

Kristin Embretsen Håkensmoen

«Workation» som bidragsyter til psykologisk trygghet

En kvalitativ studie av ansatte i Inventas sine opplevelser

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Fay Giæver

Mai 2023

Kristin Embretsen Håkensmoen

«Workation» som bidragsyter til psykologisk trygghet

En kvalitativ studie av ansatte i Inventas sine opplevelser

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 masteroppgaven markerer slutten for min tid som arbeids- og organisasjonspsykologistudent ved NTNU. De to siste årene har vært en utrolig lærerik og morsom periode. I denne anledning vil jeg takke de som har bidratt til at jeg har kunne fullføre denne oppgaven. Først og fremst vil jeg takke Inventas for mulighet til å samle inn data fra deres spennende «Workation»-prosjekt, og for gode innspill underveis i datainnsamlingsfasen. Jeg vil også takke alle informantene som deltok i intervju og ga meg innsikt i deres erfaringer fra «Workation». Videre vil jeg rette en spesiell takk til Marthe, for et godt samarbeid med datainnsamlingen, og for alle de fine opplevelsene vi har delt i løpet av denne masteren. En stor takk går også til min veileder Fay Giæver, for nyttige tilbakemeldinger og innspill gjennom prosjektet. Jeg ønsker også å takke venner og familie for deres støtte og korrekturlesing. Til slutt vil jeg takke Pål for all støtte og gode innspill, både i denne prosessen og i livet generelt. Med dette takker jeg for min tid som student. God lesing!

Kristin Embretsen Håkensmoen

Oslo, April 2023

Sammendrag

Dagens arbeidsliv preges av konkurranse, dynamiske arbeidsmiljø, fjernarbeid og samarbeid på tvers av geografiske lokasjoner (Mogård et al., 2023). Stadig flere arbeidsoppgaver utføres i samarbeid, og vellykkede samarbeid er dermed nødvendig for organisatorisk suksess (Dusenberry & Robinson, 2020). En sentral faktor for suksessfullt samarbeid, endring og læring, er psykologisk trygghet (Edmondson, 1999, 2019; Sjöblom et al., 2022). Psykologisk trygghet refererer til menneskers opplevelse av å ta mellommenneskelig risiko i en bestemt kontekst (Edmondson & Lei, 2014). Elementer i det moderne arbeidslivet, som fjernarbeid og digital kommunikasjon, gjør det utfordrende å danne psykologisk trygghet. For å bidra med kunnskap om hvordan psykologisk trygghet kan fremmes i kontekst av det moderne arbeidslivet, har denne studien besvart problemstillingen «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?»*». I dette prosjektet gikk «Workation» ut på at ansatte i Inventas dro en uke til Henningsvær. De dro i grupper på fem, med formål om å danne relasjoner og fremme tverrfaglig samarbeid. Der jobbet de tilsvarende en normal arbeidsuke, bodde og hadde fritid sammen. Datainnsamlingen er utført i form av kvalitative intervjuer av 15 ansatte, fordelt på 8 ulike grupper, som deltok på Inventas sin gjennomføring av «Workation». Datamaterialet ble analysert gjennom en refleksiv tematisk analyse, som resulterte i fire hovedtema med tilhørende undertema. Funnene viser at informantene i løpet av en uke på «Workation» opplevde et trygt og uformelt miljø der de kunne være seg selv, utviklet mer personlige relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt, og opplevde å bli sett og hørt av ledelsen ved at de gjennomførte «Workation». Dette bidrar til økt psykologisk trygghet, og danner dermed gode forutsetninger for senere samarbeid. Studien kan inspirere og være til praktisk nytte for andre organisasjoner som ønsker å gjennomføre «Workation» og fremme psykologisk trygghet for sine ansatte.

Abstract

Today's work life is characterized by competition, dynamic work environments, remote work, and collaboration across geographical locations (Mogård et al., 2023). An increasing number of work tasks are performed in collaboration, and successful collaboration is therefore necessary for organizational success (Dusenberry & Robinson, 2020). A central factor for successful collaboration and learning is psychological safety (Edmondson, 1999, 2019; Sjöblom et al., 2022). Psychological safety refers to people's experience of taking interpersonal risk in a specific context (Edmondson & Lei, 2014). Elements of modern work life, such as remote work and digital communication, make it challenging to establish psychological safety. To contribute knowledge on how psychological safety can be promoted in the context of modern work life, this study has answered the research question *"How do employees at Inventas experience that 'Workation' can contribute to psychological safety?"*. In this study, "Workation" involved Inventas employees, in groups of five, traveling for a week to Henningsvær. There, they worked the equivalent of a normal workweek, lived, and had free time together. Data collection was conducted through qualitative interviews with 15 employees, distributed among 8 different groups, who went on the "Workation". The data material was analyzed through a reflexive thematic analysis, resulting in four main themes with corresponding subthemes. The findings show that the informants experienced a safe and informal environment during a week on "Workation", where they could be themselves, developed more personal relationships across offices and fields of expertise, and felt seen and heard by management through the implementation of "Workation". This contributes to increased psychological safety and thus forms good conditions for future collaboration. The study can inspire and be of practical use for other organizations that wish to implement "Workation" and promote psychological safety for their employees.

Innholdsfortegnelse

«Workation» som bidragsyter til psykologisk trygghet: en kvalitativ studie av ansatte i	
Inventas sine opplevelser	1
<i>«Workation».....</i>	<i>4</i>
<i>Oppgavens problemstilling og struktur</i>	<i>6</i>
Teoretisk rammeverk	7
<i>Psykologisk trygghet.....</i>	<i>7</i>
Psykologisk trygghet versus tillit.....	10
<i>Forløpere til og virkninger av psykologisk trygghet.....</i>	<i>10</i>
Forløpere til psykologisk trygghet.....	12
Virkninger av psykologisk trygghet.....	13
Metode.....	15
<i>Bakgrunn for studien: «Workation»</i>	<i>15</i>
<i>Tema og problemstilling</i>	<i>17</i>
<i>Litteratursøk.....</i>	<i>17</i>
<i>Kvalitativ forskningsmetode.....</i>	<i>18</i>
<i>Datainnsamling.....</i>	<i>19</i>
Utvalg og informanter.....	19
Utforming av intervjuguide.....	20
Gjennomføring av intervju.....	22
Transkribering.....	24
<i>Etiske betraktninger</i>	<i>24</i>

<i>Analyse av datamaterialet</i>	25
Refleksiv tematisk analyse.....	25
Fase 1: Bli kjent med datamaterialet.....	26
Fase 2: Koding.....	26
Fase 3: Identifisere temaer.....	28
Fase 4: Utvikling og gjennomgang av temaer.....	28
Fase 5: Definere og navngi temaene.....	29
Fase 6: Skrive ut.....	30
Resultater	31
<i>Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet</i>	33
Mer og mer jovialt.....	34
Kunne være seg selv.....	35
Økt sosial selvtillit.....	36
<i>Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet</i>	37
Blir kjent med ulike sider av hverandre.....	38
Ble gode venner.....	39
Psykologisk trygghet ved senere samarbeid.....	43
<i>Relasjoner på tvers av kontor og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet</i>	45
Kunnskap om andre sin kompetanse.....	45
Lavere terskel for å ta kontakt.....	47
Forsterket tilhørighet.....	51
<i>Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres</i>	52
Tillit til og fra ledelsen.....	52
Fremmer trivsel.....	53

Diskusjon	55
<i>Hvordan bidrar «Workation» til psykologisk trygghet?</i>	<i>56</i>
Uformell gruppedynamikk.....	56
Tillits- og respektfulle relasjoner	58
Støttende organisatorisk kontekst	60
Ledelsesadferd	63
Praksisfelt.....	64
<i>Praktiske implikasjoner</i>	<i>65</i>
<i>Implikasjoner for videre forskning.....</i>	<i>68</i>
<i>Metodiske betraktninger</i>	<i>69</i>
Gyldighet.....	69
Pålitelighet	71
Generaliserbarhet (overførbarhet).....	72
Konklusjon.....	74
Referanseliste.....	75
Vedlegg A: Intervjuguide	84
Vedlegg B: Sikt: vurdering av behandling av personopplysninger.....	86
Vedlegg C: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	87

«Workation» som bidragsyter til psykologisk trygghet: en kvalitativ studie av ansatte i Inventas sine opplevelser

Det moderne arbeidslivet kan karakteriseres av fleksibilitet i tid og sted, omfattende bruk av kommunikasjon- og informasjonsteknologi, og dynamiske og konkurransepregede miljø (Mihalca et al., 2021; Mogård et al., 2023). Kontinuerlig forbedring gjennom læring, endring og innovasjon er avgjørende for å oppnå konkurransedyktige fordeler og organisatorisk suksess (Frazier et al., 2017). For at organisasjoner skal utvikle seg, må ansatte føle at de kan dele sin kunnskap på arbeidsplassen. Samarbeid, definert som felles eierskap til beslutninger og kollektivt ansvar for resultater (Mogård et al., 2023), anses som viktigere enn noen gang, ettersom store deler av arbeidsoppgaver i dagens organisasjoner gjennomføres i samarbeid (Dusenberry & Robinson, 2020; Mogård et al., 2023). Det er dermed ikke lenger nok å ansette motiverte og smarte mennesker. Det er behov for ansatte som er kapable til å samarbeide godt med andre, og som er villige til å ta mellommenneskelig risiko ved å feile, skille seg ut, si ifra og dele kunnskap med medarbeidere og ledere (Costa et al., 2018; Edmondson, 2019; Hastings et al., 2018).

Forventninger om produktivt samarbeid og at ansatte skal ta en mer aktiv rolle, har resultert i at organisasjonsforskere forsøker å identifisere faktorer som fremmer ansattes vilje til å ta mellommenneskelig risiko og investere energi i jobben (Frazier et al., 2017; Kahn, 1990). En kognitiv tilstand som virker å være en viktig faktor for suksessfullt og effektivt samarbeid, er psykologisk trygghet (Duhigg, 2016; Edmondson, 1999, 2019; Kahn, 1990; Mogård et al., 2023; Sjöblom et al., 2022). Psykologisk trygghet beskriver menneskers opplevelse av konsekvensene ved å ta mellommenneskelig risiko i en bestemt kontekst, som på en arbeidsplass (Edmondson & Lei, 2014). Det er dermed sentralt for at ansatte skal tørre å utfordre eksisterende forhold på arbeidsplassen, og for at organisasjoner skal oppnå læring og suksess (Edmondson & Lei, 2014). Studier har vist at å si ifra i ulike situasjoner kan oppleves

som risikabelt (Nembhard & Edmondson, 2011). Derfor holder ansatte i dag ofte tilbake, i frykt for å si noe feil som får de til å se inkompetente ut (Edmondson, 2019). Psykologisk trygghet sees altså på som en viktig faktor i utvikling av læring, organisatorisk endring og engasjement (Bennis & Schein, 1965; Edmondson, 1999; Kahn, 1990). Med en økende tendens til samarbeidsrelasjoner og gjensidig avhengige forhold på arbeidsplassen, vil psykologisk trygghet sannsynligvis forbli en viktig faktor for læring og prestasjon i fremtiden (Edmondson & Lei, 2014).

Psykologisk trygghet gjør det mulig for ansatte å føle seg trygge på jobb, å vokse, lære, bidra og arbeide effektivt i en verden preget av rask endring (Edmondson & Lei, 2014). Psykologisk trygghet blir assosiert med flere positive utfall, som jobbenngasjement (Kahn, 1990; May et al., 2004; Nembhard & Edmondson, 2011), læringsadferd (Carmeli & Gittell, 2009; Edmondson, 1999, 2004), oppgaveløsning (Baer & Frese, 2003), produktiv diskusjon (Buvik & Tkalich, 2022), informasjons- og kunnskapsdeling (Edmondson & Lei, 2014; Siemsen et al., 2009), høyere tilhørighet (O'Neill & Arendt, 2008), forpliktelse til organisasjonen (Chen et al., 2014; De Clercq & Rius, 2007) og effektivitet og prestasjon (Baer & Frese, 2003; Bradley et al., 2012; Edmondson, 1999). Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at psykologisk trygghet alene fører til disse utfallene, men kan kreve tilstedeværelse av forhold som legger til rette for læring og kommunikasjon (Edmondson & Lei, 2014).

En sentral utfordring i organisatorisk forskning, er å forstå hvordan man skal fremme psykologisk trygghet (Edmondson, 2004). Forløpere til psykologisk trygghet har ikke fått like mye oppmerksomhet som effektene (Edmondson & Lei, 2014). Det er likevel identifisert og foreslått flere forløpere. Blant annet foreslår Edmondson (2004) en modell med forløpere til, og virkninger av, psykologisk trygghet. Modellen vil bli brukt som teoretisk rammeverk for å bidra til å besvare problemstillingen. Senere forskning har støttet Edmondson (2004) sin

modell, og identifisert flere forløpere til psykologisk trygghet. Det er bred enighet om at et støttende arbeidsmiljø fremmer psykologisk trygghet (Edmondson & Lei, 2014; Frazier et al., 2017; Newman et al., 2017). Dette innebærer subjektive opplevelser av sterke relasjoner til, og støtte fra, ledere og medarbeidere (Brueller & Carmeli, 2011; Carmeli et al., 2009; Carmeli & Gittell, 2009; Edmondson, 2004; Inaba et al., 2021; Kahn, 1990; K.-H. Lee et al., 2020; May et al., 2004; Remtulla et al., 2021; Schepers et al., 2008), sosialt nettverk (Schulte et al., 2012), regelmessig kommunikasjon (Siemsen et al., 2009), og støttende og tillitsfull organisatorisk kontekst (Carmeli & Zisu, 2009). Flere av disse faktorene drives frem av hyppig og spontan interaksjon (Salehi et al., 2017), og å tilbringe tid sammen (Dusenberry & Robinson, 2020).

Flere aspekter ved det moderne arbeidslivet, som digitalisering og fjernarbeid, ble fremskyndet av Covid-19 pandemien (Berbegal-Mirabent, 2021; Christensen et al., 2021; Fløvik et al., 2021; Gardner et al., 2021). Fjernarbeid er fleksible arbeidsordninger der ansatte arbeider fra andre lokasjoner enn deres tradisjonelle kontor (Mitev et al., 2021; Renard et al., 2021). Digitalisering og teknologi muliggjør samarbeid mellom mennesker på tvers av disipliner og andre grenser for å nå organisatoriske mål (Edmondson & Lei, 2014). Dette har flere fordeler, og åpner opp for eksempel opp for enklere og mer effektivt samarbeid og kommunikasjon mellom mennesker på ulike lokasjoner. Samtidig kan dette ha ført til at fleksible og digitaliserte arbeidsordninger har blitt tatt i bruk uten tilstrekkelig planlegging (Christensen et al., 2021; Kotera & Correa Vione, 2020; Mihalca et al., 2021).

Det moderne arbeidslivet karakteriseres av flere faktorer som kan virke hindrende for psykologisk trygghet, som mindre fysisk kommunikasjon på grunn av geografisk avstand mellom mennesker som samarbeider (Jain et al., 2016). Det kan for eksempel være grunnet fleksibilitet i arbeidstid og -sted, hjemmekontor og digitale møter. At kommunikasjon og samarbeid foregår virtuelt fører til færre fysiske møter (Fløvik et al., 2021; Galanti et al.,

2021), og påvirker dermed opplevelsen av psykologisk trygghet (H. Lee, 2021; Sjöblom et al., 2022). Det er for eksempel vist at gruppemedlemmer som samarbeider gjennom fjernarbeid er misfornøyd med sosiale interaksjoner, har vanskeligheter med å kommunisere og begrenset mulighet til idémyldring (Miller et al., 2021). Tkalich et al. (2023) viste at fjernarbeid kan ha en negativ innvirkning på psykologisk trygghet, på grunn av redusert sosial støtte og fysiske samarbeidsmuligheter. Det kan medføre mindre spontan (Tkalich et al., 2023) og hyppig kommunikasjon (Jain et al., 2016; Siemsen et al., 2009), som kan hindre relasjonsbygging. Fjernarbeid og virtuelle samarbeid ser altså ut til å ytterligere understreke nødvendigheten av å fostre tillitsfulle relasjoner og psykologisk trygghet. Dette gjør det viktig for forskning å få mer forståelse for psykologisk trygghet i en ny arbeidskontekst (Sjöblom et al., 2022).

Det er nødvendig å være bevisst over implikasjoner et konkurransedrevet miljø, samarbeid på tvers av lokasjoner og fjernarbeid kan ha for arbeidsmiljøet (Edmondson, 2019). Praksiser som støtter ansattes arbeidsmiljø, helse og velvære har derfor fått økende betydning (Landy & Conte, 2016; Nielsen et al., 2017; Sjöblom et al., 2022). Eksempler på praksiser er gjennomføring av arrangementer og tiltak som legger til rette for relasjonsbygging, økt kommunikasjon og støtte. Dette synliggjøres ved at flere organisasjoner oppretter nye stillinger med ansvar for å arrangere aktiviteter og bedre arbeidsmiljø for ansatte. Med dette følger et behov for forskning på mulige virkninger av slike arrangementer og tiltak. Det er altså nødvendig med mer forskning på forløpere til psykologisk trygghet og hva som kan gjøres for å oppnå og ivareta psykologisk trygghet i dagens og fremtidens arbeidsliv. Denne studien vil være et bidrag til dette ved å ta utgangspunkt i «Workation» for å utforske forløpere til psykologisk trygghet.

«Workation»

Studien tar utgangspunkt i bedriften Inventas sin gjennomføring av «Workation» ved å intervju ansatte som deltok. «Workation» har i denne oppgaven en annen betydning og enn

begrepet slik det brukes i annen litteratur og forskning. Likevel har det noen fellestrekk, og begrepene «Workation» og «Co-workation» vil derfor videre defineres med bakgrunn i eksisterende forskning på fenomenene. Deretter vil det bli redegjort for hva som refereres til med begrepet «Workation» i denne oppgaven.

«Workation» er et sammensatt ord av «work» og «vacation». Hensikten med en tradisjonell «Workation» er hovedsakelig å tilby arbeidstakere avkobling og ulike aktiviteter, samtidig som de har mulighet til å jobbe. Konseptet henger sammen med økning i bruk av fjernarbeid (Matsushita, 2021b, s. 216). En tradisjonell «Workation» kan karakteriseres av at man jobber fra et typisk feriested, fra hotell, leilighet eller hytte. Arbeidstakeren er der i en periode, gjerne over flere uker eller måneder, og bruker de fasilitetene hotellet eller destinasjonen tilbyr. Altså tilbringes både jobb og fritid på samme sted (Voll et al., 2022). Ved denne formen for «Workation» reiser en person som regel alene, eller med familie, altså uten medarbeidere. «Workation» kan være fullt organisert eller gjennomført på eget initiativ. I tilfellet som er undersøkt i denne studien organiserte Inventas «Workation» for sine ansatte, men de fikk selv velge hvilke aktiviteter fritiden skulle bestå av.

Kombinasjonen av at deltakere jobber og bor samme sted, er karakterisert som «co-workation» (Voll et al., 2022). «Co-workation» har noen av de samme karakteristikkenes som et event, siden det ofte er et tilbud som har en satt begynnelse og slutt. Det gjennomføres oftest med en forhåndsbestemt gruppe eller et lite samfunn (Matsushita, 2021a), mens tradisjonell «Workation» er individuell og gjerne mer fleksibel. «Co-workation» kan ha noen innslag av samarbeid, og fokuset er på fellesskapet når arbeid utføres samtidig ved en destinasjon (Voll et al., 2022).

Prosjektet «Workation», som er undersøkt i denne studien, har fellesnevner med det som beskrives som «co-workation». Deltakerne dro i grupper på fem og det var et satt start- og sluttidspunkt på oppholdet. Timene de jobbet tilsvarte en vanlig arbeidsuke, de hadde

fleksibel arbeidstid, og kunne delta på ulike aktiviteter på fritiden. Det som skiller seg fra beskrivelsen av «Co-workation» er at det ikke var lagt opp til samarbeid under arbeidstid. Målet var ikke i like stor grad å restituere eller slappe av, men heller endre arbeidsomgivelser, få nye opplevelser og bygge relasjoner med de man reiste med, avhengig av hva den ansatte og reisegruppen selv ønsket. Ordet «Workation» vil videre brukes om uken informantene i denne studien var på «Workation» i Henningsvær. En mer detaljert beskrivelse av Inventas og gjennomføringen av «Workation» vil bli redegjort for i metodekapittelet.

Oppgavens problemstilling og struktur

I denne studien er det gjennomført kvalitative intervjuer av 15 ansatte i bedriften Inventas med formål om å undersøke deres opplevelser av «Workation». «Workation» med ansatte som reiser sammen ser ut til å være et relativt nytt fenomen som er lite forsket på (Matsushita, 2021b, 2021a; Voll et al., 2022). Gitt betydningen av psykologisk trygghet og behov for mer forskning på hvordan man kan fremme dette i det moderne arbeidslivet, kan studien bidra til å generere kunnskap om hvordan «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet. Problemstillingen som har vært førende for analysen av datamaterialet, og som vil bli besvart i denne oppgaven, er «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?*».

Oppgaven er delt inn i fem deler: teoretisk rammeverk, metode, resultater, diskusjon og konklusjon. Først vil det teoretiske rammeverket som brukes for å besvare problemstillingen bli presentert. Deretter vil forskningsmetoden og fremgangsmåten i studien beskrives for å tydelig redegjøre for hvordan problemstillingen er besvart. Videre vil studiens resultater bli presentert i form av hovedtemaer og undertemaer. Resultatene vil deretter bli diskutert i lys av det teoretiske rammeverket og eksisterende empiri. Deretter vil praktiske implikasjoner, implikasjoner for videre forskning og metodiske betraktninger bli diskutert. Avslutningsvis vil funnene oppsummeres i en konklusjon.

Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil psykologisk trygghet bli redegjort for i lys av teoretisk og empirisk litteratur. Det er hovedsakelig teoriene til William Kahn (1990) og Amy Edmondson (1999) om fenomenet psykologisk trygghet som er brukt som forståelse av begrepet og som teoretisk rammeverk i oppgaven. Også modellen til Edmondson (2004) (se Figur 1) med organisatoriske forhold som forløpere til, og læringsadferder som virkninger av, psykologisk trygghet, vil bli presentert og benyttet som teoretisk rammeverk.

Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet ble introdusert til organisasjonsforskning av Warren G. Bennis og Edgard H. Schein (1965). De foreslo at psykologisk trygghet reduserer opplevelsen av trusler, fjerner endringsbarrierer, og danner en kontekst som fremmer muligheter for «prøving og feiling» uten risiko for å oppleve avslag eller skyld. Dermed er et arbeidsmiljø preget av psykologisk trygghet nødvendig for at individer skal være trygge og i stand til å endre sin adferd (Bennis & Schein, 1965).

William A. Kahn (1990, s. 708) definerte psykologisk trygghet som opplevelsen av å kunne vise og uttrykke seg selv uten frykt for negative konsekvenser for selvbildet, karriere eller status. Han fokuserte på motivasjons- og holdningsutfall ved psykologisk trygghet, og fant at psykologisk trygghet er nødvendig for at mennesker skal føle tilknytning til, og engasjere seg i, deres arbeidsroller (Kahn, 1990, s. 708).

Senere definerte Amy Edmondson (1999, s. 354) psykologisk trygghet som “a shared belief that the team is safe for interpersonal risk-taking”, som er den definisjonen majoriteten av forskning innenfor feltet refererer til (Newman et al., 2017, s. 522). Edmondson (1999) undersøkte effektene av psykologisk trygghet og gruppeeffektivitet på læring og prestasjon. Hun fant at psykologisk trygghet er nødvendig for at læring og endring skal skje, og at grupper som utviklet psykologisk trygghet samarbeidet bedre enn de som ikke gjorde det.

Edmondson sin forskning på psykologisk trygghet skiller seg ut ved at fokuset spesifikt ligger på mennesker i organisatoriske arbeidsgrupper sine opplevelser, og ikke beskriver individuelle forskjeller. Slike arbeidsgrupper defineres som grupper i kontekst av en større organisasjon, med klart definert medlemskap og delt ansvar for et produkt eller service (Edmondson, 2004, s. 242).

Edmondson (2004, s. 242) argumenterer for at individer engasjerer seg i adferdsmessige «behavioural micro-decision points». Der vurderer de mellommenneskelig risiko assosiert med en gitt adferd mot det spesifikke miljøet: "Hvis jeg gjør X, vil jeg bli såret, flau eller kritisert?". Et negativt svar indikerer psykologisk trygghet, slik at aktøren kan utføre handlingen. Dermed kan en handling som er aktuell i en gruppe, ikke utføres i en annen gruppe, på grunn av ulike oppfatninger om mellommenneskelige konsekvenser.

Å ta mellommenneskelig risiko er relatert til å ta sjanser, som å stille spørsmål, søke tilbakemelding, rapportere en feil eller foreslå nye ideer (Edmondson, 2004). Hvis medlemmene av en gruppe oppfatter det mellommenneskelige miljøet i gruppen som trygt, vil de være mer villige til å bidra med sine ideer og handlinger til kollektivt arbeid (Edmondson, 2004). Psykologisk trygghet er en kognitiv tilstand som er nødvendig for at læringsadferd og endring skal skje (Bennis & Schein, 1965; Edmondson, 1999). Læringsadferd utvikler seg på tvers av flere nivåer i organisasjonen når individer og grupper engasjerer seg i adferd som å si ifra, samarbeide og eksperimentere med nye ideer og arbeidsmetoder (Nembhard & Edmondson, 2011). Eksempler på læringsadferd inkluderer å gi tilbakemelding, informasjonsdeling, å be om hjelp, og å tørre å prøve og feile. Psykologisk trygghet i en gruppe fasiliterer læringsadferd fordi det minsker bekymring over andre sine reaksjoner på handlinger som potensielt kan være flaut eller truende, som læringsadferd ofte har. For eksempel kan gruppemedlemmer unngå å si ifra om feil som kan hjelpe gruppen med å gjøre viktige endringer, fordi de er redd for å bli sett på som inkompetente. Hvis de derimot

opplever at de respekterer og blir respektert av andre gruppemedlemmer, og føler seg trygge på at eventuelle feil ikke blir holdt i mot dem, er det større sjans for at de vil uttrykke sin mening (Edmondson, 1999).

I et psykologisk trygt arbeidsmiljø er mennesker komfortable med å uttrykke og være seg selv. De har en tro på at medarbeidere ikke vil ydmyke, avvise eller straffe noen for å si sin mening og være seg selv (Edmondson, 2019). Det innebærer respekt for hverandres kompetanse, interesse i hverandre som mennesker, positive intensjoner til hverandre, konstruktive diskusjoner og opplevelse av at det er trygt å eksperimentere og ta risiko (Edmondson, 1999). Psykologisk trygghet handler ikke om å redusere standarden for prestasjon eller å være snill. Det handler om å erkjenne at høy prestasjon krever åpenhet, fleksibilitet og gjensidig avhengighet, som bare utvikler seg i et miljø preget av psykologisk trygghet (Edmondson, 2008, s. 65).

Forskjellen på de nevnte definisjonene er at Kahn (1990) og Bennis og Schein (1965), fokuserer på individuelle opplevelser av psykologisk trygghet, mens Edmondson (1999) ser på psykologisk trygghet som et konstrukt på gruppenivå. Hun støttet argumentet om at psykologisk trygghet er en egenskap som kjennetegnes ved en organisasjon og i grupper, som påvirkes av ledelsen, ved å vise at tilstanden varierte på tvers av team i et produksjonsselskap (Edmondson, 1999). I samsvar med Frazier et al. (2017), vil ikke perspektivene bli sett på som konkurrerende synspunkter i denne oppgaven, men heller som komplementære syn på det samme fenomenet. Dermed vil oppgaven både ta utgangspunkt i at psykologisk trygghet er et mellommenneskelig fenomen som utvikles gjennom en gruppes interaksjon (Edmondson, 2002), og at opplevelsen av psykologisk trygghet kan være individuell, siden opplevelsen skapes i individet (Bennis & Schein, 1965; Kahn, 1990).

Felles for de ulike perspektivene er at primærfokuset ligger på å minimere frykt for negative konsekvenser ved å uttrykke egne meninger. I fryktløse organisasjoner er ikke

mennesker hindret av frykt, men føler seg villige og i stand til å ta risikoen ved å være åpne (Edmondson, 2019). De nevnte perspektivene på psykologisk trygghet dreier seg altså om et grunnleggende prinsipp, som også vil ligge til grunn i denne oppgaven; viktigheten av å danne et arbeidsmiljø der opplevelsen av mellommenneskelig risiko er minimert (Frazier et al., 2017, s. 116).

Psykologisk trygghet versus tillit

Selv om psykologisk trygghet deler noen likheter med andre kognitive tilstander som ofte blir undersøkt i organisasjonsforskning, er det også konseptuelt unikt når det gjelder å fange oppfatning av risikotaking på arbeidsplassen (Frazier et al., 2017). Psykologisk trygghet har noen likhetstrekk med konseptet tillit, og det vil i den sammenheng bli gjort rede for forskjellen på tillit og psykologisk trygghet. Tillit kan defineres som forventningen om at andre sine fremtidige handlinger vil være fordelaktige for ens egne interesser (Edmondson, 1999, s. 354). Tillit er også en sentral del av suksessfulle team (Buvik, 2019; Costa et al., 2018), og en viktig faktor for å fremme opplevelsen av psykologisk trygghet (Edmondson, 1999). Som psykologisk trygghet, fanger tillit opp elementer av sårbarhet og risiko som kan oppleves på arbeidsplassen. Psykologisk trygghet involverer, men går utover mellommenneskelig tillit (Edmondson, 1999). Tillit kan skilles fra psykologisk trygghet ved at det oppleves på individuelt nivå og innebærer mer langsiktige forventinger om konsekvenser. Samt innebærer tillit å la tvilen komme andre til gode, som fokuserer på andres potensielle handlinger. Når det gjelder psykologisk trygghet er spørsmålet heller om man opplever at andre vil la tvilen komme deg til gode.

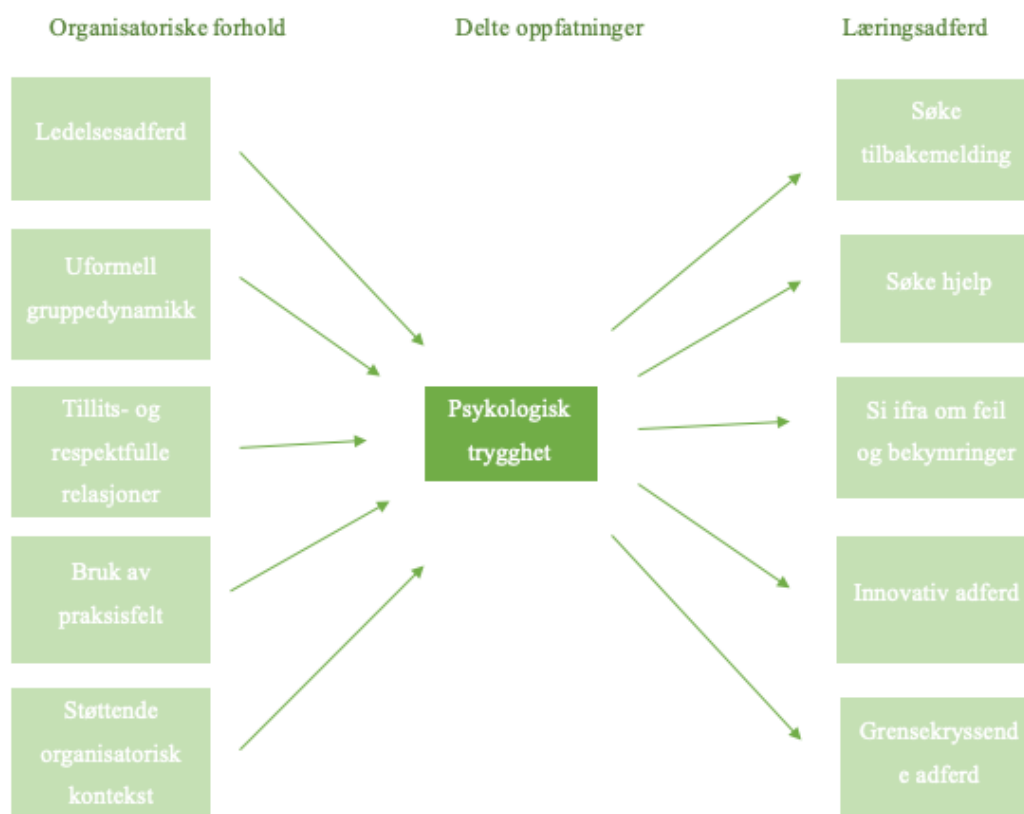
Forløpere til og virkninger av psykologisk trygghet

Å forstå hvordan man kan tilrettelegge for psykologisk trygghet, er en sentral utfordring i organisatorisk forskning (Edmondson, 2004). Kahn (1990) identifiserte fire faktorer med direkte påvirkning på psykologisk trygghet: mellommenneskelige relasjoner,

gruppedynamikk, lederstil, og organisatoriske normer. Edmondson (2004) utviklet senere en modell (se Figur 1) som foreslår fem organisatoriske forhold som forløpere til, og fem ulike typer læringsadferder som virkninger av, psykologisk trygghet. Psykologisk trygghet fungerer som medierende faktor mellom organisatoriske rammebetingelser og læringsadferd. Modellen er utviklet med bakgrunn i eksisterende forskning og noen forhold som krever videre forskning. Modellen bygger dermed videre på forløperne som Kahn (1990) identifiserte. Videre vil forløpere og virkninger beskrives i samme rekkefølge som den presenteres i Edmondson (2004) sin modell.

Figur 1

Illustrasjon av Edmondson (2004, s. 262) sin modell med forløpere til, og virkninger av, psykologisk trygghet.



Forløpere til psykologisk trygghet

Den første forløperen i Edmondson (2004) sin modell er *ledelsesadferd*. Det påvirker psykologisk trygghet gjennom å sette eksempler og forventninger rundt hva som er, og ikke er, passende adferd. Når det kommer til ledelsesstil viste Kahn sin forskning at støttende, fleksibel og tydelig ledelse styrker psykologisk trygghet. Den andre forløperen, *uformell gruppedynamikk*, vil ifølge Edmondson (2004) og Kahn (1990) påvirke psykologisk trygghet. Det beskriver samspillet av roller og karakterer som mennesker har eller er gitt i typiske arbeidsrelasjoner. Ifølge Kahn (1990) innebærer faktoren uformell gruppedynamikk at mennesker påtar seg roller på jobb eller i en gruppe, bevisst eller ubevisst. I disse rollene varierer det hvor mye rom man har til å trygt være seg selv i arbeidsrollen. Autoritet og hierarki hemmer psykologisk trygghet. I den tredje forløperen i modellen, støtter Kahn (1990) i at *tillits- og respektfulle mellommenneskelige relasjoner* fremmer psykologisk trygghet ved at individer tror at andre vil la tvilen komme dem til gode. Slike relasjoner gir rom for prøving og feiling uten frykt for konsekvenser (Edmondson, 2004; Kahn, 1990).

Den fjerde forløperen, *bruk av praksisfelt*, innebærer å skape praksisfelt for en gruppe, der man forsøker å fremme psykologisk trygghet. Fremfor metoden å prøve ulike strategier for så å lære av feil, kan det dannes en form for praksisfelt. Praksisfeltet innebærer et miljø der deltakerne bevisst kan prøve å drive frem et psykologisk trygt miljø ved å fjerne ødeleggende eller alvorlige konsekvenser ved å gjøre feil. Dette bidrar til psykologisk trygghet ved å vise at læring er viktig, og at å få noe til på første forsøk ikke alltid er mulig. Bruk av praksisfelt er relatert til lederadferd, siden det ofte er ledelsen som må implementere det (Edmondson, 2004). Den siste forløperen som presenteres i modellen, er *støttende organisatorisk kontekst*. En slik kontekst bidrar til å fremme psykologisk trygghet ved å gi tilgang til ressurser og informasjon. Det kan redusere usikkerhet og defensiv adferd i en gruppe, som kan forårsakes av en opplevelse av urettferdig distribusjon av ressurser innad

eller mellom grupper i organisasjonen. Kahn (1990) hevdet og at organisatoriske normer påvirker psykologisk trygghet og korresponderer med rolleadferd som er innenfor organisatoriske normer. Studien viste at de som befant seg innenfor passende måter å jobbe og handle på, følte seg tryggere enn de som befant seg utenfor disse grensene (Edmondson, 2004, s. 249–254; Kahn, 1990, s. 708–714).

Virkninger av psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet har flere positive virkninger. Kahn (1990) fokuserte på motivasjons- og holdningsutfall, og fant at psykologisk trygghet er nødvendig for å skape jobbegasjement. Psykologisk trygghet har også flere adferdsmessige utfall, særlig relatert til læring og forbedring (Edmondson, 1999). Edmondson (2004) trekker frem fem spesifikke læringsorienterte handlinger som kan muliggjøres av psykologisk trygghet i sin modell: søke hjelp, søke tilbakemelding, si ifra om feil og bekymringer, innovativ adferd og grensekryssende adferd.

Den første læringsadferden er *å søke tilbakemelding*. Å spørre om tilbakemelding fra andre gjør at man setter seg selv i en sårbar posisjon der man er forberedt på å høre negativ kritikk. Psykologisk trygghet minimerer bekymringen for at andre vil respondere på en måte som er sårende eller latterliggjørende, og øker slik sjansen til å søke tilbakemelding. Den andre læringsadferden, *å søke hjelp*, innebærer at hvert gruppe medlem kan se til andre medlemmer for å få informasjon eller perspektiver som hjelper dem med å løse en utfordring. Å spørre om hjelp bringer frem en risiko for å fremstå som inkompetent, og ettersom psykologisk trygghet minsker bekymring for andres reaksjoner, vil det sannsynligvis gjøre det enklere å spørre om hjelp. Neste læringsadferd i modellen er *å si ifra om feil og bekymringer*. Det er argumentert for at psykologisk trygghet gjør det mulig for gruppe medlemmer å si ifra om bekymringer og problemer direkte ved å fjerne frykt for negative konsekvenser. Psykologisk trygghet fremmer tanken om at fordeler ved å si ifra veier opp for kostnadene.

Den fjerde læringsadferden er *innovativ adferd*. Innovativ adferd kan defineres som å gjøre nye eller annerledes ting på en intelligent måte for å produsere nyttige utfall.

Psykologisk trygghet kan bidra til innovativ adferd, siden det muliggjør risikotaking og minsker frykten for å ydmykelse dersom man foreslår nye ideer (Edmondson, 2004, s. 259).

Grensekryssende adferd er kommunikasjon med eksterne grupper, som kan innebære koordinering av objektiver, timeplan eller ressurser. Dette kan også innebære mellommenneskelig risiko, som å be om hjelp eller ressurser, tilbakemelding og dele dårlige nyheter. Psykologisk trygghet kan fostre grensekryssende adferd fordi medlemmer som er vant til å ta mellommenneskelig risiko kan overføre det til andre eksterne interaksjoner (Edmondson, 1999, 2004, s. 255–261).

Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for metodiske valg og hvordan jeg har gått frem for å besvare problemstillingen: «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?*». Først tar kapittelet for seg bakgrunnen for studien og beskrivelse av hvordan «Workation» som undersøkes i denne studien er gjennomført. Deretter vil bakgrunn av valg av tema, problemstilling og forskningsmetode bli gjort rede for. Videre vil datainnsamlingsprosessen beskrives. Det inkluderer en beskrivelse av utvalgsmetode og informanter, utformingen av intervjuguiden, gjennomføring av intervju og etiske betraktninger tatt under prosessen. Avslutningsvis vil prosessen med transkribering av datamaterialet og den refleksive tematiske analysen som er benyttet som analysemetode gjøres rede for.

Refleksiviteten i tematisk analyse innebærer å snu forskerlinsen tilbake mot seg selv og reflektere over egne antagelser, forventninger, valg og handlinger gjennom forskningsprosessen. Det innebærer å vurdere hva eget ståsted og valg kan muliggjøre og ekskludere (Braun & Clarke, 2022, s. 78). Kunnskapen jeg presenterer er konstruert av meg som forsker i møte med mine informanter. Funnene i denne studien representerer min tolkning av data og er påvirket av min forståelse av virkeligheten og hvordan jeg innhenter og tolker dataene jeg har funnet. Mine subjektive perspektiver og mitt ståsted som psykologistudent, vil påvirke hvordan jeg gir mening til empirien. Derfor har jeg vært bevisst på min egen rolle som forsker både i arbeidet før, under og etter intervjuene.

Bakgrunn for studien: «Workation»

I februar og mars 2022 gjennomførte bedriften Inventas prosjektet «Workation» med formål å styrke samarbeid og relasjoner på tvers av fagfelt og geografiske lokasjoner i bedriften. Totalt 40 ansatte fra Inventas sine kontorer i Norge deltok på «Workation» i en uke i Henningsvær. De dro i grupper på fem personer som var satt sammen på tvers av fagfelt og

lokasjoner. Fagfeltene som ble representert var elektronikk, design, produktdesign, mekanikk, simulering og ledergruppen. De ulike geografiske lokasjonene med kontorer deltakerne kom fra er Asker, Oslo, Trondheim, Stavanger og Bergen. Det varierte i hvilken grad deltakerne kjente hverandre fra før. I hver gruppe var det deltakere som ikke hadde god kjennskap til de andre i reisegruppen. Hele reisegruppen bodde i samme hus med hvert sitt soverom. Her skulle de jobbe full arbeidsuke med 37,5 timer, bo og ha fritid sammen. De fleste jobbet med egne arbeidsoppgaver uavhengig av hverandre. Deltakerne bestemte selv når de ville jobbe og ha fritid, og på grunn av lite dagslys og aktiviteter som krevde dagslys, jobbet mange av gruppene morgen og kveld, med fri midt på dagen. Fritiden bestod av større aktiviteter som topptur, fisking, dykking og surfing, og mindre aktiviteter, som «sip and paint», middag, spill og sosialt samvær. I tillegg levde de tett og løste hverdagslige utfordringer og oppgaver sammen i løpet av uken.

Sammen med en medstudent innledet jeg et samarbeid med Inventas om å samle inn data fra deres planlagte «Workation» prosjekt. Vi utviklet og administrerte svar på to spørreskjema om ansattes forventninger og opplevelser før og etter avreise. Spørreskjemaene ble laget med bakgrunn i Inventas sine interesser og har for få respondenter til å kunne benyttes som kvantitativ metode. Svar på spørreskjemaene er derfor ikke brukt som datamateriale i masteroppgaven, men som bakgrunnsinformasjon til utformingen av intervjuguiden.

For å samle inn datamateriale til våre masteroppgaver intervjuet vi 15 ansatte som deltok på «Workation». Hele prosessen med datainnsamling - utforming av intervjuguide, gjennomføring av intervjuer og transkribering, er gjennomført i samarbeid med medstudenten. Intervjuguiden ble utformet selvstendig av oss med hensikt å besvare våre spørsmål og utgjøre datamateriale til våre masteroppgaver. Vi har ut fra datamaterialet og egne interesser utformet

hver vår individuelle problemstilling. Analysen er gjort hver for oss og skrevet i hver vår masteroppgave.

