Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for helse og sosialvitenskap
Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag
–
Mastergradsavhandling i Samfunn og helse - OPP4400
Studieprogram: Helsefremmende arbeid
Vår 2022

Ina Lunde Markussen

Helsefremmende hjemmekontor

En kvalitativ studie om opplevelsen av jobbengasjement som en helsefremmende arbeidsmiljøfaktor for ansatte på hjemmekontor.

Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for helse og sosialvitenskap
Institutt for heles og sosialvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

http://www.usn.no

© 2022 Ina Lunde Markussen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng
Antall ord: 21728

Sammendrag

Bakgrunn og hensikt: Koronapandemien har medført økt bruk av hjemmekontor, og det stadfestes et behov for forskning på arbeidsmiljøfaktorer og helseutfall hos ansatte i denne settingen. Hensikten med studien er derfor å tilføre kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er av betydning for ansattes jobbengasjement på hjemmekontor gjennom problemstillingen: «*Hvilke forhold har betydning for opplevelsen av jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor hos ansatte med støttefunksjoner i norske store bedrifter*»?

Metode: Studien har et kvalitativt forskningsdesign og datainnsamlingen ble utført via semistrukturerte individuelle intervjuer med seks intervjupersoner. Analysen er inspirert av Braun & Clarke` s (2006) tematiske analyse og Tjora` s (2017) stegvis deduktiv- induktiv tilnærming.

Funn: Funnene viser at intervjupersonene opplevde økt arbeidsmengde, manglende pauser og utfordringer med digital kommunikasjon, som igjen påvirket jobbengasjementet negativt. Uformell kommunikasjon og tilfeldige kollegamøter ved «kaffemaskinen» var savnet, og skapte opplevelsen av isolasjon og en manglende følelse av organisasjonstilknytning. Likeledes opplevde intervjupersonene også mindre stress grunnet fravær av pendling, økt søvn, muligheter for optimal arbeidsutforming og fleksibilitet som alle var fordelaktige forhold for jobbengasjement. Særlig ble jobbengasjementet knyttet til arbeidsoppgavene når de gav rom for opplevelsen av meningsfullhet, læring, utvikling og tilbakemeldinger. En balanse mellom fysisk tilstedeværelse på kontoret og valgfri bruk av hjemmekontor ville være positivt for jobbengasjementet.

Konklusjon: Bruk av hjemmekontor viser til en opplevd dobbelthet for jobbengasjement. På den ene siden opplevde intervjupersonene økt arbeidsmengde og intensitet, mens på den andre siden opplevede de velvære og ressurser grunnet roligere dager. Videre ble arbeidsoppgaver, sosial støtte og arbeidsutforming trukket frem av betydning for jobbengasjement. Vi trenger flere kvalitative undersøkelser for å se om disse ytterligere kan belyse denne studiens funn på forhold av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor.

Abstract

Background and purpose: The corona pandemic have led to increased use of home offices, and a need for research on work environment factors and health outcomes among employees in this setting is confirmed. The purpose of the study is therefore to provide knowledge about which work environment factors are important for employees' work engagement at home office through the problem: *"Which factors are important for the experience of work engagement when using home office with employees with support functions in Norwegian large companies"*?

Method: The study has a qualitative research design and the data collection was performed via semi structured individual interviews with six interviewees. The analysis is inspired by Braun & Clarke`s (2006) thematic analysis and Tjora`s (2017) step by step deductive-inductive approach.

Findings: The findings show that the interviewees experienced an increased workload, lack of breaks and challenges with digital communication, which in turn had a negative effect on work engagement. Informal communication and casual peer meetings at the "coffee machine" were missed, creating the experience of isolation and a lack of sense of organizational affiliation. Similarly, the interviewees also experienced less stress due to the absence of commuting, increased sleep, opportunities for optimal work design and flexibility as all favorable conditions for work engagement. In particular, the work engagement was linked to the work tasks when they provided space for the experience of meaningfulness, learning, development and feedback. A balance between physical presence in the office and optional use of home office would be positive for the work engagement.

Conclusion: The use of a home office refers to a perceived duality for work engagement. On the one hand, the interviewees experienced increased workload and intensity, while on the other hand, they experienced well-being and resources due to quieter days. Furthermore, work tasks, social support and work design were highlighted as important for work engagement. We need more qualitative studies to see if these can further shed light on this study's findings on conditions of importance for work engagement in the home office.

Forord

Etter to år som fulltidsstudent ved Universitetet i Sørøst- Norge kan jeg endelig levere denne masteroppgaven som sluttprodukt i studieløpet samfunn og helse- helsefremmende arbeid. Det har vært spennende og krevende år, og jeg er takknemlig over å ha kommer i mål.

Det er mange å takke for at denne oppgaven var mulig å gjennomføre. Først og fremst takk til bedriften som tok imot meg og lot meg intervjue deres ansatte. Takk til intervjupersonene som frivillig stilte opp og delte deres erfaringer, det var av stor verdi å få lov å snakke med dere.

Takk til min veileder Susanne Hagen for kritiske blikk og konstruktive tilbakemeldinger. Din kunnskap og systematikk har vært verdsatt i prosessen.

Jeg vil også takke skrivesenteret som er tilknyttet Universitetet i Sørøst- Norge, særlig Anders Jensen for god skriveveiledning, gjennomlesninger og konstruktive tilbakemeldinger på oppgaven.

Samtidig vil jeg også takke mine medstudenter i «fulltidsgruppen». En fin gjeng som har heiet på hverandre hele veien til mål. Spesielt takk til Ina Nordby Sveberg. Hver uke hele våren 2022 møttes vi på biblioteket og delte oppturer og nedturer, frustrasjon og glede. Ikke minst har du pushet og styrket meg på at leveringsfristen er noe vi absolutt vil klare.

Sist, men ikke minst vil jeg takke min familie. Min samboer er hovedårsaken til at gjennomføringen av denne masteroppgaven har vært mulig. Takk for at du har lagt til rette for meg og vært en kontinuerlig støtte i min masterboble. Takk til våre to barn som har akseptert en mamma som har ikke har vært 100 % tilstede slik ønskelig. Nå skal livet fortsette og vi skal sammen skape gode minner hjemme uten pensumbøker liggende over hele huset.

Drammen 15.05.2022

Ina Lunde Markussen

Innholdsfortegnelse

Sammendrag **3**

Forord **5**

Innholdsfortegnelse **6**

1 Bakgrunn for studien 9

1.1 Problemstilling 10

1.1.1 Presisering av begreper 11

1.2 Hjemmekontor og jobbengasjement 11

1.3 Disposisjon 13

2 Teoretisk grunnlag 14

2.1 Helsefremmende arbeid 14

2.2 Helseforståelse og opplevelse av sammenheng 15

2.3 Helsefremmende arbeidsplasser 16

2.4 Jobbengasjement 18

2.4.1 Jobbkrav-ressursmodellen 19

2.5 Selvbestemmelsesteorien 22

2.5.1 Psykologiske basale behov 22

2.5.2 Autonom og kontrollert motivasjon 23

3 Metode 24

3.1 Kvalitativt forskningsdesign og vitenskapsteoretisk ramme 24

3.2 Semistrukturert intervju 25

3.3 Kriterier for utvalg og rekruttering til intervjuet 25

3.4 Gjennomføring av intervjuene 26

3.5 Transkribering 28

3.6 Analyse 28

3.6.1 Koding 29

3.6.2 Kategorier 30

3.7 Forskerrollen 32

3.8 Etisk refleksjon 34

4 Presentasjon av funn og diskusjon 36

4.1 Hjemmekontorets dobbelthet 37

4.1.1 Økt arbeidsmengde og intensitet 37
4.1.2 Ubalanse mellom jobb og fritid 40
4.1.3 Utfordrende med digital kommunikasjon 41
4.1.4 Økt velvære 44
Oppsummerende diskusjon 45
4.2 Arbeidsoppgavenes utforming 46
4.2.1 Meningsfull arbeidshverdag 47
4.2.2 Varierte og håndterbare arbeidsoppgaver 48
Arbeidsoppgavenes innhold 50
4.2.3 Læring og utvikling 50
4.2.4 Kreativt samarbeid og tilbakemeldinger 50
Oppsummerende diskusjon 51
4.3 Relasjonelle forhold 52
4.3.1 Sosial støtte 53
4.3.2 Annerkjennelse 54
4.3.3 Organisasjonstilknytning 55
Hjemmets utforming 58
4.3.4 Mennesket, teknologi og arbeidsutforming 58
4.3.5 Arbeidsutforming og balanse 61
Oppsummerende diskusjon 64
4.4 Implikasjoner for praksis og videre forskning 65
5 Metoderefleksjon 68
5.1 Metodiske styrker og svakheter 68
5.1.1 Pålitelighet 69
5.1.2 Validitet 70
5.1.3 Overførbarhet 70
Konklusjon 71
Litteraturliste 73
Vedlegg 82
Vedlegg 1- Intervjuguiden 83
Vedlegg 2- Kontaktmail til aktuelle bedrifter 84
Vedlegg 3- Informasjon til personvernavdelingen 85

Vedlegg 4- Godkjennelse av NSD 87
Vedlegg 5- Utkast til informasjonsskriv for rekruttering 88
Vedlegg 6- Mailkorrespondanse til aktuelle rekrutterte intervjupersoner 89
Vedlegg 7 Informasjon, - og samtykkeskjema 90

1 Bakgrunn for studien

I mars 2020 rammet koronapandemien verden. Pandemien igangsatte en økt digitalisering av arbeidslivet (Antonacopoulou & Georgiadou, 2021) som har ført til at arbeidslivet i større grad kan organiseres utenfor de fysiske rammene på arbeidsplassen, en endring som kan påvirke både arbeidet og arbeidsmiljøet (Bakke et al., 2021, s. 35). Koronapandemien har ført til en økning i antallet som anvender hjemmekontor i Norge. I 2019 var det 18 % av de med muligheter for hjemmekontor som tok det i bruk (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 11). Videre, i 2021 sa 66 % at de anvendte hjemmekontor en eller flere dager i uken. Under pandemien hadde store organisasjoner innen kraftforsyning, transport, informasjon og kommunikasjon størst omfang av hjemmekontor. Mange av disse store organisasjonene har, uavhengig av pandemien, signalisert en videreføring av hjemmekontor som arbeidsorganisering (Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), 2021, s. 43). Ansatte med administrative støtteoppgaver viser seg å være gruppen med størst mulighet til å ha hjemmekontor (Holgersen et al., 2021).

I Norge arbeides det kontinuerlig med å fremme folkehelsen. Et hovedmål med folkehelsearbeidet er å skape et samfunn som fremmer helse (Meld. St. 19 (2018-2019). Arbeidsplassen fremmes som et sentralt fokusområde for folkehelsearbeidet. Når arbeidsmiljøforholdene er gode, er arbeid positivt for helse og trivsel (Meld. St. 19 (2014-2015), s. 113). God arbeidshelse kan påvirke livet utenfor arbeidsplassen, og dermed påvirke folkehelsen positivt (Scriven, 2012, s. 3). European Network for Workplace health promotion (ENWHP) (2002) hevder at det er ingen folkehelse uten god helse på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøet og helsen til norske arbeidstakere forankres i hovedsak gjennom helse- miljø- og sikkerhetsreguleringer (HMS) som skal sikre arbeidstakernes helse og trygge, gode arbeidsforhold. HMS er således forankret i forebyggende og gjenopprettende arbeid (Pedersen & Einarsen, 2011, s. 394). Fokus på salutogene helsefremmende tiltak på arbeidsplassen har derfor blitt fremtredende i det norske arbeidslivet (Torp, 2013, s. 771). Salutogenese retter fokus mot positive faktorer som fremmer helse (Torp & Vinje, 2014, s. 75), gjennom å engasjere og motivere mennesker i et miljø som skaper helse, øker nærvær og samtidig reduserer sykefravær (Willadssen, 2020, s. 202).

Det er grunn til å anta at hjemmekontorløsninger er kommet for å bli. Uavhengig av pandemien viser det seg at sju av ti ønsker en videreføring av arbeid hjemmefra (Ingelsrud et al., 2022). Men det

reises bekymringer rundt helseskadelige arbeidsmiljøutfordringer for de ansatte på hjemmekontor, f.eks. dårlig ergonomisk tilrettelegging, økt alenearbeid, lange arbeidsdager og manglende balanse mellom jobb og fritid (Mattila-Wiro et al., 2020, s. 58). Derfor er det viktig å identifisere hvordan ansatte på hjemmekontor kan få tilrettelagt for en arbeidshverdag i tråd med den norske arbeidsmiljøloven (2005, § 1-1 a) som lovfester et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en *helsefremmende* og *meningsfylt* arbeidssituasjon.

Vi vet lite om sentrale arbeidsmiljøfaktorer på hjemmekontor, og det finnes lite forskning på bruk av hjemmekontor forut for pandemien (NHO, 2021, s. 42). Spesielt er nordmenns bruk av hjemmekontor lite undersøkt empirisk (Nergaard et al., 2018, s. 23). En norsk kunnskapsoppsummering stadfester manglende forskning på arbeidsmiljø og helseutfall hos ansatte som anvender hjemmekontor, og at sammenhengen mellom arbeid hjemmefra, arbeidsmiljø og arbeidshelse er begrenset og sprikende (Fløvik et al., 2021, s. 10). Bakke et al., (2021) fremmer derfor viktigheten av forskning som identifiserer hvordan vi kan *fremme* helse og *jobbengasjement* på hjemmekontoret. Jobbengasjement knyttes direkte til positive helse- og arbeidsmiljøfaktorer og blir fremmet som et viktig fokus i forskning på helsefremmende arbeidsplasser (Torp, 2013, s. 775).

1.1 Problemstilling

Tema for denne studien er jobbengasjement som helsefremmende faktor på hjemmekontor hos ansatte med administrative støttefunksjoner i store norske bedrifter. For å få økt forståelse for hvilke arbeidsmiljøfaktorer som har betydning for jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor, har jeg valgt følgende problemstilling;

Hvilke forhold har betydning for opplevelsen av jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor hos ansatte med administrative støttefunksjoner i norske store bedrifter?

For konkretisering av problemstillingen anvendes forskningsspørsmålene;

1. ***Hvordan oppleves arbeidshverdagen på hjemmekontor i lys av jobbengasjement?***
2. ***Hvilke forhold kan ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor?***
3. ***Hvilke forhold kan fremme jobbengasjement på hjemmekontor?***

1.1.1 Presisering av begreper

Jobbengasjement blir av Schaufeli og Bakker (2004, s. 294) definert som en utfyllende og arbeidsrelatert positiv tilstand, bestående av vitalitet, dedikasjon og evne til fordypning. Engasjerte ansatte beskriver ofte følelse av flyt i arbeidet, er motiverte for måloppnåelse, ønsker å lykkes og kjenner seg ofte i en energisk tilstand (Leiter & Bakker, 2010, s. 2). Jobbengasjement knytter seg tett til arbeidsoppgavene (Christian et al., 2011, s. 105), og relateres positivt til påvirkning på helse, velvære og organisatorisk produktivitet (Knight et al., 2019, s. 348).

Hjemmekontor forstås som å «jobbe hjemmefra eller et annet sted som man selv velger, om man skulle ønske det. Det innebærer at hjemmekontor kan være arbeidstakers eget hjem og annet fjernarbeid, for eksempel på hytta, kafè eller andre steder» (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 3). Men de ansatte har likevel fast plass i arbeidsgivers lokale.

Støttefunksjoner er et paraplybegrep som omfatter administrative arbeidsoppgaver i organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Eksempelvis ligger lønn, opplæring, human resources, planlegging, systemansvar og personalavdeling i en bedrift under administrative oppgaver (Busch et al., 2010).

Store bedrifter i Norge defineres ofte som de med over 100 ansatte. I 2016 hadde store bedrifter en 56 % andel av samlet verdiskapning i Norge (NHO, u.å.). Viktigheten av å sikre produktivitet og helse til ansatte i de store bedriftene er av betydning på individ- og populasjonsnivå.

1.2 Hjemmekontor og jobbengasjement

Innledningsvis nevnte jeg at forskning på jobbengasjement og hjemmekontor ikke har vært særlig utbredt i Norge. Likevel vil det være sentralt å trekke inn hva eksisterende forskning i andre land har funnet på tematikken som kan bidra til å belyse temaet i denne studien i en bredere sammenheng. I denne delen presenteres det som jeg har funnet av forskning på hjemmekontor og jobbengasjement.

