

Maria Selmer

«Selv om jeg er glad i jobben min, skulle jeg gjerne jobbet mindre»

Hvordan unge kunnskapsarbeidere uten
forpliktelser på hjemmebane navigerer i et nytt
grenseløst arbeidsliv

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Fay Giæver

Mai 2023

Maria Selmer

«Selv om jeg er glad i jobben min, skulle jeg gjerne jobbet mindre»

Hvordan unge kunnskapsarbeidere uten forpliktelser på hjemmebane navigerer i et nytt grenseløst arbeidsliv

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Fay Giæver
Mai 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne oppgaven markerer først og fremst avslutningen på to fine år ved NTNU og masterløpet i arbeids- og organisasjonspsykologi, men setter samtidig strek for langt mer. Etter hele ni år som student er jeg nå ferdig, noe som er både på tide og ganske vemodig.

I den forbindelse ønsker jeg å si tusen takk til alle informanter som stilte opp og tok seg tid til å dele sine erfaringer, tanker og refleksjoner rundt både arbeid, fritid og hverdagen for øvrig. Videre fortjener min veileder, Fay Giæver, en stor takk for alle nyttige tilbakemeldinger og gode innspill. Jeg ønsker også å rette en velfortjent takk til Tale, Lars og Per Anders for korrekturlesing, gode innspill og støtte underveis i prosessen. Og ikke minst, tusen takk til alle dere som har gjort lange dager på lesesal noe å se frem til med fine samtaler, pizzalunsjer og vinlotteri. Til slutt ønsker jeg å rette en stor takk til lederne mine og resten av gjengen i MindMap for all fleksibilitet og frihet de siste månedene, som gjorde det mulig for meg å balansere arbeid og fritid i en ellers hektisk periode.

Maria Selmer

Levanger, 9.mai 2023

Sammendrag

Denne kvalitative studien undersøker hva unge kunnskapsarbeidere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane gjør for å balansere arbeid og fritid. Det finnes lite forskning på unge arbeidstakeres behov for balanse mellom arbeid og fritid (Kelliher et al, 2019) og hva de gjør for å oppnå dette (Sturges, 2012). For å besvare studiens problemstilling tas det utgangspunkt i *work-non work balance crafting* (WNBC), et konsept som sammenfatter forskning gjort på *job crafting* (Wrzesniewski & Dutton, 2001) og arbeid-fritid balanse. Innen forskningen på arbeid-fritid balanse brukes Clarks (2000) grenseteori som rammeverk. Det ble gjennomført seks dybdeintervjuer med unge kunnskapsarbeidere, og refleksiv tematisk analyse, som beskrevet av Braun og Clarke (2022) ble benyttet som analyseverktøy.

Analysen viser at det de unge kunnskapsarbeiderne gjør, gjennom WNBC, kan knyttes til to hovedtemaer; å skape struktur i og rundt egen arbeidshverdag for å ivareta fritiden og å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid. I arbeidshverdagen kommer dette til syne gjennom valg og endringer knyttet til arbeidssted, arbeidstid og arbeidsoppgaver, samt behovet for kompetanseutvikling og mestring. Utenfor jobben begrenser de egen tilgjengelighet utenfor arbeidstid, er bevisste på hvilken verdi de tillegger fritiden og prioriterer å bruke tid sammen med venner, familie og kollegaer.

Det meste av det arbeidstakerne gjør knyttes til bruk av fleksible arbeidsordninger, et behov for selvrealisering gjennom kompetanseutvikling og mestring, grensesetting i tråd med egne behov og behovet for sosialt samvær. Funnene antyder også at en hverdag bestående av fleksibilitet har blitt standard praksis, og muligheten for crafting er ikke lenger et gode, men en nødvendighet for å oppnå balanse mellom arbeid og fritid.

Abstract

This qualitative study examines what young knowledge workers without children and other obligations at home do to balance their work and life. While work/life balance has been studied in various contexts, the research is limited when it comes to young professionals (Kelliher et al., 2019) and what they do to achieve work/life balance (Sturges, 2012). To examine this, the study looks at *work-non work balance crafting* (WNBC), a concept that summarizes job crafting (Wrzesniewski & Dutton, 2001) and work/life balance. Clarks (2000) border theory is used as a theoretical framework. Six in-depth interviews were conducted with young knowledge workers, and reflexive thematic analysis as described by Braun and Clarke (2011) was used as an analysis tool.

The analysis shows that through WNBC, the young knowledge workers' behavior can be linked to two main themes; to create structure within and around one's work in order to take care of leisure time, and to take care of their social relationships both during and outside of working hours. In everyday work, this becomes apparent through choices and changes related to the workplace, their working hours and tasks, as well as the need for competence development and sense of achievement. Outside of work, they limit their own availability outside of working hours, are aware of the value they attach to their free time and prioritize spending time with friends, family and colleagues.

Most of what the employees do is linked to the use of flexible working arrangements, a need for self actualisation through competence development and sense of achievement, setting boundaries in line with their own needs and their need for social interaction. The findings also suggest that flexibility in both work and life is standard practice, and the possibility of crafting is no longer a benefit, but a necessity to achieve work/life balance.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 Oppgavens problemstilling og struktur | 4 |
| Teoretisk rammeverk | 5 |
| 2.1 Job crafting | 5 |
| <i>2.1.1 Crafting utover arbeidsdomenet</i> | 7 |
| 2.2 Å balansere de ulike domeneene | 7 |
| <i>2.2.1 Grenseteori</i> | 9 |
| 2.3 Work-non work balance crafting (WNBC) | 10 |
| Metode..... | 11 |
| 3.1 Studiens formål og bakgrunn | 11 |
| 3.2 Vitenskapelig ståsted | 12 |
| 3.3 Valg av metode | 12 |
| 3.4 Datainnsamling | 14 |
| <i>3.4.1 Intervjuguide</i> | 14 |
| <i>3.4.2 Utvalg, rekruttering og beskrivelse av informantene</i> | 15 |
| <i>3.4.3 Gjennomføring av semistrukturert kvalitativt intervju</i> | 18 |
| <i>3.4.4 Transkribering av intervju</i> | 18 |
| 3.5 Dataanalyse..... | 19 |
| <i>3.5.1 Refleksiv tematisk analyse</i> | 19 |
| <i>3.5.2 Fase 1: Bli kjent med dataene</i> | 20 |
| <i>3.5.3 Fase 2: Datakoding</i> | 20 |

| | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5.4 | <i>Fase 3: Generere innledende temaer</i> | 21 |
| 3.5.5 | <i>Fase 4: Utvikle og vurdere temaer</i> | 22 |
| 3.5.6 | <i>Fase 5: Definere og navngi tema</i> | 22 |
| 3.5.7 | <i>Fase 6: Skrive ut analysen</i> | 23 |
| 3.6 | Refleksivitet | 24 |
| 3.7 | Forskningsetiske betraktninger | 25 |
| | Resultat | 26 |
| 4.1 | Å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta fritid | 27 |
| 4.1.1 | <i>Variere arbeidssted</i> | 27 |
| 4.1.2 | <i>Velge og prioritere arbeidsoppgaver</i> | 29 |
| 4.1.3 | <i>Utvikle kompetanse og mestre egen jobb</i> | 31 |
| 4.1.4 | <i>Være fleksibel iht. arbeidstid</i> | 35 |
| 4.1.5 | <i>Begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid</i> | 38 |
| 4.1.6 | <i>Se verdien av fritid</i> | 41 |
| 4.2 | Å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid | 45 |
| 4.2.1 | <i>Skape både formelle og uformelle bånd til kollegaer</i> | 45 |
| 4.2.2 | <i>Prioritere venner og familie</i> | 51 |
| | Diskusjon | 53 |
| 5.1 | Oppsummering av studiens resultater | 53 |
| 5.2 | Fleksible arbeidsordninger som et verktøy for å ivareta egne behov | 55 |
| 5.3 | Selvrealisering og individuelle preferanser som utgangspunkt for valg og endringer | 58 |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.4 | Fleksibilitet i favør arbeidstaker, men ikke arbeidsgiver? | 61 |
| 5.5 | Sunn grensesetting i tråd med egne behov | 64 |
| 5.6 | Behovet for fritid dekkes delvis gjennom jobben..... | 67 |
| 5.7 | Funnene sett i sammenheng med work-non work balance crafting (WNBC) | 68 |
| 5.7.1 | <i>Studiens resultater og grenseteori.....</i> | 71 |
| 5.8 | Implikasjoner for praksis og videre forskning..... | 72 |
| 5.8.1 | <i>Implikasjoner for praksis.....</i> | 73 |
| 5.8.2 | <i>Styrker, begrensninger og implikasjoner for videre forskning</i> | 74 |
| 5.9 | Metodiske betraktninger | 76 |
| Konklusjon | | 78 |
| Referanser | | 81 |
| Vedlegg | | 90 |
| Vedlegg A: Vurdering av behandling av personopplysninger, NSD/Sikt..... | | 90 |
| Vedlegg B: Informasjonsskriv | | 92 |
| Vedlegg C: Intervjuguide | | 95 |

I et stadig mer grenseløst arbeidsliv kan det å balansere arbeid og fritid oppleves som utfordrende for mange. Tidligere lot arbeidsdagen seg avgrenses i både tid og sted, mens man i dag ser at fleksibilitet er den nye normalen. I etterkant av pandemien har hjemmekontor, som tidligere var et gode forbeholdt noen få arbeidstakere, blitt noe de fleste som jobber innen kunnskapsarbeid har tilgang på og også mener de har krav på (Smite et al., 2023). Begrepet kunnskapsarbeid har ingen felles definisjon, men beskrives ofte i kontekst av hvor og hvordan det brukes (Surawski, 2019). I denne studien sikter begrepet kunnskapsarbeid til arbeidstakere som har tilegnet seg profesjonell kunnskap gjennom høyere utdanning. De har en fleksibel jobb som kjennetegnes av autonomi og få rutinebaserte oppgaver. Jobben kan være vanskelig å standardisere, er ikke nødvendigvis bundet til hverken tid eller sted og handler i all hovedsak om å skape ny og å bruke eksisterende kunnskap. Slikt arbeid er i seg selv relativt grenseløst, men i tillegg har utviklingen av arbeidsrelatert teknologi ført til at arbeidstakere er mer tilgjengelige enn noensinne, også utenfor arbeidstid. De flytende fysiske grensene og den konsekvente tilgangen gjør det enkelt å sjekke for eksempel chat og e-post, og veien blir kort til å gjøre jobberelaterte oppgaver utenfor vanlig arbeidstid (Santuzzi, 2018). På sikt kan dette påvirke både arbeidsprestasjon og den mentale helsen negativt, gjennom å føre til arbeidsrelatert stress og utbrenthet (La Torre et al, 2019; Ragu-Nathan et al., 2008; Tarafdar et al., 2007, 2011). Grunnet et generelt høyt utdanningsnivå har mange i Norge en jobb som kan betegnes som kunnskapsarbeid og som dermed faller inn under denne beskrivelsen. Dette gjør at mange unge, nyutdannede arbeidstakere i startgropa av karrieren nå trer inn i den samme arbeidshverdagen.

Det kan tyde på at disse unge kunnskapsarbeiderne skiller seg fra tidligere generasjoner i sine forventninger til hva arbeidslivet skal innebære. De ønsker seg ikke bare en jobb, men også en arena i livet som kan føre til mening, personlig vekst og faglig utvikling (Agarwal & Aghela, 2018; Magano et al., 2020). I tillegg er de opptatt av fleksibilitet og

muligheten til å balansere jobben med et liv utenfor arbeidsplassen (Benítez-Márquez et al., 2022). I nyhetsbildet går den yngre delen av arbeidsstokken under navnet «Generasjon Z», og ikke sjelden dukker det opp artikler som omhandler disse unge arbeidstakernes forventninger til arbeidslivet. Det blir blant annet sagt at de verdsetter fleksibilitet over arbeidssikkerhet, at innfrielse av verdier er viktigere enn fast ansettelse og at de heller vil ha en mentor fremfor en leder (Adecco, 2023). I tillegg til dette sies det også at de er opptatt av god lønn (BBC, 2022). I sosiale medier florerer det av videoer hvor det oppfordres til såkalt *quiet quitting*, noe som innebærer at man som arbeidstaker kun gjør det som er helt nødvendig for stillingen man er i, slik at man unngår stress og utbrenthet (Serenko, 2023). Det kan konkluderes med at Generasjon Z er generasjonen som vil ha alt på en gang. I kombinasjon vitner dette om sterke behov knyttet til ulike aspekter av livet, som totalt sett kan gjøre balansegangen utfordrende.

På en annen side trer de unge kunnskapsarbeiderne inn i et arbeidsmarked som i stor grad imøtekommer deres behov. I Norge har arbeidsledigheten de siste årene vært stabilt lav, og få andre land i Europa har like mange sysselsatte i arbeidsfør alder (SSB, 2023). Dette er i utgangspunktet positivt, men fører også til et presset arbeidsmarked i arbeidstakers favør. For arbeidsgiverne blir det vanskeligere å få tak i kompetent arbeidskraft, noe som for mange unge kunnskapsarbeidere betyr flere valgmuligheter. Dette fører til at man som ung arbeidstaker, tross nyutdannet med lite arbeidserfaring, har muligheten til å stille krav til hva jobben skal innebære. Satt på spissen kan unge kunnskapsarbeidere være kravstore med rette. Unge arbeidstakere har også vist seg å være mer mobile og villige til å bytte jobb hyppigere enn før, noe som kan vitne om at veien til å slutte i jobben blir kort dersom den enkeltes krav og forventninger ikke møtes (Csiszárík-Kocsir & Garia-Fodor, 2018; De Smet et al., 2022; Fuchs, 2022). Man står altså ovenfor en ny generasjon kunnskapsarbeidere med høye krav, en rekke forventninger og et arbeidsmarked som spiller på lag med nettopp dem.

Tross sterke behov i ulike aspekter av livet kan det altså se ut til at denne nye generasjonen av kunnskapsarbeidere har omstendighetene på sin side når det kommer til å tilfredsstillende egne behov. Å tilfredsstillende egne behov handler i stor grad om å balansere ulike aspekter av livet, også omtalt som domener (Clark, 2000). Begrepsbruken på forskningsfeltet varierer alt etter hvilke domener som omtales, så for ordens skyld vil denne studien omtale dette konseptet som *arbeid-fritid balanse*, da det er balansegangen mellom nettopp arbeidsdomenet og fritidsdomenet som er interessant for denne studien. På tross av mye forskning på koblingen mellom arbeid og familie/hjem, har det vært lite fokus på unge arbeidstakere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane (Kelliher et al., 2019). Med forpliktelser på hjemmebane menes det her eksempelvis ansvar for kjæledyr, omsorgsansvar for andre familiemedlemmer og kulturelle forpliktelser. I kontekst av arbeid-fritid balanse, vet man derfor lite om hva arbeidstakere i denne gruppen verdsetter og legger vekt på i arbeidshverdagen. Noen studier har likevel vist at arbeidstakere uten barn opplever at deres behov knyttet til fritid blir sett på som mindre legitime sammenlignet med kollegaer med barn sine behov (Kelliher et al., 2019). Videre vet man at arbeidsgivere har hatt lite forståelse for disse behovene (Notkin, 2014; Ryan & Kossek, 2008), og de imøtekommer sjeldnere forespørsler som ikke innebærer omsorgsansvar (Kossek et al., 2009). Tross mangel på barn og andre forpliktelser på hjemmebane, har også unge arbeidstakere behov knyttet til egen fritid. Videre kan de i likhet med andre arbeidstakere også oppleve balansegangen mellom arbeid og fritid som utfordrende.

Denne studien tar derfor utgangspunkt i forskning gjort på arbeid-fritid balanse og grensene mellom de ulike domenene. Grensene kjennetegnes av hvordan arbeidstakerne selv ivaretar, forhandler og beveger seg langs skillelinjene de selv har skapt mellom de ulike domenene, hvor målet er å skape balanse (Allen et al., 2014; Ashforth et al., 2001; Clark, 2000). Balansegangen handler altså i stor grad om hva arbeidstakerne selv gjør. Derfor vil

studien videre ta utgangspunkt i konseptet *job crafting*, som anses som de endringene enkeltpersoner gjør, på eget initiativ, for å tilpasse egen jobb etter egne ferdigheter, evner og preferanser (Tims et al., 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Sammen utgjør disse konseptene *work-non work balance crafting* (WNBC), som handler om hva arbeidstakerne selv gjør for å skape balanse mellom arbeid og fritid.

Sturges (2012) benyttet seg av WNBC da hun undersøkte hvordan unge arbeidstakere benytter job crafting for å balansere arbeid og fritid. Denne studien tar utgangspunkt i det samme, med formål om 1) å se WNBC i lys av et arbeidsliv som anses som enda mer grenseløst enn før, 2) å undersøke hvilke behov unge kunnskapsarbeidere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane har knyttet til arbeidshverdagen og 3) hva de gjør for å balansere arbeid og fritid.

1.1 Oppgavens problemstilling og struktur

Oppgaven tar utgangspunkt i følgende problemstilling: «*Hva gjør unge kunnskapsarbeidere for å balansere arbeid og fritid?*». For å kunne svare på dette vil det i kapittelet for teoretisk rammeverk redegjøre for Wrzesniewski & Duttons (2001) modell for job crafting, og for hvordan man i senere tid har utviklet konseptet til å også gjelde crafting utover arbeidsdomenet. Videre vil oppgaven ta for seg teori og empiri knyttet til arbeid-fritid balanse, herunder Clarks (2000) grenseteori. Kapittelet avsluttes med en beskrivelse av konseptet *work-non work balance crafting*, en sammenslåing av forskning gjort på job crafting og arbeid-fritid balanse. Videre vil den metodiske tilnærmingen til oppgaven redegjøres for, før studiens resultater presenteres. I diskusjonskapittelet vil studiens resultater diskuteres i lys av det teoretiske rammeverket, før oppgaven avsluttes med praktiske og teoretiske implikasjoner, styrker og begrensninger ved studien og til slutt en konklusjon.

Teoretisk rammeverk

2.1 Job crafting

Like jobber kan oppleves og utformes ulikt når de utføres av ulike individer (Tims et al., 2022), og gjennom job crafting har man muligheten til å endre visse aspekter av arbeidshverdagen, slik at man selv er med på å påvirke betydningen av eget arbeid og arbeidsidentitet (Tims et al., 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Denne oppgaven tar utgangspunkt i Wrzesniewski og Duttons (2001) sin opprinnelige teori om job crafting, hvor de basert på en sosialkonstruktivistisk tilnærming beskrev job crafting som «de fysiske og kognitive endringene individer gjør knyttet til de oppgavemessige eller relasjonsmessige grensene for arbeidet deres» (s. 179). I ettertid har job crafting også blitt sett i lys av jobbkrav-ressurs modellen (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, 2014; Tims et al., 2012; Tims & Bakker, 2009). Begge perspektivene fokuserer på arbeidstakere som endrer aspekter ved jobben for å bedre egen situasjon, men de ser likevel job crafting noe ulikt. Wrzesniewski og Dutton (2001) anser job crafting som noe man gjør (også omtalt som *approach crafting* (Bruning & Campion, 2018)) for å endre ett eller flere aspekter i jobben for å finne mening, enten ved å endre hele eller deler av jobben. JD-R perspektivet er mer fokusert rundt jobbkarakteristikker, og hvordan disse kan påvirke motivasjonen og helsen til de ansatte (Demerouti, 2014). Videre deler JD-R perspektivet job crafting inn i det man gjør (*approach crafting*) og det man unngår (også omtalt som *avoidance crafting* (Bruning & Campion, 2018)), hvor sistnevnte handler om å redusere hindrende jobbkrav. Slik utvider de Wrzesniewski & Duttons (2001) opprinnelige definisjon, som utelukkende tar for seg det arbeidstakerne faktisk gjør, ikke unngår å gjøre. Siden denne studien omhandler det unge arbeidstakere aktivt gjør, er Wrzesniewski og Duttons (2001) opprinnelige teori ansett som et mer hensiktsmessig utgangspunkt.

Job crafting kan ifølge Wrzesniewski og Dutton (2001) foregå på tre måter; oppgaveorientert, relasjonell og kognitiv crafting. Oppgaveorientert job crafting handler om å gjøre endringer i oppgavene som arbeidet består av, eksempelvis ved å endre antallet oppgaver som skal gjøres eller hvordan noe skal utføres (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Oppgaveorientert crafting har senere blitt utvidet til å gjelde mer enn bare arbeidsoppgaver, og omtales heller som fysisk crafting for å inkludere endringer som eksempelvis gjøres i tid og sted for arbeidet som skal utføres (Sturges, 2012). Relasjonell crafting omhandler de sosiale relasjonene på arbeidsplassen, og hvordan man tilpasser disse ved å eksempelvis endre omfanget, kvaliteten og frekvensen av interaksjoner med andre mennesker (Tims et al., 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Kognitiv job crafting handler om å endre på egen tankegang, oppfattelse og subjektive mening rundt arbeidshverdagen sin, eksempelvis ved å se arbeidet som en helhet fremfor separate oppgaver (Tims et al., 2022; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Forskningen på området tar i stor grad for seg de endringene som gjøres for å bedre egen arbeidssituasjon (Bruning & Campion, 2018), og flere studier viser at job crafting bidrar til positive utfall som mer jobbtilfredshet, engasjement, motstandsdyktighet, trivsel og velvære (Kerksieck et al., 2022; Zito et al., 2019; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Likevel, ikke all job crafting fører med seg positive utfall. Noen studier viser at job crafting i noen tilfeller kan føre til emosjonell utmattelse som konsekvens av økt arbeidsmengde (Harju et al., 2021; Li et al., 2022), eller at kollegaer ender opp som utbrente som konsekvens av at den som job crafter forsøker å redusere egne jobbkraav (Tims et al., 2015). Arbeidsmiljø med mye autonomi åpner også for mer job crafting (Zito et al., 2019). Autonomi kan forstås som arbeidstakeres evne til å, til en viss grad, kontrollere innholdet i jobben og når og hvor den utføres (Mazmanian et al., 2013). Dette forbindes stort sett med noe positivt (Deci et al., 2017). Likevel har man sett at for mye autonomi kan ha en uheldig effekt hvor redusert

tilfredshet og utbrenthet blir en konsekvens (Zhou, 2020), noe som kan omtales som et autonomiparadoks.

