



Uio • Universitetet i Oslo

Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor

Linn Rud Bach-Gansmo

Kunnskapsutvikling og læring i arbeidslivet (KULA)

45 studiepoeng

Institutt for pedagogikk

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITET I OSLO

Juni, 2022

SAMMENDRAG

MASTER I PEDAGOGIKK – MASTEROPPGAVE

Tittel	Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor
Av	Linn Rud Bach-Gansmo
Emnekode	PED4491_1
Semester	Vår 2022

Stikkord
Stress, arbeidsrelatert stress, autonomi, selvbestemmelse, jobbkontroll, sosial støtte, jobbkrav, hjemmekontor og fjernarbeid.

Sammendrag

Denne studien tar for seg arbeidstakere fra to bedrifter og deres opplevelse av et skifte fra fysisk tilstedeværelse på kontor til tvungent hjemmekontor. Et nasjonalt tiltak som ble igangsatt av regjeringen for å redusere smittespredningen av Koronaviruset som brøt ut i 2020. Selv om det å jobbe hjemmefra kan sies å være mer eller mindre kjent fra før, mener jeg at denne situasjonen er spesielt interessant å undersøke. Grunnen er at et slikt tiltak har medført at både bedrifter og arbeidstakere har måttet omstille seg for å tilpasse seg denne endringen. For de fleste arbeidstakerne (med mindre det har vært jobber som kategoriseres som samfunnskritiske) har dette resultert i bruken av kommunikasjonsplattformer slik som Teams eller Zoom. Med andre ord har arbeidssituasjonen endret seg fra fysisk på kontoret til å foregå i arbeidstakerens hjem. Dette leder til problemstillingen:

Hvordan har arbeidstakere på hjemmekontor beskrevet at faktorene arbeidskrav, kontroll og sosial støtte har påvirket deres arbeidssituasjon?

Nærmere beskrevet er formålet med oppgaven å undersøke hvorvidt den enkelte arbeidstaker har opplevd jobbtilværelsen som mer eller mindre stressende på hjemmekontor. For å gå i dybden på dette ble Krav-Kontroll-Sosial Støtte-Modellen til Johnson og Hall (1988) benyttet. Dette er en revidert versjon av Krav-Kontroll Modellen som opprinnelig er utviklet av Karasek og som viser to aspekter på jobben som undersøker den enkeltes opplevelse av stress. Faktorene jobbkontroll og jobbkrav utgjør fire jobbtyper (passive-, høyt-, lavt- eller aktive jobber) som skal illustrere hvorvidt jobben til den enkelte oppleves som høy eller lav risiko jobber. Dette med utgangspunkt i graden av kontroll personen har i sin stilling og hvorvidt kravene som stilles passer den enkelte. Faktoren sosial støtte ble lagt til som et resultat av at modellen ble kritisert for å ikke ta for seg psykososiale karakteristika ved jobben som også har blitt vist å være med på å påvirke opplevelsen av stress på arbeidsplassen.

For å besvare problemstillingen ble det med utgangspunkt i hovedmodellen utformet tre spørsmål som til sammen skal gi en dypere forståelse av hvorvidt den enkelte arbeidstaker har opplevd hjemmekontorsituasjonen som mer eller mindre stressende. Årsaken til at FS1 står i kontrast til FS2 og FS3 er fordi faktorene kontroll og sosial støtte innehar modererende effekt på faktoren jobbkrav:

- (FS1): Hvordan kan jobbkrav påvirke den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress på hjemmekontor?

- (FS2): Hvordan kan jobbkontroll (selvbestemmelse) øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?
- (FS3): Hvordan kan sosial støtte øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?

For å besvare spørsmålene har kvalitativ metode blitt benyttet og dette med individuelle dybdeintervju (semistrukturert) som fremgangsmåte for innhenting av data. Dette ble benyttet siden målet var å innhente enkeltpersoners tanker, meninger, erfaringer og opplevelser rundt denne tematikken. Noe jeg mener lettere lot seg gjøre sammenlignet med kvantitativ metode som er mer orientert mot tall og statistikk. Utvalget består av 11 informanter. 10 kommer fra to ulike bedrifter, hvor hver bedrift har bidratt med 5 informanter. Til slutt ble én fagperson som er utdannet pedagog, intervjuet for å få personens faglige resonnementer og erfaring på dette området. Personen har jobbet med å få mennesker ut i arbeidslivet noe som anses som et nyttig perspektiv å inkludere i denne studien.

Resultatene fra denne studien har medført at jeg har gått forbi forskningsspørsmålene og tatt utgangspunkt i nye funn som følger av det informantene har beskrevet/fortalt. Blant annet har resultatene vist til økt fleksibilitet som en av fordelene med hjemmekontor. Dette er spesielt tydelig blant informantene som har småbarn eller barn som må hentes i barnehage eller skole. Det har videre blitt vist til tidsbesparende gevinster i forhold til hvor mye man sparer på å ikke reise til og fra jobb. Noe som har blitt beskrevet å gi mer fritid når man først har fritid. På den andre siden er det tydelig at sosialt samvær er et savn. Det har blitt igangsatt forsøk på å opprettholde det sosiale aspektet på hjemmekontor, men funnene i denne studien tyder på en enighet om at digitale arrangement ikke har samme effekt som fysisk tilstedeværelse. Det har derfor blitt vist til viktigheten av å ha treffpunkter hvor man møtes på kontoret for å bygge kultur, dra i samme retning og for å bygge gode presterende team.

Det har vært krevende å komme frem til en konklusjon noe som kan komme av at utvalget har vært lite homogent. Dette er vist å skape utfordringer med bruk av modellen Krav-Kontroll-Støtte (Ariza-Montes, Arjona-Fuetes, Han & Law, 2018). En annen forklaring kan være avgrensningen jobb/fritid som jeg nå ser på som et nytt jobbkrav - kravet om at arbeidstaker skal kunne sette grenser for når hjemmet skal være fungere som et kontor og ikke. Slik viser seg krevende siden i den grad dette lar seg gjøre varierer fra informant til informant.

Forord

Denne studien er en avsluttende oppgave på masterstudiet i Kunnskapsutvikling og læring i arbeidslivet (KULA) ved Universitetet i Oslo, våren 2022.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til alle som har gjort det mulig for meg å fullføre denne avsluttende oppgaven. Jeg vil først takke kontaktpersonene fra hver enkelt bedrift, Iselin som rekrutterte informanter til denne studien. Kristine som satte meg i kontakt med Michelle og Ingrid som videre rekrutterte informanter. Jeg vil takke Lotte for et godt samarbeid og mange gode innspill og resonnement. Så vil jeg rette en stor takk til alle informantene som hadde muligheten til å delta. Det hadde ikke vært mulig uten deres bidrag!

Så vil jeg til takke min veileder Heidi Haukelien for gode diskusjoner, for alle tilbakemeldingene jeg har fått underveis og forslag til litteratur.

Til slutt en takk til min familie, samboer og gode venner for både støtte og korrekturlesing.

15. juni 2022.

Sammendrag	3
Forord	5
Innledning	9
Aktualisering	9
Begrunnelse for valg av oppgavetema	10
Problemstilling	12
Forskningsspørsmål	13
Dybdeintervju	13
Avgrensning	13
Kunnskapsmedarbeidere	13
Kontoransatte	13
Stressorer på individ og organisasjonsnivå	14
Begrepsavklaring	14
Kunnskapsmedarbeidere	14
Stress	15
Arbeidsrelatert stress	15
Positivt stress (eurostress) og negativt stress (distress)	15
Stressorer	16
Teknostress	17
Stress på organisasjonsnivå	18
Stress på individnivå	18
Disposisjon	18
Presentasjon av bedriftene HR og MC	19
Stressmodeller	19
Strukturell modell	19
Krav Kontroll Modellen	20
Passive jobber	20
Høyt-stressende jobber	21
Lavt-stressende jobber	21
Aktive jobber	21
Krav Kontroll og støtte modellen (JDACS)	22
Psykologiske jobbkrav	23
Kontroll	23
Sosial støtte og typer av støtte	24
Anerkjennelse (esteem support) og instrumentell støtte.	24
Sosialt fellesskap og informasjonsstøtte	25
Transaksjonsmodell	25
Transaksjonell stressteori	25

Person-environment fit model (P-E)	26
Ressursbasert modell	27
Metodologiske overveielser	27
Valg av undersøkelsesdesign	28
Refleksiv- og fenomenologisk- og hermeneutisk metode	29
Analytisk tilnærming	30
Utvalg og utvelgelse av informanter	30
Introduksjon intervjuobjektene	32
Introduksjon pedagogen	32
Utforming av intervjuguide og datainnsamling	32
Videointervjuer og et fysisk intervju	34
Opplevelse av digitale intervjuer og fysisk intervju	34
Min rolle som intervjuer	35
Transkribering	36
Analyseprosessen	36
Familiarization/bli kjent med datamaterialet og Coding/utforme de første kodene	37
Searching for themes/lete etter tema	39
Reviewing themes/gå gjennom tema(er) og definere themes/definere tema(er)	40
Writing the report/skrive selve rapporten	41
Etiske retningslinjer	41
Vurdering av studiens reliabilitet og validitet	42
Kritikk av metodevalg	43
Resultater	44
Arbeidshverdag på hjemmekontor	45
Møtevirksomhet på hjemmekontor	45
Arbeidsoppgaver som passer hjemmekontorsituasjonen	46
Økt produktivitet og effektivitet	47
Jobbkraft	48
Jobbkontroll	50
Sosialitet	51
Sosiale miljøet	51
Mangel/savn etter uformell prat	53
Be om hjelp på hjemmekontor	54
Blir kjent på en annen måte	55
Støtte på hjemmekontor	55
Materiell støtte	56
Økonomisk støtte	56
Leders tilstedeværelse på hjemmekontor	56
Veien videre	58
Hjemmekontor før pandemien	58

Hybrid	59
Diskusjon	60
Arbeidshverdag på hjemmekontor	61
Økt produktivitet og effektivitet	61
Arbeidsro på hjemmekontor	62
Arbeidsro og sosial isolasjon	63
Møtevirksomhet på hjemmekontor	63
Sosialitet	66
Be om hjelp på hjemmekontor	66
Mangel/ savn etter uformell prat	67
Støtte på hjemmekontor	70
Materiell støtte	70
Leders tilstedeværelse på hjemmekontor	72
Jobb/fritid	73
Konklusjon	74
Informantenes beskrivelse av arbeidssituasjonen på hjemmekontor	74
Litteraturliste	77
Vedlegg	85
Vedlegg 1. - Førstegangskoder	85
Vedlegg 2. - Andregangskoder	86
Vedlegg 3. - Tredjegangskoder	86
Vedlegg 4. - Eksempel på kodingsstruktur	87
Vedlegg 5. - Eksempel hvordan jeg kodet	87
Vedlegg 6. - Intervjuguiden (arbeidstakere)	88
Vedlegg 7. - Intervjuguiden (pedagog)	90
Vedlegg 8. - Informasjonsskriv	91

Innledning

Aktualisering

Dagens samfunn er fortsatt under en konstant teknologisk utvikling, noe som organisasjoner og enkeltindivider har fått kjenne på spesielt etter at Konavirus-pandemien brøt ut i 2020. Utviklingen medførte at statsminister Erna Solberg måtte innføre nasjonale tiltak for å begrense smittespredningen i mars 2020, noe hun beskrev som “de sterkeste og mest inngripende tiltakene vi har hatt i Norge i fredstid” (Klein, 2021). I rapporten til Innovasjon Norge som tok for seg Koronakrisens påvirkning på næringslivet viser de til et begrep som kan gi en indikasjon på hvordan samfunnet og næringslivet tok i mot denne omstillingen. For “”Sjokkdigitalisering” ble våren 2020 tatt i bruk for å beskrive hva det norske samfunnet og næringslivet gikk gjennom som følge av pandemien. Innovasjon Norge pekte på at effekten primært handlet om digitalisering av bedriftenes samarbeids- og kommunikasjonsplattformer” (Innovasjon Norge, 2021, s. 17). Det at bedrifter utforsker ny teknologi og tilpasser dette til sitt behov er ikke nytt. Samtidig kan det sies å forekomme på ulike nivåer og i ulik grad.

Under pandemien så bedrifter hovedsakelig samarbeids- og kommunikasjonsplattformene Teams og/eller Zoom som løsningen på hvordan de kunne tilpasse seg og overleve denne krisen. For mange var dette en ny arbeidsmåte siden “kontoret” ble flyttet fra kontorlokaler til å foregå i hjemmet. En undersøkelse gjennomført av Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) tok for seg kunnskapsarbeidere og deres opplevde trivsel under hjemmekontor. Her vises det til noen positive effekter slik som “økt fleksibilitet, jobbtilfredshet, organisasjonstilhørighet, autonomi, lavere utbrenthet” (Johannessen, 2020, s. 3) hvorav de negative sidene kan være “sosial og profesjonell isolasjon, mindre tillit” (Johannessen, 2020, s. 3). Det må her understrekes at det videre påpekes behov for “mer og bedre forskning på dette området” (Johannessen, 2020, s. 3). De presenterer også begrepet “teknostress” som belyser tematikken om at vi alltid er pålogget og tilgjengelig, samtidig som de stiller spørsmål ved om alle klarer å følge med i denne teknologiske utviklingen (Johannessen, 2020). Dette kan være en av de mange utfordringene man er nødt til å ta stilling til som følge av en digital arbeidsplass.

Ved spørsmål om arbeidstid skriver Kari Sollien i sitt innlegg om Hjemmekontor post-korona at “én av de viktigste debattene fremover handler om arbeidstid og fleksibilitet” (Sollien, 12. januar, 2021). I denne sammenhengen blir det relevant å trekke inn en fersk publikasjon om “Hjemmekontor: utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021” som viser til at majoriteten av

respondentene “jobber mer enn 10 timer dagen og rundt 12 prosent som ukentlig har mindre enn 11 timers sammenhengende fri i løpet av 24 timer” (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 17), dette kan vise utfordringer ved det å skille mellom jobb og fritid når man har hjemmekontor. Videre i innlegget viser Sollen til en undersøkelse gjennomført av Respons Analyse rettet mot høyt utdannede at “over en tredjedel svarte at de ble mer stresset av å alltid være tilgjengelig på telefon og mail. Aller mest stresset var de under 30” (Sollien, 12. januar, 2021).

Når det gjelder lederens rolle har det blitt rapportert at “sjefer ofte får behov for å utøve mer kontroll enn vanlig når team skal jobbe hjemmefra” (Benjaminsen, 2020). Slikt kan komme av at situasjonen er uvant og at det ikke lenger er like lett å følge opp sine medarbeidere. En annen årsak kan være det Sennett (2001) beskriver som utrygghet som kan sies å bunne i at arbeidsgiver opplever mangel på kontroll og videre mistenker at arbeidstakere som jobber hjemme vil misbruke en slik type frihet. Dette ble videre forklart at kan lede til økt bruk av kontrollmekanismer. I teorier og modeller om arbeidsrelatert stress er persepsjon og den enkeltes oppfatning av en bestemt situasjon et sentralt element. Fordi enkeltindivider forstår og opplever situasjoner ulikt, i denne sammenhengen kan det forstås slik at noen mennesker, f.eks nyansatte, kan oppleve leders behov for kontroll som noe positivt fordi det er tydelig hva de skal gjøre og hva som forventes. På den andre siden kan det for at ansatte som har jobbet lenge i en bedrift oppfattes som negativt fordi slikt kan anses som mangel på tillit.

Begrunnelse for valg av oppgavetema

Etter at ordningen ble igangsatt har det oppstått delte meninger hvorvidt folk er positive til dette skiftet. Bjørkeng (2021) viser i sitt innlegg at “hjemmekontor har blitt så populært at bedrifter som nekter folk dette frynsegodet, kan komme til å tape i konkurransen om kompetanse” (Bjørkeng, 2021). Det påpekes videre at muligheten for å bestemme om man ønsker hjemmekontor eller ikke vil være et “viktig og nytt gode for veldig mange ansatte fremover” (Bjørkeng, 2021). I lys av forskning på dette området har det blitt undersøkt hvilken effekt hjemmekontor kan ha på enkeltindivider. Her hevder van der Lippe & Lippènyi (2019) at hjemmekontor har positive effekter slik som bedre balanse mellom jobb/fritid og kostnadsreduksjon for bedriftene. Samtidig fremheves utfordringer med kunnskapsdeling som har blitt vist i flere studier.

Hvis man skal ta utgangspunkt i funnene kan slikt tyde på at hjemmekontor er noe som er ønsket av de fleste arbeidstakere samtidig som bedrifter kan oppleve utfordringer med intern kunnskapsdeling. I denne settingen påpeker Benjaminsen (2020) viktigheten av at organisasjoner legger til rette for at virtuelle team skal fungere godt. Dette kan innebære tilgang på velfungerende utstyr slik som pc, headset og godt internett. I denne sammenhengen understreker Arnold, Randall, Patterson, Silvester, Robertson & Cooper (2016) at veletablerte og utformede administrerte jobber er dokumentert å ha en positiv innvirkning på ansatte. Dette viser betydningen av å tilrettelegge for en optimal kontorløsning i hjemmet fordi slikt kan ha betydning for den enkelte ansatt. Samtidig kan det argumenteres for at denne arbeidsmåten er relativt ny og fordi den har blitt igangsatt hurtig, så har organisasjoner ikke hatt muligheten til å undersøke eller ta i betraktning hva som er den mest optimale måten å tilrettelegge for å f.eks fremme kunnskapsdeling.

I moderne teorier om arbeidsrelatert stress beskrives Arnold et al (2016) fenomenet stress som en psykologiske prosess som kobler eksponering for arbeidsrelaterte problemer til den negative effekten av slike problemer. Med andre ord er arbeidsrelatert stress forhold ved jobben som kan virke negativt inn på den enkelte. Videre hevder van der Lippe & Lippényi (2019) at hjemmekontor kan medføre sosial og profesjonell isolasjon. De viser til konsekvenser slik som mindre mellommenneskelig nettverksbygging, uformell læring i forhold til forbedring av arbeidsrelaterte ferdigheter samt veiledning fra kolleger og veiledere. Deres resultater understreker videre at det er viktig å forstå hvordan de ansatte påvirkes og hvordan de bruker hverandres ferdigheter og kunnskaper siden dette har betydning for prestasjoner på individnivå (van der Lippe & Lippényi, 2019). Med andre ord kan mangel på fysisk kontakt eller redusert grad av støtte og tilbakemeldinger fra kollegaer på hjemmekontor for noen oppleves som en utløsende faktor til arbeidsrelatert stress. Dermed kan fenomenet stress i forhold til Arnold et al (2016) forstås som en følelsesmessig tilstand av negativ art (enten forårsaket eller forverret av arbeid) som er et resultat av forholdet mellom personen og omgivelsene (miljøet).

Denne studien undersøker arbeidstakere som resultat av pandemien har gått fra fysisk tilstedeværelse på kontoret til hjemmekontor. Noen kan argumentere for at pandemisituasjonen er såpass ekstraordinær og således som resultat av dette ikke vil være et gyldig utgangspunkt. I forbindelse med denne oppgaven er min mening at det er nettopp det at situasjonen er ekstraordinær som gjør tematikken interessant å utforske. For situasjonen har

tvunget bedrifter som ikke nødvendigvis hadde vurdert hjemmekontor, til å benytte dette. Som det har blitt nevnt er bruken av hjemmekontor ønsket av flere og dermed kan “et økende antall bedrifter og ansatte (...) trolig måtte forholde seg til denne måten å organisere arbeidet på” (Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2021s. 11). Formålet med denne oppgaven er å få en bedre forståelse for hvordan arbeidstakerne har opplevd denne arbeidssituasjonen. Det er som nevnt delte meninger på dette området og derfor vil det være interessant å gå i dybden og undersøke denne tematikken - slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge for denne arbeidssituasjonen i fremtiden.

Problemstilling

Formålet med denne prosjektoppgaven er å undersøke hvordan den enkelte ansatt har opplevd jobbtilværelsen på hjemmekontor, hvorvidt de har opplevd situasjonen som mer eller mindre stressende. For å utforske hvordan den enkelte arbeidstaker har opplevd denne arbeidssituasjonen baserer jeg meg på Krav-Kontroll-Modellen, men jeg tar utgangspunkt i den videreutviklede versjon Jobbkraft-, Kontroll og Sosial støtte. Den opprinnelige modellen Krav-Kontroll Modellen retter “fokuset mot rammene rundt selve arbeidet og planleggingen av innholdet. I følge modellen får man vekst og utvikling i arbeidssituasjonen når den ansatte får moderat høye krav og utfordringer kombinert med varierte arbeidsoppgaver og muligheter for selv å styre egen arbeidshverdag” (STAMI, 2019). Hvis dette ikke er tilfellet kan den ansatte oppleve arbeidssituasjonen som belastende noe som kan føre til ulike helseplager slik som “hjerte og karsykdom, mentale helseplager, sykefravær og uførhet” (STAMI, 2019). I denne sammenhengen lyder problemstillingen som følger:

Hvordan har arbeidstakere på hjemmekontor beskrevet at faktorene arbeidskrav, kontroll og sosial støtte har påvirket deres arbeidssituasjon?

Med utgangspunkt i problemstillingen ble det utført en kvalitativ undersøkelse i form av individuelle dybdeintervju med fem intervjuobjekter fra to bedrifter hvor det var ønsket å oppdage både likheter og forskjeller i datasettet. I tillegg til informantene fra bedriftene intervjues én fagperson som har kunnskap på dette området. Denne fagpersonen er utdannet pedagog og har jobbet med mennesker som av ulike grunner ikke er/har vært i arbeidslivet, men ønsker å komme tilbake. Jeg mener pedagogen innehar dybdeforståelse og videre kan uttale seg om tematikken - både personlige og faglige meninger basert på opparbeidet erfaring. Fagpersonen vil fremover betegnes som Pedagog(en) i denne oppgave. De resterende

er informanter fra to bedrifter som har/fortsatt er på hjemmekontor og dermed kan gi en dypere forståelse av hvordan de har opplevd denne situasjonen (stressende/ikke stressende) satt opp mot de nevnte faktorene jobbkrav, kontroll og sosial støtte. De kan også betegnes som fagpersoner, men i denne oppgaven er det kun ønsket å innhente informasjon om hvordan de har opplevd hjemmekontorsituasjonen. Dermed vil den kvalitative metoden gi et dypdykk i enkeltpersoners og én fagpersons tanker, meninger og erfaringer.

Forskningsspørsmål

For å dele opp problemstillingen har det blitt utarbeidet tre forskningsspørsmål relatert til dybdeintervjuene. Til sammen skal forskningsspørsmålene gi en dypere forståelse av tematikken.

Dybdeintervju

- (FS1): Hvordan kan jobbkrav påvirke den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress på hjemmekontor?
- (FS2): Hvordan kan kontroll (selvbestemmelse) øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?
- (FS3): Hvordan kan sosial støtte øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?

Avgrensning

Kunnskapsmedarbeidere

Jeg avgrensner oppgaven til å kun fokusere på arbeidstakere som faller innenfor kategorien kunnskapsmedarbeidere. Denne gruppen av arbeidstakere har en tendens til å oppleve høyere grad av stress sammenlignet med andre grupper. Dette er relatert til hvilket fokusnivå arbeidet krever av den enkelte og at arbeidsoppgavene kjennetegnes som komplekse (Najafi, 2011).

Kontoransatte

Videre avgrenses oppgaven til kontoransatte fordi det antas at denne gruppen av arbeidstakere har en arbeidssituasjon som tilsier at de kan jobbe hjemmefra. Den neste avgrensningen tar for seg arbeid hjemmefra. Jobbrelatert arbeid som foregår utenfor hjemmets fire vegger blir ikke tatt i betraktning. På tross av at flere rapporterer at bruken av hjemmekontor skaper et utydelig skille mellom arbeid og fritid/privatliv (Schei, 2020), blir det som litteraturen betegner som spillover effekten (Nanda, 2015), ikke utdypet i denne oppgaven. Hovedårsaken

er at denne oppgaven tar for seg arbeidsforhold ved jobben (jobbkrav, kontroll og sosial støtte) og hvordan arbeidstaker opplever dette på hjemmekontor.

Stressorer på individ og organisasjonsnivå

Når det skal fokuseres på typer av arbeidsstressorer kan man dele dette inn i tre hovedtyper - stressorer i selve organisasjonen, på arbeidsplassen og/eller hos enkeltindividet (Najafi, 2011). Stressorer forbundet med organisasjonen kan være faktorer slik som arbeidsmengde, tidsfrister, muligheten for kontroll (selvbestemmelse/autonomi). Det er dermed høyst relevant å se på hvilke forventninger og krav organisasjonen stiller til den enkelte arbeidstaker og hvorvidt personens opplevelse av dette påvirkes i positiv eller negativ retning. Stressorer relatert til arbeidsplassen omhandler fysiske forhold slik som støy, planløsning og belysning. Siden arbeidsplassen i denne settingen er hjemmet til den enkelte arbeidstaker, vil fysiske forhold som nevnt ikke kunne styres av bedriften. Av den grunn utelukkes denne type stressor. Til slutt eksisterer det stressorer på det individuelle plan. Stress er som nevnt noe som ikke i seg selv behøver å være negativt. Det er først når enkeltindividet opplever at tilstanden varer over en lengre tid at stress blir sett på som negativt. Hva som anses som lang tid, hva som oppleves som stressende og på hvilket nivå dette forekommer, er basert på enkeltindividet. Det at opplevelsen av stress omfatter personens subjektive opplevelse er grunnen til at jeg benytter intervju som metode for å få en dypere forståelse.

I denne studien er det to bedrifter som hver har bidratt med fem informanter. For å verne om bedriftens anonymitet blir betegnelsen HR og MC benyttet når jeg refererer til den enkelte bedrift. HR har bidratt med fem intervjuobjekter fra sin HR-avdeling og MC har bidratt med fem intervjuobjekter fra avdelingen Management Consulting (MC). En nærmere beskrivelse av bedriftens informanter presenteres i metodedelen.

Begrepsavklaring

Kunnskapsmedarbeidere

Begrepet kunnskapsmedarbeidere/kunnskapsarbeider kan i likhet med stress forstås som et multidimensjonalt begrep. Dette kan forklares ved at type av stress og hvem man definerer som kunnskapsarbeidere vil påvirker den enkeltes opplevelse av stress, og omvendt. Som nevnt kan en type stressor ha ulik innvirkning på arbeidstakere i ulike bransjer. I forskningen defineres kunnskapsarbeider på mange måter. I denne oppgaven brukes definisjonen til T.H Davenport som er en av de mest siterte; “knowledge workers possess a high level of

professional knowledge, education or experience, and creation, transfer and practical use of knowledge are among the core tasks of their work” (Bartosz, 2019, s. 106).

Kunnskapsarbeidere er arbeidstakere som har som kjerneoppgave å bruke sine kunnskaper for å løse arbeidsoppgaver. De benytter sin faglige kunnskap til å skape og overføre dette til sitt arbeid Najafi (2011) beskriver at denne gruppen er mer utsatt for stress som følge av høyt fokusnivå og komplekse arbeidsoppgaver.