Tema og problemstilling

Rammene for tema i oppgaven ble formet da jeg inngikk samarbeid om å samle inn data fra Inventas prosjekt «Workation». Min medstudent og jeg måtte utforme et forskningsspørsmål vi kunne få svar på ved å snakke med deltakerne om deres opplevelser, tanker og følelser fra underveis og i ettertid av «Workation». Valg av tema og utforming av problemstilling var en prosess der vi først fant ut hva vi ville undersøke gjennom egne erfaringer, litteratur, teori og «gap» i forskningslitteraturen. Med bakgrunn i våre interesser og litteratursøk ble temaet for studien *relasjonsbygging*. Forskningsspørsmålet vi tok utgangspunkt i under datainnsamlingen var: «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» har hatt påvirkning på relasjonsbygging blant kollegaer i bedriften?»*».

Etter datainnsamlingen utformet vi hver vår spesifikke problemstilling. Den ble utviklet med bakgrunn i datamaterialet, hva jeg synes var interessant og ønsket å undersøke nærmere, samt hva som er aktuelt i dagens og fremtidens arbeidsliv. Den endelige problemstillingen ble derfor ikke formulert før intervjuene, men ble utviklet ettersom jeg intervjuet, transkriberte og ble kjent med datamaterialet. Med bakgrunn i datamaterialet anså jeg det som interessant å se nærmere på hvordan «Workation» bidro til å skape psykologisk trygghet. Problemstillingen som vil bli besvart i denne masteroppgaven er «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?»*».

Litteratursøk

Det er blitt gjort litteratursøk først og fremst gjennom søkemotorene Oria.no og Google Scholar. Disse søkemotorene har videre ført meg til andre databaser, som for eksempel EBSCOhost, Wiley, JSTOR og SAGE. Søkeordene som ble benyttet i kombinasjon på norsk og engelsk inkluderte primært «psychological safety», «psychological safety

climate», «organizational safety», «workation», «group workation», «coworkation», «workation team building». Referanselister i relevante forskningsartikler ble også brukt som inspirasjon for å finne relevante publikasjoner. For å sikre at jeg er oppdatert på nyere forskning innenfor feltet, ble nyere publikasjoner prioritert.

Kvalitativ forskningsmetode

I denne studien er det brukt kvalitativ forskningsmetode, for å ha mulighet til å se og forstå konteksten valg og handlinger skjer i. Metoden egner seg hvis man ønsker å forstå menneskers motivasjon, hvorfor og hvordan de handler som de gjør, og konteksten rundt deres tro og handlinger på et dypere nivå (Myers, 2013; Tjora, 2021). Formålet med denne studien er å undersøke individers egen opplevelse av og tanker rundt å delta på «Workation». Fokuset ligger på informantenes egen opplevelse og meningsdannelse, og forståelse er dermed vektlagt over forklaring. Kvalitativ metode er en god metode å bruke når temaet eller fenomenet er nytt, og det ikke finnes mye tidligere publisert forskning på det (Myers, 2013), som er tilfellet med «Workation» i denne undersøkelsen.

Kvalitativ forskning har ofte både deduktiv og induktiv tilnærming (Tjora, 2021), som også gjelder for denne studien. Datamaterialet la grunnlag for ønsket om å utforske psykologisk trygghet nærmere, og var dermed med på å legge føringer for utvikling av problemstillingen og valg av teoretisk rammeverk. Analyseprosessen har vært både data- og teoridrevet ved at fokuset har vært på erfaringer, opplevelser og mening skapt av informantene, men likevel har eksisterende teori og problemstillingen satt føring for hva som er ansett som interessant og relevant i prosessen med koding og utvikling av temaer (Braun & Clarke, 2022, s. 169; Myers, 2013; Tjora, 2021).

Metoden som er brukt for å samle inn data er semistrukturerte dybdeintervjuer av ansatte som deltok på «Workation». Denne metoden er hensiktsmessig når man ønsker å studere erfaringene og opplevelsene til informantene fra deres eget perspektiv, og kan gi en

mer nyansert forståelse av et emne enn andre metoder (Tjora, 2021, s. 127). Semistrukturerte dybdeintervjuer er valgt fremfor ustrukturerte og strukturerte intervjuer, siden semistrukturert intervjuetilnærming minimerer risikoen for å overse noen temaer og innsikter, og at informanten sier for lite eller for mye (Myers, 2013). Intervjuene har hatt noe struktur, men tillot improvisasjon. Målet har vært å skape en samtale rundt temaer som var bestemt på forhånd med ønske om at informanten skulle reflektere over egne opplevelser og erfaringer fra «Workation». Intervjuene omhandler ikke nødvendigvis kun om informanten, men brukes også for å forstå sammenhenger utover informantene som individer (Tjora, 2021, s. 129).

Datainnsamling

Videre vil innsamlingen av datamaterialet bli gjort rede for. Det vil inkludere en beskrivelse av informantene og av hvordan rekrutteringen foregikk. Deretter vil utformingen av intervjuguiden bli gjort rede for, samt hvordan intervjuene og transkriberingen av de ble gjennomført.

Utvalg og informanter

Avgrensningen av utvalg i denne studien er formet av den allerede eksisterende grensen for hva og hvem undersøkelsen inkluderer og ekskluderer, siden den omfatter «Workation» arrangert av Inventas. «Workation» som case er dermed brukt som avgrensning av utvalg (Tjora, 2021, s. 48). Utvalget består følgelig av ansatte fra Inventas som fikk mulighet og ville reise en uke til Henningsvær. Før de ansattes avreise til Henningsvær, sendte jeg og medstudenten en video til Inventas der vi presenterte oss selv, hva studien gikk ut på, og oppmuntret de ansatte til å delta på intervju. Dette gjorde vi med mål om at deltakerne ville delta på intervju og føle seg komfortabel med å dele sine erfaringer. På den måten var vi ikke helt nye, men kjente fjes, når vi intervjuet informantene, som vi antok kunne styrke tilliten til oss.

Rekrutteringen foregikk ved at vi fikk kontaktinformasjonen til alle som skulle delta på «Workation» av Inventas. Vi sendte ut informasjons- og samtykkeskjema på e-post til hver gruppe, sammen med spørreskjema, før de dro til Henningsvær. Der kunne de frivillig krysse av om de ville delta på intervju etter gjennomført «Workation». Det første samtykkeskjemaet med mulighet for å melde seg til intervju ble sendt ut i begynnelsen av februar 2022. Deretter ble nye grupper kontaktet ukentlig i åtte uker. Vi sendte også ut purre e-post en gang til hver gruppe som en påminnelse for å få flest mulig til å delta på intervju.

Totalt 15 personer meldte seg frivillig til å delta på intervju. Av disse var seks kvinner og ni menn. En til tre personer fra hver gruppe deltok på intervju, der tre av gruppene kun hadde en representant. Deltakerne kom fra ulike fagfelt innad i Inventas, og fra ulike avdelinger og kontorer rundt i Norge. Det varierte hvor lenge de hadde jobbet i Inventas, noen hadde jobbet der i over ti år, men de fleste var relativt unge med få år i bedriften. Dette kan skyldes ulike faktorer, som familiære forpliktelser og livssituasjon, men det kan også være et tegn på at nyere ansatte kanskje har et større behov for, og ønske om, å bli kjent med flere i bedriften.

Utforming av intervjuguide

Det er brukt en intervjuguide for å strukturere intervjuene (se Vedlegg A). Intervjuguiden ble utformet av medstudenten og meg. Det var en prosess der vi først fant ut hva vi ville undersøke gjennom egne interesser, erfaringer, litteratur, teori og mangler i forskningslitteraturen. Dette resulterte i at forskningsspørsmålet vi tok utgangspunkt i når vi utformet intervjuguiden var «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at workation har hatt påvirkning på relasjonsbygging blant kollegaer i bedriften?*». Vi benyttet svarene på spørreskjemaene vi sendte ut for Inventas som bakgrunnsinformasjon og overordnet innblikk i deltakernes opplevelser til å utvikle spørsmål. Utformingen av intervjuguiden var en prosess

der vi sendte utkast til veiledere ved NTNU og reviderte basert på deres tilbakemeldinger og egen innsikt.

Intervjuguiden var semistrukturert med noen spørsmål som var formulert på forhånd, men som vi ikke var bundet til, og åpenhet for at det kunne oppstå nye spørsmål i løpet av intervjuet (Myers, 2013, s. 187). Intervjuene går gjennom tre faser; oppvarming, refleksjon og avrundning, med ulike spørsmål med ulik forventning av refleksjon fra informanten (Tjora, 2021, s. 159). Videre er intervjuguiden delt inn i temaene «organisasjonskultur», «miljø og aktiviteter på workation», «relasjonsbygging» og «personlig erfaring». Vi ville ikke lage for snevre temaer på grunn av at vi skulle lage hver vår problemstilling som skulle besvares av datamaterialet. Hvert tema bestod av relativt åpne refleksjonsspørsmål og mulige oppfølgings spørsmål, med ønske om at informantene skulle gå i dybden.

Oppvarmingen i intervjuguiden består av demografiske spørsmål og mer generelle spørsmål om arbeidshverdagen. Temaet «Organisasjonskultur» ble tatt med som innledende spørsmål, eksempelvis med spørsmålet «kan du fortelle litt om hvordan du opplever miljøet på jobben?». Temaet «Miljø og aktiviteter på Workation» ble utviklet med bakgrunn i at vi anså miljøet som viktig for relasjonsbygging og visste at de skulle delta på ulike aktiviteter. Vi antok at spørsmål innenfor dette temaet, som «Hvordan vil du beskrive miljøet på workation?» og «Kan du fortelle om et minne du har fra fritidsaktivitetene som hele gruppen deltok på?», kunne bidra til at informanten delte opplevelser og tanker rundt aktiviteter og miljøet i gruppen. Temaet «Relasjonsbygging» gikk mer spesifikt inn på relasjonsbygging, som «Hvordan opplevde du det å bli kjent med andre gjennom oppholdet?». Med temaet «Personlig erfaring» var formålet å komme mer inn på individets opplevelser, tanker og følelser. For eksempel «Kan du fortelle litt om hva som overrasket deg mest under oppholdet?» og «Hva med deltakelsen på workation har hatt mest betydning for deg personlig?». For å runde av intervjuet stilte vi spørsmålet «Hvorfor vil du/vil du ikke dra på

workation igjen hvis du får sjansen?» med tanken om at informanten her kunne trekke frem eventuelle utfordringer og gode opplevelser fra oppholdet. Avslutningsvis består intervjuguiden av avslutningsspørsmål, informasjon om forskningsprosjektet og hva som skjer med datamaterialet videre.

Vi gjennomførte de tre første intervjuene som pilotintervju for å teste intervjuguiden og øve på å intervju. Dette ga oss som uerfarne forskere mer erfaring med intervjusituasjonen og gjorde oss bedre rustet for videre intervjuer. Endringer vi gjorde etter tilbakemelding fra veileder og erfaring fra pilotintervjuene, var å ha færre og mer åpne spørsmål. Pilotintervjuene ble en del av datamaterialet da vi anså de som fullverdige og informasjonsrike.

Gjennomføring av intervju

Omtrent tre uker etter deltakelsen på «Workation» sendte vi ut e-post til de som meldte seg frivillig til intervju for å avtale tidspunkt. Intervjuet ble gjennomført på et tidspunkt som passet informanten, stort sett i arbeidstiden. Det varierte derfor hvor lang tid det gikk fra deltakerne deltok på «Workation» og til intervjuet ble gjennomført. Dette kan ha ført til at deltakerne husker mer eller mindre avhengig av hvor lang tid det gikk. Det påvirker og hvor lenge de har kunnet oppleve virkninger i ettertid og reflektert over opplevelsene de har hatt. Dette kan være en fordel da det kan ha gitt litt ulike rapporteringer av opplevelsen og dermed bredere data.

Alle intervjuene foregikk digitalt som videomøte gjennom Microsoft Teams. Det ble ansett som beste løsning da de ansatte satt på kontorer rundt i Norge, og for at det ikke skulle kreve mer tid enn nødvendig av informantene. Dette kan ha påvirket dataene i form av at vi ikke møtte informantene fysisk, noe som kan gi mer trygghet og tillit i intervjuet. Samtidig kunne informantene på denne måten sitte et sted der de opplevde trygghet, komfort og lite forstyrrelser (Tjora, 2021, s. 137). De fleste satt i lukkede rom på arbeidsplassen sin eller

hjemme under intervjuene. Vi begynte intervjuene med å fortelle litt om oss selv, og stilte oppvarmingsspørsmål for å bli bedre kjent og bygge tillit mellom oss og informantene. Vi opplevde at de fleste informantene i stor grad åpnet seg og delte sine opplevelser. Varigheten på intervjuene varierte fra 30 til 60 minutter.

For at dataene skal kunne brukes i detaljert analyse ble det gjort opptak av intervjuene. Dermed kunne vi konsentrere oss om informantene som snakket, sørge for god flyt i intervjuet og be om utdyping. Slik sikret vi oss også språk og ord brukt av informantene, som kan brukes i sitater og gir oss en mer korrekt gjengivelse som empiri (Myers, 2013). Opptakene ble tatt gjennom mobiltelefon og appen «Diktafon» via Nettskjema.no for å sikre konfidensialitet og at dataene slettes etter prosjektslutt. Siden både informantene og intervjuere satt i lukkede rom uten mye støy, fungerte det godt og vi fikk god lyd.

Medstudenten og jeg gjennomførte alle intervjuene sammen. Vi så på det som en fordel siden vi begge er relativt ferske intervjuere. Vi fordelte kategorier med spørsmål mellom oss, slik at vi hadde ansvar for ulike kategorier. Vi stilte likevel oppfølgingsspørsmål fritt der vi anså det som passende, og eventuelt for å utfylle hverandre. Det ble dermed enklere å både ha kontroll på at temaene i intervjuguiden ble dekket, og ga oss bedre tid til å reflektere over informantens svar. En annen fordel var at vi kunne gi hverandre tilbakemeldinger i etterkant av intervjuene og slik forbedre oss til neste intervju. En utfordring er at det kan virke overraskende og skumlere for informantene med to intervjuere (Tjora, 2021, s. 167). Siden temaene ikke var sensitive, opplevde vi likevel at det fungerte fint med to intervjuere. Vi tillot digresjoner fra informantene, som har gjort at vi fikk informasjon om temaer vi ikke nødvendigvis hadde tenkt ut på forhånd, som både er relevante og mindre relevante for å svare på problemstillingen.

Vi gjennomførte noen intervjuer før vi vurderte om vi skulle sende purre e-poster for å rekruttere flere. Etter at vi hadde gjennomført 10-12 intervjuer, begynte vi å oppleve metning,

det kom ikke så mange nye momenter i hvert nye intervju (Tjora, 2021, s. 158). Vi gjennomførte derfor intervju med de 15 som hadde meldt seg frivillig.

Transkribering

Transkribering går ut på å transformere tale til skriftspråk, slik at datamaterialet skal være klart for analyse (Kvale & Brinkmann, 2015). Det finnes likevel ingen objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig form (Tjora, 2021, s. 185). Transkriberingen er gjort av medstudent og meg i kort tid etter intervjuene ble gjennomført. Slik har jeg blitt bedre kjent med datamaterialet og bevart sosiale og emosjonelle aspekter, visuelle ledetråder og stemning i intervjuet (Tjora, 2021, s. 185). Alle intervjuene er transkribert detaljert og fullt ut for å få med mest mulig datamateriale til analysen. For å anonymisere informanten er transkripsjonene normalisert, altså er ikke dialekter tatt hensyn til. Likevel er særegne ord eller «slang» som anses som relevant for å få frem meningen i utsagn inkludert.

Etiske betraktninger

Vi fikk godkjenning av Sikt til å gjennomføre forskningen før prosjektet startet (står på medstudenten sitt navn, se Vedlegg B). Forskere skal respektere deltakeres menneskeverd og ta hensyn til deres personlige integritet, sikkerhet og velferd. Deltakerne i intervjuene er tydelig informert og har samtykket til å delta. Samtykket er frivillig, informert og utvetydig, og er dokumenterbart i tråd med Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) sine retningslinjer (NESH, 2021). Dette er sikret gjennom samtykkeskjema sendt ut til deltakerne med informasjon om forskningen, hva den skal brukes til og hvor dataene lagres (se Vedlegg C). Dette har alle deltakerne skrevet under på.

Når det gjelder gjennomføring av intervjuer, er forskningsetikken knyttet til kravet om at informanten ikke skal komme til skade (Tjora, 2021, s. 187). Det er ikke stilt sensitive spørsmål eller bedt om informasjon om deltakernes privat- og familieliv. Likevel ble

informantene informert om at intervjuet kunne avsluttes når som helst og at informanten selv kunne velge hva som skulle besvares. Informanten ble også informert om muligheten til å trekke seg fra studien etter at intervjuene er gjennomført, og at intervjuet da ikke vil brukes.

Som nevnt, ble det gjort opptak av intervjuene via telefon og appen «Diktafon» gjennom Nettskjema.no for å sikre konfidensialitet, sikker lagring og at dataene slettes etter prosjektslutt. Dette ble informert om i samtykkeskjema og samtykket muntlig til i intervjuet før opptakeren ble skrudd på. Vi opplyste i tillegg om hvordan opptakene skal brukes og oppbevares og når de skal slettes.

Mye av etikken i forbindelse med intervjuer er knyttet til transkriberingen (Tjora, 2021, s. 187). For å unngå gjenkjennelse av deltakerne er sitatene anonymisert slik at informantenes arbeidsløkasjon, kjønn, alder, fagområde ikke fremgår. Det er unnlatt å ta med transkripsjoner som kan medføre gjenkjennelse av deltakere eller andre personer. Deltakere i forskning skal beskyttes mot misbruk eller misrepresentasjon av deres utsagn (Braun & Clarke, 2022, s. 330). Tolkning er aldri nøytral eller objektiv, den er i denne studien påvirket av min posisjon og perspektiv. Som etisk kvalitativ forsker har jeg derfor tenkt nøye gjennom hvordan jeg transkriberer, representerer og tolker dataene. Transkripsjonene er skrevet i Word-dokument og lagret bak passord.

Analyse av datamaterialet

Formålet med analysen er å gjøre det mulig for leseren å øke kunnskapen innenfor området som utforskes i denne studien, uten å selv måtte gå gjennom datamaterialet (Tjora, 2021, s. 216). Videre vil analysetilnærmingen som er benyttet, refleksiv tematisk analyse, bli beskrevet og hvordan analyseprosessen er utført vil bli redegjort for.

Refleksiv tematisk analyse

Analysemetoden som er benyttet er refleksiv tematisk analyse. Det er en fleksibel metode for å utvikle, analysere og tolke mønstre på tvers av et kvalitativt datasett. Det

involverer systematiske prosesser av datakoding for å utvikle temaer (Braun & Clarke, 2022). Refleksiv tematisk analyse er en prosess der nærheten man har til datasettet endres, fra å være veldig nære og fokusere på mikro-nivå, til å flytte seg lengre ut og utvide fokuset. Dette veksles mellom gjennom de analytiske delene. Refleksivitet involverer, som tidligere nevnt, praksisen av kritisk refleksjon på rollen min som forsker, min forskerpraksis og prosess. Det innebærer at jeg har anerkjent egen kontekst i forskningen og påvirkningen det kan ha på situasjonen og menneskene som er blitt studert, spørsmål som er stilt, datamaterialet og tolkningen av det (Braun & Clarke, 2022, s. 78).

I samsvar med Braun og Clarke (2022) har den analytiske prosessen bestått av seks faser; 1) bli kjent med datamaterialet, 2) koding, 3) identifisere temaer, 4) utvikling og gjennomgang av temaer, 5) definere og navngi temaene og 6) skrive ut. De seks fasene presenteres i rekkefølge, men analysen har vært en progressiv og tilbakevendende prosess (Braun & Clarke, 2022, s. 79). Fasene er dermed brukt som retningslinjer der jeg har gått frem og tilbake mellom stegene. Videre vil fremgangsmåten beskrives gjennom de seks fasene.

Fase 1: Bli kjent med datamaterialet. Denne fasen innebærer å sette seg inn i datamaterialet. Jeg ble kjent med datamaterialet gjennom å delta på alle intervjuene, lytte og transkribere, for så å lese gjennom transkripsjonene flere ganger. En fordel med å transkribere selv er at man får lyttet til intervjuene flere ganger. Jeg tok notater til transkripsjonene og gjorde meg opp tanker om hva som kunne være interessant å se nærmere på. Jeg ble dypere kjent med datasettet gjennom hele analysen. Det var tidlig i denne fasen jeg bestemte meg for å se nærmere på psykologisk trygghet, med bakgrunn i dataene.

Fase 2: Koding. Etter å ha blitt godt kjent med datasettet, startet en mer systematisk prosess med koding. Her identifiserte jeg deler av dataene jeg anså som interessante, relevante og meningsfulle for å besvare problemstillingen. Koding er prosessen der temaer blir identifisert. Målet med koding er å finne bevis for disse temaene, og kodene kan betraktes

som byggesteinene i analysen (Braun & Clarke, 2022, s. 360). Jeg brukte Word som verktøy, der jeg lagde en tabell for hvert intervju. Jeg jobbet systematisk gjennom datasettet for å identifisere segmenter jeg anså som mest interessante og relevante for å besvare problemstillingen. Sitater ble satt inn til venstre og koder til høyre i tabellen. Jeg benyttet ulike farger på teksten jeg kodet og den tilhørende koden etter hvilket tema jeg på daværende tidspunkt plasserte det i. Dette gjorde jeg for at det skulle bli enklere å se hvilket utsagn som hørte til hvilken kode og å sortere kodene i neste steg i analysen.