2.1.1 *Crafting utover arbeidsdomenet*

Job crafting kan også omfatte mer enn arbeidsdomenet (Berg et al., 2010; Tims et al., 2022). Begreper som *leisure crafting* (Berg et al., 2010; Petrou & Bakker, 2016) og *home crafting* (Demerouti et al., 2020) tar for seg hvordan man proaktivt endrer andre aspekter av livet for å oppnå eksempelvis mening, motivasjon, tilknytning og personlig utvikling. I likhet med job crafting handler *leisure crafting* og *home crafting* om å ta initiativ, være proaktiv (Berg et al., 2010; Petrou & Bakker, 2016) og gjøre endringer slik at de selv opplever at de passer miljøet rundt seg (Demerouti et al., 2020). Tradisjonell job crafting, *leisure crafting* og *home crafting* begrenser seg til enten arbeidsdomenet eller fritidsdomenet. Videre forskning tar derfor for seg kombinasjonen av arbeid og fritid, og ser på hvordan man kan skape og ivareta en balanse mellom de (de Bloom et al., 2020; Gravador et al., 2018; Kerksieck et al., 2022; Sturges, 2012).

2.2 Å balansere de ulike domenene

Å skape og ivareta balanse mellom arbeid og andre aspekter av livet er allerede et godt etablert forskningsfelt, hvor tidlig forskning på området i all hovedsak omhandlet grensesnittet mellom arbeid og familie. Senere forskning har utvidet konseptet til å også gjelde andre aspekter av livet, og flere foretrekker nå å bruke begreper som *work-life balance* eller *work-non work balance* (Kelliher et al., 2019). Årsaken til dette er at begrepene *life* og *non-work* også inkluderer arbeidstakere som ikke tilhører den tradisjonelle kjernefamilien, eksempelvis de som ikke har omsorgsansvar for barn. I tillegg utvider det konseptet til også å ta for seg aktiviteter og roller som ikke relateres til familie, som for eksempel venner og andre sosiale roller, hobbyer og utdanning (Kelliher et al., 2019; Khateeb, 2021).

I tidligere forskning sikter også begrepet *work* i denne sammenhengen til et mer tradisjonelt arbeidsliv, hvor aspekter som arbeidstid, arbeidssted og arbeidsoppgaver er mer forhåndsbestemt (Kelliher et al., 2019). Arbeidslivet ser ikke nødvendigvis slik ut i dagens samfunn, og man ser for eksempel tendensen til mer fleksible arbeidsordninger, spesielt innen kunnskapsarbeid. Denne studien utvider altså arbeidsbegrepet, og tar for seg et arbeidsliv som går utover den mer tradisjonelle beskrivelsen og kjennetegnes av et nytt og mer grenseløst arbeidsliv.

Denne studien tar utgangspunkt i at balanse handler om å håndtere forholdet mellom de ulike domenene slik at man selv opplever at kombinasjonen av de er akseptabel (Kossek et al., 1999). Balanse kan forstås som det å fordele ressurser som tid, energi, engasjement og forpliktelse utover de ulike domenene (Greenhaus et al., 2003; Kirchmeyer, 2000). Videre kan man også se på balanse som et resultat av individuell tilfredshet (Clark, 2000), hvor balanse er mer situasjonsbetinget og noe som avhenger av hver enkelt arbeidstakers oppfatning av egen situasjon (Reiter, 2007). Dette gir rom for at hver enkelt selv kan definere hva som betegner en tilfredsstillende balanse, heller enn at man tar utgangspunkt i en forhåndsbestemt forestilling om hva balanse mellom de ulike domene innebærer (Kalliath & Brough, 2008; Kelliher et al., 2019). Denne studien anser altså balanse mellom arbeid og fritid som det å oppnå tilfredshet i de ulike domenene, men vektlegger også individuelle oppfatninger og syn på hva balanse mellom de ulike domenene betyr.

En god balanse mellom arbeid og fritid kan føre til velvære og en mer meningsfull og tilfredsstillende situasjon både i og utenfor arbeidstid (Ashforth, 2001; Clark, 2000). På en annen side kan ubalanse eller konflikt mellom de ulike domenene føre med seg uheldige utfall som økt stressnivå, lavere grad av tilfredshet både hjemme og på jobb, økt konfliktnivå, redusert produktivitet, lavere grad av organisasjonstilhørighet og turnover (Batt & Valcour,

2003; Brough et al., 2009; Brough et al., 2020; Hobson et al., 2001; Voydanoff, 2005).

Derfor er det viktig å balansere arbeid og fritid på en god måte.

2.2.1 Grenseteori

Grensene mellom arbeid og fritid er et tema som har fått spesielt mye oppmerksomhet innen forskningen på arbeid-fritid balanse. Grensene er dynamiske og arbeidstakeren definerer selv hvordan de skal være (Ashforth et al., 2001; Clark, 2000). Håndteringen av grensen kan tolkes både fra et individperspektiv og fra et organisatorisk perspektiv. Denne studien forholder seg til individperspektivet, og fokuserer på de teknikkene og de strategiene hver enkelt benytter seg av for å skape balanse.

Clarks (2000) grenseteori forsøker å forklare hvordan man håndterer balansen, men inkluderer ikke fritid som et eget domene. I tråd med tidlig forskning på området tar teorien heller for seg arbeid-familie balanse. Teorien har likevel potensial til å omfatte mer enn bare arbeid og familie (Kelliher et al., 2019), og denne studien har altså utvidet teorien til å gjelde balanse mellom arbeid og fritid. Teorien baseres på antakelsen om at arbeid og fritid er to separate domener som gjensidig påvirker hverandre (Clark, 2000). Med røtter i Nippert-Engs (1996) grenseteori tas det utgangspunkt i at domenene kan plasseres langs et kontinuum som spenner fra segmentering til integrering (Khateeb, 2021). Nærmer man seg segmentering er de to domenene gjensidig utelukkende, mens integrering innebærer at de to domenene kan oppfattes som identiske (Voydanoff, 2005). Grensene mellom de ulike domenene kan være fysiske, tidsmessige og psykiske. Fysiske grenser definerer hvor domenerrelevant atferd tar plass, tidsmessige grenser definerer når man er på jobb og når man har fri og psykiske grenser skapes av individet selv og bestemmer når og om tankemønstre, atferdsmønstre eller emosjoner er passende for et domene eller ikke (Clark, 2000). Clark (2000) analyserer dette videre ved å bestemme permeabiliteten og fleksibiliteten til grensene mellom de to domenene

(Clark, 2000; Khateeb, 2021). Permeabilitet handler om i hvilken grad grensene tillater elementer å gå fra et domene til et annet, eksempelvis når man velger hjemmekontor og plasserer arbeidet inn i det som egentlig hører til i den private sfæren. Fleksibilitet handler om i hvilken grad en grense kan trekke seg sammen eller utvides, avhengig av hvilke krav som stilles i de ulike domenene (Allen et al., 2014; Clark, 2000; Hall og Richter, 1988). Basert på hvor permeable og fleksible grensene er, kan det sies noe om i hvilken grad de ulike domenene blandes. Permeabilitet, fleksibilitet og i hvilken grad grensene blandes, bestemmer styrken på grensene. En sterk grense er ugjennomtrengelig, lite fleksibel og tillater ikke blanding, mens en svak grense er gjennomtrengelig, fleksibel og tillater blanding (Allen et al., 2014; Clark, 2000). Individene involvert i de ulike domenene kan kategoriseres som enten grenseoverskridere eller grensevoktere. Grenseoverskridere er arbeidstakerne selv som på daglig basis krysser skillelinjen mellom de ulike domenene (Clark, 2000). Grensevoktere er personer som er med på å opprettholde grensene (Clark, 2000), som eksempelvis venner og familie i fritidsdomenet, og ledere og kollegaer i arbeidsdomenet.

Med job crafting som rammeverk, kan det med utgangspunkt i grenseteori undersøkes hvordan unge kunnskapsarbeidere beveger seg langs de grensene de selv har skapt mellom arbeidsdomenet og fritidsdomenet. Disse konseptene i kombinasjon utgjør det som omtales som *work-non work balance crafting* (WNBC), og som vil presenteres videre i neste avsnitt.

2.3 Work-non work balance crafting (WNBC)

Konseptet WNBC baseres på at job crafting og arbeid-fritid balanse har noen viktige likhetstrekk når det gjelder proaktiv, selvinitiert og målrettet atferd (Sturges, 2012). Denne likheten gjør derfor job crafting egnet til å også beskrive andre domener enn jobben (Tims et al., 2022). Som introdusert av Sturges (2012), kan man ta utgangspunkt i at WNBC kan foregå både fysisk, relasjonelt og kognitivt, i tråd med Wrzesniewski og Duttons (2001)

opprinnelige perspektiv på job crafting. I likhet med dette perspektivet ser også WNBC på det arbeidstakerne faktisk gjør for å oppnå balanse, ikke det de unngår å gjøre slik som i JD-R perspektivet. I Sturges (2012) innebærer fysisk crafting eksempelvis endringer i hvor arbeidstakerne jobber fra, å bestemme selv når de skal jobbe og hvor mye tid de skal bruke på jobben. Relasjonell crafting relateres her til å ivareta sosiale relasjoner både med ledere og kollegaer på arbeidsplassen og med venner og familie utenfor arbeidstid, slik at man lettere kan balansere arbeid og fritid. Kognitiv crafting går her ut på å definere hva arbeid-fritid balanse betyr for hver enkelt, å rettferdiggjøre det å bruke mer tid på jobb enn på fritiden og å ofre en mer ideell arbeid-fritid balanse ved å jobbe ekstra i bytte mot velvilje og goder i fremtiden. Oppsummert kan en proaktiv, selvinitiert og målrettet balansering av arbeid og fritid gjennom crafting være fordelaktig for å kunne oppnå og ivareta en god arbeid-fritid balanse.

Metode

Dette kapitlet av oppgaven har som formål å redegjøre for de metodiske valgene som er tatt underveis. Jeg vil først gi en beskrivelse av studiens formål og bakgrunn, før det redegjøres for vitenskapsteoretisk ståsted og valg av metode. Videre vil jeg beskrive hvordan datainnsamlingen ble foretatt, herunder informasjon om intervjuguide, utvalg, rekruttering, deltakerne i studien, gjennomføring av dybdeintervjuer og transkribering av disse. Med utgangspunkt i en refleksiv tematisk analyse vil jeg beskrive hvordan dataene er analysert, før kapitlet avsluttes med betraktninger rundt refleksivitet og forskningsetikk.

3.1 Studiens formål og bakgrunn

Studiens formål er å undersøke hva unge kunnskapsarbeidere gjør for å balansere arbeid og fritid. En ny generasjon kunnskapsarbeidere står ovenfor et arbeidsliv som etter

pandemien har om mulig blitt enda mer grenseløst enn før. Flere arbeidsgivere legger nå til rette for en mer fleksibel hverdag, og det å endre på innholdet i jobben og å forskyve både tid og sted er for mange helt vanlig. Å balansere arbeid og fritid i en slik arbeidshverdag kan være utfordrende. Et nytt grenseløst arbeidsliv og konseptualiseringen av WNBC tatt i betraktning er det behov for å vite hva unge kunnskapsarbeidere gjør for å forme egen hverdag og hvordan de skaper sin egen balanse mellom arbeid og fritid. Med bakgrunn i dette tar studien sikte på å svare på følgende problemstilling: «*Hva gjør unge kunnskapsarbeidere for å balansere arbeid og fritid?*»

3.2 Vitenskapelig ståsted

For å kunne si noe om et fenomen, for eksempel hvordan unge kunnskapsarbeidere balanserer arbeid og fritid, kreves det transparens rundt forskningsfunn og de valgene som blir tatt underveis (Tjora, 2021). Jeg vil derfor redegjøre for mitt vitenskapsteoretiske perspektiv. Studien baseres på sosialkonstruktivisme for å kunne fange informantenes tolkninger, synspunkter og opplevelser knyttet til egen arbeidshverdag, hverdag for øvrig og balansen mellom de ulike domenene. Sosialkonstruktivisme legger til grunn at kunnskap er sosialt konstruert og ikke nødvendigvis basert på objektive observasjoner av virkeligheten. I tråd med dette er studien opptatt av informantenes subjektive oppfatning av hva en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og fritid innebærer. Videre vil også min rolle som forsker være sentral i tolkningen av dataene, da min bakgrunn for å kunne tolke dataene heller ikke baserer seg på objektive observasjoner.

3.3 Valg av metode

For å belyse problemstillingen har jeg i denne studien valgt å benytte en kvalitativ metodisk innfallsvinkel, med dybdeintervju som forskningsmetode. En kvalitativ tilnærming vektlegger innsikt og forståelse av temaet man forsker på, med fokus på informantenes

opplevelser, erfaringer og meninger (Tjora, 2021). Slik forskning kan drives frem av både teori og empiri, og i denne studien har det blitt brukt en kombinasjon av begge deler. Slik sett kan min fremgangsmåte betegnes av en abduktiv tilnærming, da empiri preget innledende fase, mens teorier og perspektiver spilte inn både i forkant av og i løpet av prosessen. En slik tilnærming ble viktig for meg, da jeg til å begynne med tok utgangspunkt i arbeid-fritid balanse og job crafting som to ulike konsepter. Det eksisterende perspektivet WNBC ble ikke fremtredende før senere i prosessen, og la da føringer for hvordan oppgaven utviklet seg videre. Clarks (2000) grenseteori ble også valgt etterhvert som oppgaven tok form, med den hensikt å undersøke hvordan unge kunnskapsarbeidere beveger seg langs de grensene de selv har skapt mellom arbeidsdomenet og fritidsdomenet. Empirien la altså grunnlaget for oppgaven i en tidlig fase, mens det teoretiske rammeverket i sin helhet tok form etterhvert som analysen gjorde det samme.

For å gjennomføre en god analyse er man avhengig av å ha et godt datagrunnlag i utgangspunktet. For å besvare studiens problemstilling på best mulig måte ble det besluttet å gjennomføre dybdeintervjuer. I et godt gjennomført dybdeintervju får man tak på informantenes opplevelser, erfaringer, meninger og holdninger, og ofte inkluderer dette informasjon som man som forsker ikke kunne forutsett kom til å bli en del av samtalen (Tjora, 2021). Slike intervjuer bør være semistrukturerte med fokus på flyt og fleksibilitet i samtalen. Dette gjør det mulig å lede samtalen inn på forhåndsbestemte tema og planlagte oppfølgingsspørsmål, men åpner også opp for digresjoner og naturlige reaksjoner på det informantene forteller. Med dette som utgangspunkt ble dybdeintervjuene gjennomført.

3.4 Datainnsamling

3.4.1 Intervjuguide

Med den hensikt i å besvare oppgavens problemstilling på best mulig måte ble det utarbeidet en intervjuguide som i tråd med induktiv tilnærming delvis ble basert på teoretisk forståelse. Dette er ifølge Kvale og Brinkmann (2015) et godt utgangspunkt for å komponere gode spørsmål og oppfølgingsspørsmål. Job crafting og arbeid-fritid balanse skapte rammene for det teoretiske utgangspunktet, og spørsmålene i intervjuguiden ble utarbeidet på bakgrunn av dette. Etter at første versjon av intervjuguide var ferdig ble det gjennomført et testintervju. Testintervjuet gjorde det mulig å se hvilke deler av intervjuet som hadde best flyt og hvilke deler som burde revideres. Denne evalueringen førte til noen endringer i rekkefølge og innhold, før den endelige intervjuguiden kunne ferdigstilles.

For å bedre forstå informantene og for å legge et godt grunnlag for samtalen videre tar den første kategorien for seg generelle aspekter ved ansettelsesforholdet. Her dreier spørsmålene seg om blant annet type ansettelsesforhold, hvor lenge informantene har jobbet i bedriften, hvor informantene typisk jobber fra og utdanningsbakgrunn. Dette er relativt enkle spørsmål for informantene å svare på, noe som kan bidra til å skape tillit mellom forsker og informanter. Videre går neste kategori mer i dybden på informantens arbeidshverdag og arbeidsoppgaver, hvor vedkommende først blir bedt om å beskrive en typisk arbeidsuke. I den tredje kategorien blir det stilt åpne spørsmål rundt arbeidsmiljø og de sosiale relasjonene på arbeidsplassen. Basert på de første spørsmålene bør det noteres ned stikkord for videre oppfølgingsspørsmål, slik at de tre første kategoriene danner grunnlaget for den fjerde kategorien. Den fjerde kategorien går mer i dybden på hvordan informantene selv former egen hverdag, med utgangspunkt i arbeidsuken, arbeidsoppgavene, sosiale relasjoner, tanker rundt egen jobb, hva de bruker fritiden på og hvordan de selv skaper balanse mellom arbeid

og fritid. Oppfølgingsspørsmålene innebærer også spørsmål om konkrete erfaringer og eksempler, for å skape en bedre forståelse for hvordan informantene former egen arbeidshverdag i praksis. Generelt besto intervjuguiden av relativt åpne spørsmål, slik at informantene kunne gå i dybden på egne synspunkter og potensielt ta samtalen i uventede retninger.

3.4.2 Utvalg, rekruttering og beskrivelse av informantene

Med hensikt om å optimalisere informantenes bidrag slik at problemstillingen blir besvart med mest mulig relevant informasjon, ble det foretatt et strategisk utvalg (Tjora, 2021). Informantene ble rekruttert med en antakelse om at de kunne bidra med verdifull innsikt i tråd med studiens problemstilling. Gjennom en kriteriebasert utvalgsstrategi endte utvalget i seks informanter, hvorav tre er kvinner og tre er menn. Utvalgskriteriene la til grunn at informantene måtte være arbeidstakere i Norge og under 30 år. Videre måtte vedkommende ha fullført en masterutdanning og nå jobbe innen kunnskapsarbeid med maksimalt tre år med relevant arbeidserfaring. Årsaken til dette var et ønske om å undersøke unge arbeidstakere som er relativt ferske i arbeidslivet og hva de gjør for å balansere arbeid og fritid.

Samtlige informanter ble rekruttert gjennom tips fra bekjenskaper som mente informantene passet utvalgskriteriene. Selve rekrutteringsprosessen fant sted i januar 2023, og foregikk ved utsendelse av individuelle meldinger via Messenger. Messenger ble vurdert som tilstrekkelig, da kontakt mellom forsker og informant var svært begrenset i forkant av intervjuet. I tillegg innebar dette færre plattformer med kontakt, noe som bidro til ivaretagelsen av informantenes anonymitet. Gjennom meldingene i Messenger ble studiet presentert og informasjonsskriv vedlagt. Samtlige ønsket å delta, og det ble deretter avtalt tidspunkt for intervju.

Alle informantene fyller utvalgskriteriene, men noe tilleggsinformasjon er likevel relevant å nevne. Utvalgskriteriet om fullført masterutdannelse og samtidig være under 30 år resulterte i at samtlige informanter var mellom 25 og 28 år. Informantene jobber innen ulike fagfelt og i ulike bransjer, men felles for alle er at de jobber innen kunnskapsarbeid og har relativt like rammer i og rundt arbeidshverdagen. I ettertid har jeg også oppdaget at ingen av informantene har barn eller andre sterke forpliktelser på hjemmebane, noe som kan anses å være både relevant og utslagsgivende for studiens resultater. Årsaken til dette er fordi arbeidstakere uten slike forpliktelser gjerne har andre forutsetninger, ønsker og behov knyttet til det å skape balanse mellom arbeid og fritid, sammenlignet med det arbeidstakere med omsorgsansvar for barn har (Kelliher et al., 2019). Videre har informantene noe ulik bo- og arbeidssituasjon, som også kan være utslagsgivende for resultatene. Arbeidstakere som bor i hjemby har gjerne andre rammer rundt sine sosiale relasjoner, sammenlignet med arbeidstakere som har flyttet til nytt sted for å jobbe. Videre kan arbeidstakere som pendler ha andre ønsker og behov i arbeidshverdagen, sammenlignet med de som bor samme sted som de jobber. Med hensyn til informantenes anonymitet vil det ikke bli gitt ytterligere informasjon utover kjønn, alder, bo- og arbeidssituasjon og bransje de jobber i. Se tabell 1 for fullstendig oversikt.

Tabell 1*Informasjon om informantene*

| Informant | Kjønn og alder | Bo- og arbeidssituasjon | Bransje |
|------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Informant 1 | Kvinne, 25 | Flyttet for å bo og jobbe på mindre tettsted hvor hun ikke har tilknytning fra før | Konsulent og rådgivning |
| Informant 2 | Mann, 27 | Bor og jobber i en mindre by hvor han også vokste opp | Offentlig administrasjon |
| Informant 3 | Mann, 25 | Bor og jobber i en større by hvor han også studerte, men ikke vokste opp | Økonomi og regnskap |
| Informant 4 | Kvinne, 25 | Bor og jobber i en større by hvor hun også studerte, men ikke vokste opp | Offentlig administrasjon |
| Informant 5 | Mann, 28 | Bor i en mindre by hvor han vokste opp, men pendler til større by for å jobbe | Konsulent og rådgivning |
| Informant 6 | Kvinne, 27 | Bor og jobber i en mindre by hvor hun også vokste opp | IT |

3.4.3 Gjennomføring av semistrukturert kvalitativt intervju

Med intervjuguiden som rammeverk, ble de seks intervjuene gjennomført i løpet av januar 2023. To av intervjuene ble avholdt fysisk, mens resterende fire foregikk digitalt gjennom Google Meet. Intervjuene hadde en varighet på mellom 42 og 67 minutter, med en snittid på 57,24 minutter. Det ble gjort lydopptak av intervjuene via Nettskjema Diktafon, et datainnsamlingsverktøy godkjent til formålet av NTNU.

I forkant av lydopptaket presenterte jeg meg selv og minnet om prosjektets formål. Jeg fortalte hvorfor jeg hadde tatt kontakt i utgangspunktet og gikk gjennom utvalgsriterier for å sjekke at alt stemte. De ble videre fortalt om håndtering og anvendelse av deres bidrag, og det ble igjen presisert at deltakelse var frivillig og kunne trekkes når som helst i ettertid. Jeg ba om bekreftet samtykke til deltakelse og de ble gitt muligheten til å stille oppklarende spørsmål. Etter lydopptaket var i gang, forholdt jeg meg i all hovedsak til intervjuguiden.

3.4.4 Transkribering av intervju

Transkribering av intervjuene ble gjort fortløpende i prosessen. På denne måten kunne jeg også gjøre små endringer i intervju spørsmålene underveis, slik at intervjuene bidro til mer relevant informasjon. Eksempelvis visste jeg hvilke spørsmål som ville bli ansett som svært åpne, og var klar over at informanten kunne trenge gode oppfølgings spørsmål etterhvert. I transkriberingsarbeidet skrev jeg ordrett av det som ble sagt, men utelot å ta med latter, pauser og ord som «eh», da dette ikke var relevant for analysen. Med samme begrunnelse tok jeg heller ikke med alle bekreftende svar som jeg som forsker kom med underveis i samtalen. Tjora (2021) peker på at å utelate dette kan føre til tap av visuelle ledetråder for den som skal analysere datamaterialet, men det ble vurdert som lite hensiktsmessig å inkludere ettersom det var jeg selv som utførte både intervjuene, transkriberingen og analysen.

