

Ina-Margrethe Eriksen

## "Vi er alle sammen en bit, som til sammen blir en kake."

En kvalitativ studie om hvordan opplevelse av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet har betydning for individers arbeidshverdag.

Masteroppgave i Læring i arbeidsliv og samfunn

Veileder: Liselott Aarsand

August 2023



Ina-Margrethe Eriksen

## **"Vi er alle sammen en bit, som til sammen blir en kake."**

En kvalitativ studie om hvordan opplevelse av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet har betydning for individers arbeidshverdag.

Masteroppgave i Læring i arbeidsliv og samfunn  
Veileder: Liselott Aarsand  
August 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for pedagogikk og livslang læring



**NTNU**

Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Arbeidslivet er en sentral del av hverdagen for mange mennesker, og det er derfor spennende å studere hvordan dette livet fungerer. Det er interessant å se på hvordan individer danner fellesskap og føler tilhørighet til hverandre. I den forbindelse undersøker denne oppgaven hvordan enkeltindividet opplever sin arbeidshverdag, ved å ta for seg følgende problemstilling:

*Hvilken betydning har arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet for hvordan individer opplever sin arbeidshverdag?*

Opgaven tar for seg begrepene arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet, og viser videre til teoretiske perspektiver om det norske arbeidslivet, hvor den norske modellen, herunder samarbeidsmodellen gjør seg gjeldende for å beskrive strukturer på en arbeidsplass. Teori om autonomi, kommunikasjon og ledelse er også aktuelt for å beskrive funnene fra datamaterialet.

Det empiriske grunnlaget bygger på en kvalitativ metode. Dataene er samlet inn gjennom syv semistrukturerte intervju, hvor en stegvis-deduktiv-induktiv metode brukes. Metodekapittelet viser beskrivelser av hvordan prosessen har vært, og har som hensikt å vise til en transparent undersøkelse, hvor kvalitetskriterier også gjør seg gjeldende.

Hovedresultatene viser at informantene opplever arbeidsfellesskapet ulikt ut fra hvilken jobbsituasjon de har. Dette viser til opplevelser av det nære og det distanserte arbeidsfellesskapet, men kan også omhandle et arbeidsrelatert eller et sosialt fellesskap. Individualisme kan være en hindring for arbeidsfellesskapet, hvor det kan virke som om noen vektlegger individuelle behov ovenfor fellesskapets mål. Informantene opplever ulike former for tilknytning, hvor sosial tilhørighet, samt å gjøre ting i fellesskap er fundamentalt. Kjemi og relasjoner på arbeidsplassen viser seg å ha betydning for arbeidshverdagen. Kommunikasjon kan si noe om samhandlingen mellom deltakerne på arbeidsplassen, hvor dette kan være et fundament for hvordan individer og grupper føler seg sett og hørt. Ledelsen er av betydning for hvorvidt man opplever å bli inkludert i beslutningstaking. Informantene beskriver også mulighetene for selvstyring i sin arbeidshverdag, hvor det beskrives at ledelsen kan støtte eller undergrave mulighetene for autonomi.

Opgaven konkluderer med at alle er en del av helheten på en arbeidsplass. Det vil være en fordel dersom individer opplever at sin deltakelse er betydningsfull i en arbeidshverdag. Eksempelvis i form av gjensidig sosial tilhørighet, verdsetting av kompetanse, at man blir sett og hørt, og får delta i beslutninger. Dette kan tenkes å ha betydning for utviklingen av arbeidsfellesskap.

## Abstract

Working life is a central part of everyday life for many people, and it is therefore exciting to study how this life works. It is interesting to see how individuals form communities and feel a sense of relatedness to each other. In this connection, this thesis investigates how the individual experiences their everyday working life, by addressing the following research question:

*What significance do work communities and social relatedness have on how individuals experience their everyday working life?*

The assignment deals with the concepts of work community and social relatedness, and further refers to theoretical perspectives on Norwegian working life, where the Norwegian model, including the collaboration model, is used to describe structures in a workplace. Theory about autonomy, communication and management is also relevant to describe the findings from the data material.

The empirical basis is based on a qualitative method. The data has been collected through seven semi-structured interviews, where a step-by-step-deductive-inductive method is used. The method chapter shows descriptions of how the process has been, and aims to show a transparent investigation, where quality criteria also apply.

The main results show that the informants experience the work community differently based on their job situation. This refers to experiences of the close and distant work community but can also refer to a work-related or a social community. Individualism can be an obstacle to the work community, where it can seem as if someone emphasizes individual needs above the community's goals. The informants experience various forms of attachment, where social relatedness and doing things together are fundamental. Chemistry and relationships in the workplace prove to be important for everyday working life. Communication can say something about the interaction between the participants in the workplace, where this can be a foundation for how individuals and groups feel seen and heard. The management is important for whether one feels included in decision-making. The informants also describe the opportunities for self-management in their everyday work, where it is described that management can support or undermine the opportunities for autonomy.

The assignment concludes that everyone is part of the whole in a workplace. It would be an advantage if individuals feel that their participation is significant in a working day. For example, in the form of mutual social relatedness, valuing competence, being seen and heard, and being allowed to participate in decisions. This might be considered to have an impact on the development of work communities.

## Forord

Å skrive en masteroppgave har vært stort, spennende, utfordrende og lærerikt. Mange timer med arbeid går mot slutten, og jeg er både stolt og vemodig over at mastertiden er over. Flere personer har vært av betydning for at oppgaven ble til, og jeg vil derfor rette forordet videre til dere.

Jeg må først og fremst takke informantene som deltok i studien. Dere delte spennende opplevelser og tanker, og det er takket være dere at oppgaven ble til.

Videre vil jeg takke min veileder Liselott Aarsand. Du har gitt gode innspill og konstruktive tilbakemeldinger som har hjulpet fra start til slutt. Du har gitt veiledning av høyeste kvalitet og hjulpet meg å forme oppgaven, tusen takk!

Jeg ønsker å dedisere oppgaven til min kjære bestefar, Gunvald Bertil Eriksen, som alltid har heiet på meg gjennom studiene, og som har gitt meg inspirasjon og motivasjon til å stå på for å nå mine mål.

Ina-Margrethe Eriksen

Trondheim, 30. august 2023

# Innholdsfortegnelse

|                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------|-----|
| <b>Sammendrag</b> .....                                   | v   |
| <b>Abstract</b> .....                                     | vi  |
| <b>Forord</b> .....                                       | vii |
| <b>Tabeller</b> .....                                     | x   |
| <b>Figurer</b> .....                                      | x   |
| <b>1 Innledning</b> .....                                 | 1   |
| <b>1.1 Bakgrunn og aktualisering</b> .....                | 1   |
| <b>1.2 Problemstilling</b> .....                          | 2   |
| <b>1.3 Avgrensning</b> .....                              | 2   |
| <b>1.4 Oppgavens struktur</b> .....                       | 2   |
| <b>2 Teoretiske perspektiver</b> .....                    | 3   |
| <b>2.1 Arbeidslinja</b> .....                             | 3   |
| <b>2.2 Den norske modellen</b> .....                      | 3   |
| <b>2.3 Arbeidsfellesskap</b> .....                        | 4   |
| 2.3.1 Kommunikasjon på arbeidsplassen .....               | 5   |
| <b>2.4 Selvbestemmelsesteorien</b> .....                  | 7   |
| 2.4.1 Autonomi .....                                      | 7   |
| 2.4.2 Sosial tilhørighet .....                            | 8   |
| <b>2.5 Tidligere forskning</b> .....                      | 8   |
| <b>3 Metode</b> .....                                     | 10  |
| <b>3.1 Kvalitativt forskningsdesign</b> .....             | 10  |
| 3.1.1 Semistrukturert kvalitativt intervju .....          | 11  |
| <b>3.2 Praktisk gjennomføring: Datainnsamling</b> .....   | 11  |
| 3.2.1 Utvalg og rekruttering .....                        | 11  |
| 3.2.2 Uforming av intervjuguide .....                     | 13  |
| 3.2.3 Gjennomføring av intervju .....                     | 13  |
| <b>3.3 Analyseprosess</b> .....                           | 14  |
| 3.3.1 Forskningsprosessen og SDI-modellen .....           | 14  |
| 3.3.2 Bearbeiding av datamateriale .....                  | 16  |
| <b>3.4 Kvalitetskriterier</b> .....                       | 16  |
| 3.4.1 Etikk, informert samtykke og konfidensialitet ..... | 17  |
| 3.4.2 Gyldighet .....                                     | 17  |
| 3.4.3 Pålitelighet .....                                  | 18  |
| 3.4.4 Generaliserbarhet .....                             | 18  |
| 3.4.5 Tracys kvalitetskriterier .....                     | 19  |



|            |                                                                         |           |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4.6      | Forskerrollen .....                                                     | 20        |
| <b>4</b>   | <b>Resultat- og analyse .....</b>                                       | <b>22</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Arbeidsfellesskapets ulike sider .....</b>                           | <b>22</b> |
| 4.1.1      | Å være en del av helheten .....                                         | 22        |
| 4.1.2      | Å spille hverandre gode .....                                           | 24        |
| 4.1.3      | Lagspillere og individualister .....                                    | 25        |
| <b>4.2</b> | <b>Tilknytning i arbeidshverdagen .....</b>                             | <b>26</b> |
| 4.2.1      | Sosial tilhørighet.....                                                 | 26        |
| 4.2.2      | Tilhørigheter i videre forstand.....                                    | 28        |
| 4.2.3      | Å gjøre ting i fellesskap .....                                         | 29        |
| <b>4.3</b> | <b>Betydning for arbeidshverdagen .....</b>                             | <b>30</b> |
| 4.3.1      | Kommunikasjonens aktualitet for samhandling .....                       | 31        |
| 4.3.2      | «Vi» og «de andre».....                                                 | 33        |
| <b>4.4</b> | <b>Oppsummering av hovedfunn.....</b>                                   | <b>35</b> |
| <b>5</b>   | <b>Diskusjon.....</b>                                                   | <b>38</b> |
| <b>5.1</b> | <b>Det nære og det distanserte arbeidsfellesskapet.....</b>             | <b>38</b> |
| <b>5.2</b> | <b>Fellesskap eller individualisme? .....</b>                           | <b>39</b> |
| <b>5.3</b> | <b>Sosial tilhørighet som fundamentalt i arbeidshverdagen .....</b>     | <b>40</b> |
| <b>5.4</b> | <b>Kommunikasjon som mulighet og utfordring .....</b>                   | <b>41</b> |
| <b>5.5</b> | <b>Styring og selvstyring .....</b>                                     | <b>43</b> |
| <b>6</b>   | <b>Oppsummering og konklusjon.....</b>                                  | <b>45</b> |
|            | <b>Referanser .....</b>                                                 | <b>46</b> |
|            | <b>Vedlegg 1: Godkjennelse for gjennomføring av masterprosjekt.....</b> | <b>52</b> |
|            | <b>Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....</b>                                | <b>54</b> |
|            | <b>Vedlegg 3: Intervjuguide.....</b>                                    | <b>58</b> |

## **Tabeller**

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Tabell 1.1 Oversikt over informanter .....         | 12 |
| Tabell 1.2: Analysens hovedfunn i kategorier ..... | 22 |

## **Figurer**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Figur 1.1 SDI-modellen (Tjora, 2021) ..... | 15 |
|--------------------------------------------|----|

# 1 Innledning

Denne kvalitative studien har som formål å analysere hvordan enkeltindivider opplever arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet på arbeidsplassen, og på hvilken måte det har betydning for deres arbeidshverdag. Innledningskapitlet viser undersøkelsens tematikk, og belyser problemstillingens utgangspunkt. Til slutt presenteres en avgrensning av oppgavens problemstilling og oppgavens struktur.

## 1.1 Bakgrunn og aktualisering

For de fleste av oss består en betydelig del av livet av ulike former for profesjonell aktivitet ved å delta i arbeid, skole og studier. Bortimot 40 timer ukentlig deltar vi i ulike former for arbeidsrettet fellesskap på norske arbeidsplasser og studiesteder (Tjora, 2018). Et voksent menneske tilbringer nesten halvparten av sitt våkne liv på arbeidsplassen. Arbeidsplassen blir derfor en viktig arena for mennesker hvor man både lever og utvikler seg, samtidig som det er av betydning å vedlikeholde gode sosiale relasjoner på jobb (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Det er derfor spennende å se på hvordan individer opplever ulike aspekt på arbeidsplassen, som fellesskap, samhandling i grupper, og relasjoner til kollegaer, samt hva dette betyr for deres arbeidshverdag.

I et innlegg i *Bergens Tidende* skriver arbeids- og inkluderingsminister Marte Mjøs Persen at arbeid er det viktigste for å skape trygghet rundt folks økonomi og hverdag. Hun nevner at arbeid til alle er det som vil gi muligheten til å bygge velferdsstatens sikkerhetsnett enda sterkere, samtidig som det bidrar til å redusere sosiale og økonomiske forskjeller. For å oppnå dette argumenteres det for at det er viktig å holde på arbeidslinja (Persen, 2022). Med dette nevnt kan man se på den enkelte arbeidstaker som en bidragsyter for samfunnet, samtidig som individuelle goder i form av trygghet sikres.

I dokumentarserien *Brennpunkt* på NRK aktualiseres 6-timers-arbeidsdag i episoden «kampen om tiden». Dokumentaren retter søkelyset mot problemstillinger om hvordan vi bør utfylle dagene våre i arbeidslivet. På den ene siden hevdes det at vi bør jobbe mer for samfunnet, men på andre siden vil vi få mer energi og være mer effektive når vi først er på jobb, dersom arbeidsdagen er kortere (Sølhusvik, 2014, 0:33-5:05). Episoden gir en interessant vinkling, nemlig at arbeidshverdagen ligger så tett opp mot individet at det er behov for kunnskap om hvordan arbeidslivet organiseres og utformes. Det diskuteres hvor mye tid vi skal bruke i arbeidslivet, hvor effektive vi bør være på arbeid, og hvordan arbeidet bør struktureres.

Dahl og Falkum (2022) setter søkelyset på restriksjonene under koronapandemien, ved å aktualisere hvilken innvirkning de hadde i arbeidslivet. Sosial distansering ble viktig for å redusere smittespredning, noe som fikk omfattende implikasjoner. Tiltak som avstand, isolasjon og sosial begrensning gjorde at arbeidstakere måtte finne nye måter å kommunisere, sosialisere og samarbeide på. Fellesskap kan bygge på ulike former for kommunikasjon, men fysisk interaksjon blir trukket frem som en av betingelsene for utvikling og opprettholdelse av arbeidsfellesskap (Dahl & Falkum, 2022). Distanseringen under pandemien kan vise til hvor betydelig det sosiale aspektet ved arbeidslivet er. Det å fysisk møtes og sosialisere seg, prate og samarbeide sammen, trekkes frem som avgjørende elementer for det yrkesaktive enkeltindividet. Arbeidslivet kan være en kilde til sosial kontakt og meningsfulle relasjoner til andre mennesker. Det hevdes at tilhørighet til andre mennesker i arbeidshverdagen er verdifullt, både for samspill, men også for trivsel, hvor man kan utvikle nære relasjoner på arbeidsplassen (Blustein,

2006). Både fysiske fellesskap, sosial kontakt, tilhørighet og meningsfulle relasjoner aktualiseres som sentrale. Hvordan mennesker samhandler med hverandre og bygger relasjoner på arbeidsplassen er derfor aktuelt å undersøke. Spinuzzi et al (2019) hevder at arbeidstakere ofte søker nye måter å danne fellesskap på, og samarbeide innenfor dem. Det kan derfor være aktuelt å diskutere hvorvidt det er viktig å delta i et eller flere arbeidsfellesskap. Koronapandemien har muligens fremhevet viktigheten av det fysiske og sosiale aspektet ved arbeidslivet. Både Dahl og Falkum (2022) og Spinuzzi et al (2019) setter søkelyset på fysisk deltakelse på arbeidsplassen, hvor fellesskap gjør seg gjeldende.

## **1.2 Problemstilling**

Betydelig for denne oppgaven blir å se på hvordan enkeltindivider opplever arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet på arbeidsplassen, samt hvordan disse opplevelsene kan ha betydning for deres arbeidshverdag. Med bakgrunn i aktualiseringen vil oppgaven besvares gjennom problemstillingen:

*Hvilken betydning har arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet for hvordan individer opplever sin arbeidshverdag?*

Problemstillingen undersøkes ved bruk av kvalitative intervjuer hvor informantene er aktive deltakere i arbeidslivet.

## **1.3 Avgrensning**

Med problemstillingen som utgangspunkt er undersøkelsen avgrenset til å omhandle hvordan informantenes opplevelse av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet kan forstås. Dette gjøres ved å se nærmere på arbeidslinja og den norske modellen, spesifikt samarbeidsmodellen. Arbeidsfellesskap beskrives og defineres, hvor fokuset ligger på hvilke elementer som kan være viktige for å danne og bidra til et arbeidsfellesskap. Sosial tilhørighet beskrives både innlemmet i selvbestemmelsesteorien, men også ved hjelp av andre bidrag. Begrepene autonomi, kommunikasjon og ledelse betraktes som nyttige for å vise ulike aspekter av arbeidshverdagen. Oppsummert vil oppgaven se på hva informantene vektlegger i et arbeidsfellesskap, hvordan tilhørighet oppleves, og hvordan dette kan ha betydning for individets arbeidshverdag.

## **1.4 Oppgavens struktur**

Oppgaven starter med et teoretisk rammeverk i kapittel 2, hvor ulike teorier og noen bidrag fra tidligere forskning som er relatert til undersøkelsens tematikk presenteres. I kapittel 3 beskrives metode og forskningsprosessens framgangsmåte. Videre presenteres analyse og de viktigste funnene i kapittel 4, hvor disse blir diskutert og drøftet i lys av det teoretiske rammeverket i kapittel 5. Avslutningsvis vil kapittel 6 samle trådene ved en oppsummering og en konklusjon av undersøkelsen.

## 2 Teoretiske perspektiver

I dette kapittelet presenteres et teoretisk rammeverk for oppgaven. Hensikten er å vise til relevante begreper og teorier som kan bidra til en forståelse av problemstillingen. Her presenteres ulike elementer, som kan tenkes å ha betydning for arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet og videre, arbeidshverdagen. Avslutningsvis viser kapittelet et utvalg av tidligere forskning, som viser til et par interessante studier med hensyn til oppgavens tematikk.

### 2.1 Arbeidslinja

Denne oppgaven omhandler det norske arbeidslivet, hvor arbeidslinja gjør seg gjeldende. Arbeidslinja innebærer at det skal lønne seg og være i arbeid, og legger opp til at flest mulig skal delta i arbeidslivet. Dette skal være en gode for både samfunnet og enkeltindividet, ved at høy yrkesdeltakelse er viktig for å sikre finansieringen av velferdsordningene, samtidig som arbeid anses som bra for den enkelte (Gjertsen, 2022). Med den norske arbeidslinja er det blant annet lagt til grunn at arbeid og arbeidsrelasjoner er vesentlig for integrering i samfunnet, tilhørighet, samfunnsmessig verdsetting, samt en kilde til fellesskap (Tjora, 2018).

### 2.2 Den norske modellen

Den norske modellen beskriver hvordan arbeidslivet i Norge er organisert (Bungum et al, 2015). Denne oppgaven vil først og fremst se sammenhenger mellom modellen og arbeidslivet, med vekt på samarbeidsmodellen. Sosial kapital er et viktig begrep innenfor samarbeidsmodellen, og vil derfor redegjøres for. Melsom (2021) setter søkelyset mot fremtidens arbeidsliv, herunder den norske modellen, og vektlegger samarbeid og tillit mellom ledelse og ansatte. Hun fremmer også at et godt arbeidsmiljø og et godt samarbeid omhandler å vise tillit, å involvere medarbeidere og å verdsette kompetanse. Rolfsen (2021) vektlegger at teamarbeid er viktig innenfor den norske modellen, i form av at team får delegert så mye ansvar som mulig. Dette gir muligheten til selvstyre ved å la team finne løsninger på diverse dilemma og problemstillinger. Samarbeid aktualiseres i form av å ha felles mål og ansvar for utvikling. Søkelyset rettes også mot ledelse, hvor begrepet «demokratisk ledelse» fremheves. Dette innebærer blant annet at en leder har sterkt fokus på medvirkning i daglig arbeidsutførelse og god kjennskap til virksomheten (Rolfsen, 2021).

Kostøl og Holtskog (2021) beskriver den norske modellen ved å gå inn på tre nivåer: velferdsstatsmodellen, arbeidslivsmodellen og samarbeidsmodellen. Samarbeidsmodellen stikker seg ut, da den omhandler den enkelte arbeidsplass og individene innenfor den. Samarbeidsmodellen er blant annet preget medvirkning, høy grad av tillit, ansvarliggjøring av de ansatte, samt uformell kommunikasjon mellom alle parter i bedriften. Ravn (2015) aktualiserer samarbeidsmodellen i fremtidens arbeidsliv, og vektlegger relasjoner på arbeidsplassen. Noen av punktene innenfor samarbeidsmodellen er 1) Direkte kommunikasjon og felles opptreden, som beskriver at det generelt er utvungen kommunikasjon på alle nivåer i norske bedrifter, 2) Høy grad av tillit, som omhandler en gjensidig tillit på alle nivåer i bedriften, og legger grunnlag for at ansatte kan ta ansvar for egne oppgaver og egen utvikling, 3) Diskret og rasjonell ledelse, som beskriver at ledelsesrollen skapes sammen med øvrige ansatte, og 4) Ansvarskompetanse, som omhandler at ansatte generelt har et høyt kompetansenivå med hensyn til selvstendighet, at arbeidstakere kan ta ansvar for egen arbeidsplass, medvirke i beslutningsprosesser og jobbe selvstendig (Ravn, 2015). En utfordring i

samarbeidsmodellen er blant annet individualisering, som innebærer mindre vilje og evne til å tenke kollektivt, i form av for eksempel «vi er i samme båt»-normer på den enkelte arbeidsplass (Ravn, 2015).

Innenfor samarbeidsmodellen er begrepet sosial kapital sentralt, da begrepet beskriver kollektive egenskaper innenfor et sosialt system, for eksempel på den enkelte arbeidsplass. Poenget er at de sosiale bindingene utfyller enkeltindividenes ressurser, hvor relasjoner som er utviklet over tid knytter individer og grupper sammen, samt at man bygger tillitsforhold i nettverket. Alle parter på arbeidsplassen er viktige medprodusenter for å skape arbeidsplassens sosiale kapital (Ravn, 2015).

Pierre Bourdieu utviklet begrepet kapital som en ressurs som individer kan dra nytte av i sosiale interaksjoner. Han beskriver at sosial kapital refererer til verdien som kommer fra dine sosiale forhold, relasjoner og nettverk. Dersom du kjenner mange mennesker, og disse menneskene kan hjelpe deg i livet, for eksempel ved å hjelpe deg å få en jobb, har du rikelig med sosial kapital. Denne kapitalformen kan gi individer økt mulighet til å få tilgang til støtte og ressurser i sosiale situasjoner (Johnston et al, 2017). Tønseth (2011) betegner sosial kapital som viktig for hva man oppnår på ulike områder i livet. Denne kapitalformen kan ses på som en mulighet hvor mennesker har gjensidig nytte av hverandre. På denne måten kan mennesker bruke nettverkene sine til å få tilgang på ønskelige ressurser. Schuller (2004) beskriver sosial kapital som de nettverk og normer som gjør det mulig for mennesker å bidra effektivt mot et felles mål. Det dreier seg ikke bare om personlige egenskaper, men om relasjoner som eksisterer mellom individer eller grupper av individer. En kan se denne kapitalen opp mot tillit eller deltakelse i samfunnsaktiviteter.

## **2.3 Arbeidsfellesskap**

Arbeid er en viktig pilar i velferdsstaten, ikke bare økonomisk, men som grobunn for brede fellesskap (Tjora, 2018). Både mennesker og virksomheter i arbeidslivet skaper og påvirkes av ulike former for fellesskap. Deltakelse øker følelsen av tilhørighet i et samfunn, og arbeidslivet kan betraktes som nøkkelen til dette (Amundsen & Kongsvik, 2016). I det følgende vil denne deltakelsen belyses i form av å delta i et eller flere arbeidsfellesskap, herunder hvorvidt individer på en arbeidsplass opplever at de er en del av et fellesskap på arbeidsplassen, samt hva dette fellesskapet innebærer.

Et arbeidsfellesskap kan vektlegges og forklares på ulike måter. Tjora (2018) hevder at et arbeidsfellesskap er en opplevelse av fellesskap knyttet til arbeid, noe som legger grunnlag for hverdagslig opplevelse av samhørighet. Tjora refererer til arbeiderkollektivet, som omhandler at man er knyttet til en gruppe mennesker på arbeidsplassen, hvor arbeidere finner hverandre adskilt fra bedriften eller dens ledere (Tjora, 2018). Dahl og Falkum (2022) definerer arbeidsfellesskap som en arbeidstakers opplevelse av deltakelse, medlemskap og identifikasjon med arbeidet man gjør, de man jobber sammen med eller en arbeidsrelatert gruppe. Opplevelsen av fellesskap kan ha ulike referanser, som samarbeid rundt felles oppgaver og mål, en følelse av tilhørighet eller uformell sosialisering med kollegaer på tvers av avdelinger. Arbeidsfellesskap handler om tilhørighet, hvor kommunikasjon, identitet og mening står i sentrum (Dahl & Falkum, 2022).