Koding er en subjektiv prosess som er formet av meningen jeg gir til dataene (Braun & Clarke, 2022, s. 115). Kunnskap og teori jeg har tilegnet meg har i varierende grad påvirket hva jeg «leter» etter eller trekker ut som relevant i datamaterialet og hvordan jeg koder det. Kodene var deskriptive, spesifikke og detaljerte. De fleste kodene kan kategoriseres som semantiske og empirinære. De er utviklet ved å se på det som faktisk står i datamaterialet, som fanger meningen som uttrykkes eksplisitt og er nære språket til informanten (Braun & Clarke, 2022, s. 119; Tjora, 2021, s. 218).

Etter å ha kodet alle intervjuene en gang og gått gjennom hver tabell med koding to ganger, gjorde jeg hele prosessen igjen ved å avgrense dataene enda mer i en ny tabell i et nytt dokument. I andre runde med koding var jeg mer selektiv og hadde mer fokus på at det som skulle være med videre i analysen måtte bidra til å besvare problemstillingen. Jeg avgrenset dermed datamaterialet i større grad, endret og la til koder. Jeg varierte denne gangen rekkefølgen jeg kodet data i for å få et friskt perspektiv på datasettet og for å unngå at de ulike delene ikke påvirket kodingen av andre deler.

Koding er aldri ferdig, fordi mening aldri tar slutt (Braun & Clarke, 2022). Etter å ha kodet to runder og gått over datasettet for å sjekke at det er konsist og alt er gått gjennom, var jeg klar for neste steg i analyseprosessen. Jeg sjekket om kodene isolert fortalte noe om hva informanten sa (Tjora, 2021, s. 224), noe de gjorde. Jeg tok derfor en subjektiv beslutning om

at etter å ha kodet og avgrenset to runder, samt lest gjennom to ganger, skulle gå videre i analysen, men være åpen for å vende tilbake.

Fase 3: Identifisere temaer. Temaer er utviklet av koder og representerer dermed andre nivå av dataanalysen (Braun & Clarke, 2022, s. 360). Etter kodingen skiftet jeg analytisk fokus fra koder til temaer. Et tema fanger mønstre av mening på tvers av datasettet (Braun & Clarke, 2022). I refleksiv tematisk analyse må et tema fange en større del av data som er forent av, og bevis for, en delt idé. I denne fasen blir den analytiske oppmerksomheten skiftet fra mindre meningsenheter – koder, til større meningsmønstre – tema. Jeg undersøkte om det var noen ideer som flere ulike koder kunne samles rundt og samlet deretter koder til større mønstre som jeg anså som viktig og relevant i relasjon til forskningsspørsmålet.

For å finne temaer, brukte jeg en form for visuell kartlegging, der jeg skrev ut kodene slik at jeg hadde de fysiske, klippet dem ut, og samlet dem inn i temaer. Ifølge Braun og Clarke (2022, s. 118) fanger slike tematiske kart visuelle og figurative representasjoner av mulige temaer og relasjoner mellom dem. Det kan være nyttig for å begynne å reflektere over mulige temaer i seg selv, for å undersøke hvordan mulige temaer kan relatere til hverandre, og å vurdere hvordan de kan bidra i en overordnet fortelling av analysen. Siden datamaterialet ikke er for stort, benyttet jeg meg av muligheten til å få bedre oversikt og se sammenhenger ved å gjøre dette fysisk for hånd selv. Jobben ble litt enklere fordi jeg allerede hadde gitt ulike sitater og tilhørende koder farger, avhengig av hvilke store kategorier jeg tenkte de befant seg innenfor. Likevel var jeg bevisst på at disse fargene ikke var fastsatt og åpen for endring av temaer og kategorisering.

Fase 4: Utvikling og gjennomgang av temaer. Selv om jeg har fulgt trinnene for tematisk analyse som beskrevet av Braun og Clarke (2022), har jeg likevel gått frem og tilbake mellom hvert steg, mellom dataene og den stadig utviklende analysen. Dette bidrar til å fortelle en historie som adresserer forskningsspørsmålet, og sørger for at jeg ikke havner

«for langt unna dataene» (Braun & Clarke, 2022, s. 115). Siden utvikling av temaer ligger to nivåer unna datasettet, gikk jeg tilbake til tabellene med sitater og tilhørende koder. Her fjernet jeg de kodene som tilhørte temaene jeg valgte å ikke ta med, og endret farger på kodene tilhørende tema. Å gå tilbake til sitatene og kodene hjalp meg med å se om temaene faktisk representerte og ble representert i dataene. Jeg endret og utviklet nye temaer etter hvert som jeg gikk gjennom kodene.

Etter denne gjennomgangen satt jeg igjen med mange temaer og undertemaer, som derfor måtte avgrenses og slås sammen. Jeg tegnet deretter tematiske kart til hvert tema, med tilhørende undertemaer, og tegnet linjer og piler der jeg så koblinger mellom dem. Kartene hjalp meg med å oppdage undertemaer som overlappet og kunne slås sammen, samt å avgrense temaene i større grad. Jeg tegnet til slutt kart med alle hovedtemaene. Jeg fikk på denne måten visualisert hvordan temaene er relatert og i ulik grad henger sammen. Dette ga også et bilde på mønsteret temaene skaper og hvordan de sammen kan besvare problemstillingen.

Fase 5: Definere og navngi temaene. Denne fasen involverer videre utvikling rundt temaene og finpussing av analysen. For å teste kvaliteten på temaene, definerte og oppsummerte jeg de med noen setninger om hovedkonseptet, omfanget, grensene og hvordan det er relatert til problemstillingen. Å definere temaene kan være nyttig når man skal tenke ut organiseringen og flyten, og den overordnede fortellingen analysen beveger seg mot (Braun & Clarke, 2022, s. 143). I denne fasen fant jeg også sitater som illustrerte temaene og limte de inn under tilhørende tema i en tabell. Dermed fikk jeg bedre oversikt over sitater som tilhørte hvert tema, som også gjorde neste fase mer effektiv. Jeg ga temaene navn med bakgrunn i problemstillingen og datamaterialet hvert tema representerte. Analytisk finpussing involverer skriving og blandes dermed inn i den siste fasen, å skrive ut (Braun & Clarke, 2022).

Fase 6: Skrive ut. Denne fasen innebar rapportering av funnene fra analyseprosessen. I refleksiv tematisk analyse er skriving en viktig del av den analytiske prosessen, fordi analysen skjer i skrivingen rundt data (Braun & Clarke, 2022, s. 151). Tematisk analyse innebærer altså at man fortsetter analyseprosessen mens man skriver den. Dette fikk jeg erfare da jeg i stor grad avgrenset temaene og undertemaene gjennom skrivingen av analysen, enten ved å eliminere eller slå sammen temaer og undertemaer. Avgrensningen var et resultat av at jeg ble mer bevisst på hva som konkret besvarte problemstillingen ved å skrive og definere temaene etter hvordan de besvarte den. Antall temaer, undertemaer og navnet jeg ga dem endret seg derfor gjennom skrivingen av resultater.

Funnene i analysen vil bli presentert i neste kapittel gjennom temaer og undertemaer. Undertemaene nyanserer hovedtemaene og vil belyses under tilhørende hovedtema. Det er inkludert sitater under hvert undertema for å illustrere poeng i temaene og gi leseren et tydeligere bilde på hvordan deltakerne opplevde «Workation». Sitatene er markert med nummer tilhørende informanten det hører til. Noen av sitatene er redigert for å fjerne overflødig eller irrelevant tekst, og eventuell kontekstuell informasjon vil bli gitt i klammeparentes. For å beskytte deltakernes personvern vil informasjon som kan bidra til gjenkjenning, for eksempel navn og arbeidssted, bli erstattet med eksempelvis [navn] og [by].

Resultater

I dette kapittelet vil de mest sentrale resultatene fra den refleksive tematiske analysen av datamaterialet bli presentert. Funnene fra analysen vil gi svar på spørsmålet «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?*». Med bakgrunn i informantenes opplevelser og tanker kom jeg frem til fire hovedtema: 1) Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet, 2) Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet, 3) Relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet, og 4) Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres.

I denne studien er det tatt utgangspunkt i begrepet psykologisk trygghet som menneskers opplevelse av konsekvensene ved å ta mellommenneskelig risiko i en bestemt kontekst (Edmondson & Lei, 2014). Mellommenneskelig risiko er forstått som muligheten til å oppleve negative konsekvenser i relasjon eller samhandling med andre, som å bli avvist, ignorert, latterliggjort eller kritisert. Begrepet har dermed vært sentralt i, og satt føringer for, analysen, hvor jeg har fokusert på informantenes opplevelser av blant annet å bli kjent med, verdsatt av, kommunisere med og å være seg selv i relasjon til gruppen og ledelsen. Jeg har også undersøkt hvordan informantene opplever at «Workation» kan bidra til et arbeidsmiljø der opplevelsen av mellommenneskelig risiko og frykt for negative konsekvenser blir minimert. Videre vil først hovedtemaene og tilhørende undertema presenteres i en tabell. Deretter vil temaene redegjøres for mer detaljert, med bruk av sitater fra informantene. Temaene preges av å være avhengige av og påvirke hverandre, og kan derfor være overlappende på noen områder.

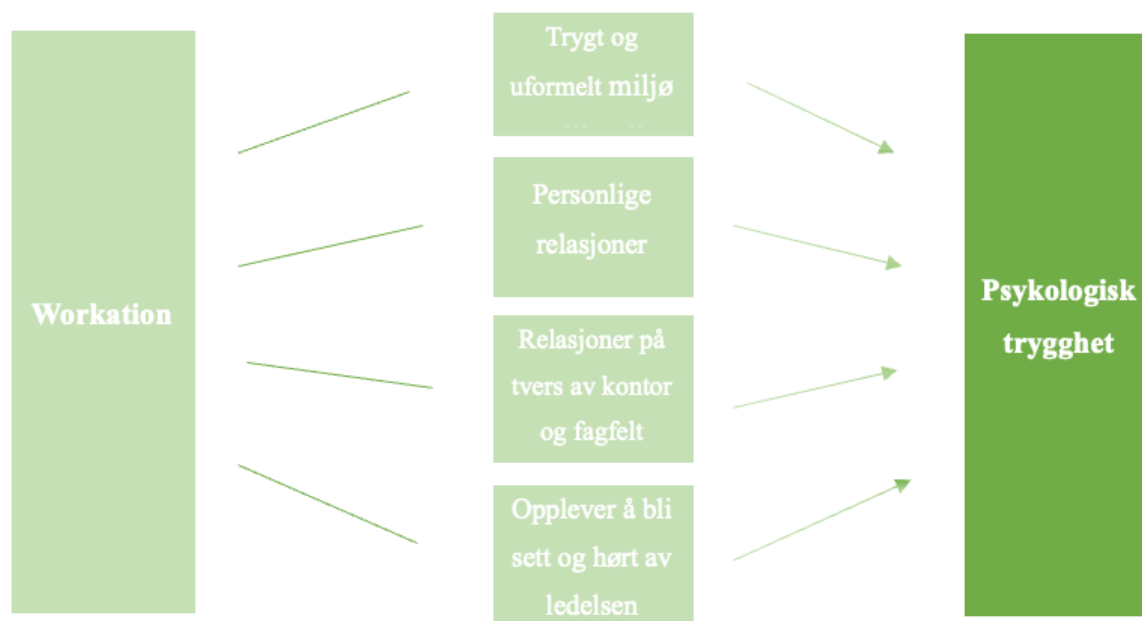
Tabell 1

Oversikt over resulterende tema og undertema identifisert i analysen.

Tema	Undertema
Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet	Mer og mer jovialt Kunne være seg selv Økt sosial selvtillit
Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet	Blir kjent med ulike sider Ble gode venner Psykologisk trygghet ved senere samarbeid
Relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet	Kunnskap om de andre sin kompetanse Lavere terskel for å ta kontakt Forsterket tilhørighet
Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres	Tillit til og fra ledelsen Fremmer trivsel

Figur 2

Illustrasjon av hvordan informantene opplever at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet gjennom temaene som ble identifisert i analysen.



Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet

I analysen har jeg undersøkt elementer og hendelser informantene opplevde som kan bidra til psykologisk trygghet. Det var tydelig at flere av informantene opplevde at det overraskende raskt ble et trygt sosialt miljø i gruppen på «Workation». Det var et miljø der informantene opplevde at de kunne være seg selv, akseptere hverandre, være mindre formelle og dele tanker og følelser. Disse variablene bidro til å skape psykologisk trygghet. Dette temaet omfatter hva deltakerne oppfattet at bidro til et trygt miljø og hvordan de opplevde miljøet. Tilhørende undertemaer belyser ulike sider ved miljøet de opplevde, og vil videre bli gjort rede for.

Mer og mer jovialt

Det tolkes som at flere opplevde at det ble mindre og mindre formelt mellom gruppe medlemmene for hver dag. For eksempel sier en:

Det starta jo med å på en måte være litt mer sånn formelt de første to dagene og for min egen del da fra dag tre og utover så gikk jeg med kosebukse på inne der, så ble på en måte mer og mer og mer jovialt. [...] Det har jeg hørt flere fra de andre gruppene snakke om også, at det fra dag en og kontra dag sju så er det veldig stor forskjell i hvor, hva skal jeg si, hvor «stive» man er. (1)

Det kan tolkes som at deltakerne beveget seg fra å ha en mer formell og stiv atmosfære, til en mer uformell og avslappet atmosfære i løpet av uken. Dette innebærer at de opplevde økende grad av tillit og trygghet i gruppen, som bidro til at de kunne senke skuldrene og være seg selv. Å føle seg avslappet og trygg kan være en viktig faktor for å kunne være åpen og ærlig med andre, og dermed bidra til å bygge positive relasjoner og tillit. Dette kan igjen bidra til økt psykologisk trygghet.

Aktivitetene på fritiden bidro til at det ble en løsere og mer avslappet stemning. En sier for eksempel «Da man da spiser middag den dagen så får man noe å prate om og det er lett for å holde samtalen i gang og sånt da. Alt sånn felles aktiviteter er jo ice breakers i den forstand» (1). Flere peker på skreifisketuren i begynnelsen av uken som en aktivitet som bidro til en mer avslappet stemning, for eksempel «Den fisketuren i starten var jo veldig fin å ha da. Da hadde vi jo en aktivitet som vi hadde planlagt og som vi gjorde første dagen, så det løsnet litt stemningen i forhold til kvelden før» (14) og «Skreifiske, det var veldig hyggelig, det var veldig sånn vi kunne ha litt sånn inside jokes og bygge litt sånn team spirit med det [...]» (9).

Informantene opplevde at de hadde mindre og mindre formelle samtaler utover uken. En sier for eksempel «[...] At man også har litt mer løse og mindre seriøse samtaler under middagen. Man kunne liksom kodd litt, og ja» (2). Dette indikerer også at de opplevde en del humor i gruppen, både av og med hverandre, som tyder på at de opplevde miljøet som trygt og åpent for å bruke humor. For eksempel «Det var jo det å tørre å drite seg litt ut som kom etter hvert når man ble litt bedre kjent» (14). Mer og mer «jovial» og uformell stemning i gruppen gjorde at deltakerne ikke var redde for å «feile» sosialt, og turte å by på seg selv. Dette kan tolkes som at deltakerne opplevde psykologisk trygghet i det miljøet på «Workation».

Kunne være seg selv

De som reise sammen til Henningsvær kjente hverandre i ulik grad, og noen var helt ukjente for hverandre. De er naturligvis ulike hverandre med forskjellige vaner, som kommer frem når man bor sammen en uke. Til tross for ulikheter, virker det ikke som det skapte konflikter eller utfordringer. Dette kan skyldes at deltakerne hadde gjensidig forståelse og aksept for at de var forskjellige på noen områder. En sier for eksempel «Folk er jo ikke like, så du er jo nødt til å tilpasse deg litt der. Jeg følte at folk aksepterte at du sto opp og la deg til forskjellig tid i forhold til de andre» (4). En annen uttrykker at det var et åpent miljø der de aksepterte at de var ulike eller hadde ulike meninger, «[...]Og det var ikke sånn at vi trenger å være overens med alt eller alle meninger, men vi kunne snakke om det. Og det var sånn, åpent og, ja, fint sånn» (9). Aksept og forståelse er med på å skape et trygt sosialt miljø der man tør å være seg selv. Flere rapporterte at det overrasket dem hvor komfortabelt det var å være en del av gruppa og at de kunne være seg selv, noe som kan anses som et resultat av at de opplevde miljøet som trygt. For eksempel:

Det føltes bare veldig naturlig. Jeg tenkte ikke over at jeg fikk en veldig annerledes rolle. Jeg var på en måte bare meg selv. Og jeg synes egentlig det var veldig behagelig. Så i starten måtte jeg kanskje sette ut litt følere og kanskje tilpasse meg litt til det sosiale. Men så tok jo det bare typ en dage eller to, også finner man sin plass også gikk det bare sin gang egentlig. (2)

Flere av respondentene trekker frem at de opplevde at de selv og andre ble inkludert i gruppa. Dette er sentralt for at et miljø skal oppleves som trygt. En beskriver miljøet slik:

Veldig fritt, høy takhøyde og sånne ting. [...] Opptatt av å få med alle da. Alle skal få muligheten til å være med. Tenkte på at klarer vi å, ja for eksempel når vi skulle på topptur da klarer vi å låne ski så hun også får vært med. (7)

Informantene opplevde at de andre i gruppen aksepterte hvem de var og hvordan de gjorde ting. Dermed følte de at de kunne være seg selv og dele tanker og meninger uten frykt for å bli avvist eller latterliggjort. Dette kan dermed tolkes som at informantene opplevde psykologisk trygghet.

Økt sosial selvtillit

Flere rapporterte at de gruet seg til å dra på «Workation» med folk de ikke kjente så godt eller aldri hadde møtt før. Likevel gikk de ut av komfortsonen, og fikk positive opplevelser gjennom å bli kjent med de andre på gruppen. Det kan tolkes som at mye av grunnen til dette var at de opplevde miljøet som trygt. Noen informanter uttrykker at de har fått bedre sosial selvtillit i ettertid på grunn av de positive erfaringene fra «Workation». For eksempel «Man får jo kanskje en bitteliten innvirkning på sin egen selvtillit sosialt da. At man

har utvidet nettverket sitt ut i bedriften» (2). En informant trekker frem økt sosial selvtillit som noe av det ved «Workation» som påvirket den personen mest:

Jeg er nok mer positiv til å møte nye folk, og tror det er lettere for meg å bli kjent med folk og etter dette. For det er litt sånn du blir kasta ut i det og du vet ikke helt, eller jeg visste absolutt ikke. Det var nesten mer enn det jeg, assa, som var litt utfordrende med nye folk og sånn, og bo oppi dem og med helt ukjente folk, men det gikk greit, så jeg tror det er det som har påvirket meg mest, at jeg er nok mer positiv til å møte nye folk og bli kjent med nye folk. (11)

Dette kan skyldes at det trygge sosiale miljøet i gruppen skapte en positiv opplevelse av å bli kjent med noen nye i den settingen, og bidro til at deltakerne opplevde psykologisk trygghet. Økt sosial selvtillit kan minske den opplevde mellommenneskelige risikoen og dermed føre til psykologisk trygghet i møte med nye mennesker. Sammen med lysten til å bli kjent med flere kan det bidra til å øke det sosiale nettverket man får i bedriften. En sier for eksempel «[...] Du innser jo hvor kule og sterke disse folkene er, og det er mange flere i bedriften jeg ønsker å komme så tett på» (2).

Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet

Temaet omhandler opplevelsen flere informanter har av at de har blitt kjent på et dypere nivå og fått en mer personlig relasjon til de andre på gruppen gjennom oppholdet. Gode relasjoner med rom for prøving og feiling uten frykt for negative konsekvenser er viktige for å oppleve psykologisk trygghet. I analysen har jeg sett etter opplevelser fra «Workation» som kan tolkes som at har bidratt til at deltakerne har blitt bedre kjent, hvordan informantene opplevde relasjonsbyggingen, og opplevelser som kom av at de fikk en mer personlig relasjon.

Blir kjent med ulike sider av hverandre

Å bli kjent med ulike sider av hverandre, trekker informantene frem som en viktig del av «Workation». I løpet av uken fikk deltakerne se hverandre i ulike settinger enn de gjør i en vanlig arbeidshverdag. I tillegg til at de bodde sammen, måtte de i flere av aktivitetene ut av komfortsonen. De opplevde dermed å bli kjent i en ny kontekst og fikk se ulike sider av hverandre. For eksempel sier en informant «Man ble liksom kjent med veldig mange sider av alle folkene i og med at vi gjorde så mye forskjellig sammen» (2).