3.5 Dataanalyse

3.5.1 Refleksiv tematisk analyse

For å belyse problemstillingen har jeg i denne studien valgt å benytte en refleksiv tematisk analyse som beskrevet av Braun & Clarke (2022). Tematisk analyse brukes for å undersøke, tolke og rapportere relevante mønstre i et datasett (Braun & Clarke, 2006). Refleksiv tematisk analyse ble ansett som hensiktsmessig for denne studien av ulike årsaker. Det ene er metodens fleksibilitet som gjør det mulig å gjøre metodiske justeringer underveis i prosessen. Jeg tok eksempelvis utgangspunkt i Wrzesniewski og Duttons (2001) modell for job crafting og forskning gjort på arbeid-fritid balanse, men var åpen for at lesing underveis ville kunne ta studien i en uventet retning. Dette skjedde blant annet da jeg etter hvert kom over Sturges (2012) studie på unge arbeidstakere og WNBC, et konsept jeg var ukjent med i utgangspunktet. Dette bekreftet noe av det jeg selv hadde tenkt, men la også noen nye føringer for det videre arbeidet da WNBC som konsept favner bredere om denne studiens innhold enn det job crafting og arbeid-fritid balanse kunne gjøre alene. Det andre er metodens syn på subjektivitet. I utgangspunktet kan subjektivitet i forskningsprosessen oppfattes som problematisk og som noe som bør unngås, mens man i kontekst av en refleksiv tematisk analyse anser subjektivitet som noe verdifullt og noe som bør tas i betraktning underveis i prosessen. Dette er i tråd med en «Big Q»-orientering som ofte benyttes i kvalitativ forskning, hvor målet er å kunne si noe om en større sammenheng gjennom å fokusere på hvordan mennesker opplever og gir mening til egne erfaringer. Her er det viktig at forskeren anerkjenner sin rolle og sin egen forståelse i forskningsprosessen, og benytter denne som en ressurs (Braun & Clarke (2022)). Se et eget avsnitt om refleksivitet avslutningsvis i metodekapittelet.

Refleksiv tematisk analyse gir detaljert og nyansert innsikt i datamaterialet. I tråd med en refleksiv tematisk analyse blir datamaterialet analysert med utgangspunkt i Braun & Clarke (2022) sine seks steg for analyseprosessen: 1) Bli kjent med dataene, 2) Datakoding, 3) Generere innledende temaer, 4) Utvikle og vurdere temaer, 5) Definere og navngi tema, og 6) Skrive ut analysen. Her vil det redegjøres for hver enkelt fase, parallelt med en beskrivelse av min egen prosess.

3.5.2 Fase 1: Bli kjent med dataene

Den første fasen av analyseprosessen innebærer å gjøre seg kjent med datamaterialet. Dette gjorde jeg gjennom å høre gjennom lydfilene og transkribere disse. Refleksiv tematisk analyse forutsetter at man også i denne innledende fasen klarer å være aktiv, kritisk og analytisk til datamaterialet (Braun & Clarke, 2022). Parallelt med transkriberingen skrev jeg derfor ned notater basert på umiddelbare tanker jeg hadde om potensielle sammenhenger og deler av intervjuene som kunne være ekstra interessante. Å ha gjennomført intervjuene selv kan være en fordel i denne fasen (Braun & Clarke, 2022), og jeg benyttet meg av dette ved å eksempelvis notere meg ting jeg visste kom til å komme igjen i senere intervjuer. Underveis i transkriberingen la jeg også merke til at jeg som forsker tidvis burde stilt bedre oppfølgingsspørsmål eller bedt informanten utdype det som ble sagt. I og med at de første intervjuene ble transkribert før de siste ble gjennomført kunne jeg justere tilnærmingen, og var dermed mer observant på dette i senere intervjuer. Dette kan ha ført til at relevant informasjon har blitt utelatt i noen av intervjuene. Jeg opplevde likevel at informasjonen som kom frem var tilstrekkelig, og det ble besluttet at flere informanter ikke var nødvendig.

3.5.3 Fase 2: Datakoding

I denne fasen jobber man seg systematisk gjennom datamaterialet og identifiserer segmenter som kan være spesielt interessante og relevante for forskningsspørsmålet (Braun &

Clarke, 2022). Disse segmentene kodes med enkle beskrivelser, og kodene kan være både semantiske og latente. Forskningsspørsmålet og eksisterende teoretisk kunnskap var med på å påvirke hvordan jeg kodet datamaterialet, og la nødvendigvis noen føringer for hva jeg så etter i kodearbeidet. Slik jobbet jeg i denne fasen med en induktiv tilnærming til datamaterialet.

I forkant av kodingen lagde jeg meg et system i Google Docs og Google Regneark, slik at jeg hadde en plan for å systematisere kodene. Her la jeg transkriberingene inn i hvert sitt dokument i Google Docs, hvor transkriberingene ble lagt til venstre i en tabell, med rom for koder til høyre i tabellen. Jeg kodet først to intervjuer, og la deretter inn alle kodene i Google Regneark i en kolonne per intervju, sortert fra A-Å. Jeg gikk så gjennom alle kodene for å forenkle dem, og sørget for at begge intervjuene hadde tilnærmet like koder der informantene snakket om det samme. Jeg kodet deretter de siste fire intervjuene basert på de forkortede kodene fra de to første intervjuene.

3.5.4 Fase 3: Generere innledende temaer

I denne fasen er målet å identifisere mønstre som går igjen på tvers av datasettet (Braun & Clarke, 2022). I dokumentet hvor jeg samlet alle kodene fra hvert intervju i hver sin kolonne, ble det etterhvert mulig å se hvilke temaer som gikk igjen. For å få en enda bedre oversikt kopierte jeg alle kodene fra hvert enkelt intervju inn i et felles Google Regneark og sorterte også disse fra A-Å. I og med at kodene var relativt like, kunne jeg nå se hvor mange ganger hver enkelt kode gikk igjen. Slik ble det enkelt å se et mønster på tvers av datasettet, som videre dannet de innledende temaene. Passende nok sier Braun & Clarke (2022) at denne fasen, sammen med de to neste, handler om å finne, så miste og så finne riktig retning igjen. Med dette i bakhodet inntok jeg en svært eksplorativ posisjon, hvor jeg var opptatt av hvor denne fasen ville ta meg fremfor å komme dit jeg først trodde jeg skulle.

3.5.5 Fase 4: Utvikle og vurdere temaer

Denne fasen innebærer å se over de innledende temaene gjennom å bearbeide alle kodene og samtidig se over hele datasettet. Her ble det tydelig at jeg hadde forsøkt å samle det informantene gjorde i noen oppsummerende tema, mens målet egentlig er å bygge temaene rundt en enkel idé, slik at man kan illustrere mangfoldet av denne idéen i datasettet gjennom tema som ikke overlapper. Her var tanken egentlig å basere seg på Wrzesniewski og Duttons (2001) inndeling av job crafting, slik Sturges (2012) også gjorde med fysisk, relasjonell og kognitiv crafting. Videre ble det identifisert undertema for hver enkelt kategori som utdypet hovedpunktene. Her ble det tydelig at temaene i relativt stor grad overlappet hverandre, noe som i en refleksiv tematisk analyse ikke er hensiktsmessig. Gjennom videre bearbeiding av datamaterialet ble det besluttet å samle resultatene inn i to hovedtemaer som hver for seg kunne relateres til fysisk og relasjonell crafting, men som også inneholdt aspekter av kognitiv crafting. De fleste undertemaene ble beholdt slik de var, men noen nye ble definert og mange ble flyttet rundt på for å passe de nye hovedtemaene bedre.

3.5.6 Fase 5: Definere og navngi tema

Denne fasen innebærer videreutvikling av temaene ved å eksempelvis kartlegge hvordan resultatene skal rapporteres. Dette kan gjøres ved å skrive en kort definisjon av hvert enkelt tema som illustrerer innholdet på en god måte. Her er det også viktig å tenke på struktur og flyt i den overordnede historien man ønsker å formidle (Braun & Clarke, 2022). Derfor valgte jeg å ta for meg hvert enkelt tema, hvor jeg skrev en kronologisk "historie" som inneholdt alle undertema og poeng jeg ønsket å rapportere. Historien ga en indikasjon på hvordan strukturen i analysen burde legges opp.

Videre skal temaene navngis i denne fasen, hvor målet er å lande på noe som er informativt, konkret og fengende. I bakhodet hadde jeg hele tiden at temaene ikke skulle være

en oppsummering av resultatene, men faktiske temaer. Temanavn som fysisk og relasjonell crafting hadde vært arbeidstittel i store deler av prosessen, og det var nå på tide å identifisere temanavn som kan fortelle noe mer om hva selve temaet inneholder og hva studiens bidrag er. Her ble det vurdert å bruke sitater som navn på tema, men som Braun & Clarke (2022) selv sier er ikke dette nødvendigvis hensiktsmessig, selv om et sitat kan være fengende ved første øyekast. Jeg endte til slutt opp med å la både hovedtema og undertema svare direkte på det forskningsspørsmålet handlet om ved å la alle navnene passe inn i en bestemt struktur. Eksempelvis: Det unge kunnskapsarbeidere gjør for å balansere arbeid og fritid er *å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta fritid ved å begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid og å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid ved å skape både formelle og uformelle bånd til kollegaer.*

3.5.7 Fase 6: Skrive ut analysen

I den siste fasen finjusterer man og fullfører skriveprosessen. Å kalle det fase seks blir noe misvisende, da skrivingen egentlig starter relativt tidlig og foregår parallelt med de andre stegene i prosessen. I denne fasen er likevel målet å fullføre resultat- og diskusjonskapittelet. I noen tilfeller kan disse kapitlene integreres inn i et felles kapittel. I denne studien ble det vurdert som mest hensiktsmessig å holde dem adskilt, da resultatene i seg selv er systematisert etter ulike måter å crafte på og delt inn i ulike tema, mens diskusjonen forteller en sammenhengende historie uten at temaene i seg selv er veiledende. Denne prosessen var den mest krevende, både med tanke på tid og kompleksitet. I denne fasen ferdigstilles også innledning, metodekapittel og konklusjon. I dette ligger det mye redigering, revurderinger og jobbing frem og tilbake mellom de ulike delene. Som resultat tok jeg sikte på å skape en rød tråd og en sammenhengende historie, som i sin helhet utgjør det som har blitt masteroppgaven min.

3.6 Refleksivitet

Begrepet refleksivitet brukes for å beskrive en spesifikk tilnærming til tematisk analyse som innebærer at man verdsetter forskeres subjektivitet og evne til å reflektere over egen rolle, forskningspraksis og prosessen generelt (Braun & Clarke, 2022). Refleksivitet handler i stor grad om å kontinuerlig reflektere over egne antakelser, forventninger, valg og handlinger (Finlay & Gough, 2003). I og med at refleksjon rundt egen rolle er en sentral del av refleksiv tematisk analyse, vil en nærmere beskrivelse av min rolle som forsker være nødvendig. Oppgaven skrives som en avsluttende del av masterstudiet Arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU, og min forståelse for fagfeltet arbeids- og organisasjonspsykologi har nødvendigvis vært et viktig utgangspunkt for studien. I tillegg har jeg en jobb i kategorien kunnskapsarbeid, noe som gjør at jeg selv etter fullført master kunne vært informant i en tilsvarende studie. Dette gjør at jeg har egne tanker om, og erfaringer knyttet til, forskningsspørsmålet. Min bakgrunnskunnskap har som et resultat av dette lagt noen føringer for forventninger og antakelser knyttet til arbeidet som er gjort. Dette er imidlertid noe som kan anses som en styrke i kontekst av refleksiv tematisk analyse. Jeg har vært bevisst min rolle og min bakgrunnskunnskap, og i kombinasjon med en eksplorativ tilnærming til datamaterialet har jeg forsøkt å benytte dette som en kilde til gode refleksjoner, fremfor å se på det som problematisk.

Med tanke på refleksivitet og transparens må det også nevnes at samtlige informanter ble rekruttert gjennom tips fra bekjenskaper, hvorav jeg som forsker hadde kjennskap til enkelte av informantene fra før. Her må det presiseres at ingen av informantene er i nær omgangskrets, men at dette likevel kan ha påvirket tolkningen av datamaterialet, studiens resultater og forskningsprosessen for øvrig. Dette kan på en annen side anses som en fordel, da eksisterende bekjenskap kan være gunstig for økt tillit og fasilitering i intervjusituasjonen. At enkelte av informantene kjente til meg fra før førte til et avslappet første møte. Å ha felles

bekjensheter opplevdes også som positivt, da det å kartlegge hvordan vi begge kjente vedkommende ble en naturlig start på samtalen. Dette felles grunnlaget gjorde også selve situasjonen mer naturlig, og jeg opplevde det som enkelt å gå inn i selve intervjuet. Med dette tatt i betraktning ble frivillighet til deltakelse i prosjektet presisert ytterligere.

3.7 Forskningsetiske betraktninger

For å kunne gjennomføre studien ble forskningsprosjektet meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD, nå Sikt) for godkjenning. Skjemaet med godkjenning er vedlagt (se vedlegg A). Søknaden ble godkjent 06.12.2022, og det er ikke meldt om nevneverdige endringer i informasjonsskriv eller intervjuguide i ettertid.

Forskningsetiske aspekter som frivillig deltakelse, konfidensialitet, anonymitet og informert samtykke er viktig i en slik studie (Tjora, 2021). Dette ble presisert gjennom et tydelig informasjonsskriv som alle informantene mottok i forkant av intervjuet.

Informasjonsskrivet ble utformet etter NSD sin mal, og inneholdt i tillegg til nevnte punkter en beskrivelse av prosjektet og prosjektets formål, utvalgsriterier, hva deltakelse i studien innebærer og kontaktinformasjon. Informasjon om frivillig deltakelse og muligheten for å trekke seg fra prosjektet uten konsekvenser, informasjon om hvordan dataene skulle behandles og anonymisering av informantene, ble ytterligere presisert ved oppstart av intervjuet. I tillegg ble det etterspurt samtykke til deltakelse. For å ivareta informantenes anonymitet blir karakteristikk som stillingstittel, steder og dialekter utelatt fra studien. Informantene omtales derfor som «Informant 1», «Informant 2» osv. Intervjuene ble som nevnt tatt opp via Nettskjema Diktafon, et databehandlingsprogram godkjent av NTNU. I behandlingen av lydfilene ble de lastet ned lokalt, men umiddelbart slettet når transkriberingen var ferdig. Når alle intervjuene var transkribert ble alle lydfilene også slettet

fra Nettskjema Diktafon. Transkriberingene er kodet og analysert i Google Docs og Regneark.

Resultat

I dette kapitlet presenteres resultatene fra den tematiske analysen. Med bakgrunn i studiens forskningsspørsmål «*Hva gjør unge kunnskapsarbeidere for å balansere arbeid og fritid?*», kan resultatene deles inn i to hovedtema; *å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta fritid* og *å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid*. Kapitlet vil legge fram resultater fra hvert enkelt hovedtema med tilhørende undertema. En fullstendig oversikt finnes i tabellen under.

Tabell 2

Oversikt over studiens hovedtemaer og undertemaer

| Hovedtemaer | Undertemaer |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta fritid | Variere arbeidssted |
| | Velge og prioritere arbeidsoppgaver |
| | Utvikle kompetanse og mestre egen jobb |
| | Være fleksibel iht. arbeidstid |
| | Begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid |
| Å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid | Se verdien av fritid |
| | Skape både formelle og uformelle bånd til kollegaer |
| | Prioritere venner og familie |

4.1 Å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta fritid

Gjennom analysen ble det tydelig at mye av det informantene gjør for å balansere arbeid og fritid kan knyttes til det å skape struktur i og rundt jobben, slik at fritiden ivaretas. Dette gjør de blant annet ved å variere hvor de jobber fra og ved å velge og prioritere arbeidsoppgaver slik de selv ønsker slik at de oppnår kompetanseutvikling og mestring. Videre velger de å være fleksible i henhold til arbeidstid, men er samtidig opptatt av å begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Noe av årsaken til dette er at de ser verdien av egen fritid, og er opptatt av å ivareta denne for at hverdagen skal gå rundt i sin helhet. Dette vil utdypes gjennom seks undertema, som vist i tabellen over.

4.1.1 Variere arbeidssted

Informantene har mulighet til å velge selv om de skal jobbe fra hjemmekontor eller arbeidskontor. Hjemmekontorløsningen har ofte en begrensning på noen få dager i uka, og de fleste arbeidsgivere kommuniserer at de ønsker at de ansatte fortrinnsvis benytter seg av arbeidskontoret. Informantene forteller at de stort sett foretrekker å jobbe fra arbeidskontor uansett, da tilstedeværelsen på kontoret gjør det lettere å skille mellom arbeid og fritid, i og med at man fysisk forlater et sted etter endt arbeidsdag. Andre ønsker ikke å benytte seg av hjemmekontor av andre årsaker, eksempelvis slik en av informantene beskriver i neste sitat.

Informant 2: «Det er mange som tar hjemmekontor om det er behov for det eller lignende. Men jeg har ikke gjort det. Det er jo fordi jeg synes det er kjedelig.»

Likevel forteller også denne informanten at det å ha hjemmekontor av og til er viktig, også for han. I likhet med andre benytter han seg av hjemmekontorløsningen i forbindelse med ferier og langhelger. De av informantene som ikke bor i egen hjemby forteller at de

pleier å ha hjemmekontor spesielt i forbindelse med hjemreise. For å variere benytter flere seg også av hjemmekontor i vanlige arbeidsuker, uten å ha noen spesiell grunn til det. Enkelte arbeidsgivere tillater eksempelvis to dager med hjemmekontor i uka, men her gjøres det gjerne individuelle avtaler. En av informantene opplever dette som noe utfordrende, da hun som ung arbeidstaker uten barn eller andre forpliktelser på hjemmebane ikke nødvendigvis har det hun selv beskriver som en gyldig grunn for ønsket om hjemmekontor. Ønsket om hjemmekontor begrunnes for flere med at det er et godt verktøy for å ivareta balansen mellom arbeid og fritid.

Informant 6: «En kollega er på kontoret kanskje en gang annenhver uke [...] for han har to små barn og en kone som er litt syk [...] Så man kan på en måte forme det slik man ønsker, jeg bare føler ikke at jeg egentlig har noen gyldig grunn, annet enn at jeg synes det er deilig å være hjemme».

Samtlige benytter seg også av hjemmekontor dersom de er litt “pjuske”, men ikke så syke at de trenger å ta helt fri. For flere er dette en god løsning, og de opplever også at arbeidsgiver setter pris på dette. Denne muligheten fører til mindre unødvendig sykefravær, noe sitatet under er et eksempel på.

Informant 5: «Jeg var jo syk forrige uke [...] så da bestemte jeg meg bare for at da tar jeg hjemmekontor. Jeg var ikke i god form, men jeg jobbet jo. Fikk lagt ned en god innsats, og jobbet full dag. Det var bare å gi beskjed til leder om at man er i dårlig form og tar hjemmekontor i stedet for å ta egenmelding.»

4.1.2 Velge og prioritere arbeidsoppgaver

Uavhengig av hvor de jobber fra gjør alle informantene aktivt endringer knyttet til det å velge og prioritere arbeidsoppgaver slik de selv ønsker. Flere forteller at de aktivt velger å gjøre mer av de oppgavene de selv ønsker å bruke mer tid på, og at de tar på seg forskjellige type oppgaver slik at de lærer mest mulig og får variasjon i arbeidshverdagen. Informantene beskriver en arbeidshverdag med mye engasjement og initiativ fra deres egen side. De opplever at dette fører til færre retningslinjer fra arbeidsgivers side, og at arbeidsgiver har tillit til at jobben som skal gjøres blir gjort.

Informant 5: «Noen av de oppgavene jeg bruker tid på i arbeidshverdagen er noe jeg selv har sett at her må det gjøres en jobb, og pitchet inn det til leder og fått klarsignal for å jobbe med dette.»

Noen av informantene velger av og til å bytte arbeidsoppgaver med andre med samme kompetanse, dersom de av en eller annen årsak skulle ha behov for det. For å ta det enda et steg videre er det noen av informantene som også sier nei til å gjøre visse oppgaver dersom det ikke passer. En av informantene forteller også at han av og til velger å delegere bort enklere oppgaver til nyansatte.

Informant 3: «I høst nå så ansatte vi åtte nyansatte, og visse oppgaver som jeg gjorde i fjor høst som jeg føler okei, kan jeg pushe til de, så gjør jeg det. Sant, det er opp til meg [...] kanskje de får mer utbytte av å gjøre de oppgavene enn det jeg gjør.»

En av informantene forteller at hun velger relativt fritt blant større kundeprosjekter, og at hun tidligere har takket nei til et prosjekt grunnet dårlig match med prosjektleder.

Samme informant har også planer om å bytte prosjekt dersom hun stagnerer der hun er i dag, noe arbeidsgiver også oppfordrer til. Å velge på denne måten er noe hun mener har mye å si for egen trivsel.

Informant 6: «Jeg har jo snakket mye med bemanningslederen [...] og hun sier at med en gang du føler at du stagnerer litt og ikke har noe særlig mer å hente ut fra denne jobben så finner vi et annet prosjekt. Så tar vi bare en samtale og finner ut av hva som kan være gøy for deg nå.»

I tillegg til å velge spesifikke oppgaver, tar de seg også friheten til å velge når oppgavene skal prioriteres. Inntrykket er at så lenge man leverer til deadline, kan de velge selv når de skal gjøre noe. Informant 6 forteller også at teamet hennes har benyttet seg av muligheten til å gi beskjed om at de trengte mer tid til å gjennomføre noe.

Informant 6: «Så vi fikk jo en oppgave som skulle være ferdig på en måned nå litt før jul, og da sa vi bare at «vet du hva, dette er alt for liten tid å få beskjed om dette på, så det har vi ikke sjans til, det er faktisk ikke mulig med mindre hele teamet tar mange overtid dager mot jula, så det går ikke», og da fikk vi en måneds utsettelse på det. Så da fant vi jo ut at det var jo egentlig ikke en frist.»

De ønsker å gjøre valg og prioriteringer knyttet til arbeidsoppgavene sine, da de mener at dersom det blir for rigid så kan det føre til at jobben oppleves som mindre givende og lærerik. Dette gjelder spesielt dersom jobbets natur egentlig er forenelig med frihet, og informantene ikke skjønner hvorfor retningslinjene er slik de er.

