

Job crafting i et grenseløst arbeidsliv: En kvalitativ casestudie av hvordan og hvorfor kunnskapsarbeidere bruker den kognitive strategien for job crafting

Masteroppgave i psykologi
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Camilla Carlsen

Trondheim, mai 2017

Forord

Det er fantastisk å sette punktum for det intense og lærerike forskningsprosjektet som også kalles «masteroppgaven». Skriveprosessen har vært en berg-og-dalbane fra start til slutt, med en god blanding av frustrasjon og mestringsfølelse. Denne masteroppgaven har gitt meg anledning til å fordype meg i et tema som ligger mitt hjerte nært, og det setter jeg stor pris på. Jeg vil rette en stor takk til informantene mine, tre reflekterte mennesker som virkelig har gitt av egen tid for å realisere det aktuelle forskningsprosjektet. Tusen takk til min veileder, Anne Iversen, for gode faglige diskusjoner. Takk til venner og familie som har oppmuntret meg når alt har sett svart ut. Til slutt, tusen takk til min kjære samboer som har holdt ut med meg, selv om job crafting tidvis har vært det eneste som står i hodet på meg.

Camilla Carlsen

Trondheim, våren 2017

Sammendrag

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring, og stadig flere jobber kunnskapsintensivt. Med kunnskapsintensivt arbeid følger arbeidsbetingelser hvor job crafting ikke bare er mulig, men nødvendig. Den aktuelle studien undersøker hvordan kunnskapsarbeidere crafter jobben sin, med særlig fokus på den kognitive strategien. Utvalget består av et illustrerende case med tre konsulenter. Disse er kilden til det kvalitative datamaterialet i studien, som ble samlet inn via arbeidsdagbøker og intervju. Tematisk analyse ble brukt for å avdekke hva som kjennetegner konsulentenes arbeidshverdag, og hvordan de crafter jobben for å håndtere denne konteksten. Analysene viser hvordan informantene har et ambivalent forhold til opplevelsen av tid, kravet om selvledelse og behovet for variasjon. Samtidig presiserer de at arbeidshverdagen vanligvis er hektisk, at de stiller høye krav til eget arbeid og at de verdsetter variasjon så lenge arbeidet ikke blir for krevende. For å håndtere denne konteksten prøver informantene å rette fokus mot meningsfulle aspekter ved jobben, redusere kravene til eget arbeid, og fokusere på elementene som skaper en variert arbeidshverdag. Disse strategiene er eksempler på kognitiv job crafting. Funnene illustrerer at konsulentene aktivt bruker kognitiv job crafting, og at man kan gå glipp av verdifull informasjon ved å ekskludere den kognitive strategien fra job crafting-modellene.

Innholdsfortegnelse

Job crafting i et grenseløst arbeidsliv.....	5
Studiens bakteppe	6
Problemstilling.....	7
Oppgavens struktur	7
Teori	8
Det grenseløse arbeidet	8
Tid og sted.....	9
Autonomi	10
Job crafting.....	11
Den første modellen for job crafting.....	12
Den andre modellen for job crafting.....	14
Uenigheten angående kognitiv job crafting	17
Anvendelse av det teoretiske rammeverket	17
Metode.....	18
Utvalg og kontekst	18
Datainnsamling	19
Transkribering.....	19
Dataanalyse	20
Ethiske betraktninger	20
Kognitiv job crafting for å håndtere ambivalens.....	21
Opplevelsen av tid.....	21
Kravet om selvledelse	26
Behovet for variasjon.....	31
Avsluttende diskusjon: Hvorfor kognitiv job crafting?	35
Implikasjoner for praksis og videre forskning.....	37
Metodiske betraktninger	38
Rekruttering av informanter.....	38
Datainnsamling	38
Transkribering.....	39
Dataanalyse	39
Funnenes overførbarhet	39
Konklusjon	40
Referanser.....	41
Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	48
Vedlegg 2: Intervjuguide	49
Vedlegg 3: Fullstendig oversikt over koder og temaer	51
Vedlegg 4: Godkjenning fra NSD.....	52

Job crafting i et grenseløst arbeidsliv

Det har skjedd store endringer i arbeidslivet de siste tiårene, noe som blant annet er et resultat av økt global konkurranse og behovet for å reagere raskt på endringer i markedet. For å være bedre rustet mot slike utfordringer har fleksibilitet blitt et nøkkelord for virksomhetene (Mellner, Kecklund, Kompier, Sariasland & Aronsson, 2016). Det fører til at tidligere normer, regler og teknikker man organiserte arbeidet rundt brytes opp (Allvin, Aronsson, Hagström & Johansson, 2006). Når det organisatoriske rammeverket som assosieres med industrielt arbeid forsvinner, blir den ansatte selv ansvarlig for å definere, planlegge og gjennomføre jobben sin (Allvin, Aronsson, Hagström & Lundberg, 2011). Dette gjør arbeidet mer fleksibelt, men mer komplisert; mer stimulerende, men mer krevende; mer personlig, men med redusert følelse av fellesskap; mer fokusert, men mindre sammenhengende; og friere, men mer usikkert (Allvin et al., 2006). Denne måten å arbeide på kjennetegner det nye arbeidslivet, som ofte kalles for «det grenseløse arbeidslivet» (e.g., Lund & Hvid, 2007; Lund, 2007). «Grenseløst arbeid» er en metafor for alt arbeid som ikke begrenses av tradisjonelle organisatoriske regler (e.g., faste kontortider, satte prosedyrer og begrenset ansvar) (Allvin et al., 2011). Det er særlig den raske utviklingen av kommunikasjonsteknologi som har gjort denne arbeidsmåten mulig (Mellner et al., 2016).

Et kjennetegn ved det nye arbeidslivet er at arbeidet har endret karakter fra varebasert produksjon til kunnskapsproduksjon (Pettersen & Kjeldstad, 2008). Som et resultat av denne endringen har den ansattes kunnskap blitt virksomhetens viktigste kapital (Rasmussen, 1999). En dominerende antagelse for industrielle land er at økt satsning på utdanning gir teknologisk nyvinning og innovasjon, som videre gir økt produktivitet og vekst (Aghion, Boustan, Hoxby & Vandenbussche, 2009). Empiriske undersøkelser av relasjonen mellom utdanningsnivå og økonomisk vekst tyder også på at det er en sammenheng (Barth, 2005). Kunnskap blir derfor ansett som en viktig pådriver for teknologiske fremskritt, økonomisk utvikling og vekst (Berg, 2016). Kunnskapsproduksjonen har økt de senere årene, også i Norge. I 2014 hadde over 30% av befolkningen høyere utdanning (Berg, 2016). Med andre ord er det stadig flere ansatte som jobber innenfor kunnskapsintensive yrker. Kunnskapsorganisasjoner har vanligvis en fleksibel og desentralisert struktur, hvor den ansatte må ta individuelt ansvar for eget arbeid (Kvande & Rasmussen, 2007). Med dette som utgangspunkt kan man argumentere for at kunnskapsarbeid er grenseløst arbeid. En slik arbeidsform krever at den ansatte selv tar ansvar for å designe og redesigne arbeidssituasjonen. I kjølvannet av denne ansvarliggjøringen følger flere potensielle konflikter (e.g., mellom vilje og evne), og når den ansatte skal håndtere disse står han alene på en måte som ikke eksisterte da arbeidet ble diktert (Allvin et al., 2011).

Når den ansatte redesigner arbeidssituasjonen sin engasjerer han seg i en aktivitet som kalles for job crafting. Den første modellen som illustrerer hvordan ansatte crafter jobben sin ble publisert av Wrzesniewski og Dutton i 2001. De trekker et skille mellom oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting, og forklarer hvordan aktiviteten kan påvirke den ansattes arbeidsidentitet og opplevelse av arbeidet som meningsfullt (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Den andre modellen ble presentert av Tims og Bakker i 2010. De inkluderer oppgaverelatert og relasjonell job crafting, og forklarer hvordan aktiviteten kan påvirke den ansattes velvære (Tims & Bakker, 2010). Modellene beskrives mer detaljert i teorikapitlet (se side 12-16). Det at stadig flere ansatte har grenseløse jobber skaper arbeidsbetingelser som ikke bare gjør job crafting mulig, men nødvendig. Job crafting er dermed ikke bare et gode for den ansatte, men også et krav. Et sentralt spørsmål blir derfor hvordan og eventuelt hvorfor kunnskapsarbeidere crafter jobben sin. For å utforske dette kan det være relevant å ta utgangspunkt i modellene til Wrzesniewski og Dutton (2001) og Tims og Bakker (2010), og undersøke hvorvidt craftingen til kunnskapsarbeidere er eksempler på oppgaverelatert, relasjonell eller kognitiv job crafting.

Studiens bakteppe

Jeg deltok i et kvalitativt forskningsprosjekt under ledelse av Anne Iversen, sommeren og høsten 2016. Hensikten med prosjektet var å utforske hvordan og eventuelt hvorfor ansatte crafter jobben sin. Utvalget bestod av totalt 20 ansatte som jobbet innen helse, utdanning, jus, finans og produksjon. Noen av informantene arbeidet dermed kunnskapsintensivt, mens andre ikke gjorde det. I analyseprosessen ble det imidlertid ikke lagt vekt på dette skillet. Analysene demonstrerte at informantene brukte oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting i ulik grad. Hvilken strategi som ble mest brukt var blant annet avhengig av informantenes kontekst. Mer konkret engasjerte flere av informantene seg i den kognitive strategien, og særlig de som opplevde omstilling på arbeidsplassen. I tråd med disse funnene har en rekke tidligere studier vist hvordan ansatte benytter seg av kognitiv job crafting (e.g., Berg, Grant & Johnson, 2008; Baker Caza, 2007). Ifølge Berg, Dutton og Wrzesniewski (2007) blir den kognitive strategien i mindre grad begrenset av den nåværende arbeidssituasjon enn atferdsmessige former for job crafting, noe som gjør strategien mer tilgjengelig. Den potensielle kraften til kognitiv crafting støttes blant annet av studier som illustrerer hvordan det å endre tankesett kan påvirke ansattes opplevelse av arbeidet (e.g., Crum & Langer, 2006). Likevel ekskluderes kognitiv job crafting fra modellen til Tims og Bakker (2010). Funnene fra det kvalitative forskningsprosjektet har – sammen med de nevnte studiene – vært et empirisk utgangspunkt for denne masteroppgaven, siden det ga grunnlag for teoretisk undring: Hvordan kan kognitiv job crafting ekskluderes fra teoretiske modeller uten videre, når strategien kommer så tydelig frem i empirisk materiale?

Problemstilling

Hensikten med den aktuelle studien er å utforske hvordan og eventuelt hvorfor ansatte i det grenseløse arbeidslivet crafter jobben sin. Det rettes i hovedsak fokus mot den kognitive strategien. Studien kan dermed være et bidrag i diskusjonen om hvorvidt kognitiv job crafting bør inkluderes i modellene eller ei. Fokus rettes mot kunnskapsarbeidere, og det er tre årsaker til dette valget. Den første årsaken er at arbeidssituasjonen deres kan illustrere kjennetegn ved det grenseløse arbeidet (Brøve & Kvande, 2007). Den andre årsaken er at stadig flere arbeider kunnskapsintensivt (Berg, 2016), og at det derfor er nyttig med økt kunnskap om job crafting hos denne gruppen. Arbeidet til informantene faller inn under forsknings- og utviklingsarbeid. I denne næringen har 81% av de ansatte i Norge høyere utdanning. Det betyr at informantene kan anses som kunnskapsarbeidere, siden en næring er kunnskapsintensiv dersom over 33% av de ansatte har høyere utdanning (Berg, 2016). Den tredje årsaken er at det nye arbeidslivet har skapt «nye yrker»¹, og at arbeidssituasjonen til kunnskapsarbeidere kan illustrere viktige kjennetegn ved disse yrkene (Pettersen & Kjelstad, 2008).

Oppgavens struktur

I den neste delen av oppgaven følger teorikapittelet. I teorikapittelet gjøres det rede for studiens teoretiske og empiriske grunnlag, og forskningen gjengis under to temaer. Det første temaet er «det grenseløse arbeidslivet». Her presenteres litteratur som oppsummerer noen av de mest sentrale kjennetegnene ved grenseløst arbeid. Det rettes særlig fokus mot de ansattes arbeidstid, sted og autonomi. Det andre temaet er «job crafting». Her presenteres modellen til henholdsvis Wrzesniewski og Dutton (2001) og Tims og Bakker (2010). Mer konkret gjøres det rede for litteratur som sier noe om hvorfor ansatte crafter jobben sin, hvilke faktorer som påvirker hvorvidt de crafter jobben sin, og hvilke konsekvenser job craftingen kan ha for den ansatte spesielt og virksomheten generelt. Jeg ønsker å påpeke at formålet med teorikapittelet er å skape en ramme rundt analysen, ikke å oppsummere all forskning på feltet. Videre følger oppgavens metodekapittel. Her beskrives utvalg, datainnsamling, transkribering, analyse og etiske betraktninger. Deretter presenteres funnene fra den tematiske analysen. Analysen viser hvordan informantene har et ambivalent forhold til opplevelsen av tid, kravet om selvledelse og behovet for variasjon. Funnene diskuteres fortløpende med utgangspunkt i litteraturen fra teorikapittelet, etterfulgt av en generell diskusjon angående kognitiv job crafting. Oppgaven avsluttes med implikasjoner for praksis, videre forskning og metodiske betraktninger.

¹ Yrker som har fått endret innhold og krav sorteres også under denne betegnelsen (Pettersen & Kjelstad, 2008).

Teori

I denne delen av oppgaven presenteres det teoretiske og empiriske grunnlaget for den aktuelle studien. I den første delen av teorikapitlet gjøres det rede for sentrale kjennetegn ved det grenseløse arbeidslivet, med særlig fokus på arbeidstid, sted og graden av autonomi. I den andre delen av teorikapitlet gjøres det rede for hvordan og hvorfor ansatte crafter jobben, med utgangspunkt i modellene til henholdsvis Wrzesniewski og Dutton (2001) og Tims og Bakker (2010). Hensikten med teorikapitlet er å skape en ramme rundt analysen og diskusjonen.

Det grenseløse arbeidet

I 1921 trakk Frank Knight det klassiske skillet mellom «risiko» og «usikkerhet» innen økonomi. Han foreslo at risiko kan kalkuleres, mens usikkerhet ikke kan det (Knight, 1921, s. 311). Forskere og praktikere har derfor utviklet flere metoder for å måle og redusere risiko, og ignorert utfordringene forbundet med usikkerhet (Allvin, 2009). Årsaken er at risiko forbindes med kjente utfall hvor man kan beregne sannsynligheten for en gitt hendelse, mens usikkerhet forbindes med ukjente utfall (Teece, Peteraf & Leih, 2016). Mer presist handler sistnevnte om å ikke vite noe med sikkerhet, blant annet på grunn av manglende informasjon (Grote, 2009). På 1970-tallet ble det imidlertid vanskelig å snu ryggen til usikkerheten forbundet med å drive virksomheter, blant annet på grunn av økt internasjonal konkurranse (Allvin, 2009). Fra Japan kom ideen om at det å planlegge *for* usikkerhet, ikke bare imot det, vil gi konkurransemessige fordeler (Ouchi, 1981; Porter, 1990). Den generelle strategien som ble introdusert var derfor å øke fleksibiliteten i produksjonen (Piore & Sabel, 1984). I senere tid har ideen om fleksibilitet blitt introdusert i nærmest alle aspekter ved arbeidslivet (e.g., Avery & Xabel, 2001).

Det store utvalget av metoder for å skape fleksibilitet har gjort arbeidslivet stadig mer heterogent (Allvin et al., 2006). Når arbeidet designes for å møte et uforutsigbart marked blir også arbeidet i seg selv mer uforutsigbart (Allvin, 2009). Sagt på en annen måte blir arbeidet mer grenseløst. Grenseløst arbeid er, som nevnt innledningsvis, en metafor for alt arbeid som ikke begrenses av tradisjonelle organisatoriske regler (e.g., faste kontortider, satte prosedyrer og begrenset ansvar) (Allvin et al., 2011). Fraværet av tradisjonelle organisatoriske regler gir mer individuelle og caseavhengige reguleringer av arbeidet enn tidligere (Allvin et al., 2011). I den sammenheng er det imidlertid viktig å påpeke at arbeidet ikke dereguleres i den direkte betydningen av ordet (Allvin, 2009). Jobbene blir ikke uregulert, så det er trolig mer nøyaktig å si at de blir re-regulert. De nye reglene kan til og med beskrives, struktureres og analyseres med utgangspunkt i de samme dimensjonene som de gamle reglene (Allvin, 2009). Det vil si at man blant annet kan beskrive de nye reglene med utgangspunkt i arbeidstid, sted og graden av autonomi.

Tid og sted. Endringene som har funnet sted i arbeidslivet de siste tiårene har resultert i store endringer med tanke på når og hvor ansatte jobber (Kamp, Lund, Hvid & Holt, 2009). Grunnet økt bruk av kommunikasjonsteknologi og mer fleksible måter å arrangere arbeidet på kan stadig flere ansatte jobbe uten å være bundet til tid og sted, noe som betyr at de kan utføre arbeidet «når som helst og hvor som helst» (e.g., Allvin, Mellner, Movitz & Aronsson, 2013; Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Fenner & Renn, 2010; Grant, Wallace & Spurgeon, 2013; Madden & Jones, 2008). Det tillater den ansatte å holde kontakt med kollegaer og kunder hele døgnet, noe som fører til høye forventninger med tanke på tilgjengelighet (Major & Germano, 2006; Middleton & Cukier, 2006). Denne utviklingen illustreres blant annet i studien som ble utført av Allvin i 2009. Han fant at det var utfordrende å identifisere når og hvor informantene jobbet. Årsaken var, som en av informantene påpekte, at de jobbet «alltid og overalt» (s. 28). Det trenger imidlertid ikke å bety at informantene kun arbeider. Istedenfor foreslår funnene at det er vanskelig å trekke et klart skille mellom arbeid og fritid, fordi arbeidet blir utført til alle mulige tider og alle mulige steder (Allvin, 2009). En potensiell årsak til sistnevnte kan være at tid ikke lenger anses som noe konstant, men heller en ressurs den ansatte kan utnytte (Stalk & Hout, 1999).