Hverdagen gruppen delte bestod i større eller mindre grad av hverdagslig problemløsning de måtte løse sammen. De måtte utføre oppgaver for å få gjennomført større aktiviteter og mindre gjøremål, som for eksempel å handle mat. Denne problemløsningen ville de ikke fått muligheten til å gjøre sammen i en vanlig hverdag, og bidro til at de ble kjent med ulike sider av hverandre. Sitatet under viser eksempel på at de fikk se en mer leken og barnslig side av hverandre. Det illustrerer også en type problemløsning de måtte samarbeide om:

Siste dagen for eksempel kjøpte vi akebrett og akte. Det var jo super gøy [...]. Det var jo skikkelig skikkelig god stemning, og jeg følte vi var som fireåringer sammen i noen timer. Det var nok noe av det beste vi gjorde. Det var liksom så lavterskel [...]. Men vi samarbeider jo om å kjøpe akebrett, om å finne et sted å ake, diskutere og det blir jo en slags problemløsning som man gjør sammen da. Og for hvert lille hverdagslige problem vi løste sammen, desto bedre kjent ble vi jo egentlig. Så egentlig, som alle andre aktiviteter, så knyttet det jo oss bedre sammen. (2)

Flere sier at de opplevde «noe mer» sammen gjennom aktivitetene, som belyses i dette sitatet:

Her i [by] når jeg møter [navn] og [navn] da så har vi opplevd noe mer sammen. Så jeg tror kanskje den toppturen. Det er liksom når man er ute og det kommer litt sur vind og det regner litt og da klarer man liksom å holde humøret oppe da. Og jeg opplevde de to som skikkelig bra, vi hadde det veldig gøy på den turen og på en måte. (7)

Flere av respondentene trekker frem at det var mye intern humor og stemning i gruppen. Dette kan ha vært med på å skape en mer uformell personlig relasjon. En sier for eksempel «[...]man blir mye bedre kjent med hverandre og snakker sammen og får litt sånn intern humor og sjargong og sånne ting» (1). Gjennom aktiviteter og humor har de også vist frem andre sider av seg selv som kanskje ikke hadde kommet frem ellers, som mer barnslige og lekne sider. Humor er en variabel som kan bidra til psykologisk trygghet ved at det ikke oppleves like seriøst, som kan redusere frykten for å si eller gjøre noe feil og bli avvist. Å tørre å vise ulike sider av seg selv, som å være redd eller barnslig, og motta positiv respons på det fra de andre gruppemedlemmene kan bidra til at man opplever psykologisk trygghet.

Ble gode venner

Å bli kjent med flere sider av hverandre enn man blir i en vanlig arbeidshverdag, kan bidra til at man får en mer vennskapelig relasjon utover arbeidsrelasjonen. Noen av deltakerne hadde aldri møttes, andre kjente hverandre fra før, men beskriver den tidligere relasjonen og interaksjonen som mer overfladisk. Det virker som at fem personer i gruppen var et passende antall for å bygge relasjoner og komme tettere inn på hverandre. For eksempel sier en:

Man ble jo en liten gjeng på fem stk. Det var jo på en måte en såpass stor gruppe at man ikke ble lei, eller at man liksom kan bevege seg litt rundt, og snakke med litt ulike folk. Men en såpass liten gruppe da, at man blir veldig close. Blir veldig godt kjent på kort tid. Så vi ble jo fort litt interne. Det er kanskje enda lettere når man bare er fem

stykker å føre samtaler med hverandre, og spørre hva man jobber med og sånne ting.

Så terskelen ble kanskje enda litt lavere for å slå av en prat. (2)

Flere informanter beskriver hvordan «Workation» la til rette for en dypere relasjon, som for eksempel:

Man ble jo super godt kjent på veldig kort tid. Så det var nesten litt intenst. Men skikkelig gøy, en skikkelig optimal setting for å bli godt kjent både faglig og personlig. Jeg har jo på en måte vært litt innom disse folka før. Som for eksempel at vi har vært på felles digitale møter eller vært på fagsamling sammen, eller noe sånn. Men det har jo blitt veldig overfladisk kjennskap. Når vi har gjort sånne type ting. Mens på workation følte jeg vi fikk en mye dypere relasjon. (2)

En mer personlig relasjon kan føre til vennskap, og flere av respondentene omtaler de på reisegruppen sin som venner, for eksempel sier en om «Workation»: «Det var veldig gøy, og jeg fikk meg jo fire veldig gode venner» (2). En annen sier «Vi har flere interne, vi har flere minner, delte minner som gjør at vi får et tettere vennskap kanskje» (3). Aktivitetene på «Workation» bidro på flere måter til en mer personlig relasjon for flere, og kanskje særlig de aktivitetene kun to eller tre av gruppemedlemmene deltok på, da flere sier det gjorde at de ble ekstra godt kjent. Eksempelvis sier en respondent:

Da vi dro og snorklet, så var det bare to av oss som kunne. [...] Og da hadde vi plutselig en hel dag der vi bare var to stykker som hang sammen. Da fikk vi jo mellom slagene pratet mye sammen, og ble godt kjent. Og det kjente jeg jo var, jeg kunne nesten merke forskjell fra før turen til etter turen, på hvor mye bedre jeg følte jeg

kjente den andre personen og hvor mye mer komfortabel jeg var rundt [personen] da. Så knytter jo på en måte veldig tett bånd desto mer tid man bruker sammen da. (2)

Også mindre aktiviteter som deltakerne utførte, kan tolkes som et bidrag til at de opplevde at de ble gode venner med de andre i gruppen. I analysen har jeg funnet hendelser jeg tolker som et resultat av at deltakerne har opplevd psykologisk trygghet. Det åpne og trygge miljøet som ble opplevd på «Workation» førte til at flere opplevde at de i større grad kunne dele tanker og følelser, og ha mer personlige samtaler. Flere trekker frem samtaler som en viktig del av middagene og kveldene. En sier for eksempel:

Lage middag gjorde man jo hver dag, men det ble en veldig fin sosial greie. Satt både gjerne under og etter middagen å bare pratet i flere timer. Tok noen øl, spilte litt spill og gjorde sånne hyggelige ting sammen. (6)

Det kan tolkes på flere som at de gikk fra å ha mer overfladiske til mer personlige samtaleemner, for eksempel sier en:

Du blir jo ikke så godt kjent ved å bare spise lunsj med folk. Du blir jo virkelig kjent, og vet for eksempel hvor mange søsken de ulike har og deres sivilstatus. Det er jo ikke alltid du vet det på jobb. Hvor de kommer fra og alt sånn. Så du blir jo virkelig mye dypere kjent med folk ja. (10)

Mer personlige samtaler innebar å dele tanker og følelser som de kanskje ellers ikke ville delt med kollegaer. En sier for eksempel «Det er litt sånn rart, man lever sammen relativt ganske tett over en viss tid også åpner man seg kanskje litt mer opp om følelser. Man begynner kanskje å snakke om det som skjer på det personlige plan da» (8). En annen sier

«[...] Og det var ikke noe sånn veldig oppstilt det, men etter hvert så fikk man på en måte bakgrunnshistorien til alle da» (7). Det kan tolkes som at de opplevde tillit og psykologisk trygghet ved å dele mer sårbare og personlige ting uten at de opplevde noen risiko eller frykt for negativ respons. Det virker som dette hadde stor betydning for deltakerne og var med på å skape mer personlige relasjoner, som vennskap. Sitatet under illustrerer samtalene rundt middagsbordet og betydningen av dem for deltakerne:

Veldig fine samtaler rundt middagsbordet og du kom ganske tett på folk da. Det ble personlige samtaler så man skjønner litt mer av mennesket i kollegaene mine som man kanskje ikke ser til daglig da. Og det var kanskje det som var de hyggeligste stundene, det var artig ute på livet og, men det å sitte rundt et bord og drikke litt vin og prate litt om hvem man er, er veldig bra. (15)

Å dele personlige erfaringer, tanker og følelser kan bidra til at man forstår mer av hva som ligger bak handlinger eller utsagn til andre, og at man får en mer vennskapelig relasjon utover å bare være kollegaer. Det kan tolkes som en viktig variabel for at man skal oppleve psykologisk trygghet. Det kan føre til at man unngår å tolke noen feil, at man vet hva slags grunner en person har for å si eller gjøre noe, som gjør det enklere å respondere på en måte som mottakeren opplever som trygt. Vennskap er relasjoner av høy kvalitet som fremkaller følelse av å være verdsatt, trygg og respektert. Dette er variabler som gjør det enklere å engasjere seg på arbeidsplassen. Slik kan det å ha gode venner på arbeidsplassen føre til bedre selvtillit og bidra til psykologisk trygghet.

Psykologisk trygghet ved senere samarbeid

Flere trekker frem at de opplever at de mer personlige relasjonene de har dannet på «Workation», kan bidra til økt psykologisk trygghet og legge et godt grunnlag for senere samarbeid. En sier for eksempel:

[...] Hvis jeg skulle hatt et prosjekt med en av de som var med så hadde det vært to forskjellige verdener. Du er jo godt kjent da så det blir nok ikke så stivt. Så, det er nok det at det hadde vært mye lettere å jobbe med de nå når jeg er kjent med dem. Du veit hvordan de er og, ja. (11)

At det er mindre stivt og lettere å jobbe sammen kan tolkes som at det er enklere å si meninger og komme med forslag uten frykt for å bli avvist, altså at man opplever psykologisk trygghet. En informant trekker også fram at å kjenne til andre sin personlighet er verdifullt, for eksempel:

Jeg vet hva de kan, og hvis det blir noen prosjekter for eksempel så føler jeg at det er enklere, ikke at jeg hadde manglende tillit, men jeg har fakta istedenfor at jeg må gjette hvem og hva. [...] Nå har jeg flere personer å spørre om råd, for eksempel om å finne riktige personer. Og da vet jeg også at hvis de gir en anbefaling, hvordan tolke det basert på deres personlighet og sånt. (9)

Å tolke andre sine anbefalinger riktig kan bidra til psykologisk trygghet. Det kan gjøre det enklere å være ærlig, komme med forslag, tilbakemeldinger og diskutere når man kjenner personen og i større grad vet hvordan den vil reagere. Dette er variabler som er viktige for

opplevelse av psykologisk trygghet og godt samarbeid. Dette illustreres for eksempel i disse sitatene:

De jeg jobber med, pleier gjerne å være litt sånn at man ikke helt vet hvor man har hverandre i starten, også bruker man litt tid på å bli varm i trøya. [...] Men man merker at det er mye lettere å diskutere med folk litt lengre ute i prosjektet da. Når man begynner å bli litt mer kjent med personene, og typene, og ja. Så det kan man jo merke i starten av et prosjekt versus litt lengre ut i et prosjekt da. (1)

Det kan jo være litt krevende prosjekter som man står oppi, hvor man stiller krav til hverandre. Det å ha en god kjemi til å vite hvordan man skal kommunisere og sånn er veldig viktig. Det å kjenne folk sine sterke og svake sider. Hvordan man kan gå frem med å prate og generelt adferden. (12)

Det kan dermed tolkes som at å kjenne hverandre bedre kan føre til psykologisk trygghet ved at man er mer trygg på at man kan komme med informasjon, forslag og tilbakemelding uten å bli avvist. Dette bidrar til at man ikke holder informasjon tilbake, er redd for å feile, eller unngår å gi tilbakemeldinger, som er positivt i et samarbeid. Å ha flere personer å spørre om råd kan føre til økt grad av samarbeid og kommunikasjon i arbeidsmiljøet. Det kan bidra til å skape et mer inkluderende og støttende arbeidsmiljø som fremmer psykologisk trygghet blant medarbeiderne. Gjennom at informantene opplevde at de utviklet vennskap, ble kjent med ulike sider av hverandre, og hadde mer personlige samtaler, fikk de en mer personlig relasjon som kan bidra til psykologisk trygghet i gruppen og ved senere samarbeid.

Relasjoner på tvers av kontor og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet

Dette temaet innebærer informantenes opplevelser og tanker rundt at de har blitt kjent med ansatte på andre kontorer og fra andre fagfelt enn seg selv. Informantenes opplevelser av, og tanker om, virkninger dette har hatt, og kan ha ved senere anledninger, inngår i dette temaet. En sier for eksempel:

Jeg kjente to fra før av også var det to jeg ikke kjente i det hele tatt. Så jeg tenkte sånn “jaja, jeg kjenner hvertfall to”. Men de jeg var mest med viste seg å være de jeg ikke kjente fra før av, så det var litt interessant. Jeg fikk et veldig godt inntrykk av alle sammen egentlig. (10)

Kunnskap om andre sin kompetanse

Dette undertemaet omhandler informantenes opplevelse av å få kunnskap om andre sin kompetanse og fagfelt mer i dybden under «Workation», og refleksjoner rundt fordeler dette kan ha. For eksempel «Vi hadde sesjoner der vi fortalte om jobbrollene våre for hverandre og vi fortalte om arbeidserfaringene vi hadde, nei vi delte liksom ut ifra der vi var da» (5) og «En ting var liksom det å, man ble jo kjent med prosjektet de andre jobbet med og på en måte at man ser man driver med forskjellige ting» (8). En annen illustrerer dette ved å uttrykke:

Hvertfall i min gruppe da så var det presentasjon fra folk fra ulike grupper så man får jo da også en beskrivelse og forståelse av hva de andre driver med. Som på en annen måte som gjør at det er faktisk en person her så da trenger vi den personen i det prosjektet for de to som kanskje ser ut som gjør ganske likt egentlig gjør ganske forskjellige oppgaver. (1)

Med mer kunnskap og forståelse om andre sin kompetanse opplever informantene at det er lettere å vite hvem de kan kontakte for hva. Når de også blir kjent med folk fra andre kontorer vil dette føre til at de har flere å kontakte innenfor ulike fagfelt, som de kanskje ikke var bevisst på før. En informant beskriver for eksempel fordelene ved dette:

Du vet mer om fagfelt kanskje da, så nei det har alt å si. [...] Vi tenker jo når vi fordeler flere oppgaver og ressurser at jeg kan ikke tenke mekanikk bare i [by] fordi bare kapasiteten her, men og egnethet i prosjekt og så det å på en måte få best mulig utnyttelse av våre ressurser da. Så er det kjempeviktig at jeg også kjenner folk på de andre kontorene da for da kan jeg ringe på å si at, ja jeg vet at det «Per» han kan passe godt inn her både med adferd i forhold til kunde og faglig, og så vet jeg at jeg har jo snakket med han forrige uke så jeg vet at han neste uke kan få litt lite å gjøre så det hadde passet godt [...]. (15)

Flere trekker også frem fordelene ved å kjenne til andres kompetanse når man skal fortsette på, eller sende arbeidsoppgaver videre til andre. Det kan gi psykologisk trygghet i et prosjekt og føre til at man gir mer tilpassede tilbakemeldinger eller informasjon. For eksempel:

Jeg kjenner folk fra forskjellige fag bedre. Jeg kan relatere til hva de skal gjøre med mitt, assa hvis jeg skal gjøre et stykke arbeid og så skal noen andre ta over og gjøre et arbeid videre på det, kanskje jeg vet mer hva de skal. (3)

Å kjenne til andre sin kompetanse kan bidra til å skape en følelse av psykologisk trygghet. Det gir større klarhet i hva man kan forvente av hverandre og hva som forventes av en selv. Dette kan skape en mer forutsigbar situasjon for de involverte og minimere frykten

for å bli avvist eller gjøre feil. Det kan igjen føre til at man er mer komfortabel med å gi tilbakemeldinger, informasjons- og kunnskapsdeling. Det tolkes som at den psykologiske tryggheten var høy i en av gruppene som delte mye kunnskap, perspektiver og tips. En fra gruppen sier for eksempel:

Det å prate så mye med de andre fire i løpet av den tiden vi jobbet, gjorde jo at jeg fikk noen innspill. Eller hva skal jeg si, noen ganger så sier jo noen noe som gjør at du selv tenker, åja, ja det er jo også en måte å tenke på. Sånne får jeg jo på en måte hele tiden her og [på kontoret], men jeg hadde jo på en måte gått glipp av de personene da, hvis jeg ikke hadde vært på workation. Så det er jo mange innspill jeg fikk, faglig og, som jeg på en måte tar med meg videre. Og vi pratet jo mye om jobbrelaterte temaer. Det var jo et typisk samtalemønster. Og folk har jo gjerne litt ulike erfaringer når man er fra ulike kontor, og når man har ulike ansiennitet. Så jeg føler jo jeg fikk ulike jobbtips da, som jeg og har tatt med meg videre. (2)

Lavere terskel for å ta kontakt

I analysen har jeg sett etter elementer ved «Workation» som kan bidra til psykologisk trygghet eller komme av opplevd psykologisk trygghet. Som et resultat ble dette undertemaet utviklet. Flere av informantene trekker frem at de opplever en lavere terskel for å ta kontakt med andre kontorer og de som de reiste sammen med på «Workation» nå enn før. Det kan tolkes som at flere opplever det som tryggere å ta kontakt, og at det ikke nødvendigvis må være noe viktig de tar kontakt for. For eksempel sier en «Jeg tror jo det at jeg kjenner de så godt da, gjør jo at jeg ikke er redd for å ta kontakt med de om jeg vil det [...]» (10). En annen informant deler:

Jeg reiste jo på workation med hovedsakelig folk fra andre kontor [...]. Men en stor forskjell jeg merker er at det er jo mye lettere for meg å ta kontakt med de andre kontorene nå da. Fordi jeg har på en måte en slags kontaktperson på hvert kontor, og det blir mye lavere terskel for å ta kontakt nå versus før. (2)

Flere deler opplevelsen av å ha flere kontaktpersoner på andre kontorer, og at dette gjør terskelen for å ta kontakt og få støtte fra andre kontorer er lavere etter deltakelse på «Workation». På spørsmål om hvordan informanten tror nye bekjenskaper vil ha betydning for senere anledninger, er svaret:

Det er jo klart at det er lettere å ta opp tråden og ta kontakt. Kanskje spesielt for de du ikke sitter på kontor med da. Fordi at da veit du at det er lettere å ta kontakt og det er mye bedre å slå på tråden og ta en teams samtale enn å drive å sende chat og mail. [...] Litt lettere for å ta opp teamsen og diskutere ting. Det er helt klart. (15)

En annen ser fordelen av å få tilgang til den faglige støtten som finnes på andre kontorer:

Det har jo betydd mye på den måten at det blir veldig gøy å se de folka igjen. Hvis jeg trenger noe faglig hjelp, så kan jeg på en måte ta kontakt med noen av de da, og se om det er noen på deres kontor som har gjort dette. [...] At jeg som sitter her i [by] har oversikt over hva folk i [annen by] kan, det er ikke alltid så lett. Så det blir jo en slags vei inn til den faglige støtten som også finnes på de andre kontorene da. (2)

Å oppleve at man har et større nettverk av faglig støtte og en måte å nå den på kan bidra til psykologisk trygghet. Det gjør det også enklere å dra til andre kontorer for å jobbe.

En informant sier for eksempel:

Nå kjenner man jo plutselig veldig godt han ene eller hun ene på kontoret i Trondheim eller Stavanger som gjør at det kanskje er litt lavere terskel for å komme innom en dag man kanskje er forbi eller bare ringes på teams for så vidt. (8)

Det kan tolkes som at noe av grunnen til at det oppleves som enklere å besøke andre kontorer er at de har en inngang i det sosiale miljøet, en deler:

Det som er nyttig er jo på en måte at, vi er jo fordelt på ulike avdelinger, som du sa i stad i Norge. Så hvis jeg skal møte mange fra [by] en gang eller dra dit, så kjenner ikke jeg så mange av dem, men jeg har bodd veldig tett med to av de faktisk. Og det er jo en veldig naturlig inngang til lunsjen hvis jeg er på [by] kontoret en dag eller to, for å komme inn i miljøet der. Om det er for en dag eller en lengre periode en gang i fremtiden [...]. (7)

Flere ser også positivt på at de vil ha noen å være sosiale med på fritiden etter jobb dersom de jobber ved et annet kontor, og en sier «Jeg vet hvem folk er. Hvis jeg reiser til Oslo og skal i et møte der så kanskje jeg tar kaffe med en av dem når jeg låner en pult der, hallo takk for sist det var kjekt, sant» (3). En annen uttrykker:

De jeg ikke kjente fra før de bor jo i [by]. Så det kan ha betydning for jeg kjenner et par av de som jobber der allerede, så jeg har vært der og jobbet et par ganger og sittet der en uke og dratt og surfa og jobba. Og da har jeg surfa alene, men nå har jeg faktisk

flere å gjøre det med. [...] Det er jo selvfølgelig litt lettere å spørre når man kjenner hverandre litt fra før. (13)

Det virker som at «Workation» har bidratt til at flere har økt motivasjon for samlinger og digitale møter nå som de kjenner flere på andre kontorer. Økt psykologisk trygghet i gruppen på «Workation», og det å vite at man vil oppleve psykologisk trygghet i møtet med de andre, bidrar til denne motivasjonen for samlinger og digitale møter. Noen har opplevd å delta i digitale møter med noen fra reisegruppen som jobber ved et annet kontor, og merker positive endringer i relasjonen før og etter «Workation». For eksempel deler en; «[...] Ja jeg kom nå akkurat ut av et møte nå sammen men hu ene som bor i [by] og vi har jo blitt mye bedre kjent så det er egentlig veldig positivt» (5). Informanten deler også at «Det er lettere å møte dem og lettere å plukke opp tråden igjen da og, for at du har delt noen ting» (5). At det er «lettere» å møte andre og plukke opp tråden kan tolkes som at det er mer trygt og komfortabelt å være sammen og at man kjenner hverandre bedre. Kanskje har man lettere for å finne noe å snakke om og tør å si og mene noe fordi man opplever psykologisk trygghet, som man kanskje ellers ikke hadde turt med en annen. En annen informant deler:

[...] Og jeg synes jo kanskje det er gøyere å være i disse de digitale møtene på tvers av kontorer nå som jeg faktisk kjenner folk på de andre kontorene. Det gjør jo noe med innstillingen min. Det er sikkert positivt for Inventas at jeg er litt mer positivt innstilt til disse møtene på tvers av kontorer. (2)

Flere sier også at de gleder seg mer til samlinger på tvers av kontorer, der de skal møte de fra reisegruppen. Informantene tror på en mer positiv opplevelse nå som de kjenner flere og terskelen for å ta kontakt er lavere. For eksempel:

Vi prater jo ikke sammen typ hver dag på en måte, men terskelen for å ta kontakt med de er veldig lav. Vi lagde jo en Snapchat gruppe under oppholdet, og den er det jo fortsatt aktivitet i. Så jeg føler at man lever litt videre på den interne stemningen vi fikk og sånn. Det er jo sånn at jeg gleder meg litt ekstra til konsernsamlingene nå da, selvfølgelig. (2)

Forsterket tilhørighet

Flere av informantene opplever at tilhørigheten de har til organisasjonen ble forsterket gjennom «Workation». Uken i Henningsvær har vært en felles opplevelse som det deles og snakkes om generelt blant ansatte i bedriften, selv blant de som ikke deltok. En sier for eksempel at «Det blir litt sånn felles forståelse blant de som har vært på workation hva det på en måte var og sånt» (1). Dette trekkes også frem av andre informanter, for eksempel:

Det å ha hatt den positive opplevelsen, for stemningen generelt, er jo noe man drar frem for å snakke om og tenke tilbake på som en positiv greie. [...] Konseptet gjør jo noe med alle ansatte, som at man er sammen om dette her da. Altså den fellesskapsfølelsen om det her som et prosjekt og sånn, altså skape god stemning, og det tror jeg også påvirker meg personlig. (12)

Jeg tror det er noe sånn med den generelle tilhørighetsfølelsen er forsterket. Den er til stede liksom at vi alle er, ja vi var på workation sammen, yey go Inventas, ikke sant. Så vi har fått en forsterket opplevelse av tilhørighet til selskapet tror jeg. (3)

Jobbtilhørighet kan bidra til psykologisk trygghet ved at man gjerne føler seg akseptert og verdsatt av kollegaer og ledere. Det gjør at man er mer komfortabel med å dele meninger og ideer med andre, altså styrker det opplevelsen av psykologisk trygghet. Relasjoner på tvers av kontor og fagfelt kan dermed bidra til psykologisk trygghet blant annet ved at man har et større faglig og sosialt nettverk som gir en trygghet og tilhørighet i bedriften, både på sitt eget kontor og hvis man skal besøke andre kontorer.

Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres

Det kan tolkes som at informantene opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» ble gjennomført. Flere av informantene ser på tilbudet om «Workation» som en bekreftelse på at deres ideer, forslag og tilbakemeldinger blir hørt. De opplever på denne måten at ledelsen prioriterer tiltak som fremmer de ansattes helse og trivsel.

Tillit til og fra ledelsen

Informantene uttrykker at de opplever tillit til og fra ledelsen gjennom at de gjennomfører «Workation». Det tolkes som at informantene har tillit til at de blir lyttet til og opplever at de kan komme med forslag og ønsker til ledelsen. Flere legger vekt på opplevelsen de har av at de blir sett ved å få være med på «Workation». For eksempel sier en «Kanskje vel så viktig det at folk føler seg veldig sett da. At arbeidsgiver faktisk legger to pinner i kors for at ansatte skal få en positiv erfaring og en positiv opplevelse» (15).

At informantene ikke opplever frykt for å komme med forslag og ideer kan tolkes som at de opplever psykologisk trygghet, siden de ikke opplever noen risiko for at det kan få negative konsekvenser. En sier for eksempel at «Workation» viser at:

Arbeidsplassen er jo ganske åpen for nye inntrykk og impulser så hvis vi hadde kommet på noe revolusjonerende der oppe som var sånn her hadde vært nice å gjøre så tror jeg nok det hadde skjedd for å si det sånn. (1)

Flere trekker særlig frem at de får fleksibilitet i tid og sted som opplevelse av tillit fra leder, og at ledere ser de ansattes behov og ønsker, eksempelvis «Forholdet bedriften har til det der at det spiller ingen rolle hvor du er så lenge du gjør jobben din, på en måte, det er en måte jeg liker veldig godt å jobbe på» (1). En annen sier:

[...] Og også det at man får tilliten da, det setter man veldig stor pris på. Det at man er voksen nok til å disponere dagen sin selv da, kan bestemme litt når man skal jobbe og ikke jobbe. Det føler jeg er veldig bra. (8)

Gjennom tillit til å jobbe hvor og når de vil, som på «Workation», kan det tolkes som at informantene opplever å bli respektert og verdsatt av ledelsen. Det gir flere opplevelsen av at ledelsen ser og lytter til de ansattes behov, eksempelvis for relasjonsbygging og fleksibilitet i arbeidssted og -tid. Det kan gi en opplevelse av at de ansatte kan komme med forslag, ideer og tilbakemelding til ledelsen. Slik kan opplevd støtte fra ledelsen gjennom «Workation» bidra til at deltakerne opplever psykologisk trygghet.

Fremmer trivsel

Flere opplever at ledelsen gjennom prosjektet «Workation» viser at de forstår betydningen av å fremme trivsel, støtte arbeidsmiljø og bygge relasjoner. Informantene understreker viktigheten av at organisasjonen og ledelsen fremmer ansattes trivsel for at de skal bli værende i organisasjonen. Trivsel henger sammen med å føle seg trygg og verdsatt, som bidrar til å øke psykologisk trygghet i relasjoner på arbeidsplassen. Det gjelder også andre veien, opplevelsen av psykologisk trygghet bidrar til økt trivsel. Det tolkes som at informanter opplever at behovet de ansatte har av et godt arbeidsmiljø blir sett gjennom «Workation», og sier:

Det viser jo at de vil at det skal være godt arbeidsmiljø og at de skjønner at det har mye å si for samarbeid. For det er jo det som er hovedbaktanken, at man klarer å samarbeide bedre. Bli kjent med andre kontor er veldig viktig. (13)

Noen har opplevd økt trivsel generelt eller i bestemte sammenhenger, og andre sier de tror det vil ha en effekt på trivselen deres senere. For eksempel sier en at «Jeg tror det vil gi meg et litt sånn mer positivt driv, at man har det mer hyggelig på jobb. Føler seg inkludert, føler at man kan snakke med alle og føler seg mer hjemme på en måte» (6). «Workation» har for flere som tidligere nevnt gitt økt sosial selvtillit, som kan føre til økt trygghet, og igjen bedre trivsel, eksempelvis sier en «[...] Og man har jo fått en slags bekreftelse på at man kommer godt overens med flere her da. Og det gjør jo at du blir litt tryggere. Du føler deg kanskje litt tryggere i bedriften» (2). Andre har tanker rundt hvordan dette har fordeler for organisasjonen, som kan knyttes opp mot trivsel, for eksempel «Jeg tror på en måte Inventas tjener mye på det i form av at folk trives på jobb, og når man trives så tror jeg man gjør en bedre jobb» (8) og «Jeg får fortsatt lyst til å fortsette å jobbe i det selskapet her og det er en bra ting sånn sett. Det oppleves som noe bra» (7).

Informantene opplever altså å bli sett og hørt av ledelsen gjennom «Workation», slik at tilliten de har til dem styrkes. De viser også at de har tillit til de ansatte med å gi de muligheten til fleksitid og -sted. At de deltakerne opplever at ledelsen ser og lytter til deres behov og forslag, bidrar til økt trivsel og til at de tør å dele ideer og gi tilbakemelding til ledelsen. Slik opplever informantene at «Workation» også bidrar til at de opplever psykologisk trygghet i relasjon til ledelsen.

Diskusjon

Digitaliserte og fleksible arbeidsordninger setter nye krav til både organisasjon og individ. Blant annet gjennomføres store deler av arbeidsoppgaver i organisasjoner i dag i samarbeid. En nøkkelkomponent for vellykket samarbeid er psykologisk trygghet (Duhigg, 2016; Mogård et al., 2023; Sjöblom et al., 2022). Organisasjoner må derfor utforske hvordan dette fenomenet kan fremmes i arbeidsmiljøet og samarbeidsgrupper i dagens arbeidsliv. Gjennom problemstillingen «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?»*», har denne oppgaven utforsket hvordan Inventas sin «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet. Ved å undersøke deltakernes opplevelser kan denne studien bidra til kunnskap om hvordan organisasjoner kan skape gode forutsetninger for økt psykologisk trygghet.

I dette kapittelet vil resultatene fra analysen diskuteres opp mot eksisterende empiri og det teoretiske rammeverket, med utgangspunkt å besvare problemstillingen. Gjennom refleksiv tematisk analyse identifiserte jeg fire hovedtema som representerer ulike opplevelser informantene hadde under og i etterkant av «Workation» som kan knyttes opp mot psykologisk trygghet. Temaene som ble identifisert var: 1) Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet, 2) Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet, 3) Relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet, og 4) Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres. Funnene viser følgelig at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet gjennom det trygge og uformelle miljøet som ble skapt, at det ble utviklet mer personlige relasjoner, sterkere relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt, og at deltakerne opplevde å bli sett og hørt av ledelsen ved at de gjennomførte «Workation». Studien gir dermed med dypere forståelse av hvordan psykologisk trygghet ble utviklet eller tilrettelagt for blant ansatte i Inventas under

«Workation». Studien gir også innsikt i muligheter og hendelser som informantene opplevde i ettertid som virkninger av «Workation».

Oppbygningen av kapittelet tar utgangspunkt i det teoretiske rammeverket ved å knytte resultatene opp mot Edmondson (2004) sin modell, med fem organisatoriske forhold som forløpere til psykologisk trygghet og eksisterende empiri. Deretter vil det diskuteres hvordan funnene i denne studien kan bidra til å generere kunnskap om hvordan organisasjoner i dagens arbeidsliv kan tilrettelegge for psykologisk trygghet i en mer digitalisert og fleksibel arbeidshverdag, og implikasjoner for videre forskning foreslås. Avslutningsvis vil metodiske betraktninger drøftes.

Hvordan bidrar «Workation» til psykologisk trygghet?

Resultatene fra analysen viser at «Workation» bidrar til psykologisk trygghet gjennom flere temaer som har likhetstrekk med forløpere foreslått av Kahn (1990) og Edmondson (2004), og som støttes i senere forskning. Videre vil derfor funnene i form av temaene diskuteres i sammenheng med de organisatoriske forholdene Edmondson (2004) illustrerer som forløpere til, og læringsadferder som virkninger av, psykologisk trygghet, og eksisterende empiri. Rekkefølgen er basert på de identifiserte temaene slik de er oppført i resultatkapittelet, fordi det anses som best egnet for å besvare problemstillingen.

Uformell gruppedynamikk

Temaet «Det trygge og uformelle miljøet bidro til psykologisk trygghet» kan knyttes opp til forløperen «uformell gruppedynamikk» i Edmondson (2004) sin modell. Det var et miljø der informantene opplevde at de kunne være seg selv, akseptere hverandre, være mindre formelle og dele tanker og følelser. Flere ble overrasket over hvor raskt miljøet følte som trygt, siden de i utgangspunktet ikke hadde god kjennskap til hverandre. De sosiale aktivitetene kan trekkes frem som årsak til dette, da aktivitetene lettet på stemningen og fungerte som «ice breakers». Gruppedynamikken ble dermed oppfattet som mer og mer

uformell, eller «jovial», utover uken. Dette bidro til at gruppemedlemmene ikke var redde for å «feile» sosialt, og turte å by på seg selv. Dette kan anses som et resultat av at de opplevde miljøet som psykologisk trygt.

Flere informanter opplevde at det trygge miljøet skapte en positiv opplevelse av å bli kjent med nye mennesker, og bidro til å øke deres sosiale selvtillit. Sosial selvtillit kan bidra til psykologisk trygghet ved at det bygger på gode erfaringer med å være seg selv og si sin mening (Grailey et al., 2021). Økt selvtillit kan dermed minske den opplevde mellommenneskelige risikoen i møte med nye mennesker. Sammen med lysten til å bli kjent med flere, kan dette bidra til å utvide det sosiale nettverket man får i bedriften. Som resultatene viste, opplevde informantene at de hadde mye rom til å trygt være seg selv i miljøet som ble skapt på «Workation». De opplevde gjensidig forståelse og aksept for at de var forskjellige på noen områder. I tråd med Kahn (1990) kan et miljø med rom for å være seg selv ha lagt til rette for psykologisk trygghet. Oppfatningen informantene har av gruppemiljøet på «Workation», har likhetstrekk med slik Edmondson (1999) beskriver et psykologisk trygt arbeidsmiljø. Det er et miljø der ansatte opplever at deres kollegaer ikke vil avvise noen for å være seg selv eller si sin mening, at de vil respektere hverandres kompetanse, er interessert i hverandre som mennesker, har positive intensjoner til hverandre, kan engasjere seg i konstruktiv diskusjon og tilbakemeldinger, og føler at det er trygt å utforske og ta risiko (Edmondson, 1999). Det virker dermed som deltakerne på «Workation» klarte å danne et miljø som la til rette for psykologisk trygghet.

Et trygt miljø der gruppemedlemmene oppfatter miljøet som trygt for å si sin mening uten frykt for konsekvenser, fremmer deltakelse i gjensidig samarbeid, informasjonsdeling og opplevd eierskap i beslutninger som tas (Mogård et al., 2023). Det kan dermed være av stor betydning for organisasjoner å skape et trygt miljø for ansatte og samarbeidsgrupper for å møte kravene i det moderne arbeidslivet. Selv om det var forventet at «Workation» kunne

bidra til psykologisk trygghet, var det overraskende at flere informanter tilsynelatende opplevde miljøet i gruppen de var på «Workation» med som psykologisk trygt i løpet av en uke. Faktisk opplevde flere av informantene at miljøet ble oppfattet som trygt allerede etter kort tid, og at de følte seg komfortable med å være seg selv blant mennesker de i utgangspunktet ikke kjente så godt. Dette funnet tilfører ny kunnskap ved å understreke den potensielle verdien av «Workation» for å skape en rask og positiv utvikling av et psykologisk trygt miljø i en gruppe.

Tillits- og respektfulle relasjoner

Tillits- og respektfulle mellommenneskelige relasjoner er en av de organisatoriske forholdene som trekkes frem i Edmondson (2004) sin modell som en forløper til psykologisk trygghet. Dette har støtte fra andre forskere, som har vist at støttende og tillitsfulle medarbeider- og lederrelasjoner var positivt assosiert med psykologisk trygghet (May et al., 2004; Schepers et al., 2008). For eksempel hevder Schulte et al. (2012) at å bygge sterke relasjoner mellom gruppemedlemmer er en effektiv måte å øke psykologisk trygghet og samarbeid på. Temaet «Mer personlige relasjoner kan bidra til psykologisk trygghet» viser at informantene opplevde at relasjonen blant gruppemedlemmene ble styrket under «Workation». En bidragsyter til dette var at deltakerne tilbrakte veldig mye tid sammen, som i samsvar med tidligere forskning demonstrerer at mellommenneskelige relasjoner kan styrkes av at mennesker tilbringer mye tid sammen (Dusenberry & Robinson, 2020; Salehi et al., 2017). Deltakerne ble bedre kjent med ulike sider av hverandre, siden de fikk se hverandre i en annen kontekst og andre situasjoner enn til vanlig. Flere omtaler relasjonene de utviklet på «Workation» som vennskap, som gir en følelse av å være verdsatt og fremmer en opplevelse av å være trygg og kunne engasjere seg (Frazier et al., 2017).

Vennskap kan sees på som relasjoner av høy kvalitet, som assosieres med utvikling av psykologisk trygghet (Brueller & Carmeli, 2011; Carmeli & Gittell, 2009; K.-H. Lee et al.,

2020; Salehi et al., 2017). Høykvalitetsrelasjoner kan skape meningsfulle interaksjoner som er vist å påvirke individuell læring og engasjement (Carmeli et al., 2009; K.-H. Lee et al., 2020), og som fremmer selvtillit (Kahn, 1990). Schulte et al. (2012) viste at jo sterkere nettverksbåndet mellom gruppemedlemmene var, jo mer økte oppfatningen av psykologisk trygghet i gruppen. Hvis gruppemedlemmer opplever psykologisk trygghet i gruppen, vil de dermed mer sannsynlig be om råd og se på de andre medlemmene som venner (Schulte et al., 2012). At deltakerne utviklet vennsksrelasjoner der de opplevde det som trygt å engasjere seg i personlige samtaler, og dele tanker og følelser med de andre gruppemedlemmene, kan dermed tyde på at de opplevde psykologisk trygghet.

I samsvar med eksisterende forskning, antar flere av informantene at de personlige og tillitsfulle relasjonene de dannet under «Workation» legger et godt grunnlag for senere samarbeid. I tråd med Mogård et al. (2023) kan «Workation», ved å fremme psykologisk trygghet, bidra til bedre samarbeid ved at gruppemedlemmene blir mer tilbøyelige til å jobbe sammen og koordinere sine handlinger for å oppnå felles mål. Ved å ha en sterkere relasjon opplever de å ha tillit til de andre gruppemedlemmene. Det ble tolket med bakgrunn i at de delte mer av seg selv, og hadde personlige samtaler uten frykt for negative konsekvenser. At deltakerne delte personlige erfaringer, tanker og følelser, kan bidra til økt forståelse av hva som ligger bak handlinger eller utsagn til andre. Informantene opplevde å få større tillit til de andre sine råd og anbefalinger, og at det ble enklere å tilpasse kommunikasjonen til personen de kommuniserte med. Dette kan ha positive fordeler for senere samarbeid. Flere opplever i tillegg økt motivasjon for senere digitale møter og samarbeid med deltakerne i reisegruppen sin. Det samsvarer med Salehi et al. (2017) sitt funn om at deltakerne i deres studie følte seg mer engasjert og motivert når de jobbet med mennesker de kjente fra før.

Når kollegaer stoler på, respekterer og tar risiko ved å diskutere, gi tilbakemelding og være ærlig med hverandre, er psykologisk trygghet tilstede (Edmondson, 1999, 2019). Slik

risikoadferd kan oppleves som enklere når man kjenner hverandre bedre og kan predikere mottakeren sin reaksjon. Flere av informantene hadde positive opplevelser med denne typen risikoadferd under «Workation», hvilket kan indikere at de opplevde psykologisk trygghet.

Det var forventet at deltakerne kunne utvikle sterkere relasjoner på «Workation». Likevel var det overraskende at deltakerne ble så gode venner som de uttrykker, i løpet av kun én uke. Flere gikk fra å kjenne hverandre i liten eller ingen grad, til å etter «Workation» omtale hverandre som venner også utenfor arbeidsrelasjonen. Relasjonen deltakerne utviklet er noe av det som har hatt størst betydning for informantene i forbindelse med «Workation», som også vises i resultatene. Dette bidrar dermed både til å støtte eksisterende forskning, og til å generere mer kunnskap om hvordan man kan tilrettelegge for relasjonsbygging og psykologisk trygghet, ved å gjennomføre «Workation». Resultatene i studien kan gi en dypere innsikt i hvordan deltakerne opplevde at aktiviteter og hendelser styrket relasjoner, hva som bidro til at de fikk en mer personlig relasjon, og hva de opplevde en dypere relasjon førte til under og i etterkant av «Workation». Det kan dermed virke som at å investere i å bygge personlige og tillitsfulle relasjoner er en god strategi for å skape en kultur med psykologisk trygghet og positivt samarbeid på arbeidsplassen.

Støttende organisatorisk kontekst

En støttende organisatorisk kontekst involverer støttende relasjon til medarbeidere, støttende organisasjonspraksis, og støttende ledelse, faktorer informantene opplevde ble utviklet under «Workation». En støttende organisatorisk kontekst legger til rette for psykologisk trygghet (Edmondson, 2004). Dette forholdet ser også ut til å gjelde andre retningen, psykologisk trygghet kan også fremme en støttende organisatorisk kontekst (Sjöblom et al., 2022). Temaet «Relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet» indikerer at «Workation» bidrar til større tilgang på ressurser. Å bli kjent med flere på tvers av andre fagfelt og kontorer gir tilgang til mer støtte og

kommunikasjon, som kan bidra til, og være et resultat av, økt psykologisk trygghet (Jain et al., 2016).

Informantene opplevde at tid sammen og gode samtaler førte til mer forståelse og respekt for hverandres kunnskap og erfaringer, som kan føre til en følelse av psykologisk trygghet (Schulte et al., 2012). Informantene opplever at dette også kan gi de mer faglig støtte og gjøre det enklere å vite hvem man kan kontakte for riktig kompetanse. Det kan gjøre det lettere å sette sammen grupper, kommunisere, gi informasjon og dele ressurser når man kjenner til andre sin faglige kompetanse og personlighet bedre. Også å ha flere personer å spørre om råd kan føre til en større grad av samarbeid og kommunikasjon, som igjen kan bidra til å skape et mer inkluderende og støttende arbeidsmiljø som fremmer psykologisk trygghet.

Hele det sosiale interaksjonssystemet på en arbeidsplass påvirker psykologisk trygghet, og støtte kan komme fra medarbeidere og organisasjonen som helhet (Kahn, 1990). «Workation» bidro til sterkere relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt, og økt sosial selvtillit, som kan gi ansatte en mer støttende kontekst med tilgang på mer sosial og faglig støtte. Carmeli (2007) fant at økt sosial kapital i form av kunnskap, ideer og muligheter som er tilgjengelig i sosiale nettverk, er sentralt i utviklingen av psykologisk trygghet. Dette understreker viktigheten av sterke sosiale nettverk på arbeidsplassen, som utfordres av fjernarbeid (H. Lee, 2021; Miller et al., 2021; Tkalich et al., 2023). Dermed viser denne studien at «Workation» kan gjennomføres for å styrke den sosiale kapitalen til ansatte, og følgelig bidra til psykologisk trygghet.