Billett og Choy (2014) argumenterer for at dersom en arbeidstaker har erfaring på arbeidsplassen kan dette bidra til kunnskap om arbeidsfellesskapet, ved at man selv har vært eller er deltaker og forstår hvordan dette fellesskapet fungerer. Wadel (2008)

vektlegger samarbeid i form av at partene på en arbeidsplass viser hverandre tilhørighet til et fellesskap på jobb. Sæther (2021) redegjør for at sosiale aspekter ved arbeidslivet er blitt mer fremtredende, da det er mer og mer arbeid som blir gjort i team. Dersom medlemmer i en gruppe er preget av felles mål eller felles ansvar, vil dette bidra til at den enkelte streber hardere, samt at det kan bidra til fellesskapsfølelse.

Jakobsen og Thorsvik (2019) vektlegger organisasjonsstruktur, da mange aspekt på den enkelte arbeidsplass kan forstås dersom man forstår strukturen. Dette kan for eksempel omhandle den enkeltes arbeidsforhold, i form av hvem man skal jobbe tett sammen med og hvor mye man får bestemme. Strukturen kan derfor si noe om hvem man har mest interaksjon med. Det nevnes også at beslutninger er sentralt, da dette kan si noe om hvem som får ta eller blir med å ta beslutninger. Et annet aspekt er å vektlegge hvordan organisasjonskulturer fungerer, for å forstå hvordan mennesker kan utvikle felles mønstre av holdninger og meninger som kan prege hvordan de handler. Tilhørighet og fellesskap er en effekt som trekkes frem ved studier av organisasjonskulturer, da det gir grunnlag for sosialt fellesskap, og kan gi den enkelte en følelse av tilhørighet. Fellesskap på arbeidsplassen er også viktig for å skape trivsel. Ved at enkeltindivider på arbeidsplassen opplever en følelse av at «det er ikke bare meg, det er vi» kan dette redusere usikkerhet og utrygghet, fordi at man blir en del av en gruppe hvor man muligens tenker likt (Jakobsen & Thorsvik, 2019). En arbeidsplass med en kultur for samarbeid og koordinering kan bestå av at man føler seg gjensidig avhengig av hverandre og ønsker å jobbe for fellesskapet ovenfor egeninteresser. Medlemmene innenfor en slik kultur vil også gjerne utvikle en felles måte å kommunisere på, som kan styrke samarbeidet (Jakobsen & Thorsvik, 2019).

Lorentzen og Dugstad (2011) setter søkelyset på dugnader, som skaper en vi-følelse, motiverer til felles mål og en kollektiv arbeidsinnsats. Dersom vi-følelsen er sterk nok, kan dugnadsformen benyttes over alt. Sosiale fellesskap er viktig når det gjelder dugnader, og omhandler mennesker som er knyttet til et felles mål eller til hverandre. Det sosiale fellesskapet kjennetegnes av sosiale bånd som gir trygghet i gjennomføring av arbeidsoppgaver, og følelsen av at det er «vi» som utretter noe sammen (Lorentzen & Dugstad, 2011). I den forbindelse kan arbeidsfellesskapet kjennetegnes som et sosialt rom, hvor deltakerne kan utforske hverandres praksiser (Tjora, 2018). Samtidig kommer det frem at vi beveger oss fra en epoke preget av fellesskap og samhold til en tid hvor individualismen står i sentrum. Dette betyr at hver enkelt virkeliggjør sitt eget potensial på egenhånd, uavhengig av andre (Lorentzen & Dugstad, 2011). Slik ser man en motsetning mellom noe kollektivt på den ene siden, og individualisme på den andre (Tjora, 2018).

Begrepet «Coworking» refererer til et kontorfellesskap hvor individer jobber sammen, men ikke nødvendigvis med det samme. Begrepet har flere likhetstrekk med arbeidsfellesskap, da fellesskap og samarbeid står i sentrum. Det handler om at mennesker er en del av noe sammen, for eksempel en felles arbeidsplass, et arbeidsmiljø eller en samarbeidsgruppe (Spinuzzi et al, 2019). Tjora (2018) viser til «coworking spaces», hvor for eksempel selvstendig næringsdrivende søker seg til ulike arbeidsfellesskap. I den sammenheng kan arbeidsfellesskap også omhandle situasjoner hvor man ikke jobber i samme firma eller avdeling.

### 2.3.1 Kommunikasjon på arbeidsplassen

Ordet kommunikasjon er latinsk og betyr «å gjøre felles». (Amundsen & Kongsvik, 2016). Ved å rette søkelyset mot kommunikasjon på arbeidsplassen kan man vurdere

hvordan samhandlingen mellom individer og grupper på arbeidsplassen fungerer (Liu, 2013). Arbeidsplasser formes og utvikles gjennom kommunikasjon. Dersom arbeidsplasser skal fungere må medlemmene snakke med hverandre og forstå hverandre. Organisering kan betraktes som en kollektiv handling, hvor flere individer jobber sammen for å nå et mål, hvor kommunikasjon står sentralt. Kommunikasjon er avgjørende for å skape et godt arbeidsmiljø, og for samhold på arbeidsplassen (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Et godt kommunikasjonsklima innebærer åpen og ærlig kommunikasjon blant medlemmene på arbeidsplassen, noe som kan skape tillit mellom deltakerne. Dersom en arbeidsplass har et godt kommunikasjonsklima, vil dette også innebære at det er trygghet nok til å håndtere konflikter og diskusjoner. Det er bør være rom for at ansatte kan dele deres tanker og meninger. Noen ledere hører på ansattes meninger etter de allerede har tatt en avgjørelse, noe som kan bryte tilliten for god kommunikasjon (Olaisen et al, 2008).

Psykologisk trygghet defineres som troen på at arbeidsmiljøet er så trygt, at du tør å uttrykke deg og være deg selv. Når folk kommer fram med sine meninger, bedres vilkårene for åpen og reell kommunikasjon (Amundsen, 2021). Det handler ikke nødvendigvis om å være snill, det skal være åpent for diskusjon og uenighet. Dette erfares på gruppenivå, og kan være fundamentalt for at organisasjoner skal nå sine mål. En arbeidsplass med psykologisk trygghet er et sted hvor man kan begynne å tenke høyt. Ikke minst er det et sted der man kan stille spørsmål ved det som ellers blir tatt for gitt i virksomheten (Amundsen, 2021). Det kan tenkes at de som «jobber på gulvet» på en arbeidsplass har god kunnskap og interessante ideer. Medarbeidere tilegner seg kunnskap som ikke er like tilgjengelig for ledere, nærmere bestemt kunnskap om hvordan foreslåtte endringer konkret vil slå ut på evnen til å gjøre en god jobb for virksomheten. Kunnskapen om det praktiske arbeidet bør derfor betraktes som en ressurs (Amundsen, 2021).

Amundsen og Kongsvik (2016) vektlegger kretsløpsmodellen for kommunikasjon, hvor noe av kjernen omhandler å utvikle en felles, gjensidig forståelse av virkeligheten gjennom dialog. Følelse av tilhørighet og trygghet betraktes som viktig for produktivitet på arbeidsplassen. Deltakelse og gjensidig kommunikasjon anses som viktige elementer for å kunne løse de fleste problemer på arbeidsplassen. Årsaker til problemer med kommunikasjon er for eksempel at man ikke lytter godt nok til hverandre eller at man har uforenlige virkelighetsforståelser. Tillit er et viktig element når det gjelder kommunikasjon. Å bli vist tillit til vil kunne være en viktig bekreftelse på at en har tilhørighet og er innlemmet i et fellesskap hvor man kan være åpen (Wadel, 2008). Tillit er også en viktig faktor i forbindelse med samarbeid. Det er liten tvil om at det er bedre flyt av informasjon og kunnskap i en situasjon med tillit. Det er generelt grunn til å anta at økt kontroll i en virksomhet vil virke negativt på ansattes indre motivasjon og dermed kreativitet. En ideell tilstand vil være at det er tillit mellom medarbeidere, og mellom ledere og medarbeidere (Amundsen, 2021). Jakobsen og Thorsvik (2019) vektlegger at tillit i organisasjoner er avhengig av en sterk fellesskapskultur, som ofte er et resultat av samhandling over tid. Samtidig vil man finne ulike former for tillit mellom deltakere i ulike fellesskap (Tjora, 2018). Samarbeid innebærer et felles mål som ikke kan være nådd uten bidrag fra alle. Dermed innebærer det nødvendigvis prosesser av dialog, utveksling av synspunkter og deling av informasjon, samt å bygge noe ut fra individuelle synspunkter mot et felles mål (Spinuzzi et al, 2019).



## 2.4 Selvbestemmelsesteorien

Self-determination theory også kalt selvbestemmelsesteorien er en motivasjonsteori av Deci og Ryan (1985), som beskriver autonomi, tilhørighet og kompetanse som viktige menneskelige behov for motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Olafsen (2018) argumenterer for at de tre behovene kan ses på som psykologiske mekanismer, som videre kan gi en forklaring på den sosiale konteksten man er en del av på arbeidsplassen. Rigby og Ryan (2018) argumenterer for at selvbestemmelsesteorien kaster lys over behov som kan betraktes som viktige elementer hos en ansatt. Arbeidsplassen og ledere kan bruke disse behovene for å bygge en sterk og motivert arbeidskultur. Det aktualiseres også at ansatte i større grad ser etter arbeidsplasser hvor de kan oppleve arbeidet sitt som meningsfullt. Rigby og Ryan (2018) henviser til sine egne målinger som viser at ansatte viser engasjement og autonomi dersom arbeidsplassen bryr seg om fellesskapet og alle deltakerne innenfor det. Poenget er at behovene i selvbestemmelsesteorien kan brukes for å styrke motivasjonen til ansatte, samt bygge et fellesskap som har dette som mål. Arbeid gir mulighet for kontroll og sosial kontakt (Fossey & Bramley, 2014), og dette vil belyses gjennom autonomi og sosial tilhørighet, hvor andre forskeres bidrag utover selvbestemmelsesteorien også vil være aktuell for å få en bedre forståelse av begrepene. I denne oppgaven vil disse elementene i selvbestemmelsesteorien brukes for å forstå enkeltindividets opplevelse av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet.

### 2.4.1 Autonomi

Autonomi kan betraktes som behovet for å handle med valg, vilje og kontrollere egne handlinger. Autonomi kan være en motivasjon for arbeidstakere da det omhandler selvbestemmelse på egen arbeidsplass (Deci & Ryan, 2000). Olafsen (2018) aktualiserer motivasjon i jobbsammenheng og viderefører selvbestemmelsesteorien ved å se på arbeidsmotivasjon. Videre hevdes det at tilfredsstillende av behovene autonomi, tilhørighet og kompetanse bidrar til å utvikle «autonom motivasjon», som er positivt for både arbeidstakere og bedrifter. Autonom arbeidsmotivasjon har sammenheng med positiv arbeidsatferd i form av blant annet bedre jobbprestasjoner, økt jobbtilfredshet, økt kunnskapsdeling mellom medarbeidere, økt forpliktelse til jobben og økt arbeidsinnsats (Olafsen, 2018). Organisasjoner kan få store gevinster dersom det tilrettelegges for autonom arbeidsmotivasjon blant ansatte, da det kan resultere i bedre innsats og prestasjoner, samtidig som man unngår sykefravær eller oppsigelser (Olafsen, 2018). Omgivelsene har en sentral betydning for om våre behov blir tilfredsstillt. Her nevnes autonomistøttende kollegaer som innebærer å forstå og anerkjenne andres perspektiver, å tilrettelegge for andres meninger slik at man kan ta selvstendige valg, samt å inkludere andre i beslutningsprosesser. Autonomistøtte innebærer også å oppfordre andre til å ta initiativ, samt å formidle en meningsfull begrunnelse for oppgaver som skal utføres. På den måten kan motparten få en forståelse for hvorfor det er slik (Olafsen, 2018).

Et delvis annet perspektiv omhandler at når ansatte deltar med å forme løsninger på arbeidsplassen, medvirker de til hvordan noe skal fungere (Klev & Levin, 2021). Autonomi på arbeidsplassen blir også vektlagt av Amundsen (2021), da autonomi på en arbeidsplass omhandler at ansatte har friheter til å prøve ut nye ting og bestemme selv. Dette bidrar til økt kreativitet og mer kunnskapsdeling mellom kollegaer. Selvstyrt arbeid er viktig, da mennesker motiveres og trives best når man har en viss autonomi til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Forskning viser at selvbestemmelse også gjør at arbeidstakere trives bedre på jobben (Amundsen, 2021). Dette bekrefter Dhondt et al

(2017) ved at dersom en arbeidsplass gir rom for sine ansatte og realiserer deres representasjon i beslutninger kan dette virke positivt inn på arbeidsmiljøet.

De fleste norske arbeidstakere forventer å bli hørt og ha en viss innflytelse på jobben (Amundsen, 2021). Det er vanlig at medarbeidere har en viss innflytelse på beslutninger. Over tid har det vokst frem en kultur for medvirkning og samarbeid mellom ledelse og øvrige ansatte, og det er liten tvil om at dette er fordelaktig for alle parter, da det blir lettere å få til positive, konstruktive og effektive relasjoner mellom ledere og medarbeidere. Medvirkning er viktig for å føle seg verdsatt på arbeidsplassen, og er også noe ledere bør betrakte som verdifullt (Amundsen, 2021). Sæther (2021) vektlegger at ledere bør sørge for at beslutninger, kommunikasjon og tilbakemeldinger er så rettfærdige som mulig.

#### 2.4.2 Sosial tilhørighet

Tilhørighet kan defineres som å føle tilhørighet til andre individer (Deci & Ryan, 2000), og beskriver en opplevelse av gjensidig respekt og omtanke (Olafsen, 2018). Deci og Ryan (2000) hevder at tilhørighet omhandler å slutte seg til og bli integrert og akseptert av andre, noe som er viktig for å oppleve trygghet i en gruppe. Sentralt i begrepet finner vi individets opplevelse av å være avhengig av andre, og at andre er avhengige av deg (Deci & Ryan, 2000).

Amundsen (2021) vektlegger det sosiale miljøet i selvbestemmelsesteorien, og på samme måte vektlegger Wadel (1977) menneskelige interaksjoner i form av sosiale institusjoner som betydelig. Han tar opp noen refleksjoner rundt arbeid som aktivitet og begrep, og argumenterer for at en kan se arbeid i lys med mangfold. Han definerer arbeid slik: «Arbeid er menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsatte sosiale institusjoner, enten disse aktiviteter har dette som målsetting eller ikke» (Heggebø, 2020, s. 39). Med denne definisjonen forsøker Wadel å legge vekt på sosiale institusjoner, da det åpner for et større spekter av menneskelig interaksjon som blir sett på som meningsfullt og givende (Heggebø, 2020). I den sammenheng kan relasjoner være en kilde til samhandling i fellesskap (Wadel, 2008). Amundsen (2021) bidrar med en delvis annen vinkling til tilhørighet, og mener at behovet for mening er menneskelig grunnleggende, og arbeid er en viktig kilde til mening for mange. Organisasjonstilknytning omhandler blant annet hvor involvert medlemmene føler seg. Dersom ansatte har positive følelser til arbeidet, kan dette styrke forholdet til kollegaer og til arbeidsplassen. På denne måten kan det skapes følelse av mening og tilhørighet til et fellesskap, som kan gjøre at ansatte blir mer engasjerte, konstruktive og hjelpsomme (Amundsen, 2021). Tilhørighet er en viktig bidragsyter for trivsel og deltakelse gjennom livet, og er et av menneskers grunnleggende instinkt. Dersom et menneske ikke får dekket tilhørighetsbehovet kan det ha konsekvenser for individets velvære (Buunk & Ybema, 1997).

### 2.5 Tidligere forskning

I dette delkapittelet er hensikten å løfte frem et par studier relatert til undersøkelsens tematikk, hvor først og fremst norske studier er vektlagt.

Kostøl og Holtskog (2021) vektlegger arbeidslivsforskning i form av en historisk utvikling. De viser til forskning mellom 1950 og 2010 for å vise at dette er et forskningsfelt som Norge har en sterk tradisjon innenfor. Noen viktige punkter er

medbestemmelse, medvirkning, tillit, samt at ledelsen aktivt bør være med på prosesser som skjer på den enkelte arbeidsplass. Det aktualiseres også ulike former for selvstyring bidrar til økt produktivitet og motiverte medarbeidere. I en slik kontekst har lederen en rolle som dirigent, hvor det bør tilrettelegges for at den enkeltes kunnskap og kompetanse utnyttes til fellesskapets beste.

Grødem (2020) aktualiserer arbeid som et sosialt fenomen. Her settes søkelyset på seniorers refleksjoner rundt arbeidslivet, og at dette er relevant for å forstå betydningen av arbeid i folks liv mer generelt. Grødem tar opp sentrale punkter for hva som er viktig for enkeltindividet i arbeidslivet. Undersøkelsen viser blant annet at viktige elementer for informantene i arbeidslivet er erfaring, kompetanse og tilrettelegging. Et fellestrekk er at informantene ønsker å bli anerkjent som verdifulle deltakere i et arbeidsfellesskap som sitter på unik kompetanse for deres arbeidssituasjon. Grødem argumenterer for at retten til å gjøre sine egne valg på livets ulike arenaer er en sentral verdi i moderne samfunn (Grødem, 2020).

Dahl og Falkum (2022) beskriver hvilken betydning nedstengningen under koronapandemien hadde for arbeidsfellesskapet på arbeidsplasser. De setter søkelys på at det er aktuelt å forstå hvordan opplevelsen av fellesskap påvirkes i krisetider, da dette vil være relevant for individuelle og organisatoriske forhold. Det legges også vekt på at funnene fra studien ikke bare er unike for koronapandemien, men for en normal arbeidshverdag. Dahl og Falkum understreker at det er viktig å kartlegge hvordan pandemien påvirket opplevelsen av arbeidsfellesskap, da fellesskapet på arbeidsplassen kan være en viktig kilde til sosial støtte, mening og identitet. Deres studie baserer seg på opplevd arbeidsfellesskap i form av at arbeidstakere samarbeider godt, at de føler seg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen og at det er en god atmosfære mellom kollegaer. Det henvises til tidligere forskning om arbeidsfellesskap, som viser at de som føler seg som en del av et fellesskap på arbeidsplassen i større grad opplever livskraft og jobbtilfredshet (Dahl & Falkum, 2022).

Spinuzzi et al (2019) gjennomgår litteratur om «coworking» for å undersøke hvordan fellesskap forholder seg til samarbeid. Her rettes blikket mot en undersøkelse av «coworking» i USA, Italia og Serbia. En definisjon av «coworking» viser til fellesskap og samarbeid. Begrepet omhandler delte arbeidsmiljøer hvor kunnskapsarbeidere deltar og samles for å skape kunnskap og dra nytte av den. En slik plass kan for eksempel være et kontorlandskap hvor man både kan jobbe alene, men også i team. Her kan deltakerne benytte seg av fordelene ved fellesskap, for eksempel ved at man samarbeider med kollegaer. Hvordan deltakere i et arbeidsfellesskap samarbeider for å oppnå et felles arbeidsmål er sentralt. Forståelse og tillit er også aktuelt for å oppnå et «samarbeidsfellesskap». «Coworking» kan muliggjøre uformelle relasjoner, deling av kunnskap, og utvikling av standarder og verdier, på samme måte som på andre arbeidsplasser (Spinuzzi et al, 2019).

### 3 Metode

I dette kapitlet redegjøres det for de metodiske valgene som er gjort under prosjektet. Kapitlet har som formål å være transparent, altså åpen og gjennomsiktig, ved å etterstrebe en metodisk selvkritisk redegjørelse for hvordan oppgaven er utformet og gjennomført (Tracy, 2010). Hensikten med dette kapitlet er å vise til en transparent og refleksiv forskning (Tjora, 2021), ved å presentere og vise innsyn i valg som er tatt, hvordan prosessen har vært, hva som gikk som forventet, samt uforutsette hendelser. Ved å presentere forskningen slik ønsker kapitlet å gi forutsetninger for refleksivitet og transparenss ved de ulike aspektene ved forskningsprosjektet (Tracy, 2010). Metodekapitlet har også som formål å belyse og beskrive prosessen fra start til slutt, for å gi en forståelse av hvordan undersøkelsen og tematikken har utviklet seg.

#### 3.1 Kvalitativt forskningsdesign

Samfunnsvitenskapene har et formål om å bidra med kunnskap om hvordan verden ser ut. Å bruke en metode omhandler hvordan man skal gå frem for å innhente informasjon om den sosiale virkeligheten, samt hvordan denne informasjonen kan analyseres, og hva den forteller oss (Johannessen et al, 2016). Forskerens vitenskapelige forankring har betydning for hva vi ønsker informasjon om, dette danner videre et utgangspunkt for forståelsen vi utvikler (Thagaard, 2018).

Fenomenologi viser til informantenes opplevelsesbeskrivelser av deres oppfattelser (Thagaard, 2018), slik at forskeren kan få innsikt i deres livsverden (Johannessen et al, 2016). Fenomenologi tar utgangspunkt i en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer, ved å se på en subjektiv opplevelse (Thagaard, 2018). I denne oppgaven er hensikten å nettopp vise til enkeltindividers erfaringer på arbeidsplassen, angående arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet og dets betydning i arbeidshverdagen. På denne måten er formålet å vise fenomenet slik informantene opplever det, samtidig som den ytre verden kommer i bakgrunnen (Thagaard, 2018). Mens fenomenologi omhandler menneskers opplevelser av fenomener i deres livsverden, setter hermeneutikk søkelys på fortolkning av mening. Slik kan man få en gyldig og allmenn forståelse av hva en tekst betyr (Kvale & Brinkmann, 2015). På denne måten kan et fenomen tolkes på flere måter, da det finnes flere sannheter, hvor en forsker kan tolke datamaterialet dypere (Thagaard, 2018). Ved å bruke en fenomenologisk og en hermeneutisk tilnærming er målet å få innsikt i informantenes opplevelser av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet i arbeidshverdagen, samtidig som disse erfaringene kan tolkes dypere og omhandle andre aspekt som gjør seg gjeldende (Thagaard, 2018).

Det ble gjort noen valg i startfasen, som skulle gi et fundament til hvordan prosjektet skulle utføres. Dette omhandlet 1) hvem (yrkesaktive), 2) hva (arbeidsfellesskap, sosial tilhørighet og betydning for arbeidshverdagen, 3) hvor (fysisk og digitale intervju), og 4) hvordan (intervjuguide og planlegge møtested) (Thagaard, 2018). Dette utgangspunktet ga meg en forståelse av at det var fylldige svar jeg ønsket, og en kvalitativ metode ble derfor hensiktsmessig (Johannessen et al, 2016). Kvalitativ metode karakteriseres som en forskning hvor vi søker en forståelse av sosiale fenomener, hvor vi utvikler en forståelse av de fenomenene som studeres (Thagaard, 2018). Den kvalitative tilnærmingen søker en forståelse, ved å tolke meninger og å ved å bruke teoretisk forankrede konsepter (Silverman, 2020). Ryen (2002) beskriver kvalitativ forskning som en metode for å samle inn og analysere data gjennom for eksempel erfaringer, meninger og holdninger, som er motsatt fra kvantitativ forskning hvor dataene er målbare i tall.

Målet med kvalitativ forskning er i utgangspunktet å beskrive og forstå fenomener, og disse studiene kan gi mye kunnskap om få enheter (Thagaard, 2018).

Forskningsdesignet gir et bilde på hvilke valg som er tatt for gjennomføring av prosjektet. Prosessen startet med å sette seg inn i tematikk, samt å formulere en problemstilling. Videre ble det tatt valg om hvilken metode som ville være mest egnet for å generere en datainnsamling som var lønnsom for det undersøkelsen søkte etter (Johannessen et al, 2016).

### 3.1.1 Semistrukturert kvalitativt intervju

Intervjuer gjennomføres når personers erfaringer om noe er i fokus, og man ønsker å vite noe om hva en person har å si om sin erfaring (Nunkoosing, 2005). Formålet med et intervju er å få omfattende kunnskaper om hvordan individer opplever sin livssituasjon, samt hvilke perspektiver de har på tematikken (Thagaard, 2018). Kvalitative intervjuer er en kjent måte for å samle inn egne data (Johannessen et al, 2016), ofte gjennom en samtale med en eller flere informanter (Ryen, 2002). Slik kan forskeren få en innsiktsfull forståelse av informantens perspektiv om tematikken som forskes på (Ryen, 2002), og videre få innsikt i informantens tanker, følelser og erfaringer (Dalen, 2011). I denne undersøkelsen er det valgt et kvalitativt intervju, i form av semistrukturerte dybdeintervjuer for å innhente data. Dybdeintervjuer omhandler en fri samtale mellom informant og intervjuer (Tjora, 2021). Målet mitt var at informantene kunne gå i dybden av opplevelsene sine, hvor semistrukturerte dybdeintervju ble gunstig. Hensikten var å utforske nyansene ved informantenes erfaringer og opplevelser, og dermed se fenomenet gjennom informantenes øyne (Tjora, 2021). Med denne intervjumetoden former intervjuguiden (vedlegg 3) intervjuet, hvor informanten kan utype seg om erfaringer eller hendelser utover de spørsmål som stilles i utgangspunktet (Tjora, 2021).