Forskning viser at organisasjonsstøtte, tilhørighet til kollegaer og balansen mellom arbeid og fritid er direkte forhold av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor (Oakman et al., 2020, s. 2). Flere studier viser videre at autonomi, jobbkontroll og sosial støtte også var forhold som hadde

betydning for jobbengasjement på hjemmekontor, hvor disse forholdene ble koblet til produktivitet, jobbtilfredshet og organisasjonsforpliktelse (Galanti et al., 2021, s. 429; Mehta, 2021, s. 8; Miglioretti et al., 2021; Nagata et al., 2021; Schade et al., 2021, s. 9-12). I tillegg viser forskning at ledelsestøtte og ansvar for egne målsettinger var viktig for jobbengasjement på hjemmekontoret (Miglioretti et al., 2021). Schade et al., (2021, s. 12) fant at opplevd kompetanse og bestemmelse over egen arbeidstid gav økt motivasjon og jobbengasjement. Mens de klerk et al., (2021, s. 11) fant ut at bruken av hjemmekontor gav økt fleksibilitet og oppgaveautonomi. Forskning har også identifisert en positiv sammenheng mellom bruk av hjemmekontor og velvære, hvor ansatte på hjemmekontor opplevde større grad av autonomi og at bruk av hjemmekontor igangsatte positive følelser knyttet spesielt til jobbtilfredshet og organisatorisk forpliktelse (Charalampous et al., 2019, s. 66). Hvor Charalampous et al., (2022, s. 340) fant ut at det var færre distraksjoner på hjemmekontor, som økte de ansattes konsentrasjon og lindret følelsen av emosjonell utmattelse.

Omfanget av bruk av hjemmekontor har også påvirkning på jobbengasjementet, men det er sprikende forskning på hva som er optimal bruk. Forskning viser at ansatte som ofte har hjemmekontor, opplever større grad av jobbressursene jobbkontroll, ledelsesstøtte og kollegastøtte, og i studien ble det funnet høye grader av jobbengasjement hos de ansatte (Miglioretti et al., 2021). En annen studie viser at hjemmekontor tre ganger i uken, eller en gang i måneden, var optimalt for jobbengasjementet, mens fire dager eller flere var mindre optimalt (Nagata et al., 2021). Vander Elst et al., (2017) fant derimot at ved bruk av hjemmekontor mer enn en gang i uken opplevde de ansatte mindre sosial støtte fra kollegaer og deltakelse i beslutninger. Dette gav lavere jobbengasjement grunnet faktorer som emosjonell utmattelse, kynisme og kognitivt stress.

Forskning viser at bruk av hjemmekontor initierte bedre balanse mellom arbeid og familieliv (Robelski et al., 2019, s. 2), og bedre balanse mellom jobb og privatliv (Fonner & Roloff, 2010, s. 353). Begge disse faktorene var positive for jobbengasjementet. Imidlertid viser flere studier at grensen mellom jobb og privatliv viskes ut på hjemmekontor, noe som medfører mer arbeid utover kjernetiden (Felstead & Henseke, 2017; Fløvik et al., 2021; Wang et al., 2021). Forskning viser videre at bruk av hjemmekontor medfører flere utfordringer for jobbengasjementet, hvor manglende fysiske møter blir trukket frem som en barriere for jobbengasjement på hjemmekontoret (de klerk et al., 2021, s. 11). Studier fremmer utfordringer knyttet til den digitale hverdagen og vanskeligheter med å få tak i kollegaer, hvor dette ble knyttet til frustrasjon og stress, som igjen gav en følelse av

utmattelse (Charalampous et al., 2022, s. 340; Fonner & Roloff, 2010). Flere utfordringer knyttet til jobbengasjement ble i en studie knyttet til forhold slik som økende krav, tidspress og høyere arbeidsintensitet (Robelski et al., 2019). Felstead og Henseke (2017, s. 205) identifiserte også at intensiteten per time var høyre og arbeidsdagene var lengre, noe som påvirket jobbengasjementet negativt.

1.3 Disposisjon

I kapittel 2 presenteres relevant teori for studien. I kapittel 3 blir det redegjort for forskningsdesign, vitenskapteoretisk ramme og analyseprosessen. I kapittel 4 presenteres funnene i studien, hvor funnene drøftes parallelt. På slutten gis implikasjoner for praksis og videre forskning. Kapittel 5 inneholder en metoderefleksjon knyttet til metodens styrker og svakheter. Til slutt foreligger en konklusjon.

2 Teoretisk grunnlag

I denne delen presenteres teorier og modeller som er relevant for å besvare studiens problemstilling.

2.1 Helsefremmende arbeid

Helsefremmende arbeid stammer fra ulike profesjonsfelt av betydning for folkehelsearbeidet slik som psykologi, utdanning, epidemiologi og sosiologi (Bunton & Macdonald, 2002, s. 10). Utviklingen av faget kom som en reaksjon på den biomedisinske modellen. Mens den biomedisinske tilnærmingen er opptatt av sykdom, har helsefremmende arbeid et holistisk fokus på positivt velvære (Green et al., 2019, s. 1). Verdigrunnlaget i det helsefremmende arbeidet uttrykkes i internasjonale deklarasjoner og handlingsplaner. Grunnlagsdokumentet Ottawa charteret som betraktes av Verdens helseorganisasjon (WHO) som det ledende dokumentet innenfor helsefremmende arbeid, definerer helsefremmende arbeid som en demokratisk prosess hvor individer skal gjøres i stand til å få kontroll over sine helsedeterminanter, og aktivt bidra til å forbedre dem (WHO, 1986). Grunnlaget for det helsefremmende arbeidet er hvordan samspillet mellom personlige, sosiale, økonomiske og miljømessige faktorer påvirker helse på individ og strukturnivå, såkalte helsedeterminanter (Nutbeam, 1998). Befolkningens helse er dermed ikke kun helsesektorens anliggende, men en sosial, tverrfaglig og politisk prosess hvor samfunn og individ via «top down»- «bottom up» prosesser deler ett felles ansvar for helsen (Dooris, 2004, s. 43).

Ottawa charteret fremmer at helse er skapt i settinger der vi lærer, arbeider, leker og elsker (WHO, 1986). Siden vi daglig beveger oss i ulike settinger som kan påvirke hverandre, er skapelsen av støttende miljøer for helse sentrale innsatsområder (Dooris, 2009, s. 33; Nutbeam, 1998). Grunnlaget for en slik tilnærming til helse var å fjerne fokus på individuell helseadferd og «victim blaming» (Green et al., 2019, s. 20), til å erkjenne helsepotensialet som ligger i hverdagssettingene (Dooris, 2012, s. 19). En setting beskrives som en sosial kontekst der vi daglig oppholder oss, hvor miljø, organisasjonsmessige og personlige faktorene i et samspill påvirker helse og velvære. Normalt består settingen av en fysisk avgrensning med individer i definerte roller og en organisasjonsstruktur (Nutbeam, 1998, s. 19). Settinger er eksempelvis arbeidsplasser, skoler, nærmiljø og sykehus, eller utradisjonelle settinger som internett og markeder (Scriven, 2012, s. 2). I nyere tid fremmes også

fokus på virtuelle settinger i lys av teknologiens muligheter (Dooris, 2012, s. 29). Settingstilnærmingen kan betrakte fra to perspektiver. På den ene siden kan vi jobbe med endring av selve settingen, eller vi kan bruke settingen til å påvirke individer *i* settingen (Green et al., 2019, s. 499). Sistnevnte blir ofte anvendt ved at det helsefremmende arbeidet blir iverksatt med fokus på individuell helseadferd til fordel for fokus på struktur og miljø (Dooris, 2004, s. 44). Eksempelvis viser forskning på helsefremmende arbeidsplasser i Norden at mye av det helsefremmende arbeidet på arbeidsplasser skjer *i* settingen, via individbasert risikofokus, gjerne ved implementering av kostholdsprogram, røykeslutt og fysisk aktivitet (Torp et al., 2011, s. 20). Dooris (2012) mener at en helsegevinst oppnås dersom settingen ikke brukes som en kanal for å nå individene.

Siden faget forankres i ulike disipliner, kritiseres det for å være uklart og teoriløst, hvor «alt og «ingenting» kan inkluderes fordi det helsefremmende arbeidet betyr forskjellige ting hos de som praktiserer helsefremmende arbeid (Seedhouse, 2004, s. 11). Andre mener det er denne tverrfagligheten som øker kunnskap om helseforståelsen (Hanson, 2004, s. 149).

2.2 Helseforståelse og opplevelse av sammenheng

Helseforståelsen i det helsefremmende arbeidet drives av erkjennelsen om at helse er mer enn fravær av sykdom (WHO, 1948). Helse som mer enn fravær av sykdom innebærer å betrakte helse som en ressurs og en positiv tilstand som drives av sosiale og personlige ressurser (WHO, 1986). Helse defineres som fullstendig fysisk, sosialt og mentalt velvære (Nutbeam, 1998). Fagets helseperspektiv kritiseres imidlertid for å være utopisk fordi det oppleves uoppnåelig (Seedhouse, 2004).

Helse som mer enn fravær av sykdom, kan trekkes til det salutogene perspektivet utarbeidet av Aron Antonovsky (2012). Det salutogene perspektivet betrakter helse som en subjektiv tilstand hvor man befinner seg på et kontinuum mellom helse på den ene siden og uhelse på den andre. Sammen utgjør de to sentrale prosesser i målet om en helhetlig helseforståelse (Antonovsky, 2012, s. 36). Helseenden av kontinuumet baserer seg på om individet opplever livet begripelig, håndterbart og meningsfylt. Et overordnet begrep for disse er opplevelse av sammenheng (OAS).

Følelsen av *begripelighet* innebærer i hvilken grad en opplever at stimuliene fra det indre eller ytre miljøet som kognitiv forståelig, velordnet, sammenhengende, strukturert og klart (Antonovsky, 2012, s. 40). I arbeidslivet kan det å se sammenhenger mellom organisasjonen og seg selv i systemet være begripelighet (Hanson, 2004, s. 121). Opplevelsen av *håndterbarhet* er opplevelsen av å ha nok ressurser til å håndtere de ulike krav og stimuli en står ovenfor (Antonovsky, 2012). I arbeidslivet kan opplevelse av håndterbarhet være balansen mellom krav og tilgjengelige ressurser. Eksempler kan være tid, økonomi, utstyr, kompetanse, tro på egen mestring, ha realistiske mål og støtte fra ledere og kollegaer (Amundsen, 2019, s. 106). *Meningsfullhet* er motivasjonselementet i teorien. Stimuliene må være viktige og gi følelsesmessig og kognitiv mening. Det handler om i hvilken grad livet er forståelig følelsesmessig og at krav og problemer er verdt å bruke energi og krefter på. Videre må engasjementet og innsatsen man legger inn føles verdt det, ikke bare oppleves som en belastning (Antonovsky, 2012). I arbeidslivet kan dette være faktorer som kollegaer, egenutvikling, godt arbeidsmiljø og positive opplevelser (Hanson, 2004, s. 125).

Har en person en OAS antas en større sannsynlighet for at de klarer å mestre stress og belastninger som kan opprettholde og fremme helse (Amundsen, 2019, s. 106). Individer med sterk OAS har tilstedeværelse av det som betegnes som generelle motstandsressurser. Dette er ressurser som finnes i og rundt individet og som hjelper oss med å forstå situasjonen og bruke tilgjengelige ressurser for å håndtere den (Lindström & Eriksson, 2005, s. 440). Ressursene kan være materielle og immaterielle slik som nærmiljø, penger, bolig, selvfølelse, kunnskap, sosiale relasjoner og opplevd mening med livet (Lindström & Eriksson, 2010, s. 20). Arbeidsplassen kan bidra til opplevelsen av en helsefremmende arbeidsplass ved å ha fokus på salutogene faktorer for helse, ved at ansatte får tilrettelagt for muligheten til å mobilisere egne ressurser på arbeidsplassen (Vinje & Ausland, 2013, s. 899).

2.3 Helsefremmende arbeidsplasser

Som tidligere nevnt er arbeidsplassen en viktig setting i det helsefremmende arbeidet (WHO, 1986). Fokus på helsefremmende arbeidsplasser er en moderne bedriftsstrategi hvor målet er å forhindre uhelse på jobb og øke potensialet for helse og velvære (ENWHP, 1997). Arbeidsplassen som setting, og hvordan den er organisert, er en anerkjent og viktig determinant for helse på individ- og populasjonsnivå (ENWHP, 2005; Hodgins, 2012, s. 187). Arbeidsplasser har potensialet til å treffe

mange individer, og mange settinger er i seg selv arbeidsplasser. Av den grunn blir arbeidsplassen betraktet som en kjernesetting for helsefremmende arbeid av Verdens helseorganisasjon (Burton, 2010; Scriven, 2012). Verdigrunnlaget til helsefremmende arbeidsplasser konkretiseres i ulike internasjonale deklarasjoner og erklæringer.

I 1997 kom Luxemburgdeklarasjonen som første deklarasjon knyttet spesifikt til arbeidsplassen. Helsefremmende arbeidsplasser blir her beskrevet som en *samlet* handling fra ansatte, arbeidsgivere og samfunnet i jobben med å skape helse og velvære på arbeidsplassen. Dette gjennom å forbedre organisasjonen og arbeidsmiljøet, oppmuntre til aktiv deltakelse og fremme personlig utvikling (ENWHP, 1997). I Luxemburgdeklarasjonen hevdes det videre at ved å ha fokus på å skape helsefremmende arbeidsplasser kan bedrifter oppleve mindre sykefravær og økt produktivitet. Dette krever en arbeidsorganisering som gir ansatte balanse mellom jobbkrav og jobbressurser, hvor ansatte kan ta i bruk ferdigheter og oppleve sosial støtte.

I 2002 fulgte Norge opp med Lillestrømerklæringen. I denne hevdes det at helsefremmende arbeidsplasser har et kontinuerlig fokus på å skape et godt arbeidsmiljø som sikrer god helse og utvikling for alle i organisasjonen. Det hevdes videre at helsefremmende arbeidsplasser blir skapt når den enkeltes behov slik som ressurser og potensial imøtekommes, samt at de ansatte får være delaktige i prosesser som berører en i organisasjonen. I Lillestrømerklæringen (2002) fremmes tiltak som å oppleve mestring, skape inkludering og deltakelse. Målet med erklæringen var å rette arbeidsmiljøarbeidet mot mennesker og muligheten for faglig og personlig utvikling. Men samtidig også å bygge på HMS-tradisjoner og arbeidsmiljølovgivning, hvor de fremmet at HMS måtte ligge som bakteppe i utviklingen av helsefremmende arbeidsplasser.

Ifølge Lillestrømerklæringen (2002) kan helsefremmende arbeidsplasser skapes når det er:

- tilstedeværende lederskap
- lederskap som fremmer romslighet, takhøyde og frihet til å tenke annerledes
- felles og synlig verdigrunnlag som skaper identitet og stolthet
- at alle opplever mestring i arbeidet og eierskap til resultater
- fysiske omgivelser som løfter oss og gjør oss glade
- mulighet for personlig og faglig utvikling og læring i arbeidet

Arbeidet med helsefremmende arbeidsplasser er rent praktisk noe annet enn tradisjonelt HMS-arbeid. Mens den tradisjonelle HMS-tankegangens hovedfokus er å forebygge sykdom og helseplager, innebærer jobben med helsefremmende arbeidsplasser at helseforståelsen om helse som mer enn fravær av sykdom, integreres i arbeidsplassens kultur, tradisjoner og virkemåter (Hanson, 2004, s. 225; Torp, 2013, s. 770). Arbeidsplasser skal ikke frastå fra fokus på forebygging av sykdom og uhelse ved å redusere individuelle risikofaktorer, men snarere erkjenne at det ikke er nok (Samdal & Wold, 2012, s. 3). Alle arbeidsplasser har ulike forutsetninger for å arbeide helsefremmende. Størrelse, muligheter og kultur er avgjørende faktorer for valg av strategi (Hanson, 2004, s. 226). Men det hevdes at det må være et samspill mellom kjerneoppgavene i bedriften og det helsefremmende arbeidet (Torp et al., 2014, s. 3). En måte å identifisere helsefremmende faktorer på arbeidsplassen, som samtidig er forenlig med kjerneoppgavene til bedriften, er å sette fokus på den positive helsefaktoren jobbengasjement (Torp, 2013).

