

Rune Faksvåg

# Yngre ingeniørers bruk av smarttelefon i balanseringen mellom arbeidstid og fritid

«Et lite pling og et ikon øverst i hjørnet»





## Sammendrag

<i>Forfatter</i>	Rune Faksvåg
<i>Grad</i>	Master i helsefremmende arbeid
<i>Fakultet</i>	Fakultet for helsevitenskap
<i>Institutt</i>	Institutt for helsefremmende arbeid
<i>Veileder</i>	Monika Gullslett
<i>Innleveringsdato</i>	15. mai 2018
<i>Oppgavens tittel</i>	<b>Yngre ingeniørers bruk av smarttelefon i balanseringen mellom arbeidstid og fritid</b>
<i>Antall ord</i>	19251
<i>Søkeord</i>	Smarttelefon, arbeidsmiljø, fleksibilitet, arbeidstid, arbeidstid-fritid, helsefremmende arbeid Smartphone, workplace, flexibility, working hours, work-life balance, health promotion

**Bakgrunn:** Smarttelefonen har de senere årene fått en utvidet funksjon og rolle i folks liv og arbeidsliv. Dette studiet ser nærmere på hvordan yngre ingeniører opplever dagens bruk av smarttelefon i relasjon til balanseringen mellom arbeidstid og fritid.

**Formål:** Med denne oppgaven vil jeg undersøke og prøve å få bedre innsikt i hvordan yngre ingeniører opplever og forholder seg til balanseringen mellom arbeidstid og fritid ved bruk av smarttelefon. Hensikten er å øke forståelsen av fenomenet ved å tilnærme meg det fra et helhetlig perspektiv i håp om at dette kan bidra til ny kunnskap om hva som er helsefremmende i relasjon til fenomenet. Problemstillingen er:

Hvordan opplever ingeniører i generasjon Y balanseringen mellom arbeidstid og fritid ved bruk av smarttelefon?

**Metode:** Det er gjennomført en kvalitativ studie for å besvare problemstillingen. Grunnlaget for datamaterialet i denne undersøkelsen er basert på intervju av fem ingeniører, to menn og tre kvinner, i alderen 23 til 32. De praktiserer alle bruk av samme smarttelefon på jobb og fritid og ingen har funksjon som leder.

**Teorigrunnlaget:** For å belyse fenomenet har jeg valgt Ulrich Beck's teori om risiko, Richard Sennet's teori om kapitalismens påvirkning, Svend Brinkmann's teori om begrensningens kunst og Ausland og Vinje's teori om nærværs- og fravær dimensjoner.

**Hovedfunn:** Ingeniørene beskriver at tidspraksis påvirkes i stor grad av kultur.

Kunnskapsproduksjon beskrives som uavhengig av tid og rom. Informantene opplever i liten grad dialog om fenomenet på sine arbeidsplasser, til tross for mange ubesvarte spørsmål.

Ingeniørene beskriver at tilgjengeligheten påvirkes av en frykt for å gå glipp av noe. Faglig integritet synes å påvirke tidspraksisen. Smarttelefonen gir økt tilgjengelighet og fleksibilitet.

Det kommer frem at dette oppleves som en frihet og fleksibilitet for ingeniørene. En arbeidsgiver som via dialog og medvirkning viser ansvar for tidspraksis, vil legge til rette for økt tilhørighet og lojalitet blant de yngre ingeniørene - dette kan være helsefremmende og kan samtidig styrke bedriften i møte med kriser og utfordringer. Det er store individuelle forskjeller og kunnskapen bør tilpasses den enkelte arbeidsplass.

Nøkkelord: Smarttelefon, arbeidsmiljø, fleksibilitet, arbeidstid-fritid, helsefremmende arbeid

Abstract

**Title:** Using a smartphone in the work-life balance among younger engineers.

**Background:** The smartphone is having an increasing impact on people's lives at home and at work during the last few years. The topic of this research is how younger engineers experience the use of a smartphone in the work-life balance.

**Purpose:** Trying to explore and gain insight into how younger engineers experience and relate to the use of a smartphone in the work-life balance is the purpose of this research. Using a holistic approach, the aim is to increase knowledge about what promotes health in relation to this phenomenon. This leads to the research question: How do engineers in generation Y experience the use of a smartphone in the work-life balance.

**Method:** A qualitative study were conducted to answer this question. The data in this research is based upon the interview of five engineers, two men and three women, aged from 23 to 32. None of the engineers were managers and they were all using the same smartphone at work and home.

**Theory:** This study upon Ulrich Beck's theory on risk in society, Richard Sennett's theory on the effects of capitalism, Svend Brinkmann's theory of the art of missing out and Ausland and Vinje's theory on dimensions of presence and absence.

**Results:** Workplace culture affects how engineers spend their time in the work-life balance. The production of knowledge is described as regardless of time and space. The engineers describe a fear of missing out related to availability. Professional integrity seem to affect how engineers spend their time related to work. The smartphone increase flexibility and availability and according to the engineers this leads to freedom and flexibility for the engineers. An employer showing responsibility of employee availability through dialogue can expect increased loyalty and affiliation, which in turn promotes health and could increase the company's abilities to handle crises and challenges. There are major individual differences in relation to this phenomenon, which means the knowledge needs workplace adaptation.

**Keywords:** Smartphone, workenvironment, flexibility, work-life balance, health promotion.

## Forord

Tidlig i mitt studium oppdaget jeg at universitetet praktiserte det de forkynte. Medvirkningen opplevdes av meg som reel og spørsmålene som oppstod tidlig i studiet handlet om å åpne øynene for hva som trekker mot helse i kontrast til en patogen tilnærming, også for oss studenter i masterløpet. Takk til alle på Bakkenteigen i tilknytning til dette masterløpet som bidrar til at jeg kan svare bekreftende på det jeg oppfatter som et godt spørsmål: Gjør vi som vi sier at vi gjør?

Jeg startet studiet i 2014 og jeg har stort sett arbeidet 100 % stilling parallelt med studiet. Det har vært krevende og samtidig spennende. Takk til dere hjemme; Kjersti, Malin, Kristina og Andreas for at jeg fikk muligheten til å studere. En 50 % stilling i en human resources- (HR) avdeling har definitivt bidratt til at både metodebruk, betydningen av definisjoner, rolleklarhet og spørsmål om grunnleggende syn på tilnærming og antagelser har kunnet blitt testet og bidratt til en lærende prosess for meg. Sett fra mine kollegers og samarbeidspartnere sitt ståsted kan det være at jeg istedenfor å komme med konkrete svar og avklaringer i perioder kompliserer arbeidet med filosofiske eller kritiske spørsmål, beklager det. Økt kunnskap opplever jeg bare har gjort meg mer ydmyk med tanke på hvor lite jeg kan. En ekstra takk til kollega Trine for sann dialog og mange gode refleksjoner som har bidratt til at kunnskapen jeg har tilegnet meg slår positivt ut for meg og min egen arbeidsplass. Takk til veileder Monika for at du har vært like tilgjengelig for meg som ingeniørene er for sine arbeidsgivere☺.

I 50 % stilling som privatpraktiserende fysioterapeut har jeg oppdaget at en helsefremmende tilnærming fungerer svært godt for pasientene, men at det slår negativt ut på den økonomiske siden av driften. Istedenfor å leve med et uoppnåelig forsøk på å påvirke finansieringsmodellen, har jeg planlagt å slutte i privat praksis og takket ja til å jobbe 100 % i HR avdelingen fra høsten 2018. Dette ser jeg som en direkte konsekvens av dette studiet.

Jeg ønsker å komme med en liten oppfordring til lesere av oppgaven som har bakgrunn som ingeniør om å være åpen for Bricolage tilnærmingen. Den står i direkte kontrast til mange ingeniører sitt arbeid hvor bestemte prosedyrer kan følges og arbeidet kan utføres med et gitt sett av verktøy (Rogers, 2012, s. 3). En stor takk til informantene som tok initiativ til og prioriterte tid til å delta i dette forskningsprosjektet.

## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	9
Begrepsavklaring .....	10
Settingstilmærming .....	11
Arbeidsplassen som setting.....	11
Definisjon smarttelefon.....	12
Fleksibilitet .....	12
Arbeidstid og fritid.....	12
Ingeniørene .....	13
Problemstilling og forskningsspørsmål .....	14
Det beste argument.....	15
Telefonens utvikling i Norge.....	15
Teorigrunnlag .....	16
Risiko eller ikke .....	16
Frihet- en illusjon? .....	18
Lojalitet og sosial kapital .....	18
Fear of missing out (FOMO) .....	19
Nærvær og fravær .....	21
Metode .....	22
Bricolage .....	22
Fenomenologi, hermeneutikk og sosialkonstruksjonisme.....	23
Forforståelse .....	24
Hard eller myk HR?.....	25
Den hermeneutiske sirkel.....	25
Tilnærmingen til intervjuene.....	26
Litteratursøk .....	27
Rekruttering og utvalg.....	28
Intervjuene .....	29
Transkribering.....	30
Reliabilitet og validitet.....	30
Etiske vurderinger .....	31
FUNN .....	32
Arbeid .....	32
Dialog.....	32
Om tid .....	32
Om tilgjengelighet .....	33

Tilgjengelighet .....	33
Tilgjengelighetskultur eller retningslinjer.....	33
Tilgjengelighetsforventning.....	34
Frihet - illusjon eller sannhet?.....	35
Grensesetting .....	36
Privatliv og fritid .....	37
Prioritering og hastegrad.....	38
Tid og rom.....	39
Mobilen- en ressurs? .....	39
Helse.....	40
Nomophobia.....	41
Drøfting .....	42
Arbeid.....	42
Homo economicus, ansvar og lojalitet.....	43
Dialog.....	44
Fleksibilitet og tilgjengelighet.....	45
Risiko .....	45
Referansepunkter.....	46
Grensesetting i ulike arenaer .....	47
Si nei .....	47
Prioritering hastegrad .....	48
Fysiske grenser .....	48
Helse.....	48
FOMO .....	49
Økonomisk produktivitet.....	49
Løsninger? .....	50
Helse – nærvær og fravær.....	50
Konklusjon .....	52
En bønn.....	53
Implikasjoner.....	53
Begrep: .....	55
Litteratur.....	64



## Innledning

Smarttelefonen er i økende grad en del av hverdagsteknologien fordi bruken av mobile enheter er i ferd med å bli kulturelt normalisert på arbeidsplassen (Fuller & Joynes, 2015). Tema i denne oppgaven er hvordan yngre ingeniører opplever fenomenet: balanseringen mellom arbeidstid og fritid ved bruk av smarttelefonen. Utviklingen av smarttelefonen har ført til økt tilgjengelighet og fleksibilitet og spesielt i Norge med høy tilgang på smarttelefoner og stadig flere og yngre brukere (Futsæter, 2017; Medietilsynet, 2018). Økning i bruk av smarttelefon kan føre til en påvirkning av arbeidsmiljøet i den glidende overgangen mellom arbeidstid og fritid. Dette har vi lite kunnskap om hvilken påvirkning har (Yun, Kettinger & Lee, 2012), men undersøkelser tyder på at smarttelefonen bidrar til økt forventning om tilgjengelighet utover normal arbeidstid (Torvatn, 2016). Daglig tar 25 % av alle arbeidstakere med seg arbeid hjem og dette gjelder særlig for akademikere, ledere og foreldre (Nørgaard, 2014). Dette grenseløse arbeidslivet er særdeles aktuelt i Norge hvor norske arbeidstagere er mer tilgjengelig for sjefen enn i andre land og stadig flere er tilgjengelig via e-post utenfor arbeidstid (Johannesen, 2013; SSB, 2013). Endringene i denne fleksibiliteten gjelder ikke lenger bare ledere og særlig uavhengige stillinger som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene (Regjeringen, 2014), men også vanlige arbeidstagere (Skorstad & Ramsdal, 2009). De yngre generasjonene viser også i stor grad interesse for fleksibilitet og balansen mellom arbeidsliv og fritid (Terjesen & Salomon, 2015, s. 47). Det er verdt å merke seg at det er en mindre andel som opplever at jobben forstyrrer fritiden enn andelen som forholder seg til arbeidet utenom arbeidstid (SSB, 2013).

I arbeidsmiljøloven (AML) er arbeidstid og fritid definert og bedrifter har retningslinjer på området, men hvordan oppleves tidspraksisen i sammenheng med fenomenet og hva påvirkes den egentlig av (Pettersen & Johansen, 2017)? Som en del av den helsefremmende tilnærmingen vil jeg utforske om det finnes elementer som trekker i retning av god helse i tidspraksisen som en del av balanseringen mellom arbeidstid og fritid (Antonovsky, 1987; Ausland, 2013).

Ved å bruke Richard Sennett sin teori om samfunnsutviklingen og rammene i arbeidsmiljøet ønsker jeg å belyse hvordan dette kan påvirke ingeniørenes forståelse i relasjon til dette fenomenet (Sennett & Enebakk, 2001, s. 188)? Fordelene med den teknologiske utviklingen markedsføres kraftig og vi som konsumenter kjøper fantasien om mulighetene til uendelig utvikling i automatisering, effektivitet, produksjon og kostnadseffektivitet uten å legge like stor vekt på risikoen det eventuelt medfører for individ, arbeidsplass og samfunn. Det å ha for utydelige grenser kan ha uheldige konsekvenser for helse og trivsel (Bjørndal, 2015). Sett i

lys av Ulrich Beck sin teori om risiko vil jeg belyse i hvilken grad ingeniørene og bedriftene de tilhører oppfatter og forholder seg til tilgjengelighet og fleksibilitet som en mulig risiko i relasjon til dette fenomenet. Beck viser til at dersom det er en ubevissthet rundt muligheten for risiko vil handlinger knyttet til fenomenet preges av impuls og risiko kan bli oversett (Beck, 2000).

Som en motpol til den grenseløse utviklings- og optimaliseringsfilosofien de senere årene, vil jeg se fenomenet i lys av Svend Brinkmann sin påstand om at samfunnet trenger en ny retning ved at både individ, organisasjoner og samfunn er tjent med å vise moderasjon. Sentrale begrep i denne sammenheng er fleksibilitet, tilgjengelighet, ansvar, tillit, lojalitet og tilhørighet, og de relasjonelle bånd begrepene har til medarbeider, bedrift og samfunn. For å søke svar på dette har jeg valgt å intervjuere yngre ingeniører om hvordan de fortolker opplevelsen av dette fenomenet for så å drøfte dette i lys av teori som nevnt her.

### Begrepsavklaring

I dette kapittelet vil jeg definere sentrale begrep i oppgaven som kan være sensitiverende, gi ulike assosiasjoner, defineres ulikt og dermed gi ulik mening. Helse er i denne oppgaven definert ut i fra verdens helseorganisasjon (WHO) sin definisjon «en tilstand av fullkomment legemlig, sjelelig og sosial velvære og ikke bare fravær av sykdom». I arbeid for å fremme helse flyttes fokuset fra individet til omgivelsene, det sosiale og relasjonelle (WHO, 1998b). Helsefremmende arbeid defineres her som «den prosessen som gjør individer, grupper og organisasjoner i stand til å øke kontrollen over faktorer som påvirker helse» (WHO, 1986). Helse bør ikke ha èn definisjon, men bør defineres ulikt avhengig av hva man ønsker å utforske (Mittelmark, 2014). Jeg har også valgt en tilnærming til helsebegrepet i form av «god helse» for å kunne se helse som en ressurs, helse som totalopplevelse og helse som både et personlig og settingsavhengig fenomen (Fugelli & Ingstad, 2001). Dette bidrar til å balansere WHO sin definisjon av helse hvor begrepet fullkomment kan gi en illusjon av at helse finnes kun som et endelig og maksimalt nivå. Mulige ringvirkninger av en slik fortolkning kommer jeg tilbake til. Økt forståelse og økt kunnskap om arbeidsplassen som setting kan brukes til å fremme helse, noe jeg ønsker skal prege denne oppgaven. Setting er av verdens helseorganisasjon (WHO) definert ut i fra et helsefremmende perspektiv som: “The place or social context in which people engage in daily activities in which environmental, organizational and personal factors interact to affect health and wellbeing” (WHO, 1998a). Ved å enes om disse felles definisjonene unngås feiltokninger som lett oppstår i og mellom settinger (Scriven & Hodgins, 2012, s. 54)

### Settingstilnærming

Det finnes mange studier på de individuelle psykologiske sammenhenger til fenomenet, men jeg ønsker å utforske både helhet og del (Chotpitayasunondh & Douglas, 2016; Clayton, Leshner & Almond, 2015; Derks, Van Mierlo, Schmitz & Hurrell, 2014; Mellner, 2016). I denne oppgaven har jeg derfor valgt en settingstilnærming. Med en settingstilnærming i helsefremmende arbeid skifter fokuset fra individ til helhetlige systemer (Scriven & Hodgins, 2012; WHO, 1997). Tilnærmingen synliggjør også behovet for involvering av mange parter med interesse og påvirkningsmulighet på området og øker dermed sjansen for bred tilnærming og varige effekter av tiltak (Scriven & Hodgins, 2012). En settingstilnærming innebærer en helhetlig systemtilnærming hvor det handler om å skape forståelse av de bevegelsene som foregår i systemet (Scriven & Hodgins, 2012, s. 42). Basert på at jeg anerkjenner manglende kontroll og det uforutsigbare i disse bevegelsene (Scriven & Hodgins, 2012, s. 44), har dette påvirket både mitt valg av en induktiv metode og ført til et forsøk på å synliggjøre hvordan dynamikken i disse bevegelsene kan gå i en helsefremmende retning. Dette kommer jeg tilbake til i teorigrunnet senere i oppgaven. Jeg anerkjenner her at de bevegelsene i systemet som for eksempel kommunikasjonsteknologien, samfunnsutviklingen, ingeniørene, ingeniørenes barn, ledere, samarbeidspartnere og kunder er en del av, kan være selvstendige og relasjonelle i form av en gjensidig fleksibilitet og plastisitet (Scriven & Hodgins, 2012). Dette har sammenheng med forutsetningene for oppgaven som tidligere nevnt og innebærer samtidig en anerkjennelse av at hver arbeidsplass og arbeidstager er dynamisk og unik (Scriven & Hodgins, 2012, s. 71). Samtidig er de også hverandres forutsetning (Brinkmann & Frydenlund, 2018).

### Arbeidsplassen som setting

Sosial interaksjon på nett kan i framtiden bli viktigere enn geografisk nærhet når en setting skal defineres (Loss, Lindacher & Curbach, 2013). Settingsbeskrivelsen fokuserer på det relasjonelle og trenger ikke nødvendigvis å være et fysisk sted, men et sosialt sted. Ved bruk av smarttelefon kan dette omfatte både arbeidsutførelsen og sosiale medier, enten det er i hjemmet, på toget eller fysisk på arbeidsplassen. I denne oppgaven har jeg valgt arbeidsplassen som setting. Arbeidsplassen kan være enten fysisk på arbeidsplassen eller i kommunikasjon med leder, kunder eller samarbeidspartnere på nett via smarttelefonen eller i produksjon av kunnskap for arbeidsgiver uavhengig av rom og tid. Settingen jeg har valgt er kunnskapsarbeidsplassen med fokus på yngre ingeniører i generasjon Y, de som er født i perioden 1981-2000 (Karlsen, 2015, s. 25).

## Definisjon smarttelefon

Hva en smart telefon egentlig er og hva den brukes til har de siste årene forandret seg mye. Er det mer riktig å forstå smarttelefonen som «en datamaskin som du kan bruke som telefon» (Yttri & Ling, 2000) eller som en telefon som du også kan bruke som en datamaskin?