Stress

Einarsen og Skogstad (2016) viser at begrepet stress kan brukes på tre forskjellige måter; “som en type påvirkning, som en type respons, og som de prosessene som finner sted mellom påvirkningen og responsen” (s. 23). Stress som en type påvirkning kan sies å være en ytre påvirkning i form av stresstimuli også kalt stressor. Stress som respons tar for seg en fysisk eller følelsesladet (emosjonell) reaksjon på ytre påvirkning, det omhandler individets erfaring med stress. Stress kan også defineres som samspillet mellom ytre påvirkning og personens reaksjoner på dette. I denne oppgaven vil det være definisjonen til Lazarus og Folkman som er mest aktuell, “A relationship between the person and the environment that is appraised by the person as taxing or exceeding his or her resources and endangering his or her well-being” (Einarsen & Skogstad, 2016, s. 23). Det viktigste er at denne definisjonen belyser at stress oppstår i samspillet mellom personens opplevde ressurser og miljøets forventninger.

Arbeidsrelatert stress

Arbeidsrelatert stress har blitt mye forsket på og begrepet kan forstås “as the intervening psychological processes that link exposure to work-related problems to the negative impact of those problems” (Arnold et al, 2016, s. 380). Arbeidsrelatert stress fokuserer på hva som kan være kilder til stress. Begrepet viser at faktorer slik som arbeidskrav kan være en potensiell kilde til stress, men ikke at arbeidskrav er en stressende faktor i seg selv. Det er mange faktorer som spiller inn på hvorvidt et individ opplever en situasjon som stressende. Blant annet faktorer slik som personlighet, arbeid som gjøres, grad av støtte og hvilke mekanismer de benytter for å håndtere stress. Det er ikke mulig å si at alle innenfor en bransje vil oppleve samme type stress. Grunnen er at ulike fagområder har forskjellige typer av stressorer. Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor & Millet (2005) viser her til en kategorisering av bransjer med utgangspunkt i hvilken grad de er lav, middels eller høy-risiko bransjer.

Positivt stress (eurostress) og negativt stress (distress)

Det er viktig å understreke at stress ikke behøver å være direkte negativt. Stress har utfall av både positiv eller negativ art. Blant annet vises det til at “stress has been linked to enhanced motivation, support-seeking behaviour and working harder” (Rudland, Golding & Wilkinson, 2019, s. 41). Dette kan beskrives som eustress et begrep som ble introdusert av Selye. Det kan forstås som “a beneficial or healthy response to a stress, associated with positive feeling and is described as “an optimal amount of stress”” (Rudland et al, 2019, s. 41). Positivt stress kan ha innvirkning på helse, motivasjon og prestasjon gitt at det er en optimal mengde av stress som den enkelte opplever å håndtere - det må være en balansegang. Denne optimale mengden av stress er noe litteratur på området arbeidsrelatert stress refererer til og det blir vist at positivt stress har en positiv kobling med arbeidsprestasjon (Rudland et al, 2019).

På den andre siden har man distress som er det motsatte av eustress “negative, undesirable, and harmful response to a stressor” (Branson, Turnbull, Dry & Palmer, 2019, s. 321). Slikt stress kan lede til utbrenthet, sykemeldinger, redusert livskvalitet og helse (Einarsen et al, 2017). Her viser Kaufmann og Kaufmann (2015) til at det er personens subjektive tolkning og vurdering av situasjonen som ligger til grunn for om enkeltindividet er stresset eller ikke. I denne sammenhengen vil det være alle de forholdene ved jobben som påvirker. Dette er med på å illustrere at enkeltindividers oppfattelse av en gitt arbeidssituasjon og hvorvidt den oppleves som stressende eller ikke, vil variere fra person til person. Med det argumenterer Einarsen et al (2017) at man må skille mellom stressorer som personen utsettes for, og ens egen subjektive vurdering av dette. Med andre ord, “stress is considered as an individual's response to a demanding stimulus, or “stressor”. Stressors have no inherent valence, meaning an individual's experience of stress demands on their appraisal of that demand” (Branson et al, 2019, 321). Det finnes ulike typer av stressorer som kan ha ulik grad av påvirkning. Stressorer også kalt belastningsfaktorer utdypes nærmere i neste avsnitt.

Stressorer

Einarsen et al (2017) viser at man på et overordnet nivå kan dele inn stressorer etter fysisk og psykologisk art. Hvor den førstnevnte omhandler det som direkte kan påvirke og skade oss. Videre innebærer de psykologiske stressorene hendelser og situasjoner som den enkelte oppfatter eller tolker som truende og som videre kan sies å ligge utenfor den enkeltes kontroll. Etterfulgt av dette kan man videre dele inn stressorene ut fra hvorvidt de er akutte, episodiske eller kroniske. Akutte stressorer kjennetegnes som dagligdagse utfordringer som de fleste

håndterer på en god måte. På den ene siden kan slike stressorer oppfattes som både spennende og utfordrende, men blir det for mange stressorer som personen opplever å ikke mestre, kan dette lede til overbelastning og derav ha en negativ effekt på den enkeltes opplevelse av stress. Episodiske stressorer er stressorer som strekker seg over en gitt tidsperiode. Dette kan være situasjoner hvor den enkelte kjenner på liten grad av selvbestemmelse, som resultat av en omstillingsprosess. Hvis slike situasjoner varer over en lengre tid og videre vurderes som en belastning av den enkelte, kan en slik stressor utvikle seg til å bli et kronisk stress. Den sistnevnte kan med andre ord forklares som kronisk stress og med det medføre alvorlige psykiske problemer eller andre helserelevante problemer (Einarsen et al, 2017).

Teknostress

I forskningslitteratur om stress har begrepet teknostress blitt undersøkt. Det var Craig Brod som introduserte begrepet og beskrev det som en moderne sykdom forårsaket av en persons mangel eller evne til å bruke IKT på en sunn måte (Ayyagari, Grover & Purvis, 2011). Lee, Son & Kim (2015) viser til en lignende forklaring hvor de beskrev at arbeidstakeren opplever stress på grunn av bruken av IKT. Her viser Lee et al (2015) at IKT kan lede til økt stress hvis det oppstår et misforhold mellom arbeidstakeren og det de beskriver som IKT-miljøet. Dette IKT-miljøet kan skape utfordringer og påføre den enkelte stress hvis det introduseres for avanserte og forskjellige funksjoner, hyppige endringer og hvis læringskurven er bratt. Med andre ord fokuserer denne type forskning på hvordan informasjonsteknologi kan påføre den enkelte stress.

Som nevnt innledningsvis har bruken av hjemmekontor for noen vært en ny måte å jobbe på. Av den grunn vil det være interessant å se hvordan denne arbeidsmåten kan ha påvirket brukerne og hvorvidt informantene har fått tilgang til støtte i form av teknisk support eller annen type support. Det kan sies at litteraturen på dette området viser til hvordan teknostress kan oppleves som noe negativt og det blir uttrykt som teknologiens mørke side (Califf, Sarker & Sarker, 2020). Samtidig (hvis man utforsker det som er skrevet om denne tematikken) vil man finne at stress i en organisasjonssammenheng ikke alltid behøver å være negativt, men også kan oppleves som positivt sett i lys av hvordan en person håndterer og takler stressorer.

Begrepet teknostress må ses i sammenheng med den konteksten man skal undersøke (Califf et al, 2020). Califf, et al (2020) viser til to typer av stressorer. Challenge stressors er “associated with accomplishing workplace tasks and are appraised by individuals as beneficial” (Califf et

al, 2020, s. 810) og Hindrance stressors i form av “associated with constraining work-related tasks and are appraised by individuals as damaging” (Califf et al, 2020, s. 810). Den førstnevnte tar for seg stressorer som oppleves som nyttige av den enkelte. Det kan være at arbeidstaker ser det som lønnsomt å lære seg et nytt digitalt system fordi dette vil være fordelaktig for personen å benytte for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver mer effektivt. Den andre viser til at arbeidstaker kan oppleve at det å sette seg inn i et nytt digitalt system er krevende og lite fordelaktig.

Stress på organisasjonsnivå

Når stress skal undersøkes på et organisatorisk nivå blir det naturlig å trekke inn arbeidsrelatert stress. Dette er kilder til stress på organisasjonsnivå slik som organisering av arbeidsoppgaver, stilles for høye krav til den enkelte, manglende støtte fra ledere og kollegaer. Det er mange forhold som kan påvirke hvorvidt den enkelte ansatt opplever stress. De forholdene som nevnes er forhold organisasjonen kan gjøre noe med. Bedrifter bør avdekke hvordan å løse slike utfordringer. Grunnen er at dette går utover arbeidstaker og arbeidsgiver ved at psykososiale risikoer og arbeidsrelatert stress av negativ art viser seg å være en av de største utfordringene for helse og sikkerhet på arbeidsplassen (NHO, 2017).

Stress på individnivå

Hvordan vi reagerer på stress varierer fra individ til individ og er blant annet avhengig av vår personlighet. Noen kan oppleve krav og utfordringer som positivt fordi det bidrar til økt motivasjon, andre kan oppleve dette som hemmende og negativt. Det som er avklart er at “stress oppstår i relasjonen mellom individet og omgivelsene” (NHO, 2017). Måten personen håndterer sine omgivelser viser i hvilken grad personen opplever hendelsen som mer eller mindre stressende. Det eksisterer grader av stress og dette kan deles inn i sunt (kortvarig/akutt/positivt) og usunt stress (langvarig/negativt). Hva som er usunt stress vil variere, men dette er stress som forekommer over en lengre tid og ikke forsvinner. Det forstås at usunt stress over en lengre periode er utmattende (gjør den enkelte sliten) og er skadelig over lengre tid. Samtidig er det viktig å erkjenne at sunt stress kan være skjerpene i situasjoner og resultere i at vi handler raskt når noe oppstår (NHO, 2017).

Disposisjon

Denne oppgaven består av ti hovedkapitler; innledning, avgrensning, begrepsavklaring, disposisjon, presentasjon av bedriftene, stressmodeller, metodologiske overveielser, resultater, diskusjon og konklusjon.

I innledningen ble det redegjort for studiens bakgrunn, aktualitet og valgte problemstilling. Dette ble etterfulgt av tre forskningsspørsmål som skal gi retning for besvarelse av problemstillingen. Videre en kort beskrivelse og begrunnelse av begrepene som benyttes, og hvilke elementer det besluttes å se bort fra. Så en introduksjon av bedriftene og hvilke områder de jobber innenfor. Dette leder videre til en introduksjon av noen av modellene som eksisterer på område som jeg mener er med på å gi en bedre forståelse av fenomenet stress, men også fordi det illustrerer at stress kan undersøkes på ulike måter. Videre tar jeg for meg de metodologiske overveielserne for å gi et innblikk i måten jeg har tenkt på når det f.eks kommer til koding av resultatene samtidig som jeg reflekterer rundt metodevalget. Dette leder videre til presentasjon av resultatene som er innhentet gjennom individuelle dybdeintervjuer etterfulgt av en diskusjon hvor jeg ser mine funn opp mot annen forskning. Det hele avsluttes med en konklusjon.

Presentasjon av bedriftene HR og MC

For å kunne besvare de tre spørsmålene ble to kunnskapsbedrifter kontaktet for å få fem intervjuobjekter fra hver bedrift. Den første bedriften blir i denne oppgaven betegnet “HR” siden informantene kom fra bedriftens HR-avdeling. Andre bedrift betegnes “MC” fordi informantene kom fra avdelingen Management Consulting (MC). Begge bedriftene er store og veletablerte aktører med en ansattbase fra flere hundre til flere tusen ansatte.

Stressmodeller

For å forenkle, strukturere og gi en kort introduksjon av et par av stressmodellene som eksisterer på dette området besluttes det å benytte kategoriseringen til Arnold et al (2016), “structural approaches, transactional approaches and resource-based models” (Arnold et al, 2016, s. 380). Selv om det presenteres ulike modeller er det ikke slik at alle modellene vil bli benyttet, men det er med på å gi en forståelse av at fenomenet stress kan forstås og videre undersøkes på forskjellige måter. I dette tilfellet er det modellen Krav-Kontroll og Sosial Støtte som fungerer som et rammeverk for denne studien. Andre modeller kan bidra som et

supplement til hovedmodellen for å ytterligere forstå begrepet stress. Den første kategoriseringen er stressmodeller som faller innenfor området strukturelle modeller.

Strukturell modell

En strukturell tilnærming til stress vektlegger de sidene ved arbeidet eller jobben som kan medføre en negativ tilstand av stress blant de fleste arbeidere. Med utgangspunkt i denne måten å forstå begrepet stress, er det psykososiale arbeidsforhold som er i fokus. Modellene undersøker et begrenset antall faktorer som kan påvirke. De viktigste faktorene er krav og kontroll, men det er flere faktorer enn de nevnte som har blitt funnet å ha en kobling til de ansattes helse (Arnold et al, 2016).

Krav Kontroll Modellen

Krav-kontroll-Modellen (DCM) er utviklet av Karasek “og er en av de mest innflytelsesrike modellene i forskning på arbeidsrelatert helse” (Fredlund, 2019, s. 9). Modellen illustrerer to aspekter ved arbeidet jobbkraav og kontroll. Budskapet er at “høye jobbkraav ikke trenger å være skadelig i seg selv. Høye jobbkraav kan ha mange positive konsekvenser så lenge man opplever å kunne påvirke beslutninger og innholdet i jobben (...) høy grad av kontroll” (Einarsen, Martinsen & Skogstad, 2017, s. 161). Videre forklarer Karasek (1979) at jobbkraav er en uavhengig variabel som måler kilder til stress, stressorer. De jobbkraavene som nevnes i denne studien, er stressorer i en eller annen form som kan deles inn etter nivå (fysisk og psykologisk) og type (akutte, episodiske eller kroniske).

Med utgangspunkt i krav kontroll modellen definerte han begrepet kontroll til å inkludere to faktorer “skill discretion (the extent to which the job allows the employee to use their skills and capabilities) and decision latitude (the amount of control the employee has over their work situation)” (Arnold et al, 2016, s. 381). Denne modellen handler om arbeidstakernes innflytelse på arbeidssituasjonen gjennom det å benytte egen kompetanse og ferdigheter, og kunne påvirke/ha innflytelse på de beslutningene som blir foretatt. Ved å kombinere faktorene krav og kontroll vil man utfra hans definisjon få fire kategorier av jobber eller jobbsituasjoner som beskriver hvilket belastningsnivå jobben faller innenfor. Dette betegnes som jobb-belastning og oppstår når kravene er høye og kontrollen er lav (Karasek, 1979, s. 287). De fire jobbtypene utdypes under:

Passive jobber

Den første er passive jobber som kjennetegnes av lave krav - lav kontroll. Slike jobber hvor det både stilles lave fysiske og psykiske krav og at den enkelte har liten grad av kontroll, kan føre til at evner og ferdigheter ikke blir utnyttet og i verste fall lede til at de forsvinner (Einarsen et al, 2017). Arnold et al (2016) viser til at slike jobbsituasjoner med liten grad av kontroll, kan virke demotiverende på den enkelte og dermed resultere i nedsatt arbeidsmoral og effektivitet blant organisasjonsmedlemmene.

Høyt-stressende jobber

I høyt høyt-stressende jobber er det er høye krav - lav kontroll. Det er denne jobbtypen hvor det stilles høye krav til den enkelte og videre i kombinasjon med liten grad av kontroll, som kan se ut til å utgjøre den mest problematiske jobbtypen sett i forhold til helse og relatert utfall (Bonsaksen, Thørrisen, Skogen & Aas, 2019). Om den enkelte ikke opplever å mestre de kravene som stilles av bedriften og hvis dette forekommer over en lengre periode, kan slikt lede til et negativt forhold ved arbeidssituasjonen, men også føre til at stressorene utvikler seg i retning av å bli kronisk stress. Denne jobbsituasjonen innebærer høyest risiko for å utløse stressreaksjoner hos den enkelte, som videre kan lede til utmattelse og andre helserelaterte plager.

Lavt-stressende jobber

Den tredje beskrives som lavt-stressende jobber og kjennetegnes av lave krav - høy kontroll. Her har den enkelte høy grad av innflytelse, men jobben stiller lave krav til arbeidstakeren. Dette er en jobbsituasjon som “henger i langt mindre grad sammen med negative helseutfall” (Einarsen et al, 2017, s. 161). Samtidig kan slike jobber føre til liten grad av personlig og faglig utvikling, nettopp fordi arbeidshverdagen krever lite av de enkelte. Her viser Arnoldsens et al (2010) at bedrifter som stiller lave krav til sine ansatte kan ha en tendens til redusert kvalitet på arbeidet som utføres sammenlignet med bedrifter som stiller høye krav til sine ansatte.

Aktive jobber

Aktive jobber defineres som høye krav - høy kontroll. En slik type jobb beskrives som positivt fordi det bidrar til og fokuserer på den ansattes utvikling, helse og deltakelse på arbeidsplassen. Det stilles høye krav, men den ansatte har høy grad av kontroll (Bonsaksen et al, 2019). En slik arbeidssituasjon beskrives som noe positivt fordi den gir utfordringer som

stimulerer til personlig vekst og utvikling hos sine ansatte. Samtidig kommer muligheten for høy grad av kontroll inn og kan videre redusere at stressfaktoren ikke oppfattes like belastende for den enkelte ansatt (Arnold et al, 2016).

En inndelingen av jobbtyper kan være relevant i denne oppgaven fordi det kan avdekke hvor informantene som intervjues befinner seg med utgangspunkt i bransje og hvordan de opplever at kravene som blir stilt passer til dem som person, men også hvorvidt de har muligheten til å påvirke beslutninger hvis de skulle oppleve stress av negativ art. Dermed er budskapet at høye jobbkraav i seg selv ikke er skadelig, men kan ha mange positive konsekvenser. Den enkelte kan påvirke både beslutninger og jobbinnholdet, med andre ord at den enkelte har høy grad av autonomi (Einarsen et al, 2017). Samtidig er det viktig å understreke at for å kunne håndtere en krevende jobb er det flere faktorer enn autonomi og kontroll som er av betydning. Sosial støtte som man får av blant annet kollegaer og ledere spiller en viktig rolle fordi det handler om å bli sett, få oppmerksomhet og oppleve støtte fra andre. Dette elementet har denne modellen blitt kritisert for å ikke ta i betraktning, men har i senere tid blitt videreutviklet til Krav-Kontroll og Støtte Modellen.

Krav Kontroll og støtte modellen (JDCA)

Modellen er en videreutviklet versjon av Johnson og Hall (1988) og inkluderer en sosial dimensjon dermed navnet Krav-Kontroll-Støtte-Modellen (Arnold et al, 2016). Årsaken er at modellen ble kritisert for å ikke ta for seg psykososiale karakteristika ved jobben som er like viktig når man skal undersøke hvordan stress oppleves (Dalen, 2010). Støtte fra ledere og medarbeidere kan ha innvirkning på jobbkraav og kontroll og derav påvirke den enkeltes helse. Den "nye" modellen har "preget forskning på arbeidsrelatert stress og helse i over 30 år og søker å beskrive hvordan karakteristikkene ved det psykososiale arbeidsmiljøet og helse henger sammen" (Fredlund, 2019, s. 9-10).

Krav Kontroll Støtte Modellen "predict that workers who are in job conditions that combine high demands, low control, and low support are the highest risk for psychological disorder. The risk of psychological stress can be mitigated, however, by altering factors in the workplace" (Kim & Stoner, 2008, s. 9). Med andre ord skal det ifølge denne modellen være mulig å redusere individets opplevde psykologiske stress ved å endre på faktorer ved arbeidsplassen. For å ytterligere understreke hvilken betydning den sosiale dimensjonen har påpekes det at denne dimensjonen er sentral når man skal se på teorier om jobbstress og

atferdsutvikling fordi det fokuseres på hvordan sosiale relasjoner arter seg på arbeidsplassen (Karasek, Kawakami, Brission, Amick, Houtman & Bongers, 1998). Med andre ord blir modellen spesielt relevant for å besvare problemstillingen siden den viser til hvordan det sosiale, (leder(e) og kollega(er) spiller inn, noe jeg mener har vært annerledes for ansatte på hjemmekontor.

Krav Kontroll Støtte Modellen tar for seg tre dimensjoner som alle beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet; jobbkrav, kontroll og støtte. Forholdet mellom jobbkrav og i hvilken grad dette gir utslag i grad av stress hos den enkelte, er avhengig av effektene ved moderatorene jobbkontroll og sosial støtte (Baka, 2018).

Psykologiske jobbkrav

I artikkelen til Karasek (1998) ble det beskrevet at “the “demanding costs” of work activity are not just mental but also physical (...) the more traditional concept of workloads involves physical loads” (Karasek et al, 1998, s. 326). Det kan forstås som “fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved arbeidet som krever fysisk eller psykisk anstrengelser” (Fila, 2016), noe som videre inndeles i kvantitative krav slik som arbeidsmengde og kvalitative krav, eksempelvis at jobben er krevende. “The psychological demand dimensjon relates to “how hard workers work” (mental work load), organization constraints on task completion, and conflicting demands” (Karasek et al, 1998, s. 323). Et viktig punkt å ta i betraktning er det Fredlund (2019) viser til om klassiske teorier om optimalt aktiveringsnivå. Det er fordelaktig med et visst nivå av jobbkrav fordi dette spiller inn på den enkeltes “psykologiske velvære, læring, motivasjon, prestasjon og jobbtidfredshet” (Fredlund, 2019, s. 10). Dermed kan det forstås at krav er viktig for å opprettholde ansattes jobbengasjement. Samtidig blir det relevant å se på hvordan kravene som har blitt stilt på hjemmekontor har blitt opplevd av den ansatte. Hvorvidt det har blitt satt for høye krav sammenlignet med det den enkelte føler de har tilgjengelig av ressurser.

Kontroll

Dette refererer til behovet for og “i hvilken grad individet opplever å kunne påvirke ønskelige endringer i sitt arbeidsmiljø (...) mennesker har et grunnleggende behov for å oppnå kontroll over ens miljø er anerkjent som en av de viktigste faktorene i stressprosessen og er sentral i flere teorier om arbeidsrelatert helse” (Fredlund, 2019, s. 10). Jobbkontroll er også kjent som decision latitude og defineres som “level of individual control over work, including the tasks

that work involves and how they develop each day” (Ariza-Montes et al, 2018, s. 1). Konseptet decision latitude innehar to underelementer som er høyt korrelert, hvor den første er decision authority som omhandler “the organizationally mediated possibilities for workers to make decisions about their work (autonomy)” (Karasek et al, 1998, s. 323) og videre skill discretion “which expresses the workers’ degree of control in terms of individual initiatives and utilization of their own abilities” (Ariza-Montes et al, 2018, s. 1). De to nevnte underkategoriene er med på å forklare behovet for autonomi eller selvbestemmelse og den ansattes grad av kontroll ved bruk av egne evner. I en annen artikkel belyses jobbkontroll å også omfatte mengden av arbeid satt opp mot hvilket tidspress personen har (Baka, 2018). Dermed kan det antas at hvorvidt personen har de ressursene (kompetanse og kunnskap) som skal til for å utføre arbeidsoppgaven og tidsaspektet, kan ha innvirkning på arbeidstakers subjektive opplevelse av arbeidssituasjonen som mer eller mindre stressende.

Sosial støtte og typer av støtte

Dette “handler om hvorvidt sosial samhandling og hjelpsomme relasjoner er tilgjengelig på jobben, enten fra kolleger eller overordnede (...) dreier seg om i hvilken grad relasjoner er verdifulle for arbeidstakerne i form av om de får den hjelpen og støtten de trenger, enten det er informasjon og arbeidsoppgaver eller vennskap (...) sosial kapital (...) vil kunne hjelpe arbeidstakerne ved å lette byrden på de andre personlige ressursene” (Fredlund, 2019, s. 10). Her vises det til forskningslitteratur som kan tyde på enighet om at “høye nivåer av sosial støtte er assosiert med en økt grad av velvære og at mangel på sosial støtte kan føre til uheldig belastning” (Fredlund, 2019, s. 10). Det kan også vises til at hovedhypotesen i denne modellen har blitt empirisk testet og bekreftet at “jobs which are high in demands, low in control, and also low in social support at work carry the highest risk of illness” (Karasek et al, 1998, s. 326). Videre viser Karasek og Theorell (1990) at sosial støtte i jobbsammenhenger kan redusere de negative effektene av jobbrelatert stress. Det kan dermed være interessant å se nærmere på denne faktoren med fokus på hjemmekontor.

I forhold til tema sosial støtte blir det relevant å trekke inn artikkelen til Cohen og Wills (1985). De avdekket fire typer av sosial støtte som har en positiv effekt på personens trivsel. Hvilken positiv effekt sosial støtte har på psykisk og fysiske helseutfall er vist i flere studier, men Cohen og Wills (1985) ønsker å klargjøre “the mechanisms through which social support is related to mental health outcomes and to serious physical illness outcomes” (Cohen & Wills, 1985, s. 311) siden dette er et området de mener er uklart. De fire typene av sosial

støtte kan forklares som buffer mot stress og derav vise til at sosial støtte kan beskytte mot stress av negativ art (Dalen, 2010).

Anerkjennelse (esteem support) og instrumentell støtte.

Dette handler om å høre til i form av å bli sett og akseptert. Videre beskriver de i sin artikkel at “self-esteem is enhanced by communication to persons that they are valued for their own worth and experiences and are accepted despite any difficulties or personal faults” (Cohens & Wills, 1985, s. 313). Instrumentell støtte omhandler økonomisk eller materiell støtte, men kan også omfatte ulike tjenester. Denne formen for sosial støtte kan være med på å redusere stress ved at det er en form for praktisk støtte for et problem, for eksempel at en ansatt tar over en eller flere av arbeidsoppgavene hvis det er sykdom på jobb.

Sosialt fellesskap og informasjonsstøtte

Her inkluderes det å bruke tid med andre i form av fritidsaktiviteter eller andre rekreasjonsaktiviteter. Slike aktiviteter er med på å dekke det sosiale behovet for kontakt med andre mennesker, det å høre til, og retter fokuset på andre ting enn bekymringer. Informasjonsstøtte som er støtte med utgangspunkt i hjelp til å definere, forstå og håndtere problematiske hendelser kan være råd og veiledning for å løse og mestre situasjoner som den enkelte opplever som krevende. Dette kan gis i form av i hvilken grad bedriften har lagt til rette for teknisk support under pandemien. Får de ansatte tilstrekkelig mulighet/kunnskap som de trenger for å kunne gjøre jobben sin.

Transaksjonsmodell

Denne retningen fokuserer på hvordan enkeltindividet “react to, respond to and transact with the work environment” (Arnold et al, 2016, s. 384). Med andre ord kan stress i denne sammenhengen forstås som en transaksjon mellom individet og miljøet rundt. Sentralt er derfor den enkeltes persepsjon fordi det kan være ulike aspekter ved jobben som ses på som en potensiell kilde til stress, men at det er personavhengig, avhengig av den enkeltes opplevelser og hva de videre anser som viktig for dem selv (Arnold et al, 2010).

