

Petter Ekeberg Jørgensen

Borte bra, men hjemme best?

En kvalitativ undersøkelse av hvilke mekanismer som påvirker arbeidstakeres opplevelse av å sitte på påtvunget hjemmekontor

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Marit Christensen

Mai 2022

Petter Ekeberg Jørgensen

Borte bra, men hjemme best?

En kvalitativ undersøkelse av hvilke mekanismer som påvirker arbeidstakeres opplevelse av å sitte på påtvunget hjemmekontor

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Marit Christensen
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne kvalitative studien undersøker ansattes opplevelse av å sitte på påtvunget hjemmekontor under koronapandemien. Formålet med studien er å avdekke mekanismene som ligger bak disse opplevelsene, for å kunne forstå hvordan hjemmekontoret kan optimaliseres for videre praksis. Dataen er innhentet ved hjelp av semistrukturerte dybdeintervju av syv ansatte innenfor IT-bransjen. Utvalget er videre delt inn i ansatte med lang ansiennitetstid, og arbeidstakere som har blitt ansatt under pandemien. Datamaterialet er analysert med tematisk innholdsanalyse, inspirert av et postpositivistisk vitenskapelig ståsted. Resultatene indikerer at mekanismene bak opplevelsen av å sitte på hjemmekontor, er et resultat av mange ulike forhold. Hovedsakelig legger denne studien vekt på funn som viser hvilken betydning kontekst har for ansatte på hjemmekontor. Dette innebærer konteksten av pandemien, demografi, geografi og ansiennitet. Analysen indikerer videre viktigheten av å ha integrert nyansatte på en god måte, dersom de skal sitte på hjemmekontor. Studien indikerer at personlige preferanser bør legge grunnlaget for fremtidig praksis i bedrifter, hvor økt fokus på kommunikasjon mellom leder og ansatt kan være en løsning. Bedrifter bør også investere i gode praksiser for sosial integrering av nyansatte, slik at de kan fungere optimalt på hjemmekontor. Studien anerkjenner videre sine begrensninger, og indikerer at det kreves mer omfattende forskning på området i fremtiden.

Abstract

This qualitative study investigates employees experience with the usage of mandatory work from home during the corona pandemic. The purpose of this study is to reveal the underlying mechanisms dictating these experiences, and to understand how companies can optimize work from home in the future. The data is collected using semi-structured in-depth interviews of seven IT workers. The sample size consists of both newly hired employees and employees with longer seniority. The data is analyzed using thematic content analysis, inspired by a post positivistic scientific view. The findings indicate that the underlying mechanisms are a result of many different factors. Mainly due to contextual factors, such as the context of the pandemic, demography, geography and the seniority of the worker. The analysis also indicates the importance of successfully integrating newly hired employees if they are to work from home. Personal preference should be the main focus in future measures, with better communication between leaders and newly hired employees. Companies should invest in measures to better integrate new employees socially, so that they can function when working from home. This study acknowledges its shortcomings and indicates that more research on this topic should be done in the future.

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på en flott studieperiode ved NTNU. I den forbindelse vil jeg benytte anledningen til å rette en stor takk til de syv informantene som deltok i denne studien. Denne oppgaven ville ikke vært mulig uten deres hjelp, og jeg er veldig takknemlig for at dere tok dere tiden til å delta. Videre ønsker jeg å takke min veileder, Marit Christensen, for gode og detaljerte tilbakemeldinger underveis. Dette har bidratt til å forme oppgaven slik den fremstår i dag. Totalt sett har arbeidet med masteroppgaven vært en lærerik og givende prosess, og jeg tar med meg mange gode erfaringer videre.

Trondheim, mai 2022

Petter Ekeberg Jørgensen

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 Problemstilling.....	3
1.2 Oppgavens struktur.....	4
2 Teoretisk rammeverk	5
2.1 Påtvunget hjemmekontor	5
2.2 Jobbkra-ressursmodellen (JD-R)	6
2.3 Selvbestemmelsesteorien.....	7
2.4 Vitaminmodellen	10
2.5 Arbeid-familieinteraksjonen	10
2.6 Grenseteori for arbeid-familiebalanse	12
2.7 Organisatorisk sosialisering.....	16
3 Metode	18
3.1 Valg av metode og begrunnelse for metodevalg	18
3.1.1 Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning.....	19
3.2 Datainnsamlingen	19
3.2.1 Informanter og rekruttering.....	19
3.2.2 Intervjuguide	20
3.2.3 Gjennomføring av intervju.....	21
3.2.3.1 Teknisk utstyr	21
3.2.3.2 Fysiske og digitale intervjuer	22
3.2.3.3 Intervjusirkelen.....	23
3.2.4 Transkribering.....	24
3.3 Etske hensyn.....	25
3.4 Dataanalysen.....	25
3.4.1 Valg av analysemetode	25
3.4.2 Tematisk analyse.....	27
3.4.2.1 Steg 1. Bli kjent med datamaterialet.	27
3.4.2.2 Steg 2. Koding.....	27
3.4.2.3 Steg 3. Finne tema.....	28
3.4.2.4 Steg 4. Gjennomgang av tema.....	28
3.4.2.5 Steg 5. Definere og navngi tema.	28
3.4.2.6 Steg 6. Rapportskrivning.....	29
4 Resultat	30

4.1 Oversikt over tema.....	30
4.2 Underliggende mekanismer (begge grupper)	31
4.2.1 Type oppgave.....	32
4.2.2 Rolleklarhet.....	33
4.2.3 Sosioøkonomiske faktorer	34
4.2.4 Arbeid-familieinteraksjonen	36
4.2.5 Fleksibilitet	38
4.2.6 Sosialisering.....	40
4.2.7 Holdninger til digital kommunikasjon	43
4.2.7.1 Digital kommunikasjon: hva fungerte?	43
4.2.7.2 Intern kommunikasjon: hva fungerte ikke?.....	44
4.3 Underliggende mekanismer (kun nyansatte)	46
4.3.1 Frykt for å være til bry	46
4.3.2 Integrering.....	48
4.4 Tiltak.....	50
4.4.1 Tiltak som har blitt implementert.....	50
4.4.2 Som kan implementeres på sikt	51
5 Diskusjon.....	53
5.1 Betydningen av kontekst	53
5.1.1 Krav, ressurser og korona	53
5.1.2 Den demografiske og geografiske konteksten	55
5.1.3 Nyansatt på hjemmekontor	57
5.2 Autonom motivasjon på hjemmekontor	60
5.3 Praktiske implikasjoner for bedrifter.....	63
5.4 Begrensninger og implikasjoner for videre forskning	64
6 Konklusjon.....	66
Referanser	68
Vedlegg	79
Vedlegg 1: Intervjuguide for ansatte med lang ansiennitet	80
Vedlegg 2: Intervjuguide for nyansatte	82
Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD	84
Vedlegg 4: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	87

1 Innledning

Siden sin begynnelse våren 2020, har koronapandemien hatt dramatiske konsekvenser for næringslivet (Kaushik & Guleria, 2020). Blant disse er hvordan arbeidstakere, i store deler av pandemien, har måttet jobbe hjemmefra (Kniffin et al., 2020). Allerede før pandemien så man en tendens hvor ny teknologi gjorde at jobb og fritid smeltet sammen, og at jobben ikke nødvendigvis er spacialt, temporalt og sosialt forskjellig fra hjemmet lenger (Taris et al., 2008). Det som derimot skiller dagens situasjon fra tidligere er hvordan man under pandemien har måttet implementere påtvunget hjemmekontor for å redusere smitte på arbeidsplassen (Folkehelseinstituttet [FHI], 2020). Frivillig bruk av hjemmekontor har vist flere positive påvirkninger på ansatte tidligere. For eksempel lister Brunelle og Fortin (2021) opp økt produktivitet, bedre arbeidsklima og redusert fravær og turnover. Her nevnes også økt arbeid-familietilrettelegging som et positivt utfall for de ansatte. Man har også sett at arbeidsoppgaver som krever dyp konsentrasjon er bedre egnet for hjemmekontor, enn i et fysisk kontorlandskap (Rupietta & Beckmann, 2018; Shockley & Allen, 2012; Umishio et al., 2021). Til tross for dette har man funnet ut at overdreven bruk av hjemmekontor kan være skadelig for de ansattes velvære. Mer enn 15.1 timer i uka er nemlig forbundet med en rekke negative påvirkninger, som for eksempel at forholdet til medarbeidere skades (Gajendran & Harrison, 2007). Dette gjenspeiles også i en rapport av Gottfried (2012), hvor 62% av deltagerne rapporterte at de følte seg sosialt isolert når de jobbet hjemmefra over lengre perioder.

Hjemmekontor ser ut til å kunne bli en betydelig del av arbeidshverdagen vår også etter at pandemien er over (Barrero et al., 2021; Lund et al., 2021). Det kreves derfor at man retter oppmerksomheten mot ansattes opplevelser av det å sitte på hjemmekontor over en lengre periode. Flere store bedrifter har nå gått ut og sagt at mange av stillingene deres kan gjøres permanent hjemmefra. Meta-CEO Mark Zuckerberg uttalte våren 2021 at de skulle tilby alle sine ansatte å jobbe hjemmefra «for alltid», så lenge dette kunne bli gjort på en forsvarlig måte (British Broadcasting Corporation [BBC], 2021). Fremtiden kommer mest sannsynlig ikke til å være like satt på spissen, og bruken av hjemmekontor vil forhåpentligvis være frivillig. Flere bedrifter ser heller ut til å implementere en hybrid-løsning, hvor man jobber delvis hjemmefra (Clayton, 2021). Tech-giganten Google har også sagt at dersom man ønsker å jobbe mer enn 50 % hjemmefra, er dette noe man må søke om (Clayton, 2021). Dette bidrar til økt fleksibilitet i arbeidshverdagen, uten at man skal sitte for mye på hjemmekontoret. Fremtidens arbeidsplass er en fleksibel arbeidsplass, ifølge Mark

Zuckerberg (BBC, 2021). Dette inkluderer fleksibilitet når det kommer til foretrukket arbeidslokasjon. Til tross for dette kan det være at flere bedrifter følger forslaget om permanente hjemmekontor, på grunn av de økonomiske oppsidene dette kan medføre. Dette kan igjen føre til et press mot de ansatte, som gjør at de blir sittende på hjemmekontor oftere enn hva som kanskje er forsvarlig. Som et resultat av dette er det ikke sikkert at bruken av hjemmekontor blir så frivillig som den kanskje bør være.

Er det en god ide å implementere en slik løsning som Mark Zuckerberg foreslår? De organisatoriske fordelene er tydelige. Bedrifter kan spare store summer på at de slipper å leie lokaler, samtidig som det er en mer klimavennlig løsning med tanke på reduserte reiser (Bloom, 2014). Bedrifter kan også ansette fra hvor som helst i verden, noe som kan bidra til å kutte kostnader ved at man tar i bruk billigere arbeidskraft. For de ansatte betyr økt bruk av hjemmekontor at de slipper reise til og fra jobb, samtidig som man kan oppnå de positive utfallene forbundet med frivillig hjemmekontor som ble nevnt ovenfor. Barrero et al. (2021) beskriver hvordan økt produktivitet vil være en av hovedårsakene til at bruken av hjemmekontor også vil være betydelig etter pandemiens slutt. Dette setter imidlertid høye krav når det kommer til god og forsvarlig implementering. For eksempel må man ha et fungerende system for intern kommunikasjon, da denne raskt kan bli uoversiktlig dersom arbeidstakere sitter på hjemmekontor til forskjellige tider. I tillegg må man ta stilling til hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas selv om man jobber hjemmefra. I en rapport fra Deloitte (2020) så man hvordan dette kan være vanskelig når arbeidstakere blir sittende på hjemmekontor over en lengre periode. Her dras sosial isolasjon fram som et av hovedproblemene, noe som igjen kan føre til manglende motivasjon og økt sykefravær. Det anbefales videre at arbeidsgivere iverksetter konkrete tiltak for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet på en god og forsvarlig måte. Eksempler på slike tiltak er sosiale møter over digitale plattformer, tilrettelagt kontakt med bedriftshelsetjenesten, HR og psykolog, økt fokus på daglig oppfølging over telefon og gjennomføring av undersøkelser blant de ansatte (Deloitte, 2020, s. 5).

En annen problemstilling som har oppstått under pandemien, er hvordan man skal integrere nyansatte på en god måte når de må sitte på hjemmekontor. Young (1991) beskriver hvor viktig det er at de som jobber hjemmefra er selvstyrte, motiverte og har tilstrekkelige ferdigheter til å gjennomføre arbeidsoppgavene sine. Det er derimot ikke sikkert at nyansatte som trenger mye oppfølging og opplæring passer til denne type arbeid. Nyansatte uttrykker et stort behov for relasjonsbygging i oppstartsfasen (Carlos & Muralles, 2021). Bruk av

hjemmekontor kan derfor være utfordrende ovenfor denne gruppen arbeidstakere. Man har nemlig sett at sosialiseringprosesser er langsommere når nyansatte må jobbe hjemmefra (Schreier et al., 2022). Dette kan ha negative økonomiske implikasjoner for bedriftene, siden tregere sosial integrering av nyansatte har blitt sett i sammenheng med tap av produktivitet (Rollag et al., 2005). Andre problemer som nevnes av nyansatte selv er teknologiske vanskeligheter, vanskeligheter med å finne dokumentasjon, kommunikasjon og samarbeid over nett (Rodeghero et al., 2021). I tillegg føler mange nyansatte at de er til bry når de kontakter kollegaer med spørsmål. Noe av grunnen til dette under pandemien skal visstnok være at de ikke ønsker å forstyrre andre som også må balansere familie- og arbeidsliv på hjemmekontor (Rodeghero et al., 2021).

Hjemmekontoret ser ut til å ha kommet for å bli (Barrero et al., 2021). Litteraturen demonstrerer flere motsetninger, og hjemmekontoret fremstår på mange måter som et tveegget sverd. Dette tyder på at det er mange individuelle nyanseforskjeller i arbeidstakeres opplevelser av det å sitte på hjemmekontor. Det er derfor mange hensyn som må tas dersom man skal implementere en fungerende praksis for bruk av hjemmekontor i fremtiden, hybrid eller permanent. Siden det finnes lite litteratur på området fra før av, anser jeg dette temaet som relevant for fremtidige arbeidssituasjoner. Dette forsterkes også av at vi nå har to år med pandemi bak oss, hvor mange har blitt ansatt under uvanlige omstendigheter. Dette er noe som bidrar til unike opplevelser og synspunkter fra de involverte.

1.1 Problemstilling

Det ser ut til å være forskjeller mellom hvordan nyansatte og de med lengre ansiennitet opplever det å sitte på hjemmekontor. Denne studien har derfor som formål å undersøke årsakene til disse forskjellene. Videre ønsker jeg å se nærmere på de individuelle nyanseforskjellene i arbeidstakeres opplevelse av det å sitte på hjemmekontor. Ved å få en dypere forståelse av hva som avgjør hvor godt hjemmekontor fungerer, er tanken at denne kunnskapen kan brukes til å optimalisere hjemmekontoret i fremtiden. Problemstillingen lyder dermed som følger:

Hvilke mekanismer ligger bak opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor, og hvordan kan man optimalisere fjernarbeid for videre praksis?

Videre vil det være relevant å undersøke hva disse mekanismene har å si for ansatte som jobber hjemmefra. Dette kan igjen bidra til økt forståelse for hvilke jobbkarakteristikk bedrifter og arbeidsgivere bør investere i.

1.2 Oppgavens struktur

Oppgaven er inndelt i fem overordnede kapitler. Disse er teoretisk rammeverk, metode, resultat, diskusjon og konklusjon. Først vil jeg gjennomgå det teoretiske rammeverket for oppgaven. Dette innebærer hva som kjennetegner påtvunget hjemmekontor og hvordan dette skiller seg fra tidligere løsninger. Det innebærer også en gjennomgang av jobbkrav-ressursmodellen, selvbestemmelsesteorien for motivert atferd på arbeidsplassen og vitaminmodellen. I tillegg vil jeg se nærmere på arbeid-familieinteraksjonen og den organisatoriske sosialiseringprosessen for nyansatte. Videre vil jeg i metodekapitlet begrunne de metodiske valgene som har blitt tatt, samt hvordan jeg har gått frem for å utforske problemstillingen. I resultatkapitlet vil jeg presentere funnene som er gjort i analysen med tilhørende utsagn som illustrerer informantenes opplevelser av å sitte på påtvunget hjemmekontor. Disse funnene vil drøftes i diskusjonskapitlet, sammen med det teoretiske rammeverket fra tidligere i oppgaven. Avslutningsvis vil jeg komme med praktiske implikasjoner for bedrifter og implikasjoner for videre forskning.

2 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for relevant teori og empiri som kan bidra til å belyse problemstillingen. Flere av teoriene som er inkludert her er svært omfattende, og jeg har derfor besluttet å fokusere på de aspektene som er mest relevant i forbindelse med min problemstilling. Teoriene som er inkludert er basert på forskning på bruken av påtvunget hjemmekontor under koronapandemien, og hvilke konsekvenser eller muligheter dette kan medføre. Siden denne studien legger vekt på nyansattes opplevelse av å sitte på hjemmekontor, virket det naturlig å inkludere teori om nyansattes organisatoriske sosialiseringssprosess. Her vil jeg også definere og presentere funn som er gjort når det kommer til påtvunget hjemmekontor. Dette er et tema som har vokst i popularitet underveis i pandemien.

2.1 Påtvunget hjemmekontor

Fjernarbeid defineres som en praksis der arbeidstakere jobber en del av sin alminnelige arbeidstid et annet sted enn på kontoret. Hvor mye tid som vies til fjernarbeid varierer fra et par timer i uken, til fulltid (Allen et al., 2015). For mange bedrifter har sistnevnte vært vanlig praksis under koronapandemien. Hovedsakelig fordi innførelsen av hjemmekontor har vært et viktig tiltak for å redusere smitte på arbeidsplassen (FHI, 2020). I Norge antar man at 39% av alle jobber kan gjøres utelukkende fra hjemmet (Holgensen et al., 2020). Dette legger grunnlaget for at dersom man ønsker, så kan man sitte oftere på hjemmekontor enn hva man tidligere har gjort. Frivillig hjemmekontor er noe som har vist flere positive påvirkninger på den ansatte. Økt fleksibilitet, redusert reisetid, redusert stress og økt arbeid-familietilrettelegging er eksempler på slike påvirkninger (Bloom, 2014; Gajendran & Harrison, 2007). Videre lister Lapiere et al. (2015) opp muligheten til å trene i løpet av arbeidsdagen og at man ikke trenger å pynte seg før jobb som mulige insentiver for denne typen arbeid.

Det som derimot skiller dagens situasjon fra hva man har sett tidligere, er at hjemmekontor ikke nødvendigvis har vært et frivillig alternativ under pandemien. Overdreven bruk av hjemmekontor har også vist å kunne redusere de positive påvirkningene frivillig hjemmekontor har medført. Jobbtilfredshet ser ut til å synke dersom arbeid hjemmefra overstrider 15.1 timer i uken (Golden & Veiga, 2005).

Påtvunget hjemmekontor er noe som har blitt viet lite oppmerksomhet i litteraturen. Noe av grunnen til dette er hvordan få bedrifter har tatt i bruk en slik praksis tidligere. Under

pandemien har de derimot blitt tvunget til å ha store deler av arbeidsstyrken sin sittende hjemme, ofte i svært lange perioder. De funnene som er gjort på bruken av hjemmekontor under koronapandemien viser til flere motstridende resultater. Det kan dermed virke som at hjemmekontor er noe som ikke passer for alle, og at det finnes store variasjoner i populasjonen (O'Neill et al., 2009). For eksempel har man sett at noen rapporterer økt arbeid-familiekonflikt (Galanti et al., 2021; Schmid et al., 2021) mens andre mener hjemmekontoret har bidratt til økt arbeid-familietilrettelegging under pandemien (Putri & Amran, 2021; Schieman et al., 2021). Man har også sett hvordan flere rapporterer økt autonomi under pandemien (Galanti et al., 2021). Dette skiller seg derimot fra funn som peker på at påtvunget hjemmekontor ikke er frivillig, og derfor reduserer graden av autonomi (Van Steenbergen et al., 2017). Personlige preferanser, familiestruktur, fysiske tilrettelegging i hjemmet og bransje kan være årsaker til disse motstridende funnene. De fordelene man tidligere har sett i forbindelse med hjemmekontor har også vist seg å være betinget av individuelle sosioøkonomiske forhold som for eksempel lønn og bosituasjon (Aguilera et al., 2016).

En negativ påvirkning som ser ut til å gå igjen i litteraturen er sosial isolasjon. I en rapport fra 2012 fant man at 62% av de som jobbet hjemmefra rapporterte at de følte seg sosialt isolert (Gottfried, 2012). I tillegg har man sett hvordan nyansatte sliter med å bygge sosiale relasjoner med kollegaer når de sitter på hjemmekontor (Rodeghero et al., 2021; Schreier et al., 2022). Som et resultat av dette fant Xiao et al. (2021) at mangelen på sosial kommunikasjon med medarbeidere kunne føre til redusert mentalt velvære hos den ansatte.

Da forskning på påtvunget hjemmekontor viser motstridende resultater, kan det være flere faktorer som påvirker hvor godt det fungerer for den enkelte. Her ser det også ut til å være individuelle forskjeller på hvor godt man klarer å balansere forholdet mellom arbeidskrav og arbeidsressurser.

2.2 Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R)

Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R) beskriver hvorfor det er så viktig å få en god balanse mellom krav og ressurser. JD-R plasserer arbeidsforhold i to ulike kategorier, og beskriver forholdet mellom disse ved hjelp av et balanseperspektiv. På den ene siden finner man jobbkraft, mens på den andre finner man jobbressurser. Jobbkraft vil si de fysiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved en jobb som krever fysisk eller mental ytelse, og som dermed er knyttet til en fysisk eller mental kostnad (Demerouti et al., 2001). Eksempler på jobbkraft kan være høyt arbeidspress, arbeid-familiekonflikt eller rolletvetydighet (Schaufeli & Taris,

2014). Slike krav er ikke nødvendigvis negative, men kan lede til flere negative utfall dersom de blir for intense, eller om de ikke kompenseres ved hjelp av jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved en jobb som bidrar til at vi oppnår de jobbrelaterte målene våre, redusere arbeidskrav og stimulerer til personlig vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001). Eksempler på ressurser kan være autonomi, oppgavevariasjon og sosial støtte fra leder eller kollegaer.

JD-R er antatt og kunne lede til to ulike utfall. På den ene siden er jobbkrav antatt å kunne lede til utbrenthet ved at man tappes for energi. Jobbressurser er på sin side antatt å kunne føre til økt motivasjon for den ansatte, som igjen kan føre til økt jobbtilfredshet og prestasjon (Demerouti & Bakker, 2011). En årsak til at jobbressurser kan lede til økt motivasjon er fordi de bidrar til å oppfylle våre grunnleggende psykologiske behov (Deci & Ryan, 1985).

2.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien tar utgangspunkt i hvordan det å få oppfylt grunnleggende psykologiske behov kan forklare motivasjon på arbeidsplassen. Motivasjon defineres som det som får mennesker til å handle, samt i hvilken retning man handler, og med hvor mye energi (Ryan et al., 2019). Selv om motivasjon ofte behandles som et singulært konstrukt i forskningen, er det tydelig at mennesker kan motiveres av mange ulike faktorer (Ryan & Deci, 2000). Videre er det viktig hvilken type motivasjon man har, og ikke bare hvor motivert man er. Selvbestemmelsesteorien anslår at det eksisterer tre universelle psykologiske behov hos mennesker som må tilfredsstilles for å oppnå motivasjon på arbeidsplassen (Ryan & Deci, 2000; Ryan & Deci, 2017). Disse er behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Omgivelsene rundt oss er med på å skape forutsetninger for tilfredsstillelse eller undergraving av disse behovene, og behovene er essensielle for optimal utvikling og fungering (Deci & Ryan, 2012). Olafsen (2018) påpeker at «akkurat som planter trenger sol, vann og riktig temperatur for å vokse og utvikle seg, må våre psykologiske behov tilfredsstilles for at vi skal vokse og utvikle oss, og for at vi skal ha det bra både fysisk og mentalt» (s. 57).

Autonomi kan defineres som til hvilken grad jobben tilbyr tilstrekkelig frihet, uavhengighet og frivillighet til individet, når det gjelder å planlegge arbeidet og bestemme prosedyrene som skal benyttes for gjennomføring av arbeidet (Hackman & Oldham, 1976).

Autonome arbeidstakere kan derfor velge ulike måter å løse oppgaver på, oppleve større grad av eierskap, samt ha en mer direkte påvirkning på utfall (Den Hartog & Belschak, 2012).

Behovet for kompetanse handler om det å føle at vi mestrer omgivelsene og samtidig har muligheten til å bruke og utvikle kompetansen vår (White, 1959). Dette behovet kan dekkes på flere måter, både sammen med andre, eller på egenhånd. For eksempel kan man diskutere et jobberelatert problem med en kollega, og sammen komme med en løsning som viser seg å fungere. Vi kan også dekke dette behovet ved at vi jobber med arbeidsoppgaver som vi liker, og som gir oss en følelse av mening (Einarsen & Skogstad, 2021).

Behovet for tilhørighet omfatter det å føle en tilknytning til andre, føle at andre bryr seg om og respekterer oss, samt at vi bryr oss om og respekterer andre (Baumeister & Leary, 1995). Tilhørighetshypotesen sier at mennesker har et sterkt ønske/behov for å danne og opprettholde et minimum antall varige, positive og signifikante personlige forhold. For å kunne tilfredsstille dette behovet må man ha jevnlig interaksjon med andre. Disse interaksjonene må skje over tid og være såpass stabile at man bryr seg om hverandres ve og vel.