En sentral utfordring ved grenseløst arbeid er at fleksibiliteten kan skape intense krav i relasjon til tid (Fleetwood, 2007; Lewis & Smithson, 2006; Van Echtelt, Glebbeek, Wielers & Lindenberg, 2007). Mer spesifikt får de ansatte fleksible arbeidstider, men grenseløse tidskrav og lange arbeidsdager (Ellingsæter, 2003; Grant & Kiesler, 2001). Flere studier viser at lange arbeidsdager og overtidarbeid har blitt vanlige fenomen i dagens industrialiserte land (Jacobs & Gerson, 2004; Parent-Thirion, Macias, Hurley & Vermeulen, 2007). Det kan være en rekke årsaker til dette. For det første har oppgaveorientering blitt et nøkkelord i det nye arbeidslivet (Kamp et al., 2011). Dermed har resultatet av arbeidet og det å holde frister blitt viktigere enn antall timer som brukes på gjennomføringen (Perlow, 1990; Kamp et al., 2011). For det andre utvikler ansatte en stadig mer individualistisk arbeidsidentitet fordi de jobber mer selvstendig, noe som sannsynligvis kan føre til at de bruker mer tid på jobb (Kamp et al., 2009). Sistnevnte kan for eksempel komme av frykten for å feile (Hallsten et al., 2005), eller at ansatte opplever jobben som så givende at det er vanskelig å la den ligge (Kamp et al., 2009). I løpet av de siste tiårene har forskere gitt ulike bidrag for å beskrive tidsregimet i det moderne og postmoderne samfunnet (e.g., Urry, 2000; Nowotny, 1994; Eriksen, 2007). Fellestrekket er imidlertid at de har identifisert et nytt tidsregime som kjennetegnes av akselerert tid, hvor det eksisterer flere individuelle og ikke-koordinerte tidsrytmer (Kamp et al., 2009). Videre presenteres forskernes bidrag i mer detalj.

Urry (2000) har utviklet konseptet «momentant tid» for å beskrive det nye tidsregimet. Han observerte hvordan alt potensielt sett er tilgjengelig hele tiden, hovedsakelig på grunn av kommunikasjonsteknologien. Dette kan ha flere mulige konsekvenser. For det første fører det til økt tempo, noe som gjør at de ansattes tidshorisont blir kortere. For det andre fører det til at dimensjonene tid og sted blir effektivt frakoblet, fordi stedet i økende grad eksisterer virtuelt. Sistnevnte kommer blant annet av at de ansattes aktiviteter følger individuelle mønstre i større grad enn før. Det resulterer i at ansatte arbeider etter forskjellige tidsmønstre, noe som gjør at de sjeldnere er tilstede i samme rom. På den måten skjer det en desynkronisering av forholdet mellom tid, sted og aktivitet (Urry, 2000). Nowotny (1994) utviklet konseptet «utvidet nåtid» for å beskrive det nye tidsregimet. Hun ønsket å poengtere at ansatte lever i konstant hastverk, og derfor ikke har tid til å planlegge for fremtiden. Istedenfor lever de fra prosjekt til prosjekt, mens daglige rutiner havner i bakgrunnen (Nowotny, 1994). Eriksen (2007) bygger videre på arbeidet til Urry og Nowotny. Han observerte hvordan det moderne samfunnet i økende grad består av korte og intense øyeblikk, noe han kaller for «rask tid». Eriksen understreker at den raske tiden kveler det han kaller for «langsom tid», som er naturlige pauser i hverdagen. Dette kan være problematisk, siden langsom tid blant annet skaper rom for refleksjon og langsiktig tenkning (Eriksen, 2007).

Autonomi. I grenseløse jobber er det ingen som forteller ansatte når, hvor og hvordan de skal utføre arbeidsoppgavene sine (Lund & Hvid, 2007). Med andre ord preges grenseløst arbeid av høy autonomi (Allvin, 2009). Å være autonom handler om å følge sin «egen lov», som vil si at de ansatte selv bestemmer hva som begrenser handlingene deres (Svalund, 2003). Mer spesifikt kan man si at autonomi refererer til ansattes beslutningsfrihet, for eksempel til å påvirke egne arbeidsoppgaver (Parker, Axtell & Turner, 2001). Arbeidsrelatert autonomi blir ansett som en sentral grunnstein i nåtidens teorier om arbeidsdesign (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). I denne sammenheng kan det være relevant å nevne at det vanligvis skiller mellom formell og opplevd autonomi. Formell autonomi handler om hvorvidt ansatte faktisk har frihet til å bestemme over egen atferd i jobbsammenheng (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010), mens opplevd autonomi handler om hvorvidt ansatte *opplever* at de har denne friheten (Svalund, 2003). Det er tre faktorer som kan påvirke opplevelsen av autonomi (Reeve, 2014). Den første er «opplevd lokasjon av kausalitet», som handler om hvorvidt atferden er igangsatt av personlige eller miljørelaterte kilder (Heider, 1958). Den andre er «vilje», som handler om i hvilken grad villigheten til å delta i en aktivitet er upresset (Deci, Ryan & Williams, 1996). Den tredje er «opplevd valgfrihet», som handler om hvorvidt man føler at valgene man tar er fleksible med tanke på å gjøre noe eller la være (Reeve, 2014).

En metaanalyse konkluderer med at opplevd autonomi er positivt relatert til utfall som arbeidsprestasjon og organisatorisk tilhørighet, og negativt relatert til utfall som utbrenthet og stress (Humphrey et al., 2007). Et sentralt spørsmål er derfor hvordan virksomhetene kan øke ansattes opplevelse av autonomi. Å gi ansatte valgmuligheter er trolig en av de mest åpenbare og brukte måtene å gjøre det på (Flowerday & Schraw, 2000). Generelt sett vil det å gi ansatte valgmuligheter øke opplevelsen av autonomi, og dermed øke indre motivasjon (Zuckerman et al., 1978). Likevel er det ikke alle valgmuligheter som fremmer autonomi og indre motivasjon (Patall, Cooper & Robinson, 2008; Reeve, Nix & Hamm, 2003; Williams, 1998). Et eksempel på sistnevnte er når de ansatte kun får velge mellom forhåndsbestemte alternativer (Overskeid & Svartdal, 1996; Parker & Lepper, 1992; Schraw, Flowday & Reisetter, 1996; Flowerday & Schraw, 2003; Flowerday, Schaw & Stevens, 2004). Et annet eksempel er hvis ansatte får for mange alternativer, siden det kan virke overveldende og demotiverende (Iyengar, 2010). Det er først når ansatte har faktiske valg som er meningsfulle at de opplever autonomi (Cordova & Lepper, 1996; Katz & Assor, 2007; Reeve et al., 2003; Williams, 1998). I denne oppgaven tas det utgangspunkt i formell og opplevd autonomi for å diskutere hvorvidt og eventuelt hvordan autonomi påvirker informantenes job crafting.

Job crafting

En konsekvens av at arbeidslivet blir mer grenseløst er at ansatte selv blir ansvarlig for å definere, planlegge og gjennomføre arbeidsoppgavene sine (Allvin et al., 2011). Det betyr at job crafting ikke bare er mulig, men nødvendig. Overordnet kan job crafting beskrives som en proaktiv aktivitet hvor ansatte gjør jobben de har om til jobben de ønsker å ha (Wrzesniewski, Berg & Dutton, 2010). Mer spesifikt handler det om hvordan ansatte redefinerer jobbdesignet på en personlig meningsfull måte (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Med dette perspektivet tar man utgangspunkt i at oppgavene og relasjonene som utgjør en jobb er fleksible byggesteiner som kan restruktureres og revurderes (Berg et al., 2007). Denne måten å tenke om jobbdesign på plasserer de ansatte i førersetet, noe som betyr at fokus rettes mot hvordan ansatte påvirker arbeidssituasjonen nedenfra og opp (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013). Det vil si at teorier om job crafting utdyper de klassiske teoriene om jobbdesign, som fokuserer på hvordan ledere designer ansattes arbeidssituasjon ovenfra og ned (Hackman & Oldham, 1976). Job craftingen kan foregå ved at ansatte justerer oppgaver, relasjoner eller tankene om jobben (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Aktiviteten har potensiale til å påvirke ansatte og virksomhetens prestasjon i stor grad, siden den påvirker hvilke oppgaver som gjennomføres, hvordan de gjennomføres og den interpersonlige dynamikken på arbeidsplassen (Berg et al., 2007). Videre gjøres det rede for modellene som beskriver hvordan og hvorfor ansatte crafter jobben sin.

Den første modellen for job crafting. Wrzesniewski og Dutton (2001) publiserte den første modellen som beskriver hvordan og hvorfor ansatte crafter jobben sin. I aktualiseringen understreker de at forskere lenge har vært opptatt av hva som kan påvirke ansattes opplevelse av jobben, men at de hovedsakelig har fokusert på karakteristikk ved individet (e.g., Dubin, 1956) eller arbeidsmiljøet (e.g., Griffin, 1987). Wrzesniewski og Dutton (2001) argumenterer for at begge perspektivene minimerer de ansattes rolle i å aktivt forme egen arbeidssituasjon. Kjernepremisset i artikkelen deres er at oppgaver og interaksjoner på arbeidsplassen fungerer som råmaterialet de ansatte bruker for å konstruere arbeidet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Med andre ord er ansattes jobbdesign bare et startpunkt de tar utgangspunkt i når de skaper arbeidssituasjonen de ønsker seg, og ikke noe endelig (Wrzesniewski et al., 2010; Berg et al., 2007). Wrzesniewski og Dutton (2001, s. 176, egen oversettelse) definerer job crafting som «fysiske og kognitive endringer ansatte gjør i relasjon til de oppgaverrelaterte- og relasjonelle grensene ved arbeidet». Grenser kan videre beskrives som de «mentale gjerdene» (Zerubavel, 1991, s. 2) individet bruker for å separere fysiske, temporale, emosjonelle, kognitive og/eller relasjonelle enheter (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000, s. 474).

Wrzesniewski og Dutton (2001) foreslår at ansatte kan crafter jobben gjennom tre ulike strategier; oppgaverelatert, relasjonell eller kognitiv job crafting. Oppgaverelatert job crafting innebærer «å endre formen på eller antall aktiviteter man engasjerer seg i for å utføre jobben» (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 179). Mer presist kan de ansatte legge til oppgaver, droppe oppgaver, redesigne oppgaver eller justere tiden de bruker på ulike oppgaver (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton & Berg, 2013). Relasjonell job crafting innebærer «å være påpasselig med tanke på hvem man er i interaksjon med når man utfører arbeidet» (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 180). Mer spesifikt kan de ansatte skape og opprettholde spesifikke relasjoner, bruke mer tid på foretrukne kollegaer og mindre tid på andre (Wrzesniewski et al., 2013). Kognitiv job crafting innebærer «å endre hvordan man ser på jobben» (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 179). Mer konkret kan de ansatte utvide persepsjonene sine (e.g., fokusere på helheten ved arbeidet), snevre inn persepsjonene sine (e.g., fokusere på separate deler av arbeidet) og linke persepsjonene sine sammen (Berg et al., 2013). De forskjellige strategiene for job crafting er ikke gjensidig utelukkende, og ansatte kan engasjere seg i en hvilken som helst kombinasjon av de tre (Wrzesniewski et al., 2013). Et eksempel på sistnevnte er hvis en ansatt velger å bli med i markedsføringsgruppen til et økonomifirma. Den ansatte har da lagt til en ny oppgave, kan møte nye kollegaer og begynne å vurdere arbeidet annerledes fordi han får mulighet til å følge interessen for markedsføring (Wrzesniewski et al., 2013). De ulike strategiene kan også forekomme både raskt og gradvis (Petrou, Demerouti, Peeters & Schaufeli, 2012).

Ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) er det tre individuelle behov som kan motivere ansatte til å crafte jobben sin. Det første er behovet for å ha en viss kontroll over arbeidet, slik at arbeidet ikke tar kontroll over dem (Braverman, 1974). Adler (1930) påpeker at mennesker responderer positivt på det å ha kontroll, selv over ting som tilsynelatende er uvesentlige. Det andre er behovet for et positivt selvbilde, både i ens egne (Steele, 1988) og andres øyne (Erez & Earley, 1993). Ønsket om selvforsterkning gjennom konstruksjonen av et positivt selvbilde er en grunnleggende del av sosial identitetsteori (e.g., Tajfel, 1981), og reflekteres gjennom de ansattes behov for å skape et positivt bilde av seg selv på jobb (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994). Det tredje er behovet for tilhørighet. Mennesker ønsker å være i relasjoner med andre, fordi det skaper mening i livene deres (Baumeister & Leary, 1995). De fleste teorier angående meningsfullt arbeid relateres til individet, men Wrzesniewski og Dutton (2001) utvider denne innfallsvinkelen ved å vise at ansatte også kan påvirke opplevelsen av mening via relasjonene til andre. Det er imidlertid sentralt å påpeke at ikke alle ansatte dekker behovene for kontroll, positivt selvbilde og tilhørighet i jobbsammenheng. Noen får kanskje behovene dekket andre steder. De som ikke gjør det vil mest sannsynlig se etter muligheter til å crafte arbeidet på en måte som tillater dem å dekke disse behovene (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Job crafting er ikke en isolert hendelse, men en prosess de ansatte engasjerer seg i over tid (Berg et al., 2007). Wrzesniewski og Dutton (2001) argumenterer for at motivasjonen til å crafte jobben øker i takt med ansattes opplevelse av at job crafting er mulig. Samtidig påpeker de at motiverte ansatte mer sannsynlig vil være på jakt etter muligheter til å crafte jobben sin. Forholdet mellom ansattes motivasjon og craftingatferd vil derfor modereres av den opplevde muligheten til job crafting. Det er særlig to faktorer ved jobbdesignet som påvirker sistnevnte (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Den første er ansattes grad av autonomi (e.g., Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2010; Tims & Bakker, 2010). På den ene siden kan ansatte med arbeidsoppgaver som blir eksplisitt definert og kontrollert oppleve at de har færre muligheter til job crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001). På den andre siden kan ansatte med autonomi og makt kjenne på psykologiske begrensninger knyttet til det å crafte jobben sin (Berg et al., 2010). Den andre faktoren er hvorvidt arbeidsoppgavene er gjensidig avhengige av hverandre eller ei (e.g., Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims & Bakker, 2010). Mer presist handler det om «i hvilken grad elementene i arbeidsprosessen er relatert, slik at endringer i et element vil påvirke andre» (Scott, 1987, s. 214). I en arbeidssituasjon hvor arbeidsoppgavene er gjensidig avhengige av hverandre kan ansatte oppleve at de har færre muligheter til å crafte jobben sin (e.g., Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2010; Tims & Bakker, 2010). En potensiell årsak er at craftingen av én arbeidsoppgave sannsynligvis vil påvirke andre arbeidsoppgaver.

