

Anna Celine Foss Stray

«På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?»

En kvalitativ studie av hvordan ansatte i undervisningsseksjonen benytter job crafting

Masteroppgave i Psykologi – studieretning læring – hjerne, atferd, omgivelser

Veileder: Fay Giæver

Medveileder: Lea Loncar

Mai 2021

Anna Celine Foss Stray

«På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?»

En kvalitativ studie av hvordan ansatte i undervisningsseksjonen benytter job crafting

Masteroppgave i Psykologi – studieretning læring – hjerne, atferd, omgivelser

Veileder: Fay Giæver

Medveileder: Lea Loncar

Mai 2021

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Hensikten med denne kvalitative studien er å utforske hvordan ansatte i undervisningssektoren benytter job crafting i møte med endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Dette er en yrkesgren som i likhet med mange andre har gjennomgått store endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Endringen består i hovedsak i arbeid fra hjemmekontor og en økt digitalisering. Arbeidsoppgavene oppleves likevel å være de samme som tidligere, men utføringen av dem ble etter endringene annerledes. Det ble utført semi-strukturerte intervju av fem ansatte ved universitet og høyskole. Fortolkende fenomenologisk analyse ble benyttet som analyseverktøy i studien.

For å håndtere endringene på arbeidsplassen benyttet de ansatte job crafting. Studien viser at de ansatte har benyttet alle de tre strategiene for job crafting: oppgaverelatert job crafting, relasjonell job crafting og kognitiv job crafting. For å håndtere den økte digitaliseringen og bruken av hjemmekontor endret de ansatte rekkefølgen arbeidsoppgavene ble utført i, og tok flere pauser i løpet av arbeidshverdagen. Den økte bruken av hjemmekontor førte til en mangel på sosial kontakt med kollegaene. For å håndtere dette iverksatte de ansatte samtaler og chatter. Videre valgte de å utføre arbeidet på arbeidsplassen med jevne mellomrom til tross for at anbefalingene var å holde hjemmekontoret. Dette gjorde de for å oppnå litt sosial kontakt med kollegaene. Den kognitive job craftingen de benyttet var å endre tankegangen, og å øke positiv refleksjon rundt situasjonen og endringene. Fremtredende motivasjonsfaktorer var behovet for sosial støtte og behovet for kontroll, men det var ingen fremtredende behov for et positivt selvbilde. Funnene underbygger dermed antakelsen om at alle de tre behovene kan tilfredsstilles andre plasser enn i arbeidet. Det antas at de tre behovene ikke behøver å være til stede før job crafting benyttes. Derimot viser funnene at opplevd autonomi er en viktig faktor for at job crafting skal forekomme.

Studiens funn anerkjenner utfordringene som den økte bruken av hjemmekontor og digitalisering kan medføre, og ser på job crafting som en effektiv strategi for å håndtere dette. Videre samsvarer studiens funn med tidligere forskning på job crafting.

Abstract

The purpose of this qualitative study is to explore how employees in the educational sector uses job crafting in response to the changing work environments as a consequence of covid-19. This is a profession, like many others, that has undergone major changes in the workplace as a result of covid-19. The main changes consist of working from a home office and increased digitization. The tasks were perceived to be the same as before, but the execution of them became different than before/previously. Semi-structured interviews were conducted with five employees at universities and colleges. Interpretive phenomenological analysis was used as an analysis tool in the study.

In order to handle the changes in the workplace, the employees used job crafting. The study shows that the employees have used all three strategies within job crafting: task-related job crafting, relational job crafting and cognitive job crafting. In order to deal with the increased digitalization and use of a home office, the employees changed the order in which the work tasks were performed, and took an increased number of breaks throughout their workday. The increased use of a home office led to a lack of social interaction with colleagues. To deal with this, the employees initiated conversations and chats online. Furthermore, they chose to carry out the work in the workplace occasionally, despite opposing recommendations that advised to stay in the home office. They did this to gain some social interactions with their colleagues. The cognitive job crafting they used was to change their way of thinking, and to increase their positive reflection on the situation and the changes. Prominent motivational factors were the need for social support and the need for control, but there was no prominent need for a positive self-image. The findings thus support the assumption that the three needs can be met elsewhere than in the workplace. Furthermore, it is assumed that not all three motivators need to be present before job crafting is utilized. The findings show that perceived autonomy is an important factor for job crafting to occur.

The study's findings recognize the challenges that increased use of a home office and digitalization may entail, and where job crafting may prove to be an effective strategy for dealing with these problems. The study's findings are consistent with previous research on job crafting.

Forord

Proessen ved å skrive denne masteroppgaven har vært utrolig lærerik, og nå har jeg kommet til slutten av denne reisen. Tiden som masterstudent har vært en berg- og dalbane av følelser. Det har vært frustrasjon og tårer, men enda mer av både latter, glede og nysgjerrighet. Jeg har virkelig kjent på hvordan det er å presse meg selv til mitt ytterste. Jeg har fått utforske et tema som var helt nytt for meg, samtidig som det passet så utrolig bra inn i mine interesseområder.

Jeg er svært takknemlig for informantene som tok seg tid til dette. Yrkesgruppen fortjener å bli satt fokus på, de fortjener å bli hørt og de fortjener å bli takket for alt de gjør for oss studenter. Jeg vil dermed takke mine to veiledere, Lea Loncar og Fay Giæver, for gode faglige innspill og god støtte. Dette året har virkelig vært en prosess, og jeg har hatt en læringskurve brattere enn noen gang før. Takk til venner og familie for all støtte, gode ord og rettskrivingshjelp. Jeg vil rette en spesiell takk til Sivert for all hjelpen og for å aldri være mer enn en telefonsamtale unna. Aller viktigst av de alle, takk til min kjære samboer Fredrick som har vært min klippe.

Anna Celine Foss Stray
Kristiansand, våren 2021

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	5
1.1. Bakgrunn	7
1.2. Problemstilling	7
1.3. Tidligere forskning	8
1.3.1. Job crafting	8
1.3.2. Bruken av hjemmekontor	9
2. Teori	12
2.1. Job crafting	12
2.1.1. Wrzesniewski og Dutton (2001) sin modell	12
2.1.2. Modellen til Tims og Bakker	14
2.1.3. Job crafting i denne studien	15
2.1.4. Mulige effekter av job crafting hos job crafteren og organisasjonen	16
3. Metode	19
3.1. Valg av metode	19
3.2. Fortolkende Fenomenologisk Analyse	19
3.3. Datainnsamling	20
3.3.1. Rekruttering og informantene	21
3.4. Intervju og gjennomføring	21
3.5. Transkribering av intervju	22
3.5.1. NVivo	22
3.5.2. IPA Analysen	24
3.6. Forskningsetiske aspekter	27
3.6.1. Min rolle som forsker i et etisk perspektiv	27
4. Resultater	30
4.1. Oppgaverelatert job crafting	31
4.1.1. Digitaliseringen gir mulighet til fleksibilitet	31
4.1.2. Pandemien skapte et større behov for å aktivt ta pauser	33
4.2. Relasjonell job crafting	34
4.2.1. Iverksatte chatter og samtaler blant kollegaer og studenter	35
4.2.2. Informantene oppsøker arbeidsplassen for den sosiale støtten	36
4.3. Kognitiv job crafting	38
4.3.1. Endret tankegang til at greit nok er godt nok	38
4.3.2. Økt positiv refleksjon og kreativ tenkning for å håndtere endringene	40

5. Diskusjon.....	45
5.1. <i>Kapitlets struktur.....</i>	45
5.2. <i>Job crafting.....</i>	45
5.2.1. <i>Oppgaverelatert job crafting.....</i>	45
5.2.2. <i>Relasjonell job crafting.....</i>	46
5.2.3. <i>Kognitiv job crafting.....</i>	48
5.3. <i>Studiens funn i lys av Wrzesniewski og Dutton`s modell.....</i>	49
5.4. <i>Metodiske implikasjoner.....</i>	51
5.5. <i>Implikasjoner for praksis og videre forskning.....</i>	52
6. Konklusjon	54
Referanseliste	55
Appendiks.....	60
<i>Vedlegg 1: Intervjuguide.....</i>	<i>i</i>
<i>Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....</i>	<i>iii</i>
<i>Vedlegg 3: NSD godkjenning.....</i>	<i>vi</i>
<i>Vedlegg 4: Figurer fra analysen.....</i>	<i>ix</i>
<i>Vedlegg 5: Kodebok fra NVivo.....</i>	<i>x</i>

1. Innledning

Da koronakrisen traff Norge ble hjemmekontor, hjemmeskole og minst mulig fysisk kontakt plutselig normalen. Først i januar 2020 ble viruset SARS-Cov-2 identifisert. Viruset som forårsaker sykdommen covid-19 (Folkehelseinstituttet, 08.02.2020). Utbruddet startet i Wuhan i Kina i desember 2019, men ble først identifisert i januar 2020. Koronaviruset fører til luftveisinfeksjon, og kan i sjeldne tilfeller føre til dødsfall. Alvorlighetsgraden på sykdommen viruset forårsaker varierer fra milde til mer alvorlig sykdom. Verdens helseorganisasjon (WHO) erklærte den 30. januar 2020 utbruddet som "alvorlig hendelse av betydning for internasjonal folkehelse", og 12. mars 2020 ble utbruddet erklært en pandemi. Viruset ble først påvist i Norge den 26. februar 2020 (HelseNorge, 7. mai 2020). Alt da WHO erkjente covid-19 som en alvorlig hendelse av betydning for internasjonal folkehelse ble det satt inn tiltak for å begrense og forhindre smitte i Norge. 12.03.2020 ble derimot situasjonen en annen, og det ble da innført de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i landet i fredstid. Disse nye tiltakene fikk stor innvirkning på befolkningens personlige frihet. Tiltakene påvirket hvordan samfunnet fungerer, og grep inn i menneskers hverdagsliv (Pressemelding nr 38/20, 12.03.2020). For å bidra til å opprettholde nødvendige helse- og omsorgstjenester, i tillegg til å begrense spredning av covid-19, ble store deler av samfunnet stengt ned 12.03.2020. Skoler, barnehager og kulturarrangementer var blant de som ble stengt ned midlertidig (Pressemelding nr 38/20, 12.03.2020).

I første omgang varte tiltakene og den første nedstengningen fram til og med 26. mars 2020, med forbehold om forlengelse. I tiden etter 12.03.2020 kom det flere og flere anbefalinger, fraråding, påbud og forbud. 16.03.2020 ble staten og de fire sammenslutningene enige om å endre rammene for arbeidstid for statsansatte. Den normale kjernetiden fra klokken 9 til klokken 14.30 ble da satt ut av kraft for å tilrettelegge hos arbeidstakerne. Nedstengningen av skoler og barnehager førte til at mange av de ansatte hadde barn hjemme hele eller deler av dagen og dermed ha behov for fleksibilitet i egen arbeidstid (Pressemelding, 16.03.2020). Nedstengningen varte til slutten av april, hvor noen av virksomhetene åpnet opp igjen. Dette gjaldt blant annet barnehage og grunnskolen (Pressemelding nr 62/20, 07.04.2020). Andre virksomheter forble stengt fram mot sommeren. Samtidig som regjeringen gikk ut med beskjed om gjenåpning ble det gitt informasjon om at alle måtte belage seg på strenge smittetiltak i lang tid (Pressemelding nr 62/20, 07.04.2020). Den predikasjonen skal ha vist seg å være rett. I året som fulgte ble preget av smitteverntiltak og nye nedstengninger. Gjennom hele året har det vært en nasjonal anbefaling om å holde hjemmekontor så mye som mulig (Regjeringen, 23.03.2021), og arbeidslivet har dermed vært nødt til å adaptere nye løsninger.

Da koronakrisen traff manglet vi mange ressurser og løsninger. Vi manglet for eksempel digitale løsninger for å arbeide hjemmefra (Nergaard, April 2020). Bruken av digitale løsninger har det siste året økt mye. Norge har lenge hatt en solid digital grunnmur, og er et av de mest digitaliserte landene i verden. Til tross for dette så vi en stor endring i bruken av digitale løsninger i det siste året. Den teknologiske utviklingen, sammen med koronakrisen og økt bruk av hjemmekontor, fører til endringer i arbeidslivet. Noen arbeidsoppgaver faller bort, mens andre kommer til. Det samme gjelder bedrifter i sin helhet. Flere bedrifter har sett seg nødt til å enten stanse eller legge om bedriften som følge av smittevernstiltak eller minsket etterspørsel. Andre deler har opplevd økt etterspørsel, nye markedsmuligheter og et skift i omsetningskanaler. Digitaliseringen i samfunnet og næringslivet har akselerert som en

følge av covid-19. Så mange som 8 av 10 virksomheter har gjennomført digitaliseringstiltak etter koronakrisen. Sannsynligvis vil dette prege arbeids- og samfunnslivet i lang tid framover. Bedrifter har sett seg nødt til å finne andre distribusjonskanaler og løsninger for å adaptere til den nye hverdagen (Helleland, 2021; Nergaard, April 2020).

Som tidligere nevnt har det vært anbefalinger om å holde hjemmekontor så mye som mulig, og anbefalingene har i noen perioder vært strengere enn andre. Dette har påvirket alle bransjer, men den bransjen som har den høyeste andelen berørt er undervisningssektoren. Til tross for at dette er en bransje som til vanlig er vant til at deler av arbeidet ikke trenger å utføres på arbeidsplassen, er også dette en gruppe som oftere enn andre oppgir at de har fått endrede arbeidsoppgaver som en følge av covid-19. Bruken av hjemmekontor er også oppgitt som mer vanlig i denne bransjen enn andre etter pandemien (Nergaard, April 2020). Dette gjør denne gruppen ansatte til en spennende gruppe å forske på. Analyser fra NIFU (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning) viser at 64% hadde et læringsintensivt arbeid i 2011, der flest av disse er i faglige og vitenskapelig tjenesteyting. I Norge er arbeidslivet en svært viktig læringsarena. Sju av ti har en jobb som krever mye læring, og åtte av ti oppgir at de har gode muligheter til å tilegne seg den kompetansen de trenger gjennom det daglige arbeidet (Børing et al., Rapport 7/2013). Som en følge av behovet for økt digitalisering og økt bruk av hjemmekontor har ansatte i undervisningssektoren gjennomgått en læringsprosess for å tilpasse seg til utviklingen. Læring kan defineres som «endringer eller forandringer av opplevelse og atferd som følge av erfaring skapt av prosesser mellom personen og miljøet» (Kvello, 2017, s. 82). Læring fører til utvikling (Bakker & Demerouti, 2007; Kvello, 2017), og de ansatte vil gjennom den endringen de opplever på arbeidsplassen oppnå både læring og utvikling i forskjellige aspekter av arbeidet. Arbeidstakere må lære seg hvordan digitale løsninger fungerer, og hvordan de skal ta disse i bruk som en erstatning for det fysiske oppmøte. Forelesere opplevde en akutt digitalisering da universitetene og høyskolene stengte ned og fysiske forelesninger ikke lenger var mulig. Denne arbeidsgruppen måtte lære hvordan studentene skulle engasjeres, hvordan pensum på best mulig måte kan formidles digitalt og hvordan mangelen på kroppsspråk og håndsopprekning ikke skulle påvirke læringsutbyttet studentene satt igjen med (Juul, 29.09.2020). Utviklingen og behovet for læring som denne gruppen arbeidstakere har gjennomgått gjorde at jeg valgte dem som fokusgruppe. Dette er ansatte som i stor grad har blitt påvirket av hjemmekontor og digitalisering, og jeg vil dermed undersøke hvordan job crafting benyttes. Oppgaven skal handle om hvordan forelesere benytter job crafting for å håndtere den økte digitaliseringen og hjemmekontorbruken.

Men hvorfor valgte jeg så å utforske akkurat job crafting i denne konteksten? Job crafting handler om de endringer ansatte gjør i forhold til oppgaver eller relasjoner på arbeidsplassen. Disse kan være enten fysiske eller mentale (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Begrepet omhandler en proaktiv handling som justerer arbeidssituasjonen til ansatte, for å gjøre jobben de har om til den jobben de vil ha. Job crafting er ikke bare en handling som kun blir utført en gang, men de hverdagslige endringene ansatte gjør flere ganger. Det er en kontinuerlig prosess de ansatte aktivt tar del i hele tiden (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Job crafting kan dermed ses på som en strategi ansatte bruker for å tilpasse seg arbeidshverdagen og for å gjøre jobben og jobbhverdagen så meningsfull som mulig. De ansatte endrer jobben de har enten atferdsmessig, relasjonelt eller kognitivt. De ansatte gjennomgår en kontinuerlig lærings- og utviklingsprosess, som kan føre til høyere resiliens

og mening i arbeidet (Shetty, 2020; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Job craftere tar aktivt tak i det som ikke fungerer optimalt, og endrer det til det bedre. De gjennomgår en selv-utvikling. Ansatte har et sett forhåndsbestemte oppgaver de skal utføre innen en bestemt tid (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Oppgavene har et ønsket resultat, og de ansatte må utvikle kunnskapen som kreves for å oppnå resultatet. Job crafting er en metode som ansatte kan bruke for å oppnå denne utviklingen.

1.1. Bakgrunn

Job crafting er et relativt nytt fenomen som fører til læring og selv-utvikling i situasjoner der ansatte har motivasjon til å gjøre en aktiv endring (Bakker & Demerouti, 2007; Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Da jeg først hørte om job crafting og hvordan dette gir ansatte en aktiv rolle i utformingen av arbeidet så jeg en relevant og viktig kobling til covid-19. Vi som individer har en passiv rolle i pandemien. Vi sitter på hjemmekontor, holder avstand og bruker digitale verktøy for å klare dette. Vi har lite valg i om det er slik det skal være eller ikke. Derimot så har vi et valg angående hva vi gjør med det. Covid-19 har vært en skremmende realitet med mange negative konsekvenser på både privatlivet og arbeidslivet. Job crafting fører de ansatte over fra en passiv rolle i arbeidet over til en aktiv rolle (Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette gjør at de ansatte selv kan optimalisere arbeidssituasjonen, og dermed oppleve en mulighet til å håndtere endringene på arbeidsplassen. De ansatte kan gå fra å være passiv til å være aktiv i utformingen av arbeidshverdagen sin. Covid-19 vil i denne studien være deler av konteksten job crafting undersøkes i. Pandemien vil i denne sammenhengen symbolisere en endringsprosess, men pandemien i seg selv vil ikke være fokuset. Den viktige delen av konteksten er hvordan covid-19 har ført til økt bruk av hjemmekontor og digitale hjelpemidler. Vi har stadig noe nytt å lære, og gjennomgår stadig utvikling. De fleste av oss ender opp med å bruke store deler av livene våre i arbeid, noe som gjør dette til et av områdene vi har muligheten til å utvikle oss i. Endrings- og læringsprosessen det siste året er derfor en interessant kontekst å benytte til å undersøke hvordan de ansatte har tatt i bruk job crafting.

På grunnlag av dette ønsker jeg å undersøke hvordan ansatte i undervisningssektoren benytter job crafting etter endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19.

1.2. Problemstilling

Job crafting er en eller flere proaktive handlinger der ansatte tar i bruk atferd som hjelper dem til å nå optimal fungering på arbeidsplassen (Bakker & Demerouti, 2007; Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001). I studien vil jeg forsøke å besvare hvordan ansatte i undervisningssektoren benytter job crafting etter å ha opplevd store endringer på arbeidsplassen.

Den overordnede problemstillingen for denne masteroppgaven er derfor: *«På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?»*.

Jeg vil her skille mellom oppgaverelatert job crafting, relasjonell job crafting og kognitiv job crafting. Dette vil gi meg en mulighet til å kategorisere job craftingen, samtidig som jeg fanger opp all craftingen som foregår hos informantene mine. For å undersøke opplevelsen de ansatte har av job craftingen har jeg valgt bruke en fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) som min metodiske innfallsvinkel. Dette har jeg gjort på grunn av IPA sitt fokus på

den individuelle opplevelsen av et fenomen, og hvordan fenomenet oppstår i seg selv. Det vil derfor være relevant å undersøke hvilke likheter og forskjeller som oppstår mellom intervjusubjektenes opplevelser. Dette vil også sette et fokus på den individuelle opplevelsen av fenomenet.

Hensikten i studien er å rette et søkelys mot hvordan ansatte i undervisningssektoren benytter job crafting i møte med endringer på arbeidsplassen. Studien vil undersøke hvordan de ved hjelp av job crafting håndterer situasjonen, og samtidig være et bidrag til både covid-19- og job crafting-litteraturen. Jeg håper derfor at studien skal øke kunnskapen om job crafting, og om hvordan dette oppleves for enkeltindivider i undervisningssektoren. Ved å utføre denne studien i et læringspsykologisk perspektiv håper jeg også at studien kan bidra til å belyse hvordan job crafting kan føre til økt læring og utvikling i jobbsammenhengen.

1.3. Tidligere forskning

I studien min har jeg valgt bruke endringene på arbeidsplassen som en følge av covid-19 som kontekst. For å gjøre dette er det viktig å ha kjennskap til tidligere forskning gjort på både job crafting og på bruken av hjemmekontor. Jeg vil derfor først presentere tidligere forskning utført på job crafting, før jeg går videre til å presentere forskning som har blitt gjort på bruken av hjemmekontor.

1.3.1. Job crafting

Rudolph et al. (2017) fant i sin studie en assosiasjon mellom job crafting, job karakteristika og individuelle forskjeller. Videre fant de at job crafting er relatert til ansattes holdninger, velvære og forskjellige variasjoner av prestasjon på jobben. Tims et al. (2015) viser i sin studie hvordan intensjoner om job crafting og jobb engasjement er viktige predikatorer for faktisk job crafting. Job crafting er igjen relatert til jobb engasjement og «job performance». De konkluderer med at ansatte opplever engasjement i tilfeller der de crafter jobbressursene og utfordrende jobbkrev. Hong et al. (2020) undersøkte hvordan opplevelsen av autonomi og støtte fra lederne på jobben har modererende effekter på daglig job crafting atferd. Funnene deres tyder på at i situasjoner der motivasjonene og behovene til de ansatte ikke blir møtt, vil daglig job crafting atferd øke opplevelsen av mening i jobben og dermed skape en tilfredshet i jobben. De konkluderte med at effektene av daglig job crafting atferd er mer effektivt representert i jobbmiljø der det er lite autonomi og lite støtte fra ledelsen.

Det er få studier som har undersøkt effekten job crafting kan ha i tilfeller med endringer på jobben. En studie som har prøvd på dette er studien til Hulshof et al. (2020). Studien fant at job crafting intervensjoner holder et potensial til å opprettholde de ansattes velvære («empowerment» og engasjement). Job crafting gir de ansatte flere ressurser å bruke når kravene på arbeidsplassen er i endring. Dette gir de ansatte en følelse av kontroll og mestring. Den fant også at klientene til de ansatte som fikk innføring i job crafting generelt rangerte de ansatte mer positivt et år etter intervensjonen, enn det klientene til de ansatte i kontrollgruppa gjorde. Det er derimot viktig å bemerke seg at studien ikke klarte å fange opp job crafting atferden som de ansatte tok i bruk etter intervensjonen. Dette antar de er fordi de ansatte ikke klarte å skille hva som var job crafting og hva som ikke var det, i tillegg til at bedre metoder for å gjenkjenne craftingen burde benyttes i videre studier. Til

tross for dette konkluderer Hulshof et al. (2020) med at resultatene viser at job crafting intervensjoner kan gi de ansatte tilstrekkelige strategier for å opprettholde ytelse, prestasjon og kontroll i en jobb som gjennomgår eller har gjennomgått endringer.

Van Wingerden og Poell (2019) utførte en studie der de knyttet mening opp mot resiliens, og testet om forholdet mellom disse påvirkes av jobb engasjement og job crafting. I studien blir resiliens definert som evnen til adaptasjon, og prosessen der et individ effektivt tilpasser og håndterer en stor kilde av stress. En faktor som ved tidligere forskning har vist seg å ha en positiv påvirkning på ansattes resiliens og den ansattes opplevelse av arbeidet, er mening. Med meningsfullt arbeid menes arbeid som oppleves signifikant og som har en positiv mening for individet. Den første hypotesen Van Wingerden og Poell (2019) tester er om meningsfullt arbeid er positivt relatert til læreres nivå av arbeidsengasjement. Her trekker de sammenhenger mellom engasjement og job crafting. Ansatte som er engasjert i arbeidet sitt vil aktivt endre arbeidsmiljøet sitt for å opprettholde høyt jobbengasjement. Dermed er den neste hypotesen de tester om jobbengasjement er positivt relatert til læreres job craftingsatferd. Videre er den tredje hypotesen at job crafting er positivt relatert med læreres nivå av resiliens. Studien argumenterer for at læreres opplevelse av mening i arbeidet kan være positivt relatert til arbeidsengasjementet deres. Ansatte som er engasjerte i arbeidet sitt former jobbene ved bruk av job crafting. Ved å gjøre det optimaliseres arbeidsmiljøet til å samsvare preferansene til den ansatte. Dette styrker den ansattes resiliens. Tidligere studier har vist et positivt forhold mellom de nevnte variablene, og hypotese nummer fire lyder dermed slik: «Meningsfullt arbeid er positivt relatert til resiliens via jobb engasjement og job crafting atferd». Ved bruk av regresjonsanalyser fant studien at alle hypotesene stemte. Det var et signifikant forhold mellom både mening og engasjement, engasjement og job crafting, job crafting og resiliens, og engasjement og job crafting (Van Wingerden & Poell, 2019). Dette viser den positive effekten job crafting kan ha på ansatte.