Thagaard (2018) hevder at et semistrukturert intervju er gunstig, da man kan sammenligne svarene fra intervjupersonene siden de har fått de samme spørsmålene. Thagaard betrakter samtidig denne tilnærmingen som mulighetsskapende, da man har en fast tematikk, men kan selv velge både rekkefølge på når temaene blir pratet om og samtidig sørge for at temaene man ønsker å avdekke blir belyst. Man har på denne måten en overordnet intervjuguide, men kan bevege seg frem og tilbake (Johannessen et al, 2016). Intervjuene jeg gjennomførte var karakterisert av å følge strukturen i intervjuguiden, samtidig som tematikken ble diskutert frem og tilbake, hvor også oppfølgingsspørsmål gjorde seg gjeldende ut fra hva informantene fortalte. Fraser som «det du nevnte tidligere» og «når vi først snakker om» ble brukt da informantene selv berørte tematikk som var relevant for intervjuet. Semistrukturerte intervjuer kan også være hensiktsmessig da informantene kan berøre tema som er relevant, uten at forskeren på forhånd hadde tenkt på det (Tjora, 2021). Dette var tilfellet for denne undersøkelsen, da både kommunikasjon og ledelse viste seg å ha betydning for hvordan informantene opplevde arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet i sin arbeidshverdag.

## 3.2 Praktisk gjennomføring: Datainnsamling

### 3.2.1 Utvalg og rekruttering

Det ble gjort et strategisk utvalg av informanter, som innebærer å systematisk velge personer som har kvalifikasjoner eller egenskaper som er relevante med hensyn til problemstillingen (Thagaard, 2018). Det ble benyttet et kriterieutvalg som indikerer at informantene må være innenfor spesifikke kriterier for å delta i undersøkelsen (Tjora,

2021). Kriteriet var at informantene var aktive yrkesdeltakere når intervjuet ble gjennomført, samt at de i en eller annen form deltok i et arbeidsfellesskap, altså at de var involvert med kollegaer eller grupper på arbeidsplassen sin. En tanke var også å forsøke å rekruttere informanter som hadde ulike yrker og ulike arbeidsplasser, da fenomenet som undersøkes kan oppleves ulikt ut fra hvilken arbeidsplass eller yrke en har. Ved at alle informantene jobber på ulike arbeidsplasser viser dette til en bredde i utvalget, noe som danner en god empirisk plattform for å bli kjent med ulike opplevelser av fenomenet som studeres (Tjora, 2021). Tanken var at informantene kunne utdype sine tanker og erfaringer om både egen og andres deltakelse i et fellesskap, samt egne refleksjoner rundt sosial tilhørighet til kollegaer på arbeidsplassen, og hvordan dette hadde betydning for arbeidshverdagen. Jeg kunne på denne måten få kunnskap om informantenes opplevelser (Tjora, 2021). Ved at informantene oppfylte kravene for undersøkelsen hadde de gode forutsetninger for å gi innholdsrik informasjon om deres erfaringer, som igjen kunne gi kunnskap om deres opplevelse til fenomenet (Thagaard, 2018).

I slutten av 2022 og starten 2023 rekrutterte jeg informanter ved å henge opp et skriv på arbeidsplassen min, hvor det sto informasjon om studien, samt om noen ønsket å delta. Samme informasjon ble sendt ut på melding til bekjente, for å høre om de kjente noen som ønsket å delta. Snøballmetoden ble derfor brukt, da jeg fikk kontakt med informanter via de jeg sendte melding til (Thagaard, 2018). Ut fra dette kom jeg til slutt i kontakt med åtte informanter som ønsket å delta og som oppfylte kriteriene for undersøkelsen, noe jeg tenkte var et gunstig antall informanter for å få bredde og varierte svar. Grunnlaget for dette var at det skulle være et hensiktsmessig antall informanter for å kunne gjennomføre en analyse som var passende for prosjektets størrelse (Thagaard, 2018).

Jeg intervjuet syv informanter, hvor fem var kvinner og to var menn i alderen 23-63 år. I starten hadde jeg åtte informanter, men den ene informanten trakk seg av praktiske grunner. Da aldersspennet til informantene er 40 år, kan dette bidra til å gi et mangfold i studien ved at de som deltar er på ulike steder i arbeidskarrieren. Noen er helt på starten av sin yrkeskarriere, noen midt i og noen på slutten. Dette kan også gjenspeile ulike erfaringer fra arbeidslivet, da noen har hatt mer tid til å gjøre seg opp tanker samt erfare fenomenet, og det kan derfor være en styrke i at flere generasjoner deltok. Informantene presenteres i tabell 1.1, hvor de også har fått fiktive navn.

| Navn     | Alder | Utdanning/yrke                | Bransje                  |
|----------|-------|-------------------------------|--------------------------|
| Maria    | 23 år | Helsefagarbeider              | Helse og omsorg          |
| Isabell  | 24 år | Sosionom                      | Helse og omsorg          |
| Øystein  | 42 år | Medieprodusent                | IT og medier             |
| Helene   | 24 år | Jurist                        | Offentlig administrasjon |
| Jakob    | 37 år | Eiendomsutvikler/Daglig leder | Bygg og anlegg           |
| Marianne | 63 år | Spesialpedagog/miljøterapeut  | Helse og omsorg          |
| Hilde    | 47 år | Sykepleier                    | Helse og omsorg          |

**Tabell 1.1 Oversikt over informanter**

### 3.2.2 Uforming av intervjuguide

Ut fra nysgjerrighet av oppgavens tematikk, laget jeg en intervjuguide (vedlegg 3) som ble utformet for å innhente individuelle erfaringer. Jeg forsøkte å planlegge godt ved å utforme spørsmål som var aktuelle for å få utfyllende beskrivelser (Thagaard, 2018). Hensikten er å vise til en transparent forskning, i den forbindelse vises det til både utfordringer og endringer oppstod ved intervjuguiden (Lofthus, 2017). Det tok tid før tematikken ble klar, noe som skapte forvirring med hensyn til de teoretiske perspektivene, men som muligens også gjorde intervjuguiden noe generell i spørsmålene som stilles. Jeg kunne kanskje ha tydeliggjort tematikken grundigere før intervjuene fant sted, hvor jeg da trolig kunne fått mer innholdsrike og nyanserte svar. Samtidig som spørsmålene muligens ble noe generelle, hadde jeg muligheten til å få innsikt i det informantene fortalte da jeg brukte semistrukturerte intervju (Johannessen et al, 2016). På den ene siden fikk jeg gode svar som ga innblikk i situasjoner og erfaringer som var relevant for oppgaven, på den andre siden ville det vært mer hensiktsmessig å droppe noen av spørsmålene i intervjuguiden og muligens hatt et dypere fokus på visse tema, og dermed fått et mer nøyaktig og dypere innblikk. Derimot var det ikke nødvendig med en oppfølgingsamtale, fordi informantene besvarte oppgavens tematikk som planlagt, da intervjuguiden hadde gode formulerte spørsmål som utgangspunkt (Thagaard, 2018).

### 3.2.3 Gjennomføring av intervju

Målet med intervjuene var at jeg skulle stille informantene konkrete spørsmål om deres arbeidshverdag, hvor informantene kunne dele deres opplevelser og meninger knyttet til arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet (Tjora, 2021). Dette betraktet jeg at de gjorde, hvor jeg fikk detaljerte og spennende refleksjoner rundt tematikken, som begrunnes i kapittel 4.

Med intervjuguiden som utgangspunkt, ble intervjuene gjennomført i perioden 13-24 februar 2023, og intervjuene varte i ca. 40-100 minutter. Intervjuene varte lenger enn antatt. Her kunne jeg ha gjort prioriteringer for å bedre bestemme intervjuenes tidsmessige forbruk. En fordel var dog at jeg opplevde at informantene ble tryggere og gikk mer i dybden på ulike tema når vi hadde god tid og ikke stresset oss gjennom spørsmålene (Tjora, 2021). Etter hvert som intervjuene ble gjennomført vurderte jeg det som fordelaktig å la intervjuene gå sin gang, uten å vektlegge hvor lang tid de ville ta. En ulempe ved dette var at det ble snakk om andre ting utover det som var sentralt for tematikken. Baklien (2019) vektlegger relasjonen mellom forsker og informant, hvor deltakelse og tillit står sentralt. Hensikten ved å gjennomføre intervjuene på denne måten var at informantene skulle delta så mye som mulig, som igjen kunne skape en tillit i intervjusituasjonen, hvor de kunne dele det de ønsket. På den ene siden kunne jeg avbrutt dem og stoppet avsporingen, da ville vi kanskje forholdt oss mer nøyaktig til tema. På den andre siden ble ikke dette sett på som hensiktsmessig, da det ble betraktet som uhøflig, samtidig som tillitsforholdet kunne blitt svekket. Imidlertid fikk jeg gode svar på tematikken som plutselig dukket opp under disse «avsporingene». Jeg forsøkte derfor å ha en lyttende holdning (Thagaard, 2018).

Tre av intervjuene foregikk fysisk, og på grunn av geografiske avstander ble fire av intervjuene gjennomført digitalt via Zoom. Dette er en fordel i kvalitativ forskning, da digitalisering gir tilgjengelighet til deltakere, samt at informantene kan velge lokasjon og føle seg mer komfortabel (Silverman, 2020). Ulempen med en digital plattform er at mulige tekniske vanskeligheter kan oppstå (Gray et al, 2020). Under intervjuet med en av informantene som ble gjennomført digitalt, ble det «hacking» underveis. Dette

resulterte i at både jeg og hen måtte gjenta oss, og strofer som «hva sa du nå?», «kan du gjenta det siste der?» og «nå hørte jeg ikke helt hva du sa» ble brukt. En ulempe er da at man ikke med sikkerhet kan vite om man fikk det mest nøyaktige svaret. Det kan for eksempel hende at informantene hadde gode poenger som «kom til spille» da hen måtte gjenta seg og muligens glemte hva hen i utgangspunktet sa. En annen ulempe kan være distraksjoner (Gray et al, 2020), noe som skjedde i intervjuet med en av informantene. Noen kom inn på rommet hen satt på for å lete etter noe, det tok litt tid og vi falt litt ut av det vi snakket om. Det betraktes som gunstig å intervju ansikt til ansikt, da man blant annet får bedre muligheter til å bruke kroppsspråk (Tjora, 2021). De fysiske intervjuene tok kortere tid enn de digitale, det var mindre avbrytelser og en naturlig flyt i samtalen. Jeg hadde også bedre muligheter til øyekontakt, samt å nikke når informantene fortalte sine opplevelser. Jeg betraktet også nikkingen min som en bekreftende atferd ovenfor informantene, ved at det virket som om de kjente på at det de snakket om var spennende og interessant, noe som viser at kroppsspråk under intervju kan være av betydning (Brinkmann & Kvale, 2015).

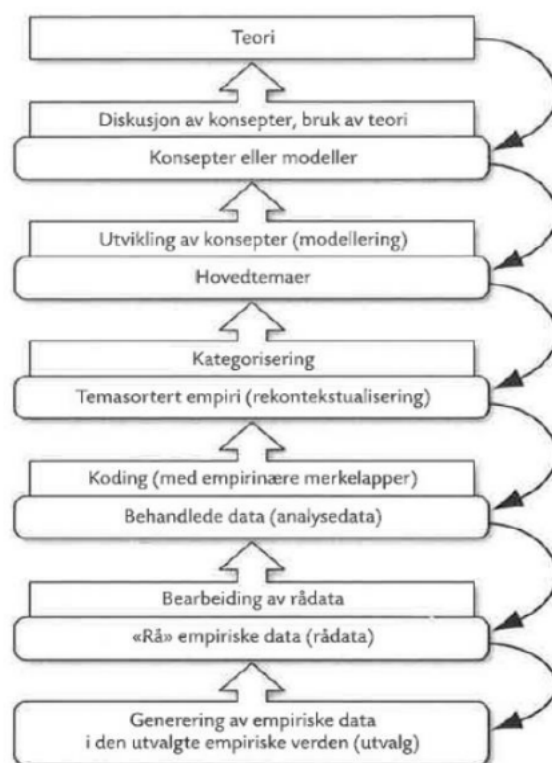
### **3.3 Analyseprosess**

Etter dataene var samlet inn startet jobben med å transkribere og analysere. Her forsøkte jeg å gjøre reflekterte og grundige vurderinger gjennom hele prosessen (Nilssen, 2012). Målet var å representere informantenes uttalelser så nøyaktig som mulig (Ryen, 2002). Samtidig kan analyse være en etisk utfordring, med tanke på hvordan man analyserer. Enhver vil ha egne metoder som brukes på de ulike stadiene i forskningsprosessen, hvor det samme intervjuet kan tolkes ulikt ut fra hvem som analyserer datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er også et spørsmål om informantene skal ha medbestemmelse i hvordan deres utsagn tolkes og forklares (Brinkmann & Kvale, 2015). Alle informantene fikk informasjon rett etter intervjuet om at dersom det var noe de ønsket å endre på, trekke tilbake eller tilføye kunne de kontakte meg. En av informantene sendte meg en melding med et sitat hen ønsket å legge til: «Det er viktig å være og å tilstrebe å kunne være naturlig glad på jobb». Det kan derfor tenkes at hen hadde gjort seg opp noen tanker i etterkant av intervjuet som hen ønsket å tilføye. Etersom en av informantene kontaktet meg i etterkant av intervjuet, kan det indikere et tillitsforhold (Tjora, 2021).

#### **3.3.1 Forskningsprosessen og SDI-modellen**

Johannessen et al (2016) hevder at forskning er en prosess som vanligvis går over fire faser, 1) forberedelse, 2) datainnsamling, 3) dataanalyse, og 4) rapportering. Jeg visste at jeg ønsket å skrive om noe innenfor arbeidslivet, og startet derfor med en idémyldring om hvilke emner og tema vi hadde gått gjennom på studiet, for å finne ut hva jeg ønsket mer kunnskap om. Ved bruk av SDI-modellen, også kalt stegvis-deduktiv induktiv metode, er ambisjonen at man ønsker å gå i etapper fra rådata til konsepter eller teorier, hvor drivkraften er en empirisk nysgjerrighet. Målet er å kvalitetssikre empirisk forankring og systematikk, ved en tilnærming som er empirisk, analytisk og teoretisk (Tjora, 2021).





**Figur 1.1 SDI-modellen (Tjora, 2021)**

En induktiv tilnærming omhandler at empiri former teori, mens en deduktiv tilnærming omhandler å teste empiri mot eksisterende teori (Silverman, 2020). Ved bruk av denne metoden ble det en struktur i arbeidet, fra transkribert tekst, til koding og kategorisering. Dette gjorde analyseringen ryddig, samt at det ble enklere å se sammenhenger og de «røde trådene» i empirien. Koding omhandler å dele opp teksten ved å bruke kodeord som beskriver et utsnitt av teksten (Thagaard, 2018). Empirien ble plassert på 522 empirinære koder, som videre ble plassert på 50 kodegrupper. De empirinære kodene lå tett på hva informanten hadde sagt, mens kodegruppene ble med overordnede tema (Tjora, 2021). Et eksempel sitatet «arbeid tar jo mye tid», dette ble den empirinære koden «arbeid tar tid», hvor kodegruppen var «tid». Videre ble disse kodegruppene plassert i ulike kategorier, hvor de så ble sett opp mot de teoretiske perspektivene, hvor de også ble inspirasjon og utgangspunkt for strukturen i analysen (Tjora, 2021).

Deretter startet jobben med å være selektiv, ved å skille ut hvilke kategorier som gjorde seg gjeldende for problemstillingen og oppgavens tematikk. Alle stegene i SDI-modellen ble sett opp mot hverandre, for å bekrefte at sammenhengene og kategoriene som ble gjenværende hadde sin plass i analysen. Jeg har forsøkt å fremstille analysen så nøyaktig som mulig. De empiriske utdragene har fått sin plass i oppgaven, fordi de samsvarer med det oppgaven etterspør. Jeg fikk gode data fra intervjuene, og måtte ta valg i denne prosessen ut fra hva problemstillingen søkte svar etter. Derfor er analysen brukt mye tid på og nøye valgt ut. Ved å bruke direkte sitater fra informantene, kan det argumenteres for at funnene fremstilles på en ærlig og korrekt måte. Leseren får et innblikk i informantens nøyaktige utsagn, hvor det deretter tolkes, sammenlignes, vurderes og diskuteres opp mot de andre informantens sitater i analysen, hvor de videre belyses gjennom teoretiske perspektiver i diskusjonsdelen (Gibbert & Ruigrok,

2010). SDI-modellen åpner for å utvikle egne konsepter eller teorier av de funnene man gjør seg under forskningsprosessen (Tjora, 2021). Derimot har denne oppgaven brukt modellen for å jobbe systematisk underveis i analysen, samt klart å skille ut hovedfunnene som utpekte seg, som presenteres i kapittel 4 (analyse), og kapittel 5 (diskusjon). På denne måten har jeg gått frem og tilbake mellom teori og datamateriale, og har slik forsøkt å jobbe for å skape valide data (Tjora, 2021). Jeg har jobbet ut fra min kunnskapsinteresse, og både informantenes fortellinger og teoretiske perspektiver har formet oppgaven. Teoretiske bidrag hjulpet meg å forstå empirien, noe som trolig har styrket oppgavens diskusjon. En abduktiv tilnærming kan beskrives som at empiri former og utvikler ideer, hvor det imidlertid er forankret i forskerens perspektiver (Silverman, 2020). Jeg har derfor brukt en abduktiv tilnærming hvor både mitt kunnskapsgrunnlag og empiri er med på å forme oppgaven. Samtidig vil teori kunne forme forskningen (Tjora, 2021), noe jeg vil si den delvis har gjort. Hele masterprosjektet startet som nevnt med at jeg satt meg inn i tematikk om fenomenet jeg ønsket å studere, og dette bidro til inspirasjon når jeg skulle gjennomføre studien.

### 3.3.2 Bearbeiding av datamateriale

Etter intervjuene, ble det transkribert ca. 40 000 ord. For å gjøre transkriberingen så nøyaktig og detaljert som mulig (Tjora, 2021), valgte jeg å transkribere manuelt, og slik fikk jeg fyldige notater (Thagaard, 2018). En fordel med dette var at analyseringen ble enklere, jeg ble godt kjent med datamaterialet, husket hvem som hadde sagt hva, samt at jeg kunne se sammenhenger ved tematikken som ble snakket om ganske tidlig. En ulempe med å transkribere manuelt var at det tok ca. 1 måned. Det ville vært spart mye tid ved å benytte seg av et digitalt verktøy som konverterer lydopptak til tekst, men dette ville trolig resultert i en tregere analyse. Nå satt jeg igjen med empiriske data i form av tekst, hvor jeg videre fokuserte på hovedessensen og reduserte materialet (Tjora, 2021), og tolket og analyserte disse (Johannessen et al, 2016). Til slutt skulle jeg vise til resultater, hvor koblinger, sammenhenger og hovedfunn ble plukket ut (Johannessen et al, 2016). I oppgavens diskusjonskapittel har jeg forsøkt å drøfte og diskutere hovedfunnene fra analysen ved å koble det opp mot det teoretiske rammeverket. Det er på den måten forsøkt å vise til faglige teorier om tema som blir belyst ved å vise til informantenes utsagn (Dalen, 2011). Oppgavens teori var et godt rammeverk for å forstå og belyse betydningen av empirien (Nilssen, 2012). På denne måten ble det enklere å vise sammenhenger, samt å gi en teoretisk forståelse av fenomenene som studeres (Dalen, 2011). Ved å parallelt sette meg inn i litteratur på feltet og tolke innsamlet data, ble sammenhenger og forklaringer i analysen en ryddig og mer forståelig prosess (Coffey & Atkinson, 1996).

### 3.4 Kvalitetskriterier

I forskning står man ovenfor den etiske utfordringen å handle på vegne av andre (Ilje-Lien, 2020). Det er forskerens etiske ansvar å rapportere kunnskap som er så verifisert og sikret som mulig, hvor kvalitetskriterier bidrar til å styrke forskningen (Tjora, 2021). Det er viktig å ha en etisk bevissthet rundt forskningen (Tracy, 2010), hvor noen etiske refleksjoner vil nevnes for å etterstrebe kvalitet i undersøkelsen. For å forsøke å oppnå god kvalitet i forskningen har jeg arbeidet med begrepene gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet. Disse begrepene vil gi beskrivelser av hvordan undersøkelsen har forsøkt å nå sitt formål, ved å beskrive hvordan dataene er utviklet og tolket (Kvale & Brinkmann, 2015). Tracy (2010) hevder at verdier innenfor kvalitet i kvalitativ forskning stadig er i endring. Oppgaven vil derfor også redegjøre for noen av Tracys

kvalitetskriterier innen kvalitativ forskning. Forskerrollen belyser min posisjon i forskningen, samt hvordan jeg har håndtert ulike situasjoner underveis i prosjektet, og det er slik forsøkt å strebe etter en refleksivitet (Tracy, 2010).

### 3.4.1 Etikk, informert samtykke og konfidensialitet

Tracy (2010) understreker at å ivareta etikk i kvalitativ forskning er av betydning, i den forbindelse har sikt (kunnskapssektorens tjenesteleverandør) vurdert prosjektet (vedlegg 1). Forskere må forholde seg til etiske retningslinjer og respektere forskningsdeltakernes frihet (Thagaard, 2018). Deltakerne i et forskningsprosjekt må ha et grunnlag for å vurdere om de ønsker å delta, og derfor er informert samtykke nødvendig (Thagaard, 2018). Alle informantene ble tilsendt et skriv om informert samtykke (vedlegg 2), som de skrev under på i forkant av intervjuene. Her fikk de informasjon om forskningens formål, og informasjon om å delta i prosjektet (Thagaard, 2018). Informantene ble også opplyst om retten til å trekke seg når som helst i prosessen.

I lys av konfidensialitet understreker NESH (2021) at det finnes krav til fortrolighet, som forskeren må overholde. Konfidensialitet omhandler en enighet med deltakerne innenfor prosjektet om hvordan dataene skal behandles (Kvale & Brinkmann, 2015). Det stilles krav til konfidensialitet for å sikre en etisk forsvarlig forskningspraksis, hvor det er forskerens ansvar å behandle personlige forhold fortrolig (Thagaard, 2018). I denne masteroppgaven brukes det fiktive navn for å sikre informantenes privatliv (Nilssen, 2012). Oppgaven gir informasjon om hvilken yrkestittel og hvilken bransje informantene har, men informantenes ekte navn og spesifikke arbeidsplass er anonymisert. For å sikre anonymitet og personvern ble det benyttet en taleopptaker under intervjuene, hvor lydfilene ble lagret kryptert og passord beskyttet, slik at bare jeg hadde tilgang. Dette bidro til å sikre personvernet til informantene, hvor alt som ble fortalt under intervjuene ble bevart på en hensiktsmessig måte (Thagaard, 2018).

### 3.4.2 Gyldighet

Validitet omhandler spørsmål om de resultatene vi kommer frem til og hvordan vi tolker disse (Thagaard, 2018), samt om en intervjustudie omhandler det den er ment å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har forsøkt å styrke studiens validitet ved å beskrive oppgavens analyse- og diskusjonsdel i samsvar med problemstillingen (Tjora, 2021). En såkalt kommunikativ gyldighet omhandler at forskningen ses i lys av forskersamfunnet. Jeg har inkludert tidligere forskning i studien, og har på denne måten forsøkt å vise til en bevissthet til å både forholde meg til allerede etablerte kunnskaper, samtidig som jeg har forsøkt å fremstille egne funn (Tjora, 2021). Analyseprosessen er beskrevet under «bearbeiding av datamateriale», og har som formål og gi en forståelse for hvordan resultatene er hentet frem (Thagaard, 2018). I oppgavens analysedel gjengis sitater fra informantene, samtidig gis det en beskrivelse før og etter hvert sitat. Beskrivelsene viser til min tolkning og oppfattelse av det informantene delte. Kapitlene i analysen er valgt ut på grunnlag av hva oppgaven ønsket informasjon om, hvor strukturen og sammenligninger av svarene til informantene også kan vise til hvordan jeg har tolket det som ble fortalt i intervjuene. Thagaard (2018) argumenterer for at tolkninger som presenteres skal være begrunnet. I oppgavens diskusjonsdel blir tolkningene fra resultat- og analysekapittelet drøftet i lys av teori som kan tenkes å begrunne tolkningene. Det er videre forsøkt å vise til et transparent metodekapittel som inkluderer forklaringer om hvordan prosjektet er utformet. Avslutningsvis i dette kapittelet vil forskerrollen diskuteres, hvor min posisjon redegjøres for.