Innenfor selvbestemmelsesteorien anser man alle de tre behovene som likeverdige. Behovsfrustrasjon vil, ifølge teorien, påvirke arbeidstakers velvære uansett hvilket av de tre behovene det er som påvirkes. Selv om tidlige versjoner av teorien la mest vekt på skillet mellom indre og ytre motivasjon, har man nå en mer omfattende modell om menneskelig motivasjon, personlig utvikling og velvære (Ryan et al., 2018). Dette fordi vi kan drives av andre typer motivasjon enn kun belønning og straff (ytre motivasjon), eller egeninteresse og glede ved gjennomføring av en bestemt oppgave (indre motivasjon). Selvbestemmelsesteorien skiller derfor mellom ulike typer motivasjon som varierer i grad av autonomi.

Ryan og Deci (2000) beskriver noe atferd som eksternt kontrollert, mens annen atferd er frivillig og autonom. Graden av autonomi påvirker kvaliteten og varigheten av handlingene våre. Nyere versjoner av teorien er derfor mer opptatt av forskjellen mellom kontrollert og autonom motivasjon. Kontrollert motivasjon er motivasjon som knytter seg til aktiviteter og atferd som er drevet av en følelse av ytre press. Autonom motivasjon er derimot knyttet til handlinger og atferd som er et resultat av egen vilje og en opplevelse av valg (Gagné & Deci, 2005). Sentralt i teorien er begrepet «locus of causality», eller årsaken til handlingene våre. Denne kan være ekstern eller intern. Altså kan den påvirkes av ytre faktorer som straff og belønning, eller den kan stamme fra egeninteresse og indre motivasjon. Videre kan årsaken til

handlingene våre endre seg. Internalisering er et annet begrep som står sentralt i selvbestemmelsesteorien. Internalisering vil si prosessen hvor en ekstern regulering gjøres om til en intern. Altså når en handling som gjøres basert på ytre faktorer endres slik at man ikke lenger trenger de ytre faktorene for å gjennomføre disse handlingene (Gagné & Deci, 2005). På denne måten ser man hvordan motivasjon kommer i mange ulike former, og er et flytende og dynamisk begrep.

Når man ser selvbestemmelsesteorien i sammenheng med hjemmekontor, ser man hvordan de psykologiske behovene kan påvirkes på ulike måter.

Når det gjelder autonomi så kan man anta at hjemmekontoret har en todelt påvirkning. For det første kan ansatte oppleve økt grad av autonomi som følger av mindre overvåkning og større fleksibilitet når det kommer til arbeidstid og arbeidsmetoder (van den Broeck et al., 2016). Frivillig hjemmekontor har også blitt sett i sammenheng med økt opplevelse av spatial autonomi, altså at man kan velge selv om man sitter hjemme eller på kontoret (Galanti et al., 2021). Når det gjelder påtvunget hjemmekontor derimot, er ikke denne utviklingen like rett fram. Påtvunget hjemmekontor er noe som i seg selv er lite autonomt, siden man fratar ansatte valget om hvorvidt de ønsker hjemmekontor eller ikke (Rietveld et al., 2022). Det er derimot ikke alle som sier seg enige i dette. Brunelle og Fortin (2021) kom fram til at ansatte som har sittet på hjemmekontor under pandemien rapporterer økt grad av autonomi.

Når det gjelder kompetanse kan det hende at de nye måtene man må jobbe på gjør at man ikke lenger føler seg like kompetente på hjemmekontor. Dette kan være på grunn av manglende digital kompetanse, eller at man ikke har nødvendig utstyr hjemme til å få gjennomført arbeidsoppgavene sine. For nyansatte som ikke er integrert i bedriftens arbeidsmetoder, er dette et behov som kan påvirkes til det negative.

Man har sett at tiltak for å øke arbeidstakeres sosiale tilhørighet kun har en positiv effekt for ansatte som sitter på hjemmekontor, men ikke for de som jobber på kontoret (Brunelle & Fortin, 2021). En av grunnene til dette skal være at dette behovet ikke tilfredsstilles når man jobber hjemmefra. Mangelen på sosial tilhørighet på hjemmekontor er noe som er et gjennomgående funn i litteraturen (Gottfried, 2012; Rietveld et al., 2022).

Avslutningsvis har man under pandemien sett at bedrifter bør forsøke å investere i arbeidstakeres grunnleggende psykologiske behov, for å fostre motivasjon og økt velvære (Brunelle & Fortin, 2021). Overinvestering av autonomibehovet er noe man likevel skal være forsiktig med.

2.4 Vitaminmodellen

Vitaminmodellen tar utgangspunkt i at enkelte jobbkarakteristikkene kan være skadelige for arbeidstakeres velvære dersom man overinvesterer i disse (Warr, 1990). Her sammenlignes jobbressurser med vitaminer, og man antar at man kan få for mye av det gode. For enkelte vitaminer har det ikke noe å si hvor mye man får i seg. For andre vil man få redusert helse dersom man overdriver inntaket av disse. Autonomi tilhører sistnevnte gruppe (Grant & Schwartz, 2011). Det vitenskapelige grunnlaget for en slik påstand er derimot noe ufullstendig (Stiglbauer & Kovacs, 2017). Til tross for dette er det mange gode teoretiske argumenter for hvorfor for mye autonomi kan være skadelig for den ansattes velvære.

Warr (1990) spekulerer i at når man får for mye autonomi, så vil dette kunne utvikle seg til å bli et stressende element i arbeidshverdagen. Grunnen til dette er at den ansatte må styre arbeidsdagen sin helt selv. Dette innebærer planlegging av hvordan og hvilke arbeidsoppgaver som skal gjennomføres til hvilken tid. Dette kan oppfattes som krevende for arbeidstakeren, siden det stiller høye krav til planlegging og disiplin. En naturlig konsekvens av dette vil være at den ansattes effektivitet reduseres som følger av at mye tid går til planlegging (Zhou, 2020). For mye autonomi kan også være skadelig når det kommer til arbeidsoppgaver som krever at man samarbeider med kollegaer (Baltes et al., 1999). Grunnen til dette er at man får for fleksible arbeidstider, som gjør at man kanskje ikke sitter på jobb samtidig som sine medarbeidere. Til slutt så nevnes kontraproduktiv atferd som et mulig resultat av at man får for mye autonomi (Brink et al., 2016). En av årsakene til dette skal være redusert kontroll fra leder, som igjen fører til at man står fritt til å velge om man gjennomfører arbeidsoppgaver eller ikke.

Selv om man generelt sett anser jobbressurser som noe positivt, og noe som man bør investere i, viser vitaminmodellen at dette ikke nødvendigvis alltid er tilfellet. Når det kommer til hjemmekontor ser man økt autonomi når det kommer til arbeidstid og arbeidslokasjon. Til vanlig vil man kunne anta at dette er gode tiltak for å øke arbeidstakerens velvære. Under pandemien er det derimot andre faktorer som også har vært i spill, i tillegg til de som allerede er nevnt. Siden pandemien har gjort at flere og flere har måttet jobbe hjemmefra, kan man anta at samspillet mellom arbeids- og familieliv har latt seg påvirke.

2.5 Arbeid-familieinteraksjonen

Med økende bruk av hjemmekontor under koronapandemien har flere måttet flytte arbeidsplassen sin inn i hjemmene sine. Dette vil naturligvis ha følger for personens arbeid-

familieinteraksjon. Greenhaus et al. (2003) definerer begrepet som til hvilken grad et individ er like engasjert i, og like fornøyd med sin rolle som arbeidstaker og familiemedlem. Denne effekten kan påvirkes i begge retninger. Deltagelse på arbeidsplassen har påvirkning på deltagelse i hjemmet, og motsatt. Dette gjør begrepet til et dynamisk og bidireksjonalt fenomen, som kan både ha positive og negative effekter (Golden & Veiga, 2005). Arbeid-familieinteraksjonen kan derfor deles inn i tre undergrupper; *arbeid-familiekonflikt*, *arbeid-familietilrettelegging* og *arbeid-familiebalanse* (McMillan et al., 2011).

Arbeid-familiekonflikt oppstår når deltagelse i enten arbeid- eller familiedomenet vanskeliggjør deltagelse i det andre. Vanlige årsaker til dette kan være belastning eller tidsbruk (Christensen et al., 2017). Forskning indikerer at hele 90% av voksne i arbeid føler de ikke bruker tilstrekkelig tid med familiene sine (Lockwood, 2003). Med økende bruk av hjemmekontor er spart tid på reise noe som kan bidra til at disse konsekvensene minimeres. Man bruker i gjennomsnitt 52 minutter på reise til og fra jobb daglig, noe som utgjør 28 til 52 arbeidsdager i løpet av et år (Wang et al., 2020). Dette er tid som kan brukes på å minimere effektene av tidsmessig arbeid-familiekonflikt. Når det gjelder belastningsbasert arbeid-familiekonflikt er dette et resultat av stress som overføres fra det ene domenet til det andre. Dette kan for eksempel oppstå dersom man har for mange arbeidsoppgaver på en gang. Under pandemien har frykt for smitte innad i familien kunne føre til økt belastningsbasert arbeid-familiekonflikt i retningen familie til arbeid. Det er med andre ord mange årsaker til konflikt i begge retninger, og man bør være oppmerksom på hvordan disse kan minimeres eller forebygges.

Arbeid-familietilrettelegging oppstår når deltagelse i det ene domenet øker prestasjonen i det andre (Wayne et al., 2007). I likhet med arbeid-familiekonflikt kan tidsdeltagelse være en viktig faktor her. For eksempel ved at tiden man bruker sammen med familien fører til økt overskudd og bedre prestasjoner på jobb. Her oppnår man tidsmessig arbeid-familietilretteleggelse i retningen familie til arbeid. En annen bidragsyter til økt tilretteleggelse kan være av en mer psykologisk årsak. Her kan for eksempel gode prestasjoner på jobb føre til økt overskudd og energi når man kommer hjem. I litteraturen ser man uenigheter når det kommer til hva som skal anses som de positive aspektene ved arbeid-familieinteraksjonen. Frone (2003) anser berikelse, integrering, tilretteleggelse og forbedring som synonyme for samme begrep. Carlson et al. (2006) argumenterer på sin side for at hver av disse synonymene er distinkte deler som viser til ulike aspekter ved de positive sidene til

arbeid-familieinteraksjonen. Begrepene har såpass mange likhetstrekk, at de vanskelig kan skilles fra hverandre. I denne studien vil derfor Frone (2003) sin definisjon benyttes.

Arbeid-familiebalanse er den delen av arbeid-familieinteraksjonen som har blitt viet mest oppmerksomhet i litteraturen (McMillan et al., 2011). Det er derimot vanskelig å finne en universell definisjon av begrepet. Tradisjonell empiri har ansett balanse som simpelthen fraværet av konflikt (Frone, 2003). Dette medfører at balanse kan oppnås uten at man for eksempel bruker eksakt like mye tid på hvert av domenene. Det som heller avgjør hvorvidt man har balanse er typen interaksjon kombinert med retningen denne interaksjonen har. Som nevnt ovenfor er dette noe som henviser til begrepets bidireksjonale natur. Altså kan konflikt og tilretteleggelse gå fra både familieliv til arbeidsliv, og motsatt. Nyere forskning anser arbeid-familiebalanse som mer enn bare fraværet av konflikt (Greenhaus et al., 2003). Her finner man tre komponenter for balanse. Tidsbruk, involvering og tilfredsstillelse. Her kreves det at tiden er godt fordelt på de to domenene, at man er like psykologisk engasjert i hvert av domenene og at man oppnår tilfredsstillelse fra begge domenene.

Arbeid-familieinteraksjonen er et bredt begrep med mange nyanser. Siden det eksisterer store uenigheter innad i forskningsfeltet (McMillan et al., 2011) vil begrepet kunne tolkes forskjellig fra person til person. I denne studien er begrepet hovedsakelig tolket slik det fremstår i Frone (2003) og Greenhaus et al. (2003). Dette er gjort fordi det skal være oversiktlig nok til å kunne brukes i forbindelse med den aktuelle problemstillingen. Avslutningsvis kan det være relevant å nevne at når arbeidsplassen og hjemmet ikke lenger er fysisk eller tidsmessig atskilt, kan det være vanskelig å skille mellom de to domenene. En av konsekvensene ved påtvunget hjemmekontor er hvordan grensene mellom arbeids- og fritidsdomenet viskes ut, slik at elementer fra det ene domenet enklere flyter over i det andre (Kniffin et al., 2020). Nedenfor vil Clarks grenseteori for arbeid-familieinteraksjonen defineres (2000), da denne tar høyde for slike effekter.

2.6 Grenseteori for arbeid-familiebalanse

Koronapandemien har hatt dramatiske konsekvenser på arbeidslivet, og gjort at mange har måttet endre måten de gjennomfører jobben sin på. Dette innebærer blant annet at flere og flere har måttet jobbet hjemmefra (Kniffin et al., 2020). Slik jeg har vist tidligere er det flere positive sider ved det å jobbe hjemmefra (Bloom et al., 2015; Rupietta & Beckmann, 2016; Xiao et al., 2021). En av disse er hvordan man enklere kan oppnå økt kontroll i måten man ønsker å håndtere familie- og jobbrollen, og forholdet mellom disse. En betydelig forskjell fra

tidligere forskning på hjemmekontor, og forskning gjort under pandemien, er hvordan mange ikke lenger har et valg knyttet til hvorvidt de ønsker hjemmekontor eller ikke. Dette har vist å kunne gjøre skillene mellom privatliv og arbeidsliv mer uklart. Clarks (2000) grenseteori for arbeid-familiebalansen forsøker å forklare hvordan mennesker bruker grensene mellom arbeids- og familielivet for å oppnå en god balanse mellom disse domene.

Clark (2000) anser arbeids- og familieliv som to domener, som skilles fra hverandre ved hjelp av grenser. Hvert domene innehar egne regler og normer for hva som er akseptert atferd, og hvor ulike de to er kan variere veldig. Forholdet mellom disse er derfor et komplisert et, og kan ta mange ulike former og fasonger. For noen er det store forskjeller i måten man oppfører seg på i hjemmet kontra på jobben, mens for andre kan dette være relativt likt.

Grensene mellom domene kan ta form som fysiske, temporale eller psykologiske. Fysiske grenser kan for eksempel være huset man bor i, eller kontoret hvor man jobber. Dette er de fysiske grensene som kan observeres, og som visuelt sett skiller jobben fra hjemmet. Temporale grenser vil si tidsbarrierene som dikterer når man er på jobb og ikke. Dette kan for eksempel være faste arbeidstider som skiller når arbeidsdagen begynner, og når den slutter. Til slutt defineres de psykologiske grensene som regler og normer for når ulike tankemønstre, atferdsmønstre eller emosjoner er passende for det ene domenet, men ikke for det andre. For eksempel egner det seg kanskje ikke å snakke om problemer på jobben når man sitter rundt middagsbordet, og det er små barn til stede.

Grenser defineres, til dels, ut ifra hvor gjennomtrengelige de er (Clark, 2000). Det vil si hvor enkelt et element fra det ene domenet kan trenge inn i det andre. På hjemmekontor kan man være spesielt utsatt for gjennomtrengelighet. For eksempel kan de fysiske grensene bli mer gjennomtrengelige, fordi et familiemedlem når som helst kan komme inn på kontoret. Det kan også bli mer uklart når arbeidsdagen begynner, og når den slutter, dersom man må spre arbeidstimene utover dagen på grunn av barn eller andre oppgaver i hjemmet. Dette kan igjen føre til at de psykologiske grensene svekkes, fordi man oppholder seg i det samme fysiske rommet i begge domene, samtidig som det ikke er klare tidsavgrensninger i løpet av dagen.

Grenser defineres også ut ifra hvor fleksible de er, altså hvor enkelt de kan utvides og innskrenkes basert på krav i et av domene. For eksempel om man står fritt til å velge arbeidslokasjon selv, så er de fysiske grensene svært fleksible. Et annet eksempel er om man kan velge når man ønsker å jobbe, noe som tilsvarer svært fleksible temporale grenser (Clark,

2000). Til slutt kan man ha blandede grenser. Dette er noe man ofte ser når man sitter på hjemmekontor, siden hjemmet og jobben er på en og samme fysiske plass. Dette oppstår som følger av at grensene er svært fleksible og gjennomtrengelige, og fører til at grensene ikke lenger kun tilhører det ene domenet.

Clark (2000) beskriver arbeidstakere som daglige «grensekryssere». Altså at man hele tiden beveger seg mellom domenenene, og at dette ofte medfører endring i væremåte, fokus og mål. Ashford et al (2000) forklarer at overgangen mellom domenenene innebærer tre steg. Dette er rolle-utgang, bevegelse mellom rollene og rolle-inngang. Rolle-utgang igangsettes som oftest på grunn av hint som klokkeslett, kalender og fullførelsen av oppgaver. I tillegg benytter man ritualer for å signalisere at man forlater en rolle. Dette kan for eksempel være at man rydder pulten sin på jobb, pakker ned datamaskinen eller vasker kaffekoppen sin. Videre kan man benytte seg av ritualer som signaliserer at man beveger seg fra rolle til rolle. Dette kan for eksempel være at man tar bussen hjem, eller at man går til jobben. Rolle-inngang kan innebære ritualer som at man for eksempel handler hver dag etter jobb, eller at man starter arbeidsdagen med å ta seg en kopp kaffe. Dette er atferd som signaliserer at man trer inn i en ny rolle, og at man fullfører prosessen av å forflytte seg fra det ene domenet til det andre.

Overgangen mellom jobbrollen og familierollen er hva Ashford et al. (2000) kaller for mikro-overganger. Dette er overganger mellom domener som opptrer ofte, gjerne daglig. I denne studien har jeg valgt å fokusere på mikro-overganger mellom jobb- og familieliv. Ashford et al. (2000) poengterer at slike overganger kan ta andre former, slik som rolleoverganger internt i bedriften. Dette kan for eksempel være en mellomleder som både gir og får instruksjoner i et hierarki. Siden denne studien er opptatt av ansattes opplevelse av det å sitte på hjemmekontor, og hvordan dette påvirker grensene mellom arbeids- og familieliv er det kun slike overganger som vil undersøkes.

Når man sitter på hjemmekontor kreves det andre ritualer for å gjøre det tydelig at arbeidsdagen er over, eller at den begynner. Dette kan være at man for eksempel skifter fra arbeidsklær til fritidsklær. Andre taktikker kan være å si ifra til familiemedlemmer at man skal begynne å jobbe, og man ikke ønsker å bli forstyrret. Videre kan man gå inn i sitt fysiske hjemmekontor, dersom man har nok plass i hjemmet til dette. Når arbeidsdagen er ferdig, kan man signalisere dette ved at man begynner å lage middag, tar seg en dusj, trener etc. Det er likevel verdt å nevne at slike ritualer ikke er nødvendige for alle. Noen kan foretrekke fleksibiliteten hjemmekontoret medfører, og velger heller å blande rollene. Hva som fungerer

for hvem, kan være veldig individuelt. Ashford et al. (2000) poengterer likevel at integrerte roller lettere kan føre til forvirring for den enkelte.

Man kan ende opp med et paradoks mellom fleksibilitet og struktur (Fonner & Stache, 2012). Fra tidligere har man sett hvordan økt fleksibilitet er en stor motivasjonsfaktor for hvorfor mange velger å jobbe hjemmefra. Likevel kan dette medføre at grensene mellom arbeids- og familiedomene blir så utydelige at dette fører til redusert velvære. Dette kan videre gjøre at man må inkludere mer struktur i hverdagen, for å gjøre skillene mer åpenbare. Hill et al. (1996) poengterer at fleksibilitet er en bra ting, men at for mye fleksibilitet, spesielt for noen typer mennesker, kan være skadelig. Hva som fungerer, og hvordan det fungerer vil være veldig individuelt. Dette gjør at diskusjonen rundt grensekryssing og ritualer er svært kompleks, og kan ta mange ulike former og fasonger.

Mange bruker tid som et hjelpemiddel for å signalisere når arbeidsdagen begynner, og når den slutter (Nansen et al., 2010). Det er derimot ikke alle familiesammensetninger som tillater dette, og spesielt ikke under koronapandemien. Dette fordi mange har måttet ha hjemmeskole for barna sine, noe som bryter opp en lineær arbeidstid. Individuer som ofte gjør arbeidsrelaterte aktiviteter i hjemmet må kunne håndtere kravene som stilles fra både jobb- og familierollen, og utvikle gode strategier for å vie nok tid og oppmerksomhet til hver av disse slik at de gjennomføres på en god måte (Dumas & Sanchez-Burks, 2015).

Avslutningsvis så kan det være verdt å nevne at teorien gjør flere antakelser knyttet til hvilke scenarioer som fører til økt/reduert balanse. Relevant for denne studien er antakelsen om at når domenene er like, vil svake grenser føre til økt arbeid/familiebalanse. Videre vil ulike domener kreve sterkere grenser for at man skal oppnå balanse. Clark (2000) antar videre at når grensene er sterke for å beskytte det ene domenet, men ikke det andre vil man få økt balanse om man identifiserer seg mest med det domenet som har sterke grenser. På den andre siden vil det kunne bli mindre balanse, og også konflikt, dersom man identifiserer seg mest med det domenet som har svake grenser. En annen antakelse er at man vil kunne oppnå mer balanse dersom man har muligheten til å påvirke grensene mellom domenene enn de som ikke har denne muligheten. Til slutt antar Clark (2000) at økt balanse kan være et resultat av støtte fra andre domenedlemmer. Dette kan for eksempel være at de du bor med respekterer at du trenger arbeidsro på hjemmekontoret, eller at sjefen tillater at du skal hjelpe barnet ditt på hjemmeskole. Som nevnt har arbeidstakere som sitter mye på hjemmekontor generelt sett svakere grenser, og det settes derfor høye krav til måten man håndterer balansen mellom arbeids- og familieliv (Fonner & Stache, 2012). Nyansatte kan være spesielt sårbare her, siden

man ofte opplever flere arbeidskrav i en oppstartsfase. Nedenfor vil organisatorisk sosialisering defineres, da dette anses som helt nødvendig for at den nyansatte skal kunne fungere optimalt i sin nye jobb.

2.7 Organisatorisk sosialisering

Organisatorisk sosialisering vil si prosessen hvor nyansatte beveger seg fra å være på utsiden av organisasjonen, til å bli en integrert del av den (Bauer et al., 2007). Dette innebærer at den nyansatte lærer seg nødvendige kunnskap, atferd og ferdigheter som kreves for å lykkes i organisasjonen (Bauer & Erdogan, 2011). Forskning gjort på området viser at når organisatorisk sosialisering er gjort korrekt, kan dette føre til økt jobbtilfredshet, organisatorisk forpliktelse, lavere turnover og mindre stress (Bauer, 2010). Bedrifter kan med andre ord tjene mye på at den nyansattes integreres på en god måte. Dette krever riktignok at organisasjonen tar noen hensyn i løpet av en nyansattes oppstartsfase. Bauer (2010) peker på flere områder som bedrifter bør tenke litt ekstra godt over i løpet av de første månedene av en ny ansettelse. Relevant for denne studien er rolleklarhet, mestringstro og sosial integrering. Disse vil gjennomgå nedenfor, sammen med empiri på hvordan disse kan ivaretas på best mulig måte.

Rolleklarhet vil si at den nyansatte har en god forståelse av hva sin nye jobb innebærer. Dette inkluderer blant annet at man har en forståelse av hvordan arbeidsoppgaver skal prioriteres, og hvordan man skal fordele tiden sin i løpet av en arbeidsdag (Bauer et al., 2007). Høy grad av rolleklarhet er forbundet med en rekke positive utfall for den ansatte, inkludert økt jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og jobbprestasjon (Bauer et al., 2007). Det motsatte av rolleklarhet er rolletvetydighet, og referer til at man ikke har tilstrekkelig informasjon om jobbrollen sin til at man fungerer optimalt på jobb. Ifølge Lyons (1971) kan rolleklarhet og rolletvetydighet ta to ulike former. For det første kan det ta en objektiv form. Dette vil si at man enten har utilstrekkelig, eller mangelfull informasjon om sin rolle fordi denne enten blir holdt tilbake, eller fordi den tilgjengelige informasjonen er mangelfull. Rolleklarhet og rolletvetydighet kan også ta en subjektiv form. Her er det arbeidstakeren selv som føler at det ekisterer for lite informasjon. Rolleklarhet eller rolletvetydighet anses som en god indikasjon på hvor godt integrert den nyansatte er (Bauer 2010).

Mestringstro refererer til individets evne til å handle effektivt for å oppnå ønskede resultater, spesielt resultater som anses som ønskelig av individet selv (APA, 2015). Den ansatte vil være mer motivert, og også mer suksessfull enn de som ikke har troen på at de

klarer å gjennomføre jobben på en god måte (Bauer, 2010). Bandura og Locke (2003) har gjennom sin forskning sett at mestringstro er en avgjørende faktor for grad av jobbprestasjon. Ifølge Bandura (1982) påvirker mestringstro den ansatte på tre måter. For det første så påvirker det målene som den ansatte setter for seg selv. De med lav mestringstro setter som regel lavere mål for seg selv. For det andre påvirker mestringstro innsatsen man legger inn på jobb. De med høy grad av mestringstro jobber hardt, fordi de har troen på at innsatsen deres vil belønne seg. De med lavere mestringstro gjennomfører mindre komplekse oppgaver, siden de er usikre på at innsatsen deres gir resultater. Til slutt så påvirker mestringstro hvorvidt den ansatte søker nye og vanskelige arbeidsoppgaver. De med høy grad av mestringstro fortsetter å jobbe selv om de støter på problemer underveis. Dette er fordi de har troen på at de kan lære seg hvordan en oppgave kan løses dersom de jobber hardt nok.

Sosial integrering vil si til hvilken grad den nyansatte føler seg som en integrert del av det sosiale miljøet på en arbeidsplass (Ellis et al., 2015). Dette er viktig for at man skal føle seg sosialt komfortabel med både kollegaer og ledere (Ellis et al., 2015). I likhet med rolleklarhet og mestringstro er også sosial integrering relatert til organisatorisk forpliktelse, jobbtilfredshet og lavere turnover (Bauer, 2010; Bauer et al., 2007). God sosial integrering tilbyr også den nyansatte relevant informasjon om bedriften, samt hvordan arbeidsoppgaver løses (Ellis et al., 2015). Det er derfor en viktig bidragsyter til økt opplevelse av rolleklarhet for den nyansatte. Tilgang til slik informasjon har vist seg å føre til økt prestasjon og fungering innad i arbeidsgruppen (Ellis et al., 2015). Mangelfull sosial integrering kan senke den ansattes jobbtilfredshet, og samtidig skade jobbprestasjonene på sikt (Rollag & Cross, 2005).

Det er flere taktikker man kan benytte seg av for å sikre en god organisatorisk sosialisering av nyansatte. For det første bør man tilrettelegge for at nyansatte får møtt andre i bedriften gjennom sosiale sammenkomster. Den nyansatte kan også forsøke å bygge gode relasjoner til leder, gjennom å påta seg mer ansvar, og fullføre arbeidsoppgaver på en god måte (Bauer, 2010). Videre har man sett at ansatte sosialiseres bedre dersom de føler at de har en trygg gruppe de kan stille spørsmål dersom de lurer på noe. Dette må bedriften tilrettelegge for i en oppstartsfase, og er et av punktene hvor den sosiale integreringen ser ut til å oftest svikte (Rollag & Cross, 2005). Noe av grunnen til dette er hvordan ledere ofte sitter med antakelsen om at de beste ansatte finner ut av ting på egenhånd, og at det er tilstrekkelig å kun introdusere de til resten av arbeidsgruppen.

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for metoden som er brukt for å besvare problemstillingen «*Hvilke mekanismer ligger bak opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor, og hvordan kan man optimalisere fjernarbeid for videre praksis?*». Jeg vil først redegjøre for valg av metode. Deretter vil jeg gå nærmere inn på hvordan datainnsamlingen har foregått. Dette inkluderer rekruttering av informanter, utvikling av intervjuguide og selve gjennomføringen av intervjuene. Videre vil de forskningsetiske aspektene som er tatt hensyn til under prosessen forklares. Avslutningsvis vil jeg gå nærmere inn på hva tematisk innholdsanalyse er, og hvordan denne er anvendt i studien.

3.1 Valg av metode og begrunnelse for metodevalg

I denne delen av oppgaven vil jeg begrunne hvorfor jeg har valgt kvalitativ metode til denne studien. Smith (2015) beskriver kvalitative metoder som opptatt av å utforske, beskrive og tolke deltagerens personlige og sosiale erfaringer. Kvalitative forskningsmetoder er derfor godt egnet når man ønsker å danne seg en forståelse av et fenomen, og om man ønsker å komme tettere på de informantene man forsker på (Tjora, 2013). Kvalitative forskere anser mennesker som instrumenter (Lincoln & Guba, 1985). Sagt på en annen måte er man innenfor kvalitativ metode interessert i menneskers rike opplevelser og refleksjonene de har på disse opplevelsene. Videre vil jeg begrunne hvorfor akkurat denne studien er godt egnet til en kvalitativ tilnærming.

Den eksisterende litteraturen rundt denne studiens tema peker på at det er svært store individuelle forskjeller når det kommer til opplevelsen av hjemmekontor. Dette krever at jeg undersøker arbeidstakerens egne erfaringer, noe som ikke nødvendigvis vil tilfredsstilles gjennom et kvantitativt spørreskjema. Dette kan også begrunnes med at forskningsfeltet er relativt nytt, og at det kreves et kvalitativt teoretisk grunnlag for å forstå hvorfor enkelte opplever det slik de gjør. Med utgangspunkt i temaets subjektive natur, har jeg heller ingen ønsker om å generalisere funnene mine. Jeg vil heller undersøke informantenes egne opplevelser og tanker, og også kunne manøvrere og tilpasse meg datamaterialet underveis. På grunn av dette anses kvalitativ metode å være godt egnet i denne sammenhengen. Dette er valg som er tatt med utgangspunkt i den eksisterende litteraturen på området, da man ikke kan vite med sikkerhet alle variablene som er i spill. Jeg anser det derfor som nødvendig med et mer utforskende design, for å ha potensial til å avdekke ukjente årsaker til hvorfor hjemmekontor har fungert eller ikke.

3.1.1 Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning

Kvalitet i kvalitativ forskning skiller seg fra de tradisjonelle metodene man oftest forbinder med kvantitativ forskning (Jackson et al., 2007). Gjennom hele prosessen har jeg tatt utgangspunkt i retningslinjene som fremkommer i Meyrick (2006). Her legges det særlig vekt på at man hele tiden skal jobbe systematisk og være transparent i sitt arbeid. Dette gjelder for hvert ledd i forskningsprosessen, og innebærer forskerens epistemologiske standpunkt, metoden man bruker, oppnå teoretisk metning i datainnsamlingen, analysen og resultat og konklusjon. Meyrick (2006) legger vekt på at man ved å hele tiden ta hensyn til at arbeidet skal være både systematisk og transparent, oppnår kvalitet i sitt kvalitative arbeid. Hovedmålet med denne tilnærmingen er at man ønsker å vise til leseren hvordan datamaterialet har beveget seg fra innhenting til konklusjon. På veien dit vil man gjøre hvert valg man har tatt så tydelig som mulig. På denne måten kan leseren selv gjøre seg opp en mening hvorvidt dette er gjort på en god måte eller ikke.

3.2 Datainnsamlingen

Her vil datainnsamlingsprosessen beskrives. Denne innebærer rekruttering av informanter, utforming av intervjuguide, gjennomføring av intervju og transkribering av intervjuene.

3.2.1 Informanter og rekruttering.

Det ble totalt rekruttert syv informanter til studien, hentet fra to IT-bedrifter. En lokalisert i Trondheim, og en i Oslo. Kriteriene for å bli rekruttert var at man hadde sittet store deler av koronapandemien på hjemmekontor, samt at man hadde mye erfaring med å jobbe på datamaskin. Dette fordi jeg ikke ønsket at problematikk rundt digitalisering skulle overskygge de psykologiske effektene hjemmekontor kan vise seg å medføre.

Jeg fikk kontaktinformasjon til mulige informanter gjennom bekjente som jobber i de aktuelle bedriftene. Videre ble informasjonsskriv og samtykkeerklæring sendt til de som uttrykte interesse, og tidspunkt og sted for intervjuene ble avtalt på e-post. Det endelige utvalget bestod som nevnt av syv informanter, hvorav fire var kvinner, og de resterende tre var menn. To kvinner og to menn tilhørte bedriften i Trondheim, mens to kvinner og en mann tilhørte bedriften i Oslo. Den ene informanten i Trondheims-bedriften var nyansatt, mens to var nyansatt i Oslo-bedriften.

Grunnet smittetrykket i Trondheim måtte ett av intervjuene gjennomføres digitalt. Dette gjaldt for den nyansatte informanten i denne bedriften. For informantene som jobbet i Oslo måtte alle tre intervjuene gjennomføres digitalt. Dette var på grunn av praktiske årsaker, samt smittetrykk. Utfordringene og mulighetene dette medførte vil diskuteres senere i dette kapittelet.

De første fire intervjuene bestod av ansatte med lang ansiennitetstid, og som alle var eldre enn 40 år. Av disse jobbet tre av informantene i Trondheim, mens en jobbet i Oslo. Etter dette rettet jeg et større fokus mot nyansatte, som befant seg i aldersrommet 20-30 år, og som hadde blitt ansatt under pandemien. Dette var et valg som ble gjort basert på de innledende funnene i analysene, noe som også formet problemstillingen for oppgaven.

3.2.2 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utarbeidet i oktober 2021. Litteratur om hjemmekontor og grunnleggende psykologiske behov fungerte som inspirasjon for utarbeidelse av intervjuguiden. Spesielt relevant var kvalitative studier gjort på hjemmekontor under pandemien. Her merket jeg en tendens hvor det så ut til at de grunnleggende psykologiske behovene som beskrives i selvbestemmelsesteorien ble påvirket. Det var også flere studier som viste en sammenheng mellom påtvunget hjemmekontor og arbeid-familieinteraksjonen, noe som gjorde at spørsmål rettet mot mekanismene bak dette ble inkludert.

På grunn av studiens problemstilling bestod intervjuguiden av både åpne spørsmål, samt mer spesifikke spørsmål rettet mot psykologiske behov. En semi-strukturert intervjuform ble ansett som passende, da jeg ønsket å kunne være fleksibel underveis i intervjuet. Semi-strukturerte intervju defineres som «en planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av intervjupersonenes livsverden med henblikk på fortolkning av meningen med de fenomener som blir beskrevet» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 325). Med utgangspunkt i problemstillingen var det helt nødvendig med åpne spørsmål tilknyttet deltagerens opplevelse av det å sitte på hjemmekontor, siden dette kunne avdekke individuelle erfaringer hos informantene. Intervjuguiden måtte revideres underveis, da det ble vurdert at det trengtes andre spørsmål til de som hadde blitt ansatt under i pandemien. Her måtte spørsmålene omformuleres, slik at de aktuelle informantene fikk anledning til å dele sine erfaringer med å være nyansatt på hjemmekontor. Dette inkluderte spørsmål rettet mot hvordan det var å skulle bli kjent med nye kollegaer over nett, og mer åpne spørsmål rundt hva som var det mest krevende ved å begynne i en ny jobb under pandemien. I tillegg la

regjeringen fram strengere tiltak for hjemmekontor underveis i intervjuprosessen, slik at de jeg skulle intervjuet ble tvunget tilbake på hjemmekontor. Dette ga meg anledningen til å stille spørsmål rettet mot forskjellene mellom flere ulike nedstengninger. For eksempel hva som fungerte bedre denne gangen eller hva som var vanskeligere denne gangen.

Begge intervjuguidene var uansett semistrukturerte, fordi jeg ønsket en kombinasjon av struktur og fleksibilitet underveis i intervjuene. Dette ble vurdert som hensiktsmessig fordi forskningstemaet hadde potensialet til å generere uventede data. I tillegg kunne jeg endre rekkefølgen på spørsmålene underveis, slik at jeg unngikk å stille samme spørsmål flere ganger dersom noen temaer dukket opp tidligere. Dette gjorde også at jeg kunne gå i dybden på temaer jeg ikke hadde planlagt for, og som kunne vise seg å være relevante. De innledende spørsmålene i intervjuguiden er veldig åpne, og det var flere tilfeller hvor informanten kom inn på temaer jeg hadde inkludert senere i intervjuguiden, noe som gjorde gjennomføringen av intervjuene mer fleksibel og uforutsigbar.

3.2.3 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført i perioden november-desember 2021. I forberedelsene før det første intervjuene ble retningslinjene i Yeo et al. (2014) brukt som inspirasjon. Det ble gjennomført to testintervjuer med to ulike klassekamerater. Dette ble gjort for å oppnå bedre flyt, samt fjerne eventuelle spørsmål som føltes overflødige eller unaturlige. Her fikk jeg også muligheten til å revidere rekkefølgen og gangen i intervjuet, samt kontrollere intervjuets lengde. Her ble ca. én time vurdert som lenge nok for å komme tilstrekkelig i dybden, uten at det skulle være urimelig å forvente at noen ville stille til intervju. Selv om én time ble sett på som «målet», varierte intervjuene fra 45-65 minutter. Dette avhengte av hvor utdypende informantene ønsket å svare på de åpne spørsmålene i intervjuguiden. Videre kan det være verdt å nevne at enkelte intervjuer måtte gjennomføres digitalt, noe retningslinjene som forekommer i Yeo et al. (2014) ikke tar høyde for. Det vil derfor diskuteres hvilke potensielle ulemper eller muligheter dette medførte.

3.2.3.1 Teknisk utstyr. Det ble benyttet en Olympus W-852 lydopptaker under intervjuene. Denne ble lånt ved Institutt for psykologi, NTNU. Her ble lydets kvalitet sjekket før hvert intervju, og informantene ble informert om at lyden kom til å bli tatt opp. Samtykke for dette ble gitt muntlig før intervjuene, men også skriftlig i form av samtykkeerklæringen. Når det kom til de digitale intervjuene ble også lydopptakeren benyttet, og her ble den plassert ved siden av datamaskinens høyttalere.

3.2.3.2 Fysiske og digitale intervjuer. Siden fire av intervjuene måtte gjennomføres digitalt, vil jeg her redegjøre for hvordan fysiske og digitale intervjuer skiller seg fra hverandre, både gjennom egen erfaring, men også ut ifra litteratur på området.

Et problem med digitale intervjuer er at nonverbale uttrykk forsvinner (Yeo et al., 2006). Dette kan være problematisk, da kroppsspråk kan være en viktig pekepinn når man for eksempel leter etter passende oppfølgingsspørsmål. Det kan også være et signal fra informanten om at enkelte spørsmål er ubehagelige å svare på (Seitz, 2016). I tillegg måtte det ene intervjuet gjennomføres uten at informanten hadde på webkameraet sitt, noe som gjorde at jeg heller ikke kunne se vedkommende sitt ansiktsuttrykk. En av ulempene med digitale intervjuer blir dermed at relevant data kan forsvinne, og i dette tilfellet, at det kun blir verbalt. Det ble likevel ikke vurdert som et stort problem, siden transkripsjonene ikke tar høyde for deltagerens ansiktsuttrykk eller kroppsspråk. Det kan likevel gjøre selve gjennomgangen av intervjuet noe mer utfordrende, og potensielt skade flyten i samtalen.

Basert på egen erfaring i denne intervjuprosessen har jeg i tillegg merket meg noen forskjeller mellom fysiske og digitale intervjuer. For det første er det vanskeligere å komme med små, verbale bemerkninger når informanten snakker. På digitale kommunikasjonsplattformer som Microsoft Teams vil slike bemerkninger kunne oppfattes som forstyrrende og avbrytende for informanten. Som et resultat av dette valgte jeg heller å fokusere på nonverbale tegn som for eksempel å nikke med hodet eller smile. Dessverre kan man ikke med sikkerhet vite om vedkommende får med seg disse tegnene, siden man ikke lenger har øyekontakt på samme måte som i et fysisk intervju. Dette kan gjøre at informantene forteller mindre enn hva de ville ha gjort dersom intervjuet ble gjennomført ansikt til ansikt. Mangel på feedback kan også resultere i at informantene føler det de sier ikke er «riktig» eller «interessant» nok. De digitale intervjuene kan med andre ord være en kilde til mer mangelfull data enn fysiske intervjuer.

Digitale intervjuer krever også mer oppmerksomhet enn hva fysiske intervjuer gjør. Dette fordi man slipper øyekontakt og man kan enkelt se på notatene sine underveis. Dette kan føre til at man detter ut av samtalen, og at man i verste fall går glipp av muligheten til å grave dypere i spennende temaer som dukker opp underveis. Jeg hadde derfor et bevisst mål om å holde «øyekontakt» med informanten gjennom webkameraet, og prøve å gjenskape et fysisk intervju så godt det lot seg gjøre. Dette var derimot vanskelig under intervjuet som foregikk uten bruk av webkamera, så her krevde det ekstra oppmerksomhet fra min side.

På den positive siden så opplever jeg digitale intervjuer som mer fleksible, da man ikke trenger å avtale et sted hvor man skal møtes. Det kan i tillegg oppleves som mer komfortabelt for informanten, siden vedkommende kan oppholde seg på ønsket plass under selve intervjuet (Janghorban et al., 2014). Det er også fint at man har muligheten til å bytte intervjumetode, når ytre faktorer som nedstengning gjør at man ikke lenger kan gjennomføre fysiske intervjuer.

Avslutningsvis kan det være verdt å nevne at digitale intervjuer har potensialet til å øke graden av anonymitet for den som intervjues (Thunberg & Arnell, 2021). Dette kan fjerne barrierer, og kan føre til at vedkommende deler mer av seg selv. Man har tidligere sett hvordan informanter i digitale intervjuer er mer avslappet fordi deltageren sitter hjemme i trygge omgivelser (Weller, 2017).

3.2.3.3 Intervjusirkelen. Legard et al. (2014) forklarer at dybdeintervjuer inneholder flere stadier. Her skal man bevege seg fra et hverdagslig sosialt nivå, til et dypere nivå hvor man sammen skal utforske et spesifikt tema. Sirkelen er sluttet når man igjen beveger seg tilbake til den hverdagslige tonen man hadde innledningsvis.

Det hele starter med oppmøte og introduksjon av forskningstema. Her skal man gradvis bevege seg fra det hverdagslige, og over til temaet som skal utforskes. Dette er en svært viktig del av intervjuprosessen, siden man så tidlig som mulig ønsker å skape et tillitsforhold til informanten. I de fysiske intervjuene jeg gjennomførte, ble disse gjort på informantens arbeidsplass. Intervjuets lokasjon, samt tidspunktet for intervjuet bør være tilpasset informantens behov så godt det lar seg gjøre (Guest et al., 2013). Jeg forsøkte derfor å være så fleksibel som mulig når det gjaldt tidspunkt, slik at intervjuet ikke skulle forstyrre en allerede hektisk arbeidshverdag. Dette var også et grep for å etablere tillitt så tidlig i prosessen som mulig. Det ble også informert om intervjuets lengde på e-post, slik at informantene skulle ha en viss anelse om hvor mye tid de måtte sette av.

Hvert intervju startet med et par minutter med uformell småprat. Her ble også informasjonsskrivet som deltagerne hadde fått tilsendt på e-post gjennomgått. Dette for å forsikre meg om at informantene var innforstått med informasjonsskrivets innhold. Selv om alle informantene hadde gitt skriftlig samtykke til å delta på e-post, ble samtykkeerklæringene underskrevet i forkant av intervjuene. Etter dette ble forskningstemaet presentert, samt en kort presentasjon av meg selv. Rett før intervjuet begynte ble det repetert at deltagelse er frivillig, samt at de når som helst kunne trekke seg gjennom hele prosessen. Dette uten å oppgi grunn.

I starten av hvert intervju ble det stilt noen innledende spørsmål angående informantenes bakgrunn og hvordan en vanlig arbeidsdag kunne se ut for dem. Dette ble inkludert i intervjuguiden for å få praten i gang, før man gikk over spørsmål rettet mot forskningsfeltet. I startfasen ble det også stilt en rekke spørsmål for å kartlegge nåværende arbeidssituasjon for informantene. Dette innebar hvor ofte de sitter på hjemmekontor slik situasjonen er nå, og hvor mye de har sittet fra før. Deretter bevegde vi oss over på spørsmål knyttet til planlagte temaer, og temaer som ble tatt opp underveis av informantene. Her ble aktiv lytting og små pauser benyttet for å signalisere til deltagerne at de skulle åpne seg opp og gi fylldige svar på de spørsmålene de ble stilt. Her var det flere tilfeller hvor små pauser og nonverbale uttrykk som smil og nikk gjorde at informantene fortsatte å snakke, hvor de ellers kanskje ville ha stoppet.

Mot slutten av intervjuet ble deltageren informert om at vi nærmet oss slutten. Dette ble gjort ved hjelp av utsagn som «før vi gir oss ...», «det siste temaet jeg ønsker å ta opp ...» og «de siste par minuttene ...». Dette etter anbefalinger fra Legard et al. (2014). Avslutningsvis ble informantene spurt om de hadde noe mer de ønsket å ta opp. Dette ga informantene selv muligheten til å enten fortsette intervjuet, eller bevege seg tilbake til den hverdagslige praten vi hadde innledningsvis.

Intervjuet ble så avsluttet ved at jeg skrudde av lydopptakeren, før jeg ga noen siste detaljer rettet mot hvordan de skulle ta kontakt dersom det var noe de lurte på. Her ble de også informert om hvordan datamaterialet skulle håndteres for å opprettholde personvern. Før jeg dro takket jeg informantene for deres bidrag.

3.2.4 Transkribering

Intervjuene ble transkribert fortløpende, og gjerne samme dag som de ble gjennomført. Her ble analyseverktøyet NVivo benyttet for å gjøre prosessen mer effektiv. For å sikre at jeg ikke mistet noe relevant data, ble det i første omgang transkribert så detaljert som mulig. Dette innebar at eventuelle nølinger, pauser eller latter ble inkludert i transkripsjonen. Disse ble ekskludert fra den endelige rapporten, da jeg konkluderte med at det viktigste var selve innholdet i det som ble sagt, og ikke hvordan det ble sagt.

Selv om flere av informantene snakket med dialekt, valgte jeg å transkribere alle intervjuene på bokmål. Dette fordi jeg ikke følte at dialektene bidro noe til datamaterialet, og at det da var enklere med bokmål for å unngå potensielle misforståelser hos leser. I tillegg bidrar normalisering av dialekt til bokmål med å anonymisere informantene ytterligere.

3.3 Etiske hensyn

Prosjektet ble meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD) 28. september 2021, og ble godkjent 1. oktober 2021. Prosjektets sluttdato ble satt til 2. mai 2022, og oppbevaring og håndtering av datamaterialet ble gjort i henhold til NSD sine retningslinjer. Det ble også gjort grep for å sikre deltagerens anonymitet gjennom hele prosessen, og dette var noe som hver enkelt ble informert om. Her ble informantens navn erstattet med en tallkode basert på rekkefølgen de ble intervjuet, og lydopptak ble slettet fra datamaskinen etter at transkriberingen var fullført. Det eneste som gjenstår i den ferdige oppgaven er kodene og temaene slik de fremstår i resultatdelen. Årsaken til dette er at informantenes identitet på ingen måte er relevant for min studie, og det var derfor ikke nødvendig å lagre noen informasjon om hvem de er.

I tillegg ble transkripsjonene gjennomført uten internett-tilgang, og de ferdige dokumentene overført på en ekstern minnepenn. I informasjonsskrivet står det videre at kun den enkeltes alder, kjønn og sivilstatus vil kunne brukes i den ferdige oppgaven. Siden flere av intervjuene er gjennomført på informantens arbeidsplass, kunne jeg ikke garantere for intern anonymitet innad i bedriften. De ble også informert om at bedriften ikke skulle navngis, og at det kun var bransje og arbeidslokasjon som ville bli nevnt i den ferdige oppgaven. Som nevnt er intervjuene normalisert fra dialekt til bokmål i transkripsjonen, for å sikre videre anonymitet.

3.4 Dataanalysen

Her vil jeg redegjøre for analysen av datamaterialet mitt. Jeg vil først begrunne valg av analysemetode, før jeg går grundig gjennom selve analyseprosessen.

3.4.1 Valg av analysemetode

For å analysere datamaterialet fra intervjuene valgte jeg å bruke tematisk analyse (TA). Grunnen til dette er at TA er en metode fremfor en metodologi. Det vil si at man har større fleksibilitet enn mange av de andre analysemetodene innenfor kvalitativ forskning. Siden TA kan ta mange ulike former, er det en rekke valg man må ta i forkant av analysen. Dette innebærer valg rettet mot vitenskapelig ståsted og på hvilket nivå man ønsker å analysere (Braun & Clarke, 2006).

Mitt vitenskapelige ståsted er basert på en postpositivistisk tilnærming. Her antar man at verden er så kompleks at den bare delvis kan forstås ved hjelp av vitenskapelige metoder

(Guba & Lincoln, 1994). Ontologi vil si hva som kjennetegnes som virkelighetens form, samt hva jeg som forsker kan finne ut om den. Innenfor postpositivisme er ontologien grunnlagt i den kritiske realismen, som antar at virkeligheten eksisterer, men at den er imperfekt grunnet menneskets intellektuelle mekanismer (Guba & Lincoln, 1994).

Jeg har forsøkt å analysere induktivt. Altså at kodene som genereres tar utgangspunkt i de utsagnene informantene kommer med. Det har derimot vist seg å være vanskelig å unngå den deduktive tilnærmingen, da tidligere kunnskap og eksisterende litteratur former min forståelse av det som blir sagt. For eksempel er det flere koder som retter seg mot de grunnleggende psykologiske behovene som fremkommer i selvbestemmelsesteorien. Dette er et resultat av at enkelte spørsmål går spesifikt inn på hvordan informantene har opplevd at for eksempel forholdet deres til medarbeidere har endret seg underveis i pandemien. Selv om informantene kom inn på disse temaene av seg selv, så er de kodet basert på de psykologiske begrepene fra selvbestemmelsesteorien. I tillegg er det flere utsagn som kan tolkes i lys av Clarks grenseteori for arbeid-familieinteraksjon. Dette gjenspeiles også til dels i intervjuguiden, som er delvis formet ut ifra de grunnleggende psykologiske behovene og arbeid-familieinteraksjonen. Dette vil naturligvis føre intervjuene i et visst spor.

Det som derimot bidrar til å gjøre analysen induktiv, er hvordan problemstillingen for prosjektet ble utarbeidet underveis. Dette bidro til flere revideringer av intervjuguiden, som igjen førte til en annen analyse enn hva som var tiltenkt i begynnelsen. Analyseprosessen har også vært induktiv i den forstand at jeg ikke har lett etter temaer som samsvarer med eksisterende teori. Temaene var i stor grad gjennomgående og åpenbare, og passer naturlig med studiens teoretiske rammeverk. Her er det viktig å presisere at denne induktive tilnærmingen ikke har vært gjennomgående for alle aspekter ved analysen, da utarbeidelsen av intervjuguiden delvis var basert på eksisterende litteratur. Dette utgjør bare en liten del av hele intervjuguiden, og de fleste spørsmålene legger heller til rette for en induktiv oppdagelse av koder og tema. Inkluderingen av relevant teori har også vært induktiv, med unntak av de grunnleggende psykologiske behovene i selvbestemmelsesteorien og arbeid-familieinteraksjonen. Med andre ord har mesteparten av teorien blitt inkludert i etterkant av analysen, basert på de utsagnene som informantene har kommet med.

Kodingen og utformingen av tema er gjort på et semantisk analysenivå. Dette står i stil til min epistemologiske tilnærming, som er forbundet med realismen. Her antar jeg ikke noe mer enn det som eksplisitt blir uttalt av informantene selv. Dette holder analysen på et relativt lavt abstraksjonsnivå, da jeg ikke forsøker å tolke deltagerens mening av det som blir sagt.

For å oppsummere så er analysen en kombinasjon av en induktiv og deduktiv tilnærming. Siden dette er et relativt nytt fagfelt, har man ikke et robust nok teoretisk grunnlag til å kunne ekskludere data. Analysen er likevel deduktiv i den forstand at dette er et stort forskningsfelt, som krever at man setter visse rammer for hva som anses som relevant og ikke. Kodene som hentes ut er derfor selektert på bakgrunn av deres psykologiske natur, og hvor gjennomgående de ser ut til å være på tvers av informantene.

3.4.2 Tematisk analyse

Analysen vil ta utgangspunkt i de seks stegene som fremkommer i Braun og Clarke (2006). Disse innebærer 1) å bli kjent med datamaterialet, 2) koding, 3) lete etter temaer, 4) gjennomgang av nevnte tema, 5) definere og navngi temaer, og 6) skrive rapport. Siden TA er en dynamisk metode, vil man ofte bevege seg frem og tilbake mellom disse stegene. Etter hvert vil man også slå sammen transkripsjonene, for å danne seg et helhetsinntrykk av datamaterialet. I mitt tilfelle ble transkripsjonene behandlet hver for seg de første tre stegene av analysen. Først i det fjerde steget ble de behandlet sammen. Jeg vil nå gå gjennom alle disse stegene, og se de i sammenheng med min egen prosess, og hvordan jeg har tenkt i hver fase av analysen.

3.4.2.1 Steg 1. Bli kjent med datamaterialet. Det første steget i tematisk analyse slik den beskrives av Braun og Clarke (2006) er at man skal gjøre seg kjent med datamaterialet. I mitt tilfelle ble dette gjort både under intervjuet, men også under transkriberingen. Rett etter at intervjuet var ferdig noterte jeg mine umiddelbare tanker, uten at disse ble for analyserende. Transkriberingen skjedde også kort tid etter selve intervjuet, og her ble jeg enda mer kjent med materialet. Etter transkriberingen leste jeg gjennom denne flere ganger, både rett etterpå, men også i forkant av kodingen som fant sted noen uker etter.

3.4.2.2 Steg 2. Koding. Neste steg går ut på at man skal kode datasettet. Her er det viktig at man gjør kontinuerlige vurderinger av hva som telles som en kode, og hva som kan ekskluderes. Braun og Clarke (2006) tilbyr tre tips til hvordan man kan gå fram i denne delen av analysen. For det første anbefaler de å kode for så mange potensielle temaer som mulig, da man aldri kan vite helt sikkert hva som vil være relevant. Dette står også i stil til forskningsfeltet, som er relativt nytt og lite utforsket. I tillegg bør man kode datasettet inklusivt. Det vil si at man inkluderer konteksten for kodene, slik at man kan få et innblikk i hvordan koden oppstod i intervjuet. Hver enkelt kode er ikke eksklusiv ett tema, og kan derfor plasseres inn i flere overordnede temaer. På denne måten kan segmenter i transkripsjonen

være ukodet, kodet en gang, eller kodet flere ganger. I mitt tilfelle holdes kodene på et semantisk nivå, og jeg inkluderte flere koder i første omgang, enn hva som viste seg å være nødvendig. Dette fordi jeg ikke ønsket at relevant data skulle forsvinne under kodingsprosessen.

3.4.2.3 Steg 3. Finne tema. Etter at kodene har blitt generert, skal man begynne å se etter sammenhenger på tvers av datasettet. Et tema defineres som noe som fanger et viktig element ved datamaterialet, sett i lys av forskningsspørsmålet. Det representerer også et mønster i dataen (Braun og Clarke, 2006). I mitt tilfelle dannet enkelte koder overordnede temaer på en naturlig måte, mens andre måtte det jobbes litt mer med. Dette betyr at noen av sammenhengene i datasettet ikke var like åpenbare i starten av denne prosessen. For å gjøre dette på en strukturert og ryddig måte ble kodene organisert i en tabell på Microsoft Word. Deretter dro jeg linjer mellom koder som potensielt utgjorde overordnede temaer, eller som fungerte som byggeklosser for å forklare et større tema. På denne måten endte jeg opp med mange under- og overtemaer i denne fasen av analysen.

3.4.2.4 Steg 4. Gjennomgang av tema. I analysens fjerde steg skal temaene gjennomgås. Her kan temaene presenteres i et tematisk kart, som viser temaer, under-temaer og hvilke koder disse temaene er gjort opp av. Når det gjelder gjennomgangen har jeg fulgt retningslinjene til Braun og Clarke (2006). Altså at temaene skal sammenlignes med kodene de er gjort opp av, og disse temaene skal videre sammenlignes med hele datasettet. Temaer må kunne skilles fra hverandre samtidig som de bør ha tilstrekkelig koherens med hensyn til forskningsspørsmålet. Jeg har derfor brukt tid på å forsikre meg om at temaene er homogene internt, og heterogene eksternt, samtidig som alle temaene er relevante for prosjektet som helhet. Siden intervjuene mine er fordelt på nyansatte og ansatte med lang ansiennitetstid er det ikke alle temaer som går igjen i alle intervjuer. Det ble derfor viktig å tydeliggjøre hvilke temaer som var eksklusive for hver enkelt gruppe, og hvilke temaer som gjaldt for hele datasettet. I denne fasen av analysen fikk jeg også en medstudent med samme vitenskapelige ståsted som meg til å se over de temaene jeg hadde funnet så langt. Dette gjorde at jeg kunne få tilbakemeldinger på de temaene jeg allerede hadde funnet, samt at jeg ble oppmerksom på ting jeg hadde oversett.

3.4.2.5 Steg 5. Definere og navngi tema. Etter at temaene har blitt vurdert, endret og visualisert i et tematisk kart innebærer neste steg at temaene skal defineres og navngis. Her har jeg skrevet grundige beskrivelser av hvert enkelt tema, og hvordan de passer inn under forskningsspørsmålet. Dette hjalp også med noen av punktene fra forrige steg, spesielt at hvert

tema skal være tilstrekkelig heterogent eksternt. Her var det også viktig at temaene ble navngitt på en forståelig måte, både for min egen del, men også for leser. Navnene bør gi leseren en umiddelbar anelse om hva temaet handler om (Braun & Clarke, 2006). Dette uten at de blir for tekniske eller avanserte.

3.4.2.6 Steg 6. Rapportskriving. I analysens siste steg skal resultatene presenteres. Dette gjøres i denne oppgaven under neste kapittel, «Resultat». Her vil temaer og under-temaer beskrives, og relevante sitater fra transkripsjonen benyttes for å understreke hva disse temaene innebærer. Her vil kun noen få utdrag fra transkripsjonene benyttes på hvert tema og under-tema for å unngå at det blir for mye informasjon for leseren, og for å unngå repetisjoner i teksten.

4 Resultat

I denne delen av oppgaven vil jeg gjennomgå resultatene fra den tematiske analysen av datamaterialet. Siden informantene består av en kombinasjon av nyansatte og ansatte med lang ansiennitetstid, er dette noe analysen vil ta høyde for. I tillegg vil negative og positive erfaringer med det å sitte på hjemmekontor under pandemien trekkes fram, da det er mange likheter på tvers av alle informantene. Til tross for dette, er det mange unike perspektiver innad i hvert intervju, noe som også vil være et fokus i analysedelen. Jeg vil her starte med å presentere en oversikt over de temaene som anses som mest relevante ifb. problemstillingen. Dette utgjør både hoved- og undertemaer, som er fordelt basert på om de opptrer i intervjuer gjort av nyansatte, ansatte med lang ansiennitetstid eller som er funnet hos begge. Problemstillingen for denne studien er: *Hvilke mekanismer ligger bak opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor, og hvordan kan man optimalisere fjernarbeid for videre praksis?*

4.1 Oversikt over tema

Denne studien har som formål å undersøke hvilke mekanismer som ligger bak opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor. Som nevnt består informantene av både nyansatte og ansatte med lang ansiennitetstid, og dette vil brukes for å skille mellom funnene. Dette blir gjort ved hjelp hovedtemaer og undertemaer som er fordelt basert på om de er observert hos nyansatte, ansatte med lang ansiennitetstid eller hos begge. Det første hovedtemaet er «Underliggende mekanismer (begge grupper)». Dette er faktorer som er sett hos begge gruppene med informanter, og viser til mekanismer som ser ut til å være avgjørende for at hjemmekontor skal fungere godt. Dette innebærer undertemaene for «Type oppgave», «Rolleklarhet», «Sosioøkonomiske faktorer», «Arbeid-familieinteraksjonen», «Fleksibilitet», «Sosialisering» og «Holdninger til digital kommunikasjon». Siden det er noen mekanismer som kun ble nevnt av gruppen med nyansatte, har jeg valgt å inkludere et eget hovedtema for dette. Hovedtemaet her blir derfor «Underliggende mekanismer (kun nyansatte)», og gjøres opp av undertemaene «Frykt for å være til bry» og «Integrering». Til slutt har jeg valgt å inkludere et tema for «Tiltak». Dette innebærer både tiltak som har blitt implementert, samt tiltak som kan implementeres på sikt. Dette er tiltak som informantene selv nevnte, og er observert hos begge gruppene med deltagere. For å gjøre resultatene så oversiktlige som mulig, vil informantene beskrives ut ifra om de tilhører Oslo- eller Trondheim-kontoret, i tillegg til om de er nyansatt eller om de har lang ansiennitet.

Tabell 1

Oversikt over temaer og undertemaer.

Hovedtemaer	Undertemaer
Underliggende mekanismer (begge grupper)	<i>Type oppgave</i> <i>Rolleklarhet</i> <i>Sosioøkonomiske faktorer</i> <i>Arbeid-familieinteraksjonen</i> <i>Fleksibilitet</i> <i>Sosialisering</i> <i>Holdninger til digital kommunikasjon</i>
Underliggende mekanismer (kun nyansatte)	<i>Frykt for å være til bry</i> <i>Integrering</i>
Tiltak	<i>Som har blitt implementert</i> <i>Som kan implementeres på sikt</i>

4.2 Underliggende mekanismer (begge grupper)

Det første temaet handler om de faktorene som ser ut til å ha hatt størst betydning for hvor godt hjemmekontor har fungert under pandemien. Dette er faktorer som nevnes av begge gruppene, og som derfor anses som essensielle for både nyansatte og de med lengre ansiennitetstid. Disse nevnes også uavhengig av om vedkommende har gode eller dårlige erfaringer med bruk av hjemmekontor. Informantene beskriver hvilken type oppgave de skal gjennomføre som viktig, da enkelte arbeidsoppgaver egner seg bedre hjemme enn på kontoret. Videre virker rolleklarhet å være en viktig faktor for hvorvidt hjemmekontor fungerer eller ikke. Informantene nevner også sosioøkonomiske forhold, hvor bosituasjon ser ut til å spille størst rolle. Dette har igjen betydning for arbeid-familieinteraksjonen, som virker å være veldig gjeldende når man sitter på hjemmekontor. Til slutt nevnes fleksibilitet, sosialisering og intern kommunikasjon som viktige bidragsyttere til hvor godt hjemmekontor fungerer. Sammenlagt er alle disse undertemaene faktorer som ser ut til å påvirke opplevelsen av det å sitte på hjemmekontor, og er som nevnt gjennomgående uavhengig av ansiennitetstid.

4.2.1 Type oppgave

Alle informantene stammer fra samme bransje, og har derfor mange av de samme arbeidsoppgavene i løpet av en arbeidsdag. Dette er i tillegg en bransje som har stor oppgavevariasjon, med oppgaver som varierer i vanskelighetsgrad og kompleksitet. Slik det fremkommer i intervjuene er det store variasjoner når det kommer til hvilke typer oppgaver som egner seg best på det fysiske kontoret, og hvilke som passer bedre på hjemmekontor. Her nevnes det at oppgaver som krever mye konsentrasjon egner seg bedre på hjemmekontor enn på det fysiske kontoret. Dette kan for eksempel være dersom man må gjøre arbeidsoppgaver som haster, og hvor det krever at man er veldig på. Flere av informantene nevner at det er mindre støy på hjemmekontor, noe som gjør det enklere å holde fokus. Dette er i tråd med empiri på området (Rupietta & Beckmann, 2018; Shockley & Allen, 2012; Umishio et al., 2021). Sitatet nedenfor viser til dette. Her ble informanten spurt om hva som har vært positivt med å jobbe hjemmefra:

Ellers så er det innimellom at man får fokusert mer hvis man har oppgaver som krever veldig mye konsentrasjon. Da er det ikke like mye avbrudd og støy som man får i landskap på kontoret. Litt ekstra fokus hjelper på i slike situasjoner. Kan være litt oppgavebasert, eller om det er veldig intenst og litt sånne ting da. Hvis noe haster veldig, er det greit å kunne ha fullt fokus (Ansatt med lang ansiennitet, Trondheim).

Videre nevner andre informanter at samarbeidsoppgaver og «kjedelige» arbeidsoppgaver kan være vanskeligere å motivere seg for når man sitter på hjemmekontor. Sitatene nedenfor belyser dette:

Er også litt oppgavebasert. Noen oppgaver er man avhengig av flere personer for å løse, mens andre er det motsatt med igjen. Sitter man hjemme kan samarbeidsoppgaver være litt vanskeligere med digitale vanskeligheter osv. Sånne ting er nok bedre egnet på kontoret (Ansatt med lang ansiennitet, Trondheim).

Det som fungerer best er arbeidsoppgaver som er artige, og som jeg kan gjøre selv, og som kan være litt interessante da. Da fungerer det like bra, litt bedre, enn å sitte på kontoret. Men med en gang det er kjedelige arbeidsoppgaver, da blir det litt verre når man ikke sitter på kontoret lenger (Ansatt med lang ansiennitet, Oslo).

Sitatene ovenfor viser at enkelte oppgaver egner seg bedre hjemme, mens andre egner seg bedre på kontoret. Samarbeidsoppgaver ser ut til å være vanskeligere på grunn av begrensninger når det kommer til den digitale kommunikasjonen. Dette ser ut til å påvirkes av

at man ikke lenger er i samme fysiske rom, og at kommunikasjonsprosesser derfor tar lengre tid. Fra litteraturen har man sett at kommunikasjon kan være et problem i virtuelle samarbeid (Martins et al., 2004), noe som gjør at problemer knyttet til koordinasjon har en tendens til å eskalere raskere enn i samarbeid som foregår ansikt-til-ansikt (Mortensen & Hinds, 2001). Vanskeligheter med digital kommunikasjon er et gjennomgående funn i denne studien, spesielt blant nyansatte. Dette vil analyseres nærmere senere i dette kapittelet, under hovedtemaet «Holdninger til digital kommunikasjon».

Noe av grunnen til at «kjedelige» arbeidsoppgaver er vanskeligere å motivere seg for når man sitter hjemme, kan til dels forklares ved at man ikke blir «overvåket» på samme måte når man sitter hjemme. I hvert fall føles det ikke sånn ut, ifølge noen av informantene. Dette er noe som i større grad nevnes av de med lang ansiennitetstid. Noe av grunnen til dette ser ut til å stamme fra at nyansatte ikke opplever enkelte arbeidsoppgaver som «kjedelige» på samme måte, siden alle oppgaver er nye. De legger også mer vekt på at de «ønsker å gjøre et godt førsteinntrykk, og derfor går løs på alle oppgavene de får tildelt med lik innstilling». I noen tilfeller uttaler likevel de nyansatte at de heller velger oppgaver som kan oppleves som «kjedelige» eller «enkle». Årsaken til dette ser ut til å ha en sammenheng med grad av rolleklarhet hos den enkelte, hvor noen oppgaver blir for kompliserte til at de kan gjennomføres på egenhånd.

4.2.2 Rolleklarhet

Dette undertemaet spiller videre på det forrige, og viser viktigheten av å vite hvordan man skal gjøre arbeidsoppgavene sine. Dette er helt avgjørende for at man skal kunne gjennomføre oppgaver på en god måte, eller i det hele tatt. Her er det noen forskjeller mellom de nyansatte og de med lengre ansiennitet. Det er likevel en underliggende mekanisme som nevnes av begge gruppene. Hvordan de nyansattes opplevelse skiller seg fra de med lengre ansiennitet vil undersøkes nærmere senere i dette kapittelet under hovedtemaet «Nyansattes erfaringer». Grunnen til dette er at nyansatte oftere beskriver rolletvetydighet i sine uttalelser. For nå vil jeg gå nærmere inn på de oppfatningene som ser ut til å deles av begge gruppene. En av informantene med lang ansiennitet fra Trondheim uttrykker viktigheten av rolleklarhet ved å si at «når jeg vet spesifikt hva jeg skal gjøre så er jeg nok mer effektiv hjemme». En annen med lang ansiennitet fra Oslo sier at «hvis jeg har en arbeidsoppgave som jeg stort sett kan sitte med selv, og hvor jeg vet hva som skal gjøres, og hvordan jeg skal gjøre det. Da er jeg nok like effektiv på hjemmekontor som ellers».

Det er verdt å nevne at selv om nyansatte oftere nevner rolletvetydighet, så har de opplevd en markant økning i rolleklarhet i løpet av pandemien. Denne utviklingen nevnes ikke av ansatte som har jobbet lenge, hvor rolleklarheten ser ut til å ha vært jevn også over flere nedstengninger. Dette er noe som vil diskuteres nærmere senere, og blir tydeligere når man sammenligner de ulike nedstengningene for nyansatte. Selv om nyansatte ikke hadde tilstrekkelig rolleklarhet i startfasen, anerkjenner de likevel dette som en viktig faktor for hvor godt hjemmekontor fungerer. De poengterer at dersom de hadde visst hva de skulle gjøre til enhver tid, så hadde det «ikke vært noe problem å sitte hjemme».

Dette undertemaet deler en rekke likhetstrekk med forrige, altså «Type oppgave». De nyansatte nevner at det er mange arbeidsoppgaver som helt fint kan gjøres hjemme, men at de må vite hvordan disse oppgavene skal gjennomføres først. Det samme nevnes av de med lengre ansiennitetstid. Det er ikke alle oppgaver som kan gjennomføres på egenhånd, fordi det ofte dukker opp noen spørsmål underveis, som man ikke har svaret på selv. Det er derfor et gjennomgående funn i denne studien at ansatte med lang ansiennitet generelt sett har høyere rolleklarhet enn nyansatte. De anerkjenner likevel viktigheten av rolleklarhet, og poengterer at det ikke er alle oppgaver som de heller klarer å gjennomføre helt på egenhånd når de jobber hjemmefra.

Videre vil sosioøkonomiske faktorer beskrives, da dette også har vært et gjennomgående funn blant samtlige informanter i denne studien.

4.2.3 Sosioøkonomiske faktorer

Sosioøkonomiske faktorer ser ut til å ha spilt en betydelig rolle for opplevelsen av å sitte på hjemmekontor. Dette innebærer elementer som det å ha nok fysisk plass i hjemmet til å kunne sette opp et fungerende hjemmekontor, nødvendig utstyr og familiesammensetning. Selv om noe av dette går inn under andre temaer etter hvert, spesielt under undertemaet «Arbeid-familieinteraksjonen» som beskrives lenger ned, opptrer disse faktorene såpass hyppig i transkripsjonen at det anses som et eget undertema. Under vises det til sitater som belyser hvordan informantenes situasjon har vært, og hvorvidt dette har bidratt til at hjemmekontoret har vært en positiv opplevelse eller ikke:

Vi har nok av plass. Vi hadde tre pulter på hvert vårt rom. Da går det an. Hadde jeg sittet på stua, så hadde jeg sett mørkt på det. Jeg hadde blitt gal av å sitte på stuebordet, spesielt om andre i familien også måtte ha gjort det (Ansatt med lang ansiennitet, Trondheim).

Her beskriver informanten egen situasjon under pandemien, samtidig som han poengterer viktigheten av å ha nok plass i hjemmet. Dette er et synspunkt som deles av flere, hvor enkelte poengterer at «det hadde nok vært verre om jeg måttet sitte på kjøkkenbordet liksom». Her svarer vedkommende på spørsmål om han synes det var noen forskjell å sitte på hjemmekontor kontra i kontorlandskapet. Igjen belyser informanten viktigheten av å ha god nok plass i hjemmet. Andre peker på at en avgjørende faktor under pandemien har vært tilgangen på nødvendig utstyr. Dette innebærer pc, pc-skjerm, tastatur og kontorstol.

Selv om flere informanter nevner at de har hatt god plass under pandemien, gjelder ikke dette for alle. Nedenfor er et utdrag fra en av de nyansatte som bor i et vennekollektiv, hvor det har vært begrenset med plass. Hun mener det er veldig plagsomt at man må leve oppå hverandre hele tiden, og at dette er et distraherende element i arbeidshverdagen. Her svarer informanten på spørsmål om hun merker noen forskjeller mellom det å sitte på kontoret, og det å jobbe hjemmefra:

Ja. Fordi det er så sykt mange andre distraksjoner når man er hjemme. Jeg bor jo i kollektiv. De andre jeg bor med har også hjemmekontor. Det er også et stort problem. Det er veldig plagsomt, når alle går oppå hverandre og roter, og det blir mye mer søppel fordi alle bare sitter hjemme hele tiden. Folk kjeder seg (Nyansatt, Oslo).

Her beskriver informanten en situasjon hvor mangelen på fysisk plass i hjemmet er et stort problem, og at det fører til irritasjon i arbeidshverdagen. Dette sitatet vil analyseres nærmere senere i kapittelet under «Arbeid-familieinteraksjonen», mer spesifikt når det kommer til arbeid-familiekonflikt i retningen familie til arbeid.

Nedenfor er det inkludert et utdrag fra en av informantene som bodde hjemme med barn under pandemien. Her blir fysisk plass nok en gang et tema, og en potensielt avgjørende faktor for informantens opplevelse av å jobbe hjemmefra:

Nå hadde jo jeg et eget kontor jeg satt på, mens resten av familien satt på stua. De som gikk på skolen trengte oppfølging, og far har en litt annen jobb hvor han ikke trenger så mye utstyr. Så da var jeg vel kanskje litt mer skånet enn andre (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Informanten fortsetter med å forklare at nødvendig utstyr, og det å ha et skikkelig hjemmekontor hjelper. For andre er det ikke sikkert at de har de samme forutsetningene til å lage et fungerende hjemmekontor for seg selv, noe som kan vise seg å bli et problem når man må jobbe lengre perioder hjemmefra. Siden alle informantene i denne studien stammer fra

samme bransje, kan man anta at de har tilnærmet lik lønn. De har derfor det samme utgangspunktet når det kommer til å kunne kjøpe inn nødvendig utstyr, dersom dette er nødvendig. I andre bransjer er det ikke sikkert at dette lar seg gjøre. På denne måten ser man hvordan sosioøkonomiske faktorer som lønn og bransje også spiller en viktig rolle når det kommer til forutsetningene man har for å lykkes med hjemmekontor. Som vi også har sett, spiller bosituasjon og familiesammensetting en betydelig rolle (kilde). Dette har videre noe å si for informantenes arbeid-familieinteraksjon, som kan ha blitt påvirket av at man har måttet sitte på hjemmekontor over en lang periode.

4.2.4 Arbeid-familieinteraksjonen

Dette undertemaet viser også til en konsekvens av det å sitte på hjemmekontor under pandemien. Her var det færre ulikheter mellom gruppene, og det så ut til at de fleste hadde de samme opplevelsene. Det var likevel ulikheter knyttet til familiesammensetning, grad av nedstengning og egne tiltak for bedre arbeid-familiebalanse. For noen kan det virke som at hjemmekontoret har ført til mindre balanse mellom arbeids- og familieliv. Sitatet nedenfor viser til hva som har vært vanskelig, og hvorfor hjemmekontoret har påvirket arbeids- eller familielivet i negativ forstand:

På jobb til vanlig så pleier man kanskje ha kaffepauser hvor man møter kollegaene sine. Alle jobber også med forskjellige ting hjemme hos meg, og ingen har pauser samtidig så man prater ikke med hverandre. Man plager heller hverandre. Prater høyt i telefonen og sånne ting. Som gjør at man blir veldig ufokusert, og mister litt lysten til å jobbe proaktivt og gå ut for å jage ting (Nyansatt, Oslo).

Her ser vi erfaringene fra en av informantene som bodde i et kollektiv med venner under pandemien. Dette spiller videre på «Sosioøkonomiske faktorer» tidligere i kapittelet, og viser til potensielle konsekvenser av det å ha for lite fysisk plass i hjemmet. Her virker det som at distraksjoner fra de man bor med gjør skillene mellom jobb og fritid mer uklare. Som en konsekvens av dette flyter elementer fra familiedomenet, over til arbeidsdomenet. Sett i lys av Clarks grenseteori (2000) fører dette til arbeid-familiekonflikt i retningen familie til arbeid. En annen informant deler også denne oppfatningen, og forklarer hvordan det å sitte på hjemmekontor påvirker fritiden. Blant annet fordi arbeidstiden har potensiale for å skli mer ut:

Det å ha hjemmekontor har også gått utover det å ha en ettermiddag. Det å ha et liv etter jobb. Det går veldig inn i hverandre. Plutselig jobber man til 19 på kvelden, så spiser man ikke. Så blandes hverdagen inn i en og samme ting (Nyansatt, Oslo).

Videre forklarer en annen informant med lang ansiennitet fra Trondheim hvordan det å hele tiden sitte på hjemmekontor sammen med de man bor med, gjør at «når man kommer til middagsbordet og skal snakke om løst og fast, så har man ingenting å snakke om». En siste informant forklarer hvordan det kan være vanskeligere å legge fra seg jobben når man sitter på hjemmekontor, noe som også påvirker fritiden:

Man får liksom ikke lagt det fra seg på jobb, så man går rundt og er stresset hele tiden fordi man føler at man ikke gjør en god nok jobb. Jeg får liksom aldri slappet av, så man blir konstant sliten og stresset (Nyansatt, Oslo).

Siden dette temaet er ganske stort og omfattende, har jeg valgt å dele det inn i to mindre deler. Den første delen ble gjennomgått ovenfor, og tar for seg problematiske sider ved det å ha hjemmekontor. Nedenfor vil jeg gjennomgå hvilke tiltak informantene selv har iverksatt for å opprettholde en god balanse under pandemien. For eksempel så nevner en av informantene med lang ansiennitet fra Trondheim at hun «prøvde å være litt flink på det å lukke døren, og da var jeg ferdig på jobb. Synes kanskje den overgangen er litt vanskelig jeg da. Men jeg prøvde å være litt bevisst på det».

Andre beskriver hvilke rutiner de har implementert, for å gjøre det tydelig når arbeidsdagen begynner:

For eksempel at man kler på seg som om man skulle på kontoret, spiser frokost før man begynner, pusser tennene. Sånne grep gjør jo det skillet mellom fritid og jobb litt enklere. Prøve å få det rundt deg til å føles som en arbeidsdag, sånn at man kan avslutte og starte sånn at ikke alt bare går inn i hverandre (Nyansatt, Oslo).

En annen informant beskriver hvordan han har implementert rutiner for å gjør det tydelig når arbeidsdagen er over:

Jeg lukker pc-en og pakker ned tingene mine, og flytter meg fra der jeg har kontoret og skruer av lyset og lukker døra. Sier «takkt for i dag». Også kanskje komme seg litt ut, gå på butikken. Ett eller annet. Skruer av varsler (Nyansatt, Trondheim).

Her peker informantene på noen enkle grep for å skille mellom jobb og fritid, noe som bidrar til å øke følelsen av at man sitter på jobb selv om man befinner seg i hjemmet. På samme måte peker de på enkle grep de har foretatt seg for å markere at arbeidsdagen starter eller slutter.

Slike tiltak ser derimot ikke ut til å ha vært nødvendig for alle. En av informantene forklarte at han ikke hadde noe behov for å skille mellom arbeids- og familieliv gjennom innføringen av spesifikke ritualer. Her var det mer en naturlig og flytende overgang fra fritid til arbeid, og motsatt. Her forklares det også at tid spart på reise ikke er et tema, siden vedkommende bor såpass nærme jobben fra før. Det kan derfor hende at personen ikke trenger så mange rutiner for forflytning mellom arbeids- og familiedomenet, siden denne var minimal fra før:

Jeg bor jo syv minutter med gange fra jobben, så jeg sparer jo egentlig ikke så mye tid på det å sitte hjemme. Det jeg derimot sparer litt tid på er at jeg kan ta kaffekoppen og frokosten foran pc-en (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Samme informant nevner også hvordan han ikke har trengt nye strategier eller ritualer når arbeidsdagen er over, og at det ikke er noe problem å legge fra seg jobben. Dette er til dels på grunn av at han har arbeidsoppgaver som krever lang tid for å gjennomføre, slik at det ikke er noe man får fullført i løpet av en dag uansett:

Jeg kan lukke pc-en og slappe av resten av kvelden. Det har fungert veldig fint for min del siden jeg har eget rom og god plass. Vi har i tillegg god tid på prosjektene våre på jobb. Det hjelper nok på. Jeg kan legge fra meg jobben, siden jeg ikke har dårlig samvittighet (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Dette temaet viser til hvordan bruken av påtvunget hjemmekontor kan ha påvirket arbeid-familieinteraksjonen. Dette er resultater som både er av en positiv og en negativ art, og beskrives av samtlige informanter. Her er det naturligvis mange nyanseforskjeller hos deltagerne, delvis på grunn av ulike familiesammensetninger og bosituasjoner. Videre vil funn knyttet til økt fleksibilitet som følger av hjemmekontor presenteres. Her er informantene mer samstemte når det kommer til den positive effekten dette har hatt for deres opplevelser under pandemien.

4.2.5 Fleksibilitet

Dette er det nest siste undertemaet under «Underliggende mekanismer», og viser til informantenes opplevelse av økt fleksibilitet på hjemmekontor. På spørsmål om hva som er positivt med å jobbe hjemmefra, var dette noe som dukket opp hos samtlige informanter. Innunder dette temaet nevnes det også at man sparer tid på reise til/fra jobb, noe som kan brukes på andre gjøremål som for eksempel det å lage middag eller trene. Dette kommer til uttrykk i sitatet nedenfor:

Jeg bruker jo 30-40 minutter bare på å komme meg på jobb fra jeg går ut døra. Så det er jeg veldig glad for at jeg slipper. Sånn at jeg kan sove litt lenger, eller trene på morgenen. Det er jo samme tilbake igjen da. 30-40 minutter hvor jeg kan lage middag litt tidligere eller noe annet. Får brukt tiden bedre, og det synes jeg er veldig greit (Nyansatt, Trondheim).

Dette er også et funn som er gjennomgående i litteraturen (Bloom, 2014; Gajendran & Harrison, 2007; Lapierre et al., 2015), og som ofte brukes for å investere i viktige ressurser utenfor arbeidstiden (Hill et al., 2003). Dette kan for eksempel være at man kan bruke mer tid med de man er glad i, uten at effektiv arbeidstid reduseres. Med andre ord kan redusert reisetid som følger av fleksibel arbeidslokasjon føre til økt arbeid-familietilrettelegging og investering i andre verdifulle ressurser. Nedenfor ser vi eksempler på andre utsagn fra informantene som går på hvorfor de setter pris på økt fleksibilitet, og hvordan denne kan brukes til noe positivt:

Det som har vært positivt er at man kan ta seg halv dag på fredag, dersom man har gjort alle arbeidsoppgavene sine den uken. Så derfor tror jeg at det var veldig med på å øke motivasjonen for å gjøre jobben på sommeren. Når man har muligheten til å være fleksibel om dagene, og man føler at man har gjort en god jobb den uken. Så hjelper det å belønne seg med slike muligheter (Nyansatt, Oslo).

Jeg liker den fleksibiliteten som følger med hjemmekontor. Det er fleksibelt på kontoret også, og man styrer jo arbeidsdagen selv. Må man dra tidlig så kan man jo det. Men det er jo enda mer fleksibelt å være hjemme. Så jeg føler jo at jeg får utnyttet dagen på en litt bedre måte, gjennom å for eksempel dra på butikken eller trene midt på dagen (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Avslutningsvis nevner den ene informanten hvordan hun ville benyttet hjemmekontoret dersom hun kunne velge helt fritt selv. En viktig observasjon her er hvordan informanten legger vekt på at bruken av hjemmekontor må være frivillig, for at det skal kunne fostre fleksibilitet. Dersom man må sitte på hjemmekontor, uten at man selv ønsker det, er ikke dette en fleksibel løsning når det kommer til valg av arbeidslokasjon. For mye av det gode-prinsippet man finner i vitaminmodellen (Warr, 1990) kan være gjeldende her. Det kan med andre ord bli for mye autonomi, med for utydelige rammer rundt kravene som stilles av jobben. På spørsmål om hvor ofte informanten med lang ansiennitet fra Oslo ønsker å sitte på hjemmekontor, svarer vedkommende «kanskje en dag i uka». Han utdyper videre med at «det

er deilig og fleksibelt å ha den ene dagen hjemme, så lenge det ikke blir for mye av det, og det er av egen fri vilje».

Som en oppsummering blir hjemmekontor stort sett oppfattet som en fleksibel løsning blant alle informantene i denne studien. Det er likevel en god del man bør tenke over ved innføringen av en slik løsning. For eksempel bør hjemmekontor være frivillig, for at det skal kunne oppfattes som fleksibelt. Til tross for at hjemmekontor stort sett har vært påtvunget under pandemien oppfatter samtlige informanter i denne studien at hjemmekontor fostrer fleksibilitet når det kommer til arbeidstid. I tillegg sparer man tid på reise, noe som kan brukes på andre gjøremål i løpet av en arbeidsdag. Hvor mye tid man sparer er naturligvis betinget av hvor langt unna jobben man bor. Det er uansett en viss konsensus om at fleksibilitet er en av de beste sidene ved hjemmekontor. Noe som derimot ikke har blitt sett på som positivt under pandemien, er hvordan bruken av hjemmekontor har påvirket arbeidstakernes sosialisering.

4.2.6 Sosialisering

Her forklarer informantene hvordan det å sitte på påtvunget hjemmekontor har påvirket det sosiale aspektet på jobben. Her er det flere faktorer som avgjør hvor mye sosialiseringen har latt seg påvirke. For eksempel så ser man forskjeller blant de nyansatte og de som har jobbet lenge. I tillegg kommer det fram hvordan manglende sosialisering påvirker problemløsning på jobben, noe sitatet nedenfor demonstrerer:

Det blir mye kortere samtaler. Det blir litt mer sånn, rett på det som skal gjøres. På kontoret var det mer at man løste flere problemer på en gang, fordi man snakket litt mer da. Det er mye man har løst over en kaffekopp (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Her belyser informanten et aspekt ved sosialiseringen som kan sees i sammenheng med både effektivitet og produktivitet. Ved at samtalene er kortere, og man går rett på sak, er det også en mer effektiv form for kommunikasjon. Likevel er denne typen kommunikasjon noe begrenset, hvor man tidligere har kunnet snakke om flere ting på en og samme gang, fordi man snakker mer sammen. Utsagnet er derfor forbundet med «Holdninger til digital kommunikasjon», som vil gjennomgå nedenfor.

Videre forteller en annen informant hvordan man får et mer distansert forhold til sine kollegaer når man sitter på hjemmekontor:

Vanskeligere med en uformell prat om ting. Vanskeligere å plukke opp hva andre snakker om. Man får et fjernere forhold til ting. Nå som jeg er tilbake på kontoret kan jeg overhøre at de snakker om ditt og datt. Man blir litt distansert. Man vet mindre om hva som foregår. Det vil vel være litt avhengig av den rollen man har, noen får kanskje høre om ting uansett (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

En annen informant med lang ansiennitetstid poengterer at det har gått greit at man ikke møtes fysisk. Hun understreker likevel at vissheten om at dette ikke var en permanent løsning har hjulpet, da det er hyggelig å omgås kollegaer:

Men vi har jo jobbet sammen så lenge og kjenner hverandre så godt så vi merker ikke stå stor forskjell. Det blir som å treffe en venn det er lenge siden man har møtt. Vi har jo jobbet her i 15 år de fleste av oss. Det hjalp uansett at det ikke var en permanent løsning. Det er jo hyggelig å kunne møtes igjen (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

De nyansatte nevner på sin side hvordan den digitale sosialiseringen har vært problematisk, og at det ikke har vært lett å bli kjent med sine kollegaer over nett. Den nyansatte informanten fra Trondheim beskriver hvordan «det er på kontoret man blir kjent. Det blir ikke helt det samme på Teams-møter».

En av de nyansatte fra Oslo forteller videre at sosiale bånd på jobben spiller en viktig rolle når det kommer til hvor godt man presterer. Noe av grunnen til dette ser ut til å stamme fra at man ikke lenger føler det samme ansvaret ovenfor andre, siden man ikke omgås. For nyansatte er dette noe som igjen kan føre til at man får et distansert forhold til jobben sin, siden man ikke har rukket å få et personlig forhold til sine kollegaer:

Jeg tror at det å ha en god synergi med kollegaene sine er veldig viktig for hvordan man yter i jobben sin. Når man mister det, så tar det jo på en måte lenger tid å få eierskap til jobben man har. Det tar også lenger tid for å føle seg knyttet til det man driver med, og de man jobber med (Nyansatt, Oslo).

Et annet problem blant de nyansatte ser ut til å ha med digital sosialisering å gjøre. Her påpeker en av informantene at det kan være problematisk å gi et tilfredsstillende inntrykk av seg selv når man jobber digitalt, noe som igjen gjør det vanskelig å bli kjent med kollegaer:

Man vil jo gjøre et godt inntrykk, både på jobb, men også som person. Jeg vil jo at folk skal like meg, og det er veldig vanskelig å gi et inntrykk over nett. Kanskje har

man et møte på Teams med 15 andre. Så skal jeg liksom sitte der å introdusere meg, og være sånn «husk på meg da!» (Nyansatt, Oslo).

Til slutt nevner en av de nyansatte hvordan jobben endres som følger av det å fjerne de sosiale rammene rundt arbeidet. Her poengteres det videre at når man fjerner det hyggelig rundt jobben, så sitter man kun igjen med den funksjonen man utgjør. Siste del av sitatet nedenfor er også relevant for underkategorien «Arbeid-familieinteraksjonen». Her er det verdt å nevne at informanten som dette sitatet er hentet fra er bosatt i Oslo, hvor smittetiltakene har vært mye mer omfattende og inngripende enn i Trondheim. Dette har ført til at man har hatt begrenset med sosiale tilbud utenfor arbeidstiden. Her ser man hvor viktig konteksten er for hvor stor skade den manglende sosialiseringen på arbeidsplassen kan ha:

Jeg liker jo jobben min utenom korona, men man mister liksom alt det rundt jobben som er hyggelig. Man går fra å sitte sammen med andre, være sosial, til å bare være isolert hjemme. Da sitter man bare og trykker på pc-en, og det er jo aldri det som har vært det artige med jobben. Da blir det kanskje ikke så hyggelig å være på jobb, og når jobben er hjemme blir det kanskje ikke så hyggelig å være hjemme, og når man også er alene hele tiden så blir det kanskje ikke så hyggelig å være med seg selv (Nyansatt, Oslo).

Nedenfor er et sitat fra en av de nyansatte informantene som er bosatt i Trondheim. Her har de sosiale tilbudene utenfor arbeidstiden vært større, som følger av mindre inngripende smittetiltak. Dette har gjort at vedkommende har kunnet møte andre utenfor arbeidstiden, noe som har bidratt til å fylle det sosiale behovet:

Nå har jo jeg både familie og venner i Trondheim, så det er jo mye enklere å møte andre selv om det er nedstengt. Trene sammen eller finne på andre ting. Jeg merker jo at folk på jobben ikke ønsker kontakt med så mange personen under pandemien, så det er veldig fint å kunne møte andre utenfor arbeidstiden. Som ny i byen kan man jo bli veldig ekskludert og isolert dersom man ikke har et sosialt nettverk ved siden av jobben (Nyansatt, Trondheim).

Det kan derfor se ut til at muligheten til å omgås andre utenfor arbeidstiden kan dempe konsekvensene av den manglende sosialiseringen på jobben. Her spiller igjen konteksten inn, og mulighetene for å omgås andre begrenses eller muliggjøres som følger av smittetiltakene i samfunnet. Hvor man i Oslo så vidt har kunnet dra på butikken, har man i Trondheim hatt muligheten til å dra på besøk til andre. Dette muliggjør sosialisering utenfor arbeidstiden, så

lenge man har et sosialt nettverk i utgangspunktet. Informanten fra Trondheim nevner at dersom han «hadde vært ny i byen, så hadde ikke disse mulighetene vært de samme». Dersom jobben blir den eneste arenaen for sosialisering, kan dette problematiseres grunnet begrensningene ved digital sosialisering. Nedenfor vil informantenes holdninger til digital kommunikasjon gjennomgås, da disse har vært ganske ulike fra person til person.

4.2.7 Holdninger til digital kommunikasjon

Den interne kommunikasjonen i bedriftene er noe som naturligvis har endret seg underveis i pandemien. Hovedgrunnen til dette er innføringen av digitale kommunikasjonsplattformer som Microsoft Teams. For noen har ikke dette vært et problem, mens andre opplever denne formen for kommunikasjon som en barriere. Spesielt gjelder dette for nyansatte, men også de med lengre ansiennitet har latt seg frustrere av denne overgangen. Temaet er derfor delt inn i undertemaene «Digital kommunikasjon: hva fungerte?» og «Digital kommunikasjon: hva fungerte ikke?». Disse er videre delt inn i hva som fungerte/ikke fungerte for de med lang ansiennitet og hva som fungerte/ikke fungerte for de nyansatte. Denne inndelingen er gjort fordi det er såpass klare skiller mellom de to gruppene, og fordi de nyansatte utelukkende har negative erfaringer slik det fremstår i transkripsjonen. De med lengre ansiennitet har på sin side flere positive erfaringer enn negative, og har ikke latt seg påvirke i like stor grad. De deler likevel noen av de samme negative erfaringene som nyansatte.

4.2.7.1 Digital kommunikasjon: hva fungerte? Her vil de positive erfaringene hentet fra ansatte med lang ansiennitet gjennomgås. De nyansatte hadde som nevnt ingen positive erfaringer å komme med, og deres erfaringer vil først gjennomgås i neste undertema. Ansatte med lang ansiennitet ser i hovedsak fornøyd ut med den digitale interne kommunikasjonen slik den har vært under pandemien. Noe av grunnen til dette stammer fra hvilke plattformer de har tatt i bruk, og at de har positive opplevelser med den digitale kommunikasjonsplattformen Microsoft Teams. De har også erfaring med bruk av slike verktøy fra tidligere, siden arbeidsstyrken deres er fordelt på flere land. Det har derfor ikke «forandret seg så veldig mye for oss. Vi har en del erfaring med Teams fra før». Videre uttrykker de at «det var lett å få tak i andre selv om de satt hjemme. Folk var raske til å svare på Teams». Likevel poengterer enkelte at «det var litt mer tungvint dersom man lurte på noe. Når man sitter på kontoret kan man bare prikke noen på skuldra, eller banke på kontoret deres. Det er ikke like lett når alle sitter hjemme». Her poengterer likevel informanten at dette ikke har vært et veldig stort

problem. Generelt sett har informantene med lang ansiennitetstid positive holdninger til den digitale kommunikasjonen. Her ser det ut til at tidligere erfaringer med digital kommunikasjon, samt at kjennskap til de man jobber med er avgjørende for hvor godt dette fungerer. En informant med lang ansiennitet påpeker samtidig at dette kanskje ikke ville vært like lett dersom hun ikke kjente de hun jobber med så godt som hun gjør:

Terskelen for å ringe opp folk når man samarbeider med ting er lav, fordi jeg kjenner de jeg jobber med veldig godt. Det er ingen terskel for å slå på tråden eller for å spørre om noe. Det kan jo være verre for nyansatte (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Dette er noe som gjenspeiles ved at de nyansatte ikke hadde noen positive erfaringer å komme med. Deres erfaringer vil gjennomgå nedenfor.

4.2.7.2 Intern kommunikasjon: hva fungerte ikke? I likhet med undertemaet ovenfor, vil erfaringene fra informantene med lang ansiennitet gjennomgå først. De negative erfaringene som nevnes går på at noen opplevde «terskelen for å ringe opp kollegaer med spørsmål økte», og at det var «vanskeligere å få en god flyt i de samtaleene man har med kollegaer». I tillegg påpekes det at «diskusjoner fungerer dårlig på Teams. Gjelder mest i grupper. Hvis man diskuterer to og to så går det fint». Her understreker informantene samtidig at dette ikke har vært et veldig stort problem.

Det siste sitatet er litt mer todelt, og viser til at intern kommunikasjon i grupper er vanskeligere enn hva det er når man kun snakker to og to. Generelt sett virker det ikke som at de informantene med lang ansiennitet har så mange negative erfaringer knyttet til den interne digitale kommunikasjonen på hjemmekontor. Videre nevner de at kommunikasjonen fungerer dårligere dersom man må samarbeide med flere enn en annen. Dette er i tråd med funnene fra undertemaet «Type oppgave» tidligere i dette kapittelet. Altså er det ikke alle oppgaver som egner seg på hjemmekontor. Samarbeidsoppgaver med flere enn en annen ser ut til å være en slik oppgave, og en del av grunnen til dette ser ut til å stamme fra vanskeligheter med digital kommunikasjon. På spørsmål om hvorfor informantene tror dette er tilfellet nevnes blant annet «mangelen på nonverbale tegn» og at «samtalen blir mer oppstykket når man kommuniserer over nett». Her nevnes det at et fåtall av de som sitter på hjemmekontor har på kamera når man sitter i møter. I følge Rodeghero et al. (2021) bør man oppfordre de ansatte til å slå på kameraet sitt under møter over nett, da dette skaper en bedre dynamikk for samarbeid. Her nevnes det også at et slikt grep kan være spesielt verdifullt for nyansatte, fordi man tror at dette bidrar til raskere relasjonsbygging innad i teamet.

De nyansatte informantene i denne studien har på sin side flere negative erfaringer enn de i gruppen med lang ansiennitet. Her nevnes det at det var veldig uoversiktlig å sitte på hjemmekontor som ny, og at man ikke visste helt hvem man skulle kontakte dersom man hadde spørsmål. Som en forlengelse av dette uttalte de at det kunne være veldig frustrerende dersom kollegaer ikke svarte på Teams. Dette medførte at de ofte ble sittende uten å ha noe å gjøre. I tillegg gjør dette at arbeidsprosessen går saktere, fordi man må gjennom flere ledd enn hva man kanskje må når man sitter på kontoret:

Hvis jeg sitter på kontoret så kan jeg bare rekke opp hånda skulle jeg til å si, eller prikke på skuldra til nabopersonen liksom. Så kan de se om jeg har gjort det riktig. Blir litt mer tungvint den biten der da (Nyansatt, Trondheim).

Videre forklarer samme informant at dette gjør at hele arbeidsprosessen går saktere:

Så arbeidsoppgaver jeg kunne få gjort på dag en, så turte jeg kanskje ikke å spørre, så jeg samler det heller opp. Så på dag tre så får jeg gjort de oppgavene jeg burde ha gjort dag en. Arbeidet blir jo litt forskjøvet da, og ting tar mye lengre tid. Det kan være litt skummelt å skulle stille spørsmål hele tiden (Nyansatt, Trondheim).

Dette er erfaringer som også nevnes av de med lengre ansiennitet. Forskjellen mellom de to gruppene ser ut til å være hvor negativt dette har vært for den generelle opplevelsen av digital kommunikasjon på hjemmekontor. For de nyansatte har dette vært et mye større problem. Noe av grunnen til dette ser ut til å ha med hvor mange oppgaver man i utgangspunktet kan gjennomføre på egenhånd. Dersom kommunikasjonen stopper opp for nyansatte, vil dette kunne medføre at de ikke har noe å gjøre. De med lang ansiennitet nevner at de kan sette en oppgave på pause, og heller gå over på andre oppgaver. Dette kan være mer problematisk for nyansatte, siden alle oppgaver er nye og kanskje også utfordrende. Rodeghero et al. (2021) nevner også at nyansatte har problemer med å spørre om hjelp når de sitter på hjemmekontor. En av årsakene til dette vil diskuteres nærmere nedenfor, men noe av grunnen kan også stamme fra uoversiktlig intern kommunikasjon. Det virker som at de nyansatte ikke har visst helt hvem man skal ta kontakt med dersom man lurer på noe, og arbeidsoppgaver tar derfor mye lengre tid enn hva som er nødvendig. Man må, som informantene poengterer, gjennom «flere ledd for å komme fram til riktig person». Her er det en rekke grep som kan tas, noe som vil diskuteres i slutten av kapittelet, under «Tiltak».

Den interne digitale kommunikasjonen slik den er fremstilt i dette undertemaet er erfaringer som deles av begge gruppene med informanter. Det ser likevel ut til at de negative

erfaringene som nevnes er forsterket hos de nyansatte. Dette ser ut til å være et sammensatt problem som vil diskuteres nærmere i neste kapittel. Videre i dette kapitlet vil funn tilknyttet nyansattes unike erfaringer gjennomgå. Dette er altså funn som ikke har blitt sett hos de med lang ansiennitet, og som belyser noen viktige problemer med det å være ny på hjemmekontor.

4.3 Underliggende mekanismer (kun nyansatte)

Dette hovedtemaet vil ta for seg de opplevelsene og erfaringene som kun er sett hos de nyansatte, men ikke hos den andre gruppen. Dette innebærer undertemaene «Frykt for å være til bry» og «Integrering». Temaene er inkludert fordi de var såpass gjennomgående hos de nyansatte informantene, uten at de ble nevnt av de med lang ansiennitet.