1.3.2. Bruken av hjemmekontor

En ansattes jobb består av et sett forhåndsbestemte arbeidsoppgaver og relasjoner den ansatte normalt utfører i løpet av en viss tid. I dagens samfunn fyller arbeid mange forskjellige funksjoner. Arbeid har den vesentlige funksjonen at den er en sikker økonomisk inntektskilde. I tillegg til dette er arbeidet en kilde til identitet, en følelse av sammenheng, et positivt selvbilde og det gir mening i tilværelsen (Saksvik & Christensen, 2015). Digitale plattformer har endret måten arbeidet utføres på, og det har gitt muligheter til å organisere arbeidet på en grunnleggende annerledes måte. Christensen et al. (2020) utførte en litteraturstudie for å undersøke hvilke konsekvenser digitaliseringen og nylig innførte teknologier i arbeidet har for ansattes psykososiale arbeidsmiljø, velvære og arbeidshelse. Grunnet hvor ulike de forskjellige studiene de undersøkte var, ble det vanskelig å komme fram til en overlappende uniform konklusjon. Derimot anslo de at konsekvensene av digitaliseringen og den nye teknologien avhenger av en rekke faktorer. Hvilke konsekvenser digitaliseringen og implementering av nye teknologiske hjelpemidler har kan blant annet påvirkes av teknologien i seg selv, hvordan den er implementert, hensikten med på å implementere den og om arbeidsforholdene på den spesifikke arbeidsplassen har blitt tatt høyde for. Song og Gao (2020) har i sin studie undersøkt om «wage/salary workers» sin subjektive velvære påvirkes av å jobbe hjemmefra. Sammenlignet med arbeid på arbeidsplassen antar de at arbeid fra hjemmekontor er assosiert med lavere nivåer at «net

affekt», øker opplevd stress og en høyere sannsynlighet for å ha ubehagelige følelser. Begrepet «net affekt» definerer de som de positive affektive dimensjonene minus de negative affektive dimensjonene. Charalampous et al. (2019) fant i sin litteraturstudie at arbeid utført andre plasser enn på arbeidsplassen er assosiert med mange forskjellige sfærer i individenes arbeidsliv. Dette gjelder blant annet sosial støtte, jobb tilfredsstillelse og karriere. De fant en sammenheng mellom arbeid utført andre plasser enn på arbeidsplassen og opplevelsen av positive emosjoner, økt arbeidstilfredsstillelse, mindre emosjonell utmattelse og økt forpliktelse til organisasjonen. Arbeid utført andre plasser enn på arbeidsplassen ser ut til å gi økt opplevelsen av autonomi, men opplevelsen av sosial støtte ser ut til å være varierende. Moretti et al. (2020) undersøkte i sin studie hvordan hjemmekontor påvirket opplevelsen og persepsjonen av jobbrelatert stress, arbeidsproduktivitet og arbeidstilfredsstillelse. Resultatene deres tyder på at ansatte som jobber fra hjemmekontor opplever en nedgang i produktivitet. Til tross for dette opplever de at det er mindre stress, og de er like fornøyde som de var da de arbeidet på arbeidsplassen. Ansatte som har hjemmekontor setter pris på den reduserte reisetiden til jobb, men opplever en økt isolasjon fra kollegaene. Bloom et al. (2015) konkluderte i sin studie at bruken av hjemmekontor økte prestasjonen hos de ansatte med 13%. De ansatte rapporterte i tillegg en opplevelse av høyere arbeidstilfredsstillelse og psykologisk holdning. Derimot viser studien til Hill et al. (2010) at arbeid hjemmefra ser ut til å redusere konflikt mellom jobb og familie. For å optimalisere denne effekten fant de ut at arbeid fra hjemmekontoret burde kombineres med fleksibilitet i arbeidshverdagen.

2. Teori

I denne delen av oppgaven presenteres det teoretiske rammeverket for oppgaven presenteres. Her vil først to forskjellige modeller for job crafting beskrives. Jeg vil videre redegjøre for hvilken modell denne oppgaven baseres på. Dette innebærer å presentere de tre strategiene for job crafting, betingelsene for at det skal oppstå og effektene craftingen kan ha på individnivå og bedriftsnivå.

2.1. Job crafting

Tradisjonelt sett har forskning bygd på forståelsen av at lederne designer jobber for de ansatte ved bruk av en «top-down» metode. De ansatte blir her sett som passive mottakere av arbeidet, og rammene for jobben er forhåndsbestemt. Motsatt av dette er «bottom-up» intervensjoner som job crafting. Job crafting er et relativt nytt forskningsområde der litteraturen og empiri rundt begrepet stadig øker. Job crafting kan overordnet forklares som en eller flere proaktive handlinger hvor ansatte gjør jobben de har om til jobben de vil ha, og dermed går fra passive til aktive aktører. Ansatte tar i bruk atferd som hjelper dem til å nå optimal fungering på arbeidsplassen (Wrzesniewski et al., 2013). Begrepet tar for seg handlinger de ansatte gjør for å redesigne jobben for å øke resiliens, engasjement, tilfredshet og trivsel på jobb (Berg et al., 2007). Det finnes to modeller for job crafting som vi nå skal gjennomgå.

2.1.1. Wrzesniewski og Dutton (2001) sin modell

ser på job crafting som de endringene ansatte aktivt utfører. Begrepet kan defineres som «de endringer ansatte gjør i forhold til oppgavene eller interaksjonene på arbeidsplassen, fysisk eller mentalt» (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 179, egen oversettelse). Ved å endre arbeidsoppgaver og relasjoner kan ansatte endre de sosiale og oppgaverelaterte rammene ved jobben, og dermed oppleve en endring i meningen ved jobben og ved seg selv (Wrzesniewski et al., 2013). Modellen tar for seg hvordan, hvorfor og når ansatte bruker job crafting, og hvordan dette påvirker den ansattes arbeidsmening og arbeidsidentitet. Det å crafte jobben vil si å forme grensene som oppgavene har, enten fysisk eller kognitivt, eller endre de relasjonelle grensene som utgjør jobben (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013). På denne måten er job crafting både psykologisk, fysisk og sosialt. Job craftingen består av dynamiske handlinger som ofte gjentas og utføres aktivt. En modell som har vært fundamental innenfor forskningen på job crafting er modellen til Wrzesniewski og Dutton (2001). Denne spesifiserer 1) de individuelle motivasjonene for job crafting, 2) hvordan muligheter for job crafting gir utspring til forskjellige former for job crafting, 3) de sannsynlige effektene craftingen vil ha på individ og organisasjon.

Wrzesniewski og Dutton (2001) skiller mellom tre strategier for job crafting: oppgaveorientert, relasjonell og kognitiv crafting. Oppgaveorientert crafting tar utgangspunkt i endringer av arbeidsoppgaver. Endringer i form eller antall arbeidsoppgaver beskrevet i den formelle arbeidsforklaringen, og endring av tiden, oppmerksomhet og energi brukt på oppgaver (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ved å endre arbeidsoppgavene til færre, flere eller andre oppgaver enn beskrevet i arbeidsforklaringen former de ansatte en annerledes jobb enn de i utgangspunktet har. Den relasjonelle craftingen går ut på å endre de relasjonelle grensene på arbeidsplassen ved å endre mengde, tid og kvalitet brukt på relasjoner. Ved å forme relasjoner med andre på jobben og bruke mer tid sammen med

foretrukket individer kan de ansatte endre de sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Dette kan blant annet være å bruke tid på å snakke med kollegaer, selv om dette ikke er en del av den formelle jobben. Job crafting kan også gå ut på å endre de kognitive rammene som gir mening til oppgavene og relasjonene. Dette kalles for kognitiv crafting, og omhandler endringer i persepsjon og tolkning av jobben i sin helhet. Denne craftingen kan blant annet forekomme i en endring i persepsjonen fra å se arbeidet som en del (renholder på sykehjem) til en helhet (jobber for å øke trivsel hos eldre på sykehjem) (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013).

For at crafting atferd skal forekomme må motivasjonen for det være til stede. Ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) kommer motivasjonen til å jobbe fra tre individuelle behov. Disse er behovet for kontroll, behovet for å skape et positivt selvbilde og behovet for menneskelig kontakt og sosial støtte. Behovet for kontroll er et grunnleggende menneskelig behov. Opplevelsen av kontroll har en positiv og definitiv rolle i opprettholdelsen av livet. Det er også vist å redusere angst, stress, behov for smertestillende og øke generell helse (Bandura, 1986; Langer & Rodin, 1976; Svartdal, 2011; Taylor et al., 1984). Ansatte tar i bruk job crafting for å skape en opplevelse av kontroll i jobben for å unngå en fremmedgjøring fra jobben. Selv i jobber med lite autonomi kan ansatte gjøre små endringer som skaper en større opplevelse av kontroll (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ansatte har et behov for å skape et positivt selvbilde av seg selv i sine egne og andres øyne. En viktig motivasjon for å utføre job crafting enten i form av å endre oppgaver, relasjoner eller kognisjonen, er å skape et arbeid som fremmer et positivt selvbilde. Den siste motivasjonen for å utføre job crafting er behovet for menneskelig kontakt og sosial støtte. Sosial støtte har lenge vært assosiert med mestringsstrategier mot okkupasjonsstress. Sosial støtte fungerer som en buffer mot negative konsekvenser av stress for ansatte med positiv støtte i arbeidsmiljøet (Beehr et al., 1990). Gjennom job crafting kan de ansatte justere frekvensen og kvaliteten av kontakten de har med sine medarbeidere, og dermed regulere mengden sosial støtte i arbeidet. Dette endrer ansatte deres narrativ i form av hvem de selv er og opplevd mening i arbeidet. Det er ikke kun i jobbsammenheng disse behovene kan tilfredsstilles, men også i andre aspekter av de ansattes liv. Noen vil oppleve at behovene blir møtt på andre arenaer utenfor jobben. Det vil derfor variere hvor stort behov de ansatte har for å tilfredsstille disse i arbeidet. Hvis derimot de tre nevnte behovene blir tilfredsstilt i jobben de har, vil ikke motivasjonen for å jobbe nødvendigvis være til stedet. Motivasjon til å jobbe oppstår som regel som et resultat av at de ansatte ikke føler behovene deres blir møtt i arbeidet deres slik det er lagt opp (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Motivasjon til job crafting har større sannsynlighet for å faktisk ende i job crafting hvis individet opplever at muligheten til å jobbe er til stede. Opplevd mulighet til job crafting refererer til persepsjonen av frihet og diskresjon de ansatte har i jobben, både i form av hvordan de utfører jobben og hva de gjør. Wrzesniewski og Dutton (2001) legger fram to forskjellige faktorer som påvirker persepsjonen av mulighet til job crafting. Den første er arbeidsoppgavenes grad av gjensidighet. Dette handler om hvor avhengige de forskjellige arbeidsoppgavene er av utførelsen av hverandre, og om endring av en arbeidsoppgave fører til endring av andre arbeidsoppgaver. Ansatte som har arbeidsoppgaver som har sterk grad av gjensidighet er mer avhengige av timing og andre ansattes utførelse av oppgaver. Jo mer grad av gjensidighet en ansatt har, dess mindre grad

av frihet er det til å utføre job crafting. Persepsjonen av mulighet til job crafting vil da være mindre enn hos en ansatt som har liten grad av gjensidighet i arbeidsoppgavene.

Den andre faktoren som påvirker persepsjonen av mulighet til job crafting er opplevelsen av autonomi på arbeidsplassen (Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001). På arbeidsplasser der lederne har høy kontroll over de ansattes tid og oppgaver, vil job crafting med større sannsynlighet være både synligere og ofte mindre velkommen. Studier gjort på autonomi viser at det påvirker blant annet nivået av engasjement, forpliktelse, arbeidstilfredsstillelse og kreativitet i arbeidsutførelsen (Theurer et al., 2018). Autonomi i arbeidet fører til persiperte muligheter til å utføre job crafting, samtidig som det oppfordrer ansatte til å endre arbeidsoppgaver og relasjoner på arbeidsplassen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Til tross for dette fant Berg et al. (2010) ut at mye formell autonomi hos ansatte høyere opp i bedriften ser ut til å skape flere psykologiske begrensninger hos de ansatte, enn lavt rangerte ansatte som har lav formell autonomi. Dette forklarer de med at ansatte som har en større frihet i arbeidsdagen, og dermed kan bestemme arbeidsoppgaver og relasjoner, føler en draging mellom hvordan de burde bruke arbeidsdagen og hvordan de har lyst til å bruke arbeidsdagen. Derfor konkluderte Berg et al. (2010) med at ansatte høyere opp i bedriften som opplevde mye formell autonomi føler mindre frihet til å utføre job crafting, fordi de føler på en forpliktelse til å fokusere helt og fullt på sluttmålet de skal oppnå. Dette viser at økt autonomi ikke utelukkende fører til job crafting. En mulig forklaring på dette kan være at ansatte med mye frihet til å bestemme over egen arbeidshverdag dermed har en større psykologisk begrensning. Ansatte med lite frihet til å bestemme over egen arbeidshverdag derimot har en mer fastbestemt hverdag som gjør det lettere for de ansatte å se hvordan og når de kan bruke job crafting for å optimalisere arbeidshverdagen (Berg et al., 2010).

2.1.2. Modellen til Tims og Bakker

bygger på JD-R modellen (the job demands – resources model). JD-R modellen er en fleksibel modell som tar utgangspunkt i at alle yrker har sin egne spesifikke risiko faktorer knyttet til stress i arbeidet. Disse faktorene kan kategoriseres inn i to overordnede kategorier: Jobbkraav og jobbressurser. Modellen som spesifiserer hvordan ansattes effektivitet og velvære er et produkt av disse to kategoriene, og tar for seg et balanseperspektiv mellom kategoriene. På den ene siden finner man jobbkraavene. Dette er de fysiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben som krever en fysisk eller mental kapasitet, og dermed assosieres med psykologisk eller fysiologisk belastninger. Eksempler på dette er blant annet høyt arbeidspress, interaksjoner med kunder som er emosjonelt krevende eller et ugunstige fysiske omgivelser. Jobbkraavene er ikke nødvendigvis negative, men de kan bli jobb stressorer om den ansatte ikke opplever nødvendig restitusjon etter møter med høye krav som krever mye fysisk og psykisk innsats (Bakker & Demerouti, 2007; Tims & Bakker, 2010). Jobbressurser er psykologiske, fysiske eller organisatoriske aspektene ved jobben som enten er til fordel for å oppnå et gitt mål, redusere jobbkraav eller stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. Jobbressursene er ikke bare viktige for å håndtere jobbkraavene, men er også viktige i seg selv. De er motiverende av natur, og har derfor potensiale til å bidra til velvære, jobb engasjement og kan styrke både indre og ytre motivasjon. Jobbressursene finnes i mange deler av arbeidet, blant annet i den helhetlige organisasjonen, interpersonlige og sosiale relasjoner,

jobborganiseringen og på et oppgavenivå (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001; Tims & Bakker, 2010).

Ved å kombinere JD-R modellen med job crafting ble det antatt at ansatte endrer sine nivåer av job krav og job ressurser for å tilpasse jobben til den ansattes evner og preferanser. Dette kan gjøres på tre forskjellige måter. Den ansatte kan øke nivået av jobbressurser, øke nivået av utfordrende jobbkrav eller minske nivået av hindrende jobbkrav. Jobbressurser fungerer som en buffer mot uønskede jobbrelevante utfall som utbrenthet. Men tilstedeværelsen av jobbressurser predikerer også positive jobbrelevante utfall som jobb engasjement, jobb forpliktelse og kundetilfredshet. Det er derfor verdifullt for ansatte å ha et høyt nivå av jobbressurser. I noen jobbsammenhenger er det derimot ikke sikkert at disse nivåene er høye. Det kan være mangel på sosial støtte fra kollegaer eller mangel på opplevd autonomi. Da vil det være fordelaktig for den ansatte å aktivt øke jobbressursene. Ansatte som har tilgang på et høyt nivå av jobbressurser, vil oppleve mindre stress enn ansatte som har lave nivåer av jobbressurser tilgjengelige. Den andre formen for job crafting i modellen til Tims og Bakker (2010) går ut på å øke nivået av utfordrende jobbkrav. Dette kan blant annet gjøres for å få flere utfordringer i arbeidet når den ansatte opplever at arbeidet ikke gir dem nok utfordringer. For å øke nivået av utfordrende jobbkrav kan blant annet ekstra oppgaver tilføyes. Utfordrende jobbkrav assosieres med jobb motivasjon og måloppnåelse, og tapper ikke energilageret. De er heller ikke relatert til negative jobb utfall som jobb misnøye eller dårlig helse. Derimot kan de utfordrende jobbkravene kun økes når den ansatte har nok jobbressurser til stede. Den siste formen for job crafting går ut på å minske nivået av hindrende jobbkrav når disse overgår kapasiteten til den ansatte. Dette kan gjøres ved å be andre om hjelp til å fullføre arbeidsoppgaver eller ved å redusere antall sosiale interaksjoner som oppleves utfordrende. Disse jobbkravene kalles for utfordrende eller hindrende fordi de hindrer den ansatte i å oppnå verdifulle mål.

Til forskjell fra Wrzesniewski og Dutton (2001) ekskluderer Tims og Bakker (2010) den kognitive komponenten av job crafting. Dette gjør de fordi de føler at kognitive endringer handler mer om å takle omgivelsene enn å aktivt omforme rammene rundt arbeidet. Siden dette er definisjonen av job crafting slik Wrzesniewski og Dutton (2001) definerer det, velger Tims og Bakker (2010) å ekskludere denne komponenten fra modellen sin. De argumenterer videre med at hensikten deres er å undersøke den faktiske atferden de ansatte benytter for å forsterke den opplevde jobb motivasjonen. Oppgaverelatert job crafting og relasjonell job crafting inngår derimot i modellen.

2.1.3. Job crafting i denne studien

Når det kommer til å benyttelsen av job crafting for ansatte i undervisningssektoren i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19, virker det til å være mot sin hensikt å ekskludere den kognitive komponenten for job crafting. For det første har jeg valgt å bruke en fortolkende fenomenologisk analyse som tar for seg den individuelle opplevelsen og essensen. Ved å bruke denne metoden velger jeg å undersøke de individuelle opplevelsene av job crafting, forskjeller og likheter. Det kan antas at det i denne sammenhengen vil være viktig å inkludere den kognitive komponenten for å få frem nettopp dette. Empirien beskrevet tidligere tyder på at job crafting er knyttet til kognitive prosesser og forskjellige former for opplevd velvære. Jeg anser det derfor som viktig og relevant å inkludere den kognitive komponenten av job crafting til denne studien. For det andre er det

mulig at alle aspektene ved job craftingen som benyttes av de ansatte ikke fanges opp av de andre to komponentene, og heller ikke fanges i atferd. Det argumenteres derfor for at det ikke vil være fordelaktig å benytte Tims og Bakker (2010) sin modell for job crafting i denne studien. Derfor vil de videre analysene baseres på Wrzesniewski og Dutton (2001) sin modell for job crafting, og dermed inkludere oppgaverelatert-, relasjonell- og kognitiv job crafting.

2.1.4. Mulige effekter av job crafting hos job crafteren og organisasjonen.

Av job crafting vil det oppstå fire mulige effekter. De to første inkluderer de naturlige endringene i arbeidsoppgavene og i relasjonene på arbeidsplassen. De to siste handler om endringer i opplevelsen av mening på jobben (meaning at work) og ens arbeidsidentitet (work identity). Mening på jobben handler om de individuelle ansattes forståelse av formålet med jobben og hva de mener oppnås i arbeidet. Arbeidsidentitet handler om hvordan individer definerer seg selv på jobb. Begrepet er delvis kognitivt siden det beskriver egenskaper og en holistisk forståelse ansatte har av seg selv i relasjon med arbeidet. Samtidig så er arbeidsidentiteten bygd opp av et sett handlinger. Disse handlingene består av hva den ansatte påstår at jobben er og hva den ikke er. Wrzesniewski og Dutton (2001) mener at opplevelsen av en meningsfull jobben og arbeidsidentitet kan påvirkes av hva de ansatte gjør på jobb, og hvem de interagerer med. Psykologisk meningsfullhet i arbeid oppstår når ansatte føler de er verdifulle på arbeidsplassen. Ved å utføre job crafting endrer de ansatte meningen ved jobben ved å endre arbeidsoppgaver og relasjoner, dette gir den ansatte en mulighet til å omdefinere meningen ved jobben og dermed oppleve jobben annerledes enn før. Arbeidsidentiteten endres ved at de ansatte endrer de sosiale relasjonene på jobben. Mennesker oppsøker og former sosiale relasjoner som støtter ønskelige bilder av seg selv. De man interagerer med på jobben er med å forme og opprettholde de antakelsene en selv har om ens arbeidsidentitet. Wrzesniewski og Dutton (2001) argumenterer derfor for at ansatte har frihet til å forme bærekraftige og gunstige arbeidsidentiteter ved å selektivt påvirke de relasjonelle partnerne de interagerer med på jobben. Verken mening i jobb eller arbeidsidentitet er statiske. De er i stadig endring, og de ansatte kan bruke meningen i jobben og arbeidsidentiteten som feedback på effekten av job craftingen de har gjort. Dette kan skape videre motivasjon til hvordan de kan bruke job crafting til å videreutvikle meningen i jobben og arbeidsidentiteten (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 2013).

Job crafting skjer i bunn og grunn på et individ nivå. Siden job crafting påvirker hvilke arbeidsoppgaver som blir fullført, hvordan de blir utført og den interpersonlige dynamikken på arbeidsplassen så har det potensial til å påvirke både individet og organisasjonen. Det kan derfor argumenteres for at job crafting er til fordel for den ansatte, men det er ikke nødvendigvis bra eller dårlig for bedriften. Om det er til fordel eller ikke for bedriften avhenger av hva som craftes og hvordan det gjøres. Job crafting har potensiale til å være til skade for bedriften hvis det craftingen jobber imot bedriftens mål eller produserer negative bivirkning. Selv når job craftingen fører til en positiv utvikling hos den ansatte, kan det ha en negativ effekt på bedriften (Berg et al., 2007; Lyons, 2008; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det kan for eksempel være en fordel for en ansatt å bruke mer tid med andre ansatte på jobben enn hva som står i den formelle jobbeskrivelsen. Dette kan føre til at den ansatte opplever en endret mening i jobben eller en endring i arbeidsidentiteten. Men denne craftingen kan ha forskjellige effekter på bedriften. På den ene siden kan dette føre til

at de ansatte kommuniserer om arbeidet mer enn tidligere, og dermed utveksler kunnskap. Dette kan føre til at de ansatte utfører arbeidsoppgaver annerledes enn før, og dermed oppnår et ønsket mål tidligere enn forventet og dermed ha en positiv effekt. På den andre siden kan økt interpersonlig kommunikasjon føre til at de ansatte bruker mindre tid enn normalt på arbeidsoppgavene, og oppnåelsen av satte mål skjer saktere enn forventet.

3. Metode

I denne delen av oppgaven skal jeg gjøre rede for hvordan jeg har gått fram for å besvare problemstillingen «*På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?*». Først skal jeg gi en kort redegjørelse for valget av metode. Videre går jeg inn på hva fortolkende fenomenologisk analyse er, og hvordan jeg har anvendt metoden i studiet. Til slutt reflekteres det rundt min rolle som forsker og de forskningsetiske aspektene studien har.

3.1. Valg av metode

Kvalitativ forskningsmetode er en samlebetegnelse på beskrivende forskningsmetoder. Beskrivelsen av psykologiske fenomener som kvalitativ forskning bidrar med, er viktig for psykologisk forskning. Hva slags beskrivelse den kvalitative forskningen ender opp med kan variere ettersom hvilken kvalitativ forskningsmetode som brukes. Til forskjell fra kvantitative forskningsmetoder, som gir numeriske data (som frekvenser), prioriterer kvalitative forskningsmetoder informantenes perspektiv og forståelse i en helhetlig og fortolkende analyse av forskningstemaet. De fanger opp kompleksiteten i tenkning, følelsesliv, opplevelser og sosiale interaksjoner (Svartdal, 2015).

For å besvare problemstillingen, og oppnå hensikten ved studien, har jeg valgt å bruke en kvalitativ forskningsmetode. Når en kvalitativ forskningsmetode skal velges må forskningsprosjektets formål og problemstilling tas hensyn til. For å skape en helhetlig forståelse av opplevelsen til de ansatte, falt valget på Fortolkende Fenomenologisk Analyse.

3.2. Fortolkende Fenomenologisk Analyse

For å analysere datamaterialet til prosjektet har jeg valgt å bruke Fortolkende Fenomenologisk Analyse, som på engelsk heter «*Interpretative Phenomenological Analysis*». Videre vil det forkortes til IPA. IPA er en av de nyere formene for kvalitativ forskning, og har først blitt brukt de siste 25 årene (Smith & Osborn, 2015). Forskningen forplikter seg til å utforske hvordan individer gir mening til opplevelsene sine. Opplevelsen av et gitt psykologisk fenomen står i hovedfokus. Analysemetoden bygger på tre forskjellige grunnpillarer i kunnskapsfilosofien (philosophy of knowledge) som vi skal se videre på: fenomenologi, hermeneutikk og ideografi (Smith et al., 2009; Smith & Osborn, 2015).

IPA er fenomenologisk i den grad at den har et hovedfokus på de subjektive erfaringer. Den forsøker å undersøke individers personlige erfaringer og individers personlige persepsjon av et fenomen (som en hendelse eller et objekt). Den ser ikke etter en objektiv forklaring på fenomenet, men en subjektiv oppfattelse av det. Husserl, som er en av fenomenologienes grunnleggere, erklærte at fenomenologien var et forsøk på å gå «*back to the things themselves*». Tingene presenterer seg selv på sine premisser. Vi går tilbake til det grunnleggende, hvordan individene selv opplever verden. Fokuset tas bort fra tidligere forskning og konseptualiseringer (Eatough & Smith, 2017; Smith & Osborn, 2015). Utsagnet til Husserl, om å gå tilbake til tingene i seg selv, kan forstås som en stripping av de forhåndsbestemte forestillingene og biasene vi sitter med. Dette fører prosessen fra det som tas forgitt, til å finne essensen i fenomenet. Kvaliteten og teksturen i opplevelsen, hvordan individet opplever fenomenet og hvordan individet gir mening til opplevelsen rundt det er viktigere enn selve strukturen i fenomenet (Smith & Osborn, 2015). Individene lever i sin

verden, interagerer med kultur, språk, sosiale forhold, objekter og bekymringer. Dette påvirker hvordan de opplever verden, og dette er sentralt i IPA (Smith et al., 2009)

På den andre siden er IPA også hermeneutisk. Hermeneutikken kalles også for tolkningsteorien, og for IPA er tolkningene et forsøk på å forstå hvordan vi oppstår i verden i de situasjonene vi befinner oss i (Eatough & Smith, 2017). I analysemetoden vektlegges synet på at forskningsprosessen er en dynamisk prosess. Forskeren prøver å komme så nær individets personlige opplevelse av verden, men anerkjenner at man ikke kan gjøre det i det fulle. Tilgangen til individets verden avhenger av forskerens egen forforståelse. IPA er hermeneutisk i den form at individet prøver å forstå sin egen verden, og forskeren prøver å forstå individet som prøver å forstå sin egen verden. Det er en dobbel hermeneutikk, en to-steps tolkningsprosess (Smith et al., 2009; Smith & Osborn, 2015; Willig, 2017).