Informantene opplever som en følge av «Workation» at terskelen for å ta kontakt med de som var på samme reisegruppe og besøke andre kontorer er blitt lavere enn før. Dermed kan «Workation» bidra til bedre kommunikasjon og informasjonsdeling, som er en viktig nøkkelfaktor til psykologisk trygghet (Edmondson, 2004; Jain et al., 2016; Schulte et al.,

2012). Blant annet er psykologisk trygghet vist å øke med hyppigheten av kommunikasjon mellom medarbeidere (Jain et al., 2016; Siemsen et al., 2009). Slik kan «Workation» gjennom at deltakerne opplever terskelen for å kommunisere med hverandre som lavere føre til hyppigere kommunikasjon og dermed høyere psykologisk trygghet. Samtidig kan psykologisk trygghet gjøre det enklere å kommunisere, ettersom regelmessig kommunikasjon medfører at man blir tryggere på hvordan andre vil reagere (Siemsen et al., 2009). Dermed tyder opplevelsen av lavere terskel for å ta kontakt også på at informantene opplevde psykologisk trygghet under «Workation».

Informantene opplevde at «Workation» økte deres tilhørighet til organisasjonen. Jobbtilhørighet indikerer at ansatte føler seg akseptert og verdsatt av kollegaer og ledere, noe som flere av deltakerne opplevde gjennom «Workation». Dette kan føre til at man blir mer komfortabel med å dele meninger og ideer med andre, og dermed styrke opplevelsen av psykologisk trygghet. Psykologisk trygghet kan også føre til høyere tilhørighet gjennom at man utvikler en sterkere emosjonell tilknytning til organisasjonen og ønsker å fortsette i bedriften (O'Neill & Arendt, 2008). Ettersom informantene opplever lavere terskel for å ta kontakt og styrket tilhørighet til organisasjonen, kan det dermed tyde på at flere av informantene opplevde psykologisk trygghet under og i etterkant av «Workation». Også opplevd støtte fra og tillit til organisasjonen kan bidra til høyere grad av psykologisk trygghet (Carmeli & Zisu, 2009). Tillit til og fra organisasjonen kan sammenlignes med at informantene gjennom «Workation» opplevde tillit og støtte til og fra ledelsen. I tråd med eksisterende forskning kan «Workation» dermed bidra til psykologisk trygghet.

Temaet «Relasjoner på tvers av kontorer og fagfelt kan bidra til psykologisk trygghet» og tilhørende undertemaer, kan dermed knyttes opp mot forløperen «støttende organisatorisk kontekst» i Edmondsons modell. Det tilsier at graden av opplevd støttende organisatorisk kontekst fremmer psykologisk trygghet ved at ressurser og informasjon reduserer usikkerhet i

en gruppe (Edmondson, 2004). Altså kan «Workation» fremme en mer støttende organisatorisk kontekst, som i samsvar med forskning og Edmondsons (2004) modell kan bidra til psykologisk trygghet.

At informantene opplever lavere terskel for å kommunisere med hverandre støtter argumentet om at «Workation» kan være et effektivt tiltak for å skape psykologisk trygghet i det moderne arbeidslivet. «Workation» gir ansatte mulighet til å bruke tid sammen og bli bedre kjent med medarbeidere de ellers ikke møter fysisk, som kan styrke samarbeid og skape mer psykologisk trygghet i arbeidshverdagen, for eksempel i digitale møter. I tillegg er ledelsen en viktig del av den organisatoriske konteksten. Forløperen ledelsesadferd vil videre diskuteres i lys av funnene i denne studien.

Ledelsesadferd

Temaet «Opplever å bli sett og hørt av ledelsen ved at «Workation» gjennomføres» kan knyttes til forløperen «ledelsesadferd» i Edmondsons modell. Informantene opplever at ledelsen lytter til ansattes ideer og behov, samt støtter trivsel og arbeidsmiljø, ved å gjennomføre «Workation». Undertemaet «Tillit til og fra ledelsen» belyser at informantene opplevde tillit fra ledelsen ved kunne delta på «Workation». Flere trekker særlig frem at de får fleksibilitet i tid og sted som opplevelse av tillit fra leder. Gjennom «Workation» opplever og flere informanter tillit til at ledelsen vil lytte til de ansattes ideer og behov. Tilbudet om «Workation» blir sett på som en bekreftelse på at de ansattes ideer, forslag og tilbakemeldinger blir hørt. At informantene ikke opplever noen frykt for negative konsekvenser ved å komme med forslag og ideer til ledelsen, kan tolkes som at de opplever psykologisk trygghet i relasjon til ledelsen. Ifølge Kahn (1990) vil ansatte ved å ha tillit til ledelsen være mer villige til å engasjere seg og investere i arbeidet sitt, fordi de opplever psykologisk trygghet.

Undertemaet «Fremmer trivsel» handler om at informantene opplevde at ledelsen aktivt fremmer trivsel og forstår betydningen av et godt arbeidsmiljø. Informantene understreker viktigheten av at ledelsen ser utover kun de økonomiske gevinstene, og tar i bruk tiltak for å fremme ansattes trivsel, for at de skal trives og bli værende i organisasjonen. Tidligere forskning har vist at en støttende, tillitsfull og fleksibel ledelse bidrar til å styrke den psykologisk tryggheten blant ansatte (Edmondson, 1999, 2004; Inaba et al., 2021; Kahn, 1990; May et al., 2004; Schepers et al., 2008; Sjöblom et al., 2022). Det kan imidlertid være utfordrende for ledelsen å praktisere denne typen ledelse i et konkurransepreget og dynamisk arbeidsliv, spesielt med fjernarbeid som stadig vanligere arbeidsform. Til tross for omfattende forskning på ledelse og psykologisk trygghet generelt, er det fortsatt lite kunnskap om ledelsespraksiser som støtter psykologisk trygghet og trivsel, spesielt i kontekst av fjernarbeid (Sjöblom et al., 2022). Denne studien viser hvordan ledelsen kan tilby støtte, tillit, fleksibilitet og trivsel til ansatte ved å tilby «Workation». Resultatene fra studien bidrar til å øke kunnskap om hvordan «Workation» kan bidra til at ansatte ønsker å bli værende i bedriften. En lyttende ledelse som ser ansattes behov og jobber aktivt for å fremme ansattes trivsel, kan bidra til en støttende og positiv organisatorisk kontekst.

Praksisfelt

Den siste forløperen i Edmondsons (2004) modell er «praksisfelt». Intensjonen med praksisfelt er å fremme psykologisk trygghet ved å skape situasjoner eller aktiviteter der det er rom for prøving og feiling uten at det får konsekvenser. Selv om «Workation» ikke ble gjennomført med det spesifikke formålet å være et praksisfelt, kan det likevel tolkes som et slikt praksisfelt. Dette skyldes at informantene ble bedre kjent, bodde, og deltok på aktiviteter og problemløsning, med mennesker de ikke kjente så godt, i tryggere omgivelser. Med trygge omgivelser menes mindre grupper, frivillige aktiviteter, at ingen av deltakerne var på «hjemmebane», og at alle dro med noen de ikke kjente så godt. Informantene ble kjent med

hverandre i en mer uformell situasjon i en gruppe på fem personer, som gjorde det enklere for dem å dele tanker, følelser, ideer og være seg selv. Dette støttes av forskning som har vist at mindre grupper sammenlignet med større grupper fremmer psykologisk trygghet (Remtulla et al., 2021). Dette kan dermed oppfattes som tryggere enn ved for eksempel en konsernsamling, der mange fra ulike kontorer møtes, som Inventas pleier å arrangere.

Deltakelsen på «Workation» påvirker informantenes sosiale selvtillit positivt. Det kan dermed drøftes om «Workation» kan sees på som et praksisfelt som kan gjøre det lettere for ansatte å ta kontakt med flere og være tryggere i møte med andre. Dette videreføres til arbeidshverdagen, for eksempel ved større konsernsamlinger eller ved senere gruppearbeid og samarbeid. Med bakgrunn i funnene fra denne studien, kan det også foreslås å gjennomføre «Workation» som et «praksisfelt» i starten av et samarbeid for å fremme psykologisk trygghet i en gruppe. Dette kan være verdifullt i grupper som samarbeider og kommuniserer virtuelt, for å effektivt bli kjent med hverandre i en uformell og trygg kontekst. Det kan gjøre det enklere å samarbeide digitalt senere, hvis de allerede har bygd opp tillit og psykologisk trygghet gjennom opplevelser på «Workation» (Dixon, 2017; Tkalich et al., 2023). Slik kan denne studien bidra med kunnskap om hvordan «Workation» kan brukes som et praksisfelt der opplevelsen av negative konsekvenser er minimert, slik at ansatte kan bygge psykologisk trygghet.

Praktiske implikasjoner

Organisasjoner må tilrettelegge for psykologisk trygghet blant sine ansatte for å bedre imøtekomme endringer og krav som stilles i det moderne arbeidslivet. Det moderne arbeidslivet karakteriseres av flere faktorer som kan virke hindrende for psykologisk trygghet. For eksempel fører samarbeid på tvers av geografiske lokasjoner, hjemmekontor, fleksitid, og økt bruk av digitale møter, til mindre fysisk og spontan kommunikasjon mellom medarbeidere (Jain et al., 2016). Det har dermed blitt viktig å finne måter å fremme og opprettholde

psykologisk trygghet blant medarbeidere. Denne studien viser at «Workation» kan være en effektiv måte å skape relasjoner og fremme psykologisk trygghet, selv blant mennesker som ikke ofte møtes fysisk. I løpet av kun én uke utviklet gruppene på «Workation» et trygt og uformelt miljø, mer personlige relasjoner og relasjoner på tvers av geografiske lokasjoner og fagfelt i bedriften. Dette er faktorer som i samsvar med eksisterende forskning fremmer psykologisk trygghet.

Organisasjoner blir stadig mer bevisst på betydningen av ansatte for å oppnå og opprettholde konkurransefortrinn. Dette innebærer å beholde og tiltrekke seg talentfulle arbeidstakere. En viktig faktor for å bevare og tiltrekke seg arbeidstakere, er å støtte ansattes velvære og trivsel (Nielsen et al., 2017; Sjöblom et al., 2022). Ifølge Nielsen et al. (2017) er ressurser som autonomi, opplevelse av mestring, støttende ledelse, sosial støtte og positivt arbeidsmiljø sterkt knyttet til både ansattes trivsel og arbeidsprestasjoner. Denne studien viser at «Workation» kan være en måte å investere i disse ressursene på, spesielt når det gjelder opplevelse av støttende ledelse, sosial støtte og positivt arbeidsmiljø. Informantene i denne studien opplever Inventas som en nyskapende organisasjon som ser utover direkte økonomiske gevinster og prioriterer ansattes trivsel ved å gjennomføre «Workation». Studien viser også at flere av deltakerne opplever økt trivsel som følge av «Workation». Slik kan denne oppgaven, ved å vise hvordan ansatte i Inventas opplever «Workation», være av praktisk relevans for organisasjoner som ønsker å sette i gang et lignende arrangement for å fremme trivsel og positivt arbeidsmiljø, og slik beholde og tiltrekke seg ansatte. I samsvar med Voll et al., (2022) vil dermed funnene i denne studien støtte forslaget om å bruke muligheter for «Workation» som arbeidsgiverprofilering i kampen om å beholde og ansette de beste talentene.

Studien indikerer at «Workation» kan skape flere forutsetninger som er fordelaktige for senere samarbeid. Blant annet på grunn av den sterke relasjonen deltakerne utviklet til

hverandre og forståelsen de fikk av andre sin kompetanse og personlighet. Dette gir trygghet i form av at tilbakemeldinger kan tilpasses til mottakeren, og at det er enklere å vite hvem man kan kontakte for riktig kompetanse. Forskning viser også at virtuelle team fungerer mer effektivt etter de har møttes fysisk. Etableringen av psykologisk trygghet gjennom fysisk interaksjon og spontan samhandling, kan dras nytte av og opprettholdes når gruppen fortsetter med virtuelt samarbeid (Dixon, 2017; Tkalich et al., 2023). Denne studien gir dermed verdifull innsikt i hvordan psykologisk trygghet kan fremmes i grupper som skal samarbeide, ved å gjennomføre «Workation». Det kan følgelig foreslås å gjennomføre «Workation» i starten av et samarbeid for å danne relasjoner og gode forutsetninger for psykologisk trygghet, spesielt hvis gruppemedlemmene ikke har særlig kjennskap til hverandre fra før.

Andre organisasjoner kan også dra nytte av kunnskapen denne studien gir om hvordan arrangementer og aktiviteter kan gjennomføres under en «Workation». Ved å arrangere lignende «Workation», eller andre arrangementer som er tilpasset deres organisasjon, kan medarbeideres relasjoner styrkes, og legge til rette for psykologisk trygghet. Forhåpentligvis vil funnene inspirere og være til praktisk nytte for andre bedrifter som ønsker å gjennomføre «Workation» og fremme psykologisk trygghet i sine grupper og arbeidsmiljøer.

Selv om «Workation» kan være en effektiv måte å fremme psykologisk trygghet på, er langtidseffektene imidlertid ukjent. En uke kan være nok for å oppleve positive effekter i etterkant av en «Workation», men det er usikkert hvor lenge disse effektene vil vare. Det kan derfor være lurt å vurdere å gjennomføre flere slike tiltak i løpet av året for å opprettholde den psykologiske tryggheten i gruppen. «Workation» kan ut fra denne studien være en god måte å fremme psykologisk trygghet, men det er også andre faktorer som påvirker dette, som arbeidsmiljø og ledelse. Derfor må «Workation» sees som en del av en større strategi som tas i bruk for å fremme psykologisk trygghet i en organisasjon.

Implikasjoner for videre forskning

Psykologisk trygghet er et fenomen som på grunn av sin betydning for læring, prestasjon og utvikling har fått mye oppmerksomhet innenfor organisasjonsforskning de siste årene (f.eks: Buvik & Tkalich, 2022; Edmondson & Lei, 2014; Inaba et al., 2021; K.-H. Lee et al., 2020; Remtulla et al., 2021; Tkalich et al., 2023). Dette til tross for at psykologisk trygghet er en abstrakt og subjektiv opplevelse, som gjør fenomenet utfordrende å forske på. Det er imidlertid mer kvantitativ forskning som bruker spørreskjemaer som måler psykologisk trygghet, enn kvalitativ forskning i studier på fenomenet. Kvalitative metoder er ideelle for å studere organisatoriske endringer, og nye temaer, som nye måter å arbeide på (Sjöblom et al., 2022), som «Workation» i denne aktuelle studien.

I litteratursøket som er blitt gjort er det funnet lite forskning på «Workation» og lignende arrangementer der kollegaer reiser sammen på denne måten. Det er fortsatt mye som er ukjent om hvordan det påvirker ansatte og organisasjoner. Det er derfor behov for mer forskning som kan gi dypere innsikt og forståelse av både «Workation» og psykologisk trygghet. Denne studien gir imidlertid verdifull innsikt i deltakeres opplevelser av «Workation» og dets bidrag til psykologisk trygghet.

Selv om denne studien gir verdifulle innsikter i opplevde effekter av «Workation», er det fremdeles behov for mer forskning på området. Det kan for eksempel være interessant å undersøke effekter av «Workation» ytterligere ved hjelp av både kvantitative og kvalitative metoder for å få en mer helhetlig forståelse av hvordan det påvirker deltakerne på både kort og lang sikt. Kvantitative metoder vil for eksempel hjelpe til med å identifisere konkrete effekter. Kvalitative intervjuer av individer om deres opplevelser i etterkant av «Workation» i et lengre perspektiv enn det som er gjort i denne studien, for eksempel ett år etter, vil også gi en bedre forståelse av langtidsvirkninger «Workation» kan ha.

Funnene i denne studien gir kunnskap om hvordan visse aktiviteter bidrar til å fremme psykologisk trygghet. Selv om aktivitetene som ble gjennomført på «Workation» i Henningsvær var vellykkede med hensikt å bygge relasjoner og danne et trygt miljø i gruppen, er ikke hver aktivitet undersøkt isolert sett. Derfor kan det være interessant for videre forskning å utføre mer detaljerte studier av ulike aktiviteter separat, for å identifisere hvilke aktiviteter som best bidrar til å fremme psykologisk trygghet.

Tidligere forskning har i større grad satt søkelys på virkningene av, enn på forløpere til, psykologisk trygghet. Denne studien kan derfor bidra til økt kunnskap om hvordan prosjekter som «Workation» kan skape forhold som fremmer psykologisk trygghet, og dermed hvordan det kan legges til rette for og opprettholdes psykologisk trygghet blant ansatte som sjelden møtes fysisk. Videre vil det være nødvendig å studere «Workation» blant ulike yrkesgrupper, for å undersøke andre yrkesgrupper sin opplevelse av det, og hvordan det kan bidra til å fremme psykologisk trygghet. Studier som undersøker hvordan «Workation» kan tilpasses ulike arbeidsmiljøer og arbeidsoppgaver, samt gjennomføring av slike arrangementer i ulike kontekster og med ulike aktiviteter, vil også være nødvendig.

Metodiske betraktninger

Til slutt vil metodiske betraktninger rundt studien diskuteres. I tråd med Tjora (2021, s.259) vil jeg videre ta utgangspunkt i kvalitetskriteriene gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet for å vurdere studien.

Gyldighet

Gyldighet handler om forhold mellom forskningen og dens kontekst (Tjora, 2021, s. 263). For å sikre *gyldighet* er det lagt til grunn en logisk sammenheng mellom prosjektets utforming, de spørsmål jeg har ønsket svar på og funn. For å styrke gyldigheten har jeg under kapittelet «Metode» forsøkt å gi leseren innsyn i de metodiske valgene som er tatt. Dette er gjort ved å beskrive hvorfor og hvordan forskningen er praktisert og valg av forskningsdesign,

og beskrivelse av rekrutterings-, intervju-, og analyseprosessen. Teoretisk rammeverk ble valgt i etterkant av innsamlingen og med bakgrunn i datamaterialet. Det kan bidra til å styrke gyldigheten ved at jeg var åpen for å undersøke andre forhold. I tillegg er direkte sitat inkludert under «Resultater». Slik kan leseren selv kritisk ta stilling til forskningens relevans og presisjon.

Selv om det er gjort metodiske valg for å styrke gyldigheten i denne studien, er det likevel noen faktorer som kan svekke gyldigheten. En faktor er at den endelige problemstillingen ble utviklet i etterkant av datainnsamlingen. Dette kan ha påvirket dataene i form av at det ikke ble stilt spørsmål fokusert mot psykologisk trygghet i intervjuene, noe som kunne gitt annerledes data. Samtidig ble det på denne måten ikke satt noen føringer for informantene mot temaet psykologisk trygghet, men heller noe som ble identifisert med bakgrunn i svar på spørsmålene som ble stilt, som også kan ha styrket gyldigheten.

En potensiell ulempe med frivillig deltakelse, er at vi som forskere ikke har kontroll over hva de som ikke ville delta i intervju ville ha sagt og delt (Tjora, 2021). Personlighetsfaktorer kan spille inn, og det kan være enklere for personer med positive opplevelser av «Workation» å stille opp til intervju. Derfor kan det hende at andre informanter ville bidratt med annerledes data. Det var likevel stor variasjon i utvalget, med representanter fra hver gruppe, hvert kjønn, ulik alder og år i bedriften, og ulike lokasjoner, fagfelt og avdelinger. Det går heller ikke an å fastslå om deltakernes opplevelser og erfaringer med «Workation» er en nøyaktig representasjon av virkeligheten. Deltakerne har gitt informasjon om sine opplevelser, som er subjektive oppfatninger og vurderinger. At intervjuene ble gjennomført med forskjeller i tidsrom etter «Workation», kan ha påvirket informantene i form av at det kan være forskjeller i hvor mye de husker, som dermed kan ha påvirket datamaterialet.

Forskerne i studien kan også ha hatt innvirkning på hva informantene sa, i form av hvordan spørsmålene er stilt og hvordan vi har introdusert oss selv. Likevel har jeg forsøkt å begrense disse ulempene ved å være bevisst over dem, og følge retningslinjer for kvalitative forskningsintervjuer. Dermed gir studien, til tross for mulige begrensninger, verdifull informasjon om hvordan «Workation» kan påvirke psykologisk trygghet, og gir grunnlag for videre forskning på området.

Pålitelighet

Pålitelighet handler om i hvilken grad resultatene i forskning er troverdige og konsistente (Kvale & Brinkmann, 2015). Det innebærer sammenhengen i forskningsprosjektet og hvordan dette er synliggjort i rapporteringen (Tjora, 2021, s. 263). For å sikre pålitelighet er det relevante koblinger mellom empiri, analyse og teori. I metodekapittelet har jeg dermed redegjort for studiens fremgangsmåte ved å beskrive datainnsamlingen og analyseprosessen. Transkripsjonen av intervjuene er gjort med lydopptak og ordrett transkribering nært informanten sitt språk, for å sørge for å styrke studiens pålitelighet.

Datamaterialet i denne studien er skapt i samspill av meg og en medstudent som forskere og informantene som er intervjuet. Det er derfor viktig å være bevisst over hvordan vi som forskere har påvirket datamaterialet. Spørsmålene i intervjuguiden er påvirket av mine og medstudenten sine eksisterende kunnskaper og interesser for hva vi ville undersøke nærmere. Som forskere kan vi ha påvirket svarene gjennom ledende spørsmål eller tolkning av svarene på en bestemt måte. For å minimere denne risikoen, bevisstgjorde vi hverandre på eventuelle bias, og ga hverandre tilbakemeldinger i etterkant.

Med utgangspunkt i Braun og Clarke (2022) sin refleksive tematiske analyse, har forskningsprosessen i studien vært reflektiv. Dette innebærer at jeg gjennom prosjektet har anerkjent og tatt ansvar for hvordan jeg som forsker har påvirket funnene i analysen, som kan motvirke skjevheter ved studien. Det omfatter også at jeg har reflektert rundt metodiske valg

og hvordan disse har formet kunnskapsproduksjonen. Jeg som forsker har vært deltakende i datainnsamlings- og analyseprosessen. Det er dermed viktig å reflektere over hvordan jeg som forsker har påvirket tolkningen og fremstillingen av datamaterialet (Braun & Clarke, 2022).