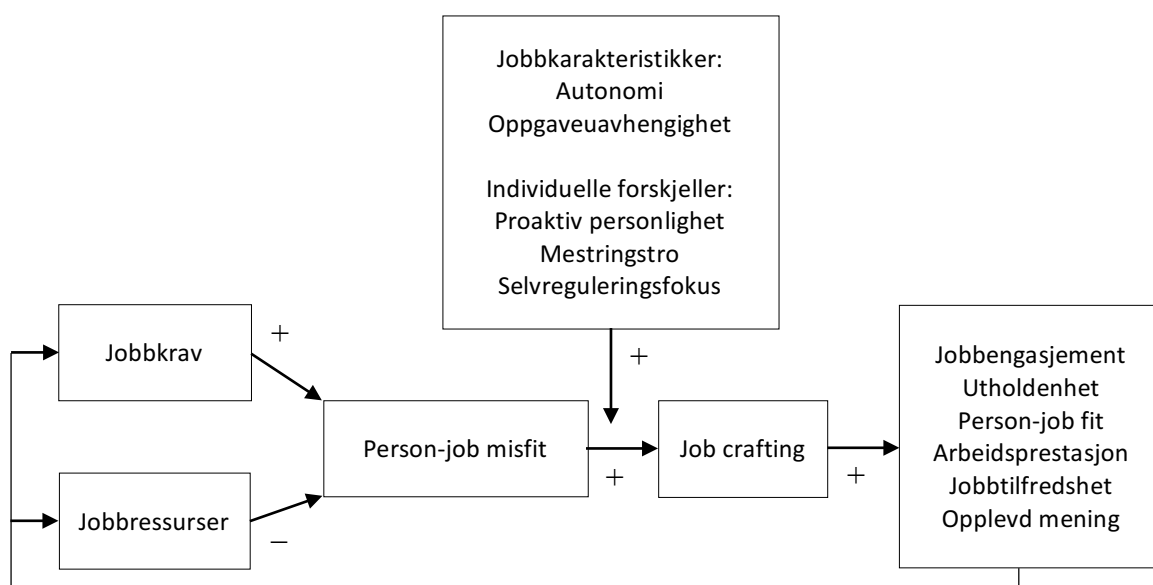
Wrzesniewski og Dutton (2001) argumenterer for at job crafting kan påvirke ansattes arbeidsidentitet og opplevelse av arbeidet som meningsfullt. Flere studier illustrerer at det er en sammenheng mellom job crafting og de to utfallene (e.g., Cohen & Sutton, 1998; Dutton, Debebe & Wrzesniewski, 2000; Fine, 1996; Star & Strauss, 1999). Arbeidsidentitet refererer til hvem man er og hvem man er på vei til å bli i jobbsammenheng (Ashforth & Mael, 1989). Hvilke mennesker man omgås spiller en viktig rolle både for utviklingen og opprettholdelsen av egen arbeidsidentitet. Samtidig har man selv frihet til å skape en mer bærekraftig identitet ved å påvirke egen interaksjon med andre (Schlenker, 1985; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Opplevelsen av arbeidet som meningsfullt refererer til hvor stor hensikt en føler arbeidet har (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). Ved å endre på arbeidsoppgaver eller relasjoner slik at de oppleves mer hensiktsfulle kan man selv påvirke opplevelsen av mening (Tausky, 1995; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Wrzesniewski og Dutton (2001) argumenterer imidlertid for at identiteten og opplevelsen av mening som skapes ved hjelp av job crafting ikke er statisk. Tvert imot vil de ansatte mest sannsynlig bruke identitetene og opplevelsene av mening som tilbakemeldinger på tidligere craftingaktivitet. Kanskje motiveres de også til å engasjere seg i mer job crafting i fremtiden (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Den andre modellen for job crafting. Den andre modellen som beskriver hvordan og hvorfor ansatte crafter jobben sin ble publisert av Tims og Bakker (2010). De gir uttrykk for at modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001) er for generell, og foreslår en ny modell hvor job crafting integreres i jobbkrav-ressursmodellen (Tims & Bakker, 2010). Sistnevnte er anerkjent som en av de mest brukte modellene for å beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet (Schaufeli & Taris, 2014). Jobbkra-ressursmodellen foreslår at alle karakteristikker ved et arbeidsmiljø kan kategoriseres som jobbkrav- eller ressurser (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Jobbkra- refererer til «de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved arbeidet som krever fysisk og psykologisk innsats over lang tid» (Demerouti et al., 2001, s. 501). LePine, Podstakoff og LePine (2005) påpeker at jobbkrav kan være utfordrende eller hindrende. Utfordrende krav vil ikke tappe de ansatte for energi, noe som vil si at de ikke har negative konsekvenser for ansattes velvære (LePine et al., 2005). Tvert imot er disse kravene relatert til motivasjon og måloppnåelse (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Bourdreau, 2000). Hindrende krav vil derimot tappe de ansatte for energi, noe som innebærer at de har negative konsekvenser for ansattes velvære (LePine et al., 2005). En potensiell årsak til at kravene blir hindrende er at de overskrider ansattes mestringsevne (Cavanaugh et al., 2000). Jobbressurser refererer derimot til «[...] aspektene ved arbeidet som er avgjørende for at ansatte kan nå mål, redusere jobbkrav og oppleve personlig utvikling (Demerouti et al., 2001, s. 501).

Tims og Bakker (2010) integrerte job crafting i jobbkrav-ressursmodellen for å skape mer klarhet rundt konseptet, slik at det blir enklere å studere (se figur 1, s. 16). De foreslår at job crafting handler om «å påvirke balansen mellom jobbkrav- og ressurser slik at den passer bedre overens med personlige preferanser og behov» (s. 4), og argumenterer for at aktiviteten påvirker ansattes overordnede velvære (Tims & Bakker, 2010). Dette argumentet er basert på forskning som viser at balansen mellom jobbkrav- og ressurser kan påvirke ansattes velvære gjennom to kvalitativt forskjellige prosesser (Schaufeli & Taris, 2014). Den første prosessen betegnes som helsereduserende, og illustrerer hvordan ansatte kan bli utbrent hvis de utsettes for høye jobbkrav over tid. Dette forklares med at ansatte vanligvis øker innsatsen sin dersom jobbkravene øker. Den andre prosessen betegnes som helsefremmende, og illustrerer hvordan ansatte kan bli motivert hvis de har jobbressurser som reduserer jobbkravene. Dette forklares med at jobbressursene har instrumentell verdi og skaper indre driv (Schaufeli & Taris, 2014). Førstnevnte innebærer at jobbressursene er avgjørende for hvorvidt ansatte når målene sine, mens sistnevnte er et resultat av at jobbressursene tilfredsstiller ansattes behov for autonomi, tilhørighet og kompetanse (Deci & Ryan, 2000).

Ifølge Tims og Bakker (2010) kan den ansatte påvirke balansen mellom jobbkrav- og ressurser gjennom to ulike strategier; oppgaverelatert eller relasjonell job crafting. Mer presist ekskluderer de den kognitive strategien, fordi de mener at den ikke fører til faktiske endringer i arbeidsmiljøet. Med utgangspunkt i jobbkrav-ressursmodellen argumenterer de for at ansatte gjennom oppgaverelatert eller relasjonell job crafting kan påvirke balansen mellom jobbkrav- og ressurser på tre forskjellige måter; ved å øke jobbressurser, øke utfordrende jobbkrav eller redusere hindrende jobbkrav (Tims & Bakker, 2010). To år senere oppdaget imidlertid Tims, Bakker og Derks (2012) at ansatte øker jobbressurser på to ulike måter, og at man derfor bør skille mellom fire dimensjoner istedenfor tre. Denne firedelingen ble tydelig da de utførte en faktoranalyse i et forsøk på å utvikle/validere en skala for å måle job crafting. To av faktorene de fant var identiske til de som tidligere har blitt identifisert; å øke utfordrende jobbkrav eller redusere hindrende jobbkrav. De andre faktorene handlet begge om å øke jobbressurser, men en innholdsanalyse avslørte hvordan det var en konseptuell forskjell mellom dem. Den første faktoren fanget ansattes craftingstrategier for å øke strukturelle jobbressurser (e.g., autonomi, mangfold av ressurser eller utviklingsmuligheter), mens den andre fanget strategier for å øke sosiale jobbressurser (e.g., sosial støtte, veiledning eller tilbakemelding). Forskjellen mellom de sistnevnte faktorene ligger altså i typen ressurser som økes. Forskerne foreslår at det å øke strukturelle jobbressurser trolig vil ha mer betydning for jobbdesignet, mens det å øke sosiale jobbressurser vil ha betydning for sosiale aspekter ved jobben (Tims et al., 2012).

Tims og Bakker (2010) foreslår at ansattes job crafting modereres av karakteristikkene ved arbeidssituasjonen og ansatte selv. I likhet med Wrzesniewski og Dutton (2001) trekker de frem graden av autonomi og gjensidig avhengighet mellom arbeidsoppgaver som sentrale karakteristikkene ved arbeidssituasjonen. Videre beskriver de tre individuelle karakteristikkene som kan påvirke ansattes craftingatferd. Den første karakteristikkene handler om hvorvidt de ansatte har en proaktiv personlighet (Tims & Bakker, 2010). Slike ansatte vil enklere kunne engasjere seg i job crafting enn mennesker uten denne personligheten, fordi de vanligvis tar initiativ til å bedre den aktuelle situasjonen, identifiserer muligheter for endring og holder ut helt til de opplever en meningsfull forandring (Bateman & Crant, 1993; Crant, 1995; Grant & Ashford, 2008). Den andre karakteristikkene handler om hvorvidt de ansatte har mestringstro. Hvilke tanker ansatte har om egen evne til å utføre oppgaver eller påvirke arbeidsmiljøet vil mest sannsynlig påvirke hvorvidt og hvordan de crafter jobben sin (Tims & Bakker, 2010). Det kommer blant annet av at ansatte med mestringstro mer sannsynlig vil handle (Vough & Parker, 2008). Den tredje karakteristikkene handler om ansattes selvreguleringsfokus. Ifølge Crowe og Higgins (1997) kan individets selvreguleringsfokus være rettet mot forfremmelse (e.g., fokus på utvikling, vekst og oppnåelse) eller forebygging (e.g., fokus på sikkerhet og ansvar). Tims og Bakker (2010) foreslår at ansatte med forfremmelsesfokus mer sannsynlig vil crafter jobben for å nå ønskede utfall. I denne oppgaven tas det utgangspunkt i modellene til henholdsvis Wrzesniewski og Dutton (2001) og Tims og Bakker (2010) for å utforske om craftingatferden til kunnskapsarbeidere kan forklares med utgangspunkt i de to modellene.



Figur 1: Job crafting-modellen til Tims og Bakker (2010, s. 5, egen oversettelse).

Uenigheten angående kognitiv job crafting. Da den første modellen for job crafting ble utviklet inkluderte forskerne tre craftingstrategier; oppgaverelatert, relasjonell og kognitiv job crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Wrzesniewski og Dutton (2001) foreslår at den kognitive strategien kan ha ulike former, men at det alltid handler om hvordan ansatte justerer tankene sine om arbeidet. De påpeker videre at det å justere tankene sine om arbeidet kan ha en fundamental effekt på hvordan man tilnærmer seg jobben (Wrzesniewski & Dutton, 2001), og viser til to studier som illustrerer sistnevnte. Den første studien ble gjennomført av Benner, Tanner og Chelsa i 1996. De fant at sykepleiere som tenker at jobben handler om støtte og en total pasientomsorg, istedenfor å kun levere teknisk omsorg av høy kvalitet, opplevde arbeidet på en annen måte – og engasjerte seg i andre arbeidsoppgaver som et resultat av dette (Benner et al., 1996). Den andre studien ble gjennomført av Johansson i 1996. Hun fant at ansatte i et boligbyggefirma endret måten de vurderte arbeidet på når bedriften ga dem totalt ansvar for å ta vare på byggeområdene (Johansson, 1996). Den potensielle kraften til kognitiv job crafting støttes av studier som illustrerer hvordan det å endre tankesett kan påvirke ansattes opplevelse av arbeidet (e.g., Crum & Langer, 2006). Likevel velger Tims og Bakker (2010) å ekskludere den kognitive strategien fra sin job crafting-modell. En sentral svakhet ved dette valget er at valget ikke begrunnes med utgangspunkt i forskning, men med følgende: «Vi *føler* at kognitiv job crafting handler mer om å takle arbeidssituasjonen slik den er, og ikke om å aktivt justere grensene ved arbeidet» (s. 5).

Anvendelse av det teoretiske rammeverket. I avsnittet ovenfor kommer det frem at forskere er uenige angående effekten av kognitiv job crafting. Det er viktig å få økt kunnskap om den kognitive strategien, blant annet fordi den vil være tilgjengelig i situasjoner hvor mer atferdsmessige former for crafting ikke er det (Berg et al., 2007). Formålet med den aktuelle studien er å utforske kognitiv job crafting fra en kvalitativ innfallsvinkel, og dermed komme med et bidrag i debatten rundt den kognitive strategien. Litteraturen som ble presentert under temaet «det grenseløse arbeidet» brukes til to målsettinger. Den første er å diskutere hvordan informantenes arbeidssituasjon illustrerer karakteristikk ved grenseløst arbeid. Den andre er å diskutere hvordan karakteristikk ved grenseløst arbeid kan påvirke informantenes valg av craftingstrategier. Videre brukes modellene som ble presentert under temaet «job crafting» til å beskrive informantenes craftingatferd, og diskutere effektene av craftingen. Mer presist tar jeg utgangspunkt i modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001) for å beskrive informantenes craftingatferd, siden modellen inkluderer kognitiv job crafting. Videre tar jeg utgangspunkt i modellen til Tims og Bakker (2010) for å diskutere om den kognitive craftingen kan påvirke (den opplevde) balansen mellom jobbkrav- og ressurser.

Metode

I denne delen av oppgaven presenteres metoden som ble brukt for å gjennomføre den aktuelle studien. Målet med studien var å undersøke hvordan og hvorfor kunnskapsarbeidere bruker kognitiv job crafting. Inspirasjonen til studien kom fra analysearbeidet jeg utførte i et kvalitativt forskningsprosjekt i 2016, under ledelse av Anne Iversen. Analysene viste at flere av informantene brukte kognitiv job crafting. Likevel ekskluderes strategien fra den siste job crafting-modellen (i.e., Tims & Bakker, 2010). Det er altså en uoverensstemmelse mellom de empiriske funnene og den teoretiske utviklingen på området. Jeg brukte derfor en kvalitativ tilnærming for å utforske studiens problemstilling. Kvalitative metoder er godt egnet dersom eksisterende teori ikke forklarer fenomenet tilstrekkelig (Larkin, 2015). Forskningsprosjektet til Iversen har dannet et bakteppe for den aktuelle studien, men det er likevel viktig å påpeke at de står som to selvstendige prosjekter. Analysen i masteroppgaven tar kun utgangspunkt i datamaterialet som ble samlet inn spesifikt for den aktuelle studien.

Utvalg og kontekst

Basert på studiens formål ble informanter rekruttert med en kombinasjon av strategisk utvalg og tilgjengelighet. Strategisk utvalg innebærer at deltakerne inkluderes fordi man antar at de kan belyse studiens problemstilling (Bryman, 2015). For å øke sannsynligheten for dette ble det satt to kriterier for deltakelse. Det første kriteriet var at informantenes arbeidssituasjon var preget av høy autonomi, siden høy autonomi kjennetegner det grenseløse arbeidet (Allvin et al., 2011) og kan gi de ansatte flere muligheter til å crafte jobben sin (e.g., Berg et al., 2010; Tims & Bakker, 2010). Det andre kriteriet var at informantene representerte et case, det vil si en bedrift eller en avdeling i en bedrift. E-post med invitasjon til deltakelse i studien ble sendt til et illustrerende case bestående av tre kunnskapsarbeidere, som alle takket ja til å delta.

Utvalget i studien består av to kvinner og en mann som sammen representerer en liten konsulentvirksomhet fra en middels stor by i Norge. Informantene var mellom 39 og 49 år da datainnsamlingen ble gjennomført, med en gjennomsnittsalder på 41. Alle har fullført høyere utdanning, og de har minimum én mastergrad. Informanten med kortest arbeidserfaring hadde jobbet fulltid i fem år, og informanten med lengst arbeidserfaring i 27. Førstnevnte hadde ett år erfaring som konsulent, mens sistnevnte hadde 16. Gjennomsnittlig antall år som konsulent var ni. Hovedoppdraget til informantene var å tilby tjenester rettet mot arbeidsmiljø. De solgte kompetansen sin til potensielle kunder, og utviklet deretter skreddersydde opplegg til kundene med aktiviteter som foredrag og rådgivning. Informanten med lengst arbeidserfaring var også daglig leder, og hadde derfor ansvar for regnskap og andre arbeidsoppgaver som kom i tillegg til innsalg, planlegging, gjennomføring og evaluering av opplegg ute hos kundene.

Datainnsamling

Datainnsamlingen ble gjennomført ved hjelp av arbeidsdagbøker og intervjuer, høsten 2016. Konsulentyrket er fritt for tradisjonelle begrensninger i tid og sted (Allvin et al., 2011), noe som gjør det vanskelig for en utenforstående å få tak i hva som kjennetegner en «vanlig» arbeidsdag. Arbeidsdagbøker ble derfor valgt som datakilde for å få detaljerte beskrivelser av informantenes arbeidshverdag, og samtidig redusere retrospektiv bias (Reis & Gable, 2002). I forkant av datainnsamlingen ble det arrangert et informasjonsmøte med veileder for å sikre at informantene forstod omfanget av dagbokskrivningen. Vi ble enige om at informantene skulle svare på følgende spørsmål over en toukersperiode (i.e., 10 arbeidsdager): «Hva har du gjort i dag?» og «i hvilken sammenheng har du gjort det?». Det ga meg mulighet til å sammenligne informantenes arbeidshverdag generelt, og den enkeltes arbeidshverdag spesielt. Informantene ble oppfordret til å rapportere tanker og hendelser i egne ord, og noterte i et Word-dokument på egen datamaskin. Innholdet fra arbeidsdagbøkene ble deretter brukt som utgangspunkt for intervjuene som ble gjennomført noen uker senere.

Intervjuer ble valgt som datakilde for å få rikere beskrivelser av og refleksjoner rundt informantenes arbeidshverdag gjennom åpne spørsmål basert på arbeidsdagbøkens innhold. Intervjuene fulgte en semistrukturert intervjuguide for å dekke spesifikke temaer og samtidig fange individuelle forskjeller mellom informantene (Howitt, 2013). Intervjuguiden inneholdt spørsmål relatert til informantenes arbeidshverdag, skillet mellom jobb og fritid, valget om å begynne i konsulentyrket og tanker om fremtiden (se vedlegg 2). Intervjuavtaler ble gjort via e-post. Hver informant ble intervjuet én gang, og intervjuene gjennomført med et par dagers mellomrom. En av informantene ble intervjuet på egen arbeidsplass, og to i et grupperom hos forskjellige kunder. Jeg stilte oppfølgingsspørsmål ved behov for utfyllende informasjon eller oppklaring, og brukte stillhet og probes (e.g., «Kan du fortelle mer om det?») for å oppmuntre informantene til å utdype svarene. Intervjuene varte i 60-80 minutter og ble tatt opp på bånd. I etterkant av intervjuene ble generelle inntrykk notert for å gjøre disse eksplisitte før analysen.