Den siste teoretiske forankringen er ideografien. Ideografien er opptatt av det «particular». Dette påvirker IPA på to forskjellige måter. For det første er IPA opptatt av dybden i intervjuene, i detaljene. For det andre er IPA opptatt av å forstå hvordan et bestemt fenomen oppleves fra perspektivet til gitte individer i en spesifikk kontekst. Det ideografiske fokuset er på likheter og forskjeller på tvers av intervjuene, og metoden bruker derfor et lite antall forskningssubjekter. Dette fokuset fanger nyanser hos enkeltindividene. Samtidig som det vil da være lettere for at detaljerte psykologiske variabler fremstår i analyse av intervjuene både i form av likheter og forskjeller på tvers av intervjuene (Smith et al., 2009; Smith & Osborn, 2015). I praksis vil dette si at IPA er dedikert til å utforske et gitt fenomen med hovedfokuset på individets opplevelse, og vil unngå å trekke generaliseringer fra et gitt individ til generelle påstander og grupper. Dette gir meg muligheten til å dykke dypt ned i forståelsen enkeltindivider har av job crafting i konteksten jeg har valgt. Dybden i intervjuene vil skape en dypere forståelse av opplevelsen av job crafting, og dette kan gi meg muligheten til å finne psykologiske variabler som ellers ikke hadde dukket opp. Jeg kan dermed sammenligne intervjuene på tvers av hverandre og skape en forståelse av likheter og forskjeller innad i utvalgsgruppen min. Jeg vil da få et unikt fokus på den psykologiske meningsskapingen i opplevelsen.

Bruken av IPA vil gi meg innsikt i den subjektive opplevelsen og tolkningen av fenomenet job crafting, i en kontekst som covid-19. Det skapes en naturalistisk forskning som ser individene der de er i sine interaksjoner, nettopp det jeg vil gjøre i mitt forskningsprosjekt. Dette vil også gi informantene mulighet til å beskrive hvordan de opplever arbeidshverdagen og job crafting i detalj, og få fram nyanser og vinklinger som for dem er viktige. Dette perspektivet er for meg viktig. Jeg vil få frem opplevelsene, nyansene og essensen i det informantene opplever. Derfor falt valget på IPA fremfor andre metoder.

3.3. Datainnsamling

Da jeg valgte å bruke IPA som min innfallsvinkel til problemstillingen valgte jeg å ha et fokus på opplevelsen av fenomenet fra det individuelle ståsted. For å samle inn data fra dette perspektivet valgte jeg derfor å bruke intervjuer som min primære datainnsamlingsmetode. Selv om det er mulig å benytte andre metoder til datainnsamling til dette formålet, falt valget på den anbefalte metoden innenfor IPA. Intervju generelt og semi-strukturelt intervju spesielt. Jeg valgte å bruke intervju generelt for å fange samspeillet mellom deltaker og forsker.

Datainnsamlingen til dette prosjektet fant sted fra desember 2020 til april 2021. Ved bruk av semi-strukturert intervju som innsamlingsmetode får forskeren og deltakeren

muligheten til å aktivt ta del i en dialog. Samtalen styres i den retningen den naturlig går i, uten å følge et for fast mønster (Smith & Osborn, 2015). Dette ga meg en mulighet til å oppdage nye innfallsvinkler til problemstillingen. Informantene fikk styre dialogen i den retningen de mente var viktig. Opplevelsen av fenomenet fra informantenes ståsted kom i fokus, ved at jeg ikke valgte en for rigid og fastsatt intervjuform.

3.3.1. Rekruttering og informantene

Korona pandemien har ført til at rekruttering og gjennomføring av intervjuene har blitt litt annerledes enn forventet. På grunn av økt bruk av hjemmekontor og reduserte nærkontakter var det til å begynne med utfordrende å rekruttere informanter. Fem informanter ble til slutt rekruttert. Dette skjedde via mail. De fleste ble valgt tilfeldig fra forskjellige universiteter og høyskolars ansattliste. Noen få ble derimot rekruttert fra tidligere kjennskap. Vurderingen av dette er at det kan ha hatt en positiv effekt på datamaterialet, da de har visst hvem jeg var og dermed hatt fortrolighet til meg. Deltakelsen var frivillig, og det var flere som takket nei til å delta. Jeg satte to kriterier for å delta i denne studien. 1) De må ha vært ansatt på samme arbeidsplass i 2 år eller mer. Dette så jeg som viktig for å sikre at de hadde god kunnskap om hvordan covid-19 har påvirket arbeidsplassen. Informantene jeg endte opp med å rekruttere hadde vært ansatt i alt fra 3 til 18 år. 2) De må ha undervisning som en av sine arbeidsoppgaver. Dette gjorde jeg for å sikre at de hadde blitt påvirket av covid-19 på arbeidsplassen, da alle universiteter og høyskoler i perioder har hatt kun digital undervisning.

Fire av intervjuene ble avholdt digitalt gjennom tjenesten Zoom, mens det siste ble avholdt på informantens arbeidsplass. På grunn av at de fleste intervjuene ble avholdt digitalt ble samtykkeerklæringen og informasjonsskrivet sendt til informantene via mail på forhånd. Samtykkeerklæringene ble da sendt tilbake underskrevet før intervjuet fant plass.

Ved bruk av IPA velges informantene på det grunnlaget at de kan gi god innsikt i spesifikke perspektiver rundt fenomenet. Utvalget velges med mening og omhu, fordi de kan besvare problemstillingen og dermed bidra med psykologisk meningsskapning (Smith et al., 2009). Utvalgsgruppen består av to kvinner og tre menn, alle i en alder mellom 35 og 55 år. Utvalget er ansatte fra to forskjellige universiteter eller høyskoler fra samme region i Norge, der en av informantene er av utenlandsk opprinnelse. Intervjuene tok mellom 30-55 minutt hver. For at jeg som forsker skulle få mest mulig ut av hvert enkelt intervju valgte jeg å avholde intervjuene med minst en dags mellomrom. Dette ga meg muligheten til å ikke forhaste meg videre til neste intervju før jeg hadde sortert tanker og skrevet et refleksjonsnotat. Ved å ikke ha intervjuene på samme dag eller dagen etter fikk jeg også det forrige intervjuet litt på avstand før jeg gikk inn i et nytt. Dette gjorde at jeg i større grad ikke lot tidligere intervju påvirke hvordan det neste tok form.

3.4. Intervju og gjennomføring

Målet med IPA er å utforme datainnsamlingsmetoder som øker sannsynligheten for at deltakerne gir detaljerte tanker, følelser og opplevelser, og «rik» data blir dermed samlet inn. Med rik data menes det at deltakerne får muligheten til å fortelle sin opplevde historie, til å snakke reflektert og fritt, og til å uttrykke bekymring i den grad de måtte ønske. For å samle inn denne dataen må intervjuformen gi rom til at deltakeren kan snakke fritt innenfor temaet. Deltakeren snakker og forskeren lytter i stor grad (Smith et al., 2009). For å best mulig styre samtalen utviklet jeg en intervjuguide på forhånd. Dette gir meg muligheten til å

ha overordnede spørsmål som fører samtalen, i tillegg til at de skal skape en trygghet i samtalen. Rekkefølgen i spørsmålene kan endres etterhvert i samtalen. Dette gir rom for deltakeren til å komme fram til andre psykologiske meningsskapinger enn ved fastsatte spørsmål (Smith et al., 2009). Spørsmålene ble formulert slik at de var åpne og gjerne slik at de åpnet for at deltakeren kunne gi lengre og mer detaljerte svar. Intervjuguiden ble delt inn i spørsmål knyttet til fire overordnede temaer. Disse er opplevelsen av arbeidshverdagen, hvordan arbeidshverdagen er endret etter covid-19, opplevelsen av den nye hverdagen og endringer de ansatte har foretatt for økt mestring av endringene.

Under intervjuene stilte jeg oppfølgingsspørsmål der det var behov for det. Intervjuene ble tatt opp på en Olympus WS-852 båndopptaker, som jeg fikk disponere fra NTNU Institutt for Psykologi. Jeg kunne dermed konsentrere meg om samtalen og å ta noen små notater underveis. På slutten av intervjuene stilte jeg spørsmålet: «Er det avslutningsvis noe du ønsker å tilføye?». Dette gjorde jeg for at informantene ikke skulle sitte igjen etter intervjuet med noe de ikke fikk muligheten til å si. Ved noen av de første intervjuene valgte jeg også å spørre helt på slutt om de hadde noen tips til hvordan jeg kunne forbedre meg selv til de neste intervjuene. Dette fikk jeg god respons på, og fikk gode tilbakemeldinger som jeg ved seinere intervjuer tok i bruk. Tilbakemeldingene jeg fikk var blant annet å stille flere oppfølgingsspørsmål for å komme mer i dybden på det informantene fortalte. Etter endt intervju skrev jeg et refleksjonsnotat for hvert av intervjuene. Dette gjorde jeg for å fange verdifull informasjon som jeg i ettertid kunne ha glemt.

3.5. Transkribering av intervju

Intervjuene ble transkribert i programmet F4 transkript. Dette er et manuelt transkriberingsprogram jeg ble anbefalt på grunn av dets praktiske funksjoner til transkriberingen (Audiotranskripsjon, u.å.). Jeg fant fort ut at dette var et effektivt og praktisk verktøy å bruke for å få mer nøyaktige transkriberinger på kortere tid enn ved å gjøre det uten noe verktøy.

Alle transkripsjonene ble gjort av meg, og ingen andre har hatt innsyn i lydopptakene. Intervjuene ble transkribert ordrett og på bokmål. Tydelig kroppsspråk og nonverbal kommunikasjon ble satt i parentes. Selv om Smith et al. (2009) skriver at det ikke er noe poeng å transkribere den prosodiske informasjonen som ikke vil bli analysert, valgte jeg å transkribere alt. Dette gjorde jeg fordi jeg ikke har erfaring nok til å vurdere hva som er viktig eller ikke før analysen har blitt gjort. Argumentet til Smith et al. (2009) går ut på at transkriberinger i IPA ikke trenger å inneholde en detaljert transkripsjon av de prosodiske aspektene i intervjuet. Dette fordi analyser i IPA primært sikter mot å forstå meningen av innholdet intervjusubjektet gir. Derimot krever IPA forskning at det i transkriberingene skrives ned hvert ord som ble sagt på intervjuet. Jeg valgte derimot å ikke transkribere enkelte bekreftelseslyder fra meg som intervjuer, da transkribering av for mange «mhm» til tider kan forstyrre leseflyten i et sammenhengende utsagn fra informanten.

I studien vil alle opplysninger som kan gi kjennskap til informantene bli anonymisert, så navnene som brukes her er fiktive.

3.5.1. NVivo

Jeg valgte å bruke programmet NVivo versjon 1.4.1 til analysen av intervjuene. NVivo er et kvalitativ data analyse programvare. Dette er et av de mest brukte programvaren for kvalitativ analyse (Paulus et al., 2017). Da NVivo først ble lansert var

hensikten å overføre de manuelle stegene som gjøres med penn og papir over til et digitalt program. Etter denne tiden har programmet blitt videreutviklet, og nå inngår mange ekstra funksjoner (Goble et al., 2012). For å lære å bruke programmet på en god og forsvarlig måte meldte jeg meg på NTNU sitt to dagers kurs. Jeg fikk også god hjelp og veiledning i dette av min bi-veileder.

Bruk av dataprogram i analysen av kvalitative forskningsdesign er omstridt. En viktig ting å huske er at NVivo gir verktøy som kan være til assistanse i analyseprosessen. Programmet er et supplement som ikke skal fjerne eller redusere rollen forskeren har til å utforske og tolke et rikt datamateriale (Goble et al., 2012). Bruken av programmet garanterer ikke kvalitet, da dette avhenger av studien, forskeren og den helhetlige prosessen. Derimot kan programmet øke effektivitet og gi forskeren noen ekstra verktøy til å utforske datamaterialet med. Til tross for dette er det stor uenighet om kvalitativ data analyse programvarer som NVivo burde brukes innenfor kvalitativ forskning. Det er få som vil argumentere mot det faktum at dataprogram kan være behjelpelig i enkel datahåndtering, men meningene blir svært forskjellige om spørsmålet angår hvordan dataprogram kan bistå i tolkning av tekster. I debatten argumenteres det blant annet for at forskere innenfor kvalitative forskningsmetoder som bruker dataprogram er å regnes som «closet quantitatists» (Holbrook & Butcher, 1996). Og hva gjør så slike dataprogrammer med fenomenologisk forskning og spesielt vi som forskere? Goble et al. (2012) argumenterer for at vi som forskere separerer oss fra forskningen vår. Dataprogrammene gjør at vi ikke lenger er en del av forskningen. De argumenterer for at vi blir begrenset til enkelt skrevne ord som begrenser arbeidet, vi mister tvetydighet og språket vårt blir lik en datamaskins språk: simpelt og uten et egentlig språk. Essensen av fenomenet kan ikke fanges opp i koder fordi det er for stort. Den økte bruken av dataprogram innenfor kvalitativ forskning er derimot et resultat av den økte bruken av teknologi og datamaskin industrien (Holbrook & Butcher, 1996). Til tross for at bruken av dataprogrammer som NVivo er omstridt har jeg tatt valget å bruke det. Dette har jeg gjort fordi jeg syns programmet virket som et godt verktøy til å organisere og holde styr på datamaterialet mitt. Det gjorde det mulig å ha alt av notater og intervjuer samlet på en plass. Jeg kunne enkelt finne det jeg var ute etter, og det gjorde at jeg kunne organisere meg på en måte som jeg har kjennskap til fra før av. For enten vi like utviklingen eller ikke, så er digitaliseringen en del av dagens samfunn, og jeg er mer vant til å bruke pc og dataprogram enn jeg er til å skrive med penn og papir. Siden jeg i tillegg hadde god tilgang på informasjon og kunnskap angående bruken av NVivo i startfasen, samt underveis i prosessen, valgte jeg å benytte denne programvaren.

Annet enn å kopiere hva en forsker vil gjøre for hånd har også NVivo mange muligheter. Det er en samlet database for alle de forskjellige datamaterialene. Dette gjelder blant annet filer, lydfiler, diagrammer, videoopptak, nettsider eller bilder. I NVivo skapes en samlet oversikt over alle disse, og med enkle tastetrykk kan en bevege seg fra den ene til den andre. I programmet går det an å legge inn «memos» og «annotations» for å legge inn små kommentarer eller tanker rundt datamaterialet (Goble et al., 2012; Phillips & Lu, 2018). For meg betydde dette at jeg hadde alle intervjuene mine på en og samlet plass, og jeg fikk en samlet oversikt over dem. Dette gjorde det lettere for meg å se på likheter og forskjeller mellom informantene mine, og jeg skapte dermed en samlet forståelse for hvordan job crafting strategier ble benyttet. I stedet for å ha mange notater i forskjellige notatbøker og post-it lapper brukte jeg memos og annotations. Dermed hadde jeg alt samlet på et sted, og

kunne enkelt finne ut hvilket notat som hørte til hvilket intervju og til hvilken del av intervjuet. En fordel jeg hadde ved å bruke NVivo var at det var lett å finne fram til et spesifikt forhold, kategori eller tema. Etter at jeg hadde kodet alle kodene sorterte jeg de inn i temaer, for så å sortere de inn i de tre strategiene for job crafting. Denne prosessen kommer jeg tilbake til i delen om selve analysen. Ved å gjøre dette fikk jeg full oversikt over hvert tema og hver strategi. Ved et enkelt tastetrykk kunne jeg se alt jeg hadde sortert under hver enkel strategi. Dette ga meg muligheten til å variere mellom en delvis og en helhetlig oversikt over materialet.

NVivo gir muligheten til å utvikle ideer basert på konseptuell og teoretisk kunnskap. Programmet gjør det mulig å organisere denne kunnskapen og dataen som støtter den, samtidig som den gir muligheten til å hente fram konteksten dataen kommer fram. Programmet gjør det også mulig å stille spørsmål knyttet til datamaterialet, for at NVivo skal hente fram all den relevante informasjonen om dette. Spørsmålene og svarene kan videre lagres, og holdes dermed lett tilgjengelig. NVivo har en godt utarbeidet funksjon for visualisering av data. Visualiseringen kan være å vise innhold, strukturere, ideer, konsepter, tidslinjer eller å visuelt vise forhold mellom forskjellige gjenstander eller personer. Dette gjør det lett å skape en oversiktlig rapport av resultatene i dataanalysen (Goble et al., 2012; Phillips & Lu, 2018). Alle disse funksjonene gjorde det lett for meg utvikle sammenhengende temaer, konsepter og tanker rundt problemstillingen. For å finne fram til disse kunne jeg, i tillegg til å lese hvert intervju, visualisere sammenhenger og konsepter. Dette gjorde at jeg enkelt kunne skille mellom de tre strategiene for job crafting, jeg kunne se hvilke tendenser som var gjennomgående og jeg kunne finne mønster som det ellers hadde vært vanskelig å finne hvis jeg kun hadde penn og papir. Dette gjorde at analyseprosessen gikk greit for seg, og jeg fant interessante sammenhenger jeg kanskje ikke hadde funnet ellers. Prosessen gikk betraktelig fortere enn den hadde gjort uten programvaren, uten at jeg tror at jeg fikk mindre innsikt i datamaterialet eller kvalitet på resultatene. NVivo har også gitt meg muligheten til å enkelt lage en kodebok over alle kodene jeg har laget på en oversiktlig måte (se appendiks, vedlegg 5).

3.5.2. IPA Analysen

Intervjuene ble etter endt transkribering overført til programmet NVivo, der de ble analysert etter IPA sine premisser. Smith et al. (2009) påpeker at det ikke er én riktig metode for hvordan en IPA analyse av datamateriale skal utføres. Essensen i analysen ligger derimot i det analytiske fokuset. I IPA vil dette fokuset rette vår analytiske oppmerksomhet mot informantenes forsøk på å gi mening til sine erfaringer. Derfor kan IPA karakteriseres som et sett prosesser og prinsipper. Ved prosesser menes evnen til å bevege seg fra de partikulære til de delte erfaringene, og fra det deskriptive til det tolkende. Prinsipper på den andre siden er en forpliktelse til en forståelse av informantens ståsted, og et psykologisk fokus på personlig meningsskaping i den spesifikke konteksten. En IPA analyse er til vanlig en iterativ og induktiv sirkel, der stegene ikke nødvendigvis er lineær og det er rom for å gjøre prosessen til sin egen (Smith et al., 2009). Det er derfor mulig å gjøre en IPA analyse på forskjellige måter, og siden jeg har valgt å bruke NVivo har analyseprosessen min blitt litt annerledes enn de seks stegene Smith et al. (2009) beskriver. Disse stegene er: 1. Lesing og gjen-lesing, 2. Innledende notater, 3. Utvikling av fremtredende temaer, 4. Søken etter sammenhenger på tvers av temaer, 5. Bevege seg til

neste intervju og 6. Se etter mønster på tvers av intervjuene. Her skal jeg forklare hvordan min IPA analyse foregikk, og hvordan den har likhetstrekk med de nevnte stegene.

Det første steget mitt var, i likhet med Smith et al. (2009), lesing og gjen-lesing av intervjuene. Dette handler om å fordype seg i det originale datamaterialet slik det fremstår etter transkribering. Her valgte jeg å lese gjennom intervjuet en til flere ganger for å skape en helhetlig forståelse av intervjuet, og for å fange opp ting jeg ikke nødvendigvis fanget opp under selve intervjuet eller transkripsjonen. Dette ga meg en mulighet til å være sikker på at informanten var mitt fokus, og ikke hva jeg trodde ble fortalt under intervjuet. Videre valgte jeg å begynne kodingsprosessen i NVivo. Dette har likheter med det andre steget til Smith et al. (2009). Dette steget handler om å gjøre seg noen innledende notater. En likhet mellom min prosess og den nevnte er at jeg i dette steget brukte mye tid på å skrive ned alt av interesse. I stedet for å skrive dette ned i marginen på et ark lagde jeg koder, memos og annotations. Kodene er et analyse verktøy til å kode temaer. Her kodes meningsenheter som fremtrer i datamaterialet. Under det første steget av innledende notater kodet jeg alle påstander, temaer og tanker som var i intervjuene, uten å tenke på deres relevans. Jeg anvendte deskriptive, lingvistiske og konseptuelle kommentarer med et fenomenologisk fokus. Det viktigste for meg var her at jeg hadde et fenomenologisk fokus, ikke fokus på hvilken type. Derimot er typen kommentarer en god pekepinne på hva som er viktig å se etter. Som nybegynner innenfor forskning var disse gode å ha i bakhånd da jeg utførte kodingen. Denne typen kommentarer er et sett analytiske verktøy som kan være til hjelp for forskeren, men de er ikke obligatoriske å benytte (Smith et al., 2009). På dette tidspunkt av analysen tok jeg mest i bruk kommentarer av en deskriptiv natur, men konseptuelle og lingvistiske kommentarer forekom noen steder. Jeg brukte memos som korte notater til meg selv. Disse fungerte som overordnede notater knyttet til hvert intervju. Her fikk jeg mulighet til å skrive ned tankene mine og ideer jeg fikk. Jeg brukte også annotations i den første analysedelen. Disse fungerer som kommentarer eller fotnoter knyttet til segmenter i intervjuene. Dette brukte jeg om det var noe jeg ikke forsto fullstendig. Jeg kunne da legge inn hva jeg trodde informanten mente, hva jeg ikke forsto og små notater til meg selv som ville gjøre det lettere å forstå teksten. Memos og annotations er ikke analyse verktøy, men funksjoner som kan gjøre det lettere for meg som forsker. På dette tidspunktet i prosessen bak masteroppgaven hadde jeg bare fire intervju ferdig, siden jeg slet med å få til det siste. Jeg valgte å gjøre steg en og to på alle intervjuene før jeg gikk videre til neste steg. Intervju 5 fulgte tett etter, og ble slått sammen med de andre intervjuene så fort det var mulig.

I den innledende fasen av notering og analyse endte jeg opp med 132 koder for alle intervjuene. Dette er alt for mange til at det skal gi analytisk mening. I likhet med det tredje steget til Smith et al. (2009) vil det neste steget være å utvikle fremtredende temaer. For å utvikle fremtredende temaer reduseres volumet av datamateriale (opprinnelig transkribering og notater fra steg to i analysen) samtidig som kompleksiteten bevares. Dette gjøres ved å kombinere og kartlegge interpersonlige forhold, koblinger og mønstre mellom de utforskende notatene. Hvis de utforskende notatene har blitt gjort omfattende vil de være tett knyttet til den opprinnelige transkripsjonen. Prosessen med å utvikle fremtredende temaer involverer å fragmentere informantens opplevelse, for så å reorganisere den. Dette representerer en del av den hermeneutiske sirkel. Den opprinnelige transkripsjonen blir delt opp til deler gjennom analysen, for så å bli satt sammen til en ny helhet i slutten av analysen. Dette fører også til at det ved hvert trinn av analysen skjer en bevegelse bort fra informanten mot deg selv som forsker. Likevel er forskeren tett knyttet til de opplevde

erfaringene til informanten, og den resulterende analysen vil være et produkt av samarbeidende innsats fra begge parter. Temaene som blir stående på slutten av dette steget er ikke bare en refleksjon av informantens ord og tanker, men også forskerens tolkninger. De reflekterer en synergisk prosess mellom tolkning og beskrivelse, og vil fremstå som en reflektert forståelse (Smith et al., 2009). For å finne fram til de fremtredende temaene satte jeg koder som hadde likhetstrekk sammen. Denne sammensetningen fikk da en ny hovedkode og en oppsummerende tittel. Disse temaene er de overordnede kodene i «codes level 2» i kodeboken (se appendiks, vedlegg 4). Dette gjorde at jeg enkelt kunne se temaet, samtidig som at jeg enkelt kunne klikke meg fram til de originale kodene. Til forskjell fra stegene til Smith et al. (2009), hadde jeg nå de innledende kodene for alle transkripsjonene samlet, og utarbeidet fremtredende temaer basert på disse.

Steg fire i modellen til Smith et al. (2009) handler om å søke etter sammenhenger på tvers av temaer. Dette innebærer å kartlegge hvordan temaene passer sammen. De fremtredende temaene skal samles sammen til en struktur som gir deg som forsker mulighet til å dra fram det mest interessante og viktige som framtrer i informantens opplevelse av erfaringen. Hvordan dette gjøres og hva som blir inkludert i dette steget avhenger av problemstillingen og metoden på prosjektet. For meg var det viktig å ha et gjennomgående fenomenologiske fokus, og dette prøvde jeg å reflektere over i titlene på temaene både i dette steget og det forrige. For å finne sammenhengene i temaene mine valgte jeg å slå temaene mine fra steg tre sammen slik at jeg endte opp med fire kategorier. Disse var «alenestående koder som ikke er så relevante», «kognitiv crafting», «oppgave crafting», «relasjonell crafting». Jeg valgte denne inndelingen fordi den reflekterer problemstillingen min. Som Smith et al. (2009) presiserer så er det ikke alle de fremtredende temaene fra steg tre som trenger å inkluderes i dette steget. Dette avgjøres av deres relevans til problemstillingen og metoden. Jeg valgte derfor å lage kategorien «alenestående koder som ikke er så relevante» for å ha en plass å samle disse, slik at jeg enkelt kan få en oversikt over hva disse er både nå og ved senere tid.