### 3.4.3 Pålitelighet

Reliabilitet omhandler hvorvidt andre ville kommet frem til det samme resultatet, eller om resultatet ville vært likt på et annet tidspunkt (Silverman, 2020). Poenget er å redegjøre for hvordan man utvikler data (Thagaard, 2018), samt for hvor pålitelig resultatene er (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er imidlertid verdt å nevne at reliabilitet i kvalitativ sjanger er et omdiskutert kvalitetskriterium. Kvale og Brinkmann (2015) setter søkelyset på at man ikke bør ha et for sterkt fokus på reliabilitet, da det kan motvirke kreativ tenkning og variasjon. Silverman (2020) hevder at reliabilitet krever en nøyaktig transkribering og koding, og at forskere vil ha ulike virkelighetsforståelser. Thagaard (2018) viser til at Marshall og Rossman (2016) aktualiserer vurderinger av forskningens kvalitet, hvor det hevdes at man bør tenke nytt om begrepet, eller om det kan være hensiktsmessig å benytte andre betegnelser (Thagaard, 2018). Tracy (2010) problematiserer bruk av reliabilitet i kvalitativ forskning, og foreslår «Credibility» som defineres som «påliteligheten eller sannheten» til forskningsresultatene, og omhandler en virkelighet som er sann og nøyaktig. I oppgavens analysekapittel har jeg forsøkt å vise leseren hva dataene presenterer, ovenfor å fortelle hvordan det henger sammen. Slik kan leseren gjøre egne refleksjoner, som også vil øke troverdigheten i en studie (Tracy, 2010).

Denne undersøkelsen har som hensikt å redegjøre for utviklingen av data i løpet av forskningsprosessen (Thagaard, 2018). Formålet har vært å beskrive interaksjonen med informantene og fremstille nøyaktige sitat. Videre vil forskerrollen redegjøres for, hvor jeg streber etter å vise til mine forkunnskaper og min posisjon i studien. Forskningsprosjektet er inspirert av SDI-metoden, hvor modellen underbygger tydelige krav til datagenering og analyse, hvor også teorier gjør seg gjeldende (Tjora, 2021). Ved å bruke denne metoden opplevde jeg en god balanse ved å praktisere alle stegene i forskningsprosessen. Gjennom hele metodekapittelet er det forsøkt å vise til ærlighet om prosessen, hvor dette innebærer en kritisk vurdering av prosjektet (Thagaard, 2018), noe som for eksempel vises ved beskrivelsen av intervjuguiden. Reliabilitet innebærer også spørsmålet om en annen forsker ville kommet frem til de samme resultatene (Thagaard, 2018). Hvorvidt dette er tilfellet er vanskelig å vurdere, men hensikten har vært å fremstille datamaterialet så nøyaktig som mulig, hvor andre kanskje kunne fått lignende svar (Thagaard, 2018).

### 3.4.4 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet eller overførbarhet knyttes til vurderinger om forskningen kan gjelde i andre sammenhenger. Det er tolkningen av resultatene som gir grunnlag for overførbarhet (Thagaard, 2018). Generaliserbarhet i kvalitative studier et omdiskutert begrep, hvor det problematiseres om tolkninger fra en kvalitativ studie faktisk kan overføres til en annen studie. Det kan for eksempel hende at forskningsprosjekter omhandler den samme tematikken, men at utvalget for undersøkelsen er ulik. På den ene siden kan tolkninger muligens overføres, samtidig som det ikke er med sikkerhet at denne tolkningen kan gjelde for et annet utvalg (Thagaard, 2018). Et annet spørsmål som gjør seg gjeldende i denne diskusjonen er, hvorfor generalisere? Generalisering kan innebære en antakelse om at vitenskapelig kunnskap skal være aktuell og universell for andre felt, på alle tidspunkter, noe kunnskapen ikke nødvendigvis gjør (Kvale & Brinkmann, 2015). Tracy (2010) problematiserer bruk av generaliserbarhet, hvor det hevdes at dette er lite nyttig innenfor kvalitativ forskning. Grunnlaget for dette argumentet omhandler at statistiske generaliseringer krever tilfeldige representasjonsutvalg ved bruk av data som er isolert fra en bestemt kontekst eller

situasjon. Likevel kan kunnskap generert gjennom kvalitative metoder overføres og være nyttig i andre settinger. Overførbarhet kan likevel oppnås dersom leserne kjenner seg igjen i det forskningen presenterer. I den forbindelse presenteres "Resonance" som omhandler å gi publikum en forståelse av undersøkelsen, slik at den er meningsfull (Tracy, 2010). «Significant contribution» redegjør for betydningen av en studies bidrag, og peker på om forskningen vil «bidra til forståelse av sosialt liv», hvor man ved bidraget kan utforske mer (Tracy, 2010). Denne undersøkelsen fokuserer på arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet i en arbeidshverdag, som muligens kunne blitt forsket på i en annen sammenheng.

Generaliserbarhet har likevel fått sin plass i oppgaven, da det gir beskrivelser om hvordan jeg har tolket resultatene, som igjen kan være en parallell til gyldigheten i oppgaven (Thagaard, 2018). Oppgavens kvalitet i lys av generaliserbarhet, refererer til forskningens relevans utover de enhetene som er undersøkt. Med overførbarhet menes å «overføre» forskningen til et annet felt (Tjora, 2021). Mine tolkninger i denne studien belyser hvordan individer opplever arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet, samt hvordan dette kan ha betydning for deres arbeidshverdag. Dette er vide begreper med tolkninger som kan tenkes å kunne overføres til andre felt som studiegrupper eller frivillighet (Thagaard, 2018). SDI-modellen som er brukt i oppgaven har generalisering som mål (Tjora, 2021), hvor jeg har strebet etter å være transparent ved mine tolkninger av data. Det er imidlertid viktig å være kritisk til hvorvidt tolkningen som utvikles innenfor prosjektet kan være relevant i andre sammenhenger (Thagaard, 2018). Hvorvidt mine tolkninger kan generaliseres til andre felt kan være vanskelig å bedømme, men hensikten med oppgaven har vært at den skal være innsiktsfull og informativ, samt bidra til tolkninger som ses i lys av dataene, og som kan begrunnes fra et teoretisk ståsted. På denne måten har jeg forsøkt å vise rammene innenfor prosjektet, hvor tolkningen muligens kan ha en betydning for andre studier (Thagaard, 2018).

### 3.4.5 Tracys kvalitetskriterier

Tracy (2010) presenterer «Worthy topic» som omhandler temaet som forskes på bør være interessant, betydningsfullt og relevant. Det vises til at valg av tema vokser frem både på grunnlag av sosiale eller personlige hendelser (Tracy, 2010). Temaet for denne oppgaven er valgt på grunnlag av min personlige interesse ut fra hva jeg har lært i emnene på masterstudiet, men også at jeg ønsket et tema som er på dagsorden og som trolig kunne bidra til en forståelse av et tema som angår mange i samfunnet. Tracy (2010) hevder videre at verdige studier har overraskelsesmomenter, hvor leseren kan tenke at «dette er interessant», ovenfor «dette er åpenbart» (Tracy, 2010). Jeg hadde ikke et mål underveis om å «finne noe som ikke er der», derimot er det vektlagt å utforske arbeidslivet ved å se på «hvordan dette livet faktisk fungerer». Med dette kan det tenkes at leseren muligens får et dypere innblikk i elementer i en arbeidshverdag, som man kanskje ikke har tenkt over tidligere.

«Rich rigor» redegjør for at nyanser og kompleksitet er viktig innenfor kvalitativ forskning. I denne undersøkelsen viser for eksempel analysekapittelet at informantenes sitater presenteres, etterfulgt av min tolkning. På denne måten kan det hevdes at dataene fremstilles slik de er, hvor min tolkning er med å vise motsetninger og nyanser i datamaterialet. På en annen side er det presentert en konstruktiv kritikk til intervjuguiden som er brukt, samtidig som undersøkelsen når målet sitt ved å samle inn de dataene som er nødvendig (Tracy, 2010). Det vektlegges også en «strenghet» ved praksisen som er gjort ved transkripsjon og analyse, noe som er belyst under 3.3.

«Meaningful coherence» som defineres som en meningsfull sammenheng og omhandler at studien oppnår sitt formål, at den handler om det den skal, at metoden passer til undersøkelsen og at litteraturen som brukes passer inn med forskningsfokus og funn (Tracy, 2010). Det interessante i denne studien er at problemstillingen vektlegger arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet, hvor informantenes opplevelser av disse begrepene former forskningsfokus og betydningen av begrepene. Slik er for eksempel kommunikasjon og ledelse blitt en del av både analysen og diskusjonen, som igjen har formet valg av litteratur. Slik kan undersøkelsen muligens virke forvirrende i forhold til problemstillingens fokus, hvor Tracy (2010) i den sammenheng vektlegger at en undersøkelse kan være «forstyrrende og rotete» (Tracy, 2010). I denne oppgaven vises dette for eksempel ved bruk av motivasjonsteorier, hvor autonomi og tilhørighet er «lånt» fra en motivasjonsteori, uten at oppgaven omhandler eller diskuterer motivasjon. Likevel har undersøkelsen forsøkt å vise en sammenheng mellom litteratur, funn og metode, hvor dette også trolig passer inn med prosjektets mål (Tracy, 2010).

#### 3.4.6 Forskerrollen

Ved å beskrive min egen rolle i forskningen er målet å redegjøre for egne tanker, følelser og handlinger, samt hvordan dette kan ha påvirket forskningen. Hensikten er å vise en refleksiv, altså en bevisst forskning, for å etterstrebe at undersøkelsen blir så nøyaktig som mulig (Barbour, 2014). Forskerrollen i denne sammenhengen innebærer blant annet at forskeren har ansvaret for å planlegge, gjennomføre og analysere intervjuene (Brinkmann & Kvale, 2015). Refleksivitet beskriver at man er ærlig med seg selv, forskningen og publikum. Min hensikt er å forsøke å være åpen og ærlig om mangler i oppgaven, hvor jeg videre vil vurdere skjevheter, samt min egen stemme i oppgaven (Tracy, 2010). Ved å beskrive min førforståelse (Dalen, 2011), kan dette vise til både muligheter og utfordringer. På den ene siden kan mine tolkninger være en kombinasjon av kunnskaper om tematikken og egne erfaringer. På den andre siden kan det være en utfordring at jeg vinkler og tolker data ut fra mine forkunnskaper, da muligheten for å overse ulikheter er til stede (Thagaard, 2018). Jeg har likevel forsøkt å være åpen om hva dataene presenterte, og brukte dette som fundament for min tolkning.

Det er på det rene at jeg viser til min tilknytning til fenomenet som studeres (Dalen, 2011). Personlig har jeg hatt deltidsstillinger i arbeidslivet hvor jeg har deltatt i ulike fellesskap. Jeg har også vært student i flere år, hvor jeg har opplevd fellesskap i form av studiegrupper eller vennegrupper. Slik kan fellesskap oppleves på flere områder, hvor mitt fokus i denne sammenhengen har vært fellesskap i arbeidslivet. På denne måten kan det tenkes jeg har opplevd noe av det informantene beskriver, hvor dette kan få betydning for min tolkning. Jeg har en bachelorgrad i sosiologi, hvor fellesskap ble mye diskutert, her kan det tenkes at jeg tolker dataene ut fra mine tidligere erfaringer som student. Samtidig har jeg også erfaring med emner som omhandler strukturer i arbeidslivet, noe som kan spille inn på både intervjuene, men også min tolkning av empirien. Jeg vil derfor si at jeg stiller med en førforståelse, da jeg er berørt av tema, noe som kan ha betydning for min tolkning og formidling av data (Dalen, 2011). Dette kan igjen ha påvirket de beslutningene jeg har tatt (Gillund & Myhr, 2007), for eksempel ved utforming av intervjuguiden eller valg som ble tatt under analysen. På denne måten har jeg en tilknytning til tematikken som studeres, samtidig som min posisjon kan betraktes som utenforstående, da jeg muligens ikke har den samme erfaringen eller kunnskapen som informantene (Thagaard, 2018). Med temaet som utgangspunkt, har jeg forsøkt å holde den «røde tråden», samtidig som datamaterialet ga meg nye undertema som ble sentrale.

Nunkoosing (2005) vektlegger forskerens posisjon under et intervju, hvor en bør tenke på blant annet kommunikasjon og flyt i samtalen for å få ærlige svar fra informanten, og dermed høy kvalitet på intervjuet. Som nevnt tok intervjuene lengere tid enn planlagt, noe som kan indikere en flyt i samtalen, samt at man tar seg tid og ikke «stresser» gjennom spørsmålene (Tjora, 2021). Mitt mål var å tilrettelegge for at jeg skulle få innsyn i informantens ideer og opplevelser (Sørensen & Boysen, 2021). Som nevnt var jeg opptatt av å la informanten snakke, med fokus på å ikke avbryte, være nysgjerrig ved å for eksempel nikke og smile, samt ved å stille både oppfølgingsspørsmål og bekreftende spørsmål som «åja, var det det du nevnte tidligere?». Dette var for å vise både et engasjement, men også en forståelse for at det informanten fortalte hadde sin plass i intervjuet.

Tracy (2010) redegjør for «Sincerity» som handler om oppriktighet, og viser til refleksivitet, åpenhet, ærlighet og sårbarhet. Tracy (2010) hevder at dette kan oppnås dersom man er ærlig om sine skjevheter eller svakheter. Metodekapittelet har som gjennomgående mål å vise til hvordan hele prosessen har vært og forklare hvorfor ulike valg ble tatt. Det er i den forbindelse aktuelt å være transparent ved utfordringer, uforutsette hendelser og svakheter. Begrepet viser til at man skal være oppriktig, og det vil derfor være hensiktsmessig å dele noen dilemma og utfordringer jeg opplevde under prosjektet (Tracy, 2010). Som nevnt tidligere ble snøballmetoden brukt for å rekruttere informanter (Thagaard, 2018). Dette førte til at det lå noe bekjentskap til grunn, ved at jeg visste hvem informantene var i forkant av intervjuet, noe som kan betraktes som både en ressurs og en utfordring. Slik Thagaard (2018) beskriver det kan snøballmetoden gjøre det enkelt å komme i kontakt med informanter, noe som var tilfellet og gjorde rekrutteringsprosessen rask og enkel. Det kan også hevdes at det raskt ble opparbeidet tillit da det lå bekjentskap til grunn, hvor det kan tenkes at informantene turte å være ærlig (Friberg, 2019). Derimot hevder Thagaard (2018) at et problem kan være at informanter i samme miljø som forskeren kan underforstå eller overdrive en situasjon. Slik kunne det vært hensiktsmessig å intervju noen jeg ikke kjente i det hele tatt, da det kan tenkes at jeg ville fått andre svar.

En annen utfordring som oppsto, var at en av informantene trakk seg i midten av februar. Dette skjedde noen dager før intervjuet skulle være, på grunnlag av at hen ikke hadde tid til å bli med i prosjektet likevel. Jeg var usikker på hvordan jeg skulle håndtere dette, med tanke på om jeg skulle rekruttere en ny informant eller ikke. I starten av prosjektet ble det antatt i dialog med veileder at seks til åtte informanter ville være hensiktsmessig for oppgavens størrelse. På det daværende tidspunktet vurderte jeg det som hensiktsmessig å forholde meg til de resterende syv informantene. At den ene informanten trakk seg var dog en uforutsett hendelse, hvor hen trolig ville gitt nyttige refleksjoner til oppgaven.

Erfaringsmessig har jeg hatt metodeemner på universitetet, samt at jeg brukte kvalitativ metode med intervjuer og SDI-metoden på min bacheloroppgave. Disse kunnskapene ga meg en fordel når det gjaldt å se sammenhenger i tematikken. Som student har jeg likevel ganske begrensede erfaringer med å intervju, samt å gjennomføre kvalitative analyser. Det har vært en utfordring å gjennomføre en selvstendig studie som er såpass omfattende. Det var tidkrevende å transkribere, kode, samt å skrive frem funnene. Det har vært utfordrende å skille ut, forstå og tolke datamaterialet. Samtidig har dette arbeidet vært en læringsprosess jeg setter pris på, og som jeg tar med meg videre.

## 4 Resultat- og analyse

I dette kapittelet presenteres studiens resultat i form av sitat, som viser til informantenes utsagn, hvor min tolkning driver analysen. Dette presenteres gjennom tre hovedkategorier som viser til temaer som gjorde seg gjeldende under intervjuene. Hovedkategoriene er grunnlaget for analysen, som også kan gjenspeiles i oppgavens problemstilling. Underkategoriene gjenspeiler informantenes utsagn, og er derfor empirinær (Tjora, 2021). Underkategoriene er kommet frem etter analyse, koding og kategorisering av datamaterialet. Analysedelen starter med å gå inn på hva informantene legger i et arbeidsfellesskap og hvordan de opplever det. Videre presenteres tilknytning i arbeidshverdagen, i form av tilhørighet og å være en del av et fellesskap. I den sammenheng belyser den siste hovedkategorien et nærmere blikk på disse opplevelsene, hvor kommunikasjon og ledelse er sentralt.

| Hovedkategori | Arbeidsfellesskapets ulike sider                                                                                                                       | Tilknytning i arbeidshverdagen                                                                                                                   | Betydning for arbeidshverdagen                                                                                             |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Underkategori | <ul style="list-style-type: none"><li>• Å være en del av helheten</li><li>• Å spille hverandre gode</li><li>• Lagspillere og individualister</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Sosial tilhørighet</li><li>• Tilhørighet i videre forstand</li><li>• Å gjøre ting i fellesskap</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunikasjonens aktualitet for samhandling</li><li>• «Vi» og «de andre»</li></ul> |

**Tabell 1.2: Analysens hovedfunn i kategorier**

### 4.1 Arbeidsfellesskapets ulike sider

Alle informantene er aktive deltakere i arbeidslivet, og er også mer eller mindre en del av et arbeidsfellesskap. Hvorvidt informantene er avhengige av et godt samarbeid og et sterkt arbeidsfellesskap er blant annet basert på hvilket yrke og hvilke arbeidsoppgaver de har, samt hvor avhengige de er av å jobbe med kollegaer. Videre vil dette presenteres gjennom tre underliggende kategorier som omhandler å være en del av helheten, å spille hverandre gode, og lagspillere og individualister.

#### 4.1.1 Å være en del av helheten

Informantene deler ulike opplevelser av arbeidsfellesskap på arbeidsplassen. Et interessant aspekt som gjennomgående kommer frem i intervjuene er at flere av informantene jobber i grupper, hvor de er avhengig av å jobbe i fellesskap med andre: «(...) Vi er sammen hele tiden. Og i den jobben må man være i team, man kan ikke være alene i forhold til de situasjonene og utfordringene som er der.» (Hilde). Hilde beskriver en avhengighet til sine kollegaer, hvor Marianne vektlegger at det har forutsetninger: «Jeg foretrekker å jobbe i team, men det forutsetter at man kan kommunisere, samarbeide og at det fungerer.». Med hensyn til arbeidsfellesskap viser dette at arbeidshverdagen er preget av at man ikke kan være alene, og at kommunikasjon er av betydning som premiss for samhold og samarbeid. Sitatene beskriver teamarbeid som sentralt i arbeidshverdagen, hvor dette kan betraktes som en form for organisert arbeid i grupper. Samtidig kan også arbeidsgrupper ha ulike måter å arbeide på: «Det er et felles mål om å gjennomføre alle oppgaver som skal gjøres i løpet



av en vakt.» (Isabell). Dette kan beskrive en arbeidsgruppe som jobber sammen for at alle arbeidsoppgaver skal komme i havn. Arbeidsplassen til Helene har også felles mål, men på en annen måte: «(...) Vi er jo en gruppe på jobb som sammen har et mål om produksjon. Vi samarbeider ikke sånn sett om å nå det målet, men alle må liksom gjøre sin del.».

Av disse uttalelsene fremgår det at felles mål er noe som preger arbeidsgruppen til Isabell og Helene, hvor det samtidig kan virke som om arbeidsfellesskapet er preget av ulike måter å jobbe på. Begge arbeidsgruppene jobber sammen for å oppnå noe, hvor det imidlertid er ulikheter ved måten man oppnår målet på. På den ene siden er det et felles ansvar for at alle arbeidsoppgaver blir utført i løpet av en arbeidsvakt. På den andre siden er det et individuelt ansvar å gjøre sin del for å nå et felles mål. Dette bekrefter Øystein: «Også når jeg jobber alene, så er jeg jo en del av noe. (...) Man har jo sitt ansvarsområde.» Dette kan tolkes som å være en del av helheten, hvor man både kan jobbe individuelt og sammen med andre for å nå et felles mål. Likheter i beskrivelsene er fellesskap, da alle beskriver at de har felles mål, selv om de har ulike måter å jobbe på.

En motsetning til å arbeide i faste grupper er Øystein som jobber som selvstendig næringsdrivende:

*«Jeg er eneste ansatt i firmaet mitt, men jeg har studio og kontor i en bygning hvor det er mange andre småselskaper, så det er jo et eget arbeidsmiljø der, med andre som jobber med det samme som meg. (...) For meg handler det om å ha muligheten til å ta fri eller trekke meg tilbake og styre selv. (...) Men jeg jobber mest i team.»*

Øystein beskriver her at han har en variert arbeidshverdag, hvor han selv har muligheten til å velge hvor mye han ønsker å være en del av et arbeidsfellesskap. Han søker seg til jobber med mennesker som jobber med det samme som han, og deler arbeidshverdagen med mennesker i samme situasjon som han selv. Dette kan tolkes som en motsetning til informantene som er i faste arbeidsgrupper og som er avhengige av å jobbe i grupper. Informantene deltar altså i ulike former for fellesskap på arbeidsplassen, hvor Øysteins jobbsituasjon kan vise til at han selv bestemmer hvor mye han deltar i arbeidsfellesskapet. Samtidig er det ulike opplevelser av hvordan dette fellesskapet fungerer: «Samhold og fellesskap er viktig, at det blir sånn «vi-følelse», at vi er her sammen for å gjøre et samfunnsoppdrag eller en jobb liksom.» (Isabell). Sitatet beskriver en «vi-følelse», og kan tolkes som noe kollektivt eller som et fellesskap med en felles forståelse om hva som skal gjøres. Samtidig vektlegges samhold, som muligens kan fortelle noe om hvorvidt gruppen er preget av fellesskap eller forpliktelse til å gjøre en jobb sammen. I den sammenheng beskriver Isabell samarbeid som et viktig aspekt for at en gruppe skal fungere godt sammen:

*«Dersom vi er underbemannet må man hjelpe hverandre, det er en kultur for samarbeid, og det er vi avhengig av. I situasjoner med lite folk så blir det ikke dårlig stemning, stikk motsatt. Det blir veldig sånn «nå må vi slå oss sammen». (...) Det blir sånn whoo, team.»*

Sitatet ovenfor beskriver at den gruppen som er på jobb må tilpasse utformingen av arbeidshverdagen ut fra hvordan situasjonen er. Her vektlegges det at det i sårbare situasjoner er nødvendig å ha en gruppe som fungerer og er villige til å hjelpe hverandre. Dette kan beskrive en gruppe av mennesker som er på bølgelengde når det gjelder arbeidsoppgaver, og at man jobber i fellesskap for å nå målet for arbeidshverdagen. Men det

er ikke alltid slik, og helheten kan også være preget av motsetninger: «*Når man jobber i team med andre, også er det noen som ikke henger med i svingene, så kan man bli litt utålmodig.*» (Øystein). Sitatet beskriver at dersom man ikke er på bølgelengde når det gjelder arbeidsoppgaver, kan dette føre til at man blir utålmodig. Erfaringene som trekkes frem viser at helheten av en gruppe kan preges av hvem du samarbeider med, og hvilken gruppe du er i. Hvorvidt samarbeidet på arbeidsplassen fungerer er altså av betydning for om det er en felles forståelse når det gjelder arbeidsoppgaver og mål.

En gjenganger i intervjuene er at informantene er opptatt av arbeidsmiljøet: «*Jeg tror at arbeidsmiljø er et veldig viktig tema for at et team eller en jobb skal fungere.*» (Jakob). Slik kan det tenkes at arbeidsmiljøet kan være fundamentalt:

«*(...) Jeg føler at arbeidsmiljøet er hele fundamentet og avgjørende for hvor motivert du er, hvor godt du trives på jobb, hvor godt du samhandler med mennesker som igjen kanskje er avgjørende for de oppgavene du skal gjøre på jobb.*» (Isabell).

Et arbeidsmiljø kan være en helhet som alle på arbeidsplassen muligens er en del av. Av disse refleksjonene fremgår det at arbeidsmiljø kan fortelle noe om hvordan en arbeidsgruppe fungerer og hvordan man samhandler med hverandre. Dette kan trolig belyses gjennom arbeidsfellesskap, da sitatene forteller noe om hvordan interaksjonen i et fellesskap fungerer, og hva det har betydning for. Det kan virke som miljøet har betydning for hvordan arbeidsoppgaver blir utført, trivsel og samhandling mellom kollegaer. Det kan videre tenkes at dette danner grunnlaget for hvordan et arbeidsfellesskap fungerer i praksis, da miljøet kan si noe om hvordan gruppen fungerer, samt hvordan den enkelte opplever samhandlingen med kollegaer. I den sammenheng beskrives inkludering: «*Det er jo å sørge for at alle har det bra, viktig å spørre hvordan du har det i dag, igjen at man legger til rette for at det skapes en arbeidskultur som ivaretar alle.*» (Isabell). Dette illustreres også av Helene: «*Små ting man gjør som å si hei til alle, at man anerkjenner alle, og at man er flink til å kanskje sette seg med litt ulike folk i lunsjen slik at man blir like godt kjent med alle.*». Sitatene kan tolkes som at informantene vektlegger at alle på arbeidsplassen skal være en del av helheten, samt at det er av betydning å inkludere alle for at dette skal skje. Slik kan arbeidsmiljø og inkludering være fundamentalt for at individer føler seg som en del av helheten, eller et arbeidsfellesskap.