2.4 Jobbengasjement

Jobbengasjement betegnes som et positivt helsemål i arbeidslivsforskning (Torp, 2013, s. 775), og jobbengasjement har blitt et stadig økende fokus i organisasjoner og er blitt et av de mest populære utfallene i arbeidshelsepsykologi (Albrecht et al., 2021; Lesener et al., 2020). Jobbengasjement forstås som en positiv, affektiv motivasjonell reaksjon i arbeidslivet (Xanthopoulou et al., 2009b, s. 196). Jobbengasjement har sitt opphav fra retningen positiv psykologi der tanken er å studere styrker og optimale funksjonstilstander, snarere enn risikofaktorer og sykdom (Schaufeli & Bakker, 2010). Allerede i 1990 ble jobbengasjement betraktet som en utnyttelse av organisasjonen til fordel for deres arbeidsrolle, ved at man utrykker seg fysisk, kognitiv og emosjonelt i sin rolleutførelse (Kahn, 1990, s. 695). Over tid har jobbengasjement blitt videreutviklet av Schaufeli og Bakker (2004, s. 294) til å bli den ledende definisjonen på jobbengasjement, slik definert innledningsvis: «en utfyllende og arbeidsrelatert positiv tilstand, bestående av vigør, dedikasjon og absorpsjon». Nedenfor beskrives kort hva som legges i jobbengasjement og hva de tre ulike faktorene betyr.

Vigør innebærer og ha høyt energinivå og mental motstandskraft på jobb (Bakker, 2009). Ansatte med vigør føler seg sterke og er entusiastiske i sitt arbeid, opplever bedre rolleavklaring, har bedre innsats og oppnår bedre resultater (Bakker et al., 2008, s. 194). *Dedikasjon* forstås som å være sterkt

involvert i jobben og oppleve en følelse av betydning og utfordring (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295). *Absorpsjon* handler om at ansatte er fulle av energi og er entusiastiske i sitt arbeid (Bakker, 2009). Engasjerte ansatte er ofte energiske og effektive og ser på arbeidet som utfordrende og ikke bare krevende og stressende (Bakker & Demerouti, 2008, s. 187). De føler seg ofte kapable til å møte utfordrende mål, blir fordypet i arbeidet, opplever flyt og mister tidsperspektiv, noe som får påvirkning på prestasjoner på både individ- og organisasjonsnivå (Leiter & Bakker, 2010). Engasjerte ansatte har ofte mer tilstedeværelse av positive følelser slik som lykke, glede og entusiasme, bedre selvopplevd helse, og de spiller på flere personlige ressurser, slik som optimisme, selvtillit, motstandskraft og har en aktiv mestringsstil (Bakker, 2009, s. 16-18). Schaufeli og Bakker (2010, s. 12) mener engasjerte ansatte har høy organisasjonsforpliktelse, emosjonell tilknytning og et ønske om å bli i organisasjonen. Fordi forskning på ansattes jobbengasjement ofte settes i sammenheng med jobbkrav-ressurs modellen (Saks, 2021), vil denne modellen anvendes i oppgaven.

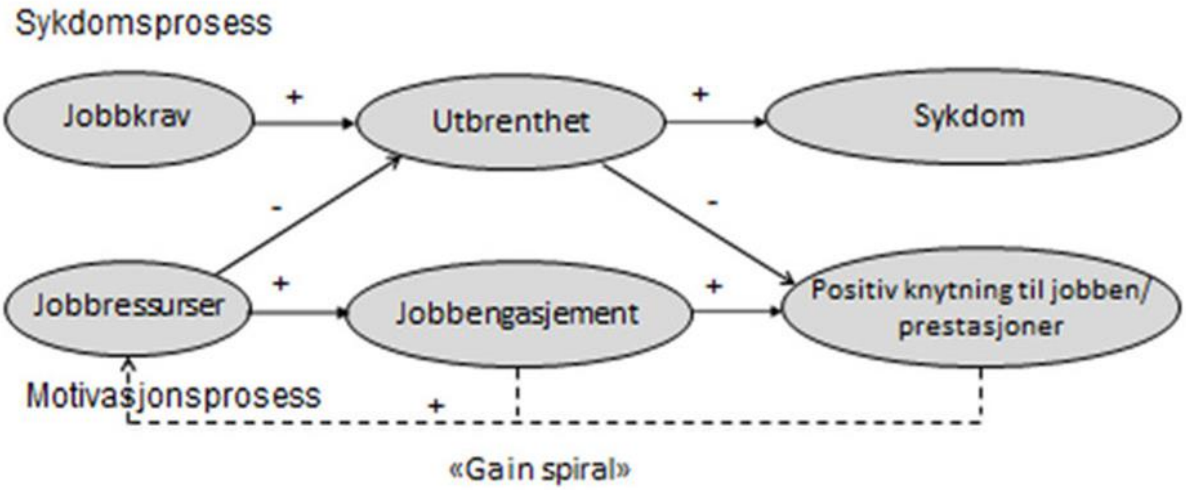
2.4.1 Jobbkrav-ressursmodellen

Jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) ble i hovedsak utviklet i lys av forskning på stress og utbrenthet og har over tid forent både positive og negative arbeidsmiljøfaktorer. JD-R modellen har som utgangspunkt at det finnes negative og positive indikatorer for stress og velvære på arbeidsplassen, og at disse er forskjellige fra arbeidsplass til arbeidsplass (Bakker & Demerouti, 2007, s. 310). I modellen forenes teorier om stress og motivasjonsprosesser for å innhente kunnskap om sentrale positive og negative arbeidsmiljøfaktorer som påvirker helse og produktivitet. Modellens anliggende er at alle arbeidsplasser har særegne risikofaktorer assosiert med jobbstress (Bakker & Demerouti, 2007). Utfordrende arbeidsmiljø, økende bruk av teknologi og innovasjon, ansatte som må tilpasse seg nye miljøer med flere krav og mindre ressurser er en stadig utfordring i dagens arbeidsliv og kan være mye av årsaken til den utstrakte bruken av JD-R modellen i arbeidslivsforskning (Sweetman & Luthans, 2010, s. 54). Samtidig er det en fleksibel modell som kan tilpasses alle arbeidsplassers særegne jobbressurser og jobbkrav (Bakker et al., 2014, s. 398).

2.4.1.1 Jobbkrav

Modellen under vektlegger to parallelle, men samtidig uavhengige prosesser i arbeidslivet som kan fremme eller hemme jobbengasjement og helse. De hemmende indikatorene for jobbengasjement og helse på arbeidsplassen betegnes som jobbkrav. Jobbkrav er de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved arbeidet som kontinuerlig krever fysisk eller psykisk (e.g. kognitiv og

emosjonell) innsats, og assosieres med fysiske eller psykologiske kostnader (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Jobbkrav har negativ innvirkning på helse og velvære på arbeidsplassen og kan over tid føre til helseskadelig prosess, eksempelvis utbrenthet. Jobbkrav kan være arbeidsmiljøfaktorer slik som dårlig jobbutforming, kroniske eller emosjonelle krav (Bakker & Demerouti, 2007), eksempelvis høy arbeidsbelastning eller komplekse oppgaver og konflikter (Bakker & Demerouti, 2018, s. 2). Jobbkrav er identifisert som hovedgrunnen til utbrenthet og uhelse, som igjen skaper negative organisasjonsmessige utfall (Bakker et al., 2014, s. 398). Jobbkrav på hjemmekontor ble identifisert som økende krav, tidspress og høyere arbeidsintensitet (Robelski et al., 2019).



Figur 1.0. «Jobbkrav-ressursmodellen» (Schaufeli & Bakker, 2004 revidert av Torp, 2013, s. 773).

Jobbkrav er ikke nødvendigvis bare negative, og det er vist ulike type krav slik som «challenging demands» er positivt assosiert med jobbengasjement fordi de igangsetter positive følelser og en problemløsningsmekanisme. Kravene ses på som muligheter snarere enn ulemper og resultatet blir følelse av utvikling og vekst. Mens «hindrance demands» er negativt assosiert med jobbengasjement fordi de igangsetter negative følelser og frustrasjon knyttet til jobbkrav. Dette hindrer vekst og utvikling og er en barriere for progresjon (Crawford et al., 2010, s. 836). Jobbkrav kan således påvirke jobbengasjement positivt så fremt det oppleves god tilgang på jobbressurser (Torp, 2013, s. 773).

2.4.1.2 Jobbressurser

De positive indikatorene på arbeidsplassen betegnes i modellen over som jobbressurser og inngår i en helsefremmende prosess. Jobbressursene igangsetter en motivasjonsprosess som kan føre til høyere jobbengasjement, lavere kynisme og god produktivitet (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313). Jobbressurser kan være de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisasjonsmessige forholdene ved arbeidet som skaper muligheter for å nå mål, reduserer jobbkrav, samt de fysiske og psykiske kostnadene forbundet med jobbkrav, og i tillegg kan bidra til personlig vekst, læring og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressursene kan befinne seg på forskjellige nivåer i organisasjonen. Jobbressurser kan være lønn, karrieremuligheter, eller jobbtrygghet. Eller de kan være mulighet for veiledning, sosial støtte, rolleklarhet, beslutningsdeltakelse, oppgavevariasjon, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemeldinger (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2).

Jobbressurser assosieres med jobbengasjement, velvære og positive organisasjonsmessige utfall (Bakker et al., 2014). Det viser seg at jobbvariasjon, utviklingsmuligheter og tilbakemelding er jobbressurser som positivt assosieres med ansattes engasjement hvor disse også har en positiv effekt på opplevelsen av meningsfullhet med arbeidet (Albrecht et al., 2021, s. 8). Jobbressurser slik som autonomi, oppgavebetydning, oppgavevariasjon, tilbakemeldinger, problemløsning, jobbkompleksitet, sosial støtte fra kollegaer og god relasjon til leder har direkte påvirkning på jobbengasjement (Christian et al., 2011, s. 105). Når jobbressurser er tilgjengelig for ansatte kan de i større grad håndtere sine arbeidsmål, føle seg effektive, verdifulle, optimistiske og bidra til å skape et ressursrikt arbeidsmiljø (Xanthopoulou et al., 2009a, s. 242). Det er vist at kontekstuelle faktorer som lederstøtte, organisasjonsklarhet, visjoner, organisasjonsklima og organisasjonsstøtte, også påvirker jobbengasjement direkte og indirekte (Albrecht et al., 2018, s. 68). Forhold av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor var faktorer som autonomi, jobbkontroll og sosial støtte (Metha, 2021).

For å forstå motivasjonsmekanismene bak jobbengasjement velger jeg å støtte meg på selvbestemmelsesteorien. Selvbestemmelsesteorien som motivasjonsteori kan anvendes for å forklare fremvekst av indre motivasjon, hvor det er en underliggende antakelse om at psykologiske basale behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet medfører opplevelse av motivasjon og energi, som igjen kan skape jobbengasjement (Van den Broeck et al., 2008).

2.5 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er en teori om menneskelig adferd og personlig utvikling som har sitt opphav knyttet til interessen for ansattes indre motivasjon (Gagné & Deci, 2014; Ryan & Deci, 2017). I stedet for det tradisjonelle skillet mellom indre og ytre motivasjon, skiller selvbestemmelsesteorien mellom autonom og kontrollert motivasjon. Den autonome motivasjonen er en form for indre motivasjon som oppstår når ansatte ikke opplever belønning knyttet til ytre forhold (e.g. kontrollert), men tilfredsstillelsen de får knyttet til selve aktiviteten (e.g. autonom) (Vansteenkiste et al., 2006, s. 20). Videre fokuserer selvbestemmelsesteorien på faktorer som skaper velvære og produktivitet på arbeidsplassen, så vel som faktorer på arbeidsplassen som støtter eller undergraver disse faktorene (Deci & Ryan, 2014, s. 13). Spesielt er selvbestemmelsesteorien opptatt av hvordan sosiale kontekstuelle faktorer fremmer eller hemmer menneskets mulighet for å få dekket de basale psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000, s. 228; Ryan & Deci, 2017, s. 3). Behov er mest brukt for å referere til en persons bevisste ønsker, behov eller motiver (Baard et al., 2004, s. 2046). I arbeidslivssammenheng vil det å få dekket disse basale behovene sikre helse, trivsel og produktivitet (Hetland & Hetland, 2011, s. 116).

2.5.1 Psykologiske basale behov

Behov for autonomi baserer seg på en følelse av at man har valgfrihet og eierskap til handlingene i arbeidet (Ryan et al., 2008, s. 153; Ryan & Deci, 2020, s. 1), eksempelvis gjennom medvirkning, medbestemmelse og delaktighet (Hetland & Hetland, 2011, s. 106). Kompetanse innebærer at ansatte opplever optimale utfordringer og positive tilbakemeldinger som skaper muligheter for utvikling (Ryan & Deci, 2020), men også ved å gjøre oppgaver en liker, håndterer og som gir mening og mestring (Hetland & Hetland, 2011). Tilhørighet er viktig for oss mennesker og innebærer at man føler en tilknytning til andre (Ryan & Deci, 2020), og opplevelsen av at andre bryr seg om en selv (Ryan et al., 2008). De basale behovene fremmer velvære og vitalitet (Ryan & Deci, 2017, s. 5), samtidig som de er viktige for å kunne aktualisere behov, vokse og skaper en beskyttelse mot uhelse (Van den Broeck et al., 2008, s. 279). Tilfredsstillelse av de basale behovene viser seg positivt assosiert med jobbtilfredshet, vigør, livstilfredshet, organisasjonsforpliktelse, selvrapportert arbeidsinnsats, og negativt assosiert med utmattelse (Van den Broeck et al., 2010, s. 995). De psykologiske behovene for autonomi og kompetanse er de viktigste behovene som påvirker om motivasjonen bli autonom eller kontrollert (Gagné & Deci, 2005, s. 337).

2.5.2 Autonom og kontrollert motivasjon

Selvbestemmelsesteorien legger til grunn at arbeidsmiljøet spiller en sentral rolle for ansattes hverdagsfunksjon ved å støtte eller ikke støtte de ansattes basale behov. Dersom det er et positivt arbeidsmiljø som gir grunnlag for tilfredshet av de psykologiske behovene, opplever ansatte en autonom motivasjon (Trépanier et al., 2015, s. 287). Autonom motivasjon er et resultat av at handlinger og adferd initieres av egen fri vilje hvor en opplever valgfrihet i arbeidet som oppleves verdifullt og viktig (Deci & Ryan, 2014; Gagné & Deci, 2005). Autonom motivasjon koples positivt til velvære og negativt til symptomer på stress og utbrenthet (Nerstad & Richardsen, 2016, s. 240). Autonomt motiverte ansatte lønner seg i form av økt produktivitet, kreativitet, lavere utbrenthet og turnover (Deci & Ryan, 2014, s. 28). Det er vist at autonom motivasjon positivt predikerte jobbengasjement (Trépanier et al., 2015, s. 297). På hjemmekontor kan opplevd kompetanse, bestemmelse over egen arbeidstid og oppgaveautonomi være faktorer for indre motivasjon og jobbengasjement (de klerk et al., 2021; Schade et al., 2021).

Dersom de basale behovene ikke blir dekket, kan ansatte oppleve en form for kontrollert motivasjon (Deci & Ryan, 2014, s. 28), som på sikt kan skape uhelse (Trépanier et al., 2015, s. 287). Kontrollert motivasjon er en følelse av å være presset eller tvunget til å utføre en handling (Hetland & Hetland, 2011, s. 107). Kontrollert motivasjon gjør ansatte sårbare for psykologiske kostander som stress og psykosomatiske plager som igjen kan gjøre at ansatte ikke opplever positive psykologiske faktorer som jobbengasjement (Trépanier et al., 2015, s. 300). Manglende tilfredsstillelse av de basale behovene er assosiert med høyere nivå av arbeidsrelatert stress og symptomer på fysisk belastning, som igjen assosieres med høyere nivåer av emosjonell utmattelse, turnover-tanker og sykefravær over tid (Olafsen et al., 2017, s. 283). Opplever de ansatte mange former for kontrollert motivasjon kan de reagere med amotivasjon. Amotivasjon er mangel på motivasjon og kan komme fra følelsen av manglende kompetanse, verdier eller interesse og har en negativ effekt på engasjement, læring og velvære (Ryan & Deci, 2020, s. 3).

3 Metode

I dette kapittelet redegjør jeg for valg av forskningsdesign, samt sentrale deler av forskningsprosessen.