De videre stegene til Smith et al. (2009) fulgte jeg ikke siden jeg valgte å gjøre analysene mine i NVivo. Derimot har jeg tatt ut hoved essensen i hva disse omhandler, og brukt dette videre. Det neste steget mitt var å utforske datamaterialet jeg satt med. For å gjøre dette brukte jeg forskjellige funksjoner i NVivo. Den funksjonen jeg brukte mest var «hierarchy chart». Denne ga meg en god måte å visualisere datamaterialet mitt på. Jeg brukte den hovedsaklig for å finne ut hvordan kodingene innenfor «coding level 3» så ut i forhold til hverandre, og hvordan kodingene innenfor hver enkelt strategi for job crafting så ut. Denne figuren viser hvor mange referanser hver enkelt kode har og viser de i proporsjon til hverandre (se appendiks, vedlegg 4). Dette gjorde at jeg visuelt kunne få en forståelse for datamaterialet mitt. Jeg benyttet også «word frequency», «text search», «diagrams» og «queries» for å øke min egen forståelse av materialet. Disse ble ikke benyttet annet enn i den første tiden jeg brukte til å utforske hva NVivo kunne gjøre. For å ikke skape en avstand mellom meg og datamaterialet mitt valgte jeg å ikke bruke så mange av ekstra funksjonene NVivo har. På dette punktet av analysen flyttet jeg litt rundt på kodene, temaene og kategoriene for å få de til å reflektere informantens opplevelser, problemstillingen og det fenomenologiske fokuset.

3.6. Forskningsetiske aspekter

Prosjektet ble meldt inn til NSD – Norsk senter for forskningsdata høsten 2020, og godkjent før datainnsamling startet. For å bevare anonymiteten til informantene mine har jeg valgt å ikke avsløre hvilke universiteter eller høyskoler de er ansatte ved. Personidentifiserbar informasjon som ble gitt under intervjuet vil bli anonymisert før det gjengis her. Informantene ble tilsendt informasjonsskriv og samtykkeerklæring i forkant av intervjuene. Informasjonsskrivet påpeker formålet med studien, hva det innebærer å delta, at det er frivillig å delta, personvern og rettigheter for informantene, i tillegg til hva som skjer med opplysningene etter prosjektets slutt. Samtykkeerklæringen ble underskrevet før intervjuet fant sted. Før intervjuet begynte fikk de fortalt et kort sammendrag av dette, i tillegg til å få tildelt et intervju nummer. Dette ble gjort både for at jeg lettere skulle holde orden på transkriberingene og for å bevare anonymiteten til informantene. Fire av intervjuene ble avholdt digitalt, mens et ble avholdt på informantens kontor. Alle informantene hadde valget mellom digitalt eller fysisk intervju i de tilfellene smittesituasjonen lokalt tillot det.

Konfidensialiteten og anonymiteten ble ivarettatt fra start til slutt. Av denne grunn var det kun jeg som har hatt tilgang på informasjonen som kan identifisere informantene. Transkripsjonene og lydfilene har blitt behandlet av kun meg. Transkripsjonene og lydfilene har blitt oppbevart hver for seg, på sikre oppbevaringsenheter (kryptert minnepenn og OneDrive NTNU). Lydfilene slettes ved endt transkribering. All informasjon som ikke anvendes her i oppgaven innen 01.06.2021 vil, etter NSD sine retningslinjer, slettes. Godkjenning fra NSD og samtykkeerklæringen som er brukt ligger vedlagt i appendiks.

3.6.1. Min rolle som forsker i et etisk perspektiv

Jeg har i dette prosjektet valgt å bruke fortolkende fenomenologisk analyse. Ved å gjøre dette møter jeg noen etiske betraktninger. En av disse er den hermeneutiske sirkelen. Et intervju er en kort interaksjon mellom meg som forsker og informanten. Informantene gir meg et lite innblikk i deres verden. Informantene har tolket sin opplevelse av arbeidshverdagen, og jeg må videre tolke deres tolkning. Det blir tolket «i andre rekke». For at ikke forskere skal finne seg i en for stor fortolkende frihet gir IPA en forpliktelse om å utforske fenomenet slik det presenterer seg selv i så stor grad som mulig. Dette reflekterer behovet for bracketing. For å sette seg inn i informantens opplevelse av sin livsverden, må egen forforståelse og kunnskaper legges til side. Hvis dette ikke gjøres, vil ikke informantens individuelle opplevelser ses i lys av seg selv. Ved å gjøre det gir det forskeren en mulighet til å oppdage de funnene som oppstår for forskeren selv, samtidig som informantens meningsskapning utforskes slik den oppstår i seg selv (Willig, 2017).

For å gjøre dette etter IPA sine innfallsvinkler prøvde jeg i størst mulig grad å ikke la egne forventninger og teoretisk bakgrunn påvirke. Samtidig er det viktig å anerkjenne at min bakgrunn i form av blant annet utdanning og referanserammer påvirker hvordan jeg møter informantene mine. Den hermeneutiske sirkelen anerkjenner at vi som forskere umulig kan tilnærme oss et fenomen uten å tilegne seg et perspektiv i relasjon med det. Uten et standpunkt kan vi ikke finne meningen i det vi undersøker, vi er nødt til å forme noen tanker og ideer i relasjon med fenomenet. Samtidig kan vi heller ikke prosjektere forventningene våre over i prosjektet, og dermed finne det vi leter etter. Det er en balanse mellom det å møte opp åpen og uten forventninger, og det å finne teorier og antakelser som an gi mening til fenomenet (Smith et al., 2009; Svartdal, 2015; Willig, 2017). Jeg håper, og

tror, at jeg klarte å finne en god balanse for å oppnå dette. Hvordan jeg møter opp i intervjusammenhengen og i relasjonen med informanten kan påvirke hva informanten forteller, hvordan de forteller og hvordan de opplever situasjonen. Jeg utformet intervju spørsmålene mine åpne og uten antakelser for hva informantene kunne komme til å svare. Videre prøvde jeg å formulere oppfølgingsspørsmål som åpnet for refleksjoner og oppklaringer om jeg skulle være usikker på hva som ble fortalt og antydnet.

4. Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra analysen av intervjuene. Her vil jeg prøve å beskrive hvordan informantene mine benyttet job crafting strategier i forbindelse med endringene på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Jeg vil her dele kapittelet inn i tre deler. En del til hver av de tre strategiene for job crafting: Oppgaverelatert job crafting, relasjonell job crafting og kognitiv job crafting. Videre vil jeg dele hver enkelt del inn i undertemaer som beskriver job craftingen som fant sted hos informantene mine godt.

Et av spørsmålene jeg stilte informantene var «har du hatt muligheten til å påvirke egen arbeidshverdag». Til dette fikk jeg varierende nyanser av det samme svaret, i tillegg til at det var gjennomgående mønster gjennom tidligere svar som tydet på den samme opplevelsen. Informantene mine hadde en sterk opplevelse av autonomi i arbeidshverdagen. Det var enighet om at det før pandemien var stor mulighet til å gjøre endringer og justeringer i arbeidet. Det var varierende opplevelse av autonomi under pandemien, men muligheten var alltid til stede. For å poengtere dette vil jeg la et av svarene jeg fikk på spørsmålet beskrive hvordan informantene opplevde en grunnleggende mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag. Her forteller Nikolai om sin opplevelse av autonomi i arbeidshverdagen:

«Altså, jeg styrer jo i stor grad min egen arbeidshverdag, ikke sant. Det er jo på en måte utrolig, det er jo noe av det som, altså tross alt ganske unikt og fantastisk i denne jobben, som jeg opplevde som var utrolig når jeg begynte her og. Det å kunne komme tross alt å kunne sette seg inn på da hos oss da på mitt eget cellekontor og lukke den døra. Også er det, nå er det ingen som kommer til å spør meg hva jeg driver på med fram til jeg går idag. Så det, på en måte friheten i det da. Her kan jeg på en måte hvis jeg ønsker å forfølge noe og fordype meg i det. Og føler jeg har tid til det så kan jeg gjøre det. Og jeg. Så på mange måter så former jeg jo den arbeidshverdagen veldig selv da. Sånn at jeg har... det som er gitt er på en måte det ansvaret jeg har. De emnene jeg underviser i, og sånn. Altså det er det som er rammene for min jobb. Dette er de emnene du har, så og så mange timer skal du bruke til å undervise i disse emnene og til å veilede disse masteroppgavene. Og så gjøre jeg jo som jeg vil med det. Og styrer de tingene der veldig selv da» (Nikolai)

Her forteller han at han i stor grad styrer arbeidshverdagen sin, og hvor heldig han synes han er for denne muligheten. Han påpeker at dette jo ikke er noe alle har. Det er ingen som har kontroll over hva han gjør, og han kan fordype seg innenfor de temaene han synes er spennende. Jobben har noen grunnleggende rammer. Han har de fagene han er ansvarlig for og et antall timer han må undervise. Jobben har noen grunnleggende arbeidsoppgaver som må utføres, men utover dette opplever han stor grad av autonomi. Jeg har valgt å bruke dette sitatet for å illustrere hvordan informantene opplevde autonomien i arbeidet fordi det forklarer så godt hvordan informantene opplevde muligheten. Det viser til den generelle opplevelsen av noen faste rammer i jobben samtidig som innholdet rundt står åpent for at informantene styrer selv. Denne opplevelsen av stor autonomi i arbeidshverdagen legger føringen for muligheten informantene opplevde til å iverksette job crafting strategier.

4.1. Oppgaverelatert job crafting

I analysen fant jeg to strategier de ansatte benyttet som falt inn under kategorien oppgaverelatert job crafting. Oppgaverelatert job crafting handler om å endre sine arbeidsoppgaver enten i form eller antall, eller endre tiden, oppmerksomheten eller energien brukt på arbeidsoppgavene. I analysen av de fem intervjuene kom det tydelig fram at oppgaverelatert job crafting ble benyttet i variert form for å tilpasse seg til endringene som oppsto på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Jeg vil her belyse oppgaverelatert job crafting fra to forskjellige undertemaer. Disse har fått titlene «digitaliseringen gir mulighet til fleksibilitet» og «pandemien skapte et større behov for å aktivt ta pauser». Disse vil presenteres nedenfor sammen med en knippe representative sitater fra informantene.

4.1.1. Digitaliseringen gir mulighet til fleksibilitet

I intervjuene var det en gjennomgående opplevelse av at arbeidsoppgavene var de samme som før, men at de måtte utføres annerledes. Alle informantene hadde forelesninger i løpet av ei uke, og arbeidsoppgavene besto i hovedsak av forberedelse til disse. Da universitetene og høyskolene stengte ned for første gang i Mars 2020 ble disse arbeidsoppgavene videreført. For å håndtere forelesningene måtte de ansatte finne best mulige måter å gjøre det på. Her vil jeg se på noen av de oppgaverelaterte job craftingene de ansatte iverksatte på grunn av den økte digitaliseringen.

«Men ja.. Og det er jo.. så det er jo mye av det samme. Det er jo privilegert å kunne gjøre de oppgavene en har hatt fra tidligere, bare basert på hjemmekontoret. Og med digitale løsninger som vi har lært bedre og bedre holdt jeg på å si, i løpet av året» (Tina)

Her forteller Tina om hvor privilegert det er å fortsatt kunne ha de samme arbeidsoppgavene i pandemien som før. Hun understreker hvordan de digitale løsningene er gode hjelpemidler, og at hun og kollegaene har fått mer og mer teken på å bruke de. I analysen av intervjuene var det to forhold til digitaliseringen som var mer fremtredende enn de andre. Dette var at digitaliseringen enten fører til mer fleksibilitet i hverdagen eller til økt opplevelse av stress. De informantene som opplevde at digitaliseringen ga mer fleksibilitet opplevde en mulighet til å jobbe med arbeidsoppgavene. De som opplevde at digitaliseringen førte til økt opplevd stress opplevde at muligheten ikke var like mye til stede som før pandemien. Her forteller Peter om hvordan han kan strukturere arbeidshverdagen på en annen måte.

«Det som har vært tydeligst det er den muligheten til å strukturere arbeidshverdagen på en annen måte. (...) i stedet for å være i stedet for å BRUKE en hel ettermiddag til å ha et seminar så går det som jeg nevnte tidligere an å bare lese inn instruksjer i løpet av 20 minutter også bare programmere det til å være tilgjengelig. Så det, den forandringa som har vært tydeligst det er at jeg har blitt mye flinkere til å benytte meg aktivt av muligheter i altså (...) canvas som vi bruker da. Og i denne panopto, denne her filmatiseringa av forelesning. Så, så muligheter for forandring av struktur i hverdagen. Det er den sterkeste» (Peter)

Peter forteller hvordan digitaliseringen gir han muligheten til å strukturere arbeidshverdagen sin annerledes, og dermed være mer effektiv i hverdagen. Digitaliseringen

har gitt han muligheten til å strukturere arbeidsoppgavene på en måte som passer hans preferanser bedre slik at han er mer produktiv i løpet av en dag. Muligheten han får til å gjøre arbeidsoppgavene når han selv ønsker gir en fleksibilitet i arbeidstiden. Om det så gagnar han kan han velge å spille inn en forelesning kvelden i forveien slik at han har ledig tid til andre arbeidsoppgaver dagen etter. Dette utbroderer Tina videre på.

«En har jo hatt en sånn kjernetid der en enten altså sier at en regner med at en skal være på kontoret til vanlig, eller en skal gi beskjed hvis ikke og sånn. Og den, og den har vi jo ikke nå på samme måte. Selv om en vil jo tenke at de fleste.. vil som før regne med at en skal kunne gå an å få tak i meg, sant? Å ringe eller sende mail eller sånn i vanlig arbeidstid. Så ser jeg jo på da sånn jeg jobber og sånn kollegaer sender mail og sånn, at det er litt mer spredt utover dagen. Litt mer som skjer om kvelden og sånn. Men.. Så så sånn sett er det jo veldig fritt. Og noen ganger så kan jo selve undervisninga også.. altså tidspunktene være litt friere fordi en kanskje en da spiller inn en video på forhånd, og legger ut den, eller... så sitter en ikke nødvendigvis akkurat på det tidspunktet i timeplanen å underviser. Men en har gjort det dagen før, eller en kan.. Og sånn sett så er det jo fleksibelt, og muligheter til å liksom legge inn andre ting og.. ("Jeg" usagt) ser også på en sånn konferanser og møter i forbindelse med forskning eller samarbeid, at det.. det er jo veldig lett å flytte seg fra et møte til et annet når det er i zoom, eller bare vippe over fra zoom til teams eller altså da, i stedet for sånn reisedager og reisetid og sånn som en beregnet før. Så eh.. ja. Så da er det jo.. da er det mye fleksibelt da» (Tina)

Her beskriver Tina hvordan hverdagen nå er preget av mer fleksibilitet i arbeidstiden, og hvordan dette er en viktig ressurs. Hun viser til en tendens hun ser hos seg selv og kollegaer der arbeidstiden blir skjøvet mer ut over hele dagen og kvelden. På hjemmekontor har de ansatte lettere for å sitte med arbeid utover kveldene, og gjerne ta flere pauser midt på dagen som vi kommer tilbake til i neste kategori. Hun forteller at hun ser dette på tidspunktene mailene blir sendt fra kollegaer. I likhet med Peter opplever hun også at det er lettere å spille inn digitale videoer av forelesningene i stedet for å være i forelesningene når de er planlagt. Hun forklarer videre hvordan digitaliseringen har ført til at det er lettere å delta på møter og konferanser. Dette begrunner hun med at det ikke lenger er behov for reisetid for å komme seg til møtet. Nå skjer alt på zoom eller teams, og det er lettere enn noen gang å flytte seg fra det ene møtet til det andre. Dette ser hun som en stor fordel for fleksibiliteten i arbeidshverdagen, og hun ser at denne har økt som et resultat av digitaliseringen. Derimot ser hun ikke bare dette som en positiv ting.

«Men jeg ser jo av og til at vi blir jo så fleksible at vi kan, det er nesten sånn at vi kan glemme at vi har jo noen grenser likevel liksom. Og jeg ser jo av og til.. jeg satt akkurat i møte med noen som var sånn "jeg sitter egentlig i et annet møte også, nå må jeg bare over dit litt, vent litt", og sånn. Og det er jo en sånn glipp en kan gå på da. At ting overlapper faktisk litt eller at det blir.. det blir jo, det er jo som sagt ikke noe mindre å gjøre» (Tina)

Her påpeker hun at det kan bli for mye fleksibilitet i arbeidshverdagen også. Grensene for fleksibiliteten forsvinner litt når alle mulighetene er åpne. Hun forteller videre om et tilfelle der ei hun satt i møte med deltok i to møter på samme tid, og dermed hoppet fram og tilbake mellom disse. Dette skjedde på grunn av en glipp i planleggingen av møtene.

Informanten forteller at ting i større grad enn før har en tendens til å overlappe. Som hun har påpekt ved tidligere anledning i intervjuet, vektlegger hun også nå at det ikke har blitt færre arbeidsoppgaver å gjøre etter pandemien.

4.1.2. Pandemien skapte et større behov for å aktivt ta pauser

I analysene var det fremtredende mønster som tilsier at det er andre behov for rytmer, pauser og grenser enn det tidligere har vært. En fremtredende faktor var behovet for å ta flere pauser i arbeidshverdagen. Informantene opplevde at det i arbeidshverdagen på arbeidsplassen var flere naturlige pauser i løpet av en arbeidsdag enn hva som ble realiteten på hjemmekontor. Tina forteller:

«Så har jeg lurt på av og til om dagen blir lenger eller struktureres litt sånn annerledes. Og det tror jeg nok ofte den gjør. At det blir, både behov for å ta pauser. Fordi at en får.. når en liksom drar til et arbeidssted og er der og går til kaffen og går i kantina og sånne ting. Da får en litt mer sånn naturlige pauser tenker jeg. Det er jo liksom så korte avstander og ikke noen å treffe på her (ler litt smått). (...) Jeg har nok gått litt mer sånn aktivt inn for å ta litt pause. Og særlig det å gå ut» (Tina)

Hun starter med å reflektere rundt hvordan arbeidshverdagen struktureres og om den blir lengre. Hun slår fast at dette ofte er tilfellet. Dette øker behovet hennes for flere pauser for å skape avbrekk. På arbeidsplassen sier hun at det oppstår flere naturlige pauser. Dette skjer blant annet ved kaffetrakteren og i kantina. Hun poengterer at hun aktivt har gått inn for å ta flere pauser i arbeidsdagen, og gjerne tar pausen utendørs. Ved senere tidspunkt i intervjuet kommer det fram at avstandene mellom «kontoret», godstolen og kaffetrakteren ikke er mer enn en håndfull skritt. På arbeidsplassen må hun derimot gå ut av kontoret for å komme til kaffetrakteren. Dette skaper det hun i sammenheng med sosiale relasjoner til kollegaene kaller «mellomrom» i arbeidshverdagen.

«Og det er jo også det i et kollegafellesskap, at det der å møtes jevnlig og se hvordan en har det og dele litt sånn gleder og frustrasjoner og sånn mer sånn inni mellom i småpausene, i mellomrommene. (...) En mister jo mange av de der litt sånn uformelle kontaktpunktene. Mellomrommene som jeg kalte det. Altså det der treffes i ganga» (Tina)

Den muligheten til å ta en prat med en kollega. Kunne gå til kantina for å få en god pause. Dette skaper for henne mellomrom, altså pauser, i arbeidshverdagen. Da dette forsvant, var hun nødt til å aktivt gå inn for å ta pauser.

Repeterende mønster i analysene viser at informantene bruker disse pausene til å være fysisk aktiv og gjerne kombinert med en tur utendørs. Mønsteret peker på en tendens for at hjemmekontoret ikke fører til like mye fysisk aktivitet som det å jobbe på arbeidsplassen gjorde. Dette har de ansatte vært nødt til å aktivt endre ved å gjøre de nødvendige tiltakene for å øke fysisk aktivitet i løpet av dagen. Erica sier:

«Og for eksempel, jeg glemte å si, men å gå tur hvis jeg skal sitte hjemme hele dagen. Gå tur midt på dagen. Kjempebra, da er jeg.. da har jeg energi igjen til å jeg sette meg ned å jobber de siste 4 timene. Veldig bra» (Erica)

Her forteller hun hvordan det å gå en tur midt på dagen gir henne energi til å jobbe de resterende timene av arbeidsdagen. Hun påpeker at dette gjelder hvis hun sitter med hjemmekontor hele dagen. Andre informanter påpeker at den fysiske aktiviteten har gått ned såpass at kroppslige plager har blitt framtrædende.

«Og få nok bevegelse for eksempel. Hvis jeg ikke lenger sykler til jobb og tilbake. Da begynte jeg å ha litt vondt i ryggen, så begynte jeg å gå tur oftere for eksempel» (Henrik)

I tidligere utsagn har Henrik fortalt at han til vanlig sykler 30 min for å komme til arbeidsplassen hver dag. Her forteller han hvordan det å ikke lenger få denne fysiske aktiviteten daglig gjorde at han fikk litt vondt i ryggen. For å få vekk disse smertene begynte han å gå turer oftere. Her tar han et aktivt valg om å øke fysisk aktivitet i arbeidshverdagen for å motvirke smerter, og dermed jobbe mer produktivt med resten av arbeidsoppgavene sine. Denne forskjellen i fysisk aktivitetsnivå sier Tina seg enig i.

«Ja, altså. Kanskje den tydeligste sånn nye regelen jeg har satt for meg selv er det er faktisk den der ut i frisk luft å bevege seg, hver dag. Og gjerne på dagtid. Sant, for det kunne en jo tenke før var mer sånn, hører til fritiden og etter arbeidstid. Men særlig nå om vinteren at det er sånn nei det skal gjerne være midt på dagen, eller sånn på ettermiddagen når før det mørkner heilt da liksom. Men det... og det tenker jeg jo at bare det der med å altså.. sykle steder eller gå til en buss og så skifte. Altså det er jo mer fysisk bevegelse også i å reise til jobb. Selv om jeg ikke har syklet heile veien. Så.. så er det jo det at det blir såpass mye stillesitting også da. At jeg liksom tenkte nei, nå må jeg faktisk minne meg selv på... og ikke bare regne med at jeg holder meg aktiv nok av meg selv» (Tina)

Her forteller hun at hun har en ny regel for seg selv som går ut på å bevege seg og få frisk luft hver dag. Hun ser også viktigheten av at dette gjerne skal være på dagtid når solen er oppe. Intervjuet fant sted på vinterhalvåret, så hun påpeker at det nå på vinteren er så viktig å ta en pause midt på dagen for å få noen solstråler og bevegelse. Hun beskriver hvordan den fysiske aktiviteten har gått ned i tiden etter at hjemmekontor ble normen. Det er ikke lenger nødvendig å sykle til bussen for å komme på arbeidsplassen. Når alt er innenfor fire vegger, blir ikke den fysiske aktiviteten automatisk. Hun har derfor reflektert seg fram til at hun må aktivt ta taket for å skape den fysiske aktiviteten. Når arbeidshverdagen foregår på arbeidsplassen, er den fysiske aktiviteten implementert i de hverdagslige arbeidsoppgavene.

4.2. Relasjonell job crafting

Et gjennomgående mønster i analysen viser et behov for økt sosial støtte blant kollegaene. Det var spesielt et fokus på hva det har å si å møtes daglig i de små mellomrommene av dagen. Dette beskriver Tina godt i et utsagt der vi snakket om hvordan den sosiale avstanden har påvirket henne.

«Det er.. det går.. altså det er litt tyngre. Det er det. (...) Og da kjenner en jo det der at ok nå har vi jo faktisk sånn holdt motet oppe og altså mye det går jo greit, men det er en slitasje i det også da. At det er liksom litt sånn mer, må dra seg selv i gang på en måte. Og det er jo også det i et kollegafellesskap, at det der å møtes jevnlig og se hvordan en har det

og dele litt sånn gleder og frustrasjoner og sånn mer sånn inni mellom i småpausene, i mellomrommene. Det tror jo jeg er en veldig sånn, at det er forebyggende. Og at det bare er en sånn der, da kan en på en måte.. Ja, har en en litt tung dag så kan andre dra deg opp, og har en liksom litt ekstra overskudd så kan en kanskje få delt det med noen på en måte, sant. Mens det, en blir mer overlatt til seg selv da, på hjemmekontoret» (Tina)

I dette sitatet beskriver Tina hva hun opplever som manglende når den daglige sosiale støtten fra kollegaene forsvinner. Fire av informantene uttrykker at den sosiale støtten på arbeidsplassen er noe de savner. Videre skal vi se på hva informantene gjorde av relasjonell job crafting for å øke den sosiale støtten på arbeidsplassen på to forskjellige måter. Den ene var ved å iverksette chatter og samtaler blant kollegaer og studenter. Den andre var ved å dra på kontoret til tross anbefaling om å holde hjemmekontoret.

4.2.1. Iverksatte chatter og samtaler blant kollegaer og studenter

Samtlige av mine informanter opplevde at de kunne oppsøke støtte hos kollegaer og ledelsen dersom det var behov for det. Flere av informantene beskrev et godt arbeidsmiljø der kollegaene støtter hverandre, og det er lett å snakke om hvordan ting går. De forteller om hvor viktig de små møtene i gangen er, og om hvor godt det er å ha kollegaer rett utenfor kontordøra. Til tross for dette ble opplevelsen av å ikke tilfredsstille behovet for sosial støtte nevnt hos flere av informantene. Den økte bruken av hjemmekontor har gjort at de ansatte ikke lenger har kort vei til kollegaene, de små møtene faller bort og terskelen for å ta kontakt øker. Dette beskriver Henrik og Nikolai på en god måte.

«Ja den har blitt.. mindre direkte. Jeg måtte være litt mer aktiv for å komme i kontakt.. med folk.. Og det er noen av mine kolleger som jeg ikke har sett i mange måneder. Det er uvanlig. Eh.. Så det har blitt mindre og det syns jeg er synd. Altså jeg savner det. (...) Fordi... Jeg er en person som liker kontakt og trenger tilbakemelding og.. En liten samtale på gangen.. litt spøk her og der. Altså jeg er en sånn, ett flokkdyr. Så da, hvis det faller bort, A.. da er det ikke lenger så gøy. Så det er det jeg savner egentlig» (Henrik)

Her forteller han om hvordan han ikke har sett noen av kollegaene på mange måneder, og at han på grunn av hjemmekontor må være mer aktiv for å skape den kontakten med kollegaene som han ønsker. Han påpeker at den sosiale kontakten har blitt mindre direkte og mindre i mengde, og at dette er noe han savner. Videre forklarer han at sosial kontakt for ham er viktig fordi han trenger tilbakemeldinger på ting og liker kontakt med andre mennesker. Hvis denne kontakten da forsvinner, fjerner det litt av gleden informanten opplever i hverdagen.