#### 4.1.2 Å spille hverandre gode

Informantene deltar i ulike fellesskap, med ulike mennesker: «*Det handler ikke om hva du jobber med, men hvem du jobber med. Man må spille hverandre gode.*» (Helene). Utdraget beskriver at kollegaer er av betydning, og at det kan være viktig å verdsette hverandre og gjøre hverandre gode. I den forbindelse beskrives hvordan man kan gjøre hverandre gode: «*Jeg tenker at folk kan ulike ting, og til sammen kan det bli veldig bra.*» (Øystein), «*Folk har ulik utdanning og yrke (...). Det tror jeg har mye å si for min trivsel, fordi at det er en god bukett med kollegaer og alle har forståelse og aksept for hverandre.*» (Isabell). Informantene beskriver at arbeidsfellesskapet er preget av at menneskene i det fellesskapet har ulik kompetanse, og at de på det grunnlaget kan spille hverandre gode. Jakob forteller: «*Han jeg driver med har den kunnskapen jeg kanskje ikke har, og motsatt. (...) Så vi utfyller hverandre med ulik kompetanse.*». Slik det fremgår kan altså tverrfaglig arbeid gjøre at man kan spille hverandre gode.

Samtidig nevner Isabell at de med lik kompetanse kan ha en tendens til å gruppere seg:

*«Sykepleierne kan rotte seg litt sammen, de har ting å snakke om og det er de som må utføre sykepleieroppgavene. Så på den måten kan det være litt gjengdanning, men ikke nødvendigvis i negativ forstand.»*

Slik det beskrives kan altså de med lik kompetanse spille hverandre gode. Marianne har en annen tilnærming til å jobbe tverrfaglig, da hun opplever at det kan skape splittelser:

*«Vi jobber tverrfaglig, og det er litt krevende. Det er jo flere ulike yrker på samme arbeidsplass, og når yrkesgrupper skal samarbeide og jobbe tverrfaglig så krever det ganske mye toleranse, innsikt og respekt for hverandres yrker. Man har jo gjerne ulik innfallsvinkel. Det blir nok litt kræsje til tider, sykepleierne for eksempel påtar seg en mer fremtredende rolle. (...) De kan styre litt, de har jo mer ansvar, og det er flest sykepleiere. De har ikke den samme kompetansen og da kan det hende at de får litt mindre forståelse for det vi gjør.»*

Sitatene beskriver ulike opplevelser ved å jobbe tverrfaglig, hvor mennesker med ulike yrkestitler jobber sammen på samme arbeidsplass. Som nevnt kan tverrfaglig arbeid fungere bra i en arbeidshverdag, hvor noen av informantene opplever dette som en styrke, ved mangfoldig kunnskap og forståelse for hverandre. Men dette er ikke en selvfølge, det kan derimot også oppleves utfordrende. Sykepleierne på Isabell og Mariannes jobb kan gruppere seg fordi at de har samme arbeidsoppgaver og har mer å diskutere. Derimot ser vi ulikheter ved at det på Isabells jobb ikke er i en negativ forstand, som er en motsetning fra Mariannes jobb hvor sykepleierne opptrer fremtredende og har lite forståelse for andres kompetanse. Med dette som utgangspunkt kan det hevdes at det å jobbe tverrfaglig har forutsetninger om at man gir plass til hverandre synspunkter, da Marianne beskriver at man på bakgrunn av yrket sitt vil ha ulik innfallsvinkel til en problemstilling. Dette kan beskrive en gruppe med splittelser, hvor det kan tenkes at man ikke spiller hverandre gode, da man ikke verdsetter eller viser forståelse for andres yrke og kompetanse. Slik kan det tenkes at det er ulike arbeidsfellesskap innad på arbeidsplassen. På den ene siden kan arbeidsfellesskapet være et fellesskap hvor man spiller hverandre gode og har forståelse for hverandres innfallsvinkel. På den andre siden kan det tenkes at mennesker med samme yrkestittel finner hverandre og danner et eget arbeidsfellesskap som ikke alle er en del av, og at man på det grunnlaget ikke spiller hverandre gode med ulike kompetanse.

#### 4.1.3 Lagspillere og individualister

Som nevnt kan arbeidsfellesskapet være preget av likheter og motsetninger når det gjelder arbeidsoppgaver, mål og forståelse. Videre beskrives kontraster med måten å jobbe på: *«Alle har jo sine ansvarsområder, men det ansvarsområdet hører gjerne hjemme i en større helhet. Man må kunne være en lagspiller.»* (Øystein). Dette sitatet beskriver at ansvarsområder kan være individuelt, men at det samtidig er viktig å huske på at man jobber i en større helhet. Å være en lagspiller kan tolkes som noe kollektivt, ved at alle jobber sammen og ønsker det beste for «laget» eller arbeidsgruppen. Derimot er det ikke tatt for gitt at alle sentrer ballen videre, men fortsetter mot mål alene:

*«Om man ikke er raus med hverandre hindrer det et godt samarbeid, eller om man har for høye tanker om seg selv og sin egen rolle. For vi alle sammen er en bit, som til sammen blir en kake som skal bli et bra uttrykk av de tingene vi skal gjøre (...).»* (Hilde).

Utdraget skildrer at dersom noen er selvcentrert, kan dette hindre et godt samarbeid. Dette kan oppfattes som at samarbeidet blir individpreget, hvor noen muligens vektlegger egeninteresser ovenfor fellesskapets interesser. Samtidig kan

individualisme omhandle arbeidsoppgaver: «Vi er ikke flinke til å gjøre hverandre gode. Det er mange individualister som tror at dersom de stiller spørsmål så mestrer de ikke jobben sin.» (Marianne). Sitatet kan vise at noen utfører arbeidsoppgaver uten å forhøre seg med kollegaer først, og at man på denne måten ikke spiller hverandre gode. Den enkelte kan på denne måten ta valg som har betydning for hele arbeidsgruppen, noe Isabell beskriver:

«(...) Det kan være en litt latere gjeng på jobb som ikke påtar seg så mye ekstra annet enn det som må gjøres. Da ser man tendenser til at folk setter seg ned også blir det sånn «åja du sitter», så blir det en dominoeffekt at alle setter seg ned selvom det åpenbart er mye som må gjøres.»

Utdraget beskriver preg av individualisme, ved at den enkelte kun fokuserer på sine arbeidsoppgaver, hvor arbeidsgruppen har behov for at man hjelper hverandre. Dette har videre betydning for standarden som settes, da andre også kan bli påvirket dersom noen ikke hjelper til. Hvilken innstilling den enkelte har til arbeidsoppgaver og fellesskapets mål er derfor av betydning for arbeidshverdagen.

Mens Øystein opplever at å være en lagspiller er av betydning, nevner Hilde, Marianne og Isabell at det er preg av individualisme i deres arbeidshverdag. Dette kan virke motstridende til et arbeidsfellesskap, da individene innenfor det fellesskapet kan ha ulike tanker om hvordan arbeidshverdagen bør utformes. Slik beskrives altså helheten av et arbeidsfellesskap fra ulike vinkler, ved at noen vektlegger å være en lagspiller mens andre har erfaring av at noen muligens handler ut fra egeninteresse.

## 4.2 Tilknytning i arbeidshverdagen

Informantene opplever ulik tilknytning til ulike elementer i arbeidshverdagen. Det følgende vil vise deres opplevelser av tilknytning i form av hva de føler tilhørighet til, kjemi og relasjoner. Det sosiale aspektet på arbeidsplassen blir illustrert, hvor deres opplevelser gjenspeiler hvorvidt de er avhengige og føler tilknytning til individer og grupper på arbeidsplassen. I det følgende omhandler dette hvordan informantene opplever tilknytning i form av sosial tilhørighet, tilhørighet i videre forstand og å gjøre ting i fellesskap.

### 4.2.1 Sosial tilhørighet

Flere av informantene opplever tilhørighet til sine relasjoner på arbeidsplassen, og nevner kollegaene sine som en sentral del av arbeidshverdagen: «Det kan handle om vennskap, fremtidige jobber, så det er veldig viktig å ha kontakt med de man jobber med. Sosialisering er en gode til mangt.» (Øystein), «Jeg ser kollegaene mine hver dag på kontoret. Vi spiser lunsj sammen, prater sammen og hjelper hverandre dersom det er vanskelige saker.» (Helene).

Å ha gode relasjoner til de man jobber med kan med utgangspunkt i sitatene oppleves som en kilde til samhold, sosialisering og kunnskap. Utsagnene beskriver sosialisering som et fundament i arbeidshverdagen, hvor det kan tenkes at dette fundamentet legger et grunnlag for å kunne utvikle tilhørighet til mennesker man jobber med, eller utvikle et arbeidsfellesskap. Samtidig belyser informantene at et arbeidsfellesskap kan omhandle samhandling med de man jobber med, hvor sitatene viser at dette kan innebære å spise lunsj sammen, eller å hjelpe hverandre med arbeidsoppgaver.

Dersom det skal skapes gode relasjoner kan dette innebære at man kjenner hverandre godt: *«Jeg kan kjøre mer sosiale tilstelninger hvor folk blir kjent med hverandre utenfor arbeidsplassen. Skape mer team følelse.»* (Jakob). Jakob beskriver her en lagfølelse, som kan tenkes å være en kollektiv følelse av at man er en del av et fellesskap. Dersom kollegaer blir bedre kjent med hverandre gjennom sosiale tilstelninger på eller utenfor arbeidsplassen, kan det tenkes at man føler mer tilknytning til hverandre. Maria opplever det å kjenne hverandre godt som betydelig:

*«For min del, jo flere på en arbeidsplass som vet at jeg har angst, jo lettere er det. Hvis jeg skulle få angst på jobb, så vet jeg at de vet det. (...) Og da kjenner vi hverandre bedre, som også kan bidra til et bedre arbeidsmiljø.»*

Med dette beskrives å kjenne hverandre som betydelig ved at man føler en trygghet ovenfor sine kollegaer, samt at det blir et bedre miljø på arbeidsplassen. Trygghet kan omhandle at man kjenner hverandre godt, samtidig kan denne tryggheten ha betydning for arbeidsoppgaver:

*«(...) I en slik jobb så er det veldig viktig å være trygge på hverandre fordi at det er såpass mye bråk med beboerne. Man er nødt til å vite hvor man har hverandre, man må kjenne hverandre og stole på hverandre. (...) Det tar tid å bli godt kjent (...).»* (Hilde).

Hilde understreker her at trygge relasjoner er sentralt i form av at det har betydning for tillit. Hilde beskriver utfordrende arbeidsoppgaver og at et viktig aspekt i den sammenheng er å vite hvor man har kollegaene sine dersom en situasjon skulle oppstå. Samtidig kommer det frem at slike relasjoner tar tid å bygge, hvor det kan tenkes at man over tid blir bedre kjent, blir tryggere på hverandre og stoler på hverandre.

Informantene beskriver altså tilhørighet til sine kollegaer, hvor det samtidig kommer det frem at det ikke er alle man har like god kjemi med: *«Jeg merker jo at jeg ser litt på turnusen for å se hvem jeg skal jobbe sammen med. Det er bedre å jobbe med enkelte enn å jobbe med andre.»* (Marianne), *«(...) Det er jo alltid noen man ikke kommer overens med.»* (Maria), *«(...) Noen folk har man jo mer kontakt med og kjenner bedre enn andre.»* (Øystein), *«(...) Men så er det noen av kollegaene jeg føler mer tilhørighet til enn andre.»* (Marianne).

Informantene reflekterer over kjemi, hvor sitatene ovenfor illustrerer at informantene ikke har like god kjemi med alle kollegaene sine. Kjemien mellom kollegaer kan derfor ha betydning for arbeidsoppgaver: *«Jeg har hatt kollegaer som jeg ikke har hatt den beste kjemien med, hvor man kanskje ikke er en god match. Det gjør at man kan støte på utfordringer sosialt og kanskje på byggeplassene, fordi at man er uenig.»* (Jakob). Disse utsagnene kan vise til at relasjoner og kjemi mellom kollegaer kan være både en styrke og en svakhet når man skal utføre arbeidsoppgaver, men at det kan utgjøre et viktig element i arbeidshverdagen, slik informantene beskriver det. Dette viser ulike beskrivelser av relasjoner, ved at man føler tilhørighet til noen av kollegaene sine, og ikke kommer like godt overens med andre, noe Hilde beskriver:

*«Det er to dager siden jeg sa opp jobben. Jeg sa opp på grunn av at jeg ikke fikk gå med det teamet jeg ønsket (...). Det er mye utagering så det blir svært viktig for meg at jeg har trygge kollegaer jeg kan støtte meg på. (...) Det nye teamet består av personer som ikke lytter til meg og som vet best, så det blir ikke den riktige plassen for meg å jobbe. Det er viktig å kunne stole på kollegaene sine, at*

*man er trygge på dem og vet hvor man har de. (...) Jeg føler ikke tillit til det nye teamet mitt på den måten.»*

Denne opplevelsen kan forstås som at relasjoner man har på arbeidsplassen har betydning for arbeidsoppgaver. Hilde beskriver arbeidsoppgavene som utfordrende, og at man på den måten er ekstra avhengig av relasjoner man er trygge på, og kollegaer som støtter deg. Det kan derfor bety at Hilde hadde nære relasjoner som har blitt tatt vekk fra henne i arbeidshverdagen.

Øystein nevner at sosiale relasjoner gir mening: *«Personlig så gir arbeidslivet meg gode relasjoner til de jeg jobber sammen med. Menneskelige relasjoner gir meg mening med tilværelsen, at man føler på en tilhørighet til de menneskene.»*. Tilhørighet til sine kollegaer og jobbreasjoner er derfor av betydning, hvor denne tilhørigheten kan gå på et dypere nivå: *«Det kan være et skille mellom de yngre og de eldre, og at de kan finne hverandre litt.»* (Isabell), *«Det er jo naturlig at de som er yngre snakker mer med hverandre, men det er ikke slik at det er grupperinger ved det. (...) Men samtidig er vi en gruppe på jobb.»* (Helene). Her nevnes tilhørighet til kollegaer på samme alder, ved at man for eksempel har felles interesser eller mer å snakke om. Samtidig vektlegges det at dette ikke er problematisk for deltakerne på arbeidsplassen som helhet.

#### 4.2.2 Tilhørigheter i videre forstand

I intervjuene kommer det frem andre former for tilhørighet enn den sosiale. Marianne beskriver tilhørighet i form av fast ansettelse: *«Når du er fast ansatt og har et arbeidsmiljø så tror jeg du føler mye mer ansvar for det miljøet og får mer tilhørighet. Slik har ikke vi hatt det de siste årene med mye utskiftning av folk.»*. Isabell bekrefter dette ved at hun ikke kjenner på det samme ansvaret eller på den samme tilknytningen til arbeidsplassen etter at hun sa opp sin faste stilling:

*«Jeg er ikke er fast ansatt, jeg jobber tilkalling, så jeg vil ikke si at jeg har så veldig mye tilhørighet nå. Jeg hadde det kanskje mer når jeg hadde den faste helgestillinga, for da var jeg der med jevne mellomrom.»*

Samtidig som Isabell mistet tilknytningen til arbeidsplassen ved å si opp sin faste stilling, sier hun at: *«Det er behov for at noen tar ansvar og fordeler ansvar. Jeg ser arbeidsoppgaver ut fra situasjonen, behov, oppgaver og kan analysere en situasjon, og det er jo fordi at jeg er kjent med arbeidsmiljøet og praksisen som gjøres.»*. Av sitatet fremgår det at Isabell ikke har den samme tilhørigheten til arbeidsplassen, men at hun er trygg og kjent med praksisen som gjøres. Hun jobber ikke lengere fast, men erfarte praksisen i sin tidligere faste helgestilling. Det kan på denne måten hevdes at en grunnleggende tilhørighet er der, og at den kan komme til uttrykk når man er tilbake på arbeidsplassen, ved at man kjenner til hvordan praksisen fungerer.

Ut fra disse beskrivelsene ser man en sammenheng mellom fast ansettelse og ansvar. Sitatene viser at dersom man er fast ansatt, så er man jevnlig på arbeidsplassen, møter menneskene der, er oppdatert på hva som skjer og føler mer tilhørighet til arbeidsplassen og ansvar for miljøet. Det kan virke som om arbeidsfellesskapet blir mer ustabil ved hyppig utskiftning av folk. Øystein nevner at han føler tilhørighet på grunn av sitt ansvarsområde: *«Det er noe jeg kan som andre trenger.»*. Dette sitatet kan tolkes som at Øystein har tilhørighet til sin kompetanse. Ut fra dette kan man tolke at å føle på ansvar har flere dimensjoner av betydning som informantene omtaler gjennom ansiennitet, tilhørighet, anerkjennelse og kompetanse på arbeidsplassen. Dette kan tolkes som at ansvar gir en sterkere tilknytning til arbeidsfellesskapet, ved at man er

tryggere på sin egen rolle, og dermed kanskje også tryggere på fellesskapet man eventuelt befinner seg i, noe Marianne bekrefter: «Det er viktig å føle ansvar for arbeidsplassen og at du er en del av et fellesskap.».

Flere av informantene kjenner på en trygghet og en tilhørighet til deres profesjonelle nettverk i arbeidslivet: «Jeg fikk jobben gjennom bekjenskaper (...).» (Jakob), «Jeg blir som regel spurt om å være med på prosjekter. Noen ganger så kan jeg få et tips, også kontakter jeg de selv. Så det går begge veier egentlig, men nettverket betyr jo mye.» (Øystein). Hilde som har sagt opp jobben forteller at hun ikke bekymret for fremtiden:

*«Men samtidig så vet jeg at jeg har såpass mange bekjenskaper og kontakter, og jeg har en utdannelse det er stor mangel på, så jeg vet at det kommer til å ordne seg. Akkurat nå vet jeg bare ikke hvordan. Men jeg føler meg trygg i fremtiden, på grunn av mine nettverk og min kompetanse.».*

Ut fra disse utdragene kan dette tolkes som at både Jakob og Øystein har fått, og får jobber på grunn av sine nettverk, og at de finner en form for trygghet i dette. Denne tryggheten kan man også se at Hilde føler på, da hun finner trygghet i sine nettverk og sin kompetanse. Dette kan forstås som at fellesskap får en videre mening, ved at informantene viser til et arbeidsfellesskap som ikke nødvendigvis omhandler forhold i arbeidshverdagen. Dette kan begrunnes ved at fellesskap ikke nødvendigvis er på en bestemt plass, hvor informantene vektlegger sine sosiale og profesjonelle nettverk utenfor arbeidsplassen. Sitatene beskriver på denne måten at informantene har tilhørighet til andre arbeidsfellesskap, samt en tilhørighet til sine nettverk. Det kan med dette tolkes som at informantene opplever en trygghet i sin arbeidshverdag, i form av at de har noe å falle tilbake på. En tilhørighet til sine nettverk, er derfor av betydning for denne tryggheten, som muligens også gir en trygghet i arbeidshverdagen.

#### 4.2.3 Å gjøre ting i fellesskap

Som nevnt kommer det frem i intervjuene at tilhørighet til sine kollegaer er av betydning. Videre blir det aktuelt å se på hvordan denne interaksjonen er i en arbeidshverdag. I den sammenheng belyser Øystein hvordan man bør verdsette sine kollegaer: «(...) Du skal også ha muligheten til å evne å se andre som du jobber med, du bør bruke tid på andre som har betydning for det du jobber med.». Sitatet beskriver at man bør bruke tid på de menneskene man jobber med. Dette kan tolkes som at menneskene man jobber med har betydning for hvordan den enkelte opplever sin arbeidshverdag, både når det gjelder arbeidsoppgaver, men muligens også hvordan man opplever en tilknytning til de man jobber sammen med. I den forbindelse forteller Helene at arbeidsplassen vektlegger det sosiale aspektet: «Vi sitter på hvert vårt kontor og jobber, men vi har mye sosiale tiltak på jobb. (...) Jeg har inntrykk av at arbeidsplassen er opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø som innebærer at folk skal trives på jobb.».

Utdraget beskriver at de ansatte på Helenes arbeidsplass ikke jobber sammen med arbeidsoppgaver, da de arbeider på hvert sitt kontor. Samtidig beskriver sitatet at arbeidsplassen er opptatt av det sosiale aspektet, hvor det kan tolkes som at dette danner grunnlaget for trivsel og et godt arbeidsmiljø. Det kan derfor tenkes at arbeidsplassen vektlegger at man gjør ting i fellesskap, hvor dette ikke nødvendigvis omhandler selve arbeidet, men noe som er sosialt. På denne måten kan det tenkes at ved å ha sosiale tiltak på arbeidsplassen, danner dette grunnlaget for at de ansatte gjør noe i fellesskap, noe Øystein beskriver: «Jeg er en sosial person, jeg liker å være sammen med andre og gjøre ting i fellesskap.».

omhandle ulike ting man gjør sammen på arbeidsplassen, som kan beskrive både et arbeidsrelatert fellesskap, men også et sosialt fellesskap. Det blir videre interessant å se hva det sosiale fellesskapet innebærer:

*«(...) Dersom ingen har et ansvar om å ivareta det sosiale, inkludering og arbeidsmiljø, så tror jeg det kan være fort gjort at ting ikke blir gjort noe med. Men dersom arbeidsgiver har rammer rundt, som en person eller en gruppe som skal sørge for at folk har det bra og blir inkludert så blir det jo forebygging av eventuelle situasjoner.» (Isabell)*

Isabell understreker at dersom det tilrettelegges for et sosialt arbeidsmiljø hvor folk føler seg inkludert, kan dette forebygge situasjoner hvor folk føler seg ekskludert. Dette bekrefter Øystein ved å vektlegge en viss standardisering:

*«Jeg tenker at man må ha et sett med føringer i forhold til hvordan miljøet skal være (...). (...) Hvis man setter en standard for hvordan ting fungerer, og har standardiserte føringer for jobben og for miljøet, så kan være et utgangspunkt for å skape et bra arbeidsmiljø.»*

Utdraget omhandler at arbeidsplassen bør ha en standard, både for arbeidsoppgaver, men også for hvordan man ønsker at miljøet skal være. Med dette nevnes både ansvar og standardiserte føringer, noe som er vektlagt på Helenes arbeidsplass:

*«Jeg med i sosialkomiteen, og da er jeg med på å arrangere sosiale sammenkomster. (...) Folk ser jo hvem som er med i sosialkomiteen, og da viser jeg jo på den måten at jeg er opptatt av det sosiale aspektet på jobb da.»*

Sosialkomiteen som Helene er en del av kan forstås som et spesifikt tiltak arbeidsplassen har. Det kan oppfattes at sosialkomiteen har et ansvar for å forebygge, vedlikeholde og skape en sosial arbeidsplass hvor alle er inkludert i miljøet, noe Isabell vektlegger. Videre kan det tenkes at dette setter en standard for miljøet, noe Øystein nevner. På denne måten kan det tenkes at den enkelte kan få tilhørighet til sine kollegaer, men også til et fellesskap ved at man gjør noe sammen. Samtidig er det ikke sikkert at alle har behov for å sosialisere seg:

*«(...) Det handler om hva man har behov for. (...) Det er heller ikke kleint å være stille. Men andre ganger er det helt greit å prate og sosialisere seg, det er rom for begge deler. Men det er klart at det er et viktig aspekt å sosialisere seg, og at man kommer overens med kollegaene sine.» (Isabell).*

Sitatet omhandler at det både er rom for å sosialisere seg, men også trekke seg tilbake. På denne måten har man muligheten til å være sosial med hverandre, samtidig som det ikke nødvendigvis er en forventning. Ved at det ikke er kleint å være stille, kan det tenkes at atmosfæren på arbeidsplassen er såpass behagelig at man er komfortabel nok til å ikke føle at man må snakke sammen hele tiden. Samtidig nevnes relasjonsbygging, i form av at man gjør noe sammen, og at man går godt sammen, noe som kan gjenspeile at man blir bedre kjent med hverandre. Å gjøre ting i fellesskap i arbeidshverdagen, enten det er arbeidsrelatert eller sosiale tiltak kan derfor gjøre at man utvikler en tilknytning til kollegaene sine, hvor man trolig føler seg trygg og inkludert.