3.1 Kvalitativt forskningsdesign og vitenskapsteoretisk ramme

Denne studien har et kvalitativt forskningsdesign som er basert på seks individuelle intervjuer. Intervjuobjektene hadde administrative støtteoppgaver i en stor bedrift og benyttet seg av hjemmekontor. Jobbengasjement på hjemmekontor er et felt som ikke hadde vært mye forsket på før pandemien, og kvalitativ metode er særlig hensiktmessing å anvende når fenomenet som undersøkes er lite forsket på (Johannessen et al., 2016, s. 28). På den måten kan vi få bredere forståelse av fenomenet. Hensikten med metoden var å kunne fordype meg i fenomenet *jobbengasjement på hjemmekontor* gjennom å få fremheve nyanserte og rike beskrivelser av personer med brukserfaring (Kvale & Brinkmann, 2015). Kvalitativ epistemologi knyttes ofte til fortolkende teorier som for eksempel fenomenologi (Thagaard, 2018, s. 19). Fenomenologiens grunnleggende antakelse er at realiteten er slik folk oppfatter den (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 336). Fenomenologiske undersøkelser tar utgangspunkt i de subjektive opplevelsene hvor det er intervjupersonenes felles opplevelser og erfaring gjennom deres beskrivelser som gir grunnlag for kunnskapen om jobbengasjement på hjemmekontor (Thomassen, 2006, s. 83). Fenomenologien vektlegger bevissthet og åpenhet for intervjupersonenes beskrivelser og betydningen av dette (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 75). Utgangspunktet for fenomenologi i forskning er i så måte en forutsetningsløs undersøkelse hvor forskerens forforståelse må «settes i parentes» for at intervjupersonenes opplevelser og erfaringer skal fremtre (Nilssen, 2012, s. 31).

I videre beskrivelser av forskningsprosessen vil jeg i tråd med Neumann og Neumann (2012), refleksivt belyse min forskerrolle underveis i prosessen. Forskerrollen blir ytterligere belyst i kapittel 3.7.

3.2 Semistrukturert intervju

For å få tilgang på de felles erfaringene og opplevelsene ansatte med støttefunksjoner på hjemmekontor hadde knyttet til jobbengasjement, utformet jeg et semistrukturert individuelt intervju inspirert av Kvale og Brinkmann (2015) som datainnsamlingsmetode. Et semistrukturert intervju beskrives som en fleksibel samtale med en struktur og hensikt. Det er ikke en helt åpen samtale, men utføres ved hjelp av temaer i en intervjuguide. Intervjuguiden ble utformet tematisk med tre forhåndsbestemte temaer og ni forslag til spørsmål med fokus på fortellinger og beskrivelser underlagt de sentrale temaene (vedlegg 1). Temaene gjorde at jeg kunne følge intervjupersonenes fortelling samtidig som de overordnede temaene ble berørt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46). Det var viktig å legge til rette for at spørsmålene var åpne nok til å gi reflekterte svar fra intervjupersonenes perspektiv slik at jeg i stedet kunne bygge videre på svarene med oppfølgingsspørsmål om nødvendig (Thagaard, 2018, s. 96). Oppfølgingsspørsmålene ble ikke definert på forhånd. Målet med en slik struktur var at intervjuene skulle gis rom for å gå i dybden og skape rom for å følge eventuelt nye og uventete beskrivelser knyttet til intervjupersonenes erfaringer og opplevelser som på forhånd ikke kunne utdypes i intervjuguiden (Tjora, 2017, s. 114).

3.3 Kriterier for utvalg og rekruttering til intervjuet

Jeg anvendte et strategisk utvalg i rekrutteringsprosessen. Strategisk utvalg blir ofte anvendt i kvalitative studier der man systematisk velger ut intervjupersoner som egner seg for å belyse problemstillingen (Thagaard, 2018, s. 54). Grunnet tidsbegrensning ønsket jeg å intervjue seks til syv ansatte som jobbet innunder støttefunksjoner og som brukte hjemmekontor minst to eller flere ganger i uken. På grunn av påbudet om hjemmekontor var det imidlertid naturlig at intervjupersonene jeg fikk tak i under intervjuperioden ville ha flest dager på hjemmekontoret. Det var ønskelig med både kvinner og menn i ulik alder, men dette var ikke et krav. Essensen bak ønsket var knyttet til mulighetene for å kunne få flere perspektiver inn i forskningen. Et viktig kriterium var til slutt at utvalget kun skulle bestå av ansatte uten lederfunksjoner.

Jeg sendte en uformell henvendelsene til flere store selskaper som i avisen E24 (Ertesvåg & Bamvik, 2020) fremmet ønske om økt bruk av hjemmekontor også etter koronapandemien (vedlegg 2). Ingen av bedriftene henvendte seg tilbake foruten om den som er anvendt i oppgaven. Bedriften er en stor bedrift med over 4600 ansatte på verdensbasis. Fra september 2021 hadde jeg kontakt med en

kontaktperson som ble en «døråpner» inn. Vedkommende ville la meg intervjue deres ansatte, men var svært opptatt av personvern og måtte få mitt «innpass» godkjent. I oktober ble det utarbeidet og sendt et dokument til bedriftens personvernavdeling med inngående beskrivelse av hvordan personvernet ble ivaretatt (vedlegg 3). I tillegg ble informasjonsskrivet fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) lagt ved for å belyse hensikten med studien. Etter en lang prosess ble jeg «godkjent» i midten av desember 2021, såfremt søknaden til NSD om forskningsprosjektet ble godkjent. Jeg fikk godkjennelse av NSD i midten av desember (vedlegg 4). Kontaktpersonen min og jeg planla videre hvordan rekrutteringen skulle foregå. Kontaktpersonen ønsket at jeg fikk tildelt kontaktinformasjon til intervjupersonene direkte dersom de ønsket å delta. Jeg var nøye med å presisere viktigheten av at de godkjente dette i forkant. For å løse dette utarbeidet jeg et kort og lettlest utkast til informasjonsskrivet som kontaktpersonen kunne gi til aktuelle intervjupersoner (vedlegg 5). Jeg var tydelig på å presisere at deltakelse var frivillig og at intervjupersonene ikke skulle påvirkes eller presses til deltakelse.

Informasjon om prosjektet ble presentert i flere avdelinger i bedriften gjennom ledermøter hvor lederne videre tok kontakt med aktuelle ansatte. Denne rekrutteringsmetoden omtales som snøballmetoden (Johannessen et al., 2016, s. 121). I lys av dette fikk jeg tilgang på seks intervjupersoner hvorav fem var kvinner og en var mann. De var fordelt på to ulike avdelinger under avdelingene «støttefunksjoner» i bedriften. Jeg fikk tildelt deres kontaktopplysninger og tok kontakt med dem på e-post for nærmere informasjon (vedlegg 6). Når de bestemte seg for å delta, ble de oppfordret til å lese over informasjonsskrivet og skrive under på samtykkeskjema slik at deres rettigheter og mine plikter formelt ble sikret (vedlegg 7). De signerte elektronisk og leverte dokumentet tilbake på mail før gjennomføring av intervjuene.

3.4 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i Januar 2022. I perioden intervjuene ble gjennomført var hjemmekontor pålagt av regjeringen. Alle intervjuene ble derfor gjennomført på den digitale plattformen Zoom. Intervjuene ble gjennomført på dagtid i intervjupersonenes arbeidstid. Det var satt av 1 time og hvert intervju tok i snitt ca. 40 minutter.

Bruk av Zoom medførte både ulemper og fordeler. Ulempen var at de kroppslige uttrykkene med kroppsspråk og uttrykksmåter ble mindre synlig. Det gjorde meg derimot veldig oppmerksom på tonefall. Fordelene var at intervjupersonene virket trygge og komfortable i sitt eget hjem, noe som gav fullt fokus på de konkrete temaene (Thagaard, 2018, s. 111). I møte med nye mennesker på digitale plattformer tenkte jeg det kunne være utfordrende å skape en trygghet rundt intervjusettingen, og var nøye på å bruke litt tid på dette i oppstarten. Jeg gjentok hensikten med intervjuet og avklarte om de hadde noen spørsmål til tematikken eller meg før vi satt i gang. Ingen hadde det og var fornøyd med informasjonen de hadde fått i forkant. Intervjuene ble tatt opp på lydopptaker. Før lydopptakeren ble satt på sørget jeg for at intervjupersonene var klare og sa at selve intervjuet nå startet. Ingen hadde noen innvendinger mot dette. Men den ene intervjupersonen spurte om lydopptaket ville bli lagret lenge. Da henviste jeg til samtykkeskjemaet hvor det var definert at lydopptaket ville bli slettet ved prosjektslutt.

For å bryte isen og komme i gang, ble hvert intervju innledet med generelle spørsmål knyttet til hjemmekontor og deres opplevelser. Ved anvendelsen digital kommunikasjon kan det være vanskelig å få et godt inntrykk av kontekst og kroppsspråk. Intervjuene ble derfor innledet med generelle spørsmål hvor jeg tok innover meg hvilke toneleie de brukte, hvordan de så inn i kamera og hvor og hvordan de satt slik at jeg fikk et overordnet inntrykk av dem. Jeg merket at humor knyttet til digital kommunikasjon var en strategi. Litt bevisst, men også fordi jeg syntes bruk av Zoom var utfordrende, møtte jeg dem på humoren og spilte litt med mellom spørsmålene. Det var en fin måte å skape en god atmosfære mellom kameraet på. De var veldig engasjerte og pratet mye rundt tematikkene. Underveis stilte jeg spørsmål ut i fra min intervjuguide og via oppfølgingsspørsmål, samtidig som vi også hadde flere naturlige samtaler hvor intervjupersonene naturlig berørte flere elementer i intervjuguiden. Imidlertid valgte jeg å stille de spørsmålene de delvis allerede hadde svart på hvor jeg innledet med å si; «du har svart delvis på dette jeg som jeg nå skal spørre om, men jeg spør likevel dersom det kan være noe du ikke har nevnt eller tenkt på». Ved å gjøre det slik virket det som de reflekterte mer over spørsmålet og gav dypere svar knyttet til tematikken. For å være sikker på at jeg hadde forstått svarene deres riktig ble ofte oppfølgingsspørsmål av typen «når du sier (…) mener du da (…) stilt. Slik ble en form for kontinuerlig gyldighet i svarene sikret (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 279).

Når vi nærmet oss slutten, sørget jeg for å fortelle intervjupersonene at dette var siste spørsmål. Mest for å vise dem respekt for at jeg ikke skulle bruke mer av tiden deres på jobb, og fordi det å sitte for lenge på Zoom var krevende. De virket veldig klare for at siste spørsmål ble stilt. Som en avslutning på intervjuet ble det lagt til rette for at de kunne komme med innspill dersom det var spørsmål eller temaer vi ikke hadde vært innom som var av relevans for å forstå deres jobbengasjement på hjemmekontor. Samtlige mente vi hadde dekket det meste, mens to intervjupersoner kom med ytterligere relevant informasjon som jeg kunne ta med videre.

3.5 Transkribering

Jeg anvendte lydopptak under intervjuene. En del av prosessen, som også forenkler analysen er å transkribere disse til tekst (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Dette ble gjort rett etter hvert intervju når alle inntrykkene var ferske. Alle fyllord slik som «emh» og «ehh», ble tatt med for det var i hovedsak ord og lyder jeg hadde som holdepunkter i en digital samtale. Gjennom selv å gjøre transkriberingen fikk jeg kontinuerlig reflektert over forskerrollen, hvordan min stillhet eller ord preget samtalen (Tjora, 2017, s. 174). Dette tok jeg med meg i de neste intervjuene. Etter intervjuene var transkribert, hadde jeg cirka 50 sider som opplevdes overkommelig og gav konkret innhold knyttet til problemstillingen.

Mens intervjuene ble transkriberte begynte tanker om innholdet, temaer og sentrale elementer og oppstå. Disse tankene ble kontinuerlig skrevet ned i en egen forskerlogg. Jeg ventet ikke til alle intervjuene var ferdig men startet smått å lese og kode intervjuene så fort de var ferdig gjennomført og transkribert. Jeg bedrev en slags grovkoding parallelt med datainnhenting (Johannessen et al., 2018, s. 285). Disse kodene ble skrevet i margen i ett Word-dokument. Til slutt ble transkriptene lest gjennom på nytt. Slik fikk jeg god oversikt og en større bevissthet rundt datamaterialet mitt når jeg fortsatte på kodingen og gikk inn i selve analysen (Braun & Clarke, 2006).

3.6 Analyse

I analysefasen ble flere tilnærminger til analysemetodikk anvendt. Jeg startet med Malterud (2012) sin systematic text condensation (STC). STC er en deskriptiv og tematisk tilnærming hvor det intervjupersonene utrykker er målet for analysen, snarere enn den underliggende meningen. Men STC fungerte ikke godt nok for meg, fordi det ikke opplevdes riktig først å skulle identifisere temaer

som jeg skulle basere selve kodingen på som er en del av STC`s prosess. Etter hvert fant jeg min plass i den tematiske analysen med utgangspunkt i fremgangsmåten til Braun og Clarke (2006). Tematisk analyse innebærer å identifisere, analysere og rapportere mønstre i data, hvor det er temaer knyttet til dataene som skal identifiseres og ikke forsøke å finne mening utover dataene (Braun & Clarke, 2006, s. 84). Målet var å finne mønstre i de forskjellige datasettene fra intervjutranskriptene. Prosessen var stegvis; bli kjent med stoffet, lage koder fra datasettet, kople kode opp til temaer, definere og navngi hvert tema og produsere rapporten (Braun & Clarke, 2006). Imidlertid ble den tematiske analysen kombinert med Tjora`s (2017) stegvise deduktiv -induktiv metode (SDI). SDI har samme utgangspunkt som den tematiske analysen med en induktiv fremgangsmåte. I SDI er det derimot en deduktiv tilbakekopling der kodene og kategoriene ble sjekket opp imot det teoretiske rammeverket som var definert (Tjora, 2017, s. 18). Et samlebegrep på prosessen er abduktiv tilnærming (Thagaard, 2018, s. 184). Prosessen startet med å utvikle teoretiske perspektiver på bakgrunn av ren empiri, før jeg gikk inn med teoretisk perspektiv og prøvde å forstå dataene og eventuelle temaer i lys av teori.

3.6.1 Koding

Det pekes på viktigheten av å ha en systematisk organisering av dataene når man har omfattende mengde data (Thagaard, 2018, s. 152). For å kode dataene ble dataprogrammet Nvivo anvendt. Nvivo gav meg muligheter til å laste opp transkriberte intervjuer hvor jeg via programmet lagde koder og kategorier som la seg i et alfabetisk system. Dette var en systematisk tilnærming der kodene lå i en oversiktlig kodeliste, samt at alle transkriberingene lå lett tilgjengelig med oversikt over hvilke koder som var hentet ut fra de ulike transkripsjonene (Tjora, 2017).

I starten av kodingen prøvde jeg å unngå det Tjora (2017, s. 196) kaller premature konklusjoner ved å legge til side teorier og forventninger, og også unngå å følge magefølelsen. Det er en nærmest rendyrket induktiv tilnærming. En slik tilnærming koplet seg også til den vitenskapsteorietiske rammen da fenomenologien er opptatt av å sette forforståelsen i parentes. Kodingen lå svært nær empiren i datamaterialet. Tjora (2017) kaller dette innfødte begreper, eller data nær koding som jeg syntes er ryddigere (Johannessen et al., 2018, s. 290). Kodene gjenspeilte ord og uttrykk i utsagn fra intervjupersonene. Jeg brukte intervjupersonenes betegnelser i kodene som fremhevet meningsinnholdet i datamaterialet mitt (Braun & Clarke, 2006). Eksempelvis brukte flere intervjupersoner ordet «tilhørighet», så jeg kodet dette som «viktigheten av tilhørighet». Underveis i

prosessen for å holde meg til denne systematiske måten å kode dataene på, ble det i tråd med Tjora (2017, s. 203) stilt noen sentrale spørsmål til datamaterialet mitt:

- Kunne jeg laget denne koden før koding? Hvis svaret var nei, laget jeg koden.
- Hva forteller selve koden? Essensen var at koden skulle gjenspeile det datanære utsagnet fra intervjupersonen. Opplevde jeg at den gjorde det, ble en kode opprettet.

Etter jeg hadde kodet nøye med den induktive tilnærmingen, ble perspektivet snudd og jeg gikk inn i kodene med et deduktivt utgangspunkt i teorier og øvrig litteratur. Min forforståelse ble trukket mer bevisst inn. Jeg gikk først til transkriptene og leste over med det nye forståelsesperspektivet og kodet nye elementer i transkriberingen. Samtidig endret jeg navn på noen eksisterende koder da de ble slått sammen til større enheter. Slik beveget jeg meg frem og tilbake i lys av teori og drev med reorganisering og navnendring frem til jeg i lys av teorier og empiri hadde en god oversikt før kategoriseringen.

3.6.2 Kategorier

I denne fasen skiller jeg mellom tema og kategorier. Tema er de overordne navnene på samling av kategorier. Kategoriene har meningsbærende empiri underlagt i koder (Thagaard, 2018, s. 152).