«Den kontakten tilhører på en måte, kunne diskutere og kanskje løfte SMÅ utfordringer eller ikke sant. For terskelen er jo litt høyere ikke sant. Når man må, det må jo være en ordentlig utfordring nesten før man ringer eller noe sånn. Mens når vi på en måte prater så kan man "dette er noe jeg har tenkt litt på i det siste, er dette noe?" eller en idè man har. Mye lettere å slenge det ut i et sånn, litt sånn kryss-pollinering også. At noen kommer med noe forteller noe interessant» (Nikolai)

Her beskriver Nikolai hvordan terskelen for den sosiale kontakten har blitt høyere. Før var det lettere å diskutere stort og smått, men nå må man ha en ordentlig utfordring for å oppsøke sosial kontakt. Det er ikke lenger mulig å bare stikke hodet ut kontordøra for å drøfte noe med en kollega, og når avstanden øker, øker også terskelen for å oppsøke kontakten. Han forteller videre at det i kollegafellesskapet er lett å snakke om tanker, problemer og hverdagslige utfordringer, samtidig som en får interessante tanker og innputt fra andre.

I analysen kom det fram at et flertall av informantene iverksatte chatter eller samtaler med kollegaer og studentene for å øke den sosiale kontakten. For eksempel forteller Henrik om behovet for å treffes. Hvor han hadde noen digitale møter med kollegaer som bare var for å snakke, ikke for å oppnå noe akademisk. Han sier:

«Og så hadde vi noen digitale møter som ikke var plikt. Bare for å treffes.. blant kolleger» (Henrik)

Han forteller at dette er noe han har savnet, noe han har behov for i arbeidshverdagen. Det øker lavterskel samtalen som til vanlig skjer på jobben. Tina forteller om en lignende metode for å øke den sosiale kontakten mellom kollegaene. Hun opprettet en chat som skulle erstatte den normale og hverdagslige praten rundt kaffetrakteren.

«Og så har vi, jeg har vel laget en sånn chat som vi kalte "kaffe med (navnet på arbeidsplassen)". Jeg vet jo noen av oss bare en kaffekopp om morgenen så bare på zoom, men det var ikke. Her er det bare en sånn stor gruppe chat der vi kan dele litt sånn gratulere hverandre med dagen når noen har bursdag eller hvis det har skjedd et eller annet eller.. å bare dele sånne tullede memes og bilder og.. og sånn ikke jobb da.. men bare sånn holde praten litt igang. Så den har jo jeg syns har vært veldig koselig. Vi prøver å finne noen sånne måter å gjøre det på, men jeg kjenner på at noen er.. noen er jo litt sånn lenger vekke. Der vi går å snakker om at vi gleder oss til det der utsatte julebordet og sånn» (Tina)

Tina forteller her at hun opprettet en gruppechat for seg og kollegaene for å øke den sosiale kontakten seg imellom. Chatten blir brukt til hverdagslige samtaler, gratulasjoner og andre gleder og sorger for å holde praten igang. Videre påpeker hun i samsvar med Henrik (første sitat i denne delen) at det er noen kollegaer som er litt lenger borte, og vanskeligere å holde kontakten med.

4.2.2. Informantene oppsøker arbeidsplassen for den sosiale støtten

En ting alle de fem informantene fortalte om var hvordan hjemmekontor var hovedregelen, men de gikk på kontoret noen dager. For dette var det forskjellige grunner som ble nevnt, og forskjellene mellom informantene mine kom tydeligere frem her enn de har gjort før. Fire av informantene nevner at kontoret ble brukt som en sosial arena for å blant annet opprettholde god psykisk helse, trivsel og sosial kontakt med kollegaene. Derimot skilte den siste informanten seg ut fra dette. Peter forteller at han bruker kontoret siden huset hjemme er fullt av andre som også har hjemmekontor og hjemmeskolen.

«Jeg har hatt hjemmekontor noen få dager men fordi huset har vært fullt av (ler litt oppgitt) ja.. av to døtre som måtte, som ikke kunne være på sine læresteder pluss utvekslingselev pluss kona mi som har hatt hjemmekontor så har jeg gått på jobb» (Peter)

Her forteller han at han ikke har hatt hjemmekontor noe mer enn et par dager. Dette begrunner han med at familien hans også har hjemmekontor og hjemmeskole, og at det dermed blir for fullt hjemme til å ha hjemmekontor for han også. Denne forskjellen mellom informantene tror jeg kan komme av to grunner. Den første, og mest styrende i denne konteksten, er at denne informanten er en av fåtall av informantene som hadde flere familiemedlemmer som også praktiserte hjemmekontor eller hjemmeskole. Den andre grunnen tror jeg kan være fordi Peter ikke har like stort behov for den sosiale kontakten som samtlige av de andre informantene. Dette illustrerer han i samtlige utsagn i intervjuet.

«Mhm... Skal vi se... Jeg hadde litt kontakt med mine nære, mine kollegaer på fagområdet psykologi, men ikke mye. Så jeg jobbet mye for meg selv» (Peter)

Her forteller han at han ikke har så mange sosiale kontakter på arbeidsplassen, og at han ikke er så veldig sosial av seg. Dette kommer også frem i seinere utsagn der han forteller at han heller foretrekker å gjøre noe fornuftig i lunsjen, enn å være sosial med kollegaene. Han antar at han sitter med kollegaene ei gang ca hver 14 dag, resten sitter han alene på kontoret og gjør noe faglig relatert.

«Så.. Jeg synes når det endelig blir lunsj kan jeg holde på med noe fornuftig på kontoret. Lese noe eller.. ja, se en sånn en faglig youtube eller et eller annet. Men det hender jeg sosial men men.. men ikke så veldig mye» (Peter)

Dette viser til antakelsen min om at denne informanten ikke har et like stort behov for å være sosial som de andre informantene har. Dette illustreres av årsaken de har til å møte opp på kontoret, selv om anbefalingen er å holde hjemmekontor så mye som mulig. To av de andre informantene beskrev dette behovet på en veldig fin måte.

«Men det å kjenne at det gir en annen energi da, å være samme sted noen ganger. Så jeg har jo tenkt.. nå har jeg vært innom sånn en dag i uka på skolen etter jul. (...) Og da er det jo sånn jeg kan kjenne i helga at jeg gleder meg til mandag for da skal jeg faktisk på jobb (gira stemme, og litt latter) liksom, og så at det å bare treffe noen i lunsjpausen og. Men det er jo færre folk der da, men at det likevel gir en annen sånn energi. Samtidig så går det jo litt mer tid til bare sånn der småprat de dagene en faktisk drar på jobb når det er lenge siden sist (latter). Så det blir en litt annerledes arbeidsdag. Sant, det blir sånn en kan kanskje prate med folk og avklare ting og få ordnet noe som er greit å gjøre på jobb, eller på kontoret. Men ellers ikke sånn kanskje kjempeeffektive dager. Men viktig for den der trivselen da, at vi ser hverandre iblant. Så jeg husker jeg tenkte når den der anbefalinga med at studentene skal få møte opp minst en gang i uka fysisk, så tenkte jeg at kanskje vi ansatte også burde (latter) møte opp en gang i uka hvertfall. Ha en sånn liten rytme på det sånn at vi mhm.. I hvertfall når smittesituasjonen tillater det, sånn som her. Mhm...» (Tina)

Her forteller Tina at hun har vært innom jobben bortimot en gang i uken den siste tiden. Hun beskriver at det er færre folk på kontorene sine enn det pleier, men at det alltid er noen å snakke med. Dagene der hun møter opp på arbeidsplassen beskriver hun som annerledes enn de vanlige dagene på arbeidsplassen. Disse dagene blir det ikke de mest effektive dagene, og det gjøres mer med det formålet å møte noen kollegaer enn å være veldig produktiv. Hun påpeker hvor viktig det er for trivselen å se kollegaene sine en gang iblant. Hun mener videre at de ansatte på arbeidsplassen burde ha en liten rytme i det å møte opp på skolen, i likhet med studentene som møter opp på skolen en gang i uken etter januar 2021. Hun bemerker også at dette bare gjøres når smittesituasjonen tillater det. Erica forteller på lik linje at det har blitt viktig for henne å møte opp på jobben av og til for det sosiale innputtet. Her forteller hun:

«Men.. Så har jeg, men noe av det jeg har gjort, det har jo vært veldig nøye, vi har jo blitt bedt om å egentlig være mest mulig hjemme. Sånn at jeg har tenkt, hva er best for meg? Det er ikke bra for meg å være bare hjemme. (...) Så for meg så er det veldig bra med vekslinga. Så det er en av tingene jeg har gjort heilt sånn bevist. At jeg har tenkt, ja men jeg deler gjerne dagen i to, eller så tenker jeg i alle fall to dager i uka skal jeg være på jobb. Det er bare fordi jeg vet at det er bra for min egen psykiske helse, da gjør jeg en bedre jobb for eksempel. Sånn har jeg gjort veldig sånn bevist.» (Erica)

Hun forteller hvordan hun er nødt til å veksle mellom å sitte på hjemmekontor og på jobben for å opprettholde sin psykiske helse. Hun reflekterer godt rundt tankeprosessen rundt valget om å møte opp på jobben til tross for at det er anbefalt å bli hjemme. Helt bevist har hun da funnet ut at en veksling mellom hjemmekontor og jobben er det beste for henne. Dagen kan gjerne deles i to der en del er hjemme og en del er på jobben, eller så sitter hun gjerne på jobben et par dager i uken og de resterende dagene hjemme.

4.3. Kognitiv job crafting

Den siste strategien for job crafting er kognitiv job crafting. Kategorien er delt inn i to deler. Jeg har valgt å gi disse navnene «*Endret tankegang til at greit nok er godt nok*» og «*økte positiv refleksjon og kreativ tenkning for å håndtere endringene*». Disse reflekterer de ansattes behov for å håndtere endringen som har oppstått på arbeidsplassen som en følge av covid-19.

4.3.1. Endret tankegang til at greit nok er godt nok

I intervjuene kom det fram at informantene var misfornøyde med kvaliteten på arbeidet deres når alt ble digitalt. Blant annet blir den økte avstanden mellom foreleseren og studentene i forelesningene nevnt som en faktor som ødelegger for kvaliteten på forelesningene. I noen emner er det vanskelig å skulle ha forelesning digitalt, og dette gjør at studentene ikke får det samme akademiske utbyttet. Det ble i denne sammenhengen nevnt både statistiske emner som krever mye tavleundervisning og emner som er veldig praktiske. Avstanden som skapes mellom foreleseren og studentene gjør at dynamikken forsvinner, at studentene ikke stiller spørsmål som ved fysisk oppmøte, og de kan ikke gjennomføre de praktiske øvelsene i emnet. Her forteller Erica om hennes opplevelse av forelesninger på zoom:

«Vi måtte stå med mikrofon for å snakke, og et fag som i utgangspunktet er veldig sånn lekent og jeg deler inn i grupper, vi gjør masse gøy sammen. Og så skulle jeg stå rett opp og ned å snakke inn i en mikrofon og ikke bevege meg, for da så de meg ikke på zoom, og så fikk jeg det ikke til på zoom også...» (Erica)

Her forteller hun om hvordan det fungerte å ha digitale forelesninger i et fag som i utgangspunktet var veldig praktisk, lekent og gøy. Det at undervisningen ble digitalt i stedet for fysisk oppmøte i klasserom gjorde at hun ble veldig begrenset i hva hun kunne gjøre i forelesningen. Hovedproblemet til denne informanten var en opplevelse av å ikke mestre det digitale og tekniske. For å håndtere denne endringen i arbeidsmetode ble hun nødt til å endre tankegangen sin. I intervjuet kommer det fram at hun i begynnelsen av covid-19 pandemien tenkte at kvaliteten på forelesningene skulle være den samme digitalt som den hadde vært før med fysisk oppmøte. Dette skapte store mengder stress.

I likhet med Erica nevnte et flertall av informantene en misnøye med kvaliteten på forelesningene. Nikolai forteller om hvordan den digitale forelesningen minker den opplevde gleden i jobben.

«Den er jo... jeg syns.. den er ikke like morsom eller givende. Det er det ikke. Det er jo utrolig tungt da. Rett og slett, også ha sånn to timers forelesninger til svarte skjermer. Og terskelen er veldig veldig høy, hvis vi selv om vi.. vi bruker jo zoom da sånn som du. Og det er jo mulig å invitere til interaksjon, men terskelen er nok veldig høy for mange. På å gjøre det... ehh.. i plenum. Og.. ja poenget er jo at det er vanskelig å få til samtaler i sånn to og to. Så det, på en måte tar det jo en del av gleden ut av det» (Nikolai)

Her forteller han om hvordan arbeidshverdagen ikke er like morsom eller givende fordi studentene bare har svarte skjermer i forelesningene. Han får ikke den samme interaksjonen og dynamikken som han er vant til fra undervisninger med fysisk oppmøte. Han forteller videre om hvordan terskelen for at studentene tar ordet har økt. Nå er det bare han som snakker i forelesningene, studentene har svarte skjermer og det stilles ikke spørsmål på lik linje som før. Ved tidligere utsagn i intervjuet uttrykker han at dette gjør at han ikke får de samme responsene til det han sier. Han kan si en vits, men han ser ikke om noen av studentene syns det er morsomt. For å håndtere denne overgangen fortelles det om at kravene til seg selv og arbeidsoppgavene måtte bli senket. En informant som snakket veldig mye om dette var Erica. Videre vil derfor hennes sitater reflektere bruken av denne formen for kognitiv job crafting.

«Det er jo et såå praktisk fag ikke sant. Så skal de sitte å de gjør øvelser og.. så sitter de der på zoom. Det er jo så stusselig. Men det er bedre enn ingenting, og jeg har fått øvd meg på å si til meg selv det blir ikke like bra når det blir på zoom. Det må jeg tåle. Jeg må senke kravene til meg selv. Og så må jeg tenke at godt nok er godt nok. Og så når jeg bare fikk gjort det så hadde jeg det mye bedre. Det er sånn det er, det er ikke noe å gjøre med det. Dette er liksom virkeligheten for mange. Så når jeg klarte å si det til meg selv så ble det ikke så fullt så krevende. (...) Ja, jeg måtte endre min tankegang. Fordi at jeg ville at det skulle være like bra på zoom som det var i.. som .. jeg ønsker å gi de i klasserommet. Det skjønte jeg jo at jeg ikke får til. For det mangler den dynamikken. Sånn at.. når jeg fikk

sagt til meg selv.. "du må tenke at bra nok er bra nok (navn), det blir ikke det samme og det er jo på en måte ikke dine.. its out of your hands". Så landet det egentlig greit, og da kunne jeg også si til meg selv igjen. Det har jeg vært opptatt av særlig i vår» (Erica)

Her forteller hun om en frustrasjon over de digitale forelesningene. Hun begynner med å nevne et spesifikt fag som har mye gruppeøvelser og at det er stusselig å utføre dette på zoom. Videre forteller informanten om at hun aktivt har endret hvordan hun tenker om denne situasjonen. Før hadde hun den tankegangen at kvaliteten på forelesningene skulle være like gode digitalt som ved fysisk oppmøte. Nå påpeker hun at hun har vært nødt til å senke disse kravene for seg selv. Hun forteller at hun måtte fortelle seg selv at godt nok var godt nok. Hun kunne ikke gjøre noe for å øke kvaliteten på forelesningene når den dynamiske interaksjonen forsvinner. Det er ute av hennes kontroll. Begrepet hun bruker for dette, «its out of your hands» er et godt begrep som reflekterer et behov for kontroll i situasjonen. Dette er et gjennomgående mønster i analysene. Tina beskriver dette med andre ord:

«Og det er å da å skulle liksom finne det overskuddet til å være kreativ og finne på noe moro, noe som funker skikkelig bra på nett og med mye digitale verktøy. Så det er en sånn spagat da på en måte. Der en gjerne vil gjøre litt ekstra, og finne på noe mer liksom til studentene. Og samtidig så er det noe med å liksom bare få gjort det en skal og komme seg gjennom på en måte, som er litt den der andre følelsen på en måte. Ja, jeg får si noe som ligner på hva jeg sa ifjor, og så får det liksom.. det er så langt jeg klarte å komme idag. Så det der spennet mellom å ha lyst til å få til den der nye utviklinga og.. og gjøre det digitale på en god måte samtidig som at jeg må innse at det ikke er flere timer i døgnet enn før på en måte. Og vi må gjøre det vi kan» (Tina)

Her forteller hun om en draging mellom å ville gjøre det lille ekstra for å øke kvaliteten på forelesningen og det at hun bare må komme seg gjennom det. Hun forteller at hun gjerne skulle hatt overskudd til å være kreativ og å finne på noe morsomt for studentene. Samtidig så ser hun at timene ikke strekker til, og det er kanskje nok å gjøre noe liknende som året før. Det er en spenning mellom det å ville utføre arbeidsoppgavene best mulig etter den utviklingen de ansatte har hatt på arbeidsplassen, samtidig så ser de at verken tid eller krefter strekker til. De ansatte endrer mentaliteten til at greit nok er godt nok.

4.3.2. Økt positiv refleksjon og kreativ tenkning for å håndtere endringene

Informantene opplevde en økning i utfordringer knyttet til endringene på arbeidsplassen som en følge av covid-19. De har blant annet snakket om økt bekymring for studentene, mindre opplevd kontroll, mindre sosial støtte og økt opplevd stress. For å håndtere disse endringene har informantene støttet seg til økt refleksjon rundt situasjonen og endringene. Informantene hadde forskjellige ting de synes var utfordrende, og av den grunn er refleksjonene forskjellige. Erica slet blant annet med økt stress relatert til digitaliseringen. Dette gjorde at hun sov dårlig, ikke hadde det godt inni seg og ikke gjorde den beste jobben. En måte hun mestret dette var ved å ta et steg tilbake og se på mulighetene.

«... da snakket vi om at liksom covid-19, altså sånne store endringer som skjer gir jo også nye muligheter. Og at jeg tenker, jeg tenker at det er UTROLIG viktig å oppdage, oppdage hva som finnes av mulighetene. Jeg syns ikke selv at jeg var god på det i høst for da (lager kvelningslyd), skulle jeg liksom bare overleve. Men når jeg får litt mer liksom hodet over vannet så tenker jeg at det er utrolig mange viktige ste spiss (uferdige ord), altså det kan jo føre til at vi stiller veldig mange gode spørsmål om hvordan vi driver ting, om ting skal være endret framover, om hva som egentlig fungerer og ikke fungerer, hvordan vi kan forenkle. Hva som er bra. Sånn at jeg jeg tenker jo at det er viktig å ha på noen sånn mulighetsbriller også da, med det som har skjedd denne tiden her, det tenker jeg» (Erica)

Her forteller hun om en samtale hun hadde med ei venninne. I denne samtalen snakket de om hvordan covid-19 ikke bare er negativt, men at det har gitt mange nye muligheter som ikke var til stede før. Hun påpeker sterkt hvor viktig hun syns det er å se mulighetene i situasjonen, men kommenterer også at hun i høst ikke var så flink til dette. Ved tidligere utsagn kom det frem at det var på høsten stresset var på det høyeste og hun ikke hadde det godt i jobben. For å takle dette ubehaget reflekterte hun i større grad over hvordan ting drives, hvordan det skal være framover, hvordan det kan forbedres og hva som er bra. Dette kaller hun å ha på «mulighetsbriller». Begrepet i seg selv viser hvordan hun aktivt gikk fra å ikke reflektere over situasjonen og endringene, til å reflektere over hva som er mulig. Dette viser til det å aktivt ta et skritt tilbake fra arbeidsoppgavene for å få et større blikk over situasjonen. Henrik snakker om den samme muligheten til å skape en økt refleksjon rundt situasjonen bare fra et annet ståsted.

«Altså noe som kanskje skjedde var at vi jo tenkte mye mer om selve jobben i stedet for å bare gjøre den. Altså det var, denne pandemien, og alle forandringer var jo en anledning å tenke om jobben på nytt. Kanskje ta ett skritt tilbake å analysere litt mer, hva er det egentlig som er mest viktig? Hva er mindre viktig? Hva er det som er sentralt i vårt forhold til studenter? Er det kunnskapsformidling eller er det personlig kontakt? eh.. Hvordan kan vi opprettholde fellesskap altså det er kanskje litt flere analytiske tanker, rundt jobben...» (Henrik)

Her forteller han om hvordan de ansatte i større grad har muligheten til å reflektere rundt jobben i stedet for å bare utføre arbeidsoppgavene slavisk. Han forteller om hvordan han fikk muligheten til å ta et steg tilbake å reflektere over hva som egentlig er viktig for han i arbeidet og hva som er sentralt i relasjonen med studentene. Er det kunnskapen de skal lære eller er det den personlige kontakten og tilhørigheten som er viktig? Det kom flere analytiske tanker som skapte rom for utvikling og mestring i informantens hverdag. Henrik og Erica har forskjellige ståsted. Da covid-19 førte til hjemmekontor og andre endringer på arbeidsplassen var Henrik takknemlig for jobben han hadde, kollegaene og hvordan situasjonen ble taklet fra ledelsens side. Selv om Henrik opplevde den økte digitaliseringen og distansen som krevende hadde han mye takknemlighet for hvordan de ansatte hadde muligheten til å gjøre de nødvendige endringen for å håndtere hverdagen. Dette forteller han om her:

«Ja, den.. har blitt mye mer ensom. Det var mye mer hjemmekontor. Det var greit forsåvidt. Jeg måtte vende meg til det og finne ny rytme. Fordi rytmen ikke er så logisk som

den er her (viser til skolen og kontoret). Her er det undervisningstimer og lunsjpauser og kollegaer som gjør det samme. Så da er det egentlig enkelt å gjøre det. Men hjemme så må jeg... disiplinere meg selv. Og det, jeg trengte noen uker på å bli vant til det. Ellers er det mye mer som det vi gjør nå, altså digitale møter. Møter med skjerm. Mer avstand. Det er noe som jeg synes er litt krevende. (...) Hvis jeg hadde hatt en annen jobb som, jeg vet ikke - sykepleier. Da er det jo helt annerledes. Da har jeg ikke så muligheter å variere eller tilpasse jobben. Og det kunne jeg, altså det krever litt kreativitet og avtale, avgjørelser, litt nye tekniske ferdigheter, men da var det mulig. Og det var ganske tilfredsstillende, å se» (Henrik)

Her forteller han om hvordan han opplevde å stå i arbeidet under covid-19 pandemien. Han sier at ensomheten økte og at han brukte noen uker på å finne en ny rytme. Avstanden og digitaliseringen er noe han synes har vært krevende. Men til tross for dette har han hatt en trygg ramme rundt seg som gitt han muligheten til å utvikle seg i samme takt som arbeidskravene økte. Han poengterer hvor heldig han er som har den jobben han har, selv om det krever en del for å få tingene til å gå slik han ønsker. Da endringene han opplevde på arbeidsplassen ble krevende, hadde han de trygge rammene som han snakker om helt i slutten av intervjuet. Disse gjorde det mulig for ham å ta et steg tilbake for å reflektere rundt hva han synes er viktig i arbeidshverdagen.

«Oppsummerende kan jeg si at denne jobben jeg har, virker veldig.. egnet for en pandemi fordi den er både.. den skjer både innenfor gode, trygge rammer som jeg ikke må sørge for. Hvor jeg får støtte. Eh.. Men den gir samtidig så mye frihet at jeg kan påvirke hverdagen. Både med hensikt til oppgavene og sosiale kontakter. Så det... Det vi har snakket om øker egentlig bare takknemligheten for jobben jeg har» (Henrik)

Han opplevde at arbeidet hadde de trygge rammene han trengte for å håndtere situasjonen. Han forteller at jobben hans på en måte er egnet for pandemien fordi den har de trygge rammene. Disse måtte han ikke skaffe selv. Støtten var der og han opplevde en frihet til å gjøre de nødvendige endringene for å meste arbeidshverdagen. Forskjellen fra Henrik til Erica vil i denne sammenhengen være stor. Henrik håndterte endringene som kom, og hadde trygge rammer rundt seg. Erica på den andre siden opplevde ikke at hun mestret den nye hverdagen.

«Jeg har tenkt nok i.. jeg synes høsten var veldig krevende. Og det handlet nok mye om det der alt det digitale en skal sette seg inn i, og så er jeg ikke så god på det digitalt. Så da hadde jeg mye stress relatert til det. Nå i vår så har jeg mye mer roen. Sånn at det har gått i veldig faser fra "oi" dette er spennende og nytt, og "oi" verden går er det av hengslene og hvordan skal vi liksom.. ikke frykt, men bare "oi" liksom. Til å synes at høsten har vært stressende, til at det egentlig er bedre. (...) Det tror jeg handler mye om at jeg nok har verken har jeg veldig god kompetanse og utrolig lav selvfølelse... selvtillitt på tekniske ting. (...) Så det. Det var en sånn dør. Jeg tror det der stresset, jeg håndterte det ikke så bra. Det skapte mye stress inni meg. Det gikk ok tror jeg, men inni meg hadde jeg myyye stress og.. endte med å sove elendig på nettene (...) Så jeg hadde mange sånn stress drømmer. Så da åpnet det seg ei dør inn til et stress som jeg aldri har hatt før. Til vanlig så er ikke jeg sånn veldig stress... jeg blir ikke sånn sykt stressa, men da ble jeg. Så jeg hadde egentlig

en sånn, jeg hadde ikke en så god høst. Så har det liksom roet seg veldig. Jeg har sikkert lært mer, og så tenker jeg det kommer til å gå bra. Det er ikke verdens undergang. Men jeg er nok en av de... Jeg er ikke god teknisk. Så jeg har latt meg stresse av den der» (Erica)

Her forteller hun om en krevende høst. Det digitale var ikke noe hun håndterte godt. Det skapte en økt opplevelse av stress og en opplevelse av at hun ikke mestret arbeidet. Hun opplevde at hun ikke klarte å oppnå den utviklingen som var nødvendig for å håndtere digitaliseringen. Her ser vi hvordan Erica ikke har de trygge rammene som Henrik snakker om. Da digitaliseringen økte manglet hun kompetansen rundt seg for å håndtere hvordan arbeidsoppgavene endret seg. Videre sier hun:

«Sånn at det har gått i veldig faser fra "oi" dette er spennende og nytt, og "oi" verden går er det av hengslene og hvordan skal vi liksom.. ikke frykt, men bare "oi" liksom. Til å syns at høsten har vært stressende, til at det egentlig er bedre» (Erica)

Her forteller hun om hvordan hennes opplevelse av situasjonen gikk gjennom forskjellige faser. Først opplevde hun en spenning knyttet til det at det skjedde endringer og det var nytt. Så kom høsten og hun opplevde en følelse av at verden gikk av hengslene. Det ble skremmende uten at frykt oppsto, men alt var ukjent og skummelt. Her oppsto stresset. Videre ble den opplevde situasjonen bedre. For å komme seg til det stedet hvor ting så litt lysere ut, måtte informantene skape plass til refleksjoner over arbeidet som vi har sett på.

