer, vaner og preferanser informantene hadde med hjemmekontor både før, under og etter pandemien. Ingen av informantene hadde erfaring med å sitte på hjemmekontor før pandemien. Flesteparten av informantene trakk frem det å arbeide med skole i eget hjem som det nærmeste erfaringen de hadde. Under pandemien ble fire av fem av dem sittende på hjemmekontor, med unntak fra

MPC1 som på det tidspunktet ikke hadde en stilling hvor hjemmekontor var aktuelt. Under følger en tabell over informantenes erfaring med hjemmekontor før, under og etter pandemien.

| | MPC1 | MPC2 | KPH3 | KOH4 | MPB5 |
|--------------------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| Erfaring med hjemmekontor før pandemien | Nei | Nei | Nei | Nei | Nei |
| Hjemmekontor under pandemien | 0% | 60-100% | 60-100% | 80% | 40-60% |
| Frivillig på hjemmekontor under pandemien? | - | Nei | Nei | Nei | Nei |
| Hjemmekontor i dag (per uke) | 30-100% | 20-60% | 60-80% | 20-40% | 60% |
| Frivillig på hjemmekontor per i dag? | Ja | Ja | Ja | Ja | Ja |

I MPC2 og KPH3 sine tilfeller ble det nevnt at de hadde avbrekk under pandemien, hvor de da var delvis tilbake på kontoret. Dette skjedde når tiltakene slapp opp under høsten 2020, men at de var tilbake 100% på hjemmekontor fra nyttår 2021 og utover når smitten økte igjen.

«Det blir hele min yrkeskarriere i min forrige jobb. Den første perioden, fra mars 2020 jobbet jeg 100% på hjemmekontor. Fra høsten 2020 var jeg litt på kontoret, for da åpnet det opp litt. Så var det veldig mye hjemmekontor etter julen, altså våren 2021.» (KPH3)

Ved siden av dette rapporterte samtlige at de ikke opplevde noen begrensninger ved å sitte på hjemmekontor. De erfarte hjemmekontoret som egnet for arbeidsoppgavene sine. Fire av fem kunne sitte uforstyrret en hel arbeidsdag, sistnevnte kunne til tider bli distraheret av nyfødt. Samtlige opplevde hjemmekontorplassen som ergonomisk. De opplevde også seg selv som selvstendige og kreative. På spørsmål om informantene var tilfreds i arbeidssituasjonen, etter Hoppock (1935) sin definisjon, svarte samtlige at det var de.

Disse funnene maler et litt klarere bilde av fem ulike mennesker fra fem ulike arbeidsplasser. Ingen av informantene hadde erfaring med å sitte på hjemmekontor før pandemien. I dag

derimot sitter samtlige av dem, frivillig på hjemmekontor, minst en dag per uke.

Gjennomsnittet blant dem er 2-3 dager på hjemmekontor per uke. Allerede her startet ønsket mitt etter å vite mer. En av de tydeligste spørsmålene som trengs et svar, for meg i det minste, er hva er det som ligger bak motivasjonen for å sitte på hjemmekontor i dag? Denne problemstillingen har jeg valgt å ta inn som en del av denne masteroppgaven. Hva som ligger til grunn for at informantene velger å sitte 2-3 dager på hjemmekontor per i dag skal jeg gå dypere inn på under «*Motivasjon for å sitte på hjemmekontor*». Andre interessante spørsmål som jeg mener man kunne beveget seg inn på er dette med hva som skiller en arbeidstaker som sitter på hjemmekontor fra en student som sitter med skole hjemme.

Trivsel:

Under denne delen av intervjuet ønsket jeg å forstå hvilke betingelser som måtte være til stede for at informantene skulle trives på jobb. Dette var trivsel i kontekst av både hjemmekontor og ordinært kontor. Bakgrunnen for at jeg ønsket å vite dette er at trivsel i arbeidssituasjonen har vist seg å være direkte knyttet til god fysisk og psykisk helse. At man trives i jobben skal også ha mye å si for hvor tilfredse vi er i livet generelt (Bakke et al., 2021). Derfor var det viktig å se nærmere på betingelser for trivsel blant informantene. Dette var også et viktig punkt å få data på for å kunne drøfte forskerspørsmål nr. 1 «*Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor?*», hvor da trivsel blir den overordnede betingelsen. I tillegg ble dataen jeg fikk her svært relevant for å forstå motivasjonen bak det å sitte på hjemmekontor. Hertzberg (1959) gjør rede en for rekke betingelser for trivsel og mistrivsel, da gjennom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Maslow (1954) presenterer disse betingelsene i form av behov som må tilfredsstilles. I denne delen av analysen var jeg interessert i å se om disse betingelsene kom frem gjennom egne funn.

Innledningsvis nevnte informantene disse betingelsene for generell trivsel på jobb:

- Det å ha gode kollegaer, og at det er sosialt. (H)
- At man har det gøy på jobb. (-)
- At det er mulighet for personlig utvikling. (M)
- At arbeidet er meningsfylt. (M)
- At man har en god leder. (H)
- At man har tillit fra ledelse. (M)
- At man har frihet og autonomi rundt arbeidsoppgaver. (M)

- At det er en viss fleksibilitet rundt arbeidstid og sted. (M)

(M) = Motivasjonsfaktorer

(H) = Hygienefaktorer

Sett i lys av Hertzbergs (1959) teori går fem av de ovennevnte betingelsene under *motivasjonsfaktorer* og to under *hygienefaktorer*. I lys at Maslows (1954) pyramide faller alle betingelsene under de øverste tre nivåene; sosiale behov, anerkjennelsesbehov og behov for selvrealisering. Man ser dermed at betingelsene som informantene nevnte samstemmer med etablert teori innen motivasjonsteorien. Samtlige informanter trakk også frem frihet og fleksibilitet som en svært viktig betingelse for trivsel. Hertzberg (1959) nevner dette frem som en motivasjonsfaktor, en faktor hvor det er trivsel i den grad den er til stede, men IKKE mistrivsel i den grad den mangler. Basert på egne funn kan jeg ikke fastslå at det ikke er mistrivsel der frihet og fleksibilitet ikke er til stede, da alle informantene opplevde at de hadde både frihet og fleksibilitet i egen arbeidstilværelse.

«Tillit og frie tøyler slik at man kan disponere tiden selv. At man ikke konstant blir overvåket eller fulgt opp. At man har tillit til å jobbe fritt og gjøre det man selv føler det er behov for å gjøre» (MPB5)

Det sosiale ble også lagt stor vekt på blant flere av informantene. Ifølge Hertzberg (1959) går denne faktoren under *hygienefaktorer*, det vil si faktorer som skaper mistrivsel i den grad de ikke er til stede, men IKKE trivsel i den grad det er til stede. I den grad informantene trakk frem det sosiale ved jobben som en betingelse for trivsel så opplever jeg det vanskelig akseptere at det kun skaper mistrivsel der det ikke er til stede. Mine funn tyder på at det sosiale er i mye større grad en faktor som både skaper trivsel i den grad det er til stede og mistrivsel der den ikke er til stede, noe som ikke samsvarer med Hertzbergs (1959) teori.

«Det sosiale og en positiv atmosfære er viktig for meg. Det er en del sosiale happenings hos oss. Vi feirer folk som begynner, vi har avslutninger for folk som slutter, vi feirer måloppnåelser. Vi har mye kake. Vi har også en trivselsansvarlig hver uke som har ansvaret for trivselen på kontoret den uken» (MPC2)

Informant MPC2 snakker om viktigheten av å skape en god atmosfære på arbeidsplassen, mens informant KOH4 trekker frem viktigheten av å ha noen å lene seg på når ting ikke bare er en dans på røde roser:

«Hvis noe er kjipt så er det er viktig å føle at du kan ta en pause og snakke sammen med en kollega, slik at du kan få det litt ut av systemet. Ventilere litt.» (KOH4)

Maslow (1954) trekker frem disse faktorene under den sosiale sfæren av behovspyramiden. Hvor det nevnes at de sosiale behovene kan dekket gjennom gode relasjoner til kollegaer. Flere av informantene snakket om behovet for å dra på kontoret slik at man fikk vært litt sosial, og blant noen av dem ble dette opp mot den eneste verdifulle grunnen til å dra inn til kontoret.

«Jeg syntes det er veldig hyggelig å ha kollegaer å catche up med når man kommer på kontoret og kunne ha det sosiale miljøet som er der. Det er vel egentlig stort sett kollegaene som er det som er positivt med å være på kontoret.» (KPH3)

Det ble også trukket frem når jeg spurte informantene om hva det var de savnet mest fra ordinært kontor, når de satt på hjemmekontor under pandemien.

«Savnet veldig egentlig mest det sosiale. Bare det å komme seg litt ut, ikke nødvendigvis at det var kontoret spesifikt, men det å komme seg ut i det hele tatt. Og jobb er jo en stor del av hverdagen sånn generelt, så hvis man er på jobb i 8 timer så får man jo en god sosial dose. Så var vel det jeg savnet.» (MPB5)

«Det er vel egentlig bare det sosiale. At man ser folk» (KOH4)

Det er ingen tvil om at det sosiale aspektet er en svært viktig betingelse for trivsel blant informantene. Av andre faktorer som ble trukket frem gikk fleksibilitet og frihet ofte igjen. Ingen av informantene nevnte derimot noe om muligheter for forfremmelse, vekst, lønn, bonus, status, sikkerhet eller anerkjennelse, da som betingelser for trivsel. Her kan man spekulere i om disse tingene ikke var viktige nok for informantene, eller om mangelen lå i meg som intervjuer, og at jeg ikke fikk «gravd» nok i undertemaet. Likevel tør jeg å påstå at det er klare tegn her på sammenheng mellom trivsel, frihet og fleksibilitet, da i kontekst av arbeidssituasjonen.