### **4.3 Betydning for arbeidshverdagen**

Til nå har analysen presentert ulike opplevelser av arbeidsfellesskap og tilhørighet, samt hvilke aspekt informantene vektlegger innenfor begrepene. Videre vil denne betydningen presenteres i en dypere forstand ved å se på hvordan informantene opplever sin



arbeidshverdag. Denne opplevelsen redegjøres for ved å presentere to kategorier som omhandler kommunikasjon og ledelse, hvor disse kategoriene viser beskrivelser i arbeidshverdagen som trolig er av betydning for arbeidsfellesskap og tilhørighet.

#### 4.3.1 Kommunikasjonens aktualitet for samhandling

Som nevnt kan det tenkes at et arbeidsfellesskap utvikles i takt med at man bygger relasjoner og blir kjent med hverandre. Kommunikasjon kan være fundamentalt for hvordan grupper og individer samhandler med hverandre, og kan derfor tenkes å ha betydning for følelsen av tilhørighet til de man jobber sammen med, samt hvorvidt man føler at man er en del av noe. Informantene beskriver kommunikasjon i arbeidshverdagen som både mulighet og utfordring. Kommunikasjon kan være av betydning for hvordan man samhandler med hverandre:

*«Jeg har ofte gjort meg opp noen meninger, også spør jeg hva folk rundt tenker slik at de skal føle eierskap og føle at de er med (...).(…) De som har jobbet lengst har lettere for å si ifra dersom de er uenig i noe (...). Jeg har ingen tro på et strengt hierarki, og jeg liker at vi står sammen om noe. Det er jo ikke alltid så populært å måtte kjøre gjennom med ting hvis folk er uenig, men jeg forklarer gjerne hvorfor det må bli sånn, og da kan folk også få en forståelse for avgjørelsen.» (Jakob).*

Jakob jobber som daglig leder hvor han selv beskriver at det er hans oppgave «å kjøre gjennom», som kan tolkes som at han har siste ordet når det gjelder avgjørelser. Sitatet beskriver også at alle burde ha en stemme i avgjørelser og at erfaring og ansiennitet kan være av betydning for hvorvidt ansatte deler meningene sine. Samtidig viser utdraget at de ansatte kan få en større forståelse for avgjørelser, dersom de får en forklaring på hvorfor arbeidsoppgaver må løses på en spesifikk måte. Dette kan tolkes som en leder som er opptatt av at alle de ansatte jobber sammen mot et felles mål, hvor alle bør være inkludert i prosessen og at det anses som viktig at han lytter til de ansatte, noe Øystein vektlegger: *«Jeg blir lyttet til, dersom jeg sier noe så blir det tatt imot. Det er ikke alltid det blir gjort noe med, men jobben blir på en måte gjort. Ofte er det å si ifra en jobb i seg selv.»*. Opplevelsen som trekkes frem viser at det å bli lyttet til er av betydning. Det kan hevdes at de ansatte føler seg mer verdsatt ved å dele meningene sine og bli lyttet til. Det kan tenkes at ansatte på denne måten føler eierskap, slik Jakob beskriver det, og ved en følelse av eierskap kan det tenkes at ansatte får en følelse av tilhørighet, i form av å ta del i noe eller være en del av noe.

Samtidig er det ikke sikkert at det å bli lyttet til er nok: *«Jeg sa ifra om at jeg var misfornøyd med teamendringen, men jeg fikk ingen begrunnelse. Jeg synes jo det er viktig at en ansatt blir tatt med på avgjørelser.» (Hilde)*. Med dette vektlegges altså at man bør få en forklaring, hvor man får mindre forståelse når dette ikke skjer, slik Jakob beskriver det. Dette kan videre ses i lys med arbeidsfellesskap, da det kan tenkes at den enkelte ikke føler seg som en del av et fellesskap når man ikke får ta del, eller får en forklaring på avgjørelser.

Videre anses åpenhet som viktig, i form av å kunne spørre kollegaer om arbeidsoppgaver: *«Vi har jo en del pasienter som ofte slår seg vrang, og da går man gjerne å spør en mer erfaren kollega, sånn har du noen tips på hvordan man kan håndtere denne situasjonen.» (Isabell)*. *«Jeg går til kollegaene mine om jeg er usikker, det er veldig åpenhet for det.» (Helene)*. Disse refleksjonene beskriver at det å kunne spørre sine kollegaer om hjelp oppleves som viktig for å få kunnskap til å løse arbeidsoppgaver, hvor dette kan være en mulighet, men også en utfordring:

*«En god kollega for min del handler om at man kan lytte til hverandre og at man ikke bare tenker at sin måte er den beste måten å gjøre det på, men at man er åpen for andre innspill. (...) Enkelte er slik og det synes jeg er litt vanskelig.» (Hilde).*

Av utdraget fremgår det at ikke alle er åpen for andres løsninger eller forslag til arbeidsoppgaver. Dette kan vise til at noen har vanskelig for å lytte til andre, men det fremkommer også at noen har vanskeligheter for å si ifra:

*« (...) Dersom vi har en ny ansatt som er fra et Østeuropeisk land, og de ser at jeg kjører inn på byggeplassen så blir de livredde og sier ingenting (...). Jeg sier gjerne at jeg forstår at du har hatt det slik tidligere, men sånn er det ikke her, jeg vil høre meningen din. (...) Men ofte går det etter en stund, det løsner litt når man har blitt litt kjent.» (Jakob).*

Dette sitatet kan tolkes som at kulturforskjeller i arbeidslivet har betydning for hvordan enkeltindividet er vandt til å løse arbeidsoppgaver. Hvor denne arbeidsplassen praktiserer en kultur for åpen kommunikasjon mellom ansatt og leder, har ikke alle denne erfaringen. Det er imidlertid en fordel å bli bedre kjent med hverandre, da meninger og synspunkter kan deles når man er tryggere på sine relasjoner. Det kan med dette hevdes at å dele meninger blant kollegaer er av betydning, hvor Marianne har erfart noe som ikke fungerer. Hun har vært i arbeidslivet i 37 år, og forteller at den største endringen hun har lagt merke til er hvordan man kommuniserer med hverandre, da digitaliseringen har endret dette:

*«(...) Endringen jeg ser er at når jeg er vant til at vi tar opp ting, så sendes det nå mail på det. (...) Ting kunne blitt bedre om man tok det ansikt til ansikt (...). (...) Man bør vurdere hva budskapet er og hvordan man ønsker å kommunisere det.»*

Utdraget omhandler en endring ved kommunikasjon, ved at Marianne har erfart at hva og hvordan man kommuniserer noe er av betydning. Det nevnes at ting kunne blitt bedre om man ikke kommuniserte budskapet over en digital plattform, men heller tok det opp ansikt til ansikt. Dette kan tolkes som at noen ting som for eksempel budskap som omhandler endringer eller planlegging av arbeidsoppgaver, eller budskap som andre ansatte kanskje har en mening om, bør kommuniseres ansikt til ansikt. Det kan derfor hevdes at hvordan ulike budskap blir formidlet og pratet om er av betydning for hvordan kontakten mellom kollegaer er, samt at man føler seg inkludert i avgjørelser. Slik kan det tenkes at man kommer frem til den beste løsningen: *«Kommunikasjon og planlegging er en utfordring (...). Så da må vi sette oss ned å idemyldre, diskutere og gjerne gå flere runder for å finne den beste løsningen.»* (Jakob). Av sitatet framgår det at kommunikasjon er et viktig element for å organisere og planlegge hvordan man velger å løse problemstillinger i arbeidshverdagen. Ved at flere på arbeidsplassen blir inkludert i beslutningstaking, kan det tenkes at man føler tilhørighet til det prosjektet man er en del av, da man vet at sine meninger er inkludert i prosessen. På denne måten kan samhandling være av betydning for arbeidshverdagen:

*«Kommunikasjon er en utfordring jeg har opplevd ofte. Jeg har flere kollegaer som ikke er så gode i norsk, så det kan være utfordrende for oss som arbeidslag, men også for pasienter (...). For oss som arbeidslag så er vi avhengig av mye koordinering av arbeidsdagen og fordeling av arbeidsoppgaver, og spesielt når det er lite folk, for da må man planlegge godt. Og hvis ting da blir misforstått så får jo ikke folk med seg hva de skal gjøre eller hva de ikke skal gjøre.» (Isabell).*

Dette beskriver kommunikasjon som utfordring i forhold til språk, hvor misforståelser kan forekomme. Likhetene i sitatene til Jakob og Isabell er at planlegging og koordinering er betydningsfullt, hvor dette kan fortelle noe om hvordan man jobber sammen. Utfordringer ved kommunikasjon kan altså være løsningsorientering og misforståelser, hvor det kan være viktig at alle aktivt deltar ved å dele meningene sine. Samtidig er det ikke tatt for gitt at dette er en enkel oppgave: «*Det kommer an på om det er takhøyde for å si ifra, for det er ikke alltid at det er det. Noen tar seg kanskje nær av det, og for flere er terskelen for å si ifra ganske høy.*» (Isabell). Denne uttalelsen beskriver at det kan være individuelt om det å si ifra er enkelt eller ikke. Det kommer også an på om man befinner seg i en gruppe hvor det er åpent eller lukket for å si ifra:

*«(...) Det er høy terskel for å ta opp ting eller si ifra og det kan være en utfordring (...). Det kunne blitt et bedre miljø om det var mer åpenhet på jobb, og det forutsetter jo at man er litt trygg på hverandre og kjenner hverandre. (...) Det er mer sånn «se på meg» jeg har gjort dette helt av meg selv (...). Dersom du tør å ta opp en problemstilling i plenum, og stiller deg undrende til hvordan du skal løse det og får høre tilbakemeldinger, så synes jeg at det vitner om mer faglighet enn at du ikke spør noen om det og gjør det på egenhånd, og da muligens på feil måte. (...) Det er veldig mye styring ovenfra og ned, og det er derfor ingen tør å si ifra (...).» (Marianne).*

Sitatet beskriver at flere aspekt når det gjelder kommunikasjon, som omhandler at det ikke er rom for å si ifra, hvor ledelsen beskrives som kjernen til problemet. Marianne beskriver også antydninger til individualisme, hvor de ansatte ovenfor å drøfte problemstillinger i plenum, heller opererer med en praksis de selv tenker er best, hvor arbeidsoppgaver muligens blir praktisert på feil måte. Samtidig viser refleksjonen at et premiss for åpen kommunikasjon er trygge og etablerte relasjoner. Sitatet kan derfor beskrive tendenser av noe individpreget ovenfor preget av et fellesskap.

Av informantenes refleksjoner kan kommunikasjon si noe om man er trygg nok på sine arbeidsrelasjoner til at det er åpenhet for å si ifra. Dette kan videre si noe om tilknytningen til de man jobber med, da det beskrives at kommunikasjon blir lettere når man kjenner hverandre godt. Samtidig kan «takhøyden» eller «terskelen» for å si ifra si noe om hvilket fellesskap man er en del av, ved om det er åpent eller lukket for å dele sine meninger.

#### 4.3.2 «Vi» og «de andre»

Flere av informantene betrakter ledelsen på arbeidsplassen som sentralt for hvordan fellesskapet og samarbeidet på jobb fungerer, da ledelsen har mulighet til å sette en standard for hvordan ulike aspekt i arbeidshverdagen uformes. På denne måten kan ledelsen bidra til å forme hvordan arbeidsfellesskapet fungerer i praksis. Dette kan begrunnes ved at flere av informantene nevner ledelsen som et viktig aspekt for hvordan arbeidskulturen er, men også for hvordan relasjoner i arbeidsgruppen blir. I den sammenheng viser intervjuene refleksjoner rundt erfaringer og ideer som kan tenkes å skape et fellesskap på arbeidsplassen:

*«Jeg prøver jeg å være med ut å snekre av og til. Jeg er med ut på byggeplasser, litt for å viske ut avstanden mellom kontoret og byggeplassen, og for å snakke med kollegaene (...). Jeg tar ofte på meg litt drittjobber, og da får man svettet litt.» (Jakob).*

Som daglig leder er altså Jakob opptatt av å «vise ansikt», ved å ikke bare sitte på kontoret, men også være med ut på jobber. Det kan slik tenkes at alle på arbeidsplassen er en del av et fellesskap:

*«(...) Det er jo at lederen vises mer sammen med de andre, og ikke bare på et kontor (...). Det er veldig fort at de på kontoret er en gjeng, også er de på kjøkkenet for eksempel er en gjeng. Det kan være lurt man mikser seg mere, istedenfor at kjøkkenavdelingen har en lunsj og kontorfløyen har en lunsj.»*  
(Maria).

Likheten i sitatene viser at det vektlegges å fjerne grupperinger ut fra hvilket arbeidsområde man har. På denne måten beskriver informantene opplevelser om å forsøke å skape et samhold og et fellesskap uavhengig av hvilken posisjon man har i arbeidshverdagen. På den andre siden reflekteres det rundt om det er et skille mellom ledelsen og medarbeidere:

*«Lederen vår er såpass fjernt fra den daglige jobben vi har i miljøet, at vi kan gjøre ting på vår egen måte uten å informere hun om det. Lederen vi har vet lite om beboerne og om hvordan «livet på gulvet» er (...). Hun har sjelden interesse for å komme til husene der vi jobber eller være i miljøet. Dersom vi ikke har nok folk på jobb så er det aldri slik at hun stepper inn eller hjelpes til, aldri.»*  
(Marianne).

Opplevelsene som trekkes frem omhandler et skille mellom ledelsen og «de på gulvet». Da Jakob er opptatt av å fjerne denne avstanden, reflekterer Maria over hvordan dette kan gjøres, mens Marianne forteller at dette skillet er der. Ulikheten i sitatene er at det på den ene siden vektlegges at man som leder er med på arbeidet, hvor man kan ta på seg «drittjobber». På den andre siden beskrives en leder som aldri hjelper til og som ikke har interesse for å være i miljøet. Det kan tenkes at dette «skillet» skaper en splittelse i arbeidsfellesskapet. Samtidig som ledelsen er en del av helheten på en arbeidsplass, viser Mariannes sitat at denne helheten ikke nødvendigvis er preget av et fellesskap.

Som Jakob beskriver tidligere er en av oppgavene til en leder at man «kjører gjennom» med avgjørelser. I den forbindelse viser intervjuene ulike erfaringer:

*«Jeg synes det er veldig trist at ledelsen ikke jobber sammen med oss, men bare foretar snuoperasjoner uten å inkludere arbeidstakerne. Ledelsen sitter på kontor (...). De er ikke en del av miljøet i den forstand, og har heller ikke kunnskap om hvordan ting faktisk fungerer på jobb.»* (Hilde).

Sitatet beskriver igjen et skille ved at ledelsen ikke er en del av miljøet, hvor Hilde forteller at ledelsen tar avgjørelser uten å nødvendigvis ha kunnskap om hvordan arbeidspraksisen fungerer. I den sammenheng forteller Marianne at valg ledelsen tar går på bekostning av de ansatte: *«Miljøet endret seg når lederen vår ble sykemeldt. Det er flere som har ytret at nå kan vi faktisk begynne å jobbe igjen og nå kan vi faktisk gjøre det vi tenker er best.»*. Begge sitatene kan tolkes som at de ansatte har erfart hvilken praksis som fungerer best, men at det kan være vanskelig å gjennomføre denne praksisen når ledelsen tar avgjørelser for hvordan arbeidspraksisen skal fungere. Marianne beskriver at nå som lederen er sykemeldt kan de utføre arbeidsoppgaver slik de har erfart at fungerer. Dette kan illustrere tendenser av «vi og de andre», noe som kan ha betydning for andre forhold i arbeidshverdagen:

*«Det er ikke så veldig god stemning på min jobb akkurat nå, det er litt misnøye med tanke på ledelsen. Så det er blitt litt grupperinger i personalgruppen (...).*

*Lederen bestemmer mye og trer over hodene våre, så det blir misnøye i arbeidsgruppen. (...) Hun bestemmer først og hører ikke på arbeidstakerne i etterkant om hva vi mener.» (Marianne).*

Sitatet ovenfor kan illustrere at misnøye med ledelsen kan ha betydning for arbeidsfellesskapet. Dette kan begrunnes med at det ikke bare er et skille mellom ledelsen og «de på gulvet», men at det også kan bli grupperinger blant medarbeidere. Dette kan igjen vise til ulike former for fellesskap, ved at ulike grupperinger danner ulike fellesskap. Marianne forklarer denne misnøyen ved at ledelsen «*trer over hodene våre*», hvor dette kan tolkes som at de ansatte ikke blir inkludert i beslutningstakingsprosesser, noe som kan få konsekvenser:

*«Vi har hatt veldig mange oppsigelser hos oss nå (...). Ledelsen har skapt problemer ved at de ikke tar personale med på avgjørelser som skal tas. De tar avgjørelser over hodet på de ansatte.» (Hilde).*

Erfaringene som trekkes frem viser opplevelser av at ledelsen «*tar avgjørelser over hodet på de ansatte*» med avgjørelser som ikke kommer de ansatte til gode, men som samtidig er av betydning for de ansattes arbeidshverdag. Marianne viser til et eksempel på en avgjørelse lederen har tatt:

*«Det er veldig tungvint med den rulleringen som avdelingslederen har bestemt at vi skal ha (...). (...) At man kan uttale seg om ting og blir lyttet til, det er mangelvare hos oss, for det blir bare bestemt ovenfra og ned. (...) Vi har spurt etter evaluering, men lederen velger å ikke svare, også blir det bare hengende der (...) Vi som arbeider der og har innsikt i beboerne har jo sett og erfart at det er negativt for både beboerne og personalgruppen (...).».*

Av sitatet fremgår det at ledelsen har gjort en avgjørelse «ovenfra og ned» som beskrives som en ulempe for både arbeidsoppgaver og for hvorvidt de ansatte føler seg verdsatt i arbeidshverdagen. Som nevnt tidligere kan det være av betydning at man får en forklaring på avgjørelser, noe Mariannes opplevelse viser at de ansatte ikke har fått. Videre blir denne misnøyen «hengende der», noe som kan tenkes å vise til at de ansatte ikke har en forståelse for avgjørelsen. Samtidig kan det muligens bli prating blant de ansatte om hvordan beslutningen fungerer i praksis, og om ledes valg og håndtering av situasjonen. Det kan tenkes at dette skaper grupperinger på arbeidsplassen, noe som muligens kunne vært unngått dersom de ansatte fikk en forklaring på hvorfor avgjørelsen ble tatt, eller at deres erfaringer og meninger ble tatt hensyn til. Det er altså av betydning at de ansatte får en begrunnelse for avgjørelser ledelsen tar, slik at de ansatte føler seg sett. Det at ledelsen ikke hører på de ansatte oppfattes både av Marianne og Hilde som en ulempe, og det kan tyde på at det går ut over relasjonen til både lederen og medarbeidere. Det kan hevdes at informantenes beskrivelser argumenterer for at avgjørelser bør tas i fellesskap, da det beskrives en misnøye når dette ikke skjer.

#### **4.4 Oppsummering av hovedfunn**

Opgavens problemstilling retter blikket mot hvilken betydning arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet har for hvordan individer opplever sin arbeidshverdag. Analysen har redegjort for informantenes tanker og erfaringer, hvor dette tydeliggjøres ved å presentere tre hovedfunn nedenfor.

**Det første hovedfunnet i analysen** er at informantene opplever ulike tilnærminger til arbeidsfellesskap. Flere av informantene arbeider i organiserte grupper, hvor de er avhengig av hverandre. Disse gruppene trenger ikke nødvendigvis å omhandle et arbeidsfellesskap, men kan innebære et felles mål, hvor analysen viser at det er av

betydning å ha samme målsetning. Noen jobber for seg selv, hvor de sammen med andre har et overordnet felles mål, men hvor de ikke nødvendigvis trenger å samarbeide, samtidig som de er en del av en større helhet. Analysen viser også at informantene har ulike jobbsituasjon, som kan fortelle noe om ulike arbeidsfellesskap. Hvor noen selv kan velge hvor mye de ønsker å delta i arbeidsfellesskapet, har andre en mer fastlagt struktur på hvordan de arbeider og deltar i ulike arbeidsfellesskap. Hvem som er i arbeidsfellesskapet har betydning for hvordan man samarbeider, hvor det vektlegges en felles forståelse for hvordan arbeidsoppgaver og mål bør være. Arbeidsmiljø og inkludering beskrives som viktige aspekt for helheten av et arbeidsfellesskap.

Flere av informantene jobber tverrfaglig, hvor dette beskrives som både en styrke og en svakhet i arbeidshverdagen. På den ene siden kan man spille hverandre gode ved å ha ulik kompetanse, hvor det vektlegges å vise forståelse for hverandres innfallsvinkel, samt at det er muligheter for å drøfte seg frem til ulike løsninger. På den andre siden kan de med lik kompetanse danne sitt eget arbeidsfellesskap, som ikke nødvendigvis inkluderer alle. Analysen viser at en slik situasjon kan være forståelig med tanke på kompetanse, samtidig som dette kan skape splittelser.

Hvilken innstilling enkeltindividet har til arbeidsoppgaver og fellesskapets beste er av betydning for arbeidsfellesskapet. Dette forklares ved å vise til om den enkelte handler ut fra egeninteresser eller fellesskapets interesser. Med dette vises motsetninger i et arbeidsfellesskap ved en kollektiv «vi-følelse» på den ene siden, og individualisme på den andre siden.

**Det andre hovedfunnet i analysen** er at informantene har ulike tilknytninger i sin arbeidshverdag. Analysen viser at sosial tilhørighet oppleves på ulike måter, til ulike aspekt ved arbeidshverdagen. Tilhørighet til relasjoner blir beskrevet som betydningsfullt, da relasjoner man har i arbeidshverdagen er en kilde til samhold, sosialisering og kunnskap. Samtidig viser analysen at det er en fordel å kjenne hverandre godt, hvor man da kan oppleve trygghet og et bedre miljø på arbeidsplassen. Derimot beskriver informantene at det ikke er alle man har like god kjemi med, noe som kan ha betydning for arbeidsoppgaver eller det sosiale. Tilhørighet i form av fast ansettelse viser at man kan føle på mer ansvar for arbeidsplassen og for miljøet, samtidig som man lærer seg hvordan praksisen på arbeidsplassen fungerer. Tilhørighet til sin kompetanse kan også vise til en form for ansvar, og ansvar kan på denne måten være en bidragsyter til tilknytningen man opplever i sin arbeidshverdag. Å ha tilhørighet til sine profesjonelle nettverk viser at arbeidsfellesskap kan oppleves andre steder enn på arbeidsplassen.

Å gjøre ting i fellesskap kan omhandle både et sosialt og et arbeidsrelatert fellesskap. Noen er sosiale med hverandre mens de utfører arbeidsoppgaver, hvor andre har sosiale tiltak og utfører arbeidsoppgaver alene. Et arbeidsfellesskap trenger på denne måten ikke å nødvendigvis omhandle noe arbeidsrelatert, hvor analysen viser at man for eksempel kan spise lunsj sammen. Det vektlegges at det bør settes en standard for hvordan miljøet skal være, hvor alle bør inkluderes. Det understrekes også at det både bør være rom for å sosialisere seg, men også trekke seg tilbake.

**Det tredje hovedfunnet i analysen** viser at kommunikasjon og ledelse er av betydning for hvordan informantene opplever et arbeidsfellesskap eller sosial tilhørighet. Kommunikasjon viser seg å ha en betydelig plass i arbeidshverdagen, da dette har betydning for samhandling, og kan si noe om hvordan individer opplever arbeidsfellesskapet. Kommunikasjon beskrives som både mulighet og utfordring, hvor man på den ene siden kan oppleve eierskap av å ta del i noe, at man blir lyttet til eller at

man er med på avgjørelser. På den andre siden kan det å bli lyttet til virke meningsløst, dersom man ikke får en forklaring på en avgjørelse. Åpenhet betraktes som viktig for å kunne spørre kollegaer om hjelp, dele ulike meninger eller si ifra. Planlegging og koordinering anses som viktig i en arbeidshverdag, hvor misforståelser på grunn av språk eller løsningsorientering kan være en utfordring når det gjelder kommunikasjon. Samtidig beskrives takhøyde for å si ifra som sentralt for hvorvidt man deler meningene sine eller ikke.

Analysen viser at ledelsen er av betydning for arbeidsfellesskapet, da ledelsen kan være med på å sette en «standard» for hvordan arbeidshverdagen utformes. Analysen viser et eksempel av en daglig leder som er opptatt av å vise ansikt og lytte til sine ansatte. Derimot illustreres også opplevelser av det motsatte, hvor ledelsen er adskilt fra øvrige ansatte, og hvor det oppleves at ledelsen «kjører gjennom» med avgjørelser. At avgjørelser tas «ovenfra og ned» beskrives som en ulempe, da man ikke får ta del i noe som har betydning for det en selv skal være en del av. På denne måten vises et spenningsfelt mellom autonomi og ledelse, som omhandler hvorvidt informantene opplever at ledelsen «trer over hodet deres», eller om de aktivt får ta del i problemstillinger på arbeidsplassen. Det oppleves misnøye med ledelsens valg der de ansatte ikke har medvirkning på avgjørelser, i form av at det betraktes som viktig å ha en ledelse som lytter til de ansatte og som tar de med i beslutningstakingsprosesser. «Ovenfra og ned»-holdninger kan slik tenkes å skape barrierer og oppleves som utfordrende for god interaksjon og for å finne gode løsninger alle ansatte får da del i. I den sammenheng beskrives et skille mellom ledelsen og «de på gulvet», hvor det problematiseres at ledelsen ikke har kunnskap om det som skjer i arbeidshverdagen. Samtidig beskrives det at valg ledelsen tar også kan skape splittelser blant ledelsen og medarbeidere, noe som har betydning for arbeidshverdagen ved at det kan bli grupperinger. Slik kan ledelsen være en del av helheten, men ikke nødvendigvis en del av arbeidsfellesskapet.

## 5 Diskusjon

Dette kapittelet har som hensikt å drøfte analysens hovedfunn i lys av problemstillingen. Arbeidslinja (Gjertsen, 2022; Tjora, 2018) beskriver et synspunkt om at arbeid er gunstig for alle parter i samfunnet, men hvordan opplever individer sin arbeidshverdag? Arbeid er en viktig kilde til fellesskap (Tjora, 2018), men hva skal til for at enkeltindivider knytter bånd, opplever tilhørighet og danner fellesskap? Kapittelet vil diskutere arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet i lys av informantenes opplevelser og oppgavens teoretiske perspektiver.

### 5.1 Det nære og det distanserte arbeidsfellesskapet

Arbeidslivet er en kilde til fellesskap (Tjora, 2018; Amundsen & Kongsvik, 2016). Arbeidsfellesskap kan være en kilde til livskraft og jobbtilfredshet, hvor individets opplevelse av å delta i en arbeidsrelatert gruppe står i sentrum (Dahl & Falkum, 2022). Analysen viser til deltakelse i organiserte arbeidsgrupper, som ikke nødvendigvis omhandler et arbeidsfellesskap. Derimot har noen tilknytning til hverandre, ved at man for eksempel er på samme alder eller har samme yrkestittel, noe som kan tolkes som tillit mellom deltakere i fellesskap (Tjora, 2018). Analysen viser at flere av informantene deltar i nære arbeidsfellesskap, som kan beskrives som at man er knyttet til en bestemt gruppe mennesker på arbeidsplassen (Tjora, 2018). En motsetning til dette kan være et distansert arbeidsfellesskap, som for eksempel kan omhandle «coworking» (Tjora, 2018; Spinuzzi et al, 2019). En av informantene er deltaker i et «coworking space» (Tjora, 2018), hvor hen kan velge egen deltakelse i arbeidsfellesskapet. Dette viser til et arbeidsfellesskap som kan oppleves utenfor den enkelte arbeidsplass (Tjora, 2018), men på samme måte som på andre arbeidsplasser (Spinuzzi et al, 2019). Opplevelsene av trygghet og tilhørighet til sine nettverk kan også skildre et distansert arbeidsfellesskap, da dette også omhandler forhold utenfor en bestemt arbeidsplass (Tjora, 2018). Ved å ha ressurser gjennom sosiale interaksjoner, har noen av informantene tilgang på jobber gjennom bekjentskaper, noe som kan beskrive en sosial kapital (Johnston et al, 2017; Tønseth, 2011).

Fellestrekkene med det nære og det distanserte arbeidsfellesskapet kan forklares ved at samarbeid og tillit står i sentrum, samt at man er en del av noe sammen (Spinuzzi et al, 2019). Resultat bekrefter dette, hvor opplevelsen av helheten er av betydning, uavhengig av arbeidssituasjon. Slik kan et «samarbeidsfellesskap» (Spinuzzi et al, 2019) kjennetegne både et nært og et distansert arbeidsfellesskap.

Et sosialt og et arbeidsrelatert fellesskap, kan være en annen vinkling til det nære og det distanserte arbeidsfellesskapet. Noen utfører arbeidsoppgaver i fellesskap, mens andre har sosiale tiltak eller spiser lunsj sammen. Et arbeidsfellesskap kan slik omhandle noe arbeidsrelatert eller noe sosialt (Dahl & Falkum, 2022; Lorentzen & Dugstad, 2011). Slik kan det finnes ulike fellesskap på en arbeidsplass, hvor man eksempelvis er nære på et område, og distansert på et annet. Melsom (2021) argumenterer for at et godt arbeidsmiljø og samarbeid omhandler å involvere medarbeidere. Standardiserte føringer kan skape en «standard» for hvordan man ønsker at miljøet skal være. I den sammenheng er inkludering av betydning, hvor informantene vektlegger å bli kjent og inkludere alle på arbeidsplassen. Slik kan det tenkes at miljøet er et fundament for opplevelsen av arbeidsfellesskap (Dahl & Falkum, 2022), eller sosialt fellesskap (Lorentzen & Dugstad, 2011).



Analysen illustrerer at informantene har ulik opplevelse av å jobbe tverrfaglig. Å jobbe tverrfaglig kan beskrives som en struktur på arbeidsplassen (Jakobsen & Thorsvik, 2019), hvor funn viser arbeidsgrupper med personer som har ulike yrkestitler. Individuer med samme yrke eller arbeidsoppgaver kan gruppere seg, da det er mer å diskutere på grunnlag av lik kompetanse. På den andre siden kan dette skape splittelser, da man ikke viser forståelse for hverandres innfallsvinkel, eller drar nytte av hverandres kunnskaper (Spinuzzi et al, 2019). Dette kan skildre ulike arbeidsfellesskap innad på arbeidsplassen, og viser beskrivelser av om man spiller hverandre gode eller ikke. På den ene siden kan det å spille hverandre gode tolkes som et nært arbeidsfellesskap med individer som har samme yrke og kompetanse. Fra et annet synspunkt kan grupperinger oppfattes som et distansert arbeidsfellesskap, da det oppstår splittelser blant medarbeidere.

## 5.2 Fellesskap eller individualisme?

Analysen illustrerer ulike opplevelser av samarbeid rundt felles oppgaver og mål, noe som er sentralt i et fellesskap (Dahl & Falkum, 2022; Rolfsen, 2021). Samarbeidsmodellen redegjør for sosial kapital, som beskriver at sosiale bindinger utfyller enkeltindividets ressurser (Ravn, 2015). Derfor kan det hevdes at alle i en arbeidsgruppe bidrar med sin kompetanse og sine ressurser, som til sammen utgjør helheten av et arbeidsfellesskap (Dahl & Falkum, 2022). Schuller (2004) hevder at sosial kapital omhandler normer som gjør det mulig for mennesker å jobbe mot et felles mål, noe Spinuzzi et al (2019) redegjør for i et arbeidsfellesskap. Måloppnåelse kan praktiseres ulikt, ved at noen jobber i grupper, mens andre jobber selvstendig. Slik har man sitt ansvarsområde i en gruppe, hvor det også er mulighet for selvstyre (Rolfsen, 2021). Samtidig viser analysen at det er viktig at alle deltakerne har liknende tankegang rundt en felles måloppnåelse, uavhengig av om det er et kollektivt eller et individuelt ansvar. Felles mål kan dermed omhandle å være en del av noe, og kan beskrive en kollektiv arbeidsinnsats (Lorentzen & Dugstad, 2011).

Resultat viser at arbeidsdagen kan være preget av koordinering og planlegging, noe som kan indikere samarbeid (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Dette kan betraktes som at man er gjensidig avhengig av hverandre, hvor man jobber for fellesskapet (Jakobsen & Thorsvik, 2019), og viser hverandre tilhørighet til et fellesskap (Wadel, 2008). Rolfsen (2021) betrakter samarbeid som et felles ansvar for utvikling, hvor Jakobsen og Thorsvik (2019) i den forbindelse belyser at mennesker kan utvikle felles mønstre av holdninger. Resultatene illustrerer at enkeltindivider kan ha sitt ansvarsområde, men at arbeidsgruppen har en felles ambisjon. Dette kan ses i lys av det Jakobsen og Thorsvik (2019) beskriver som «det er ikke bare meg, det er vi», hvor det kan hevdes at gruppen tenker likt. Dersom medlemmene av en gruppe er preget av felles mål eller ansvar, vil dette bidra til en fellesskapsfølelse (Sæther, 2021). Analysen viser ulike beskrivelser av å arbeide kollektivt eller individuelt, hvor det vektlegges at man er på bølgelengde når det gjelder arbeidsoppgaver og formål. I den forbindelse viser resultatene også at det er tendenser til individualisme. Et av funnene vektlegger en «vi-følelse», som kan betraktes som noe kollektivt, ved at det er «vi» som utretter noe sammen (Lorentzen & Dugstad, 2011). En kontrast omhandler hvorvidt en gruppe er preget av fellesskap eller forpliktelse. Analysen beskriver sårbare situasjoner, hvor man er avhengig av medarbeidere som er villige til å hjelpe hverandre. Hvilken gruppe som er på jobb er derfor av betydning, hvor det blir satt en «standard» for om man hjelper hverandre med arbeidsoppgaver eller ikke.

Individualisering er en utfordring i samarbeidsmodellen, og innebærer mindre vilje til å tenke kollektivt (Ravn, 2015). Resultat fremhever å være en lagspiller, samtidig som funn viser til opplevelser av det motsatte. Eksempelvis er egeninteresser ovenfor fellesskapets interesser, ved at noen ikke samarbeider. Dette illustreres ved at noen setter seg ned når de er ferdige med sine arbeidsoppgaver, ovenfor å hjelpe sine medarbeidere, og hvilken innstilling den enkelte har til arbeidsoppgaver er derfor av betydning. Et annet funn omhandler at noen gjennomfører arbeidsoppgaver uten å forhøre seg med sine kollegaer først, og dermed virkeliggjør sitt potensiale uavhengig av andre (Lorentzen & Dugstad, 2011). Det kan tenkes at noen arbeidsoppgaver kan løses uten andres hjelp, hvor det samtidig kommer frem at faglige problemstillinger bør diskuteres i plenum, slik at arbeidsoppgaver ikke praktiseres på «feil» måte. Dette kan tolkes som å handle på vegne av egeninteresse (Jakobsen & Thorsvik, 2019), som kan vise til noe motsatt av «coworking» (Spinuzzi et al, 2019).

### **5.3 Sosial tilhørighet som fundamentalt i arbeidshverdagen**

Deltakelse i et arbeidsfellesskap kan være en kilde til sosial støtte, hvor man kan oppleve identifikasjon til de man jobber sammen med (Dahl & Falkum, 2022). Både deltakelse i arbeidsfellesskap og opplevelse av tilhørighet kan være en viktig til mening (Dahl & Falkum, 2022; Amundsen, 2021),

Analysen beskriver at sosiale relasjoner i en jobbsammenheng gir mening, og at man dermed opplever en tilhørighet de til menneskene. Arbeidslivet gir muligheten for sosial kontakt (Fossey & Bramley, 2014), hvor deltakelse i et sosialt fellesskap kan gi den enkelte en følelse av tilhørighet (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Sosial tilhørighet omhandler gjensidig respekt (Olafsen, 2018), hvor fellesskapet kan styrkes (Rigby & Ryan, 2018). Et av hovedfunnene viser at å jobbe med andre mennesker er en sentral del av arbeidshverdagen. Lorentzen og Dugstad (2011) aktualiserer et sosialt fellesskap, hvor mennesker er knyttet til hverandre. Funn viser at menneskene man jobber med er av betydning og at relasjoner gir mening, noe Dahl og Falkum (2022) støtter. Heggebø (2020) beskriver menneskelig interaksjon i en arbeidshverdag som meningsfullt og givende. Informantene beskriver at det er en fordel er å kjenne hverandre godt og å skape team-følelse, noe som kan tenkes å være en kollektiv følelse av sosial tilhørighet knyttet til de man jobber med (Deci & Ryan, 2000).

Resultatene viser at trygghet blir ansett som et viktig premiss for jobbreasjoner, men også for arbeidsoppgaver. Det sosiale fellesskapet er kjennetegnet av sosiale bånd som gir trygghet i gjennomføring av arbeidsoppgaver (Lorentzen og Dugstad, 2011; Tjora, 2018). I den forbindelse er noen av informantene avhengige av trygge relasjoner som bygger på tillit, da det er av betydning å vite hvor man har hverandre i vanskelige jobbsituasjoner. Melsom (2021) understreker at et godt samarbeid omhandler å vise tillit. Tillitsfulle relasjoner viktig (Ravn, 2015; Schuller, 2004), samtidig poengterer Ravn (2015) at dette er noe som utvikles over tid. Funn viser at man over tid kan bygge relasjoner som gjenspeiler trygghet og tillit, samt at en fordel er god kjemi og at man kjenner hverandre godt. Det kan derfor tenkes at det utvikles tillit og trygghet i relasjonene, som kan indikere sosial tilhørighet til kollegaer (Deci & Ryan, 2000).

Dahl og Falkum (2022) hevder at god atmosfære mellom kollegaer er sentralt i et arbeidsfellesskap, hvor analysen beskriver god kjemi mellom kollegaer som betydelig. Derimot er det ikke alle man har like god kjemi med, hvor man ikke opplever den samme tilhørigheten. Funn som lik alder og yrke viser seg å ha betydning for opplevelsen av tilhørighet. Som nevnt kan det oppstå grupperinger på arbeidsplassen ved at de med lik

yrkestittel «finner hverandre». En motsetning er funn som beskriver at de på samme alder er mer sammen, uten at dette skaper splittelser eller svekker det sosiale miljøet (Amundsen, 2021). Deci og Ryan (2000) argumenterer for at tilhørighet kan oppleves dersom medlemmene i en gruppe er gjensidig avhengig av hverandre. Ved at informantene beskriver ulike måter man «finner hverandre» på, kan det tenkes at den sosiale tilhørigheten som oppleves er gjensidig. Et eksempel som viser noe motstridende er funnet om informanten som sa opp jobben sin. Her beskrives nære relasjoner som betydelig med tanke på trivsel og arbeidsoppgaver. Jakobsen og Thorsvik (2019) beskriver tilhørighet og fellesskap som viktige elementer i en arbeidskultur, da det gir grunnlag for et sosialt fellesskap og trivsel. Relasjoner på arbeidsplassen og kjemi mellom kollegaer kan være både en styrke og en svakhet i arbeidshverdagen. På den ene siden kan man oppleve sosial tilhørighet og utvikle relasjoner som bygger på tillit og trygghet. På den andre siden kan utførelsen av arbeidsoppgaver svekkes dersom man ikke opplever den samme følelsen. På denne måten kan sosial tilhørighet være et viktig element i individers arbeidshverdag, da det bygger på trivsel (Jakobsen & Thorsvik, 2019), kjemi (Dahl & Falkum, 2022) og mening (Amundsen, 2021; Dahl & Falkum, 2022). På denne måten kan relasjoner i arbeidshverdagen være en kilde til samhandling i fellesskap (Wadel, 2008), noe analysen bekrefter.

Informantene nevner også andre aspekt ved arbeidshverdagen de føler tilhørighet til, i form av fast ansettelse, erfaring, ansiennitet og kompetanse. Erfaring kan bidra til kunnskap om arbeidsfellesskapet og arbeidspraksisen (Billett & Choy, 2014; Grødem, 2020), hvor resultat viser at erfaring og fast ansettelse på arbeidsplassen gjør at det er rom for å ta og fordele ansvar. Det samme gjelder kunnskap om arbeidspraksisen, ved at man opplever tilhørighet og ansvar til arbeidet man gjør, eller at man har tilhørighet til sin kompetanse og dermed opplever en identifikasjon til arbeidet (Dahl & Falkum, 2022). Grødem (2020) setter søkelys på at kompetanse er viktig, hvor man blir anerkjent som en verdifull deltaker i et arbeidsfellesskap. Kompetanse kan slik være et fundament for både tilhørighet, og opplevelsen av at man «styrker» sin posisjon i arbeidsfellesskapet.

#### **5.4 Kommunikasjon som mulighet og utfordring**

Kommunikasjon er sentralt for å vurdere samhandlingen mellom individer og grupper på arbeidsplassen (Liu, 2013). Analysen beskriver kommunikasjon som mulighet, ved at man bygger relasjoner, samhandler med hverandre, opplever sosial tilhørighet og føler at man er en del av noe. Olaisen et al (2008) understreker at et godt kommunikasjonsklima omhandler åpen og ærlig kommunikasjon blant medlemmene på arbeidsplassen, som kan indikere tillit mellom deltakerne (Wadel, 2008). Analysen viser at ikke alle deler meningene sine, men at det kan løsne når man blir bedre kjent med hverandre, noe som kan indikere samhandling over tid (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Resultat viser at de med lengst erfaring og ansiennitet har lettere for å dele meningene sine. Det kan derfor hevdes at kommunikasjon kan bidra til å skape tillit mellom kolleger, men at dette kan ta tid. Dette kan være en form for å bygge sosial tilhørighet (Deci & Ryan, 2000), ved at kommunikasjon kan bidra til at man kjenner hverandre bedre og er trygge på hverandre (Amundsen & Kongsvik, 2016).

I samarbeidsmodellen vektlegger Kostøl og Holtskog (2021) uformell kommunikasjon mellom alle parter på arbeidsplassen, og Ravn (2015) setter søkelyset på utvungen kommunikasjon på alle nivåer. Utvungen kommunikasjon kan tolkes som at man ikke føler at man må si noe eller prate sammen, men at det skjer naturlig. Resultatene viser at det både er rom for å sosialisere seg og trekke seg tilbake, hvor man

frivillig kan samhandle med medarbeidere. Med uformell kommunikasjon kan dette tolkes som spontale samtaler, hvor man for eksempel kan planlegge å spise lunsj sammen. Dette kan både vise til sosial tilhørighet (Ravn, 2015), men også beskrive et nært arbeidsfellesskap (Dahl & Falkum, 2022), hvor man tar initiativ til samhandling. Kommunikasjon blir betraktet som en viktig del av et arbeidsfellesskap (Dahl & Falkum, 2022), hvor resultatene presenterer kommunikasjon som forutsetning for samarbeid. Analysen viser at alle burde ha en stemme i avgjørelser, da dette kan være fundamentalt for at man føler seg involvert. Funn viser til en følelse av eierskap, i form av at det både er rom for å dele meningene sine, men også å bli lyttet til. I den forbindelse presenteres en slutning mellom at man ved eierskap også kan føle tilhørighet. Opplevelsen av å ta del i noe, kan dermed ses i lys av å oppleve at man er en del av et arbeidsfellesskap (Tjora, 2018).

Å få en begrunnelse for avgjørelser beskrives som et viktig element for at man forstår avgjørelser. Olaisen et al (2008) beskriver at et godt kommunikasjonsklima vil innebære trygghet, i form av at man håndterer uoverensstemmelser. Det argumenteres for at det bør være rom for at ansatte deler sine meninger, hvor det vises til at ledere kan bryte tilliten for god kommunikasjon, dersom de hører på ansattes meninger etter avgjørelsen allerede er tatt (Olaisen et al, 2008). Analysen viser til en leder som har en intensjon om at alle skal jobbe sammen mot noe, og at det er av betydning å lytte til medarbeidere. En motsetning er funnet som beskriver at det er mye styring ovenfra og ned, noe som resulterer i at medarbeidere ikke tør å si ifra. Det vil være mer flyt av informasjon og kunnskap i situasjoner med tillit mellom alle parter på arbeidsplassen, hvor økt kontroll kan være et hinder (Amundsen, 2021). Funnene ovenfor kan vise til motsetninger av å håndtere eller ignorere vanskeligheter i en arbeidshverdag, som kan vise til kommunikasjon som både mulighet og utfordring.

Arbeidsplasser formes og utvikles gjennom kommunikasjon (Jakobsen & Thorsvik, 2019), hvor funn viser at planlegging og koordinering forutsetter god kommunikasjon. Amundsen og Kongsvik (2016) aktualiserer kretsløpsmodellen for kommunikasjon, hvor en felles, gjensidig forståelse av virkeligheten gjennom dialog står sentralt. I den sammenheng er idemyldring og diskusjon essensielt, hvor man har muligheten til å delta i beslutninger. Organisering betraktes som en kollektiv handling, hvor dialog og forståelse er av betydning (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Derimot kan uenighet eller språkbarriere være en utfordring når arbeidsoppgaver skal utføres. Slik kan kommunikasjon være en utfordring, ved at man har ulike synspunkter eller at misforståelser oppstår, noe som kan indikere at det blir mer krevende å nå et mål (Jakobsen & Thorsvik, 2019). En slik tankegang støtter Spinuzzi et al (2019) hvor det understrekes at et felles mål oppnås ved bidrag fra alle, hvor utveksling av synspunkter står i sentrum. Slik har man mulighet til å diskutere seg frem til den beste løsningen, hvor en utfordring er uoverensstemmelser (Amundsen & Kongsvik, 2016).

Psykologisk trygghet omhandler oppmuntring til åpen og inkluderende kommunikasjon (Amundsen, 2021). Informantene beskriver åpenhet i form av å ha muligheten til å spørre sine kollegaer om hjelp, for å få kunnskap til å løse arbeidsoppgaver. Det bør være takhøyde for å si ifra, men terskelen kan være høy. Sett opp mot psykologisk trygghet kan dette trolig beskrive at man ikke tør å utrykke seg, hvor det kan tenkes at det ikke er åpent for uenighet (Amundsen, 2021). Klimaet på arbeidsplassen erfares på gruppenivå, og kan være fundamentalt for at arbeidsplasser skal nå sine mål (Amundsen, 2021). Ved at ansatte ikke stiller spørsmål eller deler meningene sine, kan det skape en kultur som kjennetegnes av at man heller gjør ting på

sin egen måte. Kommunikasjon betyr «å gjøre felles» (Amundsen & Kongsvik, 2016), og er avgjørende for å skape samhold og et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen (Jakobsen & Thorsvik, 2019). Analysen viser imidlertid at noen utfører arbeidsoppgaver på en måte de selv tenker er best, uten å forhøre seg med sine kollegaer. Jakobsen og Thorsvik (2019) beskriver at en arbeidsplass med kultur for samarbeid vil bestå av gjensidig avhengighet, hvor man ønsker å jobbe for fellesskapet ovenfor egeninteresser. Det kan virke som om noen «kjører sitt eget løp» når det gjelder arbeidsoppgaver, og kan tolkes som individualisme (Ravn, 2015). Noe tilsvarende vises i funnet som omhandler at noen ikke er åpen for andres løsninger, som kan indikere at man ikke har en felles måte å praktisere kommunikasjon i arbeidshverdagen (Jakobsen & Thorsvik, 2019).

## 5.5 Styring og selvstyring

De fleste arbeidstakere forventer å bli hørt og ha en viss innflytelse på arbeidsplassen (Amundsen, 2021). Informantene deler erfaringer om hvorvidt de er med i avgjørelser, samt hvordan dette gir en følelse av deltakelse på arbeidsplassen. Jakobsen og Thorsvik (2019) hevder at strukturen på arbeidsplassen kan fortelle noe om hvor mye man får bestemme og delta i beslutningstaking. Ravn (2015) aktualiserer at ledelsesrollen bør skapes sammen med øvrige ansatte, hvor det gjennomgående i intervjuene kommer det frem at ledelsen er av betydning. Resultat viser at ledelsen har mulighet for å tilrettelegge slik at ansatte får ta del i avgjørelser. Ulike former for selvstyring kan bidra til økt produktivitet og motiverte medarbeidere (Kostøl & Holtskog, 2021). Autonomi omhandler å kontrollere egne handlinger (Deci & Ryan, 2000), og kan være en bidragsyter for å bygge fellesskap (Rigby & Ryan, 2018). Analysen viser til en leder som inkluderer medarbeidere i beslutninger, og gir en forklaring på avgjørelser. Dette kan betraktes som autonomistøtte, hvor man oppfordrer til initiativ, og gir en meningsfull begrunnelse som fører til forståelse (Olafsen, 2018). Sæther (2021) hevder at ledere vil komme langt ved å gi ansatte rom for egen vekst og utvikling. Dersom ledere legger til rette for autonomi kan dette bygge en motivert arbeidskultur (Rigby & Ryan, 2018). Resultat fra analysen viser at å bestemme selv har betydning for motivasjon. Analysen skildrer at noen avgjørelser bør tas i fellesskap, slik at alle føler seg inkludert. Dette kan føre til at medarbeidere opplever tilhørighet til et fellesskap (Amundsen, 2021), men kan også være en bidragsyter for trivsel og deltakelse (Buunk & Ybema, 1997).

Melsom (2021) vektlegger samarbeid mellom ledelse og ansatte, hvor analysen viser til eksempler hvor man skaper et fellesskap. Dette omhandler å fjerne grupperinger ut fra arbeidsområde, samt at ledelsen «viser ansikt». Analysen viser at ledelsen er en del av helheten i en arbeidshverdag, samtidig som det kan være ulike fellesskap blant ledelse og medarbeidere. Kostøl og Holtskog (2021) nevner at ledelsen aktivt bør være med på prosesser som skjer på den enkelte arbeidsplass, hvor Rolfsen (2021) hevder at ledere bør ha god kjennskap til virksomheten. Sitat viser at medarbeidere har innsikt om hvordan arbeidsoppgaver bør løses, men at kunnskapen om det praktiske arbeidet ikke blir betraktet som en ressurs av ledelsen (Amundsen, 2021). Resultat viser at ledelsen ikke har nok kunnskap om den daglige arbeidsutførelsen, og heller ikke verdsetter kompetanse (Melsom, 2021), noe som er motsatt av en demokratisk ledelse (Rolfsen, 2021). Amundsen (2021) viser til en kultur for medvirkning og samarbeid, hvor det blir lettere å få gode relasjoner og skape åpenhet mellom ledere og medarbeidere. Analysen viser til et skille mellom «vi» og «de andre», som kan skape splittelser mellom ledelsen og medarbeidere (Tjora, 2018). En av informantene beskriver en «rullering», hvor det kan virke som om medarbeiderne opplever at ledelsen ikke tilrettelegger for deres behov og ønsker (Grødem, 2020). Ravn (2015) vektlegger ansvarskompetanse, som omhandler

selvstendighet i form av at ansatte tar ansvar for egen arbeidsplass, medvirker i beslutningsprosesser og jobber selvstendig. Funnet viser at «rulleringen» er ledelsens beslutning, hvor medarbeiderne opplever dette som en ulempe for arbeidshverdagen. Ved at medarbeiderne uttrykker en misnøye uten å få en forklaring, kan det hevdes at avgjørelsen muligens ikke oppleves som rettferdig (Sæther, 2021), eller er til fellesskapets beste (Kostøl & Holtskog, 2021).

Når ansatte er med å forme løsninger på arbeidsplassen, medvirker de til hvordan noe skal fungere (Klev & Levin, 2021). Autonomi på arbeidsplassen kan omhandle at ansatte har friheter til å prøve ut nye ting og bestemme selv. Slik er selvstyrt arbeid viktig, da mennesker motiveres og trives bedre av å ha en viss autonomi til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres (Amundsen, 2021). Funnet viser til at det ikke er åpenhet for kunnskapsdeling med ledelsen, noe som kan betraktes som noe motstridende av hva Ravn (2015) beskriver i samarbeidsmodellen. Her settes søkelyset mot at ansatte kan ta ansvar for egne oppgaver. Dersom en arbeidsplass gir rom for sine ansatte til å delta i beslutninger, kan dette virke positivt inn på arbeidsmiljøet (Dhondt et al, 2017). Sett fra én side viser analysen opplevelser av at ansatte er med i beslutningstakingsprosesser. Fra et annet synspunkt beskrives en ledelse som ikke lytter og tar avgjørelser uten innspill fra sine medarbeidere. Dette kan tolkes som noe motsatt av autonomi, da analysen viser erfaringer om å ikke bli hørt eller ha innflytelse (Amundsen, 2021). Analysen viser til en beskrivelse av at medarbeidere ikke blir inkludert i beslutningstakingsprosesser, hvor konsekvensen er oppsigelser (Olafsen, 2018).

Funnet viser at å føle på ansvar kan ha betydning for om ansatte opplever fellesskap og tilhørighet. Rolfsen (2021) understreker at arbeidsteam bør få delegert så mye ansvar som mulig. Samarbeidsmodellen kjennetegner ansvarliggjøring av de ansatte og høy grad av tillit, hvor dette legger grunnlag for at ansatte kan ta ansvar for egne oppgaver (Ravn, 2015; Kostøl & Holtskog, 2021). Analysen viser at medarbeidere praktiserer arbeidsoppgaver på en måte de selv ønsker, uten å nødvendigvis informere ledelsen om det. Slik kan det tenkes at medarbeidere tar ansvar for selvstyring (Rolfsen, 2021).

## 6 Oppsummering og konklusjon

Denne oppgaven har hatt som hensikt å få et nærmere innblikk i hvordan enkeltindivider opplever sin arbeidshverdag i form av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet ved å undersøke følgende problemstilling:

- *Hvilken betydning har arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet for hvordan individer opplever sin arbeidshverdag?*

Undersøkelsens funn indikerer at arbeidsfellesskapet kan være både nært, distansert, sosialt og arbeidsrelatert. Dette kommer til uttrykk ved at informantene vektlegger hvilke fellesskaper de deltar i, og hvordan de opplever disse. Sosial tilhørighet kan for eksempel oppleves i form av tilhørighet til andre mennesker (Dahl & Falkum, 2022), til en gruppe i form av gjensidig avhengighet (Deci & Ryan, 2000), til arbeidsplassen eller miljøet (Grødem, 2020) eller til sin kompetanse (Dahl & Falkum, 2022). Oppsummert har sosial tilhørighet noe å si for relasjonsbygging på arbeidsplassen, hvor trygge, tillitsfulle relasjoner som gjenspeiler god kjemi har betydning for arbeidsoppgaver. Andre former for tilhørighet er også av betydning, hvor fast ansettelse, erfaring, ansiennitet, alder, kompetanse, og profesjonelle og sosiale nettverk gjør seg gjeldende. Videre aktualiseres kommunikasjon og ledelse, hvor oppgaven beskriver disse aspektene som fundamentale for hvordan individer opplever både arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet i sin arbeidshverdag. Kommunikasjon kan gi grunnlag for sosial tilhørighet, samt at man føler seg som en del av et arbeidsfellesskap. Ledelsen kan bidra til å inkludere medarbeidere i beslutningstaking, hvor medarbeidere trolig vil føle seg som en del av helheten.

På den ene siden viser analysen opplevelser som indikerer at autonomi er verdsatt, samtidig som det gjennomgående i intervjuene kommer frem at ledelsens valg har betydning for arbeidshverdagen og at dette ikke nødvendigvis er til fordel for de ansatte. Hvorvidt individer opplever at de er en del av et arbeidsfellesskap vil ha betydning for deres arbeidshverdag. Oppgaven konkluderer med at alle er en del av helheten på en arbeidsplass, hvor det vil være en fordel dersom individer opplever at sin deltakelse er betydningsfull i en arbeidshverdag. Eksempelvis i form av gjensidig sosial tilhørighet, verdsetting av kompetanse, at man blir sett og hørt, og får delta i beslutninger. Dette kan tenkes å ha betydning for utviklingen av arbeidsfellesskap. Både arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet kan være komplekse fenomener som oppleves ut fra enkeltindividets arbeidssituasjon. Avslutningsvis kan det hevdes at både arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet kan være fundamentalt for hvordan individer opplever sin arbeidshverdag.

Det har vært interessant å se på hvordan individer opplever sin arbeidshverdag i form av arbeidsfellesskap og sosial tilhørighet. Det kunne videre vært spennende å undersøke hvordan slike arbeidsfellesskap og sosiale tilhørigheter påvirker individens generelle trivsel på arbeidsplassen, og om dette har innvirkning for motivasjon. Det kunne også vært lærerikt å undersøke hvordan individuelle opplevelser, gruppedynamikk og organisatoriske faktorer kan bidra til kunnskap om både individuelle behov og kollektive mål.

## Referanser

Amundsen, O. (2021). *Drømmeorganisasjonen: åtte ting ledere bør vite om endring og innovasjon* (1. utg). Gyldendal Akademisk.

Amundsen, O., & Kongsvik, T. (2016). *Endringskynisme: og kunsten å skape god endringspraksis* (2. utg). Gyldendal Akademisk.

Baklien, B. (2019). Den kritiske fasen. *Nytt norsk tidsskrift*, 36(1), 77-84.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2019-01-08>

Barbour, R. (2014). *Introducing qualitative research* (2. Utg., s.332-338). SAGE.

Billett, S. & Choy, S. (2014). Integrating professional learning experiences across university and practice settings. I S. Billett., C. Harteis., & H. Gruber (Red.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (s. 485-512). Springer.

Blustein, D. (2006). *Psychology of working: a new perspective for career development, counseling, and public policy* (1. Utg). Routledge.

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3. Utg). SAGE.

Bungum, B. Forseth, U. & Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. I B, Bungum. U, Forseth. & E, Kvande (Red.), *Den norske modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (1. utg., s. 13-35). Fagbokforlaget.

Buunk, B.P. & Ybama, J.F. (1997). Social comparison and occupational stress: The identification contrast model. I B.P. Buunk og F.X. Gibbons (red.) *Health, coping, and well-being: Perspectives from social comparison theory*. (s. 359-388). Erlbaum.



- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: Complementary research strategies* (1.utg). SAGE.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming* (2. utg., s. 13-22, 91-104). Universitetsforlaget.
- Dahl, E. & Falkum, E. (2022). Jobbfellesskap i et nedstengt arbeidsliv. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(5), 60-77. <https://doi.org/10.18261/nost.6.5.5>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Dhondt, S. Vermeerbergen, L. & Hootegem, G. (2017). Evidence of workplace innovation from organizational and economic studies. I P. Oeij., D. Rus. & F. D. Pot (Red.), *Workplace innovation: theory, research and practice* (s. 79-94). Springer.
- Fossey, E. & Bramley, S. (2014). Work and vocational pursuits. I W. Bryant, J. Fieldhouse & K. Bannigan (Red.), *Creek's occupational therapy and mental health* (5. utg., s. 328-344). Churchill Livingstone.
- Friberg, J. H. (2019). Tvilsomme informanter, troverdig forskning? *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 2(3), 119-136. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-02-02>
- Gibbert, M. & Ruigrok, W. (2010). The "what" and "how" of case study rigor: Three strategies based on published work. *Organizational Research Methods*, 13(4), 710-737. <https://doi.org/10.1177/1094428109351319>
- Gillund, F., & Myhr, A. I. (2007). Vitenskapelig usikkerhet – etiske utfordringer for forskning og forvaltning. *Etikk i Praksis - Nordic Journal of Applied Ethics*, 1(1), 97-120. <https://doi.org/10.5324/eip.v1i1.1685>
- Gjertsen, H. (2022). Arbeidslinjen- ikke for personer med utviklingshemming? Praksis og holdninger hos Nav til arbeidsinkludering av personer med utviklingshemming. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 25(2), 1-14. <https://doi.org/10.18261/tfv.25.2.2>

- Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R. & Cook, K. (2020). Expanding qualitative research interviewing strategies: zoom video communications. *The qualitative Report*, 25(5), 1292–1301. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212>
- Grødem, A. (2020). Arbeidslinja- når også for 70-åringene? Eldre arbeidstakeres tanker om lønnsarbeid, pensjon og det gode liv. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), 252-266. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-04-03>
- Heggebø, K. (2020). Kva er arbeid- egentleg? Cato Wadel og sysselsettingsutvalet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(1), 38-45. [https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-01-04open\\_in\\_new](https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-01-04open_in_new)
- Ilje-Lien, J. (2020). «Det der er ikke representativt for en barnehagehverdag» – en utforskning av forskeren som konstruktør av «utopiske» undersøkelsessituasjoner. *Forskning & Forandring*, 3(1), 112– 131. <https://doi.org/10.23865/fof.v3.1840>
- Jakobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utg). Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag.
- Johnston, J., Cairns, K. & Baumann, S. (2017). *Introducing sociology using the stuff of everyday life* (1.utg). Routledge.
- Klev, R. & Levin, M. (2021). *Forandring som praksis: endring og utvikling som samskapt læring* (3. utg). Fagbokforlaget.
- Kostøl, F. B. & Holtskog, H. (2021). Tariffavtalens rolle i arbeidslivet mot 2050. I T. Kongsvik, Ø. Moen, O. E. Vie, R. B. Jørgensen & E. Albrechtsen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050: muligheter og trusler* (1. utg., s. 221-242). Fagbokforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg). SAGE.
- Liu, Y. (2013). The social organisation of talk-in-interaction at work in a language teacher professional community. *Learning, culture and social interaction*, 2(3), 195- 207. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2013.06.001>.

- Lofthus, L. (2017). Bruk av teori for økt refleksivitet i praksis: Praksisarkitektur som rammeverk for å belyse forskerens plass i datageneringen. I L, Frers., K, Hognestad. & M, Bøe (Red.), *Metode mellom forskning og læring: refleksjon i praksis* (1. utg., s. 35-55). Cappelen Damm.
- Lorentzen, H. og Dugstad, L. (2011). Den norske dugnaden. *Historie, kultur og fellesskap*. Kristiansand: Høyskoleforlaget. (s.9-16, 194-202)
- Melsom, N. (2021). Fremtidens arbeidsliv. I T. Kongsvik, Ø. Moen, O. E. Vie, R. B. Jørgensen & E. Albrechtsen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050: muligheter og trusler* (1. utg., s. 19-24). Fagbokforlaget.
- NESH. (2021, 16. desember). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene.  
<https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier: Den skrivende forskeren* (1. utg., s. 21-33, 61-77, 137-152). Universitetsforlaget.
- Nunukoosing, K. (2005). The problems with interviews. *Qualitative Health Research*, 15(5), 698–706. <https://doi.org/10.1177/1049732304273903>
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma: econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 2(1), 54-61.
- Olaisen, J. Rosendahl, T. Andersen, M & Solstad, T. (2008). Intern kommunikasjon i endringsprosesser. *Beta, scandinavian journal of business research*, 21(2), 45-61. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3134-2007-02-04>
- Persen, M. M. (2022, 12. desember). *Arbeidslinjen sikrer velferdsstaten*. Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/arbeidslinjen-sikrer-velferdsstaten/id2950917/>
- Ravn, J. E. (2015). Forhandling, forvaltning og forvandling: den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv. I B, Bungum. U, Forseth. & E, Kvande (Red.), *Den norske modellen: internasjonalisering som utfordring og vitalisering* (1. utg., s. 37-47). Fagbokforlaget.

- Rigby, C. S. & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: new directions and practical considerations. *Advances in developing human resources*, 20(2), 133-147.  
[https://doi.org/10.1177/1523422318756954open\\_in\\_new](https://doi.org/10.1177/1523422318756954open_in_new)
- Rolfesen, M. (2021). Samarbeid, tillit og kompetanse er avgjørende for fremtidens arbeidsliv. I T. Kongsvik, Ø. Moen, O. E. Vie, R. B. Jørgensen & E. Albrechtsen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050: muligheter og trusler* (1. utg., s. 35-41). Fagbokforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid* (1.utg). Fagbokforlaget.
- Schuller, T. (2004). *The benefits of learning: the impact of education on health, family life and social capital* (1. Utg). Routledge Falmer.
- Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg.). Sage Publications Ltd.
- Spinuzzi, C. Bodrozic, Z- Scaratti, G. & Icaldi, S. (2019). "Coworking is about community": but what is "community" in coworking? *Journal of business and technical communication*, 33(2), 112-140. DOI: 10.1177/1050651918816357
- Sæther, E. A. (2021). Å motivere ansatte: hva tidligere forskning kan lære oss om arbeidsmotivasjon i fremtiden. I T. Kongsvik, Ø. Moen, O. E. Vie, R. B. Jørgensen & E. Albrechtsen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050: muligheter og trusler* (1. utg., s. 271-286). Fagbokforlaget.
- Sølhusvik, L. (Prosjektleder). (2014). Kampen om tiden (Sesong 19, Episode 6) [Episode i TV-serie]. NRK TV.  
<https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt/2014/MDUP11000614/avspiller>
- Sørensen, M. C. & Boysen, M. S. W. (2021). Forskerrollen mellom facilitator og faglig ekspert i aksjonsforskning. *Forskning & Forandring*, 4(2), 86-105.  
<https://doi.org/10.23865/fof.v4.3310>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Tjora, A. (2018). *Hva er fellesskap* (1.utg). Universitetsforlaget.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal.

Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: eight «big-tent» criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851.  
<https://doi.org/10.1177/1077800410383121>

Tønseth, C. (2011). Voksne i læring: identitetskonstruksjon i lys av kompetansereformen. (Doktoravhandling). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Wadel, C. (2008). Innlemmelser i sosiale fellesskap. *Sosiologisk tidsskrift*, 16(3), 237-253. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2008-03-02>

# Vedlegg 1: Godkjenning for gjennomføring av masterprosjekt

02.06.2023, 15:59

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Betydningen av å delta i arbeidslivet](#) / Vurdering

## Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**

103558

**Vurderingstype**

Automatisk

**Dato**

16.01.2023

**Prosjekttittel**

Betydningen av å delta i arbeidslivet

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

**Prosjektansvarlig**

Liselott Aarsand

**Student**

Ina Margrethe Eriksen

**Prosjektperiode**

16.01.2023 - 31.08.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.08.2023.

[Meldeskjema](#)

**Grunnlag for automatisk vurdering**

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

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

**Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde**

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

- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

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

### **Informasjonssikkerhet**

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

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv**

### **Forespørsel om deltakelse i masterprosjektet**

#### **«Betydningen av å delta i arbeidslivet»**

##### **Ønsker du å delta i masterprosjektet «Betydningen av å delta i arbeidslivet»?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et masterprosjekt hvor formålet er å få innsikt i hvordan arbeidslivet påvirker enkeltindivider. Dette skrivet gir deg informasjon om målene for prosjektet, samt hva deltakelse vil innebære for deg som deltar. Dette prosjektet er i forbindelse med min mastergrad på studiet «Læring i arbeidsliv og samfunn» ved NTNU.

##### **Formål**

Formålet med dette prosjektet er å undersøke hvordan enkeltindivider opplever betydningen av å delta i arbeidslivet. Arbeidslivet er en stor del av hverdagen for mange, og jeg ønsker å fokusere på hvor mye arbeidslivet kan ha å si for mennesker. Jeg ønsker også å forske på hvilke faktorer som spiller inn på enkeltindividets liv, her ønsker jeg å se på faktorer som arbeidslivet kan gi enkeltindividet, som for eksempel mestring, læring, tilhørighet og sosialisering. En beskrivelse av inkludering og ekskludering i arbeidslivet vil også bli sentralt. Jeg ønsker å få innblikk i deltakerens ståsted, hvor dine tanker og erfaringer blir sentrale. Denne informasjonen vil analyseres med hensikt om å belyse betydningen av arbeidslivet.

##### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for pedagogikk og livslang læring, NTNU, er ansvarlig for prosjektet.

##### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta i dette masterprosjektet fordi du har deltatt eller deltar i arbeidslivet, hvor du også ønsker å dele dine erfaringer.

##### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det et intervju. Det vil kun være meg som student og deg som informant tilstede under gjennomførelsen av intervjuet. Estimert tid per intervju vil være 30 – 60 minutter. Dataene vil registreres gjennom bruk av diktafon som senere skal transkriberes og analyseres. Intervjuet vil inneholde spørsmål om blant annet ditt forhold til arbeidslivet, dine relasjoner på arbeidsplassen, samt hva som er viktig for deg som arbeidstaker. Under intervjuet får du mulighet til å dele dine tanker,



meninger og erfaringer rundt tema. Studien har som mål å få et innblikk i enkeltindividers opplevelse av betydningen av arbeidslivet, hvor inkludering og ekskludering kan stå sentralt, samt hvordan dette kan bidra til å belyse enkeltindividets plass i arbeidslivet.

### **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 jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Dine opplysninger vil kun benyttes til formålene beskrevet i dette informasjonsskrivet. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket til Sikt. Det er kun meg som student, samt min veileder Liselott Aarsand som vil ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon. For å sikre at ditt personvern vil ingen uvedkommende ha tilgang til datamaterialet, og dataen vil også lagres kryptert. Opplysninger om deg som deltaker vil anonymiseres og du vil dermed ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

### **Hva skjer med opplysningene dine når jeg avslutter masterprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31. august 2023. Ved prosjektets slutt vil alle data anonymiseres og slettes.

### **Hva gir meg rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Jeg behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Institutt for pedagogikk og livslang læring ved NTNU har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandørs personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

Student: Ina-Margrethe Eriksen ([inamer@stud.ntnu.no](mailto:inamer@stud.ntnu.no)) telefon +47 473 46 488

Veileder/forsker: Liselott Aarsand ([liselott.aarsand@ntnu.no](mailto:liselott.aarsand@ntnu.no)) telefon +47 735 92 809.

Vårt personvernombud: Thomas Helgesen ([thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no)) telefon +47 930 79 038.

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen av prosjektet som er gjort av Sikts personverntjenester ta kontakt på:

- Epost: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no), eller telefon: 73 98 40 40

Jeg håper du har lyst til å være med i mitt masterprosjekt!

Med vennlig hilsen Ina-Margrethe Eriksen

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Betydningen av å delta i arbeidslivet», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

-----

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Åpningsspørsmål: Om arbeidslivet

1. Hvor gammel er du?
2. Er du i arbeid nå?
3. Hvor jobber du?
4. Er du i kontakt med andre mennesker på arbeidsplassen din?
5. Hvor lenge har du jobbet på arbeidsplassen din?
6. Har du en fast stilling?
7. Hvordan fikk du denne jobben?
8. Jobber du mest alene, i team eller begge deler?
9. Foretrekker du å arbeide alene eller i team?
10. Hvor lenge har du vært i arbeidslivet?
11. Har du jobbet før, og i så fall hva har du jobbet med?
12. Hva er det viktigste for deg når du søker på en jobb?
13. Er du fornøyd med kollegaene dine?
14. Er du fornøyd med arbeidsoppgavene dine?
15. Er du fornøyd med arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?
16. Føler du tilhørighet til arbeidsplassen din?
17. Er sosialisering viktig for deg på arbeidsplassen?
18. Er sosialisering viktig for deg utenfor arbeidsplassen?
19. Har du fått noen vennsrelasjoner gjennom arbeidsplassen din?

### Personlige forhold til arbeidslivet

1. Er det viktig for deg å være i arbeid? Hvorfor/hvorfor ikke?
2. Hva er ditt forhold til arbeidslivet?
3. Hva gir arbeidslivet deg?
4. Hva ser du på som dine styrker i arbeidslivet?
5. Hva ser du på som dine svakheter i arbeidslivet?
6. Føler du at du er der du skal være? Har du noen videre mål for fremtiden når det gjelder arbeid?
7. Har du noen gang opplevd utfordringer i arbeidslivet?
8. Hvis ja: Hvordan har du håndtert slike situasjoner?
9. På hvilket grunnlag valgte du ditt yrke?
10. Hva interesserer deg med ditt yrke?
11. Hvordan tror du at dine ferdigheter og interesser passer inn i en arbeidskontekst?
12. Hvordan vil du beskrive din evne til å samarbeide med andre?
13. Hva tror du er de viktigste egenskapene for å lykkes i arbeidslivet?
14. Hva tror du er de største hindringene for å lykkes?
15. Er status viktig for deg ved valg av jobb eller utdanning?
16. Er lønn viktig for deg ved valg av jobb eller utdanning?
17. Dersom du vant mye penger i Lotto, ville du sluttet å arbeide?
18. Er et godt arbeidsmiljø viktig for deg?
19. Hva er din rolle i arbeidsmiljøet? Hvem er du og hva bidrar du med?
20. Har du noen hobbyer utenfor arbeidslivet?
21. Om du hadde mulighet, ville du ha valgt en annen jobb?
  - a) Isåfall, hva?

## **Om inkludering og ekskludering**

1. Har du noen gang stått utenfor arbeidslivet?  
a) Hvis ja: hvordan opplevde du dette?
2. Føler du deg inkludert på arbeidsplassen din? → Avgjørelser, miljø
3. Hvilke konsekvenser mener du ekskludering i arbeidslivet kan ha for den enkelte og for samfunnet som helhet?
4. Hva mener du arbeidsgivere og samfunnet kan gjøre for å fremme inkludering i arbeidslivet?
5. Hvordan mener du at man kan sikre at alle får like muligheter og behandles likt på arbeidsplassen?
6. Mener du at inkludering på arbeidsplassen er viktig? Hvorfor?
7. Hva kan du gjøre for å bidra til en mer inkluderende arbeidsplass?

## **Utdanning og læring**

1. Har du utdanning?
2. Bruker du utdanningen din i jobben du er i nå?
3. Er du opptatt av å lære nye ting i arbeidslivet?
4. Føler du at du lærer nye ting jevnlig i jobben din?
5. Er du flink til å lære bort til andre?
6. Lærer du ofte av andre?
7. Deler du og dine kollegaer tanker og triks med hverandre?
8. Kunne du tenkt deg å ta utdanning eller videreutdanning for å lære noe nytt eller få en annen jobb?

## **Betydningen av arbeid**

1. Hva mener du er det viktigste med arbeidslivet?
2. Hva gir arbeidslivet deg personlig?
3. Hva er positivt ved å være i arbeid?
4. Hva er negativt ved å være i arbeid?
5. Hvordan tror du din hverdag hadde sett ut om du ikke var i arbeid?
6. Føler du at du kan se arbeidet du gjør i lys med din identitet?
7. Dersom du møter en kjenning eller en bekjent på gata, og de spør hva du driver med eller hvordan det går- hva svarer du? (Snakker du om jobb?)
8. Føler du at du har økonomisk trygghet ved å være i arbeid?
9. Føler du at du får noen helsegevinster ved å delta i arbeidslivet?
10. Er personlig utvikling viktig for deg i arbeidslivet?
11. Føler du at du vokser i yrket ditt?
12. Føler du ofte på mestring i yrket ditt?
13. Føler du deg verdsatt i arbeidslivet?
14. Føler du at all tiden du legger i arbeidslivet er verdt det?
15. Skulle du ønske at du hadde en kortere arbeidsdag eller jobbet mindre?
16. Er det noe annet du vil fortelle om deg selv og din tilnærming til arbeidslivet som du tror kan være relevant for meg å vite?
17. Ønsker du å gi en avsluttende kommentar eller et sitat som beskriver din tankegang om arbeidslivet?