Her har vi sett på hvordan informantene bruker kognitiv job crafting for å håndtere endringene på arbeidsplassen. Den økte refleksjonen har skjedd på forskjellige premisser som viser hvordan to individer kan oppleve den samme situasjonen på to forskjellige måter men iverksette de samme tiltakene for å takle de.

5. Diskusjon

5.1. Kapitlets struktur

Jeg har i denne oppgaven ønsket å undersøke hvordan ansatte benytter job crafting i forbindelse med endringene på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Min metodiske innfallsvinkling har vært en fortolkende fenomenologisk analyse, og det teoretiske rammeverket mitt har vært Wrzesniewski og Dutton (2001) sin modell for job crafting. I denne modellen deles job crafting inn i tre strategier som ansatte kan utføre for å endre jobben sin. I teoridelen forklarte jeg det teoretiske rammeverket rundt job crafting. I resultatdelen viste jeg hvordan informantene mine tok de tre strategiene i bruk for å håndtere endringene på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Her skal jeg drøfte det teoretiske og empiriske rammeverket opp mot hvordan informantene tok i bruk job crafting strategiene. Problemstillingen min er «På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?».

På et overordnet plan viser analysene at informantene opplever en krevende prosess på arbeidsplassen der det skjer mange endringer. Informantene har gått fra å jobbe på arbeidsplassen til å ha hjemmekontor som en hovedregel. Dette har gjort at de ikke har den sosiale kontakten med kollegaer lenger, har fått endrede arbeidsrutiner og har sett seg nødt til å endre tankegangen til at greit nok er godt nok. Opplevelsen av endringene er varierende, og ser ut til å ha forskjellig påvirkning på informantene. Videre vil denne drøftes i lys av det teoretiske rammeverket. Jeg vil her drøfte hvordan job crafting strategiene har blitt benyttet og hvordan resultatene mine kan ses i lys av modellen på job crafting. Videre vil jeg skrive om videre implikasjoner og en oppsummering av funnene.

5.2. Job crafting

Analysene indikerer at de ansatte benyttet seg av oppgaverelatert job crafting, relasjonell job crafting og kognitiv job crafting etter endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19. De bruker flere forskjellige strategier for å utforme jobben til den de ønsker. Den oppgaverelaterte job craftingen de benytter går ut på å endre rekkefølgen av arbeidsoppgavene og å aktivt ta pauser i løpet av arbeidsdagen. Den relasjonelle job craftingen som fant sted gikk ut på å iverksette chatter og samtaler med kollegaer og å møte opp på arbeidsplassen med jevne mellomrom for å møte noen kollegaer. Den siste strategien for job crafting omhandler den kognitive komponenten. Informantene endret tankegangen til greit nok er greit nok, og økte den positive refleksjonen rundt situasjonen og endringene. Nedenfor følger en diskusjon om hvordan de ansatte benytter seg av job crafting, og hvordan de forskjellige strategiene kombineres.

5.2.1. Oppgaverelatert job crafting

I analysen av intervjuene kom det tydelig frem at oppgaverelatert job crafting var noe som ble benyttet, men i varierende grad og stil. I intervjuene var det en gjennomgående opplevelse av at arbeidsoppgavene ikke hadde endret seg noe særlig, men at de måtte utføres annerledes enn før. Hovedendringen var digitaliseringen og hjemmekontor. Før ble forelesningene holdt på arbeidsplassen i et klasserom med studentene til stede. Nå skjedde disse digitalt over zoom fra hjemmekontoret, eller med en liten gruppe studenter i klasserommet og en gruppe på zoom. Det oppsto et behov for å lære de nye digitale løsningene. Det ser ut til å være en sterk sammenheng mellom

opplevelsen av digitaliseringen og hvordan informantene benyttet oppgaverelatert job crafting. Den ene formen for oppgaverelatert job crafting som ble benyttet var endring av rekkefølgen på arbeidsoppgavene. De av informantene som håndterte digitaliseringen på en god måte, opplevde en økt fleksibilitet i arbeidshverdagen. Og denne persiperte muligheten for fleksibilitet gjorde at informantene omrokkerte arbeidsoppgavene for å bedre tilfredsstill sine egne behov og ønsker. Hjemmekontor kan blant annet redusere jobb og familie konflikter, men Hill et al. (2010) fant ut at denne reduksjonen forsterkes når hjemmekontor kombineres med fleksibilitet i arbeidshverdagen. Dette gjør at de ansatte kan gjøre endringer som tilfredsstill både kravene på arbeidsplassen og kravene i hjemmet. Det interessante her er persepsjon av fleksibilitet i arbeidshverdagen har større effekter enn en faktisk mulighet til å bruke fleksibiliteten. Dette viser at de ansatte ikke nødvendigvis behøver å benytte seg av fleksibiliteten, de må bare ha en persepsjon av at det er mulig. Informantene opplevde en persepsjon av fleksibilitet, og dette gjorde at de endret rekkefølgen av arbeidsoppgaver. Dette samsvarer med Charalampous et al. (2019) sine funn som antyder at arbeid fra hjemmekontoret øker opplevelsen av autonomi. Opplevelsen av autonomi og fleksibilitet kan derimot være et tveegget sverd, og kan dermed oppleves som både positivt og negativt i forhold til balansen mellom arbeidet og familien (Poppleton et al., 2008). De ansatte opplevde at hjemmekontoret og digitaliseringen ga dem muligheten til å utføre arbeidsoppgavene i den rekkefølgen som passet best for dem selv. Der digitaliseringen førte til stress, ble også persepsjonen av fleksibilitet betraktelig mindre, og det ble her ikke endret rekkefølge av arbeidsoppgaver. Erica opplevde at digitaliseringen skapte et stress og en følelse av å ikke være tilstrekkelig i arbeidet. Dette gjorde at hun opplevde at hun ikke lenger hadde muligheten til å gjøre endringen i arbeidshverdagen. Hun måtte bare komme seg gjennom de arbeidsoppgavene hun hadde. Denne følelsen av en opplevelse av muligheten, sier ikke noe om den faktiske muligheten til endring og fleksibilitet.

Den andre typen oppgaverelatert job crafting som fant sted hos informantene var det å aktivt ta pauser i arbeidshverdagen. I analysene var det fremtredende mønster som viste til hvordan behovet for å aktivt ta pauser har økt etter endringene på arbeidsplassen. Informantene opplevde at det før covid-19 var flere naturlig pauser i arbeidshverdagen enn nå, og at de derfor måtte gå aktivt inn for å skape disse. Hvordan dette ble gjort var varierende. Fellestrekket mellom dem er derimot at behovet for pauser og bevegelse økte enten på grunn av hjemmekontor eller på grunn av minsket fysisk aktivitet. Henrik opplever en nedgang i fysisk aktivitet som fører til fysisk ubehag. Dette gjorde at han aktivt gikk inn for å gå på flere turer og bevege seg generelt mer i løpet av dagen. For Tina derimot ble det viktig å ta pauser gjerne midt på dagen for å få dagslys og bevegelse. Om så dette førte til at hun måtte sitte med arbeidsoppgavene litt lenger utover kvelden så fikk det bare være. Informantene craftet arbeidshverdagen ved å legge inn flere pauser, og dette førte til økt energi til å utføre resten av arbeidsoppgavene.

5.2.2. Relasjonell job crafting

Informantene mine benyttet relasjonell job crafting i forbindelse med endringene på arbeidsplassen. Med sine nye rutiner og arbeidshverdager som i stor grad inkluderte hjemmekontor og redusert sosial kontakt med kollegaene benyttet informantene to former for relasjonell job crafting. Dette gjorde de for å øke den sosiale kontakten med kollegaene og studentene. Den første av disse var å iverksette chatter og samtaler blant kollegaer og

studenter. Dette ble gjort for å skape møter med kollegaene til tross for at de ikke lenger kunne møtes på arbeidsplassen. Informantene opplever at mangelen på den sosiale støtten er noe de aktivt kan endre. Det å iverksette samtaler er noe som øker deres opplevelse av nærhet til kollegaene. Sosial støtte øker velvære og resiliens (Saltzman et al., 2020; Sippel et al., 2015) og mennesker har et behov for tilhørighet og sosial støtte (Baumeister & Leary, 1995). Det er derfor en viktig komponent i en arbeidshverdag preget av hjemmekontor og redusert fysisk sosial kontakt. En viktig fordel vi har i denne pandemien er den utbredte digitaliseringen og tilgang på teknologisk utstyr. Denne tilgangen kan bidra til å redusere ensomheten og den sosiale isolasjonen som vi ellers hadde stått ovenfor i denne pandemien (Smith et al., 2018). På denne måten tok informantene i bruk de hjelpemidlene de hadde tilgang på for å bedre den sosiale kontakten. Det oppsto dermed variasjon i hvordan informantene gjorde dette. Nikolai opplever en økt terskel for å ta kontakt med kollegaene. Før oppsto det småsnakk her og der, men nå må et problem ha oppstått før han tar kontakt. Tina derimot opprettet en chat for henne og kollegaene som ikke var relatert til arbeidsoppgaver. Den skulle bare inneholde hverdagslige samtaler som ellers oppsto rundt kaffetrakteren. På denne måten minket hun avstanden mellom henne og kollegaene til tross for at alle satt på forskjellige hjemmekontor. Her ble det sendt gratulasjoner og andre koselige meldinger for å skape stemning og en følelse av fellesskap. Tilhørighet i et kollegafellesskap og den sosiale støtten den medfører kan føre til bedre psykisk helse, mindre opplevd stress og øke sannsynligheten for at arbeidsoppgavene blir utført i tide (Bakker & Demerouti, 2007). Informantene opplevde at chatten hadde en funksjon, og at den minket avstanden mellom kollegaene. Det er derfor mulig å anta at tiltaket kan ha hatt positive effekter på opplevelsen av stress og tiden arbeidsoppgavene ble utført på.

Den andre formen for relasjonell job crafting informantene tok i bruk var å dra på arbeidsplassen selv om det ikke var anbefalt. Her oppsto det store forskjeller mellom informantene. Peter dro på kontoret på arbeidsplassen fordi huset hjemme var okkupert av andre familiemedlemmer. Her er han i den situasjonen at det ikke bare er han som har hjemmekontor i familien. Hjemmekontoret er med sannsynlighet et mindre standardisert miljø, og har derfor mer distraksjoner enn ett standard skolemiljø (Zureick et al., 2018). Med så mange andre personer i hjemmet har han større sannsynlighet for å bli distraheret og ikke få gjort alle arbeidsoppgavene sine, kontra et eget kontor på arbeidsplassen. For han var dermed kontoret en bedre plass for å få gjort arbeidsoppgavene sine på. De andre informantene dro til arbeidsplassen for å øke den sosiale kontakten med kollegaene. Tina har aktivt gått inn for å være på arbeidsplassen en dag i uken når smittesituasjonen tillater det. Det at hun er på jobben hver mandag gjør at hun gleder seg gjennom helgen til å kunne dra på jobben. Dette gir henne en annen energi i arbeidshverdagen. Årsaken til at hun gleder seg beskriver hun som det å møte på noen andre i lunsjpausen og kunne være sosial med noen andre enn familien. Erica har valgt å være på arbeidsplassen to dager i uken, eller å dele dagen mellom hjemmekontoret og arbeidsplassen. Dette gjør hun for å opprettholde en god psykisk helse, siden den sosiale kontakten med kollegaene er svært viktig for henne. Hun er en relasjonell person som krever en del sosial innputt i løpet av dagen. Jobben er for henne dermed en sosial arena, der hun i tillegg ikke blir distraheret av huslige oppgaver og andre distraksjoner i hjemmet. Tiltaket om å dra på jobben er derfor et tiltak for å øke den psykiske helsen og tilfredsstille behovet for sosial kontakt. Selv om den relasjonelle job craftingen foregår av forskjellige grunner, er begge like mye relasjonell job crafting. Peter benytter relasjonell job crafting for å unngå distraksjoner fra

familiemedlemmer (reduserer sosial kontakt) og velger da å benytte arbeidsplassen for dette. Tina og Erica benytter relasjonell job crafting for å øke den sosiale kontakten med kollegaer og for å opprettholde en god psykisk helse. Denne craftingen innebærer å øke den sosiale kontakten, mens craftingen til Peter innebærer å minske den sosiale kontakten. Relasjonell job crafting innebærer å endre de relasjonelle rammene, altså ved å endre hvem man interagerer med på jobben. Ved å endre kvalitet eller kvantitet på interaksjonene utfører den ansatte relasjonell job crafting (Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette er en veldig interessant forskjell mellom informantene. Både det å møte opp på arbeidsplassen fordi andre familiemedlemmer er hjemme, og det å møte opp på arbeidsplassen for å være sosiale med kollegaene er relasjonell job crafting. Dette viser viktigheten av forståelse for individuelle forskjeller i persepsjon og opplevelse (Lazarus & Folkman, 1984). Peter opplever ikke den reduserte sosiale kontakten med kollegaene som en mangel, men det opplever de andre informantene.

En annen interessant merknad her er at den siste formen for relasjonell job crafting også er oppgaverelatert job crafting. De ansatte endrer hvor de utfører arbeidsoppgavene. De endrer ikke direkte arbeidsoppgavene, men indirekte blir de endret fordi de ansatte legger til rette for at de kan bli utført på best mulig måte. De endrer ikke bare hvor de utfører arbeidsoppgavene, men også hvordan. Dette er oppgaverelatert job crafting. Dette viser hvordan de forskjellige formene for job crafting interagerer og kan foregå på samme tid (Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Wrzesniewski og Dutton (2001) sitt teoretiske rammeverk for job crafting viser et statisk bilde av fenomenet. Det legger ikke til rette for hvor dynamisk et ansattes liv er. Det finnes etter min kunnskap lite forskning på hvordan job crafting er dynamisk. Berg et al. (2007) påpeker at job crafting er et komplekst fenomen, og at det som regel ikke bare utføres en gang. Derimot påpekes det ikke hvordan strategiene kan interagere eller påvirke hverandre. Det teoretiske rammeverket knyttes ikke opp mot det praktiske. Wrzesniewski og Dutton (2001) påpeker at endring av en av strategiene fører til endringer i arbeidet eller det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Indirekte vil dette si at strategiene sammen og hver for seg påvirker arbeidsplassen, men det fokuserer mer på hvordan dette gjøres hver for seg.

5.2.3. Kognitiv job crafting

I analysene kom det fram at kognitiv job crafting ble benyttet av informantene. For å håndtere endringene på arbeidsplassen benyttet informantene to former for kognitiv job crafting. Den første var å endre tankegangen til at greit nok er godt nok. Dette ble viktig for dem siden de satt igjen med en opplevelse av at kvaliteten på arbeidet deres ikke var den samme som før. Erica forteller om at digitaliseringen gjorde at hun ble begrenset i forelesningene. Dette skapte en følelse av å ikke mestre arbeidshverdagen så bra, og en følelse av utilstrekkelighet. Hun opplevde ikke at hun mestret de digitale hjelpemidlene, og dette skapte store mengder stress. Avstanden mellom de ansatte og studentene økte, noe som gjorde at det dynamiske forholdet i forelesningene forsvant. Nikolai opplever at dette tar bort noe av gleden fra arbeidet. Interaksjonen blir ikke den samme, og han får lite respons fra studentene under forelesningene. Gleden med det å forelese foran en gruppe studenter som anerkjenner, diskuterer, ler og deltar i samspillet forsvinner. For å håndtere den store endringen på arbeidsplassen forteller informantene at de måtte senke kravene til både seg selv og kvaliteten på arbeidsoppgavene. De måtte endre tankegangen relatert til egen prestasjon og forventning. Det bildet du tilegner deg av deg selv, påvirker hvilken

atferd du fyller livet ditt med (Dweck, 2016). Hvordan de ansatte tenker om ferdighetene sine i relasjon med arbeidsoppgavene kan derfor være viktig i forhold til atferden de viser framover i tiden. Ved at informantene aktivt gikk inn for å endre tankegangen, kan dette ha følgeeffekter på atferden framover. Informantene forteller om et ønske om å utføre arbeidsoppgavene best mulig etter endringen på arbeidsplassen, samtidig så ser de at verken tid eller krefter strekker til. De ansatte endrer mentaliteten til at greit nok er godt nok. De kan ikke gjøre mer enn de makter, og i noen tilfeller fører digitaliseringen til at de ansatte ikke lenger opplever kontroll over arbeidsoppgavene. For å skape en opplevelse av kontroll har de ansatte endret hvordan de tenker om arbeidet sitt, og har gått inn i en mentalitet om at greit nok er godt nok.

Den andre formen for kognitiv job crafting informantene som ble tatt av informantene var å øke positiv refleksjon og kreativ tankning. Siden informantene hadde forskjellige ting de synes var utfordrende, var også refleksjonene av forskjellig natur. Henrik og Erica snakker begge om en økning i bruken av refleksjon, men premissene disse skjer på er forskjellige. Henrik opplevde utfordringer i forhold til endringene på arbeidsplassen, men disse kunne han alltid takle. Det var mange hindre i veien og mer krevende enn før, men han hadde trygge rammer rundt seg som skapte en opplevelse av trygghet. Han hadde den sosiale støtten, og hadde muligheten til å gjøre de nødvendige endringene. Dette gjorde at han økte refleksjonen over hvor takknemlig han var for jobben i de periodene han synes det ble utfordrende. Erica opplevde ikke at disse trygge rammene var til stede. Hun opplevde derimot et stort stress fordi hun ikke opplevde å mestre de digitale løsningene. For Henrik ble det viktig å fokusere på takknemlighet når det ble utfordrende, mens det for Erica var viktigere å reflektere rundt egen prestasjon. Hun opplevde en reduksjon i kvaliteten på arbeidet, og så seg derfor nødt til å endre tankegangen. Ved å redusere kravene til seg selv og å tenke at godt nok er godt nok klarte hun å minske opplevd stress. Hun bruker begrepet «mulighetsbriller» for å beskrive hvordan hun endret tankegangen. Dette begrepet forsterker hvordan hun opplevde å gå gjennom faser. Ved å endre brillene endret hun fase. Ved å endre fase økte hun den positive refleksjonen rundt hvilke muligheter slike endringer gir, og hvordan hun opplevde egen prestasjon. Informantene opplevde en økning i den positive refleksjonen rundt arbeidet. Opplevelsen av takknemlighet økte, og de klarte å håndtere endringene på arbeidsplassen. Denne endringen i tankegang og økt refleksjon endrer hvordan de ansatte ser og opplever jobben, og er dermed en form for kognitiv job crafting (Berg et al., 2007; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

5.3. Studiens funn i lys av Wrzesniewski og Dutton`s modell

Som beskrevet i oppgavens teoretiske rammeverk må det være motivasjon til stede for at job crafting skal forekomme. Ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) kommer motivasjonen fra tre individuelle behov: behov for kontroll, behov for et positivt selvbilde og behov for menneskelig kontakt og sosial støtte. Dette gjenspeiles delvis i studiens funn. Analysene av studiens funn tyder på at informantene styres av et sterkt behov for kontroll og menneskelig kontakt. Det er spor etter et behov for et positivt selvbilde, men dette er ikke særlig fremtredende. Analysene viser at informantene er sterkt styrt av et behov for kontroll. De viser at job craftingen som utføres er et forsøk på å tilfredsstille et grunnleggende behov i en situasjon der de ikke kan kontrollere endringene. Opplevd kontroll kan redusere opplevd stress og føre til bedre helse (Bandura, 1986; Langer & Rodin, 1976; Svartdal, 2011; Taylor et al., 1984). Ved å utføre job craftingen informantene gjorde, tar de kontroll over de

aspektene av situasjonen som de har muligheten til. Behovet for kontroll var mest fremtredende i den kognitive job craftingen. Det er et gjennomgående mønster i analysene at informantene opplevde en mangel på kontroll i forhold til både digitale endringer og egne prestasjoner. Erica opplever at konsekvensene av digitaliseringen ikke er noe hun kan kontrollere. For å håndtere denne følelsen av å ikke kunne gjøre noe, endret hun på det hun hadde kontroll over: egen tankegang. På samme måte opplever Tina at det ikke er nok timer i døgnet til å både gjøre det lille ekstra og alle arbeidsoppgavene. Hun måtte slå seg til ro med at det ikke gjør noe om det blir nokså likt på fjoråret.

I tråd med Wrzesniewski og Dutton (2001) sin påstand, og dermed også Baumeister og Leary (1995), opplever informantene et behov for sosial støtte og tilhørighet. Majoriteten av informantene opplevde et savn knyttet til reduksjonen av den sosiale kontakten med kollegaene. Derfor benyttet de relasjonell job crafting for å øke den sosiale støtten.

Behovet for å skape et positivt selvbilde var ikke særlig fremtredende. I den kognitive job craftingen benyttet informantene for å endre tankegangen til «greit nok er godt nok», kan en av motivatorene ha vært å skape et positivt selvbilde. Det var likevel ikke fremtredende, og jeg ser ikke behovet for et positivt selvbilde som en sterk motivator for informantene. Dermed vil jeg anslå at funnene ikke er helt i overensstemmelse med Wrzesniewski og Dutton (2001) sin teori for job crafting. Hvorfor behovet for et positivt selvbilde ikke er fremtredende er vanskelig å si. Studien har et kvalitativt design med kun 5 informanter. Disse informantene styrer hvor intervjuene går, hva som blir fremtredende og hvordan de forteller om sin opplevde erfaring. Om informantene hadde vært flere eller andre, hadde analysene endt i andre resultater. Selv om denne studien ikke fant et fremtredende behov for å skape et positivt selvbilde, er det usikkert en replikasjon av studien hadde fått samme resultat. Dette reflekterer den subjektive opplevelsen IPA fokuserer på. Derimot sier ikke Wrzesniewski og Dutton (2001) noe om hvor mange av motivasjonene som må være til stede for at job crafting skal benyttes. Funnene i studien gjør det mulig å anta at ikke alle behovene trenger å være til stede for at job crafting skal forekomme. Wrzesniewski og Dutton (2001) påpeker at behovene kan tilfredsstilles i andre situasjoner de ansatte befinner seg i. Dette kan tilsi at det er mulig at et av disse behovene enten tilfredsstilles i andre situasjoner eller at det alt er tilfredsstilt i arbeidshverdagen.

Wrzesniewski og Dutton (2001) presenterer to faktorer som påvirker persepsjonen av mulighet til job crafting: oppgavens gjensidige avhengighet og graden av autonomi. Analysene viser ingen tegn til at informantene opplevde at arbeidsoppgavene hadde en gjensidig avhengighet til hverandre. Det er derfor mulig å anta at jobben informantene har ikke har stor grad av gjensidig avhengighet i arbeidsoppgavene. Grunnet informantene har samme jobben, forekom det ingen vesentlige forskjeller i opplevelsen av gjensidig avhengighet. Det vil derfor være vanskelig å si noe om hvordan denne faktoren påvirket persepsjonen av mulighet til å benytte job crafting.

På arbeidsplasser der de ansatte kontrolleres av lederne i forhold til arbeidsoppgaver og bruk av tid, vil job crafting være mer synlig og ofte mindre velkommen. Alle informantene hadde som sagt samme type jobb, noe som gjør at det forekom lite varians i opplevelsen av autonomi mellom informantene. Analysene tyder på at tilstedeværelsen av autonomi ligger som et premiss for at job craftingen informantene benytter faktisk finner sted. I analysene er det et gjennomgående mønster av opplevelsen av sterk autonomi. Autonomi var et fremtredende tema, og ble nevnt i relasjon med de fleste formene for job crafting. Informantene ser ut til å regulere hvor mye de benytter job crafting etter hvor mye

autonomi de opplever til enhver tid. Erica opplever at det på et tidspunkt ikke er så stor mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag. Dette gjør at hun på dette tidspunktet ikke benytter job crafting. Dette endrer seg derimot, og job crafting forekommer. Dette samsvarer med Wrzesniewski og Dutton (2001) sin påstand om tilstedeværelsen av autonomi. Opplevelsen av autonomi i arbeidet fører til persepsjonen av mulighet til å benytte job crafting, samtidig som det oppfordrer ansatte til å endre relasjoner og arbeidsoppgaver i arbeidet.

5.4. Metodiske implikasjoner

For å vurdere en kvalitativ studies validitet, reliabilitet og generaliserbarhet, kan ikke de samme vurderingskriteriene som brukes i kvantitativ forskning brukes (Nadim, 2015; Noble & Smith, 2015). For å teste studiens validitet, reliabilitet og generaliserbarhet må derfor andre strategier innføres.