Informant 2: «Hvis det hadde vært veldig rigid hadde jeg nok kanskje følt en mangel på tillit til at jeg er oppegående nok til å legge opp min egen arbeidshverdag.»

Informant 3: «Om det blir for rigid, så ja, det hadde ikke gitt meg så mye. Med den friheten kan du jo lese deg opp på ting og prøve å forstå det, sant. Men hvis det er tidsfrister du må forholde deg til hele tiden, så, du lærer ikke da.»

4.1.3 Utvikle kompetanse og mestre egen jobb

Bak valgene og prioriteringene av arbeidsoppgaver, ligger et grunnleggende behov og et ønske om å utvikle kompetanse og mestre egen jobb. Dersom jobben byr på gode utviklingsmuligheter forteller de fleste at det skal mye til for at de skal bytte jobb. De fleste ser på gode karrieremuligheter internt i bedriften de jobber i som en positiv motivasjonsfaktor, og ønsket om å bygge karriere og lysten til å lære nye ting er en viktig drivkraft for å gjøre en god jobb.

Informant 3: «Det er det at jeg lærer noe nytt hele tiden. Det er veldig viktig for meg. Sant, hvis det hadde vært veldig standardiserte og repetitive oppgaver, hadde jeg ikke fått noe ut av det. Så lenge jeg utfordres med nye problemstillinger, så gleder jeg meg til å dra på jobb.»

Informant 3: «Så lenge jeg får utfordret meg selv nok. At jeg får nok faglig utbytte for de timene jeg legger igjen. Og at de jeg jobber med, at jeg trives med dem. Da tror jeg mye skal gjøres for at jeg skal bytte jobb, for å si det sånn.»

Informant 4: «Jeg er jo langt i fra utlært, og målet mitt er å bli like ekspert som de som er eksperter.»

En av informantene nevner at hun aldri hadde vurdert å ta jobben dersom hun ikke så for seg å bruke minst fem år av livet på å utvikle seg innen det spesifikke fagfeltet og innen de arbeidsoppgavene jobben består av. Å få mulighet til å utvikle seg innen et spesifikt område på fagfeltet, basert på hvor man selv har kompetanse og interesse, oppfattes også som positivt. Dette oppfattes som at arbeidsgiver ser hver enkelt persons styrker, og har et genuint ønske om å bygge videre på dette slik at både bedriften og enkeltpersoner har best mulig utvikling.

Informant 6: «Da jeg nevnte at jeg var interessert i sikkerhet og at det på en måte var det jeg gikk mot på masterutdanninga, var det sånn okei, da er du vår sikkerhetsleder på teamet. Så da var det sånn da tok jeg den rollen, også har jeg ekstra ansvarsområder på de teamene der, at jeg kan utvikle meg i den retningen jeg ønsker.»

Utvikling henger sammen med mestringsfølelse, og for samtlige av informantene er det viktig å oppleve at de mestrer egen jobb. Dersom de opplever liten grad av utvikling og at de stagnerer i jobben, fører dette til at de etterhvert begynner å kjede seg. Dette oppleves som demotiverende, og det gjør det vanskelig å oppnå mestringsfølelse da de sitter igjen med en følelse av at arbeidsoppgavene blir for lette. En av informantene sier at han oppfatter seg selv som overkvalifisert for jobben, og mener at manglende utfordringer kommer til å føre til oppsigelse. En annen informant forteller at han faktisk har sagt opp en jobb tidligere grunnet manglende opplevelse av mening og mestring. For å unngå at dette skjer igjen har han i likhet

med flere av de andre valgt jobben aktivt grunnet faglig relevans til utdanningen sin. Så allerede i valg av jobb tar informantene grep for å trives i arbeidshverdagen sin.

Informant 2: «Helt ærlig, det er ikke en jobb jeg kommer til å holde på med sånn kjempelenge. Fordi det er ikke, den er ikke nødvendigvis så utfordrende. Sikkert litt for de, og det her kommer kanskje til å høres litt sånn stygt ut, men jeg er overkvalifisert.»

Informant 5: «Dette er jo litt av grunnen til at jeg byttet jobb også [...] fordi jeg ønsket å ha en jobb jeg følte ga mer mening, en jobb som passet meg bedre. Jeg følte på en måte ikke at jeg ble utnyttet på en god måte i den gamle jobben. Så, det er klart at, litt av motivasjonen for å gjøre den jobben jeg gjør i dag, er jo fordi jeg ønsker å jobbe med noe som er relevant for utdanningen min.»

De fleste tenker at de har tilstrekkelig med utviklingsmuligheter inntil videre, men at de potensielt kan stagnere og bli lei av arbeidsoppgavene etterhvert. Dersom utfordringene ikke øker i takt med at de blir bedre på eksisterende arbeidsoppgaver, vil de komme til et punkt hvor de blir så gode på det de gjør at de ikke kan bli bedre. Kontinuerlig læring anses som viktig for å glede seg til å dra på jobb, og de ønsker at arbeidsgiver legger til rette for dette.

Informant 2: «Det er vanskelig å få mestringsfølelse i arbeidshverdagen hvis du ikke blir utfordret i løpet av den [...] jeg har fått den kompetansen jeg føler jeg kunne få ut av det.»

Informant 4: «[...] hvis jeg gjør den samme tingen for lenge, om jeg har blitt satt til litt sånn rutining og jeg føler at hjernekapasiteten min, at den har plass til mer på en måte, da kjenner jeg på en fryktelig stor, ja, det er demotiverende da. Jeg hadde møtt en vegg om det var sånn hver dag [...] mitt største mareritt er jo på en måte å gjøre en ting, og så gjøre den tingen for resten av ditt liv. Jeg klarer ikke se for meg noe verre.»

Informant 4: «[...] det vil komme et punkt hvor jeg vil bli veldig god i det jeg gjør nå, eller bedre da, og da tror jeg ikke det er så motiverende lengre.»

For å kunne utvikle seg og kjenne på mestring trekker flere av informantene frem viktigheten av tillit fra arbeidsgiver. Flere forteller at de opplever at de har tilstrekkelig med frihet og selvstendighet i arbeidshverdagen, siden de får tillit fra arbeidsgiver til å utføre jobben slik de selv ser det er best. En av informantene forteller at denne tilliten fører til at han gjør mer enn det som var forventet i utgangspunktet.

Informant 5: «Jeg trenger tilliten til å være autonom. Så jeg setter veldig pris på den friheten, og synes jeg bruker den på en god måte.»

Videre er det flere som peker på at de aktivt velger å finne yrkesstoltheten i det de gjør, og at de ser jobben i kontekst av noe større. En av informantene forteller om bedriftens visjon og misjon, og hvordan dette bidrar til at han på sikt kommer til å være stolt av det han har vært med på. Klarer man dette klarer man gjerne å se det større bildet, og det fører til at man selv føler at man bidrar til noe viktig.

Informant 2: «Men om du har en forståelse for det så skjønner du at det er en viktig arbeidsoppgave, så det med å prøve å finne hvor det er yrkesstoltheten ligger i dette, og det gjør jeg ganske ofte, som jeg tror at igjen gjør at jeg setter ganske stor pris på dette med å gjøre noe meningsfylt.»

Informant 6: «Men det som jeg synes er gøy er det å få *landsdel* til å bli et mer attraktivt sted å jobbe da. At ikke alle må til Oslo, for det er kun der det er IT-jobber. Det stemmer jo ikke helt lenger, egentlig.»

Å bli vist tillit og å klare å finne yrkesstolthet i det man gjør bidrar også til å styrke ansvarsfølelsen. En av informantene forteller om en episode hvor hun hadde gjort en relativt grov feil som det måtte rettes opp i. Hun sier at hun kunne latt leder og resten av teamet rydde opp i det, men hun valgte å jobbe ekstra fordi hun kjente på en sterk ansvarsfølelse og lyst til å fikse problemet som hadde oppstått.

Informant 6: «Ja, det måtte jo fikses, herregud, men så gøy det var å fikse det, og faktisk få det til. Det var så utrolig mestringsfølelse.»

4.1.4 Være fleksibel iht. arbeidstid

En annen måte å balansere arbeid og fritid på er ved å være fleksibel i henhold til når de bruker tid på jobb. Alle informantene har arbeidstidsordninger som baserer seg på kjernetid og fleksitid, men de forteller at de stort sett foretrekker å jobbe normativ arbeidstid fra 08-16 da de opplever at jobben lett kan gå utover fritiden om ikke. En av informantene forklarer dette med at han verdsetter forutsigbarheten en slik vanlig arbeidsuke gir. Likevel, å kunne forskyve arbeidstiden er for mange et gode de benytter seg av relativt ofte,

eksempelvis ved å sove litt lengre i stedet for å haste til jobb eller ved å gå litt tidligere for å rekke en avtale. Så lenge man fyller de timene man skal i løpet av en uke virker det tilsynelatende som om man er sin egen sjef med tanke på når ting skal gjøres.

Informant 2: «[...] du kan ha dårlig tid om morgenen og vet at du er i pluss [med arbeidstimene], så trenger du ikke stresse fordi du vet at du har det, eller at du vet du kan jobbe det inn.»

Når jobben er av slik natur at fleksitid er forenelig med arbeidsoppgavene som skal gjøres, forventer informantene at de får muligheten til å bestemme mer over egen arbeidstid. En av informantene mener han hadde stilt spørsmålstegn ved ordningen dersom den hadde vært annerledes.

Informant 2: «Da hadde jo jeg følt at jeg ikke hadde nok tillit til å kunne bruke fleksitiden. Så hvis det hadde vært rigid, du får ikke bruke fleks, da hadde jeg blitt irritert tror jeg. Da ville jeg hatt et svar på hvorfor det var sånn.»

Informantene forteller at de også er fleksible når det kommer til overtid, men at de foretrekker at arbeidsgiver kommuniserer overtiden som frivillig slik at de kan si nei om det ikke passer. Dersom det ikke fremstår som frivillig mener de at jobben fort stjeler av viktig fritid. Flere forteller om begrensede perioder med mye arbeidspress hvor det blir mye overtid, men at dette er perioder de ofte er forberedt på og hvor de gjerne tar i et ekstra tak. Sitatet under illustrerer en slik situasjon. Utover dette er de opptatt av å ikke jobbe mer enn de skal i vanlige uker med vanlig arbeidsmengde.

Informant 6: «Overtid er veldig sjeldent, det er gjerne før store leveranser, men da er jo dette også noe vi vet om lenge i forveien [...] sånn som de har gjort det tidligere så har de satt opp egne overtidskvelder som er helt frivillig å være med på, hvor det for eksempel er fast hver torsdag, så kan du melde deg på [...] og da bestiller de inn pizza og alt mulig til så mange det blir, også gjør man det heller tre måneder i forveien i stedet for at de siste to ukene så må du jobbe overtid hver eneste dag.»

Når det kommer til kompensasjon for overtid, kan de fleste velge mellom avspasering og overtidsbetaling. Noen foretrekker å velge avspasering fordi de ønsker å ha mest mulig fri, mens andre stort sett velger overtidsbetaling, spesielt i hektiske perioder med mye overtid. Inntrykket er at det å kunne velge kompensasjon selv er viktig.

Informant 4: «Du kan velge om du vil ha penger eller avspasering i tid, eller 50/50. Da velger jeg alltid penger, for tid det kan man tjene inn ellers og.»

Informanten over pekte på at det alltid blir litt overtid i mindre hektiske perioder også. Denne tiden tar hun gjerne ut som avspasering, men i de mest hektiske periodene med mye overtid foretrekker hun overtidsbetalt. Inntrykket er at man uansett ikke vil få muligheten til å avspasere alle overtidstimene, slik at det lønner seg å se an situasjonen før man velger. En annen informant kjenner på det samme, men har ikke mulighet for overtidsbetaling og må sette alt som avspasering.

Informant 5: «Jeg ligger stort sett på 43-46 timer [i uka] som regel. Jeg får jo ikke noe penger for det, det blir jo tatt ut i fleks da, så lenge det lar seg gjøre. Den dagen jeg ikke kan det, er jeg spent på hva som skjer.»

Opparbeidede avspaseringstimer benyttes litt her og litt der, men flere prioriterer å ta ut avspaseringstimer dersom de skal reise til hjembyen eller for å få en lengre helg. Noen bruker også avspaseringstimer for å få lengre ferie, eksempelvis om sommeren.

Informant 6: «Jeg hadde jobbet opp fleksitid, så jeg tok en råsjanse og tok fire uker ferie på sommeren [...] da hadde jeg brukt opp all ferietiden min, så okei, nå har jeg et halvt år på å jobbe opp fleksitid slik at jeg kan ta ferie i romjula.»

4.1.5 Begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid

En fleksibel arbeidstid kan gjøre det vanskelig å skille mellom når man er på jobb og ikke, så det å begrense tilgjengelighet utenfor arbeidstid er for samtlige av informantene et viktig grep i det å balansere arbeid og fritid. Eksempelvis forteller de fleste at de helst legger igjen PC-en på jobb slik at de naturlig begrenser muligheten til å jobbe utenfor arbeidstid. Unntaket er dersom de vet de skal ha hjemmekontor dagen etter. Som en tydelig avslutning på arbeidsdagen prioriterer de å gjøre ferdig arbeidsoppgaver, avslutte programmer og lukke PC før de går. På denne måten er det lettere å legge fra seg jobb utenfor arbeidstid, og man kan starte med blanke ark neste dag.

Informant 3: «Om jeg føler meg ferdig for en dag så leter jeg ikke etter nye oppgaver. Da drar jeg heller og er med venner eller noe.»

Informant 1: «Jeg bruker hvert fall å lukke igjen PC'en og dra hjem uten den. Da vet jeg at jeg ikke skal gjøre noe arbeid når jeg kommer hjem.»

Digitale arbeidsplattformer som Teams og Google Workspace er stort sett å finne på informantenes mobiltelefoner, enten det er jobbtelefon eller ikke. Dette fører til at de fleste får varslinger fra arbeidsplassen med ulike henvendelser også utenfor arbeidstid.

Henvendelsene kan være rettet spesifikt mot dem, men også være varslinger fra en gruppechat eller lignende. Uavhengig av dette forteller alle som mottar varslinger at de stort sett ignorerer det som dukker opp.

Informant 1: «Jeg prøver jo å være bevisst på å ikke svare på ting når jeg faktisk ikke er på jobb. Men det er ikke så lett alltid [...] Som regel så ignorerer jeg de til dagen etterpå, til når jeg er på jobb. Men noen ganger, sånn jeg ser jo ofte hva varselen handler om, så da kan jeg hvert fall gå inn å se, vise at jeg har sett den. Hvis jeg ser at det handler om at jeg må sette meg ned å ta opp en rapport for å lete etter noe, så ignorerer jeg det.»

Informant 4: «Jeg har Teams på mobilen, så jeg får varsler, men jeg tror ikke jeg enser de når jeg ikke er på jobb [...] det er sånn varsel, sånn, du vet sånne varslinger som bare alltid står på, men du ser aldri på dem, sånn Zalando liksom, som varsler om tilbud men du trykker ikke på det. Jeg tror det går meg litt sånn hus forbi.»

Informant 6: «Jeg prøver hardt å ikke svare på meldinger og sånn fra jobb når jeg er ferdig. Når jeg har fri så har jeg fri. Og det er viktig. Hvis man først begynner å svare og viser at man er tilgjengelig, så vil jo folk også bare spørre mer.»

Hva de holder på med og hastefaktor er vesentlig for om de tar seg bryet med å svare eller ikke, men flere er enige i at om det virkelig haster så kan arbeidsgiver ringe i stedet for å send melding via for eksempel Teams.

Informant 3: «Du velger jo helt selv om du har lyst til å svare på mail og chat etter jobb liksom [...] Med mindre det haster veldig. Hvis det haster veldig så ringer de, først og fremst [...] Hvis de sender en mail kan det vente til dagen etterpå, litt samme med chat. Men hvis det haster ringer de.»

Informant 5: «Spørs hva jeg holder på med, og om det er noe som haster. Men jeg prøver jo så godt det lar seg å gjøre å ikke jobbe når jeg er ferdig for dagen da.»

Informant 6: «Hvis jeg får meldinger og sånn, så ser jeg på de og ser om det er noe som kan vente eller ikke, om noe haster, også pleier jeg 99% av gangene å bare vente til i morgen. Prøver å være veldig klar på at jeg ikke skal svare på meldinger etter 16.00.»

De ønsker likevel ikke å slette disse appene, da det kan være greit å få med seg hva som skjer selv om man ikke svarer. Inntrykket er at informantene er redde for å ikke få med seg ting dersom de ikke har på varslene. Å ha varslingene på, men samtidig ignorere dem, gir de i det minste muligheten til å få med seg ting dersom det skulle være noe. En informant forteller at hun av og til pleier å svare bare for å gi beskjed om at hun ikke er tilgjengelig. Dette gjaldt spesielt i perioder hvor det benyttes en blanding av dag- og kveldsvakter, og folk på andre skift prøver å ta kontakt.

Informant 4: «Jeg vurderte å slå de av, men det er praktisk i situasjoner hvor jeg trenger de da [...] da vil jeg liksom skrive, være tilgjengelig i den grad at jeg svarer og sier «hei, jeg begynner på jobb kl. 12, er det greit at jeg ser på det da?» [...] så da er jeg på en måte tilgjengelig, men uten at jeg gjør noe med det på en måte.»

En av informantene har ikke lastet ned appene i utgangspunktet, da arbeidsplassen har kommunisert at det ikke er nødvendig å være tilgjengelig utenfor arbeidstid. En annen informant forteller at han har appene, men har slått av varsler og helst skulle hatt betalt dersom de skulle vært på. Samme informant forteller at han uansett er tilgjengelig på telefonen dersom det skulle være noe.

Informant 5: «Nei, jeg har ikke på varsler. Det er jo både Teams, Outlook og Workplace, men ja, jeg har slått av varslene på alt det på telefonen. For det, skulle jeg hatt på varsler på det så hadde jeg skrevet timer.»

Informant 5: «Jeg er jo alltid tilgjengelig på telefonen da vet du [...] Det hender jo jeg får telefoner etter, ja, arbeidstid er jo litt vagt når man har fleksitid. Men det hender jeg får telefoner etter 16 ja, og jeg har jo fått meldinger fra kunder i helgene, både morgen og kveld.»

4.1.6 Se verdien av fritid

Noe annet som forteller noe om informantenes måte å skape struktur på, er hvilke prioriteringer de gjør utenfor arbeidstid. Fritiden er viktig, og samtlige forteller at de verdsetter fritid mer enn de verdsetter jobben, på tross av at de liker jobben sin og mener den

er en viktig faktor for å trives i hverdagen. At fritiden anses som så viktig har ulike forklaringer. Flere peker på at det å ivareta egen fritid er viktig for å lade opp til arbeidsuka, slik at man er klar for en arbeidshverdag hvor man er i stand til å yte best mulig.

Informant 3: «Fritiden er viktig. Sant, du vil jo ikke gro fast bak pulten heller. Så å få et avbrekk her er helt essensielt tror jeg, for at du skal få ting til å gå rundt. Hvis ikke blir det ensformig og ganske statisk.»

Informant 6: «Man trenger [fritiden] for å på en måte være klar til arbeidshverdagen. Selv om jeg er glad i jobben min, skulle jeg gjerne jobbet mindre.»

På fritiden prioriterer de alenetid, slapper av og driver hjemmesysse. Flere bruker også mye tid på trening, fysisk aktivitet og å være ute i naturen. Utover dette prioriterer de i stor grad å bruke tid på å pleie sosiale relasjoner, noe som utdypes i neste hovedtema. Oppsummert enes samtlige om at det er viktig å bruke fritiden godt, og forteller at de er flinke til å ta initiativ til å gjøre noe med den fritiden de har.

Informant 2: «Jeg prøver jo å ta mye initiativ, altså jeg vet jo når jeg kan være ferdig, og jeg vet jo at en stor del av dagen fortsatt står igjen, så der er det jo det å ta initiativ til å gjøre noe med fritiden sin. Det man får glede av.»

Flere forteller også om hvordan det de gjør i arbeidstiden påvirker fritiden. Dersom de sitter igjen med en følelse av at de har vært effektive og gjort en god jobb, vil dette kunne forme dagen videre og det vil bli lettere å legge fra seg jobb etter endt arbeidsdag. Noen av informantene forteller at de synes det går helt fint å skille arbeid og fritid, da de klarer å legge

fra seg jobben mentalt etter endt arbeidsdag. En av informantene forteller om ulike grep hun tar for å aktivt skille mellom arbeid og fritid, og videre hvordan hun basert på tidligere erfaring har lært seg å opprettholde et slikt skille.

Informant 4: «Vi har jo treningstid, så da liker jeg å ta den på fredagen også gå meg en lang tur på starten av helga. Litt refresh hjernen til nå er det helg.»

Informant 4: «Jeg prater veldig lite om jobb ellers [...] Hvis jeg møter kjæresten på kvelden da, så sitter jeg ikke og forteller han om hva jeg har gjort på jobb. Og det vet jeg at mange gjør, men jeg tror det bare er, hva skal jeg si, det skjer ubevisst, fordi jeg da er på andre baner.»

Informant 4: «[...] jeg er flink til å koble helt av på fritiden. Det er en slags knapp. Jeg tenker veldig lite på jobb når jeg ikke er der. Og det tror jeg er en mentalitet jeg lærte da jeg jobbet på sykehjem, for da tenkte jeg mye på det. [...] Jeg tror jeg fikk en sånn, man hører jo om folk som er overarbeidet og har gått på veggen og såne ting, og litt sånn livsrådet jeg har fått for å unngå det, det er å bruke tid på det man liker å gjøre. Selvfølgelig, det er jo viktig å like å gjøre jobben sin, men det er ikke alltid at jobb er det viktigste. Og når man da ikke er på jobb, da er det viktig å klare å ikke tenke på jobb.»

Andre synes det er vanskeligere å legge fra seg jobb mentalt utenfor arbeidstid.

Årsaken til at de tenker mye på jobb utenfor arbeidstid er begrunnet med arbeidspress og at de føler at de ikke får gjort unna det de skal til enhver tid. En informant mener at som nyansatt er det lett å bli for pliktoppfyllende, hele tiden ha fokus på å jobbe mest mulig, alltid

si ja og gjøre det best mulig. Dette gjør det vanskeligere å skille mellom arbeid og fritid, fordi man aldri klarer å ta helt fri fra jobben mentalt. Det blir vanskelig å koble av, og noen håndterer dette ved å holde seg ekstra opptatt på fritiden, slik at man unngår å tenke på jobb utenfor arbeidstid.