Transkribering

Datamaterialet fra intervjuene ble transkribert ordrett, og ikke-verbale hint (e.g., latter) notert i parentes. Korte pauser ble angitt med tre punktum, pauser på flere sekunder med ordet «pause», avbrytelser med bindestrek (e.g., «Hva gjør du hvis du-») og vektlagte ord med store bokstaver (e.g., «Han gjorde HVA?»). En slik noteringsform anbefales for at leseren skal få et visst inntrykk av hvordan dialogen har foregått (Poland, 2002). Jeg gikk ikke mer i dybden på hvordan ting ble sagt enn indikert ovenfor, siden fokuset i den aktuelle studien var på *hva* som ble sagt.

Dataanalyse

Innholdet i arbeidsdagbøkene og intervjuene ble analysert tematisk. Tematisk analyse er godt egnet når målet er å identifisere tematikken som går igjen i et datasett (Larkin, 2015). Det var tilfellet i denne studien, som rettet fokus mot hvorvidt og hvorfor kunnskapsarbeidere benytter oppgaverelatert, relasjonell eller kognitiv job crafting. Jeg ønsket altså å identifisere utsagn som kunne knyttes til craftingstrategiene som presenteres i modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001). Mer spesifikt ønsket jeg særlig å utforske den kognitive strategien dersom innholdet i arbeidsdagbøkene og intervjuene tillot det. Studiens innfallsvinkel var dermed av en deduktiv art, siden mine teoretiske interesser la føringer for datainnsamlingen og analysen (Braun & Clarke, 2006). Den var imidlertid også av mer induktiv art, siden datainnsamlingen ble preget av åpne spørsmål. Det førte til at den opprinnelige tematikken for masteroppgaven (i.e., job crafting og identitetsarbeid) ble justert i takt med funnene fra analysen.

Dataanalysen ble inspirert av tilnærmingen som beskrives av Braun og Clarke (2006). Analysen av arbeidsdagbøkene startet med gjennomlesning, og umiddelbare refleksjoner ble notert i et eget dokument. Utsagnene fikk deretter deskriptive koder som oppsummerte deres innhold (e.g., kveldsarbeid). I denne prosessen ble utsagn som umiddelbart virket relevant for studiens problemstilling uthevet med fargekoder. Hver craftingstrategi fikk en «egen» farge. Deretter ble kodene kvantifisert, og den mest sentrale tematikken brukt som utgangspunkt for utviklingen av den semistrukturerte intervjuguiden. Analysen av intervjuene ble gjennomført på samme måte, og de mest brukte kodene (e.g., tiden går fort) kunne oppsummeres med tre temaer (e.g., opplevelsen av tid) (se vedlegg 3). Temaene ble sjekket for intern homogenitet (i.e., at utsagnene i et tema gir mening sammen) og ekstern heterogenitet (i.e., at det er klart skille mellom temaene) (Howitt, 2013). Relevante sitater ble deretter plassert under passende tema. Hvis ikke annet er presisert kunne sitater fra alle informantene illustrert det analytiske poenget. Av hensyn til anonymitet blir informantene referert til med fiktive kvinnenavn.

Etiske betraktninger

Personvernombudet for forskning (NSD) ble informert om studien sommeren 2016, og godkjenningen deres mottatt før datainnsamlingen ble gjennomført. Fordi informantene jobbet sammen på en liten arbeidsplass var det vanskelig å sikre intern anonymitet. De ble informert om dette i den første e-posten de mottok, som også inneholdt informasjon om studiens formål, prosedyren for datainnsamling og behandling av datamaterialet. Arbeidsdagbøkene inneholdt mange personidentifiserbare opplysninger, og det er derfor bare funn fra intervjuene som blir gjengitt i masteroppgaven. Informantene fikk mulighet til å godkjenne sitatene sine før de ble inkludert i oppgaven.

Kognitiv job crafting for å håndtere ambivalens

I denne delen av oppgaven presenteres funnene fra den tematiske analysen. Analysene illustrerer hvordan informantene ofte har motstridende følelser og holdninger når de beskriver eller reflekterer over arbeidshverdagen. Denne ambivalensen er særlig tilstede når de snakker om opplevelsen av tid, kravet om selvledelse og det personlige behovet for variasjon i jobben. Det er beskrivelser av og refleksjoner rundt disse temaene som var dominerende i intervjuene, og dermed blir utgangspunktet for oppgavens analysedel. Videre gjøres det mer detaljert rede for hvordan informantene beskriver ambivalensen, etterfulgt av eksempler på hvordan de ved hjelp av kognitiv job crafting håndterer den aktuelle konteksten. Funnene illustreres gjennom relevante utsagn fra informantene.

Opplevelsen av tid

Analysen viser at tid oppleves som en varierende dimensjon informantene må håndtere konkret. Mer presist varierer følelsen av hvor fort tiden går med hvordan arbeidsdagen er lagt opp. Informantene forteller at endringer i arbeidsmarkedet gjør at de hovedsakelig jobber med flere små oppdrag i løpet av en arbeidsdag, selv om de har dager hvor de kun fokuserer på ett. Likevel er det førstnevnte som preger den nåværende arbeidssituasjonen deres, noe som trolig er en viktig årsak til at informantene beskriver arbeidshverdagen som hektisk. På spørsmål om hvorvidt tiden går fort eller sakte svarer en av informantene følgende:

Berit: «Det er ikke sånn at jeg sitter og kikker på klokka og venter på at arbeidsdagen skal bli ferdig, nei! Den har plutselig bare blitt 15:40, så må jeg dra (...). Det er nok en blanding av at vi har mye å gjøre, og at jeg er engasjert i det jeg gjør».

En annen informant fortsetter:

Andrea: «(latter). Den går FRYKTELIG fort. Den går fryktelig fort.... Jeg havner ofte i flyt, både sammen med andre og alene. Hvis jeg sitter og tenker eller jobber med noe på PC-en min, så kan det fort ha gått en fire-fem timer uten at jeg har registrert det. Jeg tror nå fortsatt at kaffen er varm».

Den umiddelbare responsen til informantene er at tiden går svært fort. I forskningslitteraturen forklares denne opplevelsen med at ansattes tidshorisonnt blir stadig kortere, samtidig som den stykkes opp (Urry, 2000). Det ser også ut til å være tilfellet for informantene i denne studien. Informantene forteller at de sjeldent vet hva som skjer mer enn et par uker frem i tid, og at de vanligvis må omstille seg mellom flere oppdrag i løpet av en dag. Informantene selv foreslår derimot at tiden går fort grunnet jobbengasjement og flyt, noe som diskuteres nærmere senere i analysen. En av informantene presiserer imidlertid at opplevelsen av tid ikke er konstant:

Celine: «De dagene jeg holder kurs en hel dag, som jeg egentlig synes er fint, så går dagen FRYKTELIG sakte. For da er jeg på samme plass, og da blir jeg rastløs. Men sånne dager som i dag [med mange møter], de forsvinner jo bare sånn (knipser)».

Celine føler at tiden går sakte når hun er på samme plass over tid. For å forstå hvorfor kan det være relevant å se nærmere på det som i forskningslitteraturen kalles for rask og langsom tid. Rask tid beskrives som korte og intense øyeblikk, mens langsom tid er pauser som skaper rom for refleksjon og langsiktig tenkning (Eriksen, 2007). Det moderne samfunnet preges i økende grad av førstnevnte, ved at naturlige pauser fylles med aktiviteter som krever tilstedeværelse i øyeblikket (e.g., e-postutveksling) (Eriksen, 2007). E-postutveksling beskrives som en sentral del av informantenes arbeidshverdag. Andrea presiserer: «Mailboksen er kanskje den største tidstyven, ikke i antall timer, men antall avbrudd (pause). I snitt får jeg mellom 40 og 80 mail om dagen». Med utgangspunkt i dette sitatet er det nærliggende å anta at informantenes arbeid i stor grad preges av rask tid, fordi de hele tiden kan fylle eventuell dødtid (e.g., venting) med aktiviteter (e.g., e-postutveksling). Når informantene holder kurs er det imidlertid ikke sikkert de har denne muligheten, noe som kanskje skaper en følelse av at tiden går saktere enn vanlig. Hovedsakelig virker det likevel som om informantene er fanget i øyeblikkets tyranni (Eriksen, 2007, s. 34). Det kommer blant annet til uttrykk i sitatene nedenfor, hvor de påpeker at det er utfordrende å tenke langsiktig og strategisk:

Berit: «I all den dag til dag oppgaveløsingen føler jeg ikke alltid at jeg har ressurser til å forme jobben min så mye som jeg egentlig kunne gjort hvis jeg klarte å tenke litt mer langsiktig eller strategisk. Det er så lett å starte med det som ligger rett foran nesen din hele tiden. «Den mailen må jeg svare på», liksom (pause)».

En annen informant fortsetter:

Andrea: «Når jeg sitter med kunden og vi begynner å nærme oss en forklaring, når vi begynner å se det hele bildet... Så kan ikke jeg drive å tenke på neste salg eller det som skal skje om 14 dager».

Sitatene ovenfor indikerer at informantene fokuserer på arbeidsoppgaver som er nærliggende i tid. Berit forklarer at hun ikke alltid har nok ressurser til å tenke langsiktig og strategisk. Selv om det ikke presiseres kan det være nærliggende å anta at tid er en av ressursene hun refererer til. Det kan virke som om informantene lever i noe som kalles for utvidet nåtid. Det innebærer at de har konstant hastverk, og dermed ikke får tid til å planlegge frem i tid (Nowotny, 1994, s. 15). En mulig årsak kan være at informantene har en tendens til å fylle arbeidsdagene med møter og andre arbeidsoppgaver. De påpeker at det ikke nødvendigvis er krevende å jobbe på denne måten, men at det uansett er lite effektivt:

Celine: «Jeg ser jo at jeg kunne jobbet mer effektivt, lurere, smartere. Eh (pause). Når man fyller dagene sine med fem møter, og man må omstille seg for hvert møte, så er jo det en DUM øvelse. Altså, det trenger ikke nødvendigvis å være så krevende, men det bare ER lite effektivt. Man får mindre ut av hvert møte».

I forskningslitteraturen påpekes det at tiden ikke er noe konstant, men heller en mulighet som kan utnyttes (Allvin et al., 2011). Informantene gir uttrykk for at de utnytter tiden ved å fylle arbeidsdagene med oppgaver, selv om Celine påpeker at det er ineffektivt. Det kan være flere grunner til at informantene likevel velger kvantitet når de planlegger arbeidsdagen. Selv viser de til lojalitet overfor kunder, endringer i arbeidsmarkedet og at de er en nyetablert bedrift (se sitater på side 28). Uansett hva som er årsaken gir de uttrykk for at det er et bevisst valg:

Andrea: «Og det høres jo både stressende og kaotisk ut, men det er sånn situasjonen vår er nå. Vi er i en situasjon der vi holder på å bygge opp en virksomhet, så vi legger inn litt ekstra. Vi kunne ha laget mer slakke [tatt det roligere], men vi vil gjerne få til ting og vokse. Så er det verdens kuleste jobb, og da er det lett å tenke at i perioder er det helt ok at det er sånn».

Den hektiske arbeidshverdagen gjør at informantene ofte må jobbe på kveldstid for å komme i mål med oppgavene. Celine presiserer: «Jeg har ikke nok arbeidstimer til å få til det jeg vil, så jeg må jo ofte jobbe på kvelden». Overtidsarbeid er ikke uvanlig i det grenseløse arbeidslivet, noe som blant annet forklares med at det å holde frister har blitt viktigere enn hvor lenge man jobber (Kamp et al., 2011). Når informantene legger opp til en hektisk arbeidshverdag kan de imidlertid risikere at kvaliteten på arbeidet går ned. Ifølge forskningen til Bakker, Demerouti og Verbeke (2014) er arbeidspress en sentral forløper til utbrenthet, som videre har en negativ effekt på ansattes arbeidsprestasjon. Det kan bli en utfordring i det lange løp, siden resultatet av arbeidet vanligvis anses som viktigere enn antall timer som blir brukt (Perlow, 1999).

Sitatene ovenfor illustrerer at informantenes opplevelse av tid varierer, men at de stort sett beskriver arbeidshverdagen som hektisk. Det sentrale spørsmålet blir derfor ikke hvordan informantene håndterer den varierende opplevelsen av tid generelt, men hvordan de håndterer den hektiske arbeidshverdagen spesielt. Sistnevnte er særlig interessant fordi informantene gir uttrykk for at de selv har lagt opp til en slik arbeidshverdag. Det kan indikere at de foretrekker når tiden går fort, og derfor legger til så mange oppgaver at den motstridende opplevelsen av tid forsvinner. Den nåværende opplevelsen av tid kan dermed være et resultat av tidligere job crafting. På spørsmål om hvordan informantene håndterer den hektiske arbeidshverdagen blir det tydelig at de hovedsakelig bruker kognitiv job crafting. Gjennomgående er informantenes tendens til å fokusere på det som er givende ved arbeidet, istedenfor det som er krevende. En av informantene presiserer:

Berit: «Det er jo en krevende jobb, men samtidig så er det med å ha en krevende jobb at man har noen dager som er helt FANTASTISKE... Hvor du virkelig ser resultater».

En annen informant fortsetter:

Andrea: «Jeg kjenner VELDIG at jeg er i live når jeg er på jobb. For det er så MYE som skjer samtidig og parallelt. Det er en sånn SUPERGIVENDE situasjon, selv om det i noen situasjoner er krevende. Men det er MER givende enn krevende (pause)».

Sitatene ovenfor indikerer at informantene har en tendens til å legge vekt på givende aspekter ved jobben, blant annet ved å fokusere på dagene hvor de ser resultater. Mer spesifikt snevrer de inn fokuset mot aspekter ved jobben som oppleves signifikante eller verdifulle. Berg et al. (2013) foreslår at denne teknikken kan være spesielt nyttig hvis deler av jobben oppleves som krevende, og forklarer at det er enklere å håndtere det man ikke liker hvis fokus hovedsakelig rettes mot det man verdsetter. Hvis en bygger videre på denne antagelsen kan informantenes fokus på givende aspekter trolig være en ressurs som gjør det enklere å håndtere den hektiske arbeidshverdagen. Flere studier demonstrerer hvordan ansatte kan oppleve arbeidet som mer meningsfullt ved å fokusere tankene sine på denne måten (e.g., Berg et al., 2010; Berg et al., 2013). Dette er svært viktig, siden ansatte søker etter meningsfulle jobber som gir dem både utfordring og mestring (Manpower Group, 2016). Samtidig som informantene fokuserer på givende aspekter, er de også opptatt av at den nåværende arbeidssituasjonen er selvskapt:

Celine: «Det er jo selvvalgt da, på et vis. Jeg har ikke noen andre å skylde på enn meg selv (ler), og da er det greit. Det er en motivasjonsfaktor i seg selv. Så de gangene jeg føler det er tungt, så tenker jeg at jeg er ufattelig heldig som er min egen arbeidsgiver. For hadde jeg hatt en arbeidsgiver som hadde presset meg til å jobbe så mye, så hadde jeg aldri i verden giddet å levere».

Celine presiserer at det er motiverende å bestemme over egen arbeidssituasjon. Sitatet ovenfor kan derfor også være et eksempel på hvordan informantene fokuserer på givende aspekter ved jobben. Mer spesifikt fokuserer de på muligheten til å forme arbeidssituasjonen sin, istedenfor å fokusere på det høye arbeidspresset. Implisitt ligger kanskje vissheten om at de har mulighet til å justere arbeidssituasjonen sin dersom den blir for hektisk. Celine påpeker at hun har gjort dette tidligere: «Også har jeg erfart at det går greit å stoppe opp. Altså, kundene forholder seg til at du ikke har tid». Hvis man ser de siste sitatene i sammenheng med forskningslitteraturen er det nærliggende å anta at muligheten til å justere egen arbeidssituasjon øker opplevelsen av kontroll (Reeve, 2014). Det kan føre til en motiverende emosjonell tone som preges av «dette vil jeg gjøre» istedenfor «dette må jeg» (Reeve, 2014). Samtidig som informantene fokuserer på at den nåværende situasjonen er selvskapt, legger de også vekt på at den er midlertidig:

Berit: «Hvis jeg kjenner at: «Åh, nå ble det heftig. Nå har jeg det så travelt at...». Da ser jeg for meg fem år frem i tid! Da tenker jeg at: «Okei, du er litt ny nå og synes at det her er vanskelig, men se for deg hvor kult det blir når du KAN det her skikkelig!» (ler). Og det funker bra, altså. Da blir det litt mindre viktig. Hvis jeg har noen dager hvor jeg strever litt og sånt. Har et mål, liksom. Jeg føler at det blir meningsfullt. Vil DIT».

Berit forteller at det oppleves meningsfullt å fokusere på fremtiden. Sitatet ovenfor kan derfor være enda et eksempel på hvordan informantene legger vekt på givende aspekter ved jobben. Mer spesifikt fokuserer de på fremtidig mestring, istedenfor å fokusere på den nåværende og krevende arbeidssituasjonen. Berit forklarer at den nåværende situasjonen ikke oppleves som like viktig når hun klarer å løfte blikket fremover. Hvis situasjonen oppleves mindre viktig er det kanskje nærliggende å anta at den også oppleves som mindre belastende. Fremtidsfokuset er også et eksempel på hvordan informantene drives fremover av personlige mål (e.g., vekst). Ambrose og Kulik (1999) fant at det å sette mål foster opplevelsen av mening, fordi ansatte får muligheten til å forfølge utfallene de verdsetter. I et arbeidsliv hvor ansatte søker etter en meningsfull jobb (Manpower Group, 2016) kan evnen til å rette fokus mot meningsfulle mål fremfor den nåværende situasjonen trolig være en ressurs i seg selv. Flere sitater indikerer at informantene er optimistiske med tanke på fremtiden og egen mestring. Xanthopoulou et al. (2007) beskriver dette som personlige ressurser. Det er dermed sannsynlig at informantenes optimisme og mestringstro gjør det enklere å håndtere den hektiske arbeidshverdagen.