Henvisninger som bare er få år gamle viser et annet forhold til funksjonaliteten i en smarttelefon sammenlignet med i dag. Smarttelefon i denne oppgaven er definert ut i fra funksjon slik PC Magazine definerer den: «en smart telefon kan gjøre alt som en pc (personal computer) kan gjøre, og på grunn av sin mobilitet – mye mer» (Pcmag.com, 2016). Til tross for at skjermstørrelse tidligere var en begrensning, gir en økt oppløsning bedre visuell opplevelse og stemmestyrte diktering erstatter i stor grad behovet for skriving. Herfra i denne oppgaven er betegnelsen mobil, mobiltelefon og telefon brukt som synonym til smarttelefon basert på hvordan intervjuobjektene praktiserer dette som bærere av sosial mønstre (Widerberg & Bolstad, 2001). Dette kommer jeg tilbake til i funnkapittelet.

## Fleksibilitet

Fleksibilitet er et begrep som er sentralt i denne oppgaven. Begrepet er litt uklart og kan inneholde mange aspekter, og jeg vil tydeliggjøre begrepets betydning i oppgaven. Det er i balanseringen mellom arbeidstid og fritid at fleksibilitet her får sin betydning. Fleksibilitet er et begrep som gjerne er tolket dikotomt med rigiditet som motpol (Moen, Kelly, Tranby & Huang, 2011). Spørsmålet om hvem fleksibiliteten gjelder for, gjør det lettere å se at det ikke nødvendigvis er en sannhet at fleksibilitet har positivt fortegn og rigiditet negativt (Nicolaisen, 2011). I et medarbeiderperspektiv kan fleksibilitet bidra til variert og utfordrende arbeid, bemyndigelse og økt mulighet for ansettelse (Skorstad & Ramsdal, 2009). Begrepet kan forstås på mange måter, og er her brukt om virksomhetens fleksible bruk av sine ansatte, bedriftens fleksibilitet i kjøp av tjenester eller arbeidskraft og fleksibilitet etter arbeidstaker sine behov for tilpasning i deres hverdag (Skorstad & Ramsdal, 2009; Willadssen, 2014, s. 49). Arbeidstid er også delt inn i fleksitid som kan tolkes som en forkortelse for fleksibel arbeidstid. Å plassere fleksitid inn under en av disse tre kategoriene for fleksibilitet kan være en spennende tanke å ta med seg i lesningen av denne oppgaven og kan overføres til et tidligere spørsmål: fleksibilitet for hvem?

## Arbeidstid og fritid

Arbeidstid er definert i AML som «den tid som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver» (Arbeidstilsynet, 2018). AML har en bestemmelse som kobler arbeidstid og arbeidsmiljø i §10-1 og §10-2 (Pettersen & Johansen, 2017, s. 136-137). I kommentarutgaven er dette spesifisert med tanke på arbeidstid og rom. Der står det «i de tilfellene der

arbeidstakeren ikke må være på arbeidsplassen, men likevel må være tilgjengelig, må de faktiske forholdene i den enkelte situasjon bli gjenstand for en konkret vurdering av om arbeidstakeren står til disposisjon eller ikke» (Pettersen & Johansen, 2017, s. 137). Fritid defineres i denne settingen ut i fra det som ikke er arbeidstid og defineres tilsvarende som arbeidsfri i arbeidsmiljøloven. Her defineres arbeidsfri som «den tid som arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver» (Pettersen & Johansen, 2017, s. 136).

Balansering mellom arbeidstid og fritid beskrives på engelsk som «work-life balance» og kan gi en illusjon av at det finnes en optimal balanse i tidsbruken mellom arbeid, fritid og familie (Nicolaisen, 2011). Begrepet har en verdi for å kunne sette ord på sammenhengene i relasjonene mellom arbeid og fritid, men er her ikke tenkt som et positivistisk utgangspunkt i at det finnes en forutinntatt og gitt objektiv sannhet om at det eksisterer en riktig balanse (Busch, 2013, s. 51). Som et nøytralt begrep i beskrivelse av bruk av tid kan ordet tidspraksis her være nyttig (Brita, 2008).

#### Ingeniørene

En settingstilnærming handler om å forstå menneskene i den og her har ingeniørene en sentral rolle (Leksikon, 2018b). Som en del av systemtilnærmingen med bredt fokus kan en ingeniør beskrives som en kunnskapsarbeider. Kunnskapsbaserte arbeidsprosesser er ofte mindre rutinebaserte, innehar flere samarbeidskontekster og bruker avansert informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) (Karlsen, 2015, s. 27). Kunnskapsarbeidere har ofte et arbeid som krever kreativitet og problemløsning og som gjerne selv produserer kunnskap i en eller annen form (Willadssen, 2014, s. 83). Selv om det varierer i hvor stor grad høy utdanning en kunnskapsarbeider har, er det i større grad relatert til i hvilken grad arbeidsoppgavene forutsetter autonomi, kompleksitet, informasjonsprosessering, problemløsning, mangfold av ferdigheter og spesialisering (Bolghaug, 2011). Et kjennetegn for «den norske modellen» er høy grad av autonomi i alle ledd og en flat struktur (Terjesen & Salomon, 2015, s. 140). Kunnskapsarbeidere passer godt inn i den modellen når de betegnes som ressurser (Terjesen & Salomon, 2015, s. 204) og som ledes mest effektivt med transformasjonsledelse (Bolghaug, 2011). Det innebærer blant annet medvirkning og dialog hvor inspirerende motivasjon bør vektlegges (Bolghaug, 2011; Terjesen & Salomon, 2015, s. 100). Kunnskapsarbeidere i dag sitter også gjerne med mer kunnskap og kompetanse enn sine ledere. Dette kan påvirke maktbalansen mellom leder og medarbeider (Bolghaug, 2011). En økt forståelse av relasjonen mellom leder og kunnskapsarbeider i denne settingen er en del av den helhetlige systemtilnærmingen som er en forutsetning for å forstå kreftene i den og dermed muligheten til reelle forandringer (Scriven & Hodgins, 2012). Kunnskapen til

ingeniørene og innholdet i denne oppgaven er ferskvare i like stor grad som teknologiutviklingen er hurtig, eller som Erna Solberg sa tidligere i år: «det som var god nok kompetanse i går trenger ikke være det i morgen» (Solberg, 2018). I bruk av denne typen teknologi er Norge og særlig ingeniører unik sammenlignet med resten av verden. Ettersom generasjon Y vil dominere arbeidsmarkedet om 20-30 år er det av stor samfunnsmessig betydning å utforske hvordan denne gruppen opplever dette fenomenet.

### Problemstilling og forskningsspørsmål

For å belyse det helsefremmende ved dette fenomenet i en settingstilmærming har jeg valgt å intervjuere yngre ingeniører om hvordan de opplever balanseringen mellom arbeidstid og fritid i bruk av smarttelefon. Problemstillingen i denne oppgaven er:

Hvordan opplever ingeniører i generasjon Y balanseringen mellom arbeidstid og fritid ved bruk av smarttelefon?

Forskningsspørsmålene som er ment å hjelpe å besvare problemstillingen er:

- Opplever yngre ingeniører sider eller elementer ved kombinasjonsbruken jobb og fritid av smarttelefon som kan si noe om hva som er eller ikke er helsefremmende i settingen?
- Hvordan forholder yngre ingeniører seg til arbeidsoppgaver som opptrer ved bruk av smarttelefon utenfor arbeidstid?

### Det beste argument

Økt kunnskap om arbeidsplassen som setting kan være en helsefremmende intervensjon i seg selv (Dooris, 2013; Poland, Krupa & McCall, 2009). Når dette fenomenet skal utforskes vil jeg foreslå noen rammer for å unngå at enkeltstående argumenter blir brukt inn i en potensiell debatt om arbeidstid og fritid i arbeidslivet. I den sammenheng vil jeg trekke fram noen av forutsetningene for dialog, som kan bidra til et godt samspill mellom ledere og medarbeidere rundt dette tema (Hannevig & Parker, 2012, s. 82). Dersom partene i arbeidsmiljøet ønsker å beskytte seg og sitt og tror maksimal aktivitet i seg selv er bra, vil evnen til å lære og skape ny kunnskap undergraves (Hannevig & Parker, 2012, s. 79; Patnaik, 2011). Det handler om å lytte til argumentene. Å lytte ved dialog krever indre stillhet og det er viktig at den enkelte ikke tar eierskap til argumentene, men lar dialogen foregå ute på bordet og la det bedre argument vinne (Hannevig & Parker, 2012). Ved enighet om disse rammene ligger forholdene til rette for at denne oppgaven også kan være et bidrag til å skape økt forståelse av hvordan individuelle og organisatoriske elementer påvirker hverandre, i håp om å kunne redegjøre for hva som kan være helsefremmende i balanseringen mellom arbeidstid og fritid.

### Telefonens utvikling i Norge.

Jeg vil gå gjennom den teknologiske utviklingen knyttet til bruk av telefonen gjennom historien fra den ble oppfunnet og fram til smarttelefonen. Dette for å belyse hvordan den teknologiske utviklingen bidrar til endringer i kommunikasjonsformer, hvordan tilgjengelighet ble definert som en mulig helserisiko første gang allerede på 1800-tallet og at alle mulighetene telefonen førte med seg har fått dominere oppmerksomheten rundt telefonen. Graham Bell oppfant telefonen i 1876 (Dahl, Ellefsen & Solberg, 1993). Telefonen gjorde det talte ord om til strøm som ble sendt langt av gårde og gjorde den til ord igjen. Kunnskap ble mer ferskvare og kommunikasjon ble ikke formidlet gjennom kroppen, men telefonen tvang folk til å kommunisere gjennom ord (Dahl et al., 1993). Dette medførte at den språklige fortolkningen og meningen med innholdet i dialogen eller diskursen fikk større betydning (Kvale, Brinkmann, Anderssen & Rygge, 2015, s. 74). Her er det mulig å trekke en parallell til endringene i dagens kommunikasjon mellom leder og medarbeider. Økt bruk av smarttelefonen har ført til mindre kommunikasjon ansikt til ansikt og samarbeidet på arbeidsplassen foregår nå i større grad via e-post, altså via ord (Chotpitayasunondh & Douglas, 2016).

Allerede i 1877, da dronning Viktoria kjøpte sin første telefon, hadde de første telefonene kommet til Norge (Dahl et al., 1993). Sannsynligvis var det i 1878/79 at de to første byene i



Norge kunne snakke med hverandre. I et risikovurderingsperspektiv ble de potensielt helseskadelige følgene av bruk av telefon påpekt for første gang allerede i 1879, da en mann angivelig fikk nervøst sammenbrudd som følge av kontinuerlig bruk av telefonen (Dahl et al., 1993). Jeg synes det er lett å smile litt når en prøver å se det for seg. Telefonen medførte muligheter og er mest kjent for nettopp det. Samtidig er denne parallellen mellom tilgjengelighet på smarttelefon og stress minst like aktuell i dag (Yun et al., 2012). Jeg vil komme tilbake til hvordan vi som mennesker har lett for å la mulighetene i teknologien få oss til å overse en mulig risiko senere i oppgaven. Som en positiv påvirkning på helsen kan en si at telefonen historisk sett førte til at mange kvinner som tidligere hadde sin hovedbase i hjemmet, via telefonen fant en vei ut av ensomheten (Dahl et al., 1993; Fugelli & Ingstad, 2001). Fra Graham Bell oppfant telefonen og fram til dagens smarttelefon har det skjedd en drastisk endring i funksjonaliteten. Den teknologiske utviklingen kan beskrives som kontinuerlig og dynamisk. Det som er status i dag, er ikke det i morgen. Det kan diskuteres hvor stor hastighet utviklingen har, i hvilken grad den er markedsstyrt, nødvendig, funksjonell og positiv eller negativ. Utviklingen har en historie som påvirker arbeidsplassen som setting i dag og smarttelefonen spiller i dag en vesentlig rolle i næringslivet, i privatlivet og i den glidende overgangen mellom disse livene.

## Teorigrunnlag

I dette kapitlet vil jeg presentere teorigrunnlaget for denne oppgaven og forsøke å sette teori i relasjon til fenomenet ingeniørenes balansering mellom arbeidstid og fritid. Jeg har valgt fire teoretiske tilnærminger og disse består av Ulrich Beck sin teori om risikosamfunnet, Richard Sennet's teori om kapitalismens påvirkning, Svend Brinkmann sin teori om moderasjon og Ausland og Vinje sin teori om nærvær- og fravær dimensjoner. Valget av et bredt teorigrunnlag med flere teoretiske innfallsvinkler argumenteres for i metodekapitlet.

## Risiko eller ikke

I den grad det helsefremmende overlapper med det forebyggende, så har Ulrich Beck en helhetlig tilnærming til risiko som samsvarer med settingstilnærmingen. Ulrich Beck sin teori kan bidra med å forstå bevegelsene i settingen både i forutsetningene for å vurdere tilgjengelighet og fleksibilitet som en mulig risiko og kreftene som oppstår dersom den anerkjennes som en. En slik tilnærming til risiko innebærer at risiko kan projiseres og oppdages tidligere og dermed bidra til kunnskap om forebyggende og helsefremmende muligheter i en setting hvor forutsetningene i stor grad er endret i senere tid (Beck, 2000).



Beck påpeker at det er vitenskapen som bestemmer hva som er risiko og som påvirker om mennesker blir obs på risiko (Beck, 2000, s. 80). De som påviser risiko står også i fare for å bli betegnet som kverulanter eller produsenter av risiko (Beck, 2000, s. 64). Dersom noen opplever å profitere på risikoen, sier teorien at det kan oppstå interessekonflikter mellom de som utsettes for risikoen og de som opplever å profitere på den (Beck, 2000, s. 65). Dersom de berørte er avhengig av andres kunnskap for å vurdere graden av risiko, kan det oppstå et spørsmål om det er en fiendtlig eller vennlig risikoekspert som har produsert risikoen? (Beck, 2000, s. 75). Ved å ikke akseptere den vitenskapelige definisjonen av risiko bekrefter vi samtidig at de kulturelle vilkårene for aksept som ligger i teknisk vitenskapelige risikopåstander er falske (Beck, 2000, s. 81). Dette kan bidra til at usynlige trusler kan bli synlige (Beck, 2000, s. 77). Forutsetningen for å oppfatte risiko slik Beck beskriver den er at vi tillater oss å frigjøre oss fra forestillingen om at risiko kun opptrer i den synlige verden (Beck, 2000, s. 102). Å skille mellom vitenskapelig og sosial vurdering av risiko burde ikke føre til en skepsis til vitenskapen, men en aksept for at vitenskapens institusjonelle og metodiske tilnærming ikke er like godt egnet til å håndtere dagens og framtidens delvis skjulte risiko (Beck, 2000, s. 82). Beck belyser også muligheten for at de teknisk-økonomiske argumentene har fått så stor makt at det skygger for risikoen (Beck, 2000, s. 22). Det er gjerne framskrittene og gevinstenes motor som står i relasjon til oppfatningen av risiko (Beck, 2000, s. 56-57).

Fenomenet skal jeg se i lys av Beck sin teori ved å vurdere tilgjengelighet og fleksibilitet som en mulig risiko. Dette åpner for en mulig ubalanse i balanseringen mellom arbeidstid og fritid. Beck har en vitenskapsteoretisk tilnærming som passer godt med settingstilnærmingen i helsefremmende arbeid til tross for at det er fokus på risiko og mulige konsekvenser (Beck, 2000; Scriven & Hodgins, 2012). Vinklingen kan bidra til å synliggjøre risiko i denne settingen som kanskje ikke er umiddelbart synlig og gjerne framtidig (Beck, 2000, s. 63, 48). En sosial risiko som påvirker helse i denne sammenheng vil kunne beskrives som en tilgjengelighet eller fleksibilitet som trekker i motsatt retning av helse i balanseringen mellom arbeidstid og fritid (Ausland, 2016).

Fleksibilisering av arbeidstiden og stedet for utførelse av arbeidet visker ut grensene mellom arbeid og ikke arbeid, en modernisering som fører til at det vokser fram en annen samfunnsform (Beck, 2000, s. 23,19). Jamfør Beck's teorirammer vil smarttelefonen som skaper mange muligheter for fleksibilitet og tilgjengelighet også kunne føre til at

sysselsetningsystemets tradisjonelle rettslige og sosiale premisser moderniseres bort (Beck, 2000, s. 23).

På samme måte som helse ikke finnes som et endelig mål, er også risikofritt tilsvarende uoppnåelig. I vurdering av risiko bør vi alltid spørre oss hvor grensen på det uønskede går. Hva er en akseptabel risiko og hvordan vil vi egentlig leve? (Beck, 2000, s. 41)?

### Frihet- en illusjon?

Richard Sennett sin teori om samfunnsutviklingen kan i denne settingen bidra til å sette i perspektiv både individuelle og organisatoriske elementer som synligjør bevegelser i en helsefremmende retning (Ausland, 2016; Sennett & Enebakk, 2001). Jeg vil senere komme tilbake til dette i drøfting av modell 2. I dette avsnittet vil jeg presentere de kreftene som ifølge Sennett påvirker bevegelsene i denne settingen. I denne sammenheng kan det være lært forsinket belønning, makt, organisering og lojalitet og uformell tillit som indikator på sosial kapital.

I Richard Sennett sin beskrivelse av den nye kapitalismen aksepterer han argumentet om at det har skjedd endringer innen arbeid, talent og konsum, men sier seg uenig i at oppmerksomhet på endringene i organisering, ferdigheter og konsum fører til at mennesker blir friere i det moderne samfunn (Sennett & Enebakk, 2001, s. 13). Dette spørsmålet om frihet kan knyttes til spørsmålet om hvem fleksibilitet er for og drøftes senere i oppgaven. Sennett mener at kommunikasjonsteknologien har kortet ned veien fra toppsjef til utfører (Sennett & Enebakk, 2001, s. 42). Tidligere mellomleder nivå i moderne bedrifter har fått redusert rolle og flatere organisasjonsstruktur blir en følge av dette. Sennett sammenligner moderne fleksible organisasjoner med en mp3 spiller hvor spilleren har tilgang til tusen sanger som brukeren kan velge å spille etter eget ønske på selvvalgt tidspunkt (Sennett & Enebakk, 2001, s. 48). Denne sammenligningen kommer jeg tilbake til i drøftingen. Der Erna Solberg påpeker hastigheten i endring av behov for kunnskap vektlegger Sennett hvordan kunnskap og utdanning spesielt i ingeniørbransjen i større grad er blitt ferskvare og hastigheten på utdøende ferdigheter har økt (Sennett & Enebakk, 2001, s. 95; Solberg, 2018). Dette fører også til at det spesielt i denne sektoren har blitt billigere å hente rimelig arbeidskraft hos yngre ingeniører med oppdatert kunnskap sammenlignet med å oppdatere og re-lære eldre (Sennett & Enebakk, 2001, s. 96).

### Lojalitet og sosial kapital

Sennett knytter en bedrifts evne til å håndtere kriser og evne til å tilpasse seg endringer til det han kaller bedriftens sosial kapital (Sennett & Enebakk, 2001, s. 80-90). Skal bedriften

overleve i den nye kapitalismen, er sosial kapital en nødvendighet ifølge Sennet (Sennett & Enebakk, 2001, s. 65). Sosial kapital kan måles ut i fra kvaliteten på relasjonen til arbeidsplassen og arbeidsgiver hvor lojalitet er beste indikator for å måle kvaliteten på denne relasjonen (Sennett & Enebakk, 2001, s. 64). En annen indikator for sosial kapital er uformell tillitt, men den er ikke like synlig (Sennett & Enebakk, 2001, s. 66). I denne settingen er det disse indikatorene sin påvirkning på oppfattelse av arbeidsbelastning som er relevant. En arbeidsbelastning som er høy i bedrifter med lav sosial kapital vil oftere oppleves som nedtrykkende og vil mer sannsynlig kunne føre til alkoholisme, skilsmisse eller dårlig helse hos medarbeidere sammenlignet med bedrifter som har høy sosial kapital (Sennett & Enebakk, 2001, s. 66). Bedrifter med lav sosial kapital har ofte tilsvarende liten forståelse for hva det er som påvirker sosial kapital i bedriften (Sennett & Enebakk, 2001, s. 71).