Informant 5: «[...] jeg tror litt av grunnen til at jeg tenker så mye på jobb utenfor arbeidstid er fordi jeg selv kanskje kjenner på at dette skulle jeg gjort i dag, eller dette skulle jeg gjort i går, også har jeg ikke fått tid til det. Også er det kanskje noe jeg skulle gjort forrige uke, men ikke fått tid til, fordi noe annet ble prioritert. Så generelt tror jeg at mye av den tida jeg tenker på jobb utenfor jobb er fordi jeg føler at dette burde jeg gjort.»

Noen har også tanker rundt jobb, fritid og fremtidens utfordringer. Selv om de inntil videre synes det å skille og balansere mellom arbeid og fritid går fint, deler de tanken om at en fremtid med barn kan gjøre dette mer utfordrende. Enn så lenge kan de vie mye tid til jobb fordi de er unge og har mye energi, men også fordi de ikke har noen som venter hjemme etter endt arbeidsdag på samme måte som om man hadde hatt barn.

Informant 3: «Akkurat nå går det helt fint, for jeg kan styre det helt selv. Men hvis det kommer familie og den biten der etterhvert, så, jeg tror det hadde blitt mer utfordrende da, kan jeg se for meg. Jeg vet hvor travelt det er nå.»

Informant 4: «Og da er det viktig å gjøre mest mulig når man er ung og har mye energi [...] så jeg tror det er litt sånn, det er mentaliteten og da, at jeg er ung, det er

ingen som er avhengig av meg, [...] det er absolutt ingen i livet mitt som dør hvis jeg ikke kommer hjem fra jobb på fast tidspunkt hver dag.»

4.2 Å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid

I analyseringen av resultatene ble det også tydelig at mye av det informantene gjør for å balansere arbeid og fritid er relatert til å ivareta sosiale relasjoner. Arbeidsplassen er for samtlige en viktig sosial arena og kilde til gode sosiale relasjoner, og de velger å pleie disse både i og utenfor arbeidstid. Ellers preges fritiden også av sosialt samvær med venner og familie. Dette vil utdypes gjennom to undertema, som vist i tabell 2.

4.2.1 Skape både formelle og uformelle bånd til kollegaer

For informantene er det å skape og ivareta sosiale relasjoner med kollegaer et viktig grep for å balansere arbeid og fritid. Det sosiale miljøet på arbeidsplassen vært avgjørende både for valg av jobb og for at de ønsker å bli der over tid. Samtlige legger vekt på at det skal mye til for at de bytter jobb dersom de sosiale relasjonene på arbeidsplassen er bra. For flere var også inntrykket av et godt arbeidsmiljø og gode muligheter for å skape gode sosiale relasjoner avgjørende for at de valgte å takke ja til jobben i utgangspunktet.

Informant 3: «Jeg søkte jo på flere jobber, men jeg tror det som solgte meg var [beskrivelsen av] arbeidsmiljøet egentlig.»

Informantene forteller også at gode sosiale relasjoner, både formelle og uformelle, kan bidra til å veie opp for at andre aspekter av jobben kanskje ikke er helt på topp.

Informant 1: «Hvis jeg har det fint sosialt på jobb kan jeg bli der lenge [...] sånn at jeg kanskje ikke synes at jeg lærer så mye nytt og sånn, at det kan bli litt kjedelig, det tåler jeg mer enn at det er dårlig stemning og sånn.»

Informant 4: «Jeg tror egentlig jeg kunne gjort hva som helst av jobb [...] så lenge de jeg jobbet med var motiverende og hyggelige, og var vennene mine på en måte.»

De mer formelle og profesjonelle sosiale relasjonene har en naturlig plass i løpet av en arbeidsdag. Disse relasjonene har gjerne et faglig preg gjennom samarbeid og diskusjoner rettet mot arbeidet som skal gjøres. Selv om arbeidet som skal gjøres er relativt selvstendig, velger de ofte å snakke med andre i samme team eller avdeling for å rådføre seg. De ser ofte an selv hvilken kollega som egner seg til den aktuelle problemstillingen, og varierer dermed på hvem de samarbeider med eller rådfører seg med.

Informant 4: «Jeg har i all hovedsak fem personer jeg forholder meg mest til, og da kan man jo velge litt, det varierer jo innad i teamet og hvem som er best på hva. Så jeg føler at jeg har mye frihet der, så jeg spør jo alle om noe på et tidspunkt. Og de spør jo meg og. Vi samarbeider jo om det meste.»

Som relativt fersk i arbeidslivet kan det kompetansemessig være vanskelig å løse alt alene, og de forteller at de foretrekker et arbeidsmiljø hvor det er takhøyde for å stille spørsmål og muligheter for godt samarbeid. Her spiller gjerne de mer uformelle sosiale relasjonene inn, da flere av informantene trekker frem at det å kjenne kollegaene sine på en mer uformell og hverdagslig måte kan gjøre det lettere å stille spørsmål i mer faglige situasjoner.

Informant 3: «Altså jeg føler at når du etablerer et godt forhold med dine kollegaer, så blir det lettere å spørre spørsmål og. Lettere å, sant hvis du vet at du kan kydde med de på fritiden, så blir det enklere å stille seriøse spørsmål.»

Informant 4: «Det er litt sånn hjelpe hverandre-dynamikk, samarbeide og at man liksom ikke sitter med ting alene og er redd for å spørre om hjelp [...] folk byr mye på seg selv, at det er mye latter og at vi ikke bare prater om jobb, men at vi rundt lunsjbordet forteller om livene våre og kan liksom være venner da, og ikke bare kollegaer. Det er kanskje det aller viktigste.»

I en forlengelse av dette forteller også en av informantene hvordan godt samarbeid fører til mestringsfølelse og trivsel.

Informant 4: «Jeg har sittet og pirket med noe og nærmest revet meg i håret over noe jeg ikke skjønner hvorfor skjer, også kommer det flere som hjelper til også diskuterer man høyt, også plutselig bare «vent, nå skjønner jeg» og klarer å se sammenhengen og løsningen, det er tidenes beste følelse.»

Å være en del av et godt team er for de fleste en viktig faktor i arbeidshverdagen. En informant trekker spesielt frem dette med teamfølelse, og at man som nyansatt foretrekker at hele teamet tar ansvar for et resultat sammen. Det er selvfølgelig gøy når det går bra, men spesielt viktig dersom noe går feil. Det er vanskelig å sitte på dette ansvaret alene når man er relativt fersk i arbeidslivet, og en av informantene forteller at hun mest sannsynlig hadde

sluttet i jobben dersom hun følte seg helt alene om ansvaret. For flere er teamet avgjørende for om de velger å bli i jobben over tid eller ikke.

Informant 6: «[...] at man hele tiden hjelper hverandre, at man er et team, oppgaven er jo ikke bare en person sitt ansvar. Står man fast, hvis man ikke får til noe, så skal det på en måte ikke være kun den ene personen som får skylda for det. Det er ufattelig viktig. Hvis jeg hadde jobbet et sted hvor jeg hadde følt meg sånn, hadde jeg byttet med en gang. Det hadde ikke vært tale om.»

For å skape og ivareta de mer uformelle sosiale relasjonene i løpet av arbeidsdagen er flere opptatt av at man skal ha mulighet til å snakke om andre ting enn jobb, også i arbeidstiden. Behovet dekkes gjerne gjennom noen små pauser av og til, felles kaffepauser og uformell prat i lunsjen. For noen tar disse samtalene mer uformelle vendinger enn hos andre, men fellesnevneren er uansett at de ønsker å bli kjent med kollegaene sine på et mer personlig plan.

Informant 1: «[...] det går an å ta seg et fem-minutt å ikke snakke om jobb. Ja, trenger ikke være slik at alle er kompiser, men bare at det er åpent for å prate litt [...] Det er veldig sånn at når vi sitter og drikker kaffe og har lunsj, da er det ingen som snakker om arbeidsoppgaver. Så i det kaffen er ferdig, da kan vi spørre sånn om jobbting. Det er ingen som har sagt til meg at det skal være sånn, det bare er sånn på en måte.»

Informant 4: «Det definerer ikke meg som person på jobb om jeg var drita full og sovna på bordet på Heidis på en lørdag. Og når det ikke definerer meg på jobb, så

føler jeg også at det går an å fortelle om det uten at folk skal miste respekten for meg av den grunn.»

De mer uformelle og hverdagslige sosiale relasjonene med kollegaer pleies også utenfor arbeidstid. Sosiale aktiviteter i regi av jobb er for flere populært, og flere av informantene forteller at det å bli kjent utenfor arbeidstid bidrar til å styrke tilhørigheten til arbeidsplassen. Tiden sammen med kollegaene utenfor jobb brukes gjerne på idrettsrelaterte aktiviteter, men også lønningspils, julebord og andre spontane fester. De aller fleste av informantene ønsker å prioritere samvær med kollegaer på fritiden, men forteller at fellesnevneren for de som er med på slikt, er at de stort sett ikke har barn eller andre forpliktelser på hjemmebane. For å samle de som er i lik livssituasjon forteller flere at de er med i en egen juniorgruppe som gjør mye sosialt sammen. De sosiale aktivitetene skjer både i regi av jobb og på eget initiativ fra informantene eller andre kollegaer.

Informant 3: «Jeg har mye av de sosiale kontaktene mine gjennom jobb [...] Å bruke tiden min, ja både relasjonene på jobb og de faglige utfordringene [...] synes jeg er veldig givende.»

Informant 3: «Også er det bedriftsidrett, og da er det fotball, det er golf, det er tennis, mye sånt da som man kan melde seg på om man er keen på å være sammen utenfor arbeidstid for å bygge relasjoner.»

Informant 6: «Vi skal ha gokart turnering nå en gang i måneden nå fremover. Uansett hva man ønsker å gjøre sånn sportslig, om det er klatring, eller golf, gokart, padel tennis eller whatever, så er det liksom sånn så lenge du er 5 stk. [...], så betaler

arbeidsgiver alt. [...] Så det er veldig mange sånne ting som er kjempegøy, for da kan du hele tiden finne på noe med kollegaer, som gjør at det er, du føler tilhørighet da.»

Fallgruven med slike sosiale aktiviteter sammen med kollegaer, er at noen alltid kan falle utenfor. Dersom man ikke velger å bruke tid med kollegaer utenfor arbeidstid kan det fort bli problematisk, og man kan miste en sosial fordel andre har. Noen av informantene forteller at man rett og slett bør prioritere sosiale aktiviteter utenfor arbeidstid for å kunne bygge gode relasjoner, og at man fort kan bli ekskludert fra de mer uformelle situasjonene i arbeidstiden om ikke.

Informant 3: «Hvis du er keen på å bygge relasjoner der, så bør man være med på det som blir tilbudt på en måte. Hvis ikke så... Men det er jo helt greit det og forsåvidt.»

Informant 4: «Vi har vært litt redde for om folk ikke, altså man er jo alltid redd for å ekskludere, så vi går jo for taktikken bare prate veldig åpent om at vi gjør ting, og prøver å få med andre [...] det varierer veldig fra gang til gang det skjer noe om det er arrangert av sosialkomiteen på jobb eller om det er arrangert av private personer på jobb, så står man fortsatt veldig fritt til om man vil være med eller ikke.»

En av informantene pendler til jobb og innrømmer at det å bruke tid med kollegaer utenfor arbeidstid er utfordrende grunnet lang reisevei. Flere ganger har han måttet takke nei til lønningspils og andre sosiale samlinger fordi det ikke passer, mens mer planlagte ting som bedriftsidrett orker han ikke å bruke tid på.

Informant 5: «Vi har jo bedriftsidrettslag, men jeg orker ikke være med på det. [...] Jeg orker ikke være på kontoret to timer lenger for å så være med på padel eller tennis liksom.»

En annen velger også bort sosiale samlinger med kollegaer utenfor arbeidstid, men dette gjelder en av informantene som bor i egen hjemby og jobber der. Han ser likevel hvordan tilbudet er viktig for andre, og sier at det også hadde vært viktig for han dersom situasjonen var annerledes. En annen av informantene er i en situasjon hvor hun har flyttet til et helt nytt sted for å jobbe, og hun forteller at de sosiale relasjonene med kollegaer er svært viktig for hennes fritid og trivsel på arbeidsplassen.

Informant 1: «Da henger jeg kanskje med noen fra jobb, for det er de jeg har fått som venner [...] Skulle ikke trodd det, men jeg har blitt mer sosial. Sånn liten plass så er man bare nødt til å komme seg ut å bli kjent med nye folk.»

4.2.2 Prioritere venner og familie

Likevel, å ha gode sosiale relasjoner til kollegaer er ikke alltid nok for å bli i en jobb over tid. Man savner kanskje familie, kjæreste og andre venner, noe som kan være nok til at man på tross av spennende jobb og godt arbeidsmiljø velger å si opp jobben for å kunne flytte.

Informant 1: «Jeg trekker jo stadig mot at jeg har lyst til å være der familie og kjæreste er. Hadde de vært her kunne jeg bare blitt her for alltid, men jeg kjenner jo at jeg ikke har lyst til å være her om ingen av familiemedlemmene eller kjæresten min er her da. Selv om jeg har fått en del venner og sånn her, så er det på en måte ikke nok.»

En av informantene forteller også at han flyttet tilbake til hjembyen for å være nærmere familie, venner og kjæreste. Likevel valgte han å søke jobb i en annen by, og tross pendling og relativt lang vei til jobb ønsker han ikke å flytte på seg for å redusere reiseveien.

Informant 5: «Jeg flyttet jo tilbake litt fordi jeg savnet venner og familie, sånn i området her. Alt av familie bor jo i *hjemsted*. Og ja, jeg har jo ganske nylig fått jobb i *annen by*, men kjenner ikke på noe behov for å flytte dit for å være nærmere kontorsted.»

Å kunne prioritere sosiale relasjoner med venner og familie veier tungt for de fleste, og anses som svært viktig for å navigere arbeidshverdagen på best mulig måte. For å pleie disse relasjonene nevnes det en rekke interesser og aktiviteter, eksempelvis felles middager, filmkvelder, brettspillkvelder, gaming, trening, tur og fester. De har generelt behov for å prioritere familie, venner og sosiale sammenkomster på fritiden, og føle at de har tid til det.

Informant 4: "[...] miste seg selv litt på kvelden, jeg liker å dra på byen. Eller, vors og dra på byen. Jeg foretrekker at det blir noe, om det så bare er å være hjemme hos noen, ha spillekveld og noen glass vin eller å dra på byen, det er litt same same, men jeg kan ikke være bare meg i løpet av en helg. Det går ikke. Det, nei, der går grensa.»

Informant 4: «Jeg er ekstremt familiær, og bor jo langt unna familien da, men er mye med de og prater mye med familien. Og hvis jeg er med venner, nå som jeg har begynt å jobbe, så er det mest å møtes og spise middag sammen, lage middag sammen, ha filmkvelder og gå turer. Det er stort sett det jeg fyller ukedagene med.»

Informant 5: «Også er det jo, jeg spiller jo litt da, på PlayStation [...] Jeg spiller online da, så jeg spiller med venner. Jeg spiller veldig lite uten å spille med venner. Så det er jo litt for det sosiale, og fordi det er gøy selvfølgelig.»

Diskusjon

Unge kunnskapsarbeidere uten barn eller andre forpliktelser på hjemmebane har tilsynelatende mye tid til jobb. I kombinasjon med et stadig mer grenseløst arbeidsliv kunne det vært lett å neglisjere alt av fritid, til fordel for å klatre karrierestigen. Likevel har studiens resultater vist at arbeidstakere i denne gruppen verdsetter fritid like mye som, om ikke mer enn, jobben. Både arbeidsdomenet og fritidsdomenet tar stor plass i arbeidstakernes liv, og må i tillegg til å fungere hver for seg også fungere i kombinasjon. Resultatene viser at informantene har et sterkt behov for balanse mellom de ulike domenenene. Denne studien tok sikte på å undersøke hva de faktisk gjør for å oppnå dette gjennom å belyse problemstillingen «*Hva gjør unge kunnskapsarbeidere for å balansere arbeid og fritid?*». Med bakgrunn i konseptet *work-non-work balance crafting* (WNBC) og de unge kunnskapsarbeidernes behov knyttet til både arbeid og fritid, vil studiens hovedfunn diskuteres i dette kapittelet. I oppsummeringen av studiens resultater vil hovedfunnene være markert i kursiv og fungere som veiledende overskrifter for videre diskusjon.

5.1 Oppsummering av studiens resultater

De unge kunnskapsarbeiderne har både tilgang på og benytter seg av ulike fleksible arbeidsordninger i løpet av en arbeidsuke. Eksempelvis gjelder dette bruk av hjemmekontor og fleksitid. Disse *fleksible arbeidsordningene brukes som et verktøy for å ivareta egne behov* knyttet til både arbeids- og fritidsdomenet, eksempelvis ved å begynne litt senere på jobb en

dag eller ved å benytte seg av hjemmekontor i forbindelse med hjemreise til foreldre. Når de er på jobb viser de engasjement og interesse for det de jobber med, er opptatt av å lære mest mulig og har et genuint ønske om å bli gode på det de driver med. Bak engasjementet ligger et grunnleggende behov for faglig utvikling, mestring og mening, og det kan dermed argumenteres for at behovet for *selvrealisering er utgangspunktet for de valgene og endringene* som gjøres. Her kommer man heller ikke unna at selv om informantene i denne studien har relativt like behov, så vil deres *individuelle preferanser* være en rettesnor for hva som faktisk utgjør en god balanse mellom arbeid og fritid. Noen setter pris på hjemmekontor, mens andre synes det er kjedelig. Noen hadde ikke trivdes i jobben uten at det også innebar sosiale sammenkomster etter arbeidstid, mens andre er mer opptatt av å bruke tid sammen med familie og venner. Nøkkelen ligger i fleksibiliteten og autonomien man har som arbeidstaker, og hvordan man gjennom dette skaper en hverdag som ivaretar ens eget syn på god arbeid-fritid balanse. Valgene og endringene henger sammen med i hvilken grad de blir gitt tillit og autonomi av arbeidsgiver, noe de virker å ha mye av. Arbeidsgiverne fremstår som svært fleksible ovenfor arbeidstakerne, men spørsmålet blir da om *fleksibiliteten går begge veier, eller om den kun er i favør arbeidstakeren selv*. Det kan virke som om arbeidstakeren selv får mest ut av det, da informantene ofte bruker fleksibiliteten med mål om å ivareta egen fritid. Ser man det større bildet ser man likevel at det også gagnar arbeidsgiver. Informantene forteller blant annet at det å ivareta fritiden er viktig for å kunne lade opp til en effektiv arbeidsuke, og uten den hadde det blitt vanskelig å yte bra på jobben. Videre er de opptatt av å verne om egen fritid slik at de har mulighet til å pleie egne interesser, hobbyer og sosiale relasjoner med mennesker som betyr mye for dem. Som unge, barnløse arbeidstakere er de klar over at de står langt friere til å bruke fritiden slik de selv ønsker, sammenlignet med mange andre. De sier også at det å balansere arbeid og fritid med andre forpliktelser på hjemmebane trolig vil bli mer utfordrende i fremtiden. Likevel er de tydelige på at deres

behov for fritid er verdt å ivareta, også slik situasjonen er i dag. De er altså opptatt av å sette *grenser i tråd med egne behov*, men slik at det også gagnar andre enn de selv, enten det er arbeidsgiver, kollegaer, venner eller familie. Behovet for å ivareta gode sosiale relasjoner er altså svært viktig for samtlige, og noe som utgjør en stor andel av fritiden. Dette er også noe av grunnen til at de trives så godt i jobben sin, da *behovet for fritid dekkes delvis gjennom jobben*, både i og utenfor arbeidstid. I arbeidstiden handler dette om å gi rom for å snakke om andre ting enn jobb, eksempelvis gjennom små kaffepauser og en felles lunsj. Utenfor arbeidstid bruker de også mye tid sammen med kollegaer, og enten det er i regi av jobb eller i privat regi, så blander de stadig uformelle relasjoner med kollegaer inn i fritiden. Dette forklares blant annet med at gode uformelle relasjoner fører til bedre formelle relasjoner, da det å kjenne kollegaer på en mer uformell måte kan gjøre det lettere å stille spørsmål og få til et godt samarbeid i arbeidstiden.

5.2 Fleksible arbeidsordninger som et verktøy for å ivareta egne behov

De unge kunnskapsarbeiderne er relativt ferske både i arbeidslivet generelt og i sin nåværende jobb. På tross av dette har de tilgang på goder som for få år siden var forbeholdt fåtallet, også innen kunnskapsarbeid (Smite et al., 2023). Fleksible arbeidsordninger som hjemmekontor og fleksitid er i utgangspunktet slike goder, men for informantene i denne studien er det tilsynelatende en helt naturlig del av jobben. Under pandemien ble bruk av hjemmekontor og fleksitid normalen for de aller fleste som jobber innen kunnskapsarbeid, og er i dag ordninger som har vedvart på mange arbeidsplasser. Informantene i denne studien begynte i sin første jobb enten i løpet av eller like i etterkant av pandemien, og har dermed aldri kjent til et arbeidsliv hvor slike ordninger ikke har vært normalen.

Denne måten å crafte egen arbeidshverdag på er likevel ikke noe nytt, og omtales i flere tidligere studier (de Bloom et al., 2020; Kerksieck et al., 2022; Sturges, 2012). Her sees

fleksible arbeidsordninger, som for eksempel det å endre arbeidssted og å forskyve arbeidstid, i kontekst av fysisk crafting (Sturges, 2012) og som et verktøy for å flytte på fysiske og tidsmessige grenser for arbeidet som skal gjøres (Clark, 2000). Det som derimot er nytt er hvordan et stadig mer grenseløst arbeidsliv ikke bare tillater arbeidstakerne å crafte på denne måten, men i tillegg gjør det nødvendig. Eksempelvis viser Sturges (2012) studie at slik crafting er forutsatt leders vilje til å gi arbeidstakerne autonomi knyttet til hvor og når jobben skal utføres. Dette er i utgangspunktet også tilfellet for informantene i denne studien, da bruk av hjemmekontor gjerne er begrenset i antall dager og fleksitid kun gjelder utenfor kjernetid. I praksis ser det derimot ut til å være mer flytende enn som så. De fleste kan gjøre individuelle avtaler med arbeidsgiver, og om ikke tar de seg rett og slett ekstra friheter uten at dette får konsekvenser. Informantene legger også merke til hvordan kollegaer med barn benytter seg av fleksible ordninger i enda større grad enn de, og oppfatter begrensningen på antall dager hjemmekontor og bruk av kjernetid mer som en veiledning og et forslag, snarere enn en regel. I praksis stilles det altså ikke reelle krav med tanke på tid og sted, og det blir opp til arbeidstakeren selv å være disiplinert nok til å benytte seg av disse godene på en hensiktsmessig måte.