Etter kodingen satt jeg igjen med 48 koder. Jeg begynte å gruppere kodene og kople de opp imot ulike temaer (Braun & Clarke, 2006). Hensikten med å gruppere kodene er å ha flere utsagn som har indre konsistens, men likevel skiller seg tematisk fra hverandre (Tjora, 2017, s. 210). I denne fasen ble i hovedsak SDI-metoden fulgt og jeg koplet inn forforståelsen knyttet til teorier for utvikling av temaer. Jeg startet med å samle koder som hadde noe til felles under en tematisk oversikt og endte da med åtte ulike temaer. Eksempelvis ble alt intervjupersonene sa knyttet til arbeidsoppgavene samlet under et tema kalt «arbeidsoppgavene». Deretter gikk jeg inn i hvert av de åtte temaene hvor jeg stilte meg spørsmålet om hvordan disse temaene kunne forstås i lys av teorier, forskningsspørsmål og problemstilling. I denne prosessen så jeg at flere temaer kunne slås sammen og utvikles til overordnede temaer med underlagte kategorier. Utviklingen av temaer og kategorier knyttet til kodene ble gjennomførte i flere steg. Jeg lagde temaer, flyttet og samlet koder og restrukturerte datamaterialet mitt slik at jeg tilslutt kunne svare ut forskningsspørsmålene og problemstillingen.

Derimot møtte jeg på en del utfordringer i denne fasen. Jeg fant ikke essensen i empirien min. Utfordringen var at jeg hadde beveget meg vekk fra den rene empirien og begynt på en slags analyse når temaene og kategoriene skulle defineres og navngis. Jeg var meg ikke bevisst hvor mye teoriene «skygget for» empirien. Da ble vanskelig å se hvordan problemstillingen ble besvart. Eksempelvis lagde jeg ett tema kalt *«arbeidsoppgavene som grunnlag for opplevelse av sammenheng».* Dette var direkte analyse og speilet ikke empirien og problemstillingen, men speilet en teori som var i oppgaven. Dette medførte at jeg bevisst måtte trekke meg ut av min teori igjen, sette min forforståelse i parentes og gå tilbake til den rendyrkede empirien slik jeg var nøye på under kodingsprosessen. For å få til dette tok jeg i bruk et tankekart.

For å illustrere tematiserings- og kategoriseringsprosessen konkret i lys av empirien, satte jeg de navngitte temaene i bokser med kategorier og koder i bokser under for først å se om kategoriene og kodene i seg selv hadde en naturlig sammenheng (Braun & Clarke, 2006). Da fikk jeg et helhetsinntrykk av empirien som lå i de datanære kodene, og kunne i lys av problemstilling og forskningsspørsmålene tillegge eller endre temanavn og kategorinavn slik at de reflekterte empirien. Overblikket viste at inndelingen av koder i respektive kategorier med overordnede temaer gav mening, men jeg måtte være tydeligere på å la empirien komme frem i navngivningen i lys av problemstillingen. Etter hvert som prosessen gled frem utviklet det seg flere overordnede temaer knyttet til empirien som kunne trekkes frem i analysen. Eksempelvis ble det tidligere nevnte tema *«arbeidsoppgavene som grunnlag for opplevelse av sammenheng»* revurdert i lys av empiri og forskningsspørsmål. Da ble det utviklet to nye temaer *«arbeidsoppgavenes utforming»* og *«arbeidsoppgavenes innhold»*, hvor arbeidsoppgaver er tett knyttet til empirien, men også knyttet til problemstillingen, så vel som de teoretiske perspektivene. Slik ble det jobbet systematisk før jeg til slutt satt igjen med fem temaer som hadde mellom to og fire ulike kategorier med meningsbærende empiri. Under ligger en skjematisk oversikt over hvordan de to nevnte kategoriene knyttet til arbeidsoppgavene ble til med eksempler fra empirien.

Utsagn	Kode	Kategori	Tema
«At det er meningsfulle oppgaver, det er viktig. Jeg har spennende oppgaver og jeg ser at de også er meningsfulle for bedriften, og at de får effekt i organisasjonen vår» (Intervjuperson 6).	Meningsfulle oppgaver og hverdag	Meningsfull arbeidshverdag	Arbeidsoppgavenes utforming
«At man lærer av de man jobber sammen med, og kommer seg en vei. Det gir meg motivasjon til å fortsette arbeidet» (Intervjuperson 2).	Behov for læring og utvikling	Læring og utvikling	Arbeidsoppgavenes innhold

Figur 2.0. Skjematisk oversikt over kategoriseringsprosessen.

3.7 Forskerrollen

Underveis i forskningsprosessen har jeg i tråd med Neumann og Neumann (2012) forsøkt å synliggjøre forskerrollen og forforståelsens påvirkning, spesielt i analysen. Jeg har vist hvordan forsker-jeget har vært i møte med rekrutteringsprosessen og i gjennomføringen av intervjuet. I denne delen tar jeg kritisk frem forskerrollens forforståelse knyttet til selve intervjusituasjonen.

Fordi vi alltid i møte med fenomener er forbundet til en forforståelse (Thomassen, 2006, s. 86), krever det at forskeren må reflektere over hvordan ens forforståelse plasserer en i feltet, som blant annet krevde en refleksjon over min bakgrunnskunnskap og tilbøyelighet for tolkninger (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg måtte i forkant og underveis i prosjektet reflektere over min ansettelsesrolle innunder støttefunksjoner, hverdagserfaring slik som bruk av hjemmekontor og kunnskap om fenomenet via forskning slik at dette ikke skulle prege datamaterialet (Kvale & Brinkmann 2015). Bevisstheten gjorde at jeg i større grad klarte å identifisere når jeg ikke klarte å sette min forforståelse til side.

Måten jeg valgte å legge opp intervjuet på med fokus på intervjupersonenes erfaringer og oppfølgingsspørsmål ut fra deres beskrivelser, var en måte å sørge for at min forforståelse ikke skulle

prege datamaterialet. Mye av årsaken til en slik struktur knyttes til en av mine svakheter hvor jeg naturlig er kjapp til å tolke og konkludere. Ved bruk av oppfølgingsspørsmål måtte fokuset være på intervjupersonenes utsagn. Men allerede i det første intervjuet merket jeg at det intervjupersonene sa var i tråd med mye jeg hadde lest og selv erfart og jeg begynte fort å tolke. Erfaringen med å gå i «fellen» og aha-opplevelsen det gav meg gjorde at jeg fikk mer fokus på intervjupersonene og deres beskrivelser. Det gjorde at jeg etter det første intervjuet fikk mer bevissthet rundt min forskerrolle og tok det med meg videre inn i de neste intervjuene.

I forkant hadde jeg reflektert for lite over hvordan bruk av Zoom som plattform ville påvirke min forskerrolle. Under det første intervjuet syntes jeg det var ubehagelig og utfordrende å møte nye mennesker på Zoom. Siden kroppsspråk og ansiktsuttrykk var lite synlig på kamera, ble det lettere i fravær av fysisk kontakt og kroppsspråk å nikke og komme med anerkjennende «ja» og «nei» underveis i intervjuet for å signalisere meg som en god aktivt lyttende forsker (Neumann & Neumann, 2012). Det kan ha gjort at jeg påvirket intervjupersonene til å svare i den retningen de trodde jeg ønsket de skulle svare (Thagaard, 2018, s. 108). En av intervjupersonene spurte også om h*n hadde svart riktig. Da svarte jeg automatisk "jaja», men jeg korrigerte meg fort og sa: «Altså, det er ikke noe riktig eller galt, de riktige svarene er dem du føler passer til din opplevelse». Hadde jeg reflektert bedre over min forskerolle i en slik setting, ville jeg kanskje unngått en slik påvirkning på intervjupersonen.

Kvale og Brinkmann (2015) mener at forskerrollen kan settes i en spenning mellom profesjonell distanse og personlig interaksjon. Interessant nok, sett i lys av erfaring fra tidligere gjennomførte fysiske intervjuer medførte bruk av Zoom en opplevd «profesjonell avstand» mellom meg og intervjupersonene. Det var en veldig upersonlig samtale som var rett på sak. Siden jeg ikke hadde noe personlig relasjon til verken bedriften eller intervjupersonene, ble jeg en nøytral utenforstående. Det opplevdes lettere å ta en «ren» forskerrolle og hvor jeg ikke følte personlig interaksjon med intervjupersonene. Det gjorde at jeg i etterkant har reflektert over det faktum at jeg kanskje ble «satt» i en direkte «profesjonell» forskerrolle av intervjupersonene. Vi reflekterer sjelden mye over forskerrollen i intervjuene i etterkant dersom vi opplever de har gått veldig bra, hevder Thaagard (2018, s. 108). Siden alle intervjuene bar preg av god flyt, opplever jeg at refleksjoner over forskerrollen min i stor grad har basert seg rundt etiske refleksjoner før og etter datainnsamlingsprosessen grunnet stort fokus på personvern fra bedriften og intervjupersonene.

3.8 Etisk refleksjon

Etikk i forskning innebærer refleksjon knyttet til informert samtykke, konfidensialitet og eventuelle konsekvenser for intervjupersonene, og en del av det etiske grunnlaget var å få prosjektet godkjent gjennom NSD før jeg startet datainnhenting grunnet lydopptak som personidentifiserende verktøy (Thagaard, 2018, s. 21). Mine etiske refleksjoner ble videre gjort i planlegging av prosjektet og underveis knyttet til innhenting av data, analysen og presentasjonen av studiens funn.

Rekrutteringsprosessen via en kontaktperson kunne gjøre at anonymitet og informert samtykke i forskningen ikke ble overholdt da kontaktpersonen i hovedsak ville vite hvem jeg var i kontakt med (Skilbrei, 2019, s. 125). Dette ble løst mellom meg og min kontaktperson på følgende måte: Min kontaktperson fikk tilsendt informasjonsskrivet fra NSD for videre distribusjon til aktuelle intervjupersoner. Målet var å gi intervjupersonene nok informasjon om prosjektet, deres rolle og rettigheter ved deltakelse, slik som retten til å trekke seg når som helst, før de bestemte seg for å delta (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 105). Avtalen var at når potensielle intervjupersoner godkjente sin eventuelle deltakelse, godkjente de også at jeg fikk oppgitt deres mailadresse fra min kontaktperson for utdypende samtale om prosjektet før de bestemte seg. Etter dette hadde ikke kontaktpersonen noe oversikt over hvem som videre i prosessen ble med eller ikke. I tillegg var jeg nøye på å ikke dele møtet i deres kalender i tråd med å beholde deres anonymitet.

I kontakt med intervjupersonene før og under gjennomføringen av intervjuene var det viktig for meg å være tro mot det som var beskrevet i informasjonsskrivet ved å skape en trygghet rundt anvendelsen av digitalt intervju (Thagaard, 2018). For å få til dette var jeg bevist på min integritet og hadde fokus på empati og respekt mellom meg og intervjupersonene (Dalland, 2020, s. 66). For å vise dem respekt for at de valgte å bruke av tiden sin ved å møte meg, var jeg opptatt av at de måtte velge tidspunkt for intervjuet som passet for dem. Flere uttrykte i mailkorrespondansen bekymringer rundt Zoom som digital plattform. De anvendte ikke Zoom som arbeidsverktøy og var redd for sitt personvern. De fikk informasjon om at rommet var låst med en personlig kode de måtte anvende for tilgang og at personvernavdelingen hadde godkjent en «browser»-versjon. For å sikre at identiteten til intervjupersonene ble skjult og at personvernopplysninger ble bevart riktig etter tydelig ønske fra bedriften, ble personopplysningene kryptert og lagret i en kryptert diskfil. Etter

mailkorrespondansen ble også e-postene lagret i en krypterte diskfil og deretter slettet fra Outlook. I tillegg har jeg vært bevisst på ikke å nevne eller beskrive firma eller avdelinger i oppgaven.

4 Presentasjon av funn og diskusjon

I dette kapittelet presenteres funnene fra datamaterialet. I tråd med Braun og Clarke (2022, s. 133) valgte jeg en integrert analyse og diskusjon for å få frem en bred forståelse av og innsikt i empirien i lys av teori og øvrig forskning på feltet. For å synliggjøre hvordan studiens forskningsspørsmål blir besvart, presenteres empirien i lys av studiens tre forskningsspørsmål som har fått tildelt ulike temaer. Hvert tema avsluttes med en oppsummerende diskusjon for å fremheve noen av funnene i lys av forskningsspørsmålet. Funnene er vist nedenfor i en skjematisk oversikt som visualiserer forskningsspørsmålene med tilhørende temaer og underlagte kategorier.

Forskningsspørsmål	Temaer	Kategorier
Hvordan oppleves arbeidshverdagen på hjemmekontor i lys av jobbengasjement?	Hjemmekontorets opplevde dobbelthet	Økt arbeidsmengde og intensitet
		Ubalanse mellom jobb og fritid
		Utfordrende med digital kommunikasjon
		Økt velvære
Hvilke forhold kan ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor?	Arbeidsoppgavenes utforming	Meningsfull arbeidshverdag
		Varierte og håndterbare arbeidsoppgaver
	Arbeidsoppgavenes innhold	Læring og utvikling
		Kreativt samarbeid og tilbakemeldinger
Hvilke forhold kan fremme jobbengasjement på hjemmekontor?	Relasjonelle forhold	Sosial støtte
		Annerkjennelse
		Organisasjonstilknytning
	Hjemmets utforming	Mennesket, teknologi og arbeidsutforming
		Arbeidsutforming og balanse

Figur 3.0. Skjematisk visualisering av kategorier og temaer.

4.1 Hjemmekontorets dobbelthet

I denne delen besvares forskningsspørsmålet «Hvordan oppleves arbeidshverdagen på hjemmekontor i lys av jobbengasjement?» Bruk av hjemmekontor ble beskrevet som en opplevd dobbelthet for jobbengasjementet. Intervjupersonene opplevde stressende forhold med opplevelsen av økt arbeidsintensitet, men samtidig gav hjemmekontoret økt velvære som opplevdes positivt for jobbengasjementet.

4.1.1 Økt arbeidsmengde og intensitet

Intervjupersonene beskrev i intervjuene en opplevelse av økt arbeidsmengde på hjemmekontoret. De jobbet mer på hjemmekontoret enn hva de ville ha gjort fysisk. En fortalte at det ble brukt mer tid på å lese seg opp på *«faglige ting slik som fagartikler eller nyhetsbrev» (intervjuperson 4).* Årsaken til dette var at de naturlige pausene i arbeidshverdagen med å hente seg en kopp kaffe eller snakke med folk jevnlig gjennom dagen bortfalt. Da ble tiden brukt på arbeidsrelaterte oppgaver fordi *«Hvert minutt skulle gjøres effektivt» (Intervjuperson 2).*

> *«Arbeidsbelastningen har ikke blitt noe mindre med hjemmekontor. Den er nesten blitt mer. Du må avtale mer, planlegge mer, du må rekke over alt dette» (Intervjuperson 5).*

> *«Jeg tror arbeidsmengde er et viktig stikkord her. Det som er utfordrende med hjemmekontor er ofte kravene man stiller til seg selv» (Intervjuperson 2).*

Forskning på feltet støtter opplevelsene sitatene over fremmer, hvor undersøkelser viser at økende krav, tidspress og høyere arbeidsintensitet var en del av hverdagen på hjemmekontor (Robelski et al., 2019). Felstead og Henseke (2017) fant også at intensiteten per time er høyere på hjemmekontor. Med selvbestemmelsesteorien kan funnet betraktes fra to perspektiver. På den ene siden kan det ha vært at de brukte den ekstra tiden på hjemmekontoret ved å gjøre *«faglige ting»* for å tilfredsstille de basale behovene for kompetanse (e.g. mulighet for utvikling) og fordi de følte autonomi (e.g. følelse av valgfrihet) til å gjøre arbeidsrelaterte oppgaver (Ryan & Deci, 2020). Således gjorde de det ut av en autonom motivasjon som kan ha positive effekter for jobbengasjement på hjemmekontor (Trépanier et al., 2015). På den andre siden kan det vært at intervjupersonene ikke valgte å gjøre den ekstra jobben av ren fri vilje, men snarere av kontrollert motivasjon i målet om å

føle seg som en god ansatt eller unngå dårlig samvittighet (Williams et al., 2014, s. 407). Kontrollert motivasjon kan på sikt medføre økt stress i arbeidshverdagen og gi manglende opplevelse av jobbengasjement på hjemmekontoret (Trépanier et al., 2015). Min tolkning er at handlingen med å bruke tiden på arbeidsrelaterte oppgaver var betinget av en kontrollert motivasjonsfaktor for å håndtere opplevelsen av økt arbeidsmengde som over tid kan skape mye stress og føre til negative helsemessige utfall på hjemmekontoret, eksempelvis utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007).

Videre fortalte intervjupersonene at følelsen av økt intensitet ble knyttet til en struktur på hjemmekontor med hyppige møter. Samtlige fremmet at møtene var veldig kant i kant, hvor møtene var så tette at de knapt rakk å tisse. For intervjupersonene var dette utmattende. Intensiteten på hjemmekontor opplevdes derfor mer intenst enn om de var fysisk på arbeidsplassen.

> *«I det det ene møtet slutter så hopper man inn i neste møte. Det er mange dager jeg ikke har spist lunsj fordi jeg ikke har det rukket mellom møter. Sånn var det sjelden før. Så det har nok vært et mer intenst arbeidspress» (Intervjuperson 6).*

Intervjupersonene fortalte også at det var lite rom for pauser på hjemmekontoret grunnet for *«Intenst arbeidspress».* I motsetning fant Charalampous et al., (2022, s. 341) at pauser på hjemmekontoret ble nedprioritert fordi de ansatte ofte var veldig fokusert og oppslukt i arbeidet, så de valgte å hoppe over lunsj eller spiste mens de jobbet. Intervjupersonene fremmet gode pauser som ressurs i hverdagen. Ved at de investerte tid i korte pauser, spesielt lunsjpauser, ville det vært lettere å håndtere arbeidsintensiteten. Flere av intervjupersonene reflekterte over det faktum at dersom de gjennomførte gode pauser i løpet av arbeidsdagen ville det medført opplevelsen av en god og balansert arbeidshverdag hvor de var fullt engasjerte i arbeidsoppgavene.

> *«Å sørge for å gå en tur utendørs før man setter i gang med arbeidsoppgavene. Det har mye å si for at man er fullt engasjert på arbeidsoppgavene (Intervjuperson 4).*

Det ideelle for intervjupersonene var å ta de gode og lange lunsjpausene uten å gjøre noe jobbrelatert.

«Prøver å få til en halvtime pause omtrent samme tid hver dag. Det er ikke alltid det går. Men, hvis den skal være ok, da skal jeg ha tid til lunsj. Ned på kjøkkenet, sette på kaffe, sette på radio. Få litt sånne andre inputer. Men det har jeg ikke tid til hver dag. Ofte er det noen som har funnet den lille halvtimen i kalenderen og bare må spørre om noe. Da blir det hastig. Kaster i deg maten og løper opp igjen» (Intervjuperson 5).

Tross manglende pauser hadde intervjupersonene mindre distraksjoner i arbeidshverdagen på hjemmekontoret, noe som medførte en bedre flyt i arbeidet. Fysisk på kontoret var nysgjerrigheten knyttet til hva som skjedde rundt dem forstyrrende, men på hjemmekontor fikk de et større fokus. Mindre distraksjoner gav dem muligheten for å kunne jobbe mer produktivt.

«Jeg er veldig sosial, og blir distrahert når det er folk i et stort rom. Da får jeg lyst til å snakke med dem, jeg blir nysgjerrig på hva de holder på med. Mens når jeg jobber har jeg et veldig fokus på å lukke meg inne. Og det får jeg hjemme, på en god måte. Så jeg tror nok at jeg har fått jobbet mer konsentrert uten distraksjoner» (Intervjuperson 6).

Funnet over støttes av Fonner og Roloff (2010, s. 353) som fant at bruk av hjemmekontor førte til økt produktivitet og minsket stress grunnet fravær av forstyrrelser. Charalampous et al., (2022, s. 340) fant også positive effekter av hjemmearbeid. Arbeid hjemmefra gav færre distraksjoner i arbeidstiden, hvor de ansatte opplevde økt konsentrasjon og dermed mindre emosjonell utmattelse fordi de ble tatt vekk fra kontorets stimuli. Videre fant de at ved å jobbe hjemmefra skapte ansatte sitt eget arbeidsmiljø som økte konsentrasjonen. Når intervjupersonene opplevde en hverdag med mer konsentrasjon, økt produktivitet og bedre flyt, kan det ha medført bedre innsats, bedre resultater, samt en følelse av å være sterkt involvert i oppgavene, som igjen skapte energi. Alle disse er positive arbeidsrelaterte tilstander som i stor grad definerer ansatte med jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). *«Mindre distraksjoner»* kan i så måte forstås som en jobbressurs, som igangsatte en motivasjonsprosess som bidro til at de ansatte håndterte sine arbeidsmål, følte seg effektive og optimistiske (Xanthopoulou et al., 2009a). De positive effektene «mindre distraksjoner» i arbeidsdagen gir, er viktig kunnskap til organisasjoner som ønsker å implementere bruk av hjemmekontor, slik at når organisasjoner skal veie fordeler og ulemper med bruk av hjemmekontor fremover, kan dette tas i betraktning som en fordel.

4.1.2 Ubalanse mellom jobb og fritid

I undersøkelsen beskrev intervjupersonene at jobbengasjementet deres ble preget av at balansen mellom jobb og fritid i stor grad ble visket ut på hjemmekontoret. Skillet mellom jobb og fritid var mer uklare på hjemmekontoret. Mye av årsaken var den økte arbeidsmengden, men også tilgjengeligheten knyttet til å jobbe og bo samme sted.

> *«Balansen mellom jobb og fritid viskes ut, og arbeidsmengden er for stor. Det er vanskelig å avgrense når du sitter hjemme» (Intervjuperson 5).*

> *«Engasjementet mitt er påvirket av om jeg klarer å finne en worklife- balance. Det blir satt på prøve når man er på hjemmekontor. Hvor mye skal man være pålogget på mobil og dataen. Når setter man en strek og lukker igjen» (intervjuperson 4).*

Balansen mellom arbeid og fritid er et viktig tema jeg opplever berører mye arbeidslivsforskning, men i lys av hjemmekontor viser forskning sprikende funn på tematikken. På den ene siden gav bruk av hjemmekontor bedre balanse mellom jobb og privatliv (Fonner & Roloff, 2010), mens på den andre siden støtter øvrig forskning funnene i denne studien, og viser at balansen mellom arbeid og fritid var vanskelig på hjemmekontor (Felstead & Henseke, 2017; Wang et al., 2021). Hvor Tynes et al., (2018, s. 28) viser til at en av utfordringene med bruk av hjemmekontor var følelsen av konstant tilkoplet jobb og manglende fast struktur. Charalampous et al., (2022, s. 343) identifiserte likende, hvor de fant at tilgjengelig teknologiske verktøy gjorde det vanskelig å stoppe å tenke på jobb etter arbeidstid på hjemmekontoret. Årsaken kan være at smarttelefoner og nettbrett tilgjengeliggjør ansatte slik at de er konstant pålogget (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 30). Samlet sett gir funnene et bilde av at om bruk av hjemmekontor skal oppleves positiv for jobbengasjement, trengs en tydelig balanse mellom arbeid og fritid.

For å skape en balanse mente også intervjupersonene de måtte være seg selv bevisst, og avgrense stimuli. En av intervjupersonene sa *«jeg kutter mailen på telefonen kl. 18.00 for å ikke få inn varsler, men starter hver morgen med å gå igjennom mailer som er kommet inn i løpet av kvelden, og sjekker avtaler i kalenderen» (Intervjuperson 1).* Men mange av intervjupersonene bar preg av høyt

engasjement i jobben sin som medførte lav terskel for å arbeide utover arbeidstid på hjemmekontoret, og de var opptatt av hvordan dette påvirket dem på lang sikt.

> *«Å blir for engasjert går utover min helse negativt. Fordi jeg ikke klarer å ivareta min work life-balance. Jeg sitter og jobber utover kvelden fordi jeg syns det er kjempegøy. I går logget jeg av 23.00. Det er veldig gøy, jeg gjorde det fordi jeg var kjempeengasjert. Men det er ikke bra, jeg kan ikke gjøre det hver kveld» (Intervjuperson 4).*

Funnet og sitatet over gjør at jeg tolker det som at noe av kravene og arbeidsbelastningen de møtte i arbeidshverdagen hjemme, opplevdes som det Crawford et al., (2010) betegner som «challenging demands», som er positivt assosiert med jobbengasjement, snarere enn «hindrance demands» som er negativt assosiert med jobbengasjement. Funnet knytter jeg også til selvbestemmelsesteorien og to av de basale behovene; opplevelsen av autonomi, hvor de selv valgte å jobbe utover arbeidstid, og opplevelse av kompetanse der arbeidsoppgavene skapte engasjement og følelsen av å lykkes. Sammen skapte tilfredsstillelse av disse behovene en autonom motivasjon hvor handlingen med å jobbe utover arbeidstid var et resultat av egen vilje og initiert av valgfrihet, som igjen koples direkte til jobbengasjement (Olafsen, 2018; Trépanier et al., 2015). Imidlertid går det et skille mellom å være engasjert i jobben, og være overengasjert (Torp, 2013, s. 773). Jobbavhengighet eller «workaholism» kan forbindes med jobbengasjement fordi de følte seg oppslukt i arbeidet. Konsekvensen kan bli at følelsen av jobbengasjement og indre driv kan føre til jobbavhengighet og indre tvangsmessig driv som ikke gir energi og overskudd (Taris et al., 2010, s. 42). Dersom ansatte *«jobber utover kvelden hver kveld»* kan de tappes for energi og overskudd som er det motsatte av hva følelsen av jobbengasjement skal skape, og dermed ende opp i en negativ arbeidsspiral på hjemmekontoret som kan gi helsemessige konsekvenser, slik som utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2007). Funnet impliserer at organisasjoner bør følge opp de ansatte på hjemmekontoret ved å proaktivt bidra til regulering av arbeidstiden om de ønsker langtidsfriske ansatte.

4.1.3 Utfordrende med digital kommunikasjon

Som konsekvens av å sitte på hjemmekontor fortalte intervjupersonene at det de beskrev som den «korte veien» de tidligere hadde til nabokontoret var savnet. Den «korte veien» var når de bare kunne stikke hode inn på nabokontoret og spørre om det de trengte direkte. De opplevede sine kollegaer både fysisk og mentalt langt vekk.

«Men der jeg mangler engasjement er nok fordi jeg er så langt fra kollegene mine, de er ikke så lett å få tak i, fordi folk sitter i møter» (Intervjuperson 4).

Videre kunne samtlige av intervjupersonene fortelle at det krevede en større logistikk i arbeidshverdagen knyttet til kommunikasjon. Når jeg stilte spørsmålet om hvordan dette påvirket hverdagen deres, var flere tydelige på at det var et krevende irritasjonsmoment. Fonner og Roloff (2010) fant også i sin studie at bruk av hjemmekontor var negativt assosiert med informasjonsutveksling. Det å ikke få tak i kollegaer når det trengtes grunnet digitale rammer ble i studier knyttet til frustrasjon, stress og utmattelse (Charalampous et al., 2022; de klerk et al., 2021). Manglende kvalitet og hyppighet på kommunikasjon kan medføre konsekvenser for arbeidsmiljøet (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 31). Intervjupersonene måtte legge inn formelle forespørsler om avtaler i kalenderen når kollegaene var *«grønne»* som signaliserte at de var ledig på Teams. Det var ikke naturlig å bare slå på tråden og ta en samtale ved behov.

«*Du må ringe folk på Teams, når de er grønne. Som regel er de ikke grønne. Fordi de har halvtimes møter vegg i vegg med hverandre. Da må du legge inn en avtale. Men i går, da var jeg fysisk på kontoret, så tar man bare den praten når man går fysisk til lunsj. Så det blir mye mer formelt syntes jeg, når man er på hjemmekontor» (Intervjuperson 4).*

Intervjupersonene satt også med følelsen av å trenge godkjenning for å slå av en uformell prat. De digitale rammene gjorde at dersom de valgte å prate om tematikker utenfor arbeidsoppgavene virket det mer useriøst. Men når de klarte å skape en mer uformell ramme rundt møtet ville det imidlertid skapt positiv energi og bygge engasjement. Den digitale rammen satte likevel en uskreven forventning til hvor mye tid som skulle brukes på den uformelle kommunikasjonen.

«Det ligger en eller annen uskreven forventning at om du gjør det for mye i digitale møter på hjemmekontor, er det akkurat som det er mer uformelt- mot useriøst enn hva det ville vært på jobb. Akkurat som det kan gjøre at det koster litt mer å gå den veien. Da blir det fort til at man holder den praten litte grann før vi må vi i gang» (Intervjuperson 6).

Det var også vanskeligere å *«ta ordet»* i det digitale rom. Intervjupersonene trakk frem en økt pasifisering i møtene. Når de naturlig i det fysiske rom ville tatt ordet, falt det ikke like naturlig digitalt. Kommunikasjon via digitale plattformer var jevnt over utfordrende for jobbengasjementet til alle intervjupersonene. Utfordringene relaterte seg særlig til de naturlige diskusjonene de hadde i arbeidshverdagen, hvor det å lufte tanker og bli enige om løsninger digitalt opplevdes mer utfordrende. Måten de snakket til hverandre på i det digitale rom hadde også endret seg.

> *«Det er litt mer `halvtoxic` situasjoner digital nå for tiden, enn hva det hadde vært fysisk. Jeg føler den kanskje er litt preget av at mange sitter med en slags pandemifatigue og er lei av å sitte på egne hjemmekontor. Det preger uttalelser og hvordan man prater til hverandre. Utsagnene ville vært hyggeligere pakket inn fysisk enn de er digitale» (Intervjuperson 2).*

Funnet over støttes av Stempel og Siestrup (2022, s. 7) som fant at bruk av hjemmekontor påvirket de profesjonelle samtalene negativt. I lys av teorien om OAS hevder Antonovsky (2012) at for opplevelsen av en meningsfull hverdag trenger man en følelse av at krav og problemer er verdt å bruke energi og krefter på og ikke bare oppleves som en belastning. Meningsfullhet i arbeidslivet knyttes således til at det man gjør blir satt pris på og har en betydning (Amundsen, 2019). Når noe er meningsfullt tenkes det også at det er begripelig og håndterbart (Amundsen, 2019, s. 106). Imidlertid, i lys av sitatet over, virket det som at arbeidshverdagen med de rammer for kommunikasjon som forelå ikke skapte denne meningsfullheten, men snarere opplevdes som en belastning som ikke var håndterbart og begripelig (Antonovsky, 2012). Særlig fordi en intervjuperson fortalte at *«fokus på manglende teknikk, linje som lægger, og det å vente på sin tur» (Intervjuperson 6),* var aspekter ved arbeidshverdagen som krevde mye mentalt, som kan være årsaken til at intervjupersonene la mindre innsats i de gode diskusjonene. Diskusjoner og kommunikasjon digitalt på hjemmekontor kan forstås som «hindrance demands», som igangsetter negative følelser og frustrasjon og som er negativt assosiert med jobbengasjement (Crawford et al., 2010).

Om diskusjonene digitalt gjorde at intervjupersonene glemte tid og rom ved å ikke fokusere så mye på den digitale flaten mellom seg, var det godt for engasjementet. De fortalte at engasjementet ble trigget ved at de følte en tilknytning både faglig og personlig. Flere sa de ble mer bevisst hvordan å skape en god kommunikasjonsramme og poengterte viktigheten av å bryte de formelle kommunikasjonsbarrierene.

«Siden det blir mye skriftlig Teams-meldinger her og der så ringer jeg folk i stedet når de er grønne, enn å skrive melding. For å få den muntlige dialogen og rikere kommunikasjon. Jeg merker også at når jeg ringer blir de kjempeglade for det. Det er jeg veldig bevisst på når jeg sitter på hjemmekontor» (Intervjuperson 4).

4.1.4 Økt velvære

Selv om flere aspekter ved arbeidshverdagen hjemme fremsto som strevsomt, skapte anvendelsen av hjemmekontor et rom for å kople av og engasjere seg mindre i krevende saker på jobb. Når de satt i møter som krevde mye energi og som ikke var givende, meldte de seg lettere emosjonelt ut på hjemmekontoret ved slå av kameraet. Teams som digitalt verktøy ble av intervjupersonene fremmet som en positiv avlastningsfaktor i arbeidshverdagen.

«Det er lettere å melde seg litt ut på hjemmekontoret når man bruker Teams. Det er veldig deilig. Det er deilig å bare ta av kameraet, og drikke en kopp te» (Intervjuperson 5).

Fravær av reiselogistikk til og fra jobb ble også fremmet som positivt for intervjupersonene. Søvnen ble forlenget, de fikk en mykere og roligere start på dagen og hadde mer fravær av stress. En av intervjupersonen beskrev en treffende historie relatert til hvordan fraværet av pendling positivt påvirket velvære og jobbengasjementet, fordi det skapte rom til å ta innover seg de gode arbeidsdagene på en annen måte.