Informantene er fem ansatte ved universiteter eller høyskoler. De er alle ansatte i samme region av Norge. Dette gjør det lettere å sammenligne intervjuene på tvers av hverandre. Samtidig kan det også føre til vanskeligheter for generalisering av funnene i studien, selv om generaliseringen innenfor kvalitativ forskning nødvendigvis er målet (Nadim, 2015; Noble & Smith, 2015). Tatt i betraktning at resultatene i studien er såpass sammenfallende kan det antyde at funnene har validitet, noe som forsterkes av at funnene i studien viser samsvar med det teoretiske rammeverket for job crafting. Studien kan bidra til å forklare og underbygge det teoretiske rammeverket. Utover dette gir funnene en god beskrivelse av hvordan det oppleves å benytte job crafting strategiene i forbindelse med endringer på arbeidsplassen. Funnene må ses i lys av seg selv og det teoretiske rammeverket. Derimot kan funnenes generaliserbarhet svekkes av denne grunn. IPA har en ideografisk redegjørelse som handler om det konkrete, det unike og det individuelle. Det vil derfor ikke være mulig å generalisere funnene. Disse er unike for de informantene som inngår i studien. Funnene må ses innenfor konteksten studien inngår i. I denne studien har vi bare fem informanter. Dette gjør at funnene er relevante for disse individene, men ikke nødvendigvis et annet utvalg. Konteksten kan ikke overskrides (Smith et al., 2009). På den andre siden argumenteres det for at generalisering i kvalitativ og kvantitativ forskning er fundamentalt forskjellig. I kvantitativ forskning gjøres empiriske generaliseringer ved å undersøke et fenomen hos et utvalg i en kontekst, for så å overføre funnene til resten av populasjonen utvalget tilhører. For kvalitativ forskning er dette derimot verken mulig eller målet. Kvalitative forskninger kan produsere teoretiske generaliseringer om de essensielle forbindelsene mellom et sett teoretisk signifikante elementer. Dette kan være kjennetegn ved mekanismer eller prosesser (Nadim, 2015). Denne studien har funnet ut at job crafting benyttes i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Temaet knyttes ikke bare til den individuelle opplevelsen hos informantene, men er også et kjennetegn av en prosess. Det ideografiske elementet i IPA medfører at forskningen er spesifikk og partikulær. Fokuset er ikke på å gjøre antakelser for populasjonen, men på den detaljerte individuelle opplevelsen og erfaringen. Dette fører til forskning som går i dybden av fenomenet. Ved bruk av få informanter har forskningen mulighet til generalisering som angår det partikulære. Studien sier ikke noe om hva resten av ansatte i Norge opplever, men det sier noe om det partikulære innenfor den gitte konteksten og rammen. Studiens utførelse er detaljert beskrevet i metodedelene. Her redegjøres det for forskerens rolle i studien og hvordan det kan oppstå en dobbel hermeneutikk. Videre samsvarer studiens

resultater med Wrzesniewski og Dutton (2001) sitt teoretiske rammeverk rundt job crafting. Dette kan tyde på at studiens funn er valide, reliable og til en viss grad generaliserbare innenfor rett kontekst og ramme.

5.5. Implikasjoner for praksis og videre forskning

Resultatene fra denne studien bidrar med beskrivelser av hvordan ansatte ved universiteter og høyskoler benytter job crafting. Studien bidrar dermed til en dypere forståelse av hvordan job crafting oppleves for de som benytter det, og hvilke strategier de velger å ta i bruk. Tidligere studier indikerer at job crafting kan ha fordelaktige konsekvenser for både individet som benytter det og for bedriften individet er ansatt ved (Lyons, 2008). Funnene i denne studien antyder at job crafting benyttes for å kompensere for endringene på arbeidsplassen. Det anbefales dermed at arbeidsgivere har en forståelse for job crafting, behovene de ansatte har og at det legges til rette for at job crafting kan forekomme med fordelaktige konsekvenser for de ansatte og bedriften.

Begrepet job crafting er ikke et fremtredende begrep innenfor læringspsykologi, og hører mer til organisasjonspsykologien. Derimot viser det hvordan ansatte gjennomgår en kontinuerlig lærings- og utviklingsprosess. Og er derfor et viktig fenomen å undersøke innenfor læringspsykologien. Det er dermed et behov for videre forskning på hvordan job crafting påvirker læring og utvikling hos ansatte. Dette er et forskningsfelt jeg har funnet lite forskning på, men som kunne hatt videre påvirkning på hvordan læring og job crafting forstås. På bakgrunn av studien argumenterer jeg derfor for at det ville vært fordelaktig å forske mer på koblingen mellom læring og job crafting i forskjellige yrkesgrupper.

6. Konklusjon

Studien viser hvordan de ansatte benytter job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som en følge av covid-19. Den viser at de ansatte har benyttet alle de tre strategiene for job crafting: oppgaverelatert job crafting, relasjonell job crafting og kognitiv job crafting. De ansatte opplevde at arbeidsoppgavene deres ikke endret seg stort, men hvordan de kunne utføres endret seg drastisk. For å håndtere denne endringen benyttet de to former for oppgaverelatert job crafting. De endret rekkefølgen arbeidsoppgaver ble utført i, og tok flere pauser i løpet av arbeidshverdagen. De ansatte opplevde en mangel på sosial støtte fra kollegaene da arbeidet ble flyttet over til hjemmekontoret. Den relasjonelle job craftingen som ble benyttet for å håndtere dette var å iverksette samtaler og chatter med kollegaer, i tillegg å dra til arbeidsplassen for å utføre arbeid selv om hjemmekontor anbefales. Den siste strategien for job crafting som de benyttet var den kognitive. Her endret de tankegangen og økte den positive refleksjonen rundt situasjonen og endringene. Hvordan informantene opplevde endringene varierte, og det oppsto derfor variasjon i hvordan disse job crafting strategiene ble utført og benyttet. Analysene viser at informantene benyttet job crafting for å håndtere arbeidshverdagen best mulig etter endringene. Hensikten med studien var å få bedre innblikk i hvordan ansatte i undervisningssektoren benytter job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen, noe den har oppnådd.

Studiens funn anerkjenner utfordringene den økte bruken av hjemmekontor og digitalisering kan medføre, og ser på job crafting som en effektiv strategi for å håndtere dette. Studien anerkjenner behovet for sosial støtte og behovet for kontroll som motivasjon til at job crafting skal forekomme. Derimot var det ingen fremtredende behov for et positivt selvbilde i analysene. Funnene kan dermed underbygge den slutningen at de tre behovene kan tilfredsstilles andre plasser enn i arbeidet, og at ikke alle tre av dem må være til stede for at job crafting skal forekomme. Autonomi opptrer som en viktig faktor for at job crafting skal forekomme. Gitt antakelsen om at job crafting kan øke trivsel, resiliens og velvære, viser disse funnene at det er viktig for både de ansatte og arbeidsgiver at det legges til rette for at job crafting kan forekomme i organisasjoner.

Referanseliste

- Audiotranskription. (u.å). *F4 transcript* <https://www.audiotranskription.de/en/f4transkript/>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Baumeister, R. & Leary, M. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological bulletin*, 117, 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beehr, T. A., King, L. A. & King, D. W. (1990). Social support and occupational stress: Talking to supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 61-81.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90015-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90015-T)
- Berg, J., Dutton, J. & Wrzesniewski, A. (2007). What is Job Crafting and Why Does It Matter?
- Berg, J., Wrzesniewski, A. & Dutton, J. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment *. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Børing, P., Wiborg, Ø. & Skule, S. (Rapport 7/2013). *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Hvorfor varierer deltakelsen?*
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Christensen, J. O., Bakke Finne, L., Gardea, A. H., Birkeland Nielsen, M., Sørensen, K. & Vleeshouwers, J. (2020). The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: a literature review. *Årgang* 21(2).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: the new psychology of success*. Ballantine Books

- Eatough, V. & Smith, J. A. (2017). Interpretative Phenomenological Analysis. I C. Willig & W. Stainton Rogers (Red.), *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (2. utg., s. 193-211). SAGE Reference.
- Folkehelseinstituttet. (08.02.2020, 11.02.2021). *Fakta om koronaviruset SARS-CoV-2 og sykdommen covid-19*. Hentet 22.03.2021 fra <https://www.fhi.no/nettpub/coronavirus/fakta-og-kunnskap-om-covid-19/fakta-om-koronavirus-coronavirus-2019-ncov/?term=&h=1>
- Goble, E., Austin, W., Larsen, D., Kreitzer, L. & Brintnell, S. (2012). Habits of Mind and the Split-Mind Effect: When Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software is Used in Phenomenological Research. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 13(2).
- Helleland, L. H. (2021). *Vår nye digitale kvardag: Kva vi har oppnådd og korleis vi kan bygge vidare på det vi har lært*. Kommunal- og oderniseringsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/00493dd2f00347098f15274e9302d392/no/pdfs/var-nye-digitale-kvardag_web.pdf
- HelseNorge. (7. mai 2020). *Koronavirus – fakta og håndtering i Norge*. Folkehelseinstituttet. Hentet 22.03.2021 fra <https://www.helsenorge.no/koronavirus/fakta-og-handtering-i-norge/>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K. & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349.
- Holbrook, A. & Butcher, L. (1996). Uses of qualitative data analysis software in educational research: The literature, the hard questions and some specific research applications. *The Australian Educational Researcher*, 23(3), 55-80. <https://doi.org/10.1007/BF03219631>
- Hong, S. H., Kwon, N. & Kim, M. S. (2020). Daily Job Crafting Helps Those Who Help Themselves More: The Moderating Role of Job Autonomy and Leader Support. *Int J Environ Res Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17062045>
- Hulshof, I. L., Demerouti, E. & Le Blanc, P. M. (2020). Providing Services During Times of Change: Can Employees Maintain Their Levels of Empowerment, Work Engagement and Service Quality Through a Job Crafting Intervention? *Front Psychol*, 11, 87. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00087>
- Juul, F. E. (29.09.2020). Digitale forelesninger. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*, (13). <https://doi.org/doi:10.4045/tidsskr.20.0638>
- Kvelling, Ø. (2017). Sentrale dimensjoner i læringsprosesser. I H. Sigmundsson (Red.), *Læring og ferdighetsutvikling*. Fagbokforlaget.

- Langer, E. J. & Rodin, J. (1976). The effects of choice and enhanced personal responsibility for the aged: A field experiment in an institutional setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(2), 191-198. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.2.191>
- Lazarus & Folkman. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Pub. Co.
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1), 25-36. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9080-2>
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. & Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6284. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6284>
- Nadim, M. (2015). Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 23(3), 129-148.
- Nergaard, K. (April 2020). Hjemmekontor og digitale løsninger [Faktaflak]. FAFO. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- Noble, H. & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-based nursing*, 18(2), 34-35.
- Paulus, T., Woods, M., Atkins, D. P. & Macklin, R. (2017). The discourse of QDAS: reporting practices of ATLAS.ti and NVivo users with implications for best practices. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(1), 35-47. <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1102454>
- Phillips, M. & Lu, J. (2018). A quick look at NVivo. *Journal of Electronic Resources Librarianship*, 30(2), 104-106. <https://doi.org/10.1080/1941126X.2018.1465535>
- Poppleton, S., Briner, R. B. & Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white- and blue-collar workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(3), 481-502. <https://doi.org/10.1348/096317908X295182>
- Pressemelding. (16.03.2020). *Mulighet for større fleksibilitet i arbeidstid*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mulighet-for-storre-fleksibilitet-i-arbeidstid/id2693794/>
- Pressemelding nr 38/20. (12.03.2020). *Omfattende tiltak for å bekjempe koronaviruset*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nye-tiltak/id2693327/>
- Pressemelding nr 62/20. (07.04.2020). *Vil åpne samfunnet gradvis og kontrollert*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/Vil-apne-samfunnet-gradvis-og-kontrollert/id2697060/>

- Regjeringen. (23.03.2021). *Regjeringen innfører strengere nasjonale tiltak*. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-innforer-strengere-nasjonale-tiltak/id2841039/>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Fagbokforlaget.
- Saltzman, L. Y., Hansel, T. C. & Bordnick, P. S. (2020). Loneliness, isolation, and social support factors in post-COVID-19 mental health. *Psychol Trauma*, 12(S1), S55-s57. <https://doi.org/10.1037/tra0000703>
- Shetty, J. (2020). *Think like a Monk*. Thorsons.
- Sippel, L. M., Pietrzak, R. H., Charney, D. S., Mayes, L. C. & Southwick, S. M. (2015). How does social support enhance resilience in the trauma-exposed individual? *Ecology and Society*, 20(4), Artikkel 10. <https://doi.org/10.5751/ES-07832-200410>
- Smith, B. G., Smith, S. B. & Knighton, D. (2018). Social media dialogues in a crisis: A mixed-methods approach to identifying publics on social media. *Public Relations Review*, 44(4), 562-573. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.07.005>
- Smith, J. A., Larkin, M. & Flowers, P. (2009). *Interpretative phenomenological analysis : theory, method and research*. SAGE.
- Smith, J. A. & Osborn, M. (2015). Interpretative Phenomenological Analysis. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology : a practical guide to research methods* (3. utg.). Sage.
- Song, Y. & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies*, 21. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Svartdal, F. (2011). *Psykologi 2: i praksis*. Gyldendal Akademiske
- Svartdal, F. (2015). *Psykologiens forskningsmetoder : en introduksjon* (4. utg.). Fagbokforl.
- Taylor, S. E., Lichtman, R. R. & Wood, J. V. (1984). Attributions, beliefs about control, and adjustment to breast cancer *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 489-502.
- Theurer, C. P., Tumasjan, A. & Welp, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PLoS one*, 13(10), e0204089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>

- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B. & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Van Wingerden, J. & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLoS one*, 14(9), e0222518-e0222518. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- Willig, C. (2017). Interpretation in Qualitative Research. I C. Willig & W. Stainton Rogers (Red.), *The SAGE handbook of qualitative research in psychology* (2. utg., s. 274-288). SAGE Reference.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
<https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. & Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. I *Advances in Positive Organizational Psychology* (Bd. 1, s. 281-302). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)
- Zureick, A. H., Burk-Rafel, J., Purkiss, J. A. & Hortsch, M. (2018). The interrupted learner: How distractions during live and video lectures influence learning outcomes. *Anat Sci Educ*, 11(4), 366-376. <https://doi.org/10.1002/ase.1754>

Appendiks

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 4: Figurer fra analysen

Vedlegg 5: Kodebok fra NVivo

Vedlegg 1: Intervjuguide

Tema 1: Ansettelsesforhold

Kan du fortelle litt om jobben din og en vanlig arbeidsdag?

Oppfølgingsspørsmål:

- Oppgaver, relasjoner og kognisjon til vanlig
- Hvor lenge har du hatt denne jobben?
- Hva gjorde at du valgte denne jobben?

Tema 2: Covid-19

Kan du fortelle litt om hvordan hverdagen din er etter covid-19?

Oppfølgingsspørsmål:

- Hvilke endringer har du hatt?
 - Arbeidsoppgaver (tid, fokus, antall, andre oppgaver)
 - Relasjoner (sosiale møter, støtte, hverdagslige relasjoner på jobben)
 - Tanker og oppfatning (meningen og viktigheten av jobben)

Tema 3: Opplevelsen av den nye arbeidshverdagen

Hvordan opplever du din arbeidshverdag etter covid-19 utbruddet?

Oppgaveorientert

- **Hvordan opplever du endringene i arbeidsoppgavene?**
 - Hvilke endringer er tydeligst for deg? Hvorfor?

Relasjoner

- **Hvordan opplever du de sosiale relasjonene og støtten fra jobben etter covid-19?**
 - Hvordan opplever du støtte fra ledelsen og kollegaer?
 - Hvordan opplever du de mellom menneskelige relasjonene mellom kollegaene dine og deg? Har dette endret seg?

Kognisjon

- **Kan du fortelle litt om hvordan endringene på arbeidsplassen har endret hvordan du tenker om jobben?**

Tema 4: Job Crafting

Har du hatt mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag?

- Kan du fortelle om en hendelse der du har opplevd en frihet til å gjøre endringer i arbeidet?

Hvilke endringer har du gjort for å mestre endringene på arbeidsplassen?

- Har du gjort noen endringer i arbeidsoppgavene?
- Har du gjort noen endringer i forhold til relasjoner på arbeidsplassen?
- Har du endret hvordan du tenker om jobben?
- Hvordan opplever du at disse endringene du har gjort har påvirket den nye arbeidshverdagen?

Tema 6: Avslutning

Er det avslutningsvis noe du ønsker å tilføye?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet:
«Job crafting i tiden etter Covid-19»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske job crafting og opplevelsen av job craftingen hos ansatte på arbeidsplasser som har hatt endringer i forbindelse med covid-19. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er et mastergradsprosjekt i psykologi, studieretning læring – hjerne, atferd og omgivelser. Formålet med dette prosjektet er å undersøke job crafting i forbindelse med covid-19. Prosjektet ønsker å utforske på hvordan job crafting benyttes og opplevelsen av job crafting i en situasjon som covid-19. Prosjektet skal besvare problemstillingen: «*På hvilken måte benytter ansatte job crafting i forbindelse med endringer på arbeidsplassen som følge av covid-19?*»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Psykologisk institutt under fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap ved NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er valgt ut til dette prosjektet ettersom ansatte selv innehar verdifull informasjon og erfaring som kan være med på å belyse temaet job crafting som følge av covid-19. Dette kvalitative forskningsprosjektet består av 5-10 informanter, som alle er ansatte ved universiteter eller høyskoler. Dette for å sikre bredde i informasjonen som samles inn. Informantene må ha vært ansatt i mer enn 2 år på samme arbeidsplass.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du gjennomfører et semi-strukturert intervju. Intervjuet vil ta om lag en time. Intervjuet omhandler temaer som hvilke endringer arbeidsplassen har innført som en følge av covid-19, hvordan disse oppleves og hvilke endringer du som ansatt har gjort. Under intervjuet vil det tas lydopptak og notater. Intervjuet vil bli transkribert etter at det er gjennomført.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun masterstudenten som har tilgang på lydopptakene. Lydopptakene fra intervjuene vil bli

transkribert kort tid etter intervju, alle transkriberinger anonymiseres, og lydopptakene vil bli slettet så snart de er transkribert. Det vil ikke være mulig å identifisere deg utfra det anonymiserte materialet.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 01. juni 2021. Alle personopplysninger som ikke er nødvendige for analysen vil bli fjernet under transkriberingen, og all data som ikke blir anvendt i ferdig produkt vil bli slettet etter prosjektslutt.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for psykologi under fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap ved NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Anna Celine Foss Stray ved NTNU - Institutt for psykologi, acstray@ntnu.no
- Fay Giæver ved NTNU – Institutt for psykologi, fay.giaver@ntnu.no
- Vårt personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen, thomas.helgesen@ntnu.no

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

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

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Fay Giæver

Student
Anna Celine Foss Stray

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Job crafting i tiden etter Covid-19* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: NSD godkjenning

NSD sin vurdering

Skriv ut

Prosjekttittel

En kvalitativ studie av job crafting og covid-19

Referansenummer

978616

Registrert

17.11.2020 av Anna Celine Foss Stray - acstray@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Fay Giæver, fay.giaver@ntnu.no, tlf: 95149739

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Anna Celine Foss Stray, annaceline@outlook.com, tlf: 97037175

Prosjektperiode

15.08.2020 - 01.06.2021

Status

10.12.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

10.12.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjema med vedlegg 10.12.2020. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold samt alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 1.6.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raa

Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 4: Figurer fra analysen

Direkte relasjonell crafting					
Opplever kontoret som en sosial arena			Snakket med venner, ko...		
Hjemmekontor er anbefaling, går på kont...		Går fortsatt på jo...			
		Som ekstr...	Har ...		
Hjemmekontor er hovedregelen		Overgang...		Større mulg...	Hvis s...
Iverksatte chatter og samtaler blant kollega og studenter					
Hadde noen digital...		Gått aktivt inn for...		Har fått iga...	
Tok grep for å bli kjent ...					
Ambivalent forhold til hastverk digitalisering					
Digitaliseringen gir mer fleksibilitet i hverdagen					
Opplever en ...	Hadde det ik...	Det behovet...	Manglet ...		
Kommer til å ...	Digitale midl...	Covid ga anl...	Gjorde ik...		
			Digitalis...		
Behov for andre rytmer og ...					
Måtte ska...			Har gått ak...		
Har l...	Har ...	Er v...			
De aktive end...			Har lag...		
Hverdagen o...			Har v...		
Mangel på kommunikasjon med studentene fører til mindre opplevd ...					
Mer behov for oppfø...		Føler det er b...	Opple...	Har e...	Har d...
Opptatt av den fagl...		Bekymret for ...	Måtte finne...		
			Har reflek...		
Jobb-fritid skillet er ikke li...					
Kognitiv crafting					
Greit nok er godt nok				Takknemlig for j...	
Hvorfor det ble viktig å tenke at greit nok...		Har jobbet med å ...		Liker h...	Kunn... Har s...
Gikk noen run...	Mistet til...	Vi...		Jobben...	
Vanskelig å ...	Jobben opp...	Den ...		Har pr...	
	Holdninga til ...		Nedstengning ført...		Trives i den ny...
Liker den stadi...					
Refleksjon over endringen					
Covid gir muligheter også. ...		Økt refleksjon ru...	Håp om å...	Aktiv ref...	Endringene på a...
					Økt stress sk...
		Reflekterer over h...	Retenke j...	Refleksj...	
Opplevde et p...					

Vedlegg 5: Kodebok fra NVivo

Codes\\Codes level 1

Name	Files	References
Aktiv refleksjon over hva som skjer, hvordan kjennes det og hva skal gjøres	2	2
Arbeidsoppgavene er de samme som før, bare basert fra hjemmekontoret og digitalt	2	8
Arbeidsplassen er en plass med høyt arbeidspress	1	3
Begynner dagen med å være sosial med kollegaer	1	1
Bekymret for om en har gjort nok for studentene (ikke strekker til)	4	4
Brenner for psykologien, studentenes utvikling og se avtrykk i denne regionen av landet	1	2
Covid ga anledning til å prøve noe nytt i hvordan jobben utføres	2	5
Covid gir muligheter også. Opplevs også positivt	3	7
Covid satte en stoppe for videreutvikling i jobben	2	3
De aktive endringene har gjort gjort situasjonene lettere og de gjør godt	3	3
De sosiale relasjonene har blitt mer omstendelige og digitale	3	5
De viktigste relasjonene er ikke på jobben	1	1
Den digitale avstanden ble krevende	5	7
Den endringen i seg selv fremmet redsel. Ser i ettertid at sykemelding hadde vært lurt	1	1
Den første nedstengingen opplevdes annerledes	1	1
Det behovet for å lære det digitale skapte et enormt stress	1	5
Det ble mer komplisert å gjøre arbeidsoppgavene	2	2
Det er et større behov for at kollegaer deler erfaringer	2	3
Det er tungt å ikke møtes fysisk med kollegaer. Sosial støtte er forebyggende	3	6
Digitale midler gir bedre frihet og ryddighet, de gir mer	1	5
Digitaliseringen gir mer fleksibilitet i arbeidsdagen	2	2
Digitaliseringen gir rom for studenter som ellers hadde slutta av forskjellige grunner	1	2
En vanlig dag inneholder forelesninger og forberedelse til disse	3	4
Endringene førte til kritiske tanker rettet mot meg selv	1	1
Er mer egenstyrt nå enn før, som fører til bedre strukturert hverdag	1	6
Er selv relasjonell, men leder er ikke	1	1
Er vant til å sykle til jobb, måtte jobbe for å øke fysisk aktivitet etter covid	2	3

Name	Files	References
Er veldig styrt av mening, og jobben oppleves meningsfull	1	1
Fikk flere oppgaver, siden ansvarlig for studentenes psykiske helse og samtale	1	1
Frustrerende med ny runde nedstenging	2	2
Følelse av å alltid ligge bakpå, aldri komme a jour	1	2
Føler det er behov for å løpe etter studentene mer enn før	2	6
Gikk noen runder med seg selv, er dette jobben for meg, skal jeg bygge meg videre her	1	3
Gjorde ikke den beste jobben pga digitalisering og stress	1	2
Glad i å treffe studentene i klasserommet eller forelesning	3	3
Godene forsvant, de som ga oppbrudd i hverdagen	2	3
Går fortsatt på jobb til tross for covid	2	3
Gått aktivt inn for å maksimere den sosiale kontakten	2	3
Hadde det ikke godt i endringene det digitale skapte	1	5
Hadde insanely lyst på jobben. Mye pga samtaler	1	1
Hadde mer samtaler enn det som står i jobbeskrivelsen	1	1
Hadde noen digitale møter med kollegaer bare for å treffes	1	1
Hadde noen digitale møterlive sendinger for det sosiale med studentene	1	3
Har dårlige oversikt over hva studentene sliter med	1	3
Har en del kontakt med studentene	2	3
Har en relasjonell jobb	1	5
Har fått igang noen chatter med kollegaene som bare er sosiale og ikke jobb. Den typiske kaffepraten	1	2
Har gått aktivt inn for å øke fysisk aktivitet	3	3
Har gått aktivt inn med pauser, turer og sollys	3	6
Har hatt lite hjemmekontor	1	1
Har investert i nytt teknisk utstyr for å øke mestring av det digitale	1	2
Har jobbet med å senke kravene til seg selv. Godt nok er godt nok	1	5
Har kjedet seg mer på hjemmekontoret enn før på kontoret	1	1
Har laget en felles rytme med barn og samboer, samtidig gjøre dagene forskjellige fra hverandre	1	3
Har lagt inn flere pauser i forelesningene, og muligheten til å snakke om hvordan ting er	1	2
Har lite sosial kontakt på jobb fra før av, bare med de nære kollegaer	2	4

Name	Files	References
Har prøvd å gjøre oppgavene best mulig utfra forutsetningene	1	1
Har reflektert rundt hva som skille studenter som faller av fra de som blir. Prøver å redde	1	2
Har samme takknemlighet for jobben nå som før	1	2
Har vært flinkere til å sette grenser, si nei	1	1
Hjemmekontor er anbefaling, går på kontoret med jevne mellomrom for de sosiale relasjonene	5	8
Hjemmekontor er hovedregelen	3	4
Holdninga til jobben endret seg i høst, satte mer spørsmål til egen mestring og om en passer her	1	1
Hverdagen består i samtaler, forberedelse av undervisning, oppfølging av studenter i praksis	1	2
Hverdagen opplever lengre og annerledes strukturert. Mer behov for pauser	1	2
Hvis sosial støtte trengs, så er den der	2	2
Håp om å returnere til normalen om ikke altfor lenge	1	2
Høyere terskel for sosial kontakt og diskusjon	1	5
Ikke mulig å undervise uten studentene på lærestedet i lengre perioder	1	1
Jobb-fritid skillet er ikke like tydelige nå som før	3	8
Jobben er mer ensom nå enn før covid	3	4
Jobben oppleves ikke lenger like morsom og givende	1	1
Jobben oppleves variert og utviklende.	1	2
Jobber med å forberede undervisning ++	1	1
Kommer til å benytte de tekniske hjelpemidlene selv etter covid	1	5
Konferanser ++ ble utsatt og endret	1	1
Kunne gjøre endringer og tiltak for å takle jobben i covid	2	3
Lavere kvalitet på undervisning	1	3
Liker den stadige utfordringen men også tryggheten jobben gir	1	1
Liker høyt tempo og struktur, inntil et visst punkt	1	1
Liker å gjøre noe fornuftig i lunsjen altså gjøre noe faglig	1	1
Manglet kompetanse og selvtillit på det digitale	1	4
Mer behov for oppfølgingsrunder og mail med studentene	3	8
Mer monoton hverdag	1	1
Mindre direkte sosial kontakt, og dermed mindre sosial støtte	2	5