Transaksjonell stressteori

Denne modellen viser til individets opplevde stressbelastning (Lazarus & Folkman, 1984). Transaksjonsmodellen fokuserer på stress som en transaksjonsprosess hvor det er stressorer (også forklart som stimuli) som individet blir eksponert for slik som krav, forhold eller

situasjoner som kan medføre stress, og stressbelastning som forklares som personen respons på den gitte stressoren (Lee et al, 2015). Det er relevant å vise til denne modellen fordi studier på teknostress har vist til at overbelastning er en representativ stressfaktor. I denne sammenhengen vises det til at “overload is a situation where ICT forces people to work much faster and longer than their capabilities and arouses increased demands on individuals who use ICT” (Lee et al, 2015, s. 52). Det blir relevant å se nærmere på hvordan arbeidstakere på hjemmekontor har opplevd situasjonen i form av krav og behovet for å være tilgjengelig. For å ytterligere forstå begrepet opplevd belastning viser denne rapporten til at man må se begrepet “i relasjon til opplevde tilgjengelige ressurser i form av egen kompetanse og sosial støtte i ens omgivelser til å håndtere belastningen” (Samdal, Wold, Harris & Torsheim, 2017, s. 10). Dermed er faktoren sosial støtte en gjenganger i stressteorier.

Person-environment fit model (P-E)

En annen modell som har blitt mye benyttet innenfor stressforskning er person-miljø modellen. Den er nyttig i denne oppgaven fordi den viser til “an equilibrium relationship between people and their environment (the context around the individual)” (Ayyagari et al, 2011, s. 833). I følge denne modellen vil individet oppleve stress hvis det oppstår en ubalanse mellom egenskapene til personen og miljøet. Det kan være at personer på hjemmekontor opplever å ikke kunne oppfylle de arbeidskravene som stilles, ved at personen opplever å ikke inneha den teknologiske kompetansen som kreves for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver. Jobben krever at man skal være tilgjengelig og delta på møter, men personen opplever utfordringer med å finne ut av hvordan koble seg til og delta digitalt. Denne “misfit between the person and the environment is based on subjective evaluation. Individuals assess whether demands required by the environment exceed their resources or abilities” (Lee et al, 2015, s. 52). Med andre ord er det personens subjektive vurdering som er i fokus. Dette hvorvidt personen opplever at han/hun har den rette kompetansen som skal til for å møte jobbkravene som blir stilt.

I artikkelen Ayyagari et al (2011) viser de til to typer av misforhold som kan oppstå hvor den første er en ubalanse mellom personens verdier og hva omgivelsene tilbyr for at personens verdier skal kunne bli oppfylt. Dette kan blant annet komme til syne ved opplevd uoverensstemmelse mellom hva personen ønsker og hva jobben faktisk gir. Den andre viser til et misforhold mellom personens ferdigheter og de krav som blir stilt av omgivelsene. I denne settingen blir ferdigheter beskrevet som evner, kunnskap, tid og energi. Krav viser til

enkeltpersoners subjektive vurdering av de kravene som blir stilt til den enkelte. Det som belyses her (som også har blitt nevnt før) er at er på tross av at to personer får de samme kravene, så vil kravene som blir stilt kunne oppleves ulikt fra person til person. Noen kan oppleve samme jobbkrav for høyt, andre ikke. Dette er viktig å belyse i denne oppgaven fordi spørsmål som tar for seg jobbkrav, kan oppfattes ulikt fordi dette er påvirket av individuelle forskjeller.

Ressursbasert modell

Den strukturelle og transaksjonelle måten å forstå stress på kan i den ressursbaserte modellen, med utgangspunkt i “conservation of resources”, sies å komme med en ganske annerledes forklaring på hvordan samspeillet mellom individ og miljø arter seg. Denne teorien forutsetter at individer motiveres av å tilegne seg og beholde ressurser som skal til for å overleve. Hva de anser som viktig for å overleve er noe som enkeltindividet blir gjort oppmerksom på gjennom egne personlige erfaringer/opplevelser. Sagt med andre ord “through personal experience, people come to recognize what they need in order to acquire and retain what is important directly, indirectly, and symbolically for success within their culture and for sheer survival” (Hobfoll, Tirone, Holmgren & Gerhart, 2016, s. 65).

Arnold et al (2016) viser at denne prosesser er instrumentell i form av at den fungerer som et middel for hvordan den enkelte fastslår mengden av stress personen opplever. På tross av at slike forhold som personlige egenskaper og miljøfaktorer vil variere, og derav ha noe å si for deres opplevelse av stress og hva de anser som stressende. Dette kan forklares nærmere ved å se på tre kategorier. Den første tar for seg de ansattes forhold som blir forklart som “the situation a worker finds themselves in”, videre personlige ressurser som omfatter “individual differences” og til slutt energi, “time, knowledge and skills” (Arnold et al, 2016, s. 386). Videre illustrerer denne modellen at ansatte har en høyere sannsynlighet for å oppleve stress hvis de opplever at deres ressurser går tapt eller at de opplever at ressurser som de ikke ønsker, kan gå tapt. Det som er av spesiell relevans for denne studien er hvordan sosial støtte blir vektlagt. Sosial støtte i denne sammenhengen blir sett på som en viktig faktor på tvers av de nevnte kategoriene fordi det er med på å hjelpe den enkelte til å bevare ens ressurser.

Avslutningsvis ble denne modellen tatt med fordi den viser til hvordan den enkelte proaktivt kan opptre hvis de opplever at en ressurs går tapt. Den enkelte kan håndtere en slik situasjon gjennom å erstatte ressursen eller gjennomgå en vurdering av hvorvidt ressursen fortsatt er viktig for personen.

Metodologiske overveielser

En metode kan kort beskrives som en systematisk fremgangsmåte (Gripsrud, Olsson & Silkoset, 2016). Med andre ord velger man en bestemt vei, samtidig som dette vil tilsi at man selekterer bort andre veier (Gioia, Corley & Hamilton, 2013). Designet, eller veien som blir valgt, blir valgt på bakgrunn av det man ønsker å studere. Videre uttrykker Jacobsen (2015) at problemstillingen er med på å bestemme hvilken metode som bør velges. I denne sammenhengen er målet med studien og videre valgt problemstilling å se hvorvidt den enkelte arbeidstaker opplever hjemmekontorsituasjonen som mer eller mindre stressende. Til slutt kan metodologi forklares som hvordan man benytter og kombinere ulike tilnærminger og teknikker for å utforske en gitt situasjon (Gripsrud et al, 2016). Dermed er både metode og metodologi med på å gi en oversikt over valgt fremgangsmåte (teknikker for datainnsamling og analyse) og hvilke konsekvenser som følger de valgene som er gjort. Dette kapittelet presenterer den valgte fremgangsmåten som er benyttet for å besvare de tre forskningsspørsmålene:

- (FS1): Hvordan kan jobbkrav påvirke den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress på hjemmekontor?
- (FS2): Hvordan kan jobbkontroll (selvbestemmelse) øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?
- (FS3): Hvordan kan sosial støtte øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?

Hvert av de tre forskningsspørsmålene tar for seg én hovedfaktor -jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte - for videre å se faktoren opp mot individets opplevelse av arbeidsrelatert stress på hjemmekontor. For å kunne besvare forskningsspørsmålene har studien blitt gjennomført i samarbeid med to kunnskapsbedrifter som har gitt meg tilgang til å intervju ansatte i to avdelinger - HR og MC. Dette gjør det mulig å se hvorvidt det kan ha oppstått forskjeller eller likheter mellom avdelingene i de to bedriftene. Kvalitativ metode er den valgte metoden og dette med individuelle dybdeintervju som datainnsamlingsmetode. Denne innsamlingsmetoden kan gi tilgang på innholdsrike beskrivelser av individets personlige

erfaringer og meninger, noe som ikke lar seg gjøre i like stor grad ved valg av en kvantitativ metode (Thagaard, 2013). I kvalitativ metode innhenter man data gjennom informantenes ord for å kunne undersøke virkeligheten i stedet for bruk av tall (Bryman, 2012)

Valg av undersøkelsesdesign

Gripsrud et al (2016) viser til tre hovedtyper av design; eksplorativt design, deskriptivt design og kausalt design. Det førstnevnte kan beskrives som et utforskende design hvor målet med undersøkelsen er å “forstå og tolke det aktuelle fenomenet på best mulig måte” (Gripsrud et al, 2016, s. 47). Ved et eksplorativt design vil utforming av hypoteser for å oppdage sammenhenger være av relevans. Her må det understrekes at bruken av begrepet “sammenheng” ikke må forveksles med hvordan kvantitativ metode benytter dette begrepet. Deskriptiv design kan i korte trekk forklares ved at man skal beskrive en gitt situasjon på et bestemt område. I dette tilfellet forklarer Gripsrud et al (2016) at den som analyserer må ha grunnleggende forståelse av problemområdet.

Kausalt design vektlegger årsak-virkning forhold hvor bruk av eksperimenter gjennomføres for å “manipulere de uavhengige variablene for å kunne se hvorvidt de har noen effekt på den avhengige variabelen” (Gripsrud et al, 2016, s. 54). Av de tre designene er det deskriptivt design som hovedsakelig benyttes ved valg av kvalitativ metode. Grenness (2001) viser at eksplorativt design er bedre egnet for forskning av kvalitativ art hvis problemstillingen er uklar, det er begrenset med forkunnskaper og det oppstår utfordringer med å utforme klare hypoteser. Videre kan det sies at de to sistnevnte designene ofte benyttes innenfor kvantitativ metode.

I denne studien kan det argumenteres for at bruken av et eksplorativt design egner seg best som forskningsmetode. Det er en god del forskning som er gjort på området stress og arbeidsrelatert stress både innenfor psykologisk og medisinsk forskning, det samme gjelder for fjernarbeid, eller kalt hjemmekontor. På tross av at det eksisterer forskning innenfor begge områdene, viser resultatene til et språk når det kommer til opplevd arbeidsrelatert stress på hjemmekontor. Denne studiens hensikt er å få en bedre forståelse av hvordan arbeidstakerne - som ikke nødvendigvis ville ha endret kontorsituasjonen hvis det ikke hadde vært for pandemien - har opplevd arbeidssituasjon som mer eller mindre stressende.

Refleksiv- og fenomenologisk- og hermeneutisk metode

Det er viktig å kort belyse forståelse for hvilken innvirkning valg av studie kan ha hatt på meg som forsker og hvordan jeg både ser og forstår verdenen, ulike fenomener og forutinntatte holdninger og antakelser om dette. Dette kan beskrives som refleksiv metode som omhandler at forskeren må være bevisst sin teoretiske bakgrunn fordi vår rolle som forskere kan ha innvirkning på det som studeres og videre være til hinder for forskningsarbeidet og analyseprosessen (Malterud, 2002). Dette påpekes fordi det er med på å illustrere utfordringer med å vise fullstendig objektivitet. Det er derfor viktig å være kritisk til både en selv og det intervjuobjektene uttrykker i intervjuet.

Innen kvalitativ analyse befinner både forankring av fenomenologiske og hermeneutiske tradisjoner (Befring, 2016). Fenomenologisk metode kan beskrives som læren om det som viser seg (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2010). I denne metoden er det den enkeltes subjektive opplevelse - gjennom hva de beskriver - som leder til en dybdeforståelse av hvordan de forstår et gitt fenomen (Giorgi, 1985). Forklart på en annen måte kjennetegner fenomenologiske studier at “virkeligheten er slik informanten selv opplever den, og at deres opplevelse av sin livsverden gir grunnlag for å forstå deres oppfatninger, meninger og handlinger” (Befring, 2016, s. 109). Dermed, kan man gjennom individuelle dybdeintervjuer undersøke hvordan ulike individer opplever det samme fenomenet, som i denne settingen er hjemmekontor og hvordan denne arbeidsformen oppleves som mer eller mindre stressende.

Til slutt har man hermeneutikk som metode som Befring (2016) beskriver som en “subjektiv fortolkende prosess, som suksessivt kan bidra til økt forståelse av en tekst (Befring, 2016, s. 20-21). I denne settingen er det interaksjonen mellom tekst og tolkning som skal lede til en helhetlig innsikt, samtidig må det nevnes at forskerens forforståelse kan påvirke det som tolkes når man søker etter meningsinnhold formidlet gjennom språk eller symboler.

Analytisk tilnærming

Befring (2016) viser til at kvalitativ metode innhenter data i form av intervjuer eller esseybesvarelser, gitt at dataene gir uttrykk for informantens selvrappport av deres erfaringer og opplevelser (gitt forutsetningen om at informanten har evnen til introspeksjon). Det stilles krav til forskerens integritet fordi det er forskeren som tolker situasjonen og derav må være bevisst potensielle subjektive kilder til feiltolkninger - forventninger og forutinntatte oppfatninger - som kan forstyrre persipieringen og lede til redusering av dataenes validitet

(Befring, 2016). Det er derfor essensielt å være bevisst de holdningene man som forsker tar med seg inn i både intervju og analyseprosessen (researcher bias), samtidig som man må ta i betraktning og vurdere det informantene har fortalt.

Utvalg og utvelgelse av informanter

Slik det blir nevnt innledningsvis ble to kunnskapsbedrifter kontaktet. I løpet av mitt masterstudium har det vært integrert to praksisperioder over en fem ukers periode. Det var derfor naturlig å først kontakte veilederne fra hver av bedriftene for å se om det var mulig at deres bedrift kunne delta i studien. Denne forespørselen ble mottatt med positiv respons fra begge og de forhørte seg videre i organisasjonen. Dette resulterte i møter med én ansatt (døråpner) fra hver enkelt bedrift hvor min oppgave var å presentere meg selv og formålet med denne studien. Videre var det også for at vi sammen skulle finne en best mulig løsning for hvordan å rekruttere intervjuobjektene. I HR var det veilederen fra den ene praksisperioden som fungerte som døråpner i rekruttering av intervjuobjekter, mens i MC ble kontaktinformasjon til to ansatte i HR-avdelingen tilsendt.

I begge tilfellene ble vi enige om at det var mest hensiktsmessig at en ansatt fra hver enkelt bedrift så om det var interesse for deltakelse og rekrutterte informanter, for videre kontakte meg og sende deres kontaktinformasjon slik at vi (intervjuer og intervjuobjekt) kunne bli kjent og avtale tidspunkt for digitalt intervju, eller det som passet personen best. Før dette ble gjort fikk hver døråpner et sett med kriterier som det var ønsket at informantene oppfylte - må ha hatt hjemmekontor helt eller delvis i minst tre måneder og ha jobbet i bedriften i minst et år.

En av de mange fordelene med praksisperioden var muligheten til å bli kjent med ansatte fra ulike avdelinger, dette skjedde i mitt tilfelle. Kort tid etter endt praksisperiode ble det tatt videre kontakt med en person fra den ene praksisperioden. Det ble sendt en mail med forespørsel om personen kunne tenke seg å delta som fagperson dvs. pedagog(en) i denne studien. Grunnen er personens opparbeidet erfaring i jobbsammenheng som jeg så på som relevant for denne studien. Dette ble også mottatt med positiv respons. Siden denne forespørselen ble sendt i god tid før masteroppgaven formelt skulle starte, innebar dette å holde personen oppdatert på endringer som forekom underveis.

Johannessen et al (2010) viser til at kvalitative studier ikke i samme grad som ved kvantitative studier kan ha et utvalg av samme mengde, fordi målet med de to metodene er forskjellige. Igjen kan det refereres til at kvalitativ metode verdsetter ord som data, mens kvalitativ forskning verdsetter tall. I denne studien er formålet med undersøkelsen å tilegne seg med mulig kunnskap og fylldige beskrivelser om et gitt fenomen gjennom individuelle dybdeintervjuer. Formålet er ikke statistisk generalisering slik kvantitativ metode ville ha vektlagt ved bruk av for eksempel strukturerte spørreskjemaer, men en dypere forståelse av et fenomen. Av den grunn er utvalget betydelig mindre enn det ville ha vært ved bruk av kvantitativ metode.

Videre må det nevnes at Thagaard (2013) viser til at utvalget som blir brukt i gjennomføring av forskningen kan innvirke på både konklusjon og studiens overførbarhet. Dette kommer til syne i form av å ikke ha et utvalg som er større enn det som er mulig for å gjennomføre en analyse på en tilstrekkelig og tilfredsstillende måte. Et for stort utvalg innenfor kvalitativ tilnærming kan påvirke kvaliteten på studien da hun mener at analyseprosessen burde gjennomføres med hensyn til det forskeren har av tid og kapasitet. Dermed måtte utvalgets størrelse ses opp mot min kapasitet - som i mitt tilfelle var tid og innleveringsfristen. Det ble derfor tatt en avgjørelse om at 11 intervjuobjekter var rimelig.

Introduksjon intervjuobjektene

Denne studien består av to bedrifter, hvor hver bedrift har bidratt med fem intervjuobjekter fra enten HR-avdelingen eller Management Consulting. HR består av fem medarbeidere: tre kvinner og to menn som alle er heltidsansatte. De har alle høyere utdanning. Det er god variasjon når det kommer til familiesituasjonen til deltakerne - spedbarn, småbarn og ungdom. Videre er gjennomsnittsansiniteten syv år. MC består av fem medarbeidere: fire menn og en kvinne. De kommer alle fra samme divisjon, men fra forskjellige underavdelinger. En av informantene har småbarn, de resterende har ingen barn. Videre er gjennomsnittsansiniteten tre år. Det besluttet å ikke gå mer i dybden på beskrivelsen av informantene av hensyn til anonymitet. Alle informantene tildeles et pseudonym og det besluttet videre at alle informantene i MC blir gitt et herrenavn slik at det ikke skal være mulig å gjenkjenne den enkelte.

Introduksjon pedagogen

I forbindelse med denne studien har en fagperson blitt intervjuet. Denne fagpersonen har en mastergrad i allmennpedagogikk og blir i oppgaven referert til som pedagog(en). Personen har jobbet med NAV i tolv år som pedagogisk ansvarlig for kursleveranse innen karriereendring og utvikling. Dette innebar oppbygging, gjennomføring og oppfølging. Deltakerne av kursene har blant annet vært personer som har trengt å søke ny jobb, mennesker som har blitt sagt opp og gått igjennom en omorganiseringsprosess osv.

Utforming av intervjuguide og datainnsamling

En av styrkene ved bruk av kvalitativ metode er muligheten til å søke innsikt i situasjoner, enkeltpersoner og organisasjoner. Det er også slik at kvalitativ metode er egnet for å forstå informantenes meninger, deres intensjoner, involvering og engasjement. Dette er videre med på å gi innsikt i informantens livskontekst og dermed hjelpe forskeren til å forstå hvordan en slik kontekst kan påvirke informantenes livsoppfatninger, selvforståelse og handlemåter (Befring, 2016). Gripsrud et al (2016) argumenterer at kvalitative metoder har sin styrke når man ønsker å stille spørsmål av arten “hva”, “hvorfor” og “hvordan”. Dette kan ha en sammenheng med at fokuset innenfor slik forskning er å skape en forståelse gjennom analyse av informantens beskrivelser av virkeligheten, til forskjell fra kvantitativ metode hvor formålet kan argumenteres for å være måling av ulik art og derav å benytte statistiske metoder for å generalisere.

Denne studien går kvalitativt til verks og med individuelle dybdeintervjuer som datainnsamlingsmetode. Grunnen er at slike intervjuer har den fordelen av å åpne opp for interaksjon med intervjuobjektene noe som anses som en relevant teknikk. Formålet med studien er å få innsikt og forstå hvordan jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte på hjemmekontor kan oppleves som mer eller mindre stressende. Sagt med andre ord “i individuelle dybdeintervjuer kan moderatoren i større grad enn ved fokusgrupper styre samtalen” (Gripsrud et al, 2016, s. 116). Det forstås at intervju som metode er fleksibelt, noe som gjør denne metoden attraktiv å benytte i kvalitativ forskning (Bryman, 2012), men også for denne studien. Dette har vært en viktig faktor i intervjuprosessen siden fleksibilitet har muliggjort det å kunne stille oppfølgingsspørsmål og dermed få en dypere forståelse av informantens situasjon og omgivelsene rundt. Sett i sammenheng med fleksibilitet har intervjuene i denne studien blitt gjennomført med en semistrukturert oppbygging. Dette har den fordelene ved at man har en liste med spørsmål man skal gå igjennom (intervjuguide),

men at muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål er tilstede (Bryman, 2012). Slikt kan gi et visst handlingsrom fordi man kan få en bedre forståelse av informantens opplevelser, men også gå inn og avdekke og utforske nye temaer.

Intervjuguiden er strukturert til å innledningsvis ta for seg informasjon om hvordan intervjuet skal gjennomføres. Strukturen blir fulgt slik spørsmålene er satt opp, samtidig som de kan forvente å bli stilt oppfølgingsspørsmål. Videre informasjon om min rolle som intervjuer, blant annet at jeg skal unngå å reagere eller gi informantene bekreftelse på det de sier. Dette for å ikke påvirke hva de gir av svar. Videre ble det stilt spørsmål av generell art slik som utdanningsnivå, stilling, hvor lenge personen har jobbet i bedriften m.m. Slikt har til hensikt å være oppvarmingsspørsmål/introduksjonsspørsmål som skal få samtalen i gang, etterfulgt av utdypende spørsmål innenfor hver hovedkategori - kontroll, autonomi og sosial støtte. Avslutningsvis fikk intervjuobjektene muligheten til å legge til mer informasjon, før intervjuet ble avsluttet.

Før intervjuene ble avholdt ble det gjennomført en pilottest for å finpusse spørsmålene eller se hvorvidt det var noe som burde endres. Etter gjennomførelse ble noen av spørsmålene fjernet eller omformulert fordi det var utydelig hva formålet var. Strukturen ble også endret til å følge oppgavens oppbygging slik at det skulle bli en rød tråd. Alle endringene ledet til en forkortelse av intervjuguiden siden pilottesten hadde en lengde på over én time. Grunnen var at informantene ble informert om at intervjuet ikke skulle overgå én time. Det ble ikke gjennomført en pilottest relatert til pedagogen. I stedet ble intervjuguiden diskutert med flere for å få innspill og tilbakemeldinger. Dette resulterte i endringer slik som fjerning av spørsmål, nye spørsmål eller omformuleringer. Til slutt fikk alle informantene sendt intervjuguiden på forhånd. Dette ble gjort for å besvare spørsmål informantene måtte ha, samtidig som de fikk muligheten til å forberede seg fordi det var mange og omfattende spørsmål. Det å få tilsendt spørsmålene på forhånd var noe som ble satt pris på.

[Videointervjuer og et fysisk intervju](#)

Som følge av pandemien ble intervjuene gjennomført ut i fra det som passet den enkelte informant best. Dette ble også gjort av smittevern hensyn fordi intervjuperioden med HR ble gjennomført under en ny nedstengning. Dermed ble majoriteten av intervjuene over Teams siden dette var den plattformen som deltakerne benyttet og var kjent med fra før, bortsett fra et intervju som ble gjennomført fysisk på personens arbeidsplass. Det må understrekes at det

fysiske intervjuet foregikk under en ny gjenåpning. En av ulempene knyttet til personlige intervjuer er at det er tidkrevende å gjennomføre (Gripsrud et al, 2016). I mitt tilfelle kan dette sies å ikke være gjeldende siden hovedkontoret til bedriftene var en kort kjøretur unna, men det er helt klart tidsbesparende hvis alle intervjuene hadde blitt gjort fysisk. Dette kan ses i sammenheng ved at digitale intervjuer over nettet har den fordelen av å være tidsbesparende og kostnadseffektivt (Bryman, 2016).

Opplevelse av digitale intervjuer og fysisk intervju

Bruken av digitale intervjuer har vært en positiv opplevelse. Det at alle deltakerne som benyttet Teams var kjent med denne plattformen som følge av pandemien, gjorde at det ikke oppstod noen praktiske utfordringer som det å skru på kameraet, det å være unnmute eller det å koble seg til og finne møteromlinken. Av de utfordringene som oppstod var dette av typen teknisk, hvor den ene utfordringen var dårlig nettverksforbindelse med to av informantene. Det ene ble løst ved å fortsette intervjuet over telefon. Det andre ble løst ved å skru av kameraet. Som resultat ble det ikke mulig å fange opp hverken kroppsspråket eller ansiktsuttrykket til de enkelte, noe som kan ha betydning for analysen.

Hvor viktig det var å kunne se personen - kroppsspråk og ansiktsuttrykk - ble spesielt tydelig ved gjennomføring av det ene fysiske intervjuet. Det var noe ganske annet å se personen i helfigur sammenlignet med å kun se ansiktet. Det ble også utfordringer i form av å se når personen var ferdig å snakke eller hvorvidt de tenke igjennom spørsmålet. De to andre utfordringene var av ganske lik art da den ene omhandlet naboer som drev med oppussing og hvor den andre hadde besøk av håndverkere. Til tross for litt støy i bakgrunnen var dette ikke noe som hadde innvirkning på intervjuprosessen eller transkriberingen av intervjuene. Det var kun med på å gi et ekte bilde av hvordan hjemmekontorsituasjonen kan være.

Min rolle som intervjuer

Evnen til å være fleksibel blir påpekt av Bryman (2012) som en viktig faktor som intervjuer må være bevisst. Han legger videre til at hvis man benytter semistrukturert intervju (slik det i denne studien har blitt) må man utforme studieguiden med åpne spørsmål, kunne endre på rekkefølgen av spørsmålene og tilpasse dette ut i fra hvert enkelt intervju og følge opp løse tråder, men også stille oppfølgingsspørsmål hvis noe er uklart. I mitt tilfelle ble spørsmålene stilt i den rekkefølgen som ble gitt, men oppfølgingsspørsmål ble stilt hvis det var noe som var uklart eller om det var ønsket mer utdypning. Hovedgrunnen til at intervjuguiden ikke ble

tilpasset den enkeltes intervju, men ble fulgt kronologisk, var et resultat av min erfaring med datainnsamlingsmetoden. Det ble valgt å følge spørsmålene kronologisk for å holde orden på hvor vi var til enhver tid, men også for å være sikker på at alle spørsmålene hadde blitt besvart. Et annet moment som er verdt å merke seg er dette; “interviewers often find that, as soon as they switch off their recording equipment, the interview continues to reflect on the topic of interest” (Bryman, 2012, s. 483). For etter at majoriteten av intervjuene var ferdig og lydopptakeren ble skrudd av, ble det erfart at både intervjuer og intervjuobjekt fortsatte å reflektere rundt samtalen og nye momenter oppstod. Her kommer min mangel på erfaring inn, for i slike tilfeller burde noe av dette ha blitt notert.

Transkribering

I kvalitativ forskning beskriver Bryman (2012) at intervjuene som oftest blir dio-recorded og transkribert når dette er mulig, noe som er gjeldende for denne studien. Det har som nevnt blitt benyttet individuelle dybdeintervjuer hvor hvert intervju er tatt opptak av. Etter hvert opptak fulgte transkribering av lydopptaket. Transkribering kan kort forklares som en overføring av tekst til en annen form, for eksempel tale til lydskrift (Bosoni, 2021). I dette tilfellet ble transkriberingen gjort fra muntlig til skriftlig tekstformat. Bryman (2012) viser til at én time med intervju vil ta ca fem til seks timer med transkriberingsarbeid. Dette var en tidkrevende prosess og det tok ca fem timer å transkribere. Hovedgrunnen kan sies å være gjenlytting av lydopptaket og det å spole både frem og tilbake for å få med seg hvert enkelt ord, lyd, pause - med andre ord er målet å kunne transkribere så ordrett som mulig det informanten fortalte slik at data ikke gikk tapt. På tross av at dette var en tidkrevende prosess, var det med på å gjøre meg ekstra godt kjent med datamaterialet. Til slutt ble det tatt en vurdering om å oversette alle intervjuene til bokmål for å kunne opprettholde den enkeltes anonymitet.