Funnene som presenteres under temaet «opplevelsen av tid» viser at informantene har motstridende opplevelser av tid. Mer spesifikt forteller de at tiden går fort når arbeidsdagen er variert, og sakte dersom den er ensformig. Generelt beskriver de imidlertid arbeidshverdagen som hektisk. Hvis man tar utgangspunkt i jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001) kan den hektiske arbeidshverdagen kategoriseres som et krav. Dersom informantene ikke har nok ressurser til å håndtere dette kravet kan det oppleves hindrende (LePine et al., 2005). Det ser imidlertid ikke ut til å være tilfellet i denne studien. En potensiell årsak er at informantene opplever flyt i arbeidshverdagen. Flyt har positiv effekt på både personlige og organisatoriske ressurser (Salanova, Bakker & Llorens, 2006), og oppstår kun dersom informantene ligger på et optimalt utfordringsnivå (Reeve, 2014). Informantenes opplevelser av flyt indikerer derfor at balansen mellom jobbkrav- og ressurser ofte er optimal. I tilfeller hvor den ikke er optimal ser det ut til at informantene fokuserer på givende aspekter ved jobben. Et slik fokus kan øke opplevelsen av jobben som meningsfull, noe som videre øker jobbens engasjement (Saks, 2006). Dermed virker det som om kognitiv job crafting fungerer som en ressurs, og bidrar til at den hektiske arbeidshverdagen vurderes som en utfordring istedenfor et hinder.

Kravet om selvledelse

Analysen demonstrerer videre at informantene har et ambivalent forhold til kravet om selvledelse. Mer presist varierer opplevelsen av hvorvidt arbeidet preges av høy autonomi, og hvorvidt informantene vurderer den høye graden av autonomi som et gode eller en utfordring ved jobben. I den sammenheng kan det være relevant å nevne at den formelle autonomien blir beskrevet som relativt konstant. Det betyr at det hovedsakelig er informantenes opplevelse av autonomi som varierer. På spørsmål om hvorvidt informantene har frihet til å bestemme over egen arbeidshverdag indikerer svarene at de i utgangspunktet opplever høy beslutningsfrihet. En av informantene forteller:

Andrea: «Det er veldig sjeldent at kundene våre kommer med direktebestillinger og føringer på hvordan ting skal gjøres. De kommer som regel med problemet sitt, også må vi foreslå HVORDAN vi skal gjøre det».

En annen informant fortsetter:

Berit: «Jeg har stor frihet til å bestemme arbeidsTIDEN min. Som er bra for meg, i og med at jeg veldig ofte både leverer og henter i barnehagen. Da kan jeg heller ta igjen litt mer på kveldstid. Ehm, så det letter jo HVERDAGEN min ganske mye (...). Og jeg har jo også muligheten til å ha hjemmekontor hvis jeg ønsker det».

Sitatene ovenfor indikerer at informantene har stor frihet til å bestemme når, hvor og hvordan de jobber. Det vil si at arbeidssituasjonen deres preges av høy formell autonomi, noe som er et sentralt kjennetegn ved grenseløst arbeid (Allvin, 2009). Samtidig forteller informantene at de *opplever* å ha høy beslutningsfrihet (se påfølgende sitater). På spørsmål om hvorvidt den høye autonomien er et gode eller en utfordring ved jobben er informantenes umiddelbare respons at den er et gode. I den sammenheng trekker de blant annet frem at autonomien gir dem rom til å påvirke balansen mellom jobb og fritid med utgangspunkt i egne preferanser og behov. I tråd med informantenes umiddelbare respons anses autonomi som et gode i forskningslitteraturen. For eksempel viser en metaanalyse at autonomi er relatert til en rekke positive arbeidsrelaterte utfall (Humphrey et al., 2007). Hvis man tar utgangspunkt i disse funnene er det nærliggende å anta at utviklingen mot et stadig mer autonomt arbeidsliv er utelukkende positiv. Etter hvert som informantene reflekterer mer over spørsmålet kommer det imidlertid frem at autonomien ikke alltid oppleves som en ressurs. En av informantene presiserer:

Celine: «Ja, nesten litt for stor frihet noen ganger, da. Noen ganger skulle jeg ønske at jeg hadde en som kom til meg og sa: «Her er systemet som du skal bruke». Fordi at nå er alt opp til oss selv, egentlig».

Allvin et al. (2011) påpeker at ansatte i det grenseløse arbeidslivet i stor grad blir overlatt til seg selv. Det betyr at mange ansatte står alene når de avgjør hvilke faktorer de skal legge vekt på i beslutningstakingen, uansett om det gjelder små eller store valg. Det ser også ut til å være tilfellet for informantene i denne studien, da Celine påpeker at «[...] nå er alt opp til oss selv». Allvin (2009) fant at ansatte i grenseløse jobber blant annet må ta hensyn til krav fra kunder, marked, familie og personlige preferanser når de tar beslutninger. Informantene i den aktuelle studien ser også ut til å ta slike hensyn (se sitater på side 28). Det er nærliggende å anta at de derfor bruker mye tid på å planlegge arbeidet sitt, noe som kan gi dem mindre tid til å faktisk utføre arbeidet. Ifølge Kamp et al. (2009) er dette en vanlig trend i det grenseløse arbeidslivet. I hektiske perioder er det nærliggende å anta at informantene kan oppleve den høye graden av autonomi som et krav, og at beslutningsfriheten blir hindrende hvis de ikke har nok ressurser til å håndtere denne. Dermed kan det være aktuelt å sette spørsmålstegn ved autonomi som en utelukkende positiv karakteristikk ved arbeidssituasjonen. Harris og Daniels (2007) påpeker at det er ansattes subjektive vurdering av arbeidsmiljøet som er avgjørende for deres velvære. Det store spørsmålet blir derfor hvorvidt høy autonomi *oppleves* som et krav eller en ressurs av den ansatte. For informantene i denne studien ser det ut til å være en kombinasjon.

I løpet av intervjuene blir det tydelig at informantenes opplevelse av autonomi ikke er konstant. Tvert imot veksler de mellom å beskrive graden av autonomi som høy og begrenset. I forskningslitteraturen påpekes det at opplevelsen av autonomi gjerne varierer fra situasjon til situasjon (Reeve, 2014). De neste sitatene gir derimot inntrykk av at informantenes varierende opplevelse av autonomi (i.e., fra høy til begrenset) ikke er situasjonsbetinget. Istedenfor virker det som om den *overordnede* opplevelsen av autonomi varierer. Denne ambivalensen kommer til uttrykk når informantene påpeker at de har stor frihet til å påvirke når, hvor og hvordan de jobber, men at det samtidig kan være vanskelig å organisere arbeidshverdagen annerledes. En potensiell årsak til sistnevnte kan være at de etter hvert kommer på situasjonsrelaterte faktorer som begrenser opplevelsen av autonomi. Informantene forteller blant annet at de må ta hensyn til økonomiske rammer og kunder når de planlegger arbeidstid, sted og utførelse. Dermed kan det virke som om informantenes egne preferanser og behov til tider kommer i andre rekke. En av informantene presiserer:

Andrea: «Vi kan forme hele løpet. Men til en viss grad så er RAMMENE vi arbeider innenfor mye mindre nå enn de var før. Før så kunne det være sånn: «Nei, vi skal få til noe i løpet av året. Vi har 250 000 å bruke». Nå er det sånn at: «Vi MÅ få til noe før jul, og vi har 50 000». Det er litt sånn andre ytre rammer, men vi har stor kunstnerisk frihet inni der, ja».

En annen informant fortsetter:

Celine: «Hvis jeg skulle endret på noe måtte det være å organisere hverdagen min litt annerledes. Også synes jeg samtidig det er vanskelig, fordi... Når kunder som har vært der i mange år ringer og sier at: «Vi må ha noe i morgen», så gjør man jo det man kan. Det er vel kanskje lojaliteten til kundene da, som står høyt».

Hvis man ser sitatene ovenfor i sammenheng med funnene til Allvin (2009) kan det virke som om informantene legger mer vekt på eksterne faktorer (e.g., krav fra kunder eller marked) enn interne (e.g., personlige preferanser) når de planlegger arbeidsdagen. Informantene nevner for eksempel økonomiske rammer og lojalitet til kundene som viktige årsaker til at arbeidsdagene fylles med oppgaver, selv om det kan bli svært hektisk (se temaet «opplevelsen av tid»). Hvis dette er tilfellet er det nærliggende å anta at informantenes valg i mange tilfeller motiveres av eksterne faktorer. Det at motivasjonen ikke kommer fra individet selv kan bidra til å redusere opplevelsen av autonomi (Heider, 1958; Reeve, 2014). Dermed kan det potensielt utvikle seg en ond sirkel: Informantene fyller arbeidsdagen med oppgaver (e.g., møter) fordi de ønsker å ta høyde for eksterne faktorer (e.g., krav fra kunder), opplevelsen av autonomi reduseres – og informantene føler igjen at de må fylle arbeidsdagen med oppgaver. Ifølge Eriksen (2007) vil slike hektiske dager videre gi færre rom til å reflektere over hva man kunne gjort annerledes. Informantene påpeker imidlertid at den hektiske arbeidshverdagen er selvskapt. Kanskje kan tendensen til å fylle arbeidsdagen med oppgaver derfor være en bevisst eller ubevisst strategi for å redusere kravet om selvledelse.

Informantene påpeker at en utfordring ved selvledelse er at de selv må stille kravene til eget arbeid. Reeve (2014) understreker at alle mennesker har mentale representasjoner av hva som er den ideelle formen for atferd (e.g., hvordan man er en «perfekt» rådgiver). Samtidig er man klar over den nåværende atferden sin (e.g., hvordan man *er* som rådgiver) (Reeve, 2014). Hvis det er et gap mellom den ideelle og nåværende formen for atferd kan man føle et ubehag som motiverer til å strebe mot det ideelle (Miller et al., 1960). Informantene forteller at de kan ha, eller har hatt, en tendens til å stille høye krav til eget arbeid (se sitater på side 29). Det kan være utfordrende på lang sikt, fordi høye krav fordrer høy innsats (Early, Wojnaroski & Prest, 1987). Det sentrale spørsmålet blir derfor ikke hvordan informantene håndterer de varierende følelsene knyttet til kravet om selvledelse spesielt, men hvordan de håndterer de høye kravene generelt. Sistnevnte er spesielt interessant fordi informantene påpeker at kravene kun kommer fra dem selv. På spørsmål om hvordan informantene håndterer kravene kommer det frem at de hovedsakelig bruker kognitiv job crafting. Gjennomgående er informantenes tendens til å rette fokus mot å redusere kravene de stiller til eget arbeid. En av informantene presiserer:

Andrea: «Jeg kan sammenligne meg med veldig mange andre da, også vet jeg at det er veldig få som hadde klart å henge på og levere det samme, så da er det liksom ikke noen andre som kan forlange mer av meg. Da er det bare JEG som forlanger mer av meg selv (hoster). Så det (hoster). Det har jeg sluttet med».

En annen informant fortsetter:

Berit: «Jeg har forstått at jeg har hatt mye høyere krav til hva jeg skal levere enn det kundene har, så det har jeg justert ned på. Jeg prøver å huske at JEG er fagpersonen, og merker at det skal mindre til før de blir imponert enn hva jeg kanskje har trodd».

Informantene påpeker at det er en uoverensstemmelse mellom hva de selv forventer i relasjon til egne prestasjoner og hva kundene forventer av dem. Mer presist forteller de at kundene har lavere krav til hva informantene leverer enn det de selv har. Det virker som om informantene har oppfattet denne uoverensstemmelsen på to måter; ved å sammenligne egen leveranse med andres og via tilbakemeldinger. Wood, Bandura og Bailey (1990) fant at mennesker føler seg mer kompetente hvis tilbakemeldinger bekrefter at prestasjonene deres er bedre enn forventet. Det er nærliggende å anta at følelsen av å være kompetent kan øke opplevelsen av kontroll, og opplevelsen av kontroll er en kritisk forløper til mestringstro (e.g., Bandura, 1986). I modellen til Tims og Bakker (2010) plasseres mestringstro på listen over personlige ressurser som øker sannsynligheten for job crafting. Hvis man tar utgangspunkt i denne modellen kan det dermed være nærliggende å anta at informantenes fokus på å redusere kravene til egne prestasjoner er en strategi for å øke opplevelsen av kontroll og mestring, som videre kan øke sannsynligheten for job crafting i fremtiden.

Det virker som om informantenes arbeidserfaring kan påvirke i hvilken grad de klarer å redusere kravene til seg selv, blant annet i relasjon til forberedende arbeid. Som nevnt er det stor variasjon med tanke på hvor lenge informantene har jobbet som konsulenter, med et sprik på ett til 16 år. Bandura (1986) mener at menneskers tro på at de kan mestre en oppgave blant annet stammer fra deres personlige historie med forsøk på å utføre denne oppgaven tidligere. I løpet av intervjuene forteller informantene at hvert oppdrag er unikt fordi de jobber med ulike mennesker, men at jobben likevel kan anses som rutinepreget hvis man ser mer overordnet på arbeidsoppgavene (se temaet «behov for variasjon»). Det vil si at flere av oppgavene deres er like eller ligner på hverandre. Mer arbeidserfaring gir mer øving i å gjennomføre oppgavene – noe som kanskje gjør det enklere å redusere kravene man stiller til egne forberedelser. I tråd med denne antagelsen beskrives informanten med mest arbeidserfaring som mer avslappet når det kommer til forberedelser. Det er imidlertid viktig å påpeke at det kan være andre faktorer enn arbeidserfaring som skaper denne variasjonen. En av informantene forteller:

Celine: «Jeg tror Andrea er mye mer avslappet med tanke på å ha en plan. Jeg har behov for å forberede meg mer. Ehm (lang pause). Men det der er mer en MENTAL øvelse, det å tenke at det er helt greit å ikke være 100 prosent forberedt. Fordi at jeg vet jo av erfaring at det kommer. Det ordner seg».

Celine beskriver evnen til å redusere kravet til egne forberedelser som en mental øvelse, fordi hun «[...] vet jo av erfaring at det kommer. Det ordner seg». I oppgavens aktualiseringsdel ble fleksibilitet trukket frem som et nøkkelord for bedrifter som ønsker å håndtere utfordringene i dagens arbeidsmarked (e.g., reagere raskt på endring) (Mellner et al., 2016). Sagt på en annen måte anses fleksibilitet som en ressurs. Det kan imidlertid være nærliggende å anta at behovet for å reagere raskt på endringer ikke bare gjelder for bedriftene generelt, men også de ansatte i løpet av arbeidsdagen spesielt. Casebedriften jobber med mennesker, og siden alle mennesker er forskjellige kan det trolig være utfordrende å forutsi hvordan de responderer på oppleggene man har laget. Fleksibiliteten man oppnår ved å ikke ha en for detaljert plan kan dermed være en ressurs for informantene. Paradoksalt kan evnen til å *ikke* planlegge for mye nærmest bli et krav i seg selv, på tross av at informantene i utgangspunktet vurderer det som en strategi for å redusere de høye kravene.

Funnene som presenteres under temaet «kravet om selvledelse» viser at informantene har motstridende opplevelser knyttet til det å styre sin egen arbeidsdag. Mer spesifikt forteller de at opplevelsen av autonomi varierer fra begrenset til høy, og at den høye autonomien både kan være et gode og en utfordring ved jobben. Generelt sett beskriver de imidlertid graden av autonomi som høy, og påpeker at det øker kravet om selvledelse. Kravet om selvledelse fører til at informantene selv må sette krav til eget arbeid. I den sammenheng forteller informantene at de har, eller har hatt, en tendens til å kreve mer av seg selv enn andre ville gjort. I tilfeller hvor informantene registrerer denne uoverensstemmelsen ser det ut til at de prøver å redusere kravene til eget arbeid. På denne måten opplever de trolig mer kontroll og mestring (Wood et al., 1990; Bandura, 1986), noe som kan øke sannsynligheten for at de crafter jobben sin på et senere tidspunkt (Tims & Bakker, 2010). Samtidig forteller informantene at eksterne faktorer (e.g., økonomiske rammer og krav fra kunder) ofte veier tyngre enn personlige preferanser når de planlegger arbeidsdagen. Det kan redusere opplevelsen av autonomi (Heider, 1958; Reeve, 2014), noe som kan minke sannsynligheten for at de crafter jobben sin på et senere tidspunkt (Tims & Bakker, 2010). En av informantene poengterer denne tosidigheten:

Andrea: «Behovet for å ha muligheten til å styre ting selv. Det er mer BEHOVET for det enn at jeg faktisk gjør det. For det ligner VELDIG på en vanlig jobb, mesteparten av tiden. Men OPPLEVELSEN av å ha frihetsgraden er nok kanskje viktigst for meg».

Behovet for variasjon

Analysen illustrerer videre at informantene har et ambivalent forhold til det personlige behovet for variasjon. Mer presist forteller informantene at de har et stort behov for variasjon, men at arbeidsdagene ikke må bli så varierte at de mister opplevelsen av kontroll. På spørsmål om hvorvidt arbeidet oppleves som rutinepreget eller variert indikerer svarene at arbeidet stort sett oppleves svært variert. Andrea påpeker at den varierte arbeidshverdagen er en av årsakene til at hun valgte konsulentyrket i utgangspunktet. Hun presiserer:

Andrea: «Det KAN IKKE bli mer variert enn det vi holder på med. En av grunnene til at jeg har valgt å jobbe på denne måten her er at jeg vet at i det øyeblikket jeg må gjøre rutineoppgaver så DØR jeg litt inni meg hver gang. Jeg er AVHENGIG av å ha ganske stor variasjon for å fungere godt. Hvis jeg blir for lenge et sted går kvaliteten ned».