Effektivitet og Engasjement:

Under denne delen av intervjuet ønsket jeg å forstå hvordan engasjementet til informantene var på hjemmekontor, kontra ordinært kontor. Her snakket vi om hvilke betingelser som gjør at informantene arbeidet mest effektivt, og hva som hemmet effektiviteten. Konsentrasjon ble

også et stort emne her; hvordan de ansatte følte at deres egen evne til å konsentrere seg rundt arbeidet var bedre på hjemmekontor i forhold til ordinært kontor. Litteraturen rundt dette med konsentrasjon er ganske mangelfull, men Biron og Van Veldhoven (2016) gjennomførte en prospektiv studie hvor funnene var at ansatte som jobbet delvis på hjemmekontor opplevde å ha dårlige konsentrasjon enn ansatte som jobbet utelukkende på ordinært kontor. Nyere forskning derimot, det vil si forskning fra under/etter pandemien, rapporterer det motsatte. Ingelsrud et al. (2022) rapporterte at oppgaver som krever dyp konsentrasjon egner seg mye bedre på hjemmekontor. Dette skal være fordi de ansatte sitter mer uforstyrret. Ingelsrud et al. (2022) trekker dog frem at dette ikke nødvendigvis gjelder samtlige type oppgaver. Oppgaver som krever kreativ eller strategisk innsats tyder på å være mer egnet for ordinært kontoret. Det sistnevnte skulle vise seg å samsvare i større grad med mine egne funn. Dette med konsentrasjon ble et svært aktuelt tema under denne delen av intervjuene:

«Ellers er det deilig å kunne sitte og holde en tanke uten at noen prikker deg på skulderen eller at det er noe i synsfeltet som forstyrrer deg, noe som gjør at man faller ut av konsentrasjon. Hjemme kan jeg sitte i ro og fred uten at noen forstyrrer meg, og da får jeg gjerne den arbeidsroen jeg trenger til å for eksempel skrive en artikkel eller produsere andre type tekster som trenger mye konsentrasjon. Jeg føler at jeg er mye mer effektiv på hjemmekontor, hvis jeg først skal skrive en tekst så skriver jeg gjerne teksten fortere på hjemmekontor enn det jeg gjør på kontoret, det er jeg ganske overbevist om.» (KPH3)

KPH3 var en av flere informanter som tok opp dette med å føle seg forstyrret på arbeidsplassen. I de aller fleste tilfeller virket ikke forstyrrelsen å være det som informantene fant mest frustrerende, men det å falle ut og inn av konsentrasjon.

«Jeg syntes at bråk og støy som kan skje når man sitter i et åpent kontorlandskap påvirket både konsentrasjonen min og trivselen min ganske mye, og gjør at jeg kanskje ønsker meg hjem fordi jeg sitter med noe som jeg trenger ganske mye konsentrasjon for. Jeg har sånne perioder hvor jeg får fullt tunnelsyn, eller hyperfokus. I de periodene, hvis jeg da må avbryte det jeg holder på med for å forholde meg til noen andre så er det litt ødeleggende, for da kan det plutselig kreve litt å ta opp tråden igjen.» (MPC1)

I tillegg til dette med konsentrasjon, så har dette med fleksibilitet og frihet dukke opp igjen. Flere av informantene snakket om fordelene med å kunne strukturere dagene på en måte som var nærmest skreddersydd deres energi, dagsform og hjemmesituasjon.

«Det å ha litt mer fleksibel dag gjør jo at jeg føler jeg kan tilpasse tiden til når energi og motivasjon er oppe. Da kan jeg jobbe noen timer og så kan jeg ta litt pause hvis energien går litt ned, i stedet for at man drar inn til kontoret, sitter der den tiden man skal, og så kanskje det er to timer av dagen man egentlig ikke får gjort noen ting fordi man sitter bare der, av og til er det jo sånn.» (KOH4)

«Det er det at jeg kan gå i veldig komfortable klær. Jeg kan ha på musikk på høyttalerne, slippe å sitte med headsett hele dagen. Jeg kan gå ut og ta meg en luftepause, gå meg en liten tur, alle sånne ting er jo veldig positivt da, og det gjør at jeg får et godt avbrekk. Det får jeg ikke tatt på kontoret.» (MPC2)

Ingelsrud et al. (2022) trekker frem dette med fleksibel arbeidsdag som en fordel, men da kun opp mot arbeidstakere med fysiske helseutfordringer. *«Samtidig har muligheten til å styre dagen etter eget tempo og egne behov vært særlig positiv for informanter med fysiske helseutfordringer»* (Ingelsrud et al., 2022, s. 81). Ved siden av det viser peker de heller mot at fleksibiliteten gir mer negative erfaringer, i form av at ansatte ikke klarer å legge fra seg jobben eller føler seg pålagt å jobbe selv under fritid og sykdom.

Totalt sett rapporterte informantene at effektiviteten var enten bedre på hjemmekontor, eller den samme som på ordinært kontor. Ingen av informantene rapporterte å gjøre mindre eller dårligere arbeid på hjemmekontor. En annen ting som ble pekt på som en faktor som påvirket engasjementet, var dette med tillit og autonomi. Her begynner vi å bevege oss over i «motivasjonsteorien» igjen.

Hertzberg (1959) trekker frem *kontroll over egen arbeidssituasjon* som en av motivasjonsfaktorene. Vi snakker om trivsel, vi snakker om faktorer som gjør at man presterer i arbeidet sitt. At man er effektiv og engasjert. Informantene trekker frem tillit og autonomi som betingelser for at de skal prestere når de sitter på hjemmekontor. Noe av det interessante i utsagnene som følger er av de maler et bilde hvor autonomi og tillit er positivt, uten å si noe om at mangelen på det er negativt. Dette samsvarer jo i stor grad med hvordan Hertzberg (1959) mener motivasjonsfaktorer påvirker trivsel (positivt når til stede, nøytralt når ikke til stede).

«Ellers så vil jeg jo si at personlig sett så syntes jeg det er veldig fint å kunne ha en arbeidsplass hvor man får mye frihet og det er like mikromanaging generelt. Hvor man kan få

lov til å jobbe og få den tilliten til at man faktisk jobbet godt både på hjemmekontor og på kontoret.» (KPH3)

«Tillit og litt frie tøylar slik at man kan disponere tiden selv. Og at man ikke hele tiden blir overvåket og blir fulgt opp på alt. At man har den tilliten til å jobbe fritt og gjøre det man selv føler det er behov for å gjøre.» (MPB5)

«Hvis jeg føler at folk stoler på at jeg jobber og at jeg gjør jobben min så blir det mindre press, da føler jeg at jeg blir mer effektiv. Jeg syntes det blir mer inspirerende å jobbe da, enn når du føler at noen hele tiden skal passe på hva du gjør, eller du føler at de ikke stoler på deg.» (KOH4)

«Det er jo en ekstra frihet i det. Jeg tror også det bidrar til en økt ansvarsfølelse. Når jeg får mulighetene til å styre selv, så blir jeg nok mer motivert for å gi igjen» (MPC1)

Oppsummert var det mye å ta tak i når det kommer til faktorer som gir tegn på å påvirke effektivitet og engasjement på hjemmekontor. Det er også en ganske tydelig sammenheng mellom konsentrasjon på hjemmekontor og forstyrrelser på ordinært kontor. Dette bør nok utforskes ytterligere. Jeg ser også andre problemstillinger. En ting som kommer klart og tydelig frem, både gjennom mine egne tolkninger men også gjennom informantenes utsagn, er dette med balanse mellom privatliv og arbeidstid. Denne tematikken har også pekt seg ut som et av de meste aktuelle problemstillingene blant de som har forsket på eller forsker aktivt på konsekvensene av hjemmekontor (Delanoëje et al. 2020; Lappierre et al. 2016; Duxbury & Halinski, 2014). I denne studiens tilfelle så taler informantene for at fleksibilitet og frihet er et positivt gode de ønsker å ha, samtidig så anerkjenner et par av dem problemstillingen mellom privatliv og arbeid, men da som en tidligere utfordring. Det vil si en utfordring de nå har fått til å ha en struktur rundt.

«Jeg følte at det var utfordrende i starten å legge fra seg jobb når man var på hjemmekontor, men det er egentlig noe jeg har blitt veldig vant til, og jeg føler det er veldig greit nå. Jeg har tatt standpunkt at jeg stenger macen når dagen er ferdig, med mindre jeg har timer jeg må jobbe inn eller har avtalt overtid, og jeg har ingenting av jobb på mobiltelefonen, for at jeg ikke skal jobbe utenfor arbeidstid. Så jeg er ferdig på jobb når jeg er ferdig på jobb, uansett om jeg er på ordinært kontor eller hjemmekontor.» (KPH3)

«Tidligere så påvirket det det i større grad enn det gjør nå. Fordi at nå så har jeg et barn, og hverdagen blir derfor såpass adskilt, jobb og familie. Før var skillet mye mindre. Da kunne jeg jobbe på kvelden og alle døgnets timer. Det var egentlig ikke noe skille, jeg var alltid koblet på. Jeg er mye flinkere til å koble av nå, på grunn av kidden» (MPC2)

Jeg gikk ikke inn i dybden på dette temaet da jeg hadde behov for å avgrense studien min. Det kunne dog vært interessant å se nærmere på om dette med balanse mellom privatliv og arbeidsliv har utviklet seg over tid, nå som folk har med erfaring med hjemmekontor. Et svært viktig punkt her blir dette med valgfrihet. Palumbo (2020) rapporterte at hjemmekontor var negativt for privatlivet når balansen mellom jobb og privatliv skled ut, men dette var i en periode hvor hjemmekontor ikke var et valg. Det skulle vært spennende å se hva slags funn man hadde fått hadde Palumbo gjennomført samme studie i dag.

Organisasjonstilhørighet:

Under denne delen av intervjuet ønsket jeg å forstå hvordan informantene opplevde at det å sitte på hjemmekontor påvirket faktorer som tilhørighet til arbeidsplassen og kollegaer. Dette med tilhørighet har jeg valgt å ta med fordi Maslow (1954) trekker frem tilhørighet som et behov man må tilfredsstille. Dette faller da under den samme sfæren som behov for det sosiale i behovspyramiden. I tillegg har dette med jobbtilfredshet blitt tett knyttet opp mot organisatorisk tilhørighet og motivasjon (Noa Stami, u.å.). Funnene mine rundt organisatorisk tilhørighet var noe blandet, i hvert fall sammenliknet med de ovennevnte undertemaene.

Når det kom til organisatorisk tilhørighet opplevde jeg hele skalaen som representert. MPC2 rapporterte at organisatorisk tilhørighet var svært viktig for at han skulle gjøre en god jobb, samt at hvis han satt flere dager på hjemmekontor så opplevde han det negativt. KOH3 var enig i at det hadde en «liten» negativ påvirkning, men hun fulgte dette opp med at hun så på organisatorisk tilhørighet som en negativ faktor.

«Tilhørighet til arbeidsplassen betyr veldig mye for meg. Det er med på å motivere meg til å gjøre en god jobb. Jeg kan føle på det når jeg har vært hjemme lenge. Da må jeg cathe opp på hva som har skjedd og man kan føle seg litt utenfor. Man kan fort føle at man ikke er til stedet.» (MPC2)

«Jeg føler at det kanskje påvirkes litte granne av det, men jeg er heller ikke noen spesiell tilhenger av at man skal ha en ekstremt stor tilhørighet til arbeidsplassen sin. Det er jo

bare en jobb, og jeg føler at det er en gammeldags tanke at man skal ha veldig mye tilhørighet. Det gagnar egentlig ingen andre enn arbeidsgiver. Når det er sagt så føler jeg at den hybriden som jeg nå lever med, to dager på kontor og tre dager hjemme, gjør at jeg opprettholder et ganske nært samhold til bedriften, samtidig som jeg har en del hjemmekontor.» (KOH3)

MPC1 representere et annet ytterpunkt. Han opplevde ingen negativ konsekvens for organisatorisk tilhørighet når han satt på hjemmekontor. Dette begrunnet han i at den digitale kommunikasjonen gjorde at han til enhver tid hadde en kort vei til alle i organisasjonen.

«Egentlig så ser jeg ingenting negativt med det hvert fall. Jeg har egentlig veldig kort vei til alle, og i en så stor organisasjon hvor man må samarbeide med folk i så mange forskjellige avdeling og som sitter rundt forbi i landet, så har det egentlig ikke noe å si sånn sett på tilhørigheten» (MPC1)

De resterende to informantene stilte seg relativt nøytrale. De opplevde verken at hjemmekontor påvirket organisasjonstilhørigheten, eller at dette med organisatorisk tilhørighet var noe de ikke hadde tenkt særlig over. Et interessant funn var at to av informantene snakket om at tilhørighet for dem handlet mer arbeidsoppgavene og stillingens natur, enn det tilhørighet til selve arbeidsplassen.

«Jeg føler nesten mer tilhørighet nå, men det går jo mye på stillingens natur, og kulturen rundt meg. Jeg har en høyere stilling og veldig individuelle arbeidsoppgaver. Det er ikke så låst som det var i den andre stillingen. Nå har jeg mer ansvar. Jeg sitter nå og jobber med ting som påvirker tusenvis av mennesker.» (MPC1)

«Det er heller det at jeg vil føle tilhørighet til teamet eller oppgavene vi driver med. Selve jobben og ikke arbeidsplassen.» (MPB5)

Den eksisterende litteraturen tilknyttet hjemmekontor og organisatorisk tilhørighet har vist seg å være ganske inkonsistent (Fløvik et al., 2021). Nyere funn på norske forhold peker mot at arbeid hjemmefra er forbundet med noe lavere nivå av samhold og tilhørighet (Ingelsrud et al., 2022, s. 81). Disse funnene er dog basert på kvantitativ data som sier ingenting om hva som ligger bak svarene. Mine tanker, basert på dette og egne funn, er at det kanskje ikke finnes noe rett eller galt, men at det hele er personlighetsmessig betinget. Det vil si at det er en sammenheng mellom personlighet og hvordan individet opplever dette med

tilhørighet. Luse et al. (2010) gjorde noen funn som samsvarte med dette tilbake i 2010, men siden da ser det ut til at forskning på dette feltet har uteblitt. Jeg tror derimot at det er vanskelig, opp mot umulig, å komme med en konklusjon som er generaliserende rundt dette med organisatorisk tilhørighet.

Personlig utvikling:

Under denne delen av intervjuet ønsket jeg å se nærmere på hvordan informantene opplevde at læring og utvikling ble påvirket av å sitte på hjemmekontor. Både Maslow (1954) og Hertzberg (1959) legger vekt på dette med egenutvikling, mens Hobfoll (1989) presenterer utvikling som tilegning av nye ressurser. I kontekst av å sitte på hjemmekontor har dette med læring og utvikling blitt dratt frem som et rødt flagg, og mange ledere stiller jeg kritisk til hvorvidt læring og utvikling kan skje når de ansatte sitter på hjemmekontor (Ingelsrud et al., 2022). Dermed opplevde jeg det som viktig å se nærmere på hva informantene følte rundt dette. Her avdekket ikke funnene mine svært mye, men jeg kom likevel frem til et par interessante punkter. Samtlige informanter opplevde at det å lære nye ting, eller utvikle seg videre, ikke var en utfordring på hjemmekontor. Det som derimot kom frem som negativt var at det kunne være utfordrende å være nyansatt og samtidig sitte på hjemmekontor. Dette gjaldt spesielt i tilfeller hvor man ikke visste hvilke oppgaver man skulle gjøre, eller hvordan man skulle utføre disse oppgavene.

«Akkurat når man er ny så er man jo litt sårbar når man sitter hjemme alene. Fordi det kan være litt vanskelig å få hjelp.» (KOH4)

«Jeg er fortsatt såpass ny i denne jobben, så hvis det stopper for meg nå så må jeg forhøre meg med andre og få hjelp til å komme meg i gang igjen. Da må jeg vente på at andre svarer meg, uten å vite om de i det hele tatt sitter på den andre siden av skjermen. På kontoret kan jeg bare snu meg og stille et kjapt spørsmål og komme i gang igjen med det samme.» (MPB5)

Ingelsrud et al. (2022) rapporterte tidligere i år på lederes erfaring når det kom til læring og utvikling blant ansatte på hjemmekontor. Her kom det frem at ledere i dag er bekymret for at kunnskapsutveskling av uformell og taus kunnskap skal få negative konsekvenser når de ansatte arbeider fra hjemmekontor. Mine egne funn, som da er fra et ansattperspektiv, bygger opp under dette. Her kom det frem at den type kunnskapsutveksling hadde lettere for å utebli når man jobbet på hjemmekontor.

«... samtidig får man mer faglig påfyll av å høre på folk prate på kontoret, man får mer passiv kunnskap.» (MPC2)

«På kontoret kan man også se på hva de andre jobber med, og hvordan de jobber. Det blir også lettere å spørre om hva de jobber med, noe som gjør det lettere å brance ut...» (MPB5)

Når det kom til aktiv læring opplevde derimot ingen av informantene dette som annerledes eller negativt på hjemmekontor kontra ordinært kontor. Informant KPH3 fortalte blant annet hvordan hennes arbeidsplass tilrettela for utvikling på hjemmekontor. Det ble også nevnt, av flere informanter, at siden man fikk mer ro på hjemmekontor var det lettere å konsentrere seg om å lære nye ting, i motsetning til ordinært kontor hvor forstyrrelser og brudd på konsentrasjon ofte kunne være en hemmende faktor.

«Vi har det som kalles for selvhjelpsdag. Det er den siste fredagen i måneden, hvor alle kan få lov til å ta kurs. Man kan bruke en hel dag på å ta kurs i noe man har lyst til å utvikle innen, og dette foregår som regel på hjemmekontor siden man skal sitte konsentrert. Siden det er typ nettkurs og webinarer så har man heller ikke behov for å være på kontoret.» (KPH3)

Det er spennende å se mine egne funn samsvare med funn gjort fra annen forskning, spesielt når disse andre funnene er fra et annet perspektiv (leder kontra ansatt). Den mest aktuelle problemstillingen jeg ser innenfor denne kategorien er dette med kunnskapsutveking på arbeidsplassen. Hvor mye taus og uformell kunnskap går tapt på grunn av at ansatte sitter på hjemmekontor, og hvilke konsekvenser kan dette ha for bedriften? Det er en svært spennende problemstilling. I tillegg har man dette med nyansatte som sitter på hjemmekontor. Hvilke konsekvenser vil det å onboarde en ansatt som sitter på hjemmekontor ha for læringsprosessen? Dette er en spennende problemstilling som bør utforskes ytterligere.

Motivasjon for å sitte på hjemmekontor:

I denne siste delen ønsker jeg se nærmere på de funnene som kunne belyse litt av årsaken til at informantene ønsket å sitte frivillig på hjemmekontor, nå i tiden etter pandemien. De overnevnte punktene har sett på isolerte faktorer ved arbeidsmiljøet. Under denne siste delen ønsker jeg å lene meg på funn som går over samtlige kategorier, samt trekke inn andre funn som ikke lot seg kategorisere like lett som de ovennevnte. Hobfoll (1989) sin teori om ressurskonservering (COR-teorien) er svært aktuell for å belyse denne delen. Hvis man ser på tar utgangspunkt i det Hobfoll (1989) omtaler som ressurser, så er åpenbart fleksibilitet og

frihet to svært viktige ressurser for informantene. I tillegg var det en annen ressurs som jeg la godt merket til. Tid. Tid, som en ressurs ble trukket frem ved flere anledninger ved ulike anledninger. På den måten ble dette med bruk av tid også en rød tråd gjennom flere av intervjuene.

På spørsmål om hva informant KOH4 opplevde som positivt med hjemmekontor fikk jeg følgende utsagn:

«Man får veldig mye mer tid til overs. Det var et minutt å gjøre seg ferdig for å gå på jobb, i steder for å bruke en time kanskje. Jeg har jo ganske langt å kjøre i også. Det tar 45 minutt bare en vei. Og så skal man stelle seg, også skal man velge outfit, og så skal man ha på makeup og fikse håret. Det går liksom så mye tid. Det er jo minst to timer per dag man kan bruke til å ikke jobbe på.» (KOH4)

På spørsmål om hvorfor informant KPH3 fremdeles satt på hjemmekontor fikk jeg følgende utsagn:

«Jeg jobber på hjemmekontor fordi det gjør livet mitt enklere. Det får hverdagen til å gå bedre opp, og jeg trives med å kunne spare inn de timene på reising og annet man må forholde seg til når man skal inn på et fysisk kontor. Man slipper det å måtte stå opp ekstra tidlig, fordi man slipper den reiseveien, og man slipper kanskje å bruke den lange tiden på badet om morgenen.» (KPH3)

På spørsmål om hva informant MPC2 opplevde som negativt med ordinært kontor fikk jeg følgende utsagn:

" Det er jo bare den der at man må reise av gårde. Det er alltid stress og skal reise et sted. Man må også formalisere seg selv. Man må pakke seg ut, komme seg av gårde, og det samme for å komme seg hjem. Reise er ikke bare å gå ut av døra og sette seg på bussen heller. Du skal stå opp, du skal dusje fordi du skal på kontoret, du må stelle deg og pakke ting. Det er jo en del jobb. Det er noe helt annet på hjemmekontor. Når jeg er ferdig for dagen så er jeg allerede hjemme. Dagen starter når jeg står opp og er ferdig når jeg føler for det. Det er en motivasjon. At jeg slipper å bruke en times tid på å reise hjem i rushtiden etter hjem.»

(MPC2)

Tid er åpenbart en svært viktig ressurs for informantene. Min tolkning er at dette er en ressurs de ønsker å beskytte samt tilegne seg mer av. Som i stor grad samsvarer med COR-teorien til

Hobfoll (1989). Generelt sett så ser jeg mange sammenhenger mellom COR-teorien om informantenes svar. Det ligger en stressfaktor i det å miste fritid. Det ligger en stressfaktor i å ikke klare å tilegne seg mer fritid, og det ligger en stressfaktor i å bruke mer tid på unødvendige oppgaver enn man får tilbake i form av fritid. Hvis vi ser videre på frihet og fleksibilitet som en ressurs, så ser jeg også flere koblinger til COR-teorien, på samme måte som med tid. Fleksibilitet og frihet er ikke dette bare en fordel for informantene, det er en ressurs de vil verne om. En ressurs som for dem er viktigere enn å tilfredsstille flere av behovene som Hertzberg (1959) legger til grunn for sin motivasjonsteori. En ressurs de er villige til å ofre andre motivasjonsfaktorer eller behovsfaktorer for, noe de fire følgende utsagnene er med på å underbygge.

Hvis jeg skulle velge å bare være på hjemmekontor eller bare være på kontor så tror jeg faktisk at jeg ville valgt å være hjemme. Ikke fordi jeg ikke liker kollegaene mine, men da tror jeg at jeg heller ville prioritert det på fritiden min, også heller kunne hatt den fleksibiliteten, for den er veldig viktig for meg. Den friheten og fleksibiliteten man får av å ha hjemmekontor er veldig viktig for meg.» (KPH3)

«Fleksibilitet. Det å ha valget er veldig bra. Bare det å kunne ha en litt mer avslappet hverdag, og kun måtte forholde seg til seg selv utover de møtene man skal i. Bare det å kunne gå rett på jobb uten å måtte dra dit. Man har jo enkelte dager hvor man er litt ekstra groggy da, og da er det greit å kunne hente inn en time ekstra søvn med å flekse og ta hjemmekontor. Hente seg litt inn, kanskje jobbe litt mer produktivt fordi man er mer uthvilt. Så er det det at man er hjemme når man er ferdig på jobb. Spesielt på fredager så er det greit å være hjemme med en gang man er ferdig på jobb, slippe å reise hjem i rushtiden.» (MPB5)

«Jeg mener det fordi for meg som har hund for eksempel så er det veldig fint å kunne være hjemme med hunden i stedet for å la han være hjemme alene hele dagen. Og det å ha muligheten til det er jeg helt avhengig av. Jeg syntes det er fint å kunne bruke den jeg sparer på reising til og fra ordinært kontor på andre ting i livet. Jeg syntes det er fint å kunne bruke pausene i løpet av dagen på for eksempel vaske klær, gjøre smått husarbeid sånn at man ikke trenger å gjøre alt det når man kommer hjem.» (KPH3)

«Jeg føler at for meg så er det viktigere å ha en fleksibel jobb så jeg kan få en balanse mellom jobb og fritid. For jeg føler at fritid er viktigere enn jobb. Jeg syntes det er gøy å jobbe og jeg syntes jobben er gøy. Så jeg vil jo gjerne jobbe, men jeg føler at når det går ut over fritid så

synes jeg ikke at god lønn eller gode kolleger kompensere nok for det livet jeg har ved siden av. Det er også det som gjør at jeg føler jeg kan tenke meg å bytte jobb, fordi jeg vil ha noe som er mye mer fleksibelt.» (KOH4)

I tillegg ser jeg tegn på at behovsteorien til Maslow (1954) dukker opp. På spørsmål om informantene var tilfreds i sine jobber, basert på den presenterte definisjonen på jobbtilfredshet, svarte samtlige informanter et relativt kontant JA. Ingen av dem hadde noe å bemerke rundt dette. Ingen jobbsituasjoner er perfekte, men i deres tilfeller så tilfredsstilte arbeidsgiverne deres behov og ønsker. Jeg tolker det dermed som at de klart å tilfredsstillte sine grunnleggende behov på arbeidsplassen. Med dette mener jeg de behov som Maslow presenterer i sin behovspyramide. Jeg tolker det dermed som at de har kommet seg til det nivået hvor behovet selvsrealisering står for tur. Hva trenger man for å selvsrealisere seg selv? Man trenger frihet, kapasitet og man trenger tid. Informantene danner et bilde gjennom hele intervjuprosessen hvor få ting betyr så mye som frihet, fleksibilitet og mer fritid. Jeg syntes at dette er veldig interessant, for det gir tegn på at behovspyramiden til Maslow (1954), som et hierarkisk system, faktisk er aktuelt, til tross for mye kritikk.

6 Diskusjon

Hovedfunn fra kapittel 5 viser at frihet, fleksibilitet og fritid er særdeles viktige faktorer når det kommer til faktorer som regulerer motivasjon, engasjement og trivsel, og dermed jobbtilfredsheten til informantene. Flere nye problemstillinger har kommet til syne. Nå skal disse, samt hele studien diskuteres. Selve diskusjonsdelen vil forgå over fire deler. Først vil jeg diskutere funnene fra kapittel fem. Deretter vil jeg diskutere teorien jeg har valgt ut og dens relevans for studien. Videre vil jeg diskutere min egen studie, hvor jeg samtidig vier et kritisk øye til eget arbeid. Til slutt vil jeg komme med konkrete anbefalinger til videre forskning som jeg mener, basert på denne studien, at det er verdt å undersøke ytterligere.

6.1 Diskusjon av funn

Under kapittel 5 presenterte jeg mine funn på en systematisk måte. Under hvert avsnitt kom jeg med noen oppsummerende tanker rundt funnene, hvor jeg i tillegg nevnte potensielle problemstillinger. Først så jeg på dette med erfaringer, vaner og preferanser. Naturligvis hadde jeg ikke trengt å intervju fem mennesker for å fastslå det at folk ville fortsette med hjemmekontor. Undersøkelser har gjort dette klart og tydelig i forkant (Ingelsrud &

Bernstrøm, 2021). Likevel var det viktig å vite hvor mine egne informanter sto slik at jeg kunne tolke deres utsagn på riktig grunnlag. Det samme gjaldt dette med jobbtilfredshet. Det å vite om informantene var tilfreds eller ikke hadde også mye å si for tolkningen. På spørsmål om informantene var tilfreds i sine jobber, basert på den presenterte definisjonen på jobbtilfredshet (Hoppock, 1935), svarte samtlige informanter at det var de. Ingen av informantene hadde noe å bemerke rundt dette. Totalt sett er ingen jobbsituasjoner perfekte, men i informantenes tilfeller tilfredsstilte arbeidsgiverne deres behov og ønsker. De var, etter alt å forstå, tilfreds på jobb. Dette er naturligvis med på å forme svar. Hadde situasjonen vært annerledes, og informantene hadde vært utilfreds, er god grunn til tro at flere utsagn hadde variert fra de utsagnene jeg fikk. Dette i seg selv blir en feilmargin man må ta i betraktning. Ideelt sett burde man kanskje hatt en kontrollgruppe på utilfredse informanter, slik at man kunne sammenliknet utsagn. Det får derimot bli en oppgave for neste forsker.

Basert på utsagn fra den første delen satt jeg igjen med et veldig viktig spørsmål. Hva er det som ligger bak motivasjonen for å sitte på hjemmekontor i dag? Mine funn, etter å ha gjennomført analysen, peker på at frihet og fleksibilitet, da til å organisere arbeid og arbeidsdag etter hva som passer best for arbeidstakeren, er alfa omega. Dette er faktorer som er viktigere enn mulighet for vekst, forfremmelse, lønn, status, anerkjennelse, sosialt samhold på arbeidsplassen og tilhørighet til organisasjonen.

I tillegg kommer dette med tid som en ressurs informantene ønsker å verne om tydelig frem. La oss sette det i perspektiv. Ifølge informantene så er ikke en arbeidsdag på ordinært kontor 8 timer lengre. Det er nærmere 10 timer nå. 7,5 time går til arbeid, 30 min går til lunsj og minst 2 timer går til å kle seg, stelle seg, samt reise til og fra jobb. La oss se hva dette utgjør i en større skala. Ved en full stilling, ordinær arbeidstid, inkludert ferie, så jobber en arbeidstaker vanligvis 230 dager i året (Tripletex, u.å.). Dette utgjør 460 timer i året, som da informantene bruker på å stelle seg samt reise til og fra jobb hvis de sitter fem dager i uken på ordinært kontor. 460 timer utgjør rett over 19 fulle dager. En arbeidstaker som sitter to dager i uken på hjemmekontor sparer dermed inn 184 timer per år. Det utgjør nesten 8 fulle dager per år. 8 dager inntjent i tid som informantene skal disponere på annet enn jobb. Hvis tid er en viktig ressurs, da gir det ganske god mening å sitte på hjemmekontor. men så er det dette med hva som går tapt når man sitter på hjemmekontor? Kunnskapsutveksling ser ut til å påvirkes negativt. Tilhørighet til organisasjonen ser ut til å minke og samhold mellom kollegaer står i fare (Ingelsrud et al., 2022). Likevel er det ikke kun negativt. Informantene rapporterer også at de er mer effektive på hjemmekontor. Oppsummert gir informantene tegn på å sette seg

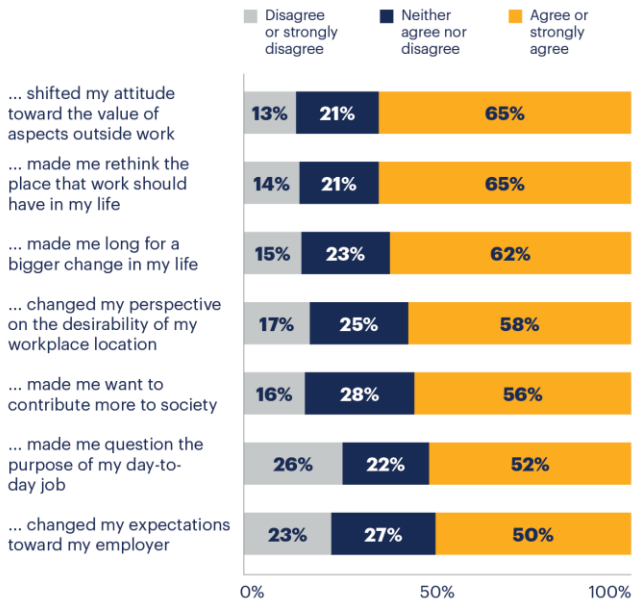
selv foran bedriften. Dette begrunner jeg i at det er viktigere for informantene at de har fleksibilitet til å få hverdagen til å gå opp, enn det er å prestere for bedriften. Denne tolkningen er heller ikke så unaturlig med tanke på den tiden vi lever i nå.

Et nytt begrep har oppstått den siste tiden. Begrepet er «quiet quitting», og det diskuteres mye i media om dagen. Begrepet har ingen allmenn akseptert definisjon. Det er et uformelt begrep som i korte trekk handler om at arbeidstakere skal redusere arbeidsmengden og innsatsen til å kun omhandle det som står i arbeidsbeskrivelsen. Det vil si at en arbeidstaker kun utfører minimumskravet av det som kreves av dem (Ellis-Knight, 2022). Det regjerer en sterk uenighet rundt dette fenomenet. Motstandere av fenomenet sier at en meningsfull arbeidshverdag bidrar til å skape verdi for både arbeidstaker og bedriften. Det bidrar også til å holde sykefraværet nede fordi jobbtilfredshet også bidrar til økt livsglede (Bakke et al., 2021; Langsæther, 2022). Forkjempere av fenomenet sier derimot at quiet quitting utfordrer gamle rutiner og holdninger som fører til press-kultur, utbrenthet og økt sykefravær (Wiken, 2022). Hvem har rett i denne debatten? Akkurat det svaret ser ut til å utebli på dette tidspunktet, men det er likevel et svært interessant fenomen å ta i betraktning.

Gjennom mine egne intervju så tolket jeg meg frem til at man kan se tegn på quiet quitting blant noen av informantene. De setter sine behov foran bedriften. Tilhørighet til bedriften er ikke like viktig lengre. I noen tilfeller oppleves tilhørighet til bedriften som negativt. De vil heller ha frihet på bekostning av lønn. De vil jobbe for å leve, ikke leve for å jobbe. Denne holdningsendringen kom også godt til syne når jeg utforsket dette med trivsel. Hertzberg (1959) representerer en av de mest anerkjente teorien for motivasjon og trivsel på arbeidsplassen, men jeg reagerte på at ingen av informantene nevnte noe om muligheter for forfremmelse, vekst, lønn, bonus, status, sikkerhet eller anerkjennelse, som alle er faktorer fra Hertzbergs (1959) to-faktormodell. Jeg har derfor spekulert i om disse faktorene ikke var viktige nok for informantene lengre. Samtidig kan det være at problemet lå hos meg som intervjuer. Med dette mener jeg at jeg potensielt ikke fikk «gravd» nok i undertemaet trivsel til å få frem funn som samsvarte i større grad med Hertzbergs (1959) teori.

What Employees Say About How the Pandemic Has Changed Their Feelings About Work and Life

The pandemic has ...



gartner.com

n = 3,515
Source: Gartner 2021 Hybrid and Return to Work Survey
Note: Percentages may not add up to 100% because of rounding.
© 2022 Gartner, Inc. All rights reserved. CTMKT_1624491

Gartner.

Figur 3. Gartner 2021 Hybrid and return to work survey. (<https://emtemp.gcom.cloud/ngw/globalassets/en/articles/images/employees-increasingly-seek-value-and-purpose-at-work-0.png>) CTMKT_1624491.

Oppsummert opplever jeg å sitte igjen med funn som samsvarer i større grad med de dagsaktuelle fenomenene som har oppstått etter koronapandemien, enn de gjør med eksisterende litteratur og teorier. Studier fra før pandemien og samfunnsvitenskapelige teorier hjelper, til en viss grad, å belyse mine egne funn, men likevel så føles det ut som om noe essensielt mangler. Jeg tror også at det stemmer. Dette leder meg til å tenke at vi må forske en del videre på dette området. Jeg tror vi må belage oss på en tid fremover hvor mye av den etablerte litteraturen utfordres. Dette er fordi at individet har endret seg etter pandemien. Figur 3 viser svar fra en nyere undersøkelse, hvor 65% av 3500 deltakere svarte at pandemien hadde fått dem til å revurdere hvilken posisjon «jobb» skulle ha i livet deres (Wiles, 2022). Det samme

undersøkelsen viste også at 65% opplevde en endring i forhold til verdier utenfor arbeidet. Det samme opplever jeg gå igjen i mine egne informanternes svar. Vi har, etter alt å merke, endret oss, og nå må litteraturen endre seg i takt med denne sosiale og kulturelle endringen. Derfor må vi ha mer forskning. Derfor må vi utfordre etablerte teorier. Derfor må vi utvikle nye teoretiske rammeverk. Et annet tegn på tyder på at arbeidstakere nå setter seg selv over bedriften er det pågående fenomenet som omtales som «The Great Resignation». Dette er en pågående trend hvor arbeidstakere sier opp i massevis fordi arbeidsgiveren ikke leverer opp til deres egne forventninger og krav (Parker & Horowitz, 2022). Det vi ser nå er både en maktforskyvning og et paradigmeskifte.

6.2 Diskusjon av teoretisk rammeverk

Til denne studien har jeg lent meg på tre anerkjente teorier. Maslow's behovsteori, Herzberg to-faktor teori og Hobfoll's COR-teori. Disse teoriene bidrar på en god måte å belyse mange av funnene jeg har hatt i denne studien. Likevel blir det vanskelig, opp mot umulig å lene seg

slavisk på alt som teoriene innebærer. Min største kritikk til teoriene valgte må nok være til Hertzberg (1959) og han to-faktorteori. Kritikken min her er at den belager seg at motivasjonen er styrt i hovedsak av faktorer som har med arbeidssituasjonen å gjøre. Dette opplever jeg som utdatert per 2022. Ref. 6.1 Diskusjon av funn. En annen ting er at når Hertzberg (1959) sier at mellom-menneskelige forhold er en faktor som skaper mistrivsel ved mangel, men ikke trivsel når til stede. Dette får det jeg ikke til å samsvare med hvordan jeg tolker informantenes utsagn. Jeg opplever det sosiale som kanskje den viktigste faktoren til at informantene ønsker å reise inn på ordinært kontor. Kan det da ligge så mye motivasjon i å gjøre noe hvis den handlingen kun vil medføre et nøytralt trivselsnivå? Jeg tror ikke det, men ingen av mine funn verken avkrefter eller bekrefter det. Jeg tror likevel det er en ting som er verdt å se nærmere på i fremtiden.

Når det kommer til Maslow (1954) så opplever jeg også at den blir for statisk i den virkelige verden. Det jeg derimot er enig i er at man må tilfredsstille grunnleggende behov før man kan gå videre til selvrealisering. Hvis du legger deg i kveld og ikke vet hvor du skal sove i morgen, hvordan du skal få tak i mat, om du har en jobb å gå til eller om ekteskapet ditt er over. Hvis du ligger i sengen din med alle disse bekymringene, alle disse underskuddene du må få dekket, da vil jeg påstå at du ikke har mye plass til tanker om hvordan du skal utvikle deg videre eller hvordan du skal oppnå ditt fulle potensiale. Personlig tror jeg at modellen hadde klart seg med to nivå. Et nivå for alle fysiologiske-, sikkerhets-, sosiale, og anerkjennelsesbehov, og et nivå for selvrealisering. Man kan heller ikke sette de fire første behovene i et hierarkisk system fordi behov er regulert av individet selv. Hva dine underskudd er varierer fra person til person. Det samme med hvilke underskudd som er viktigere enn andre. Vi snakker arv og vi snakker miljø som regulerende faktorer.

Jeg føler absolutt at de to teoriene ovennevnte teoriene har mye relevans selv den dag i dag, men samtidig kan det være på tide å utfordre disse teoriene med nye forslag til motivasjons- og behovsteorier.

COR-teorien er kanskje den teorien som jeg finner mest treffende for denne studien. Hobfoll (1989) viser oss hvordan vi motiveres av å sette våre egne behov først. Dette passer veldig bra inn i den tiden vi er i nå, hvor arbeidstakere gir tegn på å sette sine egne behov foran bedriftens behov.

Så da må jeg stille meg selv følgende spørsmål; Var det riktig valg av teori til oppgaven? Jeg syntes fremdeles at teoriene til Maslow (1954), Hertzberg (1959) og Hobfoll (1989) egner seg utmerket til denne studien. Ja, samtlige av de tre teoriene er ikke uten kritikk, men hvilken teori er det? Så lenge man egner å lese mellom linjene og ta teorien med en klype salt så føler jeg at man kan få mye til å passe inn. Jeg mener at teori ikke er ment å være låst. Den er ment for å gi et grunnlag som man som forsker og akademiker kan bygge videre på. Uten denne innstillingen hadde vi heller ikke har fremskritt.

6.3 Vurdering av egen studie

Jeg er av person et veldig selvkritisk menneske, og jeg opplever at det er mye å være selvkritikk for i denne studien. Jeg hadde åpenbart store utfordringer med å velge ut et undertema i forkant av denne studien. Dette reflekterer i stor grad hvordan jeg har valgt å gjennomføre hele studien. Den brønnen som er antall undertema rundt «hjemmekontor» er nesten bunnløs. For meg har det vært særdeles utfordrende å spisse oppgaven til noen få undertemaer, og selv der opplever jeg nå på slutten at jeg definitivt burde spisset det enda mer. Det er derimot utfordrende når man vil så mye mer enn man har kapasitet til å få til. På mange måter følte jeg meg om et bortskjemt barn i en stor leketøysbutikk. Jeg ville ha alle lekene jeg så, men jeg fikk «kun» lov til å velge noen få. Jeg var også svært usikker på hvilket undertema som var best å velge. Dette var fordi jeg hadde ingen anelse om hva jeg kom til å finne. Min største frykt var å velge ut et undertema hvor jeg hadde endt opp med å ikke få inn noe brukbar data. Dette hadde vært et stort nederlag for meg, til tross for at vi som studenter har blitt informert om at det handler om prosessen og ikke resultatene. Jeg ville så inderlig bidra med et kunnskapsbidrag. Jeg ville finne den interessante dataen. Jeg ville at mine år på universitet skulle akkumulere til noe annet enn «jeg fant visst ikke stort her». Så ego spilte åpenbart en stor rolle. Konsekvensene ble dermed, slik at jeg opplever det, at jeg gaper for høyt og klarer så vidt å svelge det jeg biter over. Jeg hadde også en overveldende stor intervjuguide. Dette førte til at jeg fikk altfor mye data å bearbeide. I etterpåklokskapen skulle jeg nok heller utforsker færre faktorer og heller gått dypere på noen få ting, for eksempel kun utforsket trivsel. Til tross for denne begrensingen forstår jeg bedre hvorfor informantene opplever hjemmekontor slik de gjør, men jeg merker også at jeg ikke har oppnådd å komme ned i den dybden jeg ønsket gjennom denne studien.

Jeg er likevel delvis fornøyd med de funnene jeg har gjort. Med dette mener jeg funnen rundt dette med behov for fleksibilitet, frihet og verdisetting av egen tid. Jeg hadde genuint ingen

antagelser om at min studie ville avdekke disse funnene. Så jeg føler at til syvende og sist så peker studien definitivt på en relevant og interessant problemstilling som andre forskere burde se nærmere på i fremtiden.

Jeg vil dog trekke frem et par veldig tydelige begrensningen ved denne studien. 1) Studien ser på et lite utvalg som kun representerer arbeidstakere uten ledelses ansvar eller eierskap til bedriften de jobber for. 2) Jeg diskuterer kun rundt de psykososiale forholdene som påvirker arbeidsmiljøet og jobbtilfredsheten. Jeg har ikke tatt for meg de fysiske organisatoriske forholdene som utgjør den andre halvdel av et arbeidsmiljø. I tillegg vil jeg være forsiktig med å konkludere at for eksempel lønn og lignende ikke er viktig for informantene mine. Jeg har ikke avklart om dette stemmer.

Mine siste tanker rundt dette er at hvis jeg visst da det jeg gjør nå, da hadde jeg nok valgt et, eller maks to undertema. Basert på funn og relevans hadde jeg nok valgt trivsel som det undertemaet jeg hadde ønsket å få mer innsikt i. Selv nå føler jeg at jeg kun har skrapet overflaten på dette med trivsel. Vi vet at trivsel er nøkkelen til så mye. Både eget fysisk og psykisk velvære, men også motivasjon, effektivitet og engasjement. Høy trivsel gir gode medarbeidere. Høy trivsel gir mer livsglede. Høy trivsel skaper lojalitet. Derfor er trivsel som undertema til hjemmekontor et så enormt viktig område.

Til tross for alt dette så har jeg klart å minne meg på en viktig ting. Jeg er en student. Jeg holder fremdeles på å lære. Det å kunne ta valg og reflektere rundt disse valgene, for deretter å kunne gjøre ting bedre i fremtiden er en del av prosessen. Jeg er ikke ferdig utviklet som forsker, men denne prosessen har utvilsomt hjulpet meg et godt steg på veien.

6.4 Videre forskning

Hele denne studien har handlet om å få mer innsikt rundt hjemmekontor. Hensikten var å se etter nye sammenhenger og nye potensielle problemstillinger. Jeg har ingen mangel på forslag til videre forskning. Jeg har derimot avgrenset det hele til de problemstillingene jeg mener er mest aktuelle og som er best bygget opp av funn i denne studien.

Dette med frihet og fleksibilitet er åpenbart et viktig område, men vi bør nå se nærmere på hvordan skape balanse mellom arbeidstakers ønsker og bedriftens behov. Derfor foreslår jeg at videre forskning er nærmere på hvordan man kan tilrettelegge for høy fleksibilitet og frihet uten at det går på bekostning av selve bedriften. Siden det kunnskapsutvikling av taus

kunnskap åpenbart lider når de ansatte sitter på hjemmekontor bør man også utforske hvordan man kan få til kunnskapsutveksling av taus kunnskap når de ansatte sitter på hjemmekontor.

Dette med balanse mellom privatliv og jobb har vært et tema siden man begynte med hjemmekontor i 2020. Det kommer også frem i denne studien som relevant, men kanskje ikke like vanskelig å forholde seg til. Videre forsknings bør se på hvordan balanse mellom privatliv og jobb, når man sitter på hjemmekontor, har utviklet seg den siste tiden? Eventuelt gjøre en langtidsstudier av denne balansen for å se på potensiell utvikling og endring. Hva er konsekvensene med utvisket balanse mellom jobb og privatliv? Gjør det noe om Ola Nordmann stikker på trening midt i arbeidstiden, og jobber helle litt ekstra på kvelden? Hvilke konsekvenser har det for han? Hvilke konsekvenser har det for bedriften? Står bedriftene i fare for å tape mye på at arbeidstiden skreddersys rundt de ansattes behov og ønsker i stedet for en standard kjernetid, typ 8-16?

Jeg nevnte at en av begrensningene til denne studien var at samtlige informanter var tilfredse i jobbsituasjonene sine. Det kunne nok derfor vært interessant å utforske om en gruppe «utilfredse» arbeidstakere ville avgitt de samme svarene. Eventuelt sette opp en flercasestudie som ser på to grupper samtidig, hvor den ene gruppen er tilfreds, men den andre er utilfreds.

I tillegg bør dette med Cold Quitting utforskes. Her vil jeg anbefale å se på et potensielt omfang. Hva er faren for utbredelse, og hvilke potensielle konsekvenser det kan ha både for arbeidstaker og bedriften. Som nevnt har man ikke klart å finne ut hvilken side av debatten som har rett, men en forskningsbasert bakgrunn kunne definitivt bygget opp under den ene eller den andre siden.

Jeg vil også trekke inn mitt eget forskerspørsmål. For denne studien har skrevet noe i stein der. Hva er det som gjør at folk fremdeles ønsker å sitte på hjemmekontor, i tiden etter koronapandemien? Jeg legger frihet, fleksibilitet og fritid frem som de viktigste betingelsene, men hva med alle de andre faktorene? Er de ikke betinget av arbeidslokasjon? Dette burde utforskes i fremtiden. Og sist, men ikke minst dette med effekt over tid. Det største kunnskapshullet rundt dette temaet er at vi ikke ved hva effektene vil være over tid. Derfor vil jeg anbefale å gjennomføre en langtidsundersøkelse som ser på hvordan bruk av hjemmekontor påvirker de psykososiale forholdene som regulerer jobbtildfredshet.

7 Konklusjon

I denne studien har mitt overordnet mål vært å få mer innsikt i et felt som per i dag er preget av usikkerhet, uenighet, kunnskapsmangel og forskning som er inkonsistent. For å få denne innsikten har jeg intervjuet fem arbeidstakere som samtlige arbeider delvis fra hjemmekontor. Intensjonen min var å forstå litt av deres individuelle opplevelser rundt ulike faktorer som har med hjemmekontor å gjøre. Ting har endret seg etter pandemien. Holdninger har endret seg. Derfor må vi vite mer om hva denne endringen har brakt med seg. Både for arbeidstakere og for bedriften de jobber i.

Studien i seg selv har vært svært omfattende. Den har sett på mange fasetter. Kanskje flere fasetter enn den burde, tatt oppgavens omfang og ordbegrensning i betraktning, men viktigheten av å få mer innsikt på dette området kan nesten ikke presiseres godt nok. Som nevnt gjennom denne oppgaven har det aldri vært min intensjon å konkludere at noe er rett eller galt. Jeg har heller aldri hatt som intensjon å komme meg funn som er ment å være generaliserende. Mine funn er hva de er. Det vil være opp til neste forsker å finne ut om funnene mine har substans eller ikke. Mine funn, er kun ment å bidra til litt mer innsikt. Innsikt man forhåpentligvis skal kunne bruke som grunnlag for videre forskning.

Studiens forskerspørsmål var som følger:

1: Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor?

2: Hva gjør at folk fremdeles ønsker å sitte på hjemmekontor etter pandemien?

Mine funn har vært omfattende. De viktigste funnene jeg gjorde kan sies å være tilknyttet dette med at informantene tyder på å sette sine egne behov og ønsker foran bedriftens. Motivasjonen deres ser ut til å være styrt, i større grad, av muligheten for å tilfredsstille behov som ikke er direkte tilknyttet arbeidet, men som heller er tilknyttet behov som påvirker privatlivet. Fleksibiliteten handler om å kunne gjøre jobben *når* man selv ønsker. At man kan strukturere dagen slik det passer best for arbeidstakeren. Her trekkes det frem faktorer som energinivå, barn, mulighet for å gå en tur i dagslys og andre faktorer som ikke har noe med arbeidet å gjøre, men som åpenbart påvirker arbeidstakeren. Frihet handler om å kunne gjøre arbeidet *hvor* man selv ønsker, enten det er på hjemmekontor eller ordinært kontor. Her trekkes det frem faktorer som friheten til å kunne reise på tur eller ferie, og ha hjemmekontor

hvor enn man er. Igjen, noe som ikke er direkte tilknyttet selve arbeidet. Fritid handler om å spare inn tid på det å stelle seg + pendling. Det handler om å spare inn den tiden man bruker rundt jobb som ikke inngår i jobben. Atter en gang en faktor som ikke er tilknyttet selve arbeidet. Om arbeidstakerne har 8 timer fritid eller 6 timer fritid utenom jobb per dag har i bunn og grunn ingenting å si for arbeidsgiver? Det har tydeligvis mye å si for arbeidstaker.

Disse tolkningene baserer jeg på utsagn fra informantene i korrelasjon med at samtlige informanter hevdet å være tilfredse i sin arbeidssituasjon. Den friheten og fleksibiliteten som er nevnt var faktorer som samtlige informanter hadde i sin arbeidssituasjon, og dermed gir det grunnlag for å anta at de er viktige betingelser for jobbtilfredshet. Jeg vil også nevnes at de funnene jeg *ikke* gjorde bidrar på lik linje som de funnene jeg faktiske gjorde. Noen av mine nærmest *nullfunn* var tilknyttet motivasjonsfaktorer som *muligheter for forfremmelse, lønn og bonus, status og anerkjennelse*. Disse faktorene utgjør store deler av hva Hertzberg (1959) og Maslow (1954) hevder å være betingelser for motivasjon. I denne studien har disse betingelsene fremstått som nesten irrelevante for flere av informantene.

Når det kommer til de to forskerspørsmålene vil jeg si at jeg kan svare på begge to i et og samme svar. *Hvordan ivaretas psykososiale arbeidsbetingelser ved bruk av hjemmekontor, og hva gjør at de ansatte vil fortsette med hjemmekontor i tiden etter pandemien?* Mine funn og tolkninger tyder på følgende; Tilfredsstill de behovene som gjør at arbeidstakere vil jobbe delvis på hjemmekontor. Hvis de ønsker å jobbe delvis på hjemmekontor, fordi det gir dem mer frihet, så gi dem mer frihet. Hvis de ønsker å jobbe delvis på hjemmekontor fordi det gir dem mer fleksibilitet, så gi dem mer fleksibilitet, og det å jobbe delvis på hjemmekontor gir dem tid til overs, så la prosessen tilegne dem mer fritid. Hvis man klarer å tilrettelegge for dette, uten av det går på bekostning av bedriften, da tror jeg at man har løst et viktig område som direkte og indirekte påvirker jobbtilfredsheten blant de ansatte. For det skal også nevnes at samtlige informanter hevdet å være mer effektive på hjemmekontor enn de var på ordinært kontor.

Hvis mine funn gjennom denne studien har noe rot i virkeligheten så har dermed arbeidsgiver anledning til å indirekte tilfredsstille de psykososiale arbeidsbetingelsene som påvirkes av hjemmekontor. Andre psykososiale jobb-behov, som de Hertzberg (1959) og Maslow (1954) gjør rede for i sine teorier, gir gjennom denne studien inntrykk av å ikke være betinget av arbeidslokasjon. Begge disse påstandene er naturligvis kun hypoteser fra min side, men det er interessante spørsmål som jeg genuint håper at vi vil få svar på i tiden som kommer.

Referanseliste

Aagestad, C., Bjerkan, A. M. & Gravseth, H. M. (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU - en sammenlikning: basert på data fra European Working Conditions Survey* (STAMI-rapport 18). Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø- og helse Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Arbnor, I. & Bjerke, B. (2009). *Methodology for creating business knowledge* (3. utg.). SAGE Publications.

Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H. M., Hanvold, T. N., Løvseth, E. K., Mjaaland, B. B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport 22(4)). Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (4.utg.). Allyn and Bacon.

Biron, M. & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317–1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>

Caillier. (2014). Do Role Clarity and Job Satisfaction Mediate the Relationship between Telework and Work Effort? *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193–201. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.798813>

De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. <https://www.forskningsetikk.no/om-oss/komiteer-og-utvalg/nesh/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Delanoeije, J. & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795–808. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>

Ellis-Knight, N. (2022, 11. november). *What is quiet quitting and how does it impact businesses?*. Netigate. <https://www.netigate.net/articles/human-resources/what-is-quiet-quitting-and-how-does-it-impact-business/>

Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work, and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering* (STAMI-rapport 22(3)). Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Forskningsetikkloven. (2017). *Lov om organisering av forskningsetisk arbeid* (LOV-2017-04-28-23). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23>
- George, T. (2021, 6 desember). *Exploratory Research – Definition, Guide & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/exploratory-research/>
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Sage Publications.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C. & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resource Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work (Reading, Mass.)*, 48(1), 69–81. <https://doi.org/10.3233/WOR-141859>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, V. H. (2021). *Hjemmekontor: Utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (AFI FOU-RESULTAT 2021:04). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjerntarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. (AFI RAPPORT 2022:04). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Ipsos. (2022). *Sosiale medier tracker Q3'22: Juli – September 2022* (IPSOS SOME-TRACKER Q3'22 RAPPORT). Ipsos.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Fagbokforlaget
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.

- Glørvigen, M. (2021, 28. januar). *Hva skjer med arbeidsmiljøet i koronakrisen?*. Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://stami.no/hva-skjer-med-arbeidsmiljoet-i-koronakrisen/>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget
- Korsmo, E. K. (2022, 5. januar). *Tilbake på hjemmekontoret? Nå skal forskere finne ut hva det gjør med oss*. Hentet 27. november 2022 fra <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/tilbake-pa-hjemmekontoret-na-skal-forskere-finne-ut-hva-det-gjor-med-oss>
- Kröll, C. & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *International Journal of Human Resource Management*, 30(9), 1505–1525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1289548>
- Kvale, S. (1997). *Interviews – An introduction to qualitative research interviewing*. SAGE Publications.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk
- Langsæther, G. A. (2022, 15. november). «Quiet quitting» er definitivt ikke løsningen. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/JQOlo4/quiet-quitting-er-definitivt-ikke-loesningen>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W. & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Løkkevik, O., Ording, O., Homes, M. C. S., Buggeland, S. A. & Johnsen, A. B. (2020, 13. mars). Dette er tiltakene til Erna Solberg: Vi står i en vanskelig tid. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/2GeXaq/dette-er-tiltakene-til-erna-solberg-vi-staar-i-en-vanskelig-tid>
- Luse, A., McElroy, J. C., Townsend, A. M., & DeMarie, S. (2013). Personality and cognitive style as predictors of preference for working in virtual teams. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1825–1832. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.007>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harpers.

Matthiesen, S. B. (2019). Jobbtilfredshet og jobbengasjement – kjennetegn ved den gode jobben. I S. V. Einarsen, Ø. L. Martinsen & A. Skogstad (Red.), *Organisasjons og ledelse* (s. 119-146). Gyldendal Akademisk.

Menezes, L. M. D. & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>

Nerstad, C. G. L. & Kuvaas, B. (2019). Motivasjon og prestasjon. I S. V. Einarsen, Ø. L. Martinsen & A. Skogstad (Red.), *Organisasjons og ledelse* (s. 87-110). Gyldendal Akademisk.

Noa Stami. (u.å.) *Psykososialt/organisatorisk – Jobbtilfredshet*. Hentet 27. november 2022 fra <https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisatorisk/jobbtilfredshet1/tilfredshet/>

Oslo Kommune. (2020, 9. november). *9. november: Byrådet har vedtatt sosial nedstenging av Oslo*. <https://www.oslo.kommune.no/koronavirus/status-om-handteringen-av-korona/9-november-byradet-har-vedtatt-sosial-nedstenging-av-oslo>

Palumbo. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *The International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Parker, K. & Horowitz, J. M. (2022, 9. mars). Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>

Regjeringen Solberg. (2020, 12. mars). *Omfattende tiltak for å bekjempe koronaviruset*. Statsministerens kontor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/regjeringen-solberg/aktuelt-regjeringen-solberg/smk/pressemeldinger/2020/nye-tiltak/id2693327/>

SSB. (2021, 24. februar). *209000 ansatte med avtale om hjemmekontor*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/209-000-ansatte-med-avtale-om-hjemmekontor>

SSB. (2022, 24. november). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet 27. november 2022 fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

Teigen, K. H. (2020, 2. September). *Flokkinstinkt*. Store norske leksikon. <https://snl.no/flokkinstinkt>

Svartdal, F. (2019, 17. desember). *Innsikt*. Store norske leksikon. <https://snl.no/innsikt>

Tjernshaugen, A., Hiis, H., Bernt, J. F., Braut, G. S. & Bahun, V. B. (2022, 22. juli). *Koronapandemien*. Store norske leksikon. Hentet 27. november fra <https://sml.snl.no/koronapandemien>

Tripletex. (u.å.). *Hva er et årsverk?*. Hentet 27. november 2022 fra <https://www.tripletex.no/ordbok/arsverk/>

Wiken, E. (2022, 10. november). «Quiet quitting» er mer enn en TikTok-trend. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/zEAnLb/quiet-quitting-er-mer-enn-en-tiktok-trend>

Wiles, J. (2022, 13. januar). Employees seek personal value and purpose at work. Be prepared to deliver. *Gartner*. <https://www.gartner.com/en/articles/employees-seek-personal-value-and-purpose-at-work-be-prepared-to-deliver>

Worldometers. (2022, 27. november). *COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC*. Hentet 27. november 2022 fra <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innledende spørsmål

Kjønn?

Alder?

Utdannelse?

Arbeidssted?

Stilling?

Ansatt siden?

Spørsmål om erfaringer, vaner og preferanser rundt hjemmekontor

Hvor mye arbeidet du hjemmefra under pandemien? Fra typ mars 2020 til siste fulle gjenåpning i februar 2022?

Arbeidet du på hjemmekontor før pandemien?

- Hvis ja: Hvor mye og hvorfor.
- Hvis nei: hvorfor ikke?

Arbeider du på hjemmekontor i dag?

- Hvis ja: Hvor mye? Hvorfor?
- Hvis nei: Hvorfor ikke?

Hva har du opplevd som positivt med å arbeide på hjemmekontor?

- Hvorfor har dette vært positivt?

Hva har du opplevd som negativt med å arbeide på hjemmekontor?

- Hvorfor har dette vært negativt?

Har noe vært negativt i begynnelsen på hjemmekontor som ble mer positivt over tid?

- Hvis ja: spesifiser hva + hvorfor.

Har noe vært positivt i begynnelsen på hjemmekontor som ble mer negativt over tid?

- Hvis ja: spesifiser hva + hvorfor.

Hva, hvis noe, savnet du med å arbeide på et ordinært kontor under pandemien?

- Be om begrunnelse for svar.

Hva, hvis noe, savnet du IKKE med å arbeide på ordinært kontor før pandemien?

- Be om begrunnelse for svar.

Hva er kulturen for hjemmekontor på arbeidsplassen din?

Spørsmål om hjemmekontor og trivsel

Hva er viktig for at du skal trives på arbeidsplassen din?

- Hvorfor er disse tingene viktig for deg?

På hvilken type kontor (hjemmekontor eller ordinært kontor) trives du best?

- Hvorfor?

Er det noe på hjemmekontor som påvirker trivselen din negativt?

- Hva, hvorfor?

Er det noe på hjemmekontor som påvirker trivselen din positivt?

- Hva, hvorfor?

Er det noe på ordinært kontor som påvirker trivselen din negativt?

- Hva, Hvorfor?

Er det noe på ordinært kontor som påvirker trivselen din positivt?

- Hva, Hvorfor?

Spørsmål om hjemmekontor og arbeidsmotivasjon

Hvordan påvirker det å arbeide på hjemmekontor arbeidsmotivasjonen din?

- Hvorfor?

Hva gjør deg motivert når du er på hjemmekontor?

- Hvorfor?

Hva gjør deg demotivert når du er på hjemmekontor?

- Hvorfor?

Hva gjør deg motivert når du er på ordinært kontor?

- Hvorfor?

Hva gjør deg demotivert når du er på ordinært kontor?

- Hvorfor?

I hvilken setting, hjemmekontor eller ordinært kontor er du mest motivert?

- Hvorfor?

Spørsmål om hjemmekontor og arbeidsengasjement

Hvordan er arbeidsengasjement ditt på hjemmekontor?

I hvilken setting, hjemmekontor eller ordinært kontor får du gjort mest/best arbeid?

- Hvorfor?

Hvordan påvirker det å arbeide på hjemmekontor kvaliteten på arbeidet ditt?

- Hvorfor?

Hvordan påvirker det å arbeide på ordinært kontor kvaliteten på arbeidet ditt?

- Hvorfor?

Spørsmål om hjemmekontor, organisasjonstilhørighet og samhold.

Hvordan opplever du at det å sitte på hjemmekontor påvirker tilhørighetsfølelsen du har til arbeidsplassen din?

- Hvor mye betyr tilhørighet til arbeidsplassen for deg? Be om begrunnelse for svar.

Hvordan påvirker det å sitte på hjemmekontor samholdet mellom deg dine kolleger?

- Hvor mye betyr dette for deg? Be om begrunnelse for svar.

Bruker dere det digitale til noe annet enn jobb? Til å skape samhold?

Spørsmål om hjemmekontor og kommunikasjon

Hvordan er kommunikasjonen mellom deg og dine ledere når du sitter på hjemmekontor/ordinært kontor?

- Hva er positivt, hva er negativt?

Hvordan er kommunikasjonen mellom deg og dine kolleger når du sitter på hjemmekontor/ordinært kontor?

- Hva er positivt, hva er negativt?

Hvilke kommunikasjonskanaler bruker du med dine kolleger?

- I hvilket forum kommuniserer du som oftest med dine kolleger?
- Epost? Instant messages? Digitale møter med/uten kamera? Fysiske møter?
- Opplever du dette som tilfredsstillende?
- Opplevde fordeler og ulemper?

Hvordan blir du fulgt opp på hjemmekontor av leder?

- Opplever du dette som tilfredsstillende?

Setter du pris på konstruktive tilbakemeldinger fra kolleger og leder?

- I hvilken grad føler du at du får dette når du arbeider på hjemmekontor kontra når du arbeider på ordinært kontor?

Setter du pris på anerkjennelse fra kolleger og leder?

- I hvilken grad føler du at du får dette når du arbeider på hjemmekontor kontra når du arbeider på ordinært kontor?

Spørsmål om hjemmekontor og læring/utvikling

Hvordan opplever du at det å sitte på hjemmekontor påvirker læring av nye ting / utvikling av egen kompetanse?

- Er læringsevnen og utvikling av egen kompetanse påvirket av om du arbeider fra hjemme- eller ordinært kontor?
- Be om begrunnelse for svar.
- Hvor viktig er læring av nye ting og utvikling av egen kompetanse for deg?
- Be om begrunnelse for svar.

Ekstra spørsmål om potensielle påvirkende faktorer

Opplever du at hjemmekontor gir deg mer eller mindre fleksibilitet i forhold til privatlivet?

- Hvordan, hvorfor?
- Hvor stor påvirkning tror du at dette har på svarene du har avgitt?

Hvordan har det å arbeide på hjemmekontor påvirket balansen mellom privatliv og arbeidsliv?

- Opplever du dette som positivt eller negativt?
- Hvorfor?
- Hvor stor påvirkning tror du at dette har på svarene du har avgitt?

Hvordan er det fysiske arbeidsmiljøet på hjemmekontoret ditt?

- Hvordan ser det ut fysisk? Har du en ergonomisk arbeidsplass hjemme? Sitter du uforstyrret?
- Har du alt du trenger for å gjøre samtlige arbeidsoppgaver når du er på hjemmekontor?
- Hvor stor påvirkning tror du at dette har på svarene du har avgitt?

Er hjemmekontor egnet for arbeidsoppgavene dine?

- I hvor stor / liten grad?

Hvilke begrensninger opplever du ved å arbeide på hjemmekontor, kontra det å arbeide på ordinært kontor?

- Hva gjør at du opplever dette som begrensende?

- Jobber du som en del av et team eller har du en mer selvstendig rolle? Lederansvar?
- Opplever du deg selv om ekstrovert eller introvert?
- Opplever du deg selv om selvstendig?
- Opplever du deg selv om kreativ?

Har du noen andre erfaringer, tanker eller følelser du ønsker å dele, som du ikke føler har blitt dekket av spørsmålene i dette intervjuet?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring til informanter

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Hjemmekontor i tiden etter Koronapandemien – Innsikt i en ny arbeidshverdag”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske ulike mennesker forhold til hjemmekontor, både under og i tiden etter koronapandemien. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Studien er en eksplorerende studie av ulike menneskers forhold til det å arbeide på hjemmekontor, både under og i tiden etter koronapandemien. Ved å gjennomføre en kvalitativ studie håpes det på å komme med ny innsikt på et felt som preges av kunnskapsmangel. Studien ser på hvordan pandemien førte til endringer i arbeidshverdagen for ulike mennesker, og hvordan disse endringene har befestet seg i tiden etter pandemien. Undertema for studien er i hovedsak effektene hjemmekontor har på forhold som motivasjon, trivsel, tilhørighet, kommunikasjon og læring i arbeidslivet. Studien sikter ikke mot å ta stilling til at noe er rett eller galt, men heller avdekke nye problemstillinger innen teamet studien tar for seg.

Da forskningsprosjektet har en eksplorerende design er ingen tese utarbeidet innledningsvis. Forskningsprosjektet er derimot åpnet for å se hva slags data som er å finne, for deretter utforme en passende problemstilling basert på funn og eksisterende litteratur underveis.

Forskningsprosjektet er en del av min avsluttende masteroppgave innen innovasjon og kunnskapsutvikling ved Universitetet i Agder.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

24/09-2022 postet jeg et offentlig innlegg på sosiale medier hvor jeg spurte etter deltakere til denne studien. Du har blitt tilbudt å delta i denne studien fordi du har, på eget initiativ, uttrykt interesse for å delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i dette prosjektet vil det innebære følgende:

Gjennomføring av dybdeintervju. Intervjuet er estimert å vare opp mot 45-60 min. Intervjuet vil i hovedsak handle om ditt forhold til det å arbeide på hjemmekontor i

tiden under og etter koronapandemien. Intervjuet vil være semistrukturert og ha en eksploderende tilnærming. Vi kommer til å ta for oss ulike faktorer som trivsel, motivasjon, tilhørighet, læring og engasjement, sett i lys av ditt forhold til hjemmekontor.

Det vil bli tatt lydopptak under intervjuet for senere transkribering og analyse.

Din anonymitet vil bli ivaretatt gjennom forskningsprosjektet. Ingen deltakere i dette forskningsprosjektet vil vist hvem andre som deltar eller andre sine svar.

Når studien starter vil du bli tildelt et nummer som vil være din identitet gjennom hele forskningsprosjektet.

Ved studien slutt vil du få muligheten til å få tilsendt oppgaven hvis ønskelig.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Kun student Marius Alexander Mørch vil ha tilgang til dataen.

Gjennom forskningsprosjektet vil all data bli lagret og anonymisert i lukkede databaser.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.12.2022. Personopplysninger og opptak av intervju vil bli slettet innen prosjektslutt.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene

å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende

å få slettet personopplysninger om deg

å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Universitetet i Agder ved prosjektansvarlig Hans Christian Garmann Johnsen, tlf: 37233160, mail: hans.c.g.johnsen@uia.no eller student Marius Alexander Mørch, tlf: 91531847, mail: marius.a.morch@uia.no.

Vårt personvernombud: Johanne Warberg Lavold, personvernombud@uia.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Hans Christian Garmann Johnsen
Prosjektansvarlig
(Forsker / Veileder)

Marius Alexander Mørch
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hjemmekontor i tiden etter Koronapandemien – Innsikt i en ny arbeidshverdag*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i prosjektet «*Hjemmekontor i tiden etter Koronapandemien – Innsikt i en ny arbeidshverdag*».

Å delta i dybdeintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Vurdering fra NSD på meldeskjema for behandling av personopplysninger + Vurdering av endring på meldeskjema.

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

731257

Vurderingstype

Standard

Dato

07.11.2022

Prosjekttittel

Hjemmekontor i tiden etter Koronapandemien - Innsikt i en ny arbeidshverdag

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Handelshøyskolen ved UiA / Institutt for arbeidsliv og innovasjon

Prosjektansvarlig

Hans Christian Garmann Johnsen

Student

Marius Alexander Mørch

Prosjektperiode

24.09.2022 - 01.12.2022

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.12.2022.

Kommentar

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kommentar

Vi viser til endring registrert 06.11.2022. Vi kan ikke se at det er gjort noen oppdateringer i meldeskjemaet eller vedlegg som har innvirkning på Personverntjenester sin vurdering av hvordan personopplysninger behandles i prosjektet.