Det er nært umulig at ikke analysen blir påvirket av mine omgivelser, mine forutinntattheter og interesser. At jeg valgte å inngå samarbeid med Inventas og undersøke «Workation» er påvirket av min interesse for arbeidshelse, trivsel, relasjonsbygging, og arrangementer som kan fremme dette. Jeg har en positiv tilnærming til «Workation», og hadde dermed en antagelse om at «Workation» ville ha positive utfall, som relasjonsbygging. For å begrense påvirkningen dette skulle ha på intervjuene, var vi forskere bevisst på å stille noen spørsmål med hensikt at informantene også skulle dele eventuelle negative erfaringer fra «Workation». Slik fikk informantene mulighet til å dele både positive og negative opplevelser. Analyseprosessen har vært både data- og teoridrevet, og studien er delvis formet av den teoretiske kunnskapen jeg har tilegnet meg gjennom studiene. Jeg har derfor vært bevisst på og reflektert over min påvirkning av analysen og fremstilling av datamaterialet gjennom hele prosjektet.

Generaliserbarhet (overførbarhet)

Generaliserbarhet handler om forskningens relevans utover enheten som er undersøkt (Braun & Clarke, 2022; Tjora, 2021, s. 259). Braun og Clarke (2022, s. 228) foreslår en type *overførbarhet* for kvalitativ forskning. Det refererer til kvalitativ forskning som er satt i kontekst på en måte som gir leseren mulighet til å vurdere i hvilken grad analysen sikkert kan overføres til deres egen kontekst eller situasjon. Utvalget i denne kvalitative undersøkelsen består kun av 15 informanter og har derfor begrenset generaliserbarhet. Resultatene kan ikke nødvendigvis generaliseres til alle som deltok på «Workation» eller en større populasjon, da dybdeintervjuene består av informantenes egne subjektive perspektiver og meninger. Det er heller ikke mulig å sammenligne svarene fra ulike informanter på grunn av dybden,

variasjonen og subjektiviteten i svarene. Likevel kan det tenkes at resultatene kan fortelle noe om opplevelsene til de andre deltakerne. Funnene kan også ha en type overførbarhet til lignende kontekster, som Braun og Clarke (2022) beskriver, i form av at andre som skal gjennomføre «Workation» kan ha nytte av funnene som blir presentert i denne studien. Det er likevel viktig å understreke at informantenes sosiale strukturer, kulturelle trekk, grupperelasjoner, psykologiske disposisjoner og adferd, og konteksten, vil ha innvirkning på resultatene. Man bør derfor være kritisk til å generalisere resultatene fra denne studien.

Konklusjon

I denne kvalitative studien har hensikten vært å besvare problemstillingen «*Hvordan opplever ansatte i Inventas at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet?*». Analysen viser at informantene opplevde at «Workation» kan bidra til psykologisk trygghet gjennom at de opplevde et trygt og uformelt sosialt miljø hvor de kunne være seg selv. De utviklet mer personlige relasjoner med de andre gruppemedlemmene, og sterkere relasjoner på tvers av kontor og fagfelt. I tillegg opplevde informantene å bli sett og hørt av ledelsen gjennom at de tilbyr ansatte å dra på «Workation». Funnene støtter eksisterende empiri og Edmondson (2004) sin modell med fem organisatoriske forhold som forløpere, og fem læringsadferder som virkninger av psykologisk trygghet. Studien bidrar med ny kunnskap om deltakeres opplevelser underveis og i etterkant av «Workation» der ansatte reiser sammen, og hvordan det kan fremme psykologisk trygghet. Funnene kan derfor ha praktisk nytte for organisasjoner som ønsker å gjennomføre «Workation». Den gir verdifull innsikt i hvordan «Workation» kan bidra til å fremme psykologisk trygghet i et arbeidsliv preget av fjernarbeid og digitalt samarbeid. Det foreslås videre forskning på «Workation», effekter det kan ha på lengre sikt, og på hvordan psykologisk trygghet kan fremmes i kontekst av det moderne arbeidslivet.

Referanseliste

- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.1002/job.179>
- Bennis, W. G., & Schein, E. H. (1965). *Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach*. Wiley.
- Berbegal-Mirabent, J. (2021). What Do We Know about Co-Working Spaces? Trends and Challenges Ahead. *Sustainability*, 13(3), Artikel 3. <https://doi.org/10.3390/su13031416>
- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R., & Brown, K. G. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151–158. <https://doi.org/10.1037/a0024200>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.
- Brueller, D., & Carmeli, A. (2011). Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations. *Human Resource Management*, 50(4), 455–477. <https://doi.org/10.1002/hrm.20435>
- Buvik, M. P. (2019). *The significance of trust in project teams*. Norwegian University of Science and Technology.
- Buvik, M. P., & Tkalich, A. (2022). *Psychological Safety in Agile Software Development Teams: Work Design Antecedents and Performance Consequences*. Hawaii International Conference on System Sciences. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2022.880>
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems*

- Research and Behavioral Science*, 26(1), 81–98. <https://doi.org/10.1002/sres.932>
- Carmeli, A., & Gittell, J. H. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709–729. <https://doi.org/10.1002/job.565>
- Carmeli, A., & Zisu, M. (2009). The relational underpinnings of quality internal auditing in medical clinics in Israel. *Social Science & Medicine*, 68(5), 894–902. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.12.031>
- Chen, C., Liao, J., & Wen, P. (2014). Why does formal mentoring matter? The mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1112–1130. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816861>
- Christensen, J. O., Finne, L. B., & Kristiansen, J. (2021). *The future of the Nordic psychosocial work environment: Implications for occupational health*. Nordisk Ministerråd. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:norden:org:diva-7224>
- Costa, A. C., Fulmer, C. A., & Anderson, N. R. (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 169–184. <https://doi.org/10.1002/job.2213>
- De Clercq, D., & Rius, I. B. (2007). Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation*. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 467–490. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x>
- Dixon, N. (2017). Learning together and working apart: Routines for organizational learning in virtual teams. *The Learning Organization*, 24(3), 138–149. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2016-0101>
- Duhigg, C. (2016). *A Joosr Guide to... Smarter Faster Better by Charles Duhigg: The Secrets*

of Being Productive in Life and Business. Joosr Ltd.

Dusenberry, L., & Robinson, J. (2020). Building Psychological Safety Through Training

Interventions: Manage the Team, Not Just the Project. *IEEE Transactions on*

Professional Communication, 63(3), 207–226.

<https://doi.org/10.1109/TPC.2020.3014483>

Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.

Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Edmondson, A. C. (2002). The Local and Variegated Nature of Learning in Organizations: A

Group-Level Perspective. *Organization Science*, 13(2), 128–146.

<https://doi.org/10.1287/orsc.13.2.128.530>

Edmondson, A. C. (2004). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations:

A Group-Level Lens. In *Trust and Distrust In Organizations* (s. 239–272). Russell Sage

Foundation. <https://doi.org/10.7758/9781610443388.13>

Edmondson, A. C. (2008). The Competitive Imperative of Learning. *Harvard Business*

Review, 86(7/8), 60–67.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=32708798&site=ehost-live>

Edmondson, A. C. (2019). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the*

Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1937299&site=ehost-live&scope=site>

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and

Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology*

and Organizational Behavior, 1(1), 23–43. [https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305)

[031413-091305](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305)

- Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L., & Christensen, J. O. (2021). Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. *Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)*, 3. <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2760053>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from Home during the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426–432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gardner, D. M., Lauricella, T., Ryan, A. M., Wadlington, P., & Elizondo, F. (2021). Managing boundaries between work and non-work domains: Personality and job characteristics and adopted style. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 132–159. <https://doi.org/10.1111/joop.12339>
- Grailey, K., Leon-Villapalos, C., Murray, E., & Brett, S. (2021). Exploring the factors that promote or diminish a psychologically safe environment: A qualitative interview study with critical care staff. *BMJ Open*, 11(8). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046699>
- Hastings, E. M., Jahanbakhsh, F., Karahalios, K., Marinov, D., & Bailey, B. P. (2018). Structure or Nurture?: The Effects of Team-Building Activities and Team Composition on Team Outcomes. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 2(CSCW), 1–21. <https://doi.org/10.1145/3274337>
- Inaba, K., Hochi, Y., Iwaasa, T., & Mizuno, M. (2021). Relationships between the Psychological Safety, Job Resources, and Work Engagement of Fitness Club

Employees. *Juntendo Medical Journal*, 67(4), 360–366.

<https://doi.org/10.14789/jmj.JMJ21-OA03>

Jain, A. K., Fennell, M. L., Chagpar, A. B., Connolly, H. K., & Nembhard, I. M. (2016).

Moving Toward Improved Teamwork in Cancer Care: The Role of Psychological Safety in Team Communication. *Journal of Oncology Practice*.

<https://doi.org/10.1200/JOP.2016.013300>

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

Kotera, Y., & Correa Vione, K. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5080. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145080>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Overs.; 3. utg). Gyldendal akademisk.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.

Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: The roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(1), 97–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>

Lee, K.-H., Hyun, S. S., Park, H., & Kim, K. (2020). The antecedents and consequences of psychological safety in airline firms: Focusing on high-quality interpersonal relationships. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2187-. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072187>

Matsushita, K. (2021a). Workation and the Doubling of Time and Place. I H. Tomita (Red.),

The Second Offline: Doubling of Time and Place (s. 105–120). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-981-16-2425-4_7

Matsushita, K. (2021b). Workations and Their Impact on the Local Area in Japan. I *The Flexible Workplace* (s. 215–229). Springer International Publishing.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_12

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.

<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>

Mihalca, L., Ratiu, L. L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M., & Dobre, F. (2021). Exhaustion while teleworking during COVID-19: A moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269–306.

<http://dx.doi.org/10.24136/oc.2021.010>

Miller, C., Rodeghero, P., Storey, M.-A., Ford, D., & Zimmermann, T. (2021). «How Was Your Weekend?» Software Development Teams Working From Home During COVID-19. *2021 IEEE/ACM 43rd International Conference on Software Engineering (ICSE)*, 624–636. <https://doi.org/10.1109/ICSE43902.2021.00064>

Mitev, N., Aroles, J., Stephenson, K. A., & Malaurent, J. (Red.). (2021). *New Ways of Working: Organizations and Organizing in the Digital Age*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-61687-8>

Mogård, E. V., Rørstad, O. B., & Bang, H. (2023). The Relationship between Psychological Safety and Management Team Effectiveness: The Mediating Role of Behavioral Integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), Artikkell 1. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010406>

Myers, M. D. (2013). *Qualitative research in business & management* (2nd ed). SAGE.

- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2011). Psychological Safety: A Foundation for Speaking Up, Collaboration, and Experimentation in Organizations. I G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Red.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 0). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0037>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (Nr. 5). De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work and Stress*, 31(2), 101–120.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- O'Neill, B. S., & Arendt, L. A. (2008). Psychological Climate and Work Attitudes: The Importance of Telling the Right Story. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(4), 353–370. <https://doi.org/10.1177/1548051808315553>
- Remtulla, R., Hagana, A., Houbby, N., Ruparell, K., Aojula, N., Menon, A., Thavarajasingam, S. G., & Meyer, E. (2021). Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams: A qualitative study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 269. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06232-7>
- Renard, K., Cornu, F., Emery, Y., & Giauque, D. (2021). The Impact of New Ways of Working on Organizations and Employees: A Systematic Review of Literature. *Administrative Sciences*, 11(2), Artikkel 2. <https://doi.org/10.3390/admsci11020038>
- Salehi, N., McCabe, A., Valentine, M., & Bernstein, M. (2017). Huddler: Convening Stable

- and Familiar Crowd Teams Despite Unpredictable Availability. *Proceedings of the 2017 ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing*, 1700–1713. <https://doi.org/10.1145/2998181.2998300>
- Schepers, J., de Jong, A., Wetzels, M., & de Ruyter, K. (2008). Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers & Education*, 51(2), 757–775. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2007.08.001>
- Schulte, M., Cohen, N. A., & Klein, K. J. (2012). The Coevolution of Network Ties and Perceptions of Team Psychological Safety. *Organization Science*, 23(2), 564–581. <https://www.jstor.org/stable/41429353>
- Siemsen, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., & Anand, G. (2009). The Influence of Psychological Safety and Confidence in Knowledge on Employee Knowledge Sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, 11(3), 429–447. <https://doi.org/10.1287/msom.1080.0233>
- Sjöblom, K., Mäkinen, J.-P., & Mäkikangas, A. (2022). “I Was Given Three Marks and Told to Buy a Porsche”—Supervisors’ Experiences of Leading Psychosocial Safety Climate and Team Psychological Safety in a Remote Academic Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12016. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912016>
- Tjora, A. (2021). *KVALITATIVE FORSKNINGSMETODER I PRAKSIS*. GYLDENDAL.
- Tkalich, A., Smite, D., Andersen, N. H., & Moe, N. B. (2023). What Happens to Psychological Safety When Going Remote? *IEEE Software*, 1–9. <https://doi.org/10.1109/MS.2022.3225579>
- Voll, K., Gauger, F., & Pfnür, A. (2022). Work from anywhere: Traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. *World Leisure Journal*, 1–

25. <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134199>

Vedlegg A: Intervjuguide

Intro

- Intro av oss selv
- Takk for at du stiller
- Frivillig: Om det er noe du ikke vil svare på eller vil trekke deg fra intervjuet, kan du gjøre det når som helst
- Intervjuet vil bli tatt opp gjennom diktafon i nettskjema for å sikre at data blir slettet ved prosjektslutt
 - o Kryptert
 - o Inventas får ikke tilgang til rådata

Innledningsspørsmål

1. Kan du fortelle oss litt om deg?
 - a. Bakgrunn, interesser, hvem du er
 - b. Jobben i Inventas
 - i. Lokasjon/avdeling
 - ii. Fagfelt

Organisasjonskultur

2. Kan du fortelle om hvordan en arbeidsdag for deg ser ut?
 - a. Kontoret
 - b. Hjemmekontor
 - c. Kollegaer
3. Kan du fortelle litt om hvordan du opplever miljøet på jobben?
 - a. Din sosiale rolle

Workation

4. Kan du beskrive hvordan en (typisk) dag på workation så ut?
5. Hva slags felles fritidsaktiviteter deltok du på, på workation?
6. Kan du fortelle om et minne du har fra fritidsaktivitetene som hele gruppen deltok på?
 - a. Innvirkning på gruppen
7. Hvordan vil du beskrive miljøet på workation?

Relasjonsbygging

8. Hvordan opplevde du det å bli kjent med andre gjennom oppholdet?
 - a. Bo sammen

- b. Dynamikken
 - c. Hva tror du var årsaken til at dere kom så godt overens?
9. Kan du fortelle om en aktivitet/situasjon som hadde innvirkning på din relasjon til de andre?
10. Kan du fortelle om en situasjon der ulikheter/forskjeller blant de du reiste sammen med kom tydelig frem?
11. Hvordan opplevde du din sosiale rolle i gruppen på Workation?
12. Hvordan opplever du miljøet på jobb etter workation?
- a. Forholdet med reisegruppen
 - b. Forholdet til andre medarbeidere i Inventas
13. Hvordan føler du at dine nye bekjentskap med gruppen kan ha betydning for senere anledninger?
- a. Hvordan påvirker gode relasjoner jobbhverdagen din eller deg som ansatt?

Personlig

14. Kan du fortelle litt om hva som overrasket deg mest under oppholdet?
15. Hvordan påvirker erfaringer fra workation jobbhverdagen din?
- a. Spesifikk situasjon/hendelse
16. Hva slags betydning har det for deg at din arbeidsplass arrangerer noe som det her?
17. Hva med deltakelsen på workation har hatt mest betydning for deg personlig?

Avslutningsspørsmål

18. Hvorfor vil du/vil du ikke dra på workation igjen hvis du får sjansen?
19. Har du noe du vil legge til/mer du vil dele?
- a. Er det noe som var utfordrende?

Takk for at du deltok i intervju og slik bidrar til våre masteroppgaver.

Har du noen spørsmål?

Hvis du lurer på noe i etterkant er det bare å kontakte oss.

Vedlegg B: Sikt: vurdering av behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Workation med Inventas](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
996966

Vurderingstype
Standard

Dato
20.04.2022

Prosjektittel
Workation med Inventas

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

Felles behandlingsansvarlige institusjoner
Inventas

Prosjektansvarlig
Fay Giæver

Student
Marthe Helmen

Prosjektperiode
03.02.2022 - 21.05.2023

Kategorier personopplysninger
Alminnelige
Særlige

Lovlig grunnlag
Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)
Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 21.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar
Vi viser til endring registrert i meldeskjemaet. Vi kan ikke se at endringne i meldeskjemaet eller vedlegg har innvirkning på vår vurdering av hvordan personopplysninger behandles i prosjektet.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET
Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Sturla Herfindal

Lykke til videre med prosjektet!

Vedlegg C: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet *"Workation med Inventas"*?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke forventninger de ansatte og ledere har i forkant, effekt og opplevelser i etterkant av en ukes "workation". I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Vi ønsker å undersøke forventninger til en ukes "workation", opplevelse av og effektene en ukes "workation" har på blant annet trivsel, tverrfaglig samarbeid, arbeidsmiljø, fakturerbar tid, ledelse og kommunikasjon – i et kulturelt, organisatorisk og psykologisk perspektiv. "Workation" innebærer at ansatte drar i små grupper til Henningsvær, hvor de skal leve sammen i en uke. Dataene vil benyttes av Inventas for å kartlegge effekter av "workation" og bidra til å skape drømmearbeidsplassen. I tillegg vil dataene bli brukt i en masteroppgave skrevet av to studenter ved masterstudiet arbeids- og organisasjonspsykologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Marianne Danielsen ved Inventas er ansvarlig for prosjektet. Masterstudentene Marthe Helmen og Kristin Håkensmoen ved NTNU er medansvarlig for datainnsamling og vil benytte dataene i vår masteroppgave.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du er ansatt i Inventas og har fått tilbud om å melde deg på "workation", eller er leder for ansatte som har fått tilbud. Dette er for å undersøke om "workation" kan bidra til å bedre arbeidsmiljøet i Inventas.

Ansatte i Inventas som deltar på "workation" vil bli spurt om å delta i spørreundersøkelse. Utover dette ønsker vi å intervjuer noen fra hver reisegruppe, ledere både under og i etterkant av oppholdet og noen av de som ikke fikk plass eller ikke ville være med. Dette er for å få en dypere forståelse av opplevelsen og effekten av prosjektet, og vil utgjøre grunnlaget for vår masteroppgave.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du som deltar på “workation” vil få to spørreskjema som omhandler hvorfor du ønsket å dra, forventninger før, opplevelser underveis og erfaringer etter. Spørreskjema vil mottas, besvares og registreres elektronisk. Du som ikke fikk være med og du som ikke ønsket å være med vil få tilbud om å delta i intervju som vil omhandle opplevelsen av dette og arbeidsmiljø i ettertid. Ledere vil få tilbud om å delta på intervju om deres forventninger, opplevelser og erfaringer rundt “workation”. Det vil også bli stilt spørsmål om ledelsen i intervju og spørreundersøkelse.

Vi hadde satt stor pris på om noen fra hver reisegruppe kan stille til intervju. Dersom du ønsker å bli intervjuet innebærer dette et intervju om erfaringer, tanker og opplevelser underveis og/eller i ettertid av gjennomført “workation”. Intervjuet vil være frivillig og vil bli tatt opp. Det vil ikke bli samlet inn noe sensitiv informasjon, deltakere velger selv hva de ønsker å dele. I tillegg vil dataene være anonyme og ikke gjenkjennbare i masteroppgaven. Deltakelse i intervju vil i stor grad bidra til både vår masteroppgave, men også kunne ha betydning for deres arbeidsplass.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun være prosjektgruppen i Inventas, to masterstudenter ved NTNU, og deres veileder og sensor som vil ha tilgang på datainnsamlingen. Navnet og kontaktopplysningene dine vil kun benyttes til sammenligning av dataene, og vil bli anonymisert fortløpende. Deltakeren vil ikke kunne gjenkjennes ved en eventuell publikasjon internt i bedriften.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som etter planen er rundt slutten av april. Opptak ved personlig intervju vil bli slettet etter transkribering, og personopplysninger

vil bli anonymisert fortløpende frem til prosjektslutt. Anonymisert datamateriale vil bli brukt i to ulike masteroppgaver i 2023.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

Prosjektansvarlig i Inventas: Marianne Danielsen, e-post: marianne.danielsen@inventas.no

Masterstudenter: Marthe Helmen, e-post: marthehelmen95@gmail.com, tlf: 468 44 981 og
Kristin Håkensmoen, e-post: keh-98@hotmail.com, tlf: 958 23 163

Kontaktperson ved NTNU: Marit Christensen, e-post: marit.christensen@ntnu.no, tlf:
997 12 702

Veileder ved NTNU: Fay Giæver, e-post: fay.giaver@ntnu.no, tlf: 735 98 253

Personvernombud ved NTNU: Thomas Helgesen, e-post: thomas.helgesen@ntnu.no, tlf: 930
79 038

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på e-post (personvertjenester@nsd.no) eller på telefon: 555 82 117.

Med vennlig hilsen

Kristin Håkensmoen og Marthe Helmen (Masterstudenter, ansvarlige for datainnsamlingen)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Workation, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i spørreundersøkelse å delta i intervju

Kryss av for begge dersom du også ønsker å delta i intervju.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