Sitatet ovenfor indikerer at informanten har et stort behov for variasjon i arbeidshverdagen, og at kvaliteten på arbeidet går ned hvis behovet for variasjon ikke dekkes. I forskningslitteraturen påpekes det at ansattes interesse og engasjement øker dersom de psykologiske behovene deres blir dekket (Reeve, 2014). En litteraturgjennomgang illustrerer videre at jobbengasjement har en signifikant positiv effekt på ansattes arbeidsprestasjon (Kim, Kolb & Kim, 2012). Behovet for variasjon kan trolig kategoriseres som et psykologisk behov. Hvis man tar utgangspunkt i sistnevnte kan funnene ovenfor trolig forklare hvorfor informantens arbeidsprestasjon går ned hvis behovet for variasjon ikke dekkes. Samtidig påpeker informantene at de kjeder seg raskt dersom arbeidshverdagen blir for monoton (se påfølgende sitater). Kjedsomhet defineres som «en ubehagelig tilstand av relativt lav opphisselse og misnøye, som bunner i en utilstrekkelig stimulerende arbeidssituasjon» (Mikulas & Vodanovich, 1993, s. 3, egen oversettelse). At de ansatte kjeder seg kan blant annet føre til dårligere arbeidsprestasjon (Schaufeli & Salavona, 2014). Det ser også ut til å stemme for informantene i denne studien. På spørsmål om hvorfor de har behov for en variert arbeidshverdag peker de blant annet på behovet for egenutvikling:

Celine: «Det er sikkert behovet for egenutvikling. Det er nok stort. Ehm, behovet for endring, utfordre meg selv, lære nye ting og oppleve nye ting (lang pause). Jeg tror det handler mye om det. Også KJEDER jeg meg litt da, hvis jeg blir stående i samme ting over tid».

En annen informant fortsetter:

Berit: «Eh, til sammenligning så kunne man hatt en mer sånn lowkey jobb. Litt mer rutinepreget, litt mer kontorarbeid, litt mer, ja (pause). Eh, og det hadde sikkert vært greit på mange måter, men det kan også hende at jeg hadde kommet til å kjede meg... Ganske fort! (latter)».

Hvis man tar utgangspunkt i jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001) kan en variert arbeidshverdag trolig fungere både som et krav og en ressurs. Mer presist kan ansatte vurdere variasjonen som et krav hvis den krever mye fysisk og psykologisk innsats over tid, eller som en ressurs hvis den bidrar til personlig utvikling. For informantene i denne studien virker det som om variasjonen hovedsakelig anses som en ressurs. Informantene forteller blant annet at de blir engasjert av muligheten til å lære, og påpeker at denne muligheten kommer som følger av den varierte arbeidshverdagen (se sitater på side 34). I tråd med informantenes utsagn fant Reeve (2014) at ansattes interesse og engasjement gjerne øker når de blir introdusert for nye situasjoner. Dette kan også bidra til å forklare hvorfor informantene føler at tiden går saktere når de er på samme plass over lengre tid (se temaet «opplevelsen av tid»). Når informantene er på samme plass introduseres de ikke for nye stimuli på samme måten som når de forflytter seg mellom ulike kunder. Selv om informantene hovedsakelig beskriver variasjonen som en positiv karakteristikk ved jobben, blir det også tydelig at variasjonen kan være krevende. En av informantene presiserer:

Andrea: «I dag så har jeg hatt fullt foredrag, eller sånn kursholderdag, både i dag og i går. Og jeg er ikke sliten verken i hodet eller kroppen, for det her er nesten avslapping det, i forhold til de her fire-fem møtene som jeg har hatt fordi at vi har hatt mange små oppdrag. Det er MYE mer krevende det, enn å ha full dag sånn som det her».

En annen informant fortsetter:

Celine: «Men det er mye... Jeg opplever at vi har mye møter, og gjerne på forskjellige plasser i løpet av en dag. Ehm, så sånne dager hvor du liksom kan fokusere på én ting er litt luksus».

Informantene forteller at det kan være slitsomt å skifte fokus mellom ulike oppdrag. Her skjer det med andre ord en endring, hvor informantene går fra å beskrive den varierte arbeidsdagen som noe positivt til å beskrive den som krevende. Det kan være flere årsaker til at det å veksle mellom oppdrag beskrives som mer krevende enn å holde heldagskurs. For eksempel kan det hende at informantene tenker på det å holde heldagskurs som én enkelt arbeidsoppgave, mens de tenker på det å møte fem kunder som fem arbeidsoppgaver. I realiteten er heldagskurset en stor arbeidsoppgave som består av flere mindre oppgaver, men det oppleves kanskje ikke like overveldende for informantene. I forlengelse av dette forslaget kan det hende at informantene synes det er krevende å veksle mellom ulike oppdrag fordi de lever i utvidet nåtid (se temaet «opplevelsen av tid»). Det betyr at de ikke har tid til å planlegge så mye fremover (Nowotny, 1994). Når informantene arrangerer heldagskurs er det trolig nok at de er tilstede «her og nå». Dermed blir det ikke like krevende som når de må fokusere både på nåtiden og fremtiden.

Sitatene på forrige side indikerer at arbeidshverdagen kan bli for hektisk og variert for informantene. I slike tilfeller oppleves variasjonen trolig som et krav istedenfor en ressurs (jf. Demerouti et al., 2001). I den sammenheng er det imidlertid viktig å skille mellom hindrende og utfordrende krav (LePine et al., 2005). Flere av sitatene indikerer at variasjonen motiverer informantene til å bruke flere av ferdighetene sine (i.e., variasjonen er et utfordrende krav) (se sitater på side 34). I noen tilfeller ser det imidlertid ut som om den varierte arbeidshverdagen krever høy fysisk og psykologisk innsats fra informantene over lengre tid (i.e., variasjonen er et hindrende krav) (se påfølgende sitater). Hvis variasjonen oppleves som hindrende fremfor utfordrende kan det skape en stressprosess som fører til utbrenthet (Schaufeli & Taris, 2014). I slike tilfeller virker det som om informantene retter fokus mot spesifikke oppgaver for å øke opplevelsen av kontroll. Berit presiserer:

Berit: «Så har jeg jo også behov for å jobbe med litt introverte (lattermild) oppgaver av og til. Å kjenne at: «Ok, nå kan jeg BARE konsentrere meg om det her». Trenger ikke å, eh, være i dialog for å løse oppgaven».

En annen informant fortsetter:

Celine: «Jeg veksler jo VELDIG. Hvis det blir for utfordrende og for variert så må jeg tilbake igjen. Og da vil jeg liksom bare... Da kan jeg liksom like å sitte på kontoret i en måned, bare for å hente meg inn igjen».

Sitatene ovenfor illustrerer informantenes behov for å trekke seg tilbake når arbeidshverdagen blir for variert og utfordrende. Dette kan anses som eksempler på oppgaverelatert job crafting, siden informantene tidvis retter mer fokus mot noen arbeidsoppgaver enn andre. Mer spesifikt engasjerer de seg mer i arbeidsoppgaver som krever mindre samarbeid og møtevirksomhet. På denne måten påvirkes balansen mellom jobbkrav- og ressurser med utgangspunkt i personlige preferanser og behov, i tråd med definisjonen til Tims og Bakker (2010). I denne oppgaven er det imidlertid den kognitive job craftingen som står i fokus. Som nevnt forteller informantene at de er «avhengige» av variasjon for å fungere godt, men at arbeidshverdagen ikke må bli for variert. Det sentrale spørsmålet blir derfor hvordan informantene dekker behovet for variasjon i arbeidshverdagen, samtidig som de sørger for at arbeidet ikke blir for krevende. På spørsmål om hvordan de klarer å balansere de to behovene kommer det frem at de hovedsakelig bruker kognitiv job crafting. Gjennomgående er informantenes tendens til å fokusere på det som gjør arbeidet variert, istedenfor det som gjør arbeidet rutinepreget. En av informantene forteller:

Berit: «Det er jo en del repeterende hvis man skal se overordnet på det. Men hvis jeg går i detalj og ser hva jeg egentlig gjør... Jeg lærer meg jo HELE TIDEN nye ting!».

En annen informant fortsetter:

Andrea: «Hvis vi bolker ting sammen som «enda et sånn oppdrag» kan det bli tungt, men det er ikke sånn det er. Menneskene vi treffer gjør situasjonen forskjellig HVER ENESTE gang (...). Møtet med alle folkene er vel det som EGENTLIG er årsaken til at jeg orker å holde på med dette, tror jeg. Den her umettelige nysgjerrigheten på alle menneskene vi møter (lang pause). Det lager variasjon nok, selv om vi gjør mange av de samme oppgavesettene».

Sitatene ovenfor illustrerer hvordan informantene har en tendens til å fokusere på det som gjør arbeidet variert. Mer spesifikt snevrer de inn fokus mot aspekter som oppleves signifikante og verdifulle. I det siste sitatet gir Andrea uttrykk for at det er menneskene som skaper variasjon. Hun fokuserer derfor mest på menneskene når hun reflekterer over hvorvidt arbeidshverdagen er rutinepreget eller variert. Denne strategien ble beskrevet under temaet «opplevelsen av tid» (se side 24), og blir derfor ikke diskutert i nærmere detalj i relasjon til sitatet ovenfor. Sitatene nedenfor er også eksempler på hvordan informantene snevrer inn fokus mot givende aspekter ved jobben. I disse eksemplene rettes imidlertid ikke fokus mot aspekter som skaper variasjon i seg selv, men mot fordelene ved en variert arbeidshverdag. Mer spesifikt retter informantene fokus mot muligheten til kontinuerlig læring. En av informantene presiserer:

Celine: «Altså... Det som er VELDIG bra er at ALT er morsomt, synes jeg. Og når det er variert, så blir det morsomt fordi at det alltid er noe NYTT. På hvert eneste prosjekt lærer man noe nytt».

En annen informant fortsetter:

Andrea: «Jeg får brukt hele meg, og litt til. Det går ikke en ENESTE DAG uten at jeg lærer noe nytt, lærer noen nye å kjenne, eller får påfyll av en eller annen mulighet».

Funnene som presenteres under temaet «behovet for variasjon» viser at informantene ønsker å ha en variert arbeidshverdag, men at den ikke må bli *for* variert. Hovedsakelig virker det som om informantene vurderer variasjonen som en ressurs eller et utfordrende krav. Det innebærer at variasjonen stimulerer dem til å bruke flere ferdigheter i jobben (Cavanaugh et al., 2000). I noen tilfeller virker det imidlertid som om variasjonen vurderes som et hinder. Det innebærer at variasjonen tapper informantene for energi (LePine et al., 2005). I disse tilfellene virker det som om informantene engasjerer seg i oppgaverelatert job crafting. Mer spesifikt fokuserer de på arbeidsoppgaver som reduserer variasjonen. Hvis man tar utgangspunkt i modellen til Tims og Bakker (2010) kan denne strategien øke informantenes utholdenhet. Parallelt engasjerer de seg i kognitiv job crafting for å opprettholde opplevelsen av arbeidet som variert. Det betyr at de engasjerer seg i to craftingstrategier for å balansere behovet for variasjon og kontroll.

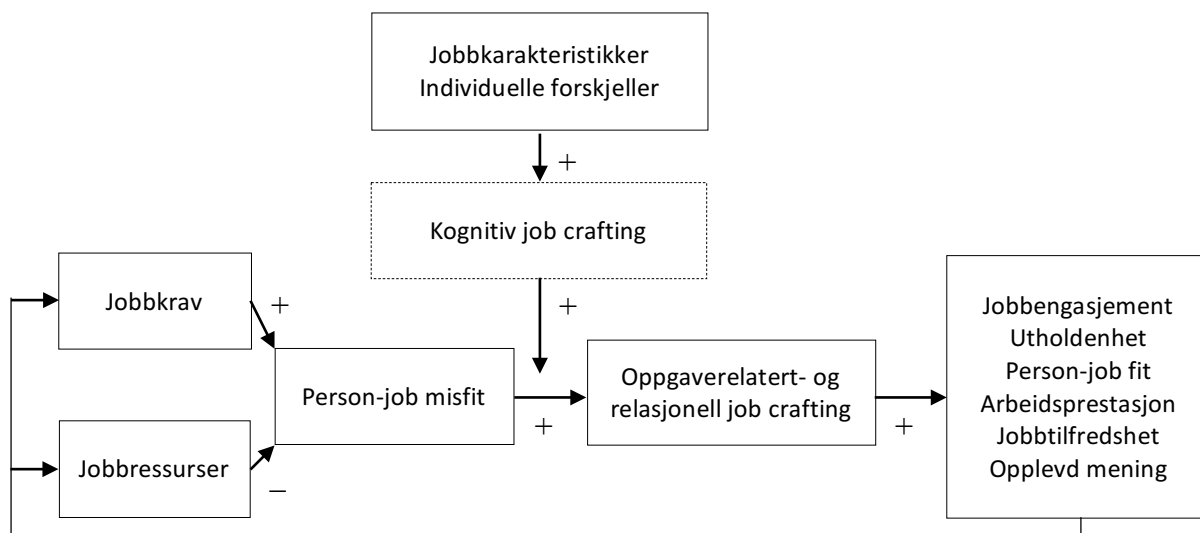
Avsluttende diskusjon: Hvorfor kognitiv job crafting?

Analysene viser hvordan informantene har et ambivalent forhold til opplevelsen av tid, kravet om selvledelse og det personlige behovet for variasjon. Generelt sett forteller de likevel at tiden går fort, at de verdsetter autonomi og setter pris på den varierte arbeidshverdagen. Det er denne konteksten som er utgangspunktet for informantenes job crafting. I den sammenheng viser analysen at informantene håndterer den hektiske arbeidshverdagen ved å rette fokus mot givende aspekter ved jobben; at de håndterer kravet om selvledelse ved å redusere kravene de stiller til eget arbeid; og at de håndterer behovet for variasjon ved å rette fokus mot elementer som gjør arbeidshverdagen variert. Et sentralt spørsmål er imidlertid hvilke konsekvenser den kognitive craftingen har for informantene. Basert på sitatene i analysedelen virker det som om informantenes fokus på givende eller variasjonsskapende aspekter øker opplevelsen av jobben som meningsfull. Mer spesifikt øker informantenes opplevelse av mening fordi de snevrer inn fokus mot aspekter som er signifikante for dem (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013). Videre ser det ut til at informantenes fokus på å redusere kravene til eget arbeid påvirker hvordan de opplever disse kravene, noe som trolig vil påvirke (den opplevde) balansen mellom jobbkrav- og ressurser. Disse funnene er særlig interessante med tanke på at Tims og Bakker (2010) har ekskludert den kognitive strategien fra sin modell. Det kan være flere potensielle årsaker til at informantene hovedsakelig bruker kognitiv job crafting.

En mulig årsak kan være graden av autonomi som preger de ansattes arbeidssituasjon. Sitatene i analysedelen avslører at informantenes arbeidssituasjon i utgangspunktet preges av høy formell autonomi, men at deres *opplevelse* av autonomi veksler mellom to ytterpunkter; fra begrenset til høy. Flere studier har illustrert hvordan både begrenset og høy autonomi kan redusere sannsynligheten for at ansatte crafter jobben sin (e.g., Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2010). Berg et al. (2013) påpeker dessuten at ansatte må ha nok struktur til å legge merke til rommene for job crafting, uten å legge inn for mye innsats hvis muligheten byr seg. For informantene i den aktuelle studien virker det som om den opplevde graden av autonomi enten er så høy at det er utfordrende å oppdage mulighetene til job crafting, eller så lav at det koster dem for mye å crafter. At den høye autonomien ser ut til å begrense oppgaverelatert- og relasjonell job crafting er svært interessant, siden høy formell autonomi blir beskrevet som et sentralt kjennetegn ved grenseløse jobber (Allvin, 2009). Ansatte i slike jobber er derfor nødt til å forme jobben sin (Allvin et al., 2011). Paradoksalt virker det som om den høye graden av autonomi gjør det vanskelig for informantene å engasjere seg i oppgaverelatert- og relasjonell job crafting, fordi det blir utfordrende å identifisere fysiske eller relasjonelle grenser som kan endres. Kognitiv crafting foregår imidlertid i hodet, og kan derfor være mer tilgjengelig.

En annen mulig årsak kan være tidsregimet informantene arbeider i; et regime hvor tid blir beskrevet som en begrenset ressurs og en mulighet som må utnyttes (Stalk & Hout, 1999). Sitatene i analysedelen viser at informantene lever i utvidet nåtid, noe som betyr at de har lite tid til å planlegge fremover (Nowotny, 1994). Et slik tidsregime kan redusere sannsynligheten for at informantene engasjerer seg i oppgaverelatert- eller relasjonell job crafting, siden disse strategiene kan ta lenger tid å implementere enn den kognitive strategien (Petrou et al., 2012). En potensiell årsak til sistnevnte er at kognitiv job crafting foregår inni ansattes hode, mens de andre craftingstrategiene krever endringer i de fysiske eller relasjonelle grensene ved arbeidet (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det kan dermed hende at de ansatte må bruke lenger tid på å reflektere over den nåværende arbeidssituasjonen og identifisere muligheter til job crafting før de bruker den oppgaverelaterte- eller relasjonelle strategien (Berg et al., 2013). I det moderne arbeidslivet blir det imidlertid stadig færre rom for refleksjon og langsiktig tenkning (Eriksen, 2007), og dette kan være en sentral årsak til at informantene i hovedsak bruker den kognitive strategien. Kognitiv job crafting kan trolig implementeres uavhengig av om man har mulighet til å tenke langt frem i tid eller ei, og kan dermed oppleves som mer tilgjengelig.