Name	Files	References
Mister de små sosiale møtene i gangen. De har mye å si for trivselen	2	6
Mistet tilgangen på pyttpytt og gleden	1	2
Må verne om forskningstida, den glemmes fort	1	2
Må være tilgjengelig for andre læresteder i faget	1	2
Måtte finne ut hvordan studentene kunne kontaktes	2	2
Måtte skape en ny rytme i jobbingen og få nye rutiner	2	6
Nedstengning førte til refleksjon rundt hvilket tempo som var bra osv. Sakke ned litt	1	1
Noen av de sosiale samlingene og arbeidsoppgavene forsvinner	2	4
Oppllevde et press knyttet til klatring i jobben	1	1
Oppllever det godt å møte kollegaer fysisk når alt er digitalt	2	2
Oppllever en bra og støttende ledelse	2	3
Oppllever en påtvunget digital og teknisk utvikling, men denne er bra	1	6
Oppllever gode digitale verktøy, men ofte følelse av å ikke kunne de godt nok	1	1
Oppllever ikke veldig støtte fra ledelse, men åpen på at en som voksen ikke kan forvente	1	1
Oppllever større påvirkningskraft i hverdagen nå enn før	1	1
Oppllever økt andel studenter som ikke vil være muntlige over digitalt	1	3
Opptatt av den faglige utviklingen til studentene	2	6
Overgangen fra før covid til nå har vært en omstilling med tanke på hjemmekontor	1	1
Refleksjon om videreutvikling forsvinner	1	1
Reflekterer over hva mangelen på det fysiske sosiale gjør med en. Det gir en annen energi.	1	2
Retenke jobben. Kom flere analytiske tanker rundt jobben.	2	2
Selve jobben var den samme, den måtte bare gjøres annerledes	3	7
Selvstyrt jobb fra før av	5	10
Snakket med venner, kollegaer, ledelse og lege når det var verst	1	5
Som ekstrovert blir man rastløs av hjemmekontor	1	1
Stemningen på arbeidsplass endret seg, mer anspent	1	2
Stresset førte til mindre følelse av autonomi	1	1
Større gap mellom flinke studenter og mindre flinke studenter	1	1
Større mulighet til å fokusere på de viktige relasjonene	1	3

Name	Files	References
Takknemlig for stabiliteten denne jobben hadde kontra andre jobber	2	5
Tok grep for å bli kjent med de nyansatte	1	1
Trives i den nye arbeidshverdagen, glad for familie	1	1
Valgte jobben fordi den ga mulighet til videre utvikling, læring og interesse	1	1
Valgte jobben pga en strukturert hverdag, forenelig med barn og bygge opp fagområdet i sør	2	2
Valgte jobben pga kollegaer, undervisning og fordi den var en forlengelse av tidligere arbeid	1	1
Valgte å gjøre oppgaver som passet for hjemmekontor	1	1
Vanskelig å etablere nye relasjoner, lettere å opprettholde gamle	1	2
Vanskelig å få igang samtaler og refleksjoner med studentene	1	1
Vanskelig å være en del av et forskningsteam når det er digitalt	1	1
Vanskeligere i familielivet enn jobblivet med covid	1	1
Var på utenlandsreise med en klasse da nedstenginga kom. Havnet i karantene	1	1
Veldig variasjon i dagene	3	8
Verdsetter å sitte med kollegaer i lunsj, men synes det er for liten tid	2	3
Vi måtte tenke lurt og annerledes, kaste oss rundt	1	1
Økt refleksjon rundt hva det fysiske oppmøtet faktisk betyr	2	3
Økt stress skapte søvnproblemer	1	3
Ønsker å gjøre litt ekstra, men strekker ikke til. Utfordrende	1	1

Codes\\Codes level 2

Name	Files	References
Arbeidsoppgavene endret form	0	0
Arbeidsoppgavene er de samme som før, bare basert fra hjemmekontoret og digitalt	1	1
Det ble mer komplisert å gjøre arbeidsoppgavene	2	2
En vanlig dag inneholder forelesninger og forberedelse til disse	2	2
Fikk flere oppgaver, siden ansvarlig for studentenes psykiske helse og samtale	1	1
Hadde mer samtaler enn det som står i jobbeskrivelsen	1	1
Hverdagen består i samtaler, forberedelse av undervisning, oppfølging av studenter i praksis	1	2
Lavere kvalitet på undervisning	0	0

Name	Files	References
Mer monoton hverdag	0	0
Må verne om forskningstida, den glemmes fort	1	2
Noen av de sosiale samlingene og arbeidsoppgavene forsvinner	1	3
Selve jobben var den samme, den måtte bare gjøres annerledes	2	6
Behov for andre rytmer og pauser i hverdagen	0	0
De aktive endringene har gjort gjort situasjonene lettere og de gjør godt	3	3
Er vant til å sykle til jobb, måtte jobbe for å øke fysisk aktivitet etter covid	2	3
Har gått aktivt inn for å øke fysisk aktivitet	3	3
Har gått aktivt inn med pauser, turer og sollyss	3	6
Har laget en felles rytme med barn og samboer, samtidig gjøre dagene forskjellige fra hverandre	1	3
Har lagt inn flere pauser i forelesningene, og muligheten til å snakke om hvordan ting er	1	2
Har vært flinkere til å sette grenser, si nei	1	1
Hverdagen opplever lengre og annerledes strukturert. Mer behov for pauser	1	2
Måtte skape en ny rytme i jobbingen og få nye rutiner	2	6
Behov for sosial støtte i variert mengde	0	0
Begynner dagen med å være sosial med kollegaer	1	1
De sosiale relasjonene har blitt mer omstendelige og digitale	2	3
De viktigste relasjonene er ikke på jobben	1	1
Det er et større behov for at kollegaer deler erfaringer	1	1
Det er tungt å ikke møtes fysisk med kollegaer. Sosial støtte er forebyggende	2	4
Er selv relasjonell, men leder er ikke	1	1
Glad i å treffe studentene i klasserommet eller forelesning	2	2
Gått aktivt inn for å maksimere den sosiale kontakten	1	2
Hadde noen digitale møter med kollegaer bare for å treffes	1	1
Hadde noen digitale møterlive sendinger for det sosiale med studentene	0	0
Har en relasjonell jobb	1	5
Har fått igang noen chatter med kollegaene som bare er sosiale og ikke jobb. Den typiske kaffepraten	1	2
Har lite sosial kontakt på jobb fra før av, bare med de nære kollegaer	1	3
Hvis sosial støtte trengs, så er den der	2	2
Høyere terskel for sosial kontakt og diskusjon	0	0

Name	Files	References
Mindre direkte sosial kontakt, og dermed mindre sosial støtte	1	2
Mister de små sosiale møtene i gangen. De har mye å si for trivselen	1	1
Opplever det godt å møte kollegaer fysisk når alt er digitalt	1	1
Snakket med venner, kollegaer, ledelse og lege når det var verst	1	5
Større mulighet til å fokusere på de viktige relasjonene	1	3
Tok grep for å bli kjent med de nyansatte	1	1
Vanskelig å etablere nye relasjoner, lettere å opprettholde gamle	1	2
Variert opplevelse av støtte fra ledelsen	0	0
Opplever en bra og støttende ledelse	1	2
Opplever ikke veldig støtte fra ledelse, men åpen på at en som voksen ikke kan forvente	1	1
Verdsetter å sitte med kollegaer i lunsj, men syns det er for liten tid	1	1
Bekymret for studentene	0	0
Bekymret for om en har gjort nok for studentene (ikke strekker til)	3	3
Føler det er behov for å løpe etter studentene mer enn før	1	5
Har dårlige oversikt over hva studentene sliter med	1	3
Har en del kontakt med studentene	1	2
Har reflektert rundt hva som skille studenter som faller av fra de som blir. Prøver å redde	1	2
Ikke mulig å undervise uten studentene på lærestedet i lengre perioder	1	1
Jobber med å forberede undervisning ++	1	1
Mer behov for oppfølgingsrunder og mail med studentene	3	8
Måtte finne ut hvordan studentene kunne kontaktes	1	1
Opplever økt andel studenter som ikke vil være muntlige over digitalt	0	0
Opptatt av den faglige utviklingen til studentene	2	6
Større gap mellom flinke studenter og mindre flinke studenter	1	1
Vanskelig å få igang samtaler og refleksjoner med studentene	0	0
Covid gir muligheter også. Opplevs også positivt	2	6
Covid ga anledning til å prøve noe nytt i hvordan jobben utføres	2	5
Trives i den nye arbeidshverdagen, glad for familie	1	1
Vanskeligere i familielivet enn jobblivet med covid	1	1
Disruptive endringer pga covid	0	0

Name	Files	References
Covid satte en stoppe for videreutvikling i jobben	1	1
Endringene på arbeidsplassen førte til utfordringer	0	0
Den endringen i seg selv fremmet redsel. Ser i ettertid at sykemelding hadde vært lurt	1	1
Gikk noen runder med seg selv, er dette jobben for meg, skal jeg bygge meg videre her	1	3
Holdninga til jobben endret seg i høst, satte mer spørsmål til egen mestring og om en passer her	1	1
Mistet tilgangen på pyttpytt og gleden	1	2
Opplevde et press knyttet til klatring i jobben	1	1
Vanskelig å holde motet oppe	2	2
Vi måtte tenke lurt og annerledes, kaste oss rundt	1	1
Økt stress skapte søvnproblemer	1	3
Ønsker å gjøre litt ekstra, men strekker ikke til. Utfordrende	1	1
Godene forsvant, de som ga oppbrudd i hverdagen	1	1
Konferanser ++ ble utsatt og endret	1	1
Stemningen på arbeidsplass endret seg, mer ansent	1	2
Greit nok er godt nok	0	0
Har jobbet med å senke kravene til seg selv. Godt nok er godt nok	1	5
Har prøvd å gjøre oppgavene best mulig utfra forutsetningene	1	1
Jobben oppleves ikke lenger like morsom og givende	0	0
Liker høyt tempo og struktur, inntil et visst punkt	1	1
Hvorfor de valgte jobben	0	0
Brenner for psykologien, studentenes utvikling og se avtrykk i denne regionen av landet	1	2
Er veldig styrt av mening, og jobben oppleves meningsfull	1	1
Hadde insanely lyst på jobben. Mye pga samtaler	1	1
Jobben er mer ensom nå enn før covid	2	3
Ting ved jobben	0	0
Arbeidsplassen er en plass med høyt arbeidspress	1	3
Må være tilgjengelig for andre læresteder i faget	1	2
Valgte jobben fordi den ga mulighet til videre utvikling, læring og interesse	1	1

Name	Files	References
Valgte jobben pga en strukturert hverdag, forenelig med barn og bygge opp fagområdet i sør	1	1
Valgte jobben pga kollegaer, undervisning og fordi den var en forlengelse av tidligere arbeid	1	1
Jobb-fritid skillet er ikke like tydelige nå som før	1	4
Liker å gjøre noe fornuftig i lunsjen altså gjøre noe faglig	1	1
Positivt ved digitalisering	0	0
Digitale midler gir bedre frihet og ryddighet, de gir mer	1	5
Digitaliseringen gir mer fleksibilitet i arbeidsdagen	1	1
Digitaliseringen gir rom for studenter som ellers hadde slutta av forskjellige grunner	1	2
Har investert i nytt teknisk utstyr for å øke mestring av det digitale	0	0
Refleksjon over endringen	0	0
Aktiv refleksjon over hva som skjer, hvordan kjennes det og hva skal gjøres	2	2
Håp om å returnere til normalen om ikke altfor lenge	1	2
Nedstengning førte til refleksjon rundt hvilket tempo som var bra osv. Sakke ned litt	1	1
Refleksjon om videreutvikling forsvinner	1	1
Reflekterer over hva mangelen på det fysiske sosiale gjør med en. Det gir en annen energi.	1	2
Retenke jobben. Kom flere analytiske tanker rundt jobben.	1	1
Økt refleksjon rundt hva det fysiske oppmøtet faktisk betyr	1	2
Takknemlig for jobbflexibilitet	0	0
Har samme takknemlighet for jobben nå som før	1	2
Kunne gjøre endringer og tiltak for å takle jobben i covid	1	2
Liker den stadige utfordringen men også tryggheten jobben gir	1	1
Var på utenlandsreise med en klasse da nedstenginga kom. Havnet i karantene	1	1
Den første nedstengingen opplevdes annerledes	1	1
Variierende bruk av hjemmekontor	0	0
Går fortsatt på jobb til tross for covid	2	3
Har hatt lite hjemmekontor	1	1
Har kjedet seg mer på hjemmekontoret enn før på kontoret	1	1

Name	Files	References
Hjemmekontor er anbefaling, går på kontoret med jevne mellomrom for de sosiale relasjonene	4	7
Hjemmekontor er hovedregelen	2	3
Overgangen fra før covid til nå har vært en omstilling med tanke på hjemmekontor	1	1
Som ekstrovert blir man rastløs av hjemmekontor	1	1
Variert opplevelse av autonomi	0	0
Er mer egenstyrt nå enn før, som fører til bedre strukturert hverdag	1	6
Jobben oppleves variert og utviklende.	1	2
Opplever større påvirkningskraft i hverdagen nå enn før	1	1
Selvstyrt jobb fra før av	4	9
Stresset førte til mindre følelse av autonomi	1	1
Takknemlig for stabiliteten denne jobben hadde kontra andre jobber	2	5
Valgte å gjøre oppgaver som passet for hjemmekontor	1	1
Veldig variasjon i dagene	3	8
Variert opplevelse av det digitale	0	0
Avstanden mellom foreleser, kollegaer og studentene ble større	4	5
Det behovet for å lære det digitale skapte et enormt stress	1	5
Endringene førte til kritiske tanker rettet mot meg selv	1	1
Følelse av å alltid ligge bakpå, aldri komme a jour	1	2
Gjorde ikke den beste jobben pga digitalisering og stress	1	2
Hadde det ikke godt i endringene det digitale skapte	1	5
Kommer til å benytte de tekniske hjelpemidlene selv etter covid	1	5
Manglet kompetanse og selvtillit på det digitale	1	4
Opplever en påtvunget digital og teknisk utvikling, men denne er bra	1	6
Opplever gode digitale verktøy, men ofte følelse av å ikke kunne de godt nok	1	1
Vanskelig å være en del av et forskningsteam når det er digitalt	0	0

Codes\\Codes level 3

Name	Files	References
Alenestående koder som ikke er så relevante	0	0
Covid førte til disse endringene	0	0

Name	Files	References
Covid satte en stoppe for videreutvikling i jobben	1	1
Konferanser ++ ble utsatt og endret	1	1
Konferanser osv ble det ikke noe av	1	1
Noen av de sosiale samlingene og arbeidsoppgavene forsvinner	2	4
Stemningen på arbeidsplass endret seg, mer anspent	1	2
Liker å gjøre noe fornuftig i lunsjen altså gjøre noe faglig	1	1
Steg utenfor komfortsone kan føre til stress men i trygge rammer til utvikling	0	0
Variert opplevelse av autonomi	0	0
Jobben oppleves variert og utviklende.	1	2
Opplever større påvirkningskraft i hverdagen nå enn før	1	1
Selvstyrt jobb fra før av	5	10
Stresset førte til mindre følelse av autonomi	1	1
Takknemlig for stabiliteten denne jobben hadde kontra andre jobber	2	5
Valgte å gjøre oppgaver som passet for hjemmekontor	1	1
Veldig variasjon i dagene	3	8
Var på utenlandsreise med en klasse da nedstenginga kom. Havnet i karantene	1	1
Den første nedstengingen opplevdes annerledes	1	1
Kognitiv crafing	0	0
Endringene på arbeidsplassen førte til utfordringer	0	0
Opplevde et press knyttet til klatring i jobben	1	1
Økt stress skapte søvnproblemer	1	3
Greit nok er godt nok	0	0
Har jobbet med å senke kravene til seg selv. Godt nok er godt nok	1	5
Har prøvd å gjøre oppgavene best mulig utfra forutsetningene	1	1
Hvorfor det ble viktig å tenke at greit nok er godt nok	0	0
Den endringen i seg selv fremmet redsel. Ser i ettertid at sykemelding hadde vært lurt	1	1
Gikk noen runder med seg selv, er dette jobben for meg, skal jeg bygge meg videre her	1	3
Holdninga til jobben endret seg i høst, satte mer spørsmål til egen mestring og om en passer her	1	1
Jobben oppleves ikke lenger like morsom og givende	1	1
Mistet tilgangen på pyttpytt og gleden	1	2

Name	Files	References
Vanskelig å holde motet oppe	2	2
Vi måtte tenke lurt og annerledes, kaste oss rundt	1	1
Ønsker å gjøre litt ekstra, men strekker ikke til. Utfordrende	1	1
Jobben oppleves ikke lenger like morsom og givende	1	1
Liker høyt tempo og struktur, inntil et visst punkt	1	1
Nedstengning førte til refleksjon rundt hvilket tempo som var bra osv. Sakke ned litt	1	1
Refleksjon over endringen	0	0
Aktiv refleksjon over hva som skjer, hvordan kjennes det og hva skal gjøres	2	2
Covid gir muligheter også. Oppleveres også positivt	3	7
Håp om å returnere til normalen om ikke altfor lenge	1	2
Refleksjon om videreutvikling forsvinner	1	1
Reflekterer over hva mangelen på det fysiske sosiale gjør med en. Det gir en annen energi.	1	2
Retenke jobben. Kom flere analytiske tanker rundt jobben.	1	1
Økt refleksjon rundt hva det fysiske oppmøtet faktisk betyr	2	3
Takknemlig for jobbfleksibilitet	0	0
Har samme takknemlighet for jobben nå som før	1	2
Kunne gjøre endringer og tiltak for å takle jobben i covid	1	2
Liker den stadige utfordringen men også tryggheten jobben gir	1	1
Trives i den nye arbeidshverdagen, glad for familie	1	1
Oppgave crafting	0	0
Ambivalent forhold til hastverk digitalisering	0	0
Digitaliseringen gir mer fleksibilitet i hverdagen	0	0
Covid ga anledning til å prøve noe nytt i hvordan jobben utføres	2	5
Det behovet for å lære det digitale skapte et enormt stress	1	5
Digitale midler gir bedre frihet og ryddighet, de gir mer	1	5
Digitaliseringen gir mer fleksibilitet i arbeidsdagen	2	2
Endringene førte til kritiske tanker rettet mot meg selv	1	1
Gjorde ikke den beste jobben pga digitalisering og stress	1	2
Hadde det ikke godt i endringene det digitale skapte	1	5
Har investert i nytt teknisk utstyr for å øke mestring av det digitale	1	2

Name	Files	References
Kommer til å benytte de tekniske hjelpemidlene selv etter covid	1	5
Manglet kompetanse og selvtillit på det digitale	1	4
Opplever en påtvunget digital og teknisk utvikling, men denne er bra	1	6
Opplever gode digitale verktøy, men ofte følelse av å ikke kunne de godt nok	1	1
Arbeidsoppgavene endret form	0	0
Arbeidsoppgavene er de samme som før, bare basert fra hjemmekontoret og digitalt (2)	2	8
Det ble mer komplisert å gjøre arbeidsoppgavene	2	2
En vanlig dag inneholder forelesninger og forberedelse til disse	3	4
Fikk flere oppgaver, siden ansvarlig for studentenes psykiske helse og samtale	1	1
Følelse av å alltid ligge bakpå, aldri komme a jour	1	2
Godene forsvant, de som ga oppbrudd i hverdagen	1	1
Hadde mer samtaler enn det som står i jobbeskrivelsen	1	1
Hverdagen består i samtaler, forberedelse av undervisning, oppfølging av studenter i praksis	1	2
Kan regulere arbeidsoppgavene mer nå enn før	1	6
Konsekvenser av digitaliseringen	0	0
Avstanden mellom foreleser, kollegaer og studentene ble større	4	5
Den digitale avstanden ble krevende	5	7
Digitaliseringen gir rom for studenter som ellers hadde slutta av forskjellige grunner	1	2
Lavere kvalitet på undervisning	1	3
Vanskelig å være en del av et forskningsteam når det er digitalt	1	1
Lavere kvalitet på undervisning	0	0
Mer monoton hverdag	0	0
Må verne om forskningstida, den glemmes fort	1	2
Noen av de sosiale samlingene og arbeidsoppgavene forsvinner	1	3
Selve jobben var den samme, den måtte bare gjøres annerledes	2	6
Behov for andre rytmer og pauser i hverdagen	0	0
De aktive endringene har gjort gjort situasjone lettere og de gjør godt	3	3
Er vant til å sykle til jobb, måtte jobbe for å øke fysisk aktivitet etter covid	2	3
Har gått aktivt inn for å øke fysisk aktivitet	3	3

Name	Files	References
Har gått aktivt inn med pauser, turer og sollyss	3	6
Har laget en felles rytme med barn og samboer, samtidig gjøre dagene forskjellige fra hverandre	1	3
Har lagt inn flere pauser i forelesningene, og muligheten til å snakke om hvordan ting er	1	2
Har vært flinkere til å sette grenser, si nei	1	1
Hverdagen opplever lengre og annerledes strukturert. Mer behov for pauser	1	2
Måtte skape en ny rytme i jobbingen og få nye rutiner	2	6
Mangel på kommunikasjon med studentene fører til mindre opplevd kontroll	0	0
Bekymret for om en har gjort nok for studentene (ikke strekker til)	4	4
Føler det er behov for å løpe etter studentene mer enn før	2	6
Går mye tid til å følge opp studenter	1	1
Har dårlige oversikt over hva studentene sliter med	1	3
Har en del kontakt med studentene	2	3
Har reflektert rundt hva som skille studenter som faller av fra de som blir. Prøver å redde	1	2
Ikke mulig å undervise uten studentene på lærestedet i lengre perioder	1	1
Mer behov for oppfølgingsrunder og mail med studentene	3	8
Måtte finne ut hvordan studentene kunne kontaktes	2	2
Opplever økt andel studenter som ikke vil være muntlige over digitalt	1	3
Opptatt av den faglige utviklingen til studentene	2	6
Større gap mellom flinke studenter og mindre flinke studenter	1	1
Vanskelig å få igang samtaler og refleksjoner med studentene	1	1
Ustrukturert overlapping mellom jobb og privatliv	0	0
Hvorfor de valgte jobben	0	0
Brenner for psykologien, studentenes utvikling og se avtrykk i denne regionen av landet	1	2
Er veldig styrt av mening, og jobben oppleves meningsfull	1	1
Hadde insanely lyst på jobben. Mye pga samtaler	1	1
Jobben er mer ensom nå enn før covid	2	3
Ting ved jobben	0	0
Arbeidsplassen er en plass med høyt arbeidspress	1	3
Må være tilgjengelig for andre læresteder i faget	1	2

Name	Files	References
Valgte jobben fordi den ga mulighet til videre utvikling, læring og interesse	1	1
Valgte jobben pga en strukturert hverdag	2	2
Valgte jobben pga kollegaer, undervisning og fordi den var en forlengelse av tidligere arbeid	1	1
Jobb-fritid skillet er ikke like tydelige nå som før	2	7
Relasjonell crafting	0	0
Behov for sosial støtte i variert mengde	0	0
Begynner dagen med å være sosial med kollegaer	1	1
De sosiale relasjonene har blitt mer omstendelige og digitale	3	5
De viktigste relasjonene er ikke på jobben	1	1
Det er et større behov for at kollegaer deler erfaringer	2	3
Det er tungt å ikke møtes fysisk med kollegaer. Sosial støtte er forebyggende (2)	3	6
Er selv relasjonell, men leder er ikke	1	1
Glad i å treffe studentene i klasserommet eller forelesning	3	3
Har en relasjonell jobb	1	5
Har lite sosial kontakt på jobb fra før av, bare med de nære kollegaer	2	4
Høyere terskel for sosial kontakt og diskusjon	1	5
Mindre direkte sosial kontakt, og dermed mindre sosial støtte	2	5
Mister de små sosiale møtene i gangen. De har mye å si for trivselen (2)	2	6
Opplever det godt å møte kollegaer fysisk når alt er digitalt	2	2
Opplever en bra og støttende ledelse	2	3
Vanskelig å etablere nye relasjoner, lettere å opprettholde gamle	1	2
Vanskeligere i familielivet enn jobblivet med covid	1	1
Variert opplevelse av støtte fra ledelsen	0	0
Opplever en bra og støttende ledelse	1	2
Opplever ikke veldig støtte fra ledelse, men åpen på at en som voksen ikke kan forvente	1	1
Verdsetter å sitte med kollegaer i lunsj, men synes det er for liten tid	2	3
Direkte relasjonell crafting	0	0
Hvis sosial støtte trengs, så er den der	2	2
Iverksette chatter og samtaler blant kollega og studenter	0	0
Gått aktivt inn for å maksimere den sosiale kontakten	2	3

Name	Files	References
Hadde noen digitale møter med kollegaer bare for å treffes	1	1
Hadde noen digitale møter og live sendinger for det sosiale med studentene	1	3
Har fått igang noen chatter med kollegaene som bare er sosiale og ikke jobb. Den typiske kaffepraten	1	2
Opplever kontoret som en sosial arena	0	0
Går fortsatt på jobb til tross for covid	2	3
Har kjedet seg mer på hjemmekontoret enn før på kontoret	1	1
Hjemmekontor er anbefaling, går på kontoret med jevne mellomrom for de sosiale relasjonene	5	8
Hjemmekontor er hovedregelen	3	4
Overgangen fra før covid til nå har vært en omstilling med tanke på hjemmekontor	1	1
Som ekstrovert blir man rastløs av hjemmekontor	1	1
Snakket med venner, kollegaer, ledelse og lege når det var verst	1	5
Større mulighet til å fokusere på de viktige relasjonene	1	3
Tok grep for å bli kjent med de nyansatte	1	1

