

Emilie Elizabeth Martin

«En hybrid arbeidshverdag går i rykk og napp som det passer meg, og det er helt utmerket»

En kvalitativ studie om bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag.

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap

Veileder: Kristian Firing

Juni 2024

Antall ord: 24 165



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Emilie Elizabeth Martin

«En hybrid arbeidshverdag går i rykk og napp som det passer meg, og det er helt utmerket»

En kvalitativ studie om bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag.

Masteroppgave i Rådgivningsvitenskap
Veileder: Kristian Firing
Juni 2024

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne studien har som formål å gi innsikt i ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Dette er et dagsaktuelt tema ettersom flere organisasjoner har implementert fjernarbeid som et arbeidsverktøy, samtidig som ansatte i økende grad vektlegger balansen mellom arbeid og øvrig liv. Som et resultat står organisasjoner overfor utfordringer knyttet til å definere beste praksis innenfor hybridarbeid. For å sikre bærekraftig utvikling fremover er det derfor avgjørende å forstå effekter av fjernarbeid i relasjon til ansattes work-life-balance.

Som påpekt i en Fafo-rapport, benyttes fjernarbeid for å prioritere helse, omsorgsoppgaver og fritidsaktiviteter (Nergaard et al., 2018, s. 77). Dermed har enkeltes work-life-balance bedret seg (Vyas, 2022, s. 159). Imidlertid viser flere studier at hybridarbeid utfordrer ansattes work-life-balance ved å gjøre det vanskeligere å opprettholde tydelige grenser mellom arbeid og øvrig liv (Adisa et al., 2022, s. 1696; Wayne et al., 2017, s. 889). Ansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag er derfor uklar (Dupont et al., 2023, s. 376). Med det som utgangspunkt skal studien besvare problemstillingen: «*Hvordan oppleves bankansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag?*».

For å belyse problemstillingen ble data samlet inn gjennom individuelle, semistrukturerte intervjuer med fem bankansatte fra min egen organisasjon. Disse hadde alle erfaring med hybridarbeid, samtidig som de var mangfoldige med hensyn til alder, kjønn, avdeling og hyppighet i bruk av hjemmekontor. Studien har et hermeneutisk-fenomenologisk vitenskapsteoretisk ståsted, og er derfor fokusert på informantenes personlige opplevelser og mine tolkninger av disse. Datamaterialet ble analysert med utgangspunkt i en refleksiv tematisk analyse, hvor det ble identifiserte fem funn.

Det første funnet, «autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv», belyser hvordan selvstyring i arbeidshverdagen fremmer work-life-balance. Det andre funnet, «en hverdag preget av både tydelige og flytende grenser», presenterer informantenes strategier rundt grensetting, og betydningen av (u)tydelige skiller mellom arbeid og øvrig liv. Det tredje funnet, «hybridarbeid gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt», kaster lys over hvordan fjernarbeid gir overskudd og ekstra tilgjengelig tid, og hva denne tiden brukes til. Det fjerde funnet, «hjemmekontorordningen er ikke lagt til rette for individuelle behov», går nærmere inn på de ansattes individuelle behov og hvorfor en overordnet hjemmekontorordning ikke tilfredsstillende disse. Det siste funnet, «fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert», utforsker betydningen av aksept og mistillit til fjernarbeid på arbeidsplassen.

Videre diskuteres de fem funnene i lys av tidligere forskning og teori, hvor tre sentrale elementer fremheves: I relasjon til grenseteori indikerer diskusjonen at det ikke er særlig utfordrende å skille mellom arbeid og øvrig liv i en hybrid arbeidshverdag. Når det gjelder teori om work-life-interaksjon, viser diskusjonen at en hybrid arbeidshverdag gir rom for et liv utenfor arbeidssfæren. I forbindelse med jobbkrav-ressursmodellen fremheves viktigheten av å akseptere og tilrettelegge for individuelle arbeidsstiler.

Nøkkelord: Work-life-balance, hybrid arbeidshverdag, fjernarbeid, fleksibilitet, autonomi, hjemmekontor.

Abstract

This study aims to provide insight into employees' experience of work-life-balance in a hybrid work environment. This is particularly relevant as several organizations have implemented remote work as a work tool, while employees increasingly emphasize the balance between work and personal life. As a result, organizations face challenges in defining best practices for hybrid work. To ensure sustainable development moving forward, it is crucial to understand the effects of remote work on employees' work-life-balance.

As pointed in a Fafo-report, remote work is used to prioritize health, caregiving responsibilities, and leisure activities (Nergaard et al., 2018, p. 77). Consequently, some individuals' work-life-balance has improved (Vyas, 2022, p. 159). However, several studies indicate that teleworking challenges employees' work-life-balance by complicating the maintenance of clear boundaries between work and personal life (Adisa et al., 2022, p. 1696; Wayne et al., 2017, p. 889). Employees' work-life-balance in a hybrid work environment is therefore ambiguous (Dupont et al., 2023, p. 376). With this in mind, this study will address the research question: *«How do bank employees experience work-life-balance in a hybrid work environment?»*.

To address the research question, data were gathered through individual, semi-structured interviews with five bank employees from my own organization. These individuals had all experience with hybrid work, while also being diverse in terms of age, gender, department, and frequency of teleworking. The study has a hermeneutic-phenomenological standpoint, focusing on the informants' personal experiences and my interpretations of them. The data underwent a reflexive thematic analysis, resulting in five findings.

The first finding, *«autonomy gives employees the ability to control their own lives»*, highlights how self-management at work promotes work-life-balance. The second finding, *«a daily life characterized by both clear and fluid boundaries»*, presents the informants' strategies for boundary-setting and the significance of (un)clear distinctions between work and personal life. The third finding, *«hybrid work provides more time to take care of oneself and others»*, sheds light on how remote work yields surplus and extra time, and how this time is utilized. The fourth finding, *«the work-from-home policy does not accommodate individual needs»*, examines the employees' individual needs and why a one-size-fits-all work-from-home policy falls short. The final finding, *«flexibility is a valued asset that must be accepted»*, explores the experiences of both acceptance and skepticism surrounding remote work in the organization.

This five findings are further discussed in light of previous research and theory, highlighting three key elements: In relation to boundary theory, the discussion indicates that it is not particularly challenging to separate work and non-work domains in a hybrid work environment. Regarding the theory of work-life-interaction, the discussion shows that a hybrid work environment allows a life outside work. In connection with the job demands-resources model, the importance of accepting and accommodating individual work styles is emphasized.

Keywords: Work-life-balance, hybrid work environment, remote work, flexibility, autonomy, teleworking.

Forord

Etter fem år med høyere utdanning er jeg lykkelig over at det endelig er over. Jeg husker så godt tilbake til femteklasse på barneskolen at jeg spurte pappa om det var lenge til jeg var ferdig med skole, så lei var jeg. Hadde den ti år gamle Emilie blitt fortalt at hun en dag skulle fullføre en mastergrad, ville hun knapt trodd det var mulig. Derfor er jeg ekstra stolt i dag.

Mine to år på masterstudiet i Rådgivningsvitenskap har vært en betydningsfull erfaring som har gjort meg godt rustet for arbeidslivet. Jeg har lært verdien av hardt arbeid, samtidig som jeg har lært å kjenne meg selv, på godt og vondt. Det har vært en personlig utviklingsreise, der jeg særlig tar med meg betydningen av å møte andre med åpenhet, empati og nysgjerrighet – egenskaper som er essensielle i en stilling som HR-rådgiver som jeg nå entrer inn i.

Arbeidet med masteroppgaven har vært en følelsesmessig berg-og-dalbane. Jeg har opplevd motivasjonens bølgedaler, kjent på både stress og mestring, følt meg alene og ensom, samtidig som jeg har oppdaget vennskap for livet. I tillegg har jeg hatt mitt første møte med tapet av et kjært familiemedlem. Derfor fullfører jeg denne oppgaven til ære for den vakreste engelen, min farfar.

Jeg vil rette min takknemlighet til alle mine fantastiske kolleger som frivillig meldte seg til å delta i studien, og de som til slutt lot seg intervju. Jeg setter pris på åpenheten og tilliten dere har vist – det har vært til uvurderlig hjelp for både studien og meg personlig.

En spesiell takk rettes også til min veileder, Kristian Firing. Takk for at du alltid var tilgjengelig når jeg trengte deg, for fine og konstruktive tilbakemeldinger, og din evne til å lede meg tilbake på riktig spor når jeg har vært forvirret.

Takk til mine nære venner, kjæreste og familie som har vært tålmodige og støttende i en periode hvor jeg har trengt det som mest.

Min læringsreise har så vidt begynt, og jeg ser frem til fortsettelsen.

Emilie Elizabeth Martin

Emilie Elizabeth Martin
Trondheim, juni 2024

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1: Innledning	10
1.1 Bakgrunn for valg av tema	10
1.2 Tidligere forskning.....	11
1.3 Studiens hensikt og problemstilling.....	12
1.4 Oppbygning og avgrensning av studien	13
Kapittel 2: Teoretisk rammeverk	15
2.1 Work-life-balance	15
2.2 Fjernarbeid	15
2.3 Work-life-interaksjon.....	16
2.4 Jobbkra-ressursmodellen	18
2.5 Grenseteori	20
Kapittel 3: Metodologi	21
3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted	21
3.2 Kvalitativ metode	22
3.3 Datainnsamling gjennom kvalitative intervjuer	22
3.3.1 Utvalg og rekruttering	23
3.3.2 Gjennomføring av intervju.....	24
3.3.3 Transkripsjon.....	25
3.4 Analyse	25
3.5 Studiens kvalitet.....	29
3.5.1 Å forske i egen organisasjon	29
3.5.2 Pålitelighet	30
3.5.3 Gyldighet.....	31
3.5.4 Generaliserbarhet.....	31
3.6 Forskningsetikk	31
3.6.1 Informert og frivillig samtykke.....	32
3.6.2 Konfidensialitet og anonymitet	32

Kapittel 4: Presentasjon av funn	33
4.1 Autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv	33
4.2 En hverdag preget av både tydelige og flytende grenser	36
4.3 Hybridarbeid gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt	38
4.4 Hjemmekontorordningen er ikke lagt til rette for individuelle behov	41
4.5 Fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert	43
Kapittel 5: Diskusjon.....	45
5.1 Det er ikke særlig utfordrende å skille mellom arbeid og øvrig liv i en hybrid arbeidshverdag ..	46
5.2 En hybrid arbeidshverdag gir rom for et liv utenfor arbeidssfæren	49
5.3 Å akseptere og tilrettelegge for individuelle arbeidsstiler	51
Kapittel 6: Avslutning	54
6.1 Konklusjon	54
6.2 Studiens styrker og begrensninger	55
6.3 Studiens implikasjoner og forslag til videre forskning	56
6.4 Avsluttende refleksjoner	57
Referanseliste	58
Vedlegg.....	61
Vedlegg 1: Intervjuguide	62
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	63
Vedlegg 3: Godkjennelse fra Sikt	65

Kapittel 1: Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

«When you have balance in your life, work becomes an entirely different experience. There is a passion that moves you to a whole new level of fulfillment and gratitude, and that's when you can do your best – for yourself and for others» – Cara Delevingne.

Sitatet fra Cara Delevingne oppsummerer kjernen i min lidenskap. Jeg har lenge vært opptatt av menneskers trivsel på arbeidsplassen, ettersom det er der mesteparten av tiden tilbringes. Som sitatet antyder, er en sunn balanse i arbeid og øvrig liv essensielt for å skape tilfredshet, der mennesker kan nå sitt fulle potensial. Derfor ønsker jeg i min avsluttende masteroppgave å kombinere erfaringen jeg har fra HR, med bakgrunnen min fra master i Rådgivningsvitenskap, for å undersøke opplevelsen av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Dette innebærer å rette fokus mot hvordan bruken av fjernarbeid skaper nye muligheter og utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og øvrig liv.

Som vi alle fikk erfare gjennom den globale Covid-19-pandemien skjer det raske og uforutsigbare endringer i arbeidslivet. Derfor bringer den moderne tidsalder med seg nye måter å leve og arbeide på. Det kan sies at denne epoken er preget av komplekse dilemmaer og knapphet på tid, samtidig som det gir nye muligheter for berikelse (Eriksen, 2018, s. 16). Å forske på work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag er derfor et dagsaktuelt tema som trenger oppmerksomhet for å sikre bærekraftig utvikling.

Work-life-balance handler om oppnå en tilfredsstillende balanse mellom arbeid og ens personlige liv. For mange er dette en betydelig utfordring da det stilles høye krav og forventninger fra arbeidslivet mot familieliv, helse og personlige interesser (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 51). Denne kampen fører til frustrasjon og ubehag, idet det oppstår konflikter mellom mange uforenelige krav i ulike livsområder (Sirgy og Lee, 2018, s. 234). Samtidig er mennesker vitner til en økende bruk av fjernarbeid i arbeidslivet. Dette innebærer at ansatte utfører arbeidsoppgaver utenfor de tradisjonelle kontorlokalene. Dette fører til en diskusjon knyttet til Covid-19-praksis og om det har ført til varige endringer i arbeidslivet. Dermed står organisasjoner overfor utfordringer knyttet til å definere en optimal hybridbalanse mellom fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen og fjernarbeid, der fordelene med fjernarbeid veier opp for ulempene (Bredgaard, 2023, s. 17). Spørsmålet som må adresseres er om en hybrid arbeidshverdag hindrer eller forbedrer ansattes work-life-balance.

Selv har jeg tilbrakt utallige timer på hjemmekontor under studietiden, noe som har gitt meg en unik form for fleksibilitet. Det har gitt meg mulighet til å prioritere mine personlige behov, eksempelvis ved å ha en rolig start på dagen dersom kroppen har hatt behov for det. Likevel har det gått på bekostning av tiden jeg har hatt tilgjengelig for venner, familie og kjæreste. Mindre pauser, mer arbeid på kveldstid, og ingen tydelige grenser som skiller når jeg er opptatt med skole, og når jeg har fri tid. Dette har skapt ekstremt høye forventninger til egne prestasjoner, der jeg nærmest har hatt tvangstanker om å sitte hjemme – nettopp fordi jeg er mer effektiv der. For meg betyr derfor hjemmekontor bedre resultater, men gir igjen lavere livstilfredshet. Dette gir opphav til det essensielle spørsmålet – er det virkelig verdt det?

1.2 Tidligere forskning

Konsekvenser av fjernarbeid er godt dokumentert i tidligere forskning, særlig i etterkant av Covid-19-pandemien. Mye av forskningsfeltet er opptatt av å identifisere både muligheter og utfordringer knyttet til en slik arbeidsmetode. I tillegg engasjerer en rekke forskere seg i å utforske menneskers work-life-balance, men med varierte perspektiver.

Først og fremst er fjernarbeid dokumentert som en praksis som gir betydelig økt autonomi (Adisa et al., 2022, s. 1696; Bredgaard, 2023, s. 6). Autonomi i arbeidsmiljøforskning referer til ansattes muligheter til å selv bestemme strategier for å håndtere jobbkrav (Egeland et al., 2022, s. 50). På den måten er fjernarbeid en fleksibilitetsfremmende ordning som gir ansatte kontroll over hvor og når de utfører arbeidet sitt (Egeland et al., 2022, s. 46; Verma et al., 2022, s. 19). Dette betyr at en arbeidstaker eksempelvis kan jobbe hjemmefra for å rekke å hente barn i barnehagen. Dette er i tråd med en rapport av Fafo, som understreker at ansatte benytter fleksibiliteten til å håndtere egen helse, familie- og omsorgsoppgaver, hektiske perioder på jobb og fritidsaktiviteter (Nergaard et al., 2018, s. 77). I en studie av Vyas (2022, s. 159) kommer det dermed frem at for enkelte har balansen mellom arbeid og fritid bedret seg gjennom muligheten til å tilpasse arbeidssted og arbeidstid i tråd med personlige behov. Fjernarbeid blir derfor sett på som en etterspurt gode som vil være den nye normalen post-Covid-19-pandemien (Vyas, 2022, s. 162).

Imidlertid viser flere studier at fjernarbeid har gjort det vanskelig å opprettholde tydelige grenser mellom arbeid og øvrig liv, noe som er avgjørende for å skape en tilfredsstillende work-life-balance (Adisa et al., 2022, s. 1696; Wayne et al., 2017, s. 889). Bakgrunnen for dette forklares gjennom forskning ved at arbeidet kan utføres hvor og når som helst (Bredgaard, 2023, s. 17; Murray & Vie, 2021, s. 203). På den måten filtreres jobberelaterte bekymringer inn i privatlivet, og tiden som tidligere var fritid preges nå av jobb (Vyas, 2022, s. 163). Her retter studier oppmerksomhet mot to potensielle konsekvenser. For det første viser studier av Adisa et al. (2022, s. 1696) at arbeid som forstyrrer privatliv potensielt kan føre til redusert trivsel, både i arbeidsliv og privatliv. For det andre viser studier av Egeland et al. (2022, s. 55) at et manglende skille potensielt kan ha betydning for selvet og hemme opplevelsen av å være et skapende menneske.

Videre formidler Bredgaard (2023, s. 17) at fjernarbeid skal være et tiltak for å forbedre ansattes work-life-balance, gjennom mer tid til familie, venner og andre fritidsaktiviteter, eksempelvis på grunn av redusert pendling. Imidlertid viser en rekke studier at de ansatte bruker den ekstra tiden til å arbeide mer (Bredgaard, 2023, s. 6; Murray & Vie, 2021, s. 212; Vyas, 2022, s. 158). Dette støttes ytterligere av studier gjennomført i Storbritannia, der forskning viser at andelen som jobber mer enn 48 timer i uken er økende (Guest, 2002, s. 257). Slike tendenser er også formidlet i rapporten av Fafo, som oppgir at 18 av 22 prosent jobber mer en avtalt (Nergaard et al., 2018, s. 9). Gjennom denne studien refererer jeg til overarbeid når det gjelder alt ekstra arbeid.

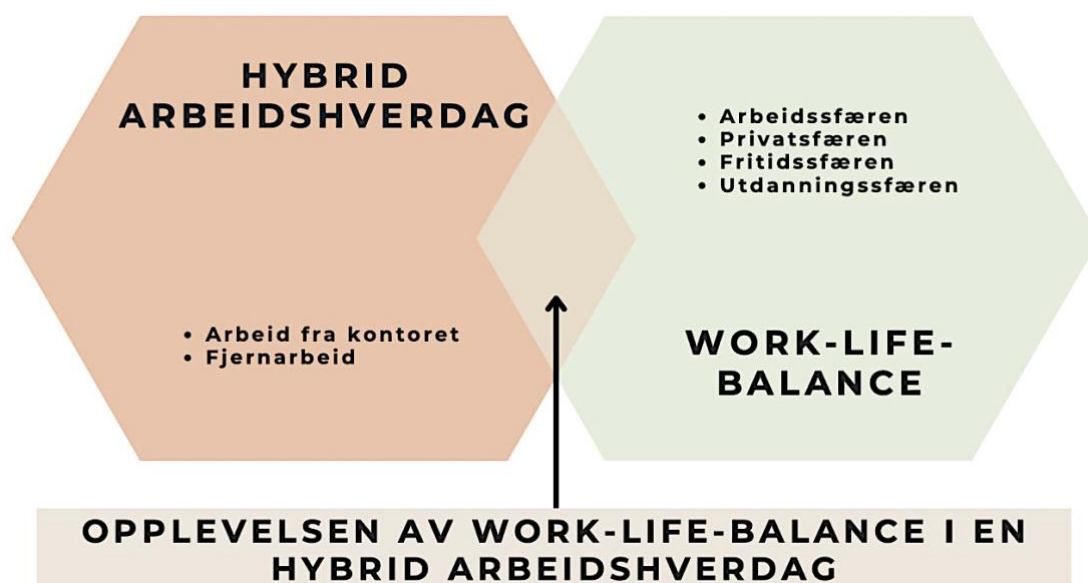
Bakgrunnen for at fjernarbeid fører til overarbeid kan forklares fra fire forskjellige synspunkt. For det første retter litteraturen fokus mot at arbeidsgivers forventninger til ansatte har endret seg, der det er ønskelig at ansatte jobber lengre og utover ordinær arbeidstid (Byrne, 2005, s. 55). I sammenheng med fjernarbeid kan slike forventninger medføre at ansatte som jobber utenfor det tradisjonelle kontorlokalet blir overivrige på å vise at de fremdeles er produktive, der det er ønskelig å bevise gode prestasjoner for ledere og kolleger (Murray & Vie, 2021, s. 203). For det andre viser studier at det er

ønskelig at ansatte er tilgjengelig til enhver tid, selv på fritiden (Wayne et al., 2017, s. 889). Dermed kan det tenkes å være svært utfordrende å koble helt av jobb, både fysisk og psykisk. Den tredje forklaringen retter fokus mot at fjernarbeid ikke gir tydelig avgrensede arbeidstimer, ettersom arbeidstiden ikke lenger er avgrenset av den fysiske ankomsten og avreisen fra kontorlokalet. Dette bidrar til at ansatte enkelt kan jobbe utenfor ordinær arbeidstid (Vyas, 2022, s. 158). Den siste forklaringen formidlet av Egeland et al. (2022, s. 56) påpeker at det er en økende tendens blant ansatte å jobbe ved egen eller barns sykdom. Dette forklares gjennom utfordringen i å forsvare retten til å ikke jobbe når fjernarbeid er en mulighet. Guest (2002, s. 269) formidler at slike konsekvenser har en negativ innvirkning på ansattes work-life-balance.

Til tross for de tilgjengelige studiene, ser jeg imidlertid et forskningsgap når det gjelder direkte studier som fokuserer på ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. I tillegg er den eksisterende forskningen preget av betydelige uklarheter, med mange motstridende forskningsresultater. Dette indikerer et behov for ytterligere forskning på et tema som er svært komplekst. Ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag er derfor uklar (Dupont et al., 2023, s. 376).

1.3 Studiens hensikt og problemstilling

Som tidligere presentert, har det vært en økning i antall ansatte som benytter seg av fjernarbeid, noe som gjør det interessant å undersøke ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Slik innsikt er viktig både med tanke på organisasjoners utforming av fremtidige hjemmekontorordninger, og bevisstgjøring rundt hvordan ansatte selv håndterer balansen mellom arbeid og øvrig liv. Temaet er av særlig interesse ettersom fjernarbeid har betydelig innvirkning på mennesker både i arbeidssammenheng og i deres generelle liv. Å skape miljøer der ansatte opplever work-life-balance er derfor ikke bare et spørsmål om organisasjonsmessig suksess, men også et spørsmål om generell trivsel, helse og velvære i samfunnet. Utgangspunktet for studien ligger derfor i mellomrommet som vist i figur 1.



Figur 1: Utgangspunktet for studien ligger i mellomrommet av en hybrid arbeidshverdag og work-life-balance.

Formålet med studien er altså å utvikle kunnskap om ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Derfor har jeg valgt følgende problemstilling:

Hvordan oppleves bankansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag?

For å besvare problemstillingen skal jeg intervju bankansatte i min egen organisasjon – en bank bestående av over hundre ansatte som opererer innenfor privat sektor. Retningslinjene for bruk av hjemmekontor i banken tillater ansatte, etter avtale med nærmeste leder, å arbeide hjemmefra inntil to dager per uke. Holdningene til denne hjemmekontorpraksisen varierer betydelig, der noen er sterkt imot, mens andre er svært takknemlige for mulighetene det gir.

Kunnskapen som genereres gjennom studien skal bidra til å skape positive forskjeller på arbeidsplasser. Dette fordi en dypere forståelse av fenomenet bidrar til mer gjennomtenkte beslutninger knyttet til hybridarbeid, både fra organisasjonens ledelse og blant de ansatte. Studien legger også grunnlag for historiefortelling internt i organisasjonene. Det betyr at dersom de ansatte skal forstå beslutningene som tas, må de ha innsikt i historien bak. Dette fremmer ikke bare en overordnet forståelse og aksept for beslutningen, men reduserer også fordommer og negative holdninger.

1.4 Oppbygning og avgrensning av studien

Studien er strukturert i seks hovedkapitler som danner en helhetlig ramme. I kapittel én har jeg presentert bakgrunn for valg av tema, samt studiens hensikt og problemstilling gjennom aktualisering og tidligere forskning. I det påfølgende kapittelet vil jeg introdusere studiens teoretiske rammeverk. Først redegjør jeg for begrepene work-life-balance og fjernarbeid, før jeg belyser teori om work-life-interaksjon, jobbkrav-ressursmodellen og grenseteori. I kapittel tre rettes oppmerksomheten mot studiens metodologi, hvor jeg redegjør for de valgene jeg har tatt gjennom forskningsprosessen. Sentralt i kapittel tre er også min rolle som innsidiforsker i egen organisasjon, ettersom dette er av vesentlig betydning for resultatene. I det fjerde kapittelet presenteres studiens funn, før jeg i kapittel fem diskuterer funnene opp mot teori og tidligere forskning, med utgangspunkt i problemstillingen. Avslutningsvis vil jeg i det sjette og siste kapittelet konkludere med hovedpunkter fra studien. Her presenteres også styrker og begrensninger, implikasjoner, samt forslag til videre forskning.

Videre er en avgrensning nødvendig for å sikre riktig fokus og dybde. I teoridelen har jeg fokusert på begreper og teorier jeg anser mest relevant for studiens problemstilling. Jeg har derfor valgt å definere sentrale begreper knyttet til en hybrid arbeidshverdag, og inkludert teorier som belyser hvordan faktorer innenfor en slik arbeidshverdag har betydning for ansattes work-life-balance.

Det kunne vært relevant å inkludere mer om begreper slik som tilhørighet og sosial isolasjon, men da ville studien blitt betydelig bredere. Jeg har også utelatt teoretiske perspektiver, slik som selvbestemmelsesteori av Deci og Ryan samt kompensasjonsteori av Piotrkowski. Selvbestemmelsesteorien er utelatt ettersom den delvis overlapper med jobbkrav-ressursmodellen. Å inkludere denne ville derfor gi repetitiv informasjon heller enn å tilføre ny innsikt. Dessuten vurderer jeg jobbkrav-ressursmodellen som mer relevant for studiens problemstilling, da den tillater en dypere utforskning av jobbkrav og jobbressurser i relasjon til work-life-balance. Når det gjelder kompensasjonsteorien, viser

den likheter med teori knyttet til work-life-interaksjon, men går dypere i hvordan mennesker kompenserer for manglende tilfredsstillelse i én sfære ved å øke engasjementet i andre. Av den grunn vurderes denne teorien som mindre relevant for studiens problemstilling.

Ytterligere er studien avgrenset ved å utforske work-life-balance fra et ansattperspektiv, og ikke et lederperspektiv. Jeg antar at ledere i større grad ville fremmet fysisk tilstedeværelse på kontoret, basert på faktorer som fremmer et godt arbeidsmiljø, slik som læring, samarbeid, kommunikasjon og relasjonsbygging. Det er mulig at resultatene ville vært annerledes dersom studien utforsket ansatte versus ledere, eller om den utelukkende var rettet mot lederperspektivet. Derfor har mitt valg av fokus, teori og tidligere forskning vært selektivt, der mine søkeord og interesser har hatt betydning for studiens resultater.

Kapittel 2: Teoretisk rammeverk

Kapittelet gir en oversikt over studiens teoretiske rammeverk ved å utforske nøkkelbegrep og relevant teori. Hensikten er å kaste lys over begrepene work-life-balance og fjernarbeid, og å undersøke hvordan elementer innenfor en hybrid arbeidshverdag og work-life-balance fungerer i et samspill som har betydning for ansattes opplevde balanse. Først vil work-life-balance og fjernarbeid som begrep bli presentert. Deretter vil samspillet mellom arbeidsliv og øvrige livsområder bli presentert som en interaksjon, med fokus på fire overordnede sfærer. Videre introduseres jobbkrav-ressursmodellen, og deretter grenseteori, der begge teoriene presenteres i lys av work-life-balance og fjernarbeid. Det teoretiske rammeverket vil videre danne grunnlaget for diskusjonen av funn i kapittel fire.

2.1 Work-life-balance

Work-life-balance referer til en persons balanse mellom arbeid og fritid. Dette oppnås når menneskets rett til et oppfylt liv innenfor og utenfor betalt arbeid aksepteres og respekteres som normen, til fordel for mennesket, organisasjonen og samfunnet (Byrne, 2005, s. 56). En sunn work-life-balance er av vesentlig betydning fordi det relateres til forbedret velvære, følelsesmessig engasjement, færre depresjoner og turnover-intensjoner, økt motivasjon og produktivitet (Innstrand, 2010, s. 32). Slik sett kan en sunn balanse potensielt berike menneskers liv, styrke organisasjoners effektivitet og bidra til samfunnets generelle velferd.

Likevel er begrepet mer komplekst enn som så, der litteraturen stiller spørsmålstegn til flere definisjoner av begrepet (Guest, 2002, s. 261). Om vi starter med å se på balansedelen av begrepet, kan dette tolkes som et veieapparat, der målet er å oppnå likevekt mellom arbeid og liv. En slik tolkning av begrepet kan kritiseres, eksempelvis idet vi møter mennesker som ikke søker slik likevekt. Videre kan arbeidsdelen av begrepet tolkes som tid brukt på betalt arbeid. Dette blir også problematisk, eksempelvis fordi mennesker kan bruke mye tid på pendling, eller kognitiv aktivitet som omhandler jobb, uten å motta betaling. Til slutt har vi det som omhandler livet, som kan forstås som en snarvei for alle øvrige deler av et menneskets liv (Guest, 2002, s. 262). En slik generell beskrivelse kan kritiseres fordi det gir store rom for ulike tolkninger. Derfor retter flere forfattere i litteraturen fokus mot begrepet *work-family-balance* (se f.eks. Clark, 2000; Erdogan et al., 2021; Innstrand, 2010), altså et fokus mot hvordan arbeid påvirker familielivet. På den måten blir begrepet betydelig smalere.

Guest (2002, s. 263) konkluderer imidlertid med å definere work-life-balance som en opplevd balanse mellom arbeid og resten av livet. Denne definisjonen er ytterligere konkretisert av Sirgy og Lee (2018, s. 232), som formidler at work-life-balance er: «*A high level of engagement in work life as well as nonwork life with minimal conflict between social roles in work and nonwork life*». Dette er definisjonen som denne studien tar videre utgangspunkt i.

2.2 Fjernarbeid

Fjernarbeid, også kalt digitalt arbeid, telearbeid og virtuelt arbeid, gir ansatte tilgang til å utføre arbeidsoppgaver utenfor de tradisjonelle kontorlokalene. Dette innebærer bruk av teknologistøttet arbeid som utføres hvor som helst utenfor rammene til en fast arbeidsplass (Adisa et al., 2022, s. 1696). Fjernarbeid kan også defineres som arbeid utenfor organisasjonens kontorlokale, enten heltid eller deltid, gjennom bruk av dataverktøy for

kommunikasjon (Murray & Vie, 2021, s. 201). Begrepet fjernarbeid brukes ofte fremfor hjemmekontor, nettopp fordi fjernarbeid ikke bare foregår i hjemmet (Murray & Vie, 2021, s. 202).

I Norge er det en høy bredbåndsdekning og en høy andel blant befolkningen som bruker datamaskin som arbeidsverktøy. Bærbare datamaskiner og smarttelefoner som enkelt kan kobles opp mot arbeidsplassens nettverk gjør at ansatte kan flytte arbeidet inn i hjemmet, på hytten, kaffebaren, utlandet eller andre ønskelige steder (Nergaard et al., 2018, s. 18). Fjernarbeid ble derfor et kjent fenomen etter spredningen av Covid-19, fordi ansatte under pandemien ikke kunne jobbe fra det fysiske kontorlokalet. En høy andel arbeidstakere og organisasjoner har derfor nå fått bred erfaring med fjernarbeid (Ingelsrud et al., 2022, s. 17). Denne utviklingen er tydelig i dagens arbeidsliv, der mange kontorbedrifter opererer med en hybrid arbeidshverdag. Dette innebærer at de ansatte har mulighet til å jobbe visse dager hjemmefra eller fra andre steder de selv velger (Nergaard et al., 2018, s. 52).

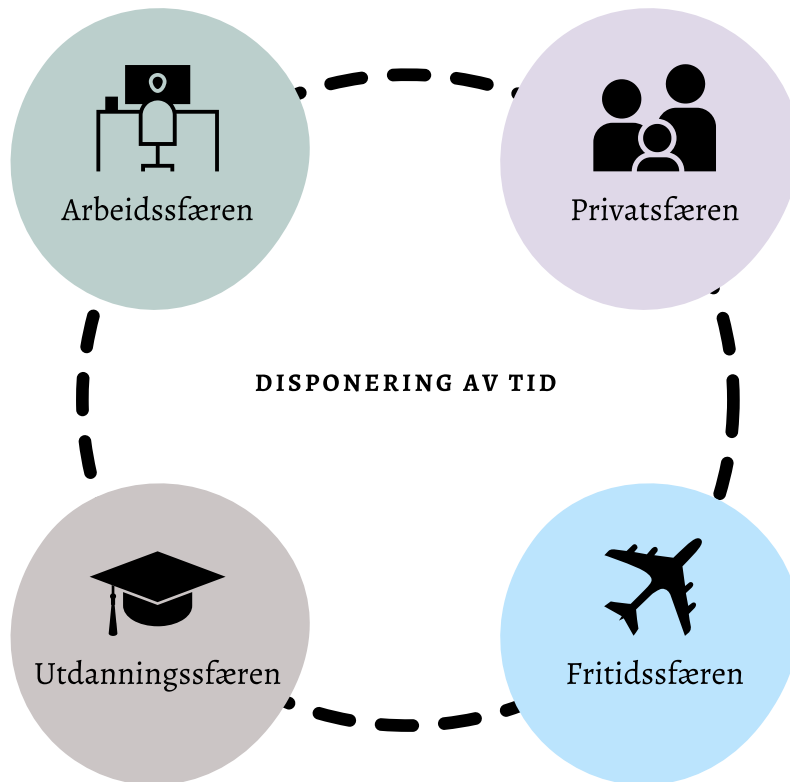
Den økte utbredelsen av en hybrid arbeidshverdag har utløst en omfattende debatt om den mest hensiktsmessige praksisen, sett i sammenheng med organisasjonens og ansattes behov. Som et resultat har organisasjoner innført ulike retningslinjer for hvor mange dager ansatte kan benytte fjernarbeid med frihet til å selv velge arbeidssted. Slike ordninger gjelder ofte for flertallet, i stedet for å være regulert gjennom individuelle avtaler (Nergaard et al., 2018, s. 63). Organisasjonene må dermed finne en beste praksis som gagnar ansatte flest.

2.3 Work-life-interaksjon

I følge Sirgy og Lee (2018) kan det sies at arbeid og øvrig liv foregår i en interaksjon, der hver dimensjon spiller en avgjørende rolle for den andre. Denne interaksjonen involverer to nøkkeldimensjoner. Den første dimensjonen omhandler rolleengasjement – både innenfor og utenfor arbeidslivet. For å oppnå work-life-balance må enkeltpersoner derfor engasjeres i roller som strekker seg fra arbeidsrelaterte forpliktelser til roller utenfor arbeid (Sirgy & Lee, 2018, s. 232). Dette skyldes at engasjement i flere roller bidrar til rolleberikelse, som videre produserer livstilfredshet (Sirgy & Lee, 2018, s. 233). Den andre dimensjonen handler om å oppnå minimal rollekonflikt. Dette er viktig fordi konflikt mellom arbeid og øvrig liv fører til stress og reduserer generell tilfredshet i livet, og vil forhindre en sunn work-life-balance (Sirgy & Lee, 2018, s. 232). På den måten har forholdet og samspillet mellom en persons arbeidsliv og øvrig liv betydning for deres generelle livstilfredshet og opplevelse av work-life-balance.

For å illustrere interaksjonen mellom menneskers arbeidsliv og øvrig liv, benyttes de fire sfærene av Thompson & Hatlevoll (2018). Med bakgrunn i at de aller fleste mennesker bruker sin tid innenfor disse sfærene (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 37), er det relevant å se hvordan lavt engasjement utenfor arbeidslivet bidrar til konflikt og dermed resulterer i en svekket work-life-balance.

Thompson & Hatlevoll (2018, s. 35) henviser til arbeidssfæren, som representerer det arbeidsrelaterte aspektet, mens privatsfæren, utdanningssfæren og fritidssfæren representerer andre vesentlige områder i en persons liv. Jo mer tid som brukes i én sfære, jo mindre tid kan brukes i de andre, som er i tråd med det som kalles kompensasjonsteori (Staines, 1980).



Figur 2: Menneskers tilgjengelige tid disponeres mellom de fire sfærene (illustrasjon inspirert av Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 36).

Arbeidssfæren henviser til aktiviteter som tilhører det daglige arbeidet på jobb, uavhengig av hvor jobben utføres (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 36). I denne sfæren har personen en rolle som arbeidstaker, der det ofte stilles høye krav og forventninger, som fører med et enormt press. Dette presset håndteres ulikt basert på tre elementer: 1) Oppgavetrykk, som vil si oppgavemengde i relasjon til disponibel arbeidstid, 2) arbeidsmetode, altså hvordan oppgaven blir løst, og derfor den tiden som blir brukt, og 3) mestringsgrad, som vil si balansen mellom oppgavetrykk og arbeidsmetode, der målet er å unngå stress (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 38). Ved høyt arbeidstrykk med tilhørende liten kapasitet og tid til å løse oppgaven kompenseres mennesker ofte med økt overarbeid (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 39). Som en konsekvens får arbeidstaker mindre disponibel tid til de øvrige sfærene.

Privatsfæren på sin side, er aktiviteter mennesket gjør med nære relasjoner, eksempelvis familie, venner eller kjæreste (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 37). Dette er en viktig sfære der mennesker bruker tid med de en er glad i. Likevel er det dokumentert at privatsfæren har en tendens til å tape over arbeidssfæren, fordi det alltid er noe arbeidsrelatert som haster mer (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 43). Dette utspiller seg ved at hyggelige, rolige og trivelige omgivelser i privatsfæren erstattes med gjøremål i arbeidssfæren, eksempelvis i form av overarbeid. Dermed oppstår det ifølge Staines (1980) en spillover-effekt, som vil si at privatsfæren preges av atferd og kognitiv aktivitet som stammer fra arbeidssfæren (Wayne et al., 2017, s. 886). Dette kan illustreres ved arbeidstakere som opplever å ikke ha tid til å prioriterer nære relasjoner, eller at følelser som sinne og frustrasjon projiseres over på personer man står nær.

Videre er fritidssfæren aktiviteter mennesker henter energi fra og som er viktig for egen trivsel, der målet er å ivareta seg selv (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 37). Eksempler på slike aktiviteter er reising, fysisk aktivitet, strikking, lesing eller andre aktiviteter personen henter energi fra. Å prioritere tid innenfor fritidssfæren er viktig for å ta vare på egen helse, og forskning rapporterer at de fleste mennesker ser behovet for dette, men likevel er det få som prioriterer det. I stedet går stress og overarbeid fra arbeidssfæren på bekostning av fritidsaktiviteter, som videre øker sjansen for utbrenthet (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 46). For mange kan det oppleves som utfordrende å prioritere fritidssfæren, rett og slett fordi det ikke er nok tid i døgnet, eller på grunn av manglende motivasjon, overskudd og energi.

Til slutt representerer utdanningssfæren den tiden mennesket disponerer til å utvikle egne evner, ferdigheter og kompetanser (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 37). Eksempler på slike aktiviteter er videreutdanning, hospitering, kurs eller andre aktiviteter som bidrar til læring og utvikling. Utdanningssfæren er viktig fordi den bidrar til økt kompetanse i samfunnet, men også fordi den bidrar til at mennesker opprettholder eller styrker egen markedsverdi. Imidlertid står utdanningssfæren i skvis med arbeidssfæren ved at det stilles forventninger til livslang læring parallelt med økende krav til høy ytelse og produktivitet på arbeidsplassen. Slike påkjenninger kommer i tillegg til forpliktelser knyttet til personlige interesser, helse og familieliv. Dermed utfordres balansen mellom arbeid og øvrig liv, fordi personlig utvikling går på bekostning av arbeidssfæren (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 48).

Gjennom en dypere forståelse av de fire sfærene avsløres det komplekse samspillet mellom arbeid og øvrig liv. Arbeidslivet og de andre livsaspektene står i kontrast til hverandre, der mennesker skal engasjeres innenfor hver og én sfære. På den måten blir arbeid og øvrig liv motstridende faktorer som konkurrerer om menneskets tid og oppmerksomhet. Denne dynamikken er kjernen i konfliktteori formulert av Greenhaus og Beutell (1985). Det betyr at en skvis mellom sfærene bidrar til mellomrollekonflikt, som vil si at press som oppstår i én rolle er uforenelig med press som oppstår i en annen (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Fjernarbeid skal derfor være en løsning som imøtekommer uforenelige krav fra flere roller (Zhang et al., 2020, s. 53), og dermed forbedrer work-life-interaksjonen.

2.4 Jobbkraft-ressursmodellen

Ansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag kan ses i sammenheng med jobbkraft-ressursmodellen av Demerouti et al. (2001). Fordi modellen er fleksibel kan den tilpasses enhver organisasjon, etter organisasjonens behov (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278). Derfor har jeg tilpasset modellen i sammenheng med studiens problemstilling.

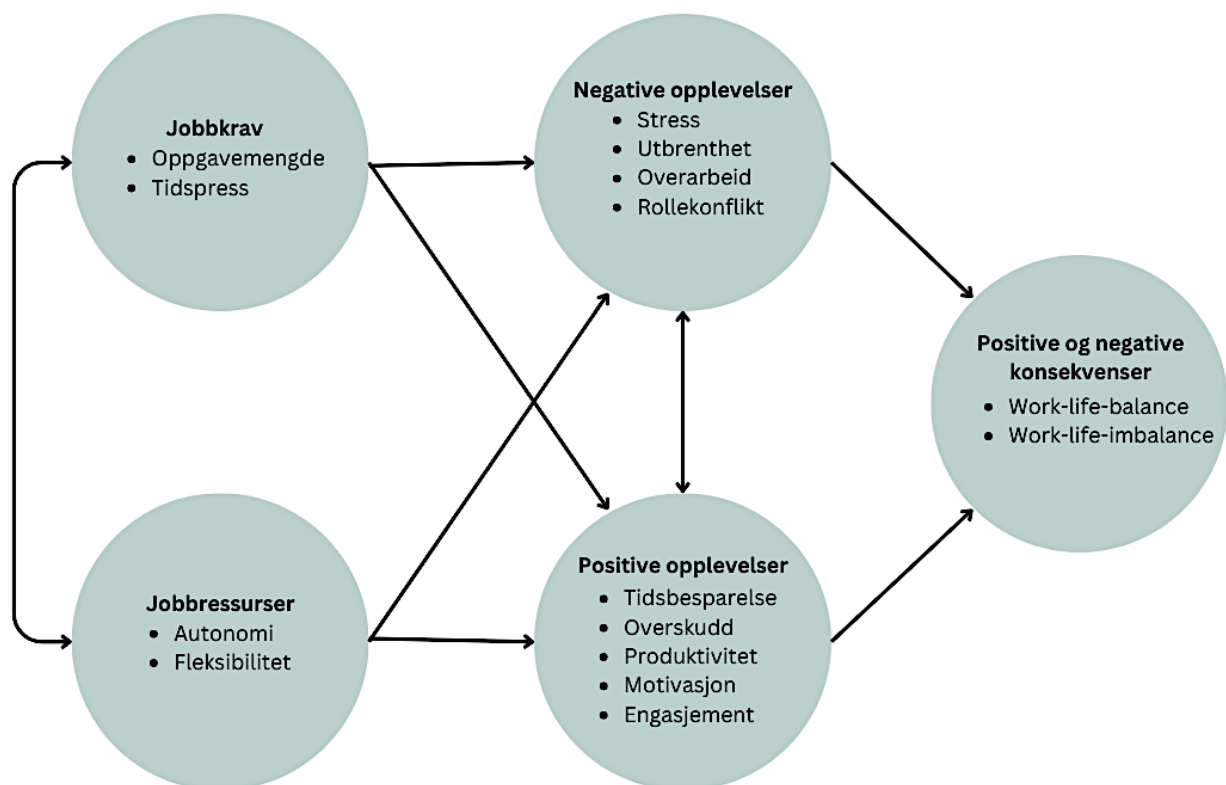
Jobbkraft-ressursmodellen foreslår at ansatte møter flere arbeidsfaktorer som kan deles inn i to kategorier, jobbkraft og jobbressurser, der begge er relatert til ulike utfall (Demerouti et al., 2001, s. 499). Utfallene foregår i to parallelle prosesser, en motivasjonsprosess (positive opplevelser) og en stressprosess (negative opplevelser).

I modellen er jobbkraft kategorisert som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende innsats, og er derfor henholdsvis assosiert med negative opplevelser (Demerouti et al., 2001, s. 501). Slike jobbkraft kan eksempelvis være høy oppgavemengde og liten disponibel tid til å løse oppgaven. Høye jobbkraft skaper

en stressprosess som kan føre til negative opplevelser, slik som opplevd stress, utbrenthet, overarbeid og rollekonflikt (Demerouti et al., 2001, s. 502). Dette kan ha betydning for ansatte i form av work-life-imbalance.

Videre er jobbressurser også kategorisert som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben, men skal på sin side blant annet bidra til å redusere jobbkrav og tilhørende negative opplevelser (Demerouti et al., 2001, s. 501). I sammenheng med fjernarbeid kan slike ressurser være autonomi og fleksibilitet, i form av at ansatte selv kan bestemme arbeidssted og arbeidstid. Jobbressurser skaper i utgangspunktet en motivasjonsprosess som kan føre til positive opplevelser, slik som motivasjon, tidsbesparelse, overskudd, produktivitet og engasjement. Imidlertid kan fravær av jobbressurser gjøre det vanskelig for den ansatte å møte jobbkravene, som i det lange løp kan medføre lavt jobbengasjement og forhindre en sunn motivasjonsprosess (Demerouti et al., 2001, s. 502).

Figur 3 viser hvordan de utvalgte elementene kan integreres i modellen. Som påpekt av Bakker og Demerouti (2017, s. 278), kan jobbkrav også ha betydning for de positive opplevelsene, på samme måte som jobbressurser kan ha betydning for de negative opplevelsene. Dermed avhenger de positive og negative konsekvensene, for eksempel om den ansatte opplever work-life-balance eller work-life-imbalance, av individuelle forhold. Det vil si at noen eksempelvis opplever at autonomi og fleksibilitet gjennom fjernarbeid bidrar til positive opplevelser, mens andre opplever de samme faktorene med større utfordringer.



Figur 3: Jobbkrav-ressursmodellen med fokus på work-life-balance i den hybride arbeidshverdagen (illustrasjon inspirert av Bakker og Demerouti, 2017, s. 275).

2.5 Grenseteori

Grenseteori kan brukes for å forklare hvorfor fjernarbeid forhindrer eller forbedrer ansattes work-life-balance (Greer & Payne, 2014, s. 90). Sentralt i teorien utviklet av Clark (2000), er hvordan mennesker håndterer grensene mellom ulike livsroller. Disse grensene representerer avgrensede områder der atferd knyttet til spesifikke roller enten starter eller slutter (Clark, 2000, s. 756).

Mennesker innehar ulike roller avhengig av hvilken sfære de opererer innenfor. Når mennesker skifter fra én sfære til en annen, for eksempel fra privatsfæren til arbeidssfæren, krysses flere grenser, og den nye rollen blir tydelig adskilt fra de andre gjennom grenser som kan være fysiske, tidsmessige og/eller psykologiske (Clark, 2000, s. 756). Å jobbe utenfor organisasjonens kontorlokalet er derfor mer enn bare en endring i fysisk lokasjon.

Først og fremst representerer den fysiske grensen de fysiske veggene i et hjem eller på en arbeidsplass (Clark, 2000, s. 756). Gjennom bruk av fjernarbeid opphører de fysiske grensene mellom arbeid og øvrig liv, ettersom arbeidet filtreres inn på steder der mennesker vanligvis har fri (Greer & Payne, 2014, s. 91). Å fjerne den fysiske grensen utfordrer derfor ansattes work-life-balance, fordi det bidrar til utydelige skiller, samtidig som det kan føre til at personen jobber mer (Greer & Payne, 2014, s. 91). Derfor må ansatte i en hybrid arbeidshverdag benytte andre strategier for å etablere fysiske grenser.

Videre representeres de tidsmessige grensene som faste arbeidstider, som markerer når mennesket skal fokusere på jobbrelaterte oppgaver i arbeidssfæren og når personen kan fokusere på de øvrige sfærene (Clark, 2000, s. 756). Fjernarbeid bidrar til at disse tidsmessige grensene endres, og har dermed betydning for når personen er tilgjengelig for de ulike sfærene (Greer & Payne, 2014, s. 91). Som en konsekvens kan den ansatte eksempelvis skifte fra arbeidsrollen til en ikke-arbeidsrolle, eksempelvis ved behovet for å hente et barn i barnehagen, eller fra en ikke-arbeidsrolle til arbeidsrolle ved behov for å arbeide utover kveldstid (Greer & Payne, 2014, s. 92). På den måten kan endringer i tidsmessige grenser være grunn til både work-life-balance og work-life-imbalance.

Til slutt er de psykologiske grensene regler som er skapt av personen selv, som gir føringer for når følelser, tanker og atferdsmønstre er passende innenfor en gitt rolle (Clark, 2000, s. 756). Det vil si at en person eksempelvis utøver ulik atferd basert på om vedkommende er i arbeidssfæren, eller i en av de øvrige sfærene. For mange er det derfor nødvendig med psykologiske rolleoverganger, for eksempel gjennom pendling til jobb, der personen eksempelvis går fra en foreldrerolle, til en lederrolle. Et annet eksempel er ankomsten til egen kontorplass i organisasjonens lokaler. På den måten gjør personen seg mentalt klar for å påta seg den nye rollen (Greer & Payne, 2014, s. 92).

Teorien antyder at dersom ansatte skal oppnå god funksjon innenfor alle sfærene, må de minimere graden av rollekonflikt (Clark, 2000, s. 751). Rollekonflikt oppstår som et resultat av utydelige grenser, og gir utfordringer knyttet til overgangene mellom de ulike rollene (Adisa et al., 2022, s. 1696). I en hybrid arbeidshverdag er naturligvis grensene mer utydelige, og de ansatte må derfor aktivt forhandle om og etablere nye grenser for å unngå rollekonflikt.

Kapittel 3: Metodologi

Kapittelet gjennomgår mine metodiske valg som har formet forskningsprosessen. Først presenteres mitt vitenskapsteoretiske ståsted, der jeg har latt meg inspirere av fenomenologi og hermeneutikk. Videre begrunnes valget av kvalitativ metode, etterfulgt av en redegjørelse av studiens datainnsamlingsmetode. I den sammenheng beskrives utvalget og rekrutteringsprosessen, samtidig som jeg reflekterer over gjennomføringen av intervjuene og prosessen med transkribering. Deretter viser jeg hvordan jeg har anvendt en refleksiv tematisk analyse for å analysere dataen. Når det gjelder studiens kvalitet rettes særlig oppmerksomhet mot min rolle som innsideforsker i egen organisasjon, samt en diskusjon av studiens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet. Kapittelet avsluttes med å utforske sentrale forskningsetiske aspekter. Mitt ønske i denne gjennomgangen er å være refleksiv, med mål om å gi leser en dypere forståelse av forskningsprosessen.

3.1 Vitenskapsteoretisk ståsted

Mitt vitenskapsteoretiske ståsted har betydning for hva jeg som forsker søker informasjon om, og danner utgangspunkt for forståelsen jeg utvikler gjennom forskningsprosessen (Thagaard, 2009, s. 35). De filosofiske tradisjonene som har formet moderne vitenskap kan grovt deles inn i ontologi og epistemologi. Ontologi handler om forskerens verdenssyn, og avslører hvilke antakelser forskeren har om virkeligheten rundt seg (Sohlberg & Sohlberg, 2013, s. 48). På den andre siden fokuserer epistemologien på forskerens kunnskapssyn og hva som anses som gyldig kunnskap (Sohlberg & Sohlberg, 2013, s. 68). I min forskning er jeg inspirert av et fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapsteoretisk ståsted.

Gjennom en fenomenologisk tilnærming til forskning ønsker jeg å forstå og beskrive informantenes perspektiver slik de selv opplever dem. Som Thagaard (2009, s. 38) understreker, er hensikten med denne tilnærmingen å utforske den subjektive meningen bak fenomener, og dermed fange essensen av de dypere meningene i informantenes opplevelser. Jeg må derfor være åpen for informantenes unike erfaringer, samtidig som egne refleksjoner rundt personlige opplevelser settes til side (Thagaard, 2009, s. 38). I min studie søker jeg innsikt i bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. For å oppnå en helhetlig forståelse anser jeg det som avgjørende å få innblikk i informantenes subjektive perspektiver.

Jeg erkjenner at det kan være utfordrende å legge egne opplevelser til side, slik fenomenologien foreslår. Derfor har jeg også integrert en hermeneutisk tilnærming til forskningen, som gir rom for tolkning av informantenes opplevelser. Hermeneutikk kommer fra det greske ordet «hermenevein» som betyr å *tolke* (Sohlberg & Sohlberg, 2013, s. 266). Denne tilnærmingen er opptatt av å tolke menneskers opplevelser, ved å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som fremstår som åpenbart (Thagaard, 2009, s. 39). Gjennom tolkning er målet å presentere tykke beskrivelser, altså informasjon om hva informanten kan ha ment, hvilke fortolkninger de selv gir, og den fortolkningen jeg selv har. På grunn av tolkningens sentrale posisjon, er hermeneutikken opptatt av at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan ses på flere måter (Thagaard, 2009, s. 39). Inn i forskningsprosessen har jeg med meg en opplevelse av at en hybrid arbeidshverdag kan være både en mulighet og en utfordring for bankansattes work-life-balance. Jeg er åpen for informantenes opplevelser rundt work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, samtidig som min egen forforståelse av fenomenet vil være av betydning for studiens utfall.

Med det som bakgrunn kan mitt vitenskapsteoretiske ståsted forklares gjennom en fenomenologisk-hermeneutisk tilnærming. Ontologisk sett betyr dette at jeg ser på virkeligheten som konstruert gjennom individuelle subjektive opplevelser. Fra et epistemologisk perspektiv betyr det at jeg vektlegger tolkning og forståelse som sentrale måter å oppnå kunnskap på. Med andre ord, jeg utforsker fenomener ved å engasjere meg i verdenen til de jeg studerer, samtidig som jeg anerkjenner at mine egne opplevelser og tolkninger spiller en aktiv rolle i kunnskapsproduksjonen.

3.2 Kvalitativ metode

I studien benyttes en kvalitativ tilnærming for å undersøke bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Kvalitativ forskning kjennetegnes av verbale beskrivelser av virkelige situasjoner. Det vil si å beskrive fenomener i en gitt kontekst, tolke prosesser eller betydninger, benytte teoretiske funderte begreper, og å søke forståelse (Silverman, 2019, s. 5). Som påpekt av Thagaard (2009, s. 11), involverer en kvalitativ tilnærming analyse og tolkning av sosiale fenomener, noe som muliggjør en dypere forståelse av det som studeres. Valget mitt av en kvalitativ tilnærming begrunnes derfor i nærheten det gir til de som studeres (Thagaard, 2009, s. 11; Tjora, 2012, s. 13), og åpner opp for dypere innsikt i opplevelser av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag.

3.3 Datainnsamling gjennom kvalitative intervjuer

Jeg har valgt å bruke kvalitative intervjuer som metode for datainnsamling. Ifølge Silverman (2019, s. 214) gir intervjuer en rik tilgang til data, som gjør det mulig for meg å få innsikt i hvordan mennesker forklarer både utfordrende og positive opplevelser. I intervjuet blir hendelser og opplevelser som fortelles om, en gjenfortelling av situasjoner, som er farget av informantens forståelse av det som har skjedd (Thagaard, 2009, s. 87). Mitt mål er å få fylldig og omfattende informasjon om hvordan bankansatte opplever sin work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, og hvilke synspunkter og perspektiver de har på fenomenet.

For å innhente ønsket informasjon har jeg gjennomført semistrukturerte intervjuer. Dette intervjuformatet innebærer bruk av forhåndsdefinerte spørsmål, samtidig som det gir rom for improvisasjon utover det som er fastsatt i intervjuguiden (Silverman, 2019, s. 177). Det vil si at jeg har utarbeidet en intervjuguide ([se vedlegg 1](#)) med spørsmål som berører de overordnede temaene jeg ønsker svar på, samtidig som jeg tillater andre relevante temaer og spørsmål i løpet av samtalen. En fordel med dette intervjuformatet er at jeg kan følge informantens fortelling og stille oppfølgingsspørsmål knyttet til de temaene som vedkommende bringer opp, samtidig som jeg sikrer informasjon om forhåndsdefinerte temaer (Thagaard, 2009, s. 89). Dessuten gir det semistrukturerte intervjuet en viss grad av forhåndsstruktur som er nødvendig for å unngå mengder av overflødig informasjon (Ryen, 2002, s. 97).

I utformingen av intervjuguiden baserte jeg meg på studiens problemstilling, og la vekt på å formulere presise spørsmål for å sikre nøyaktig informasjon. Selv om spørsmål om informantens tanker, erfaringer og opplevelser kan virke noe pågående, er slike spørsmål et av intervjuerens privilegium (Tjora, 2012, s. 136). Med utgangspunkt i fenomenologien var mitt mål å få innsikt i informantens livsverden, og jeg formet derfor spørsmål basert på denne tilnærmingen. Jeg inkluderte blant annet en rekke åpne spørsmål slik at informantene fikk rom til å gi rike beskrivelser av sine opplevelser. Samtidig var jeg bevisst

mitt hermeneutiske ståsted, hvor både jeg og informantene kan tolke spørsmålene ulikt. For å håndtere denne dynamikken inkluderte jeg tre påstander som jeg ønsket at informantene reflekterte rundt.

Gjennom den forhåndsdefinerte intervjuguiden og de semistrukturerte intervjuene, åpnet jeg opp for å arbeide innenfor et fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapsteoretisk ståsted. På den måten kunne jeg nærme meg intervjuene med åpenhet for informantenes individuelle opplevelser, samtidig som jeg aktivt fikk styre utforskningen av fenomenet gjennom de forhåndsdefinerte spørsmålene. Slik la jeg til rette for en bredere forståelse av hvordan bankansatte opplever work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag.

3.3.1 Utvalg og rekruttering

Gjennom kvalitative intervjuer er hovedintensjonen å få innsikt i handlinger og hendelser som anses som relevante for studiens problemstilling (Ryen, 2002, s. 85). I min studie ønsket jeg å utforske bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, og valgte derfor å rekruttere blant kolleger i banken jeg selv er ansatt i. Dette var derfor et strategisk utvalg, som vil si at informantene kan uttale seg på en reflekterende måte om det aktuelle temaet (Tjora, 2012, s. 145). Å rekruttere fra egen arbeidsplass ga meg enklere tilgang til informanter, samtidig som organisasjonen besto av potensielle informanter som er velkjent med hybridarbeid, der alle på sin måte må håndtere balansen mellom arbeid og øvrig liv.

Når det gjelder utvalgets størrelse har jeg tatt hensyn til studiens omfang og tidsbegrensninger. En viktig forutsetning har vært å ha et tilstrekkelig antall intervjuer, samtidig som antallet skal være overkommelig når det gjelder å gjennomføre en grundig datainnsamling. Som Ryen (2002, s. 85) påpeker, er det essensielle i kvalitativ metode hvordan informantene oppfatter verden rundt seg, ikke hvor mange som ser, eller ikke ser det samme. Informantene representerer først og fremst seg selv, men i den senere analysen kan de være representanter for visse synspunkt eller posisjoner (Tjora, 2012, s. 145). Dybde i datamaterialet er derfor styrken ved intervjumetoden, og derfor gir ikke nødvendigvis et stort utvalg bedre eller mer data enn et lite utvalg (Ryen, 2002, s. 85). Det endelige utvalget landet på fem informanter, noe jeg anser som en håndterbar mengde for et kortvarig prosjekt, samtidig som det gir tilstrekkelig innsikt i tematikken.

For å rekruttere informanter benyttet jeg organisasjonens intranett. Jeg formidlet informasjon om studiens formål basert på prosjektets informasjonsskriv ([se vedlegg 2](#)). På den måten fikk potensielle deltakere nødvendig informasjon for å vurdere om de ønsket å delta. De interesserte kontaktet meg via e-post, hvor de også ga et estimat over hvor hyppig de anvender hjemmekontor. Med denne informasjonen som utgangspunkt gjennomførte jeg en tilfeldig trekning av fem deltakere, med mål om å oppnå mangfold i kjønn, alder og hyppighet i bruk av fjernarbeid, i tråd med anbefalingene fra Ryen (2002, s. 85). Informantene mottok informasjon om personvern og samtykkeerklæring flere dager før intervjusamtalen, og jeg presiserte at de hadde full frihet til å trekke seg når som helst, uten konsekvenser.

Rekrutteringen var vellykket, og interessen for prosjektet var høy. Det endelige utvalget bestod av en balansert sammensetning med tre kvinner og to menn, i alderen fra tretti til seksti år. Alle er ansatt i ulike avdelinger, og dette er av betydning da atferd og holdninger knyttet til fjernarbeid kan variere innad i avdelingene. Når det gjelder informantenes bruk

av fjernarbeid, varierer dette fra sporadisk til fast to ganger i uken. Det er verdt å merke seg at organisasjonen har en øvre grense på to dager i uken for bruk av hjemmekontor, og derfor hadde ingen en hyppighet som oversteg dette.

3.3.2 Gjennomføring av intervju

Det var av stor betydning for meg at intervjuene ble gjennomført på et tidspunkt som passet best mulig for informantene. Derfor var jeg åpen for at de kunne velge dato og klokkeslett innenfor en periode på to uker. Intervjuene ble planlagt og gjennomført i løpet av uke fem. Alle samtaler fant sted fysisk, på forskjellige møterom i organisasjonens kontorlokalet.

For å skape en god atmosfære ble det satt av 15 minutter til uformell samtale før intervjuene startet. I løpet av denne tiden fikk jeg en signert samtykkeerklæring, og jeg introduserte forskningstemaet og dets relevans, samtidig som jeg sikret en felles forståelse av kjernebegrep. En slik avklaring er hensiktsmessig for å sikre at informantene ikke føler seg ukomfortable rundt spørsmålsformuleringene og eventuelle fremmedord (Andersen & Skrede, 2023, s. 73). Videre var det viktig for meg å understreke min taushetsplikt og sikre informantenes godkjennelse før jeg begynte lydopptak via Nettskjema-diktafon mobilapp. Etter godkjennelse startet jeg lydopptaket og tok utgangspunkt i den forhåndsdefinerte intervjuguiden for videre samtale. Gjennomsnittlig varte hvert intervju i 65 minutter.

Med mitt hermeneutisk-fenomenologiske vitenskapsteoretiske ståsted var jeg i intervjuene opptatt av å forstå de individuelle subjektive opplevelsene. Det var blant annet viktig at jeg stilte åpne spørsmål for å unngå å påvirke informantenes refleksjoner. Intervjuguiden fungerte godt for å fange essensen av informantenes opplevelser, og jeg opplevde at svarene på spørsmålene kom naturlig frem gjennom samtalen, uten at jeg nødvendigvis måtte stille hvert enkelt spørsmål. Derfor var mitt hovedfokus å lytte og stille relevante oppfølgingsspørsmål.

Under intervjuene var jeg bevisst rådene fra Silverman (2019, s. 215), og varierte responsen min mellom å gi lyttende og bekreftende «mmm», reformulere spørsmål, formidle enighet, og å gi plass til stillhet. Ved flere anledninger fikk jeg bruk for teknikker fra rådgivningsvitenskapen, slik som aktiv lytting, parafrasering, og å fokusere på nøkkelord, for å få informantene til å utforske temaet i dybden. På den måten fikk jeg utnyttet styrken til et semistrukturert intervju ved å tilpasse respons og spørsmål til hvert enkelt intervju (Andersen & Skrede, 2023, s. 72). Jeg ga også korte oppsummeringer for å skape en felles rapport, og dermed sikre at jeg hadde forstått de subjektive opplevelsene. De ulike teknikkene skapte en naturlig flyt i intervjuene, og jeg opplevde at intervjuene utartet seg til en naturlig og engasjerende samtale. Jeg avsluttet hvert intervju med å takke for samtalen, og at vedkommende tok seg tid til å bidra i studien.

Til tross for bruken av ulike teknikker, var jeg også bevisst min rolle som intervjuer. I tråd med Ryen (2002, s. 106) erkjente jeg at min oppgave var å få innsikt i informantenes opplevelser, samtidig som jeg skal unngå å påvirke dem med mine egne holdninger. Jeg strebet derfor etter å være så nøytral som mulig, selv om jeg var formet av tidligere forskning og egne erfaringer. Likevel forsøkte jeg å bruke dette som en ressurs i intervjuet, og definerte derfor tre påstander som jeg ønsket at informantene reflekterte rundt. Dette var en bevisst strategi i tråd med mitt vitenskapsteoretiske ståsted, hvor jeg søkte å fange

informantenes opplevelser samtidig som jeg var oppmerksom på min egen forforståelse. Jeg stilte også spørsmål av typen «Hva er en tilfredsstillende work-life-balance for deg?», med hensikt å fremheve informantenes perspektiver og å legge egne antakelser til side.

3.3.3 Transkripsjon

Lydopptakene fra intervjuene ble anvendt som et verktøy for transkripsjon av muntlig kommunikasjon til skiftelig tekst. Denne omformingen fra lyd til tekst tilgjengeliggjør datamaterialet for videre analyse. Det er imidlertid viktig å erkjenne at det muntlige språket ikke er det samme som det skiftelige (Tjora, 2012, s. 145). Tjora påpeker spesielt at transkripsjoner ikke fanger opp visuelle ledetråder, samt informasjon om stemninger som kan være til stede under intervjuene (2012, s. 145). Følgelig kan viktig informasjon gå tapt.

Transkripsjonsprosessen startet umiddelbart etter hvert intervju, hvor jeg noterte mine egne refleksjoner, tolkninger og opplevelser i en dagbok. Den faktiske transkriberingen ble utført etter at alle intervjuene var fullført. Dagboken ble dermed avgjørende for å fange opp informasjon som kanskje ikke ble tydelig i lydopptakene alene, og ble et hjelpemiddel som enten bekreftet eller utfordret mine egne antakelser i etterkant. Uten dagboken ville slik informasjon blitt glemt.

På grunn av risikoen for tap av viktig informasjon under transkriberingsprosessen, valgte jeg å være litt mer grundig enn hva som kanskje vanligvis anses nødvendig. Dette innebar å transkribere hvert eneste ord og setning som ble kommunisert i løpet av intervjuene. Jeg inkluderte også pauser, latter og situasjoner der informantene viste tegn til usikkerhet ved å lete etter ord. Formålet var å samle inn så mye informasjon som mulig, noe som resulterte i fem detaljerte transkripsjoner for videre analyse. Jeg vurderte også bruken av dialekter i transkripsjonen (Tjora, 2012, s. 144). Etter nøye vurdering valgte jeg å transkribere intervjuene til bokmål. Dette begrunnes i informantenes bruk av ulike dialekter, og ble dermed et tiltak for å sikre ytterligere anonymitet.

3.4 Analyse

For å analysere datamaterialet har jeg tatt utgangspunkt i en refleksiv tematisk analyse (Braun et al., 2023). Denne avgjørelsen er motivert av datamaterialets komplekse og mangfoldige karakteristika, som krever grundig refleksjon og tolkning. I tillegg er beslutningen forankret i studiens fenomenologiske-hermeneutiske prinsipper. Den refleksive tematiske analysen gir dermed mulighet for en dypere utforskning av temaer og mønstre i datamaterialet, samtidig som den tar hensyn til mine subjektive tolkninger. Dette er av vesentlig betydning, ettersom historiene jeg formidler om dataene uunngåelig formes av min personlige bakgrunn, slik som livserfaringer, antakelser og holdninger (Braun et al., 2023, s. 25).

En refleksiv tematisk analyse vektlegger altså forskerens subjektivitet som en analytisk ressurs (Braun & Clarke, 2021, s. 330). Jeg skal gjennom analysen samle og organisere såkalte «koder» for å se etter mulige mønstre i datamaterialet. Prosessen med refleksiv tematisk analyse omfatter seks faser som utgjør en overordnet struktur, samtidig som den gir rom for fleksibilitet der jeg tilpasser fasene i henhold til innsikter som utvikles gjennom analysen (Braun & Clarke, 2021, s. 331).

Det første trinnet i analysen innebærer å bli kjent med datamaterialet (Braun et al., 2023, s. 28). Her skal jeg gå gjennom intervjuopptak, lese transkripsjoner, og notere ned elementer som fremstår som interessante og som dermed krever videre utforskning (Braun et al., 2023, s. 28). I denne kjennskapsfasen startet jeg med å lytte grundig gjennom hvert intervjuopptak samtidig som jeg tok notater av temaer som vekket nysgjerrigheten min. I tillegg var jeg opptatt av å notere ned uttalelser fra informantene som skilte seg ut i materialet. Jeg la også vekt på å bruke tilstrekkelig tid på å gjennomgå transkripsjonene for å identifisere ytterligere temaer og uttalelser som krever videre utforskning. På den måten fikk jeg en god oversikt over materialet før kodingsfasen.

Den neste fasen i analysen involverer koding av datamaterialet (Braun et al., 2023, s. 29). Dette trinnet krever en nøye gjennomgang av dataene, en vurdering av hva som er viktig, etterfulgt av en merking av materialet med ulike koder som gir en beskrivelse av min forståelse av dataen, og hvorfor det er relevant (Braun et al., 2023, s. 29). Jeg hadde allerede opparbeidet en solid forståelse av datamaterialet, noe som forenklet kodingsprosessen. Jeg viet betydelig tid til å identifisere sammenhenger og sammenligne transkripsjonene med de notatene jeg tidligere hadde tatt. Jeg utarbeidet en tabell hvor informantutsagn ble notert på høyresiden, mens kodenavn ble plassert på venstresiden, se tabell 1. Det er viktig å understreke at kodene videreutvikles gjennom prosessen når min kunnskap og forståelse øker (Braun et al., 2023, s. 30). Jeg gikk derfor gjennom kodingsprosessen flere ganger for å sikre nøyaktige og detaljerte koder for hele datamaterialet.

Kode	Informantutsagn
Selvbestemmelse	<p>«Jeg liker å starte tidlig på jobb. Jeg kunne godt ha begynt halv sju, og så komme hjem i rett tid» - Lene.</p> <p>«Jeg liker å reise når jeg har lyst til å reise. Jeg liker å ha fri når jeg har lyst til å ha fri» - Petter.</p>
Energitalp	<p>«På slutten av dagen, når jeg er ferdig spist og har dusjet, så er jeg hjernedød. Jeg har ikke mer å gi. Hvis familien da ringer vil de merke at det er som å snakke med en murvegg» - Lea.</p> <p>«Jeg har ikke energien til en 20-åring lenger. I gamle dager kunne jeg gå ut, være våken til sent, våkne dagen etterpå, være i toppform og levere 100 prosent på jobb. Det kan jeg ikke lenger. Så da må jeg, de tingene som gir meg la oss bruke ordet «glede» da, må jeg nå putte inn i helgen» - Sigurd.</p>
Holdninger	<p>«Men det med hyttekontor, nei, vi drar på hytten om torsdagen, for da jobber vi jo på hytten om fredagen. Da begynner det å bli, i mitt hodet, så begynner det å bli utnyttelse av systemet» - Nora.</p> <p>«Hvis noen på teamet mitt har behov for å være på jobb hver dag, supert. Hvis de har behov for å være hjemme fire av fem dager, supert. Det har ikke noe med meg å gjøre. Det utgjør ingen forskjell i min arbeidshverdag» - Sigurd.</p>

Avbrekk fra arbeidsdagen	<p>«Jeg vil i større grad styre dagen min selv, og selv velge når jeg skal ta lengre pauser, for da hadde jeg jobbet uten press» - Lea.</p> <p>«Hvis du vet du skal gjøre et eller annet i to timer midt på dagen, så kan du sitte i jobb noen timer først, og du kan sitte i jobb noen timer etterpå. Så tar det to timer av dagen, i stedet for å si at jeg kan ikke komme på jobb» - Petter.</p>
Tidsklemme	<p>«Så det jeg skorter på, det er trening i hverdagen. Det er det ikke så mye av» - Petter.</p> <p>«I forhold til kompetanseheving, selvfølgelig bør ikke det komme på sisteplass, men det gjør litt det nå. Jeg kan for eksempel sovne på sofaen i stedet for å jobbe med kompetanseutvikling. Jeg har det i tankene, men det er på en måte ikke det som prioriteres i et hektisk liv» - Sigurd.</p>
Individuelle behov	<p>«Man er i ulike faser i livet til ulik tid, innad i ulike team. Det bør ikke være noe problem å ta hensyn til det» - Sigurd.</p> <p>«Mennesker er forskjellige. Vi er forskjellige. Noen har stort behov for sosial kontakt. Noen har ikke behov for den biten. Jeg hører mer til den siste biten. Jeg trenger ikke det kollegiale så mye som venner av meg og andre trenger» - Nora.</p>
Prestasjoner på hjemmekontoret	<p>«Jeg konsentrerer meg mye bedre hjemme. Så jeg tipper at jeg leverer bedre hjemme enn jeg gjør på kontoret» - Sigurd.</p> <p>«Så vet jeg at på hjemmekontoret, så er jeg mye mer effektiv enn det jeg er på kontoret» - Nora.</p>

Tabell 1: Utdrag fra kodingen av datamaterialet.

I fase tre skal forskeren generere temaer basert på kodene identifisert i fase to (Braun et al., 2023, s. 30). Målet er å utvikle meningsfulle mønstre ved å utforske kodene og hvordan de kan organiseres for å skape en sammenhengende historie som sier noe om studiens problemstilling (Braun et al., 2023, s. 30). Jeg startet denne fasen ved å undersøke potensielle mønstre av delte eller lignende meninger. Deretter brukte jeg tabellen fra fase to for å kategorisere kodene i ulike tema. Jeg ga kodene ulike farger for å markere hvilke koder som kunne plasseres innenfor samme tema, som vist i tabell 1.

Videre skal forskeren i fase fire utvikle og gjennomgå de ulike temaene som har blitt identifisert (Braun et al., 2023, s. 32). Hensikten med denne fasen er å kritisk vurdere historien til hvert tema, samt justere eller redefinere temaene for å sikre at de reflekterer meningsfulle mønstre (Braun et al., 2023, s. 32). Jeg startet denne fasen ved å slå sammen, forkaste og videreutvikle de temaene som ble identifisert i fase tre. I tillegg brukte jeg tid på å reflektere over nøyaktigheten av mine tolkninger, samt å være bevisst hvordan min subjektivitet hadde formet temaene som sto igjen. Når jeg opplevde at de utviklede temaene fanget essensen av historien i datasettet, som dokumentert under «temautvikling» i tabell 2, gikk jeg videre til fase fem.

Koder	Temautvikling	Endelige temaer
Selvbestemmelse	<ul style="list-style-type: none"> Begrensninger på arbeidsplassen. Det er for lite autonomi i arbeidslivet. Arbeidsgiver har ikke tillit til sine ansatte. 	Autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv.
Avbrekk fra arbeidsdagen	<ul style="list-style-type: none"> Det er helt supert at dagene glir inn i hverandre. Dagens teknologi gjør at ansatte alltid er tilgjengelige for arbeidsgiver. Å skille mellom arbeidsliv og øvrig liv. 	En hverdag preget av både tydelige og flytende grenser.
Tidsklemme Energitap	<ul style="list-style-type: none"> Mer tid utenfor arbeidslivet. Arbeidslivet kommer i førsterekke, uansett om man vil eller ikke. Å være tilstede for alt og alle, inkludert meg selv. 	Hybridarbeid gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt.
Individuelle behov	<ul style="list-style-type: none"> Mennesker er forskjellige. Hva er en tilfredsstillende work-life-balance? Forslag til tiltak for å bedre ansattes work-life-balance. 	Hjemmekontorordningen er ikke lagt til rette for individuelle behov.
Prestasjoner på hjemmekontoret Holdninger	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibilitet går begge veier. Det er mer effektivt å jobbe fra hjemmekontoret. Holdningene på arbeidsplassen har betydning for ansattes atferd. 	Fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert.

Tabell 2: Utdrag fra utvikling av tema.

I fase fem skal forskeren definere, finpusse og navngi hvert tema (Braun et al., 2023, s. 32). Dette stadiet innebærer at temaene forbedres og blir mer presise ved at jeg noterer korte tema-definisjoner som fanger omfanget og kjernen i hvert tema (Braun et al., 2023, s. 33). Deretter tildeles hvert tema et navn basert på den tolkende historien som formidles, med sikte på å gi leser innsikt i temaets substans (Braun et al., 2023, s. 33). Min tilnærming til denne fasen startet med å utarbeide et kort sammendrag av hvert tema for å fange essensen. På denne reisen møtte jeg flere utfordringer, enten ved at flere temaer måtte deles opp på grunn av temaets omfang, eller ved at jeg satt igjen med for lite å si om temaet, noe som krevde enten en sammenslåing av flere temaer eller forkastelse av temaet. Etter dette tildelte jeg hvert tema et navn, enten ved å ta inspirasjon fra et informantutsagn eller ved å utvikle kreative og beskrivende navn som reflekterte temaets innhold og betydning. Denne fasen resulterte i fem tema, og er navngitt under «endelige temaer» i tabell 2.

Den sjette og siste analysefasen handler om å skrive rapport, der analysen fullføres gjennom skriving (Braun et al., 2023, s. 33). Gjennom denne fasen integreres analysen med informantutsagn, samt mine analytiske kommentarer, for å formidle historien til hvert tema (Braun et al., 2023, s. 33). I mitt tilfelle ble det viktig å investere tid i å planlegge hvordan analysen skulle presenteres på en systematisk og strukturert måte i rapporten. Jeg hadde en rekke relevante og rike sitater fra informantene innenfor hvert tema, og prioriterte de som var mest relevant for studiens problemstilling. Samtidig forsøkte jeg å inkludere alle informantenes opplevelser i hvert funn. Deretter var jeg oppmerksom på at dataen ikke taler for seg selv, og derfor dedikerte jeg betydelig tid til å fortelle dataens historie. Som et resultat formidles en analytisk historie i sammenheng med eksisterende kunnskap, samtidig som rapporten uttrykker en refleksiv tilnærming. Resultatene av analysen blir presentert og gjennomgått i kapittel fire.

3.5 Studiens kvalitet

I forskningsfeltet er det en intens debatt om hva som kjennetegner god kvalitativ forskning (Ryen, 2002, s. 176). Dette skyldes flere faktorer, slik som forskerens subjektivitet, mangfoldet av tilnærminger som kan anvendes, og de komplekse metodologiske spørsmålene som oppstår. Tracy (2010, s. 849) understreker betydningen av at vellykkede forskere er i stand til å reflektere kritisk over egen praksis, og å se på egne handlinger fra andres perspektiv. For å øke studiens kvalitet må jeg derfor være bevisst min posisjon og anerkjenne hvordan jeg påvirker studien, datainnsamlingen og den påfølgende tolkningen av dataen (Berger, 2015, s. 220). I de kommende avsnittene vil jeg utforske studiens kvalitet, med fokus på betydningen av å forske i egen organisasjon, samt reflektere over studiens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet.

3.5.1 Å forske i egen organisasjon

Forskning innenfor egen organisasjon blir ofte betegnet som *innsidieforskning* eller *intern forskning*. Dette refererer til forskning som utføres av en ansatt i organisasjonen som studeres (Fleming, 2018, s. 311). Ettersom jeg selv er en innsidieforsker er det flere forhold som må belyses, da disse har betydning for studiens kvalitet.

Jeg har vært deltidsansatt i organisasjonen siden høsten 2021. Her jobber jeg som HR-medarbeider, og er dermed tett på menneskene og har tilgang til informasjon som få andre har. Som innsidieforsker kan jeg dermed kritiseres for å være for nær, og at jeg mangler den nødvendige objektiviteten som anses som nødvendig for gyldig forskning (Ryen, 2002, s. 119). Jeg kjenner menneskene, kulturen og de daglige samtalene. I en intervju situasjon kan jeg anta at jeg vet svaret, uten å utforske alternative perspektiver. I analysen kan jeg feilaktig projisere mine egne oppfatninger til å gjelde alle på arbeidsplassen. Som innsidieforsker må jeg derfor kontinuerlig forholde meg til utfordringer relatert til min nærhet og for forståelse, for å unngå at mine antakelser og subjektive oppfatninger påvirker datainnsamlingen og -analysen (Paulgaard, 1997, s. 73).

For å sikre objektivitet i datainnsamlingen og -analysen har jeg iverksatt flere nyttige tiltak. Under intervjuene brukte jeg teknikker som å fokusere på nøkkelord, parafraiseringer og oppsummeringer. Disse teknikkene hindret forutinntatte oppfatninger i datamaterialet gjennom en utforskende og nysgjerrig tilnærming til informantenes refleksjoner. I analysen har jeg gjennom refleksiv praksis vært bevisst mine forutinntattheter og holdninger, samtidig som jeg gjennom min hermeneutiske tilnærming har gitt rom for tolkning av informantenes opplevelser.

På den andre siden ble min forforståelse et verktøy for å utforme en presis intervjuguide, der jeg kunne sikre nødvendige refleksjoner. Dessuten dro jeg stor nytte av nærheten gjennom de eksisterende relasjonene, som var preget av en allerede etablert aksept, tillit og åpenhet. Dette ga meg en mer nyansert forståelse av informantens liv (Holmes, 2020, s. 6). På den måten samlet jeg inn tykke beskrivelser som bidro til subjektive data.

I tillegg til utfordringer og muligheter gjennom nærhet og forforståelse har innsideforskere ofte en egeninteresse i forskningsprosjektet, da de har mulighet til å endre tingenes tilstand på arbeidsplassen. Nielsen & Repstad (2006, s. 248) understreker hvordan denne egeninteressen ofte stimulerer endringslyst, som ytterligere forsterker forskerens engasjement gjennom prosessen. Min egeninteresse har vært å rette fokus mot de ansattes stemmer, deres opplevelser og perspektiver, og potensielt bidra med forskning som gjør arbeidshverdagen deres enklere. Dette har vært min motivasjon gjennom en lang og omfattende forskningsprosess.

Imidlertid kan min egeninteresse føre til skjevheter i studiens konklusjoner (Nielsen & Repstad, 2006, s. 248). Det kan for eksempel være fristende å søke data som bekrefter bestemte holdninger, spesielt når jeg selv skal være en del av eventuelle endringer (Nielsen & Repstad, 2006, s. 259). Min fordel er at jeg ikke har sterke preferanser når det gjelder fjernarbeid, noe som muliggjør en mer objektiv forskning. Gjennom å legge til side min egeninteresse og ved å fokusere fullt på informantenes opplevelser, har jeg forsøkt å sikre et forskningsresultat som reflekterer sannheten.

Å være forsker i egen organisasjon betyr ikke at jeg er en bedre eller dårligere forsker, det betyr bare at jeg er en annen type forsker (Buckle & Dwyer, 2009, s. 56). Gjennom hele forskningsprosessen benytter jeg refleksivitet som et verktøy for å fremme åpenhet rundt min forskerrolle og hvordan min subjektivitet former forskningen. Ved å anerkjenne, være bevisst på, og beskrive min innsideposisjon, kan refleksiv praksis bidra til å styrke forskningens pålitelighet (Balsnes, 2009, s. 251). Likevel skjer det ubevisste prosesser i meg, som i alle andre, og derfor er det opp til leser å vurdere studiens kvalitet i relasjon til min innsideposisjon.

3.5.2 Pålitelighet

Pålitelighet, også kjent som reliabilitet, refererer til hvorvidt studien representerer sannheten (Silverman, 2019, s. 89). Flere forfattere antyder at hvis man observerer de samme tendensene i ulike studier, styrkes troen på at funnene er pålitelige (Ryen, 2002, s. 179; Silverman, 2019, s. 95). Dette antyder at det bare finnes en objektiv virkelighet, noe som er i kontrast med mitt ontologiske syn på virkeligheten. Med det sagt, argumenterer Tracy (2010, s. 843) for at ulike forskere, metoder og data skal gi forskjellige resultater.

En måte å oppnå pålitelig kvalitativ forskning er gjennom tykke beskrivelser (Tracy, 2010, s. 843). I min studie har jeg fokusert på å gi detaljerte og grundige fremstillinger av forskningskonteksten, informantenes opplevelser og mine egne analyser. Ved å integrere tykke beskrivelser har hensikten vært å gi leser en dypere forståelse av studiens funn og kontekst. Videre hevder Tracy (2010, s. 844) at påliteligheten styrkes gjennom mangfoldighet. Dette innebærer å søke etter variasjon blant informantenes erfaringer, holdninger og perspektiver innenfor det fenomenet som studeres. Denne tilnærmingen gjenspeiles tydelig i intervjuguiden, hvor jeg systematisk søker svar som tar hensyn til

individuelle faktorer. I tillegg har studien fem individuelle stemmer som representerer et bredt spekter av alder, kjønn og erfaringer, og jeg har vært nøye med å ivareta synspunktene og meningene deres gjennom hele forskningsprosessen.

3.5.3 Gyldighet

Gyldighet, også kjent som validitet, refererer til i hvilken grad en studie måler det den har til hensikt å måle, og hvor nøyaktig resultatene gjenspeiler det fenomenet som studeres (Silverman, 2019, s. 95). I tråd med anbefalingene fra Ryen (2002, s. 180) angående gyldighet, har jeg systematisk dokumentert relevant informasjon, og de beslutningene som er tatt gjennom prosjektet, slik som fremgangsmåte i analyseprosessen og betydningen av forskerrollen.

Videre legger Tjora (2012, s. 207) vekt på at flere bør reflektere over sammenhengen mellom problemstilling og valg av datainnsamlingsmetode for å styrke studiens gyldighet. I mitt tilfelle har jeg søkt innsikt i hvordan bankansatte opplever work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Derfor er mitt valg av kvalitative intervjuer godt egnet for å fange individuelle opplevelser. Valget av metode er dermed i tråd med studiens hensikt. I tillegg styrkes studiens gyldighet gjennom datamaterialet, som støttes av Dalen (2011, s. 97). Dette begrunnes ved at jeg i utformingen av intervjuguiden var nøye med å formulere presise spørsmål, samt at jeg i intervjuet sikret at alle informantene besvarte de forhåndsdefinerte spørsmålene. De forhåndsdefinerte spørsmålene ga innholdsrike og fylldige uttalelser, samtidig som jeg fikk et godt sammenligningsgrunnlag siden alle spørsmålene ble besvart av alle informantene.

3.5.4 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet, også kjent som overførbarhet, refererer til hvorvidt et forskningsresultat kan overføres eller generaliseres til andre intervjupersoner, kontekster og situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Tjora (2012, s. 209) peker på *konseptuell generalisering* som særlig sentralt innenfor kvalitativ forskning, der målet er å utvikle innsikt knyttet til et fenomen som kan være relevant for andre studier.

Funnene fra denne studien kan generaliseres til andre som arbeider innenfor en hybrid arbeidshverdag. Dette kan inkludere kontormedarbeidere, studenter eller andre som ønsker å forstå opplevelsen av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Til tross for at informantene deler samme arbeidssted, er det viktig å merke seg at de har ulik bakgrunn, alder, kjønn, holdninger, erfaringer og arbeidsoppgaver. Studien tilfører ny innsikt i fenomenet og kan dermed være til nytte for andre lignende studier.

3.6 Forskningsetikk

Som kvalitativ forsker er det nødvendig å vurdere om mine handlinger er etisk forsvarlige i forhold til de menneskene som studeres (Tracy, 2010, s. 846). Dette har vært spesielt betydningsfullt i mitt tilfelle, der jeg har utført forskning på mine egne kolleger som allerede har en etablert tillit til meg. Å ivareta deres rettigheter og velferd har derfor vært min fremste prioritet. For å sikre en etisk forskningspraksis, har jeg benyttet to av kriteriene formidlet av Silverman (2019, s. 157), som understreker betydningen av frivillig samtykke og anonymitet. Jeg vil derfor diskutere noen av de forskningsetiske hensynene jeg gjort med utgangspunkt i disse to kriteriene.

3.6.1 Informert og frivillig samtykke

Et informert samtykke innebærer at informantene informeres om studiens formål, hovedtrekk ved metoden, og eventuelle risikoer og fordeler ved å delta (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 104). Som tidligere nevnt, ble denne informasjonen først publisert på organisasjonens intranett, etterfulgt av individuelle e-poster til hver deltaker med studiens informasjonsskriv. Informasjonsskrivet beskriver studiens formål, behandling av personopplysninger, deltakernes rettigheter, og en samtykkeerklæring. I tillegg ble det eksplisitt kommunisert både gjennom intranettet, via e-post, og muntlig før intervjuene at deltakelse i studien er helt frivillig, og at personen har rett til å trekke seg når som helst uten konsekvenser.

3.6.2 Konfidensialitet og anonymitet

Å forske i egen organisasjon, herunder å intervju kolleger og den videre analysen av datamaterialet er preget av stor ydmykhet. Informantene har velvillig delt sine erfaringer og perspektiver, og gitt meg innsikt i deres personlige hverdag. Derfor har jeg gjennom hele studien gjort flere etiske vurderinger basert på konfidensialitet og anonymitet. Som påpekt av Kvale & Brinkmann (2015, s. 106), er hensikten å behandle dataen på en slik måte at informantenes identitet ikke avsløres. Eventuelle opplysninger som kan spores til enkeltpersoner, samt lydopptak, er anonymisert og slettet omgående gjennom prosessen.

Det er avgjørende at informantene føler seg trygge på at informasjonen de deler under intervjuet blir behandlet konfidensielt (Dalen, 2011, s. 101). Gitt den eksisterende tilliten mellom meg og informantene, er det mulig at de har delt mer informasjon enn de ville gjort med utenforstående forskere. Av den grunn har jeg nøye vurdert utsagnene fra informantene, sørget for at ingen for personlige detaljer avsløres, og forsikret meg om at deres identitet ikke blir kjent for andre kolleger. Alle utsagn er gjennomgått av informantene selv, og jeg har mottatt deres samtykke til å bruke disse i studien. For å styrke anonymiteten ytterligere har jeg tildelt informantene fiktive navn – Petter, Sigurd, Lene, Nora og Lea. Videre har jeg valgt å ikke avsløre organisasjonens navn, da dette er en trussel for informantenes anonymitet og eventuell vilje til å dele informasjon.

Kapittel 4: Presentasjon av funn

I dette kapittelet presenteres studiens funn, med formål å øke forståelsen av hvordan bankansatte opplever work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Informantene har adressert både muligheter og utfordringer som oppstår i en slik arbeidshverdag, og ved hjelp av den refleksive tematiske analysen har jeg identifisert følgende funn:

- 1) Autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv.
- 2) En hverdag preget av både tydelige og flytende grenser.
- 3) Hybridarbeid gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt.
- 4) Hjemmekontorordningen er ikke lagt til rette for individuelle behov.
- 5) Fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert.

Disse funnene belyser flere aspekter ved bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. De inkluderer alt fra opplevelser av valgfrihet på arbeidsplassen, ulike strategier for å skille arbeid og øvrig liv, og hvordan fjernarbeid gir mer tid som kan benyttes utenfor arbeidslivet. I tillegg retter funnene fokus mot både individuelle behov og holdninger som informantene opplever på arbeidsplassen. Selv om funnene presenteres separat, understreker jeg viktigheten av å betrakte dem i en helhetlig kontekst.

For å illustrere funnene benytter jeg informantutsagn, hentet fra det transkriberte datamaterialet. Dette valget er motivert av et ønske om å styrke funnenes troverdighet, og å dele innsikt som har kommet frem i intervjuene. Videre legger jeg vekt på å gi informantene tydelige stemmer, og derfor har jeg forsøkt å få med utsagn fra alle i hvert funn. For å beskytte informantenes personvern, har jeg anonymisert dem ved å tildele fiktive navn – Petter, Sigurd, Lene, Nora og Lea. Dette grepet ivaretar anonymiteten deres, samtidig som det letter forståelsen for leser. Informantutsagn er gjengitt i teksten med anførselstegn, kursiv og innrykk.

4.1 Autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv

I det første funnet utforskes informantenes opplevelser av valgfrihet knyttet til fjernarbeid på arbeidsplassen. Det fremkommer gjentatte ganger at regelen om to dager med hjemmekontor per uke oppleves som restriktiv. Noen informanter uttrykker derfor et ønske om å få bestemme antall hjemmekontordager selv, med bakgrunn i at det kan gi økt work-life-balance. På den måten viser funnet hvordan autonomi gir ansatte mulighet til å bestemme over eget liv, og hvordan dette bidrar til work-life-balance.

Flere av informantene reflekterer over dagens praksis på arbeidsplassen, hvor det er fastsatt at ansatte kun kan utføre fjernarbeid fra hjemmekontoret to dager i uken. Selv om informantene erkjenner verdien av å få jobbe hjemmefra for å imøtekomme individuelle behov, uttrykker flere at den overordnede regelen begrenser muligheten til å bestemme over eget liv. Dette kommer tydelig frem i en uttalelse av Lea:

«Hadde du spurt meg hvor mange hjemmekontordager jeg skulle ønske det var tillatt å ha, fem. Hvorfor skal det være unikt bare når det er juleferie? [...] Jeg synes ikke noe om begrensningen, for du sier du ikke har tillit til folk. Jeg synes folk må få ta egne føringer for det. For jeg tror at folk flest trives på kontoret og det sosiale. Men at man er nødt til å be om den tredje dagen, virker kanskje litt smålig. Fordi det er helt nødvendig å få den tredje dagen av og til. Jeg føler begrensningen på en

måte sier at du får kontrollere livet ditt, men du får ikke kontrollere det»
- Lea.

I sitatet utforsker Lea egne opplevelser knyttet til begrensningene, og hennes behov for økt autonomi når det gjelder fjernarbeid på arbeidsplassen. Hun stiller spørsmål ved hvorfor privilegiet med flere hjemmekontordager kun gjelder i ferieperioder og argumenterer for at tilliten til ansatte bør være tilstede gjennom hele året. Med dette som utgangspunkt kan det virke som at Lea opplever en manglende dynamisk tilnærming til fjernarbeid som gir mulighet til å ta egne valg, og å være ansvarlige for egen work-life-balance. Det kan sammenlignes med å være et voksent menneske, men å bli behandlet som et barn, en praksis som sjeldent settes pris på. Hennes refleksjoner illustrerer at autonomi gir hun mulighet til å bestemme over eget liv, og mangelen på selvbestemmelse i dette tilfellet kan være grunn til svekket work-life-balance. Sigurd deler lignende refleksjoner rundt begrensningen, og uttrykker også sitt behov for mer autonomi når det gjelder antall hjemmekontordager:

«Det er på en måte to dager, punktum. Det er regelen. Og så er det også formulert på en sånn artig måte at du har mulighet til å ha inntil to dager hjemmekontor, men det må avtales med nærmeste leder. Det virker som det er tatt så høyde for at leder kan si nei også. Så jeg skulle ønske det var mulighet for mer hjemmekontor, og det er helt spesifikt opp imot hvis det er noe spesielt. [...] For de stoler jo på sine ansatte to dager hver eneste uke gjennom et helt år» - Sigurd.

Det kan tyde på at Sigurd opplever en mer rigid hjemmekontorordning enn Lea. Han påpeker at ordningen tillater to dager hjemmekontor, men det synes å mangle rom for autonomi i spesielle omstendigheter. Dette står i kontrast til Lea sin uttalelse, hvor hun nevner at ordningen tar hensyn til ansattes behov, for eksempel ved ønsker om å arbeide hjemmefra i ferieperioder. Likevel virker både Sigurd og Lea å være frustrerte over begrensningene og det manglende tillitsforholdet de opplever fra bankens ledelse. Det er også tydelig at Sigurd ikke setter pris på hvordan hjemmekontorordningen er formulert til fordel for ledelsen, og ikke de ansatte. Hans behov ligger ikke nødvendigvis i ønsket om flere hjemmekontordager i det daglige, men heller å ha autonomi til å bestemme selv i spesielle omstendigheter uten å møte restriksjoner. Fravær av autonomi kan derfor antas å være en grunn til at han ikke oppnår ønsket work-life-balance. Dette understrekes ytterligere i en uttalelse av Lene:

«I perioder i livet, kanskje jeg kunne tenkt meg at det var åpent for mer hjemmekontor. Sånn som jeg føler at jeg har nå. Jeg begynte å kjenne på at det kanskje bare er to dager barna trenger å komme hjem til tomt hus, og litt for å følge opp på en annen måte. Det ville hjulpet hodet mitt litt, det hadde blitt litt roligere» - Lene.

Sitatet reflekterer de utfordringene ansatte møter i arbeidslivet når det gjelder å oppnå ønsket work-life-balance. For Lene virker den manglende autonomien i arbeidshverdagen å hindrer henne i å følge opp barna sine på ønsket måte, som kan være av betydning for hennes opplevde balanse. Det kan virke som at hun befinner seg i en fase i livet der privatsfæren ønskes prioritert fremfor tilstedeværelse på kontoret. Dette kan tolkes basert på hennes ønske om å ha tre dager med hjemmekontor i stedet for to. Utfordringen til

Lene synes imidlertid å ligge i den manglende muligheten til å bestemme selv, noe som sannsynligvis har betydning for hennes work-life-balance.

For å understreke betydningen av autonomi, vil jeg presentere en tankevekkende uttalelse der Nora er fullstendig ærlig om hvorfor det er viktig for henne å bestemme over eget liv:

«Hvis jeg var politisk korrekt nå, så hadde jeg sagt at jeg selvfølgelig skal være sammen med deg, hver dag på kontoret hele året om du ønsket det. Men skal jeg svare ærlig, så hadde jeg sagt at, greit, jeg tar to dager med deg, men jeg kan ikke ta ditt problem og din utfordring. For da går det faktisk utover de dagene vi har sammen. Det klarer ikke jeg, det orker ikke jeg. Jeg ser så mye fordeler av å være hjemme. Hvorfor skal jeg ofre alt det? Mens om jeg skal være menneskelig, så skal jeg selvfølgelig ha sagt at jeg skal være på jobb. Men alle har behov for å være egoistiske for å komme seg gjennom en dag, eller et år» - Nora.

Nora gir oss et innblikk i hennes egne grenser og behov, og erkjenner at selv om hun ønsker å være tilstede for sine kolleger, må hun også prioritere sitt eget velvære. Hun reflekterer over den iboende egoismen som mennesker har behov for å praktisere for å håndtere hverdagens utfordringer. Hennes argumenter indikerer at fjernarbeid er helt nødvendig for at hun skal oppnå en ønsket work-life-balance. Likevel har Nora kun mulighet til å fjernarbeide hjemmefra to dager i uken, til tross for at det tyder på at hun har behov for flere dager hjemme. På den måten kan det argumenteres for at den manglende autonomien er ødeleggende for hennes work-life-balance. Dette kan ses i sammenheng med en uttalelse av Petter, som understreker hvordan autonomi gir han betydelige fordeler:

«Og så synes jeg det er greit å kunne dra tidligere en dag en torsdag på hytten, og sitte på hytten for å jobbe en fredag for å få til det. Jeg synes det er strålende at folk har den muligheten til å reise opp en dag tidligere, for har du fem timer til hytten, så føler du at du får mer igjen når du er ferdig en fredag klokken fire, at du kan ha den dagen på hytten. For torsdagen er ikke like mye verdt som fredagen» - Petter.

For Petter representerer autonomi en mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon til øvrige sfærer. Dette eksemplifiseres gjennom hans praksis med fjernarbeid på hyttekontoret, som gir han mulighet til å maksimere opplevelsen av frihet og å nyte hyttelivet mer fullstendig. Det tyder på at dette er noe han verdsetter i den hybride arbeidshverdagen, og som underbygger den work-life-balance han søker. Gleden Petter opplever når han kan tilpasse arbeidet til det øvrige livet, og selv bestemme hvordan arbeidshverdagen skal se ut, kan derfor betraktes som en positiv opplevelse for hans work-life-balance.

Likevel er Petter og de andre informantene begrenset av den overordnede hjemmekontorordningen. Det vil si at det kun er to dager i løpet av en arbeidsuke der de opplever reell autonomi til å styre eget liv, og å tilpasse arbeidssfæren til øvrig liv. Funnet viser at en hybrid arbeidshverdag i større grad imøtekommer individuelle behov og ønsker om autonomi. Samtidig indikerer funnet et ytterligere behov for autonomi for å oppnå ønsket work-life-balance. Dermed fremstår det som uheldig at hjemmekontorordningen er begrenset til kun to dager i uken.

4.2 En hverdag preget av både tydelige og flytende grenser

I det neste funnet rettes oppmerksomheten mot hvordan informantene skiller mellom arbeidssfæren og øvrig liv i den hybride arbeidshverdagen. Noen informanter deler sine varierte strategier for å skape klare grenser, mens andre uttrykker en takknemlighet over fraværet av slike grenser. Funnet har derfor til hensikt å presentere hvordan informantene opplever grensene mellom arbeidssfæren og øvrig liv, og deres individuelle behov og strategier rundt grensesetting. På den måten viser funnet hvordan informantene navigerer mellom sfærene for å sikre work-life-balance.

De fleste informantene beskriver en evne til å differensiere mellom arbeidsliv og øvrige sfærer i den hybride arbeidshverdagen. Flere strategier fremheves som essensielle for å oppnå denne differensieringen, inkludert rutinemessige aktiviteter som en morgentur før arbeidshverdagen starter, en bevissthet om ikke å engasjere seg med arbeidsrelaterte aktiviteter utenom arbeidstiden, samt klare avtaler med familiemedlemmer for å minimere forstyrrelser i løpet av arbeidshverdagen. Som Sigurd illustrerer, bidrar slike strategier til å skape et skille:

«Kanskje den største utfordringen ville vært hvis barna ikke skjønnte det, å kom hjem midt i arbeidshverdagen og bråkte, og hadde med mange venner hjem fra skolen. Da hadde jobb og fritid krasjet i aller høyeste grad, og det går ikke. Men heldigvis har ikke jeg det sånn. Men hvis man er mer flytende generelt, sånn i tankesettet sitt, så tror jeg at hjemmekontor er et kjempeproblem. For da er det ingen klart skille. Og så er det jo klart at når du går ut av heisen for eksempel, og inn på kontoret, da er du på jobb. Mange har sikkert det som en sånn «ok, nå er jeg her». Og det er klart at den vil man ikke nødvendigvis få av å gå fra soverommet til stuen. Men for meg handler den psykologiske overgangen om PC åpen, og PC lukka, i stedet for på kontoret eller hjemme. Og jeg bruker aldri PC-en til å gjøre noe annet heller» - Sigurd.

I sitatet reflekterer Sigurd over de potensielle utfordringene knyttet til fjernarbeid, idet skillet mellom arbeid og øvrig liv viskes ut. Han understreker viktigheten av at barna forstår og respekterer behovet for ro i løpet av arbeidshverdagen, samtidig som han uttrykker en lettelse over at dette ikke er en utfordring i deres hjem. I tillegg bruker han PC-en utelukkende til arbeidsrelaterte oppgaver. Det kan derfor tyde på at han ønsker å navigere mellom jobb og hjem ved å sikre et tydelig skille. Dette skillet forsterkes gjennom hans personlige strategier, hvor han skiller mellom å ha PC-en åpen, som indikerer at han er i arbeidsmodus, og å lukke den, som markerer slutten på arbeidshverdagen. Dermed blir det irrelevant for Sigurd om han jobber fra kontoret eller andre steder, da han benytter den psykologiske overgangen for å koble hodet på jobb. På den måten etablerer Sigurd klare grenser både fysisk og psykisk, som kan forsterke en tilfredsstillende work-life-balance. På tilsvarende måte reflekterer Lene og Lea over bruken av strategier for å differensiere mellom arbeid og øvrig liv:

«Det er jo lurt å ikke se hjemmekontoret når du har fri. Så jeg har det på soverommet, da ser jeg det ikke. Der sover jeg og har hjemmekontor. Og så er jeg på andre plasser når jeg har fri. Og jeg blir ikke lenger stresset av å se det, skjermen eller sånne ting. Jeg føler kanskje at jeg klarer å skille jobb og fritid ganske godt» - Lene.

«Jeg er ute i frisk luft før jeg setter meg på hjemmekontoret, noe som gjør at jeg kan skru meg på. Jeg går ikke fra sengen og rett på PC-en. Og jeg har hobbyer som får meg ut etter jobb. Da er det mye enklere. Jeg tror det er vanskeligere for dem som ikke har en hobby, som gjør at de har lyst til å leve et annet liv. Men jeg synes ikke det er rom for at man ønsker en work-life-balance. Når du logga deg av jobb før i tiden, så logga du deg av jobb. I dag er man alltid tilgjengelig. Jeg er jo alltid tilgjengelig gjennom Teams og mail på telefon. Jeg hjelper sjefen min gladelig, det er ikke et alternativ at sjefen min skal gjøre det alene» - Lea.

Lene understreker at hun ikke ønsker at hjemmekontoret skal være synlig når hun har fri. Ved å plassere det på soverommet, et rom hun ikke oppholder seg i med mindre hun sover eller jobber, unngår hun å bli påminnet arbeid når hun skal slappe av eller være med familie. Denne strategien bidrar til å etablere både fysiske og psykiske grenser, som sikrer at de ulike sfærene ikke flyter inn i hverandre. Det kan derfor tyde på at Lene navigerer mellom jobb og hjem gjennom tydelige grenser, noe som kan virke å ha positiv effekt på hennes work-life-balance.

Når det gjelder Lea illustrerer hun hvordan å benytte strategier skaper overganger mellom de ulike sfærene. Hun peker på hvordan ritualer som å gå tur før hun starter arbeidsdagen, samt å ha hobbyer som markere slutten på arbeidsdagen, gjør at hun kan navigere mellom jobb og øvrig liv gjennom tydelige grenser. Samtidig erkjenner hun den utfordrende realiteten ved det moderne arbeidsliv, der teknologi muliggjør en konstant tilgjengelighet. Hun deler sin opplevelse med å alltid være tilgjengelig gjennom digitale plattformer, og argumenterer dermed for at ideen om en work-life-balance kanskje ikke lenger er realistisk. Det kan derfor tyde på at den hybride arbeidshverdagen gjør det vanskelig for Lea å navigere mellom jobb og øvrig liv på en tilfredsstillende måte, fordi hun alltid er tilgjengelig for arbeidssfæren. Petter reflekterer på en lignende måte om den konstante tilgjengeligheten som moderne teknologi legger til rette for. Han deler imidlertid en annen opplevelse når det gjelder work-life-balance:

«Mulighetene er der på en helt annen måte i dag enn før. Du har med telefonen hele tiden, den er med i sengen på kvelden og når du står opp, eller på bussen. Har du et sykt barn kan du sitte hjemme og produsere kanskje 50-70-80 prosent av dagen. Jeg liker fleksibiliteten med at man kan hoppe mellom jobb og privatliv, at dagene glir over i hverandre. For meg er det helt strålende. For da får jeg gjort de tingene jeg skal gjøre når jeg skal gjøre dem, og så har jeg ikke dårlig samvittighet for det. Jeg er strålende fornøyd med en hybrid arbeidshverdag. Den går i rykk og napp som det passer meg, og det er helt utmerket» - Petter.

Petter understreker hvordan moderne teknologi tillater en sømløs tilkobling til jobben uansett hvor han er. Han eksemplifiserer dette med at han kan fjernarbeide hjemmefra når han har syke barn. For Petter blir dermed fjernarbeid en positiv opplevelse fordi han kan navigere mellom arbeid og øvrig liv på en måte som passer han.

Det er likevel bemerkelsesverdig å observere hvordan Petter skiller seg fra de øvrige informantene. Det synes som om Petter ikke opplever et behov for tydelige grenser mellom arbeid og øvrig liv, men heller verdsetter muligheten til å ha kontroll over egen hverdag. Det kommer tydelig frem hvordan sfærene hans flyter inn i hverandre, for eksempel når

han jobber samtidig som han tar seg av syke barn. Hans tilfredshet med egen work-life-balance synes dermed å være knyttet til selvstyring i hverdagen.

Selv om Petter ikke opplever utfordringer rundt utydelige skiller mellom arbeid og øvrig liv, belyser det potensielle risikoer ved fjernarbeid. En hybrid arbeidshverdag gir den ansatte større ansvar i å ta fornuftige valg for seg selv, for eksempel å unngå å arbeide ved sykdom. Det er dette som gjør temaet så komplekst, fordi mennesker har individuelle behov. Noen kan føle seg komfortable med å jobbe utenom vanlig arbeidstid for å opprettholde work-life-balance, mens for andre kan det være vanskelig å sette tydelige grenser. Uansett tillater den hybride arbeidshverdagen ansatte i å ta mer kontroll over eget liv, som medfører et stort ansvar. Som Nora uttrykker:

«Jeg synes det faktisk er hver enkelt sitt ansvar, å ikke åpne PC-en hjemme. Men jeg kan fint jobbe en søndags ettermiddag, fordi da vet jeg at starten på uken blir mye lettere. Slippe å åpne PC-en med over 30 mailer på mandagsmorgen, bedre å ta det på søndag» - Nora.

Nora understreker hvordan grensesetting er et personlig ansvar. Likevel erkjenner hun at hun selv kan fjernarbeide på uvanlige tidspunkt, eksempelvis en søndags ettermiddag, for å legge til rette for en smidig start på den kommende uken. Dette er et resultat av den moderne teknologi, og fremmer en diskusjon om den reelle utfordringen en hybrid arbeidshverdag har for ansattes work-life-balance. På den ene siden kan det tyde på at informantene søker å oppnå work-life-balance ved å arbeide på ugunstige tidspunkt, samtidig som det kan tenkes at de ikke er fullt ut bevisst de potensielle konsekvensene dette har for balansen. Det reises derfor spørsmål om arbeidsgiver fraskriver seg ansvaret for de ansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag.

4.3 Hybridarbeid gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt

Dette funnet belyser hvordan informantene benytter fjernarbeid for å ivareta seg selv og de rundt. På hver sin måte formidler de verdien av den ekstra tiden som oppstår gjennom fjernarbeid, og hva de bruker tiden til. Funnet har derfor til hensikt å vise hvordan en hybrid arbeidshverdag gir mer tid til å ivareta seg selv og de rundt, og hvordan dette gir opplevelser av work-life-balance.

Samtlige understreker at fjernarbeid gir mer tilgjengelig tid som kan brukes utenfor arbeidssfæren. Den ekstra tiden begrunnes i fraværet av pendling, og muligheten til å utnytte lunsjpausen til gjøremål som ellers ville ventet til etter arbeidsløst. Informantene er enige om at den ekstra tiden er verdifull i en hektisk hverdag. Noen fremhever viktigheten av å kunne slappe ordentlig av, mens andre opplever at de får mer tid til venner og familie. Nora fremhever hvordan hun verdsetter friheten det innebærer å ha to timer ekstra til disposisjon utenfor arbeidssfæren:

«Men det som jeg merker på hjemmekontor er at jeg sparer masse tid som jeg kan bruke til noe annet. Den ekstra tiden kan jeg bruke på å sove litt lenger, og da kan jeg dra nytte av å være våken lenger om kvelden. Bare den friheten det gir. Og på ettermiddagen, bare det å ha mer tid til å bruke, til det du ønsker på fritiden. Om det så er å sitte i stolen, ligge på sofaen, eller ut å springe, sykle, gå på kino, eller jobbe ute. Og hvis du ville ha solgt inn hjemmekontor da, og du da hadde sagt at «du får to

timer ekstra om dagen til å gjøre som du vil». Hvis du tenker sånn, så er det jo ingen som vil møte opp på kontoret. Før du hadde begynt å tenke sosialt og så videre» - Nora.

For Nora representerer fjernarbeid på hjemmekontor en rekke fordeler, spesielt med tanke på den frigjorte tiden. Hun understreker hvordan fraværet av pendling gir henne mer hvile om morgenen og ekstra nytelse om kvelden. For henne virker en hybrid arbeidshverdag å bidra til work-life-balance fordi hun får mer tid til aktiviteter utenfor jobb, som å være fysisk aktiv eller å dra på kino. På den måten får hun økt kontroll over egen tid og ytterligere mulighet til å ivareta seg selv. Likevel er hun oppmerksom på risikoen hvis ingen møter opp på kontoret, noe som antyder at den hybride arbeidshverdagen fungerer godt for henne, da den tillater arbeid både fra det fysiske kontormiljøet og fjernarbeid. Flere av informantene fremhever hvordan fjernarbeid på hjemmekontor gir mer tilgjengelig tid utenfor arbeidssfæren:

«For meg er en hjemmekontordag ganske lik en vanlig dag. Bare at jeg får sovet ut og har en mer effektiv arbeidsdag. Pluss at jeg får logget av jobb med en gang, som betyr flere timer på kvelden til rådighet. Da kan jeg snakke med familie og venner. Det er en klassiker, jeg snakker mye oftere med de når jeg har hjemmekontor. Men når jeg føler at jeg ikke har tid til å prioritere et liv utenfor jobb, da er ikke min work-life-balance på topp, da er det ikke nok timer i døgnet» - Lea.

«En typisk arbeidsdag når jeg er hjemme er vesentlig roligere, for det første kan jeg stå opp litt senere. Litt mer tid til å forberede barna, for da bruker man ikke den tiden på å komme seg på kontoret. I halvtimen jeg har lunsj kan jeg gjøre noe så banalt som å sette ei stek i ovnen som skal stå der i seks timer. [...] Og den ekstra tiden jeg får kan jeg bruke på å slappe av, eller å hjelpe barna med leksene, og faktisk være opplagt når jeg gjør det. Eller gå en lengre tur med hunden enn jeg gjorde før. Man bruker den ikke på noe banebrytende, men bare på noe man kanskje ikke rakk før. Så jeg bruker den ekstra tiden til å være mer raus mot meg selv, og barna selvfølgelig» - Sigurd.

Lea deler sin erfaring med hvordan en dag med hjemmekontor tilbyr mange likheter med en vanlig arbeidsdag, men med betydelige tilleggsfordeler. I likhet med Nora fremhever hun å ha mer tid om morgenen og kvelden, noe hun bruker til å ivareta seg selv og sine nære relasjoner. Det kan derfor tyde på at den hybride arbeidshverdagen har positiv innvirkning på hennes work-life-balance. Imidlertid kan det virke som om Lea, til tross for en hybrid arbeidshverdag, ikke opplever en tilfredsstillende work-life-balance. Hun anerkjenner de utfordringene hun møter i en travel hverdag og deler sitt ønske om et liv utenfor jobb, men begrenses av de tilgjengelige timene i døgnet. Dermed, til tross for fordelene Lea opplever i den hybride arbeidshverdagen, viser hennes behov et ytterligere ønske om å ivareta seg selv for å forbedre sin work-life-balance.

På sin side fremhever Sigurd hvordan hjemmekontor reduserer en rekke stressfaktorer. Han får mulighet til å sove lenger, tilbringe mer tid med barna, og kan klargjøre for en hektisk ettermiddag under lunsjpausen. Dette antyder at Sigurd verdsetter den ekstra tiden han opparbeider ved å arbeide hjemmefra, da det gir han mulighet til å være mer barmhjertig med seg selv og sin familie. Denne observasjonen indikerer at den hybride

arbeidshverdagen har positiv effekt på hans work-life-balance, da den tillater han å møte kravene fra de ulike sfærene på en mer balansert måte. På den måten reflekterer Sigurds opplevelser hvordan en hybrid arbeidshverdag gir rom for å prioritere seg selv og de rundt på en annen måte enn tidligere. Dette bekreftes ytterligere i en uttalelse av Lene:

«Hvis jeg er hjemme, så kan jeg starte middag tidligere, føle at jeg får unnagjort ting tidligere, gå tur med hunden tidligere. Føle at jeg har mer tid til barna. For den bussturen er så bortkastet, hva kan du gjøre på bussen? Det er litt todelt, for du lander da, etter en arbeidsdag, så lander du på tur hjem. Og det samme når du drar hjemmefra og skal på jobb. Men jeg synes de dagene jeg har hjemmekontor og er ferdig mellom halv fire og fire, så er det litt sånn, ah» – Lene.

Med et smil avslutter Lene den siste setningen, og det synes å være en indikasjon på hennes trivsel med å fjernarbeide hjemmefra. Hun beskriver en travel hverdag preget av omsorg for både hund og barn som krever hennes oppmerksomhet. Fraværet av pendling til jobb gir henne dermed flere timer tilgjengelig utenfor arbeidssfæren, som hun kan benytte til å møte slike behov. Dette antyder at hun opplever en følelse av økt disponibel tid og kontroll til å ivareta seg selv og de hun har omsorg for. Slik sett kan den hybride arbeidshverdagen synes å ha en positiv effekt på hennes work-life-balance. Samtidig reflekterer Lene over den psykologiske rolleovergangen som pendling til og fra jobb gir, noe hun ikke opplever ved å fjernarbeide hjemmefra. Dette indikerer at Lene har behov for en kombinasjon av å være til stede på det fysiske kontoret, og å fjernarbeide. En hybrid arbeidshverdag synes dermed å passe godt for henne, da det gir henne muligheten til å velge dette selv opptil to dager i uken.

Funnet styrkes ytterligere i en uttalelse av Petter, hvor han illustrerer at den hybride arbeidshverdagen gir han mulighet til å imøtekomme familiære behov og forpliktelser:

«Det er ikke fordi man skal være sammen med familien hele dagen, og gjøre andre ting enn jobb, men man møtes og man har faktisk mulighet til å spise en lunsj sammen. Så det er like mye i forhold til den biten at jeg har begynt å ta hjemmekontor. For jeg får fortsatt til å gjøre jobben min. Så tar man jo litt hensyn til de ungene man har da, at jeg ikke har lyst til at de skal leveres på skolen klokka sju og være der til fem» - Petter.

Petter fremmer hvordan hjemmekontor ikke utelukkende handler om å være sammen med familien hele dagen eller å utføre andre oppgaver enn jobb, men snarere å skape muligheter for å tilbringe litt mer tid med de han er glad i. Enten det er å dele en lunsj eller å justere familiens rutiner for levering og henting av barn på skole eller i barnehage. Dette illustrerer hvordan den hybride arbeidshverdagen legger til rette for en bedre integrasjon av arbeidssfæren og de øvrige sfærene, der det er mulig å opprettholde forbindelser med kolleger samtidig som man tilbringer mer tid med familie. Funnet indikerer derfor en positiv sammenheng mellom en hybrid arbeidshverdag og opplevelse av work-life-balance, gjennom en evne til å ivareta både seg selv og de rundt.

4.4 Hjemmekontorordningen er ikke lagt til rette for individuelle behov

Dette funnet er rettet mot individuelle behov i den hybride arbeidshverdagen. De ansatte går gjennom ulike livsfaser preget av varierende behov, hvilket understreker faren ved overordnede hjemmekontorordninger som skal fungere for alle. Tilpasning og fleksibilitet er derfor viktig dersom ansatte skal oppleve en reell mulighet til å balansere mellom arbeid og øvrig liv på en tilfredsstillende måte. Slik viser funnet behovet for en hybrid arbeidshverdag som er lagt til rette for individuelle behov for å fremme work-life-balance.

Informantene er enige om at hvert individ er unikt og har ulike behov basert på deres livssituasjon. De understreker viktigheten av å vurdere situasjoner individuelt og å tilpasse den hybride arbeidshverdagen deretter. De argumenterer for at det viktigste er at ansatte trives på jobb, uavhengig av hvor de jobber fra. Petter reflekterer over tematikken på følgende måte:

«Er man femti år og ungene har flyttet hjemmefra, så har man andre behov enn om man er 30 år og har én unge eller tre. Derfor er det ikke sånn at det ene eller det andre er riktig, men man må finne ut hva som er riktig for hver enkelt. Og så må man diskutere internt på avdelingen om ting ikke funker. [...] Jeg tror det må være opp til hver enkelt leder og avdeling å finne ut av, ikke nødvendigvis noe som skal styres likt for alle, for alle er ulike» - Petter.

Det kan se ut som at Petter ønsker muligheten til å fullstendig tilpasse arbeidssfæren i henhold til egen livssituasjon. Slik det er i dag legger ikke arbeidsgiver tilrette for at Petter kan gjøre dette. Dermed kan det tenkes at den hybride arbeidshverdagen vil ha en mer positiv effekt på hans work-life-balance dersom hjemmekontorordningen blir mer fleksibel og individuelt tilpasset. For Petter finnes det ikke én universell løsning som passer for alle, og derfor er det nødvendig å ha åpne diskusjoner internt på avdelingene for å finne optimale løsninger. På samme måte fremhever Nora behovet for ulike valgmuligheter, og antyder at en «one-size-fits-all»-tilnærming kan være utilstrekkelig og ikke nødvendigvis optimal for alle:

«Vi er forskjellige rett og slett. Sånn er det med hjemmekontor, vi er forskjellige. Og så er spørsmålet om vi skal tvinge alle sammen i samme trakta, eller om det kan være bedre å gi ulike valgmuligheter. Og det beste er vel kanskje å ha det som vi har det i dag, det synes jeg. Å ha det litt sånn middle way» - Nora.

Nora fokuserer på mangfoldet blant ansatte og reflekterer over om vi skal anerkjenne og respektere individuelle forskjeller når det gjelder preferanser for hjemmekontor, eller om nåværende praksis er tilfredsstillende. Hennes synspunkter om å finne den gyldne middelvei antyder at hun verdsetter en balanse mellom tradisjonell og fleksibel arbeidshverdag. Dette kan indikere at hun selv opplever en tilfredsstillende work-life-balance innenfor rammene av nåværende hjemmekontorordning, og dermed ikke føler behov for ytterligere fleksibilitet. Det er mulig at Nora ser verdien av å opprettholde en viss grad av struktur og fellesskap på arbeidsplassen, samtidig som det gis rom for individuell tilpasning og frihet til å bestemme selv. Sigurd er på mange måter enig med Nora, men fremhever et større behov for en individuelt tilpasset hjemmekontorordning:

«Folk har ulike behov. Jeg har kanskje ikke behov for å ha mer enn to dager hjemmekontor. Men hvis jeg hadde fått tilbud om tre, så hadde jeg nok tatt tre. Og så skjønner jeg at hjemmekontor ikke er for alle, altså. Det gjør jeg virkelig. Men det er fint at det er rom for at dem som vil ha det har det. Så selvfølgelig, jeg forstår ledelsene rundt omkring også, ikke sant? Det her var det aldri snakk om før pandemien, og ingen som trengte det før pandemien, bla, bla, bla. Men folk trengte det. Man bare visste kanskje ikke helt om det. De som trenger det nå, trengte det nok da også»
- Sigurd.

Det er interessant å legge merke til Sigurd sitt ønske om økt fleksibilitet i hjemmekontorordningen, til tross for at han personlig ikke føler behovet for mer enn to dager med hjemmekontor. Dette kan på den ene siden indikere at den nåværende ordningen gir en tilfredsstillende work-life-balance. På den andre siden kan det antyde at han opplever flere fordeler ved å fjernarbeide hjemmefra i forhold til å være på det fysiske kontoret, og derfor ønsker mer fleksibilitet.

Sigurds betraktninger antyder videre at den hybride arbeidshverdagen ikke bare er et svar på pandemiens utfordringer, men en varig tilpasning som er nødvendig for ansattes work-life-balance. Imidlertid gjelder ikke dette nødvendigvis for alle. For noen kan en hybrid arbeidshverdag faktisk være grunnen til utfordringer når det gjelder å oppnå ønsket work-life-balance. Som Sigurd uttrykker, er det derfor viktig å vise respekt for hverandres behov på arbeidsplassen. På samme måte må arbeidsgiver legge til rette for ulike valgmuligheter som imøtekommer varierende behov, dersom flere skal oppleve work-life-balance.

Funnet støttes ytterligere i en uttalelse av Lea. Hun peker på hvordan dagens praksis ikke er tilrettelagt for familielivet, og hvordan det bør være mer fokus på å sikre en ordening der ansatte faktisk kan oppnå work-life-balance:

«Det er ikke lagt til rette for unge folk som har barn. Folk er mer interessert i å se ungene ha det bra, enn å være på kontoret å jobbe seg ihjel for å vise at man jobber. Det viktigste bør være, har du det bedre når du jobber på hjemmekontoret? Blir du motivert av å jobbe hjemme? Kjempebra, da gjør vi det sånn. Hvis det er det som funker best for deg, da gjør vi det sånn. Fordi da funker teamet. Er det noen som ikke har det bra på jobb, da sørger vi for at de har det bra på jobb» - Lea.

Lea poengterer de utfordringene som oppstår i arbeidssfæren når arbeidsgiver ikke imøtekommer de individuelle behovene for fleksibilitet. I faser i livet, for eksempel småbarnsfasen, vil fleksibilitet være nødvendig for å oppnå en sunn balanse i hverdagen. Likevel er ikke alle i småbarnsfasen, og derfor har ikke alle det samme behovet i arbeidshverdagen. Poenget er at ulike livsfaser gir ulike behov, og derfor opplever informantene et behov for alternativer som støtter disse variasjonene. Det får nemlig konsekvenser dersom ansatte ikke har det bra. Det er sjeldent at arbeidet fungerer optimalt hvis det ikke fungerer på hjemmebakke, og vice versa. Til syvende og sist bør det viktigste være hva som skaper work-life-balance, og det kan være flere tiltak som de ansatte opplever at mangler i dagens hybride arbeidshverdag. Det kan tenkes at arbeidssfæren prioriteres foran de øvrige sfærene fordi nåværende hjemmekontorordning ikke er individuelt tilpasset, og dermed ikke tilbyr andre muligheter.

4.5 Fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert

Det siste funnet belyser informantenes oppfatning av fleksibilitet på arbeidsplassen, hvor de uttrykker en villighet til å tilpasse seg arbeidsgivers behov dersom arbeidsgiver viser tilsvarende tilbake. Likevel viser det seg at enkelte holdninger på arbeidsplassen som ikke aksepterer fleksibiliteten en hybrid arbeidshverdag gir. Slike holdninger kan være avgjørende knyttet til valg om å benytte fjernarbeid, og kan ha betydning for informantenes opplevelse av work-life-balance. Funnet har derfor til hensikt å vise at fleksibilitet er en verdsatt gode som må bli akseptert.

Samtlige understreker hvordan fleksibilitet gjennom en hybrid arbeidshverdag gagnar både arbeidstaker og arbeidsgiver. For arbeidsgiver kan det resultere i bedre resultater, og for arbeidstaker kan det bety forbedret work-life-balance. Nora og Petter formidler følgende:

«Hvis du klarer å være like strukturert, og gjør jobben din 100 prosent andre plasser enn på kontoret, så kan det bety at bedriften får igjen mer enn om man hadde sagt nei» - Nora.

«Jeg synes det er fantastisk å ha mulighet for hjemmekontor. Ja, jeg er litt sånn, jeg strekker meg langt for jobben, når jobben også strekker seg litt i forhold til å please mine behov. Hvis det er sånn at man sier «nei, hjemmekontor er ikke akseptabelt», så kan jeg si at nei, men da er på en måte arbeidsdagen min ferdig klokken fire» - Petter.

Begge understreker at fleksibiliteten resulterer i positive utfall. Dette fordi arbeidsgivers raushet muliggjør en arbeidshverdag som fremmer work-life-balance, samtidig som den tilfredsstiller behov på arbeidsplassen. Slik Nora formidler, får arbeidsgiver mer igjen for å være raus gitt at den ansatte klarer å opprettholde struktur og produktivitet utenfor kontoret. Dermed kan det tyde på at hun vektlegger gjensidighet som et viktig prinsipp i arbeidsforholdet, der hun er villig til å være mer raus dersom arbeidsgiver aksepterer hjemmekontor.

Tilsvarende argumenteres av Petter, som beskriver seg som en person som er villig til å strekke seg langt for jobben, forutsatt at arbeidsgiver er villig til å imøtekomme hans behov. Han antyder at en negativ holdning som avviser forespørsler om hjemmekontor, kan medføre redusert engasjement. Hans manglende vilje til å være fleksibel overfor arbeidsgiveren virker derfor å avhenge av hans oppfatning av hvorvidt arbeidsgiver legger til rette for fleksibilitet. Min oppfatning er derfor at Petter er fornøyd med sin work-life-balance, med bakgrunn i forklaringen hans om at det er «fantastisk» å ha mulighet for hjemmekontor. Likevel virker det å være en gjennomgående utfordring knyttet til holdningene på arbeidsplassen. Slik Sigurd forklarer det kan det tyde på at fleksibilitet i form av hjemmekontor egentlig ikke aksepteres:

«[...] La oss si at jeg har søkt om hjemmekontor mandag og fredag neste uke. Men la oss si at på torsdag så våkner jeg med kjempevondt i magen. Men på fredag så trenger jeg hjemmekontor fordi vi skal tidligere på hytten eller lignende. Så det jeg kunne tenkt meg var litt mer rom, hvis det oppstår noe. Jeg kan helt fint jobbe hjemme og springe på do og lage lukt og hva det er man skal lage i sitt eget hjem. [...] Så da hadde jeg på en måte blitt tvunget på jobb, med da for eksempel dårlig mage. Eller at

jeg måtte ha tatt ut egenmelding. Det er fryktelig dumt. For da skulle det kunne ha gått an å tatt en ekstra dag hjemme» - Sigurd.

I sitatet antyder Sigurd at hjemmekontorordningen er utilstrekkelig når uforutsette hendelser oppstår. I hans tilfelle innebærer den manglende aksepten for hjemmekontor at han blir tvunget til å velge mellom å gå på jobb til tross for helseutfordringer eller å ta ut egenmelding. I dette tilfellet antar jeg at Sigurd ønsker aksept for fleksibiliteten som en hybrid arbeidshverdag gir, slik at han kan utføre arbeid hjemmefra istedenfor å ta ut egenmelding ved mild sykdom. Mye av dette tyder på en rigid tilnærming til hjemmekontorordningen, og kan indikere holdninger som antyder at hjemmekontor egentlig ikke ønskes. Dette bekreftes i en uttalelse av Lea:

«Hvis jeg hadde vært uggan hele uken så hadde jeg tatt hjemmekontor hele uken. Men det er den holdningen man får, eller opplever fra andre. Man har jo ledere som kan komme inn og spørre «hvor er alle sammen?». Hvordan stemning settes da? Det får det til å virke som at folk ikke jobber. Men hvis det er noe Covid lærte oss så er det jo at vi presterer mye bedre under hjemmekontor. [...] Holdningen her er, hvis du ikke er her på en fredag, så har du gjemmekontor, med g, sterk g» - Lea.

Lea reflekterer over den opplevde holdningen og stemningen rundt hjemmekontor. Hun bemerker en holdning der hjemmekontor oppfattes som en måte å unngå arbeid på. Dette kan oppleves som urettferdig, spesielt i lys av at resultatene på arbeidsplassen forbedret seg når alle fjernarbeidet hjemmefra under Covid-19-pandemien. Det kan derfor være svært uheldig dersom den overordnede regelen om to dager hjemmekontor ikke implisitt aksepteres. Dette fordi det kan føre til at ansatte kvier seg fra å benytte praksisen, noe som er uheldig hvis de av ulike grunner har et behov for hjemmekontor. Slike holdninger bidrar derfor til at arbeidssfæren prioriteres fremfor egne behov, og kan ha negativ effekt når det gjelder work-life-balance.

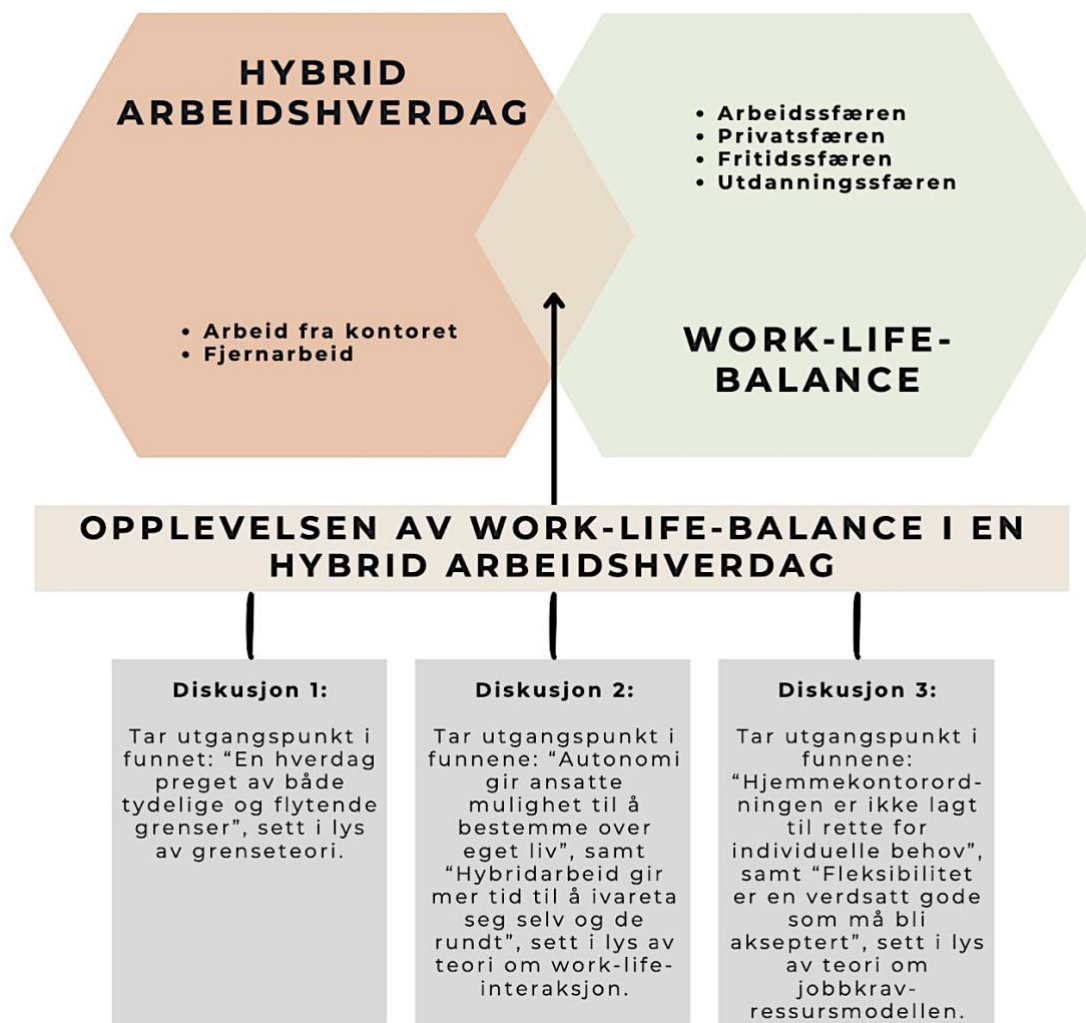
Lea uttrykker videre at dersom hun føler seg uvel en hel uke, vil hun foretrekke å fjernarbeide hjemmefra i hele denne perioden. Dette indikerer at hun verdsetter fleksibiliteten som arbeidsgiver tilbyr, samtidig som hun gir fleksibilitet tilbake ved å jobbe til tross for redusert form. Dette står i kontrast til Sigurds uttalelse, som ikke får ytterligere fleksibilitet ved sykdom. Dette illustrerer to ulike holdninger, hvor hjemmekontor synes å være mer akseptert i Lea sitt tilfelle, særlig ettersom hennes leder tillater mer hjemmekontor under spesielle omstendigheter. Det kan antas at Lea opplever en mer tilfredsstillende work-life-balance som følge av denne fleksibiliteten, og viser at fleksibilitet er en verdsatt gode som bør aksepteres for å utnytte hjemmekontorordningen fullt ut.

Samtidig reises en rekke etiske spørsmål når flere informanter påpeker at de kan arbeide til tross for sykdom. I Sigurds tilfelle nevner han at han kan møte på jobb med dårlig form, men at han hadde foretrukket å jobbe hjemmefra. Dette kan indikere at terskelen for å ta ut egenmelding er høy. Det samme gjelder Lea. I hennes tilfelle virker det som en sjelden praksis å ta en sykedag i den hybride arbeidshverdagen, noe som kan skyldes muligheten for fjernarbeid. Det kan tenkes at de ansatte opplever et behov for å gjengjelde fleksibiliteten som tilbys dem, og derfor prioriteres arbeidssfæren høyt. En slik prioritering kan ha negative effekter når det gjelder work-life-balance, for eksempel ved at den ansatte jobber mer enn forventet.

Kapittel 5: Diskusjon

Kapittelet diskuterer studiens funn i lys av teori og tidligere forskning for å belyse problemstillingen: «Hvordan oppleves bankansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag?». Første diskusjon tar utgangspunkt i grenseteori, og viser at det ikke er særlig utfordrende å skille mellom arbeid og øvrig liv i en hybrid arbeidshverdag. Deretter diskuteres teori om work-life-interaksjon, og viser at en hybrid arbeidshverdag gir rom for et liv utenfor arbeidssfæren. I den avsluttende diskusjonen rettes fokus mot jobbkravressursmodellen, og understreker viktigheten av å akseptere og tilrettelegge for individuelle arbeidsstiler.

Diskusjonen er strukturert i tre deler med hensyn til de tre utvalgte teoriene. En slik oppdeling er nyttig fordi hver teori gir et betydningsfullt bidrag til forståelsen av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. I tillegg er studien på mange måter basert på en deduktiv tilnærming, der funnene reflekterer teoriene og dermed den tredelte oppdelingen. Som illustrert i figur 4, vil hver diskusjon ta utgangspunkt i ett eller flere funn som til sammen utgjør de fem identifiserte funnene. Likevel må alle diskusjonene betraktes i en helhetlig sammenheng, og det kan derfor være tilfeller der diskusjonen inkluderer flere funn enn de som er forhåndsbestemt og visualisert i figur 4.



Figur 4: Diskusjonen er strukturert i tre deler, der hver del fokuserer på en spesifikk teori i sammenheng med ett eller flere funn.

5.1 Det er ikke særlig utfordrende å skille mellom arbeid og øvrig liv i en hybrid arbeidshverdag

I den hybride arbeidshverdagen har grensene mellom arbeid og øvrig liv blitt mer flytende enn noen sinne (Greer & Payne, 2014, s. 91). Dette reiser en rekke spørsmål knyttet til ansattes work-life-balance. Gjennom funnene har det kommet frem ulike behov blant informantene, der noen, som Sigurd, Lene og Lea, søker tydelige grenser, mens andre, som Petter og Nora, viser mindre interesse for disse grensene. Det er derfor avgjørende å undersøke informantenes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, sett i lys av grenseteori. Fokus vil særlig rettes mot betydningen av fysiske, tidsmessige og psykologiske overganger. Grenseteorien fungerer som et nyttig rammeverk for å forstå hvordan enkeltpersoner navigerer mellom ulike sfærer, og hvordan dette har betydning for deres work-life-balance.

I henhold til grenseteorien er hensikten med de fysiske grensene mellom arbeid og hjem å sikre at ansatte innehar arbeidsatferd når de ankommer arbeidsplassen, og at de legger igjen denne atferden før de returnerer hjem (Clark, 2000, s. 756). Imidlertid hevder flere av informantene at det ikke eksisterer en slik fysisk grense ved hjemmekontor, og resulterer i et utydelig skille. Dette kan eksemplifiseres ved at flere oppgir å være tilgjengelig for arbeidsgiver til enhver tid, også på fritiden. Manglende fysiske grenser fører derfor til at ansatte engasjeres i arbeidsrelatert atferd utenfor arbeidssfæren, noe som bekreftes av teorien (Greer & Payne, 2014, s. 91). Likevel tyder det på at flere av informantene ikke føler behovet for en slik fysisk grense, da arbeidsrelatert atferd utenfor arbeidssfæren ikke virker å skape rollekonflikter slik teorien antyder (Clark, 2000, s. 751).

En form for fysisk grense har imidlertid blitt forsøkt implementert av Lene, som bruker soverommet som hjemmekontor. Dermed kan det tenkes at Lene kun innehar arbeidsatferd på soverommet, for å unngå rollekonflikt med andre sfærer. Likevel kan dette problematiseres ved at soverommet blir assosiert med både søvn og arbeid, noe som potensielt kan føre til forvirring eller utfordringer med å skifte mellom de to mentale tilstandene. Derfor er ikke denne løsningen nødvendigvis helt optimal, men det synes likevel å fungere for henne. Dette kommer tydelig frem gjennom funnet, der hun understreker at det usynlige hjemmekontoret bidrar til at hun klarer å skille mellom arbeid og øvrig liv. Å fjerne grensen mellom det fysiske kontoret og hjemmet synes dermed ikke å utfordre Lene eller de andre informantenes work-life-balance, til tross for at det medfører flytende grenser. Dette står i kontrast til tidligere forskning som argumenterer for at det er avgjørende å opprettholde tydelige grenser for å oppnå en tilfredsstillende work-life-balance (Adisa et al., 2022, s. 1696; Wayne et al., 2017, s. 889).

Videre formidler grenseteorien at det er forventet at de tidsmessige grensene skal fungere som faste arbeidstider, som markerer når arbeidssfæren prioriteres, og når andre sfærer er i fokus (Clark, 2000, s. 756). Imidlertid indikerer informantene at fjernarbeid fra hjemmekontoret ikke følger en standard arbeidsdag fra åtte til fire. Dermed kan arbeidstiden justeres etter individuelle behov, for eksempel ved å starte tidligere for å avslutte tidligere, eller ved å utvide arbeidshverdagen for å håndtere personlige gjøremål i løpet av arbeidstiden. En av informantene, Nora, er til og med villig til å arbeide en søndags ettermiddag. På den måten medfører fjernarbeid endringer i de tidsmessige grensene og har betydning for når de ansatte er tilgjengelig for de ulike sfærene (Greer & Payne, 2014, s. 91).

På den ene siden kan dette være positivt, ettersom de ansatte kan tilpasse arbeidstiden etter sine behov og navigere mellom arbeids- og ikke-arbeidsroller (Greer & Payne, 2014, s. 92). I Nora sitt tilfelle er dette en mulighet som eksempelvis gir hun en bedre start på uken ved å ha fullført deler av arbeidet søndagen før. Dermed bestemmer hun selv når hun vil tilbringe tid innenfor og utenfor arbeidssfæren. Det antydes derfor at Nora bruker fjernarbeid som en strategi for å håndtere jobbkrav, i samsvar med tidligere forskning utført av Egeland et al. (2022, s. 50). Som det kommer frem gjennom funnet, ser det derfor ut som at flere av informantene oppnår en tilfredsstillende work-life-balance gjennom muligheten til å tilpasse de tidsmessige grensene etter eget behov.

På den andre siden kan udefinerte tidsmessige grenser være problematisk. Når ansatte har mulighet til å arbeide når som helst, kan det bli vanskeligere å skille sfærene, da de stadig er tilgjengelig for arbeidsoppgaver utenom avtalt arbeidstid. Samtlige informanter rapporterer eksempelvis at de er konstant tilgjengelige for arbeidssfæren. Dette kan utfordre en tilfredsstillende work-life-balance gjennom svekket evne til å skille jobb og fritid, og å gjenopprette energi før en ny arbeidsdag eller -uke. På den måten fraskriver arbeidsgiver seg ansvaret når det gjelder å sikre at ansatte ikke arbeider på uvanlige tidspunkt, og må rett og slett stole på at de tar fornuftige valg. Slik det kommer frem gjennom funnet, tyder det på at noen drar nytte av muligheten til å jobbe på uvanlige tidspunkt, slik som Nora og Petter, mens andre kan oppleve det som en byrde og en forstyrrelse av deres personlige tid, som Lea. Dette støtter den tidligere forskningen av Vyas (2022, s. 159), som hevder at muligheten for å tilpasse arbeidstid kan føre til en bedre work-life-balance for noen, men ikke nødvendigvis for alle.

I tillegg kan det reises spørsmål om fraværet av fysiske og tidsmessige grenser utfordrer praksiser knyttet til overarbeid. Dette eksemplifiseres gjennom utsagn gitt av Petter, Nora og Lea, som alle rapporterer at de fjernarbeider hjemmefra selv når de ikke er pålagt å arbeide. Som Petter uttrykker: «*Har du et sykt barn kan du sitte hjemme og produsere kanskje 50-70-80 prosent av dagen*». Til tross for at det ikke er pålagt å arbeide under sykdom, kan slike utfordringer tilskrives tilgjengeligheten av arbeidssfæren, hvor det er lite sannsynlig at informantene ville ha arbeidet dersom de var påkrevd å reise til kontorlokalet. Dermed tillates arbeidsrelatert atferd under fri tid, ettersom arbeidstiden ikke begrenses av den fysiske ankomsten og avreisen fra kontorlokalet, noe som medfører flere timer enn nødvendig innenfor arbeidssfæren (Vyas, 2022, s. 158). Til tross for dette, rapporterer flere informanter at de verdsetter muligheten til å arbeide ved sykdom. Imidlertid indikerer forskning at noen kan oppleve det utfordrende å rettferdiggjøre en fridag under sykdom, da fjernarbeid er en mulighet under slike omstendigheter (Egeland et al., 2022, s. 56). Basert på disse vinklingene kan en hybrid arbeidshverdag gi en tilfredsstillende work-life-balance, eksempelvis for ansatte uten kolleger som kan dekke for dem ved fravær. For andre kan det derimot ha negative konsekvenser, eksempelvis fordi arbeidssfæren prioriteres foran egen eller barns helse, eller at man opplever et konstant tilgjengelighetspress, i tråd med tidligere forskning (Guest, 2002, s. 269).

Basert på informantenes utsagn kan det altså tyde på at noen har positive opplevelser knyttet til overarbeid, ettersom det er selvbestemt, og derfor ikke opplever utfordringer relatert til dette. Spørsmålet er om de er klar over konsekvensene, eller om de konsekvent velger å fokusere på fordelene som fjernarbeid gir, ettersom de anser dem som oppveidende for eventuelle utfordringer. Likevel tyder det på at overarbeid er verdt å risikere for noen, så lenge de får styre hverdagen selv, og som et resultat opplever work-life-balance (Vyas, 2022, s. 159). På den andre siden, når det gjelder Lea, virker det som en mindre positiv

opplevelse knyttet til overarbeid, ettersom hun alltid er tilgjengelig utenfor ordinær arbeidstid, og uttrykker at det ikke er rom for work-life-balance. Dette kan indikere at hennes opplevelse samsvarer med tidligere forskning som antyder en forventning om at ansatte skal være tilgjengelige til enhver tid (Wayne et al., 2017, s. 889), hvilket igjen kan ha negative konsekvenser for hennes work-life-balance (Guest, 2002, s. 269). Som Lea formidler: «*Men når jeg føler at jeg ikke har tid til å prioritere et liv utenfor jobb, da er ikke min work-life-balance på topp*». Denne uttalelsen kan tolkes på en måte som antyder at arbeidssfæren forstyrrer privatlivet hennes, og at hun ikke har tilstrekkelig work-life-balance til å leve det livet hun ønsker. Dette kan med stor sannsynlighet ha betydning for hennes trivsel i både arbeidsliv og privatliv, noe som er i tråd med studier utført av Adisa et al. (2022, s. 1696). Dette kan derfor hindre hennes selvoppfatning og opplevelse av å være produktiv og kreativ, ettersom hun mangler en arbeidssfære som legger til rette for work-life-balance (Egeland et al. 2022, s. 55).

Videre i teorien refererer den siste grensen til de psykologiske grensene, som former ansattes følelser, tanker og atferdsmønstre innenfor sfærene de opererer i gjennom dagen (Clark, 2000, s. 756). Spesielt demonstrerer funnene hvordan Sigurd, Lene og Lea anvender grensene til å etablere et skille mellom jobb og hjem, og dermed differensierer mellom de mentale tilstandene innenfor hver sfære. Teorien fremhever at disse grensene er individuelt betinget (Clark, 2000, s. 756), noe som bekreftes gjennom informantenes uttalelser. For Sigurd skjer det en psykologisk overgang mellom jobb og hjem ved tilstanden av datamaskinen, enten den er åpen eller lukket. Når datamaskinen er åpen signaliserer dette at han er i arbeidssfæren, mens å lukke den indikerer at han går ut av den. For Lene skjer overgangen når hun går inn på soverommet for å arbeide, og når hun forlater rommet etter endt arbeidsdag betrakter hun seg som ferdig i arbeidssfæren. Når det gjelder Lea, inntreffer den psykologiske overgangen når hun går tur før arbeidsdagen starter. I tillegg til at hun har hobbyer etter arbeidsdagen, som bidrar til at hun skruer seg av arbeidssfæren.

Imidlertid fremkommer det en annen uttalelse fra Lene som står i kontrast til hennes første. Hun deler en todelt opplevelse når det gjelder pendling til og fra jobb, ettersom hun føler seg mer mentalt forberedt på å starte eller avslutte arbeidssfæren under bussreisen. Dette kan indikere at den psykologiske overgangen ikke fungerer like effektivt for henne når hun arbeider fra hjemmekontoret, hvor det eneste skillet mellom sfærene er soverommet. Dette mønsteret tyder på at hun ikke opplever den psykologiske grensen som tilstrekkelig for å skape gode mentale forberedelser til å påta seg ulike roller innenfor sfærene. I henhold til teorien forsvinner dermed mye av hensikten med de psykologiske overgangene (Greer & Payne, 2014, s. 92). Til tross for muligheten til å avslutte arbeidsdagen tidligere under hjemmekontor, kan det tenkes at hun står overfor utfordringer med å skille følelser, tanker og atferdsmønstre som tilhører arbeidssfæren, noe som medfører at disse elementene integreres i de øvrige sfærene. Dette medfører en høy risiko for å opprettholde en konstant tilgjengelighet innenfor arbeidssfæren. Selv om Lene formidler: «*Jeg føler kanskje at jeg klarer å skille jobb og fritid ganske godt*», opplever jeg en usikkerhet i tonefallet hennes, og ordet «kanskje», understøtter dette. Jeg er derfor usikker på hvor godt hun faktisk klarer å navigere mellom arbeid og øvrig liv i den hybride arbeidshverdagen. Tilsvarende tendenser observeres hos Lea, gitt hennes konstante tilgjengelighet for arbeidssfæren utenom arbeidstid.

Dette sammenfaller med tidligere forskning som dokumenterer at fjernarbeid fører til utfordringer med å skille mellom jobb og hjem (Adisa et al., 2022, s. 1696; Wayne et al.,

2017, s. 889). For eksempel kan det tyde på at flere informanter opplever at arbeidsrelaterte bekymringer flyter inn i privatlivet, enten bevisst eller ubevisst, på grunn av utfordringene med å koble av arbeidssfæren, en observasjon som samsvarer med funnene i studien av Vyas (2022, s. 163). Likevel fremhever flere av informantene at de verdsetter hjemmekontor, basert på eksempelvis muligheten til å avslutte arbeidsdagen tidligere. Derfor kan det diskuteres om informantene unngår å anerkjenne de utfordringene de eventuelt står overfor, muligens fordi de positive aspektene ved fjernarbeid oppleves som mer fremtredende enn ulempene.

Samlet sett synes informantene å oppleve både tydelige og flytende grenser i en hybrid arbeidshverdag. De viser ulike tilnærminger knyttet til grensesetting, og det tyder på at de generelt sett ikke opplever store utfordringer knyttet til å differensiere sfærene. Slik det fremstår i diskusjonen opplever ansatte work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag – enten gjennom grenser som skiller arbeid og øvrig liv, eller ved en mer integrert tilnærming. Imidlertid kan det være underliggende prosesser knyttet til grensene som ikke nødvendigvis er like tydelige for alle, og dermed kan utfordringer bli overskygget av mulighetene som hybridarbeid gir.

5.2 En hybrid arbeidshverdag gir rom for et liv utenfor arbeidssfæren

Informantene beskriver på individuelt vis hvordan arbeid og øvrig liv foregår i en interaksjon, hvor funnene spesielt vektlegger hvordan arbeidsliv har betydning for fritid. Derfor, for å oppleve rolleberikelse, og for å unngå rollekonflikt, benytter de seg av den hybride arbeidshverdagen for å håndtere hverdagens krav og for å imøtekomme behovene i de ulike sfærene. Denne delen av diskusjonen vil undersøke informantenes opplevelser av samspillet mellom arbeid og øvrig liv i en hybrid arbeidshverdag, med fokus på opplevd work-life-balance.

Med utgangspunkt i teorien har informantene en viss mengde tid til disposisjon i løpet av en uke som kan fordeles mellom de fire sfærene (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 36). Imidlertid tildeles minst 37,5 timer i løpet av en uke til arbeidssfæren, og informantene uttrykker tydelig at den tilgjengelige tiden for de øvrige sfærene ikke er tilstrekkelig til å ivareta seg selv og de rundt. Dette legger grunnlaget for rollekonflikt (Sirgy & Lee, 2018). For å illustrere dette, henvises det til uttalelsene fra både Lene og Lea, der Lene retter fokus mot manglende tid til å følge opp barna på ønsket måte, og Lea ved mangel på tid til et liv utenfor arbeid. Forklaringene på hvorfor slike rollekonflikter oppstår kan være knyttet til det faktum at informantene i en hybrid arbeidshverdag fremdeles må tilbringe tre dager i uken på det fysiske kontoret, eller at fjernarbeid kan resultere i lengre arbeidsdager. Dermed avdekkes tendenser til en opplevd skvis mellom sfærene, som betyr at presset i arbeidssfæren er uforenelig med presset i det øvrige livet (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 77). Slike rollekonflikter har naturligvis betydning for informantenes opplevde work-life-balance, slik Lene uttrykker det: «*Det ville hjulpet hodet mitt litt, det hadde blitt litt roligere*». Dette understreker teoriens antakelser om at konflikter mellom arbeid og øvrig liv reduserer livstilfredshet og hindrer en tilfredsstillende work-life-balance (Sirgy & Lee, 2018, s. 232).

På den andre siden indikerer funnene at flere informanter bruker hybridarbeid nettopp til å frigjøre mer tid utenfor arbeidssfæren, noe som er i tråd med tidligere forskning (Bredgaard, 2023, s. 17). Dette illustreres av Petter: «*Så føler du at du får mer igjen når du er ferdig en fredag klokken fire, at du kan ha den dagen på hytten*». Dermed kan

rollekonflikter reduseres (Zhang et al., 2020, s. 53), fordi informantene opplever å ha flere timer til disposisjon. Dette innebærer at informantene i større grad kan imøtekomme krav og forventninger fra alle sfærene, noe som potensielt gir økt mestringsfølelse og tilfredshet. Slik sett kan en hybrid arbeidshverdag også fungere som en kilde til en tilfredsstillende work-life-balance, der det er mulig å ta vare på seg selv og de rundt.

Videre kan dette ses i sammenheng med rolleengasjement. Slik teorien antyder, fremstår det som avgjørende for de ansatte å engasjere seg innenfor alle de fire sfærene for å oppleve work-life-balance (Sirgy & Lee, 2018, s. 232). Det er en selvfølge at informantene er engasjert i arbeidssfæren, gitt deres arbeidsuke på 37,5 timer. Det som imidlertid vekker interesse, er at både Sigurd, Nora og Petter understreker et økt engasjement for arbeidet, når arbeidsgiver tilrettelegger for autonomi som tillater de å bestemme over eget liv. Dette antyder at hybridarbeid oppleves som en gode som styrker engasjement og tilfredshet i arbeidssfæren, noe som kan ha stor betydning for informantenes work-life-balance (Vyas, 2022, s. 159). For eksempel kan en positiv opplevelse på jobben skape en mer harmonisk tilværelse i livet, der samspillet legger til rette for en god balanse mellom karriere og personlig liv.

På den andre siden påpeker Lea at: «*Folk er mer interessert i å se ungene ha det bra, enn å være på kontoret å jobbe seg ihjel*». Uttalelsen gir inntrykk av en opplevd arbeidshverdag som ikke legger til rette for engasjement utenfor arbeidssfæren. I samsvar med teorien kan dette relateres til arbeidssfærens oppgavetrykk, arbeidsmetode og mestringsgrad, hvor en negativ opplevelse kan medføre stress (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 38). For flere av informantene synes dette å utfolde seg i form av en hektisk arbeidshverdag der det ikke bestandig er mulig å benytte hjemmekontor som en ressurs, noe som ytterligere svekker mestringsfølelsen i dagliglivet. Derfor antydes tegn til overarbeid, noe som kan tilskrives et høyt press i arbeidssfæren (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 38). Disse tendensene kan også bidra til å forklare hvorfor det jobbes flere timer i en hybrid arbeidshverdag, med tanke på økte forventninger innenfor arbeidssfæren (Byrne, 2005, s. 55). Dermed kan slike faktorer bidra til redusert rolleengasjement utenfor arbeidssfæren.

Til tross for dette kommer det likevel frem at samtlige opplever økt engasjement utenfor arbeidssfæren i den hybride arbeidshverdagen. Dette blir særlig understreket i en uttalelse av Nora: «*Bare det å ha mer tid til å bruke, til det du ønsker på fritiden*». Nora formidler hvordan hun bruker fritidssfæren til å hente energi, gjennom aktiviteter som er vesentlig for hennes trivsel, noe som er avgjørende for at hun skal være den beste versjonen av seg selv – både på jobb og på hjemmebane. Ifølge teorien er hensikten med dette å ivareta seg selv (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 37), hvilket samsvarer med flere av informantenes uttalelser, samt rapporten av Fafo (Nergaard et al., 2018, s. 77). På den måten fungerer den hybride arbeidshverdagen som et middel som bidrar til mer engasjement i de ulike sfærene (Zhang et al., 2020, s. 53).

Det var flere som var spesielt opptatt av at en hybrid arbeidshverdag frigjør tid som bidrar til engasjement utenfor arbeidssfæren. Dette kan ses i sammenheng med at arbeidssfæren ofte går på bekostning av de øvrige sfærene, og bidrar til konflikt (Greenhaus & Beutell, 1985). Dermed gir en hybrid arbeidshverdag muligheter som den mer tradisjonelle arbeidshverdagen ikke gir. Eksempelvis påpeker flere at de får mer tid de kan tilbringe med familien. Dette er i tråd med tidligere forskning som peker på at fjernarbeid er et tiltak for å forbedre ansattes work-life-balance, gjennom mer tid til aktiviteter utenfor arbeidssfæren (Bredgaard, 2023, s. 17). Informantenes work-life-balance kan dermed sies å være styrket

ettersom engasjement i flere livsroller bidrar til rolleberikelse, hvilket igjen resulterer i økt livstilfredshet (Sirgy & Lee, 2018, s. 233).

Informantene er imidlertid frustrerte over at de ikke kan dra full nytte av den hybride arbeidshverdagen på grunn av visse begrensninger. Som Lea formidler: «*Hadde du spurt meg hvor mange hjemmekontordager jeg skulle ønske det var tillatt å ha, fem*». På samme måte formidler Sigurd: «*Jeg skulle ønske det var mulighet for mer hjemmekontor*». Disse utsagnene antyder at arbeidssfæren fortsatt står som den primære prioriteringen, da de ikke har tilstrekkelig autonomi til å bestemme over eget liv. Lea utdyper videre: «*Jeg føler begrensningen på en måte sier at du får kontrollere livet ditt, men du får ikke kontrollere det*». Dette kan forklare hvorfor arbeidssfæren oppleves som den sfæren som får viet mest oppmerksomhet, slik teorien om work-life-interaksjon indikerer (Thompson & Hatlevoll, 2018, s. 43–48). Slike opplevelser er uheldig ettersom informantene tar med seg negativitet fra arbeidslivet inn i fritiden. Dermed kan det oppstå en dominoeffekt der fritiden preges av arbeidssfærens bekymringer (Vyas, 2022, s. 163). Opplevelsene informantene har på fritiden har igjen betydning for arbeidssfæren, i tråd med den såkalte spillover-effekten (Staines, 1980). Det fremstår derfor som et tydelig behov for et bedre samspill mellom arbeid og øvrig liv, som informantenes opplevelser peker mot.

For å konkludere denne diskusjonen virker work-life-interaksjonen blant informantene å være både en positiv og negativ faktor. På den ene siden minimerer en hybrid arbeidshverdag rollekonflikt, og gir økt engasjement i og utenfor arbeidssfæren. På den måten gir hybridarbeid rom for et liv utenfor arbeidssfæren, og resulterer i heldige opplevelser som har positiv effekt på ansattes work-life-balance. På den andre siden avdekker flere av informantene uheldige konsekvenser grunnet manglende autonomi til å bestemme over eget liv. Slik spres negative opplevelser blant de ulike sfærene, og interaksjonen blir dermed uheldig når det gjelder balansen mellom arbeid og øvrig liv.

5.3 Å akseptere og tilrettelegge for individuelle arbeidsstiler

Informantene presenterte perspektiver som tyder på både work-life-balance og work-life-imbalance. Derfor er det avgjørende å utforske hvorfor enkelte opplever det ene eller det andre, og hvorfor noen opplever de samme faktorene som work-life-balance, mens andre opplever det som work-life-imbalance. For å belyse disse tendensene benyttes jobbkrav-ressursmodellen, som beskriver hvordan ulike motivasjons- og stressprosesser utspiller seg (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278). Basert på funnene virker det å være særlig to fremtredende faktorer. Diskusjonen tar derfor utgangspunkt i aksept og tillit knyttet til fleksibilitet, samt individuelle behov for å utforske den opplevde balansen mellom arbeid og øvrig liv.

I tråd med jobbkrav-ressursmodellen opplever ansatte flere jobbkrav i arbeidssfæren (Demerouti et al., 2001, s. 499). Dette ble tydelig da informantene ga uttrykk for høy oppgavemengde, inkludert tidspress, med bakgrunn i at de arbeider under sykdom og i helger. Det er rimelig å anta at informantene ikke ville ha utført dette arbeidet, dersom det ikke var nødvendig. Disse aspektene ved jobben kategoriseres derfor som psykologiske jobbkrav, da de krever vedvarende innsats, i samsvar med teorien (Demerouti et al., 2001, s. 501). Et annet jobbkrav informantene står overfor er kravet om tilstedeværelse på kontoret minst tre dager i løpet av en arbeidsuke. Dette kravet forsterkes av holdningene blant ledere og kolleger, som kan oppleves som en forventning om daglig tilstedeværelse. Et slikt krav kan kategoriseres som et organisatorisk jobbkrav, da det er knyttet til

organisasjonens kultur og har betydning for de ansattes opplevelse av autonomi. I tillegg kan det betraktes som et psykologisk jobbkrav, ettersom det sannsynligvis krever vedvarende innsats å vise at de fremdeles er produktive utenfor det fysiske kontorlokalet (Murray & Vie, 2021, s. 203). I sum kan de nevnte jobbkravene føre til negative opplevelser, slik teorien antyder (Demerouti et al., 2001, s. 501).

I henhold til informantenes uttalelser, indikerer høy oppgavemengde negative opplevelser slik som overarbeid og rollekonflikt. Noen av informantene var eksempelvis tydelig bekymret for å alltid være tilgjengelig for arbeidssfæren, noe som kan tilskrives jobbkravene. Dette blir spesielt tydelig blant de som opplever et arbeidsliv som går på bekostning av øvrig liv. Når det gjelder kravet om fysisk tilstedeværelse, tyder dette på en opplevelse av stress, og har betydning for informantenes motivasjon og trivsel. For eksempel kan det tenkes å oppstå kognitive stressfaktorer når en ansatt jobber hjemmefra, men «burde» vært på kontoret. En slik tolkning forklares gjennom informantenes opplevelse av press fra ledere og kolleger hvis de ikke er tilstedeværende. Dessuten kan det skape følelser av egoisme og dårlig samvittighet, noe det tyder på at informantene opplever, slik Nora forklarer det: «*Alle har behov for å være egoistiske for å komme seg gjennom en dag, eller et år*». Et siste scenario er dersom ansatte kvier seg fra å benytte hjemmekontorordningen, basert på holdningene på arbeidsplassen. Studiens funn gjenspeiler derfor hvordan høye jobbkrav kan medføre negative opplevelser, slik som stress, overarbeid og rollekonflikt, i tråd med jobbkrav-ressursmodellen (Demerouti et al., 2001, s. 502).

På den andre siden kan slike jobbkrav også bidra til positive opplevelser. Dette kan eksemplifiseres gjennom kravet om tilstedeværelse. Det kan tenkes at det optimale for de ansatte er å være tilstede på kontoret tre dager i uken, som Nora beskriver det: «*Det beste er vel kanskje å ha det som vi har det i dag, det synes jeg. Å ha det litt sånn middle way*». Tilstedeværelse på kontoret kan være viktig av flere grunner, for eksempel ved å fremme engasjement gjennom samarbeid med kolleger, eller ved å skape tydelige grenser mellom arbeid og øvrig liv. Slik sett er det tydelige sammenhenger mellom jobbkrav og positive opplevelser, slik teorien formidler (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278). Flere informanter støtter dette synet ved å fremheve positive opplevelser med å få styre egen arbeidshverdag. I utgangspunktet uttrykker de en vilje til å være tilstede på kontoret, men hovedutfordringen virker å være begrensningen i hjemmekontorordningen, at den ikke er lagt til rette for individuelle behov. Samtidig skal arbeidsgiver utvise forsiktighet med å åpne opp for full frihet, slik noen av informantene ønsker. Dette kan potensielt medføre høy risiko for ytterligere negative opplevelser, slik som sosial isolasjon og angst. For eksempel, dersom en ansatt begynner med én fast dag på hjemmekontor, og dette gradvis øker til to, tre, fire, og til slutt fem dager i uken. Plutselig tilbringes ingen tid i organisasjonens kontorlokaler, og det blir vanskelig å vende tilbake.

Videre skal jobbressurser i henhold til modellen bidra til å redusere jobbkrav og resultere i positive opplevelser (Demerouti et al., 2001, s. 501). Informantene var særlig opptatt av psykologiske jobbressurser i form av autonomi, samt organisatoriske jobbressurser slik som fleksibilitet. Slike jobbressurser kan tilskrives den hybride arbeidshverdagen i tråd med tidligere forskning (Adisa et al., 2022, s. 1696; Bredgaard, 2023, s. 6; Egeland et al., 2022, s. 46; Verma et al., 2022, s. 19), og antas å bidra til økt motivasjon. Petter illustrerer dette argumentet på følgende måte: «*Jeg strekker meg langt for jobben, når jobben også strekker seg litt i forhold til å please mine behov*». Dette indikerer at informantene opplever et høyere engasjement dersom de har jobbressurser som møter krav innenfor og utenfor

arbeidslivet. Likevel er det en essensiell jobbressurs som mangler, nemlig et arbeidsmiljø som støtter fleksibiliteten som den hybride arbeidshverdagen gir. Informantene opplever negative holdninger og strenge regimer i hjemmekontorordningen, noe som minimerer fleksibilitet som en jobbressurs. Dette gir støtte til teoriens påstander, som hevder at fravær av jobbressurer gjør det vanskeligere å imøtekomme jobbkrav, som videre medfører lavt jobbengasjement (Demerouti et al., 2001, s. 502).

Samtidig kan jobbressurer i form av autonomi og fleksibilitet være grunn til opplevde stressprosesser, noe som støttes av flere studier (Guest, 2002, s. 257; Nergaard et al., 2018, s. 9; Vyas, 2022, s. 158). Disse stressprosessene kan utarte seg i form av overarbeid, utbrenthet og rollekonflikt, fordi arbeid fra hjemmet utfordrer en sunn balanse mellom arbeid og øvrig liv. Overarbeid oppstår som et resultat av at ansatte benytter den oppsparte tiden til å jobbe mer, utbrenthet i form av en konstant tilgjengelighet, og rollekonflikter på grunn av at jobbrelaterte bekymringer filtreres inn i fri tid (Bredgaard, 2023, s. 6; Murray & Vie, 2021, s. 212; Vyas, 2022, s. 163; Wayne et al., 2017, s. 889). Dette understreker hvordan jobbressurer kan føre til negative opplevelser, i tråd med teorien (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278).

Likevel gjelder ikke dette nødvendigvis for alle, og det kan være derfor informantene fremhever individuelle behov. Petter forklarer det på følgende måte: «*Derfor er det ikke sånn at det ene eller det andre er riktig, men man må finne ut hva som er riktig for hver enkelt*». Noen foretrekker eksempelvis overarbeid gjennom kveldsjobbing, og dette behøver ikke nødvendigvis å være ugunstig. Dessuten er det stor forskjell på bevisste handlinger og direkte ordre fra arbeidsgiver. Bevisste handlinger faller innenfor autonomi, og gir kontroll over egen arbeidsstil. På den måten tillater en hybrid arbeidshverdag ansatte i å ta bevisste valg basert på individuelle preferanser, noe som med stor sannsynlighet fører til opplevelser av work-life-balance slik Petter formidler. Aksept og tilrettelegging for individuelle arbeidsstiler virker derfor å være et viktig middel i en hybrid arbeidshverdag. Dette vil være særlig fremtredende i tiden fremover når nye generasjoner entrer arbeidslivet med tilhørende nye forventninger til autonomi og fleksibilitet.

Denne diskusjonen indikerer altså at jobbkrav og jobbressurer kan medføre både work-life-balance og work-life-imbalance. Som informantene understreker har alle individuelle behov i en hybrid arbeidshverdag, og opplevd work-life-balance avhenger av om jobbkravene og jobbressurene oppleves som motivasjons- eller stressprosesser (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278). For noen synes autonomi og fleksibilitet i en hybrid arbeidshverdag å gi positive opplevelser, ettersom de ønsker mer av dette. Denne tolkningen støttes av Vyas (2022, s. 159), og viser hvordan slike faktorer fremmer work-life-balance for enkelte. På den andre siden rapporterer flere om faktorer som stress, rollekonflikt og overarbeid. Dette viser hvordan slike faktorer for noen kan resultere i work-life-imbalance, i tråd med tidligere forskning (Adisa et al., 2022, s. 1696; Wayne et al., 2017, s. 889). I relasjon til studiens definisjon av work-life-balance synes det derfor å være viktig at den enkelte arbeidstaker vet hva sin ønskede balanse innebærer, og tar valg basert på dette. Da må arbeidsgiver og kolleger akseptere og legge til rette for at det eksisterer individuelle arbeidsstiler på arbeidsplassen.

Kapittel 6: Avslutning

Formålet med studien har vært å undersøke bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. For å besvare problemstillingen har det vært avgjørende å få innsikt i spillet mellom den hybride arbeidshverdagen og work-life-balance. Derfor har jeg gjennomført semistrukturerte intervjuer med fem bankansatte. Datamaterialet ble videre analysert med inspirasjon fra en refleksiv tematisk analyse, hvor de fem identifiserte funnene er diskutert i lys av tidligere forskning og teori. Nå gjenstår det siste kapittelet hvor jeg vil konkludere studien og vurdere dens styrker og begrensninger, implikasjoner, samt komme med forslag til videre forskning.

6.1 Konklusjon

Tidligere forskning har særlig fokusert på måten fjernarbeid medfører utydelige grenser mellom arbeid og øvrig liv. Denne studien avdekker imidlertid at informantene ikke opplever utfordringer knyttet til utydelige grenser, enten fordi de har effektive strategier for å navigere mellom sfærene, eller fordi de ikke opplever behovet for slike grenser. At en hybrid arbeidshverdag ikke skaper utfordringer knyttet til å skille mellom sfærene indikerer å bidra til at bankansatte opplever work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Likevel antyder studien at det kan være underliggende prosesser som ikke er like åpenbare for alle, og det kan være større utfordringer knyttet til grensene enn det som kommer frem. Slike antakelser må imidlertid behandles med forsiktighet og krever videre undersøkelser.

Videre indikerer studien at ansatte opplever work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, hovedsakelig grunnet mulighet til å bestemme over eget liv, samt mer tid til å ivareta seg selv og de rundt. Som et resultat opplever de rolleberikelse og økt livstilfredshet, som i sin tur har positiv effekt på arbeidslivet. Dette understreker betydningen av et godt spill mellom sfærene, og bidrar til at det er rom for et liv utenfor arbeid. Likevel indikerer studien at de ansatte har behov for mer autonomi når det gjelder den overordnede hjemmekontorordningen, da to hjemmekontordager per uke synes å være utilstrekkelig for å imøtekomme alle krav i de ulike sfærene. Dette vil derfor være et tiltak for å styrke den allerede opplevde balansen, men det er viktig å presisere at dette nødvendigvis ikke vil fungere for alle.

Dette ses i sammenheng med måten informantene fremstiller sine individuelle behov i den hybride arbeidshverdagen. Slik studien argumenterer for, avhenger opplevd work-life-balance av hvordan jobbkrav og jobbressurser oppleves i forhold til motivasjons- og stressprosesser. For noen er dermed en hybrid arbeidshverdag en kilde til work-life-imbalance, eksempelvis på grunn av økt overarbeid, mens for andre er det en kilde til work-life-balance på grunn av økt autonomi. Dette understreker behovet for en mer individuell hjemmekontorordning som tar hensyn til mangfoldet blant ansatte.

På bakgrunn av dette har bankansatte ulike og unike opplevelser av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. De følger alle alternative veier mot balanse, slik uttrykket sier: «*Det er mange veier til Rom*». For mange er fleksibiliteten en hybrid arbeidshverdag gir en verdsatt gode som bidrar til work-life-balance. Likevel er det ikke gitt at en slik hverdag automatisk medfører balanse mellom arbeid og øvrig liv, noe som understreker viktigheten av å kjenne sine behov og å ta valg som støtter opp under ønsket balanse. Fordi enhver arbeidstaker har sin unike arbeidsstil for å imøtekomme livets forventninger, er det viktig at omgivelsene aksepterer og tilrettelegger for individuelle behov.

6.2 Studiens styrker og begrensninger

Studien innehar flere begrensninger som jeg ønsker å adressere, samtidig som de kan betraktes som styrker. Jeg har identifisert begrensningene og delt dem inn i tre kategorier der hver av dem representerer en potensiell faktor som kan ha betydning for studiens pålitelighet. Samtidig vil jeg vise hvordan jeg har forsøkt å omgjøre studiens begrensninger til styrker. Jeg vil nå se nærmere på de tre kategoriene, som inkluderer: 1) Min rolle som innsideforsker, 2) utvalg og rekruttering, og 3) dybden i studien.

I denne studien har jeg fungert som en innsideforsker ettersom jeg er ansatt i organisasjonen som studeres. Dette kan ha betydning for studiens resultater gjennom allerede etablerte kunnskaper og forutinntatte meninger om hvordan den hybride arbeidshverdagen fungerer på arbeidsplassen. Jeg gikk inn i studien med både positive og negative perspektiver på en hybrid arbeidshverdag, men forsøkte å være så objektiv som mulig. Likevel er det sannsynlig at resultatene er preget av subjektive tolkninger grunnet mine forkunnskaper og underbevisste antakelser om temaet. Derfor har det vært viktig for meg å ha et fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapsteoretisk ståsted, som påminner meg viktigheten av å fokusere på informantenes personlige opplevelser samtidig som det er rom for tolkning. På den måten har studien vært ærlig og transparent hele veien med hensyn til denne begrensningen. Min personlige tilknytning til organisasjonen kan derfor betraktes som både en styrke og begrensning i denne studien.

Videre betraktes rekrutteringen og det endelige utvalget i studien som en begrensning. Jeg gjorde forsøk på å implementere tiltak for å sikre et mangfoldig utvalg, men erkjenner at forsøket har vært utilstrekkelig på visse områder. Selv om jeg lyktes med å inkludere informanter av forskjellige kjønn, alder og fra ulike avdelinger som har gitt styrke til studien, er det åpenbart at det mangler et mer nyansert synspunkt som er skeptisk til hybridarbeid. Dette kan være et resultat av at jeg i utlysningsteksten la vekt på et ønske om deltakere som benytter både det fysiske kontorlokalet og hjemmekontor, da jeg antok dette som en forutsetning for å besvare problemstillingen. Imidlertid er det sannsynlig at det er de som ikke benytter hjemmekontorordningen som har et mer kritisk syn på hybridarbeid. I tillegg antar jeg at mange av de kritiske stemmene ligger i bankens ledelse, og studien kunne dermed med fordel undersøkt fenomenet fra et lederperspektiv. Slik sett ville studien vært mer troverdig om disse stemmene var inkludert. Som en følge av dette har jeg vært tvunget til å gjøre flere tolkninger og støtte meg på tidligere forskning for å presentere kritiske perspektiver, noe som bidrar til usikkerhet rundt studiens pålitelighet.

Til slutt ønsker jeg å påpeke at studien kunne dratt nytte av å gå mer i dybden på visse områder. Jeg har forsøkt å begrense et omfattende og komplekst tema ved å fokusere på bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Imidlertid har det vist seg at work-life-balance er et mer omfattende tema enn først antatt, og det kunne vært nødvendig med ytterligere innsnevring av begrepet. For å oppnå mer dybde i materialet og tydeligere resultater kunne studiens problemstilling derfor vært enda mer presis. Dessuten er manglende dybde i studien en konsekvens at studiens tidsmessige begrensninger. Med mer tid til planlegging, utforskning, analyse og diskusjon av studiens problemstilling, ville kvaliteten på forskning blitt vesentlig forbedret.

6.3 Studiens implikasjoner og forslag til videre forskning

Studien har bidratt med praktiske implikasjoner ved å tette kunnskapsgapet, og avklare tidligere usikkerhet vedrørende ansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag (Dupont et al., 2023, s. 376). Som studien viser, er opplevelsen av work-life-balance individuelt betinget, der noen opplever balanse, mens andre opplever det motsatte. Dette kan forklare hvorfor eksisterende forskning har vist motstridende resultater. Følgelig retter studien oppmerksomhet mot et mangfoldig arbeidsliv. Disse innsiktene gjør både ansatte og organisasjoner bedre rustet for et arbeidsliv i stadig endring. For de ansatte bidrar studien til økt forståelse av samspillet mellom hybridarbeid og work-life-balance, og de kan dermed ta informerte valg. Samtidig åpner studien opp for selvrefleksjon, og understreker viktigheten av å kjenne sine grenser og behov. For organisasjonene kan studien tjene som et beslutningsgrunnlag for fremtidige hjemmekontorordninger. Funnene indikerer eksempelvis et behov for ytterligere autonomi når det gjelder den overordnede hjemmekontorordningen, og vil trolig være en etterspurt gode i fremtidens arbeidsliv (Vyas, 2022, s. 162). Dessuten gir studien viktig innsikt som organisasjonene kan integrere i sin historiefortelling, for å forklare rasjonale bak sine beslutninger. Dette skaper aksept og forståelse, og reduserer fordommer og negative holdninger.

Videre har studiens resultater teoretiske implikasjoner som styrker og utfordrer eksisterende teori. På den ene siden bekrefter studiens funn kjerneprinsippene i grenseteorien ved å fremheve viktigheten av fysiske, tidsmessige og psykologiske grenser (Clark, 2000, s. 756). Likevel peker studien på en interessant nyansering av teorien, der mye tyder på at det er fullt mulig med et godt samspill mellom sfærene til tross for utydelige grenser. Dette utfordrer den tradisjonelle forståelsen av teorien og åpner for en mer differensiert tilnærming til grensesetting. Ytterligere viser studien hvordan jobbkravressursmodellen kan tilpasses og utvides for å forklare opplevelser av work-life-balance og work-life-imbalance (Bakker & Demerouti, 2017, s. 278). Ved å anvende modellen på en ny måte, belyser studien hvordan positive og negative faktorer har betydning for individuelle opplevelser. På den måten er modellen et godt verktøy for organisasjoner i dagens arbeidsliv, fordi den gir innsikt i hvordan arbeidsrelaterte faktorer har betydning for ansattes work-life-balance. Til slutt gir studien teoretiske implikasjoner knyttet til teori om work-life-interaksjon, ved å bidra til økt forståelse av samspillet mellom de ulike livsområdene. Slik funnene antyder, samsvarer den opplevde interaksjonen med teoriens antakelser (Sirgy & Lee, 2018), noe som styrker teoriens gyldighet og relevans.

Et viktig funn er hvordan informantene opplever work-life-balance gjennom enten tydelige eller flytende grenser. Likevel er det flere faktorer som indikerer større implikasjoner knyttet til flytende grenser enn det som fremkommer i studien. Derfor er det sentralt å vie videre forskning til disse grensene og deres betydning for ansattes work-life-balance. I tillegg er det viktig å understreke at studien kun har betraktet ansattes opplevelser. Derfor er det nødvendig å utvide perspektivet. Valg knyttet til hybridarbeid og tiltak for å forbedre ansattes work-life-balance kan ha større implikasjoner i et større bilde. For eksempel kan fullstendig fleksibilitet tilfredsstillende ansattes ønsker, men samtidig skape utfordringer knyttet til faktorer som arbeidsmiljø og psykisk helse. Forslag til videre forskning er derfor todelt. For det første er det nødvendig å undersøke fenomenet fra et lederperspektiv, for å få innsikt i hvordan hybridarbeid har betydning for arbeidsmiljøet og dermed organisasjonens resultater. For det andre er det nødvendig å undersøke samspillet mellom en hybrid arbeidshverdag og psykisk helse. Dette for å få dypere innsikt i utfordringer knyttet til faktorer slik som angst, sosial isolasjon og depresjon.

6.4 Avsluttende refleksjoner

Denne studien representerer et betydningsfullt bidrag til organisasjoner som står overfor dilemmaer knyttet til hybridarbeid. Beslutningene som ledelsene må ta i denne sammenheng er komplekse og krevende, og det er avgjørende å foreta gjennomtenkte og informerte valg til det beste for organisasjonen og de ansatte. Ytterligere er studien et bidrag til forskning på fjernarbeid, hybridarbeid og work-life-balance.

Formålet med studien har vært å kaste lys over bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Studien har bidratt med nye perspektiver, innsikter og refleksjoner om hvordan en slik arbeidshverdag faktisk oppleves, med alle dens nyanser av positive og negative erfaringer. Gjennom dette ønsker jeg at studien skaper interesse og nysgjerrighet for videre forskning, noe som kan gi økt kunnskap og forståelse av beste praksis innenfor fremtidens arbeidsmodell.

Referanseliste

- Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work-Life Balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
- Andersen, B., & Skrede, J. (2023). *Intervju som metode* (1. utg.). Cappelen Damm.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Balsnes, A. H. (2009). Koret Belcanto – En gullgruve av empiri i min hule hånd? I A. Halvorsen & P. Repstad (Red.), *Å forske blant sine egne. Universitet og region—Nærhet og uavhengighet* (s. 248–267). Høyskoleforlaget.
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: Researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2), 219–234. <https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., Davey, L., & Jenkinson, E. (2023). Doing Reflexive Thematic Analysis. I S. Bager-Charleson & A. McBeath (Red.), *Supporting Research in Counselling and Psychotherapy: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Research* (s. 19–38). Springer International Publishing.
- Bredgaard, T. (2023). The Corona Pandemic and Working Life: Findings from a Longitudinal Danish Study. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 13(4), 1–20. <https://doi.org/10.18291/njwls.138568>
- Buckle, J. L., & Dwyer, S. C. (2009). The Space Between: On Being an Insider-Outsider in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 54–63. <https://doi.org/10.1177/160940690900800105>
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dupont, C., Giuliano, R., & Godfroid, C. (2023). Teleworking, task sharing, and work life balance: A gender issue? Theoretical approach. *Journal of Economics and Management*, 45(1), 374–412. <https://doi.org/10.22367/jem.2023.45.15>

- Egeland, C., Ingelsrud, M. H., & Pedersen, E. (2022). Fremmedgjort på hjemmekontor? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(5), 44–59. <https://doi.org/10.18261/nost.6.5.4>
- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2021). Roles and work–family conflict: How role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Eriksen, T. H. (2018). Er vi slaver av akselerasjon? I G. Thompson (Red.), *Selvledelse. Teori, forskning og praksis* (2. utg., s. 13–33). Gyldendal Akademisk.
- Fleming, J. (2018). Recognizing and resolving the challenges of being an insider researcher in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 311–320. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/recognizing-resolving-challenges-being-insider/docview/2227915506/se-2?accountid=12870>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87–111. <https://doi.org/10.1037/mgr0000014>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Holmes, A. (2020). Researcher Positionality – A Consideration of Its Influence and Place in Qualitative Research – A New Researcher Guide. *Shanlax International Journal of Education*, 8(4), 1–10. <https://doi.org/10.34293/education.v8i4.3232>
- Ingelsrud, M. H., Aksnes, S. Y., Bernstrøm, V. H., Egeland, C., Hansen, P. B., Pedersen, E., Underthun, A., & Weitzenboeck, E. M. (2022). *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser* (AFI-rapport 2022:04). Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet. <https://hdl.handle.net/11250/2992422>
- Innstrand, S. T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1–2), 31–39. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-01-02-04>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., T. M. Anderssen & J. Rygge, Overs.). Gyldendal Akademisk.
- Murray, R. W., & Vie, O. E. (2021). Mer fjernarbeid i fremtidens arbeidsliv: Positive erfaringer etter covid-19-pandemien. I E. Albrechtsen (Red.), *Norsk arbeidsliv mot 2050. Muligheter og trusler* (s. 199–218). Fagbokforlaget.
- Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K., & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv* (Fafo-rapport 2018:15). Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/fleksibel-arbeidstid>

- Nielsen, J. C. R., & Repstad, P. (2006). Når mauren også skal være ørn – Om å analysere sin egen organisasjon. I G. Wennes (Red.), *Tall, tolkning og tvil: Bak metodevalg i økonomi, ledelse og markedsføring* (s. 245–274). Cappelen Akademisk.
- Paulgaard, G. (1997). Feltarbeid i egen kultur – Innenfra, utenfra eller begge deler? I T. H. Aase (Red.), *Metodisk feltarbeid: Produksjon og tolkning av kvalitative data* (s. 70–90). Universitetsforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Fagbokforlaget.
- Silverman, D. (2019). *Interpreting qualitative data* (6th edition). SAGE Pub.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B.-M. (2013). *Kunskapens former: Vetenskapsteori och forskningsmetod* (3. utg.). Liber.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Thompson, G., & Hatlevoll, K. (2018). Regi i eget liv. I G. Thompson (Red.), *Selvledelse. Teori, forskning og praksis* (2. utg., s. 35–60). Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Gyldendal Akademisk.
- 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>
- Verma, A., Venkatesan, M., Kumar, M., & Verma, J. (2022). The future of work post Covid-19: Key perceived HR implications of hybrid workplaces in India. *Journal of Management Development*, 42(1), 13–28. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2021-0304>
- Vyas, L. (2022). «New normal» at work in a post-COVID world: Work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>
- Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. (2017). The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work–family conflict on job success. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 876–894. <https://doi.org/10.1002/job.2174>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141(1), 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv.

Vedlegg 3: Godkjenning fra Sikt.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innledende spørsmål

1. Hvordan ser en vanlig dag ut for deg?
 - Hvordan disponerer du tid mellom arbeid, familieliv, fritid og kompetanseheving?
2. I løpet av en arbeidsuke, hvor ofte benytter du fjernarbeid?
 - Er dette en tilfredsstillende mengde?

Individuelle faktorer

3. Hvordan opplever du din egen work-life-balance i dag?
4. Hva er en tilfredsstillende work-life-balance for deg?
5. Hvordan har du opplevd overgangen til en hybrid arbeidshverdag sammenlignet med en tradisjonell arbeidssituasjon?
 - Hvordan har dette hatt betydning for din work-life-balance?
6. Hvilke muligheter gir fjernarbeid sett i lys av din work-life-balance?
7. På den andre siden, hvilke utfordringer har du støtt på?
8. Har du noen spesifikke strategier for å ivareta din egen work-life-balance?

Refleksjonsspørsmål

9. Fjernarbeid bidrar til at jeg jobber mer, og derfor får jeg mindre tid til aktiviteter utenfor jobb.
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
10. Fjernarbeid gir meg autonomi og fleksibilitet slik at arbeid og resten av livet er i en tilfredsstillende balanse.
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
11. Fjernarbeid gjør det vanskelig for meg å koble helt av jobb utenfor ordinær arbeidstid.
 - Hvorfor/hvorfor ikke?

Avsluttende spørsmål

12. Hvilke endringer eller tiltak kunne ha vært implementert for å bedre støtte ansattes work-life-balance?
13. Er det noe mer du ønsker å legge til utover det vi har snakket om?
14. Hvordan synes du det har vært å delta i denne samtalen med meg, om dette temaet?
15. Til slutt, er det noe du ønsker å spørre meg om?

Informasjonsskriv til deltakere i forskningsprosjektet: Bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag

Formålet med prosjektet

Med bakgrunn i min avsluttende mastergradsoppgave, ønsker jeg å utforske hvordan bankansatte opplever egen work-life-balance innenfor en hybrid arbeidshverdag. Dette innebærer å undersøke hvordan du som ansatt balanserer krav fra arbeidslivet med andre livsaspekter, i lys av at du benytter deg av både bankens fysiske kontorlokaler og alternative arbeidssteder, slik som hjemmekontor. Hensikten er å forsøke de utfordringene og mulighetene som oppstår i det moderne arbeidslivet.

Hvorfor ønsker jeg din deltakelse?

Du har fått forespørsel om å delta i prosjektet fordi du er ansatt i organisasjonen der prosjektet skal foregå.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU, Institutt for pedagogikk og livslang læring er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Å delta i dette prosjektet innebærer at du deltar på et intervju med en estimert varighet på omtrent én time. Under intervjuet vil spørsmålene fokusere på dine opplevelser og erfaringer rundt egen work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag. Det er viktig å understreke at du vil bli anonymisert i alle publikasjoner, og det skal ikke være mulig å identifisere deg.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Opplysninger om deg behandles basert på ditt samtykke. På oppdrag fra NTNU, Institutt for pedagogikk og livslang læring har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, 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:

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

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Opplysningene som registreres om deg skal kun brukes slik som beskrevet i dette skrivet. Opplysningene dine behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Prosjektet vil etter planen avsluttes 01.06.2024. Eventuelle utvidelser i bruk og oppbevaringstid kan kun skje etter godkjenning fra NSD. Du har rett til innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om deg, og rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene som er registrert. Du har også rett til å få innsyn i sikkerhetstiltakene ved behandlingen av opplysningene. Du kan klage på behandlingen av dine opplysninger til Datatilsynet og institusjonens personvernombud.

Det er kun forsker knyttet til prosjektet som har tilgang til datamaterialet. Alle opplysningene om deg vil bli behandlet uten navn eller andre direkte gjenkjennelige opplysninger.

Publisering av resultatet er en nødvendig del av forskningsprosessen. All publisering skal gjøres slik at enkelt deltakere ikke skal kunne gjenkjennes, men det gis likevel ingen garanti for dette.

Dersom du ønsker ytterligere informasjon

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent, Emilie Elizabeth Martin
 - E-post: eem1999@hotmail.no
 - Tlf: 922 60 582
- NTNU, Institutt for pedagogikk og livslang læring ved masterveileder, Kristian Firing
 - E-post: kristian.firing@ntnu.no
 - Tlf: 988 42 695
- NTNUs personvernombud, Thomas Ørnulf Helgesen
 - E-post: thomas.helgesen@ntnu.no
 - Tlf: 930 79 038

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: personverntjenester@sikt.no, eller på tlf: 73 98 40 40.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: Bankansattes opplevelse av work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- Å delta i individuelt intervju

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

Dato:

Signatur:

Vedlegg 3: Godkjenning fra Sikt



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

766193

Vurderingstype

Automatisk

Dato

20.01.2024

Tittel

Hvordan oppleves bankansattes work-life-balance i en hybrid arbeidshverdag?

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Kristian Firing

Student

Emilie Elizabeth Martin

Prosjektperiode

01.02.2024 - 01.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2024.

[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.