Analyseprosessen

Det besluttes å ta i bruk tematisk analyse (TA) for å analysere og kode datasettet. TA som analysemetode blir sett på som en metode som er spesielt egnet for de som er nye på området kvalitativ forskning på grunn av dens fleksibilitet (Terry, Hayfield, Clark & Braun, s. 21, 2017). Dette kan sies å gjelde for mitt tilfelle. Videre følger ikke TA bestemte teoretiske rammer for hvordan datainnsamling og analyse skal gjennomføres, men som resultat er det essensielt at forskerens teoretiske tilnærming gjøres eksplisitt for leseren. Dette blir gjort ved å benytte de seks stegene i TA prosessen slik at leserne skal få innblikk i kodingsprosessen.

I likhet med andre kodemetoder innenfor kvalitativ forskning blir forskerens subjektivitet sett på som en integrert del av analyseprosessen (Terry et al, 2017). Denne analysemetoden beskriver at kodingsprosessen er en organisk og fleksibel prosess hvor god koding forekommer gjennom nedsenking eller gjentatt engasjement med datasettet. Slik som nevnt i forrige kapittel ble hver enkelt lydfil lyttet på flere ganger for å redusere sannsynligheten for at data ble oversett. Det er en slik prosess som i følge TA leder til utvikling av temaer gjennom koding og arbeid med dataene. Med det sagt kan TA beskrives som en prosess hvor rådata blir kodet, etterfulgt av at det avdekkes mønstre og temaer som videre legger føring for analysen, sett opp mot problemstillingen som er utformet (Saunders, Lewis & Thornhill, 2019)

For å gi leserne en forståelse av hvordan TA-prosessen har blitt gjennomført i denne studien blir det tatt utgangspunkt i analyseprosessen beskrevet av Terry et al (2017). Prosessen består av seks faser hvor forskeren beveger seg frem og tilbake mellom hver fase, men for å kunne presentere denne prosessen på en oversiktlig måte besluttet det å følge prosessen kronologisk så langt det lar seg gjøre. Fasene er som følger og begynner med “familiarization, coding, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes and writing the report” (Terry et al, 2017). Med utgangspunkt i Eggebø (2019) sin oversettelse hvor det første steget er å: “bli kjent med datamaterialet, utforme de første kodene, lete etter tema, gå kritisk gjennom tema, definere og gi temaene navn og til slutt skrive selve rapporten”. En nærmere utdypning av hvert enkelt steg blir presentert under.

Familiarization/bli kjent med datamaterialet og Coding/utforme de første kodene

Første fase omhandler det å bli kjent med datasettet, med andre ord starter denne prosessen under selve datainnsamlingen. Dette ble gjort ved å lytte til lydfilene med en gang etter hvert intervju var avholdt. Hovedgrunnen var det å ha intervjuet friskt i minne. Det ble også skrevet korte oppsummeringer hvis det var noe spesielt for eksempel notater om hvordan intervjuobjektet oppførte seg og kroppsspråk eller annen informasjon som kunne ha betydning for tolkningen. Intervjuet ble lyttet til flere ganger for at rådata ikke skulle gå tapt. Det å gjenlytte er helt essensielt for en god analyse. Terry et al (2017) forklarer at hvis dette ikke gjøres så medfører man en analyse av dårlig kvalitet. I denne studien lyttet jeg på lydopptakene flere ganger noe som bidro til oppdagelsen av nye momenter som før hadde blitt oversett.

Underveis i lyttingen og videre i transkriberingen av rådata til koder ble det notert forslag til koder. Denne fasen omhandler det å være “aktiv” deltaker i datasettet, stille spørsmål og være nysgjerrig, men også det å notere hvis det forekom mulige koder som kunne benyttes videre sett opp mot problemstillingen og de nevnte forskningsspørsmålene. For å bli godt kjent med transkriberingen eller datasettet ble det lest igjennom før selve kodingen startet, slik det anbefales i artikkelen om tematisk analyse skrevet av Norwell, Norris, White & Moules (2017). Grunnen er etter hvert som man leser så kan det dannes ideer, man kan oppdage mulige mønstre og ikke minst, er dette en måte å bli bedre kjent med datasettet før man skal jobbe videre med det.

Etter hvert som alle intervjuene hadde blitt førstegangs transkribert ble det utarbeidet felles førstegangs koder med fargetemaer for å strukturere hvert enkelt intervju og videre kunne se sammenhenger på tvers av datasettet. Alle intervjuene ble transkribert hver for seg og informantene fra hver bedrift ble holdt separert helt til slutten. På tross av at det var koder som viste seg tydelig helt på starten, var det helt essensielt å ikke låse seg fast ved dem. Førstegangs kodene hadde funksjon av å strukturere datasettet og videre bidro til å opprette andregangs koder. Skisse til førstegangskodene kan ses i vedlegg nr. 1. Deretter ble det opprettet en skisse til andregangskodene hvor fargekodene ble slått sammen, fjernet eller opprettet nye (se vedlegg nr. 2). Jeg gikk gjennom flere avgrensninger og nye opprettede kategorier hvor jeg til slutt landet på kategoriene som kan ses i vedlegg 3 Med andre ord ble datasettet avgrenset betydelig.

Her ble alle skissene til førstegangskodene til informantene i hver enkelt bedrift samlet. Det ble dermed to dokumenter med transkribert data og koding - én for HR og én for MC. Som nevnt ble alle informantene og bedriftene holdt separert helt mot slutten frem til oppsettet til Gioia, Corley & Hamilton (2013) hvor de viser til en tabell for hvordan å systematisere koding (se vedlegg nr. 4). Utforming av skisse nr 1 og nr 2 ledet til nye førstegangskoder som videre ledet til andregangskoder. De to nivåene av koding ledet videre til en forening eller en samling av en dimensjon som skal sies å forklare et tilfelle (se vedlegg nr. 5). På den måten ble det mer tydelig hvorvidt det oppstod både likheter og forskjeller på tvers av datasettet og mellom informantene. Det ble også tydelig hvorvidt det oppstod koder eller temaer som ikke var tydelige fordi sitatene ikke passet inn. Hvis slikt oppstod ble det besluttet å fjerne sitatene eller omformulere koden/temaene.

Videre i prosessen kommer koding som blir beskrevet som en systematisk og grundig opprettelse av meningsfulle grupper/kategorier tilhørende ulike segmenter av datasettet (Terry et al, 2017). Som nevnt ble det opparbeidet tidlige forslag til mulige koder, men det var viktig å gå igjennom alle intervjuene for å oppdage både likheter og forskjeller i datasettet før selve opprettelsen av de endelige kodene. Med det inntok jeg en åpen og inkluderende innstilling. Terry et al (2017) viser til at man i denne fasen oppretter meningsfulle etiketter som har betydning for og er relevant sett i sammenheng med forskningsspørsmålet. Det ble dermed utarbeidet (skisse fra førstegangskodene) nye koder eller setninger som merket hvor dataene innenfor hvert dataelement tilhørte (skisse andregangskoder). Dette kan ses i vedlegg nr 2 steget før tabellen til Gioia et al (2013) ble benyttet. Denne tabellen utdypes nærmere i fasen “definere temaer”.

Etter å ha gått igjennom og transkribert informantene fra HR og MC samt intervjuet med pedagogen var resultatet et omfattende dokument med data. Selv om TA ikke krever at forskeren koder hver linje med data, ble dette gjort i mitt tilfelle fordi dette var en måte å bli bedre kjent med datasettet på. Etter hvert ble det opparbeidet temaer som slo sammen en eller flere koder og dermed reduserte datasettet betydelig. Med andre ord er prosessen med å opparbeide seg koder en prosess for datareduksjon hvor forskeren kan organisere og observere om det oppstår mønstre i datasettet. Terry et al (2017) er tydelig på at det ikke finnes noen “rette” eller “gale” koder, men at kodene som utarbeides må gi betydning for forskeren siden formålet med kodene er at de skal fange opp forskerens tolkning av dataene som brukes til å besvare forskningsspørsmålet. Denne fasen avsluttes med at man sitter igjen med en liste over koder som skal være tilstrekkelig for å kunne identifisere mønstre som er av betydning i datasettet.

Searching for themes/lete etter tema

På bakgrunn av det som har blitt gjort tidligere i denne prosessen, så kan forskeren starte å konstruere videre temaer. Her viser Norwell et al i sin artikkel og refererer til DeSantis og Ugarriza's (2000) definisjon av konseptet tema; “A theme is an abstract entity that brings meaning and identity to recurrent experience and its variant manifestations. As such, a theme captures and unifies the nature or basis of the experience into a meaningful whole” (Norwell et al, 2017, s. 8). Med andre ord er dette prosessen med å identifisere fremtredende mønstre. Her benyttes også de tidligere kodene eller setningene - ved at noen ble fjernet, det oppstår endringer eller sammenslåinger (se vedlegg nr 4).

Spørsmålene i intervjuguiden er strukturert i henhold til hovedmodellen som benyttes - krav, kontroll og sosial støtte (se vedlegg nr. 6 og 7). Det ble derfor naturlig å opprette kategorier/temaer som fulgte denne strukturen. Videre var det et mål å undersøke de fire typene av sosial støtte og typer av jobbsituasjoner. I denne sammenhengen ble beskrivelsen av de enkelte typene av sosial støtte og jobbsituasjoner benyttet for å strukturere datasettet og se etter likheter og forskjeller på tvers av intervjuobjektene, men også på tvers av bedriftene. Et slikt organiserende konsept var med på å veilede meg i prosessen med å finne ut hva temaet handlet om, men også hvorvidt en bestemt kode passet inn. Som nevnt i de tidligere prosessene var det også her viktig å ikke feste seg, men innta en fleksibel tilnærming til utvikling av temaer. Slikt er viktig for å ikke gå glipp av nye fremtredende momenter som kan være av interesse.

Transkriberingsprosessen var tidkrevende og sluttresultatet var flere titalls sider med material. Det var derfor helt essensielt å på starten ha en plan for hvordan strukturere dette materialet. Her viser Norwell et al (2017) til og oppfordrer til at forskeren burde benytte visuelle hjelpemidler slik som tabeller eller tematiske kart for å lette prosessen med å kartlegge mønstre. Dette ble gjort i mitt tilfelle og kan ses i vedlegg 1, 2, 3, 4 og 5 som alle viser hva slags metode jeg benyttet. Når skissene til første, andre-og tredjegangskodene ble utarbeidet fikk hver kode én bestemt farge og denne fargen ga meg muligheten til å lettere identifisere og systematisere hva den enkelte uttrykte og hvordan dette passet inn i fargekoden. Dette ledet videre til bruken av tabellen til Gioia et al (2013) for å ytterligere systematisere og sammenligne datasettet (vedlegg 5).

Reviewing themes/gå gjennom tema(er) og definere themes/definere tema(er)

I den fjerde fasen går man gjennom de temaene som er opprettet. Det er dermed slik at på tross av at man har avdekket temaer så er det ikke gitt at det er de temaene man sitter med som vil være gjeldende. Dette kan ses i tilfellet med prosessen fra førstegangskoder og videre til tredjegangskodene hvor det er tydelig at koder ble fjernet eller slått sammen. Dette er med på å vise at det var en dynamisk prosess som var i konstant endring etter hvert som jeg ble kjent med datasettet. Det er den fasen hvor man tester eller kontrollerer hvorvidt temaene som er opprettet fanger opp forholdene i de kodede dataene og hvorvidt de er med på å besvare forskningsspørsmålene. Hvis temaene ikke fanger opp meningen i de kodede dataene så er det et klart tegn på at man må gå tilbake og endre, opprette nye eller fjerne temaer.

Videre blir det i denne fasen vist til at det er en balansegang mellom det å sørge for at temaene differensierer seg fra hverandre og at de forholder seg til hverandre Terry et al (2017). Dette har vært en utfordring i mitt tilfelle fordi det har vært flere tilfeller hvor kodene kan bli tildelt mer enn et tema. Dette er en utfordring siden slikt kan lede til uklarhet. I mitt tilfelle har dette medført det å gå tilbake til datasettet og “starte på nytt”. Her viser Terry et al (2017) at gjennomgang av analyser innebærer det å ta valg om inkludering og ekskludering. Det blir også vist til at hvis temaene ikke svarer på forskningsspørsmålet så kan forskeren justere forskningsspørsmålene til å tilpasse analysen. Dette ble ikke gjort i mitt tilfelle, men det er blant annet denne fleksibiliteten som gjør TA til en attraktiv metode for forskere innen kvalitativ metode. Samtidig forutsetter dette at man som forsker må være tydelig på å forklare hva og hvordan man har gjennomført denne analyseprosessen fra A-Å.

I nest siste fase oppretter man temadefinisjoner som kort kan forklares som mindre oppsummeringer av meningen med hvert tema (Terry et al, 2017). Dette gjøres for å sikre klarhet, vise til sammenhenger og er overordnet et essensielt element for å underbygge kvaliteten til ens TA. En måte man kan avdekke om teamene som er opprettet kan anses å inneha fyldige beskrivelser eller ikke er hvorvidt man kan si mye eller lite om teamet. I de tilfellene hvor de temaene som har blitt opprettet har vist seg å være for tynne så har det blitt besluttet å legge dem inn som undertemaer innenfor et enkelt hovedtema. Det har også vært tilfeller hvor teamene har blitt slettet siden det har vist seg å ikke forklare eller være tydelig nok. Her har forskningsspørsmålene fungert som en hjelpetråd til å både beholde eller forkaste temaer og koder.

Writing the report/skrive selve rapporten

Når selve rapporten skal skrives viser forfatterne til to stiler som det er vanlig å benytte i TA, en illustrerende stil eller en analytisk stil. Hvor den første forklares som “if data extracts are used primarily as examples within the analytic narrative, evidence from the data that illustrates key elements of the story, they are being used illustratively.” (Terry et al, 2017, s. 32). Videre beskriver de at “Writing analytically about the data is quite different: particulars of extracts are discussed by the researcher, with specific aspects or features forming the basis for analytical claims.” (Terry et al, 2017, s. 32). I denne studien skal begge stilene benyttes, her viser de samme forfatterne til at det ofte er noe uklarhet mellom de to, men at mange analyser kan inneholde begge stiler.

Etiske retningslinjer

Helt grunnleggende må man som forsker forholde seg til gjeldende regler og retningslinjer for å sikre den eller de som er deltakere i studien at deres data blir behandlet på en sikker og respektabel måte. I denne sammenhengen ble det utarbeidet et informasjonsskriv (se vedlegg nr. 8) tilknyttet søknaden til NSD for behandling av personopplysninger. I dette informasjonsskrivet fikk deltakerne vite hva denne studien gikk ut på, hvem som skulle delta, hva deres data skulle bli brukt til, hva de hadde av rettigheter og at de skulle sikres full anonymitet. Videre ble det forsikret at dataene ble slettet etter endt masteroppgave.

Vurdering av studiens reliabilitet og validitet

Som nest siste moment i metodekapittelet blir det relevant å gå nærmere inn på kvalitetssikring og vurdering av oppgaven. Med det sagt er det vanlig å benytte validitet og reliabilitet som to variabler. Gripsrud et al (2016) viser til at validitet kan forklares som gyldighet. Dette omhandler “hvor godt man måler det som man har til hensikt å måle.” (Gripsrud et al, 2016, s. 61). Videre deles validitet inn i intern og ekstern validitet. Hvor intern validitet kan beskrives som “whether there is a correspondence between researchers’ observation and the theoretical ideas they develop.” (Bryman, 2012, s. 384). Med andre ord tar dette for seg hvorvidt dataene som er avdekket i denne studien innehar egenskaper som gjør det mulig å besvare problemstillingen. Ekstern validitet “refers to the degree to which findings can be generalized across social settings.” (Bryman, 2012, s. 384). I hvilken grad resultatene innhentet fra denne studien kan overføres til situasjoner eller sammenhenger av lignende art er et spørsmål om generalisering.

Spørsmålet om denne studiens validitet ble forsøkt oppnådd ved å utforme en identisk intervjuguide. Dette kan sies å forenkle muligheten til å sammenligne mellom og på tvers av datasettet. Som nevnt i oppgaven foregikk intervjusetting som et semistrukturert intervju hvor det var mulig med oppfølgingsspørsmål. Dette kan argumenteres for å styrke den interne validiteten gjennom å avklare hvorvidt intervjuer forstod det informanten sa eller hvorvidt informanten forstod spørsmålet som ble stilt. Ved spørsmål om ekstern validitet og i hvilken grad studiens resultater kan generaliseres til andre lignende situasjoner eller sammenhenger må det argumenteres for at dette ikke er gjeldende utover denne studien. Det er et begrenset utvalg av informanter fra hver bedrift og at informantene fra hver enkelt bedrift er ikke tilfeldig valgt. På den andre siden kan resultatene ha den funksjonen av å bidra med mer

innsikt på tematikken vedrørende hjemmekontor som en arbeidssituasjon som beskrives som mer eller mindre stressende.

Til slutt reliabilitet som handler studiens pålitelighet som omhandler den graden man kan stole på de resultatene som er avdekket (Gripsrud et al, 2016). I denne sammenhengen ble det besluttet at alle intervjuobjektene skulle få tilsendt intervjuguiden med spørsmålene slik at de kunne forberede seg før intervjuet. Dette bidro til at de kunne stille spørsmål og avklare på forhånd eller før selve intervjuet startet hvis det var noe som var uklart. Dette ble gjort for å øke studiens reliabilitet siden dette potensielt kunne redusere misforståelser og lede til at svarene hadde mindre sannsynlighet for å bli uklare.

Kritikk av metodevalg

Jeg besluttet å benytte meg av kvalitativ fremfor kvantitativ metode fordi jeg med denne studien ønsket å beskrive resultatene med utgangspunkt i informantenes opplevelser, beskrivelser, meninger og synspunkter. Dette hadde ikke vært mulig i samme grad hvis jeg hadde valgt en kvantitativ tilnærming med fokus på måling. Samtidig vil det alltid eksistere svakheter når man forsker, og dette er ikke et unntak i min studie. Blant annet kan det vises til utvalgets størrelse. Hvis jeg hadde benyttet kvantitativ metode er det ikke unaturlig å tenke seg at jeg hadde nådd ut til flere, og dermed fått et bredere datasett som kunne gitt meg muligheten til å få et større bilde. Samtidig er det visse begrensninger slik som utfordringer ved å kunne stille spørsmål og undersøke den enkeltes tanker og meninger. Dette lar seg lettere gjøre med intervju. Formålet med denne studien var å få innblikk i hvordan den enkelte opplevde hjemmekontorsituasjonen som mer eller mindre stressende. Her var jeg avhengig av å kunne stille oppfølgingsspørsmål for å kunne forstå den enkeltes opplevelse av denne arbeidsmåten.

Intervju som fremgangsmåte er (som det har blitt beskrevet) mer tidkrevende sammenlignet med spørreundersøkelser. Det hadde vært fordelaktig å kunne intervju flere enn fem personer fra to bedrifter for å få et tydeligere bilde. En mulighet hadde vært det å kombinere både kvalitativ og kvantitativ metode for å kunne få et bedre bilde av tematikken, samtidig som jeg benyttet intervju for å gå i dybden og undersøke nærmere de funnene som hadde fremkommet av spørreundersøkelsen, men en forutsetning for å gjennomføre dette hadde vært mer tid.

En utfordring som kan følge ved bruken av intervju er informantenes subjektivitet. Holme & Solvang (1986) viser til og forklarer at informantene kan gi informasjon basert på det de tenker at intervjueren vil høre. Jeg som intervjuer kan dermed ubevisst påvirke svarene. Dette forsøkte jeg å unngå ved å fortelle informantene (før intervjuet startet), at jeg ville innta en passiv rolle. Med passiv så forklarte jeg at jeg ikke ville smile, nikke eller komme med andre tegn som kunne bekrefte/avkrefte det informantene kom med. Dette kan jeg til tider ha gjort ubevisst.

På tross av at det er to bedrifter som er med på denne studien ville det vært fordelaktig med bedrifter som var mer lik hverandre. Grunnen er at forskning viser til at stress best blir analysert gjennom et homogent utvalg når man skal ta utgangspunkt i krav-kontroll-støtte modellen (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Han & Law, 2018). I mitt tilfelle burde jeg ha funnet bedrifter som begge jobbet med de samme oppgavene og innenfor samme bransje - kun undersøke konsulenter eller kun ansatte i HR innenfor en spesifikk bransje. I mitt tilfelle opplevde jeg det som Ariza-Montes et al (2018) viste til om utfordringer med å analysere den samlede effekten av komponentene hvis utvalget ikke var homogent nok. Grunnen er at det forekommer stor variasjon i arbeidsforholdet mellom ulike typer av posisjoner, stillinger og bransjer.

Med det sagt vil jeg nå gå videre og presentere resultatene fra denne studien for avslutningsvis å diskutere funnene med utgangspunkt i de kategoriene som har kommet frem.

Resultater

I denne seksjonen presenteres informantenes beskrivelser, erfaringer og resonnement. Informantene tildeles et pseudonym og de blir videre differensiert ut i fra bedrift - HR eller MC. Funnene av den tematiske analysen presenteres i form av hvilke kategorier som har fremkommet fra datasettet, slik som likheter og forskjeller innad og på tvers av bedriftene. Det jeg har ønsket å undersøke i denne studien er hvorvidt den enkelte arbeidstaker har opplevd hjemmekontorsituasjonen som mer eller mindre stressende. Dette med utgangspunkt i faktorene Krav-Kontroll-Sosial støtte. Det jeg har kommet frem til er resultater som beveger seg forbi det jeg opprinnelig ønsket å undersøke. Det er varierende i hvilken grad man kan forutsi hva man skal finne av resultater ved valg av kvalitativ metode, i mitt tilfelle har dette resultert i at jeg beveger meg forbi forskningsspørsmålene som jeg tok utgangspunkt i starten

av denne studien og fokuserer på nye opprettede kategorier som tar for seg ulike aspekter ved det å jobbe på hjemmekontor.

Jeg velger å strukturere denne delen ved å opprette hovedkategorier hvor jeg først beskriver hva kategorien tar for seg, for videre å presentere underkategorier av temaer. I denne delen er det fem hovedkategorier. Første hovedkategori er Arbeidshverdag på hjemmekontor som innehar fem underkategorier, Sosialitet med fem underkategorier, Støtte på hjemmekontor med tre underkategorier, Veien videre med to underkategorier og Jobbtyper med to underkategorier. Jeg starter med Arbeidshverdag på hjemmekontor.

Arbeidshverdag på hjemmekontor

Denne kategorien har blitt opprettet for å gi en kort og generell presentasjon av intervjuobjektene beskrivelse av hvordan deres arbeidshverdag under pandemien har vært. Jeg velger å her starte med en kort og innledende beskrivelse av hvor kontoret til den enkelte har vært under pandemien. Grunnen er at det er noe forskjell mellom informantene i hvilken grad de har hatt muligheten til å ha et eget kontor. I HR har fire av fem informanter hatt eget kontor, hvor den siste har hatt kontoret på kjøkkenet. I MC har tre av fem eget kontor, den ene har kontoret på kjøkkenet og den siste har kontoret i stuen. Med det sagt så består denne hovedkategorien av fem underkategorier, hvor den første er: møtevirksomhet på hjemmekontor.

Møtevirksomhet på hjemmekontor

Tre av informantene i MC viser til at arbeidshverdagen på hjemmekontor bærer preg av mye møtevirksomhet. Jakob beskrev at det *“består av mye møtevirksomhet”*. Felix forklarte at det kan være krevende når møtene kommer slag i slag og med liten tid til pauser mellom møtene:

“Det er veldig mye møter sånn slag i salg og lite pauser. Man kan ofte bli sittende veldig, veldig, veldig lenge og hoppe fra møte til møte (...) det er jo litt krevende med møter som sklir over tiden også har du ikke fem minutter til å eventuelt gå på do, hente deg noe å spise eller drikke”.

Per har en lignende oppfattelse som Jakob og Felix, hvor han beskriver at møtene ligger butt i butt noe som også blir beskrevet av Nora fra HR:

“veldig mange ulike arbeidsmøter og Teamsmøter (...). Veldig mange halvtimes møter eller times møter og de møtene ligger sånn butt i butt så du rekker nesten ikke å hente kaffe, spise lunsj eller gå på toaletter”.

I HR viste Maja til at det var *“veldig mye møtevirksomhet (...) Det er møter stort sett, absolutt hele dagen”*. Hun beskrev videre at hun forsøkte å bli flinkere til å ikke jobbe på kveldene, men at dette var utfordrende fordi slikt krevde at *“man får den arbeidstiden inn i en vanlig arbeidsdag, åtte til fire, og det fungerer ofte ikke fordi det er fullt av møter. Så det er en vanskelig balansegang”*. Nora ga en beskrivelse av at første hjemmekontorperiode var hektisk ved å beskrive at møtene lå *“butt i butt”*. Hun fant en løsning på dette ved å benytte Outlook-kalenderen aktivt: *“har erfart å legge inn ikke bare møter i Outlook, men også andre ting. Hvis folk ser du har ledig tid så booker de deg inn”*. Aksel ga en beskrivelse av at han *“stort sett har møter fra jeg setter meg ned sånn 9-tiden til jeg er ferdig mellom 15/16-tiden”*. Videre har han et ønske om endring/forbedring av møtestruktur - definere hensikten med møtene:

“møtestruktur. Bli flinkere på å gjennomføre møter, prøve å være mer profesjonell fordi det er mange som bare kaller inn til møter for å prate. Det er fint noen ganger, men ikke alle ganger. Skulle ønske man var flinkere til å definere hva som var hensikten med møtet og hvem som skulle bidra med hva. Ofte blir man kalt inn til et møte fordi møteinnkaller tenker det er fint at du er med, men det er ikke alltid det er nødvendig. Sløser bort mye tid fordi man blir med på møter man ikke hadde trengt å være med på” .

Arbeidsoppgaver som passer hjemmekontorsituasjonen

Som det har blitt avklart i delen om avgrensning har jeg valgt å kun intervju kontoransatte fordi jeg antar at denne gruppen av arbeidstakere har en arbeidssituasjon som tilsier at de kan jobbe hjemmefra. Med andre ord at de har arbeidsoppgaver som lettere lar seg gjennomføre hjemme fordi pc-en er deres hovedverktøy.

I HR har tre av fem informanter uttrykt seg om dette området. Nora viser til at hun *“har jobbet med sånne ting som har vært veldig egnet på hjemmekontor”*. Hun jobbet med å teste et IT-system, noe som var bestemt på forhånd at skulle gjennomføres på Teams. Maja har beskrevet at hun har vært *“veldig heldig som egentlig kan levere alt like bra på Teams og kanskje enda bedre fordi det blir enda mer konsentrert”*. Siste person, Emma beskrev dette:

“synes det har gått bra frem til nå. Det er lett å drive oppgaver når du har noe konkret, men nå som jeg skal gå inn i en videreutviklingsfase så burde man egentlig møte folk og holde kontakten utenom Teams. Den er litt vanskeligere på hjemmekontor enn på kontoret” .