Sennet hevder at menneskene i moderne organisasjoner ikke innehar makten til å tolke hva som skjer med dem (Sennett & Enebakk, 2001, s. 188). Sennet viser til at lært forsinket belønning bidrar til at det kan bli en livsstil i seg selv hvor personer ikke tillater seg å feire måloppnåelse (Sennett & Enebakk, 2001, s. 31). På samme måte kan det å skulle arbeide for å klatre i byråkratiet også bli en livsstil (Sennett & Enebakk, 2001, s. 32). På samme tid legger de nye organisatoriske rammene i moderne kapitalistiske bedrifter til rette for en mindre demokratisk tilnærming (Sennett & Enebakk, 2001, s. 181). Sennet viser til at medarbeidere har redusert medvirkning, redusert lojalitet, lavere nivå med uformell tillit og høyere stressnivå som følge av at bedriften tjener på overfladiske mellommenneskelige relasjoner.

### Fear of missing out (FOMO)

Politikk handler i sin opprinnelige betydning om «det som vedrører vårt felles liv» og Svend Brinkmann påpeker både hvordan samfunn og individ bør se mening i å gå glipp av noe (Brinkmann & Frydenlund, 2018). Brinkmann bringer dermed inn en motstridende tilnærming til FOMO som han kaller the Joy Of Missing Out (JOMO)(Brinkmann & Frydenlund, 2018; Rogers, 2012). Brinkmann bidrar med et perspektiv inn i helsespørsmålet i denne settingen som synliggjør at helse ikke er et fullkomment punkt vi skal kjempe for å oppnå som påpekt tidligere. God helse kan like gjerne være et kvalitativt som et kvantitativt spørsmål, uten at det skal stimulere til en ny positivismestrid (Fugelli & Ingstad, 2001). Individ og samfunn bør heller ikke være et motsetningsforhold, da de er hverandres forutsetning ifølge Brinkmann (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 39).

Den teknologiske utviklingen har hatt en vesentlig påvirkning på samfunnsutviklingen og kanskje så mye at det kapitalistiske systemet er i ferd med å bli underminert av den

teknologiske utviklingen det selv har drevet fram (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 22). Sosiale prosesser og menneskelige aktiviteter går fortere og fortere, uten at vi opplever å få bedre tid av den grunn (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 23). Brinkmann støtter Ulrich Bech i at dersom det er systemiske motsetninger, vil det være urimelig å la individet lete etter individuelle løsninger (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 29). Mitt litteratursøk viser funn som tyder på at fenomenet har fått mye individfokus som lett kan føre til å tenke individuelle løsninger (Clayton et al., 2015; Stothart, Mitchum & Yehnert, 2015). Dette gir grunnlag for å spørre om det finnes systemiske motsetninger i denne settingen.

Brinkmann retter oppmerksomheten på hvordan styringstekningen de siste årene preges av new public management, lean production og hvordan dette leder oppmerksomheten bort fra det kvalitative innholdet i arbeidet hvor argumentene som vinner er hvor mye, hvor raskt, hvor lenge, og hvordan man får mest mulig for pengene (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 37). I drøftingen kommer jeg tilbake til hvordan økonomi kan vurderes opp mot kvalitet i form av faglig integritet.

Både nettbrett og smarttelefoner bidrar på den måten til konstante fristelser som gjør det nesten umulig å koble av (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 109). De er maksimatorer som gir oss en opplevelse å ha større kontroll over tilværelsen enn vi egentlig har (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 108). Omgivelsene blir et system som forer oss med et inntrykk av lykke, men som stimulerer til en opplevelse av utilstrekkelighet, da det maksimale oppnåelige er et punkt som ikke finnes, ref. WHO og definisjonen av helse (WHO, 1986). Det er uendelig og ved å kaste seg på denne hedonistiske tredemøllen blir en dømt til å forbli utilfreds (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 96,82). Jakten retter oppmerksomheten på det indre i mennesket. Det grenseløse i å realisere seg selv og sitt fulle potensial, kan føre til en konsekvens av at vi ikke skal gå glipp av noe, også kalt FOMO (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 55). Brinkmann viser til at det er den kulturelle praksisen som tvinger oss til selvutvikling, fleksibilitet og forandring for forandringens skyld. Både FOMO og den hedonistiske tredemøllen vil du kanskje kjenne igjen i funnene, noe jeg også kommer tilbake til i drøftingen.

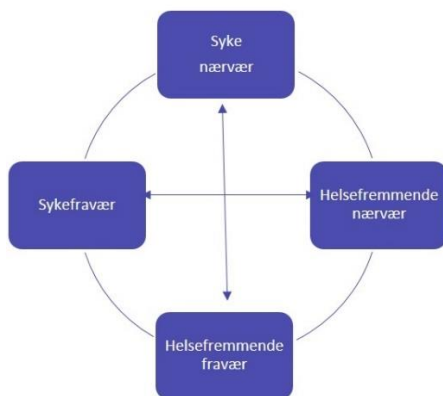
Til sammenligning hvis man alltid handler på alle impulser som vi utsettes for, er man bare passivt drevet framover og mennesket kan sies å være determinert (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 79). Med utgangspunkt i at mennesket er rasjonelle individ, også diskutert i metodekapittelet, men likevel handler ut i fra egeninteresse for å økonomisk maksimere utbyttet har dette betegnelsen homo economicus (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 63).

Dette er økonomenes modell som beskriver hvordan mennesket skal forstås og jamfør Brinkmann har økonomene lenge hatt stor makt i å definere hvordan vi skal forstå oss som mennesker (Brinkmann & Frydenlund, 2018). Om vi kan forstå informantene som homo economicus blir drøftet senere i oppgaven.

Brinkmann mener at det finnes løsninger. Både den enkelte, arbeidsplassen og utdanningsinstitusjoner bør ta et oppgjør med digitaliseringsfascinasjonen og legge til rette for færre konstante invitasjoner (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 111). Den enkelte kan la være å lade smarttelefonen ved senga, unngå skjermtid rett før leggetid og slå av varsler. Familien kan tenke over skjermens fristelser og om nødvendig innføre regler om forbruket, og Brinkmann mener det også er nødvendig å gjøre noe organisatorisk på arbeidsplassen (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 111). Et eksempel er e-postpolitikk som begrenser mengden e-post og tidsrom hvor e-post kan sendes og en kultur som stimulerer til dette.

### Nærvær og fravær

Det kan også være interessant å se på Ausland og Vinje sin modell for å synliggjøre det relasjonelle mellom helse og fravær og nærvær. Modellen er basert på Aaron Antonovsky sin beskrivelse av helsekontinuumet mellom «ease» og «disease» i forhold til dimensjoner av fravær og nærvær.



Modellen viser at helse og fravær og nærvær handler om dynamiske, bevegelige dimensjoner (illustrert med piler) som Ausland og Vinje mener med fordel kan utforskes nærmere (Ausland, 2016). Helsefremmende nærvær handler i stor grad om å kjenne seg selv og sine egne begrensninger og reaksjoner, og å håndtere balansen mellom ulike krav og behov. I tråd med Brinkmann sin teori åpner modellen for at det gode arbeidsliv også handler om å være og ikke bare å gjøre (Ausland, 2013). Helsefremmende fravær beskrives som en mestringsstrategi som handler om å finne balansen i arbeidslivet. En av kriteriene for at fravær skal være helsefremmende er at det er kontrollert av en selv og frivillig. Ausland

beskriver det som et paradoks at arbeid både kan være nedbrytende og oppbyggende (Ausland, 2016). Dette paradokset viser jeg til i drøftingen. Vekslingen mellom helsefremmende nærvær og helsefremmende fravær beskrives som en balansering. Ved en ubalanse vil en i større grad på kontinuumet nærme seg i retning av sykefravær eller sykenærvær. Disse dynamiske bevegelige dimensjonene kan vi se på som en parallell til det jeg i settingstilnærming har referert til som bevegelser i systemet. Sykenærvær handler om en fysisk, mentalt og sosialt nærværende på jobben, men hvor det ikke handler om en god, helsefremmende situasjon (Ausland, 2016; Marklund, Aronsson, Johansen & Solheim, 2015). Sykenærvær blir oppgitt for de yngre å ha sammenheng med at de ikke vil belaste kollegaer, mens ledere og høyt utdannede oppgir at det er med bakgrunn i at de er uunnværlig på jobb (Johansen, Aronsson & Marklund, 2014). Både bedriftstilhørighet, ansvarsfølelse, jobbegasjement og mestring beskrives som helseressurser i denne sammenheng og kan fremme helsefremmende nærvær (Ausland, 2016).

### Metode

I metodekapittelet vil jeg gjøre rede for valg av metode og beskrive forskningsprosessen. Jeg vil også beskrive min forforståelse med ontologisk og epistemologisk standpunkt, min tilnærming til litteraturen, intervjuobjektene, intervjuene og transkriberingen og en vurdering av kvaliteten og etikken. Kvaliteten på forskningen i denne oppgaven henger sammen med hvor gjennomiktig jeg klarer å gjøre dette.

Jeg ønsker å undersøke og få bedre innsikt i hvordan yngre kunnskapsarbeidere opplever balanseringen mellom arbeidstid og fritid i kombinert bruk av smarttelefon og det reflekterer mitt valg av metode (Tjora, 2012, s. 15). Det er for å få frem dybde, variasjon og kompleksitet om det som her både kan være et fenomen og en prosess, som er grunnlaget for at jeg har valgt kvalitativ metode (Kvale et al., 2015). Jeg er innholds-søkende i å forstå egenskapene til fenomenet (Widerberg & Bolstad, 2001, s. 15). Fenomenet jeg har som formål å innhente kunnskap om gjør at det for meg ble naturlig å velge kvalitativ metode. Kvalitativ metode vil i forskning på dette fenomenet åpne for en helhetlig tilnærming og mulig kompleks sammenheng mellom fenomenet og helse (Polanyi, McIntosh & Kosny, 2005). Grunnlaget for denne studiens empiri er basert på kvalitative intervju.

### Bricolage

Bricolage stammer fra et fransk uttrykk som beskriver håndverkere som kreativt bruker det de har for hånd og setter dette sammen til en collage i form av en ny framstilling (Rogers, 2012). Bricolage som tilnærming legger vekt på at et fenomen som belyses fra flere teoretiske

perspektiv kan bidra til å økt kunnskap om fenomenet, alternative fortolkninger og motstridende tilnæringer (Rogers, 2012). Denne postpositivistiske tilnærmingen har jeg valgt fordi jeg mener at den egner seg godt i å få økt kunnskap om dette fenomenet. Bricolage som tilnærming bidrar også til at det er settingen og problemstillingen som avgjør valg av metode(r) og ikke motsatt. Den prosessuelle tilnærmingen jeg har valgt beskrives best som en fortolkende Bricoleur (Rogers, 2012, s. 6). Det innebærer blant annet at forskningen betraktes som en interaktiv prosess som påvirkes av vår bakgrunn, kjønn, rase, sosial status og av menneskene i settingen. Dette er en epistemologisk tilnærming som kan beskrives som konstruktivistisk (Blaikie, 2010, s. 94) og jeg anerkjenner med det at kunnskap aldri er fri for subjektivitet eller politisk fortolkning (Rogers, 2012, s. 6). Jeg kjenner meg godt igjen i beskrivelsen som betegnes som en «subtle realist» forsiktig eller diskre realist i det at all kunnskap er basert på antagelser og formål som er menneskeskapt og derfor er ingenting sikkert (Blaikie, 2010, s. 94).

I følge Denzin og Lincoln skal forskeren i en Bricolage tilnærming reflektere over hvordan bitene i forskningen «collage» blir satt sammen (Rogers, 2012). Dette er beskrivende for den praktiske håndteringen av funnene på vei til å kategorisere. De ble først skrevet som egne avsnitt og deretter klippet ut fra en utskrift, for så å plassere bitene til den collagen der de etter min vurdering passet best.

Jeg støtter meg til den påstanden om at en refleksiv analyse innebærer kontinuerlig evalueringer og refleksjon over den dynamikken i intersubjektiviteten og at selve forskningsprosessen er basert på at vi aktivt i fellesskap skaper kunnskap (Rogers, 2012). Dette passer godt med Hannevig og Parker sin beskrivelse av forholdet mellom dialog og kunnskap (Hannevig & Parker, 2012). Det er på denne måten det å reflektere som en del av Bricolage, jamfør Denzin og Lincoln kan bidra til økt dybde og et bredere perspektiv inn i forskningen samtidig som tilnærmingen viser respekt for kompleksiteten av meningsskaping prosesser og selvmotsigelser i den levde verden (Rogers, 2012, s. 6).

### Fenomenologi, hermeneutikk og sosialkonstruksjonisme

Gjennom historien er det flere kvalitative tilnæringer som har blitt brukt og kvalitative tilnæringer kjennetegnes nettopp av fraværet av en analytisk hovedretning (Johannessen, Christoffersen & Tuft, 2010, s. 82). Forskjellige emner utforskes forskjellig og valg av forskningsdesign påvirker kvaliteten og hvor transparent forskningen er. Til dette emnet har jeg valgt fenomenologi som forskningsdesign.

Fenomenologi er både en filosofi og en kvalitativ forskningsdesign (Johannessen et al., 2010, s. 82). Edmund Husserl grunnla fenomenologien som filosofi rundt år 1900 med bevissthet og opplevelse som sentrale elementer som senere ble utvidet til også å omfatte menneskets livsverden av Edmund Husserl og Martin Heidegger (Kvale et al., 2015, s. 44). Sartre og Merleau-Ponty ville også ta hensyn til menneskers handlinger i historisk sammenheng og Merleau-Ponty påpeker at fenomenologi som metode handler om å beskrive det gitte så presist og fullstendig som mulig framfor å analysere (Kvale et al., 2015, s. 45). Dette beskriver hvorfor jeg i drøftingen har lagt vekt på å beskrive og drøfte framfor å konkludere. Fenomenologi som metode beskriver ifølge Husserl fenomenets vesen som en konstant som kan beskrives fritt i dets mulige former og at objektivitet er et uttrykk for troskap mot de undersøkte fenomenene (Kvale et al., 2015, s. 45).

Fenomenologi og Bricolage overlapper hverandre til dels som metodiske tilnærminger. I fortolkende «interpretive» Bricolage beskriver Denzon og Lincoln det konstante som et krystall og metaforen når lyset treffer et krystall innebærer at ingen vil se det samme, ingen vil ha feil og alle perspektiv vil bidra til å gjøre fenomenet mer begripelig (Rogers, 2012, s. 6). Fenomenologien peker i kvalitativ sammenheng på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut i fra aktørenes egne perspektiver (Johannessen et al., 2010, s. 45). I et fenomenologisk perspektiv er kunnskapsarbeidere også medarbeidere som på lik linje med meg som samfunnsforsker, mennesker med meninger og oppfatninger under stadige endringer (Johannessen et al., 2010, s. 31).

En forutsetning i mitt eget engasjement i forskningen på dette fenomenet kan også beskrives som basert på sosialkonstruksjonisme. Sosialkonstruksjonisme har røtter som finnes igjen i fenomenologien (Alvesson & Sköldbberg, 2017, s. 39). Jeg har valgt å basere min forståelse av verden og menneskene i den på en epistemologisk antagelse om at vi skaper kunnskap gjennom interaksjon med andre mennesker (Tjora, 2012, s. 230). Et intervju ser jeg på som en samtalebasert prosess som er intersubjektiv og sosial (Kvale et al., 2015, s. 37). Som en del av det intersubjektive i et intervju, er det gjennom dialog at ingeniøren og jeg i dette tilfelle kan skape noe nytt, noe som sannsynligvis ikke var der før (Hannevig & Parker, 2012).

### Forforståelse

Å reflektere over min egen rolle i settingen er en viktig del av suksesskriteriene i en settingstilnærming (Green & Tones, 2010, s. 465). Min tilnærming vil preges av kunnskapsgrunnlaget jeg i forkant har gjort meg kjent med, min forforståelse, mine forventninger og eventuelle forutinntatte meninger (Widerberg & Bolstad, 2001, s. 24). Jeg



vil derfor gjøre dette så gjennomiktig som mulig. Bakgrunnen for å redegjøre for forforståelsen ligger i min epistemologiske antagelse. Det innebærer at hverdagskunnskap er resultatet av hvordan mennesker skaper mening i møte med verden og andre mennesker, og kunnskap som resultatet av samfunnsforskning er resultatet av samfunnsforskere sin fortolkning av dette (Blaikie, 2010, s. 95). Denne konstruktivistiske antagelsen tilsier også at vi som mennesker ikke kan unngå å påvirkes av våre egne erfaringer og bakgrunnskunnskap.

#### Hard eller myk HR?

Min erfaring med arbeidsmiljøarbeid kommer fra Human Resources (HR) avdelingen i en norsk kommune. Arbeidsmiljøarbeid i en HR avdeling mener jeg påvirkes av hvordan HR som begrep fortolkes av arbeidsgiver. I Hawthorne undersøkelsene beskrives dette som enten en hard «human engineering» eller en mykere «human relations»-orientert ledelse av medarbeidere (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 26). Jeg ser ikke på mennesker som «resources»; ressurser som er kontrollerbare og kan styres i en tilnærming hvor virksomhetens resultat primært påvirkes av denne ytre kvantifiserbare styringen. Derimot mener jeg at menneskene er å se på som sosiale vesen som påvirkes relasjonelt mellom arbeidet og omverdenen (Terjesen & Salomon, 2015). For at menneskene i den skal utnytte sine «resources» ressurser og fungere godt som ressurs for bedriften, er det avhengig av «human relations» det relasjonelle mellom menneskene, arbeidet og omverdenen samt egen innflytelse på dette (Terjesen & Salomon, 2015, s. 167,168). Dette grunnleggende synet beskriver min forforståelse da jeg mener det synliggjør mulighetene i organisatoriske faktorer som tilretteleggere for ansatte som ressurser for virksomheten samtidig som det gjennomsyrrer dagens HR-tenkning i Norge (Terjesen & Salomon, 2015, s. 168).

#### Den hermeneutiske sirkel

I hermeneutisk tradisjon beskrives den hermeneutiske sirkel som en mulig vei til å oppnå stadig dypere forståelse av meningen (Kvale et al., 2015, s. 237). Dersom en oppnår en dypere forståelse og en god prosess, kan den hermeneutiske sirkel ifølge Radnitzky kalles for en «circulus fructosus» (Kvale et al., 2015, s. 237). Sirkulariteten symboliserer den kontinuerlige fram og tilbake prosessen mellom deler og helhet. Ny fortolkning setter delene i en annen og ny relasjon til helheten. Prosessen kan kvalitetssikres ved å teste «teksten» for motsigelser, se den i en større sammenheng, ut i fra dens egne eller tidligere referanserammer og stille spørsmålet om hvilke forutsetninger som teksten gjelder i. Anerkjennelse av den hermeneutiske sirkel inn i prosessen mener jeg synliggjør intersubjektiviteten i kvalitative intervju hvor både forsker og informant kontinuerlig påvirker hverandres meningsfortolkning

av helhet og del. I den sammenheng er alle deltagere i denne oppgaven både forsker og subjekt i produksjon av kunnskap (Widerberg & Bolstad, 2001, s. 40). Det prosessuelle i at den hermeneutiske sirkel berikes av nye fortolkninger, differensiering og berikelse samsvarer med Bricolage tilnærmingen. Her kan fenomenet bli sett på som en prisme og belyses fra flere vinkler og vil utvide meningen med fenomenet (Rogers, 2012).