«Starten av en arbeidsdag er mye mer behagelig. Så det syntes jeg har vært en stor forskjell sånn stress og helsemessig. Jeg kommer ut av søvn, har et morgenritual, også holder det seg der, i stedet for å irritere seg over den bilen foran der som ikke kjørte på grønt lys. Fravær av det stresset har vært veldig viktig for mitt jobbengasjement» (Intervjuperson 6).

Hvor intervjupersonen videre fremmet:

«Det fine med hjemmekontoret er at følelsene kan henge litt mer igjen etter for eksempel en engasjerende dag. Følelsene forsvinner ikke i reiselogistikken til eller fra jobb».

Studier støtter funnet knyttet til fravær av pendling, og viser at fravær av pendling var positivt assosiert med å jobbe på hjemmekontor (Charalampous et al., 2022; de klerk et al., 2021). Vi vet at ulike helsedeterminanter på individ- og strukturnivå påvirker helsen (Nutbeam, 1998), slik at pendling i så kan måte forstås som en strukturell helsedeterminant som påvirker helsen negativt eller positivt. En av intervjupersonene lo litt i intervjuet og fortalte hvor *«vidunderlig det var å slippe å gå med pen bukse og pene sko, og bare krype opp i sofaen med pc som start på dagen» (Intervjuperson 4),* i stedet for å håndtere logistikken med å dra fysisk på arbeidsplassen. Den salutogene helseforståelsen hvor helse er mer enn fravær av sykdom fremtrer godt i denne skildringen, hvor helsen til intervjupersonene koples til fysisk, sosialt og mentalt velvære (Nutbeam, 1998, s. 1). Således støttes funnet til Charalampous et al., (2019) som fant en positiv sammenheng mellom hjemmekontor og velvære. I så måte viser funnene i denne studien at hjemmekontoret i seg selv kan være et støttende miljø for helse, med et iboende helsepotensial som kan fremmes i arbeidslivet (ENWHP, 1997; WHO, 1986).

Oppsummerende diskusjon

Forskningsspørsmålet var «Hvordan oppleves arbeidshverdagen på hjemmekontor i lys av jobbengasjement?» Funnene viser at de ansatte opplevede en stressende hverdag med økt arbeidspress, intensitet og manglende pauser på hjemmekontoret. På sikt kan dette ha negativ påvirkning på jobbengasjementet fordi forholdene forstås som jobbkrav i henhold til JD-R modellen, og som kan føre til en helseskadelig prosess (Bakker & Demerouti, 2007). Kommunikasjonsrammen med digital kommunikasjon var det som negativt påvirket jobbengasjementet mest på hjemmekontoret, særlig når det kom til faglige diskusjoner. Det kan tyde på at årsaken var at arbeidet opplevdes mindre meningsfullt når de ikke klarte å skape faglige og personlige relasjoner gjennom kommunikasjonen (Antonovsky, 2012), fordi diskusjonene i stedet skapte frustrasjon og stress. Opplever de ansatte en mindre meningsfull arbeidshverdag på hjemmekontoret, kan det være vanskelig å tilfredsstille det overordene kravet i arbeidsmiljøloven §1-1 a), om å skape meningsfulle og helsefremmende arbeidsplasser. Den digitaliserte kommunikasjonen opplevdes som et jobbkrav for alle intervjupersonene og var til hinder for motivasjonen på hjemmekontoret.

Mens den uformelle digitale kommunikasjonen var en positiv faktor for jobbengasjement, spesielt når intervjupersonene proaktivt iverksatte handlinger gjennom å ringe i stedet for å sende mail, og dermed klarte å bryte digitale barrierer for å få til økt uformell kommunikasjon. Likende funn ble

identifisert av Charalampous et al., (2022, s. 345) hvor kontinuerlig anvendelse av e-post opplevdes overveldende. I studien fant de at ved å inkludere alternativ kommunikasjon som å ringe ville være en effektiv og god løsning. Når intervjupersonene evnet å bryte de digitale barrierene tolker jeg det som at de opplevde hverdagen mer håndterbar ved at samtalene gav en rikere dialog som ble satt pris på, og som gjorde at de taklet stresset og utfordringene med digital kommunikasjon (Amundsen, 2019). Derfor er det nærliggende å anta at bryting av barrierer kan forsås som en immateriell motstandsressurs som gjorde at de i større grad håndterte stressorene rundt kommunikasjonen (Jenny et al., 2017, s. 197).

Det kan også virke som at hjemmekontorets økte arbeidsintensitet ble redusert fordi de i stor grad formet hverdagen sin selv hjemme og tok kontroll over de belastningene som oppleves krevende, slik som pendling, eller kunne kople emosjonelt ut ved krevende møter ved å «gjemme» seg litt på Teams (WHO, 1986). Arbeidsdagen på hjemmekontoret skapte rom for å redusere stress, forlenge søvnen, og samtidig skape mer rom for hvile og avkopling. For intervjupersonene var dette positive ressurser for jobbengasjementet. Funnet støttes av forskning som viser at bruk av hjemmekontor i seg selv ga en form for hvile og hadde en positiv effekt på følelser, hvor ansatte følte seg mer fornøyd med jobben sin og opplevde mindre stress (Charalampous et al., 2022; Fonner & Roloff, 2010). Oppsummert kan bruk av hjemmekontor i seg selv være en jobbressurs for jobbengasjement, men også en helsefremmende setting som fremmer helsepotensialet hos de ansatte (Scriven, 2012), noe som gir indikasjoner på at bruk av hjemmekontor videre etter koronapandemien kan være positivt for de ansattes motivasjon, velvære og produktivitet.

4.2 Arbeidsoppgavenes utforming

I denne delen besvares forskningsspørsmålet «Hvilke forhold kan ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor?»

I intervjuene spurte jeg hva jobbengasjement var for intervjupersonene og om de kunne fortelle om en eller flere situasjoner der de opplevde eller manglet jobbengasjement på hjemmekontor. Da viste det seg at på hjemmekontoret, der de beskrev en følelse av isolasjon fra sentrale fysiske aspekter ved arbeidsplassen, ble arbeidsoppgavene av alle trukket frem som viktig for jobbengasjementet.

4.2.1 Meningsfull arbeidshverdag

Intervjupersonene trakk frem meningsfulle oppgaver som viktig for arbeidshverdagen. Når arbeidet opplevedes meningsfullt på det personlige plan og samtidig fikk en effekt i organisasjonen, opplevde de stor grad av jobbengasjement. Intervjupersonene knyttet meningsfullhet til utfordrende og stimulerende relasjoner og spennende oppgaver, hvor de følte at deres arbeid inngikk i en større sammenheng.

> *«Oppgavene må være integrert i en sammenheng der jeg kjenner at jeg har noe å by på. Også noe som er meningsfullt for meg å gjøre, og dem jeg jobber for og med» (intervjuperson 5).*

> *«At det er meningsfulle oppgaver, det er viktig. Jeg har spennende oppgaver, og jeg ser at de også er meningsfulle for bedriften, og at de får effekt i organisasjonen vår» (Intervjuperson 6).*

I lys av JD-R modellen er opplevelsen av at arbeidsoppgavene har en betydning både en psykologisk og organisasjonsmessig jobbressurs som stimulerer til vekst og utvikling (Bakker & Demerouti, 2007). Øvrig forskning viser også at oppgavebetydning er positivt relatert til jobbengasjement (Christian et al., 2011, s. 105). Som tidligere nevnt henger meningsfullhet ofte sammen med begripelighet og håndterbarhet (Amundsen, 2019). Dersom det er tilfelle kan det antas at når intervjupersonene opplevde en *«effekt på det personlige plan, og i organisasjonen»* kan de ha kjent på en følelse av begripelighet. Mens når de inngikk i *«utfordrende og stimulerende relasjoner»,* kan oppgavene ha opplevdes håndterbare fordi de fikk en balanse mellom «*utfordrende krav»* og «*stimulerende relasjoner og spennende oppgaver»*. Således kan arbeidsoppgavene ha medført en opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012), noe også intervjupersonene fremmet ved å si de *«følte arbeidet deres gikk inn en større sammenheng».* En meningsfull arbeidshverdag kan i så måte ha fungert som en salutogen helseressurs som bidro til at de mestret stress og belastninger i arbeidshverdagen, og videre beveget seg mot helseenden av kontinuumet (Amundsen, 2019). Intervjupersonene vektla at meningsfullhet i arbeidet påvirket dem slik:

> *«Når noe er meningsfullt og du føler det er ganske bra, kan du stå i ganske tøffe belastninger» (Intervjuperson 6).*

Meningsfullhet ble også relatert til mulighet for medvirkning. Følelsen av å være bidragsytere til måloppnåelse i et fellesskap var viktig. Spesielt vektla intervjupersonene viktigheten av å få anvende egen kompetanse i oppgaver, noe som igjen påvirket jobbengasjementet positivt. De knyttet medvirkning til inkludering i team eller et arbeidsfellesskap.

> *«Altså medvirkning, være en del av et team. Føle at det jeg leverer med arbeidet, er med på å dra selskapet eller teamet mot ett felles mål» (Intervjuperson 3).*

Medvirkning er viktig på arbeidsplasser og blir i Lillestrømerklæringen (2002) fremmet som en forutsetning for skapelsen av helsefremmende arbeidsplasser. Dette funnet kan knyttes til selvbestemmelsesteoriens basale behov kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2020). Hvor bruk av kompetanse gjennom å være *«bidragsytere til måloppnåelse»* skapte en opplevelse av håndterbarhet og følelsen av å lykkes med arbeidet, og *«inkludering i et fellesskap»* gjennom medvirkning skapte en følelse av tilhørighet til andre. Sammen fremmes disse som essensielle faktorer for positiv opplevelse av arbeidsmiljøet og fremvekst av jobbengasjement (Hetland & Hetland, 2011; Ryan & Deci, 2020). Videre fremmer selvbestemmelsesteorien at de basale behovene kan skape en autonom motivasjon som ikke er initiert av ytre faktorer, men opplevd tilfredsstillelse knyttet til selve aktiviteten (Vansteenkiste et al., 2006, s. 20). Intervjupersonene fikk således en autonom motivasjon gjennom opplevelsen av å føle seg som en nyttig ressurs på arbeidsplassen.

> *«Engasjement er at jeg kan bruke alt jeg har av evner, tanker og erfaringer for å levere godt» (Intervjuperson 4).*

4.2.2 Varierte og håndterbare arbeidsoppgaver

Intervjupersonene var opptatt av å ha nok arbeidsoppgaver å gjøre. Travle dager med litt kontinuerlig tempo gjorde dem produktive. «*Følelsen av opptatthet» (Intervjuperson 3)* var en betryggende ressurs. Derimot ville det å ha for få arbeidsoppgaver eller relativt tom kalender på hjemmekontoret påvirke engasjementet negativt. En intervjuperson fortalte at å ha for få arbeidsoppgaver hjemme var verre enn å ha for få arbeidsoppgaver på kontoret.

> *«Å ha for få arbeidsoppgaver hjemme, er verre enn å ha for få arbeidsoppgaver på kontoret» (Intervjuperson 3).*

I JD-R modellen betegnes jobbkrav som psykiske og fysiske belastninger over tid, eksempelvis via høy arbeidsbelastning eller komplekse oppgaver (Bakker & Demerouti, 2018). Derimot, i lys av denne studiens funn, kan det virke som at lav arbeidsbelastning med for lite og få oppgaver var et jobbkrav som over tid kan være psykologisk krevende (Bakker & Demerouti, 2007). Således kan *«for få oppgaver»* på hjemmekontor forstås som et «hindrance demand», som er negativt assosiert med jobbengasjement fordi det hindrer vekst, utvikling og progresjon (Crawford et al., 2010, s. 836). Dette kan være en negativ arbeidsmiljøfaktor som kan hindre organisatorisk produktivitet og helse på arbeidsplassen (e.g. hjemmekontoret) (ENWHP, 1997), ved at det er mindre grobunn for opplevelsen av vigør, dedikasjon og absorpsjon som er alle indikasjoner på engasjerte ansatte (Schaufeli & Bakker, 2004).

Intervjupersonene var imidlertid tydelig på at de måtte ha en håndterbar mengde arbeidsoppgaver. Det var krevende for dem å legge vekk arbeidet dersom de følte de hadde mange arbeidsoppgaver som ventet. Følelsen av å få ferdigstilt arbeidsoppgaver påvirket de positive følelsene knyttet til arbeidet som også hadde effekter utover arbeidsdagen.

> *«Jeg fikk tikket av en del punkter på to do lista mi. Det var en positiv følelse av at man hadde fått muligheten til å fullføre tingene man ville gjennom uka» (Intervjuperson 2).*

Muligheten for oppgavevariasjon og faglig interessante oppgaver var betydningsfullt for jobbengasjementet til alle intervjupersonene. Særskilt var de opptatt av at oppgavene måtte skape engasjement slik at oppgavene opplevdes verdt å bruke tid og energi på.

> *«Faglig interessante oppgaver er viktig. Det er mange oppgaver knyttet til støttefunksjoner. Så det er en blanding selvfølgelig. Men hvis det blir for mye av det administrative, og for lite at det faglige utfordrende, da synker engasjementet» (intervjuperson 5).*

> *«Jobbengasjement for meg er jo at jeg har lyst til å legge tid og arbeid i de oppgavene jeg får tildelt og tar» (Intervjuperson 2).*

Videre var en kombinasjon og variasjon av høyintense og lavintense oppgaver i hverdagen av betydning. Standardiserte rutineoppgaver var viktig for å roe ned høyintense utfordrende perioder fordi rutineoppgavene krevde mindre ressurser og arbeidsinnsats. Men for mange standardiserte rutineoppgaver ville medføre en svekkelse av jobbengasjement.

> *«Når man har litt trave tider, syns jeg det er greit å sette seg med arkivering og roe ned hjernen litt. Jeg trenger en kombinasjon av travelhet og litt rolig. Men jeg kan ikke bare ha rutineoppgaver» (Intervjuperson 1).*

Arbeidsoppgavenes innhold

I denne delen tar jeg for meg arbeidsoppgavenes innhold videre i lys av forskingsspørsmålet «Hvilke forhold kan ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor?»

4.2.3 Læring og utvikling

Læring og utvikling ble flere ganger trukket frem av betydning for jobbengasjement og motivasjon av intervjupersonene. Flere fortalte at de hadde fått spennende læringsmuligheter på hjemmekontoret når de måtte løse en del oppgaver via Teams. De hadde opplevd stort engasjement rundt dette spesielt fordi de *«utviklet seg i lag med andre, fikk muligheten til å lære av andre» (Intervjuperson 6).* Det ble knyttet en mestringsfølelse til læring og utvikling som de fremmet som positivt. Flere pekte på at læringen og mestringen de følte kom som resultat av at de hadde beveget seg ut av komfortsonen.

> *«Ut av komforsonen er et jobbengasjement for meg. Da kjenner jeg at jeg lever litt. Da har man alt fra`ja`, dette klarer jeg til, `nei`, dette var ubehagelig. Det å komme seg videre da er en del av mitt jobbengasjement» (Intervjuperson 1).*

4.2.4 Kreativt samarbeid og tilbakemeldinger

Når intervjupersonene snakket om læring og utvikling så de helst at dette skjedde i et kreativt fellesskap. Intervjupersonene vektla den kreative felles dialogen som ressurs der de var sammen med andre og kunne dele erfaringer. Samtidig var dette noe de fikk gjort mindre på hjemmekontoret

og de savnet den sosiale sparringen med kollegaer. Ved å ha de kreative dialogene løftet de hverandre opp og delte et felles engasjement i gruppen som smittet.

> *«Mange gode diskusjoner og engasjement fra alle som er med. Vi vil hverandre godt. Man har forskjellige pluss-sider. Jeg liker organiseringen. Andre er helt der ute i det store bildet, mens andre tar inn ideene, en god miks» (Intervjuperson 1).*

Siden de sosiale holdepunktene manglet, var det et økt fokus på kontinuerlige tilbakemeldinger. Men de var opptatt av at Teams gjorde det vanskelig å gi tilbakemeldinger. Flere fortalte om suksessfulle situasjoner der de hadde gjort en god jobb, men hvor tilbakemeldingene var det mest positive. Når tilbakemeldinger ble prioritert var det svært anerkjennende. Ved fravær av tilbakemeldinger på hjemmekontoret ville det være krevende å opprettholde jobbengasjementet.