Å benytte seg av fleksible arbeidsordninger for å ivareta egen arbeid-fritid balanse er derfor en naturlig del av arbeidsuka for samtlige av informantene, og noe de både forventer selv og er forventet å gjøre. Jobben de gjør krever sjelden fysisk tilstedeværelse for å kunne gjennomføres, og utover møter med kollegaer eller kunder er de heller ikke avhengig av å gjøre ting til faste tidspunkt. For å snu det litt på hodet kan det nesten virke som om det å legge opp arbeidsuka slik de selv ønsker anses som standarden, mens det å jobbe fra arbeidskontor i vanlig arbeidstid er noe de har frihet til å gjøre dersom de ønsker mer forutsigbare rammer for arbeidsuka. Informantene forteller at de verdsetter forutsigbarheten, og foretrekker derfor det som kan anses som en mer tradisjonell arbeidshverdag. Dette er

derimot et aktivt valg de tar, en endring om du vil, og ikke noe de pålegges fra arbeidsgivers side. I lys av forskning på job crafting kan det argumenteres for at dette tidligere ikke har blitt sett på som en endring, da endringene som blir beskrevet handler om å bevege seg bort fra det å jobbe fra arbeidskontor innen normativ arbeidstid, som i utgangspunktet er standarden. Når arbeidsukas utgangspunkt derimot er at den er helt åpen, blir dette også en måte å crafte på for å balansere arbeid og fritid.

På tross av at informantene foretrekker å jobbe tilnærmet normativ arbeidstid og helst også fra arbeidskontor, så er det å kalle dette en tradisjonell arbeidshverdag likevel å strekke det. De benytter fleksibiliteten i høyeste grad til sin egen fordel, og legger ofte inn elementer som late morgener, tidligere helger, lange lunsjer og hjemmekontor en tilfeldig mandag.

Videre benytter de også fleksibiliteten for å kunne tilbringe mer tid med venner, kjæreste og familie. De blir dermed gjennom å crafte fysisk også i stand til å crafte relasjonelt. Mange unge arbeidstakere flytter for å jobbe, og manglende tilknytning og nettverk på nytt sted kan være utfordrende. Flere bor langt unna foreldre, kjæreste og venner, og har dermed behov for å dra på besøk av og til. Flere forteller at de prioriterer å ta ut avspaseringstimer i forbindelse med dette, og de bruker også hjemmekontorordningen de gangene de ikke kan ta seg helt fri. På denne måten kan de bli litt lengre når de først drar, uten at det går utover jobben.

Inntrykket er at dette ikke nødvendigvis handler om å få lengre fri i form av en langhelg eller ekstra ferie, men mer om behovet for samvær med mennesker som betyr mye for dem.

Tidligere forskning og medias portrettering av den yngre generasjonen forteller om unge arbeidstakere som er opptatt av både fleksibilitet og muligheten til å balansere jobben med et liv utenfor arbeidsplassen (Benítez-Márquez et al., 2022). Denne studiens resultater har så langt bekreftet at dette stemmer, og tilgangen på fleksible arbeidsordninger bidrar til å imøtekomme deres behov for både fleksibilitet og balanse. Dersom man ser dette i kontekst av Clarks (2000) grenseteori kan det tenkes at fleksible arbeidsordninger kan føre til relativt

svake grenser mellom arbeid og fritid, men i praksis er dette avhengig av hvordan hver enkelt arbeidstaker crafter egen arbeidshverdag. Med utgangspunkt i egne behov og individuelle preferanser, brukes de fleksible arbeidsordningene slik at det passer dem selv best.

Spørsmålet blir da om denne fleksible tilnærmingen til arbeidshverdagen, i kombinasjon med arbeidstakernes egne preferanser, ender opp med å gå på bekostning av jobben som skal gjøres, eller om arbeidstakerne klarer å imøtekomme arbeidsgivers behov i tillegg til sine egne.

5.3 Selvrealisering og individuelle preferanser som utgangspunkt for valg og endringer

Studiens resultater vitner om arbeidstakere som i sin arbeidshverdag vektlegger kompetanseutvikling, mestring og mening i relativt stor grad, noe som kan begrunnes ut ifra et behov for selvrealisering. De er eksempelvis opptatt av å vite hva de kan få ut av jobben, og de handler også deretter. I Sturges (2012) studie, hvor WNBC ble brukt som rammeverk, ble arbeidstakernes forventninger knyttet til hva de kunne oppnå i jobben utelatt fra analysen, rett og slett fordi det ikke fantes støtte for denne typen kognitiv crafting i datasettet. I denne studien er det i aller høyeste grad tilstedeværende. Behovet for selvrealisering kan dermed bidra til at arbeidstakerne gjør en bedre jobb, da selvrealiseringen også forutsetter atferd som begunstiger arbeidsgiver. Eksempelvis er de avhengige av å legge ned en god innsats i egen jobb dersom de ønsker å utvikle seg i den retningen de ønsker, og med det også oppnå mestringsfølelse. Behovet for selvrealisering blir dermed en kilde til initiativtaking, engasjement og effektivitet. Flere av informantene forteller også at de er helt avhengige av å være effektive når de er på jobb, da det å få gjort unna arbeidsoppgaver også bidrar til en bedre fritid. På denne måten crafter de egne oppgaver, slik at de lettere kan balansere arbeid og fritid. Deres opplevelse er i tråd med tidligere forskning, som viser at effektivitet gjennom

arbeidsdagen vil kunne føre til bedre balanse mellom arbeid og fritid (Gravador & Teng-Calleja, 2018).

Parallelt med fokuset på hva de kan få ut av jobben, er de også opptatt av at jobben og arbeidshverdagen skal bidra til en forståelse av mening. Informantene opplever selv at de bruker svært mye tid på jobb i løpet av en uke, så det å finne mening i arbeidshverdagen og oppgavene de gjør og å kjenne på yrkesstolthet, vil kunne gjøre det lettere å ikke bare godta, men også trives med, at tiden brukes slik den gjør. På denne måten blir det lettere å møte egne behov på tvers av de ulike domeneene, og dermed også lettere å balansere arbeid og fritid.

På en annen side vil behovet for selvrealisering kunne medføre negative konsekvenser for begge parter. Dersom arbeidstakernes ønske om å få noe ut av jobben i tråd med egne behov ikke imøtekommes, vil dette kunne føre til at de stagnerer. Å stagnere i jobben er ifølge informantene selv synonymt med kort vei til oppsigelse. En rapport fra McKinsey (De Smet et al., 2022) bekrefter at mangel på karriereutvikling er en av hovedårsakene til oppsigelse. Dette kan videre sees i sammenheng med annen forskning som viser at arbeidstakere er svært mobile og har lav terskel for å si opp jobben (Csiszárík-Kocsir & Garia-Fodor, 2018; Fuchs, 2022). Likevel, opplevelsen av å stagnere trenger ikke nødvendigvis være et resultat av at arbeidsgiver ikke imøtekommer behov, men kan også stamme fra arbeidstakernes egne urealistiske forventninger til hva jobben skal være og innebære. Å ha for høye forventninger til utvikling og karriere, kan ende med at forventningene ikke blir møtt (Volmer, 2011).

Selv om informantenes behov i arbeidshverdagen kan virke å stort sett samsvare med hverandre, er behovet for selvrealisering først og fremst forankret i informantenes individuelle synspunkter. Deres individuelle preferanser og oppfatninger vil derfor mer enn noe annet være rettesnor for valgene som tas og endringene som gjøres i løpet av en

arbeidsuke. Dette kommer spesielt til syne når de fleksible arbeidsordningene benyttes på ulike måter. En av informantene velger stort sett alltid å jobbe fra arbeidskontor, da han synes hjemmekontor er kjedelig. En annen vil helst ha mer hjemmekontor, fordi hun selv synes det er mer komfortabelt. Begge informantene har tilgang på samme fleksible arbeidsordninger, men egne preferanser legger føring for hvordan arbeidsuka ser ut i praksis. Den første informanten opplever trolig at hans behov for selvrealisering imøtekommes best på arbeidsplassen, mens den andre informanten opplever det motsatte.

Individuelle preferanser og behovet for selvrealisering kan videre ses i sammenheng med informantenes eget syn på det å balansere arbeid og fritid. I tråd med studiens syn på balanse, viser resultatene at balanse i all hovedsak er et produkt av ens egen oppfatning av hva balanse mellom de ulike domeneene betyr. Flexibiliteten informantene har i arbeidshverdagen gir rom for at de selv kan finne ut av hva som utgjør en tilfredsstillende balanse, og deretter handle i tråd med egne ønsker og behov. Eksempelvis vil den første informanten som mer eller mindre konsekvent velger arbeidskontor, oppleve at balansen ivaretas best dersom han skaper en tydelig grense mellom arbeid og fritid. For informanten som foretrekker å jobbe hjemmefra, vil balansen ivaretas best dersom grensen mellom arbeid og fritid er svakere og mer fleksibel.

Slik vil en fleksibel tilnærming til arbeidshverdagen la informantene imøtekomme eget behov for selvrealisering, samtidig som den enkeltes individuelle preferanser ivaretas. Totalt sett vitner dette om at en fleksibel tilnærming til arbeidshverdagen er gunstig, hvertfall for arbeidstakeren selv. Spørsmålet som ledet an dette delkapittelet handlet om hvorvidt denne fleksible tilnærmingen til arbeidshverdagen kan ende opp med å gå på bekostning av jobben som skal gjøres. Studiens resultater har så langt motbevist dette. Valgene arbeidstakerne tar er basert på hva de selv ønsker å oppnå både i jobben og på fritiden, men vil som en forlengelse av dette også være i tråd med arbeidsgivers ønsker. Uavhengig av

intensjonen er initiativet, engasjementet og effektiviteten gunstig for begge parter. Til gjengjeld må arbeidsgiver sørge for å imøtekomme arbeidstakernes behov knyttet til kompetanseutvikling, mestring og mening i den grad det lar seg gjøre. Spørsmålet videre blir om denne fleksibiliteten kun gis fra arbeidsgiver til arbeidstaker, eller om arbeidstakerne også er like fleksible tilbake.

5.4 Flexibilitet i favør arbeidstaker, men ikke arbeidsgiver?

I utgangspunktet kan det tenkes at tilgang på fleksibilitet fostrer fleksibilitet tilbake. Skal man ta studiens resultater i betraktning, stemmer imidlertid dette kun delvis. Tross mye fleksibilitet fra arbeidsgiver, er ikke informantene like fleksible i motsatt retning. Selv om de kan forskyve arbeidstiden i stor grad slik de selv ønsker, har de likevel en forventning om at arbeidsrelaterte henvendelser skal forekomme i arbeidstiden. Hva som faktisk er arbeidstid er relativt i en fleksibel arbeidshverdag. Tross dette er de altså opptatt av å begrense egen tilgjengelighet utenfor arbeidstid, og de holder da arbeidsrelaterte henvendelser på en armlengdes avstand, spesielt utenfor det som kan kalles normativ arbeidstid. Likevel laster de ned apper som Teams og Google Workspace på privat telefon, og i de fleste tilfeller lar de også varslingene være på. Dette vitner om at de delvis inviterer arbeidsrelaterte henvendelser inn i fritiden. På en annen side forteller de at de stort sett ignorerer det som blir skrevet. Selv om det hender at de sjekker hva det gjelder, har de som hovedregel at de ikke skal svare eller ta opp PC-en for å gjøre arbeidsoppgaver utenfor arbeidstid. Mange legger også igjen PC-en på jobb nettopp for å hindre dette. Å ha varslingene på kan dermed oppleves som noe kontraproduktivt, da slike avbrytelser kan ta mye plass mentalt, selv om de ikke er spesielt synlige (Santuzzi, 2018).

En økning i teknologibruk på arbeidsplassen har gitt grobunn for begreper som telepress. Telepress viser til hvordan arbeidstakere opplever normene for tilgjengelighet og i

hvilken grad de forventes å respondere kjapt på arbeidsrelaterte meldinger utenfor arbeidstid (Santuzzi, 2018). Her beskrives også hvordan den ansatte ikke nødvendigvis trenger å bruke tid på sjekke og respondere på slike meldinger, men at telepress fortsatt vil kunne avlede oppmerksomheten bort fra det den ansatte egentlig gjorde og tilbake til jobbrelaterte tanker (Santuzzi, 2018). Slik vil den passive tilgjengeligheten gjennom påskrudde varslinger kunne føre til mentale avbrytelser og videre en svakere grense mellom arbeidsdomenet og fritidsdomenet, selv om informantene selv opplever grensen som sterk. Likevel ønsker de ikke å slå av varslingene, noe som kan tolkes som en frykt for å gå glipp av noe. Om enn noe flytende, så setter de fortsatt grenser for seg selv med tanke på tilgjengelighet utenfor fritid. I lys av Clarks (2000) grenseteori kan en slik grense betegnes av permeabilitet, da elementer fra arbeidsdomenet tydelig går inn i fritidsdomenet. Selv om dette kan høres noe negativt ut, virker det ikke som om informantene opplever det som spesielt negativt, i og med at de velger å ikke svare og i tillegg har muligheten til å slå av varslene dersom de faktisk ønsker dette.

Når det kommer til overtid forteller informantene at de stort sett er fleksible og at de stiller opp dersom det periodevis er ekstra mye å gjøre. Overtid kan i utgangspunktet pålegges av arbeidsgiver, men i studiens resultater kommer det frem at flere arbeidsplasser velger å kommunisere overtidarbeid som frivillig. Informantene ønsker å ha denne valgfriheten, slik at de kan si nei dersom det ikke passer. Dersom de velger å si ja kan det argumenteres for at dette appellerer til ansvarsfølelse og behovet for å bidra til et felles mål, men i utgangspunktet virker det som om kompensasjon, i form av enten overtidbetaling, avspasering eller en blanding av de to, er hovedmotivasjonen.

«Dersom det passer» og frivillighet er to aspekter som kan forklare informantenes syn på det å gi fleksibilitet tilbake til arbeidsgiveren. I likhet med at de selv velger å jobbe fra arbeidskontor i normativ arbeidstid, er også tilgjengelighet utenfor arbeidstid og

overtidsarbeid to aspekter hvor frivillighet spiller inn. Inntrykket er at dersom arbeidstakerne får frihet til å velge selv, så appellerer dette til deres ansvarsfølelse. De forteller selv at de er pliktoppfyllende, og ansvarsfølelsen knyttet til det å være en del av et team og det å nå de målene arbeidsplassen har satt seg, gjør at det å periodevis bruke ekstra tid på jobb trumfer fritid. De vil gjerne bidra, men på egne premisser, og de vil gjerne klatre karrierestigen, men innenfor de timene de har satt av til å jobbe i løpet av en uke.

Dette synet på tilgjengelighet utenfor arbeidstid og bruk av overtid kan oppleves som lite fleksibelt ovenfor arbeidsgiver. Men på en annen side jobber informantene de timene de skal, og de legger også ned en god innsats. Videre er inntrykket at de også stiller opp utover normal arbeidstid dersom det trengs. Spørsmålet da er om de egentlig skylder arbeidsgiver like mye fleksibilitet tilbake som det de selv får. Skal man tro fenomenet *quiet quitting* som har fått mye oppmerksomhet i sosiale medier de siste årene (Serenko, 2023), så er vel svaret egentlig nei. Ved å gjøre dette fokuserer arbeidstakerne på å oppfylle de forventningene arbeidsgiver har og oppgaver de er ment å gjøre, men utover dette er de ikke interessert i å gå «above and beyond» for å tilfredsstille arbeidsgiver. På en annen side kan det virke som om tilgangen på fleksibilitet og autonomi kan føre til at arbeidstakerne ikke ønsker å utøve *quiet quitting*, men heller føre til at de ønsker å bidra utover de forventningene arbeidsgiver har. Dette bekreftes også i en studie utført av Demerouti og kollegaer (2015), hvor resultatene viste at dersom arbeidstakere har muligheten til å utøve job crafting, så vil dette naturlig føre til at de yter ekstrarolleatferd, og dermed bidrar utover arbeidsgivers forventninger.

Innledningsvis i delkapittelet var spørsmålet om fleksibiliteten i arbeidshverdagen kun gis fra arbeidsgivers side, eller om arbeidstakerne er like fleksible tilbake. Oppsummert er det tydelig at fleksibiliteten i all hovedsak gis fra arbeidsgivers side, og ikke i like stor grad i motsatt retning. Men ved å gi arbeidstakerne fleksibilitet legges det også til rette for job crafting. I utgangspunktet kan ikke arbeidsgiver kreve at arbeidstakerne stiller opp utover det

de må, men tilgangen på fleksibilitet gjør arbeidstakerne mer villig til å også være fleksibel tilbake.

Frivilligheten bak valget om å være fleksibel eller ikke, gjør at de av og til velger å begrense sin egen tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Når de eksempelvis velger å ikke svare på jobbrelevante henvendelser på fritiden eller når de takker nei til overtid, handler dette om å ivareta egen fritid. I lys av Clarks (2000) grenseteori kan grensene betegnes som fleksible, da informantene trekker sammen eller utvider grensene alt etter hva som passer best der og da. De klarer dermed å balansere arbeid og fritid ved å selv bestemme hvor fleksible de ønsker å være, noe som i all hovedsak dreier seg om behovet for å verne om egen fritid. Spørsmålet som da kan dra diskusjonen videre er hvorfor informantene ikke er mer fleksible enn de er, når de som unge arbeidstakere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane egentlig har all frihet i verden og på mange måter har muligheten til å jobbe når som helst.

5.5 Sunn grensesetting i tråd med egne behov

Studiens resultater har vist at man som ung arbeidstaker uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane, i likhet med andre, har behov knyttet til egen fritid. Men når ingen venter hjemme, risikerer man at arbeidsgiver ikke viser forståelse for behovet for fritid (Kossek et al., 2009; Notkin, 2014; Ryan & Kossek, 2008) eller for bruk av fleksible arbeidsordninger. I Sturges (2012) studie kom det frem at arbeidstakere med barn ofte sørget for å fortelle kollegaene sine om sine forpliktelser på hjemmebane, slik at de ble vist mer forståelse dersom de ønsket å endre på tid og sted for arbeidet som skulle gjøres. Sånn sett er det ikke bare behovet for fritid som ikke blir møtt med forståelse, men også hvordan de fleksible arbeidsordningene brukes. Et eksempel på dette i denne studien er informanten som forteller at hun gjerne skulle hatt mer hjemmekontor, da hun trives best med dette. Årsaken til at hun begrenser seg selv er fordi hun selv opplever at hun ikke har noen gyldig grunn til å

være hjemme. Hun observerer at en kollega, som både har barn og andre forpliktelser på hjemmebane, tar seg store friheter, og at dette er helt greit for både kollegaer og arbeidsgiver. Dersom hun gjør det samme opplever hun at det ikke nødvendigvis blir like godt mottatt.

Enn så lenge har ikke informantene en ettermiddag som består av å hente barn i barnehagen, middagslaging til en hel familie, kjøring til og fra fritidsaktiviteter og leggetid som krever tilstedeværelse. Som en av informantene selv sier, så er det ingen som dør om hun ikke kommer hjem til fast tidspunkt hver dag. Dette er en faktor som gjør at informantene synes at det egentlig går helt fint å balansere arbeid og fritid på nåværende tidspunkt. Likevel har de noen tanker om hva fremtiden vil innebære, og de er tydelige på at de tenker det vil bli utfordrende dersom de får barn, noe mengden av forskning på arbeid-familie/hjem balanse bekrefter (Kelliher et al., 2019). Mangelen på grensevoktere kan bidra til at informantene opplever det som lettere å balansere arbeid og fritid. På en annen side kan grensevoktere på hjemmebane bidra til å opprettholde balanse mellom de ulike domenene (Clark, 2000). Forskjellen er at informantene nå har mer frihet i sine prioriteringer, sammenlignet med en hverdag hvor grensevokterne avgjør hvordan balansen skal se ut. De setter grenser utelukkende i tråd med egne behov, og ingen andres.

Selv om de står fritt til å velge, har informantene like fullt en ettermiddag de ønsker at skal bestå av noe annet enn jobb. I tråd med dette viser studiens resultater at informantene er svært opptatt av å ivareta eget behov for fritid. En av årsakene til at de er opptatt av å ivareta fritiden sin er fordi det er viktig for å lade opp til arbeidsuka. En annen årsak er fordi ivaretagelsen av fritiden lar de opprettholde gode sosiale relasjoner med mennesker som betyr mye for dem. Grensene som settes for å ivareta fritiden handler derfor i stor grad om nettopp dette. De setter ikke grenser for å være vanskelige ovenfor arbeidsgiver, men fordi de er helt avhengige av å ivareta eget behov for fritid for å kunne trives i egen hverdag og for å få hverdagen til å gå rundt. Det er rett og slett snakk om å sette sunne grenser for seg selv. Sunn

grensesetting i tråd med egne behov blir et verktøy for å balansere arbeid og fritid, og uten ville de hverken klart å yte godt på jobb eller være tilstede for venner, familie og kollegaer. Her skaper de sterke grenser mellom arbeid og fritid, slik at det blir lettere å opprettholde en balanse mellom domenenene.

Klarer de ikke å opprettholde grensene der det trengs, vil de heller ikke klare å balansere arbeid og fritid. To av informantene forteller at de har utfordringer med å opprettholde spesielt den psykiske grensen mellom arbeid og fritid, da de tenker mye på jobb utenfor arbeidstid. I likhet med andre grenser, skapes også de psykiske grensene av arbeidstakeren selv (Clark, 2000). I dette tilfellet har de to informantene skapt en grense som tillater tanker og emosjoner fra arbeidsdomenet å ta plass i fritidsdomenet. Slik blir en grense som egentlig burde vært sterk, en svak grense som tillater arbeidet å ta plass mentalt når man egentlig har fri og skal gjøre andre ting. Dette fører til at de opplever balansegangen som utfordrende, og at noe av fritiden ofres til fordel for jobben. I Sturges (2012) studie ofret informantene fritid til fordel for jobben relativt ofte, i tanken om fremtidige belønninger med høyere lønn, annen stilling og mer fleksibilitet. Som et resultat av dette opplevde de også at balansen mellom arbeid og fritid ikke var spesielt god. Ubalanse mellom de ulike domenenene kan føre med seg uheldige konsekvenser, som økt stressnivå og lavere grad av tilfredshet både hjemme og på jobb, økt konfliktnivå, redusert produktivitet, lavere grad av organisasjonstilhørighet og turnover (Batt & Valcour, 2003; Brough et al., 2009; Brough et al., 2020; Hobson et al., 2001; Voydanoff, 2005). Disse konsekvensene er ikke forbeholdt arbeidstakere med barn og andre forpliktelser på hjemmebane, så på tross av at informantene har all frihet i verden og muligheten til å jobbe når som helst, har de behov for å sette grenser for seg selv.