I HR viser tre av fem informanter i MC til lignende opplevelser om utførelse av arbeidsoppgaver på hjemmekontor. Jakob beskrev at *“det er ikke så veldig ulikt fra en dag på kontoret. Det meste av jobben skjer jo uansett på PC”*. Lars beskrev at han *“jobber sånn som jeg ville ha gjort på kontoret”* og til slutt Mikkel som forklarte at han *“jobber på en måte veldig mye online og på pc (...). Selve oppgavene kan fint liksom gjøres fra hvor som helst”*. Det er tydelig at majoriteten av informantene har hatt og fortsatt har arbeidsoppgaver som er godt egnet for å sitte på hjemmekontor.

Økt produktivitet og effektivitet

Majoriteten av informantene i MC har vist til at hjemmekontor har gir dem ro og fred til å fokusere på jobben. Blant annet har Felix vist til at han *“jobber mer uforstyrret. Du slipper å komme deg til og fra kontoret. Så du sparer mye tid”*. Samtidig viser han til at det å jobbe hjemmefra kan være en ulempe i forhold til at:

“når man sitte hjemme så får man litt kortere distanse mellom arbeid og fritid. Det er jo litt utfordrende og kanskje en litt ulempe hvis man sitter mye på hjemmekontor (...). Ting har en tendens til å skli ut på kveldstid”.

Per har beskrevet at når han jobber hjemmefra så kan man *“komme seg bort fra mye fjas i forkant og etterkant, ikke at det ikke er hyggelig altså. Du sparer en del av det tidssløseries man har ved fysiske møter”*. Videre påpekte han at det var fint å kunne *“føle at du har mer fritid”*. Samme informant viste også til en ulempe av det å benytte hjemmekontor.

Opplevelsen av å alltid være på og hva dette medfører:

“føler i større grad at jeg alltid er på nå enn jeg gjorde før, for da gjorde jeg meg ferdig og gikk hjem. Det kan være ganske slitsomt, vanskelig å legge det fra seg og ha det synlig i bakhodet”.

Lars viser til at det er *“veldig lett å konsentrere seg. Du får gjort veldig mye. Du blir ikke forstyrret (...) Hvis man har mye å gjøre så er det veldig bra med hjemmekontor”*. Til slutt beskriver Jakob at han har *“har lavere puls. Det er mindre av det å løpe for å rekke ting. Den løpe til toget-følelsen”*. Dette blir begrunnet med noe som han anser som svært viktig med tanke på familiesituasjonen. Det blir videre beskrevet *“å gi en kjærkommen fleksibilitet”*.

I HR har Emil beskrevet hjemmekontorsituasjonen som ganske produktiv. Dette ble begrunnet med at han mente at *“det kan sikkert handle litt om at man bare er hjemme og kan like gjerne*

jobbe. Da får man gjort mer og det oppleves som mer produktivt". Samtidig som det kan tyde på at dette var noe han opplevde som positivt med hjemmekontor, så fikk jeg inntrykk av at det samtidig var en ulempe. Han fortsatt setningen med at *"man sikkert bruker enda litt lengre tid enn man burde, og mer tid i forhold til en normal arbeidshverdag"*. Videre beskrev Emil at han har opplevd utfordringer med å logge seg av, men at dette er noe som kommer og går i perioder: *"utfordringer med å logge seg av, for min del har det gått opp og ned i perioder"*.

På samme måte som Emil uttrykte fordeler med hjemmekontor, og potensielt en ulempe. Så beskrev Maja dette:

"slipper å bruke masse tid til jobb. Man får jobbet enda litt mer når man ikke må forflytte seg til den fysiske arbeidsplassen. Du er på jobb med en gang, men det gjør jo kanskje at arbeidsdagen blir lengre (...) Det er deilig å ha fleksibiliteten, ikke bevege på seg. Får det på hjemmebanen til å gå opp logistikkmessig, effektivt, ikke minst på en del møter som man ikke trenger å møte fysisk på."

Maja viste videre til at hun jobber mer på hjemmekontor sammenlignet med fysisk på kontoret og begrunnet dette med at man er på jobb med en gang når man sitter hjemme: *"jobber mer enn jeg ville ha gjort hvis man var fysisk på kontoret, siden du er på jobb med en gang når du sitter hjemme"*.

Aksel har opplevd at hjemmekontor har vært *"sykt effektivt"* samtidig som han viste til at en slik arbeidsform kan lede til at man tar seg mindre pauser og blir mer sliten. Men det kan tyde på at dette har gitt han mer fritid når han først har fritid, noe jeg tolker at denne informanten har verdsatt høyt.

"jeg skjønner ikke hvordan jeg fikk ting gjort når vi var på kontoret, for det var det samme da, du satt liksom i møter, men da satt du hele tiden å pratet. Nå går man liksom fra noe effektivt til noe annet effektivt. Det er jo klart det blir mindre pauser og du bli mer sliten, men det er mer effektivt. Jeg føler jeg får gjort mer (...) Sløser ikke bort tiden på å reise til jobb eller gå mellom møterom. Veldig mye mer fritid når jeg først har fritid. Jeg har det helt nydelig etter at vi fikk hjemmekontor".

Samtidig kommer denne potensielle ulempen med bruk av hjemmekontor, når Aksel viste til utfordringer ved å sette et tydelig skille mellom jobb og fritid:

"på hjemmekontor kan det være litt mer utfordrende å sette et tydelig skille mellom jobb og fritid. Når jeg sitter på kontoret så liker jeg å gjøre meg ferdig for dagen, sånn at når jeg går hjem så er jeg ferdig. Det er litt verre på hjemmekontor"

Jobbkrav

To av de fem informantene i HR viste til og beskrev at jobben krever engasjement (Nora og Emil) . Hvor Nora viste til at jobben krever at man er oppdatert, jobber selvstendig og har en egendriv. Dette kan ses i sammenheng med at jobben til denne informanten består av tankevirksomhet, som også er gjeldende for alle i HR og MC. Samtidig uttrykte Emil at han opplevde å ha mindre kontroll på spørsmål om juridiske forhold fordi personen hverken har hatt dette på studiet eller fått opplæring rundt dette i bedriften, men personen forklarte at han har mennesker innad i organisasjonen som personen kan forhøre seg med. Alle informantene i HR jobber innenfor bedriftens HR-avdeling, men fire av de fem jobber med lansering av en ny læringsportal.

Maja viser til at jobben krever høy arbeidskapasitet i form av det å jobbe effektivt, planmessighet, analytisk tilnærming til problemer som eksisterer eller oppstår, teknisk forståelse og relasjonsbygging. Hun viser til at kravene som stilles er noe hun har beskrevet at samsvarer med kompetansenivået og at dette er noe personen føler at hun mestrer. Emma har en noe lignende beskrivelse av hva jobben krever. Hun uttrykker at det er viktig å hele tiden holde seg oppdatert og tilegne seg ny kunnskap. En slik nytenkende og kreativ tilnærming til arbeidsoppgavene er noe informanten har beskrevet at hun liker.

Til slutt ga Aksel en beskrivelse av hvordan personen har opplevd møtevirksomhet. Dette er noe som står i kontrast til det som har blitt nevnt av de andre informantene i samme bedrift. Her viste personen til at han er introvert og ikke får energi av å være med andre mennesker og videre benytter ulike hatter for å få riktig fokus i et møte. Det må nevnes at i HR er det flere av informantene har gitt uttrykk for at arbeidsdagen på hjemmekontor består av stort sett møtevirksomhet. Dette kan ha en sammenheng med relasjonsbygging som også har blitt nevnt som en sentral del av de ansattes arbeidshverdag i HR.

Hos MC er det ikke like tydelig sammenlignet med HR. Slikt som beskrevet av Felix så har de som hovedoppgave å løse et problem for kunden. Dermed kan kravene som stilles variere fra oppdrag til oppdrag. Jakob fra MC viste til et krav om å støtte nyansatte i form av å få et mentoransvar. Per viste til at jobben krever at man er tilgjengelig, har stor kapasitet, fleksibel og evnen til å sette seg inn i nye ting raskt. For videre å vise til at skillet mellom jobb og fritid har blitt svakere. Poenget hvor grensen mellom jobb og fritid blir mindre tydelig har blitt

nevnt og vist til av flere som en utfordring i hjemmekontorsituasjonen. Blant annet viste Per at:

“Jobben krever nok at jeg er tilgjengelig, har en ganske stor kapasitet og en form for fleksibilitet og evne til å sette meg inn i nye ting raskt. Jeg synes det passer bra til meg som person. I forhold til hjemmekontorsituasjonen så vil jo tilgjengeligheten, kapasitetskravet og fleksibilitetskravet gjøre at man får et litt svakere skille mellom jobb og fritid. Nå føler jeg et større krav til å alltid være på da. Det kan jo være ganske slitsomt og være litt sånn krevende.”

Felix beskrev en type press til selvutvikling. Dette kan sies å ha blitt indirekte påpekt av flere av informantene i begge bedriftene. Det er mye som kan tyde på at bedriftene oppfordrer og har en viss forventning til at ansatte tar ansvar for å ta til seg kunnskap som er nødvendig for at de skal kunne gjennomføre jobben sin på best mulig måte. Dette kan sies å være noe som kjennetegner kunnskapsbedrifter, siden de ansatte har større ansvar for egen læring og utvikling. Samtidig som det er flere som viser til eksempler av krav som stilles, er det en av informantene i MC som ikke har vist til noen spesifikke krav (Mikkel), samt én annen som viste til at personen ikke har opplevd at kravene har endret seg (Lars). Dette kan ha sammenheng med hvordan jeg har utformet spørsmålet om arbeidskrav.

Jobbkontroll

Alle de fem informantene i HR gitt en beskrivelse og benyttet ordene i enten “*veldig stor grad*”, “*full frihet*”, “*helt autonome*” eller “*100%*” i forhold til det å bestemme hvordan de ønsker å utføre sine arbeidsoppgaver. Nora i samme bedrift viste til at personen har ting hun må gjøre fordi noen av arbeidsoppgavene er strategisk viktig, men at personen kan prioritere rekkefølgen og hvordan han ønsker å løse oppgaven. Emil viste til at han har liten grad av selvbestemmelse, men høy grad av bestemmelse over hva personen ønsker å prioritere. Aksel understreket at han til en viss grad er avhengig av å få aksept fra nærmeste leder når det kommer til hva personen kan jobbe videre med av konsepter og ideer. Det er mye som tyder på at Aksel er tilfreds med den friheten som er gitt innenfor gitte rammer både til å velge hvordan han ønsker å utføre arbeidsoppgavene og muligheten til å påvirke typer av oppgaver. Grunnen er at han ikke trives med rigide rammer og videre har uttrykt at han verdsetter fleksibilitet og autonomi. Aksel gir et klart bilde av at HR tilbyr høy grad av autonomi og frihet, noe som samsvarer med det alle informantene har uttrykt.

“Det er HR. Det er sånn man jobber i HR. Det er veldig opp til en selv hvordan man gjør ting. Frihet. Fleksibilitet. Da trives jeg uansett”.

Jeg opplevde at det er noe mer splittet hos MC, men dette kan ha sammenheng med at deres arbeidsoppgaver er prosjektbasert og dermed vil variere fra prosjekt til prosjekt. Slik Felix har beskrevet: *“det kommer ann på kunden, noen har strengere krav enn andre”*. På tross av at det kan være mer utfordrende å gi en samlet beskrivelse av opplevd selvbestemmelse for denne gruppen sammenlignet med HR kan det vises til at tre av informantene i MC har beskrevet alt fra middels til stor/høy grad av selvbestemmelse i sin jobb (Jakob, Felix og Per). Hvorav de to siste har uttrykt at dette varierer veldig i hvilken grad de kan bestemme hvordan de ønsker å utføre sine arbeidsoppgaver (Lars og Mikkel). I hvilken grad den enkelte trives med autonomi er det klart at dette elementet verdsettes høyt (av alle informantene). Jakob og Per har påpekt at dette er viktig for at de skal trives eller at de skal fortsette i jobben. Jakob beskriver at han har:

“Veldig mye frihet, fleksibilitet, autonomi og selvbestemmelse. Kan i stor grad selv velge hvordan jeg ønsker å løse ting. Det er helt nydelig å kunne bestemme litt selv og ikke bare bli fortalt. Det tror jeg er vesentlig i alle fall for min del, for å kunne trives da”.

Sosialitet

Etter å ha intervjuet ansatte fra HR og MC viser resultatene at det sosiale aspektet ved hjemmekontorstiuasjonen har vært et tema de alle har hatt mye å si om. I denne hovedkategorien er det fire underkategorier som har vært spesielt fremtredende.

Sosiale miljøet

Felix fra MC har opplevd hverdagen som tung når han ikke har kunnet dra ut for å treffe folk, men heller har måttet sitte hjemme hele dagen. På tross av at det har blitt gjort forsøk på å opprettholde det sosiale, kan det ikke sammenlignes med det å møtes fysisk:

“litt tungt når man ikke får vært ute å truffet folk og sitter hjemme dagen lang (...) Man har forsøkt å opprettholde de sosiale treffpunktene digitalt. Det har vært bra, men det er ikke det samme. Blir sånn halvveis”

Jakob fra samme bedrift har forklart at han ikke har lidd så veldig fordi han er i en småbarnssituasjon og at dette er sosialt nok: *“jeg lider jo ikke så veldig av det for jeg er i en småbarnssituasjon. Når jeg er ferdig på jobb så kommer jo familien hjem og det er sosialt”*. Videre forklarer Jakob at han tenker at mange av de som er i samme eller lignende situasjon som han selv, er opptatt med familien når arbeidsdagen er over: *“når de er ferdige på jobb så er de opptatt uansett”*. Jakob understreket at han har gode jobbvenner.

Per har nevnt ulike sosiale aktiviteter slik som fredagssamling med kahoot, kaffe og informasjon. Han har vist til at *“man har vært flinke på de tingene der, men det har ikke vært noen sånne sosiale tilsetninger utover det altså. Det har ikke vært så veldig innovativt”*. Til slutt fikk jeg inntrykk av at Per har opplevd å ikke ha et like stort behov for det sosiale som sine kollegaer, *“nå har jeg kanskje et litt mindre behov for sånn ekstremt sosial hyppighet på den sosiale fronten, så for min del har det vært god balanse”*.

Mikkel har vist til at MC har vært flinke til å arrangere ting. Han har opplevd at på tross av at det har vært strengt, så har det vært bedre enn det det kunne ha vært:

“jeg synes MC har vært flinke. Når det har vært mulighet til å arrangere ting så har det blitt gjort. Selv om det har vært veldig strengt så føler jeg at det har vært bedre enn det kunne ha vært, men samtidig er det ikke noe hemmelighet at det er vanskelig å bli skikkelig godt kjent med noen på hjemmekontor og på Teams”.

I HR ga Nora en beskrivelse av at det sosiale miljøet generelt har vært bra og videre refererte til mye latter og godt humør, men at dette er noe man mister på hjemmekontor:

“det har vært veldig bra sosialt og hyggelig miljø, mye latter og godt humør. Er heldig og jobber med noen veldig morsomme kollegaer som går å synger i gangene. Så det mister man når man sitter på hjemmekontor”.

Videre viste hun til at det har vært morgenkaffe *“når man hadde den morgenkaffen så var det mye latter. Så det har vært en veldig bra start på dagen”*.

Emil viste til at det er dårligere enn fysisk på kontoret, men at dette er en selvfølge. Det ble også gitt uttrykk for at dette generelt er vanskelig å opprettholde siden de sitter spredt og at kollegaene har travle arbeidsdager. Dette kan skape utfordringer med å ta seg tid til småprat:

“det har vært ok. Dårligere enn fysisk på kontoret, men det er på en måte en selyfølge. Vi sitter spredt og de vi jobber tettest med har travle arbeidsdager og da er det utfordrende å få tid til småprat”.

Maja beskrev at det er betydelig verre enn fysisk og la spesielt vekt på mangelen på de uformelle settingene: *“betydelig verre enn fysisk fordi man ikke møtes i de uformelle settingene. Har vært lagt til rette for å skape et godt miljø (...) et par lunkne forsøk, utover det er det ikke gjort noen ting”.*

Til slutt ga Emma uttrykk for at hun savner den sosiale biten og da spesielt kulturbiten: *“nå savner jeg faktisk den sosiale biten. Den kulturbiten og det å treffes i gangene og få spirit og sånn gjennom andre”.* Samtidig så kan det virke som at møter har vært med på å dekke personens behov for det sosiale, hvis ikke, har hun selv tatt saken i egne hender og ringt, booket eller gått tur med en kollega på Teams:

“nå har det liksom vært sånne møter, og møter, og møter og møter. Føler liksom sånn sett at jeg har fått dekket det og hvis ikke så booker jeg en gåtur med en kollega på Teams eller digitalt da, sånn at vi går en tur eller bare ringer noen på kaffeprat. Det er mye sånn morgenkaffe digitalt.”

Mangel/savn etter uformell prat

En annen underkategori som har kommet tydelig frem er mangelen/savnet etter den uformelle praten med kollegaer. Noe som kan sies å ha vært en av de større baksidene med hjemmekontorsituasjonen for informantene i denne studien. I MC var det tre informanter som nevnte dette. Per viste til at personen kjente på et sug etter å treffe folk når han satt hjemme, *“det sosiale påfyllet blir jo ikke helt det samme når du bare sitter hjemme. Så det kjenner man jo litt på, at man har litt sånn sug etter å treffe folk”.* Lars ga uttrykk for at det viktigste man mister når man sitter hjemme er møtet med folk i gangene og den spontane, tilfeldige praten. Dette beskrev han som noe som alltid vil være gjeldende når man sitter på hjemmekontor:

“vi får ikke den der, vi møter dem ikke i gangen. Det er jo det som er det viktigste her. Vi får ikke den spontane tilfeldige praten, og det gjelder jo alltid på hjemmekontor (...) du får ikke den dynamikken som du får på kontoret”

Til slutt påpekte Mikkel det samme som Lars at praten i gangene er noe man uansett vil miste når man velger en slik arbeidsform:

“den praten sånn helt sånn i gangen, den mister man på en måte uansett hva man gjør. Man har ikke møttes på kontoret å kunne snakke uformelt. Det har det blitt mindre av med alle”

I HR forstås det slik at Nora på samme måte som de overnevnte har erfart at hjemmekontor reduserer/ikke muliggjør det å opprettholde den uformelle praten med andre. Samtidig kan denne erfaringen sies å ha gjort henne bevisst over viktigheten av å ha faste møtepunkter som et alternativ for å ikke bare snakke fag: *“behovet for den uformelle praten med alle får man ikke så mye av. Så det å ha noen faste møtepunkter er viktig for å ikke bare prate faglig”*. Maja fra HR viste til at et viktig aspekt ved arbeidslivet er relasjoner og at det å ha hjemmekontor medfører at man mister det mellommenneskelige aspektet og alt som følger med. Noe personen har forklart at hun setter stor pris på i en jobbhverdag:

“det er et viktig aspekt ved arbeidslivet og det er relasjoner og tilhørighet og den kunnskapen som kommer mellom folk gjennom det ikke planlagte da rett og slett. Man mister det mellommenneskelige, det relasjonelle som jeg også setter veldig stor pris på i en jobbhverdag”.

Aksel har på samme måte opplevd at det å bli kjent med nye mennesker, det å skape og opprettholde relasjoner er noe som er mer krevende på hjemmekontor. Spesielt med tanke på at en stor del av jobben til denne personen omhandler det å få ting gjort gjennom andre mennesker.

“relasjonene. Det å bli kjent med nye mennesker. Mye av det jeg gjør handler om å få til ting gjennom andre mennesker og det er vanskelig. Det krever ganske mye mer samtaler, telefon og oppfølging (...) Jeg føler du mister det menneskelige ved å bare være samme rom”.

Be om hjelp på hjemmekontor

Felix fra MC ga en beskrivelse av at de har en god kultur for å be og få hjelp: *“vi har en veldig god kultur for å be om hjelp og få hjelp ikke minst. Folk synes det er gøy å bidra”*. Samtidig viste han til en svakhet med hjemmekontor i form av å komme i kontakt med kollegaer. Det forstås slik at Felix har opplevd at det er mer tungvint å komme i kontakt med

kolleger på hjemmekontor fordi det krever mer av den enkelte, sammenlignet med når han sitter på kontoret og kan spørre direkte:

“litt større terskel for å be om hjelp og komme i kontakt med andre når man sitter hjemme kontra når man sitter på kontoret og sitter i åpent landskap (...) når man sitter hjemme må man liksom ta opp telefonen og ringe, og veldig ofte så sitter folk i mye møter i løpet av dagen også tar de ikke opp telefonen eller så tar det lang tid før man får svar og den type ting da”

Mikkel har vist til og gitt en lignende beskrivelse av det Felix fortalte og har beskrevet at det er lettere å be om hjelp når du går forbi personen i gangen. Det blir også her, på samme måte som forrige informant, referert til at det å ringe krever mer sammenlignet med når man sitter i samme rom som personen.

“det å spørre om hjelp. Terskelen er kanskje litt lavere når man sitter samme sted enn når man må drive å ringe. Kanskje litt høyere terskel for å ta telefonen istedenfor å bare spørre når de går forbi deg i gangen”.

Nora fra HR har en noe annen opplevelse av det å be og få hjelp når man sitter på hjemmekontor. Denne informanten beskrev at det å booke inn til teammøter kan ha visse fordeler slik som mer tid med den man ønsker hjelp av, og at personen forbereder seg til møtet ved å prøve litt selv først. Dette sammenlignet med det å sjekke og spørre om personen hadde fem minutter når man fysisk er på kontoret. Det forstås ut i fra det Nora gir uttrykk for at det er mer begrenset hvor mye tid personen har til å hjelpe når man spontant sjekker innom:

“nå som man setter av tid så prøver man kanskje litt mer selv først, også når man har booket tid så har den andre personen også tid til å sette seg ned kontra hvis man kommer sånn har du fem minutter nå? Så det er jo nesten, kan jo nesten være en fordel at man faktisk booker et møte”.

Blir kjent på en annen måte

Fra MC beskrev Per at han opplever å ha *“kommet tettere på folk på en litt annen måte”*. Videre beskrev han at kollegaene møter opp på kontoret i dress, men på hjemmekontor så *“får du se folk i litt mer hverdagslige klær og uten sminke”*. Nora fra HR kan sies å ha en noen lignende opplevelse. Hun beskrev det å bli kjent med hverandre på en annen måte:

“du liksom har kommet hjem til folk og unger, eller om det er hunder eller katter som flyr inn og ut, eller plutselig så ser du bilde av den eller de. Du kommer liksom litt hjem i stuen til folk. Så i noen settinger har man faktisk blitt bedre kjent via Teams”.

Hun gir en beskrivelse av at de kollegaene som hun har opplevd som mer private og profesjonelle. De har hun hatt muligheten til å se litt andre sider av, noe Nora har beskrevet som, *“det har vært veldig hyggelig”*.

Støtte på hjemmekontor

Det varierer i hvilken grad informantene i HR eller MC har fått støtte av enten økonomisk eller materiell art. Alle informantene uavhengig av bedrift har hatt muligheten til å ta med seg (låne) det de har trengt av utstyr fra kontoret og hjem. Det varierer hva den enkelte har tatt med seg siden noen har hatt det de trengte fra før. Samtidig varierer det i hvilken grad den enkelte både har rom og plass til utstyr slik det ble beskrevet innledningsvis i kategorien Arbeidshverdag på hjemmekontor.

Materiell støtte

Maja fra HR uttrykte et ønske om bedre utstyr *“hadde sikkert vært litt bedre med mer utstyr”* siden hun har kjent at det *“begynner å tære på ryggen å sitte på samme vanlige kjøkkenstol”*. Aksel uttrykker at han har fått alt han trenger *“pult, to pc-skjermer, docking, kamera, mikrofon, stol og alt jeg trenger”*. I HC beskriver Felix at det utstyrsmessig kunne vært bedre, men at dette ansvaret ligger på han selv *“sånn utstyrsmessig så kunne det sikkert vært litt bedre, men det henger egentlig litt på meg at jeg ikke har tatt grep og gjort det litt bedre for meg selv, men det er nå sånn”*. Mikkel forklarer at det hadde vært fint med et ordentlig kontor med pult og stol, men at mangel på plass ikke muliggjør dette. Utstyr han har fått av bedriften er skjerm, pc, mus: *“det hadde vært fint å liksom ha et skikkelig rigg med kontor, pult og stol, men det har jeg ikke plass til. Jeg har fått skjerm. Jeg har fått pc, mus og sånne ting”*.

Økonomisk støtte

Det som skiller HR og MC fra hverandre er utdeling av gavekort (en på starten av pandemien og en midt i perioden) som ble gitt for at de ansatte i MC kunne kjøpe det de trengte av utstyr, men også som en “klapp på skulderen” slik Felix beskrev det. Når det kommer til summen på gavekortet var det noe usikkerhet blant informantene. Her ble det nevnt alt fra 1000 kr, 3000 kr til 5000 kr. I HR viser Nora til muligheten for å kjøpe inn ergonomisk utstyr. Videre viser

Emil i HR at han ble gitt en goodiebag fra bedriften samt har fått morgenlevering et par ganger fra sin leder. Emil viser til at støtte i form av fysiske ting har vært ganske bra.

“Leder har initiert noen aktiviteter gjennom årene for eksempel Morgenlevering har det blitt gjort et par ganger, og det har vært en slags goodiebag gave fra bedriften selv, som liksom en klapp på skulderen for at man sitter hjemme og styrer på. Så den anerkjennelsen i form av fysiske ting har vært ganske bra.”

Leders tilstedeværelse på hjemmekontor

Nora fra HR beskrev at hun har faste en-til-en møter med lederen som kan forstås i den retning av at slikt er med på å gi en opplevelse av at lederen er tilgjengelig hvis det skulle være behov for det, noe som har blir vist til å både være bra og viktig: *“nå har vi noen faste møter altså en til en og det er jo veldig bra (...). Det er jo viktig at lederen er der og at du vet at h*n er tilgjengelig for deg hvis det er et eller annet”*. Emil fra HR beskrev at han har et godt forhold til sine kollegaer, ledere og øvrig, men ikke noe utover det. Han beskrev at teamet har blitt styrket under pandemien noe som informantene mener er en konsekvens av at leder gitt dem muligheten til å spille på hverandre. Videre kan det forstås at styrkingen av teamet kan komme fra det å være i samme båt:

“Godt forhold til kollegaer, ledere og øvrig (...), men ikke så mye mer enn det egentlig. Jeg får støtte fra leder og de i teamet. Vi er god på støtte hverandre og vi har blitt et bedre team et tydeligere team etter korona. Litt fordi vi har vært i liksom samme båt og vi har hatt noen større prosesser som vi har måttet løse sammen, sikkert som en plan fra min leder at vi kan spille på hverandre.”

Maja fra HR har gitt uttrykk for en ganske annen opplevelse av lederskapet under pandemien. Hun har beskrevet et savn for tettere støtte av leder spesielt når man jobber hjemmefra.

“En tettere støtte fra leder hadde hjulpet på hverdagen for nå begynner det å bli veldig ensomt og veldig monotont (...). Jeg tenker jo at ledere har et spesielt ansvar når man sitter såkalt remote eller hybrid (...) følge opp tettere da på hvordan man faktisk har det og hvordan det går både med oppgaver og på privaten. Det er fryktelig ensomt selv om man møter folk på teams så er det liksom oppgavefokus. Det er mindre rom for den joviale praten mellom folk, det som er veldig viktig for å bygge relasjoner. Det er sånn veldig hardt og rett på sak, sånn “hei og velkommen, bom hva er det vi skal gjøre i dag” liksom.”

Aksel fra HR har fellestrekk med Maja fra samme bedrift og har vist til et fokus som er mer oppgaveorientert sammenlignet med det å bygge opp under det sosiale miljøet. Dette kan se ut til å ha resultert i at han har opplevd en reduksjon i det sosiale. Her viste han til og beskrev at på tross av den enkelte selv har et ansvar for å legge til rette for miljøet er det samtidig viktig at lederen setter rammer og gir frihet til dette. Her har Aksel selv forsøkt å arrangere noe sosialt, men har opplevd at det er vanskelig å holde fokus på det:

“Mye som skjer internt som gjør at teamet har på en måte ikke vært i fokus da. Mye fokus på å levere arbeidsoppgaver så det sosiale miljøet har vært definitivt dårlig. Alle har et ansvar, men rammene må lederen sette. Det er vanskelig for en ansatt å ta og legge til rette for et miljø hvis lederen ikke gir frihet til det. Har vært veldig fokus på hva man skal levere også glemmer man å ha det gøy på jobben eller bare være sosiale. (...) man har jo prøvd, jeg har jo prøvd på ulike ting, men blir vanskelig å holde fokus på det.”

I MC viste Felix til at forholdet til leder har vært bra: *“forholdet til min leder på hjemmekontor har vært veldig bra. Vi har kontakt ukentlig. Opp til flere ganger i uken”*. Jakob har en noe lignende beskrivelse hvor han har vist til at de har som tradisjon å snakke jevnlig på telefon: *“synes forholdet er fint (...) vi har egentlig litt sånn tradisjon for å snakke jevnlig på telefon. At man har en sånn “hei hvordan går det tid”*”. Per har forklart at den nærmeste lederen er en person som han jobber veldig mye med i oppdrag og av den grunn har de opprettholdt en hyppig dialog: *“veldig fint. Min nærmeste leder er jo en jeg jobber veldig mye med i oppdrag så vi har jo holdt en sånn hyppig dialog (...) det er kanskje en litt sånn luksusposisjon”*. Til slutt viste Mikkel at han har jevnlig kontakt med personalleder. Det kan virke som om Mikkel har opplevd mer og tettere oppfølging av leder når han har sittet på hjemmekontor sammenlignet med fysisk på kontoret:

“personalleder har jeg ganske jevnlig kontakt med på hjemmekontor, men det har blitt mer av den møte-kontakten hvor man setter opp møter også snakker man. Det har vært bra, jeg har blitt fulgt opp. Føler oppfølgingsmessig at det har vært sikkert vel så bra på hjemmekontor fordi det har vært fokus på det å holde kontakten og sjekke en gang ekstra hvordan folk har det”.

Veien videre

Denne hovedkategorien tar for seg opplevelsen av at hjemmekontor har blitt mer akseptert etter påtvunget hjemmekontor. For videre å gå nærmere i dybden på hva den enkelte kunne tenke seg eller kommer til å gjøre når det åpnes opp.

Hjemmekontor før pandemien

De fleste arbeidstakere har nok en eller annen gang før pandemien slo til, måttet sittet hjemme (av ulike grunner) for å jobbe. Det er tre informanter som har opplevd at det nå har blitt mer akseptert å jobbe hjemmefra. Blant annet viste Felix fra MC til en forventning fra bedriftens side om at man skulle arbeide på kontoret, med mindre man hadde en unnskyldning: “*tidligere var det forventning om å sitte på kontoret hver dag, med mindre man hadde en eller annen unnskyldning. Det har på en måte blitt mer akseptert*”. Jakob fra MC viste til en forståelse om at det å la de ansatte sitte hjemme å jobbe handler om tillit:

“det er en sånn tillitssak fra selskapets side. Det er en form for tillit å la folk sitte hjemme og så lenge ting blir gjort så er det ikke så farlig om du gjør det på kvelden eller på formiddagen så lenge du leverer innenfor fristen”.

Til slutt har Per fra MC opplevd at det å sitte hjemme har blitt mer anerkjent siden man har erfart at det fungerer. Man har erfart at man får levert det man skal levere selv om man sitter hjemmefra å jobber: “*det har blitt mer anerkjent å jobbe hjemmefra. Hvis man spurte om hjemmekontor før korona var det ingen som trodde du kom til å jobbe, men nå ser man at det fungerer*”.

Hybrid

Jakob fra MC viser til at åpent landskap er noe som han har opplevd som et forstyrrelsesmoment og at han av den grunn ga en indirekte beskrivelse av at hjemmekontor åpner opp for muligheten til å sitte mer uforstyrret og dermed jobbe mer effektivt. Dette forstås som et viktig moment for han i forhold til personlig logistikk:

“kommer til å være innom kontoret et par ganger i uken (...) har alltid blitt veldig sånn forstyrret av sånt åpent landskap. Jeg synes det er forstyrrende når det er noe som skjer bak skuldrene mine også begynner jeg liksom å kikke. Jeg liker å jobbe litt sånn fokusert. Når jeg jobber så jobber jeg (...) også er det fordeler i forhold til personlig logistikk og at jeg har et visst behov for å bli ferdig. Jeg merker at jeg får gjort mer og er mye mer effektiv i arbeid når jeg sitter her (hjemme)”.

Per fra MC ga en noe lignende beskrivelse som Jakob. Blant annet viste han til at han kommer til å benytte seg av hjemmekontor når han har behov for å jobbe uforstyrret og ha det rolig rundt seg:

“jeg er glad i å sitte hjemme, spesielt når jeg skal jobbe for meg selv og trenger fred og ro. I den grad jeg har muligheten til å sitte hjemme, så kommer jeg til å benytte meg av det”.

Nora fra HR ga uttrykk for at man *“bør tenke på fleksibiliteten. At man kan være en del hjemme, men også at man må møte på kontoret innimellom. Det tror jeg er viktig for å kunne ses og treffes”*. Med andre ord tolker jeg det slik at hun har opplevd at hjemmekontor byr på muligheten til å jobbe fleksibelt samtidig som Nora er tydelig på det å understreke at man også må møte opp på kontoret fysisk for å kunne opprettholde og skape nye relasjoner. Videre ga Nora en beskrivelse av at hun opplevde i andre gjennåpningsperiode at det å møte fysisk nesten ble en terskel for noen siden de hadde blitt så vant til å jobbe hjemmefra:

“når det var åpent igjen, og hvis man innkalte til et fysisk møte, så det var noen som nesten bare “hæ”. De hadde blitt så vant til å være hjemme at det å møte fysisk nesten ble en terskel”.

Neste informant, Emil fra HR uttrykte at personen tenkte at en hybrid løsning vil være optimalt. For videre å vise til at *“da vil hjemmekontor føles som en lettelse i hverdagen, men nå er hjemmekontor for monotont”*. Her tolker jeg det slik at at en hybrid løsning vil være optimalt i en normal arbeidshverdag hvor hjemmekontor ikke er påtvunget. Til slutt beskrev Lars fra MC at hjemmekontor *“skaper større rom for fleksibilitet når man kommer tilbake, at man kan være litt på kontoret og litt hjemme”*. Med andre ord er det mye som kan tyde på at pandemien har åpnet opp for muligheten til å gi den enkelte ansatt større autonomi i forhold til valg av arbeidssted - hjemme (eller andre steder) eller fysisk på kontoret.

Diskusjon

Etter at Covid-19 brøt ut i 2020 gikk organisasjoner og enkeltindivider gjennom det Innovasjon Norge har beskrevet som en *“sjokkdigitalisering”* (Innovasjon Norge, 2021). På relativt kort tid og med klar beskjed fra øvrig hold gikk vi fra å sitte på kontoret til påtvunget hjemmekontor. Med begrenset mulighet for bedriftene til å finne den mest optimale løsninger for hvordan å tilrettelegge for en slik omstilling. Jeg mener dette kan ha resultert i et stort

sprik i hva den enkelte arbeidstaker har fått av informasjon, ressurser og utstyr fra sin bedrift, noe som videre kan påvirker den enkeltes opplevelse av bruken av hjemmekontor. For noen bedrifter, slik som de bedriftene jeg har intervjuet i denne studien, har Teams som kommunikasjonsplattform vært noe de alle har hatt kjennskap til før pandemien. Bruk av hjemmekontor kan sies å ikke være et nytt tilfelle for de som har arbeidsoppgaver som tilsier at de kan sitte hvor som helst. Samtidig (uavhengig av pandemien) kan det oppstå tilfeller hvor man av en eller annen grunn må sitte hjemme å jobbe. Det som derimot kan argumenteres for at er nytt/uvant er lengden eller varigheten av hjemmekontorsituasjonen. Fra å kunne bestemme selv/ha en viss mulighet til å kunne styre lengden av arbeidssituasjonen, har de som har kunnet eller ikke hatt samfunnskritiske jobber, blitt påtvunget hjemmekontor. På bakgrunn av funnene i min studie vil jeg argumentere for at en slik omstilling har åpnet opp for nye krav, muligheter og utfordringer den enkelte arbeidstaker må ta stilling til og som videre kan sies å ha hatt en påvirkningseffekt i den grad det har ledet til positivt eller negativt stress.

I denne delen vil jeg ta utgangspunkt i hovedkategoriene; Arbeidshverdag på hjemmekontor med fire underkategorier, Sosialitet med to underkategorier og Støtte på hjemmekontor med to underkategorier. Dette er kategorier som jeg har presentert i resultatdelen og jeg vil her diskutere funnene opp mot forskning gjort på dette området. Noen av underkategoriene har blitt tildelt et nytt navn for å strukturere og konsentrere funnene fra resultatdelen. Dette har sammenheng med at både hoved- og underkategoriene henger nært sammen (utfordrende å skrive om én underkategori uten å nevne en annen) så det å dele dem opp i mindre kategorier har tidvis vært krevende. Til slutt blir det presentert en ny hovedkategori; Jobb/fritid fordi resultatene fra denne studien har vist at dette aspektet har vært spesielt viktig for informantene. Som kritikk til meg selv anser jeg dette som et tegn på at jobb/fritid er et aspekt det er utfordrende å utelukke når man skal undersøke hjemmekontorsituasjonen. Dermed burde jeg ikke ha avgrenset denne oppgaven til å se bort i fra skillet mellom jobb/fritid. Med det sagt starter jeg med første hovedkategori Arbeidshverdag på hjemmekontor.

Arbeidshverdag på hjemmekontor

Økt produktivitet og effektivitet

I denne studien kommer det frem fra resultatene at hjemmekontor kan lede til økt effektivitet sammenlignet med det å sitte på kontoret. For ved å sitte hjemme så fjerner man den tiden man benytter på å reise både frem og tilbake, men også den tiden man bruker på å stelle og

fikse seg. Det er en mulighet for å unnsnippe lange bilkøer og man kan heller benytte den ekstra tiden til noe annet slik som fritid eller arbeid. Med andre ord er det tidsbesparende gevinster å hente fra denne arbeidsmåten som kan resulterer i økt effektivitet og produktivitet. Jeg ser på denne formen for tidstyveri som en stressor som vil være mindre tilstedeværende på hjemmekontor.

Samtidig viser funn fra min studie at mange av de ansatte jobber mer/har lengre arbeidsdager sammenlignet på kontoret. Dette mener jeg har sammenheng med at kontoret er flyttet til hjemmet og at trangen til å for eksempel sjekke mailen kan økte av det å vite og se pc-en. Jeg mener også dette kan komme av at man ikke er vant til en slik omstilling hvor hjemmet innehar flere funksjoner slik som et hjem, en arbeidsplass og barnehage/skole (for de som har barn) og at man som resultat må lære å tilpasse seg og underveis utvikle gode rutiner for hvordan man kan bli bedre på å sette grenser. Det at arbeidstiden blir lengre for ansatte på hjemmekontor står i samsvar med funnene til Chen (2022). Her blir det vist til utfordringer knyttet til et utydelig skille mellom arbeid og det private livet. Et slikt utydelig skille blir videre forklart at kan medføre stress for arbeidstakeren. Dermed på tross av at den enkelte kan oppleve tidsbesparende gevinster og økt effektivitet ved å sitte hjemme kan dette skape utfordringer i forhold til jobb/fritid noe som kan påvirke arbeidstakeren negativt i form av stress.

Det at flere av informantene har opplevd økt produktivitet og effektivitet på hjemmekontor reiser et viktig spørsmål i forhold til makt og kontroll. Sennet (1998) diskuterer de personlige konsekvensene som kan følge av å arbeide i den nye kapitalismen, og et av fokusområdene er fleksibilitet. Begrepet fleksibilitet blir illustrert i form av “treets evne til både å gi etter og hente seg inn igjen” (Sennet, 1998, s. 56). Med andre ord at arbeidstakere evner å tilpasse seg de endringene som kommer uten å bli ødelagt av kreftene. Dette kan ses i sammenheng med pandemien hvor arbeidstakerne i denne studien har måttet vise sine tilpasningsevner, noe som i dette tilfellet kan se ut til å ha gitt resultater slik som økt effektivitet og produktivitet. Sett i sammenheng med hjemmekontor hevder Sennet (1998) at det kan oppstå et økt behov for kontroll og overvåking fordi arbeidsgiver frykter tap av kontroll. Av den grunn kan det utvikles kontrollmekanismer for å få en oversikt over den ansattes arbeidsprosess. Ingen av informantene har belyst denne tematikken, samtidig mener jeg det er viktig å fremheve denne problemstillingen siden dagens teknologi muliggjør slik kontroll. Blant annet viser Deloitte

(2022) i sin rapport om kontrolltiltak at arbeidsgivers overvåkning av sine ansatte er det området som genererer flest saker i Datatilsynet, noe som kan tyde på en viss nysgjerrighet.

Arbeidsro på hjemmekontor

5 av 10 har opplevd mer ro når de sitter hjemme. En informant beskrev at åpent landskap er noe som forstyrrer mer enn det er til hjelp og at hjemmekontor bidrar til mer arbeidsro. Han var tydelig på at når man er på jobb så skal man jobbe selv om det sosiale med kollegaer er hyggelig. Jeg fikk inntrykk av at det for han var spesielt viktig å bli ferdig siden han har små barn som måtte hentes. En annen person beskrev at han fikk gjort veldig mye fordi han ikke ble forstyrret hvor en siste beskrev arbeidet på hjemmekontor som sykt effektivt. At han gikk fra noe effektivt til noe annet effektivt samtidig som det var viktig å være bevisst på å ta seg pauser.

Igen kan dette tyde på at arbeidshverdagen kan bli lenger som resultat av å sitte på hjemmekontor. Dette er videre i tråd med tidligere forskning, for Ieawanto, Novianti & Roz (2021) viser at hjemmekontorsituasjonen kan gi bedre arbeidsrytme fordi man fjerner elementer som kan distrahere. Mann & Holdsworth (2003) beskriver tilsvarende i form av at hjemmekontor kan bidra til økt produktivitet fordi man fjerner forstyrrende faktorer. På tross av at hjemmekontorsituasjonen kan bidra til mer arbeidsro må det samtidig understrekes at det er en balansegang mellom arbeidsro og sosial isolasjon slik som Chen (2022) har beskrevet i sin forskning. Dette utdypes nærmere i avsnittet under om arbeidsro og sosial isolasjon.

Arbeidsro og sosial isolasjon

Chen (2022) beskriver at sosial isolasjon innehar to funksjoner. På den ene siden viser Chen til forskning på dette området som påpeker at dette gir den enkelte ansatt muligheten til å jobbe uforstyrret. For jo mer forstyrret man blir på jobb desto mindre produktiv er man. Slikt kan være gjeldende for flere av informantene i min studie siden de har påpekt at hjemmekontor gir dem ro. På den andre siden er vi avhengig av en viss grad av sosial aktivitet fordi fraværet av dette kan lede til ensomhet og angst, noe som har blitt beskrevet av en informant. Slik det ble nevnt om stress på organisasjonsnivå kan mangel på støtte fra ledere og kollegaer påvirke i negativ retning. Vi mennesker kan sies å være avhengig av en viss grad av sosial kontakt/fellesskap, selv om behovsgraden varierer fra person til person. I denne sammenhengen beskriver Fredlund (2019) at nivå av sosial støtte har betydning for grad av velvære, hvor lav grad av støtte kan medføre belastning på den enkelte.

På tross av at resultatene viser til at hjemmet muliggjør det å jobbe mer uforstyrret må det trekkes inn en situasjon som ble oppfattet som både krevende og stressende for den enkelte. I perioden hvor det var nedstengning av barnehager og skoler beskrev noen av informantene som hadde barn, denne perioden som spesielt krevende. Denne perioden kan ha medført mindre arbeidsro og videre bli sett på som en potensiell stressor. Dette er spesielt gjeldende for skillet mellom jobb og privatliv noe som har blitt argumentert at må undersøkes nærmere fordi slikt kan lede til økt stress hos den enkelte (Iewanto et al, 2021), men også føre til overbelastning (Mann & Holdsworth, 2003).

Møtevirksomhet på hjemmekontor

6 av 10 informanter viste til at deres arbeidshverdag på hjemmekontor hovedsakelig bestod av møtevirksomhet, noe som ble beskrevet som krevende. I denne studien er det flere som har påpekt at møtene hadde en tendens til å skli over i hverandre som resultat av at de lå for tett. Dette kan redusere den tiden som er lagt inn mellom hvert møte til å ta seg en kort pause, ta noe å drikke eller spise. Noe jeg oppfattet at den enkelte opplevde som både krevende og til tider stressende. Denne studien viser til opplevd effektivitet og produktivitet noe som anses som positivt fordi de får gjort mer. Samtidig er det mye som tyder på at det er klare negative sider. Beskrivelsen av at møtene lå “butt i butt” eller kommer “slag i slag” gir et tydelig bilde av (det jeg oppfatter som) en hektiske arbeidshverdag.

På den ene siden er hjemmekontor med på å effektivisere måten å jobbe på slik det ble beskrevet i avsnittet om tidsbesparende gevinster, noe som er til fordel for arbeidsgiver. På den andre siden viser forskning gjort på dette området til negative sider ved bruk av hjemmekontor, som kan ha konsekvenser for arbeidstaker. Blant annet viser Staples (2001) at jobbrelatert stress på hjemmekontor kan komme av dårligere kvalitet på kommunikasjonen sammenlignet med fysisk på kontoret. I denne sammenhengen var det en informant som beskrev at digitale møter opplevdes som mer mekaniske enn fysiske møter siden det bare var å trykke på en link, gjennomføre møtet for videre å trykke seg ut når møtet ble avløst. Jeg oppfattet at denne beskrivelsen ved digitale møter som “*mekaniske*” kan signaliserer hva det digitale fjerner av sosiale aspekter som kommer mer naturlig gjennom fysiske møter i form av det uplanlagte og uformelle.

Det har videre blitt beskrevet av en annen informant at digital møtevirksomhet er mer rett på sak sammenlignet med fysiske møter, noe jeg oppfatter å ha sammenheng med beskrivelsen “mekanisk”. En annen informant uttrykte at der det var tid eller naturlig å slå av en prat med møtedeltakerne (enten før eller etter) så ble dette gjort. Samtidig som hun påpekte at dette kom ann på situasjonen og antall deltakere. Videre viser Siqueira, Dos Santos, Silva, Moreira, Vitor & Ribeiro (2020) at mangel på ansikt til ansikt møter og økt møtevirksomhet på digitale plattformer med bruk av mikrofoner og annet utstyr kan lede til økt stress. Igjen kan dette tyde på at det sosiale viser seg å ikke være like enkelt å opprettholde digitalt som fysisk tilstedeværelse. Hvorav Niebuhr, Borle, Borner-Zobel & Voelter-Mahlknecht (2022) rapporterte om negative effekter slik som lenger tid foran skjermen og derav mer sitting.

Samtidig står funnene i denne studien i kontrast til funnene som er avdekket av Kohont & Ignjatovic (2022). De intervjuet totalt 102 ansatte og ledere fra Slovenia (under andre periode av pandemien), hovedsakelig fra privat sektor og fra ulike bransjer. Deres funn rapporterte at noen av deltakerne opplevde fordeler slik som et sunnere arbeidsmiljø i form av muligheten til å trene, gå turer, bedre kosthold og flere pauser. Dette som står i kontrast til min studie, hvor det heller ble påpekt av samtlige informanter at de ønsket å bli flinkere til å ta seg tid til å gå turer og bevege på seg. Noe jeg anser som krevende siden majoriteten av deres arbeidshverdag består av mye møtevirksomhet.

Det er utfordrende å komme frem med et klart svar på hvorfor funnene fra deres artikkel og mine resultater står i kontrast. Jeg mener at en av årsakene kan ligge i at deres utvalg består av 12 ulike bransjer og av den grunn har de større variasjon i sine resultater. En annen årsak er manglende informasjon om informantenes arbeidshverdag med vekt på møtevirksomhet noe som kan være et resultat av at dette ikke var fremtredende i den grad det var gjeldende for informantene i min studie. Samtidig er det delte funn på området. Chen (2022) viser til lignende resultater som min studie at hjemmekontor kan medføre mindre fysisk aktivitet sammenlignet med når man er på kontoret. I min studie har flere informanter påpekt at man mister turene til og fra kaffemaskinen, kantinen, møterom i tillegg til at det er mye stillesittende arbeid. Av den grunn må man ta mer ansvar for å bevege seg når man sitter hjemme.

Et tredje aspekt ved digital møtevirksomhet er at det fjerner aspekter ved det sosiale som man ellers ville ha fått hvis man møttes fysisk. For eksempel mister man de små samtalene før og etter et møte hvor man kan snakke mer uformelt og få en oppdatering på hvordan det går med den enkelte noe som kan sies å være viktig for trivsel, men også for den kunnskapsdeling som kommer gjennom det uformelle. Slik det ble referert til i begrunnelse for valg av oppgave presenterte van der Lippe og Lippényi (2019) i sin forskning at konsekvenser av hjemmekontor kan være mindre mellommenneskelig nettverksbygging og uformell læring i forhold til arbeidsrelaterte ferdigheter.

I denne studien var det en informant som ga uttrykk for å ha opplevd økt fokus på oppgaver sammenlignet med relasjoner på arbeidsplassen. Det ble videre gitt uttrykk for at personen følte seg ensom på hjemmekontor og at det nå var på tide å komme tilbake til kontoret. Dette er en problematikk som har blitt nevnt av flere forskere og ensomhet er en stressors som kan ha negative konsekvenser på helsen (Niebuhr et al, 2022). Med andre ord er det mye som tyder på at digital møtevirksomhet har bidratt til økt effektivitet og produktivitet for deltakerne av denne studien. Samtidig opplevde jeg at dette går på bekostning av den sosiale biten. For flere funn i denne studien tyder på at dette er et aspektet som ikke kan opprettholdes på samme måte som fysisk tilstedeværelse på kontoret.

Sosialitet

Be om hjelp på hjemmekontor

Slik det har blitt nevnt i denne studien har to informanter gitt uttrykk for en høyere terskel for å be om hjelp på hjemmekontor. Det har blitt beskrevet at terskelen oppleves som høyere når man sitter hjemme og må ta opp telefonen og drive å ringe sammenlignet med det å fysisk sitte sammen i et åpent kontorlandskap, noe som samsvarer med det pedagogen har uttalt seg om på dette området hvor personen har beskrevet at de små tingene på hjemmekontor kan oppleves større.

På jobben når du er fysisk sammen så bare spør du når du går forbi eller når du stikker bort til pulten til vedkommende og stiller spørsmål, mens når du sitter hjemme på hjemmekontor så blir alle de små tingene så store. Du må ta opp telefonen og ringe og så må det passe for den på den andre siden eller du må avtale et Teamsmøte eller du må sende mail, så ting tar mye lenger tid og du får ikke umiddelbar respons.”

- Pedagog

Dette mener jeg blant annet kan ha noe med hvorvidt man kan se om personen er tilgjengelig eller ikke. At det er lettere å be om hjelp når man ser at personen har ledig tid og ikke er opptatt - noe som kan være lettere på kontoret, slik som pedagogen beskriver. I denne studien er det tydelig at møtevirksomhet benyttes hyppig og derav kan det være naturlig å tenke seg at det å be om hjelp oppleves som mer utfordrende siden det er noe usikkert hvorvidt personen er opptatt eller ikke. Blant annet blir denne tematikken sett opp mot det å kunne gå bort til en person på kontoret sammenlignet med det å ta opp telefonen for å ringe og be om hjelp/råd/veiledning. Her viser Golden, Veiga & Dino (2008) til at desto mer tid man benytter på hjemmekontor, jo større er sannsynligheten for at den enkelte opplever sosial isolasjon og redusert jobbtilfredshet. Dette blir vist å ha en sammenheng med at arbeid på hjemmekontor i det langsiktige løp kan få både kollegaer og ledere til å virke mindre tilgjengelig. Igjen kan dette vises til viktigheten av å møtes fysisk eller ha noen faste dager hvor alle er på kontoret.

Samtidig er det en informant som kan sies å ha en annen opplevelse av dette. Jeg fikk inntrykk av at denne personen opplevde økt kvalitet når hun satt på hjemmekontor og måtte booke et møte med den hun ønsket råd og veiledning av. Noe som ble forklart med at begge hadde satt av tid. Basert på det informantens beskrev fikk jeg inntrykk av at denne personen forberede seg mer (enn hvis personen tilfeldigvis stakk innom den hun ønsket hjelp av på kontoret) fordi personen hadde kalt inn til et møte og dermed ønsket å bruke tiden effektivt. Det er med andre ord splittede opplevelser fra de som har uttalt seg på dette området. Som nevnt kjennetegnes kunnskapsarbeidere ved at de må tilegne, skape og tilføre kunnskapen til sitt arbeid (Bentley & Yoong, 2000). Det er derfor naturlig at de søker både råd og støtte fra sine ledere og kollegaer når de skal løse et problem. Det at noen av informantene har beskrevet utfordringer relatert til det å be om hjelp, mener jeg er en noe som må tas på alvor i forhold til samarbeid og kunnskapsdeling. Fordi forskning gjort på dette området viser at det å jobbe hjemmefra kan redusere kunnskapsdeling (Zhang, 2016) og føre til profesjonell isolasjon (Johannessen, 2021).

[Mangel/ savn etter uformell prat](#)

Videre viser resultatene fra denne studien at de ansatte uttrykker et savn etter den spontane og uformelle praten. Arbeidsplassen er en sosial arena som muliggjør det å bli kjent med nye mennesker og bygge et nettverk noe som ser ut til å falle mer bort på hjemmekontor. Selv om arbeidshverdagen til de ansatte består av mye møtevirksomhet - noe som kan argumenteres for å dekke en viss grad av det sosiale behovet - viser resultatene i denne studien til et savn

etter den spontane og tileldige samtalen med ansatte på kontoret. Blant annet blir det vist til at det sosiale påfyllet ikke er det samme når du sitter hjemme og at man ikke får den samme effekten eller tildedsstillelsen av å alltid sitte i Teamsmøter.

Videre understreket en informant at man mister de relasjonene og den tilhørigheten og kunnskapen som springer ut gjennom det uplanlagte. Av de 6 informantene som beskrev dette savnet mener jeg det kommer klart frem i resultatene at det digitale per nå ikke kan erstatte de sosiale aspektene som kommer av å møtes fysisk på kontoret. Det er likhetstrekk med resultatene fra denne studien og studien til Zhang (2016) som viser til at ansatte som jobber hjemmefra ikke får tilfredsstillt sitt sosiale behov sammenlignet med når man er på kontoret. De viser videre at dette er spesielt gjeldende for de ansatte som benytter arbeidsplassen som en sosial møtearena. Samtidig er det ikke alle informantene som har hatt et like stort behov for å sosialisere. Dette ble begrunnet med personens familiesituasjon, hvor jeg forstod det slik at familiesituasjonen kompenserte for graden av det sosiale behovet på jobben.

Med utgangspunkt i resultatene fra denne studien kan det antas at de som er unge eller har jobbet i bedriften i en kort periode (selv om nyansatte er en gruppe som har blitt ekskludert i denne studien) har et større behov for sosialisering siden de benytter arbeidsplassen som en sosial møtearena for å bygge nettverk og skape relasjoner. De har alle jobber som krever relasjonsbygging i en eller annen grad, enten det er å skape nye kundeforhold eller opprettholde gamle. Samtidig er relasjonsbygging viktig blant ansatte i samme virksomhet fordi man blir kjent med mennesker som har kunnskap og kompetanse som kan vise seg viktig i ulike sammenhenger. Blant annet beskrev en informant som har jobbet i bedriften at han har utviklet gode og langvarige relasjoner med sine kollegaer før pandemien. Det kan antas at dette er mer krevende digitalt. Samtidig som funnene i denne studien også viser til at de ansatte har funnet nye måter å bli kjent med sine kollegaer på i form av at de har kommet "hjem til dem", sett dem usminket eller kledd mer uformelt..

Funnene i min studie kan sies å vise til et tema som ikke er ukjent når man undersøker hjemmekontor. Sosial isolasjon på hjemmekontor har blitt vist av flere studier som en en de største utfordringene ved det å jobbe hjemmefra (Contreras, Baykal & Abid, 2020. & Mann & Holdsworth, 2003). Blant annet blir det vist til at sosial isolasjon kan redusere jobbprestasjoner og medføre reduksjon i motivasjon hos den enkelte. Samme studie viser at dette kan komme av at de ansatte fysisk sitter hver for seg og dermed mister de aspektene ved

å møtes fysisk på jobben (Contreras et al, 2020). Det blir også vist til at isolasjon knyttet til profesjon er noe som påvirker jobbprestasjoner (Golden et al, 2008). Noe som kan komme av at det ikke er like lett å få eller søke hjelp av både kollegaer og ledere når man sitter fra hverandre. For videre viste Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalá & Toscano (2021) at sosial isolasjon både kan påvirke produktiviteten til den enkelte og deres stressnivå.

Jeg mener de ovennevnte resultatene samsvarer med mine funn. Blant annet var det en informant som beskrev at hun følte seg ensom på hjemmekontor. Selv om det ikke var flere enn denne informanten som benyttet akkurat dette begrepet vil jeg anta at flere kan kjenne seg igjen i dette siden det har blitt uttrykt et savn etter det sosiale med kollegaer. Videre vil jeg anta at følelsen av ensomhet kan gjøre det mer krevende å finne motivasjon i hverdagen noe som videre kan påvirke arbeidet. En annen informant fortalte om isolasjon i form kunnskap hvor hun beskrev at hun opplevde å ha mistet kontakten med andre fagområder enn de hun jobbet med. Noe som kan tyde på at hjemmekontor i noen tilfeller kan medføre isolasjon på tvers av profesjoner. Dette blir beskrevet som profesjonell isolasjon (Golden et al, 2008). Videre beskrev samme informant at fleksibilitet er bra, samtidig som hun påpekte viktigheten av å komme tilbake på kontoret for å bygge kultur og få inspirasjon av andre og det å dra i samme retning fordi hun har begynt å lure på hvorfor man jobber i denne bedriften hva som var og er så spesielt. Denne informanten kan se ut til å ha opplevd at hjemmekontorsituasjonen har/kan skape utfordringer i forhold til det å identifisere seg med bedriften. Noe som har blitt vist at kan komme av mangel/fravær av signaler slik som artefakter, ritualer, symboler (Wiesenfeld, Raghuram & Garud, 2001).

En annen informant har beskrevet at det er mer krevende å bli kjent med nye mennesker og viste til nivået av samtaler, bruken av telefon og oppfølging står i kontrast til når man er på kontoret eller i samme møterom. Dette funnet mener jeg kan forklares av at ansikt til ansikt kommunikasjon åpner opp for en bedre dialog sammenlignet med bruk av digitale verktøy fordi fysisk tilstedeværelse muliggjør det å fange opp kroppsspråk og mimikk. Noe som er mer begrenset ved digitale møter. Det må videre understrekes at jobben til denne personen handler om å få ting gjennom andre mennesker, salg av konsepter og ideer så høy grad av formidling og kommunikasjon er en sentral del av hans jobb. Zhang (2016) påpeker at kvaliteten av kommunikasjonen vil være avhengig av hva som skal kommuniseres. Videre belyser Staples (2001) til et høyere nivå at jobbrelatert stress som resultat av dårligere kvalitet i kommunikasjonen når man jobber på hjemmekontor. I dette tilfellet har denne personen

uttrykt at det er mer krevende å bli kjent og følge opp mennesker digitalt. På den andre siden var det en fra hver bedrift som rapporterte at de har blitt kjent med kollegaene på en annen måte. Den første viste til endring av kleskoden fra å gå i dress til å se ansatte usminket og i hverdagslige klær. En annen informant viste til det å komme “hjem til folk” noe som var spesielt gjeldende for de kollegaene hun opplevde som mer private og profesjonelle.

I denne studien har jeg intervjuet en pedagog, hvor personen tok stilling til hva personen mente var den største utfordringen med bruk av hjemmekontor. Dette kan sies å ha likheter med det som er beskrevet i avsnittene om småprat og sosial isolasjon. Her viser pedagogen til hvilke aspekter det kan sies at man mister når man sitter på hjemmekontor.

“Det er nok å ikke kunne møte hverandre fysisk og alt som påvirkes av det. Man mister mange dimensjoner av kommunikasjon, man mister den umiddelbarheten som er i å være i fysisk samme rom, man mister kroppsspråk, mimikk, blikkontakt, og det som går på den umiddelbare tilbakemeldingen på jobben du gjør og de små tingene som du gjør hver eneste dag. Bekreftelse fra kollegaer, fra ledere, du mister muligheten til å stille spontane spørsmål, ting som dukker opp som du gjerne bare vil ha avklart”.

- Pedagog

Støtte på hjemmekontor

Materiell støtte

Samtidig må det bemerkes at hjemmekontor ikke er for alle. Dette kan komme av hvorvidt den enkelte har et ekstra rom som de kan gjøre om til et kontor. I denne studien varierer det i hvilken grad den enkelte har hatt en slik mulighet. Dette har vært en faktor som ser ut til å ha påvirket i hvilken grad den enkelte har kunnet legge fra seg arbeidet etter endt arbeidstid. En av årsakene til dette er at kontoret har vært i stuen eller på kjøkkenet og dermed har pc-en alltid vært synlig. Dette er noe jeg ser på som en potensiell stressor. Opplevelsen av å jobbe mer, eller utfordringer med å legge til side tanker om jobb og arbeidsoppgaver på hjemmekontor har blitt beskrevet av de fleste og kan videre ses på som en ulempe med bruk av denne arbeidsmåten.

Slik jeg har argumentert innledningsvis, mener jeg at denne påtvungne arbeidssituasjonen har åpnet opp for situasjoner hvor den enkelte arbeidstaker har måttet ta stilling til og finne mulige (og midlertidige) løsninger. Spesielt i forhold til hvordan å tilpasse seg de

arbeidskravene som har oppstått fra det å sitte i en lengre periode på hjemmekontor. Blant annet kan et av kravene fra min studie rettes mot kravet om å arrangere en optimal arbeidsplass i hjemmet. Her viser Chen (2022) hvilken rolle HR kan ha for å redusere jobbrelatert stress. Dette i form av å utvikle fleksible timeplaner, øke kompetansen og opprette regler og retningslinjer som den enkelte kan forholde seg til. Galanti et al (2021) viser til hvilket ansvar arbeidsgiver har for hvordan de kan hjelpe de ansatte å bedre skille mellom jobb og fritid. Her blir det vist til tidshåndtering og teknikker for selvledelse.

I min studie hadde 7 av 10 et eget kontor hvorav de resterende enten hadde kontoret på kjøkkenet eller i stuen. Videre har alle informantene uavhengig av bedrift, hatt muligheten til å ta med seg (låne) det de har trengt av utstyr fra kontoret og hjem, men det varierer hva den enkelte har tatt med seg siden noen har hatt det de trengte av utstyr fra før mens andre ikke har hatt muligheten på grunn av manglende plass der de bor. Det er klart at for de som ikke har et ekstra rom eller plass til å ha utstyr slik som kontorstol, en pult som kan heves/senkes eller annet utstyr som de har behov for (for å kunne ha det mest mulig komfortabelt på hjemmekontor), så er ikke dette en optimal løsning i det langsiktige løp fordi det kan oppstå plager. Blant annet har en informant beskrevet å ha opplevd plager i ryggen fra å sitte dårlig. Denne personen har benyttet kjøkkenet som sitt kontor. Her viser Chen (2022) til at ledere har et spesielt ansvar for å se til at den enkelte ansatt har den nødvendige plassen som skal til for å jobbe forsvarlig. Dette mener jeg blir desto viktigere å være bevisst hvis bruken av hjemmekontor kommer til å øke, noe som tyder på at er tilfellet i mange bedrifter.

Resultatene fra min studie viser en kanskje ikke uventet tilpasningsdyktighet over de endrede omstendighetene som følge av corona. Det er mye som tyder på at majoriteten av informantene hadde en opplevelse av at de klarte å forholde seg til endringene, og at arbeidsgiver var med på å tilrettelegge og fasiliteter praksis ved hjemmekontor i form av å gi økonomisk støtte, gaver og/eller lån av utstyr. Slik det ble nevnt i underkategorien om produktivitet og effektivitet, og da med fokus på fleksibilitet, hevder Sennet (1998) at samfunnet utvikler fleksible institusjoner som fokuserer på den praksisen som bøyer folk. Dette kan sies å ikke være gjeldende for min studie. Resultatene viste heller til fleksibilitet hos arbeidsgiver og arbeidstaker hvor gevinsten var økt effektivitet og produktivitet, noe som kan komme av de samarbeidet om hvilke muligheter som kan komme av en slik endring.

Funnene fra min studie har noen fellestrekk med resultatene til Niebuhr et al (2022). De undersøkte hvilken effekt hjemmekontor hadde på ansattes helse og jobbtrivsel. Her tok de blant annet for seg organiseringen av hjemmekontor og viste til lite ergonomiske oppsett. Dette ble begrunnet med at pandemien var noe hverken bedriftene eller arbeidstakerne kunne forutse og at dette videre ledet til uplanlagte og spontane arbeidsløsninger. Jeg mener at dette er et viktig poeng å være seg bevisst. Det at dette har foregått under en pandemi og at det har blitt igangsatt ekstraordinære tiltak for å redusere og få kontroll over smittespredningen. I denne studien var det to informanter som var tydelige på at det var pandemisituasjonen som har vært mest belastende. Dette funnet samsvarer med Mattern et al (2021) sine resultater som viser til at det er bekymringer og/eller usikkerhet over pandemisituasjonen som er utslagsgivende og som kan lede til et høyere stressnivå (s. 14). Slikt samsvarer med det pedagoger har beskrevet i forhold til typer av belastninger den enkelte arbeidstaker kan oppleve.

“Mitt inntrykk er at det er mer psykososiale enn fysiske belastninger på hjemmekontor og nå har jo hjemmekontor vært på grunn av covid og jeg tenker jo at det er covid-situasjonen, pandemien som er den største belastningen av alle. Hjemmekontor i seg selv er jo stort sett bare positivt for de som ønsker det, men det er det her tvangsmessige med pandemien som har gjort det her til en belastning tenker jeg. Så jeg tenker at det hadde vært bedre og mer effektivt å motiverende med hjemmekontor hvis verden rundt var normal, hvis verden rundt var åpen og sosial og uten restriksjoner for da, i normale omstendigheter så har du et normalt liv utenom og kan møte folk, delta på ting.”

- Pedagog

Leders tilstedeværelse på hjemmekontor

Det er noe splittet blant informantenes beskrivelse i forhold til leders tilstedeværelse under pandemien. Blant annet forstår jeg det slik at 3 av 5 i HR har vært fornøyd med leders tilstedeværelse. Det ble vist til at nærmeste leder var veldig tilstede og tilgjengelig ved behov. En annen viste til et godt forhold til nærmeste leder for videre å forklare at de har en åpen og god dialog med hverandre. I MC viste alle informantene til hyppig kontakt med leder, noen har daglig og regelmessig kontakt fordi de jobber tett sammen i prosjekter, en annen viste til at det bare var å ringe og at utfordringen ikke lå *her*, men heller det som omhandler det å kunne møtes og mangelen på den spontane praten. En siste informant har blitt fulgt opp bra av personalleder, samtidig tolker det slik at denne personen opplever at det å sitte på

hjemmekontor både er vanskelig og krevende. Dette har fellestrekk med det den andre informanten har uttalt seg om på området om det sosiale.

Selv om majoriteten har vært tilfreds med leders tilstedeværelse er det 2 av 10 som har vist til et savn etter tettere oppfølging. Den ene informanten oppfattet jeg som veldig klar og tydelig på at leder har et spesielt ansvar når man sitter på hjemmekontor sammenlignet med fysisk på kontoret. Jeg fikk inntrykk av at det blant annet handlet om å bli sett og bli lagt merke til. Grunnen er at personen viste til et ønske fra leders side vedrørende det å sjekke innom og høre hvordan personen hadde det. Dette i forhold til jobb og arbeidsoppgaver, men også utenom arbeidsoppgavene - hvordan den enkelte har det.

Min studie viser at denne pandemien har gitt både arbeidsgiver og arbeidstaker en bratt læringskurve med liten om ingen mulighet til å undersøke hvordan man kunne ha håndtert denne situasjonen på best mulig måte for begge parter. Dette mener jeg kommer frem i mine resultater ved at det er splittede svar i og på tvers av bedriftene. Som nevnt kan sosial støtte være en viktig moderator/buffer for de jobbkrav- og kontroll som den enkelte arbeidstaker opplever (Dawson-Howard, Standen & Omari, 2013). Blant annet viser tidligere forskning til at det er viktig at ledere støtter sine ansatte. Grunnen er at støtte fra ledere kan være med på å redusere den enkeltes opplevelse av stress når det oppstår endringer (Fernemark, Skagerstrom, Seing, Ericsson & Nilsen, 2020). En annen studie viser til lignende resultater i form av at ledere spiller en viktig rolle fordi de kan støtte sine ansatte når det oppstår usikkerhet (Daraba, Wirawan, Salam & Faisal, 2021). Til slutt viser Hsiao, Michälle & Barak (2014) at graden av sosial støtte den enkelte arbeidstaker får i en gitt situasjon kan påvirke stressprosessen.

Samtidig vil ikke støtte nødvendigvis komme fra kun ledere eller kollegaer på arbeidsplassen, men støtte kan også komme utenfor arbeidsplassen gjennom familie, venner og andre bekjente. Blant annet beskrev en informant at han ikke har lidd veldig fordi han er i en småbarnssituasjon. Når personen har kommet hjem fra jobb så kommer han hjem til familien hvor det er sosialt. Informanten understreket at han har gode jobbvenner som personen trives veldig godt sammen med når de er på kontoret. Det å trekke frem betydningen av å ha en familien er det flere som har gjort (fra begge bedriftene) og dette mener jeg kan være med på å redusere potensiell stress når det kommer til behovet for det sosiale, gitt at det er støtte av positiv art.

Blant annet viser Cohen & Wills (1985) til at personer som har både venner, familie og ektefelle har bedre helse enn de som har få støttende kontakter. Videre viser Dawson-Howard et al. (2013) til at støtte fra familien kan vise seg å ha en større betydning for velvære når man har hjemmekontor sammenlignet med fysisk på kontoret. Dette ble begrunnet med at støtte fra familien kan (til en viss grad) være med på å veie opp for den støtten man mister fra kollegaer. Slik det har blitt beskrevet hevder Zhang (2016) at ansatte som benytter arbeidsplassen som en sosial møtearena, ikke får tilfredsstilt sitt sosiale behov på hjemmekontor. Sett i sammenheng med det ovennevnte kan dette være en indikasjon på at arbeidsplassen for noen mennesker kan inneha flere funksjoner enn kun en arbeidsplass hvor man skal gjennomføre bestemte arbeidsoppgaver. Det kan være en arena hvor man blir sett, anerkjent, får støtte og veiledning. Samtidig må det vises til at flere av informantene som har småbarn også har beskrevet hjemmekontor situasjonen som krevende, stressende og kaotisk. Dette var spesielt gjeldende under første lock-down periode hvor både barnehager og skoler var nedstengt.

Jobb/fritid

Til slutt kan det argumenteres for at skille mellom jobb/fritid kan ha en tendens til å skli mer ut når hjemmet blir forandret til å også fungere som en arbeidsplass på dagtid. Med andre ord mener jeg at dette leder til et nytt krav om at arbeidstakere har et større ansvar for å utvikle nye rutiner som hjelper dem til å bli bedre på å organisere og strukturere dagen. Slik at skillet mellom når man er på jobb og når man skal avslutte arbeidsdagen blir mer tydelig på hjemmekontor.

På tross av at jeg har valgt å avgrense oppgaven fra å ikke omhandle dilemmaet jobb/fritid, ser jeg at dette er et tema som det ikke er mulig å gå bort fra. Grunnen er at i min studie har denne problematikken blitt nevnt av nesten alle informantene. Blant viser en informant at arbeidshverdagen er lenger på hjemmekontor, en annen beskriver opplevelsen av å alltid være tilgjengelig, hvor en siste beskriver utfordringer med å logge seg av. Dette ser jeg på som en klar indikasjon på noe som krever nærmere undersøkelse slik at man kan avdekke hvordan å best mulig løse denne problematikken. Slik det nevnes er det mye som tyder på at hjemmekontor kommer til å bli benyttet i mer eller mindre grad av den enkelte som resultat av de fordelene som følger med.

Det viser seg å være delte funn på området hjemmekontor og hvorvidt skillet mellom jobb og fritid skaper utfordringer. Van der Lippe & Lippényi (2019) viser i sin forskning til positive resultater i form av at bruken av hjemmekontor skaper en bedre balanse mellom jobb/fritid. På den andre siden beskriver Mann & Holdsworth (2003) i sin forskning hvorfor tematikken rundt jobb/fritid må undersøkes nærmere. Grunnen er at skillet mellom jobb/fritid på hjemmekontor blir mer utydelig og at dette videre kan lede til overbelastning. Iewanto et al (2021) viser til lignende funn, hvor et slikt utydelig skille kan medføre økt stress hos den enkelte. I mine resultater er det mye som tyder på at informantene har et ambivalent forhold til hjemmekontor. På den ene siden vises det til utfordringer knyttet til et tydelig skille mellom jobb/fritid, på den andre siden får man muligheten for å ta mer kontroll i form av økt fleksibilitet. Jeg mener at dette reiser et viktig spørsmål som man må ta stilling til og som vil være interessant å undersøke nærmere. Dette i form av hvilket ansvar arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha.

Konklusjon

Informantenes beskrivelse av arbeidssituasjonen på hjemmekontor

Oppgavens problemstilling lyder som følger:

Hvordan har arbeidstakere på hjemmekontor beskrevet at faktorene arbeidskrav, kontroll og sosial støtte har påvirket deres arbeidssituasjon?

I denne studien har jeg undersøkt ulike faktorer som kan utløse stress på hjemmekontor og hvordan dette kan påvirke den enkelte. For å kunne besvare problemstillingen har jeg videre utformet tre forskningsspørsmål hvor jeg går nærmere inn på faktorene jobbkrav, kontroll og sosial støtte. Med utgangspunkt i modellen til Karasek som ble revidert av Johnson og Hall blir det vist til at både kontroll og sosial støtte har modererende effekt på jobbkrav. Av den grunn har forskningsspørsmålet om jobbkrav en annen formulering sammenlignet med kontroll og sosial støtte.

- (FS1): Hvordan kan jobbkrav påvirke den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress på hjemmekontor?
- (FS2): Hvordan kan kontroll (selvbestemmelse) øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?
- (FS3): Hvordan kan sosial støtte øke eller redusere den enkeltes opplevelse av arbeidsrelatert stress?

Dette er ikke en oppgave hvor jeg kan sette to streker under svaret å konkludere med at informantene enten har vært mer eller mindre stresset på hjemmekontor. Det jeg kan gi er en beskrivelse av hvordan jeg (på bakgrunn av intervjuene og de resultatene som har fremkommet) har tolket at de har hatt det under pandemien. Videre har jeg gått bort i fra forskningsspørsmålene som ble utarbeidet på starten av oppgaven fordi resultatene fra intervjuene har vist til andre om ikke nye aspekter ved hjemmekontorsituasjonen som kan være med på å bedre forstå opplevelsen av denne arbeidsmåten.

Blant annet har fleksibilitet kommet frem som en av de største fordelene med hjemmekontor. Min tolkning er at dette er en faktor som er med på å redusere den enkeltes opplevelse av stress i hverdagen. For de som har småbarn eller barn som må hentes i barnehage eller skole opplever jeg det som naturlig at denne fleksibiliteten har vært en lettelse i hverdagen. Hvor en informant beskrev det som en kjærkommen fleksibilitet. Samtidig er det ikke bare småbarnsfamilier som har nytt godt av dette. For ved å jobbe hjemmefra unngår man tidssløseri i form av det å rekke bussen, toget eller sitte i kø både til og fra jobb. Her har en person beskrevet at personen nå har mer fritid når han først har fritid.

Det hjelper også at de alle har beskrevet å ha arbeidsoppgaver som like fint kan utføres hjemme, hvor noen har beskrevet at de opplever å levere et enda bedre resultat. Her har flere nevnt at hjemmekontor gir dem mer ro til å fokusere. Alle informantene kategoriseres som kunnskapsmedarbeidere hvor deres arbeidsoppgaver kjennetegnes av tankevirksomhet. På den ene siden kan åpent kontorlandskap, eller bare det å møtes fysisk være helt essensielt for å kunne diskutere og søke både råd og veiledning fra sine kollegaer eller ledere. Noe som denne studien har vist seg å være mer krevende sammenlignet med fysisk på kontoret.

På den andre siden er vi mennesker forskjellig og noen har behov for mer ro og fred enn andre - hva som oppleves som en stressor påvirkes av individuelle forskjeller. De som har beskrevet at kontorlandskap oppleves som forstyrrende eller distraherende har gitt uttrykk for og beskrevet hjemmekontor som positivt i form av at forstyrrende elementer fjernes. Samtidig er det mye som tyder på at alle informantene er enige om at det er viktig å ha noen dager hvor man møter opp fysisk. Her har det blitt foreslått at man har noen faste dager i uken hvor alle må møte opp. Dette for å bygge trivsel, kultur og skape gode team.

Samtidig har jeg opplevd at det ikke bare er fordeler knyttet til det å jobbe hjemmefra. Dette har med mangelen/savnet etter den uformelle/spontane praten, men også det sosiale miljøet på hjemmekontor. Det har blitt beskrevet at det er viktig å ha noen faste møtepunkter for å ikke bare prate faglig. Blant annet har det i denne studien blitt rapportert om et mer oppgaveorientert fokus som resultat av det digitale. Det har blitt beskrevet at dette ikke gir den samme effekten eller tilfredsstillelsen som det å møtes fysisk. Dette mener jeg at kan være en indikasjon på hva det digitale (per nå) ikke kan gi. Det digitale kan argumenteres for å fjerne den hele og fulle opplevelsen av det å møte personen fysisk.

Jeg avslutter studien med å se tilbake på hva jeg burde har gjort annerledes. Slik jeg har nevnt har det vært krevende å komme frem til en konklusjon. Dette kan komme av at utvalget ikke har vært homogent nok, men også at jeg har et for lite utvalg. Samtidig retter jeg kritikk mot meg selv for å ha fjernet elementet jobb/fritid. Jeg mener dette er en svært viktig faktor å ta i betraktning når man skal analysere jobbrelatertstress på hjemmekontor. Dette er fordi skillet mellom jobb/fritid blir mer utydelig, og av den grunn står arbeidstakeren ovenfor det jeg mener er et nytt arbeidskrav. Det å kunne skille mellom når hjemmet skal fungere som et hjem og når det skal fungere som en arbeidsplass. Jeg mener denne pandemien har resultert i et nytt spørsmål gjeldende hvilket ansvar eller rolle arbeidsgiver og arbeidstaker skal ha i denne settingen.

Litteraturliste

Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, M. J., Han, H. & Law, R. (2018). Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand-Control-Support model. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 1-11.

Arnold, K., Randall, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I. & Cooper, C., L. (2010). *Work psychology -Understanding human behaviour in the workplace* (5.utg.). Essex: Pearson Education Limited.

Ayyagari R., Grover, V. & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MisQuarterly*, 35(4), 831-858.

Baka, L. (2018). Types of job demands make a difference. Testing the job demand-control-support model among Polish police officers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 1466-4399.

Bartosz, S. (2019). "Who is a "knowledge worker" - clarifying the meaning of the term through comparison with synonymous and associated terms", *Management*, 23(1), 105-133.

Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Cappelen Damm Akademisk.

Benjaminsen, C. (2020, 21. mars.). *Forskning på hjemmekontor: vi får gjort like mye*.

Forskning.no:

<https://forskning.no/arbeid-data-kommunikasjon/forskning-pa-hjemmekontor-vi-far-gjort-like-mye/1658298>

Bentley, K. & Yoong, P. (2000). Knowledge work and telework: An exploratory study. *Internet Research*, 10(1), 346-356.

Bjørkeng, K. P. (2021, 5. august). *Vet du egentlig hva som er best av å jobbe hjemme og på kontoret? Det tviler forskerne på*. Aftenposten:

<https://www.aftenposten.no/kultur/i/eP2aBy/vet-du-egentlig-hva-som-er-best-av-aa-jobbe-hjemme-og-paa-kontoret-det>

Bonsaksen, Thørrisen, M. M., Skogen, J. C., & Aas, R. W. (2019). Who reported having a high-strain job, low-strain job, active job and passive job? *The WIRUS Screening study. PloS One, 14*(12).

Branson, V., Turnbull, D., Dry, J. M. & Palmer, E. (2019). How Do Young People Experience Stress? A Qualitative Examination of the Indicators of Distress and Eustress in Adolescence. *American Psychological Association, 26*(2), 321-329.

Bosoni, G. J. (2021, 23. mars). *Transkripsjon*. Store Norske Leksikon:
<https://snl.no/transkripsjon>

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4 utg.). New York: Oxford University Press.

Califf, B. C., Sarker, S. & Sarker, S. (2020). The Bright and Dark Sides of Technostress: A Mixed-Methods Study Involving Healthcare IT. *MisQuarterly, 44*(2), 809-056.

Chen, C. (2022). Home Working Stress in the COVID-19 Crisis Era. HRM's Response from Job Support, Work-Family Balance, and Psychological Relief. *American College of Occupational and Environmental Medicine, 64*(5).

Cohen, S. & Wills, A., T. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *American Psychological Association, 98*(2), 310-357.

Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of Covid-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Frontiers in Psychology, 11*(1), 12-11.

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R. & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management, 8*(1), 1-17.

Dalen, B. (2010). *Sosial støtte i endringsprosesser* (Masteroppgave). Universitetet i Oslo.

DUO:

<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/17934/Sosialxstxttixendringsprosesser.pdf?sequence=3>

Dawson-Howard, H., Standen, P. P & Omari, M. (2013). Telework: The role of social support. *Australian and New Zealand Academy of Management*, 1(1), 1-18.

Deloitte (2022). *Elektronisk overvåkning i virksomheten*. Deloitte:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/no/Documents/legal/Kontrolltiltak-rapport_170122.pdf

Eggbø, E. (2019, 18. juni). *Tematisk analyse - metodeartikkelen som løyser alt*. Helgaeggbo:

<https://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyser-alt/>

Einarsen, S., Martinsen, L., Ø. & Skogstad, A. (2017). *Organisasjon og ledelse*. Gyldendal.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (2016). *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*.

Fabgokforlaget.

Fila, M. J. (2016, september). *The Job Demands, Control, Support Model: Where are we now?* ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/306056862_The_Job_Demands_Control_Support_Model_Where_Are_We_Now

Fernemark, H., Skagerstrom, J., Seing, I., Ericsson, C. & Nilsen, P. (2020). Digital consultations in Swedish primary health care: a qualitative study of physicians' job control, demand and support, *BMC Family Practice*, 21(1), 241-241.

Fredlund, B. (2019). *Psykososialt arbeidsmiljø og psykisk helse* (Masteroppgave), NTNU:

<https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2603605/Fredlund%2C%20Birgitte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalá, S. & Toscano, F. (2021). Work From Home During the Covid-19 Outbreak. The Impact on Employees Remote Work Productivity, Engagement, and Stress.. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(7).

Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31.

Giorgi, A. (1985). *Phenomenology and psychological research*. Duquesne University Press.

Grenness, T. (2001). *Innføring i vitenskapsteori og metode* (2 utg.). Universitetsforlaget

Gripsrud, G., Olsson, H. O., & Silkoset, S. (2016). *Metode og dataanalyse* (3 utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Golden, T. D., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2008). “The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412-1421.

Hobfoll, S.E., Tirone, V., Holmgreen, L. & Gerhart, J. (2016). Conservation of Resources Theory Applied to Major Stress. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behaviour: Handbook of Stress*, (pp. 65-71).

Holme, I., M. & Solvang, B., K. (1986). *Metodevalg og metodebruk*. TANO.

Hsiao, H., Y., Michálla, E. & Barak, M., E., M. (2014). “Job-related stress, social support, and work-family conflict among Mexican Workers in a multinational company: A case study of a Korean-Owned, US-branded former “sweatshop” in Mexico”. *International journal of Social Welfare*, 23(1), 309-320.

Innovasjon Norge. (2021). *Innovasjonstalen 2021 Statusrapport: Koronakrisens påvirkning på næringslivet*, Innovasjon Norge:

https://www.innovasjon norge.no/globalassets/0-innovasjon norge.no/om-innovasjon-norge/nyheter/innovasjonstalen-rapport_enkeltsider.pdf

Ingelsrud, H. M. & Bernstrøm, H. V. (2021). *Hjemmekontor: utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021*, Oslo Met:

https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/2756692/AFI_fou_2021_04_Hjemmekontor.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ieawanto, W, D., Novianti, R, K. & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work-Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(96), 2-13.

Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg). Cappelen Damm Akademisk.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). "The experience of work-related stress across occupations". *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.

Johannessen, A., H. (2020, 11. november). *Konsekvenser av Covid-19 for arbeidsmiljø og helse: søkelys på "Arbeid hjemmefra"*, STAMI:

https://www.regjeringen.no/contentassets/0f4da1e40f8a4f11b9d4a3a1c3a066c5/johannessen_stami_hjemmekontor.pdf

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg). Abstrakt Forlag AS.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.

Karasek, R., A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308.

Karasek, R., Kawakami, N., Brission, C., Amick, B., Houtman, I. & Bongers, P. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. Basic Books.

Kim, H. & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.

Klein, J. (2021, 13. august). *Koronavirus-pandemien 2020-2021*. Store Medisinske Leksikon: https://sml.snl.no/koronavirus-pandemien_2020-2021

Kohont, A. & Ignjatovic, M. (2022). Organizational Support of Working from Home: Aftermath of COVID-19 from the Perspective of Workers and Leaders. *Sustainability*, 14(19), 5107.

Lee, R. A., Son, M-S. & Kim, K. K. (2015). Information and communication technology overload and social networking service fatigue: A stress perspective. *Computers in Human Behavior*, 55, 51-61.

Lazarus, R., S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Malterud, K. (2002, 20. oktober). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning - forutsetninger, muligheter og begrensninger*. Tidsskriftet:

<https://tidsskriftet.no/2002/10/tema-forskningsmetoder/kvalitative-metoder-i-medisinsk-forskning-forutsetninger-muligheter>

Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New technology, work and employment*, 18(3), 196-211.

Mattern, J., Hullmann, J. & Lansmann, S. (2021). It's not that bad! Perceived Stress of Knowledge Workers During Enforced Working From Home due to COVID-19. *Innovation Through Information Systems*, 46(1), 10-16.

Najafi, A. (2011). Knowledge Workers Productivity and Stress management and in the Irancell company. *Australian Journal of Basic and Applied Science*, 5(9), 1412-1417.

Nanda, A. (2015). Work Life Conflict: The Spillover Effect. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 2(1), 56-62.

NHO (2017). *Arbeidsrelatert stress*. NHO:

<https://arbinn.nho.no/hms/arbeidsmiljo-og-trivsel/konflikter-og-stress/artikler/arbeidsrelatert-stress/>

Niebuhr, F., Borle, P., Borner-Zobel, F. & Voelter-Mahlknecht, V. (2022). "Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International journal of Environmental research and public health*, 19(3). 1122.

Norwell, S. L., Norris, M. J., White, E. E. & Moules, J. N. (2017). "Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13.

Rudland, R. J., Golding, C. & Wilkinson, J. T. (2019). The stress paradox: How stress can be good for learning. *Medical Education*, 5(1), 40-45.

Samdal, O., Wold, B., Harris, A. & Torsheim, T. (2017, august). *Stress og mestring*.

Helsedirektoratet:

https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring/Stress%20og%20mestring.pdf/_attachment/inline/11df8af9-831e-4535-aaef-43178fa9b389:faf7b30a63b6004ff91eb7d4bbf2c6a89c4d4718/Stress%20og%20mestring.pdf

Saunders, M. N. K., Lewis, P. & Thornhill, A. (2019). *Research Methods for Business Students* (8th edition). Pearson Education Limited.

Schei, A. (2020, 22. april). *Forskere advarer mot at hjemmekontor blir normalen*. Khrono:

<https://khrono.no/forskere-advarer-mot-at-hjemmekontor-blir-normalen/480930>

Sennet, R. (2001). *Det fleksible mennesket: Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget.

Siqueira, L. T. D., Dos Santos, A. P., Silva, R. L. F., Moreira, P. A. M., da Silva Vitor, J. & Ribeiro, V. V. (2020). Vocal Self-Perception of Home Office Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of voice*.

Sollien, K. (12. januar, 2021). *Hjemmekontor post korona*. Akademikerne:

<https://akademikerne.no/2020/hjemmekontor-post-korona>

STAMI. (2019). *Høyere krav - lav kontroll (indeks)*. STAMI:

<https://noa.stami.no/tema/psykososialtorganisasjonisk/krav-kontroll/hoyekrav-lavkontroll/>

Staples, S. (2001). A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of End User Computing*, 13(2), 3-14.

Statens arbeidsmiljøinstitutt. (2021, mai). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. STAMI:

https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering_arbeid_hjemmefra_STAMI_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terry, G., Hayfield, N., Clark, V. & Braun, V. (2017). *The SAGE handbook of qualitative research in psychology*. SAGE Publication Ltd.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (4 utg.). Fagbokforlaget.

van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.

Arbeidstilsynets. (2021). *Psykososial arbeidsmiljø*. Arbeidstilsynet:

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>

Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27(1), 213-129.

Zhang, J. (2016). The Dark Side of Virtual Office and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2).

Vedlegg

Vedlegg 1. - Førstegangskoder

- Gul neon (2):** Generell informasjon om personen og jobben
- Lysegrønn (5):** informantens beskrivelse av jobben generelt
- Brun (7):** informantens tidligere erfaringer og hva personen lærte av dette
- Mørkegrå (4 rad, 1. farge):** Informantens opplevelse av hjemmekontor
- Lyse lyse grønn (3):** Hva som er viktig for å trives på hjemmekontor
- Mørkerød (5):** Hva som er lagt til rette for hjemmekontor
- Turkis (2):** Forskjellen mellom hjemmekontor og fysisk på kontoret
- Lys orange (4):** Fordeler ved hjemmekontor
- Mørke lilla (4):** utfordringer ved hjemmekontor
- Mørkeblå (5):** Jobbkraft
- Lys rosa (3):** Autonomi i jobben
- Orange (2):** Sosial støtte fra ledere, kollegaer og øvrig personale
- Mørke gul (5):** Engasjement, motivasjon og fra kollegaer

Vedlegg 2. - Andregangskoder

- Gul neon (2):** Arbeidshverdagen under pandemien
- Mørkerød (5):** Hva som er lagt til rette for hjemmekontor
- Lys orange (4):** Fordeler ved hjemmekontor
- Mørke lilla (4):** utfordringer ved hjemmekontor
- Mørkeblå (5):** Jobbkraft
- Lys rosa (3):** Autonomi i jobben
- Orange (2):** Sosial støtte fra ledere, kollegaer og øvrig personale

Vedlegg 3. - Tredjegangskoder

Arbeidshverdag på hjemmekontor

- Møtevirksomhet på hjemmekontor
- Arbeidsoppgaver
- Produktivitet og effektivitet
- Jobbkraav
- Jobbkontroll

Sosialitet

- Sosiale miljøet
- Mangel/savn etter uformell prat
- Be om hjelp på hjemmekontor
- Bli kjent på en annen måte

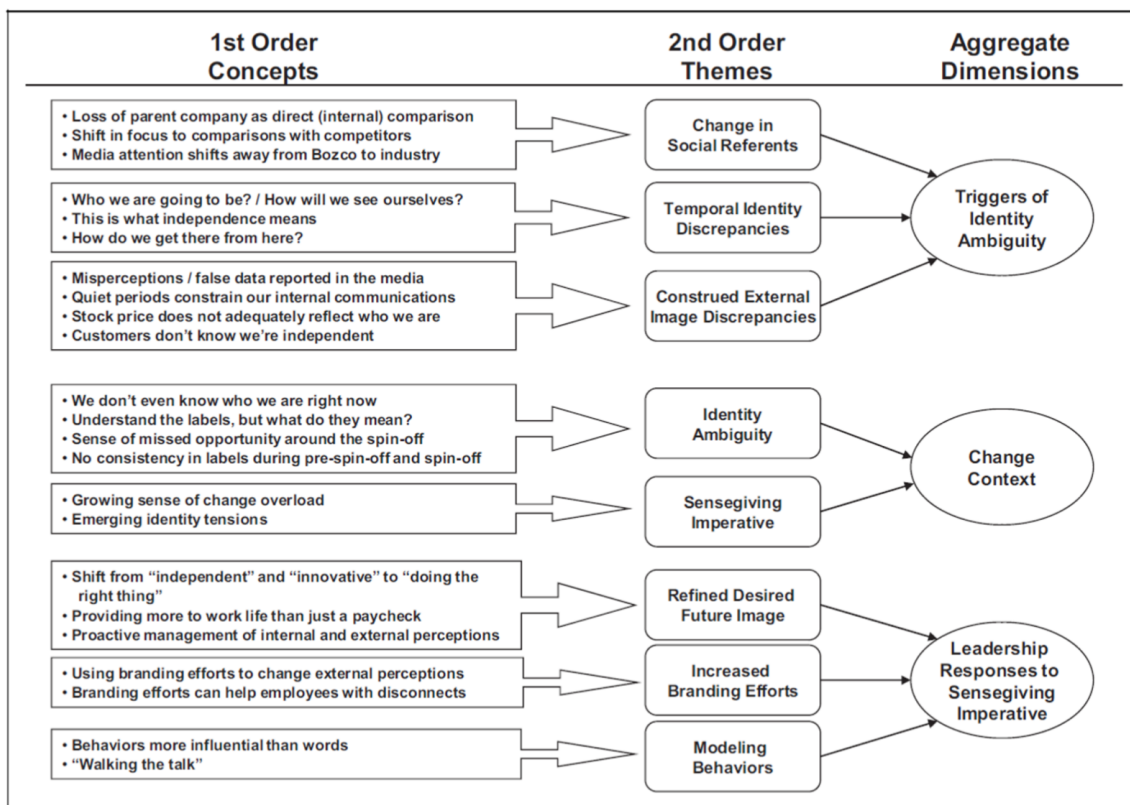
Støtte på hjemmekontor

- Materiell støtte
- Økonomisk støtte
- Leders tilstedeværelse på hjemmekontor

Veien videre

- Hjemmekontor før pandemien
- Hybrid

Vedlegg 4. - Eksempel på kodingsstruktur



Gioia, Corley & Hamilton (2013).

Vedlegg 5. - Eksempel hvordan jeg kodet

Møtevirksomhet		
Utsagn	Koding 1.	Koding 2.
Mye møtevirksomhet.	Møter	Mye møtevirksomhet
Sitter veldig mye i møter. Det er stort sett full kalender. Veldig mye møtevirksomhet i jobben min. Veldig mye kundemøter og interne møter. Det har egentlig skjedd en revolusjon i måten vi, altså vår effektivitet. Nå er det nesten utelukkende teammøter det går i.	Full kalender	Mye møtevirksomhet
Det er jo litt krevende av og til med møter som sklir over tiden også har du ikke fem minutter til å eventuelt gå på do eller hente noe å drikke eller spise. Man kan bli sittende veldig veldig veldig lenge og hoppe fra møte til møte og sånn, det er jo litt krevende.	Hoppe fra møte til møte	Mye møtevirksomhet

Vedlegg 6. - Intervjuguiden (arbeidstakere)

Presentasjon av meg selv

Kort om meg selv

- Hva skal jeg undersøke
- Hvorfor skal jeg undersøke dette
- Min rolle som intervjuer
- Generell informasjon om intervjuet

Presentasjon av deltaker

Kan du fortelle litt om deg selv:

- Hvilket utdanningsnivå har du?
- Kan du beskrive kort hva du jobber med?
- Hvor lenge har du jobbet der du jobber nå?
- Kan du beskrive din familiesituasjon?

Din arbeidshverdag på hjemmekontor

Kan du fortelle hvordan en arbeidshverdag på hjemmekontor ser ut?

- Hvem tar del i din arbeidshverdag?
- Hvor har du ditt kontor?

Support:

Teknisk support på hjemmekontor

- Har du fått tilgang til opplæringsmateriell eller annen informasjon i forbindelse med hjemmekontorsituasjonen?
 - Har du noen eksempler?
- Hvordan opplevde du dette tilbudet?

Materiell og eller økonomisk support under pandemien

- Hva slags støtte har du fått av bedriften? utstyr, penger osv.
- Noe annet du savner?

Hva burde vært gjort annerledes av bedriften for at du skulle trives på hjemmekontor?

Jobbkrav på hjemmekontor

- Hva vil du si at jobben krever av deg som person?
- Hvordan vil du si at kravene som blir stilt for at du skal prestere godt i jobben din, passer til deg som person?
- Hvordan opplever du at dine arbeidsoppgaver samsvarer med ditt kunnskap og kompetansenivå?
- Opplever du noen utfordringer med arbeidet som må gjøres nå på hjemmekontor?
- I hvilken grad er det forventet av deg å jobbe etter endt arbeidstid? tenk etter 7t 30min
- Hvordan håndterer du etterarbeid?
 - Klarer du å legge det bort?
- I hvilken grad er du avhengig av andre for å fullføre dine arbeidsoppgaver?
- Vil du si at din jobb krever at du må jobbe parallelt med flere arbeidsoppgaver?
 - Hvor godt opplever du at denne arbeidsmengden passer deg?

Kontroll/selvbestemmelse/autonomi på hjemmekontor

- I hvilken grad vil du si at du kan bestemme hvordan du ønsker å utføre dine arbeidsoppgaver?
- I hvilken grad kan du bestemme hvor mye tid du ønsker ved gjennomføring av hver enkelt arbeidsoppgave?
- Har du muligheten til å utføre dine arbeidsoppgaver på en variert måte?
- I hvilken grad har du innflytelse til å bestemme hva du ønsker å jobbe med?
- Har du muligheten til å selv bestemme når du ønsker å ta pauser?

Generelt om ledere og kollegaer

Tenk på ditt forhold mellom dine kollegaer/ledere/øvrige personal

- Hvordan har ditt forhold med dine kollegaer vært under hjemmekontor?
 - Har det endret seg nå på hjemmekontor?
- Hvordan har ditt forhold med leder vært under hjemmekontor?
 - Har det endret seg nå på hjemmekontor?

Sosial støtte i jobbsammenheng på hjemmekontor

- Hvordan har det sosiale miljøet vært på hjemmekontor?
 - Hvordan har du opplevd at det har vært lagt til rette for å skape et godt miljø?
 - Hvem legger til rette for deg gode miljøet?
- Opplever du å bli sett og hørt på jobb?
 - Hvem lytter til deg dersom du opplever misnøye?
 - Hvem snakker du med dersom du trenger faglig input, råd og/eller veiledning?
- Hva skal til for at du skal trives på hjemmekontor?
- Hvem gir deg tilbakemeldinger og ros på ditt arbeid?
 - Hvordan opplever du tilbakemeldingene?
- Hvordan opplever du å både gi og få tilbakemeldinger over nettet?

Avslutning

- Er det noe du ønsker å tilføye? Spørsmål?

Avslutningsord, takk.

Vedlegg 7. - Intervjuguiden (pedagog)

Presentasjon av meg selv

Kort om meg selv

- Hva skal jeg undersøke
- Hvorfor skal jeg undersøke dette
- Min rolle som intervjuer
- Generell informasjon om intervjuet

Presentasjon av deltaker

Kan du fortelle litt om deg selv

- Hvilket utdanningsnivå har du?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvilket yrke har du?
- Hvor lenge har du jobbet der du jobber nå?

Spørsmål

- Hva vil du si er den største utfordringen med bruk av hjemmekontor?
- Hva vil du si er den største fordelene med bruk av hjemmekontor?
- Hvilke tilbakemeldinger har du som profesjonell fått om bruk av hjemmekontor?
- Er det noen grupper av arbeidstakere som har skilt seg ut?
- Hva slags type belastninger har du erfart at arbeidstakere på hjemmekontor kan oppleve?
- Er det noen grupper av arbeidstakere som har hatt spesielt nytte av hjemmekontor?
- Hva tenker du bedrifter burde fokusere mer på hvis de velger å fortsette med hjemmekontor?

Avslutning

- Er det noe du ønsker å tilføye? Spørsmål?

Avslutningsord, takk.

Vedlegg 8. - Informasjonsskriv

Vil du delta i masteroppgaven om “Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor”

Innledning med forespørsel om å delta i masteroppgaven.

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan arbeidstakere har opplevd arbeidssituasjonen på hjemmekontor. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er en masteroppgave som varer fra januar 2022 til juni 2022. Formålet er å undersøke hvordan *arbeidstakere* har opplevd arbeidssituasjonen på hjemmekontor. For å gå dypere inn på tematikken blir det i denne sammenhengen stilt spørsmål samt utarbeidet forskningsspørsmål rundt hvordan den enkelte har opplevd jobbkrav, kontroll (selvbestemmelse/autonomi) og sosial støtte på hjemmekontor. Svarene innhentes gjennom individuell dybdeintervju og skal gi en indikasjon på hvorvidt arbeidstakere fra to bedrifter har opplevd arbeidssituasjonen på hjemmekontor som mer eller mindre stressende. Til slutt skal det også innhentes informasjon, tanker og meninger fra én *fagperson* som har opparbeidet erfaring. Det være seg jobbet med mennesker som har opplevd stress.

Problemstillingen er som følger:

Hvordan har arbeidstakerer på hjemmekontor beskrevet at faktorene arbeidskrav, kontroll og sosial støtte har påvirket deres arbeidssituasjon?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet

Det er undervisningsleder Anne Line Wittek fra Universitetet i Oslo som er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Det er ønsket fem *arbeidstakere* fra hver av de to bedriftene som kan gi innsikt i hvordan de har opplevd den digitale arbeidshverdagen. Dette utvalget er trukket ut basert på et kriterie: hatt/fortsatt har hjemmekontor (totalt tre måneder - kan ha hatt en hybrid løsning), ikke ledere eller mellomledere samt må ha jobbet i bedriften i minst ett år (ikke nyansatte). Videre én *fagperson* som anses å inneha relevant erfaring til å kunne ytre seg om denne tematikken. Det

være seg i form av formell utdanning som innebærer å jobbe og hjelpe mennesker. Dermed er det totalt elleve personer (ti ansatte og én fagperson) som får denne henvendelsen.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et individuelt dybdeintervju. Dette vil ta deg ca. 45-60 min. På intervjuet vil du som *arbeidstaker* bli stilt spørsmål som går nærmere inn på hvordan du opplever/har opplevd det sosiale miljøet på hjemmekontor. Dette innebærer din opplevde støtte fra kollegaer og leder(e). Spørsmål om arbeidskrav tar blant annet for seg hvordan du opplever å håndtere mengden av arbeidsoppgaver, etterarbeid og samarbeid. Spørsmål om kontroll omfatter slik som i hvilken grad du kan bestemme hvordan du ønsker å utføre dine arbeidsoppgaver, hvorvidt du kan velge tiden du bruker på hver enkelt oppgave og muligheten for variasjon i arbeidsutførelse. *Fagpersonen* vil bli stilt generelle spørsmål som kan gi innblikk i tanker og meninger fra opparbeidet erfaring. Det være seg fagpersonens tanker om hvordan folk flest har håndtert overgangen fra fysisk til hjemmekontor samt hvilke utfordringer og fordeler arbeidstakere kan oppleve ved bruk av hjemmekontor.

Jeg vil her ta lyd og videoopptak hvis det er ønsket å ta intervjuet over Zoom eller Teams. Videre benytter jeg diktafon som er en lydopptaker utviklet av Universitetet i Oslo. Jeg bruker to metoder for å ta opptak som en sikkerhet, i tilfelle noe ikke går som planlagt.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern - hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som er beskrevet i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er jeg som student som vil ha tilgang til innhentet data. For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene vil jeg ta i bruk og lagre data gjennom Mobilappen Nettskjema-diktafon som brukes til lydopptak. Opptaket blir umiddelbart kryptert på telefon og man kan aldri lytte til opptak i mobilappen. Kun de som har UiO Nettskjemaet kan ta

appen i bruk. Nettskjemaet blir da lagret på min private maskin hvor kun jeg har tilgang. Dine kontaktopplysninger erstattes med en kode som lagres på egen liste adskilt fra øvrige data hvor kun jeg har tilgang. Det blir gjennomført transkribering og anonymisering av hvert enkelt intervju med en gang etter at intervjuet er avholdt slik at rådata kan slettes og dermed ikke blir lagret på min private enhet over lengre tid. Det som benyttes utenom spørsmålene du blir gitt, er hvilken bransje du jobber i og/eller din stillingstittel, kjønn samt “HR” eller “MC”, ettersom hvor du hører til.

Jeg vil også ta i bruk teams eller zoom for å ta video og lydopptak, alt avhengig av hva din bedrift benytter. Jeg vil kun oppbevare de dataene jeg jobber med i øyeblikket. Derfor skal transkribering av intervjuet gjøres med en gang etter at intervjuet er avholdt, videre blir all data slettet etter innlevering av masteroppgaven. Dataene blir heller ikke synkronisert til andre enheter, det er kun min private maskin dataene blir lagret på. Dermed er det kun jeg som har tilgang til dataene. Det forsikres at min private datamaskin er forsvarlig sikret slik at ingen får tilgang til de dataene jeg sitter på. Med andre ord har jeg automatisk skjermlås, det være seg at pc-en låser seg (automatisk) når jeg ikke bruker den, har sikkerhetspatching skrudd på (automatisk), at passord byttes ut regelmessig samt at harddisken er kryptert og skrur av når den transporteres. Til slutt for å kunne lagre opptak på zoom eller teams på min private maskin kan jeg sikre at jeg personlig utviser forsiktighet når jeg benytter lenker til e-poster eller andre nettsider, forsiktighet ved tilkobling av ukjent trådløst nett, kjenner til maskinen og hvordan den oppfører seg, ikke laster ned programmer eller apper jeg ikke trenger - kun det som er nødvendig og til slutt forsikre at datasettet ikke blir lagret på backup løsninger eller skyløsninger.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 16. juni 2022. Etter oppgaven er levert blir alt av data som er knyttet til dette prosjektet slettet - opptak og kontaktopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt skriftlige samtykke.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til: innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, få utlevert en kopi av opplysningene, få slettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende, få slettet personopplysninger om deg og 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:

Student Linn Rud Bach-Gansmo, epost: linnrb@student.uv.uio.no, telefon: 47 75 81 21.
Behandlingsansvarlig, Universitetet i Oslo med undervisningsleder Anne Line Wittek ved IPED, epost: a.l.wittek@uped.uio.no, telefon: 22 85 85 15. Roger Markgraf-Bye mail: personvernombud@uio.no, mobil: 90 82 28 26. Personvernombud hos Universitetet i Oslo.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:
NSD - Norsk senter for forskningsdata AS på epost: personverntjenester@nsd.no eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Anne Line Wittek

Student
Linn Rud Bach-Gansmo

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til: Å delta i individuelt dybdeintervju.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

[Meldeskjema](#) / [Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer

423712

Prosjekttittel

Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig

Anne Line Wittek

Student

Linn Rud Bach-Gansmo

Prosjektperiode

01.01.2022 - 16.06.2022

[Meldeskjema](#) 

Dato

03.02.2022

Type

Standard

Kommentar

Vi viser til endring registrert 02.02.2022. Vi kan ikke se at det er gjort noen oppdateringer i meldeskjemaet eller vedlegg som har innvirkning på vår vurdering av hvordan personopplysninger behandles i prosjektet.

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

Lykke til videre med prosjektet!

[Meldeskjema](#) / [Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer

423712

Prosjekttittel

Undersøkelse om arbeidssituasjonen på hjemmekontor

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig

Anne Line Wittek

Student

Linn Rud Bach-Gansmo

Prosjektperiode

01.01.2022 - 16.06.2022

[Meldeskjema](#) 

Dato

03.02.2022

Type

Standard

Kommentar

Vi viser til endring registrert 02.02.2022. Vi kan ikke se at det er gjort noen oppdateringer i meldeskjemaet eller vedlegg som har innvirkning på vår vurdering av hvordan personopplysninger behandles i prosjektet.

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

Lykke til videre med prosjektet!