#### Tilnærmingen til intervjuene

Jeg vil her kritisere min egen evne til å forbli induktiv i denne prosessen i håp om å gjøre den mer transparent (Habermas, Kalleberg & Eriksen, 1999; Hannevig & Parker, 2012).

Kvalitative intervju er ikke noe jeg tror er lett å gjennomføre (Kvale et al., 2015, s. 34), men en metode som krever forberedelse og refleksjon. For å øke sjansen for ny kunnskap på dette området med en så induktiv tilnærming som mulig, valgte jeg å gjennomføre tre forhåndsintervjuer for å øve meg på akkurat det. Dette med utgangspunkt i at man lærer intervjuferdigheter ved å intervjuer (Kvale et al., 2015, s. 36). Under forhåndsintervjuene prøvde jeg å kjenne på balanseringen mellom det frie og spontane hvor informanten snakket fritt kun basert på infoskrivet (se vedlegg) og det rigide og strukturerte hvor jeg ble nødt til bruke tankekartet (Kvale et al., 2015, s. 35). To av tre forhåndsintervju ble gjennomført via nettbasert videosamtale, og jeg merket at det frie og spontane var lettere å oppnå ansikt til ansikt. Graden av induktiv tilnærming måler jeg ut i fra hvor lenge jeg klarte å unngå å bruke tankekartet. Tankekartet ble hentet fram midtveis i intervjuet på to av de nettbaserte intervjuene og kun helt i slutten på de andre tre, noe jeg var fornøyd med.

Intervjuene ser jeg på som dialog med informantene hvor målet har vært å være så induktiv som mulig ved å i størst mulig grad lytte i tråd med sann dialog, noe som fordrer indre stillhet (Hannevig & Parker, 2012). Basert på at jeg i prosessen har blitt klar over at jeg snakker mer enn nødvendig i en intervjusituasjon, har det å lytte vært en utviklingsprosess for meg å mestre. Selv etter forhåndsintervju og transkribering har jeg fortsatt et potensiale til å utvikle meg på dette området.

Er det mulig å tilnærme seg temaet helt induktivt? Min sosialkonstruksjonistiske forståelse av at vi konstruerer viten i vår sosiale omgang i dialog og kommunikative prosesser tilsier at svaret er nei (Kvale et al., 2015, s. 33). Til tross for en induktiv tilnærming, er det vanskelig å unngå bestemte grunnantagelser som jeg også bidrar med i utformingen av informasjonsskrivet (Kvale et al., 2015, s. 44). Et eksempel på det er hvor det står følgende: «Formålet med studien er å få økt innsikt i hvordan kunnskapsarbeidere i generasjon Y, født i perioden 1981 til 2000, i praksis forholder seg til smarttelefonen i balanseringen mellom

arbeidstid og fritid.» Her er det en forventning om at denne gruppen faktisk forholder seg til dette. Her kunne en påstand være at dette er noe enkelte ikke forholder seg til. Min påstand er at det også er en måte å forholde seg til dette, men da uten et bevisst forhold til på hvilken måte. En annen grunnantagelse i denne setningen er at denne gruppen i sin tidspraksis skiller mellom arbeidstid og fritid og at det finnes en balanse/ vippefunksjon mellom disse. En kritisk tilnærming til denne påstanden kan være at de yngre generasjonene er de som i størst grad integrerer tidspraksisen mellom arbeidstid og fritid. Min grunnantagelse kan tolkes som et uttrykk for at det skal og bør ideelt sett være et skille og at en integrering eller utvisking av et tydelig skille er problematisk.

Etter forhåndsintervju på temaet kunne jeg kjenne meg igjen i påstanden som noen kvalitative forskere hevder: intervjupraksisen kan bli terapeutisk i den forstand at samtalen fører til forandringer i menneskers liv (Kvale et al., 2015, s. 21). Med bakgrunn fra privat praksis som fysioterapeut to dager i uken de siste årene, velger jeg å tro at jeg lett kan påvirkes av intensjonen om å forandre menneskenes liv til det bedre. Spesielt hvis det er et tema jeg opplever å inneha kunnskap om som jeg tror kan fremme helse hvis det formidles til den jeg snakker med. Etter å ha studert helsefremmende arbeid over noen år, har jeg merket endring i min tilnærming til pasienter. Min intensjon og egen opplevelse er at den i større grad er rettet mot å bemyndige (Laverack, 2009) pasientene ved at vi i dialog øker kunnskapsgrunnlaget ut i fra deres ståsted og til å selv kunne ta avgjørelser som fremmer helse slik de selv ser det (Fugelli & Ingstad, 2001). Dette innebærer også å respektere at pasienten tar et valg i en annen retning enn bedre helse (Ausland, 2016). Dette så fremt det ikke baserer seg på manglende kunnskap, men at det for eksempel er med utgangspunkt i deres livsverden (Habermas et al., 1999) at prioriteringen blir gjort som de blir. For å hindre at mitt terapeutiske behov skulle påvirke intervjusituasjonen måtte jeg passe på å stille åpne spørsmål og heller innta en bevisst naivitet inn i intervjuene (Kvale et al., 2015, s. 48). For å skape en balanse i det at jeg opplevde at informantene ga meg noe ved å stille opp til intervju, valgte jeg å gå til anskaffelse av en oppmerksomhet i form av en liten gave, et sitteunderlag i ull. For at dette ikke skal påvirke rekrutteringen eller innhold i intervjuet, valgte jeg å nevne dette etter at intervjuene var gjennomført.

#### Litteratursøk

Søk ble gjennomført under hele prosjektperioden. Databasene jeg brukte var Academic Search Premier (EBSCO), Idunn, Web of Science og søkeordene jeg brukte var smartphone

og workplace eller work-life balance eller work-life conflict eller work environment. På Idunn var det gjerne nok å bruke begrepet smarttelefon. I begynnelsen brukte jeg PICO skjema og hadde så mange søkeord at jeg omtrent ikke fikk treff. Lite treff på smarttelefon relatert til arbeidsmiljø viser at den kan være behov for økt kunnskap om dette fenomenet. Aviser, tv-program, radio var naturlige kilder under prosjektet da bruk av smarttelefon har fått mye oppmerksomhet i media i prosjektperioden.

### Rekruttering og utvalg

Kort tid etter at norsk senter for forskningsdata (NSD) ga klarsignal til å behandle personopplysninger ut i fra søknad og premissene i vedlegg fra NSD ble rekruttering gjennomført med snøballmetoden via Facebook (Johannessen et al., 2010, s. 109). En kort invitasjon og vedlagte informasjonsskriv publiserte jeg på min personlige Facebook-side med oppfordring om deling til aktuelle deltagere. Vil nevne at på min Facebook-side var det i prosjektperioden hovedsakelig informasjon om mitt studiested og hvor jeg vokste opp, men ingen bilder eller ytringer da den har vært lite brukt. Teknisk-naturvitenskapelig forening (TEKNA) Buskerud og Norges ingeniør og teknolog organisasjon (NITO) Buskerud annonserte etter avtale rekrutteringen som et tilbud på sine Facebook-sider og via eget nyhetsblad til sine medlemmer. Godkjenning av publisering tok uventet lang tid og førte til at invitasjonen ikke nådde medlemmene før i desember, rett før jul. Jeg ble totalt kontaktet av seks personer, men gjennomførte bare fem for å komme videre med prosjektet.

Utvalget består av kunnskapsarbeidere hvor alle kan benytte tittelen ingeniør (Leksikon, 2018b). Alderen er generasjon Y ut i fra definisjonen om at denne generasjonen er født i perioden 1981 til 2000 (Karlsen, 2015, s. 25). Antall informanter er fem hvorav to menn og tre kvinner. Intensjonen var å intervju mellom seks og åtte personer, men det viste seg å bli utfordrende å rekruttere innen planlagt tidsfrist for gjennomføring av intervjuene. Det var egentlig en balanse i kjønn på rekrutteringen, da jeg fikk respons fra en mann til, men valgte å ikke gjennomføre intervjuet ettersom informanten ikke hadde tid til å gjennomføre intervjuet før intervjufasen i prosjektbeskrivelsen var planlagt avsluttet. I samråd med veileder valgte jeg å gå videre i prosessen for å prioritere og gjennomføre som planlagt. De som tok seg tid til å delta viser en tidspraksis det står respekt av og i ettertid har jeg en større forståelse for tidspraksisen og hvorfor det kan være utfordrende å få rekruttert frivillige deltagere til dette forskningsprosjektet. Informantene beskriver en tidspraksis som veldig lett plasserer et intervju inn i rekken av uønskede tidstyver.

Alder på utvalget er mellom 23 og 32 år og er et relativt ungt utvalg tatt i betraktning at de eldste kunne vært 37. To av informantene er like over tretti år og tre personer fortsatt i tjuårene. Utvalget representerer en bakgrunn innen fagområdene maskin-, system-, sivil-, bio- og hms-ingeniør. Kun en av informantene har barn, to er i et parforhold og samboere, tre er singel. En arbeider deltid og kombinerer dette med studie, en tar kurs parallelt med full jobb og til sammen er det fire som arbeider i en 100% stilling. Informasjon om koblingen mellom fagbakgrunn, sivil status, alder og funn er kun gjort der det er nødvendig for å få fram et budskap av hensyn til muligheten for indirekte personopplysninger jamfør NSD vurdering og krav til personvern, se vedlegg. Jeg har forsøkt å formidle essensen på det aktuelle tema til tross for at jeg har valgt å skjule personene sin tilhørighet til arbeidssted og andre relasjoner (Sennett & Enebakk, 2001).

### Intervjuene

De tre forhåndsintervjuene ble gjennomført primært for å øve på det intervju tekniske, men også for å eventuelt utvide tankekartet (se vedlegg) med tema dersom den mer induktive tilnærmingen helt eller delvis ikke førte til respons fra informantene. Øvelse på å stille åpne spørsmål og å snakke mindre var forbedret når jeg kom til intervju av informantene. To av intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, tre over webex, skype eller Facetime. Intervju over nett er ikke benyttet mye i kvalitativ forskning. De tre intervjuene som ikke ble gjennomført i samme rom som informanten påvirket noe av samtaleaspektet som et godt intervju er avhengig av (Tjora, 2012, s. 142). Jeg savnet muligheten til å uttrykke, ved bruk av kroppsspråk, det å kunne invitere til utgreiende svar eller å nikke anerkjennende. Ettersom informanten som brukte webex heller ikke hadde kamera ble kroppsspråk og andre visuelle ledetråder sterkt redusert. Dette ble til dels påvirket også hos de to informantene som kun var synlig på en skjerm og hvor lyd ble kommunisert over telefon eller via datamaskinen (Tjora, 2012, s. 145). På en annen side er denne formen for kommunikasjon en del av utviklingen og gjenspeiler informantenes digitale kommunikasjonsform med både leder og samarbeidspartnere. Informantene gjennomførte dette som den største selvfølgelighet og var svært profesjonelle samtidig som jeg opplevde de som avslappet med situasjonen. Ved bruk av FaceTime og Skype via mobilen ble mobilen automatisk ikke tilgjengelig for forstyrrelser og vi unngikk phubbing (se begrep) i intervjuet, noe som oppstod hyppig under det ene intervjuet.

### Transkribering

En dedikert diktafon med mulighet for å spille av med redusert hastighet ble anskaffet etter anbefalinger av tidligere masterstudenter på et nettforum. Informantene kunne velge å gjennomføre intervjuet over nettbasert videosamtale. Jeg valgte å transkribere ut i fra en variant av Du Bois som er ganske detaljert, men med noen egne tilpasninger (Hagen, 2005) Se vedlegg. Rett etter intervjuene lyttet jeg først en gang på opptakene og noterte hendelser, tema eller argumenter som jeg mente var relevant som ikke kom med på opptaket. På dette området viste det seg at det var store detaljforskjeller på nettbasert løsning og intervju ansikt til ansikt. Å kjøpe en diktafon med god kvalitet viste seg å være fornuftig prioritering. Jeg transkriberte intervjuene selv og oppdaget hvor viktig del av prosessen dette var på vei til å oppdage nye funn. For hver gjennomgang dukket det opp nye varianter av funn. Påstanden om at produksjon av kunnskap er uavhengig av rom fikk jeg også føle på. Enten jeg var i dusjen eller i bilen så kunne nye refleksjoner om relevante sammenhenger dukke opp. Disse noterte jeg snarest mulig på mobilen og hentet det fram i drøftingen.

### Reliabilitet og validitet

Begrepene må vurderes på en annen måte i kvalitativ forskning og jeg opererer derfor her med begrepene pålitelighet (reliabilitet), troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet som mål på kvalitet (Johannessen et al., 2010). Påliteligheten er i denne sammenheng avhengig av hvor klart og tydelig jeg har klart å beskrive framgangsmåten i forskningsprosessen og min egen intersubjektivitet i både prosessen og fortolkningen (Johannessen et al., 2010, s. 230). Selv om flere av elementene vil kunne reproduseres av en annen forsker, vil den vanskelig kunne kopieres. Validiteten handler om i hvilken grad mine framgangsmåter og funn reflekterer det studiet er ment å studere og representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2010). Studiet er absolutt ikke kompletterende, men jeg kan svare bekreftende på at «måler vi det vi tror vi måler?». Spørsmålet om overførbarhet nevnte jeg innledningsvis hvor det handler om overføring av kunnskapen der den er relevant istedenfor generalisering (Johannessen et al., 2010, s. 231). Et godt utgangspunkt for alle elementene i funn og drøfting er spørsmålet: i hvilken grad gjelder dette andre arbeidsplasser? Bekreftbarheten er nok også et kontinuum hvor det optimale er uopnåelig. Samtidig har jeg selv valgt oppgaven, den er ikke finansiert av noen og jeg har etter beste evne beskrevet relevante tidligere erfaringer, forforståelse og oppfatninger som kan påvirke resultatet (Johannessen et al., 2010, s. 232).

## Etiske vurderinger

Maktbalansen mellom intervjuer og respondent, samt muligheten til å misbruke tilliten aktualiserer Foucault's etiske risikovurderinger som viser at misbruk av tilliten kan være farlig (Kvale et al., 2015, s. 110). I vurdering av effektivitet ved transkriberingen, vurderte jeg å sette bort jobben med transkribering, men informasjon ble gitt til informantene om at kun undertegnede og veileder skulle ha tilgang til lydopptakene. Det etiske dilemma er en liten parallell til homo economicus og Beck eller Foucault's risikovurdering. Jeg valgte å gjøre som jeg sa at jeg skulle gjøre.

Min egen interesse for å utforske dette området forutsetter fortrolighet og empati og kan berøre deler av privatlivet respondentene kan angre på at de har delt (Kvale et al., 2015, s. 109). Tema vil potensielt også kunne berøre en balanse i forhold til tidsbruk med partner og øvrig familie, oppgavefordeling og kjønnsroller i det private og maktforhold og deres relasjoner. En bevisstgjøring av tidsbruken kan føre til en tydeliggjøring av dette området for respondenten. Enten den er positiv eller negativ, vil økt fokus kunne forsterke denne opplevelsen for respondenten og dermed påvirke disse relasjonene. Dette aspektet mener jeg at jeg tok hensyn til i intervjuene og at dette preget hva jeg tok meg frihet til å spørre i dybden om. Alle informantene fikk tilsendt informasjonsbrev hvor graden av konfidensialitet var beskrevet og dette ble overholdt. Innledningsvis på intervjuene ble dette gjentatt for å legge til rette for at informantene trygt kunne si det de mente.

## FUNN

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene som er et resultat av å ha bearbeidet de individuelle intervjuene. I bearbeidelsen brukte jeg funnene som brikker i en collage etter Bricolage metoden. Jeg valgte å kategorisere de inn i kategoriene arbeid, dialog, tilgjengelighet, grensesetting i ulike arenaer og helse. I tråd med den fenomenologiske forskningsdesign vil her forsøke å beskrive det gitte så presist og fullstendig som mulig framfor å analysere (Kvale et al., 2015, s. 45). Noen av sitatene er ganske lange, et valg jeg har gjort for å synliggjøre tankerekken eller resonnementet til informantene.

«Det er vanskelig å skille mellom arbeidstid og fritid» sier en av informantene. På et oppfølgingsspørsmål når tema er et verktøy på telefonen og om dette brukes mest i arbeidstid eller fritid svarer den ene informanten «alltid». En annen beskrivelse som bekrefter at kanskje jeg som intervjuer i større grad enn informantene prøver å skille mellom arbeidstid og fritid er følgende utsagn «jobb og privat blir litt blanda automatisk, det er bare sånn det er.»

Begrunnelsen for å betegne begrep som mobil, mobiltelefon og telefon som synonymt med smarttelefon, tidligere nevnt i definisjon, handler om at informantene praktiserer disse som synonymer. Mobiltelefoner som ikke er smarttelefoner blir heller beskrevet av en informant som «litt dummere», noe som tyder på at yngre ingeniører tar for gitt at en mobiltelefon i dag har funksjoner som en smarttelefon.

### Arbeid

Størrelsen på bedriften kan ha påvirkning på organiseringen av arbeidet som igjen påvirker arbeidsmiljøet ved at arbeidstidsspørsmålet lettere blir individualisert ifølge en informant. Avdelingen var akkurat på vippepunktet til å ha dedikerte prosjektansvarlig og serviceansvarlig, men fordi det i perioder med lavere etterspørsel ikke var nok oppdrag til å økonomisk forsvare to personer inn i disse rollene, ble konsekvensen at informanten måtte håndtere begge rollene. Han beskriver at det førte til en vanskelig balansering mellom arbeidstid og fritid og som en medvirkende årsak til at han valgte å bytte arbeidsforhold.

### Dialog

#### Om tid

Kjernetid, fleksitid, normal arbeidstid, overtid, tid målt i kaffe, følge noen andres tid og da har han tid er alle utsagn som informantene bruker for å beskrive en form for tidspraksis. Det som går igjen hos alle informantene er at arbeidstid ikke beskrives som den defineres i AML.

Begrepene som brukes om tid i denne sammenheng er mange, sensitiverende og avhengig av



omgivelsene. Det er ikke lett å forstå om det kan ligge konkrete definisjoner bak begrepene som brukes om tid.

En av informantene beskriver hvordan tid kan måles i kaffe: «I dag når jeg kom på jobb klokka sju, var det allerede en tom kaffekanne. Seniorene har vært der en liter med kaffe hvis man regner tid i kaffe.» Alle informantene har en fleksitid og en kjernetid. De fleste er litt usikre på hva som er den definerte kjernetiden, men alle har en formening om at denne starter ca. halv ni eller ni og slutter halv tre eller tre. Hvis vi her definerer «opplevd forventning fra arbeidsgiver om at de skal være tilgjengelig for henvendelser på telefonen» som arbeidstid jamfør AML definisjonen, vil det for alle informantene innebære at arbeidstid ikke kan praktiseres til kun å være kjernetid på en normalarbeidsdag. En av informantene fikk tillatelse til å begynne ekstra tidlig, men da med forbehold om at han også responderte på henvendelser mellom åtte og fire.

#### Om tilgjengelighet

Funnene tyder på at det i liten grad har vært dialog på arbeidsplassen om tilgjengelighet og arbeidsgiver disponerer i stor grad potensiell arbeidskraft via e-post på mobilen utenfor avtalt arbeidstid. Felles for de fleste informantene var at de hadde mange ubesvarte spørsmål om tilgjengelighet, responstid, beredskap og forventningene til dette. Dette er noen av spørsmålene som informantene stilte i intervjuet:

«Hvor går grensa da? Skal man alltid være tilgjengelig, og i jobbsammenheng når man ikke er på jobb? Får man en e-post lørdag før nyttårsaften, er det meningen at jeg skal svare på den når det er et konkret spørsmål, det er jo midt i juleferien?». «Når du får en e-post klokka 21.30 på kvelden, skal du svare på den eller skal du la være og vente til arbeidsdagen etter?». «Når du går fra jobb, er du ferdig på jobb da, eller skal du alltid være tilgjengelig?». «Jeg vet ikke om jeg var forplikta til å svare utenom arbeidstid, det vet jeg ikke.»

#### Tilgjengelighet

##### Tilgjengelighetskultur eller retningslinjer

Tidspraksis slik den beskrives påvirkes i mindre grad av lovverk eller av firmaets retningslinjer sammenlignet med hva det er kultur for på arbeidsplassen og deres egen faglige integritet eller kanskje det bør kalles forventning. Med kultur mener jeg her hvordan kolleger, kunder og samarbeidspartnere selv praktiserer tilgjengelighet og forventer at andre skal stå til disposisjon for å utført arbeidet. Om denne forventningen om å stå til disposisjon er på vegne av arbeidsgiver blir det sagt lite om.

Et firma, bedrift eller kommune sine retningslinjer og føringer med tanke på når det er forventet å være tilstede og tilgjengelig oppgir informantene at har lite påvirkning på hvordan dette praktiseres. Dette oppleves slitsomt i begynnelsen og er noe de må føle seg fram på. Er du nyansatt forventes det at du i stor grad bruker skjønn sier to av informantene. «Test and fail. Det er egentlig bare prøve og feile. Man merker jo til slutt om kollegaene også svarer etter arbeidstid eller om det går fint om man svarer dagen etter.» Forskjellige ledere beskrives som å ha forskjellig oppfatning av om firmaets retningslinjer skal følges eller kun er veiledende. Som nyansatt er du avhengig av å bruke de sosiale antennene. «Du må se an praksisen og hvordan andre på arbeidsplassen løser dette med tilgjengelighet og tilstedeværelse på jobb». En informant beskriver valget om å ha jobb e-post på mobilen slik: «Jeg ble vel oppmuntret til det fordi de fleste andre hadde det, som ny i firmaet, er det ikke alltid man ønsker å stikke seg ut heller». Beskrivelsen fra denne informanten er ganske tydelig på at det går et skille mellom retningslinjer og praksis og hvordan det individualiserer spørsmålet om tilgjengelighet: «Det er en vanskelig problemstilling når linjelederen sier at du er hverken nødt til å ha e-post på telefonen eller svare utenom arbeidstid. Kan SI sånne ting for det er sånn firmaet sier, men hva forventningen er fra andre kollegaer eller kunder, det behøver ikke nødvendigvis å være i stil med det. Da sitter du der som person i en klinsj hvis du er som meg og ønsker å gjøre en god jobb.»

#### Tilgjengelighetsforventning

Flere av informantene opplever det som utfordrende å konkretisere hvor forventningene om tilgjengelighet kommer fra. I det transskriberte materialet ser jeg på dette temaet at det er mange pauser og informantene bruker tid på å finne ord. Forventningen er høy, men hvem som forventer tilgjengeligheten eller hvor forventningen om tilgjengelighet kommer fra er usikkert. Informantene beskriver samtidig en utydelighet som kan deles i kategoriene forventninger fra omgivelsene og forventninger til seg selv. En av informantene sier først ««Ehm jeg...eh...synes at det er eh altså det er litt sånn gi og ta da, for det er ikke skrevet ned noe sted og ikke kommunisert tydelig, men det er en ganske høy forventning om at man skal være tilgjengelig hele tiden.» Senere i intervjuet sier hun: «Jeg pålegger på en måte meg selv den tilgjengeligheten. Selv om det ikke er nødvendig. Om det er bevisst eller ubevisst det er jeg usikker på, men jeg pålegger meg selv og velger selv å være såpass tilgjengelig som jeg er.» Utydeligheten mellom indre motivasjon og om det er for å møte forventningene som omgivelsen har til tilgjengelighet, mener jeg kommer tydelig fram i følgende utsagn: «Jeg liker å...det blir som oftest positivt mottatt. Jeg liker å gjøre en god jobb». Begrunnelsen for å

være så tilgjengelig er ifølge ingeniøren med barn «noe jeg må gjøre for en; ikke gå glipp av noe og to; for at det ikke skal bli så sinnsykt mye å gå gjennom på kvelden.»

Informantene beskriver i stor grad en tilgjengelighet knyttet til at kunder skal betjenes, at tilgjengelighet forventes og en av informantene blir (be)lønnet ut i fra blant annet service som også handler om tilgjengelighet.

En av informantene forteller at han i sammenheng med en jobbpresentasjon hadde skrudd mobilen på lydløs og at noe kritisk hadde oppstått. Etter presentasjonen var det både kunde og kollegaer som stod for 20 ubesvarte anrop. Informanten: «Det der med tilgjengelighet bare viser hvor sårbar jeg synes jeg var med tanke på det å jobbe mot kunder sånn og ikke være tilgjengelig». Han forteller hvordan kollegaene kunne ha løst problemet hvis de hadde satt seg inn i det, men hadde ifølge informanten valgt å ikke gjøre det.

En informant som er blant de yngste informantene og singel beskriver at hun liker å vite om e-postene som er sendt henne uavhengig om det er kveld eller helg. Tilgjengelighet som praktiseres vurderes som selvforskyldt og problemfri. «Jeg liker å være forberedt så jeg kan gjerne få en e-post på kvelden og dermed få vite om det er noe som skjer på jobb dagen etter. Er det noe som skjer klokka åtte på jobb, så kommer jeg kanskje en time før hvis det er noe jeg må forberede. Jeg har ikke noe problem med å være tilgjengelig.». «En kan jo velge å ikke se på det. Jeg må jo ikke se på e-posten selv om jeg får den. Men, jeg liker jo å vite om jeg har fått den, så jeg ikke kommer mandag morgen til ti uleste e-post. Jeg liker å planlegge og være litt forberedt». Konsekvensen av å ikke ha e-post på mobilen blir her beskrevet som ikke forenelig med å følge opp kundeforhold og samarbeidspartnere som for eksempel andre konsulenter.

#### Frihet - illusjon eller sannhet?

I beskrivelsen av dette temaet har jeg valgt å vektlegge spesielt en informant som beskriver veldig godt hvordan faglig integritet og individualisering av fleksibilitet og arbeidstid påvirker opplevelsen av selvstyre, egenkontroll og fleksibilitet for arbeidstaker i relasjon til arbeidsdagen. «Jeg styrer min egen arbeidsdag i stor grad egentlig.» Samme informant beskriver hvordan hun tilpasser seg hennes faglige veileder og møter tidlig på jobb for å få mulighet til å snakke med han før han reiser i møter. «Jeg tilpasser meg litt de tidene han er på jobb.» Tidspunktet han er tilgjengelig er mellom sju og åtte. Fleksibiliteten beskriver hun som kjempebra. Hvis en jobber mye mandag til torsdag så kan en ta fri fredag. At dette

gjennomføres beskrives som ikke vanlig og er under forutsetning av at det ikke er noe som hun må møte til eller forberede.

«Det er ikke vanlig, men muligheten til å jobbe inn en fridag er der.» «Jeg kan komme når jeg vil og gå når jeg vil gitt at jeg leverer det jeg skal til riktig tid og møter opp i de møtene jeg skal og er forberedt til det og er tilgjengelig mellom ni og tre gitt at jeg ikke har tatt meg en dag avspasering da.» «Det kan komme noen e-poster litt seint på kvelden med spørsmål om jeg kan gjøre det her i morgen tidlig for eksempel. Det er ikke forventa, hvis jeg får en e-post klokka sju på kvelden at jeg skal gjøre det som står der klokka sju, for da er jeg ferdig for dagen. Da gjør jeg det dagen etter, men som jeg sa, jeg liker å få den e-posten og vite at hvis jeg hadde planlagt alt jeg skulle til dagen etter så er det greit å vite at jeg må gjøre noe mer eller må omprioritere det jeg hadde planlagt. Kanskje lese et møtereferat en gang til eller forberede meg litt på hva jeg skulle si hvis jeg skal legge fram noe av det jeg har laget.»

Argumentasjonen for hvorfor hun gjør dette selv om hun sier at hun egentlig er ferdig på jobb knyttes til at hun gjør en innsats for sitt eget navn og at hun som person ikke liker å møte uforberedt. Informanten er på arbeidsplassen definert som en junior, noe som innebærer at hun har mindre enn fem års erfaring. De med ti års erfaring eller mer er definert som seniorer. Hun beskriver tidspraksisen til seniorene som at de alltid er fysisk tilstede på jobb, også når hun selv jobber ti timers dager. De kommer på jobb før henne og reiser etterpå. Hun opplever at de arbeider ti til 11 timers dager. Kulturen for tidspraksis på denne arbeidsplassen settes i stor grad av seniorene og faglige veiledere. Informanten beskriver at nye medarbeidere må bruke sine sosiale antenner for å forstå og tilpasse seg denne kulturen. Informanten beskriver også at det kan være vanskelig med så mye friheter og at noen velger å misbruke den. Et eksempel på det er hvis noen tar en halvtime på kafe i arbeidstiden. En mestringsstrategi hun bruker for å gjøre seg mindre tilgjengelig er å sette seg opptatt i møtekalenderen eller som opptatt på skype.

### Grensesetting

Informantene beskriver flere faktorer som bidrar til at det er utfordrende å skille mellom privat og jobb. Private henvendelser i avtalt arbeidstid er et tema som går igjen og beskrives veldig forskjellig. Tre av informantene opplever private henvendelser i stor eller økende grad som uønsket og forstyrrende og spesielt dersom de har arbeidsoppgaver som krever konsentrasjon. Til tross for dette praktiserer en av disse en høy frekvens av privathenvendelser i arbeidstiden. To av informantene beskriver bruk av sosiale medier, meldinger og e-post privat som en selvfølgelig integrering i arbeidshverdagen. «Er det jobb

eller privat dersom du er på kurs med kolleger, tar bilder og publiserer på Facebook og tagger hverandre?» spør en av informantene. Ledige øyeblikk i løpet av arbeidshverdagen benyttes til å forholde seg til private henvendelser på Facebook, Snapchat og Instagram i prioritert rekkefølge. Et eksempel på det er to av informantene som beskriver et gjennomsnitt på 20 -30 snapper (Snapchat) om dagen i privat regi. Bruk av sosiale medier i avtalt arbeidstid er for de fleste informasjon og ikke dialog. Sosiale medier kan også brukes til å markedsføre arbeidsgiver og prosjekter. I et tilfelle førte deling av et prosjekt på snapchat med venner til at bedriftene til informantene og vennen gikk inn i et samarbeidsprosjekt. Om informantene praktiserer bruk av sosiale medier på arbeidsplassen er avhengig av kulturen. En av informantene beskriver hvordan dette påvirkes av høy alder på mange av kollegaene og at de ikke var så interessert i å bruke mobilen til andre ting. Utforming av delvis åpent kontorlandskap gjør at det for en av informantene blir litt for synlig å skulle håndtere slike henvendelser på jobb og av den grunn oppleves det som upassende.

#### Privatliv og fritid

Argumentasjonen for at e-post besvares på morgen og kveld er at dette er fleksibelt og selvvalgt og skyldes personlige egenskaper. En av informantene forteller hvordan det første hun gjør på morgenen er å sjekke jobb e-post etter at mobilen har fungert som vekkerklokke. Den private e-posten venter hun med. «Også er jeg enten litt avhengig eller arbeidsnarkoman som sjekker e-post som har kommet inn over natta i og med at vi har kollegaer i andre tidssoner». Dette er samme informant som har karakterskjema hvor man måles og (be)lønnes ut i fra om man yter det lille ekstra og om man svarer i rimelig tid på henvendelser. En av informantene beskriver det som at det er hun selv som liker å være forberedt og at hun føler at hun presterer bedre på jobb når hun kan ordne det via mobilen. «Jeg føler jeg presterer bedre på jobb når jeg er forberedt. Den forberedelsen er litt sånn som å varme opp til trening. Jeg teller ikke oppvarmingen som en del av treningen. Oppvarming er oppvarming også er trening det som kommer etterpå. Det er litt sånn jeg tenker med forberedelse da.» E-post er for kort tid til å defineres som arbeidstid, eller som en informant sier «jeg skriver ikke den tiden». «Hvis jeg sjekker e-post, så fører jeg ikke det som timer, nei». En av informantene med samboer beskriver kvelden på denne måten: «man sitter litt med hver sin telefon på hver sin hodepute om kvelden». To informanter beskriver tidsbruken på en e-post til å være to minutter per e-post. Alt som tar lengre tid og krever pc eller mer kraftig datautstyr for å utføre jobben, hevder informantene at blir utført neste arbeidsdag. Samtidig sier flere at e-postene som de velger å utsette kan skape hodebry i form av at det «kværner i hodet» eller at dette

fører til nødvendige endringer i kalenderen. Hos en av informantene så kan en e-post utenfor arbeidstid inneholde informasjon om at hun skal møte på jobb et annet sted.

To av informantene vurderer spontant konsekvensen av redusert tilgjengelighet på e-post på kveldstid når vi kommer inn på tema om henvendelser fra jobb utenfor avtalt arbeidstid. Spørsmålet som oppstår er: Hva ville skje hvis ikke jobbe-post var tilgjengelig på mobilen? I den sammenheng blir det helt og delvis gjennomført en risikovurdering av konsekvensene. Konsekvensene på økonomiske forhold og kundeforhold vurderes hypotetisk som lave og akseptable. Det er de to eldste informantene som reflekterer over dette. Etter denne selv-initierte konsekvensvurderingen av å ikke ha e-post på mobilen, sier en av de to eldste at «I etterpåklokskapens navn» kan det å ikke ha e-post på mobilen ha redusert noen av de negative helsepåvirkningene som var medvirkende årsak til at han valgte å endre sitt tidligere arbeidsforhold. Denne refleksjonen samt at de to eldste informantene i større grad viser tegn til å ha funnet mestringsstrategier for tidspraksis i samsvar med deres hverdag, beskrives ikke like tydelig hos de yngste tre.

#### Prioritering og hastegrad

Her vil jeg presentere hvordan informantene prioriterer hastegrad på henvendelser ut i fra kommunikasjonstype og hvem som henvender seg og hvilken sammenheng dette har med om arbeid prioriteres utført utenfor avtalt arbeidstid.

Graden av viktighet på henvendelser utenfor arbeidstid vurderes ganske likt ut i fra type kommunikasjon blant informantene. Dersom noe virkelig haster, så vil de bli oppringt. «Er det så viktig, så ringer man tenker jeg. Det er sånn jeg gjør hvis det er superviktig og klokka er sju på en onsdag så ringer man.» «Hvis det kom en e-post, så var det kanskje ikke så kritisk. Hvis det var en telefon så er det noe annet.» «Da har du den sekvensen der du sender en e-post og hvis de ikke svarer så blir du nødt til å ringe for da haster det.»

Selv om telefonnummeret er kjent for kunder og samarbeidspartnere, så forekommer oppringing svært sjeldent for flere av informantene. Den ene informanten som opplevde at oppringing forekom 4-5 ganger i måneden, hadde prosjekt og service mot kommuner som en del av sitt arbeid. En annen informant kunne fortelle at hun hadde opplevd å bli oppringt kun to ganger på et helt år utenfor avtalt arbeidstid. E-poster haster mindre enn oppringing. Felles for alle informantene er at e-post prioritering kan vurderes som todelt. Enten prioriteres det med en gang, samme kveld, eller så kan det vente til neste dag. Noen av informantene bruker de to linjene i varselet til å vurdere hastegrad. «Om jeg leser den eller ikke kommer litt an på

hvem det er fra og hva jeg tror det gjelder. Det kommer opp hvem som har sendt e-posten også står det gjerne emne i e-posten og da skjønner jeg på en måte om det haster eller ikke haster.» E-post fra ledere og personer med stor påvirkning på prosjekter prioriteres oftere i kategorien ordnes med en gang, men etter ni eller ti på kvelden kan også disse vente.

«Toppsjefen min han er veldig glad i å sende e-post mellom 23 og ett på natta for da har han tid». Etter kort tid i denne jobben, førte dette til at informantene skrudde av nett tilgangen slik at e-postene ble mottatt morgenen etter.

### Tid og rom

Informantene beskriver kunnskapsarbeid og produksjon av arbeid uavhengig av rom. Det er også noen kriterier som må oppfylles for at tid hvor arbeid utføres skal kunne bli arbeidstid. Arbeidstid er avhengig av setting og organisering av arbeidsoppgavene. «Det går og surrer i hjernen. Jeg jobber jo mer enn jeg fakturerer. Det er vanskeligere for meg å si at jeg har tenkt på dette her i hele dag og funnet løsninger i hodet mitt. Jeg har jobbet med ting selv om jeg ikke har vært fysisk på jobb. Så det gjør at jeg på en måte jobber mer enn jeg skal da.» Å definere noe som arbeidstid er lettere dersom det kan dokumenteres ved respons på e-post eller tid på telefon. Fast arbeidstid fører til at korte arbeidsintervall blir definert som arbeidstid sammenlignet med direkte fakturering til kunde eller prosjekt. «Jeg synes det er vanskelig, men har jeg dokumentasjon på at jeg svarer på e-post og telefoner i en time, så skriver jeg det (ref. arbeidstid) på listene mine. Det er de fem minuttene her og ti minuttene der som er vanskelig å fakturere direkte mot kunde eller prosjekt.»

### Mobilen- en ressurs?

Tilgjengeligheten via mobilen på kveldstid og deres tidspraksis oppleves av tre av informantene som lite forenelig med å ha barn i motsetning til den som faktisk har barn. En av de som er singel beskriver tanken om barn slik: «Hvis jeg hadde hatt et par med tvillinger på to år så tror jeg at den tilgjengeligheten etter jobb hadde vært litt annerledes, men jeg har kanskje tid på en annen måte. Jeg har ikke så mange å forholde meg til så da tror jeg kanskje det er lettere å være tilgjengelig.» Den som har barn erkjenner en form for avhengighet og automatikk i det å forholde seg til mobilen unødvendig ofte i løpet av dagen. «Det er nesten innebygd i lillehjernen som et muskelminne å dra opp mobilen og sjekke de vanlige sosiale mediene, det er litt skummelt faktisk. Og jeg gjør det helt ubevisst hvis jeg drifter litt avgårde i møter.» Hun forteller at dette har ført til at hun bevisst håndterer denne automatikken ved å fysisk legge vekk mobilen i den tiden hvor sønnen er våken, når hun er hjemme. Hun beskriver mobilen som en ressurs i oppfølgingen av barnet, og barnefar for så vidt. På jobb



benytter hun en applikasjon (app) på mobilen til å holde seg oppdatert på barnets aktiviteter gjennom dagen, når og hvor lenge barnet har sovet og eventuelt til å kontrollere når barnefaren har levert barnet i barnehagen på morgenen. Dette er en tjeneste som barnehagen tilbyr og som hun selv beskriver som fantastisk og benytter seg av hver dag.

En av informantene beskriver en betydelig reduksjon i fritidsaktiviteter og økende arbeidstid ut over vanlig arbeidstid på vei inn i yrkeslivet. Dette beskrives å ha en negativ innvirkning på opplevelsen av fritidsaktiviteter i den grad dette tidligere førte til energitilskudd, noe det ikke lenger gjør i like stor grad.

## Helse

Sammenhengen mellom funnene og helse vil jeg drøfte senere i oppgaven. Funnene som jeg presenterer her er tema som informantene selv valgte å knytte til helsebegrepet. Informantene relaterer helse til arbeidsbelastning, antall varsler, mobilavhengighet, faglig integritet, selvbilde, organisering av arbeidet, et behov for å være «ajour» og en frykt for å gå glipp av noe.

Mestring av helserelevante utfordringer knyttet til mobilbruk var rettet mot å redusere antall varsler, sette seg opptatt i kalenderen eller fysisk legge vekk mobilen. En informant beskrev opplevelsen av arbeidsbelastningen slik: «Nå merker jeg at jeg er veldig sliten og egentlig bare har lyst til å gå hjem å legge meg. Nå vet jeg på en måte at grensen min er nådd. Nå er helsa først. Jeg merker at immunforsvaret mitt bare begynner å knekke ned litt og litt. Nå merker at jeg begynner å få vondt i halsen og bare kjenner meg litt sånn uvel.» Informanten beskriver hvordan henvendelser på morgenen før hun er på toget oppleves negativt. Hun forholder seg til henvendelsene, men kunne ønske at hun heller kunne begynne når hun kommer på toget. Når hun kommer på toget er hun klar til å jobbe. «Jeg har egentlig ikke lyst til at det første som dukker opp i hodet mitt på morgenen er jobb liksom. Jeg har lyst til på en måte å ha den morgenfreden bare. Få lov til å gjøre mitt i bare en halvtime».

En annen informant fikk tydelig fram hvordan faglig integritet og ønsket om å ville fullføre og levere god kvalitet kan gå på bekostning av fritid og helse. «Det er kanskje en personlig egenskap som er tveegga. Det er en god egenskap å ville fullføre ting, men hva er kostnaden med det for din egen del? Hvor mye koster det av fritid og helse?» Å skulle ha mange roller på arbeidsplassen beskrives som psykologisk stressende og slitsomt. Informanten fortsetter: «Det å ha god psykisk helse er en kompleks sak. Det er jo hvordan du føler deg, hva du synes om det du gjør og hva du synes om deg selv har mye å si. Det er jo balansert med hva du



forventer av deg selv. Forventninger til deg selv kan jo komme fra veldig mye forskjellig. Du kan jo ha skyhøye forventninger til deg selv hvis du er oppdratt til det». En av informantene beskriver en annen sterk drivkraft i tilknytning til å bli kvitt varsler både på e-post og sosiale medier. «Jeg er også en sånn person som ikke kan ha sånne røde tall på noen app ikke på e-posten, ikke på Facebook, de varslene må vekk.» En annen informant begrunner det å bli kvitt varslene med at hun foretrekker det framfor å bli gående å tenke på det som må gjøres. Informanten beskriver en frykt for å gå glipp av noe. «Nå må jeg faktisk sjekke for å en; ikke gå glipp av noe og to; for at det ikke skal bli så sinnsykt mye å gå gjennom på kvelden» eller «Hvis jeg får et varsel, da må jeg - da MÅ jeg ta stilling til det sånn at det varselet forsvinner. Det er fordi det ser rotete ut eller fordi jeg går glipp av noe hvis jeg ikke kikker».

### Nomophobia

Frykten for å være uten tilgang til mobilen (nomophobia) har et vesentlig skille på om den er bevisst lagt vekk eller om en ikke har tilgang til telefonen fordi den er ødelagt eller tapt (Netburn, 2012). Det å skulle klare seg uten mobiltelefonen et par dager er for fire av informantene ganske utenkelig. To av de beskriver mobilen som integrert og nærmest en del av kroppen. En beskriver den som «sydd fast til hånda» og en annen beskriver at han «kjenner på kroppen» for å forsikre om at mobilen fortsatt er med. Hvis noe skulle skje, så beskrives mobilen som verktøy for førstehjelp ut av en vanskelig situasjon. Å være uten mobiltelefon blir for fire av informantene ganske raskt krise og et behov som må dekkes vil oppstå raskt. Historier om at mobilen blir borte eller knust beskrives som at man nesten ikke skjønner hva man skal gjøre. «Næmen, herlighet hva gjør jeg nå? For man kan ikke kontakte noen og planene dine er ødelagt og det er sånn at da blir første prioritet: hvor får jeg kjøpt en ny telefon? Det er bare sånn. Det er så avhengig man er av den.» «Da var det bare å kjøre til butikken og kjøpe første beste telefon.» De to eldste viser tydelig tegn til å bevisst ha egne rutiner for tid uten mobilen, utenfor arbeidstid. Dette gjelder også den eldste som beskriver seg selv som teknologiavhengig og svært aktiv bruker av mobiltelefonen i hverdagen.

En av de som individualiserer behovet for å følge opp på e-poster på fritiden beskriver en ferie i et land uten mulighet for telefon eller internett slik: «Det gjorde meg ingenting å ikke ha tilgang, jeg syntes det var kjempegodt. Savna kanskje ordboka på telefonen litt.» På kveldstid under trening beskriver en av informantene det positivt å ikke være tilgjengelig. «Å ikke være tilgjengelig, å ikke se på telefonen en eneste gang og ikke ha på internett syntes jeg bare er fint.»

## Drøfting

Masteroppgaven har hatt som hensikt å utforske og styrke kunnskap om hvordan ingeniører i generasjon Y opplever balanseringen mellom arbeidstid og fritid ved bruk av smarttelefon.

Jeg har tatt utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål for å søke å finne svar på noe av dette:

- Opplever yngre ingeniører sider eller elementer ved kombinasjonsbruken jobb og fritid av smarttelefon som kan si noe om hva som er eller ikke er helsefremmende i settingen?
- Hvordan forholder yngre ingeniører seg til arbeidsoppgaver som opptrer ved bruk av smarttelefon utenfor arbeidstid?

## Arbeid

Håndverk er ofte brukt om produksjonen av manuelt håndverk som for eksempel en fiolin eller et møbel, men gir en snever oppfattelse av begrepet. Dersom en åpner for en bredere definisjon så kan håndverk være å gjøre noe skikkelig som en grunn i seg selv (Sennett & Enebakk, 2001, s. 104). En ingeniør med høy faglig integritet vil kunne se på eget arbeid som håndverk jamfør denne definisjonen. Informanten som valgte å bytte jobb opplevde at tidspraksis og tilgjengelighet ble individualisert på en måte som medførte at konsekvensen av å levere et skikkelig håndverk ble psykisk belastende. Selv om bedriften ikke påla ingeniøren overtid og tilgjengelighet ut over avtalt arbeidstid, ble det en nødvendig konsekvens for å levere et skikkelig håndverk basert på høy faglig integritet. Den fleksible kapitalismen dyrker ikke denne typen håndverk og selv om fleksible bedrifter trenger smarte mennesker, får de utfordringer hvis håndverkeren føler eierskap til kvaliteten på det de leverer (Sennett & Enebakk, 2001, s. 105-106). Hvordan skal da en moderne og fleksibel bedrift evaluere arbeidsinnsats og håndverk til medarbeidere når oppgavene egentlig tilsier at bedriften trenger personer med evnen til å tilpasse seg nye oppgaver og å tilegne seg nye ferdigheter (Sennett & Enebakk, 2001, s. 114)? Håndverk i produksjon av en gjenstand er mulig å vurdere kvalitativt ut ifra en autonom handling, men i informantene sin produksjon vil det kunne tilsynelatende være autonome handlinger, men vanskelig å konkretisere hva en autonom handling er (Sennett & Enebakk, 2001, s. 115). Informanten som beskriver mål og belønning basert på leders vurdering av service og tilgjengelighet er relasjonelt, subjektivt og kan vanskelig isoleres som en autonom handling. Som flere av informantene beskriver, så vil kundenes og samarbeidspartnere sin forventning deriblant påvirke opplevd grad av service. Arbeidsgiver

bruker her en dømmende makt som lett fører til opplevelse av urettferdig behandling hvor de som blir oversett ofte har rett i sin vurdering at de ikke har blitt vurdert ut fra sin faktiske prestasjon (Sennett & Enebakk, 2001, s. 125-126). Talent blir i de moderne rammene gitt en betydning ut i fra at det som belønnes er å løse problemer når de trenger å løses (Sennett & Enebakk, 2001, s. 141). Opplevd urettferdig bedømming var hos denne informanten den mest høyfrekvente årsak til klager i arbeidsmiljøspørsmål.

Når det er de eldre som har størst medvirkning og påvirkning, og de yngre primært besitter makten ved å slutte i jobben (Sennett & Enebakk, 2001, s. 97), hvordan skal en kunne komme fram til løsninger på arbeidsplassen som forutsetter de yngre sin forståelse av både teknologi og tilgjengelighet? Bruk av to mobiler samtidig, retningslinjer som ikke lar seg praktisere og en økende tilgjengelighet samtidig som arbeidstid skal måles i fysisk tilstedeværelse er eksempler på fravær av de yngre ingeniørene sin medvirkning på området.

#### Homo economicus, ansvar og lojalitet

Informanten som byttet jobb opplevde å stå alene i både løsninger på arbeidsoppgavene og når arbeidet ble kritisert, et tegn på at bedriften er lite kritisk til eget ansvar som arbeidsgiver (Sennett & Enebakk, 2001, s. 61). Medarbeidere i etableringsfasen søker i større grad struktur og forutsigbarhet hos arbeidsgiver, altså en ansvarlig medarbeider søker en ansvarlig arbeidsgiver (Sennett & Enebakk, 2001, s. 61). Informanten som valgte å bytte jobb brukte argumenter som gjenspeiler en ansvarlig medarbeider som søkte mer struktur og forutsigbarhet. Informanten måtte gå vesentlig ned i lønn og at de økonomiske betingelsene betydelig dårligere i den nye jobben. Informanten passer heller ikke inn i beskrivelsen av økonomenes standardmodell for mennesket homo economicus når han prioriterer struktur og forutsigbarhet i relasjon til fleksibilitet og tilgjengelighet framfor lønn (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 63). Lojalitet henger sammen med ansvaret som arbeidsgiver tar når arbeidstaker trenger det. Informanten som etterlyste ansvar fra arbeidsgiver i sammenheng med pålagt bruk av to mobiler, fikk til svar «du må bare vise skjønn» og vil i lys av denne teorien føre til redusert lojalitet. Informanten sier hun ikke forstår meningen med arbeidsgiver sine føringer og opplever at hennes stemme ikke blir hørt (Hanson, 2004; Rydén, 2015). Samme informant beskriver at betydelig økt arbeidstid og mindre fritid gir en negativ innvirkning på opplevelsen av fritidsaktiviteter. I den grad dette tidligere førte til energitilskudd, gjør det ikke det i like stor grad i dag. Dette beskrives i stor kontrast til hvordan den eldste informanten opplevde arbeidspresset. Beskrivelsen fra den eldste som utelukkende stimulerende i kontrast til den yngste som balanserte mellom stimulerende og

nedbrytende kan ha sammenheng med at lav lojalitet kan føre til at arbeidspress oppleves nedbrytende framfor oppbyggende (Sennett & Enebakk, 2001, s. 66). Informanten beskriver det som kan tolkes som en bedrift med lav sosial kapital og tilhørende negativ helsepåvirkning på informanten sett i lys av Sennett's teorigrunnlag. Ser vi på systemet som et hele, kan en bevegelse i en helsefremmende retning beskrives som økt sosial kapital i form av økt lojalitet, medvirkning eller uformell tillit (Ausland, 2016; Sennett & Enebakk, 2001, s. 66).

De tre informantene som beskriver tilhørigheten som lav beskriver også i større grad en opplevelse av at arbeidsgiver enten ikke tar ansvar, opplever lav grad av uformell tillit eller ikke å bli hørt på enkelte områder. Dette kan tyde på at det er vanskelig for en yngre ingeniør å føle tilknytning eller tilhørighet til en organisasjon som ikke forplikter seg andre veien (Sennett & Enebakk, 2001, s. 196). Basert på Sennett sin teori vil bedriften til disse informantene øke sjansen for å miste rimelig og faglig oppdatert kunnskap, da virkemiddelet de bruker er å slutte dersom de ikke opplever medvirkning eller å bli hørt i spørsmålet om tidspraksis. Dette reduserer bedriftens evne til å tåle endring og krise. Tilgjengelighet kan i denne sammenheng beskrives som en udefinert kapital for bedriftene. Ved at bedriftene kapitaliserer på ingeniørenes tilgjengelighet og dette fører til svekkelse av bedriftene, vil Brinkmann kunne få rett i sin påstand om at det kapitalistiske systemet er i ferd med å bli underminert av den teknologiske utviklingen det selv har drevet fram (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 22).

## Dialog

I dette avsnittet vil jeg drøfte de ulike definisjonene, begrepene og referanserammene informantene beskriver i denne settingen. Informantene sin beskrivelse av arbeidstid sammenlignet med definisjonen av arbeidstid i AML kan tyde på at dette koordinatsystemet blir utydelig på grunn av utdaterte kategorier som følge av samfunnsutviklingen og endrede premisser (Beck, 2000, s. 19). AML definisjonen av arbeidstid ble utformet på et tidspunkt hvor kjønnsroller, kjernefamilie og arbeidstid var en del av industrisamfunnets premisser. Det at flere av informantene velger å knytte utfordringer med fenomenet til egen personlighet, kan ha sammenheng med lite kjennskap til fenomenet og at det kan være utfordrende å finne begrep som forklarer utfordringene og at risikoen dermed frikjennes fordi den ikke kan beskrives (Beck, 2000, s. 92). Informantene beskriver behovet for og oppmerksomhet på at kundene skal betjenes, tilgjengelighet forventes og en av informantene blir (be)lønnet ut i fra blant annet service og tilgjengelighet.

### Fleksibilitet og tilgjengelighet

I teorigrunnet redegjorde jeg for hvordan moderne fleksible organisasjoner kan ifølge Sennet sammenlignes med en Mp3-spiller for å beskrive fleksibiliteten. Dette er en beskrivelse som kan sammenlignes med hvordan ingeniørene bruker sine smarttelefoner. På mobilen beskriver ingeniørene verktøy som er fantastiske og som benyttes daglig når det måtte passe de. De har et økende utvalg av verktøy på mobilen med økende effektivitet, funksjonalitet og 24-timers tilgjengelighet. Dette påvirker oppgavene som skal utføres både på fritid og arbeidstid. Parallellen kan også trekkes til forholdet mellom arbeidsgiver og medarbeider i den forstand at medarbeideren er lederens verktøy eller ressurs (Mp3-spilleren) og hvor mobilen er bindeleddet som gjør dette mulig. Lederen har dermed et økende antall verktøy i medarbeideren å kunne spille på etter eget ønske på selvvalgt tidspunkt akkurat som mp3-spilleren.

Det er valgets paradoks at flere valgmuligheter som gjerne oppleves positivt umiddelbart ganske fort kan få negative konsekvenser (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 105). De yngre ingeniørene bidrar selv med å fronte krav og forventning om det siste innen mobilteknologi som fører til at den yngre ingeniøren som verktøy for lederen i større grad får utvidet funksjonalitet og tilgjengelighet. Informanten som investerte egne penger for å løfte kvaliteten og e-postmulighetene på mobilen for så å oppleve tilgjengelighetens konsekvenser kan beskrives på denne måten.

### Risiko

Det kan diskuteres om det er hensiktsmessig å definere en risiko i denne settingen og se denne i lys av AML §3-1 hvor kartlegging av farer og risikovurdering skal gjennomføres fra arbeidsgivers side eller om det legger til rette for en debatt i motsetning til dialog (Hannevig & Parker, 2012; Pettersen & Johansen, 2017). Som en del av Bricolage tilnærmingen for å se fenomenet fra flere innfallsvinkler, har jeg valgt her å anse balanseringen mellom arbeidstid og fritid som en potensiell usynlig sosial risiko ut i fra Beck sin beskrivelse. Det at ingeniørvitenskapen sin største feilkilde i vurdering av risiko er å se bort fra risiko i forsøk på å øke produktiviteten (Beck, 2000, s. 84), tilsier at arbeidsmiljøet til flere av informantene veldig lett kan havne i den kategorien. Felles for de alle er at balanseringen mellom arbeidstid og fritid ikke er vurdert som en risiko i arbeidsmiljø sammenheng. I den lille grad eventuelt funnene tyder på at det kan være definert som en risiko, er det i så fall individualisert for arbeidstakeren og opp til den enkelte å forholde seg til denne risikoen. Informanten som

valgte å bytte jobb i forsøk på å endre det som han beskrev at negativt påvirket tidligere samboerforhold, mente at et brudd hadde blitt utfallet uansett. Dette beskrives av Beck som alltid å ha en institusjonell side, selv om argumentasjonen for hvorfor det ikke fungerte gjerne blir individualisert og privat. Dette beskriver Beck som en måte å forvrengte og redusere all ytre påvirkning på familieforhold enten det er arbeidsmarkedet, sysselsettingssystemet eller lovverket med en automatikk til noe som er privat (Beck, 2000, s. 194). Fortolkningen blir da et resultat av individualiseringsprosessen som når inn til de nære relasjoner. Informanten som beskriver tilgjengeligheten som et resultat av hennes personlighet, men at barn ikke er forenelig med dagens tidspraksis, vil ifølge Beck's teori være et resultat av en slik individualiseringsprosess.

I fleksible bedrifter med moderne mål på effektivitet vil arbeidsgiver stimulere og motivere til autonomi med konkurranse om å levere best mulig resultat på kortest mulig tid (Sennett & Enebakk, 2001, s. 52). En slik tilnærming innebærer at det er en eller få vinnere og systemet fører til høy grad av stress og angst hos medarbeiderne (Sennett & Enebakk, 2001, s. 52). Her er Sennett tydelig på at selv om oppmerksomheten rettes mot det patogene, så er det de organisatoriske relasjonelle påvirkningene som fører til det individuelle patogene, noe funnene også tyder på. Informanten som forteller om karaktersystem og belønningssystem, basert på blant annet service, er et eksempel på en tilnærming som kan medføre at det bli utfordrende å skille på kollega og konkurrent. Denne formen for organisatoriske tilnærmingen kan føre til at sosiale ulikheter øker (Sennett & Enebakk, 2001, s. 54).

Mobilen kan sies å bidra til fristelser og spiller på våre impulser til å reagere, noe som bekreftes av automatikken i å refleksivt og ubevisst forholde seg til mobilen som informantene beskriver på litt forskjellig måte. Er vår evne til å si nei, styre våre impulser og motstå fristelser knyttet til måtehold og karakter (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 79)? Hvis vi handler på impuls, preges vi av en passiv og deterministisk drift som går på bekostning av å handle ut i fra fri vilje, hevder Brinkmann. Hvorfor opplever de det som fritt og fleksibelt når fire av fem informanter beskriver en fritid hvor de automatisk, impulspreget og ubevisst forholder seg til e-post-henvendelser på mobilen? En av informantene beskriver sine impulshandlinger som skremmende og teorigrunnet tilsier at handlingene går på bekostning av fri vilje i motsetning til opplevelsen.

#### Referansepunkter

På 70 tallet hadde unge arbeidere lettere for å diskutere langtidsplaner i sammenheng med ambisjoner og mål knyttet til karriere sammenlignet med unge arbeidere i dag som preges av

mer kortsiktighet og viser utfordringer med å uttrykke seg på temaet (Sennett & Enebakk, 2001, s. 79). Til tross for hierarkisk organisering på arbeidsplassen til informantene som er definert som junior beskrives framtiden som vanskelig å spå, en beskrivelse som preges av få faste referansepunkter og avhengig av mange variabler som ikke informantene har kontroll på, deriblant den teknologiske utviklingen og framtidens arbeidsmuligheter (Sennett & Enebakk, 2001, s. 79). Tre av informantene uttrykker ganske tydelig at forutsigbarhet og egen kontroll på framtiden med fordel kunne vært større. Det uttrykkes liten grad av bekymring for å bli arbeidsledig, men heller oppmerksomhet på premissene, arbeidsforhold og arbeidsoppgaver her og nå. Kortsiktighet i planleggingen kan tolkes som å være relatert til de store nettverkene som flere av informantene beskriver at de har, og at dette minsker behovet for langtidsplanlegging (Sennett & Enebakk, 2001, s. 80). Smarttelefonen gjør det lettere for informantene å ha et stort nettverk og vil i denne sammenheng kunne tolkes som en indikator som gir økt trygghet og kontroll hos arbeidstakeren som kan utjevne den sosiale ulikheten som bedrifter med lav lojalitet og lav sosial kapital legger til rette for (Sennett & Enebakk, 2001, s. 80-81).

#### Grensesetting i ulike arenaer

Nå er uttrykket «work-life balance», som nevnt tidligere, et begrep som kan gi en illusjon av at det finnes en optimal balanse i tidsbruken mellom arbeid, fritid og familie (Nicolaisen, 2011). Begrepet kan vi her velge å trekke en parallell til hvordan Antonovski bruker helsebegrepet og anse det som et kontinuum. Begrepet er her ikke tenkt som et positivistisk utgangspunkt i at det finnes en forutinntatt og gitt objektiv sannhet om at det eksisterer en riktig balanse (Busch, 2013, s. 51).

#### Si nei

Den yngste ingeniøren beskriver hvordan hun arbeider med seg selv for å bli flinkere til å si nei for at arbeidsplassen ikke skal ha negativ effekt på helsen. Sett i lys av Brinkmann's teorigrunnlag skolerer vi ikke i tilstrekkelig grad til å si nei eller å gå glipp av noe i dagens samfunn (Brinkmann & Frydenlund, 2018). Muligheten for å ha kontroll over situasjonen som individ påvirkes derimot av hennes midlertidige ansettelse hvis informantene har rett i at «når jeg har en tryggere posisjon der, så blir det lettere å si nei.» Her er det en grunn til å påstå at maktrelasjonene vil sette en begrensning på hvor mye hun som individ kan påvirke dette (Flyvbjerg, 1991; Rydén, 2015).



### Prioritering hastegrad

Sett i lys av at informantene er bærere av sosiale mønstre kan det være grunnlag for å si at når noen ringer utenfor avtalt arbeidstid så haster det, og post er mindre kritisk men deles inn i «kan vente» og «ordnes med en gang» (Widerberg & Bolstad, 2001, s. 59). Denne silingen vurderes i stor grad ut i fra hvem det er som sender e-posten. Er det en høyt i hierarkiet på arbeidsplassen eller med stor betydning for prosjekt eller den enkelte, så vil den bli prioritert. Her kan Sennet sin teori om at mellomledere i moderne organisasjoner er i ferd med å bli borte tyde på at ingeniørene vil oppleve en økende grad av e-poster som bør «ordnes med en gang» (Sennett & Enebakk, 2001). Den yngste informanten som kun har midlertidig engasjement forholder seg jevnlig til e-poster fra toppleder i bedriften, noe som bekrefter en flat organisasjonsstruktur slik Sennet beskriver.

### Fysiske grenser

Denne informanten beskriver tilgang til e-post på mobilen slik: «jeg har ikke push av mail, så jeg må fysisk gå inn å velge å se eller laste ned». Begrepet «fysisk gå inn» referer her til at det ikke skjer automatisk, men at du må trykke på knapper for å se e-posten. Dette kan tolkes som en selvmotsigelse (Rogers, 2012) da digitalisering som begrep kommer av digiti, som betyr finger og at det skjer noe ved et taste- eller fingertrykk (Leksikon, 2018a). Bruken av å koble seg på e-post via mobilen kan med dette sies å være en digital løsning og elektronisk post (e-post) refereres til som digital post av regjeringen (Regjeringen, 2012). Metaforen kan også fortolkes som en virtuell parallell til at det er døren til kontoret som åpnes. En som har åpen dør inn til sitt kontor oppfattes gjerne som mer tilgjengelig for henvendelser sammenlignet med en som har valgt å lukke den. I den sammenheng vil døren være en fysisk barriere. På samme måte vil en ved å ikke ha push varsler på mobilen, oppleve at noe «fysisk» må åpnes for at kontoret er tilgjengelig for henvendelser. Muligheten som ligger i mobilen med varsler som gir kontinuerlig tilgjengelighet og dermed åpne kontordører i tråd med metaforen, beskrives også som «the new open door» (Yun et al., 2012). Informanten sitter med dette med muligheten for å inneha kontrollen eller makten til å bestemme selv når kontoret er åpent.

### Helse

En av de yngste informantene opplever at arbeidet gir masse energi, syntes det er supergøy, blir inspirert og føler mestring samtidig som at hun kjenner at immunforsvaret knekker ned litt og litt så hun blir syk av det? Hun opplever å få tillit og ansvar, selv om hun ikke alltid blir hørt i sine argumenter. Hun kaller det en «blessing and a curse», en velsignelse og en forbannelse. Er det her hun beskriver en meningskaping i tråd med Antonovski sin sence of coherence (Hanson, 2004)? Som blessing er det nærmest å fortolke det som meningsfullhet



som gir engasjement, energi og livsglede som lokkes fram uten at man direkte skjønner årsaken (Hanson, 2004, s. 114)? Eller er det en forbannelse hvor handlingen er et tragisk resultat av menneskets psyke, den «hedonistiske tredemølla», hvor det vi har oppnådd raskt mister sin verdi og vi søker nye mål å strebe etter (Brinkmann & Frydenlund, 2018)? Informanten som spår at ting går fortere og fortere i framtiden, fordi man ikke er fornøyd med det man var for 30 år siden viser tegn på en slik akselerasjonsspiral hvor vi hele tiden må utvikle nye teknologier og praksiser som kan hjelpe oss å få gjort mer (Brinkmann & Frydenlund, 2018). For å unngå den hedonistiske tredemølla handler det ikke om en mulighet for uendelig optimalisering og ubegrenset mulighet for hva medarbeider og arbeidsgiver i samarbeid kan påvirke, men at det finnes et handlingsrom som har et potensial ut i fra funnene som samtidig påvirkes av forandringer utenfor deres felles kontroll. Det er verdt å merke seg at arbeidsgiver har for ofte begrenset påvirkning på markedskreftene og den teknologiske utviklingen som helt eller delvis setter de økonomiske rammene.

#### FOMO

Frykten for å gå glipp av noe stiller seg i rekken av argumenter som knyttes til individet og personlige egenskaper (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 8). Ved å vurdere informantene som bærere av sosiale mønstre gir dette grunnlag for å se nærmere på hvilke faktorer som eventuelt kan påvirke dette (Widerberg & Bolstad, 2001, s. 59). Brinkmann hevder vi ikke skolerer i tilstrekkelig grad til å si nei og gå glipp av noe (Brinkmann & Frydenlund, 2018). Nok en gang står vi i fare for å individualisere på et område med systemiske motsetninger. Informantene beskriver en organisatorisk tilnærming som stimulerer til å prestere mer og raskere. Ved å vurdere tilgjengelighet som risiko, vil det bli tydeligere at karakterboken som tar utgangspunkt i medarbeidersamtale hvor hver og en pålegges av firmaet å sette egne mål om utvikling og produksjon, stimulerer til en frykt for å gå glipp av noe. Informanten som beskrev sårbarheten ved å ikke være tilgjengelig, viser også hvordan lav kollegial lojalitet, svak uformell tillit og tilsvarende lav tilhørighet førte til et jobb bytte.

#### Økonomisk produktivitet

Den teknisk-vitenskapelige nysgjerrighet prioriterer produktivetsnytt og først etterpå hvis i hele tatt, reflekteres det over de konsekvenser det kan medføre (Beck, 2000, s. 84).

Informanten som via Snapchat skaffet bedriften en større kontrakt, opplever også en forventning om tilgjengelighet som påvirker helsen negativt. Dette er et møte med arbeidsgiver som en form for økonomisk ensidighet eller systematisk betinget risikoblindhet til tross for at det som på ene siden øker produktiviteten på andre siden kan ha en negativ

påvirkning på helsen (Beck, 2000, s. 85). Det ironiske her er at det som kan være helsefremmende for medarbeider også kan være lønnsomt for arbeidsgiver, som for eksempel å begrense tilgjengeligheten hvis den er alle dager i uken (Barmak, 2012).

#### Løsninger?

Tilnærmingen Brinkmann har valgt er motsetningen til FOMO som er gleden av å gå glipp av noe, the joy of missing out (JOMO) (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 114). Å tro at fysisk adskillelse fra smarttelefonen er løsningen for alle, må ta med i vurderingen at yngre brukere kan bli mer forstyrret i sin produksjon av kunnskap dersom mobilen ikke er tilgjengelig enn om den er tilgjengelig (Clayton et al., 2015). En annen tilnærming kan være å regulere tilgjengeligheten gjennom programvare eller apper på mobilen, som for eksempel app'n Moment som måler hvor ofte vi sjekker mobilen og skjermtid i bevisstgjøring av tilgjengelighet (Eidem, 2018). Ironisk nok tyder funnene på at yngre ingeniører bidrar til utvikling av teknologi som skaper en ny form for risiko og at samfunnet nå prøver å utvikle ny teknologi for å løse problemene (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 29,30; Eidem, 2018).

#### Helse – nærvær og fravær

Helse burde kanskje være den overgripende overskriften for hele drøftingen. For å vise hvordan alle de foregående funn og drøfting kan plasseres inn i det første forskningsspørsmålet har jeg tatt oppfordringen til Ausland om å utforske modellen for nærvær og fravær (Modell 1 og 2). Modell 2 mener jeg kan bidra til å belyse dette fenomenet fra et helhetlig perspektiv i tilnærming til denne setting dersom vi her definerer nærvær som arbeidstid etter AML på arbeidsplassen og fravær som fritid også jamfør AML, *uavhengig av rom*. Fritid defineres som «den tid som arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver» og minner om at arbeidstid er definert som «den tid som arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver». Definisjonene arbeidstid og fritid sier ingenting om den fysiske tilstedeværelsen når vi holder oss til definisjonen som handler om å «stå til disposisjon». Den sier heller ikke noe om hvem eller hva som gjør at en står til disposisjon. Ingeniørene sitt arbeid innebærer produksjon av kunnskap og ettersom dette kan foregå til alle døgnets tider har jeg valgt å inkludere det som en del av definisjonen arbeidstid, også uavhengig av rom. Dette til sterk kontrast til begrepet kjernetid som fordrer fysisk tilstedeværelse. Funnene synliggjør at organisering av arbeidet og tilgjengelighet via mobilen påvirker informantenes muligheter for kunnskapsproduksjon uavhengig av fysisk tilstedeværelse. Modellen er i seg selv like nøytral som teknologien i spørsmålet om hvem som bidrar til at medarbeider står til disposisjon. Med en forutsetning om at arbeidsgiver anerkjenner fordelene med og ansvaret

for en helsefremmende arbeidsplass som nevnt tidligere, kan modellen bidra til sann dialog inn i diskusjonen om tilgjengelighet og arbeidstid (Hannevig & Parker, 2012). Spørsmålene til modellen vil både kunne ha individuelle og organisatoriske svar. Hvilken arbeidstid, slik den er definert over, er helsefremmende? Hva gjør den helsefremmende og er det elementer som kan bidra til at økt del av arbeidstiden blir helsefremmende? Hvilket fravær eller fritid er helsefremmende? Er det sykenærvær som følge av tilgjengeligheten som hverken arbeidsgiver eller medarbeider er tjent med? Kan i så fall dette påvirkes til å bli enten helsefremmende nærvær eller helsefremmende fravær?

Teorigrunnlaget tilsier at informanten som opplever sykenærvær i form av at tilgjengelighet medfører høy arbeidsbelastning og har negativ påvirkning på egen helse kan være relatert til lav medvirkning, lav lojalitet eller liten grad av ansvar fra arbeidsgivers side. En individuell tilnærming til samme spørsmål har ført til at de eldste to informantene har gjort grep for i perioder av døgnet å ikke stå til disposisjon for arbeidsgiver. Ville de yngre kunnskapsarbeiderne kunne lære av de eldste i denne generasjonen eventuelt med utgangspunkt i denne modellen? Kunne en slik diskusjon ført til at informanten som gjorde seg tanker retrospektivt om relasjonen mellom helse og tilgjengelighet ha bidratt til en mer helsefremmende arbeidssituasjon? Kanskje bedriften hadde beholdt rimelig og oppdatert produksjon av kunnskap ved å ta ansvar for tidspraksis i dette tilfellet? Informanten går selv langt i å antyde det. Dersom det fra arbeidsgiver sin side var av interesse å beholde informanten som arbeidskraft, ville modellen da kunne være et verktøy inn i en medarbeiderundersøkelse med det som mål? Hvilken arbeidstid er ikke helsefremmende? Er dette en ikke tid sett i arbeidsgivers øyne? Er arbeidsgiver kjent med at medarbeidere, uavhengig av hvem som gjør de tilgjengelig eller forventer deres tilgjengelighet, har arbeidstid som ikke er helsefremmende? Er dette arbeidstid som med en organisatorisk tilnærming kunne vært unngått uten at det gikk på bekostning av arbeidsutførelsen? Ville en felles diskusjon om forventning om tilgjengelighet mellom kunder, samarbeidspartnere, leder og medarbeider avklare dette spørsmålet til fordel for bedriften og medarbeiders helse? Det er helt tydelig at informantene har flere uavklarte spørsmål på temaet. Det er ikke for å gjøre arbeidsmiljøarbeid til en sidevogns-aktivitet eller for å begrense verneombudet sin rolle at denne ikke nevnes i denne sammenheng (Willadssen, 2014). Grunnen er at dette handler ikke bare om arbeidsmiljøarbeid, men diskusjonen kunne like gjerne kan være en integrert del av et arbeid som handler om økt kvalitet, økt kunnskap, utvikling, rekruttering eller med mål om å gjøre bedriften mer robust for å bruke et populistisk og sensitiverende begrep. Sykefravær

vier jeg bevisst lite oppmerksomhet og forblir i denne sammenheng det som legitimeres i form av egenmelding, legeerklæring eller sykmelding fra lege. På dette området er det mulig at et fravær kan både være sykefravær og samtidig helsefremmende fravær/ fritid. I den grad modellen har en svakhet, så mener jeg det er på dette området, noe som har liten betydning når modellen skal rette oppmerksomheten på det helsefremmende, det som trekker i retning helse. Her betyr det at balanseringen mellom arbeidstid og fritid retter oppmerksomheten mot det helsefremmende fraværet/ fritiden og det helsefremmende nærværet. Her ligger svaret på mitt første forskningsspørsmål: Opplever yngre ingeniører sider eller elementer ved kombinasjonsbruken jobb og fritid av smarttelefonen som kan si noe om hva som er eller ikke er helsefremmende i settingen?

### Konklusjon

I tråd med den fenomenologiske tilnærmingen har jeg valgt å belyse og beskrive fenomenet framfor å analysere og konkludere. I den grad jeg vil komme med en konklusjon, så er det ved å besvare mitt første forskningsspørsmål, og det vil jeg bruke modell 2 for å gjøre. Svaret på hva som trekker i retning helsefremmende nærvær og fravær beskriver dynamikken i de bevegelsene i systemet som kan beskrives som helsefremmende i denne settingen.

Teorigrunnlaget tilsier at det her foreligger en vinn-vinn situasjon for både medarbeider og arbeidsgiver. Bevegelsene som i denne settingen ser ut til å trekke i retning helse er i de lange løp mere gunstig for bedriftene sammenlignet med å på kort sikt kapitalisere på ingeniørenes tilgjengeligheten og overse tilgjengelighet og fleksibilitet som en potensiell risiko.

Konsekvensen av å overse risikoen er at bedriften kan forvente å miste rimelig og oppdatert arbeidskraft samtidig som bedriftens evne til å mestre nye utfordringer og kriser svekkes.

Bevegelsene som i denne settingen trekker i en helsefremmende retning er blant annet dialog om tilgjengelighet og fleksibilitet på arbeidsplassen, en arbeidsgiver som velger å ta ansvar for tidspraksis, økt kunnskap om temaet og økt sosial kapital i form av økt lojalitet og økt tilhørighet. Dialog om tilgjengelighet har en relasjonell påvirkning på og vil kunne føre til en forventningsavklaring om tilgjengelighet. Dette vil føre til en reduksjon i individualiserte patogene forhold og øke ingeniørenes mestringssevne ved stor arbeidsbelastning. Ansvarlige arbeidsgivere gir ansvarlige medarbeidere. Dette vil påvirke dynamikken beskrevet i modell 2 i retning økt helsefremmende nærvær og helsefremmende fravær.

Informantene inviterer til dialog om fenomenet, så muligheten for bedriftene ligger der som en åpen invitasjon? Jeg skal ikke konkludere, men vil minne om at det er uetisk og urimelig å

la individet lete etter individuelle løsninger her hvor det foreligger systemiske motsetninger (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 29).

#### En bønn

Basert på stoicismens sinnsrobønn «Gud, gi meg sinnsro til å godta det jeg ikke kan forandre, mot til å forandre det jeg kan, og visdom til å se forskjellen.» ville en sinnsrobønn i denne arbeidsmiljøsettingen kunne argumenteres å ha følgende sammenheng (Brinkmann & Frydenlund, 2018, s. 100). Gi meg visdom til å se hva som trekker i retning helse og forskjellen på hva arbeidsgiver og medarbeider kan påvirke og forandre, slik at vi i samarbeid gjennom sann dialog, hvor det beste argument vinner, kan øke vår makt til det vi kan forandre eller påvirke og synliggjøre det som vi må godta at vi ikke kan forandre og dermed oppnå økt sinnsro (Hannevig & Parker, 2012; Laverack, 2009).

#### Implikasjoner

I tråd med Habermas og kraften i det bedre argument og Hannevig og Parker sin dialog er jeg åpen for at det finnes andre og bedre argumenter om temaet (Habermas et al., 1999; Hannevig & Parker, 2012). Å legge økt oppmerksomhet på de organisatoriske faktorene og arbeidslivets rammer som en påvirkning på om arbeidsplassen og arbeidsmiljøet er helsefremmende kan antyde at vi mennesker er et resultat av våre omgivelser. Stikk i strid med denne påstanden mener jeg oppgaven viser at økt kunnskap om kreftene og det som relasjonelt påvirker dette fenomenet i arbeidsmiljøet som setting vil kunne bidra til økt påvirkning på egen arbeidsplass.

Antall informanter skal være så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite. Samtidig kan det argumenteres å være et for snevert utvalg til å for eksempel generalisere på kjønn (Kvale et al., 2015, s. 148).

Er det ingeniører som er intervjuet som også er kunnskapsarbeidere, eller er ingeniører en representant som egner seg for å generalisere om kunnskapsarbeidere? Alle faktorer som skiller ingeniører fra andre kunnskapsarbeidere vil være et argument for at det ikke er mulig å generalisere på samme måte som fellestrekk med andre kunnskapsarbeidere vil være et argument for å kunne generalisere.

Ved å fortolke innholdet i individuelle intervjuer (intensivt design) basert på et fenomenologisk perspektiv er den enkeltes sosialkonstruksjonistiske perspektiv som er i fokus (Tjora, 2012, s. 106; Wadel, Wadel & Fuglestad, 2014, s. 106). Hvordan den enkelte ingeniør og kunnskapsarbeider fortolker og ser mening med sin egen bruk av smarttelefonen i relasjon

til sine omgivelser kan diskuteres om gir et godt grunnlag for å finne tegn på institusjonell etnografi.

Studien er ferskvare og utdatert så snart den leses. En av informantene sa det samme om mobiltelefonen kjøpt fire år tidligere som jeg kan forvente av denne forskningen her om fire år: «... den er kjempegammel». Jeg kan ikke være mindre kritisk til om denne forskningen er i en velferdsmessig samsvar med den sosiale og teknologiske utviklingen enn hva jeg forventer av AML. Deler av teorirammen, Beck og Sennet, kan argumenteres i den sammenheng å være utdatert. Siden Ulrich Beck formulerte den delen av det teoretiske rammeverket har det skjedd en endring i samfunnet. I motsetning til den gang så er det i dag langt flere kvinner i Norge med høyere utdanning i forhold til menn, noe som på det tidspunktet var motsatt. Jeg mener imidlertid at de relasjonelle påvirkningene er treffende og i høy grad fortsatt aktuelle.

Det er verdt å merke seg at problemstillingen også legger til rette for en individualisering av fenomenet. Selv om det er hvordan ingeniører opplever balanseringen mellom arbeidstid og fritid, så vil et organisatorisk spørsmål om tilnærming kunne være: hvilke faktorer i yngre ingeniørers liv påvirker deres balansering mellom arbeidstid og fritid. Dette kan gjerne anses som en invitasjon til videre forskning.

### Begrep:

**Smarttelefon** er definert tidlig i oppgaven. Informantene bruker betegnelse telefon, mobil og mobiltelefon om smarttelefon og jeg har valgt å følge deres eksempel.

**Hermeneutisk sirkel** menes her som Gademers tradisjon en forståelse av menneskers fundamentale form for væren hvor teksten tolkes i en kontinuerlig fram og tilbakeprosess mellom deler og helhet (Kvale et al., 2015, s. 238,237). Kunnskap om temaet og mening er prinsipper som bidrar til at det blir en positiv sirkel «circulus fructuosus».

**Sosialkonstruksjonisme og sosialkonstruktivisme** kan gi en viss forvirring da begrepene ofte brukes om hverandre. Jeg har valgt å bruke sosialkonstruksjonisme jamfør Alvesson og Skjöldberg (Alvesson & Sköldberg, 2017, s. 39). Konstruktivisme kan lettere assosieres med matematikk og dermed en positivistisk tilnærming, sammenlignet med konstruksjonisme som heller mer i sosiologisk retning.

**Intervju eller dybdeintervju.** Det er jamfør Tjora mulig å kalle intervjuene som er gjennomført i denne oppgaven for dybdeintervju (Tjora, 2012). Jeg har valgt å kalle det intervju ettersom temaet kan diskuteres åpent uten å måtte gå i noen vesentlig dybde av varighet eller tillit for å få svar på det fenomenet jeg ønsker å belyse.

**App** kan defineres som en applikasjon som er spesialskrevet for mobile enheter (Språkrådet, 2015). Selv om app er en forkortelse for applikasjon, så er ikke en app og en applikasjon det samme. En applikasjon kan defineres som programvare som benytter datamaskinens ressurser til oppgaver som brukeren ønsker utført (Språkrådet, 2015).

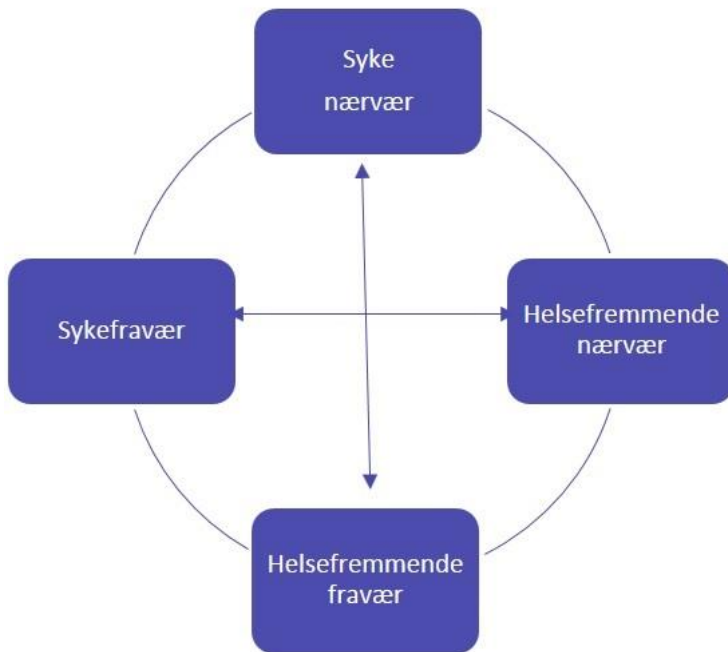
**Wearables** er gjenstander eller klær som har funksjon som en datamaskin. Språkrådet har følgende beskrivelse av wearable computer: kropps-PC, kroppsboren datamaskin / kroppsbåret datamaskin, plagg-PC (Språkrådet, 2018).

**Tidspraksis** er et nøytralt begrep på tid som innebærer å være opptatt av hva mennesker faktisk gjør og hvordan og hvorfor de gjør det i relasjon til andre (Brita, 2008).

**Phubbing** kommer av forkortelsene phone og snubbing og er et begrep som beskriver når oppmerksomhet på mobilen stjeler oppmerksomhet fra omgivelsene (Chotpitayasunondh & Douglas, 2016; Roberts & David, 2016).

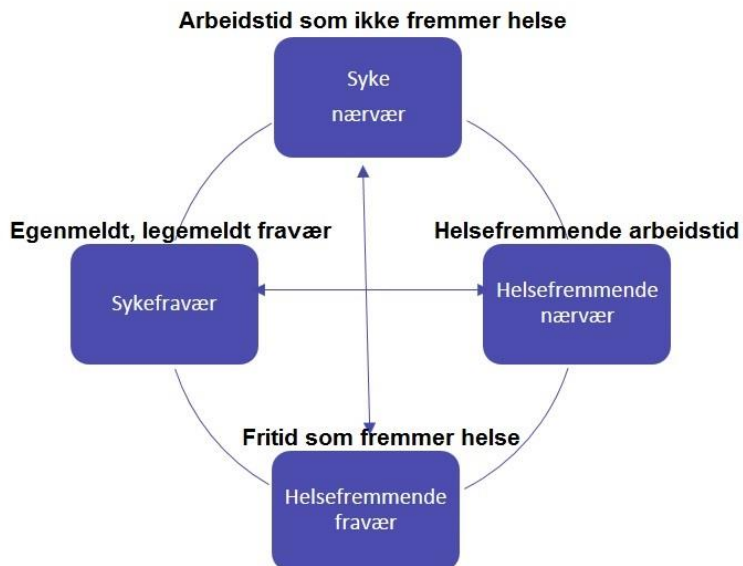
## Modell 1

### Dimensjoner av nærvær og fravær



## Modell 2

### Dimensjoner av nærvær og fravær, tilpasset settingen





## Vedlegg 1

Transkribering etter Du bois men med noen forenklinger (Hagen, 2005).

X	Uhørbar stavelse/ ord
@	Latter
@ord@	Leende tale
-	Avbrutt ord
STORE BOKSTAVER	Trykksterkt ord
..	Kort pause
...	Mellomlang pause
....	Lengre pause
?	Spørreintonasjon
«sitat»	Sitatstemme
Host	Host
Kremt	Kremt
Aktiviteter	Beskrives

## **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

### **” Yngre kunnskapsarbeideres bruk av smarttelefon i balanseringen mellom arbeidstid og fritid»**

#### **Bakgrunn og formål**

Forskningsprosjektet er en masteroppgave som del av et masterstudie i Helsefremmende arbeid, med fordypning i arbeidsmiljø, ved fakultet for helsevitenskap på Høgskolen i Sørøst-Norge.

Formålet med studien er å få økt innsikt i hvordan kunnskapsarbeidere i generasjon Y, født i perioden 1981 til 2000, i praksis forholder seg til smarttelefonen i balanseringen mellom arbeidstid og fritid. Smarttelefonen har de siste årene medført store samfunnsendringer og medfører en åpenbar viktig rolle i arbeidslivet. Etersom generasjon Y vil dominere arbeidsmarkedet om 20-30 år er det av stor samfunnsmessig betydning å vite mest mulig om hvordan denne gruppen opplever denne balanseringen. Med kunnskapsarbeid menes her arbeid som i liten grad kan standardiseres, har stor grad av autonomi/selvstendighet, ofte krav til utdanning/ kompetanse og hvor svarene på hvordan arbeidsoppgavene løses i stor grad ligger i den profesjonelle kunnskapen til arbeideren. Kunnskapsarbeid innebærer ofte bruk av avansert informasjon og kommunikasjonsteknologi. En forenklet illustrasjon er at kunnskapsarbeideren bruker hjernen framfor kroppen til å utføre jobben.

Prosjektet er ikke initiert eller finansiert av arbeidsgiver eller ekstern oppdragsgiver.

De som skal delta i studien kan være kunnskapsarbeidere av begge kjønn, må være født i perioden 1981-2000, bruke smarttelefon kombinert både på jobb og fritid, og kan ikke ha stilling som leder. Aktuelle deltagere inviteres til å melde sin interesse til deltagelse via Messenger. Invitasjonen blir publisert på Facebook med basis i denne forespørselen.

#### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Mellom seks og åtte personer av de som melder sin interesse vil bli kontaktet per telefon for å avtale tidspunkt for et en til en intervju. Intervjuet vil ha en varighet på mellom en og to timer. Alle som melder sin interesse vil få svar.

Spørsmålene i intervjuet vil omhandle hvordan den enkelte i praksis forholder seg til den glidende overgangen mellom arbeidstid og fritid i relasjon til smarttelefonen.

#### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Intervjuene vil bli tatt opp på diktafon, oppbevart innelåst på kontor i et bygg hvor både inngang og etasje er låst for uvedkommende. Dette oppbevares i prosjektperioden og slettes/ destrueres ved prosjektets slutt i juni 2018. Det vil bli generert koblingsnøkkel med navneliste og nummer som lagres adskilt fra øvrige data. Ingen direkte personopplysninger vil følge med ved transkribering. Dersom det kan være tvil om innhold kan føre til indirekte personopplysninger, vil deltagere bli forespurt om tillatelse til å bruke innholdet i forkant. Alle personopplysninger vil bli slettet/ destruert ved prosjektets slutt. Deltagere vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon. Det er kun studenten, eventuelt veileder hvis nødvendig, som vil kunne få tilgang til personopplysninger.

### **Frivillig deltagelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil all informasjon du har bidratt med bli slettet. Det gjelder både personopplysninger og innhold i intervju. Det å trekke seg vil ikke føre til noen konsekvenser for den som velger å gjøre det.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Rune Faksvåg på telefon 97021669. Veileder i prosjektet er førsteamanuensis/ PhD Monika Knudsen Gullslett som kan treffes på telefon 31008823.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Studien er registrert som "project 56152 Yngre kunnskapsarbeideres bruk av smarttelefon i balanseringen mellom arbeidstid og fritid".

## **Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



Monika Knutsen Gullslett  
Grønland 58  
3045 DRAMMEN

Vår dato: 10.11.2017

Vår ref: 56152 / 3 / HJT

Deres dato:

Deres ref:

## Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 24.09.2017 for prosjektet:

56152	<i>Yngre kunnskapsarbeideres bruk av smarttelefon i balanseringen mellom arbeidstid og fritid.</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Sørøst-Norge, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Monika Knutsen Gullslett</i>
<i>Student</i>	<i>Rune Faksvåg</i>

### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

### Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

### Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

### Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

**Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt**

Ved prosjektslutt 01.07.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Marianne Høgetveit Myhren

Håkon Jørgen Tranvåg

Kontaktperson: Håkon Jørgen Tranvåg tlf: 55 58 20 43 / [Hakon.Tranvag@nsd.no](mailto:Hakon.Tranvag@nsd.no)

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Rune Faksvåg, [rune.faksvag@gmail.com](mailto:rune.faksvag@gmail.com)

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 56152

Formålet med studien er å undersøke hvordan kunnskapsarbeidere i generasjon Y opplever den praktiske balanseringen mellom arbeid og fritid ved kombinert bruk av smarttelefon.

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Utvalget består av personer født mellom 1981-2000 i arbeid, som rekrutteres via eget nettverk. Ved rekruttering via eget nettverk er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltagelse ivaretas. På facebook skal også snøballmetoden benyttes til rekruttering av utvalg.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Sørøst-Norge sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 01.07.2018. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

## Vedlegg 4

### Tankekart







- Futsæter, K.-A. (2017). Nå har 99 prosent av alle mellom 12 og 49 år en smarttelefon. Hentet 11.05.18 fra <https://www.medier24.no/artikler/na-har-99-prosent-av-alle-mellom-12-og-49-ar-en-smarttelefon/366987>
- Green, J. & Tones, K. (2010). *Health promotion: planning and strategies* (2nd ed. utg.). Los Angeles: Sage.
- Habermas, J., Kalleberg, R. & Eriksen, A. (1999). *Kraften i de bedre argumenter*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Hagen, K. (2005). TRANSKRIPSJONSVEILEDNING FOR NOTA-OSLO Hentet fra <http://www.tekstlab.uio.no/nota/oslo/transkripsjon/NoTa-transkripsjonsveil7.pdf>
- Hannevig, L. & Parker, M. (2012). *Dialog : en praktisk veileder*. Oslo: Flux forl.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johannessen, A. K. L. (2013). Mobil teknologi og hjemmekontor i forholdet mellom arbeid, barneomsorg og fritid. Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/35143/Johannessen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Johansen, V., Aronsson, G. & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open*, 4(2). doi: 10.1136/bmjopen-2013-004123
- Karlsen, J. K. (2015). *Tid til arbeid - tid til overs : tidstyver, teknologi og åpne kontorlandskap*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interview : introduktion til et håndværk* (2. udg. utg.). København: Hans Reitzel.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Laverack, G. (2009). *Health promotion practice: power and empowerment*.
- Leksikon, S. N. (2018a). Digital. Hentet fra <https://snl.no/digital>
- Leksikon, S. N. (2018b). Ingeniør. Hentet fra <https://snl.no/ingeni%C3%B8r>
- Loss, J., Lindacher, V. & Curbach, J. (2013). Online social networking sites—a novel setting for health promotion? *Health and Place*, 26, 161-170. doi: 10.1016/j.healthplace.2013.12.012
- Marklund, S., Aronsson, G., Johansen, V. & Solheim, L. J. (2015). Previous sickness presence among long-term sick-listed in Norway and Sweden: A retrospective study of prevalence and self-reported reasons. *International Journal of Social Welfare*, 24(4), 376-387. doi: 10.1111/ijsw.12143
- Medietilsynet. (2018). Barn og medier 2018, medievaner: mobiltelefon og tidsbruk hos norske 13-18-åringer. [www.medietilsynet.no](http://www.medietilsynet.no).
- Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(2), 146-164. doi: 10.1108/ijwhm-07-2015-0050
- Mittelmark, M. B. (2014). Unintended effects in settings-based health promotion. *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(15 suppl), 17-24. doi: 10.1177/1403494814545108
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E. & Huang, Q. (2011). Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404-429. doi: 10.1177/0022146511418979
- Netburn, D. (2012). Nomophobia -- fear of being without your phone -- is on the rise. Hentet fra <http://articles.latimes.com/2012/feb/17/business/la-fi-tn-nomophobia-on-the-rise-20120216>
- Nicolaisen, H. (2011). *Arbeidstidsregulering i et komparativt perspektiv* (no. 298). Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Nørgaard, E. (2014). Livet vi lever. *Samfunnsspeilet*, 28(5), 2-5.

- Patnaik, J. B. (2011). Role of Work Culture in Improving Organisational Health. *Amity Journal of Applied Psychology*, 2(1), 40-48.
- Pcmag.com. (2016). Definition of: Smartphone. Hentet fra <http://www.pcmag.com/encyclopedia/term/51537/smartphone>
- Pettersen, B. & Johansen, A. S. (2017). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. : (Arbeidsmiljøloven)* (9. utg. utg.). Oslo: Gyldendal arbeidsliv.
- Poland, B., Krupa, G. & McCall, D. (2009). Settings for health promotion: an analytic framework to guide intervention design and implementation. *Health Promotion Practice*, 10(4), 505-516.
- Polanyi, M., McIntosh, T. & Kosny, A. (2005). Understanding and improving the health of workers in the new economy: A call for a participatory dialogue-based approach to work-health research. *Critical Public Health*, 15(2), 103-119. doi: 10.1080/09581590500144694
- Regjeringen. (2012). På nett med innbyggerne, Regjeringens digitaliseringsprogram. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/kampanje/dan/regjeringensdigitaliseringsprogram/digit\\_prg.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/kampanje/dan/regjeringensdigitaliseringsprogram/digit_prg.pdf)
- Regjeringen. (2014). Vurdering av arbeidstid for arbeidstagere i særlig uavhengige stillinger og ledende stillinger. Hentet 23.11.16 fra <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/aktuelt/2014/bilder/ramboll1405.pdf>
- Roberts, J. A. & David, M. E. (2016). My life has become a major distraction from my cell phone: Partner phubbing and relationship satisfaction among romantic partners. *Computers in Human Behavior*, 54, 134-141. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.07.058>
- Rogers, M. (2012). Contextualizing theories and practices of bricolage research. *The Qualitative Report*, 17(48), 1-17.
- Rydén, L. (2015). *Komma till tals, komma till sin rätt, komma till rätta med : Om organisatoriska arbetsmiljörisker och hur man kan hantera, förebygga och bedöma dem*. Dösjebro: EllErr konsult.
- Scriven, A. & Hodgins, M. (2012). *Health promotion settings: principles and practice*. London: SAGE.
- Sennett, R. & Enebakk, V. (2001). *Det fleksible mennesket : personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforl.
- Skorstad, E., J. & Ramsdal, H. (2009). *Flexible Organizations and the New Working Life: A European Perspective*: United Kingdom: Ashgate Publishing Ltd.
- Solberg, E. (2018). Landsmøtetalen 2018. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsminister-erna-solbergs-apningstale-pa-hoyres-landsmote/id2596250/>
- Språkrådet. (2015). Datatermar. Hentet fra <http://www.sprakradet.no/sprakhjelp/Skriverad/Ordlister/Datatermar/>
- Språkrådet. (2018). På godt norsk. Hentet fra <http://www.sprakradet.no/sprakhjelp/Skriverad/Avloeyarord/#W>
- SSB. (2013). Levekårsundersøkelsen 2013, arbeidsmiljø. Hentet 05.11.16 fra <http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>
- Stothart, C., Mitchum, A. & Yehnert, C. (2015). The attentional cost of receiving a cell phone notification. *J Exp Psychol Hum Percept Perform*, 41(4), 893-897. doi: 10.1037/xhp0000100
- Terjesen, H. C. A. & Salomon, R. (2015). *Langsiktig ledelse : om bærekraftig aldring i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Torvatn, H. (2016). Teknologiutbredelse og stress i norsk arbeidsliv. Hentet 11.05.18 fra <https://www.sintef.no/globalassets/sintef-teknologi-og-samfunn/rapporter-sintef-ts/sintef-rapport-teknologiutbredelse-og-stress-i-norsk-arbeidsliv.pdf>
- Wadel, C., Wadel, C. C. & Fuglestad, O. L. (2014). *Feltarbeid i egen kultur* (Rev. utg. av Carl Cato Wadel og Otto Laurits Fuglestad. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- WHO. (1986). The Ottawa Charter for Health Promotion. Hentet 18.09.14 fra [www.who.int](http://www.who.int)
- WHO. (1997). Jakarta Declaration on Leading Health Promotion into the 21st Century.
- WHO. (1998a). Health Promotion Glossary. Hentet 08.05.14 fra <http://www.who.no>

- WHO. (1998b). Health promotion glossary. Hentet fra [www.who.int](http://www.who.int)
- Widerberg, K. & Bolstad, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt : en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforl.
- Willadsen, B. (2014). *Arbeidsmiljø og HMS-arbeid : integrasjon, problemløsning, utvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Yttri, B. & Ling, R. (2000). "Det blir jo som en bærbar PC-" : tanker og forestillinger om fremtidens mobiltelefoni blant dagens brukere av mobiltelefon[er] = "Can you put all of that into that little thing-" : thoughts and ideas about future mobile telephones among today's users (Vol. 6/2000). Kjeller: Telenor forskning og utvikling.
- Yun, H., Kettinger, W. J. & Lee, C. C. (2012). A New Open Door: The Smartphone's Impact on Work-to-Life Conflict, Stress, and Resistance. *International Journal of Electronic Commerce*, 16(4), 121-152. doi: 10.2753/JEC1086-4415160405