Overordnet virker det som om informantene bruker den kognitive strategien fordi den er mer tilgjengelig enn oppgaverelatert- og relasjonell crafting. Tidligere studier har illustrert hvordan kognitiv job crafting kan påvirke ansattes arbeidsidentitet og opplevelse av mening (e.g., Cohen & Sutton, 1998; Dutton et al., 2000; Fine, 1996; Star & Strauss, 1999). Basert på analysene virker det imidlertid som om den kognitive strategien også påvirker (den opplevde) balansen mellom jobbkrav- og ressurser. Mer spesifikt virker det som om informantene klarer å omstille tankene sine slik at de vurderer jobbkravene som utfordrende istedenfor hindrende. Ifølge LePine et al. (2005) og Cavanaugh et al. (2000) vil det at jobbkravene vurderes som en utfordring fremfor hindring gjøre at de ansatte blir mer engasjerte, fordi utfordrende jobbkrav fungerer på samme måte som en ressurs. I relasjon til sistnevnte illustrerer funnene til Benner et al. (1996) og Johansson (1996) at endringer i ansattes tenkemåte også kan påvirke hvordan de tilnærmer seg og utfører arbeidet. Det betyr at kognitiv job crafting trolig burde anses som mer enn en passiv mestringsstrategi. Et sentralt spørsmål er imidlertid *hvordan* den kognitive strategien påvirker (den opplevde) balansen mellom jobbkrav- og ressurser. Svaret vil avgjøre hvor strategien bør plasseres i modellen til Tims og Bakker (2010). En mulighet er at kognitiv crafting påvirker balansen indirekte, ved å være en forløper til oppgaverelatert- og relasjonell job crafting (se bearbejdet figur 2, side 37). En annen mulighet er at kognitiv crafting påvirker balansen direkte slik som oppgaverelatert- og relasjonell crafting. Det sistnevnte forslaget tar utgangspunkt i at strategiene ikke er gjensidig utelukkende (Wrzesniewski et al., 2013).



Figur 2: Et forslag til hvordan kognitiv job crafting kan inkluderes i modellen til Tims og Bakker (2010).

Implikasjoner for praksis og videre forskning

Stadig flere ansatte jobber kunnskapsintensivt og grenseløst (Berg, 2016; Allvin et al., 2011), noe som betyr at arbeidssituasjonen deres preges av høy formell autonomi (Kvande & Rasmussen, 2007; Allvin, 2009). De ansatte er dermed nødt til å crafte jobben sin. Paradoksalt viser funnene i den aktuelle studien at karakteristikkene ved kunnskapsintensivt og grenseløst arbeid (e.g., høy autonomi og begrenset tid til å tenke langsiktig) kan gjøre det vanskeligere å identifisere mulighetene til oppgaverelatert- og relasjonell job crafting. Gjennom kognitiv job crafting kan ansatte likevel påvirke hvordan de opplever og tilnærmer seg arbeidet, uavhengig av de fysiske og sosiale grensene ved jobben (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Et viktig poeng blir derfor at den kognitive strategien kan være tilgjengelig og effektiv i tilfeller hvor de andre strategiene ikke er det. Et eksempel på sistnevnte kan være i en omstillingsprosess, siden slike prosesser preges av at ansattes oppgaver og relasjoner allerede er i endring.

En sentral målsetting for videre forskning bør være å undersøke hvordan kognitiv job crafting påvirker balansen mellom jobbkrav- og ressurser. I denne sammenheng kan det være særlig relevant å undersøke to problemstillinger. Den første problemstillingen er hvorvidt den kognitive craftingen kun påvirker den opplevde balansen mellom jobbkrav- og ressurser, eller om den også kan påvirke den faktiske balansen. Den andre problemstillingen er hvorvidt den kognitive craftingen påvirker (den opplevde) balansen mellom jobbkrav- og ressurser direkte eller indirekte. Svarene på de to spørsmålene er avgjørende for hvorvidt kognitiv job crafting bør inkluderes i modellen til Tims og Bakker (2010), og eventuelt hvor i modellen den burde plasseres. Relatert til den første målsettingen bør en annen sentral målsetting være å fortsette arbeidet med å validere kvantitative skalaer som inkluderer kognitiv job crafting.

Metodiske betraktninger

I denne delen av oppgaven presenteres de metodiske betraktningene som er relevante for den aktuelle studien. Disse presenteres med utgangspunkt i stegene i forskningsprosessen.

Rekruttering av informanter

Det første steget i forskningsprosessen er å rekruttere informanter. Informantene i den aktuelle studien er bekjente av meg fra en profesjonell sammenheng. Dette kan ha to åpenbare følger. For det første kan det ha motivert informantene til å delta i studien, selv om frivillighet ble sterkt vektlagt under rekrutteringen. For det andre kan det ha påvirket informantenes svar, kanskje særlig i løpet av intervjuet. Mer presist kan bekjentskapet ha gjort dem tryggere, eller gjort at de holdt tilbake relevant informasjon. Samtidig jobber informantene sammen i en liten bedrift, noe som gjorde det utfordrende å sikre intern anonymitet. At de visste om hverandres deltakelse kan også ha påvirket responsen deres. For å unngå dette i størst mulig grad fikk alle informantene mulighet til å godkjenne egne sitater før de ble inkludert i masteroppgaven.

Datainnsamling

Det andre steget i forskningsprosessen er datainnsamling. Jeg hadde ikke erfaring med arbeidsdagbøker fra tidligere forskningsprosjekter. Derfor la jeg stor vekt på anbefalingene fra veileder og eksisterende litteratur (e.g., Ohly, Sonnentag, Niessen & Zapf, 2010). Fordi målet med arbeidsdagbøkene var å få konkrete beskrivelser av informantenes praksis ble de bedt om å skrive så detaljert som mulig. I retrospekt burde de også blitt oppfordret til å tenke på andres rett til anonymitet. Siden sistnevnte ikke ble presisert skrev informantene blant annet detaljert om kundene de arbeidet med. Det var utfordrende å anonymisere dette materialet uten å miste meningsinnholdet. Derfor ble ikke datamaterialet fra arbeidsdagbøkene brukt til noe annet enn å være et utgangspunkt for den semistrukturerte intervjuguiden.

Howitt (2013) påpeker at kvalitative intervju krever gode forberedelser og ferdigheter fra forskeren. Jeg har brukt flere av spørsmålene i intervjuguiden (i.e., om ansettelsesforhold, arbeidshverdag og skillet mellom jobb og fritid) i tidligere forskningsprosjekter, og var derfor godt kjent med disse. For å bli bedre kjent med intervjuguiden som helhet gjennomførte jeg i tillegg tre pilotintervjuer i forkant av datainnsamlingen. Et av disse intervjuene ble gjort med en konsulent som jobbet under lignende forhold som informantene. Gjennom pilotintervjuene fikk jeg tilbakemelding både på utformingen av spørsmålene og egen atferd. Ved å kombinere arbeidsdagbøker og intervju ble datainnsamlingen for den aktuelle studien metodetriangulert. Metodetrianguleringen ga meg mulighet til å bekrefte eller nyansere innholdet fra dagbøkene og intervjuene, og er derfor en styrke ved studien (Meyrick, 2006).

Transkribering

Det tredje steget i forskningsprosessen er å transkribere datamaterialet, i dette tilfellet fra de semistrukturerte intervjuene. Jeg transkriberte intervjuene i sin helhet. Bakgrunnen for dette valget var at jeg ikke ønsket å vurdere hva som var relevant for studiens problemstilling tidlig i forskningsprosessen (Howitt, 2013). Transkriberingsprosessen fulgte anbefalingene til Poland (2002), som beskriver hvordan man best kan transkribere et materiale når fokus rettes mot hva som blir sagt – og ikke hvordan det blir sagt. Intervjuene ble ikke transkribert før alle sammen var gjennomført. Bakgrunnen for dette valget var ønsket om å være mest mulig åpen og «blank» i intervjusituasjonen.

Dataanalyse

Det siste steget i forskningsprosessen er å analysere datamaterialet. Jeg gjennomførte i utgangspunktet analysene av både arbeidsdagbøkene og intervjuene selvstendig. Samtidig har jeg aktivt diskutert segmenter av datamaterialet med veileder ved behov (e.g., ved usikkerhet). Barbour (2001) foreslår at dette er en effektiv måte å analysere data på. Hun påpeker videre at det viktigste ikke er hvorvidt analyseprosessen utføres av en eller flere personer, men hvorvidt prosessen er godt beskrevet i den endelige oppgaven (Barbour, 2001). Jeg mener at prosessen er godt beskrevet i den aktuelle oppgaven, særlig på grunn av den kvantitative oversikten over alle kodene som ble brukt i analyseprosessen (se vedlegg 3). Endringen i studiens fokus (i.e., bort fra identitetsarbeid) illustrerer videre hvordan ønsket om at analysen skulle gjenspeile det faktiske innholdet i datamaterialet har veid tyngre enn hvorvidt analysen passet overens med min teoretiske innfallsvinkel. Etter at informantene hadde godkjent sitatene deltok de ikke i den videre valideringen av analysene. Grunnen er at dette ville plassert informantene i hjertet av forskningsprosjektet, istedenfor mine tolkninger av datamaterialet (Meyrick, 2006).

Funnenes overførbarhet

Funnene i den aktuelle studien demonstrerer hvordan konsulenter bruker kognitiv job crafting for å håndtere arbeidshverdagen sin. Basert på informantenes beskrivelser virker det som om arbeidssituasjonen preges av flere faktorer som kjennetegner grenseløst arbeid (e.g., tidspress og krav om selvledelse). Selv om studien kun inkluderer tre informanter gir svarene innsikt i et psykologisk fenomen (i.e., kognitiv job crafting). Det er derfor nærliggende å anta at funnene til en viss grad kan overføres til ansatte som jobber i en tilsvarende kontekst, men det er imidlertid ikke overførbarhet som har vært hovedmålet med den aktuelle studien. Tvert imot har hensikten vært å utforske kognitiv job crafting i seg selv, og dermed komme med et bidrag i diskusjonen rundt hvorvidt strategien bør inkluderes i modellene eller ei.

Konklusjon

Målet med den aktuelle studien var å utforske hvordan og hvorfor ansatte i grenseløse jobber crafter jobben sin. Hovedfokus ble rettet mot den kognitive strategien. På denne måten kan studien være et bidrag i diskusjonen om hvorvidt kognitiv job crafting burde inkluderes i modellene for job crafting eller ei. Analysene viser at informantene har motstridende følelser og holdninger når de beskriver og reflekterer over arbeidshverdagen sin. Denne ambivalensen er særlig tilstede når de prater om opplevelsen av tid, kravet om selvledelse og det personlige behovet for variasjon. Mer presist forteller informantene at arbeidshverdagen er hektisk, at de stiller høye krav til eget arbeid og verdsetter variasjon så lenge arbeidet ikke blir for krevende. For å håndtere denne konteksten prøver informantene å rette fokus mot meningsfulle aspekter ved jobben, redusere kravene til eget arbeid, og fokusere på elementene som skaper en variert arbeidshverdag. Disse strategiene kan plasseres i modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001) som eksempler på kognitiv crafting. Resultatene indikerer at informantene gjennom kognitiv crafting opplever arbeidet som mer meningsfull og mindre stressende. Det ser med andre ord ut til at kognitiv job crafting kan være mer enn bare en passiv mestringsstrategi, slik Tims og Bakker (2010) foreslår. Ved å ekskludere den kognitive strategien fra modellene kan forskere derfor gå glipp av verdifull informasjon om hvordan ansatte crafter jobben sin.

Referanser

- Adler, A. (1930). Individual psychology. I. C. Murchinson (Red.), *Psychologies of 1930* (s. 395-405). Worcester, MA: Clark University Press.
- Aghion, P., Boustan, L., Hoxby, C., & Vandebussche, J. (2009). *The causal impact of education on economic growth: Evidence from U.S.* Hentet fra: <https://scholar.harvard.edu>.
- Allvin M., G. Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Allvin, M. (2009). New rules of work: Exploring the boundaryless work. I K., Naswall, J., Hellgren, & M., Sverke, (Red.), *The individual in the Changing Working Life* (s. 19-45). Cambridge: Cambridge University Press. DOI: [10.1017/CBO9780511490064.002](https://doi.org/10.1017/CBO9780511490064.002).
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. London: John Wiley & Sons.
- Allvin, M., Mellner, C., Movitz, F., & Aronsson, G. (2013). The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of flow-regulated working conditions. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 99-116.
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 231-292. DOI: [10.1177/014920639902500302](https://doi.org/10.1177/014920639902500302).
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/258189>.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions at work. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/259305>.
- Avery, C. and Zabel, D. (2001). *The Flexible Workplace: A Sourcebook of Information and Research*. Westport, CT: Quorum Books.
- Baker Caza, B. (2007). *Experiences of adversity at work: Toward an identity-based theory of resilience*. Hentet fra: <https://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/126638>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. DOI: [10.1002/hrm.20004](https://doi.org/10.1002/hrm.20004).
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social-Cognitive View*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barbour, R. S. (2001). Checklists for improving rigour in qualitative research: A case of the tail wagging the dog? *Education And Debate*, 322, 1115-1117. DOI: [10.1136/bmj.322.7294.1115](https://doi.org/10.1136/bmj.322.7294.1115).
- Barth, E. (2005). Den samfunnsmessige avkastning av utdanning. *Utdanning 2005: Deltakelse og kompetanse*, 168-190. Hentet fra: <http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa74/kap-8.pdf>.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates summary. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-119. DOI: [10.1002/job.4030140202](https://doi.org/10.1002/job.4030140202).
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Benner, P., Tanner, C. A., & Chesla, C. A. (1996). *Expertise in nursing practice*. New York, NY: Springer.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2007). *What is job crafting and why does it matter?* Hentet fra: <http://positiveorgs.bus.umich.edu>.

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. I B. J., Dik, Z. S., Bryne, & M. F., Steger. (Red.), *Purpose and Meaning in the Workplace* (s. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). Your callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. DOI: 10.1287/orsc.1090.0497.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 159-186. DOI: 10.1002/job.645.
- Berg, L. P. (2016). Kunnskapsintensive næringer i Norge. *Rapporter*, 4, 1-26. Hentet fra: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/attachment/254476?ts=152a0f87700>.
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610. DOI: 10.1177/0149206307302552.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, NY: Monthly Review Press.
- Brøve, H. E., & Kvande, E. (2007). Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer: Paradokser i det nye arbeidslivet* (s. 53-68). Oslo: Fagbokforlaget.
- Bryman, A. (2015). *Social Research Methods* (5. utgave). Oxford: Oxford University Press.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Bordreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. DOI: 10.1037//0021-9010.85.1.65.
- Cohen, R. C., & Sutton, R. I. (1998). Clients as a source of enjoyment on the job: How hairstylists shape demeanor and personal disclosures. I J. A. Wagner (Red.), *Advances in Qualitative Organization Research* (s.1-32). Greenwich, CT: JAI Press.
- Cordova, D. I., & Lepper, M. R. (1996). Intrinsic motivation and the process of learning: Beneficial effects of contextualization, personalization and choice. *Journal of Educational Psychology*, 88(4), 715-730.
- Crant, J.M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537. DOI: 10.1037/0021-9010.80.4.532.
- Crum, A., & Langer, E. (2007). Mind-set matters: Exercise and the placebo effect. *Psychological Science*, 18(2), 165-171. Hentet fra: <http://nrs.harvard.edu/urn-3:HUL.InstRepos:3196007>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165-183. DOI: 10.1016/S1041-6080(96)90013-8.
- 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. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131-142. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/799133>.

- Dutton, J. E., Debebe, G., & Wrzesniewski, A. (2000). A social valuing perspective on relationship sensemaking. Working paper, University of Michigan.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, *39*(2), 239-263. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/2393235>.
- Early, P. C., Wojnaroski, P., & Prest, W. (1987). Task planning and energy expended: Exploration of how goals influence performance. *Journal of Applied Psychology*, *72*(1), 107-114. DOI: 10.1037/0021-9010.72.1.107.
- Ellingsæter, A. L. (2003). The complexity of family policy reform: The case of Norway. *European Societies*, *5*(4), 419-443. DOI: 10.1080/1461669032000127679.
- Erez, M., & Earley, C. (1993). *Culture, Self-identity and Work*. New York, NY: Oxford University Press.
- Eriksen, T. H. (2007). *Øyeblikkets tyranni: Rask og langsom tid i informasjonsalderen*. Oslo: Aschehough.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2009). Technology-assisted supplemental work and work to family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, *63*(1), 63-82. DOI: 10.1177/0018726709351064.
- Fine, G. A. (1996). Justifying work: Occupational rhetorics as resources in restaurant kitchens. *Administrative Science Quarterly*, *41*, 90-115. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/2393987>.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, *18*(3), 387-400. DOI: 10.1080/09585190601167441.
- Flowerday, T., & Schraw, G. (2000). Teacher beliefs about instructional choice: A phenomenological study. *Journal of Education Psychology*, *92*(4), 634-645. DOI: 10.1037//0022-0663.92.4.634.
- Flowerday, T., & Schraw, G. (2003). Effect of choice on cognitive and affective engagement. *Journal of Educational Research*, *96*(4), 207-215. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/27542434>.
- Flowerday, T., Schraw, G., & Stevens, J. (2004). The role of choice and interest in reader engagement. *The Journal of Experimental Education*, *72*(2), 93-114.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, *28*, 3-34.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, *35*(5), 527-546. DOI: 10.1108/ER-08-2012-0059.
- Grant, D., & Kiesler, S. (2001). Blurring the boundaries: Cell phones, mobility and the line between work and personal life. I B. Brown, & N. Green (Red.), *Wireless World: Social and Interactional Aspects of the Mobile Age* (s. 121-131). New York, NY: Springer.
- Griffin, R. W. (1987). Toward an integrated theory of task design. *Research in Organizational Behavior*, *9*, 79-120.
- Grote, G. (2009). *Management of Uncertainty: Theory and Application in the Design of Systems and Organizations*. London: Springer.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm. Hentet fra: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4355/1/ah2005_04.pdf.
- Harris, C., & Daniels, K. (2007). The role of appraisal-related beliefs in psychological well being and physical symptom reporting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *16*(4), 407-431. DOI: 10.1080/13594320701506054.

- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Howitt, D. (2013). *Introduction to Qualitative Methods in Psychology* (2. utgave). London: Pearson Education Limited.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332–1356. DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1332.
- Iyengar, S. (2010). *The Art of Choosing*. New York, NY: Twelve.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Johansson, U. (1996). *Changing their selves: A story about the construction of the responsible worker*. Working paper, Lund University, Sweden.
- Kamp, A., Hvid, H. S., Lund, H. L., & Holt, H. (2009). The temporal order in boundaryless work. Paper presented at the 6th international conference on research work and learning, Roskilde, Denmark.
- Kamp, A., Lambrecht, H. L., & Søndergaard, H. H. (2011). Negotiating time, meaning and identity in boundaryless work. *Journal of Workplace Learning, 23*(4), 229-242. DOI: 10.1108/13665621111128655.
- Katz, I., & Azzor, A. (2007). When choice motivates and when it does not. *Educational Psychology Review, 19*, 429-442. DOI: 10.1007/s10648-006-9027-y.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2012). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review, 12*(3), 248-276. DOI: 10.1177/1534484312461635.
- Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (Red.). (2007). *Arbeidslivets klemmer: Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Larkin, M. (2015). Choosing your approach. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (3. utgave) (s. 249-256). Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- LePine, J. A., Podstakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal, 48*(5), 764-775. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/20159696>.
- Lewis, S., & Smithson, J. (2006). *Final report of the transitions project for the EU framework 5 study «Gender, parenthood and the changing European workplace»*. Manchester: RIHSC, Manchester Metropolitan University.
- Lund, H. L. (2007). Grænseløse arbejdsvilkår. *Social kritik: Tidsskrift for social analyse & debat, 112*, 33-44. Hentet fra: <http://www.socialkritik.dk>.
- Lund, H. L., & Hvid, H. S. (2007). Øje på det grænseløse arbejde: LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde. *Øje på arbejdsmiljøet*, 1-51. Hentet fra: https://www.lo.dk/upload/LO/Documents/4/4403_OPA_april_2007_WEBrapport2_3819.pdf.
- Madden, M., & Jones, S. (2008). *Networked Workers: Internet and American Life Project*. Hentet fra: <http://www.pewinternet.org/2008/09/24/networked-workers/>.
- Major, D. A., & Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Red.), *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (s. 13-38). Hove, East Sussex: Psychology Press.

- Manpower Group. (2016). *Offentlig ansatte tettest knyttet til jobb*. Hentet fra: <https://www.manpowergroup.no/Presse/Offentlig-ansatte-tettest-knyttet-til-jobb/>.
- Mellner, C., Kecklund, G., Kompier, M., Sariaslan, A., & Aronsson, G. (2016). Boundaryless work, psychological detachment and sleep: Does working «anytime – anywhere» equal employees are «always on»? I J. D. Leede (Red.), *New Ways of Working Practices: Antecedents and Outcomes* (s. 29-47). Emerald Group Publishing Limited. DOI: 10.1108/S1877-636120160000016003.
- 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. DOI: 10.1177/1359105306066643.
- Middelton, C. A., & Cukier, W. (2006). Is mobile email functional or dysfunctional? Two perspectives on mobile email usage. *European Journal of Information Systems, 15*(3), 252-260. DOI: 10.1057/palgrave.ejis.3000614.
- Mikulas, W., & Vodanovich, S. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record, 43*(1), 3–12.
- Miller, N. E. (1960). Motivational effects of brain stimulation and drugs. *Federation of American Societies for Experimental Biology, 19*, 846-853.
- Nowotny, H. (1994). *Time: The Modern and Postmodern Experience*. Cambridge: Polity Press.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research: An introduction and some practical recommendations. *Journal of Personnel Psychology, 9*(2), 79-93. DOI: 10.1027/1866-5888/a000009.
- Ouchi, W.G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Overskeid, G., & Svartal, F. (1996). Effects of reward on subjective autonomy and interest when internal interest is low. *Psychological Record, 46*, 319-331.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *European foundation for the improvement of living and working conditions: Fourth european working conditions survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Parker, C. L., & Lepper, M. R. (1992). Effects of fantasy contexts on children's learning and motivation: Making learning more fun. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*(2), 625-633.
- Parker, S. K., Axtell, C. M. & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 211-228.
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2008). The effects of choice in intrinsic motivation and related outcomes: A meta-analysis of research findings. *Psychological Bulletin, 134*(2), 270-300. DOI: 10.1037/0033-2909.134.2.270.
- Perlow, L. A. (1999). The time famine: Toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly, 44*, 57-81. DOI: 10.2307/2667031.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., & Schaufeli, W. B. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 1120–1141.
- Pettersen, S. V., & Kjelstad, R. (2008). Yrkesforskjeller i arbeidstid: Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet? *Samfunnsspeilet, 22*(3), 10-15. Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/178909>.
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide*. New York, NY: Basic Books.

- Poland, B. D. (2002). Transcription quality. I J. F. Gubrium, & J. A. Holstein (Red.), *Handbook of Interview Research: Context & Method* (s. 1-23). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. DOI: 10.4135/9781412973588.n36.
- Porter, E. M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York, NY: The Free Press.
- Rasmussen, B. (1999). *Organisering av kunnskapsproduksjon: Grenseløse jobber og grådige organisasjoner?* Trondheim: SINTEF Teknologiledelse.
- Reeve, J. (2014). *Understanding Motivation and Emotion* (6. utgave). United States: John Wiley & Sons.
- Reeve, J., Nix, G., & Hamm, D. (2003). Testing models of the experience of self determination in intrinsic motivation and the conundrum of choice. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), 375–392.
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. I H. T. Reis & C. M. Judd (Red.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (s. 190-220). New York, NY: Cambridge University Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. DOI: 10.1108/02683940610690169.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1-22. DOI: 10.1007/s10902-005-8854-8.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. I G. F., Bauer, & O. Hämming (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (s. 43-68). Dordrecht, Nederland: Springer. DOI: 10.1007/978-94-007-5640-3_4.
- Schlenker, B. R. (1985). Identity and self-identification. I B. R. Schlenker (Red.), *The Self and Social Life* (s. 65-99). New York, NY: McGraw-Hill.
- Schraw, G., Flowerday, T., & Reisetter, M. F. (1998). The role of choice in reader engagement. *Journal of Educational Psychology*, 90(4), 705-714.
- Scott, W. R. (1987). *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stalk, G. & Hout, T. M. (1990). *Competing Against Time: How Time-Based Competition is Reshaping Global Markets*. London: Macmillan.
- Star, S. L., & Strauss, A. (1999). Layers of silence, arenas of voice: The ecology of visible and invisible work. *Computer Supported Cooperative Work: The Journal of Collaborative Computing*, 8(1), 9-30. DOI: 10.1023/A:1008651105359.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 261-302. DOI: 10.1016/S0065-2601(08)60229-4.
- Svalund, J. (2003). Organisering, autonomi og arbeidstempo. I P., Schøne (Red.), *Søkelys på arbeidsmarkedet* (s. 87-94). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39. DOI: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245.
- Tausky, C. (1995). The meanings of work. *Research in the Sociology of Work*, 5, 15-27.
- Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, 58(4), 13-35. DOI: 10.1525/cm.2016.58.4.13.

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. DOI: 10.4102/sajip.v36i2.841.
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.05.009.
- Urry, J. (2000). *Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-first Century*. London: Routledge.
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A. C., Wielers, R. J. J., & Lindenberg, S. M. (2007) The puzzle of unpaid overtime: Can the time greediness of post-Fordist work be explained? I T. Van der Lippe, & P. Peters (Red.), *Competing Claims in Work and Family Life* (s. 125-143). Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Vough, H. C., & Parker, S. K. (2008). Work design research: Still going strong. I J. Barling & C.L. Cooper (Red.) *Handbook of Organizational Behavior: Micro Approaches*. SAGE Publications.
- Williams, S. (1998). An organizational model of choice: A theoretical analysis differentiating choice, personal control and self-determination. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124(4), 465-492.
- Wood, R. E., Bandura, A., & Bailey, T. (1990). Mechanisms governing organizational performance in complex decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 46(2), 181-201. DOI: 10.1016/0749-5978(90)90028-8.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179- 201. Hentet fra: <http://amr.aom.org>.
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2010). *Managing yourself: Turn the job you have into the job you want*. Hentet fra: <https://hbr.org/2010/06/managing-yourself-turn-the-job-you-have-into-the-job-you-want>.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *Individual Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121.
- Zerubavel, E. (1991). *The Fine Line*. New York, NY: Free Press.
- Zuckerman, M., Porac, J., Lathin, D., Smith, R., & Deci, E. L. (1978). On the importance of self-determination for intrinsically-motivated behaviour. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4(3), 443-446. DOI: 10.1177/014616727800400317.

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Bakgrunn og formål

Autonomi i arbeidet og krav til selvledelse er noe mange opplever. Dette gjør at stadig flere må forme sin egen arbeidshverdag, for eksempel ved å påvirke arbeidstid, oppgaver eller relasjoner. I dette forskningsprosjektet er målet å undersøke hvordan ansatte gjør dette i praksis.

Forskningsprosjektet er et masterprosjekt ved Psykologisk Institutt, NTNU. Et masterprosjekt vil si at en student gjennomfører et avgrenset forskningsprosjekt under veiledning fra en faglig ansatt ved Psykologisk Institutt. Faglig ansvarlig for dette prosjektet er førsteamanuensis Anne Iversen. Datainnsamlingen vil foregå ved hjelp av dagbok og kvalitative intervju, og studenten vil analysere dette materielt i forbindelse med sin masteroppgave. Prosjektet har varighet på ni måneder, fra og med 1. august 2016 til og med 1. mai 2017.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i forskningsprosjektet innebærer at du vil skrive arbeidsdagbok i to uker, og deretter bli intervjuet av masterstudent Camilla Carlsen om din arbeidssituasjon. Hvert intervju tas opp på bånd, transkriberes ordrett og anonymiseres før lydfilet slettes. Hvert intervju vil ta ca. en time og omhandle hva du gjør, hvordan du prioriterer i arbeidet ditt, hva du vurderer som viktige aspekter ved arbeidet ditt og lignende. Det anonymiserte datamaterialet vil deretter analyseres av masterstudenten.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysningene behandles konfidensielt. Det er kun masterstudenten som har tilgang til dagbok og lydopptak av deg. Lydfilet blir slettet når intervjuet er transkribert. Informasjonen fra både dagbok og intervju vil deretter anonymiseres. Det skal ikke være mulig å identifisere deg utfra det anonymiserte materialet. Med bakgrunn i dette materialet vil studenten skrive sin masteroppgave. Det skal heller ikke være mulig å gjenkjenne deg som person i denne oppgaven. Prosjektet skal avsluttes 1. mai 2017, og studenten vil slette datamaterialet sitt ved prosjektslutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst i prosessen trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Hvis du har spørsmål rundt studien, ta kontakt med masterstudenten Camilla Carlsen på mailadresse X eller telefon X, eller førsteamanuensis Anne Iversen på mailadresse X eller telefon X.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

Tema: Ansettelsesforhold

Kan du si litt om hva slags type jobb du har?

Oppfølgingsspørsmål:

- Fast, deltid, antall timer i uken, arbeidstid?
- Hvor lenge har du jobbet her?
- Kan du si litt om dine konkrete arbeidsoppgaver?

Tema: Arbeidshverdag (beskrivelse)

Hvordan vil du beskrive din arbeidshverdag?

- Fortell mer detaljert om en vanlig arbeidshverdag: Hva skjer fra start til slutt?
- Jobber du mye alene eller mest sammen med andre?
- Vil du si at du har repetitive eller varierte arbeidsoppgaver?
- Vil du si at jobben din er fysisk eller psykisk krevende? På hvilken måte?
- Vil du si at du har frihet til å bestemme over egen arbeidsdag? På hvilken måte?

Tema: Konsulentoppdrag

Hva slags type oppdrag har du?

Oppfølgingsspørsmål:

- Har du flere store oppdrag eller mange små? Er det noen grunn til det?
- Hvordan jobber du for å knytte nettverk/selge inn oppdrag?

Tema: Arbeidshverdag (opplevelse)

Hvordan opplever du arbeidshverdagen?

Oppfølgingsspørsmål:

- Synes du tiden går fort eller sakte? Hvorfor?
- Gleder eller gruer du deg til å gå på jobb? Hvorfor?
- Vil du si at du har en givende jobb? På hvilken måte?
- Hvordan opplever du det sosiale miljøet på jobb?

Tema: Jobb vs. fritid

Hva tenker du om jobben sett i sammenheng med fritid?

Oppfølgingsspørsmål:

- Er det et skarpt skille mellom jobb og fritid?
- Hender det at jobben blir en del av fritiden, eller omvendt?
- Tenker du at jobben eller fritiden er viktigst? Hvorfor?

Tema: Valget om å ta jobben**Hvorfor valgte du å ta akkurat denne jobben?**

Oppfølgingsspørsmål:

- Hva tenker du om jobben i forhold til andre jobber?
- Er det noen spesielle grunner til at du valgte denne jobben?
- Hva er det viktigste for deg ved denne jobben?

Tema: Fremtiden**Er konsulentyrket en type jobb man kan bli gammel i?**

Oppfølgingsspørsmål:

- Kommer du til å fortsette i denne jobben lenge?
- Ser du for deg å bytte til en annen jobb?

Andrea: Inntrykk fra arbeidsdagbok

- Kan løpe mellom mange kunder i løpet av en dag.
- Veksler mellom telefonmøter og fysiske møter.
- Bytter på å ha møter på eget kontor og hos kunden.

Berit: Inntrykk fra arbeidsdagbok

- Jobber best når hun får diskutere med andre.
- Kan bli distraheret av andre i åpent kontorlandskap.
- Dagene blir aldri helt som planlagt.

Celine: Inntrykk fra arbeidsdagbok

- Kan løpe mellom mange kunder i løpet av en dag.
- Sjonglerer mellom jobb- og privatliv i løpet av arbeidsdagen.
- Har en tendens til å komme for sent til møter.

Felles tematikk i arbeidsdagbøkene

- Tiden strekker ikke til.
- Samarbeid og kvalitetssikring.
- Kveldsarbeid.

Vedlegg 3: Fullstendig oversikt over koder og temaer

Kode	Frekvens	Tema
Utviklingsarbeid**	7	
E-postutveksling*	6	Arbeidsoppgaver
Administrativt arbeid*	4	
Veiledningsarbeid**	3	
Arbeidserfaring**	8	Erfaring
Livserfaring*	3	
Tiden går fort**	14	Opplevelsen av tid
Mange møter/oppdrag**	11	
Arbeidshverdagen er hektisk**	9	
Tiden går sakte*	2	
Graden av beslutningsfrihet**	16	Kravet om selvledelse
Krav til eget arbeid**	14	
Tro på egen mestring**	12	
Oppfatning av egen rolle**	10	
Ønsket om variasjon**	10	Behovet for variasjon
Arbeidshverdagen er variert**	10	
Kontinuerlig læring**	9	
Godt å fokusere på én oppgave**	6	
Samarbeid med kollegaer**	7	Forholdet til kollegaer
Ønsket om mer samarbeid**	6	
Støtte fra kollegaer**	6	
Tillit til kollegaer*	5	
Skillet mellom jobb og fritid**	3	Jobb vs. fritid
Balansen mellom jobb og fritid**	7	
Individuelt arbeid**	5	Annet
Utbrenthet/utslitthet**	5	
Behovet for struktur**	4	
Innsalg av oppdrag**	4	
Beskrivelse av kunder**	4	
Virksomhetens vekststrategi	3	
Personlige verdier	2	
Gjenbruk av tidligere opplegg*	2	

* Symbolet indikerer at to av informantene har snakket om den aktuelle tematikken.

** Symbolene indikerer at alle informantene har snakket om den aktuelle tematikken.

Vedlegg 4: Godkjenning fra NSD



Anne Iversen
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 03.08.2016

Vår ref: 49058 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.06.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

49058	<i>En kvalitativ studie av kognitiv job crafting og identitetsarbeid</i>
Behandlingsansvarlig	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Anne Iversen</i>
Student	<i>Camilla Carlsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 49058

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at student etterfølger NTNU sine regler for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Det oppgis i meldeskjema at indirekte identifiserende personopplysninger skal publiseres. Personvernombudet legger til grunn at det foreligger eksplisitt samtykke fra den enkelte til dette. Vi anbefaler at deltakerne gis anledning til å lese igjennom egne opplysninger og godkjenne disse før publisering.

Forventet prosjektslutt er 01.05.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak