

Marthe Borthen

«Unnasluntring kalte vi det»

En kvalitativ studie av hva som ligger i begrepet
quiet quitting

Masteroppgave i Psykologi

Veileder: Marit Christensen

Mai 2024

Marthe Borthen

«Unnasluntring kalte vi det»

En kvalitativ studie av hva som ligger i begrepet quiet quitting

Masteroppgave i Psykologi
Veileder: Marit Christensen
Mai 2024

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



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på min mastergrad i Arbeid- og organisasjonspsykologi ved NTNU Trondheim. Jeg har hatt 5 fine år som student i Trondheim, og kommer alltid til å se tilbake på studieårene mine som fine, spennende, morsomme og lærerike.

I denne oppgaven er det jeg som har samlet inn all data, utarbeidet problemstillingen og gjennomført analysen på egenhånd. Jeg har derimot fått god støtte og veiledning i de ulike prosessene, og av den grunn har jeg flere jeg ønsker å takke.

Først og fremst vil jeg takke informantene som stilte til intervju. Videre ønsker jeg å rette en stor takk til min veileder, Marit Christensen. Takk for interessante, faglige samtaler, spennende sparring, og ikke minst nyttige tilbakemeldinger. Jeg er spesielt takknemlig for ditt engasjement for masteroppgaven min - det har bidratt til å holde motivasjonen min oppe!

Avslutningsvis vil jeg takke familien min og samboeren min – dere er en trygg havn for meg. En særskilt takk går også til min kjære farmor, som alltid heier på meg, har troen på meg, er nysgjerrig, engasjert, og ikke minst støttende.

Marthe Borthen

Trondheim, mai 2024

Sammendrag

Quiet quitting er et relativt nytt begrep innen både forskning og praksis. Følgelig er det begrenset med eksisterende litteratur og empiri på begrepet. Hittil har begrepet blant annet blitt knyttet til en rekke faktorer som kan påvirke ansattes produktivitet, motivasjon og tilknytning til arbeidet. Det er derimot uklart hvorvidt quiet quitting kan være positivt eller negativt, samt uenigheter over den konkrete definisjonen av begrepet. Målet med denne studien var derfor å få en dypere forståelse av hva begrepet quiet quitting handler om, og forskningsspørsmålet var: «Hva er quiet quitting?».

For å undersøke begrepet, ble det gjennomført både dybdeintervjuer og fokusgruppeintervjuer. Dataen ble transkribert, og deretter analysert gjennom reflektiv tematisk analyse. Jobbkraft-ressursteorien ble benyttet som et teoretisk rammeverk, og en rekke eksisterende begreper og konsepter ble benyttet for å gi en bedre forståelse og forklaring av quiet quitting.

Studien bidrar med unik innsikt i et begrep det finnes svært begrenset med forskning, kunnskap og litteratur på. Hovedtemaene «nytt begrep, kjent fenomen», «lav arbeidsinnsats», «lav tilhørighet til arbeidsplassen» og «mestringsmekanismer» bidrar til å belyse hva quiet quitting handler om. Funnene indikerer videre at quiet quitting overlapper med en rekke kjente og veletablerte begreper og konsepter. Av den grunn kan ikke quiet quitting ansees som noe nytt, og det bør heller ikke benyttes som et selvstendig begrep, verken teoretisk eller praktisk. En anbefaling for videre studier er derfor å gå bort ifra begrepet quiet quitting, og heller fokusere på mer etablerte begreper.

Abstract

Quiet quitting is a relatively new term amongst researchers and practitioners. Consequently, there is limited existing literature and empiricism relating to the term. To date, the concept has been associated with a variety of factors that may impact employees' productivity, motivation and attachment to work. However, it remains ambiguous whether quiet quitting can be construed as something positive or negative, as well as uncertainty regarding the definition of the term. The purpose of this study was therefore to gain a deeper comprehension of the concept of quiet quitting. The research question was: "what is quiet quitting?".

Both in-depth interviews and focus group interviews were conducted to investigate the term. The data was then transcribed verbatim, and analysed using reflexive thematic analysis. The job demands-resources theory was utilized as a theoretical framework, and several existing terms and concepts were included to provide a better understanding and explanation of quiet quitting.

This study provides unique insights to a concept, in which there is currently limited previous research, knowledge and literature. The main themes "New term, familiar phenomenon", "low work effort", "low attachment to the workplace" and "coping mechanisms" explain the essence of quiet quitting. The findings further indicate that quiet quitting overlaps with several well-established terms and concepts. Consequently, quiet quitting should not be regarded as something new. Furthermore, it should not be utilised as an independent term, neither theoretically nor practically. A recommendation for further studies is to diverge from the term quiet quitting, and instead focus on more established concepts.

Innholdsfortegnelse

Quiet quitting: En kvalitativ studie av hva som ligger i begrepet quiet quitting	1
Oppgavens struktur	2
Teoretisk bakgrunn og teoretisk rammeverk	2
Quiet quitting.....	2
Jobbkraft-ressursteorien (JD-R).....	6
Tomt arbeid.....	9
Jobbkjedsomhet.....	13
Turnoverintensjoner	14
Arbeid-familie balanse	15
Psykologisk kontrakt.....	16
Metode.....	18
Epistemologisk ståsted	18
Utvalg og rekruttering	19
Utvalg.....	19
Rekrutteringsprosessen	19
Datainnsamling	20
Utforming av intervjuguide.....	20
Gjennomføring av intervju – semistrukturerte intervjuer.....	21
Fokusgruppe og dybdeintervjuer	22
Deltakelseleksjon.....	23
Transkribering	23
Dataanalyse – refleksiv tematisk analyse.....	24
Fase 1: Bli kjent med datamaterialet.....	25
Fase 2: Generere umiddelbare koder	26

Fase 3: Søke etter temaer	27
Fase 4: Gjennomgang av temaene	27
Fase 5: Definere og navngi temaer	28
Fase 6: Produsere rapport.....	28
Etiske betraktninger.....	29
Informert samtykke, og frivillig deltakelse.....	29
Konfidensialitet og anonymitet.....	30
Resultat og diskusjon	31
Nytt begrep, kjent fenomen.....	32
Lav arbeidsinnsats	33
Gjøre mindre enn arbeidsbeskrivelsen tilsier.....	34
Unnsluntring.....	36
Passiv holdning	39
Lav arbeidsinnsats i lys av jobbkrav-ressursteori	43
Lav tilhørighet til arbeidsplassen	45
Turnoverintensjoner.....	45
Brudd på psykologisk kontrakt	47
Lav tilhørighet til arbeidsplassen i lys av jobbkrav-ressursteori.....	49
Mestringsmekanisme.....	50
Unngå utbrenthet.....	51
Vedlikeholde arbeid-familie balanse	53
Mestringsmekanisme i lys av jobbkrav-ressursteori.....	54
Oppsummering av funn.....	55
Implikasjoner for praksis, teori og videre forskning	56
Metodiske betraktninger.....	57

Informantene fikk definisjoner av quiet quitting i intervjuet.....	58
Knytte funn til litteratur og teori	58
Konklusjon	59
Referanseliste	60
Vedlegg A	68
Vedlegg B	71
Vedlegg C	74
Vedlegg D	78
Vedlegg E	82

Quiet quitting: En kvalitativ studie av hva som ligger i begrepet quiet quitting

I 2022 gikk begrepet «quiet quitting» viralt på tiktok, og siden den tid har det vært et populært tema (Marks, 2023). I sosiale medier har "#quietquitting" flere hundre tusen innlegg, og flere hundre millioner visninger. Innleggene beskriver blant annet generell informasjon om hva konseptet handler om, erfaringer relatert til quiet quitting, samt fordeler og ulemper for den ansatte ved å holde på med quiet quitting. Et flertall av både norske og utenlandske nyhetsaviser har også skrevet flere artikler om fenomenet (Elle, 2023; Grinde, 2023; Herway, 2022). Innenfor forskningsfeltet er dette fenomenet derimot relativt nytt, og det finnes kun et fåtall fagfellevurderte forskningsartikler på NTNUs kunnskapsbase, Oria, og Google Scholar.

I både forskning og media kobles og relateres quiet quitting blant annet til jobbengasjement, arbeid-familie balanse, innsats i arbeidet, jobbkjedsomhet, produktivitet på jobb og initiativtaking på jobb (Elle, 2023; Scheyett, 2023; Serenko, 2024). Ut ifra dette kan det virke som at quiet quitting er et overordnet konsept, ettersom at flere av disse begrepene og konseptene allerede er kjent, og forskes på kontinuerlig (Clark, 2000; Mikulas & Vodanovich, 1993; Paulsen, 2015; Serenko, 2024). Innen både forskning og media, er det altså uklarhet og uenighet over den konkrete definisjonen av quiet quitting (Serenko, 2024).

Av den grunn er det heller ikke entydig om quiet quitting er positivt eller negativt. For eksempel finnes det norske nyhetsartikler og debattartikler, som presiserer at quiet quitting kan være positivt for å unngå overarbeid og overprestering (Berntzen, 2022). Andre artikler, både innenfor forskning og media, fokuserer derimot på at quiet quitting er negativt, fordi det kan føre til at ansatte er mindre engasjert og mindre produktive (Anand et al., 2023; Scheyett, 2023). Som et resultat av denne uenigheten, kan det derfor være utfordrende å ta hensyn til i praktiske situasjoner, samt utfordrende å forske på quiet quitting. Flere av de overnevnte temaene, blant annet arbeid-familie balanse, jobbkjedsomhet og jobbengasjement, er derimot faktorer som er viktige for et godt arbeidsliv for ansatte. Samtidig, er faktorer som kan

påvirke produktivitet og organisatorisk suksess, generelt sett av interesse hos arbeidsgivere (Sesen & Donkor, 2023). Av disse grunnene anser jeg det som hensiktsmessig å finne ut hva som ligger i begrepet quiet quitting. Forskningsspørsmålet mitt er derfor; *Hva er quiet quitting?*

Oppgavens struktur

For å undersøke dette vil jeg først presentere **teoretisk bakgrunn og det teoretiske rammeverket**. Her oppsummeres det som finnes av litteratur og empiri om quiet quitting. For å få en dypere forståelse av hva quiet quitting innebærer, kan det være nødvendig å undersøke hvilke prosesser som ligger bak handlingene. Av den grunn benyttes jobbkravressursmodellen som et teoretisk rammeverk i denne oppgaven. I tillegg skal jeg se nærmere på begrep og temaer som kan bidra til å gi en forståelse og forklaring av quiet quitting, blant annet tomt arbeid, jobbkjedsomhet, turnoverintensjoner, psykologiske kontrakter og arbeid-familie balanse. Neste kapittel er **metodekapittelet**, hvor mitt epistemologiske ståsted vil bli presentert, fulgt av beskrivelse av forskningsprosjektet, utvalg og rekruttering, datainnsamlingsprosessen, dataanalyse og etiske betraktninger. I det tredje kapittelet presenteres studiens **resultater og diskusjon**. Her blir de viktigste temaene fra analysen presentert og diskutert, med sitatutdrag fra intervjuene. Videre følger en drøfting rundt studiens teoretiske og praktiske implikasjoner, i tillegg til metodiske betraktninger. Oppgaven avsluttes til slutt med en **konklusjon**.

Teoretisk bakgrunn og teoretisk rammeverk

Quiet quitting

Fenomenet quiet quitting presenteres ofte som et "helt nytt begrep" som oppstod i 2022 (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Begrepet blir benyttet innenfor ny forskning, men det har virkelig satt spor i både nyhetsmedier, samt sosiale medier. Det sies at begrepet ble kjent på TikTok først, men det er lite forskning som har kommet til bunns av

nøyaktig når og hvor begrepet først oppstod. Formica & Sfodera (2022) og Xueyun et al. (2023) hevder at flere mener at begrepet først ble benyttet av økonom Mark Boldger i 2009, og at det kun ble gjort *mer populært* i 2022. Andre forskere nevner også at begrepet og fenomenet kan ha tatt inspirasjon fra fenomenet «lying flat» fra Kina (Gullotta & Lin, 2022; Xueyun et al., 2023). I 2021 oppstod fenomenet «lying flat» i Kina, og det handler om å gjøre minimumskravene i ulike arbeidssituasjoner. Det ansees som en protest mot høye krav og lange arbeidstimer, og forskere hevder at det er spesielt yngre generasjoner som holder på med det (Gullotta & Lin, 2022). De fleste forskningsartiklene som omhandler quiet quitting hevder derimot at begrepet først ble kjent gjennom medieapplikasjonen TikTok (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023).

Ettersom at fenomenet ble kjent gjennom TikTok, er det flere som hevder at det er generasjon Z (mennesker født mellom midten av 90-tallet og 2010) som startet med quiet quitting og gjorde det viralt (Atalay & Dağistan, 2023). Begrunnelsen er at denne generasjonen startet arbeidslivet sitt under Covid-19 pandemien, og opplevde annerledes arbeidsvilkår og arbeidsmodeller. Da arbeidsmåtene endret seg i etterkant av pandemien var det flere som reagerte, og ifølge Atalay & Dağistan (2023) begynte Generasjon Z å uttrykke misnøye på en "modigere måte" enn andre generasjoner har gjort tidligere.

I tillegg til uenighet om hvor og hvorfor fenomenet oppstod, er det også stor uenighet over definisjon og betydning av begrepet. Dette gjelder både innenfor forskning og andre medier (Scheyett, 2023). Det høres kanskje ut som at det innebærer at en ansatt stille slutter av seg selv, og plutselig slutter å møte opp på jobben sin. Det er ikke helt riktig. Basert på nyheter, media og forskningsartikler kan det virke som at det finnes to ulike former og betydninger av quiet quitting (Scheyett, 2023). Ifølge Scheyett (2023) har den ene formen fått en noe positiv vinkling, og handler om at en ansatt setter en hensiktsmessig jobb-familie balanse for seg selv. I et slikt tilfelle vil den ansatte gjøre jobben og arbeidsoppgavene sine på

en god måte, men tar ikke spesielt initiativ til ekstraarbeid utenom det vedkommende må gjøre. Denne formen for quiet quitting kan ansees som en sunn arbeidsform, ettersom at det kan redusere sjansen for overarbeid (Scheyett, 2023). Den andre formen for quiet quitting handler om at en ansatt har lavt engasjement på jobb. Vedkommende bryr seg mindre om arbeidsoppgaver og jobb-muligheter, og gjør kun minimumskravene på jobb - akkurat nok til å ikke få sparken. Dersom en ansatt holder på med denne formen for quiet quitting bidrar vedkommende generelt lite positivt til arbeidsplassen, og er gjerne mentalt frakoblet fra arbeidsplassen (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Det kan virke som at slike "quiet quittere" er mindre engasjert i jobb-aktiviteter som å møte opp tidlig, bli igjen senere eller være aktive deltakere i arbeidssammenhenger. Ifølge Anand et al. (2023) er de som holder på med denne formen for quiet quitting mindre produktive og mindre engasjerte. Denne beskrivelsen av quiet quitting, er også koblet til turnoverintensjoner og utbrenthet (Galanis et al., 2023). quiet quitting handler altså ikke om å faktisk slutte i jobben sin, men det handler, blant annet, om å slutte å ta på seg ekstra arbeid (Forrester, 2023). Atalay & Dağistan (2023) presiserer også at quiet quitting ofte handler om at ansatte vektlegger tanken om at «livet ikke kun handler om jobben».

Ettersom at forskere er uenige om definisjonen til quiet quitting, er det følgelig vanskelig å konkludere med nøyaktig hva som kan være årsaken til at det oppstår, samt hva det kan føre til. Flere forskere har derimot gjort et forsøk på å finne ut av det (Serenko, 2024). Serenko (2024) hevder at noen av årsakene til at ansatte holder på med quiet quitting er for å protestere mot organisasjon og ledelse, redusere sjansen for utbrenthet og annen ytre motivasjon. Ansatte som «quiet quitter» som en protest, gjør det, for eksempel, fordi de føler seg underbetalt eller lite verdsatt, har dårlig forhold til lederne sine eller dårlig arbeidsmiljø (Anand et al., 2023; Kachhap & Singh, 2024; Serenko, 2024). Når det gjelder «ytre

motivasjon» som årsak, handler det gjerne om å skape en bedre jobb-hjem balanse for seg selv (Anand et al., 2023; Serenko, 2024).

Som tidligere nevnt, har quiet quitting blitt introdusert som et helt nytt konsept innenfor både sosiale medier og nyhetsmedier, men ikke alle forskere er like raske til å trekke samme konklusjon (Atalay & Dağistan, 2023). Atalay & Dağistan (2023) sammenligner quiet quitting med en rekke andre eksisterende teorier og konsepter, og hevder at fenomenet ikke kan ansees som helt nytt innenfor organisatorisk litteratur. Anand et al. (2023) hevder at quiet quitting likner på flere kjente, gamle arbeidsmetoder. Ifølge Anand et al. (2023) har produksjonsarbeidere, gjennom flere hundre år, gjort minimumskravet på jobb ved å kun gjøre det som står i arbeidsbeskrivelsen sin, og nektet å jobbe overtid. Det ble gjort for å protestere mot arbeidsvilkår og for å sakke ned organisatorisk produktivitet (Anand et al., 2023). Til tross for at forskere beskriver at quiet quitting også innebærer å gjøre minimumskravet på jobb, argumenterer Anand et al. (2023) for at fenomenet skiller seg fra produksjonsarbeidernes metoder, ettersom at intensjonen er noe ulik.

Det som kan være viktig å bemerke seg er at fenomenet quiet quitting først ble kjent og introdusert av arbeidstakere, ikke forskere eller teoretikere. I tillegg er det flere som benytter begrepet quiet quitting til å beskrive ulike situasjoner, uten at de helt har oversikt over definisjonen eller konseptet (Atalay & Dağistan, 2023). Videre presiserer Atalay & Dağistan (2023) at slik quiet quitting konseptet står nå, så er det for tidlig å utvikle det til en teori. Det begrunner de med at konseptet ikke har en konkret definisjon enda. Jeg har derfor prøvd å knytte quiet quitting opp imot eksisterende teorier, for å få en bedre forståelse av hva det kan handle om. Av den grunn vil dette kapittelet følgelig bli relativt langt. Det ansees derimot som nødvendig, for å gi tilstrekkelig med bakgrunnsinformasjon, som videre kan støtte opp og kobles til funnene i analysen og diskusjonen. Først og fremst skal det teoretiske rammeverket, jobbkrav-ressursteorien, presenteres.

Jobbkraft-ressursteorien (JD-R)

Opprinnelig ble jobbkraft-ressursteorien utviklet som en modell for å forklare og undersøke ansattes utbrentet (Schaufeli, 2017). En ansatt som er utbrent, har en kronisk tilstand av arbeidsrelatert psykologisk stress. Tilstanden kjennetegnes blant annet av å føle seg emosjonelt utmattet, mental avstand fra arbeidet og arbeidsplassen, mangel på entusiasme, redusert effektivitet og tvil på egen kompetanse (Schaufeli, 2017). Jobbkraft-ressursmodellen ble raskt anerkjent, og har blitt både sitert og anvendt ved svært mange tilfeller (Bakker & Demerouti, 2017). Siden 2001 har modellen blitt videreutviklet til en jobbkraft-ressursteori (Bakker & Demerouti, 2017). Teorien kan blant annet bidra til å forklare og forutsi uheldige arbeidsutfall som emosjonell utmattelse, fravær fra arbeid, lavere produktivitet, turnoverintensjoner og lavere organisatorisk tilknytning (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017; Tan & Yeap, 2022). Sentralt i jobbkraft-ressursteorien er at alle jobber inkluderer jobbkraft og ressurser (Schaufeli, 2017).

Jobbkraft refererer til de ulike aspektene ved jobben som krever energi. Dette innebærer en eller flere fysiske, psykologiske, sosiale eller fysiologiske faktorer ved jobben, som kan føre til at ansatte må investere varig fysisk og/eller psykologisk innsats (Bakker & Demerouti, 2017). Det vil si at jobbkraft er assosiert med fysiske eller psykologiske kostnader (Bakker & Demerouti, 2017). Eksempler på jobbkraft er blant annet organisatoriske endringer (Kern & Zapf, 2021), høyt arbeidspress, og emosjonelt krevende interaksjoner i arbeidssammenhenger (Bakker & Demerouti, 2017), samt hindrende jobbkraft som monotont arbeid og repetitive arbeidsoppgaver (Bakker et al., 2020; Tadić et al., 2015).

Ressurser er de fysiske, psykologiske, sosiale og/eller fysiologiske aspektene ved jobben, som bidrar til å oppnå mål, redusere jobbkraft, samt redusere fysiske og psykiske kostnader (Bakker & Demerouti, 2017). Eksempler på tradisjonelle jobbresurser er tilbakemeldinger på jobben, autonomi, utviklingsmuligheter, sosial støtte og jobbkraftkontroll

(Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). I tillegg vil personlige ressurser spille en liknende rolle som jobbressurser. Personlige ressurser handler blant annet om at ansatte har en følelse av meningsfullhet på jobb (Tan & Yeap, 2022), hvor mye kontroll ansatte selv tror at de har over miljøet og arbeidet, høy optimisme, og selvdrevenhet (Bakker & Demerouti, 2017).

Ifølge jobbkrav-ressursteorien knyttes jobbkrav og ressurser til to psykologiske prosesser, henholdsvis en motivasjonsprosess en helsereduserende prosess (Bakker & Demerouti, 2017). Den helsereduserende prosessen handler om at langvarige jobbkrav kan føre til at ansatte tappes for energi, som igjen kan føre til en rekke negative utfall. Blant annet er den helsereduserende prosessen knyttet til jobbkjedsomhet (Schott & Fischer, 2023), turnoverintensjoner, langvarig sykefravær, lavere motivasjon og utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2017). Når ansatte opplever at jobben er slitsom eller utmattende, og ikke har tilstrekkelige ressurser, er det vanligere at ansatte prokrastinerer (Kern & Zapf, 2021), tar på seg en passiv holdning, tar mer avstand, og har mindre tro på egne evner (Bakker & de Vries, 2021). Flere av disse utfallene er i tråd med tidligere beskrivelser av quiet quitting (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023), og vil bli diskutert nærmere i resultatdelen. På den andre siden, handler motivasjonsprosessen om at ressurser kan føre til jobbengasjement, mer energi og positive utfall (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Ressurser kan videre ansees som buffere mot effekten jobbkrav har på potensielt uheldige utfall i arbeidssammenhenger (Van Emmerik et al., 2009). Det vil si at ansatte som har tilstrekkelige ressurser tilgjengelig håndterer jobbkrav på en bedre måte, sammenlignet med ansatte med få eller utilstrekkelige ressurser (Bakker & Demerouti, 2017).

Organisasjoner har stor påvirkning på ansattes jobbkrav og ressurser. Til tross for dette er det fortsatt store variasjoner blant ansattes arbeidssituasjon, engasjement og utbrenthet – selv hos individer med like arbeidsoppgaver (Bakker & Demerouti, 2017). Bakker &

Demerouti (2017) forklarer denne forskjellen med at det er individuelle forskjeller i hvor proaktive ulike ansatte er. For eksempel er noen ansatte mer proaktive enn andre, som vil si at noen tar mer personlig initiativ til å endre egen situasjon. Et slikt initiativ kalles job crafting, og innebærer blant annet at ansatte proaktivt øker jobbressurser for å optimalisere arbeidsmiljøet deres (Bakker & Demerouti, 2017). Det er spesielt ansatte som er motiverte og optimistiske som benytter seg av job crafting (Bakker & de Vries, 2021). De samme ansatte er mer sannsynlige å begynne på og fullføre vanskelige oppgaver, samt flinkere til å aktivt søke etter støtte (Bakker & de Vries, 2021). Det kan igjen føre til flere jobb- og personlige ressurser, som bidrar til høyere motivasjon. Det kan altså oppstå en positiv spiral av ressurser og jobbengasjement gjennom job crafting (Bakker & Demerouti, 2017). På den andre siden kan jobbkrav føre til at ansatte som er utmattet eller stresset oppfatter og danner flere jobbkrav over tid. For eksempel er det mer sannsynlig at en ansatt som er utmattet tar i bruk unyttige mestringsmekanismer i forhold til situasjonen (Bakker & Demerouti, 2017). På den måten kan det altså potensielt oppstå en negativ spiral dersom jobbkrav er høye.

Jobbkrav ressursteorien er relevant å benytte i denne oppgaven, blant annet fordi den omfavner et bredt spekter, som kan inkludere alle relevante kjennetegn ved arbeidsplasser (Schaufeli, 2017). I tillegg inkluderer den både et positivt fokus på arbeidsmiljø, samt et negativt fokus på utbrenthet. Det vil si at modellen kan benyttes som et rammeverk for å forklare hvordan samspillet mellom ulike jobbkrav og jobbressurser bidrar til å påvirke ansattes velvære, engasjement, produktivitet, trivsel og utbrenthet på jobb (Bakker & Demerouti, 2017). Basert på definisjonene og forklaringene som tidligere ble presentert, kan det virke som at quiet quitting handler om aspekter innenfor både jobbengasjement og produktivitet (Atalay & Dağıstan, 2023; Scheyett, 2023). Av disse grunnene kan jobbkrav-ressursmodellen ansees som et relevant rammeverk å benytte i denne oppgaven. Den neste delen av teorikapittelet vil omhandle ulike begreper og konsepter som av ulike årsaker kan

relateres til quiet quitting. Som tidligere nevnt, hevder flere av forskerne at quiet quitting blant annet handler om å gjøre minimumskravet av arbeidsoppgaver, og å slutte å ta på seg ekstra arbeid. Det kan potensielt føre til at flere av timene i løpet av en arbeidsdag «frigjøres», og en kan anta at disse timene blir brukt på aktiviteter som ikke er arbeidsrelaterte. Nettopp dette beskrives blant annet som tomt arbeid (Paulsen, 2015).

Tomt arbeid

“Empty labour”, som jeg har valgt å oversette til «tomt arbeid» defineres av Roland Paulsen (2015) som "Alt du gjør på jobb, som ikke er arbeid". Paulsen (2015) hevder at ansatte tilbringer i gjennomsnitt mellom 1.5 til 3 timer, hver arbeidsdag, på aktiviteter som er urelatert til jobben. Dette kan føre til negative kostnad- og produktivitetskonsekvenser for bedrifter (Paulsen, 2015; Pindek et al., 2018). Roland Paulsen utarbeidet en modell for å forklare tomt arbeid, hvor han deler fenomenet inn i to hoveddimensjoner, og fire ulike «typer» (Paulsen, 2015) (se tabell 1).

Tabell 1

Roland Paulsen (2015) sin Modell for Tomt Arbeid.

	Low potential output	High potential output
Strong work obligations	Enduring	Coping
Weak work obligations	Slacking	Soldiering

Notat. Gjengitt fra «Non-work at work: Resistance or what?». av Roland Paulsen, 2015, *Organization (London, England)*, 22(3), 351–367.

Det er stor forskjell på hvordan ansatte opplever sin egen arbeidsmengde, og hvor mye hver enkelt klarer å få gjennomført. I tillegg vil hver enkelt ansatt ha ulik oppfatning om hvor mye arbeid de ønsker å gjøre. Med dette i bakhodet, delte Paulsen (2015) tomt arbeid inn i to

hoveddimensjoner; "Potential output" og "work obligations". "Potential output" velger jeg å oversette til "potensiell arbeidsmengde", og det beskriver den mengden arbeid som er tilgjengelig i en jobb (Paulsen, 2015). Ved å ta utgangspunkt i rammene til en ansatts arbeidsbeskrivelse, vil den potensielle arbeidsmengden tilsvare hvor mye arbeid en ansatt kan gjennomføre. Den andre dimensjonen av tomt arbeid, "work obligations", oversettes til "arbeidsplikter". Arbeidsplikter kan defineres som "arbeidstakers tilbøyelighet til å arbeide innenfor bedriftens rammer uavhengig av kollegialt og ledelsesmessig press" (Paulsen, 2015). Slikt arbeid innebærer gjerne "ekstraarbeid" som ikke nødvendigvis er skrevet direkte i arbeidskontrakten (Paulsen, 2015).

Ut ifra de to hoveddimensjonene har Paulsen (2015) kommet fram til at det finnes 4 former for tomt arbeid. Flere av momentene i modellen kan forklare en eller flere aspekter ved quiet quitting, noe jeg skal utdype nærmere under beskrivelsen av momentene. De fire formene for tomt arbeid heter "Enduring", "coping", "slacking" og "soldiering" (Paulsen, 2015), og jeg har valgt å oversette de til henholdsvis "Å holde ut", "Å takle", "Å slakke" og "unnasluntring". Paulsen (2015) presiserer at tomt arbeid ofte er en dynamisk prosess, og en ansatt er ikke nødvendigvis i én av rollene over lang tid.

Paulsen (2015) hevder at en av de vanligste årsakene til tomt arbeid er at ansatte ikke har nok å gjøre. *Å holde ut* oppstår når en ansatt har sterke arbeidsplikter, men lav potensiell arbeidsmengde (Paulsen, 2015). I en slik situasjon kan det hende at en ansatt virkelig ønsker å jobbe, men at det ikke nødvendigvis er nok arbeidsoppgaver til enhver tid. Dersom en ansatt holder på med tomt arbeid, og har lav potensiell arbeidsmengde og svake arbeidsplikter, kalles det derimot *å slakke*. I en slik situasjon gjør den ansatte gjerne akkurat det som står i arbeidsbeskrivelsen, men søker sjeldent etter å finne ekstraoppgaver relatert til jobben. Nettopp dette kan sees i lys av «positive» beskrivelser av quiet quitting (Scheyett, 2023).

Basert på datamaterialet ved denne studien, var det derimot fremtredende at ansatte i denne bedriften holder på med quiet quitting når det er høy potensiell arbeidsmengde. Av den grunn vil jeg utdype de to siste formene for «tomt arbeid» nærmere.

Å håndtere innebærer at en ansatt har sterke arbeidsplikter, og høy potensiell arbeidsmengde. En slik ansatt har et ønske om å jobbe mye, og har, til nærmest enhver tid, svært mange arbeidsoppgaver som kan gjennomføres. Flere studier peker på at høy arbeidsmengde over tid kan føre til utbrenthet (Bartram et al., 2023; Hanifah et al., 2023), og tomt arbeid brukes derfor som en mestringsmekanisme. For å håndtere situasjonen på best mulig måte, pleier ansatte med sterk arbeidsplikt og høy potensiell arbeidsmengde, å gjøre mindre av arbeid som er "mindre meningsfullt". Det kan innebære å gjøre færre "ekstraoppgaver", som ikke nødvendigvis står skrevet direkte i arbeidsbeskrivelsen (Paulsen, 2015). I tråd med funnene til Serenko (2024), belyser dette både like handlingsmønstre som quiet quitting, samt årsaker til at quiet quitting kan oppstå.

Den siste formen for tomt arbeid oppstår når den ansatte har svake arbeidsplikter, men høy potensiell arbeidsmengde (Paulsen, 2015). Jeg har valgt å oversette denne formen til "*unnasluntring*", og det innebærer gjerne at den ansatte unngår å gjøre en eller flere av arbeidsoppgavene sine. En slik ansatt føler seg gjerne lite knyttet til arbeidet som bør gjøres, og reduserer arbeidsoppgavene sine "med vilje" (Paulsen, 2015). Paulsen (2015) hevder at forskere har argumentert for at unnasluntring kan sammenlignes med sabotasje, som handler om å "jobbe sakte, og senke kvaliteten på det som er produsert". Dette er i tråd med beskrivelsene til Anand et al. (2023) og Scheyett (2023) av quiet quitting.

Den «negative» beskrivelsen av quiet quitting handler, som tidligere nevnt, om å bry seg mindre om arbeidsoppgaver, og å være mindre aktivt deltakende (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Dersom den ansatte fortsatt tilbringer normal arbeidstid på arbeidsplassen, kan det være nærliggende å anta at ansatte som holder på med quiet quitting

tilbringer tiden sin på andre aktiviteter. Ideen om at ansatte tilbringer tid på arbeidsplassen til aktiviteter som ikke er jobbrelatert, er derimot ikke ny (Spector, 2024). Allerede i 1919 skrev Taylor (1919) om unnasluntring, og uttrykte bekymring for konsekvensene av en slik restriksjon av arbeidsmengde blant dyktige ansatte. Spector (2024) sammenligner dette fenomenet videre med begrepet "goldbricking", som ble benyttet om et liknende fenomen under 2. verdenskrig. På grunn av teknologiens utvikling, har arbeidsmetoder endret seg drastisk siden 1919 og 1945, og i dag benytter vi i større grad elektroniske verktøy som mobil og pc i jobbsammenheng. I lys av dette har begrepet "cyberloafing" oppstått. Det beskriver ansattes bruk av internett til personlige formål (Spector, 2024). I analysen vil det bli fremtredende at ansatte som holder på med quiet quitting, benytter en form for «cyberloafing».

Spector (2024) trekker fram at fenomenet kan være produktivt dersom det benyttes fordi den ansatte tar seg en *nyttig* pause. Korte pauser, innimellom arbeid, kan være positivt for produktivitet over lenger tid (Ivarsson & Larsson, 2011). Dette begrunnes med at slike pauser tillater en ansatt til å slappe av og restituere når de er fysisk eller mentalt slitne (Hamermesh, 1990; Ivarsson & Larsson, 2011). Mennesker har behov for pauser innimellom, og en slik restitusjon kan øke velbehag gjennom redusert stress og økt jobbengasjement (Ivarsson & Larsson, 2011).

Andre forskere trekker frem at det finnes flere negative aspekter med cyberloafing (Ötken et al., 2023). Ötken et al. (2023) hevder blant annet at det ansees som en uproduktiv måte å benytte arbeidstiden sin på, og at det påvirker organisatorisk produktivitet. Basert på ulike kalkulasjoner, antas det at mellom 30% og 40% av produktivitetstap er forårsaket av cyberloafing (Paulsen, 2015).

Tomt arbeid er altså et fenomen som har blitt forsket på over lang tid. Både før og etter modellen til Paulsen (2015) ble utarbeidet, har ulike begreper blitt benyttet for å beskrive

liknende fenomener. Både tomt arbeid og «cyberloafing» har altså flere fellestrekk med quiet quitting, blant annet når det kommer til å redusere arbeidsmengden, og å være mindre deltakende (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Forskere har videre pekt på at pauser fra arbeid kan øke produktivitet (Ivarsson & Larsson, 2011), mens andre hevder at det er uproduktiv bruk av arbeidstid (Ötken et al., 2023). Det er altså uenighet om konsekvensene av tomt arbeid, og ikke jobb-relaterte aktiviteter i arbeidstiden. Flere forskere har også undersøkt årsaken til at cyberloafing og tomt arbeid kan oppstå (Pindek et al., 2018). Ifølge Pindek et al. (2018) kan en av årsakene være at den ansatte kjeder seg på jobb.

Jobbkjedsomhet

Jobbkjedsomhet (job boredom) handler blant annet om at en ansatt er lite stimulert og misfornøyd (Mikular & Vodanovich, 1993). Harju et al. (2014) legger også vekt på at tilstanden er forårsaket av en jobbsituasjon som ikke er stimulerende nok. Det handler altså om ansatte som, på negativt vis, er passive på jobb. De mangler interesse i arbeidsoppgaver, og utnytter ikke kapasiteten sin fullt ut (Harju et al., 2018). Harju et al. (2018) hevder at jobbkjedsomhet kan føre til at ansatte blir misfornøyde på jobb, kontraproduktive arbeidsmetoder, stress og økt turnover. Disse handlingene er videre i tråd med den «negative» beskrivelsen av quiet quitting (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023).

Forskere har funnet flere årsaker til at ansatte kjeder seg på jobb. En ansatt kan for eksempel føle på jobbkjedsomhet dersom vedkommende har uvennlige og lite pratsomme kollegaer (Reijseger et al., 2013). Reijseger et al. (2013) benyttet jobbkrav-ressursteorien som rammeverk, og konkluderte også med at jobbkjedsomhet er relatert til både jobbkrav og jobbressurser. For eksempel er mangel på kvalitative og kvantitative jobbkrav assosiert med jobbkjedsomhet (Reijseger et al., 2013).

Jobbkjedsomhet kan også assosieres med monotone og repetitive jobber og arbeidsoppgaver (Reijseger et al., 2013). Denne assosiasjonen kan sees i lys av den ene

formen for tomt arbeid - «coping»/å håndtere (Paulsen, 2015). Som nevnt tidligere, er «cyberloafing» koblet til kjedsomhet på jobb, og kan ansees som en indikasjon på at en ansatt kjeder seg (Pindek et al., 2018). Det er også gjort funn som peker på at «cyberloafing» benyttes som en mestringsmekanisme – for å *holde ut* – i kjedelige arbeidssituasjoner (Paulsen, 2015; Pindek et al., 2018).

Som følge av kjedsomheten kan det oppstå både affektive-, kognitive- og atferdsreaksjoner (Reijseger et al., 2013). Dersom en ansatt har lite å gjøre på jobb, og/eller kjeder seg på jobb, kan det blant annet føre til at vedkommende fyller arbeidstiden med aktiviteter som ikke er jobbrelevante (Baker, 1992; Reijseger et al., 2013). Desto mer en ansatt kjeder seg, desto mindre fornøyde er de ofte med jobben sin. En ansatt som kjeder seg vil også gjerne føle seg mindre forpliktet til organisasjonen (Reijseger et al., 2013). I noen tilfeller kan jobbkjedsomhet også føre til større sjanse for turnover og turnoverintensjoner blant ansatte (Harju et al., 2014; Pindek et al., 2018; Zeschke & Zacher, 2023)

Turnoverintensjoner

Som tidligere nevnt er den «negative» beskrivelsen av quiet quitting, koblet til turnoverintensjoner (Galanis et al., 2023). Turnoverintensjoner kan defineres som "En ansatts intensjon om å finne en ny jobb hos en annen arbeidsgiver" (Blytt et al., 2022). Den ansatte ønsker som regel å komme seg vekk fra nåværende jobbsituasjon (Bothma & Roodt, 2013). Turnoverintensjoner ansees som den største prediktoren til faktisk turnover blant ansatte (Griffeth et al., 2000; Peltokorpi et al., 2023; Zeschke & Zacher, 2023). Til tross for dette er det et stort antall ansatte som velger å bli i jobben sin, selv om de har intensjoner om å slutte (Blytt et al., 2022; Peltokorpi et al., 2023). Peltokorpi et al. (2023) hevder at en av årsakene til at ansatte velger å bli, kan være at det tar tid fra en intensjon oppstår, til en handling skjer - eller ikke skjer. Grunnen til dette kan blant annet være at handlinger gjerne har større konsekvenser enn intensjoner.

Få av forskerne som har forsket på turnoverintensjoner, definerer hvordan turnoverintensjoner kan se ut i praksis (Bothma & Roodt, 2013). Bothma & Roodt (2013) undersøkte, og bekreftet, derimot validiteten og reliabiliteten til turnoverintensjonsskalaen, TIS-6. Denne skalaen måler turnoverintensjoner, og ved å ta utgangspunkt i denne, er det mulig å gjøre noen antakelser. For eksempel kan det virke som at ansatte med turnoverintensjoner kan føle på en fremmedfølelse på jobb, samt at arbeidet ikke nødvendigvis reflekterer egne verdier (Bothma & Roodt, 2013). I tillegg måles turnoverintensjoner gjennom spørsmål som omhandler i hvilken grad den ansatte frivillig hjelper kollegaene sine, og om de faktisk gjennomfører oppgavene de har fått tildelt (Bothma & Roodt, 2013). Basert på funnene til Bothma & Roodt (2013) kan det altså antas at ansatte med turnoverintensjoner hjelper sjeldnere kollegaene sine, og ikke nødvendigvis alltid fullfører egne arbeidsoppgaver. Disse arbeidsmetodene er i tråd med den «negative» beskrivelsen av quiet quitting (Anand et al., 2023).

Det finnes flere mulige årsaker til turnoverintensjoner. For eksempel er det flere personlige faktorer som kan påvirke intensjonen om å slutte i jobben sin, blant annet alder, kjønn og søvnkvalitet (Blytt et al., 2022; Favaro et al., 2021). Faktorer som arbeidsmiljø, lønn og hvor fornøyd en er med jobben sin kan også påvirke turnoverintensjoner (Blytt et al., 2022; Kang et al., 2021). Ifølge Bothma & Roodt (2013) og Barthauer et al. (2023) er også utbrenthet ofte positivt relatert til turnoverintensjoner. I tillegg til dette er det gjort flere funn som peker på at arbeid-familie balanse har svært mye å si for turnover og turnoverintensjoner (Shakoor et al., 2023).

Arbeid-familie balanse

Arbeid-familie balanse kan, som tidligere nevnt, kobles til både turnover, turnoverintensjoner og ulike aspekter ved quiet quitting. Ifølge Scheyett (2023) benyttes blant annet quiet quitting av ansatte for å sette en hensiktsmessig arbeid-familie balanse for seg

selv. Det finnes svært mye forskning på temaet, men fenomenet presenteres relativt kort, for å kun inkludere det som er relevant til studien.

Arbeid-familie balanse handler om at «arbeid» og «familie» påvirker hverandre, og enhver person må jevnlig tilpasse seg for å «passe inn» i hvert domene (Clark, 2000). Hver arbeidsdag må mennesker krysse grensene mellom «arbeidsverden» og «familieverden». Disse overgangene og interaksjonene kan medføre flere konsekvenser, blant annet «spillover» (Clark, 2000). «Spillover» handler om at arbeid og familie har et gjensidig forhold. For eksempel kan emosjoner og oppførsler som oppstår i familie-domenet, påvirke emosjonene og oppførselene i arbeids-domenet – og motsatt (Clark, 2000). Dersom krav og ansvar fra det ene domenet, ikke er kompatibelt med det andre domenet, kan det oppstå en rollekonflikt. Som et resultat av rollekonflikten, kan det oppstå ubalanse og konflikt i forholdet mellom arbeid og hjem (Andrade & Lousã, 2021). Det finnes en rekke negative konsekvenser som følge av arbeid-familie konflikter, blant annet lavere jobbtilfredshet, dårligere mental helse, utbrenthet, økt arbeidsfravær og turnoverintensjoner (Andrade & Lousã, 2021). Det kan derfor ansees som hensiktsmessig å sette et tydelig skille mellom når en skal gi innsats i arbeidet, og når en skal ta pause fra å jobbe ved slutten av en arbeidsdag. I lys av funnene til Scheyett (2023) kan et slikt skille ansees som quiet quitting.

Psykologisk kontrakt

Avslutningsvis i dette kapitlet skal jeg presentere psykologiske kontrakter. Psykologiske kontrakter handler om at sosiale forhold, gjerne mellom ansatte og ledere, er basert på antakelser om de er i et gjensidig bytteforhold. Det er altså en uskreven avtale, som handler om hvilke forventninger to parter har mellom hverandre (Gillani et al., 2021; Kotter, 1973). Hva forventer de å gi, og hva forventer de å få fra hverandre? For eksempel kan en ansatt ha forventninger om hva vedkommende skal få av selve arbeidet, lønn, utviklingsmuligheter og arbeidsmiljø, samtidig som at den ansatte har forventninger om å

kunne gi ferdigheter, tilknytning, lojalitet og tid. På lederen/arbeidsgiver sin side er det motsatt, de kan ha forventninger om å gi det som arbeidstaker kan få - lønn, utviklingsmuligheter, og få det som arbeidstaker kan gi, altså tilknytning, lojalitet, ferdigheter og tid. Til enhver tid kan disse forventningene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver være gjensidig like eller ulike (Kotter, 1973). Forventningene stemmer altså ikke nødvendigvis alltid overens, og det kan dermed oppstå et brudd i den psykologiske kontrakten (Gillani et al., 2021; Kotter, 1973).

Psykologiske kontrakter kan deles inn i to ulike typer; oppgavebaserte kontrakter og relasjonsbaserte kontrakter (Sverdrup, 2014). Førstnevnte innebærer at ansatte har forventninger eller forpliktelser til hvordan ulike oppgaver skal gjennomføres. På arbeidsplasser med tett samarbeid, eller i team, kan en slik psykologisk kontrakt innebære blant annet forventninger om hvordan og hvor hyppig tilbakemeldinger skal gis, hvordan kunnskap skal deles, samt hvordan arbeidsinnsatsen skal være (Sverdrup, 2014). Relasjonsbaserte kontrakter omfatter også disse elementene, men her innebærer det også en forventning om at ansatte og kollegaer skal være der for hverandre. Blant annet kan dette innebære forventninger om at kollegaer skal gi og få støtte og/eller anerkjennelse, samt forventninger om å omgås sosialt (Sverdrup, 2014).

Dersom ansatte opplever brudd på psykologiske kontrakter kan det føre til brudd på tillit, redusert jobbtidfredshet blant ansatte, lavere jobbengasjement og økte turnoverintensjoner (Bal et al., 2011; Sverdrup, 2014; Zhao et al., 2007). Som tidligere nevnt er quiet quitting blant annet relatert til flere av disse faktorene (Anand et al., 2023). Av den grunn kan det være nærliggende å anta at brudd på psykologiske kontrakter kan sees i relasjon, og forklare sammenhenger ved quiet quitting. Nettopp dette vil bli tydeliggjort i analysen.

Metode

For å finne ut av hva quiet quitting er, anvendte jeg et kvalitativt forskningsdesign. Analysemetoden jeg benyttet var refleksiv tematisk analyse. I dette kapittelet vil jeg blant annet beskrive og argumentere for hvorfor jeg valgte nettopp denne analysemetoden. Andre metodiske og analytiske valg som ble tatt underveis i denne studien, vil jeg også forklare og redegjøre for i dette kapittelet. Blant annet vil jeg redegjøre for utvalg og rekruttering, datainnsamling og etiske betraktninger. Først skal jeg forklare mitt epistemologiske ståsted.

Epistemologisk ståsted

Det epistemologiske ståstedet til en forsker påvirker subjektive tolkninger innenfor kvalitativ forskning. Ved å presisere det epistemologiske ståstedet sitt, bidrar det til å informere leserne om bakgrunnen for hvordan forskeren utarbeider og formulerer teorier fra data (Braun & Clarke, 2006; Braun & Clarke, 2022, s. 188). I denne oppgaven har jeg benyttet et sosialkonstruktivistisk perspektiv, og det har påvirket både hvordan jeg har tolket dataene og resultatene, samt hvordan jeg har lest og tolket teori. Gjennom et sosialkonstruktivistisk perspektiv legges det vekt på at språk, kommunikasjon og sosiale interaksjoner benyttes for å skape mening og forståelse (McIlveen & Schultheiss, 2012). Forståelse dannes altså i samhandling med mennesker, ifølge sosialkonstruktivismen, og derfor passet det med både personlige- og fokusgruppeintervjuer. I denne studien har jeg altså hatt fokus på hva deltakerne har fortalt og hvordan de har fortalt det, både når de snakket direkte til meg og i samtale med andre. I tillegg har jeg tatt i betraktning både historie og kultur underveis i analysen av datamaterialet, noe som også er i tråd med sosialkonstruktivismen (McIlveen & Schultheiss, 2012).

Utvalg og rekruttering

Utvalg

Denne studien hadde et utvalg på totalt 12 deltakere. Utvalget bestod av både menn og kvinner som var mellom 30 og 60 år. 8 av deltakerne var vanlige ansatte, 2 av deltakerne var ledere og de resterende 2 deltakerne jobbet i HR. Alle er ansatt under samme paraplyorganisasjon, men flere av de jobber på ulike enheter. Organisasjonen jobber med barnevernsarbeid. Av hensyn til anonymitet har jeg valgt å ikke knytte stillingsbeskrivelser, roller eller arbeidssted til noen av deltakerne. Jeg har heller ikke spesifisert hvilke av informantene som deltok i gruppeintervjuer og hvilke som deltok i personlige intervjuer. Årsaken til at jeg valgte å generalisere på denne måten skal jeg forklare nærmere i avsnittet om anonymitet, mot slutten av metodekapittelet.

Rekrutteringsprosessen

Jeg benyttet et strategisk utvalg for å rekruttere deltakere. Det vil si at jeg antok at deltakerne jeg rekrutterte, kunne bidra til å svare på problemstillingen med relevante refleksjoner (Tjora, 2017, s. 130). For å få til dette satte jeg noen utvalgs-kriterier for deltakelse. Utvalgs-kriteriene bestod av at alle skulle være ansatt i samme bedrift, men at det skulle være en viss variasjon i alder, kjønn, stillingstyper og arbeidsmiljø. Bakgrunnen for disse kriteriene, var at jeg ønsket et visst mangfold i utvalget mitt. Ettersom at quiet quitting ansees som et nytt fenomen for mange, kan et slikt mangfold bidra til unike synspunkter og erfaringer.

For å komme i kontakt med deltakere, fikk jeg hjelp av en nøkkelperson i bedriften. Potensielle deltakere fikk en kort introduksjon om hva deltakelse vil innebære, og hva forskningsprosjektet handlet om. Dersom de ytret interesse om å delta, opprettet nøkkelpersonen kontakt mellom meg og deltakerne. Deretter fikk deltakerne tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema (se vedlegg C og D) via e-post, hvor de fikk mer

utdypende informasjon om forskningsprosjektet. Etter at deltakerne hadde lest gjennom skrevet, planla jeg tidspunkt for intervju med alle som ønsket å delta.

Datainnsamling

I denne studien samlet jeg inn data gjennom både fokusgruppeintervjuer og personlige intervjuer. I de personlige intervjuene var det kun meg og en deltaker til stede, og i fokusgruppeintervjuene var det meg og to til tre deltakere til stede. Intervjuene hadde en varighet på ca. 30-60 minutter, og ble tatt opp ved hjelp av en diktafon. Til intervjuene hadde jeg en intervjuguide (se vedlegg A og vedlegg B) med spørsmål, og i gjennomføringen brukte jeg denne som utgangspunkt, men fulgte den løst.

Utforming av intervjuguide

I forkant av intervjuene utformet jeg en intervjuguide, med spørsmål jeg anså som nødvendige å stille for å svare på problemstillingen min. Ifølge Langdridge (2017, s. 60) er intervjuguiden et svært viktig element for å gjennomføre vellykkede intervjuer. De første spørsmålene i intervjuguiden ved dette studiet var relativt åpne og enkle å svare på. Ved å starte intervjuene med slike spørsmål, kan det blant annet bidra til å skape tillit til deltakerne, samt gjøre de mer komfortable i intervjusettingen (Langdridge, 2017, s. 61). Spørsmålene handlet blant annet om hvilken bakgrunn deltakerne hadde, hvor lenge de hadde jobbet på arbeidsplassen, og om de trives på jobb.

Da introduksjonsdelen var ferdig, fulgte hoveddelen av intervjuet. Ettersom at quiet quitting er et relativt nytt begrep, var det først og fremst nødvendig å spørre om noen av deltakerne hadde hørt om begrepet tidligere. Dersom deltakerne svarte ja, ønsket jeg at de forklarte deres forståelse av begrepet. Etter deres forklaring, eller dersom deltakerne svarte nei på første spørsmål, presenterte jeg både den «positive» og den «negative» definisjonen av quiet quitting. Årsaken til at jeg presenterte definisjonene *etter* å ha gitt deltakerne muligheten til å gi meg en forklaring, var fordi jeg ikke ønsket å farge svarene deres. Jeg ønsket altså å

vite om quiet quitting var kjent for dem fra før av, og eventuelt om de hadde samme oppfatning av begrepet som meg.

De neste spørsmålene handlet om en rekke aspekter relatert til quiet quitting. Spørsmålene var hovedsakelig åpne og utforskende, som vil si at de fleste spørsmålene startet med «hva», «hvordan», «hvorfor» (Langdridge, 2017, s. 61). Dette bidro til å legge til rette for at deltakerne kunne svare åpent, samt reflektere, diskutere og gå i dybden på temaet (Langdridge, 2017, s. 61). Til slutt i intervjuet stilte jeg et åpent spørsmål, der jeg lurte på om noen av deltakerne hadde noe mer de ønsket å legge til. Det førte blant annet til at deltakerne kom med nye, relevante refleksjoner relatert til quiet quitting.

Gjennomføring av intervju – semistrukturerte intervjuer

Før jeg startet lydopptaket sørget jeg for å gi en kort forklaring av studiens formål. Jeg presiserte også at deltakelse var helt frivillig, og at deltakerne kunne trekke seg når som helst – både underveis og i etterkant – dersom de ønsket dette. I tillegg fikk alle muligheten til å stille oppklarende spørsmål dersom de lurte på noe.

Både i forkant og underveis i intervjuet passet jeg på å si minst mulig. Først og fremst ønsket jeg ikke å avbryte deltakerne, men jeg ønsket heller ikke å påvirke svarene. Ifølge Langdridge (2017, s. 59-61) kan deltakerne bli påvirket, og potensielt endre på svarene sine, dersom forskeren kommer med egne uttalelser, holdninger og antakelser. Jeg forsøkte derfor å unngå dette, ved å kun stille spørsmål til deltakerne underveis i intervjuet. Deltakerne fikk god betenkningstid ved hvert spørsmål, noe som la til rette for at de kunne tenke grundig over svarene sine (Langdridge, 2017, s. 59). I tillegg sørget jeg for å være nøytral til alle svar, ved å kun nikke og smile når deltakerne snakket. Langdridge (2017, s. 59-61) presiserer at dette er en nødvendig teknikk for å gjennomføre et godt intervju.

Intervjuene ble gjennomført på semistrukturert måte. Det vil si at jeg fulgte intervjuguiden til en viss grad, men jeg hadde samtidig muligheten til å avvike fra intervjuguiden (Langdridge, 2017, s. 56). Jeg hadde altså ett sett med spørsmål som jeg stilte til alle deltakerne, men dersom noen av informantene snakket om noe interessant, stilte jeg også oppfølgingsspørsmål. Dette førte til at jeg kunne gå i dybden på flere temaer som virket interessante (Langdridge, 2017, s. 56). Alle deltakerne fikk samme spørsmål, men jeg benyttet to ulike intervjuguider. Årsaken til dette var at jeg gjennomførte både dybdeintervjuer og fokusgruppeintervjuer. Den eneste forskjellen mellom intervjuguidene var at jeg benyttet ord som «dere» i fokusgruppeintervjuene, men «du» i dybdeintervjuene. Begge intervjuguidene er lagt til som vedlegg.

Fokusgruppe og dybdeintervjuer

I denne studien benyttet jeg altså både dybdeintervjuer og fokusgruppeintervjuer. Ledere og HR-personell ble intervjuet gjennom dybdeintervjuer. Dybdeintervjuer kjennetegnes av en-til-en intervjuer, altså at det kun er forsker og én deltaker til stede under et intervju (Tjora, 2017, s. 114). I fokusgruppeintervjuene var det kun meg og to til tre ansatte til stede. Fokusgruppeintervjuer innebærer at forskeren setter sammen en gruppe med deltakere, og at de sammen skal svare på spørsmål fra forskeren (Tjora, 2017, s. 123). Ifølge Tjora (2017, s. 123) er fokusgruppeintervjuer spesielt egnet til utforskende kvalitative studier. Årsaken til dette er blant annet at det bidrar og tilrettelegger for en naturlig debatt og diskusjon om tematikken.

I intervjusettinger kan deltakere bli påvirket av en rekke variabler som kan føre til skjevheter i svar. For eksempel kan det oppstå skjevheter på grunn av sosial ønskelighet, dersom deltakerne av ulike grunner ønsker å fremstå på best mulig måte (Langdridge, 2017, s. 58). I denne studien stilte jeg flere spørsmål som handlet om deltakernes arbeidsinnsats. Ifølge Langdridge (2017, s. 58) kan blant annet statusforskjeller føre til sosial ønskelighet. Ettersom

at jeg både skulle intervjuere ledere, HR-personell og ansatte, forsøkte jeg derfor å minimere sannsynligheten for sosial ønskelighet gjennom å dele opp intervjudeltakerne basert på stillinger.

Deltakelsesseleksjon

Dataen i dette forskningsprosjektet ble samlet inn i perioden september 2023 og november 2023. Intervjuene ble holdt fysisk og digitalt. Det var ikke alltid mulig for deltakerne å møte opp fysisk, så av praktiske årsaker måtte noen av intervjuene gjennomføres digitalt på Microsoft Teams.

Ettersom at retningslinjene til Braun & Clarke (2022, s. 28) ikke spesifikt setter begrensninger for antall deltakere og antall intervjuer, sluttet jeg å intervjuere flere personer da jeg oppnådde et metningspunkt. Etter hvert som jeg holdt intervjuer, begynte jeg å se mønstre og likheter i svarene til deltakerne. Mye av informasjonen som ble sagt i de siste intervjuene, hadde jeg også hørt liknende versjoner av tidligere. Nettopp dette er kriteriene for metningspunkt, som stammer fra teorien til Glaser og Strauss (1967). Totalt holdt jeg 7 intervjuer.

Transkribering

For å samle dataen benyttet jeg en diktafon for å ta opptak av alt som ble sagt underveis i intervjuene. I refleksiv tematisk analyse er det nødvendig med skriftlig datamateriale i analysen (Braun & Clarke, 2022, s. 27). For at jeg kunne benytte denne dataen, transkriberte jeg derfor den verbale dataen til skriftlig datamateriale. Innenfor refleksiv tematisk analyse finnes det ikke ett bestemt rammeverk å følge for å transkribere data (Braun & Clarke, 2022, s.27, 256). Braun & Clarke (2006) har derimot presisert noen minimumskrav til transkripsjonen, og disse har jeg fulgt. Det første minimumskravet er at transkripsjonen skal være verbatim og ortografisk. Dette innebærer at både verbale og ikke-verbale ytringer skal skrives ned ordrett (Braun & Clarke, 2006). For å få til dette lyttet jeg

nøye til opptakene, og måtte flere ganger «spole tilbake» dersom det var ord jeg ikke helt fikk med meg. Jeg passet på at absolutt alle ord ble skrevet ned, og jeg inkluderte slang, latter og betenkningslyder som «hm» og «ehm». I tråd med Braun & Clarke (2006) sitt andre minimumskrav til transkribering, var jeg også svært nøye med kontinuerlig tegnsetting, som punktum, komma og anførselstegn. For eksempel var det flere tilfeller der informantene snakket om noe hypotetisk, eller noe som noen andre har sagt. I disse tilfellene benyttet jeg anførselstegn for å tydeliggjøre dette, samt unngå forvirring.

Transkribering er som regel en tidkrevende prosess. Det er viktig å være nøyaktig, for å få med seg all informasjonen som skal benyttes videre i dataanalysen. Det ansees derimot som en svært god måte å bli kjent med datamaterialet på, og det kan derfor ansees som en del av den første fasen i refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006), som er metoden jeg har benyttet for å analysere dataen min.

Dataanalyse – refleksiv tematisk analyse

Hensikten med denne studien var å finne ut av hva quiet quitting er. For å finne ut av dette benyttet jeg refleksiv tematisk analyse for å analysere datamaterialet. Refleksiv tematisk analyse ble utarbeidet og beskrevet av Virginia Braun og Victoria Clarke i 2006 (Braun & Clarke, 2006). Årsaken til at jeg anså metoden som hensiktsmessig i denne studien, er blant annet på grunn av den aktive rollen forskeren kan benytte under analysen. Ettersom at begrepet quiet quitting er lite forsket på tidligere, var det nødvendig å benytte kontinuerlige refleksjoner og egne vurderinger under analysen av datamaterialet. Ifølge Braun & Clarke (2022, s. 8) er nettopp dette en av styrkene ved refleksiv tematisk analyse, og forskerrollen ansees altså som svært verdifull i utformingen av nye temaer. Videre var det, som tidligere nevnt, hensiktsmessig å intervjuere deltakere gjennom både fokusgrupper og dybdeintervjuer i denne studien. Refleksiv tematisk analyse var derfor foretrukket, ettersom at

metoden ansees som god og effektiv til å analysere tanker og erfaringer gjennom et helt datasett (Braun & Clarke, 2022, s. 9-10; Kiger & Varpio, 2020).

I analyseprosessen benyttet jeg en kombinasjon av både induktiv og deduktiv tilnærming. Induktiv tilnærming handler om at forskeren analyserer gjennom en «bottom up»-tilnærming (Braun & Clarke, 2022, s. 10, 289). Ettersom at quiet quitting er relativt nytt innenfor forskning, finnes det begrenset med tidligere litteratur på temaet. Av den grunn kodet jeg datamaterialet mitt uten å prøve å tilpasse det til en eksisterende koderamme eller temaer fra tidligere litteratur. Temaene og undertemaene jeg fant oppstod altså først og fremst fra datamaterialet. Analysen er dermed i stor grad datadrevet, noe som er i tråd med en induktiv tilnærming (Braun & Clarke, 2022, s. 56). Problemstillingen min var derimot bestemt på forhånd, og jeg fokuserte kun på å finne temaer og koder som svarte på denne problemstillingen. Akkurat det er i tråd med en mer deduktiv tilnærming (Braun & Clarke, 2006; Braun & Clarke, 2022, s. 286).

For å gjennomføre den refleksive tematiske analysen, fulgte jeg de 6 fasene som ble beskrevet av Braun & Clarke (2022, s. 35-36). Til tross for at fasene er nummerert 1-6, så er det ifølge Braun & Clarke (2022, s.36) nødvendig å bevege seg fram og tilbake mellom faser. Refleksiv tematisk analyse er altså ikke en lineær prosess. Jeg bevegde meg derfor fram og tilbake kontinuerlig mellom faser. Følgelig skal jeg nå redegjøre hvordan fase 1-6 ble gjennomført i denne studien.

Fase 1: Bli kjent med datamaterialet

Den første fasen i refleksiv tematisk analyse handler om å bli kjent med datamaterialet. Målet med denne fasen er at forskeren skal få en nærhet, samt bli kjent med både dybden og bredden av dataen (Braun & Clarke, 2022, s. 42-43). Til tross for at denne fasen kan være tidkrevende, er det viktig å ta den på alvor, ettersom at arbeidet i denne fasen danner et grunnlag for analysen videre (Braun & Clarke, 2022, s.44). I denne oppgaven var det jeg selv som samlet

inn- og transkriberte dataen. Som nevnt tidligere inngår transkripsjon i den første fasen, ettersom at det er en måte å bli kjent med dataen på (Braun & Clarke, 2006). Jeg oppdaget blant annet at det ga meg en forståelse av datamaterialet, ettersom at jeg både måtte lytte til datamaterialet og skrive det ned. I noen tilfeller måtte jeg også lytte til samme datamateriale flere ganger, dersom det var ord og utdrag jeg ikke forstod med en gang. Underveis i transkriberingen noterte jeg ned umiddelbare tanker, dersom jeg oppdaget noe som potensielt kunne bidra til å svare på problemstillingen min. Da jeg ble ferdig med å transkribere, leste jeg nøye gjennom intervjuene for å prøve å finne mønstre og interessante sitater. De umiddelbare tankene skrev jeg ned i et eget Word-dokument, som jeg jevnlig benyttet under hele analyseprosessen. Dette er i tråd med retningslinjene til Braun & Clarke (2022, s. 46-47).

Fase 2: Generere umiddelbare koder

Etter å ha lest gjennom hvert intervju en gang, begynte jeg å lese intervjuene på nytt, men på en mer systematisk måte. Målet mitt var nå, i tråd med retningslinjene til Braun & Clarke (2022, s. 53), å generere umiddelbare koder. Kodene ble dannet når jeg fant interessante ord og sitater, som jeg umiddelbart tenkte kunne bidra til å svare på problemstillingen. Jeg prøvde å lage så mange koder som mulig, ettersom at det i begynnelsen av analysen ikke alltid er tydelig hva som er betydningsfullt og viktig. Ved å danne mange koder blir det blant annet lettere å senere identifisere mønstre, samt avgjøre hva som er viktig i datamaterialet (Braun & Clarke, 2022, s. 60-64). I et Word-dokument lagde jeg en tabell med tre kolonner. I venstre kolonne limte jeg inn intervjuet, i midterste kolonne skrev jeg inn kodene, og i høyre kolonne skrev jeg, etter hvert, temaer. Dette er illustrert gjennom tabell 2:

Tabell 2

Eksempel på Oppsettet til den Refleksive Tematiske Analysen i Word

Intervju	Koder	Temaer
----------	-------	--------

--	--	--

Ved å ha oppsettet på denne måten var det enkelt å se hvor kodene og temaene kom fra, ettersom at de var plassert rett ved siden av sitatene. Det gjorde at jeg enkelt kunne bevege meg fram og tilbake mellom de ulike fasene, som er i tråd med retningslinjene til refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2022, s. 36)

Fase 3: Søke etter temaer

Da jeg ble ferdig med å danne umiddelbare koder, begynte jeg på fase 3. Braun & Clarke (2022, s.79) presiserer at de umiddelbare kodene, nå skal samles til større, overordnede temaer. Det gjøres blant annet gjennom å se etter likheter i mening og betydninger (Braun & Clarke, 2022, s. 79). Her begynte jeg derfor å systematisk gå gjennom den lange listen med koder, som jeg dannet i forrige fase. Ettersom at jeg hadde alle kodene i en tabell, var det oversiktlig og enkelt å finne koder som lignet. Videre lagde jeg også et tankekart der jeg skrev ned relevante koder og temaer, og jeg trakk linjer mellom disse for å tydeliggjøre sammenhengene. Tankekart er en anbefalt strategi ifølge Braun & Clarke (2022, s. 85-86), blant annet fordi det bidrar til å visualisere forhold og sammenhenger mellom temaer.

Fase 4: Gjennomgang av temaene

I denne fasen er målet å gå gjennom, og revidere temaene (Braun & Clarke, 2022, s. 97). Braun & Clarke (2022, s. 97-99) anbefaler at forskeren, i denne fasen, leser gjennom hele datamaterialet på nytt. Årsaken er for å undersøke om temaene er nært relatert til datasettet, i tillegg til at forskeren ofte kan finne koder og temaer som har blitt oversett tidligere (Braun & Clarke, 2022, s. 97-99). Ettersom at jeg nå hadde intervjuet, kodene og temaene i samme tabell, var det oversiktlig å gjennomføre dette. I tillegg benyttet jeg tankekartet som jeg utarbeidet tidligere i analyseprosessen. Tankekartet gjorde det enkelt å se mønstre, likheter og ulikheter

mellom temaene. Det førte til at jeg fant temaer jeg kunne kombinere, temaer jeg kunne fjerne, i tillegg til at jeg kunne begynne å dele inn temaene i hovedtemaer og undertemaer. Nettopp det er essensielt i den fjerde fasen av refleksiv tematisk analyse, ifølge Braun & Clarke (2022, s. 98-101)

Fase 5: Definere og navngi temaer

Etter å ha gjennomgått og revidert temaene hadde jeg en relativt klar ide over hvordan temaene og kodene mine henger sammen, og hvordan de bidrar til å svare på problemstillingen min. Ifølge Braun & Clarke (2022, s. 111), er dette tilstrekkelig for å videre kunne begynne å definere og navngi temaene. I tråd med retningslinjene til Braun & Clarke (2022, s. 111-112) begynte jeg derfor å konkretisere hva temaene handlet om, og skrive en definisjon av hvert tema og undertema. Videre ga jeg hvert tema og undertema beskrivende navn. Temanavn bør være konsise og fengende, samt gi leseren en forståelse for hva temaet skal handle om (Braun & Clarke, 2022, s. 112). Tidligere i analysen hadde jeg navngitt temaene midlertidig, men jeg innså i denne fasen at noen av navnene måtte revideres ettersom at de var for generelle. For eksempel endret jeg temanavnet «*arbeidsinnsats*» til «*lavere arbeidsinnsats*», ettersom at det gir en bedre forståelse over hva temaet handler om.

Fase 6: Produsere rapport

Den siste fasen i refleksiv tematisk analyse er å produsere og skrive rapport. Rapporten forteller historien om hvordan dataene, funnene og analysen henger sammen (Braun & Clarke, 2022, s. 118). Braun & Clarke (2022, s. 133) presiserer at det er viktig å presentere sitater underveis i rapporten, for å demonstrere argumentene tydelig for leseren. I denne fasen skrev jeg altså analysen og resultatene, som er presentert i kapittelet «Resultater og diskusjon». Jeg sørget også for å inkludere flere, relevante sitater under hvert hovedtema.

Etiske betraktninger

Dette prosjektet ble godkjent av Sikt 02.07.2023 (se vedlegg E). I Norge blir personvernet til enkeltpersoner beskyttet gjennom personopplysningsloven (Personopplysningsloven, 2018). Forskere og studenter får, gjennom Sikt, hjelp til å etterleve personvernsopplysningsloven, samt hjelp til lovlig tilgang til persondata (Sikt, 2024). I dette prosjektet var det nødvendig å behandle persondata, og jeg måtte derfor melde prosjektet til Sikt. Meldeskjemaet ble sendt inn, og godkjent, mer enn 30 dager før jeg startet med datainnsamlingen, som er i tråd med kravene til Sikt (2024). Det ble ikke søkt om godkjenning fra Regional forskningsetisk komité (REK), da det i dette prosjektet ikke ble samlet inn opplysninger om personlig helse og/eller sykdom.

I tillegg til å få godkjenning fra Sikt, er det flere etiske betraktninger en forsker må ta hensyn til underveis i et forskningsprosjekt. I dette prosjektet ble det tatt hensyn til informert samtykke, frivillig deltakelse og konfidensialitet og anonymitet.

Informert samtykke, og frivillig deltakelse

I meldeskjemaet til Sikt er det lagt ved mal til informasjonsskriv og samtykkeerklæring. Jeg benyttet dette som utgangspunkt, da Sikt spesifikt presiserer i meldeskjemaet at det er noe de anbefaler. Jeg la til informasjon, og tilpasset informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen, slik at det ble tilpasset mitt forskningsprosjekt. Her var jeg bevisst på å benytte et lettest og enkelt språk, slik at det skulle være forståelig for deltakerne. Skrivet innebar informasjon om forskningsprosjektet, blant annet formål, hvem som er ansvarlig for forskningsprosjektet, hva det innebærer å delta, opplysninger om behandling av data og informasjon om konfidensialitet og anonymitet. Informasjonsskrivet ble sendt til potensielle deltakere i god tid før intervjuene, for å sikre at de skulle få tilstrekkelig med informasjon om hva deltakelse i dette forskningsprosjektet ville innebære. Deltakerne som ønsket å være med, og samtykket til vilkårene på informasjonsskrivet,

signerte på samtykkeerklæringen. Det var derimot presisert både på informasjonsskrivet, og i forkant av intervjuene, at deltakelse er helt frivillig og at de har rett til å trekke seg – uten negative konsekvenser.

Konfidensialitet og anonymitet

I tillegg til informert samtykke og frivillig deltakelse, ble informantene informert om at deltakelse vil innebære både konfidensialitet og anonymitet.

Anonymitet handler om at «informasjon ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale» (Sikt, 2024). Av den grunn passet jeg på at personopplysningene ble fortløpende anonymisert. Både underveis, og i etterkant av transkripsjonene passet jeg på at personidentifiserbare opplysninger var fjernet. Dette gjorde jeg for å sikre at ingen kunne spore noen av opplysningene til en deltaker. For å sikre dette fjernet jeg blant annet alle navn, arbeidssted og stillingstype. Dette var spesielt med tanke på at bedriften har en liten HR-avdeling, og jeg ønsket ikke at noen av deltakerne skulle bli gjenkjent i datamaterialet. Å generalisere data på denne måten er i tråd med datatilsynets anbefalinger om anonymisering (Datatilsynet, 2019). I tillegg transkriberte jeg alle intervjuene på bokmål, uavhengig av dialekt, for å ytterligere redusere sannsynligheten for at sitater kan knyttes til enkeltpersoner.

I tillegg til anonymitet, er det også viktig å behandle datamaterialet konfidensielt. Konfidensialitet handler om at «informasjonen ikke blir kjent for uvedkommende» (Datatilsynet, 2018). I informasjonsskrivet beskrev jeg derfor hvem som skulle få tilgang til datamaterialet, hvordan det skulle oppbevares, og at datamaterialet slettes etter prosjektslutt. Datamaterialet ble oppbevart i tråd med Sikt sine sikkerhetstiltak, blant annet gjennom adgangsbegrensning – det var kun jeg som hadde tilgang til datamaterialet. Hvert intervju ble spilt inn med en diktafon som ikke hadde internettilgang, og opptaket ble overført til en

kryptert minnepinne så fort som mulig. Både den krypterte minnepennen med lydopptakene og transkripsjonene, og samtykkeskjemaene var innelåst i en safe der kun jeg har tilgang.

Resultat og diskusjon

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere resultatene fra den refleksive tematiske analysen. Basert på analysen identifiserte jeg fire hovedtemaer, som bidrar til å svare på problemstillingen: *Hva er quiet quitting?*. Det første temaet har jeg valgt å kalle «Nytt begrep, kjent fenomen». Dette temaet setter grunnlaget for videre analyse, ettersom at det viser antydning til at quiet quitting handler om flere, kjente fenomener. Analysen videre vil bidra til å undersøke hva quiet quitting er, og om fenomenet innebærer flere kjente elementer. De neste hovedtemaene belyser altså hva quiet quitting handler om, nemlig lav *arbeidsinnsats*, *lav tilhørighet til arbeidsplassen* og *mestringsmekanisme*.

Tabell 3

Oversikt over Studiens Hovedtemaer og Undertemaer

Hovedtemaer	Undertemaer
Nytt begrep, kjent fenomen	Nytt begrep, kjent fenomen
Lav arbeidsinnsats	Gjøre mindre enn arbeidsbeskrivelsen tilsier Unnasluntring Passiv holdning
Lav tilhørighet til arbeidsplassen	Turnoverintensjoner Brudd på psykologisk kontrakt
Mestringsmekanisme	Unngå utbrenthet

Nytt begrep, kjent fenomen

Det første temaet handler om at quiet quitting kan ansees som et nytt begrep, men et kjent fenomen. Når jeg snakker om «fenomen», tar jeg utgangspunkt i Store norske leksikon sin definisjon at *fenomen* er «betegnelse for tingene, den ytre verden, som de viser seg eller fremtrer for oss, eller som vi erkjenner dem» (Holmen, 2019). I begynnelsen av hvert intervju spurte jeg alle informantene om de hadde hørt om quiet quitting fra før av. Jeg ønsket først og fremst å høre deres synspunkter og tanker om fenomenet, for å finne ut om de også hadde samme forståelse av fenomenet som meg. Svarene jeg fikk var derimot at quiet quitting var et ukjent begrep for samtlige av informantene. Blant annet hevder informant 9: «Nei. Det er mulig, men jeg klarer ikke å plukke det opp nå i alle fall. Det klarer jeg ikke». En annen informant beskriver også at begrepet var ukjent, og at vedkommende derfor benyttet google i forkant av intervjuet for å få en bedre forståelse:

Informant 1: Altså, det begrepet er jo nytt for oss i bedriften. (...) Nei, jeg var ikke sånn kjempekjent med detaljene på hva det går ut på. Så jeg googla litt da. Hehehe. Så nå skjønner jeg hva det går ut på ja.

Dette sitatet kan indikere at informanten kanskje hadde hørt begrepet fra før av, ettersom at vedkommende ikke eksplisitt sier at det var helt ukjent. Informanten var derimot ikke kjent med hva fenomenet innebærer. Jeg var forberedt på at dette kunne være et ukjent fenomen for flere, så etter å ha gitt alle sjansen til å svare hva *de* tenkte at quiet quittinginnebærer, beskrev jeg de to ulike formene og betydningene av fenomenet. Først beskrev jeg hva den «positive» vinklingen innebar (Scheyett, 2023), og deretter den «negative» vinklingen (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Ettersom at det er

uenigheter om nøyaktig hva quiet quitting handler om, ønsket jeg at informantene skulle ha omtrent samme grunnlag til å fortsette diskusjonen videre. Ved å beskrive de ulike definisjonene, sørget jeg for at informantene diskuterte det samme fenomenet.

Det ble raskt tydelig at dette var et fenomen som flere var kjent med, selv om begrepet var ukjent. Blant annet uttrykker informant 7: «Nei, altså jeg tenker at begrepet er jo sikkert nytt, men det er jo et gammelt fenomen!». I en samtale mellom informant 6 og informant 7, ble det også tydelig at spesielt definisjonen som hadde mer «negativ» vinkling var kjent fra før av. Informant 6 nevner først, «Har ikke hørt begrepet, men.... Har sett...», hvorpå informant 7 svarer, «Kjenner igjen typen». Informant 6 bekrefter, «Ja!», men blir raskt avbrutt av informant 7 som videre utdyper, «I alle fall mot den siste definisjonen». Dette understrekes også av informant 9, «Jeg tror ikke at det er noe nytt, det har nok eksistert lenge. Denne biten med å melde seg ut, og gjøre akkurat bare det man må».

Basert på disse funnene, virker det som at begrepet quiet quitting er ukjent for mange. De ulike definisjonene som ble presentert av quiet quitting, virket derimot kjent for flere. Videre ble det tydelig at flere av informantene la mer vekt på den «negative» definisjonen og vinklingen av fenomenet. En av årsakene til dette kan være på grunn av arbeidslovverket vi har i Norge. Dette skal jeg forklare nærmere i neste tema.

Lav arbeidsinnsats

Det andre hovedtemaet handler om at quiet quitting viser seg i form av ansattes arbeidsinnsats. Undertemaene her er med på å belyse at quiet quitting i Norge handler om å gjøre *mindre* enn arbeidsbeskrivelsen tilsier, og at de ulike måtene dette gjøres på er gjennom å unnasluntre og å ha en passiv holdning på jobb.

Gjøre mindre enn arbeidsbeskrivelsen tilsier

Da jeg introduserte fenomenet quiet quitting, presenterte jeg både den «positive» definisjonen av quiet quitting og den «negative» definisjonen. Jeg tenkte derfor at det skulle være naturlig at informantene diskuterte begge definisjonene. Det ble derimot raskt tydelig at flere av informantene syntes at den «positive» definisjonen, som handlet om å gjøre arbeidsoppgavene sine, og dermed å følge arbeidsbeskrivelsen sin, ikke var spesielt uvanlig. Informant 10 presiserer, «Min forståelse er det jo at folk gjør det minimale når de er på jobb, de gjør det som er i stillingsbeskrivelsen sin og thats it. De strekker seg ikke ut mer enn de må».

Sitatet kan fortolkes som at det å gjøre arbeidsbeskrivelsen sin, verken mer eller mindre, er vanlig. Informanten presiserer at folk stort sett gjør det som står i stillingsbeskrivelsen sin, men kanskje ikke gjør mye ekstraarbeid. Ved å se dette i lys av den norske arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-5 - § 14-6), er det ikke nødvendigvis noe galt i dette. Arbeidsmiljøloven vi har i Norge, bidrar til å begrense og regulere både arbeidstid og arbeidsmengde. Det er derfor sjeldent krav til å gjøre ekstraarbeid eller jobbe overtid, og det er ingen som, på lovlig vis, kan forvente det heller (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 10-4). Dette illustreres også av informant 5, «Vi har jo en bunn-solid arbeidsmiljølov, og du er jo langt på vei vernet som arbeidstaker på hva man kan tillate uten at det blir grunnlag for oppsigelse».

Ansatte og ledere i Norge må altså forholde seg til arbeidsmiljøloven. I tillegg har de ansatte ved denne bransjen et digitalt system der de kontinuerlig får tildelt arbeidsoppgaver med frister. Det kan bidra til at ansatte får tydeligere rammer og beskrivelser for hva de bør gjøre til enhver tid. Dette understrekes av informant 3:

Informant 3: Det skal ikke gå an å ikke gjøre jobben sin da. Fordi man får hele tiden, og det genereres nye oppgaver hele tiden. Og med frister, så er det høyt fokus på at vi

ikke skal ha fristbrudd. Så da er det jo bare å gjøre det sånn som vi får beskjed om å gjøre det.

Sitatet illustrerer at denne bransjen stadig har oppgaver de kan gjennomføre, som i tråd med forskningslitteratur, kan tyde på ansatte i bransjen har høy potensiell arbeidsmengde (Paulsen, 2015). Basert på utsagnet til informant 3, kan det videre antas at dersom ansatte kontinuerlig får tildelt arbeidsoppgaver, kan det bidra til at de ansatte følgelig gjennomfører arbeidsoppgavene sine. En av årsakene er blant annet for å unngå fristbrudd. Ved å ta ordleggingen i betraktning, kan det nærmest virke som at det er en selvfølge for informant 3 at oppgavene blir gjort når de tildeles de ansatte. Til tross for dette virker det fortsatt som at det ikke er uvanlig å gjøre mindre enn det som kreves av de ansatte. Informant 9 understreker dette, og trekker samtidig en direkte kobling til quiet quitting; «Også er det de som da kanskje er i denne quiet quitting biten, at de gjør bare det de skal, eller litt mindre».

Nøkkelordet her er at de ansatte gjør *litt mindre*. Noen ansatte gjør faktisk mindre enn det som er forventet, og mindre enn det de skal. Dermed kan det tolkes som at det er nettopp her det begynner å gå over til quiet quitting. Det å gjøre mindre enn man skal, kan tolkes som at den ansatte er mindre produktiv. En slik forståelse kan sees i lys av funnene til Anand et al. (2023) om at ansatte som «holder på med quiet quitting» er mindre produktive og mindre engasjerte.

Basert på disse funnene, virker det som at det å følge arbeidsbeskrivelsen sin, ikke tilsvarer quiet quitting i Norge. I Norge har vi både arbeidsmiljølov, arbeidskontrakt og arbeidskultur som ikke forventer at du skal gjøre mye ekstraarbeid eller stadig jobbe overtid. Flere av informantene anerkjenner også dette. Quiet quitting i Norge virker altså å handle om å gjøre *mindre* enn arbeidsbeskrivelsen, ettersom at det å gjøre arbeidsbeskrivelsen rett og slett er å gjøre jobben din. Av den grunn vil analysen framover fokusere mer på den

«negative» vinklingen, og ettersom at det kan bidra til å svare på hva quiet quitting er i en norsk sammenheng.

Unnasluntring

Basert på funnene i analysen, virker det altså som at quiet quitting handler om å gjøre mindre enn arbeidsbeskrivelsen tilsier. En av måtene de ansatte gjør mindre arbeid på, er gjennom unnasluntring. Da jeg i intervjuet presenterte de to definisjonene av quiet quitting, ytret informant 12 nettopp det, «Unnasluntring kalte vi det, hehe».

Sitatet kan fortolkes som at informanten kjenner igjen beskrivelsen av quiet quitting, men at vedkommende heller har benyttet begrepet unnasluntring tidligere. Basert på funnene til Paulsen (2015) handler unnasluntring om at ansatte velger å holde på med aktiviteter som ikke nødvendigvis er jobbrelevante, når de egentlig skal gjøre arbeidsoppgaver. Dette kan blant annet føre til at de velger å legge bort arbeidsoppgavene helt, eller delvis. Dette illustreres også gjennom en samtale mellom informant 7 og informant 8:

Informant 7: Også har du jo noen på jobb her da, altså nå vet jeg ikke om det er quiet quitting, da, eller om det er dårlig arbeidsmoral, men hehhee, de er litt sånn «jeg har fotballkamp klokka 17, og da skal jeg se den», og da gjør de ikke avtaler med ungdommer heller. **Informant 8:** Bevisst legger opp til å se den kampen. **Informant 7:** Ja. Dekker ikke på til middag fordi det er fotball på TVen. Hehehe.

I sitatene over kan det tolkes som at informantene har en kollega som har bestemt seg for at vedkommende skal se på en fotballkamp. Vedkommende velger bort flere arbeidsoppgaver helt, for å kunne se fotballkampen klokken 17. Som nevnt tidligere, får de ansatte tildelt skriftlige arbeidsoppgaver kontinuerlig. I jobber som omhandler barnevernsarbeid, kan det derimot også tenkes at det er flere arbeidsoppgaver som ikke står spesifikt beskrevet til enhver tid. For eksempel er det usikkert om oppgaver som å «dekke på

bordet» eller «lage avtaler med ungdommen» er skrevet ned skriftlig. Det kan derfor antas at grensene på hva som faktisk kan ansees som arbeid (og ikke) er noe nyansert. Basert på sitatene over kan det derimot virke som at informantene synes at det å planlegge dagen sin rundt en fotballkamp, ikke kan betraktes som en del av arbeidsoppgavene. Det er derfor nærliggende å anta at den ansatte holder på med en form for cyberloafing (Spector, 2024). Som tidligere nevnt har de ansatte høy potensiell arbeidsmengde, men ettersom at noen ansatte aktivt velger å gjøre andre, ikke-jobb relaterte aktiviteter, kan denne formen for cyberloafing ansees som unnasluntring (Paulsen, 2015). Dette understrekes også av informant 9:

Informant 9: Men du kan være avventende og passiv selv om du er i turnus. Du kan dukke unna, og fortelle historier om hva som har skjedd som egentlig ikke stemmer – fordi du egentlig satt i flere timer og så på fotball og spiste potetgull istedenfor å gjøre ferdig rapporten.

Informant 9 påpeker at, til tross for turnusjobben, så er det ansatte som holder på med aktiviteter som ikke er jobb-relaterte. I dette tilfellet forteller informanten at det finnes ansatte som unnasluntrer ved å være passive, og å se på fotball istedenfor å gjøre en rapport. Informanten forklarer også at ansatte ikke alltid forteller sannheten om hva som egentlig har skjedd. Dette kan fortolkes som at den ansatte som unnasluntrer *vet* at rapporten er den egentlige arbeidsoppgaven som bør gjøres, men har aktivt valgt å gjøre noe annet. I tråd med tidligere studier, kan dette derfor ansees som unnasluntring (Paulsen, 2015). Ved å se dette i lys av funnene til Mikulas & Vodanovich (1993) og Harju et al. (2018), kan en forsøke å forklare dette med at den ansatte kjeder seg. Å se på fotball i stedet for å gjøre arbeidsoppgaver, kan ansees som en kontraproduktiv arbeidsmetode. Dette fordi det verken bidrar til at rapporter blir fullført, eller at bordet blir dekt på raskere. Å skrive rapporter og å dekke på bordet er noe som derimot må gjøres jevnlig, og kan derfor ansees som monotone og

repetitive arbeidsoppgaver. Av den grunn kan det antas at den ansatte som velger bort disse oppgavene, synes de er kjedelige, og velger derfor å unnasluntring gjennom «cyberloafing» (Harju et al., 2018; Paulsen, 2015)

Informant 7 illustrerer også unnasluntring, men har en litt annen vinkling:

Informant 7: Du *informant*, når du setter deg ned på dataen, så er jo du veldig effektiv hvis du har oppgave som du skal gjøre. (...) Også har du andre, noen, som bruker sikkert dobbelt så lang tid å sitte og sulle... Og jeg tenker det er nok en form for quiet quitting det også da. Å sulle bort tiden.

Her legger informantene vekt på at det kan *se ut* som at en ansatt gjør arbeidsoppgavene sine, men at vedkommende egentlig bruker unødvendig lang tid på gjennomføringen. Jeg tolker dette sitatet som at informant 7 mener at noen ansatte egentlig kunne ha brukt kortere tid på arbeidsoppgavene sine, men unnasluntrer istedenfor. Denne tolkningen er i tråd med Paulsen (2015) sine beskrivelser av tomt arbeid og unnasluntring. Informant 7 presiserer videre at dette, ifølge vedkommende, ansees som en form for quiet quitting. Ettersom at informantene snakker om at noen ansatte jobber sakte på dataen, handler dette sitatet altså om at ansatte unnasluntrer når arbeidet angår rapporter eller andre arbeidsoppgaver på pc-en. En kan videre anta at disse ansatte benytter tiden sin til å holde på med cyberloafing (Spector, 2024). I sitatet kommer det også fram at denne formen for unnasluntring, fører til at oppgaver tar opptil dobbelt så lang tid å gjennomføre. Dette kan belyse en form for produktivitetstap, og tolkningen bygger derfor videre på kalkulasjonene til Paulsen (2015).

Sitatene over viser til en forventning om at ulike arbeidsoppgaver skal gjennomføres. Noen av arbeidsoppgavene, som å skrive rapporter, skal gjennomføres enkeltvis. Andre oppgaver derimot, som å dekke på bordet, kan ha en implisitt forventning om samarbeid. Dersom en ser sitatene over i sammenheng med funnene til Sverdrup (2014), kan det antas at

informant 7, 8 og 9 har en relasjonsbasert psykologisk kontrakt på arbeidsplassene deres. Informant 7, 8 og 9 opplever derimot et brudd på denne psykologiske kontrakten, ettersom at den ansatte som planlegger dagen sin rundt en fotballkamp verken gjør sin egen oppgave, eller bidrar i fellesoppgaver (Sverdrup, 2014). Videre kan det fortolkes som at dette påvirker andre ansatte negativt, ettersom at unnasluntringen beskrives med negativt ladede ord som å «sulle bort tiden» og «dårlig arbeidsmoral». En slik unnasluntring kan altså føre til brudd på psykologisk kontrakt, som igjen kan føre til at andre ansatte blir misfornøyde. Senere i analysen vil det bli mer fremtredende at quiet quitting kan være relatert til psykologiske kontrakter.

Basert på disse funnene virker det altså som at quiet quitting innebærer unnasluntring. Informantene snakket om flere episoder av unnasluntring, når de fortalte om erfaringer med quiet quitting. Årsaken til unnasluntringene kan, basert på sitatene ovenfor, antas å være forårsaket av jobbkjedsomhet. Unnasluntring handler om at ansatte gjør aktiviteter som ikke er jobb-relatert. Det kan vise seg i form av at ansatte tar et aktivt valg om å gjøre noe annet, for eksempel å «cyberloafe» gjennom å se en fotballkamp, istedenfor å skrive ferdig en rapport eller å dekke på bordet. Samtidig kan unnasluntring også handle om at ansatte er passive, og bruker unødvendig lang tid på arbeidsoppgavene sine. Å være passiv virker som et gjentakende nøkkelord når informantene skal beskrive erfaringer og opplevelser rundt quiet quitting. Neste tema vil belyse dette i større grad.

Passiv holdning

Som tidligere nevnt, er det relativt høy potensiell arbeidsmengde ved denne bransjen. Til tross for at det kontinuerlig er tilgjengelige arbeidsoppgaver, har vi fram til nå sett at ansatte aktivt unngår ulike arbeidsoppgaver gjennom å unnasluntre, og flere av informantene anser dette som quiet quitting. På spørsmål om hvordan quiet quitting kan se ut i praksis, er informantene videre raske til å påpeke at de anser ansatte som har en passiv holdning på jobb

som «quiet quittere». Den passive holdningen viser seg blant annet i form av ansatte som er tilbaketrukkne på jobb, og ikke nødvendigvis legger inn full innsats i arbeidsoppgavene sine.

Dette illustreres av informant 1:

Informant 1: Nei, men det, i det tilfellet, så tok jeg kanskje en litt sånn tilbakelent posisjon da (...). Også er det kanskje litt sånn, det å være sikker på å ta en ekstrarunde, for å være sikker på at «dette her blir bra», det gjorde jeg ikke. Fordi det ikke var fokuset mitt. Hehe. Jeg hadde litt andre ting som jeg valgte å prioritere.

I dette sitatet forteller informanten om en gang vedkommende selv holdt på med quiet quitting. Her er det fremtredende at informanten har valgt å fokusere på den «negative» formen for quiet quitting. Vedkommende la inn mindre innsats i en arbeidsoppgave, enn det som egentlig burde ha blitt gjort. Dette er i tråd med Anand et al. (2023) sin definisjon av quiet quitting. Informanten forklarer videre at, på grunn av andre prioriteringer, valgte vedkommende å ta en tilbakelent posisjon. Basert på dette kan det videre tolkes som at informanten ikke utnyttet kapasiteten sin i denne oppgaven, og dermed var passiv. Dersom en ser denne tolkningen i lys av Harju et al. (2018) sitt funn om at jobbkjedsomhet kan føre til kontraproduktive arbeidsmetoder, kan det antas at prioriteringene til informant 1 kan skyldes at arbeidsoppgaven var kjedelig eller lite stimulerende for vedkommende. En slik måte å være passiv på, skisseres også av informant 10:

Informant 10: Og da var det to personer som dukket opp i hodet mitt, som i forkant av at de sluttet da, så fikk de vel en sånn passiv – de møtte på jobb og det var liksom beina opp på bordet, og kaffekoppen i hånda, og de ble litt sånn sololøpere. De gadd ikke bry seg så mye om de felles strukturene og rammene som var satt, og at det ble lagt inn minimum med innsats.

I sitatet over har informant 10 nettopp fått høre begge definisjonene av quiet quitting, men det er tydelig at den «negative» definisjonen er vektlagt i denne forklaringen.

Informanten beskriver i sitatet at to personer ved arbeidsplassen var passive, blant annet gjennom å legge inn minimum med innsats. Å legge inn minimalt med innsats kan sjeldent ansees som noe positivt for arbeidsplassen. Dermed er dette funnet i tråd med Atalay & Dağıstan (2023) og Scheyett (2023) sine beskrivelser av den negative formen for quiet quitting. Videre kan sitatet fortolkes som at denne passive holdningen er bevisst fra arbeidstakerne. Bakgrunnen for denne tolkningen er at informant 10 forteller at «de gadd ikke bry seg». Ved å se dette i sammenheng med Harju et al. (2018) sin beskrivelse av jobbkjedsomhet, kan det være nærliggende å anta, i likhet med ansatte som unnasluntrer, at ansatte som er passive kjeder seg på jobb. Å ha beina på bordet og kaffekoppen i hånda kan videre ansees som kontraproduktivt, noe som bidrar til å underbygge denne tolkningen (Harju et al., 2018).

I likhet med informant 10, understreker også informant 1 at quiet quitting handler om å være passiv på jobb:

Informant 1: Det kan jo være et eksempel, kan være at man har et personalmøte også møter man opp bare for at man vet at man skal møte opp, men er kanskje ikke deltakende der det er rom for å være deltakende da. (...) jeg tenker at det å delta i møter aktivt, ehm er jo en, det burde være en selvfølge, men så vet man jo at det ikke er det. For det er jo noen som velger å ha en passiv holdning til en sånn type deltakelse da.

Sitatet over peker på at det finnes ansatte som, til tross for at det legges opp til aktiv deltakelse i møter, har en mer tilbaketrukket holdning der de ikke deltar. Hvis en ser denne handlingen i lys av funnene til Atalay & Dağıstan (2023) og Scheyett (2023) om at «quiet quittere» er mindre engasjert og mindre aktive deltakere i arbeidssammenhenger, peker dette

på en form for quiet quitting. Informant 1 uttrykker videre at det å delta i møter aktivt burde være en selvfølge. I tråd med tidligere forskningslitteratur, kan aktiv møtedeltakelse derfor ansees som innlemmet i en oppgavebasert psykologisk kontrakt (Sverdrup, 2014). Den psykologiske kontrakten blir derimot brutt, idet ansatte kommer inn i møter med en passiv holdning (Sverdrup, 2014). Informant 1 presiserer at ansatte «velger» å ha en slik holdning, og det kan derfor tolkes som at de ansatte som er passive, er bevisst på det. Møter kan ansees som en gjentakende aktivitet i jobbsammenhenger. I tråd med funnene til Harju et al. (2018) og Reijseger et al. (2013) om at jobbkjedsomhet kan bli forårsaket av monotone og repetitive arbeidsoppgaver, kan en derfor anta at noen ansatte er passive under møter fordi de kjeder seg.

Å kjede seg, er derimot ikke den eneste årsaken til at ansatte velger å være passive. Dersom jobbkrav blir for store, for eksempel gjennom en organisatorisk endring, kan det også føre til at ansatte velger å være passive i jobbsammenhenger. Dette støttes av forskningen til Kern & Zapf (2021), og illustreres av informant 9:

Informant 9: De kjenner at det blir overveldende og at det blir mye nytt, og tenker at «dette her får jeg ikke... Jeg fortsetter med det jeg har gjort før», også gjør man liksom minimumbiten. De fortsetter å gjøre det man er vant til, men klarer ikke å ta for seg å starte med den nye biten. Man senker seg, og «jeg blir ikke med...», blir med så lenge man kan holde på med det man kan – og fortsetter med det.

Sitatet kan fortolkes som at informant 9 forteller om personer som tar et aktivt valg om å fortsette slik de alltid har gjort. Til tross for at bedriften har tatt i bruk en ny strategi og ny arbeidsmetode, velger personene å være passive, gjennom å ikke aktivt lære seg det som er nytt. Dette kan ansees som en kontraproduktiv måte å jobbe på, ettersom at de ansatte ikke blir med på den ønskelige utviklingen av arbeidsmetoder. I motsetning til tidligere, virker det som at de ansatte som informant 9 snakker om, ikke nødvendigvis er passive fordi de kjeder

seg. Innen forskningslitteraturen, kan dette derimot forklares som en form for motstand mot endring (Kern & Zapf, 2021). Informant 9 understreker blant annet at de ansatte senker seg fordi de ikke «klarer å ta for seg den nye biten». Dette kan fortolkes som at disse ansatte jobber mindre effektivt, fordi de ikke får til de organisatoriske endringene. Innenfor tidligere forskningslitteratur kan dette blant annet forklares med at de ansatte prokrastinerer for å redusere en potensiell trussel (Kern & Zapf, 2021). Trusselen i dette bildet kan antas å være krevende oppgaver, som ansatte synes er vanskelig å gjennomføre. Med andre ord belyser dette sitatet at personer som holder på med quiet quitting, i noen tilfeller er passive fordi de ikke får til – eller ikke ønsker – å ta for seg en organisatorisk endring. Dette aspektet ved quiet quitting, bygger derfor videre på Atalay & Dağistan (2023) og Scheyett (2023) sine tidligere beskrivelser av begrepet.

Lav arbeidsinnsats i lys av jobbkrav-ressursteori

Gjennom hovedtemaet «Lav arbeidsinnsats» har det vært fremtredende at ansatte som holder på med quiet quitting har en rekke arbeidsmetoder som kan relateres til det som omtales som en helsereduserende prosess (Bakker & Demerouti, 2017). Som tidligere nevnt har både unnasluntring og det å ha en passiv holdning på arbeidsplassen blitt forklart gjennom at ansatte kjeder seg på arbeidsplassen. Jobbkjedsomhet er en av konsekvensene som kan oppstå i en helsereduserende prosess (Schott & Fischer, 2023). Ifølge Reijseger et al. (2013) oppstår blant annet jobbkjedsomhet dersom det er mangel på ulike jobbkrav. Som tidligere nevnt er dette derimot en arbeidsplass med høy potensiell arbeidsmengde, noe som ifølge jobbkrav-ressursteorien er et eksempel på et typisk jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2017). Ifølge jobbkrav-ressursteorien kan en mulig forklaring til jobbkjedsomheten derfor være at den ansatte har opplevd langvarige jobbkrav, uten å ha tilstrekkelige ressurser tilgjengelig (Bakker & Demerouti, 2017). Av den grunn kan det antas, i lys av jobbkrav-ressursteorien, at

den høye mengden med arbeid (jobbkrav) kan føre til at ansatte opplever stress og tappes for energi, og dermed tar en mer passiv holdning (Bakker & Demerouti, 2017).

I tilfellet med den ansatte som har bestemt seg for å se på TV istedenfor å gjøre ulike arbeidsoppgaver, kan det derimot virke som at en annen forklaring er mer sentral. Gjennom analysen var det fremtredende at ikke alle ansatte unnasluntret eller hadde en passiv holdning. Det kan derfor tyde på at det er individuelle forskjeller i både personlige ressurser og hvor proaktive de ulike ansatte er, noe som er i tråd med funnene til Bakker & Demerouti (2017). Ifølge Tan & Yeap (2022) er spesielt jobbengasjement og det å finne mening med arbeidet viktige ressurser innenfor sosialt arbeid. Av den grunn kan det antas at de ansatte som dekker på bordet potensielt er flinkere til å finne en mening med arbeidet, sammenlignet med den ansatte som heller velger å se på TV. De ansatte, gjennom å være proaktive, klarer altså å finne den helhetlige meningen med arbeidet, noe som fører til at denne ressursen fungerer som en buffer mot potensielt «kjedelige» jobbkrav. Dersom den ansatte som velger å se på TV, ikke klarer å se meningen med arbeidet, vil det i så fall være en mangel på en ressurs, noe som kan forklare årsaken til at vedkommende er mindre produktiv enn de andre, sett i lys av jobbkrav-ressursteorien (Tan & Yeap, 2022).

For å kort oppsummere hovedtemaet *lav arbeidsinnsats*, har analysen pekt på at quiet quitting kan handle om både det å *gjøre mindre enn arbeidsbeskrivelsen tilsier, unnasluntring* og å ha en *passiv holdning* på arbeidsplassen. Årsakene til at disse handlingsmønstrene oppstår er blant annet at ansatte ikke klarer å ta for seg organisatoriske endringer, at ansatte kjeder seg på jobb, samt at det er individuelle forskjeller i personlige ressurser. En annen mulig forklaring til at ansatte har lav arbeidsinnsats, kan være at de har en lav tilhørighet til arbeidsplassen.

Lav tilhørighet til arbeidsplassen

Det tredje hovedtemaet belyser at quiet quitting handler om lav tilhørighet til arbeidsplassen. Gjennom analysen virker det som at ansatte som holder på med quiet quitting, kan føle at de ikke hører til i bedriften. Hvordan dette kan se ut i praksis, utdypes gjennom undertemaene *turnoverintensjoner* og *brudd på psykologisk kontrakt*.

Turnoverintensjoner

Da jeg spurte om noen i bedriften var kjent med tilfeller der quiet quitting hadde skjedd, ønsket jeg at de forklarte hvordan dette utspilte seg. Gjennom analysen av intervjuene ble det raskt tydelig at quiet quitting har flere likhetstrekk med turnoverintensjoner. Ansatte som holder på med quiet quitting, har ofte liknende oppførsel som ansatte med turnoverintensjoner. Dette forklarer informant 5:

Informant 5: Noen var i ferd med å skulle gå av med pensjon. Men de skulle for hver pris, liksom, balansere det med sykemelding, og gjorde bare det de skulle, og egentlig bare bar inn gammel historie som var negativ, istedenfor å delta proaktivt i å videreutvikle faget, og fellesskapet, og engasjementet da.

Basert på dette sitatet er det tydelig at noen av de eldre ansatte ved denne bedriften holder på å slutte i jobben sin. Etersom at de er på vei til å pensjonere seg, kan det virke usannsynlig at disse ansatte har en intensjon om å finne en ny jobb. Ved å se dette i lys av tidligere litteratur, er ikke dette nødvendigvis i tråd med definisjonen av turnoverintensjoner (Blytt et al., 2022). Sitatet kan derimot fortolkes som at de ansatte uansett er på vei ut av bedriften, og på vei ut av nåværende jobbsituasjon, som er i tråd med Bothma & Roodt (2013) sin beskrivelse av turnoverintensjoner. Turnoverintensjonene utspilte seg ifølge informant 5, gjennom at de i liten grad bidro til fellesskapet på jobb, samt at de nærmest var på vei til å slutte. Dette er i tråd med Bothma & Roodt (2013) sine beskrivelser av turnoverintensjoner. Å bidra lite i fellesskapet er i tråd med Atalay & Dağistan, (2023) og Scheyett (2023) sine

beskrivelser av quiet quitting. Dette funnet bidrar derimot til å understreke at quiet quitting også kan innebære at ansatte holder på å slutte. Basert på dette sitatet tolker jeg det derfor som at noen av de som har hatt turnoverintensjoner, og har vært på vei til å slutte i en bedrift, har holdt på med quiet quitting i forkant. Flere informanter har samme erfaring, og informant 10 beskriver også dette:

Informant 10: Jeg tenker på to (...), uten å nevne navn. Men at begge de to hadde en sånn, som jeg føler, jeg kan assosiere med quiet quitting da. At det faktisk endte med at de sa opp stillingene sine til syvende og sist, men at man kunne se det ganske godt i forveien. De ga litt opp, de var litt ferdig. De bikka ferdig, det begrepet brukte vi.

I dette sitatet kommer det tydelig fram at informanten assosierer quiet quitting med situasjoner der ansatte har endt opp med å slutte i jobben sin. Informant 10 beskriver at andre ansatte tydelig la merke til denne oppførselen, noe som kan tyde på at de andre ansatte ble påvirket av dette. Ved spørsmål om hvordan oppførselen til vedkommende med turnoverintensjoner var, svarte informant 10 dette; «De satt jo på ansvarsområder som de ikke fulgte opp, for eksempel. (...) var litt ferdig».

De ansatte som holdt på med quiet quitting, gjennomførte altså ikke arbeidsoppgavene sine. Dette kan blant annet peke på at de ansatte ikke bidrar til fellesskapet. Basert på dette er det nærliggende å anta at andre kollegaer må yte ekstra arbeid, for å gjennomføre arbeidsoppgavene som ikke blir gjennomført av ansatte med turnoverintensjoner. Ved å ta utgangspunkt i disse sitatene, samt å se det i lys av funnene til Bothma & Roodt (2013), kan det virke som at quiet quitting handler om turnoverintensjoner. Oppførselene som er beskrevet over, er samtidig i tråd med beskrivelser av quiet quitting innenfor forskningslitteratur (Anand et al., 2023). Sitatene over bidrar derimot til å beskrive quiet quitting ytterligere. Blant annet er det fremtredende at ansatte som holder på med quiet quitting beskrives som «ferdig», samt at de ikke gjør arbeidsoppgavene sine, og at de ikke deltar til fellesskapet. I tillegg er det

fremtredende at quiet quitting innebærer en følelsesmessig frakobling fra arbeidet. Dette er i tråd med funnene til Atalay & Dağistan, (2023) og Scheyett (2023), og understrekes av informant 2; «Men det ligger kanskje at du kobler deg følelsesmessig av arbeidet. Eh, og fremtiden til bedriften. Da har du kanskje startet med quiet quitting».

I dette sitatet trekker informant 2 en direkte kobling mellom å koble seg følelsesmessig av arbeidet, samt bedriftens framtid. Hvis sitatene over sees i lys av litteraturen til Harju et al. (2018), Atalay & Dağistan, (2023) og Scheyett (2023), kan det bidra til å illustrere at quiet quitting innebærer flere av de samme handlingene og oppførselene som ansatte med turnoverintensjoner.

Brudd på psykologisk kontrakt

Tidligere i analysen har det vært fremtredende at quiet quitting blant annet kan føre til brudd på psykologiske kontrakter. I dette undertemaet vil det bli tydelig at quiet quitting er relatert til psykologiske kontrakter på flere måter. Blant annet kan quiet quitting forklares gjennom at ansatte opplever brudd på en eller flere psykologiske kontrakter. Informant 12 understreker dette:

Informant 12: Er du godt ivaretatt på jobb, og bra med trivsel på jobb, og et eierskap, så går ting gjerne av seg selv, men hvis du er litt sånn utafør, så hender det at folk trekker seg litt ut da. Kanskje ikke slutter, men ja.

Basert på dette sitatet, er det fremtredende at informanten legger vekt på at quiet quitting handler om å trekke seg ut, eller tilbake, fra en arbeidssituasjon. Beskrivelsene i sitatet kan videre fortolkes som at den ansatte reduserer arbeidsmengden sin – uten å slutte i jobben. Nettopp det er i tråd med beskrivelser av quiet quitting innen forskningslitteratur (Atalay & Dağistan, 2023; Scheyett, 2023). Informant 12 presiserer videre at en oppførsel kan være forårsaket av at en ansatt føler seg utenfor. I kontrast til dette, kan det antas, basert på

sitatet over, at dersom den ansatte ikke føler på utenforskap, altså er godt ivaretatt, så er det god flyt i arbeidet. Ved å se dette i lys av litteratur om psykologiske kontrakter, kan det virke som at en relasjonsbasert psykologisk kontrakt i denne situasjonen (Sverdrup, 2014). Dersom en opplever utenforskap, kan det føre til et brudd på psykologiske kontrakter, som igjen bidrar til lavere arbeidsinnsats. Dette er i tråd med funnene til Bal et al. (2011), Sverdrup (2014) og Zhao et al. (2007), og understrekes ytterligere av informant 4:

Informant 4: Så du kommer inn og absolutt ikke passer inn på en arbeidsplass, så, altså det kan være at du bare tenker at du skal gjøre akkurat det som er krevd av dem, men samtidig så kan det hende at hvis du ikke har det kjempebra da, at du føler at det stanger litt når du kommer, så vil du jo kanskje ikke ha verken lyst eller overskudd til å gjøre mer enn akkurat det du må heller. Men da har du jo kanskje havna litt... Enten så har du havna feil, eller så har ikke de som er der klart å ta imot deg da, tenker jeg.

I sitatet over har informant 4 lagt vekt på at quiet quitting handler om å ikke gjør mer enn minimumskravet på jobben. Sitatet bidrar videre til å illustrere at dette kan være forårsaket av at en ansatt ikke føler at vedkommende passer inn på arbeidsplassen. Selv om det ikke nevnes eksplisitt, kan det være nærliggende å anta dette derfor kan handle om et brudd på en relasjonsbasert psykologisk kontrakt (Sverdrup, 2014).

Dersom en ansatt opplever et brudd på en psykologisk kontrakt, kan det altså føre til at den ansatte holder på med quiet quitting. Fram til nå har det vært fremtredende at quiet quitting har foregått hos ansatte som har opplevd brudd på relasjonsbaserte psykologiske kontrakter. Det har derimot også foregått quiet quitting hos ansatte som har opplevd brudd på oppgavebaserte psykologiske kontrakter. Dette illustreres av informant 2, som forteller om en arbeidssituasjon i et annet yrke: «Det var ansatte jeg hadde jobbet med som gikk lei, at det var ikke det der de hadde trodd, og at det skjedde for lite. (...) også blir det en sånn dissonans i hodet».

Basert på sitatet over kan det virke som at ansatte hadde forventninger til organisasjonen og arbeidsplassen. Blant annet kan det tolkes som at ansatte hadde forventninger til mengden arbeid. I lys av funnene til Sverdrup (2014), kan dette illustrere at en oppgavebasert psykologisk kontrakt lå i grunn hos de ansatte. Basert på sitatet kan det derimot antas at mengden arbeid var for liten, og følgelig levde ikke virkeligheten opp til forventningene til de ansatte. Som et resultat av dette oppstod det, ifølge informant 2, en psykologisk dissonans hos de ansatte. Sett i lys av tidligere studier, kan det antas at de ansatte har opplevd et brudd på den psykologiske kontrakten (Gillani et al., 2021; Kotter, 1973).

Lav tilhørighet til arbeidsplassen i lys av jobbkrav-ressursteori

En lav tilhørighet til arbeidsplassen kan også forklares gjennom jobbkrav-ressursteorien. En mental frakobling og redusert arbeidsinnsats er, som tidligere nevnt, resultater av helsereduserende prosesser (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & de Vries, 2021). I analysen kommer det blant annet fram at en ansatt føler på utenforskap, noe som kan vise til mangel på sosial støtte, som er en viktig ressurs (Bakker & Demerouti, 2017). Dersom jobbkrav samtidig har vært høye, eksempelvis i form av høyt arbeidspress, kan det av den grunn være nærliggende å anta at den helsereduserende prosessen kan ha vært forårsaket av for høye jobbkrav over tid, samt mangel på ressurser som kunne ha fungert som buffere mot jobbkravene. Nettopp det er i tråd med jobbkrav-ressursteorien (Bakker & Demerouti, 2017).

Gjennom analysen ble det tydelig at jobber med lavere arbeidsmengde, også kan føre til at ansatte får en lavere tilhørighet til arbeidsplassen. Dette ble blant annet forklart gjennom at det hadde oppstått et brudd på en psykologisk kontrakt. I lys av jobbkrav-ressursteorien, kan dette derimot også forklares gjennom mangel på ressurser. Dersom det skjer for lite i en organisasjon, kan det, som tidligere nevnt, etter hvert føre til at ansatte kjeder seg (Reijseger et al., 2013). Ansatte som har en proaktiv holdning, har lettere for å snu en slik situasjon gjennom «job crafting», og dermed aktivt forsøke å forhindre en helsereduserende situasjon

(Bakker & de Vries, 2023). Ettersom at det i analysen kommer fram at noen ansatte heller velger å ha en passiv holdning og å trekke seg unna, kan det dermed tolkes som at disse ansatte mangler en viktig personlig ressurs – nemlig det å være proaktiv og selvdreven (Bakker & de Vries, 2023).

For å kort oppsummere hovedtemaet *lav tilhørighet til arbeidsplassen*, har analysen pekt på at quiet quitting handler om både *turnoverintensjoner* og *brudd på psykologisk kontrakt*. I løpet av informantenes beskrivelser av quiet quitting, ble det tydelig at flere av beskrivelsene er i tråd med tidligere forskning på ansatte med turnoverintensjoner. Ansatte som holder på med quiet quitting har blant annet lav tilhørighet til arbeidsplassen, og viser dette gjennom en mental frakobling fra arbeidet og arbeidsplassen, samt redusert arbeidsinnsats. Årsakene til slike handlinger kan blant annet forklares ved at de ansatte har opplevd et brudd på psykologiske kontrakter, samt høye jobbkraav, og for få ressurser. Hittil i analysen har det altså vært fremtredende at quiet quitting innebærer negative handlingsmønstre, og negative årsaker. Neste hovedtema vil derimot belyse at quiet quitting også kan innebære noe positivt.

Mestringsmekanisme

Det fjerde og siste hovedtemaet handler om at quiet quitting er en mestringsmekanisme. Det kan være flere årsaker til at quiet quitting oppstår, men basert på dette datamaterialet, ble det tydelig at quiet quitting benyttes som en mestringsmekanisme. Mestringsmekanismer benyttes blant annet når ulike situasjoner blir vanskelige, samt for å håndtere og «beskytte» seg selv. Quiet quitting blir benyttet som en mestringsmekanisme for å *unngå utbrenthet*, og for å *vedlikeholde jobb-hjem balanse*.

De tidligere hovedtemaene og undertemaene i denne studien har pekt på at quiet quitting ansees som negativt både for den ansatte selv, kollegaene og lederne. Dette

hovedtemaet står derfor i en viss kontrast fra tidligere hovedtemaer, ettersom at det potensielt bidrar til å belyse positive sider ved quiet quitting.

Unngå utbrenthet

Undertemaet viser til at ansatte starter med quiet quitting for å unngå utbrenthet. Samtlige av informantene påpeker under intervjuene at quiet quitting blant annet kan benyttes for å beskytte seg selv. En av måtene dette kan utspille seg på, er blant annet gjennom at den ansatte trekker seg unna. Dette er i tråd med Atalay & Dağistan (2023) og Scheyett (2023) sine beskrivelser av den «negative» formen for quiet quitting, og illustreres ytterligere av informant 9: «Blir du utbrent eller MÅ ha pause, da blir man fraværende».

Informant 9 snakker om at ansatte som holder på med quiet quitting, er fraværende på arbeidsplassen. Å være fraværende kan videre tolkes som at arbeidsmengden reduseres. Som tidligere nevnt er det høy potensiell arbeidsmengde ved denne bedriften. Informant 9 legger videre vekt på at den ansatte som holder på med quiet quitting, «MÅ» ha en pause. Ved å se dette i lys av funnene til Paulsen (2015), kan oppførselen forklares ved at den ansatte forsøker å håndtere situasjonen på best mulig måte. Sitatet bidrar til å belyse at ansatte håndterer en slik situasjon gjennom å aktivt bestemme seg for å gjøre mindre arbeid, altså en form for quiet quitting (Anand et al., 2023), for å unngå utbrenthet. Informant 10 illustrerer også dette, men legger til at årsaken til en slik utbrenthet samtidig kan være forårsaket av at vedkommende har vært lenge i bedriften:

Informant 10: Kanskje at man er litt sånn metta, man føler seg litt sånn utbrent eller ferdig. Du har sett den samme problematikken, du har vært her i mange år, og du kan nærmest få litt sånn «ugh» (...) det blir litt for overveldende igjen da, og at dermed trekker man seg bare.

Sitatet kan fortolkes som at ansatte som har jobbet ved en bedrift i mange år, etter hvert begynner å redusere arbeidsmengden. Å gjentatte ganger oppleve samme problematikk

eller hendelser på en jobb, kan videre peke på at arbeidet kan bli monotont og repetitivt. I tråd med tidligere undertemaer, og funnene til Reijseger et al. (2013), kan dette sitatet derfor også bidra til å illustrere at ansatte holder på med quiet quitting fordi de kjeder seg på jobb. Basert på sitatet kan det videre tolkes som at de repetitive arbeidsoppgavene kan bidra til at ansatte blir utbrent. For å unngå utbrenthet, begynner de ansatte med quiet quitting, gjennom å trekke seg. Dette er i tråd med funnene til Anand et al. (2023), Kachhap & Singh (2024) og Serenko (2024).

Ansatte benytter altså quiet quitting for å unngå utbrenthet i situasjoner der de prøver å beskytte seg selv fra høye arbeidsmengder over tid, samt i kjedelige arbeidssituasjoner. Quiet quitting benyttes også som en mestringsmekanisme for å unngå utbrenthet, i situasjoner der den ansatte sliter med mental helse. Det understrekes av informant 9:

Informant 9: Også er det også i forhold til at man er utbrent og man sliter med psykisk helse, at man får masse på hjemmebane som gjør at man ikke er i stand til å håndtere noe mer på jobben, og at man bare må overleve på jobben.

I dette sitatet tar informanten utgangspunkt i definisjonen om at quiet quitting handler om å gjøre «minimumskravet» på jobb. Ansatte som holder på å bli utbrent, kan håndtere situasjonen blant annet gjennom å redusere mengden oppgaver, men fortsatt utføre andre oppgaver på en god måte. Sitatet kan derimot fortolkes som at det å gjøre minimumskravet er helt nødvendig i denne situasjonen, for å kunne «overleve», noe som også er i tråd med funnene til Paulsen (2015). Videre peker sitatet på at quiet quitting benyttes som en mestringsmekanisme for å unngå utbrenthet, i situasjoner der det er mye som skjer på hjemmebane. Basert på sitatet til informant 9 kan det blant annet tolkes som at dersom det oppstår mye på hjemmebane, vil det påvirke arbeidet. Det er i tråd med litteratur på «spillover» (Clark, 2000). Dette kan videre illustrere at quiet quitting må benyttes i tilfeller

der det er nødvendig å vedlikeholde en arbeid-familie balanse. Neste undertema bidrar til å illustrere dette i større grad.

Vedlikeholde arbeid-familie balanse

En annen potensiell positiv egenskap ved quiet quitting, er at det kan bidra til at ansatte klarer å vedlikeholde en arbeid-familie balanse. I bedrifter som har høy potensiell arbeidsmengde, kan det antas at det er spesielt viktig å være bevisst på å vedlikeholde en hensiktsmessig arbeid-familie balanse. Dette understrekes av informant 5, «Du har det tøft hjemme, og at du har mye å streve med på jobb, og da er det kanskje det som er hjemme som er viktigst å få på plass. Det går utover arbeidsprestasjon».

Quiet quitting benyttes derfor gjennom at ansatte slutter å tenke på arbeidet, når de går fra arbeidsplassen. Nettopp det kan bidra til å vedlikeholde en arbeid-hjem balanse. Dette er i tråd med funnene til Anand et al. (2023) og Serenko (2024), og understrekes av informant 4, «Jeg tenker den definisjonen om å legge fra seg jobben på jobb er jo for enkelte, og for sånn vi jobber, helt nødvendig. Du kan ikke ta det med deg hjem».

I arbeidsplasser med høye potensielle arbeidsmengder, samt emosjonelt tungt arbeid, er det viktig å kunne skille mellom arbeidstid og familietid, og tilpasse balansen etter behov (Clark, 2002). På den måten kan det bli mulig å yte arbeidet bedre, samtidig som at en fortsatt har overskudd til familielivet, eller det sosiale livet, hjemme. Basert på dette kan quiet quitting, i den positive forstanden, ansees som nødvendig for å vedlikeholde en jobb-hjem balanse. Dette illustreres av informant 1 og informant 3:

Informant 1: (...) i utgangspunktet så er det jo kjempebra. For jeg tenker at det å klare å legge fra seg jobben, og ha fullt fokus på å ha overskudd til hjemme.. Altså hjem familie, ehh det må jo til, for det handler jo om å begrense krav da.

Informant 3: Ja, klart, vi er jo nødt til det. (...) det gagnar ikke arbeidsplasser at de som har fri sliter seg ut med å hehe, tenke på jobben da...

I det første sitatet har informanten 1 lagt vekt på at det kan være nyttig, og bra, med quiet quitting, dersom det for eksempel innebærer å legge fra seg arbeidet på jobb. Det kan derfor tolkes som at informanten har tatt utgangspunkt i den positive definisjonen av quiet quitting (Scheyett, 2023). Informant 3 har gjort det samme, og understreker ytterligere at en arbeid-hjem balanse er helt nødvendig. Dette er i tråd med funnene til Clark (2000).

For å kort oppsummere det siste hovedtemaet, kan det virke som at quiet quitting benyttes som en mestringsmekanisme. I tilfeller der arbeidsplassen har høy potensiell arbeidsmengde, er det spesielt nødvendig å ta visse tiltak for å håndtere arbeidet på best mulig måte. For eksempel kan quiet quitting benyttes i situasjoner for å unngå utbrenthet, blant annet gjennom å redusere arbeidsmengden. På samme måte kan quiet quitting også benyttes for å vedlikeholde en arbeid-familie balanse.

Mestringsmekanisme i lys av jobbkrav-ressursteori

I studiens siste hovedtema er det flere henvisninger til at ansatte har blitt utbrent, og av den grunn er fraværende. Informantene sier generelt lite om de nøyaktige årsakene til utbrenthet. Ved å ta utgangspunkt i jobbkrav-ressursteorien, kan det derimot forklares gjennom at det potensielt har vært for høye krav over tid, og at ressursene ikke har vært tilstrekkelige til å fungere som buffere (Bakker & Demerouti, 2017). Gjennom sitatene nevnes det blant annet at arbeidet kan være repetitivt, og at det kan være mangel på variasjon. Dette kan tolkes som et monotont arbeid, og ansees som et hindrende jobbkrav (Bakker et al., 2020; Tadić et al., 2015). Selv om det ikke nevnes spesifikt, kan det i tillegg antas at arbeid med barn og ungdom kan være emosjonelt slitsomt. Både hindrende jobbkrav og emosjonelt slitsomme arbeidssituasjoner er jobbkrav som etter hvert kan føre til utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2017). Det er derfor nærliggende at ansatte begynner å benytte

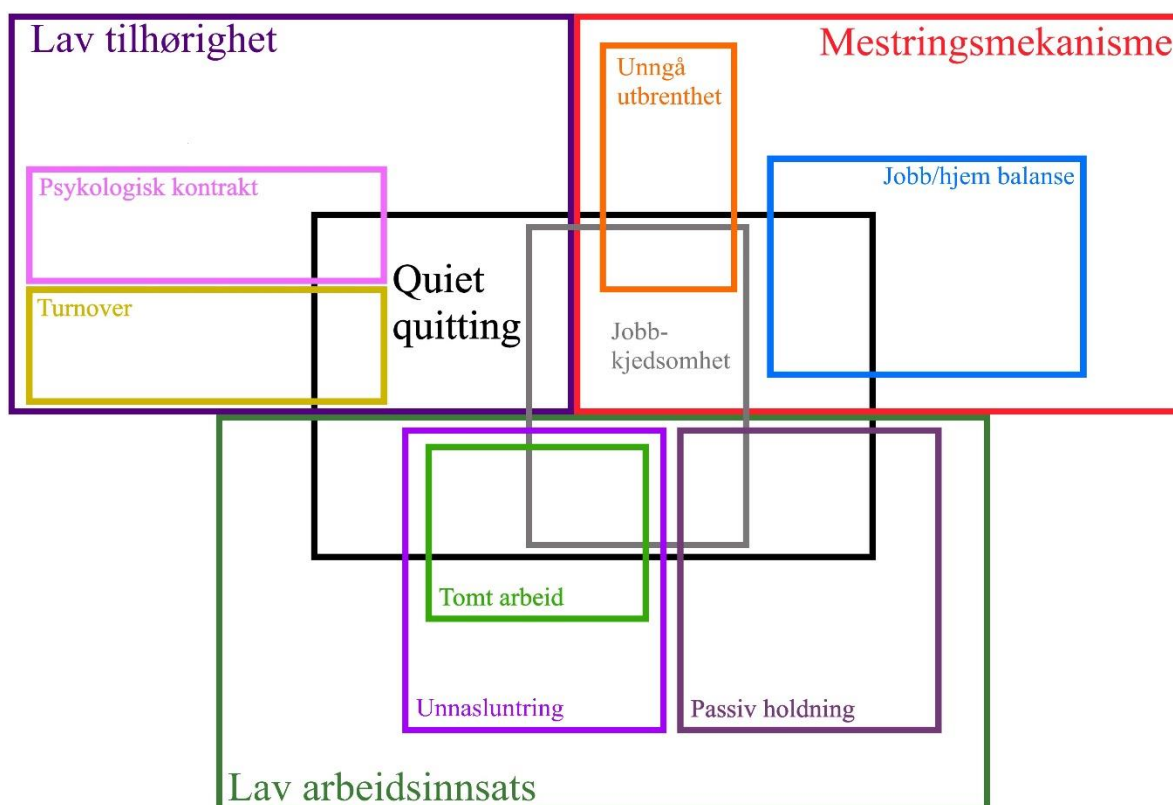
mestringsmekanismer, for å håndtere jobbkraav. Tidligere ble det presisert at quiet quitting kan ansees som noe positivt i situasjoner der det benyttes som en mestringsmekanisme, blant annet for å unngå utbrenthet. Mestringsmekanismene som er nevnt er blant annet at ansatte har trukket seg unna, redusert arbeidsmengden og hatt en passiv holdning. I tråd med funnene om negative spiraler i jobbkraav-ressursteori, kan dette derimot ansees som uheldige måter å håndtere jobbkraavene på, ettersom at det potensielt kan føre til flere jobbkraav i fremtiden (Bakker & Demerouti, 2017).

Oppsummering av funn

Analysen har bidratt til å belyse at quiet quitting verken er et nytt eller selvstendig fenomen. Det overlapper med en rekke kjente konsepter og begreper, som allerede er teoretisk og empirisk forankret. Funnet er forsøkt oppsummert og illustrert gjennom figur 1. Dette funnet vil kunne ha både praktiske og teoretiske implikasjoner.

Figur 1

Illustrasjonsfigur av quiet quitting og de overlappende begrepene



Notat. I figuren over er det illustrert at hovedtemaene «lav tilhørighet», «mestringsmekanisme» og «lav arbeidsinnsats» overlapper med quiet quitting. Videre er flere undertemaer og begreper inkludert for å tydeliggjøre hva quiet quitting handler om, samt illustrere ytterligere overlapp og sammenhenger. Det er tydelig at quiet quitting har en fullstendig overlapp med flere ulike begreper og konsepter, og kan ikke ansees som noe nytt eller selvstendig.

Implikasjoner for praksis, teori og videre forskning

Målet med denne studien var å undersøke hva begrepet quiet quitting handler om. Er det et nytt begrep? Er det et nytt eller gammelt fenomen? Selve begrepet har fått stor oppmerksomhet de siste årene, men det har vært uenigheter rundt hva det handler om. Både ulike medier, samt forskningsartikler, har skrevet om quiet quitting, men definisjonene og forklaringene av begrepet har vært ulike. Det gjør blant annet at det kan være vanskelig å forske på, ettersom at ulike forskere potensielt har fokusert på forskjellige aspekter ved begrepet. Samtidig kan det være vanskelig for ledere og arbeidsgivere å sette i gang tiltak, ettersom at det kan være uenigheter over hva slags tiltak som kreves. Analysen i denne studien har derfor bidratt til å gi en bedre forståelse av hva quiet quitting innebærer, noe svært få forskningsartikler har tatt for seg. Denne studien har forsøkt å undersøke nøyaktig hva begrepet innebærer, som bidrar til unik, relevant og nyttig innsikt i et begrep det finnes svært lite forskning på. Funnene kan være relevante både praktisk og teoretisk.

I teorikapittelet presiserte jeg at Atalay & Dağistan (2023) hevdet at quiet quitting ikke kunne utvikles til en teori enda, fordi konseptet ikke har en konkret definisjon. I løpet av analysen har det vært fremtredende at quiet quitting kan knyttes opp til flere begreper, konsepter og teorier som allerede eksisterer. Som flere av informantene også nevnte, har det tidligere vært brukt ulike andre begrep for å beskrive liknende fenomener. Funnene peker altså på at quiet quitting kan ansees som et overordnet paraplybegrep, men derimot ikke som

et nytt konsept eller en ny teori. I tillegg er det fremtredende at quiet quitting, både kan ansees som noe positivt, samt noe negativt, avhengig av hvilke aspekter en tar utgangspunkt i. Dette kan blant annet bidra til forvirring, ettersom at det kan være uklart hvilke aspekter som er i fokus, dersom en forsker hevder at vedkommende forsker på «quiet quitting». Følgelig kan det derfor også bli vanskelig å finne eller utvikle gode tiltak. På bakgrunn av disse funnene, er en anbefaling for videre forskning derfor heller å benytte mer etablerte begrep. Ved å gjøre dette kan det føre til mindre forvirring rundt hva fokuset for forskningen er. Samtidig kan det bli enklere å få riktig forståelse og oversikt over situasjonen, og dermed også utvikle passende tiltak.

Funnene i denne studien har videre bidratt til å sette lys på flere fenomener og begreper, som de ansatte også er godt kjent med. Blant annet peker funnene på at flere av konseptene og begrepene som quiet quitting overlapper med, kan være kontraproduktive og ha negative implikasjoner for ansattes velvære på jobb. For eksempel kan det handle om at ansatte ikke gjør arbeidsoppgavene sine, og at de er passive på jobb. Det kan derfor være viktig, både for ledere, organisasjoner og forskere, å fortsatt ha fokus på faktorer som påvirker produktivitet og ansattes velvære. Basert på funnene i denne studien, kan det være hensiktsmessig unngå å benytte begrepet quiet quitting, dersom en forsøker å finne ut av hvilke tiltak eller intervensjoner som kreves. Ved å fokusere på allerede eksisterende begreper, fenomener og konsepter, vil det mest sannsynlig bli mer effektivt å finne riktige tiltak der det er behov.

Metodiske betraktninger

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere metodiske betraktninger. I denne studien er de relevante betraktningene at informantene fikk definisjon av begrepet quiet quitting i intervjuet og betraktninger rundt det å knytte funn til litteratur og teori.

Informantene fikk definisjoner av quiet quitting i intervjuet

Under kvalitative intervjuer kan det ansees som implisitt å lede informanten (Tjora, 2017, s. 150). En slik føring bør derimot handle mer om å gi en oppfordring til informantene om å utdype og fortelle, framfor å legge ord i munnen deres (Tjora, 2017, s. 150). I denne studien fikk alle deltakerne presentert to ulike definisjoner av begrepet quiet quitting. Nettopp det kan ansees som en føring for hva som diskuteres videre, og kan derfor være en mulig begrensning ved denne studien.

Bruk av hjelpemidler som «probes» eller stimulusmaterialer kan derimot i noen tilfeller både være riktig, og nødvendig å benytte. Tjora (2017, s. 128) hevder at slike hjelpemidler blant annet kan bidra til å skape en ønsket og forutsigbar framdrift i intervjuet, i tillegg til et tydeligere tematisk fokus. En slik tilnærming i intervjuer bidrar også til at intervjuene blir mer effektive, ettersom at det er mindre sannsynlig at svarene og diskusjonene flytter over til annen tematikk (Tjora, 2017, s. 129). I denne studien var målet å finne ut hva quiet quitting er. Jeg startet intervjuet uten å gi noen føringer, ved å høre om noen hadde hørt om begrepet fra før av, og hva de la i begrepet. Ettersom at det er et relativt nytt begrep, og flere av informantene ikke hadde hørt om begrepet fra før av, ønsket jeg at informantene skulle få omtrent samme grunnlag til å fortsette diskusjonen videre. Føringen bidro dermed til at tematikken ble tydeligere for informantene, som gjorde at de hadde bedre grunnlag til å diskutere.

Knytte funn til litteratur og teori

I kvalitative studier vil en god analyse være forankret i et teoretisk rammeverk (Tjora, 2017, s. 196), og/eller kunne knyttes til eksisterende litteratur (Braun & Clarke, 2022, s. 128-131). En mulig begrensning ved denne studien kan følgelig være at det er lite forskning på selve begrepet quiet quitting. Basert på et søk i søketjenesten Oria, finnes det per 04.04.2024 henholdsvis 45 fagfelleverderte tidsskrift som handler om quiet quitting. Til sammenligning

har «psychological safety» over 52 000 fagfelleverderte tidsskrift, og utbredthet har over 60 000. Av den grunn er det relativt lite forskning på begrepet quiet quitting, noe som kan gjøre det utfordrende å knytte funn til eksisterende forskning på selve begrepet. Basert på analysen er det derimot fremtredende at quiet quitting handler om ulike teorier og begrep som allerede er kjent. Til tross for at det finnes begrenset med teori relatert til begrepsdefinisjonen av quiet quitting, var det derfor fortsatt mulig å forankre funnene i et teoretisk rammeverk, samt knytte funnene til eksisterende litteratur. Ettersom at quiet quitting omhandler flere ulike teorier og begrep, ble kapittelet om teori følgelig relativt langt. Det var derimot nødvendig, for å gi en tilstrekkelig forklaring av de ulike elementene som quiet quitting handler om.

Konklusjon

Hensikten med denne studien var å finne ut av hva som ligger i begrepet quiet quitting, og problemstillingen var: *Hva er quiet quitting?*. Begrepet er relativt nytt innen forskning, og det finnes ikke en klar enighet rundt begrepsdefinisjonen. For å undersøke problemstillingen ble det i denne studien benyttet en kvalitativ metode, blant annet for å gå i dybden på ansattes erfaringer og tanker rundt tematikken. Funnene fra analysen peker på at quiet quitting ikke er et nytt fenomen. Selv om begrepet potensielt er relativt nytt, innebærer quiet quitting en rekke fenomener og konsepter som allerede er kjent innen forskningslitteratur. Mer presist kan quiet quitting ansees som et overordnet paraplybegrep, som blant annet handler om å ha en lavere arbeidsinnsats, en lavere tilhørighet til arbeidsplassen og mestringsmekanismer. Denne studien bidrar med unik innsikt i et begrep det finnes relativt lite forskning på. På bakgrunn av funnene er det en anbefaling for videre forskning, og praksis, å ta fokuset bort fra begrepet quiet quitting. Ettersom at begrepet omfavner mange ulike konsepter, vil det være mer hensiktsmessig å fokusere på de allerede etablerte begrepene som relateres til quiet quitting.

Referanseliste

- Anand, A., Doll, J., & Ray, P. (2023). Drowning in silence: a scale development and validation of quiet quitting and quiet firing. *International Journal of Organizational Analysis* (2005). <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3600>
- Andrade, C. & Lousã, E. P. (2021). Telework and work-family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, 11(3), 1–14. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*. LOV-2005-06-17-62. Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-6
- Arbeidstilsynet. (u.å). *Arbeidsavtale*. Hentet 6. mars 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidsavtale/>
- Atalay, M. & Dağistan, U. (2023). Quiet quitting: a new wine in an old bottle? *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0122>
- Baker, P. L. (1992). Bored and Busy: Sociology of Knowledge of Clerical Workers. *Sociological Perspectives*, 35(3), 489–503. <https://doi.org/10.2307/1389331>
- 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>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

- Bal, P. M., Chiaburu, D. S., & Diaz, I. (2011). Does Psychological Contract Breach Decrease Proactive Behaviors? The Moderating Effect of Emotion Regulation. *Group & Organization Management*, 36(6), 722–758.
<https://doi.org/10.1177/1059601111423532>
- Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2023). Thriving in the face of burnout? The effects of wellbeing-oriented HRM on the relationship between workload, burnout, thriving and performance. *Employee Relations*, 45(5), 1234–1253.
<https://doi.org/10.1108/ER-06-2022-0273>
- Berntzen, N. (2022, 9. oktober). Jeg er en «quiet quitter», men ikke en unnasluntrer. *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/meninger/sid/i/wAOp5/jeg-er-en-quiet-quitter-men-ikke-en-unnasluntrer>
- Blytt, K. M., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Pallesen, S., Harris, A., & Waage, S. (2022). The association between shift work disorder and turnover intention among nurses. *BMC Nursing*, 21(1), 143–143. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00928-9>
- Bothma, C. F. C. & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–e12.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis : a practical guide*. SAGE.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations (New York)*, 53(6), 747–770.
<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Datatilsynet (2018, 30. oktober). *Iverksette styringssystem for informasjonssikkerhet*.
<https://www.datatilsynet.no/rettigheter-og-plikter/virksomhetenes->

[plikter/informasjonssikkerhet-internkontroll/etablere-internkontroll/iverksette-styringssystem-for-informasjonssikkerhet/](#)

Elle, I. (2023, 13. april). *Slik forebygger du quiet quitting*.

<https://www.kapital.no/karriere/ledelse/2023/04/13/7997539/slik-unngar-du-quiet-quitting?zephrossoott=sN0pKf>

Favaro, A., Wong, C., & Oudshoorn, A. (2021). Relationships among sex, empowerment, workplace bullying and job turnover intention of new graduate nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 30(9-10), 1273–1284. <https://doi.org/10.1111/jocn.15671>

Formica, & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899–907.

<https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>

Forrester, N. (2023). Fed up and burnt out: 'quiet quitting' hits academia. *Nature (London)*, 615(7953), 751–753. <https://doi.org/10.1038/d41586-023-00633-w>

Galanis, P., Moisoglou, I., Malliarou, M., Papathanasiou, I. V., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2023). Quiet Quitting among Nurses Increases Their Turnover Intention: Evidence from Greece in the Post-COVID-19 Era. *Healthcare (Basel)*, 12(1), 79. <https://doi.org/10.3390/healthcare12010079>

Gillani, A., Kutaula, S., & Budhwar, P. S. (2021). Psychological contract breach: Unraveling the dark side of business-to-business relationships. *Journal of Business Research*, 134, 631–641. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.008>

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Sociology Press

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research

- Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Grinde, E. (2023, 31. oktober). *Er du en «quiet quitter»? Slutt med det!*.
<https://www.dn.no/kommentar/quiet-quitting/arbeidsliv/ledelse/er-du-en-quiet-quitter-slutt-med-det/2-1-1544174>
- Gullotta, D. & Lin, L. (2022). Beyond ‘Rising Tides’ and ‘Lying Flat’: Emergent Cultural Practices Among Youth in Urban China. *CLCWeb : Comparative Literature and Culture*, 24(1). <https://doi.org/10.7771/1481-4374.4292>
- Hamermesh, D. S. (1990). Shirking or Productive Schmoozing: Wages and the Allocation of Time at Work. *Industrial & Labor Relations Review*, 43(3), 121S–133S.
<https://doi.org/10.1177/001979399004300308>
- Hanifah, H., Sumardiyono, S., & Murti, B. (2023). Meta-Analysis: The Effects of Workload and Social Support on Burnout in Health Workers. *Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 241–254. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.08>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Herway, J. (2022, 24. oktober). *Need an Answer to Quiet Quitting? Start With Your Culture*.
<https://www.gallup.com/workplace/403598/need-answer-quiet-quitting-start-culture.aspx>
- Holmen, H. A. (2019). *fenomen*. Store norske leksikon. <https://snl.no/fenomen>

- Ivarsson, L. & Larsson, P. (2011). Personal Internet Usage at Work: A Source of Recovery. *Journal of Workplace Rights : JWR*, 16(1), 63–81. <https://doi.org/10.2190/WR.16.1.e>
- Kachhap, V. & Singh, T. (2024). Quiet quitting: a comprehensive exploration of hidden problems. *Development and Learning in Organizations*. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2023-0214>
- Kahn. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kang, I. G., Croft, B., & Bichelmeyer, B. A. (2021). Predictors of Turnover Intention in U.S. Federal Government Workforce: Machine Learning Evidence That Perceived Comprehensive HR Practices Predict Turnover Intention. *Public Personnel Management*, 50(4), 538–558. <https://doi.org/10.1177/0091026020977562>
- Kern, M., & Zapf, D. (2021). Ready for Change? A Longitudinal Examination of Challenge Stressors in the Context of Organizational Change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 204–223. <https://doi.org/10.1037/ocp0000214>
- Kiger, M. E., & Varpio, L. (2020). Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131. *Medical Teacher*, 42(8), 846–854. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1755030>
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, 15(3), 91–99. <https://doi.org/10.2307/41164442>
- Langdridge, D. (2017). *Psykologisk forskningsmetode* (4. utg.). Fagbokforlaget
- Marks, A. (2023). The Great Resignation in the UK – reality, fake news or something in between? *Personnel Review*, 52(2), 408–414. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0608>

- McIlveen, P., & Schultheiss, D. E. (2012). *Social constructionism in vocational psychology and career development*. Sense Publishers.
- Mikulas, W. L. & Vodanovich, S. J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, 43(1), 3–12.
- Ötken, A. B., Bayram, A., Beşer, S. G., & Kaya, Çiğdem. (2023). Are Time Management and Cyberloafing Related? Investigating Employees' Attitudes. *Global Business Review*, 24(5), 874–886. <https://doi.org/10.1177/0972150920931060>
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization (London, England)*, 22(3), 351–367. <https://doi.org/10.1177/1350508413515541>
- Peltokorpi, V., Allen, D. G., & Shipp, A. J. (2023). Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. *Applied Psychology*, 72(1), 297–316. <https://doi.org/10.1111/apps.12378>
- Personopplysningsloven (2018). *Lov om behandling av personopplysninger* (LOV-2018-06-15-38). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38>
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, (86), 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, and Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Scheyett, A. (2023). Quiet Quitting. *Social Work (New York)*, 68(1), 5–7.

<https://doi.org/10.1093/sw/swac051>

Schott, C., & Fischer, C. (2023). How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the ‘bright sides’ of boredom. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100952. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100952>

Serenko, A. (2024). The human capital management perspective on quiet quitting: recommendations for employees, managers, and national policymakers. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 27–43. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0792>

Sesen, & Donkor, A. A. (2023). Job Crafting, Job Boredom and Generational Diversity: Are Millennials Different from Gen Xs? *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 15(6), 5058. <https://doi.org/10.3390/su15065058>

Shakoor, Haider, S., Akhtar, M. H., & Asadullah, M. A. (2023). Moderated mediation between work–life conflict and employee turnover intentions: the role of job dissatisfaction and workplace social support. *International Journal of Organizational Analysis (2005)*, 31(4), 1037–1060. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2021-2807>

Sikt (2024, 22. mars). *Personvernordbok*. <https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/personvernhandbok-forskning/personvernordbok>

Spector, P. E. (2024). The dual nature of cyberloafing. *Applied Psychology*, 73(1), 502–505. <https://doi.org/10.1111/apps.12472>

Sverdrup, T. E. (2014). Psykologiske kontrakter i team. *Beta (Oslo, Norway)*, 28(2), 118–135. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3134-2014-02-04>

Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725. <https://doi.org/10.1111/joop.12094>

- Tan, K., & Yeap, P. F. (2022). The impact of work engagement and meaningful work to alleviate job burnout among social workers in New Zealand. *Management Decision*, 60(11), 3042–3065. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2021-0689>
- Taylor F. W. (1919) *The Principles of Scientific Management*. Harper and Brothers.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Van Emmerik, I. J. H., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2009). Explaining employees' evaluations of organizational change with the job-demands resources model. *Career Development International*, 14(6), 594–613. <https://doi.org/10.1108/13620430910997312>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., Rahman, M. K., Gao, J., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438–15438. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>
- Zeschke, M. & Zacher, H. (2023). Is it bad because it is boring? Effects of idle time on employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(6), 886–901. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2261661>
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH ON WORK-RELATED OUTCOMES: A META-ANALYSIS. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>

Vedlegg A

Intervjuguide fokusgruppeintervju

Introduksjonsspørsmål

1. Kan dere starte med en liten introduksjon av dere selv?
 - Alder?
 - Hvilken stilling har dere?
2. Hvor lenge dere har jobbet her?
 - Deltid/heltid?
3. Kan dere si litt om hva dere jobber med (typisk arbeidshverdag)?
 - Arbeidstid/antall timer i uken
4. Hvordan er det å jobbe her?
 - Hvordan er trivselen?

Spørsmål om quiet quitting

5. Har dere hørt om fenomenet quiet quitting?
 - Hvis ja, fortsett til spørsmål 6:
 - Hvis nei -> Forklar at det er uenigheter i begrepet, så det finnes flere ulike definisjoner, blant annet å «Gjøre minimumskravet på jobb, verken mer eller mindre. En slik «quiet quitter» ha begrenset engasjement og forpliktelse, og investere lite i arbeidet som gjøres, men gjør akkurat nok arbeid for å unngå å få sparken fra jobben». En annen definisjon er «Å gjøre kun det som er forventet av posisjonen, men uten å gå utover dette. En slik «quiet quitter» legger altså inn full innsats når vedkommende først er på jobb, og legger fra seg alt arbeid på jobb – tar helt pause når arbeidsdagen er ferdig»
 - a. Hva tenker dere om dette?

- b. Fortsett til spørsmål 8
6. Hva legger dere i begrepet quiet quitting?
7. Hvordan fikk dere høre om quiet quitting?
8. Er dere kjent med tilfeller i bedriften der quiet quitting har skjedd?
- *Hvis de nevner at de har holdt på med det selv, så still disse spørsmålene:*
 - a. Hvorfor?
 - b. Hvordan?
 - c. Bevisst/ubevisst?
 - d. Hvilke konsekvenser har dette hatt? For dere selv og eventuelt for andre
 - *Hvis de nevner at de har opplevd det på annet vis, så spør:*
 - a. Kan du forklare situasjonen?
 - b. Hva skjedde?
 - c. Hva var konsekvensene?
 - d. Hvordan påvirket det arbeidshverdagen?
9. Hva tenker dere konsekvensene av quiet quitting kan være?
10. Har dere snakket om quiet quitting innad i bedriften?
- Hvem har snakket om det?
 - Hvordan foregikk denne samtalen?
 - Hvorfor snakket dere om det?
 - Har det vært noen konsekvenser av denne samtalen, i så fall hva/hvilke?
11. Hva tenker dere er årsaken til at quiet quitting kan oppstå?
- Kan det ha med trivsel på jobben å gjøre?
 - Motivasjon?
 - Prioriteringer?

12. Tror dere fenomenet oppleves og/eller utøves ulikt i ulike aldersgrupper?

- Hva er de største forskjellene?

13. Når tenker dere at fenomenet quiet quitting eller liknende praksis oppstod?

- Hvor lenge tror dere det har eksistert?

14. Tenker dere at man bør gjøre noe med quiet quitting-«trenden»?

- *Hvis ja, spør:*
 - a. Hvorfor? / Utdyp
 - b. Hva kan/bør man gjøre med det?
- *Hvis nei, spør:*
 - a. Hvorfor ikke? / Utdyp

Eventuelt

15. Har dere noe mer å tilføye?

Vedlegg B

Intervjuguide dybdeintervju

Introduksjonsspørsmål

16. Kan du starte med en liten introduksjon av deg selv?

- Alder?
- Hvilken stilling har du?

17. Hvor lenge du har jobbet her?

- Deltid/heltid?

18. Kan du si litt om hva du jobber med (typisk arbeidshverdag)?

- Arbeidstid/antall timer i uken

19. Hvordan er det å jobbe her?

- Hvordan er trivselen?

Spørsmål om quiet quitting

20. Har du hørt om fenomenet quiet quitting?

- Hvis ja, fortsett til spørsmål 6:
- Hvis nei -> Forklar at det er uenigheter i begrepet, så det finnes flere ulike definisjoner, blant annet å «Gjøre minimumskravet på jobb, verken mer eller mindre. En slik «quiet quitter» ha begrenset engasjement og forpliktelse, og investere lite i arbeidet som gjøres, men gjør akkurat nok arbeid for å unngå å få sparken fra jobben». En annen definisjon er «Å gjøre kun det som er forventet av posisjonen, men uten å gå utover dette. En slik «quiet quitter» legger altså inn full innsats når vedkommende først er på jobb, og legger fra seg alt arbeid på jobb – tar helt pause når arbeidsdagen er ferdig»

- a. Hva tenker du om dette?

b. Fortsett til spørsmål 8

21. Hva legger du i begrepet quiet quitting?

22. Hvordan fikk du høre om quiet quitting?

23. Er du kjent med tilfeller i bedriften der quiet quitting har skjedd?

○ *Hvis de nevner at de har holdt på med det selv, så still disse spørsmålene:*

a. Hvorfor?

b. Hvordan?

c. Bevisst/ubevisst?

d. Hvilke konsekvenser har dette hatt? For dere selv og eventuelt for andre

○ *Hvis de nevner at de har opplevd det på annet vis, så spør:*

a. Kan du forklare situasjonen?

b. Hva skjedde?

c. Hva var konsekvensene?

d. Hvordan har det påvirket arbeidshverdagen?

24. Hva tenker du konsekvensene av quiet quitting kan være?

25. Har dere snakket om quiet quitting innad i bedriften?

○ Hvem har snakket om det?

• Hvordan foregikk denne samtalen?

• Hvorfor snakket dere om det?

• Har det vært noen konsekvenser av denne samtalen, i så fall hva/hvilke?

26. Hva tenker du er årsaken til at quiet quitting kan oppstå?

○ Kan det ha med trivsel på jobben å gjøre?

○ Motivasjon?

○ Prioriteringer?

27. Tror du fenomenet oppleves og/eller utøves ulikt i ulike aldersgrupper?

- Hva er de største forskjellene?

28. Når tenker du at fenomenet quiet quitting eller liknende praksis oppstod?

- Hvor lenge tror du det har eksistert?

29. Tenker du at man bør gjøre noe med quiet quitting-«trenden»?

- *Hvis ja, spør:*
 - a. Hvorfor? / Utdyp
 - b. Hva kan/bør man gjøre med det?
- *Hvis nei, spør:*
 - a. Hvorfor ikke? Utdyp.

Eventuelt

30. Har du noe mer å tilføye?

Vedlegg C

Informasjonsskriv og samtykkeskjema fokusgruppe

Vil du delta i forskningsprosjektet «*Masteroppgave om quiet quitting*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke, og gå i dybden på fenomenet quiet quitting. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Quiet quitting er et fenomen som har fått mye oppmerksomhet de siste årene. Både forskere og media har presentert flere ulike definisjoner av «quiet quitting», men en felles oppfatning er at det handler om arbeidsinnsats hos en ansatt. Til tross for at «quiet quitting» har blitt mye omtalt de siste årene, er det fortsatt et relativt nytt fenomen, og det finnes derfor lite forskning på det. Formålet med denne studien er derfor å finne en dypere forståelse av fenomenet «quiet quitting». Videre er målet å finne ut hva slags tanker og erfaringer ansatte og ledere har relatert til fenomenet. For å undersøke dette vil jeg gjennomføre intervjuer av ansatte, ledere og ansatte ved HR-avdelingen.

Prosjektet gjøres i sammenheng med Masteroppgave i Arbeids- og Organisasjonspsykologi (Emnekode: PSY3913) ved institutt for Psykologi, NTNU. Masteroppgaven innebærer at studenten utfører et avgrenset forskningsprosjekt, og får veiledning fra faglig ansatt ved instituttet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig for prosjektet er NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I dette prosjektet ønsker jeg å intervjuer både ansatte, ledere og HR-ansatte, og høre deres synspunkter og erfaringer angående «quiet quitting». Gjennom prosjektet ønsker jeg å analysere de forskjellige synspunktene, og trekke fram de ulike erfaringene som både ansatte

og ledere kan ha om dette fenomenet. I dette prosjektet vil jeg ta utgangspunkt i ansatte, ledere og HR-ansatte fra én bedrift i Norge.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du ønsker å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et fokusgruppeintervju. Det vil si at du, sammen med 2-3 andre deltakere, vil bli intervjuet sammen. Tematikken og spørsmålene vil handle om quiet quitting, og varigheten på intervjuet vil være ca. mellom 30 min og 60 min. Intervjuet vil bli tatt opp med en båndopptaker, transkribert ordrett og anonymisert. Det skal ikke være mulig å identifisere deg ut ifra det anonymiserte materialet, og det skal ikke være mulig å gjenkjenne deg som person i denne oppgaven. Datamaterialet vil bli analysert, og skal kun benyttes for at studenten skal kunne skrive sin masteroppgave. Datamaterialet vil bli slettet ved prosjektets slutt, som etter planen vil være den 1. mai 2024.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student Marthe Borthen som vil få tilgang til datamaterialet og opplysningene om deg. Navnet ditt vil bli erstattet ved lagring av datamaterialet, samt vil bli endret ved publisering av masteroppgaven. Annen sensitiv informasjon vil bli anonymisert, slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne deg.

- Intervjuet vil bli tatt opp ved hjelp av en båndopptaker. Båndopptakeren som benyttes vil ikke være koblet til internett, og lydfilen vil kun bli lagret på en minnepenn for å sikre anonymitet. Minnepennen vil også bli oppbevart separat fra en datamaskin, og det er kun Marthe Borthen som vil ha tilgang til den. Intervjuet vil bli transkribert, og anonymisert.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1. mai 2024. Lydfilen av intervjuet vil da bli slettet, samt alt datamateriale som inneholder personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen har 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:

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

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

- NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen (marit.christensen@ntnu.no)

- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen (thomas.helgesen@ntnu.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Marit Christensen

(Forsker/veileder)

Marthe Borthen

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Masteroppgave om Quiet Quitting*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg D

Informasjonsskriv og samtykkeskjema dybdeintervju

Vil du delta i forskningsprosjektet «*Masteroppgave om quiet quitting*»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke, og gå i dybden på fenomenet quiet quitting. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Quiet quitting er et fenomen som har fått mye oppmerksomhet de siste årene. Både forskere og media har presentert flere ulike definisjoner av «quiet quitting», men en felles oppfatning er at det handler om arbeidsinnsats hos en ansatt. Til tross for at «quiet quitting» har blitt mye omtalt de siste årene, er det fortsatt et relativt nytt fenomen, og det finnes derfor lite forskning på det. Formålet med denne studien er derfor å finne en dypere forståelse av fenomenet «quiet quitting». Videre er målet å finne ut hva slags tanker og erfaringer ansatte og ledere har relatert til fenomenet. For å undersøke dette vil jeg gjennomføre intervjuer av ansatte, ledere og ansatte ved HR-avdelingen.

Prosjektet gjøres i sammenheng med Masteroppgave i Arbeids- og Organisasjonspsykologi (Emnekode: PSY3913) ved institutt for Psykologi, NTNU. Masteroppgaven innebærer at studenten utfører et avgrenset forskningsprosjekt, og får veiledning fra faglig ansatt ved instituttet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig for prosjektet er NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I dette prosjektet ønsker jeg å intervjuer både ansatte, ledere og HR-ansatte, og høre deres synspunkter og erfaringer angående «quiet quitting». Gjennom prosjektet ønsker jeg å analysere de forskjellige synspunktene, og trekke fram de ulike erfaringene som både ansatte

og ledere kan ha om dette fenomenet. I dette prosjektet vil jeg ta utgangspunkt i ansatte, ledere og HR-ansatte fra én bedrift i Norge.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du ønsker å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på et personlig intervju. Tematikken og spørsmålene vil handle om «quiet quitting», og varigheten på intervjuet vil være ca. mellom 30 min og 60 min. Intervjuet vil bli tatt opp med en båndopptaker, transkribert ordrett og anonymisert. Det skal ikke være mulig å identifisere deg ut ifra det anonymiserte materialet, og det skal ikke være mulig å gjenkjenne deg som person i denne oppgaven. Datamaterialet vil bli analysert, og skal kun benyttes for at studenten skal kunne skrive sin masteroppgave. Datamaterialet vil slettes ved prosjektets slutt, som etter planen vil være den 1. mai 2024.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student Marthe Borthen som vil få tilgang til datamaterialet og opplysningene om deg. Navnet ditt vil bli erstattet ved lagring av datamaterialet, samt vil bli endret ved publisering av masteroppgaven. Annen sensitiv informasjon vil bli anonymisert, slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne deg.

- Intervjuet vil bli tatt opp ved hjelp av en båndopptaker. Båndopptakeren som benyttes vil ikke være koblet til internett, og lydfilen vil kun bli lagret på en minnepenn for å

sikre anonymitet. Minnepennen vil også bli oppbevart separat fra en datamaskin, og det er kun Marthe Borthen som vil ha tilgang til den.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1. mai 2024. Lydfilen av intervjuet vil da bli slettet, samt alt datamateriale som inneholder personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen har 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:

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

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

- NTNU, Institutt for Psykologi ved Marit Christensen (marit.christensen@ntnu.no)
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen (thomas.helgesen@ntnu.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Marit Christensen

(Forsker/veileder)

Marthe Borthen

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Masteroppgave om quiet quitting* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg E

Vurdering av behandling av personopplysninger, Sikt

30.04.2024, 12:40

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

626191

Vurderingstype

Automatisk ?

Dato

02.07.2023

Tittel

Quiet quitting i en bedrift i Norge

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Marit Christensen

Student

Marthe Borthen

Prosjektperiode

01.08.2023 - 01.05.2024

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 01.05.2024.

[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 lovovertrедelser
- 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

30.04.2024, 12:40

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

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.