4.3.1 Frykt for å være til bry

Denne underkategorien viser til de nyansattes oppfatning av at de er til bry for de med lengre ansiennitet. De frykter at spørsmålene deres er «dumme», og føler at de tar av tiden til kollegaer. Denne underkategorien har noen likhetstrekk med «Digital kommunikasjon: hva fungerte ikke?», men anses som en egen kategori da den er veldig spesifikk for de nyansatte. Det vil bli tydeligere i diskusjonskapitlet at denne underkategorien også deler en del likhetstrekk med jobbkrevet rolletvetydighet. Sitatene som benyttes i dette underkapitlet er hentet fra de tre nyansatte, og viser til en delt opplevelse av at de ikke ønsker å være til bry ovenfor kollegaer:

Så jeg var egentlig avhengig av å ha møter sammen med, spesielt, nærmeste ledere, hvor vi satt og jobbet sammen i sesjoner på to til tre timer hver dag. Det skjønner jeg jo er litt tungt mentalt for han også da, og skulle være på et konstant Teams-møte en halv dag for at jeg skal fungere. Men hvis ikke var det vanskelig for meg rett og slett, å gjøre oppgavene. Jeg stod fast rett og slett, og da kom jeg ikke videre (Nyansatt, Trondheim).

Informanten forklarer her opplevelsene sine med nærmeste leder i oppstartsfasen, og viser til hvor mye tid i løpet av en dag som gikk til opplæring og oppfølging. Dette var helt nødvendig for at vedkommende skulle kunne fungere på hjemmekontor. Oppfølging blir i dette tilfellet en helt avgjørende faktor for at den ansatte kan gjøre arbeidsoppgaver. Alternativet til å få hjelp kan i verste fall bli at man blir sittende hjemme uten å gjøre noe som helst. Nedenfor

beskriver en annen informant noe lignende, og poengterer samtidig at hele prosessen vanskeliggjøres ytterligere av at den foregår digitalt:

Så skal de ha opplæring med folk de ikke kjenner. Når man er ny i jobben, så føler man jo litt at man trenger seg på, så det blir hakket verre når man gjør det over internett. Man er jo ikke så gira på å plage andre når man er så ny heller. Spørre folk man ikke kjenner om spørsmål, og de vet kanskje ikke hvem du er heller (Nyansatt, Oslo).

Likevel blir det nevnt at innad i det teamet den ene informanten jobbet i, så var ikke dette et problem. Det var derimot vanskeligere når man skulle spørre personer som ikke jobbet i det spesifikke teamet, og at det da fort kunne bli litt uoversiktlig. Her er det verdt å nevne at vedkommende kommer fra Trondheim-kontoret, og har hatt anledning til å oppholde seg mer på det fysiske kontoret enn de i Oslo. Her svarer informanten på spørsmål om han følte at terskelen for å spørre om hjelp var høy i oppstartsfasen:

Delvis, innad i teamet mitt så følte jeg ikke det. For der følte jeg at det var såpass klart og tydelig at man bare kunne stille spørsmål eller ringe. Der følte jeg at det var veldig greit. Men det er jo klart at når man kommer utenfor de nærmeste man jobber med, så blir det jo litt sånn at man føler noen er viktigere enn andre da. Og da blir det litt vanskeligere å ringe de for å stille spørsmål, spesielt om man ikke vet at de er riktige folk til å svare på de spørsmålene (Nyansatt, Trondheim).

Forskning viser imidlertid at denne frykten kan være irrasjonell. Man har nemlig sett at arbeidstakere har en tendens til å være mer hjelpsomme i møte med kriser (Newark et al., 2017). En mulig løsning på dette problemet kan derfor være en todelt en. For det første bør nyansatte oppsøke hjelp aktivt når de sitter på hjemmekontor. De nyansatte informantene i denne studien understreker at de har bedt om hjelp ofte, men at de synes dette er ubehagelig. De nevner samtidig at dette ubehaget har økt terskelen for å spørre om hjelp. For det andre så bør de med lengre ansiennitetstid være mer aktive når det kommer til å tilby hjelp til nyansatte. Dette er grep som kan tas for å gjøre den organisatoriske sosialiseringprosessen hurtigere, og spesielt når det kommer til å øke arbeidstakerens rolleklarhet og mestringstro. Funnene som er gjennomgått her er i tråd med forskning gjort på nyansatte under pandemien (Rodeghero et al., 2021). Det er en vanlig problemstilling at nyansatte opplever et ubehag med å spørre om hjelp når man sitter på hjemmekontor, uten at man kjenner sine medarbeidere. Slik det nevnes av informantene i denne studien er det ubehagelig fordi de føler at de «tar av tiden til andre». Ifølge Rodeghero et al. (2021) er vanlige bekymringer rettet mot

at andre kanskje har barn de må ta seg av på hjemmekontor, og at man derfor ikke vil bidra til en enda mer hektisk arbeidshverdag. Hva som kan gjøres for å bedre dette vil diskuteres nærmere under «Tiltak» senere i dette kapittelet. Nedenfor vil funn tilknyttet organisatorisk integrering gjennomgås, da informantene har sett en gradvis endring over flere nedstengninger.

4.3.2 Integrering

Her beskriver de nyansatte en utvikling i grad av rolleklarhet, og også at de utvikler bedre rutiner når de sitter på hjemmekontor. I denne sammenhengen handler det derfor om integrering i arbeidsmetoder og systemer, slik at man kan fungere bedre når man jobber hjemmefra. De nyansatte forklarer at dette er noe som ble bedre fra nedstengning til nedstengning. De poengterer likevel noen problemer som ikke ble bedre fra den ene nedstengningen til den andre. Denne underkategorien er plassert her da de med lengre ansiennitet som regel hadde lik holdning til hjemmekontor selv over flere nedstengninger. Noe av grunnen til dette ser ut til å stamme fra de ansattes grad av rolleklarhet ved pandemiens begynnelse. De med lang ansiennitet er naturligvis mer integrert i de prosessene som inngår i jobben, og kan jobbe mer på egenhånd. Nyansatte er på sin side mer avhengig av god oppfølging og opplæring i startfasen. Sitatet nedenfor er et svar på spørsmålet om hva som hadde vært utfordrende med å bli ansatt under pandemien:

Usikkerheten tror jeg, med å være ny i jobben. Der man har en større utfordring, og synes ting kan bli litt skummelt eller vanskelig fordi man ikke vet helt hva man skal gjøre eller hvordan. Og det gjør jo at man har brukt mye lengre tid på å føle seg god i det man holder på med (Nyansatt, Oslo).

Her beskriver en av de nyansatte fra Oslo hvordan rolletvetydighet som nyansatt gjør at det tar lengre tid før man opplever mestring i jobben man har. Informanten fortsetter med å forklare hvorfor dette kan være tilfellet. Noe av grunnen ser ut til å stamme fra at den interne kommunikasjonen svekkes, fordi den blir mer «uoversiktlig når alt må foregå digitalt». Årsaken til rolletvetydigheten ser dermed ut å være et sammensatt problem gjort opp av temaer som «Holdninger til digital kommunikasjon» og «Frykt for å være til bry». Nedenfor svarer en annen informant på samme spørsmål som i utdraget ovenfor:

Det har jo vært veldig vanskelig å få mange nye arbeidsoppgaver som du ikke kan fra før, så skal du bare finne ut av det på egen hånd. Fordi det er kanskje sånn at noen er

permittert, eller noen tok over stillingen til noen som gikk i permisjon. Da har du jo ingen å spørre om hjelp. Da må du finne fram på egenhånd. Man blir kastet inn i det, og man vet ikke om man gjør det riktig engang. Det blir bare vanskelig når det ikke er like lett å spørre andre om hjelp (Nyansatt, Oslo).

Her beskriver informanten en uoversiktlig situasjon når vedkommende befinner seg på hjemmekontor. Her er den interne kommunikasjonen uoversiktlig, noe som gjør at man ikke vet hvem man skal spørre om hjelp. Som en konsekvens av dette blir man sittende uten å ha noe å gjøre. Her nevnes det også at terskelen for å be om hjelp økes som følger av dette, noe som også var et tema under forrige undertema. Slik informantene beskriver har integrering vært et stort problem i de første månedene av pandemien. Rolletvetydighet og problemer med digital kommunikasjon ser ut til å ha vært et irritasjonsmoment for informantene i begynnelsen av pandemien. Når informantene skal sammenligne den første nedstengningen med de nyere, så er erfaringene litt annerledes:

Det er annerledes fordi, for det første så er det bygd opp en bedre struktur på hvordan man skal håndtere situasjonen vi befinner oss i. Hvordan man løser hjemmekontor. Man har fått på plass møter der alle sammen får luftet sine problemer, og det er kun for å stille spørsmål. For det andre så har man erfaring med å starte under pandemien, sånn som meg, så jeg kan være tilgjengelig til å svare på spørsmål siden jeg har opplevd det fra før. De andre på jobben har jo også lært seg hvordan man skal håndtere nyansatte som sitter hjemme (Nyansatt, Oslo).

Her beskrives det hvordan man har fått på plass en bedre struktur, som gjør det enklere å vite hvordan man skal løse situasjonen nå i ettertid. I tillegg har man mer erfaring med hvordan man gjennomfører arbeidsoppgaver på hjemmekontor, noe som viser til en økning i de ansattes rolleklarhet. Dette gir håp for fremtidige ansettelse, hvor nyansatte kanskje må sitte på hjemmekontor. Man har flere erfaringer med hvordan man skal håndtere en slik integrering, noe som kan gjøre det mindre problematisk i fremtiden. Økt rolleklarhet over flere nedstengninger har også ført til at man har «blitt mer vant til det, og mer komfortabel. Både i jobben man gjør, og hvordan man gjør jobben på hjemmekontor». Denne utviklingen er også noe som merkes hos en av de andre nyansatte informantene:

Ja det er mye enklere og jeg merket kjempestor forskjell. Det er ikke så problematisk å gripe fast i arbeidsoppgaver, og jeg vet mye bedre hvem jeg skal spørre slik at jeg slipper å lete etter riktig person. Jeg merker stor forskjell, og det er mye enklere å sitte på hjemmekontor nå (Nyansatt, Trondheim).

Som en av informantene var inne på ovenfor, ser det ut til at man er bedre rustet til å håndtere nyansatte på hjemmekontor nå enn hva man var i begynnelsen av pandemien. Flere tiltak ser derfor ut til å ha blitt iverksatt for å sikre en vellykket integrering av nyansatte.

4.4 Tiltak

Dette tar oss videre til den siste hovedkategorien fra analysen. Denne går ut på hvilke tiltak som enten har blitt implementert, eller som de ansatte mener kan implementeres på sikt. For eksempel har de nyansatte gjort seg opp noen tanker rundt hvordan man kan ta imot nyansatte i fremtiden, dersom andre også må sitte på hjemmekontor i en oppstartsfase. Disse tiltakene har hovedsakelig som formål å ivareta et godt psykososialt arbeidsmiljø selv om man ikke befinner seg på det fysiske kontoret.

4.4.1 Tiltak som har blitt implementert

Her nevner informantene hvilke tiltak som ble implementert i løpet av pandemien. Dette innebærer sosiale tiltak fra jobbens side, tiltak rettet mot nødvendig utstyr på hjemmekontor og tiltak fra lederens side for å sørge for at de ansatte har det bra:

Det var ikke noe særlig sosialt annet enn virtuell kaffepause i lunsjen. Det gjennomførte vi vel av og til. I 14-tiden. 14-kaffe. Det var en gang i uka. Det ble vi oppfordret til av jobben, samtidig som at vi ble oppfordret til å bruke en time i uka på trim, trening og trivsel. Vi fikk dekket en time med trening i uka, i arbeidstiden. Det er ikke sosialt, men det er frisk luft og man får rørt seg litt så det hjelper på (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Min leder har jo vært flink der da, med å ta kontakt å høre hvordan det går. Spesielt i starten. Men jeg ga jo uttrykk for at det gikk greit så da er det kanskje ikke noen vits å legge så stor vekt på meg. Sjefen har ringt flere ganger og hørt (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Det første sitatet ovenfor viser til et par sosiale tiltak som har blitt innført, i tillegg til at bedriften har oppfordret de ansatte til å trene i løpet av arbeidsdagen. Det andre sitatet viser til hvordan lederen har nådd ut til de som sitter på hjemmekontor, for å høre om de har det bra. I tillegg til de to sitatene ovenfor nevnte samtlige informanter at de kunne hente ut nødvendig utstyr fra jobben, slik at de hadde muligheten til å sette opp et velfungerende hjemmekontor. Dette er et tiltak fra jobben sin side for å sikre at de samme arbeidsoppgavene som gjøres på kontoret, også kan gjøres hjemme.

En av de nyansatte nevnte også at han hadde fått lov til å oppholde seg på kontoret, selv om det var anbefalinger om hjemmekontor. Dette fordi han skulle ha muligheten til å bli bedre kjent med andre i organisasjonen. Informanten nevner videre at dette har bidratt til at han har blitt bedre kjent med de andre i teamet sitt, noe som har senket terskelen for å spørre om hjelp dersom han lurte på noe.

Men, hvert fall, vet ikke hvordan det er overalt i bedriften, men min nærmeste leder har vært veldig klar på at siden jeg er ganske ny, og andre som har vært ganske ny, så skal vi få lov til å være på kontoret og bli kjent med andre folk, selv om det ikke var så veldig mange som var der (Nyansatt, Trondheim).

Her er det verdt å nevne at informanten dette gjelder kommer fra Trondheim-kontoret, hvor man ikke har hatt like inngripende smittetiltak som i Oslo.

4.4.2 Som kan implementeres på sikt

Her forklarer informantene hvilke tiltak de ser for seg kan implementeres i fremtiden. Selv om ikke alle disse er like spesifikke, så bidrar de til å kaste lys over potensielle problemer med å sitte på påtvunget hjemmekontor, samtidig som de fungerer som en tankevekker for fremtiden. Nedenfor er et sitat som er hentet fra en av de nyansatte informantene:

Jeg tror ledere og kollegaer bør være bevisst på at man fort kan bli sittende helt alene da, for det var jo ikke sånn hele tiden, at jeg ble dratt med på ting, i hvert fall ikke de første dagene (Nyansatt, Trondheim).

Dette er et tiltak som også poengteres i litteraturen (Rodeghero et al., 2021). Leder og kollegaer bør være bevisst på at nyansatte kan bli sittende uten å ha noe å gjøre. Man bør derfor gjøre seg tilgjengelig, slik at nyansatte på hjemmekontor føler at terskelen for å spørre om hjelp senkes. Dette er noe nærmeste leder kan ta spesielt ansvar for, eller en annen ansatt i bedriften som får ekstra ansvar ovenfor den nyansatte. Dette kan bidra til en raskere sosialiseringssprosess, som igjen vil føre til økt effektivitet hos den nyansatte (Bauer & Erdogan, 2011).

En av de nyansatte forklarte at han etterlyste en oversikt over hvem som jobbet med hva i organisasjonen, sånn at han og andre nyansatte skulle slippe å bruke så mye tid på å finne rett person dersom de hadde spørsmål. Dette er også et tiltak som anbefales av Rodeghero et al. (2021), og noe som kan vurderes i fremtiden, for å sikre en mer effektiv digital intern kommunikasjon:

Jeg spurte om det fantes et skjema eller en oversikt over hvilke personer som har kunnskap om hva. Sånn at jeg kunne gå direkte dit, heller enn at jeg må spørre mange for å komme fram til riktig person. Og det mente de at fantes, men det fikk jeg aldri. Så det kan jo være en god ide til senere da, slik at det blir litt enklere. Eller så blir man jo sittende da, med nærmeste leder eller kontaktperson, og om den personen plutselig er opptatt da. Da blir man jo sittende og vente alene da (Nyansatt, Trondheim).

Avslutningsvis nevner den ene informanten at hun ikke er helt fornøyd med hvordan bedriften har fulgt opp hver enkelt med tanke på hvordan de har det psykisk. Bedre oppfølging er noe som kan vurderes som et tiltak i fremtiden:

Man må kanskje være litt mer oppmerksom på hvordan andre har det psykisk, og om det fungerer for alle. Bedriften vår har tatt det litt for gitt at det fungerer. De har ikke spurt oss hvordan vi har det på hjemmekontor. Det er mer spørsmål om at vi skal levere, enn at vi skal ha det bra (Informant med lang ansiennitet, Trondheim).

Her er det noen ulikheter på tvers av de to bedriftene. Slik vi så ovenfor, var det andre informanter som var fornøyd med hvordan lederen har fulgt opp de ansattes velvære på hjemmekontor. Det er uansett noe man bør være oppmerksom på, og noe leder bør tenke litt ekstra over i fremtiden. Dette for å bidra til økt jobbtilfredshet, da viktige ressurser som feedback fra leder og ansatte kanskje forsvinner som følger av at man ikke befinner seg på kontoret lenger.

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil resultatene fra analysen diskuteres opp mot studiens teoretiske rammeverk. For å gjøre dette så oversiktlig som mulig vil kapittelet deles opp i flere underkapitler. Dette inkluderer diskusjoner knyttet opp mot hovedfunnene fra den tematiske analysen. Disse er betydningen av kontekst og hvordan motivasjonen har blitt påvirket under pandemien. Avslutningsvis vil implikasjoner for praksis og videre forskning, samt begrensninger for denne studien diskuteres.

5.1 Betydningen av kontekst

Kanskje det mest gjennomgående funnet fra denne studien er hvor viktig konteksten ser ut til å være når det kommer til hvor godt hjemmekontor fungerer for den ansatte. Siden dette er et stort tema som inkluderer mange kontekstuelle faktorer, har jeg valgt å dele det inn for å skape en mer oversiktlig diskusjon. Først vil kravene og ressursene som ser ut til å bli påvirket som følger av pandemien gjennomgås. Disse tar utgangspunkt i JD-R og selvbestemmelsesteorien, og peker på en påvirkning som er spesifikk for pandemien. Videre vil den demografiske og geografiske konteksten diskuteres med utgangspunkt i studiens teoretiske rammeverk. Dette inkluderer sosioøkonomiske forhold samt forskjellene mellom Trondheim og Oslo. Avslutningsvis vil ansiennitet brukes som en kontekstuell bidragsyter til hvorfor hjemmekontor fungerer for noen, men ikke for andre. Her vil diskusjonen ta utgangspunkt i den organisatoriske sosialiseringprosessen av nyansatte.

5.1.1 *Krav, ressurser og korona*

Jeg har valgt å se nærmere på relevante jobbkrav og ressurser, og diskutere disse i lys av koronapandemien. Pandemien er en unik situasjon som påvirker alle arbeidstakere og organisasjoner på ulike måter (Kniffin et al., 2020). Konteksten spiller en vesentlig rolle for hvilke jobbkrav og ressurser som påvirkes, da denne er annerledes enn for tidligere bruk av hjemmekontor (Andrade & Lousã, 2021). Dette gjelder også for hvordan disse jobbkravene og ressursene påvirkes. For eksempel kan smittefrykt være et kontekstuellt krav under pandemien (Lilja et al., 2022). Det samme kan frustrasjon ovenfor digital kommunikasjon, eller økt arbeidsmengde som følger av sykefravær. Selv om ingen av informantene i denne studien nevnte smittefrykt som et relevant krav, var holdninger til digital kommunikasjon noe som ofte gikk igjen. Her ble den digitale kommunikasjonen sett på som både positiv og negativ, noe som gjør det til både en pandemi-spesifikk ressurs og et pandemi-spesifikt krav. Det er likevel ikke enten eller når det kommer til holdninger rettet mot digital

kommunikasjon. Slik informantene forklarer er det deler av den digitale kommunikasjonen som har fungert, selv om denne er noe mangelfull. Senere i dette kapittelet vil konteksten av å være nyansatt på hjemmekontor diskuteres, siden denne gruppen generelt har flere negative opplevelser med digital kommunikasjon enn de med lang ansiennitet.

Slik vi så i forrige kapittel er det flere som nevner tilgjengelighet som en positiv side ved digital kommunikasjon. Med dette mener informantene at det ikke har vært et problem å få tak i kollegaer, selv om de sitter på hjemmekontor. På den andre siden er det andre som har helt ulik oppfatning, og mener at tilgjengelighet har vært et av de største problemene under pandemien. Slik det fremstår blant informantene i denne studien, ser dette ut til å være betinget av flere faktorer. For det første nevner de fleste informantene hvordan samarbeidsoppgaver er vanskeligere når man jobber hjemmefra. Det kan derfor tenkes at arbeidstakere som oftere må jobbe med samarbeidsoppgaver, vil ha et mer negativt syn på hvor godt den digitale kommunikasjonen har fungert totalt sett. For det andre kan dette også være betinget av hvor ofte man trenger å få tak i andre. Jo oftere man trenger å nå andre i bedriften, jo oftere kan det være at kommunikasjonen stopper opp. Dette kan ha vært spesielt gjeldende i pandemiens første faser, hvor man kanskje måtte dele opp arbeidsdagen sin i større grad for å kunne balansere arbeids- og familielivet. Det kan derfor være at arbeidsstyrken ikke var på jobb til samme tid, og at den digitale kommunikasjonen ble vanskeligere.

Holdninger til digitale møter er også en jobbkaraktistikk som kan sees på som både et krav og en ressurs. Dette har også blitt mer relevant under pandemien, hvor flere bedrifter har måttet innføre digitale møter for samarbeid og intern kommunikasjon. Informantene i denne studien poengterer at det er lettere å falle ut av samtaler under digitale møter, noe som igjen gjør de mindre produktive og nyttige. Andre poengterer fleksibiliteten som følger med digitale møter, hvor man ikke lenger trenger å forflytte seg for disse møtene. I tillegg kan de være mer effektive enn fysiske møter, ved at man er mer rett på sak enn hva man kanskje var tidligere. Dette gjenspeiles også hos informantene, som mener kommunikasjonen er mer formell under pandemien.

De jobbkaraktistikkene som nevnes ovenfor var ikke like relevante før pandemien, noe som gjør de pandemi-spesifikke. Dette til tross for at bruken av digital kommunikasjon og digitale møter kommer til å være gjeldende også i fremtiden (Barrero et al., 2021). Det er riktignok andre jobbkaraktistikker som ikke er pandemi-spesifikke, men som også har vært

gjeldende i denne perioden. Konteksten av korona kan likevel ha ført til at måten disse påvirkes på, er annerledes enn hva det ville vært før pandemien.

Autonomi kan anses som en slik jobbkaraktistikk. Denne er ikke pandemi-spesifikk, men ser ut til å ha blitt mer relevant på grunn av innførelsen av hjemmekontor. Som nevnt blir ofte autonomi sett i sammenheng med hjemmekontor, og dette har også vært tilfellet under pandemien (Galanti et al., 2021). Betydningen dette har for motivasjonen til arbeidstakere på hjemmekontor, vil diskuteres senere i dette kapitlet. Det samme vil kompetansebehovet, som også kan anses som en kombinasjon av flere arbeidsressurser. Andre ressurser som feedback og støtte fra leder og kollegaer er heller ikke pandemi-spesifikke. De har likevel blitt påvirket på en annen måte nå enn hva de ble før pandemien. For de arbeidstakerne som rapporterer at de har negative holdninger til digital kommunikasjon, kan disse ressursene ha blitt påvirket til det verre. Dette fordi kommunikasjonen stopper opp, slik at man ikke lenger har mulighet til å motta feedback eller støtte. Manglende sosialisering vil også sees i sammenheng med motivasjon senere i dette kapitlet.

Arbeid-familiekonflikt er et krav som ofte sees i sammenheng med fjernarbeid (Gajendran & Harris, 2007). Grunner til dette skal være bruk av arbeidsrelatert teknologi etter arbeidstid og lav autonomi (Andreade & Lousã, 2021). Som Clark (2000) er inne på, settes det høye krav til den ansatte når det kommer til å skille mellom arbeids- og familieliv når man jobber hjemmefra. Bruk av overgangsritualer for å gjøre disse skillene tydeligere er noe som nevnes av flere av informantene, og eksemplene på disse ble gjennomgått i forrige kapittel. Det kan derimot være andre årsaker til økt arbeid-familiekonflikt som er utenfor den ansattes kontroll. Demografiske og geografiske faktorer som familiestatus, bosituasjon og nasjonalitet kan alle ha påvirkning på arbeid-familieinteraksjonen.

5.1.2 Den demografiske og geografiske konteksten

En kontekstuell bidragsyter til at arbeidskrav og ressurser endres ser ut til å stamme fra en rekke demografiske og geografiske faktorer. Dette innebærer informantenes bosituasjon, familiesammensetting, nasjonalitet og økonomi. Aguilera et al. (2016) poengterer at fordelene ved hjemmekontor ser ut til å være betinget av individuelle sosioøkonomiske forhold som inntekt og bosituasjon.

Fysisk plass i hjemmet er noe som ofte nevnes av informantene i denne studien, og som ser ut til å ha vært helt avgjørende for at arbeidstakeren har fungert godt på hjemmekontor. Her nevnes det at det er viktig å kunne ha et dedikert rom i hjemmet som kan

brukes som hjemmekontor. Dette bidrar til å styrke de fysiske grensene som skiller jobb og fritid (Clark, 2000). I tillegg har man fra tidligere forskning sett viktigheten av å ha nok fysisk plass i hjemmet dersom flere sitter på hjemmekontor samtidig (Kniffin et al., 2020). Allen et al. (2021) fant at det å bo med færre mennesker i tillegg til at man har nok fysisk plass kunne føre til økt arbeid-familietilrettelegging. Sett i sammenheng med funnene fra denne studien uttaler noen av informantene at det kan være slitsomt å bo sammen med andre når de også sitter på hjemmekontor. Clarks grenseteori for arbeid-familieinteraksjonen (2000) beskriver hvordan like domener kan føre til økt arbeid-familietilrettelegging selv om de fysiske grensene som skiller disse er svake. Dersom domenene er ulike, vil svake fysiske grenser derimot kunne føre til økt konflikt. Dette ser ut til å være tilfellet hos en av de nyansatte informantene i denne studien. Hun forklarer at siden de hun bor med har forskjellige jobber og rutiner, blir dette heller et irritasjonsmoment. Bosituasjon ser dermed ut til å kunne være en kontekstuell faktor som fører til økt arbeid-familiekonflikt.

Clark (2000) nevner også at dersom domenemedlemmer viser støtte, vil dette kunne føre til økt tilrettelegging i begge retninger. Dette er noe flere av de andre informantene er inne på. Familiemedlemmer som respekterer arbeidstiden, eller ledere som tillater økt fleksibilitet for arbeidstakere med barn. Dette er eksempler på faktorer som kan bidra til økt tilrettelegging. Igjen ser vi hvordan bosituasjonen kan være en viktig kontekstuell faktor for hvordan arbeid-familieinteraksjonen påvirkes. Måten vi bor på har mye å si for hvor tydelig vi klarer å skille mellom arbeid og fritid. Her er det likevel verdt å nevne at grensene mellom domenene ikke nødvendigvis er like viktige for alle. Ifølge Ashford et al. (2000) er det mange som foretrekker domeneintegring, og på denne måten minimerer eller fjerner de fysiske, temporale og psykologiske grensene. Noen av informantene i denne studien nevnte at de valgte å ta frokosten, eller kaffekoppen foran pc-en om morgenen. Her blander man sammen de temporale og psykologiske grensene som til vanlig ville markert et tydelig skille for når arbeidsdagen begynner. Andre nevner at de helt fint kunne jobbe litt på kvelden, dersom det var noe de ikke hadde rukket å gjøre ferdig i løpet av dagen. Det er altså ikke kun demografiske og geografiske variabler som påvirker arbeid-familieinteraksjonen. For de som foretrekker domeneintegring fremstår hjemmekontor som en god løsning.

En geografisk faktor som ser ut til å ha spilt en stor rolle under pandemien er hvor i landet man bor. Som nevnt består utvalget i denne studien av arbeidstakere som jobber i både Trondheim og Oslo. Mulighetene og begrensningene dette har medført ble delvis gjennomgått i resultatdelen. Hvor man ovenfor så på viktigheten av hvordan man bor, ser man her på

viktigheten av hvor man bor. Selv om dette ikke nødvendigvis har hatt en spesifikk påvirkning på arbeid-familieinteraksjonen, så kan det hende at andre jobbkraav og ressurser har latt seg påvirke. Mangelen på sosiale tilbud kan være en av disse. De som jobber i Oslo i denne studien legger stor vekt på at dette har vært negativt. Spesielt har nyansatte uttrykt frustrasjon når det kommer til digital sosialisering, hvor de mener at det er vanskelig å skulle bli kjent med kollegaer over nett. Med et fraværende sosialt tilbud utenfor jobben, blir bosituasjonen viktig for å avgjøre om man i det hele tatt har muligheten til å være sosial.

En ressurs som informantene i denne studien har hatt tilgjengelig er tilgangen på nødvendig utstyr for gjennomføring av jobben. I tillegg har samtlige hatt et eget, dedikert rom i hjemmet sitt som kan brukes som kontor. Her er det verdt å nevne at disse fordelene ikke nødvendigvis er representative for andre land enn Norge. Holgersen et al. (2020) forklarer hvordan rike land ofte har bedre forutsetninger for velfungerende hjemmekontor. I tillegg har rikere land flere jobber som i det hele tatt kan gjøres hjemmefra. Nasjonalitet kan derfor være en demografisk kontekstuell faktor for hvor gode forutsetninger man har for å lykkes på hjemmekontor. Nasjonalitet påvirker også sosioøkonomiske forutsetninger som bosituasjon, lønn og yrke (Aguilera et al., 2016). I andre europeiske land som Romania, Litauen, Hellas, Portugal og Sverige hadde over 80 % av alle barn hjemmeskole, selv ett år etter at pandemien begynte (Eurofound, 2021). Dette er tiltak man i Norge gikk raskere bort ifra (Utdanningsdirektoratet, 2022). Norge består også av en av verdens sunneste befolkninger, som i tillegg er spredt over et stort areal (Mjåset, 2020). Dette gjør at smittetiltakene som innføres kan være mildere, men allikevel ha god effekt for å redusere smittespredning. Her skiller også Oslo og Trondheim seg, hvor førstnevnte har en mye høyere befolkningstetthet (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2021). Dette gjør at smittetiltak må være mer inngripende, og øker også risikoen for at man selv blir smittet av viruset. Smittefrykt er en faktor som ikke ble utforsket i denne studien, og som heller ikke ble nevnt av informantene selv. Man kan likevel tenke seg at andre land vil ha større smittefrykt grunnet høyere befolkningstetthet og høyere dødelighet.

Demografiske og geografiske forhold ser, ifølge informantene i denne studien, ut til å spille en rolle når det kommer til hvor godt hjemmekontor fungerer.

5.1.3 Nyansatt på hjemmekontor

En annen kontekstuell bidragsyter ser ut til å være ansiennitet. I denne delen av diskusjonen vil elementene fra den organisatoriske sosialiseringsmodellen (Bauer & Erdogan,

2011) sees i sammenheng med resultatene fra den tematiske analysen. I tillegg er det andre krav og ressurser som ser ut til å påvirkes hos nyansatte, enn for de med lang ansiennitetstid. Konteksten av det å være ny på hjemmekontor under koronapandemien ser ut til å spille en stor rolle når det kommer til hvor godt denne løsningen har fungert.

Forskning tilsier at nyansatte har om lag 90 dager for å bevise hva de kan i en ny jobb (Bauer, 2010). Bedriften har mye å si for hvor godt man lykkes i løpet av den første tiden i et nytt ansettelsesforhold. For de nyansatte Oslo-baserte informantene i denne studien måtte de sitte på hjemmekontor i seks måneder før de hadde muligheten til å komme på det fysiske kontoret. Til tross for at dette er dobbelt så lenge som hva Bauer (2010) anser som nødvendig for å integreres i en ny jobb, nevner de at de aldri rakk å integreres på en god nok måte under hele denne perioden. Det kan dermed se ut som onboardingen, eller den organisatoriske sosialiseringprosessen, har blitt forsinket for deltagerne i denne studien. Slik man har sett tidligere kan dette ha negative økonomiske konsekvenser for bedrifter (Rollag et al., 2005). Noe av grunnen til dette skal stamme fra en nedgang i produktivitet. Dette gjelder ikke bare for den nyansatte, men også for de ansatte som må ha et forlenget ansvar for opplæring. Den nyansatte informanten fra Trondheim nevnte på sin side at den sosiale integreringen tok kortere tid for han. Det kan være mange årsaker til denne forskjellen, men slik han forklarte så hjalp det at han fikk lov til å komme på kontoret i oppstartfasen. De to nyansatte fra Oslo hadde ikke denne muligheten. Forskning viser at sosialiseringprosesser går langsommere når nyansatte må jobbe hjemmefra (Schreier et al., 2022). Noe av grunnen til dette stammer av at det er vanskeligere å bygge gode relasjoner med kollegaer når man kommuniserer digitalt (Rodeghero et al., 2021). De nyansatte fra Oslo nevner også at det tok lang tid før de følte at de mestret arbeidsoppgavene i sin nye jobb. Slik informantene beskriver, ser dette ut til å ha en sammenheng med de nyansattes grad av rolleklarhet. Basert på disse funnene kan bedrifter tjene mye på å investere i tiltak rettet mot relasjonell integrering, blant annet ved å la nyansatte få oppholde seg på det fysiske kontoret sammen med andre ansatte. Slik en av informantene med lang ansiennitet beskriver, er det mye kunnskap som sitter i hodene på de ansatte. Man kan derfor lære mye av å kontakte rett person i bedriften. Dette krever en god oversikt over hvem som gjør hva, slik at man raskere kan nå ut til riktig person.

En konsekvens av å være utilstrekkelig sosialt integrert ser ut til å være en potensielt irrasjonell frykt for å være til bry. Som nevnt har man sett at arbeidstakere har en tendens til å være mer hjelpsomme i møte med kriser (Newark et al., 2017). Slik informantene poengterer, har denne frykten blitt redusert under nyere nedstengninger. For eksempel har ukentlige møter

som brukes for å kartlegge progresjon og også fungere som en plattform for å stille spørsmål blitt implementert. Carlos og Muralles (2021) sier at slike møter kan være et viktig inngrep i en oppstartfase, for at den nyansatte skal kunne motta regelmessig feedback fra ansatte og leder. Dette kan være en løsning for å kunne investere i den verdifulle arbeidsressurser støtte fra leder og ansatte, samt feedback.

Bauer (2010) nevner flere taktikker som kan benyttes for å sikre en god sosialiseringssprosess for nyansatte. Sett i sammenheng med resultatene fra denne studien ser man noen forskjeller mellom de to bedriftene. For det første anbefales det at den nyansatte får anledning til å møte samtlige ansatte i bedriften. Dette viste seg derimot vanskelig i Oslo-bedriften, hvor man har hatt mer inngripende smittetiltak enn i Trondheim. I Trondheim fikk den nyansatte i det minste møtt de som jobbet i samme team. Virtuelle kaffepauser ble implementert i begge bedrifter, men siden digital sosialisering er vanskelig var dette med varierende hell og effekt. Det var likevel et forsøkt tiltak fra organisasjonens side, selv om begrensninger tilknyttet digital sosialisering satte en stopper for tiltakets suksess.

Videre forklarer Bauer (2010) at man kan forsøke å bygge en god relasjon til leder ved å ta på seg mer ansvar, og ved å fullføre arbeidsoppgaver på en god måte. Uten tilstrekkelig rolleklarhet i en oppstartfase har dette vist seg å være vanskelig for informantene i denne studien. De nevner heller at i perioder hvor de ikke fikk hjelp, ble de ofte sittende uten å ha noe å gjøre. På denne måten ser vi hvordan manglende sosial integrering kan påvirke andre aspekter ved jobbprestasjonene våre, som effektivitet og fullførelsen av oppgaver. Dersom man likevel påtar seg for mye ansvar, eller for mange arbeidsoppgaver, kan dette medføre at man ikke får gjennomført disse i tide. Dette kan igjen føre til at man oppnår motsatt resultat av det som var hensikten, nemlig at relasjonen til leder svekkes som følger av at man ikke klarer å gjennomføre de arbeidsoppgavene man påtar seg. Det kan derfor virke som at man kommer langt ved å ha tilgjengelig informasjon og kunnskap om hvordan oppgaver gjennomføres, for å i det hele tatt ha muligheten til å påta seg nye arbeidsoppgaver. Altså bør man forsøke å øke den nyansattes grad av rolleklarhet så raskt det lar seg gjøre, dersom de skal fungere på hjemmekontor.

Avslutningsvis nevner Bauer (2010) at den nyansatte bør ha en trygg gruppe de kan stille spørsmål til dersom de lurer på noe. Dette er noe bedriften selv bør tilrettelegge for. Man har tidligere sett at dersom man ansetter i kohorter, kan dette skape en trygghet blant de som ansettes (Rodeghero et al., 2021). I denne studien ser det ikke ut til at en slik gruppe har vært tilstedeværende under pandemien, spesielt ikke hos bedriften i Oslo. Noen av informantene

nevner at siden situasjonen var såpass ny, så visste ikke bedriften helt hvordan de skulle tilpasse seg nyansatte på hjemmekontor. De som i utgangspunktet var ansvarlige for opplæring, var kanskje også opptatt med andre ting. En av informantene nevner at permisjon gjorde denne prosessen mer problematisk, ved at hun ikke hadde noen hun kunne rådføre seg med i oppstartsfasen. Som en mulig løsning på dette nevner informantene at en god oversikt over hvem som gjør hva i organisasjonen ville hjulpet stort her. Dette ville gjort prosessen med å få svar på enkle spørsmål mer effektiv, og samtidig senket terskelen for å spørre om hjelp. Grunnen til dette er at man kunne henvendt seg direkte til riktig person, istedenfor å spørre seg fram gjennom flere ledd. På denne måten kunne man oppnådd en god intern kommunikasjon, som både er effektiv og tydelig. På den andre siden har den ene bedriften tillatt nyansatte å oppholde seg på kontoret i oppstartsfasen, sammen med teamet sitt. Dette er et grep som kan føre til en raskere og bedre sosialiseringsprosess, spesielt innad i teamet. Dette gir den ansatte en trygg gruppe hvor vedkommende kan stille spørsmål, eller få hjelp til å gjennomføre arbeidsoppgaver.

Den nyansatte informanten som tilhører Trondheim-bedriften, ga uttrykk for at problemene først oppstod i det han måtte nå ut til noen utenfor eget team. Dette kan være et resultat av utydelig og uoversiktlig intern kommunikasjon, eller mangelfull tilgang på informasjon. Det kan også være et resultat av at vedkommende ikke føler at han kjenner de som skal kontaktes, og derfor føler seg til bry. Rodeghero et al. (2021) poengterer at en mulig løsning for en mer effektiv sosialiseringsprosess er at ansatte i bedriften gjør seg mer tilgjengelige for den nyansatte. Dette kan innebære at man sender en enkel e-post hvor man ønsker den nyansatte velkommen, og samtidig oppmuntrer til å stille spørsmål dersom det skulle være noe.

En mulig konsekvens av å være nyansatt på hjemmekontor kan være at de grunnleggende psykologiske behovene påvirkes negativt. Dette kan spesielt gjelde for arbeidstakere som ble ansatt under pandemiens første fase. Lavere motivasjon og velvære kan videre være en konsekvens av dette.

5.2 Autonom motivasjon på hjemmekontor

De grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet ser ut til å ha blitt påvirket som følger av det å sitte på hjemmekontor under pandemien. Dette er gjennomgående hos samtlige informanter i denne studien, selv om årsakene til disse påvirkningene er noe forskjellige. Det er også ulikheter når det kommer til hvordan behovene

har latt seg påvirke, og hvilke konsekvenser dette har medført. Konteksten spiller naturligvis en rolle også her, selv om hovedfokuset for denne delen av diskusjonen vil være hvordan ansattes motivasjon ser ut til å ha latt seg påvirke, om den i det hele tatt har det.

Selvbestemmelsesteorien anser alle tre behov som likeverdige, og undertrykkelse av ett behov vil derfor føre til redusert velvære og motivasjon hos den ansatte (Ryan & Deci, 2020). Med utgangspunkt i resultatene fra denne studien så kan det se ut som at behovet for sosial tilhørighet har vært særlig utsatt under pandemien. For nyansatte dukker også kompetanse opp som et behov som har latt seg påvirke i negativ forstand. Når det gjelder autonomibehovet blir dette ofte trukket fram som noe positivt under pandemien. Spesielt gjelder dette for fleksibilitet når det kommer til arbeidstid. Ifølge Wang et al. (2020) kan spart tid på reise brukes for å investere i viktige arbeidsressurser. Investering i ressurser er antatt å kunne bidra til tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene fra selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985). Økt fleksibilitet når det kommer til arbeidslokasjon og arbeidstid, inkludert spart reisetid, kan derfor føre til at man enklere kan investere i viktige ressurser selv. Dette gir arbeidstakeren større frihet og også økt autonomi for hvilke ressurser som skal prioriteres, og hvordan disse skal prioriteres. Det er likevel aspekter ved det å sitte på hjemmekontor som ikke er like mye opp til den ansatte. Arbeidstakere vil være selvbestemte dersom de har nok autonomi og de føler seg kompetente. For at dette skal være mulig trenger de også støtte fra sine kollegaer (Camilleri, 2021). Siden mangelen på sosialisering nevnes av samtlige informanter, vil det være naturlig å tenke at også samtlige informanter nevner redusert velvære som et resultat av dette. Sett ut ifra resultatdelen er dette derimot ikke tilfellet, noe det kan være flere grunner til.

Kravene som stilles for å tilfredsstille de ulike behovene kan være i konstant endring (Ryan & Deci, 2020). Det kan derfor være veldig variabelt hvor mye man må investere i hvert enkelt behov. Pandemien gir grunnlaget for en slik variasjon. Det kan for eksempel være at man enklere godtar at noen behov ikke vil tilfredsstilles. Slik informantene påpeker, så gikk det stort sett fint siden de visste at løsningen ikke var permanent. Det kan derfor være at det ikke kommer til syne hvilke konsekvenser det får at behovet for tilhørighet ikke tilfredsstilles. Dersom dette hadde vist seg å være en permanent løsning derimot, så kunne man sett at motivasjonen falt. En annen årsak til at flere av informantene mener at det har gått fint, er hvordan behovet for sosial tilhørighet kan ha blitt tilfredsstilt på andre måter. For eksempel ved at de kan tilbringe mer tid med familiene sine. Dette nevnes ikke spesifikt av

informantene selv, men kan ha vært en underliggende årsak til hvorfor tilhørighetsbehovet ble tilfredsstilt. Kanskje kunne dette blitt avdekket ved hjelp av andre spørsmål i intervjuguiden.

På den andre siden kan det være at behovsfrustrasjonen man har hatt under pandemien er et problem for de ansatte, men at det tar lengre tid før dette får negativ effekt på arbeidstakerens velvære. Videre nevnes det av flere informanter at de føler seg heldige som «i det minste har en jobb de kan gå til». Dette er også betinget av den sosioøkonomiske konteksten, og kan også være en av grunnene til at ikke alle deltagere nevner synkende motivasjon under pandemien. Man har tidligere sett hvordan ansatte sliter med å holde seg motiverte dersom jobbsikkerheten deres er lav (Shin et al., 2019). På den andre siden viste Camilleri (2021) hvordan jobbsikkerhet kan være en viktig bidragsyter til økt motivasjon på hjemmekontor, spesielt under pandemien. Dette kan ha bidratt til at de negative påvirkningene på de psykologiske behovene ikke har hatt konsekvenser for informantene i denne studien.

Det er likevel flere av informantene som nevner dalende motivasjon som et problem på hjemmekontor. Slik det kommer til uttrykk i resultatene, kan grunnen til dette være et sammensatt problem. Det er mulig for arbeidstakere å være indre motivert for enkelte arbeidsoppgaver, men ikke for andre (Ryan & Deci, 2020). Motivasjon er derfor et dynamisk begrep, som kan variere veldig i løpet av en arbeidsuke. Kombinert med vitaminmodellen (Warr, 1990) ser man imidlertid hvordan for mye autonomi kan føre til at arbeidsoppgaver som ikke oppleves som indre motiverende unngås av arbeidstakeren. Dersom man fjerner det ytre presset, som kan være svært nyttig i enkelte situasjoner, kan det være at enkelte arbeidsoppgaver ikke blir gjort. Dette kan igjen føre til at arbeidstakeren blir hengende bakpå, og i verste fall ikke levere på de arbeidsoppgavene man egentlig skal. En av de nyansatte informantene nevner jo nettopp dette som et problem under pandemien. Her kommer det fram at når listen med «kjedelige» arbeidsoppgaver ble veldig lang, så var det vanskeligere å motivere seg. Dette kan være et resultat av for mye autonomi på hjemmekontor, slik at man lettere kan velge bort arbeidsoppgaver man ikke finner indre motiverende.

Økt fleksibilitet på hjemmekontor kan lede til både heldige og uheldige utfall. For det første så gir dette større frihet, slik at man kan investere i de ressursene som man selv anser som viktige. På den andre siden kan denne friheten bli for stor, slik at enkelte arbeidsoppgaver blir vanskeligere å fullføre. Oppgaver som ikke er interessante for den ansatte vil ikke kunne internaliseres, fordi disse oppgavene aldri vil gjennomføres av egeninteresse (Ryan & Deci, 2012). Ekstern «locus of causality» kan derfor være nyttig når det gjelder enkelte arbeidsoppgaver. I fremtiden vil det bli viktig å finne ut hvordan man kan optimalisere

arbeidstakerne når de befinner seg på hjemmekontor. Her kreves det gode praksiser for å ivareta den ansattes grunnleggende psykologiske behov, samt opprettholde et godt psykososialt arbeidsmiljø.

5.3 Praktiske implikasjoner for bedrifter

Her vil de praktiske implikasjonene og anbefalingene til bedrifter gjennomgå. Disse vil ta utgangspunkt i tidligere forskning, samt resultatene fra denne studien. Dersom bruken av hjemmekontor er kommet for å bli, er det viktig at man innfører praksiser for å ivareta et godt psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte.

Bauer (2010) anbefaler at man forsøker å la nyansatte få møte alle andre arbeidstakere i bedriften. Dette kan gjøres ved at man innfører sosiale sammenkomster, som for eksempel digitale kaffepauser. Dette har blitt gjort i de aktuelle bedriftene i denne studien, med varierende effekt for informantene. De fleste nevnte at dette var et tilbud man sjeldent benyttet seg av. Noe av grunnen til dette skal være forbundet med problemer rundt digital sosialisering.

Videre anbefales det at man har en trygg gruppe man kan forhøre seg med i en oppstartsfase (Bauer, 2010). Dette kan gjøre det lettere å få hjelp dersom man trenger det. En av informantene i denne studien hadde muligheten til å oppholde seg på kontoret sammen med de andre i teamet sitt. Denne muligheten har ikke de fra Oslo hatt, på grunn av mer omfattende smittetiltak. Dette kan derimot være et enklere tiltak som kan gjennomføres etter pandemien, og er noe som kan bidra til en raskere sosialiseringsprosess for nyansatte.

Som vi har sett i resultatene kan det være vanskelig å spørre andre om hjelp når man er ny. Det kan også være vanskelig å vite hvem man skal spørre, grunnet uoversiktlig intern kommunikasjon. En av informantene etterspør en god oversikt over hvem som gjør hva i bedriften, og hvordan disse kan nås. Dette er et tiltak som også anbefales av Rodeghero et al. (2021), og kan vise seg å øke produktiviteten og effektiviteten hos nyansatte på hjemmekontor. Andre, med lengre ansiennitet, kan også gjøre seg tilgjengelige for nyansatte. Bedrifter bør oppfordre de som har jobbet lenge om å ta kontakt med nyansatte, for å senke terskelen for å spørre om hjelp. Dette viser til tiltak som kan innføres av bedriften selv, men også av ansatte.

Når det gjelder mer generelle tiltak for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet bør leder forhøre seg med de ansatte, for eksempel over telefon. Dette kan bidra til økt oversikt

for hvordan de ansatte har det på hjemmekontor. Det anbefales videre at man innfører hyppige medarbeidersamtaler for å kartlegge hva som fungerer, og hva som ikke fungerer (Deloitte, 2020). God dialog mellom leder og de som sitter på hjemmekontor ser derfor ut til å være et stort steg i riktig retning når det kommer til å ivareta et godt psykososialt arbeidsmiljø på hjemmekontor. Denne dialogen har vært varierende på tvers av de to bedriftene i denne studien, og det er heller ikke alle som trenger tett oppfølging når de sitter på hjemmekontor. Hyppigere dialog bør likevel være et mål, sånn at man kan forsøke å hjelpe de som ikke fungerer like godt på hjemmekontor, eller som ikke er fornøyde.

Selv med økt fokus på dialog, så kan det i bedrifter med svært mange ansatte bli uoversiktlig. Deloitte (2020) anbefaler at man oppretter en ide-bank, hvor man kan legge inn forslag til tiltak som kan implementeres. Det kreves riktignok mer forskning på området, da det kan være andre praksiser og tiltak som enda ikke er avdekket. Noen implikasjoner for videre forskning, samt begrensninger ved denne studien vil gjennomgå nærmere nedenfor.

5.4 Begrensninger og implikasjoner for videre forskning

Begrensningene i denne studien innebærer ujevnheter i den metodiske fremgangsmåten. For eksempel så måtte noen av intervjuene gjennomføres digitalt, mens andre kunne gjennomføres fysisk. Ulempene og mulighetene dette medfører ble gjennomgått i metodekapittelet. Selv om det ikke finnes noen fasit for hvilken intervjuform som fungerer best, er det uansett en forskjell mellom disse to. Dette gjør at forutsetningene for intervjuene var ulike, og at det metodiske rammeverket hadde noen ujevnheter.

En annen begrensning ved studien er antall intervjuer som ble gjennomført per deltager. Siden informantene har opplevd flere nedstengninger, kunne et alternativ vært å gjennomføre ett intervju per nedstengning. Det begynner også å bli en stund siden de første smittetiltakene ble innført, og det kan være vanskelig å huske hvordan situasjonen var i begynnelsen. For eksempel kunne det blitt gjennomført ett intervju ved ansettelse, og så et nytt intervju ved en senere anledning. Grunnet studiens tidsramme og min kapasitet som forsker, ble dette derimot sett på som uopnåelig. Det er likevel en begrensning ved studiens metodiske fremgangsmåte, da flere intervjuer kunne ført til andre funn enn hva som var mulig med kun ett intervju per deltager.

Videre kan det være at intervjuguiden har vært for ledende, da den delvis har tatt utgangspunkt i tidligere forskning på området. Dette var et metodisk valg som ble tatt for å begrense fokusområdet noe. Spørsmålet er jo om dette fokusområdet ble for begrenset? Det

kan være at informantene følte at det var tematikk som ikke egnet seg å snakke om, men som også kunne vist seg som veldig relevant med tanke på arbeidstakeres opplevelse av å sitte på hjemmekontor.

En annen potensiell begrensning ved denne studien er at utvalget er veldig homogent, siden samtlige informanter stammer fra samme bransje. Det kan derfor være at dette er en bransje som egner seg godt til å jobbe hjemmefra, og at ansatte i andre yrker ikke deler de samme erfaringene som informantene i denne studien. En av grunnene til dette kan være den digitale kompetansen som utvalget i denne studien hadde i forkant av pandemien. Dette inkluderer erfaringer med digitalt samarbeid, siden arbeidsstyrken er spredt over flere land. De kommer også fra en bransje som krever gode dataferdigheter. De digitale utfordringene pandemien har medført vil derfor ikke påvirke disse informantene på samme måte som de kanskje vil andre yrkesgrupper.

Fremtidig forskning kan også legge større vekt på nyansatte med tidligere arbeidserfaring. Utvalget i denne studien ble ansatt rett fra skolebenken, med minimal arbeidserfaring fra før. Arbeidstakere som bytter jobb, vil derfor kunne ha mer rolleklarhet enn deltagerne i denne studien. Det kan derfor være at noen av problemene som ble nevnt av de nyansatte informantene i denne studien, også ville blitt nevnt av dem selv om de hadde sittet på det fysiske kontoret. Fremtidig forskning kan derfor undersøke gruppeforskjeller blant nyansatte som har tidligere arbeidserfaring, og de som ikke har det. Dette krever en kvantitativ forskningsmetode, og her kunne man også undersøkt gruppeforskjeller blant nyansatte og ansatte med lang ansiennitet i større grad. På grunn av denne studiens kvalitative natur kan ikke funnene generaliseres på noen som helst måte. Videre forskning kan også undersøke andre aspekter ved årsaker til hvorfor noen egner seg til hjemmekontor, mens andre ikke gjør det. For eksempel hvor mye personlighet har å si.

Avslutningsvis så kan fremtidig forskning legge mer vekt på lederens rolle når det kommer til tiltak som bør eller kan implementeres. Dette vil også bidra til økt innsikt når det kommer til hvilke tiltak som har blitt vurdert, eller som har blitt implementert uten at de ansatte kanskje har merket dette. Dette vil samtidig bidra til en bredere kartlegging av hvordan hjemmekontor kan optimaliseres i fremtiden.

6 Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke hvilke mekanismer som ligger bak opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor, og hvordan denne kunnskapen kan brukes for fremtidig praksis. Denne problemstillingen er utforsket i konteksten av koronapandemien, og utvalget er bestående av både nyansatte og ansatte med lang ansiennitet. Funnene peker på at det som avgjør hvor godt hjemmekontor fungerer er en kombinasjon av flere elementer. I tillegg ser personlige preferanser ut til å spille en betydelig rolle, noe som gjør at eventuelle tiltak ikke nødvendigvis er like effektive for alle. Kontekstuelle faktorer vil også være med på å påvirke opplevelsen til de ansatte, noe diskusjonskapittelet tidligere i studien så nærmere på. For eksempel vil konteksten av å være nyansatt kunne føre til mange problemer som kanskje ikke vil være til stede for ansatte med lang ansiennitet. Økt grad av rolletvetydighet kan være et slikt problem, som igjen ser ut til å bli forsterket av en uoversiktlig digital kommunikasjon, og en potensielt irrasjonell frykt for å være til bry. Slik de nyansatte informantene påpeker er dette et resultat av at de ikke har rukket og blitt godt nok integrert i jobben enda, både faglig og sosialt. Videre ser det ut til at jobbkrav og ressurser, samt de grunnleggende psykologiske behovene våre, påvirkes annerledes i konteksten av pandemien.

Et annet kontekstuell funn peker på at geografisk tilhørighet og demografiske forhold ser ut til å påvirke opplevelsen av å sitte på hjemmekontor. For eksempel har det vært mer inngripende smittetiltak i Oslo, enn hva det har vært i Trondheim. Dette kan også bidra til at for eksempel sosiale tilbud utenfor arbeidstiden minimeres, og som gjør at man har et økt sosialt behov på jobb. Videre ser bosituasjon ut til å ha mye å si for den ansattes arbeid-familiebalanse, hvor det å bo med flere mennesker kan oppleves som problematisk. Spesielt om man ser dette i lys av Clarks grenseteori (2000) hvor ulike domener kan føre til mer arbeid-familiekonflikt.

Dersom det psykososiale arbeidsmiljøet skal ivaretas på en god måte i fremtiden, kreves det at man implementerer solide tiltak for å kartlegge de ansattes velvære på hjemmekontoret. Et mulig tiltak kan være hyppigere dialog mellom leder og ansatt, slik at man regelmessig får et innblikk i hvordan ansatte har det på hjemmekontor. Dette kan også bidra til økt innsikt i nye tiltak som kan innføres. Her er det likevel verdt å nevne at denne studien er gjennomført under ekstreme omstendigheter, og at benyttelsen av påtvunget hjemmekontor kanskje ikke vil være like aktuelt i fremtiden. Allerede nå er det flere bedrifter som heller benytter seg av hybrid-løsninger, hvor den ansatte selv kan velge hvor mye tid som skal brukes på hjemmekontor (Clayton, 2021). Til tross for dette er det ikke umulig at flere av

problemene som diskuteres i denne studien, også vil være gjeldende selv med slike fleksible løsninger. Uoversiktlig digital kommunikasjon kan være en av disse, dersom arbeidstakere befinner seg på hjemmekontor til forskjellige tider. På denne måten kan problemene som rapporteres av nyansatte fortsatt være aktuelle, spesielt i store bedrifter.

Tiltak som tillater at nyansatte får oppholde seg på det fysiske kontoret kan bidra til en raskere sosialisering, som vil kunne ha mange positive effekter på den ansatte. På denne måten kan man bli bedre egnet til å sitte på hjemmekontor. Dette er noe informantene i denne studien peker på som viktig, hvor de uttaler at det ofte er uproblematisk å sitte på hjemmekontor om man har tilstrekkelig rolleklarhet. Med andre ord er det mye som kan gjøres for å optimalisere og sikre et godt psykososialt arbeidsmiljø på hjemmekontor. Økt kunnskap rundt hvilke underliggende mekanismer som er i spill kan derfor bidra til en slik optimalisering i fremtiden.

Referanser

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A. & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2016.06.021>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundar management and work-nonwork balance while working from home. *Applie Psychology*, 70(1), 60-84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and Work–Family Conflict during COVID 19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), ss. 309-328. <https://doi./10.1108/02683940710733115>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *National Bureau of Economic Research*.

- Bauer, T. N. (2010). Maximizing Success. *SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series*.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. <https://doi.org/10.1037/12171-002>
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707. <https://doi.org/10.1037/00219010.92.3.707>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- British Broadcasting Corporation. (2021, 10. juni). *Facebook remote working plan extended to all staff for long term*. <https://www.bbc.com/news/technology-57425636>
- Bloom, N. (2014). To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Business Review*, January–February.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brink, A. G., Emerson, D. J., & Yang, L. (2016). Job Autonomy and Counterproductive Behaviors in Chinese Accountants: The Role of Job-Related Attitudes. *Journal of International Accounting Research*, 15, 115-131. <https://doi.org/10.2308/jiar-51194>
- Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

- Camilleri, M. A. (2021). The employees' state of mind during COVID-19: a self-determination theory perspective. *Sustainability*, 13(7), 3634.
<https://doi.org/10.3390/su13073634>
- Carlos, A. R., & Muralles, D. C. (2021). Onboarding in the age of COVID-19. *IFLA Journal*, 03400352211035413. <https://doi.org/10.1177/03400352211035413>
- Christensen, M., Saksvik, P. Ø. & Karanika-Murray, M. (2017). *The Positive Side of Occupational Health Psychology*. Springer.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clayton, J. (2021, 9. April). Remote working: Is Big Tech going off work from home? *BBC*.
<https://www.bbc.com/news/technology-56614285>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory.
<https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.
- Deloitte. (2020, september). *Hjemmekontor under Covid-19*. https://mkto.deloitte.com/rs/712-CNF-326/images/hjemmekontor-covid19-rapport.pdf?_ga=2.10746612.175952606.1631085775-1703969371.1631085775
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. (2015). The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 803-843.
<https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1028810>
- Ellis, A. M., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). New Employee Organizational Socialization. *Handbook of socialization: Theory and research*, 301.

- Folkehelseinstituttet. (2020, 8. mars). *Råd til arbeidsplasser og virksomheter*.
https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/andre/rad_til_arbeidsplasser/
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work–home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x>
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). Washington, DC : American Psychological Association.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31, 301– 318.
<https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Gottfried, K. (2012). The world of work: Global study of online employees shows one in five (17%) work from elsewhere. *IPSOS*.
- Grant, A. M., & Schwartz, B. (2011). Too much of a good thing: The challenge and opportunity of the inverted U. *Perspectives on Psychological Science*, 6,61–76.
<http://dx.doi.org/10.1177/1745691610393523>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.
- Guest, G., Namey, E., & Mitchell, M. (2013). In-depth interviews. *Collecting Qualitative Data: A Field Manual for Applied Research [online]*, 113, 171.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Holgersen, H., Jia, Z. & Svenkerud, S. (2020). Who and how many can work from home in Norway? -Evidence from task descriptions. Statistisk sentralbyrå, 935. Hentet fra <https://hdl.handle.net/11250/2663963>
- Jackson, R. L., Drummond, D. K., & Camara, S. (2007). What is qualitative research? *Qualitative research reports in communication*, 8(1), 21-28.
<https://doi.org/10.1080/17459430701617879>
- Janghorban, R., Roudsari, R. L., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International journal of qualitative studies on health and well-being*, 9(1), 24152.
<https://doi.org/10.3402/qhw.v9.24152>
- Kaushik, M., & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10.
<https://doi.org/10.7176/EJBM/12-15-02>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. v. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *The American Psychologist*. Hentet fra <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju (3. utg.) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W. & Kluwer, Esther. S. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from

- home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behaviour*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lilja, J., Fladmark, S., Nuutinen, S., Bordi, L., Larjovuori, R. L., Innstrand, S. T., ... & Heikkilä-Tammi, K. (2022). COVID-19-Related Job Demands and Resources, Organizational Support, and Employee Well-Being: A Study of Two Nordic Countries. *Challenges*, 13(1), 10. <https://doi.org/10.3390/challe13010010>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. SHRM Knowledge Center. Retrieved April 4, 2006, from http://www.shrm.org/research/quarterly/0302worklife_essay.asp
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). The future of work after COVID-19. *McKinsey global institute*, 18. <http://hdl.voced.edu.au/10707/568018>.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational behavior and human performance*, 6(1), 99-110. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90007-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(71)90007-9)
- Martins, L. L., Gilson, L. L., & Maynard, M. T. (2004). Virtual teams: What do we know and where do we go from here? *Journal of Management*, 30, 805– 835. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.05.002>
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10(1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958>
- Meyrick, J. (2006). What is good qualitative research? A first step towards a comprehensive approach to judging rigour/quality. *Journal of health psychology*, 11(5), 799-808. <https://doi.org/10.1177/1359105306066643>
- Mjåset, C. (2020). On having a national strategy in a time of crisis: Covid-19 lessons from Norway. *NEJM Catalyst Innovations in Care Delivery*, 1(3).
- Mortensen, M., & Hinds, P. J. (2001). Conflict and shared identity in geographically distributed teams. *International Journal of Conflict Management*, 12, 212–238. <http://dx.doi.org/10.1108/eb022856>
- Newark, D., Bohns, V., & Flynn, F. (2017). A helping hand is hard at work:

- Underestimating help quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 139,223–226. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.01.001>
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, 2, 54-61.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., Greidanus, N. S., MacDonnell, R., & Kline, T. J. (2009). Predicting teleworker success: An exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics. *New Technology, Work and Employment*, 24(2), 144-162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Rietveld, J. R., Hiemstra, D., Brouwer, A. E., & Waalkens, J. (2022). Motivation and Productivity of Employees in Higher Education during the First Lockdown. *Administrative Sciences*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.3390/admsci12010001>
- Rodeghero, P., Zimmermann, T., Houck, B., & Ford, D. (2021, May). Please turn your cameras on: Remote onboarding of software developers during a pandemic. *2021 IEEE/ACM 43rd International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice (ICSE-SEIP)*, 41-50. <https://doi.org/10.1109/ICSE-SEIP52600.2021.00013>
- Rollag, K., Parise, S., & Cross, R. (2005). Getting new hires up to speed quickly. *MIT Sloan Management Review*, 46, 35-41.
- Rupietta, K. & Beckmann, M. (2018). Working from Home: What is the Effect on Employees' Effort? *Schmalenbach Business Review*, 70(1), 25-55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>
- Ryan, R. M. (1982). Control and information in the intrapersonal sphere: An extension of cognitive evaluation theory. *Journal of personality and social psychology*, 43(3), 450. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.3.450>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://doi:10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2019). Brick by brick: The origins, development, and future of self-determination theory. *Advances in motivation science*, 6, 111-156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryan, R., Bradshaw, E., Deci, E., Sternberg, R., & Pickren, W. (2019). A history of human motivation theories. *The Cambridge handbook of the intellectual history of psychology*. Cambridge University Press Cambridge, UK.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). Chapter 4: A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. I G. Bauer, & O. Hämmig, Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach (ss. 43-68). Dordrecht: *Springer*. doi:10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the COVID-19 pandemic. *Socius*, 7, 2378023120982856. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Schmid, L., Wörn, J., Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2021). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel. *European Societies*, 23, 743-758. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1836385>
- Schmid, L., Wörn, J., Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2021). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel. *European Societies*, 23, 743-758. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1836385>

- Schreier, C., Udomkit, N., & Matt, J. (2022). The Effects of a Mandatory Work from Home Policy on Respect, Trust, and Mutual Obligations During the COVID-19 Pandemic in Switzerland. *ABAC Journal*, 42(1), 237-257.
- Seitz, S. (2016). Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: A research note. *Qualitative Research*, 16(2), 229-235.
<https://doi.org/10.1177/1468794115577011>
- Shin, Y., Hur, W. M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Shockley, K. M. & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15(2), 217-231.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2011.609661>
- Statistisk sentralbyrå. (2021, 26. Oktober). *Tettsteders befolkning og areal*.
<https://www.ssb.no/befolkning/folketall/statistikk/tettsteders-befolkning-og-areal>
- Stiglbauer, B., & Kovacs, C. (2018). The more, the better? Curvilinear effects of job autonomy on well-being from vitamin model and PE-fit theory perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 520.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000107>
- Taris, T. W., Geurts, S. A., Kompier, M. A., Lagerveld, S. & Blonk, R. W. (2008). My love, my life, my everything: Work-home interaction among self-employed. *The individual in the changing working life*, 147-168.
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2.utg.). Gyldendal Norsk Forlag.
- Utdanningsdirektoratet. (2022, 12. Februar). *Korona: Tilbake til en mer normal hverdag i barnehager og skoler*. <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/sikkerhet-og-beredskap/informasjon-om-koronaviruset/koronatiltak-for-barnehager-og-skoler/>
- Umishio, W., Kagi, N., Asaoka, R., Hayashi, M., Sawachi, T., & Ueno, T. (2021). Work productivity in the office and at home during the COVID-19 pandemic: A cross-

- sectional analysis of office workers in Japan. *Indoor air*.
<https://doi.org/10.1111/ina.12913>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van Steenbergen, E. F., van der Ven, C., Peeters, M. C., & Taris, T. W. (2018). Transitioning towards new ways of working: do job demands, job resources, burnout, and engagement change? *Psychological reports*, 121(4), 736-766.
<https://doi.org/10.1177/0033294117740134>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63-76.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Weller, S. (2017). Using internet video calls in qualitative (longitudinal) interviews: Some implications for rapport. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 613-625. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1269505>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(3), 181.
 10.1097/JOM.0000000000002097
- Yeo, A., Legard, R., Keegan, J., Ward, K., McNaughton, C. N., & Lewis, J. (2014). In-depth interviews. I J. Ritchie, J. Lewis, C. N. McNaughton, & R. Ormston (Red.),

Qualitative Research Practice – A guide for social science students and researchers
(178–210). SAGE.

Young, J. A. (1991). The advantages of telecommuting. *Management Review*, 80(7), 19.

Zhou, E. (2020). The “too-much-of-a-good-thing” effect of job autonomy and its
explanation mechanism. *Psychology*, 11(2), 299-313.

DOI:10.4236/psych.2020.112019

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide for ansatte med lang ansiennitet

Vedlegg 2: Intervjuguide for nyansatte

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 4: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 1: Intervjuguide for ansatte med lang ansiennitet

1. Innledende spørsmål

- Alder
- Bosituasjon (sivilstatus, barn)
- Utdanning
- Hva jobber du som? *Stillingstittel, ansiennitet*
- Kan du forklare hvordan jobben din er strukturert?
- Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag for deg?

2. Om hjemmekontor under Covid-19

- Hvor ofte sitter du på hjemmekontor nå?
- Er dette en løsning du er fornøyd med?
- Kan du fortelle litt om det som er positivt med å sitte på hjemmekontor?
Kan du nevne en situasjon hvor du har merket dette?
- Hva med negative sider ved å sitte på hjemmekontor? *Har du en situasjon som fanger dette? Hva tror du gjør at du opplever det som du gjør?*
- Har du tatt noen grep for å gjøre det enklere for deg?
- Kan du fortelle litt om forskjellen ved å sitte på hjemmekontor nå kontra forrige periode da dere satt på hjemmekontor?

3. Hjemmekontor og grunnleggende psykologiske behov

- Føler du at jobbprestasjonene dine har endret seg ilt pandemien? *I så fall, hvordan? Hvorfor?*
- Føler du at du har mer frihet til å endre arbeidsdagen din slik du ønsker når du sitter på hjemmekontor? *Hvorfor?*
- Får du gjort like mye på hjemmekontor som du gjør på det fysiske kontoret?
- Kan du fortelle litt om hvordan kommunikasjonen internt i bedriften har fungert under pandemien? *Forskjell mellom nedstengningene?*
- I situasjoner hvor du var usikker på hvordan en oppgave skulle løses, gjorde du noe annerledes på hjemmekontor enn du ville gjort på kontoret?
- Er det noe som hindrer deg i å gjøre enkelte oppgaver hjemme?
- Noe du ville endret ved din nåværende arbeidssituasjon? *I så fall, hva mener du er den beste løsningen for deg? Hvorfor akkurat den løsningen? Kommer du til å fortsette å sitte på hjemmekontor?*

4. Andre temaer som kan være relevante

- Hvordan kombinerer du jobbrollen og familierollen når du sitter på hjemmekontor?
- Bruker du mer tid på jobb når du sitter på hjemmekontor? *Hva tror du grunnen til dette er?*
- Tilrettelegger jobben for sosiale tiltak/ eventuelt om de har gjort det tidligere under pandemien? *Er dette noe du savner? Kan man gjøre noe for de som er nyansatt?*
- Hvordan synes du bedriften kan tilrettelegge for en bedre overgang for nyansatte som må sitte på hjemmekontor?

5. Tilleggsspørsmål

- Noe mer du vil si om det å sitte på hjemmekontor over lengre tid?
- Noe du lurer på?

Vedlegg 2: Intervjuguide for nyansatte

1. Innledende spørsmål

- Alder
- Bosituasjon (sivilstatus, barn)?
- Utdanning
- Hva er jobben din, stillingstittel? Hvor lenge har du vært ansatt?
- Kan du forklare hvordan jobben din er strukturert? Jobber dere i team? Hvor mange i teamet i så fall? Har arbeidsgruppen en leder?

2. Om hjemmekontor under Covid-19

- Hvor ofte satt du på hjemmekontor nå rett før den nye nedstengningen?
- Er dette en løsning du var fornøyd med?
- Kan du fortelle litt om det som er positivt med å sitte på hjemmekontor? Kan du nevne en situasjon hvor du har merket dette?
- Hva med negative sider ved å sitte på hjemmekontor? *Har du en situasjon som fanger dette? Hva tror du gjør at du opplever det som du gjør?*
- Har du tatt noen grep for å gjøre det enklere for deg?
- Var overgangen enklere denne gangen? *Har du opparbeidet deg noen rutiner når du sitter hjemme?*
- Kan du fortelle litt om forskjellen ved å sitte på hjemmekontor nå kontra forrige periode du satt på hjemmekontor som ny?

3. Hjemmekontor og grunnleggende psykologiske behov

- Hvordan synes du det var å begynne i en ny jobb under pandemien? *Hva var utfordrende? Hva fungerte bra/ikke bra?*
- Kan du fortelle litt om hva som skiller seg fra det å begynne i en jobb der du kan være fysisk til stede på kontoret fra start?
- Føler du at jobbprestasjonene dine har endret seg ilt pandemien? *I så fall, hvordan?*
- Føler du at du har mer frihet til å endre arbeidsdagen din slik du ønsker når du sitter på hjemmekontor? *Hvorfor?*
- Har du nok kunnskap til å kunne gjøre oppgaver slik du selv ønsker?
- Kan du forklare hvordan det er å skulle bli kjent med en nye kollegaer over nett kontra fysisk?

- Kan du fortelle litt om hvordan kommunikasjonen internt i bedriften har fungert under pandemien? *Forskjell nå fra sist?*
- I situasjoner hvor du var usikker på hvordan en oppgave skulle løses, gjorde du noe annerledes på hjemmekontor enn du ville gjort på kontoret?
- Er det noe som hindrer deg i å gjøre enkelte oppgaver hjemme?
- Noe du ville endret ved din nåværende arbeidssituasjon? *I så fall, hva mener du er den beste løsningen for deg? Hvorfor akkurat den løsningen? Kommer du til å fortsette å sitte på hjemmekontor?*

4. Andre temaer som kan være relevante

- Hvordan kombinerer du jobbrollen og familierollen når du sitter på hjemmekontor?
- Bruker du mer tid på jobb når du sitter på hjemmekontor? *Hva tror du grunnen til dette er?*
- Tilrettelegger jobben for sosiale tiltak/ eventuelt om de har gjort det tidligere under pandemien? *Er dette noe du savner?*
- Hvordan synes du bedriften kan tilrettelegge for en bedre overgang for deg som nyansatt som må sitte på hjemmekontor?

5. Tilleggsspørsmål

- Noe mer du vil si om det å sitte på hjemmekontor over lengre tid?
- Noe du lurer på?

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

4/28/22, 12:18 PM

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Vurdering

Referansenummer

956007

Prosjekttittel

Hvordan kan hjemmekontoret endres for å tilrettelegge arbeidstakers psykologiske behov for intern motivasjon?

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Marit Christensen, Marit.christensen@ntnu.no, tlf: 73591976

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Petter Ekeberg Jørgensen, petteek@stud.ntnu.no, tlf: 97548787

Prosjektperiode

01.09.2021 - 02.05.2022

Vurdering (1)

01.10.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 01.10.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på “Del prosjekt” i meldeskjemaet. Om prosjektansvarlig ikke svarer på invitasjonen innen en uke må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 02.05.2022.

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

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/6152cd61-8b1a-4c8b-bdbd-4bd8cac5e1dc>

1/2 4/28/22, 12:18 PM

Meldeskjema for

behandling av personopplysninger

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

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD 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 ogsamtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte ogberettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante ognødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for åoppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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).

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

NSD 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).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt 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 NSD 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/fylle-utmeldeskjema-for-personopplysninger/melde-enderinger-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos NSD: Olav Rosness, rådgiver.

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/6152cd61-8b1a-4c8b-bdbd-4bd8cac5e1dc>

2/2

Vedlegg 4: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

På hvilken måte skilles nyansatte og langtidsansatte når det kommer til opplevelsen av å sitte på påtvunget hjemmekontor?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan norske arbeidstakere har opplevd det å sitte på hjemmekontor under Covid-19-pandemien. Mer spesifikt hvordan og hvorfor nyansatte og ansatte med lang ansiennitet skiller seg når det kommer til opplevelsen av påtvunget hjemmekontor. Videre vil det undersøkes hva arbeidstakere mener kan endres for fremtidige hjemmekontor. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å undersøke hvordan norske arbeidstakere har opplevd at det å sitte på hjemmekontor har påvirket deres grunnleggende psykologiske behov, og om noe bør endres i fremtiden. Her vil både positive og negative konsekvenser knyttet til hjemmekontor kartlegges gjennom enkeltintervjuer av deltagerne. Prosjektet er grunnlaget for en masteroppgave innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Med bakgrunn i problemstillingen er det viktig at du som deltar har sittet på hjemmekontor og har erfaring med dette.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i dette prosjektet, innebærer det at du deltar på et forskningsintervju med varighet på ca. 45 minutter. Intervjuet vil inneholde spørsmål tilknyttet din opplevelse av det å sitte på hjemmekontor, og vil bli tatt opp ved hjelp av en lydopptaker.

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.

Det er kun oppgavens forfatter samt veileder som vil ha tilgang til datamaterialet. Navn og andre kontaktopplysninger vil erstattes med en kode, slik at disse ikke kan spores tilbake til deltager. Dette for å sikre ditt personvern under forskningsprosessen. Det vil derfor ikke være

mulig å gjenkjenne deltager i selve publikasjonen, da kun stillingstittel, alder, kjønn og sivilstatus vil benyttes.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene slettes når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 2. mai 2022. Her vil også lydopptak og annen informasjon slettes, og vil med dette ikke bli brukt i fremtidig forskning.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS 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:

- Masterstudent Petter Ekeberg Jørgensen på mailadresse petteek@stud.ntnu.no eller per telefon 97548787
- NTNU ved prosjektveileder Marit Christensen på mailadresse marit.christensen@ntnu.no

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Petter Ekeberg Jørgensen

Marit Christensen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvordan hjemmekontoret kan endres for å tilrettelegge for arbeidstakers psykologiske behov for intern motivasjon*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