En annen av informantene forteller at hun har et svært bevisst forhold til de psykiske grensene mellom arbeid og fritid. Hun forteller at hun tenker veldig lite på jobb når hun ikke

er der, og at hun opprettholder dette ved å blant annet unngå å snakke om jobb på fritiden og ved å gå en lang tur før helgen for å refreshe hjernen. Hun har tidligere erfaring med arbeid som tok mye plass mentalt på fritiden, og mener hun har lært av dette. Kognitivt er informantene med andre ord avhengig av å opprettholde relativt sterke grenser, hvor permeabiliteten og fleksibiliteten holdes til et minimum. Dette vitner om et grunnleggende behov for å legge fra seg jobbrelevante tanker når de ikke er på jobb, og at de crafter deretter slik at de kan balansere arbeid og fritid på best mulig måte. Fysisk er de også opptatt av å opprettholde grenser, men disse grensene er noe mer permeable, da de eksempelvis kan oppleve at behovet for fritid også dekkes på arbeidsplassen. Slik sett handler grensesettingen i all hovedsak om å sette grenser for hvor stor del den mer formelle delen av jobben tar, i tillegg til det kognitive aspektet. De ønsker at fritid skal være fritid, og helgen er hellig, som en av informantene så fint sa. I lys av Clarks (2000) grenseteori kan det diskuteres om grensene fungerer i favør det sterkeste domenet som i dette tilfellet kan virke å være fritidsdomenet. Inntrykket er likevel at grensene er der for å ivareta begge domenenene. Relasjonelt er grensene derimot langt svakere, da de sosiale relasjonene i stor grad går på tvers av de ulike domenenene.

5.6 Behovet for fritid dekkes delvis gjennom jobben

Det interessante med at informantene stort sett er opptatt av fysiske og psykiske grenser, er at de gladelig tar med seg de mer uformelle og hverdagslige sosiale relasjonene med kollegaer inn i fritids-sfæren, og dermed har relativt svake relasjonelle grenser. I Sturges (2012) studie ble sosiale relasjoner med kollegaer beskrevet som noe informantene holdt til et minimum, og noe de kun gjorde med mål om å få noe ut av relasjonene. Som en rak motsetning til Sturges (2012) funn viser denne studiens resultater at sosiale relasjoner med kollegaer først og fremst er en måte å dekke behovet for sosialt samvær på. Informantene

knytter formelle og profesjonelle bånd til kollegaene sine, men også mer uformelle og hverdagslige. I sum blir dette en måte å dekke det sosiale behovet sitt på. I arbeidstiden kan de mer uformelle kollegiale relasjonene føre til en opplevelse av at jobben på sett og vis oppleves som fritid, fremfor noe man må få unna i løpet av en dag. I forlengelse av dette bruker de også mye tid med kollegaer utenfor arbeidstid. Fordi informantene ikke har barn eller andre forpliktelser på hjemmebane, er jobben for flere hovedkilden til sosialt samvær. Dette gjelder spesielt for de som flytter til et nytt sted hvor de ikke kjenner noen, men også for andre. Uavhengig av eksisterende nettverk, blir de sosiale relasjonene med kollegaer både i og utenfor arbeidstid en viktig kilde til trivsel og tilhørighet på arbeidsplassen. Fordi jobben er en så viktig sosial arena, vil det å skille arbeid og fritid fra hverandre når det kommer til sosiale relasjoner være lite hensiktsmessig. Sosialt samvær med kollegaer er først og fremst noe gøy informantene ønsker å bruke tid på, og noe som fører til tilhørighet og trivsel, men i en forlengelse av dette mener de også at det bidrar til å bedre de mer formelle relasjonene. Dersom man kjenner kollegaene sine på et mer uformelt plan virker det som om informantene synes det er lettere å stille spørsmål og å samarbeide med kollegaene sine, og det appellerer også til teamfølelse og ansvarsfølelse. Atferd som i utgangspunktet ikke forbindes med jobb, fører dermed til at jobben blir gjort på en bedre måte. Informantene har dermed bevisst skapt en svak grense mellom arbeid og fritid. Den svake grensen er både permeabel og blandet, som beskrevet i Clarks (2000) grenseteori, da de både tar med seg kollegaene inn i fritiden og uformelle samtaleemner inn i jobben. Å opprettholde en relativt svak grense blir dermed en spesifikk måte å crafte på, slik at balansen mellom arbeid og fritid opprettholdes.

5.7 Funnene sett i sammenheng med work-non work balance crafting (WNBC)

WNBC er i utgangspunktet basert på Wrzesniewski og Duttons (2001) opprinnelige modell for job crafting, og tar med det utgangspunkt i at crafting er noe man gjør for å

fremme en positiv og meningsfull arbeidshverdag. Med bakgrunn i det opprinnelige perspektivet og Sturges (2012) studie av WNBC, kan crafting foregå fysisk, relasjonelt og kognitivt. Mye av det informantene i denne studien gjør kan relateres til disse måtene å crafte på, men til forskjell fra tidligere studier kan ikke atferden nødvendigvis knyttes til én enkelt måte å crafte på, slik man eksempelvis ser i Sturges (2012) studie.

Hovedtemaet som handler om å skape struktur i og rundt jobben for å ivareta egen fritid, består av atferd som i stor grad kan relateres til det som omtales som fysisk crafting (Sturges, 2012). Eksempelvis gjør informantene endringer knyttet til arbeidssted, arbeidstid og arbeidsoppgaver, de gjør valg knyttet til kompetanseutvikling og tilgjengelighet utenfor arbeidstid og de prioriterer egne interesser og hobbyer på fritiden. Likevel, å skape struktur handler om mer enn det som er relatert til fysisk crafting. Valgene som tas og atferden som kommer til syne er også påvirket av informantenes tanker, oppfatning og subjektive mening, og kan dermed også relateres til kognitiv crafting (Sturges, 2012). Eksempelvis vil informantenes tanker rundt kompetanseutvikling og mestringsfølelse ha innvirkning på valgene som tas knyttet til arbeidsoppgaver, men også resten av undertemaene. Tanker rundt tilgjengelighet utenfor arbeidstid og verdien de tilegner egen fritid vil også påvirke valgene som tas. Det blir derfor vanskelig å skille fysisk og kognitiv crafting på samme måte som Sturges (2012) gjør i sin studie, da disse konseptene i stor grad overlapper og er avhengige av hverandre. Resultatene fra det første hovedtemaet kan derfor relateres både til fysisk og kognitiv crafting.

Studiens andre hovedtema som handler om å ivareta sosiale relasjoner både i og utenfor arbeidstid, er tydelig relatert til det som omtales som relasjonell crafting (Sturges, 2012). Informantene gjør aktivt valg og endringer knyttet omfanget av, kvaliteten på og frekvensen av sosiale interaksjoner, enten det er med kollegaer, venner eller familie. I en forlengelse av dette vil resultatene også kunne knyttes til kognitiv crafting, da informantenes

tanker, oppfatninger og subjektive mening også her vil ha en innvirkning på deres prioriteringer. Eksempelvis vil deres syn på hvor verdifulle gode kollegiale relasjoner er, ha en innvirkning på hvorvidt de ønsker å tilbringe tid med dem utenfor arbeidstid eller ikke. Det blir derfor vanskelig å skille relasjonell og kognitiv crafting fra hverandre, da de to konseptene i stor grad glir over i hverandre. I tråd med dette har det i tidligere forskning også vært noe uenighet rundt hvorvidt kognitiv crafting skal omtales som et eget konsept (Tims et al., 2022). I denne studien er informantenes tanker, oppfatninger og subjektive mening såpass fremtredende at det likevel er hensiktsmessig å inkludere det som en egen måte å crafte på, men da i sammenheng med enten fysisk eller relasjonell crafting.

Et aspekt ved studiens resultater som ikke nødvendigvis samsvarer med Wrzesniewski og Duttons (2001) opprinnelige modell for job crafting, er informantenes grensesetting. Det kan argumenteres for at grensesetting kan relateres til avoidance crafting. Mer spesifikt viser informantene gjennom grensesetting at de unngår å gjøre noe, noe som er mer i tråd med Tims og Bakkers (2009) syn på job crafting. Eksempelvis vil tilgjengelighet utenfor arbeidstiden kunne anses som et jobbkrav, eller i dette tilfellet et krav som hindrer god arbeid-fritid balanse. Videre ønsker ikke informantene å tenke på jobb utenfor arbeidstid, noe som kan løses ved å redusere hindrende jobbkrav. Eksempelvis forteller en av informantene at han er avhengig av å holde seg ekstra opptatt på fritiden for å unngå å tenke på jobb utenfor arbeidstid. Gjennom å holde seg opptatt crafter han på en måte sin egen arbeid-fritid balanse. Det kan diskuteres om dette er hensiktsmessig i lengden, siden en slik distraksjon ikke egentlig tar bort det opprinnelige problemet, som handler om for stor arbeidsmengde, for mye ansvar og for lite tid å utføre arbeidet på. Her kunne informanten i stedet craftet i form av å redusere hindrende jobbkrav, som beskrevet av Tims og Bakker (2009). Informantene i denne studien beskriver i liten grad crafting hvor atferden dreier seg om å unngå noe, men det kan argumenteres for at denne måten å crafte på i noen tilfeller er mer hensiktsmessig enn

crafting slik det er beskrevet av Wrzesniewski & Dutton (2001). Sånn sett kan det diskuteres om WNBC også bør ta høyde for JD-R perspektivets syn på job crafting.

Et siste aspekt som må nevnes her er studiens funn knyttet til crafting av arbeidsoppgaver, som kan sees i sammenheng med Wrzesniewski & Duttons (2001) oppgaveorienterte crafting. Oppgaveorientert crafting er utelatt fra Sturges (2012) studie og hennes beskrivelse av fysisk crafting. I denne studien er likevel oppgaveorientert crafting fremtredende nok til å inkluderes i resultatdelen. Denne oppgaveorienterte craftingen kan sees i sammenheng med de valgene som tas og de endringene som gjøres knyttet til fleksible arbeidsordninger og behovet for kompetanseutvikling og mestring. Oppgaveorientert crafting blir med det et ytterligere eksempel på initiativtaking, engasjement og valgfrihet. I informantenes måte å crafte på ligger denne craftingen implisitt bak valgene som tas, og det er derfor ikke viet mer plass til oppgaveorientert crafting i diskusjonen.

5.7.1 Studiens resultater og grenseteori

Som et element i WNBC finner man forskningen gjort på arbeid-fritid balanse. Studien ser balanse som et resultat av individuell tilfredshet, og oppfatningen av hva som er best mulig måte blir derfor opp til hver enkelt. I tråd med dette viser studiens resultater at informantene crafter etter egne preferanser, og i lys av Clarks (2000) grenseteori skaper de dermed egne skillelinjer mellom de ulike domeneene. Hvor sterke disse grensene er varierer ut fra hvilke typer grenser det er snakk om. De fysiske og tidsmessige grensene er både permeable og fleksible. Informantenes fysiske crafting bidrar spesielt til dette, da både arbeidssted og arbeidstid varierer i stor grad. Bruk av eksempelvis hjemmekontor lar arbeidsdomenet ta plass i fritidsdomenet, og bruken av fleksitid forskyver arbeidstiden alt etter hvordan de selv synes det passer best. Et annet aspekt som bidrar til relativt svake fysiske grenser, er informantenes relasjonelle crafting. De fleste av informantene tar med sine

kollegiale relasjoner inn i fritiden på ukentlig basis, noe de både virker å trives godt med og har behov for å gjøre. På en annen side virker det ikke som om kollegaene tar del i den samme delen av fritidsdomenet som det venner og familie gjør, noe som vitner om at de likevel separerer domene fra hverandre. Totalt sett integrerer de visse deler av domene, men holder andre deler relativt segmentert. Hvordan de håndterer de psykiske grensene er derimot tydeligere, da informantene forteller at de ikke liker å tenke på jobb når de egentlig skal ha fri. De crafter spesielt fysisk og kognitivt for å unngå at dette skjer, ved å eksempelvis være ekstra effektive på jobb og ved å begrense egen tilgjengelighet utenfor arbeidstid. Det kan virke utfordrende å opprettholde de psykiske grensene, noe som kommer spesielt til syne hos de to informantene som grunnet arbeidspress ikke klarer å legge fra seg jobben mentalt utenfor arbeidstid. Totalt sett har de et behov for relativt segmenterte domener når det kommer til det mentale, og de merker selv at det blir mer utfordrende å balansere arbeid og fritid dersom de ikke klarer å opprettholde sterke psykiske grenser. Oppsummert virker informantene i denne studien å være noenlunde enige om hvordan grensene bør se ut for at balansen mellom arbeid og fritid skal kunne ivaretas, men til sist vil det alltid være arbeidstakernes individuelle preferanser som avgjør i hvilken grad domene skal integreres eller segmenteres.

5.8 Implikasjoner for praksis og videre forskning

Med tidligere forskning på arbeid-fritid balanse tatt i betraktning vet man ikke så mye om hva unge arbeidstakere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane verdsetter og legger vekt på i arbeidshverdagen (Kelliher et al., 2019). Denne studien har undersøkt nettopp dette og bidrar dermed med relevant innsikt og informasjon, som kan benyttes både praktisk og teoretisk.

5.8.1 Implikasjoner for praksis

Gjennom fokuset på hva unge kunnskapsarbeidere gjør for å balansere arbeid og fritid i lys av WNBC, bidrar studien blant annet til praktiske implikasjoner for arbeidstakerne selv. Arbeidslivet har etter pandemien blitt enda mer grenseløst enn før, og mange unge kunnskapsarbeidere tok sitt første steg inn i arbeidslivet i en periode hvor grensene mellom arbeid og fritid var relativt utydelige. *Work-non work balance crafting* (WNBC) gjør arbeidstakerne i stand til å håndtere det grenseløse arbeidslivet på egne premisser, gjennom å ta valg og gjøre endringer slik at balansegangen mellom arbeid og fritid blir mer tilfredsstillende. Generelt sett har unge kunnskapsarbeidere tilgang på mye fleksibilitet og autonomi i egen arbeidshverdag, og det er stort sett opp til hver enkelt hvordan man håndterer dette. Studiens informanter tilhører en gruppe arbeidstakere som ikke har barn eller andre forpliktelser på hjemmebane, men det er likevel viktig å anerkjenne at de også har behov for å ivareta egen fritid, noe som tidligere forskning viser at har blitt oversett (Kossek et al., 2009; Notkin, 2014; Ryan & Kossek, 2008).

Videre kan resultatene også bidra med praktiske implikasjoner for arbeidsgivere. De unge kunnskapsarbeidernes behov og måten de crafter på vil kunne gi arbeidsgivere en pekepinn på hvordan de bør forvalte ressursene de unge kunnskapsarbeiderne sitter inne med, og dermed sørge for at de ønsker å bli i jobben over tid. I en rapport fra McKinsey (De Smet et al., 2022) trekkes viktigheten av fleksibilitet frem, da det anses som en av hovedårsakene til at folk velger å bli i jobben over tid. Dersom gjennomføringen av jobben gjør det mulig, bør arbeidsgiver tilby fleksible arbeidsordninger slik at arbeidstakerne selv kan være med på å bestemme hvor de jobber fra og når de jobber. Videre bør man være obs på hvilke goder som blir gitt til arbeidstakere i ulike livssituasjoner, slik at ingen føler seg urettferdig behandlet. Enten det kommuniseres eksplisitt eller implisitt, bør ikke arbeidstakere med omsorgsansvar ha tilgang på goder knyttet til arbeid-fritid balanse som andre ikke har, da

dette kan medføre negative konsekvenser (Kelliher et al., 2019). Eksempelvis viser studiens resultater at selv om en arbeidstaker med barn trenger hjemmekontor for å bedre kunne balansere arbeid og fritid, er ikke dette synonymt med at en arbeidstaker uten barn ikke har det samme behovet. Arbeidsgivere bør også tydeliggjøre de unge arbeidstakernes muligheter for faglig utvikling, og hvordan de eventuelt kan klatre karrierestigen innad i bedriften. Gjennom fleksibilitet og utviklingsmuligheter gir man arbeidstakerne mulighet til å imøtekomme eget behov for selvrealisering, samtidig som de selv sørger for å ivareta sine individuelle preferanser. På denne måten kan arbeidsgiver indirekte bidra til at de unge arbeidstakerne klarer å balansere arbeid og fritid på en måte som passer dem selv best. Arbeidsgivere bør også legge til rette for et godt sosialt miljø på arbeidsplassen, både i og utenfor arbeidstid. Unge arbeidstakere setter gjerne pris på sosiale sammenkomster i regi av jobben, og for mange er det også helt avgjørende for å bli i jobben over tid. Videre bør arbeidsgiverne også være tydelig både på arbeidstakerens bidrag i bedriften og bedriftens bidrag i en større kontekst. På denne måten hjelper man arbeidstakeren til å finne mening i arbeidshverdagen. Gjennom tiltak som adresserer disse punktene, kan man som arbeidsgiver legge til rette slik at de unge arbeidstakerne kan ivareta eget behov for arbeid-fritid balanse.

5.8.2 Styrker, begrensninger og implikasjoner for videre forskning

Studien bidrar med relevante innspill og informasjon knyttet til en gruppe arbeidstakere man ønsker å vite mer om, og hvordan disse unge kunnskapsarbeiderne benytter WNBC for å balansere arbeid og fritid. Studiens fokus ligger hovedsakelig på hvordan arbeidstakerne tar valg og gjør endringer i arbeidsdomenet for å ivareta fritiden, og videre hvordan de tar elementer fra arbeidsdomenet inn i fritiden for å skape balanse. Selv om studien gir en detaljert beskrivelse av nettopp dette, mangler imidlertid et motsatt perspektiv på hvordan arbeidstakerne strukturerer og tilpasser fritiden sin for å ivareta jobben. Studiens

resultater viser at mesteparten av det informantene gjør som kan relateres til WNBC handler om å oppnå balanse gjennom tilpasninger i arbeidsdomenet, og ikke motsatt. Selv om WNBC ser crafting som et verktøy for å balansere arbeid og fritid, er det hovedsakelig basert på job crafting (Sturges, 2012). Studien tar dermed mer utgangspunkt i job crafting, og ser mindre på aspekter som kan relateres til home crafting og leisure crafting. Fremtidig forskning kan vektlegge home crafting og leisure crafting mer, da dette også kan bidra til en bredere forståelse av hvordan unge arbeidstakere balanserer arbeid og fritid.

Videre gir studien innsikt i unge arbeidstakers behov knyttet til sosiale relasjoner, ikke bare med venner og familie, men også kollegaer. Studiens resultater tydeliggjør arbeidsplassen som en viktig sosial arena, både i og utenfor arbeidstid, og fokuserer på hvordan de tar med kollegiale relasjoner inn i fritiden. Det studien imidlertid ikke sier noe om, er hvorvidt venner og familie får ta plass i arbeidsdomenet og om kollegaer får ta plass i samme del av fritidsdomenet som det venner og familie gjør. Eksempelvis kan det tenkes at festene de har sammen med kollegaer som ikke er i regi av jobben, også inkluderer andre venner. Dette sier ikke studiens resultater noe om, men kan være en pekepinn for videre forskning.

En tredje styrke ved studien er dens bidrag til å forstå hvordan arbeidstakere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane balanserer arbeid og fritid. Her trengs det mer kunnskap, da tidligere forskning på arbeid-fritid balanse hovedsakelig har fokusert på balansegangen mellom arbeid-hjem/familie (Kelliher et al., 2019). Likevel kan det være en idé og også forske på unge arbeidstakere som har barn og/eller andre forpliktelser. Slik kan de ulike grupperingenes behov sammenlignes, slik at man kan undersøke i hvilken grad de har de samme behovene.

Videre bidrar studien med informasjon og innsikt knyttet til hvordan unge kunnskapsarbeidere navigerer et nytt grenseløst arbeidsliv. Dette er også et område hvor det

trengs mer kunnskap, spesielt med tanke på at den nye generasjonen kunnskapsarbeidere aldri har kjent til et arbeidsliv som ikke innebærer fleksibilitet og autonomi i den grad de har tilgang på i dag. På en annen side ville det vært interessant å undersøke problemstillingen i kontekst av andre yrkesgrupper, og på denne måten undersøke hvordan unge arbeidstakere i mer tradisjonelle yrker balanserer arbeid og fritid. I denne studien legger informantenes tilgang på og syn på fleksibilitet føringer for resultatene, så å undersøke mer tradisjonelle yrker hvor arbeidet er mer stedbundet og avhengig av å foregå i et gitt tidsrom, ville vært hensiktsmessig.

Til slutt er det verdt å nevne en annen måte å crafte på, som denne studien ikke har vært innom. Å ta et bevisst valg når man skal velge jobb er en av måtene informantene i Sturges (2012) studie crafter på. I denne studien ble det funnet antydninger til dette, men ikke nok til at det kunne inkluderes i resultatkapittelet. Det som virket å være avgjørende for informantene var lønn, faglig relevans til utdanning og sosialt miljø. Det kunne vært interessant å ta tak i dette i fremtidige studier, spesielt med tanke på at lønn virker å være noe den yngre generasjonen er mer opptatt av (BBC, 2022) enn hva som kommer frem i denne studien.

5.9 Metodiske betraktninger

Ifølge Tjora (2021) finnes det tre kriterier for å vurdere kvaliteten i kvalitativ forskning; pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet. Pålitelighet dreier seg om å ha tillit til resultatene som legges frem. Dette handler i stor grad om transparens og refleksivitet gjennom hele forskningsprosessen. Dette er to viktige aspekter både innen kvalitativ metode generelt (Tjora, 2021) og refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2022). For å ivareta dette har jeg gjennom studien både vært transparent og reflektert rundt blant annet hvilke valg jeg har tatt og hvorfor de ble tatt, eksempelvis knyttet til utvalg og intervjusituasjon. Her er

det også brukt direkte sitater fra informantene resultatdelen, noe som er med på å øke påliteligheten. Videre er min rolle som forsker og hvordan min kompetanse og mine erfaringer kan ha hatt innflytelse på resultatet synliggjort underveis. Min subjektivitet er i tråd med reflektiv tematisk analyse brukt som et verktøy for gode refleksjoner, og objektivitet er ikke noe jeg har forsøkt å oppnå i denne prosessen. Her bør det nevnes at full nøytralitet hverken er et ideal som kan oppnås eller noe man skal tilstrebe i kvalitativ forskning (Tjora, 2021). Dette tas opp ytterligere i metodekapittelet, og mer spesifikt delkapittelet som omhandler refleksivitet.

Når det gjelder gyldighet handler dette om hvorvidt forskningsresultatene gir svar på fenomenet som undersøkes og om funnene bidrar til relevant kunnskap på området (Tjora, 2021). Gyldigheten til studien er videre ivaretatt ved bruk av relevante forskningsmetoder, i dette tilfellet gjennom en kvalitativ tilnærming og ved bruk av refleksiv tematisk analyse. Redegjørelsen for valg av metode er inkludert i metodekapittelet. Videre har jeg gjennom intervjuer med relevante informanter, litteraturgjennomgang og samtaler med veileder forsøkt å ivareta gyldigheten ytterligere.

I og med at studien har en kvalitativ tilnærming og er basert på en refleksiv tematisk analyse, vil det ikke være hensiktsmessig å generalisere studiens funn (Braun & Clarke, 2022; Tjora, 2021). I tråd med Braun og Clarke (2022) er det heller forsøkt å gi detaljerte beskrivelser av det som studeres, slik at man kan si noe spesifikt om utvalget og konteksten studien er utført i. Derfor er ikke nødvendigvis studiens resultater overførbare til andre utvalg og andre kontekster, men de kan likevel bidra til en bredere forståelse av fenomenet. Studiens resultater er også diskutert i kontekst av eksisterende litteratur og teori. På denne måten viser studiens funn tilbake til konteksten de er produsert i, og gjør at resultatene likevel kan anses som overførbare (Braun & Clarke, 2022).

Studiens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet i tråd med hva som kan forventes i kvalitativ forskning er ivaretatt, men i og med at studien kun baseres på kvalitativ forskning tas det ikke høyde for hvorvidt funnene er valide eller ikke. Man kan derfor dra nytte av å kryssjekke funnene gjennom en kvantitativ tilnærming, eksempelvis ved bruk av WNBC-skalaen, som er utviklet nettopp for å måle WNBC (Kerksieck et al., 2022).

Konklusjon

Studien har undersøkt hva unge kunnskapsarbeidere uten barn og andre forpliktelser på hjemmebane gjør for å balansere arbeid og fritid, og bidrar dermed med relevante innspill og informasjon knyttet til en gruppe arbeidstakere man ønsker å vite mer om. Arbeidslivet blir stadig mer grenseløst, og etter pandemien har fleksible arbeidsordninger som hjemmekontor og fleksitid vedvart på flere arbeidsplasser. Formålet med studien var å se *work-non work balance crafting* (WNBC) i lys av et slikt grenseløst arbeidsliv, og gjennom dette undersøke både hvilke behov unge kunnskapsarbeidere har og hva de faktisk gjør for å balansere arbeid og fritid.

Konsekvensen av et grenseløst arbeidsliv har ført til at muligheten for crafting ikke lenger er et gode, men en nødvendighet for å få hverdagen til å gå rundt. Arbeidstakerne har en fleksibel arbeidshverdag kombinert med mye frihet på hjemmebane, noe som gjør at man som ung kunnskapsarbeider uten barn og andre forpliktelser står relativt fritt til å forme sin egen hverdag. De kan i praksis neglisjere fritiden til fordel for jobben, men på tross av at de ikke har noen som venter hjemme etter endt arbeidsdag, har de et såpass stort behov for fritid at de ikke ønsker å gjøre dette.

Overordnet virker det som om informantenes behov knyttet til både arbeid og fritid er relativt likt. Eksempelvis benytter de seg av fleksible arbeidsordninger, er opptatt av kompetanseutvikling og mestring, de prioriterer fritiden sin og de er opptatt av å ivareta gode

sosiale relasjoner med menneskene rundt seg. Valgene de tar og endringene de gjør er ofte med mål om å skape balanse mellom arbeid og fritid, men hva som utgjør en tilfredsstillende balanse er mer avhengig av individuelle preferanser. Like jobber kan oppleves og utformes ulikt når de utføres av ulike individer (Tims et al., 2022). Studiens resultater viser i tråd med dette at individuelle preferanser og eget behov for selvrealisering legger føringer for samtlige av informantenes valg og endringer, noe som gjør at de tross relativt like forutsetninger ender opp med ulik arbeidshverdag.

Det de i praksis gjør for å balansere arbeid og fritid blir dermed noe ulikt fra person til person. På generell basis gir studien innsikt i hvordan de unge kunnskapsarbeiderne benytter seg av fleksible arbeidsordninger i løpet av arbeidsuka. Alle benytter seg av det, men individuelt ser man at de gjør det på ulike måter. Eksempelvis ser man at noen velger å jobbe fra arbeidskontor i normativ arbeidstid, mens andre foretrekker hjemmekontor og mer flytende grenser. I tillegg til bruk av fleksible arbeidsordninger, gir studien spesiell innsikt i unge arbeidstakers behov knyttet til sosiale relasjoner, ikke bare med venner og familie, men også kollegaer. Studiens resultater tydeliggjør arbeidsplassen som en viktig sosial arena, både i og utenfor arbeidstid, og fokuserer på hvordan de tar med kollegiale relasjoner inn i fritiden. På generell basis er dette noe de fleste gjør, men også her gjøres det på ulike måter. Noen foretrekker, og er også avhengig av, at det arrangeres sosiale sammenkomster i regi av jobb utenfor arbeidstid, da jobben er en av deres viktigste kilder til sosialt samvær. Andre blir med på slike sammenkomster av og til, mens andre velger det helt bort. I lys av Clarks (2000) grenseteori er det tydelig at arbeidstakerne opprettholder sterke og svake grenser i varierende grad, gjennom å håndtere de skillelinjene de selv skaper. Det blir derfor opp til hver enkelt å avgjøre i hvilken grad de ønsker å segmentere eller integrere de ulike domeneene. På denne måten blir grensesetting et tydelig verktøy i å balansere arbeid og fritid. Oppsummert handler

det egentlig om valgfrihet, fleksibilitet og autonomi, og hvordan man selv velger å benytte seg av dette for å balansere hverdagen generelt.

En av informantene fortalte at «selv om jeg er glad i jobben min, skulle jeg gjerne jobbet mindre», noe som fint illustrerer de unge kunnskapsarbeidernes syn på arbeid og fritid. Begge deler er viktig, men de er ikke villige til å ofre fritiden til fordel for jobben. Med et mål om å skape hverdagsbalanse generelt tar de valg og gjør endringer i tråd med egne preferanser. På denne måten klarer de å balansere arbeid og fritid slik det passer dem selv best.

Referanser

- Agarwal, H., & Vaghela, P. (2018, 2018/12/22). *Work Values of Gen Z: Bridging the Gap to the Next Generation* [Book]. National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century, Gujarat, India.
https://www.researchgate.net/publication/343537838_WORK_VALUES_OF_GEN_Z_Bridging_the_Gap_to_the_Next_Generation
- Allen, T., Cho, E., & Meier, L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 99-121.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Ashforth, B. (2001). Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective. *Personnel Psychology, 54*(3), 768-771.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-transitions-organizational-life-identity/docview/220143453/se-2?accountid=8579>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Batt, R., & Valcour, M. (2003). Human Resource Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Articles & Chapters, 42*.
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2021). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Front Psychol, 12*, 736820.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity:

- ADAPTING TO CHALLENGES IN JOB CRAFTING. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Braun, V., & Clark, V. (2022). *Thematic Analysis: A practical Guide*. SAGE Publications Ltd.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Biggs, A. (2009). Parental leave and work-family balance among employed parents following childbirth: An exploratory investigation in Australia and New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4(1), 71-87.
<https://doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522445>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In (pp. 1-15).
https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A role–resource approach–avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management journal*, 61, 499-522.
<https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Csiszarik-Kocsir, A., & Garai-Fodor, M. (2018). Motivation Analysing and Preference System of Choosing A Workplace as Segmentation Criteria Based on a Country Wide Research Result Focus on Generation of Z. *On-line Journal Modelling the New Europe*, 67-85. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2018.27.03>

- de Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., & Kujanpää, M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology, 105*, 1423-1446. <https://doi.org/10.1037/ap10000495>
- De Smet, A., Dowling, B., Hancock, B., & Schaninger, B. (2022). *The Great Attrition is making hiring harder. Are you searching the right talent pools?* McKinsey. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-great-attrition-is-making-hiring-harder-are-you-searching-the-right-talent-pools>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist, 19*, 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 87-96. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations, 73*(7), 1010-1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Finlay, L., & Gough, B. (2008). *Reflexivity: A Practical Guide for Researchers in Health and Social Sciences*. <https://doi.org/10.1002/9780470776094>
- Francis, A. (2022, 14. juni). Work-life balance, fair pay and value alignment: today's youngest workers want it all – and are willing to walk away if they don't get it.

BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220613-gen-z-the-workers-who-want-it-all>

- Fuchs, R. M. (2022). Links, fit or sacrifice: job embeddedness and intention to quit among Generation Y. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 160-175. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-05-2021-0156>
- Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel review*, 47(4), 786-804. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0112>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hall, D., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *Academy of Management Executive*, 2, 213-223. <https://doi.org/10.5465/AME.1988.4277258>
- Harju, L. K., Kaltiainen, J., & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management*, 60(6), 953-968. <https://doi.org/10.1002/hrm.22054>
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling*, 38, 38-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00491.x>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kerksieck, P., Brauchli, R., de Bloom, J., Shimazu, A., Kujanpää, M., Lanz, M., & Bauer, G. F. (2022). Crafting work-nonwork balance involving life domain boundaries: Development and validation of a novel scale across five countries [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.892120>
- Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance—A Review of Theories, Definitions and Policies. *Cross Cult. Manag. J*, 27-55.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In *Trends in organizational behavior, Vol. 7: Time in organizational behavior*. (pp. 79-93). John Wiley & Sons Ltd.
- Kossek, E., Lewis, S., & Hammer, L. (2009). Work-life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from the Margin to the Mainstream. *Human relations; studies towards the integration of the social sciences*, 63, 3-19. <https://doi.org/10.1177/0018726709352385>
- Kossek, E., Noe, R., & DeMarr, B. (1999). Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10, 102-129. <https://doi.org/10.1108/eb022820>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 ed.). Gyldendal akademisk.
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International Archives of*

Occupational and Environmental Health, 92(1), 13-35.

<https://doi.org/10.1007/s00420-018-1352-1>

Li, S., Meng, B., & Wang, Q. (2022). The Double-Edged Sword Effect of Relational Crafting on Job Well-Being [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.713737>

Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Pimenta Dinis, M. A. (2020). Generation Z: Fitting Project Management Soft Skills Competencies—A Mixed-Method Approach. *Education Sciences*, 10(7), 187.

<https://www.mdpi.com/2227-7102/10/7/187>

Mazmanian, M., Orlikowski, W., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24, 1337-1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>

Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". *Sociological Forum*, 11, 563-582. <https://doi.org/10.1007/BF02408393>

Notkin, M. (2014). *Otherhood: Modern women finding a new kind of happiness*. Seal Press.

Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). *Diary Studies in Organizational Research* [79-93]. Göttingen, Germany ; Cambridge, MA :.

Petrou, P., & Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations*, 69(2), 507-529.

<https://doi.org/10.1177/0018726715590453>

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433,517-518. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>

- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean?: The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 273-294. <https://doi.org/10.1177/0021886306295639>
- Ryan, A., & Kossek, E. (2008). Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness? *Human Resource Management - HUM RESOUR MANAGE*, 47, 295-310. <https://doi.org/10.1002/hrm.20213>
- Santuzzi, A. M., & Barber, L. K. (2018). Workplace Telepressure and Worker Well-Being: The Intervening Role of Psychological Detachment. *Occupational Health Science*, 2(4), 337-363. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0022-8>
- Serenko, A. (2023). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>
- Smite, D., Moe, N. B., Hildrum, J., Gonzalez-Huerta, J., & Mendez, D. (2023). Work-from-home is here to stay: Call for flexibility in post-pandemic work policies. *Journal of Systems and Software*, 195, 111552. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111552>
- Statistisk sentralbyrå. (2023). *Fakta om arbeidsmarkedet*. SSB. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/faktaside/arbeid>
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539-1559. <https://doi.org/10.1177/0018726712457435>
- Surawski, B. (2019). Who is a “knowledge worker” – clarifying the meaning of the term through comparison with synonymous and associated terms. *Management*, 23, 105-133. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0007>

- Tarafdar, M., Tu, Q., Nathan, R., & Ragu-Nathan, T. (2007). The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *J. of Management Information Systems*, 24, 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T., & Ragu-Nathan, B. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120. <https://doi.org/10.1145/1995376.1995403>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2009). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36, 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Examining job crafting from an interpersonal perspective: Is employee job crafting related to the well-being of colleagues? *Applied Psychology: An International Review*, 64, 727-753. <https://doi.org/10.1111/apps.12043>
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54-78. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0216>
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4 ed.). Gyldendal.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491-503. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.491>

- Wiik, B. (2023). *Generasjon Z endrer spillereglene på arbeidsmarkedet – her er 4 tips*. Adecco. <https://www.adecco.no/nyheter-og-blogg/generasjon-z-endrer-spillereglene-pa-arbeidsmarkedet-her-er-4-tips/>
- 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>
- Zhou, E. (2020). The “Too-Much-of-a-Good-Thing” Effect of Job Autonomy and Its Explanation Mechanism. *Psychology*, 11, 299-313. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1176. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>

Vedlegg

Vedlegg A: Vurdering av behandling av personopplysninger, NSD/Sikt

26.04.2023, 21:05 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Sikt

[Meldeskjema](#) / [Unge arbeidstakere, job crafting og ivaretagelse av arbeid-fritid bal...](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

| | | |
|------------------------|-----------------------|-------------|
| Referansenummer | Vurderingstype | Dato |
| 190129 | Automatisk | 06.12.2022 |

Prosjektittel
Unge arbeidstakere, job crafting og ivaretagelse av arbeid-fritid balanse

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

Prosjektansvarlig
Fay Glæver

Student
Maria Selmer

Prosjektperiode
17.12.2022 - 01.05.2023

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet

<https://meldeskjema.sikt.no/636e15da-583e-40e9-943c-ceed7c2c381a5/vurdering>
1/2

26.04.2023, 21:05

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

Informasjonssikkerhet

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

Vedlegg B: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

“Unge arbeidstakere, job crafting og ivaretagelse av arbeid-fritid balansen”?

I dette skrivet gir vi deg informasjon om formålet med prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Studiens formål

Denne studien er en masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU, og skal undersøke hvordan unge arbeidstakere innen kunnskapsarbeid former egen arbeidshverdag og egne arbeidsoppgaver, med fokus på hvordan man ivaretar og skaper balanse mellom arbeid og fritid. Studien vil se på arbeidstakernes holdninger, opplevelser og behov knyttet til blant annet arbeidshverdag, arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, sosiale relasjoner og fritid.

Unge arbeidstakere innen kunnskapsarbeid har gjerne en arbeidshverdag preget av fleksibilitet, og hvor kunnskap, kompetanse og kreativitet er avgjørende for arbeidet som utføres. Å opprettholde balanse mellom arbeid og fritid i en slik arbeidshverdag er for mange utfordrende. Formålet med studien er derfor å undersøke hvordan en slik arbeidshverdag lar seg forme av arbeidstakeren selv, og hvordan man gjennom dette ivaretar egne behov knyttet til både arbeid og fritid.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi, Maria Selmer, utformer og gjennomfører forskningsprosjektet under veiledning fra Fay Giæver. Prosjektet gjennomføres ved Institutt for psykologi, Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskaper ved NTNU.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Studien har utvalgs-kriterier som det ønskes at hver enkelt deltaker oppfyller. Du blir spurt om å delta i denne studien fordi du passer følgende kriterier:

- Du er arbeidstaker i Norge
- Du er under 30 år
- Du jobber innen kunnskapsarbeid
- Du har fullført mastergrad
- Du har 1-3 års relevant arbeidserfaring i etterkant av fullført mastergrad

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du ønsker å delta i prosjektet, innebærer dette at du deltar i et individuelt intervju som varer ca. 1-1,5 time. Intervjuet inneholder spørsmål om blant annet arbeidshverdag, arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø, sosiale relasjoner og fritid. Intervjuet vil gjennomføres fysisk, men det er også mulighet for å gjennomføre intervjuet digitalt dersom det er ønskelig. Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom 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 dersom du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern - hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Dine opplysninger vil kun brukes til formålet beskrevet i dette informasjonsskrivet. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun Maria Selmer som vil ha tilgang til personidentifiserende opplysninger. Opptak av intervjuet gjøres via "Nettskjema-diktafon", og intervjuet vil i etterkant transkriberes og anonymiseres. Fay Giæver vil kun ha tilgang på anonymisert datamateriale. Analyser av transkripsjonene vil gjøres gjennom programmet NVivo.

Samtykke til deltakelse i prosjektet vil innhentes muntlig ved lydopptak, før intervjuet begynner.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1.mai 2023. Lydopptak og alle personidentifiserende opplysninger vil slettes etter transkribering.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Norges-teknisk naturvitenskapelige universitet ved Maria Selmer (mariselm@stud.ntnu.no) og Fay Giæver (fay.giaver@ntnu.no).
- Personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen (thomas.helgesen@ntnu.no)

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

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

Med vennlig hilsen

Fay Giæver

Prosjektansvarlig (veileder)

Maria Selmer

Student

Vedlegg C: Intervjuguide

Intervjuguide

| Kategori/spørsmål | Spørsmål og stikkord til oppfølging |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ansettelsesforhold | |
| Kan du fortelle om jobben din? | <i>Arbeidssted/bedrift/bransje Stilling/tittel, fast/deltid Lengde på arbeidsforholdet Antall ansatte i bedriften</i> |
| Hvordan er arbeidstiden lagt opp? | <i>Fleksitid/kjernetid/fastsatt arbeidstid</i> |
| Hvor jobber du fra? | <i>Kontor/hjemme/hybrid</i> |
| Hvorfor valgte du denne jobben? | <i>Hvilke alternativer? Hva var spennende med denne jobben? Nettverk/søknad?</i> |
| Arbeidshverdag og arbeidsoppgaver | |
| Hvordan ser en typisk arbeidsuke ut for deg? | <i>Tid/sted/hvor hektisk Arbeidsoppgaver; Repetitive/varierte, åpne og/eller kreative oppgaver</i> |
| Hvor mange samarbeider du med/jobber nært med i løpet av en arbeidsuke? | <i>Antall/hvem/stilling Hva samarbeider dere om?</i> |
| Hvordan er arbeidstiden din? | <i>Overtid? Kveldsarbeid? Hvordan avslutter du arbeidsdagen din? Drar hjem, logger av? Er du tilgjengelig utenfor arbeidstid? Digitale plattformer, varslinger?</i> |
| Arbeidsmiljø og sosiale relasjoner | |
| Hva er et godt arbeidsmiljø for deg? | <i>Hva gir deg lyst til å gå på jobb? Hvor viktig er jobben / hvorfor er den viktig?</i> |
| Hvordan opplever du det sosiale miljøet på jobb? | <i>Gode/dårlige relasjoner? På hvilken måte er det viktig for deg?</i> |

| Job crafting og arbeid-fritid balanse | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vil du si at du har frihet til å forme arbeidsuken din slik du ønsker? På hvilken måte? | <p><i>Endringer knyttet til arbeidsoppgaver, innhold/fokus/hvordan/når/prioritering av andre oppgaver, konkrete eksempler</i></p> <p><i>Hvorfor gjør du dette?</i></p> <p><i>Står dette i arbeidsbeskrivelsen din?</i></p> <p><i>Hva trenger du av frihet/ønsker du deg knyttet til arbeidshverdagen og arbeidsoppgaver?</i></p> <p><i>Motivasjon</i></p> |
| Kan du si mer om de sosiale relasjonene på arbeidsplassen? | <p><i>Frihet til å velge selv hvem man jobber med/sosiale relasjoner knyttet til arbeidsoppgaver</i></p> <p><i>Frihet i hverdagslige relasjoner, på jobb/utenfor jobb</i></p> <p><i>Hvorfor gjør du dette?</i></p> <p><i>Står dette i arbeidsbeskrivelsen din?</i></p> <p><i>Hva trenger du/ønsker du deg av frihet knyttet til sosiale relasjoner?</i></p> <p><i>Motivasjon</i></p> |
| Hva tenker du om jobben din? | <p><i>Hva gjør det vi har snakket om til nå (oppgaver og relasjoner) med hvordan du tenker om jobben din?</i></p> <p><i>Givende/ikke givende jobb</i></p> <p><i>Hvorfor noe gjøres, mening, viktigheten og betydningen av arbeidet</i></p> <p><i>Hvor viktig er jobben din for deg?</i></p> <p><i>Opplevelsen av å jobbe med slike oppgaver</i></p> <p><i>Står dette i arbeidsbeskrivelsen din?</i></p> |
| Hva gjør du på fritiden? | <p><i>Hobbyer/interesser?</i></p> <p><i>Venner/familie/kjæledyr?</i></p> <p><i>Hvor viktig er fritid for deg?</i></p> |
| Kan du si litt om hvordan du skaper balanse mellom arbeid og fritid? | <p><i>Konkrete eksempler</i></p> <p><i>Hva endrer du, hva tilrettelegges?</i></p> <p><i>Tydelige skille mellom arbeid og fritid?</i></p> <p><i>Hvilket behov har du?</i></p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p><i>Hvordan opplever du det å skulle balansere dette? Utfordrende/enkelt? Hvorfor/hvorfor ikke? Klarer du å legge fra deg jobb når du er hjemme/utenfor arbeidstid?</i></p> |
| <p>Om du skulle beskrevet en perfekt uke for deg (både med tanke på jobb og fritid), hvordan hadde denne sett ut?</p> | <p><i>Mandag-fredag(søndag) Hvordan prioriterer du?</i></p> |
| Avslutningsvis | |
| <p>Dersom du skulle byttet jobb, hva hadde du ønsket å ta med deg videre?</p> | <p><i>Hva skulle du ønske var annerledes? Hva skal til for at du blir i jobben du har nå?</i></p> |
| <p>Er det noe annet du ønsker å dele knyttet til de temaene vi har snakket om?</p> | |
| <p>Er det noe annet vi burde vært innom?</p> | |
| <p>Hvordan opplevde du spørsmålene og intervjuet generelt?</p> | |