> *«Hvis det er fravær av feedback på hjemmekontor, er det ikke så mange andre positive faktorer på en måte. Har jeg ikke det på hjemmekontor vil det ha ganske stor negativ påvirkning» (intervjuperson 6).*

Tilbakemeldinger er i JD-R modellen fremmet som en jobbressurs (Demerouti & Bakker, 2011), og flere studier peker også på at tilbakemeldinger var en jobbressurs som hadde direkte effekt på jobbengasjement (Albrecht et al., 2021; Christian et al., 2011). Mens selvbestemmelsesteorien vektlegger at tilbakemeldinger kan skape muligheter for opplevelsen av kompetanse og utvikling (Ryan & Deci, 2020). Min opplevelse av funnet er at når intervjupersonene ikke hadde andre sosiale holdepunkter i arbeidshverdagen hjemme, kan tilbakemeldinger være det som ble assosiert med fremveksten av positive følelser som lykke, glede og entusiasme (Bakker, 2009), men også følelsen av det basale behovet tilhørighet ved å føle at andre brydde seg om en og ens innsats (Ryan et al., 2008, s. 153), og på bakgrunn disse faktorene opplevde de jobbengasjement.

Oppsummerende diskusjon

Forskningsspørsmålet var «Hvilke forhold kan ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor?» Empirien viser at arbeidsoppgavene hadde stor betydning. Intervjupersonene knyttet meningsfulle, varierte og håndterbare oppgaver, læring og utvikling og tilbakemeldinger direkte til jobbengasjement. Disse faktorene er viktig å vite om, fordi vi vet at god opplevelse av

arbeidsmiljøet kan oppnås nettopp ved å fremme personlig og faglig utvikling, og også når arbeidsorganiseringen legger til rette for at ansatte kan ta i bruk ferdigheter, oppleve mestring og sosial støtte (ENWHP, 1997; Lillestrømerklæringen, 2002). Teoriene som er anvendt i oppgaven vektlegger mange av de samme oppgavefaktorer av betydning på arbeidsplasser som belyst i funnene over. Oppgavevariasjon, oppgaveidentitet og opplevd betydning av arbeidsoppgavene er alle funnet som motiverende jobbressurser for jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2011; Christian et al., 2011). I lys av selvbestemmelsesteorien er det vektlagt at oppgavene bør gi optimale utfordringer, være oppgaver en liker, som er håndterbare og som gir mening og mestring (Hetland & Hetland, 2011; Ryan & Deci, 2020). Siden arbeidsoppgavene ble vektlagt i så stor grad av alle intervjupersonene, kan det tyde på at arbeidsoppgavene var en arbeidsmiljøfaktorer som skapte en autonom motivasjon fordi de opplevde en valgfrihet til å variere oppgavene, kompetanse fordi de opplevde optimale utfordringer *«ut av komfortsonen»* som skapte muligheter for utvikling og læring, og fikk samtidig *«anerkjennende»* tilbakemeldinger som gav en tilhørighetsfølelse. Autonom motivasjon er en positiv indikator for jobbengasjement (Trépanier et al., 2015). Det kan tenkes at de underliggende mekanismene bak opplevelsen av jobbengasjement var at intervjupersonene fikk dekket de basale behovene, hvor de knyttet sin egen tilfredsstillelse til utførelse av selve arbeidsoppgavene (Vansteenkiste et al., 2006), og derfor opplevde velvære og mindre stress i en ellers krevende arbeidshverdag på hjemmekontoret (Nerstad & Richardsen, 2016). En viktig del av det helsefremmende arbeidet på arbeidsplasser er å integrere arbeidet i kjerneoppgavene i bedriften (Torp et al., 2014). I så måte kan studiens overordnede funn «arbeidsoppgavenes innhold og arbeidsoppgavenes utforming» når de imøtekommer ansattes behov, ressurser og potensialer (Lillestrømerklæringen, 2002) ha betydning for jobbengasjementet og skape opplevelsen av en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon på hjemmekontoret.

4.3 Relasjonelle forhold

I denne delen besvares forskningsspørsmålet «Hvilke forhold kan fremme jobbengasjement på hjemmekontor?»

I intervjuene snakket vi om forhold som kunne fremme jobbengasjement på hjemmekontoret. Hvor særlig sosial støtte, organisasjonstilknytning og tverrfaglige relasjoner var forhold de hadde blitt mer bevisst viktigheten av i tiden på hjemmekontor.

4.3.1 Sosial støtte

På hjemmekontoret kunne opplevelsen av økt isolasjon fra kollegaer, lange arbeidsperioder som tømte dem for energi og manglende fysisk og mental variasjon fordi de bare var hjemme, være utfordrende.

> *«Hvis du går for tomme lagre lenge, kan interessante oppgaver bli uengasjerende. Det er ikke bærekraftig i lengden hvis du ikke får de bruddene med kollegaer. Du har ikke noen å ta et hjertesukk med» (Intervjuperson 6).*

Hvor intervjupersonen videre poengterte;

> *«du inviterer ikke til et møte for å klage med noen».*

Funnene i denne studien viser at jevnlig sosial kontakt var viktig. Jevnlig sosial kontakt ble assosiert med stresslindring og mentale pauser. Den ble knyttet til personlige relasjoner med kollegaer, hvor de personlige relasjonene motiverte de til å skulle utrette noe på vegne av arbeidsgiver. Jevnlig sosial kontakt med kollegaer ble assosiert med å løfte hverandre opp, gi rom for hvile og klaging, bygge relasjoner, selvtillit og glede. Den skapte også en psykologisk trygghet der de ansatte følte seg trygge på hverandre. Den sosiale støtten via jevnlig sosial kontakt var essensielt i arbeidshverdagen for intervjupersonene.

> *«For meg er det å ha sørget for å ha jevnlig kontakt med teamet mitt» (Intervjuperson 4).*

> *«For meg er det viktig å ha kontakten med folk. Hvis jeg bare sitter og jobber for meg selv, uten å ha noen møtepunkt. Så syns jeg det er demotiverende rett og slett» (intervjuperson 1).*

> *«Og ha en personlig relasjon til de man jobber sammen med. Da blir det automatisk mer motiverende og skulle utrette til på vegne av en arbeidsgiver» (Intervjuperson 2).*

I noe likhet med Schade et al., (2021, s. 14) viser også deres funn at sosial støtte via kontakt med kollegaer gjorde at de følte seg mindre alene på hjemmekontoret og skapte samtidig løsrivelse fra arbeidsoppgaver. Sosial støtte blir i det helsefremmende arbeidet trukket frem som en

helsedeterminant og en ressurs, men også en faktor som kan redusere utfordrende krav i eksempelvis arbeidslivet (Nutbeam, 1998). Likeledes er sosial støtte i arbeidslivet uthevet som essensielt i arbeidet med å skape helsefremmende arbeidsplasser (ENWHP, 1997; Lillestrømerklæringen, 2002). Forskning støtter denne studiens funn og viser at sosial støtte og opplevd tilhørighet til kollegaer var faktorer av stor betydning for jobbengasjement på hjemmekontor (Galanti et al., 2021; Metha, 2021; Miglioretti et al., 2021; Nagata et al., 2021; Oakman et al., 2020; Schade et al., 2021). Likevel viser studier at ansatte som brukte hjemmekontor mer enn en gang i uken opplevde mindre sosial støtte fra kollegaer, som gav mer emosjonell utmattelse, kynisme og kognitivt stress (Vander Elst et al., 2017). Det kan derfor være av betydning for opplevelsen av sosial støtte på hjemmekontoret at arbeidsgiver legger til rette for flere sosiale digitale møter uten faglig innhold i løpet av arbeidshverdagen, slik at de ansatte kan få følelsen av tilhørighet til sine kollegaer. Men også i lys av behovet for tilbakemeldinger slik nevnt tidligere, sørge for å legge til rette for at de ansatte får god tilbakemelding på jobben de gjør på hjemmekontoret, slik at de gjennom tilbakemeldingene kan få følelsen av støtte fra kollegaer og ledere.

4.3.2 Annerkjennelse

Når intervjupersonene beskrev sin arbeidshverdag på hjemmekontoret, fortalte de at de følte seg veldig godt sett. Intervjupersonene på den ene avdelingen fortalte at lederne hadde vært flinke til å vise anerkjennelse og fulgte med på den jobben de gjorde i positiv forstand. Lederne hadde stor tillit til at de presterte godt på hjemmekontor og prestasjonene ble lagt merke til. Lederne var flinke til å signalisere tilstedeværelse på enkle måter. Dette medvirket til at de klarte å holde på motivasjonen og følte at jobben tilførte hverdagen noe.

> *«Fått et par blomsterbuketter noen ganger, også spiser vi lunsj om vi oppnår noe bra på avdelingen. Det syns jeg er veldig bra. Sikkert banalt eller klisjefylt med disse blomstene, men jeg syns det har vært viktig, at noen sitter der, husker på og får med seg det du holder på med» (Intervjuperson 2).*

Funnet støttes av Miglioretti et al., (2021) som fant at ledelsesstøtte på hjemmekontor var viktig for jobbengasjement. Schade et al., (2021, s. 12) viser til at bruk av hjemmekontor har gitt opplevelsen av økt tillit fra ledere. Imidlertid skildret også intervjupersonene bekymringer rundt ikke å bli sett. Lederne hadde ikke oversikt over at de ofte jobbet sent hjemme. Dersom de hadde vært fysisk på

kontoret kunne lederen skjerme dem ved å redusere arbeidsbelastning, eller følge opp med årsaker til arbeid utover kjernetid. Viktigheten av balanse mellom tillit og faktisk lederoppfølging var av betydning. Lederne hadde stor tillit og blandet seg lite inn, og så derfor ikke disse aspektene ved arbeidshverdagen.

> *«Folk styrer i veldig stor grad hverdagen sin selv. Lederen blander seg lite inn i hvordan vi jobber. Men de ser oss ikke heller. Da ville de sett at jeg jobbet sent i går og i dag, og stikke innom og si at det er på tide å komme seg hjem. Det er lettere å bli sett og fulgt opp fysisk sammen» (Intervjuperson 5).*

Selv om empirien i denne studien viser at lederne i stor grad var oppmerksomme på medarbeiderne på hjemmekontoret, støtter forskning funnet som viser at det kan være særlig utfordrende for ledere å følge opp den enkelte på hjemmekontor (Bakke et al., 2021, s. 35; Ingelsrud et al., 2022, s. 66). I tråd med Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 471) kan *«lederen blander seg lite inn»* forstås på to måter. På den ene siden kan dette ha vært et tegn på likegyldighet og passivitet i lederrollen, eller det kunne på den andre siden vært et uttrykk for at lederen ønsket at medarbeiderne skulle klare seg godt på egenhånd gjennom å gi dem høy grad av autonomi. Dersom sistnevnte er tilfelle, og lederen gjorde det av gode hensikter, gir funnet innsikt i viktigheten av at en balanse mellom tillit og faktisk lederoppfølging er av betydning. Når vi trekker dette sammen kan det i lys av JD-R modellen tyde på at god lederoppfølging på hjemmekontoret både var en fysisk, psykologisk, sosial og organisatorisk jobbressurs for jobbengasjementet (Bakker & Demerouti, 2007). Ikke bare via muligheten for lederstøtte og god relasjon til leder som i seg selv er en anerkjent jobbressurs for jobbengasjement (Albrecht et al., 2018; Christian et al., 2011). Men også ved at god lederoppfølging reduserte høy arbeidsbelastning, hvor høy arbeidsbelastning i JD-R modellen er identifisert som et jobbkrav og som over tid kan føre til at arbeidsbelastningen blir til en helseskadelig prosess (Bakker et al., 2014). Ledelsesutøvelse er en selvstendig arbeidsmiljøfaktor, hevder Willadssen (2020, s. 119). Dersom det er tilfelle er min tolkning av funnet at det er viktig for ledere og ansatte å finne felles forståelse knyttet til hva som er tillit og hva som er lederoppfølging på hjemmekontoret.

4.3.3 Organisasjonstilknytning

Intervjupersonene fortalte ved flere anledninger at arbeidsmiljøet deres var svært godt. Flere nevnte at de opplevede arbeidsmiljøet som positivt og at de følte seg verdsatt. Suksessfaktorer var at de

hadde en bærekraftig kultur, åpent miljø og gode kollegaer, hvor de balanserte disse faktorene godt. Dette hadde gjort til at de tross lange og krevende perioder på hjemmekontor grunnet koronapandemien hadde klart å holde engasjementet oppe.

> *«Jeg er engasjert i jobben min og den har jeg beholdt på hjemmekontor. Så det føler jeg sier noe positivt om arbeidsmiljø» (Intervjuperson 2).*

Funnet over fremhever og forsterker viktigheten av å skape et godt arbeidsmiljø på hjemmekontor, fordi godt arbeidsmiljø er en anerkjent helsedeterminant (Hodgins, 2012, s. 187) som kan bidra til målet om å øke helse og velvære på arbeidsplassen (ENWHP, 1997). Funnet over viser også at intervjupersonen var *«engasjert i jobben sin».* Det kan tyde på at det gode arbeidsmiljøet i seg selv var en positiv ressurs for jobbengasjementet. Hvor jeg tolker det som at arbeidsmiljøet la til rette for at de fikk føle seg sterke og entusiastiske i arbeidet sitt (e.g. vigør), hvor arbeidet opplevdes betydningsfullt og verdt å involvere seg sterkt i (e.g. dedikasjon) og som skapte energi (e.g. absorpsjon) (Schaufeli & Bakker, 2004). På en annen side så kan kollegaer, godt arbeidsmiljø og positive opplevelser på arbeidsplassen være forhold som skapte meningsfullhet i tråd med teorien om OAS (Hanson, 2004, s. 125). Jeg tolker det som at tross *«lange og krevende perioder på hjemmekontor»* initierte det gode arbeidsmiljøet til at arbeidshverdagen ble satt i en mer meningsfylt sammenheng (Lindström & Eriksson, 2010), slik at de klarte å mestre øvrig nevnte stress og belastninger. Dette kan ha skapt opplevelsen av å bevege seg mot helse, snarere enn uhelse som jeg opplever sitatet over implisitt impliserer (Amundsen, 2019).

Det gode arbeidsmiljøet reflektertes særlig i utsagnene fra flere nyansatte som startet sitt arbeidsforhold midt i pandemien. Tross fysisk avstand hadde de fått samme opplevelse av arbeidsmiljøet. Nøkkelfaktoren var ledernes evne til å inkludere og gi dem anledning til å bli integrert som en del av organisasjonen og de ansatte.

> *«Jeg var ny, hjemme, helt alene. Men lederne mine gav meg mulighet til å bli med i mange møter som ikke var mitt ansvarsområde. Bli med inn, bli litt kjent. Det var veldig bra. Så etter to år med pandemi, og [...] år i [...] trives jeg skikkelig godt» (Intervjuperson 3).*

I intervjuene spurte jeg de hva de trengte for å oppleve jobbengasjement på hjemmekontoret. Da nevnte flere at de knyttet sitt engasjement til følelsen av organisasjonstilknytning. Men de fortalte også at organisasjonstilknytningen var mindre til stede på hjemmekontoret.

> *«Følelse av organisasjonstilknytning. Jeg har blitt veldig bevisst på det. Den har ikke vært til stede i hjemmekontortid» (Intervjuperson 4).*

Funnet over står i motsetning til Fløvik et al., (2021, s. 28), som fant at de som arbeidet hjemmefra opplevde høyere grad av organisasjonstilknytning enn fysisk på kontoret. Dersom man ikke opplever organisasjonstilknytning pekte en intervjuperson på at det kan gjøre man «sitter litt løsere i stolen» og har lavere terskel for å bytte arbeid. Manglende organisasjonstilknytning kan medføre svekket lojalitet til arbeidsgiver, ble det fortalt.

> *«Selv om hjemmekontor er bra for personlig engasjement, så svekker det lojalitet til arbeidsgiver. Du sitter løsere i stolen» (Intervjuperson 6).*

Når intervjupersonene beskrev hva de trengte for å oppleve organisasjonstilknytning var det følelsen av tilhørighet som ble vektlagt. Ved opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen ville de oppleve jobbengasjement.

> *«Ja, jobbengasjement er å føle tilhørighet. At du får en sånn varm i hjerte av å tilhøre noe» (Intervjuperson 3).*

Tilhørighet til et fellesskap er således et allment behov (Willadssen, 2020, s. 81), men også i selvbestemmelsesteorien et psykologisk behov som kan bidra til følelsen av tilknytning til andre (Ryan & Deci, 2020, s. 1), og en opplevelse av at andre bryr seg om en (Ryan et al., 2008, s. 153). I selvbestemmelsesteorien er tilfredsstillelse av *alle* de tre basale behovene vist å skape følelsen av organisasjonsforpliktelse (Van den Broeck et al., 2010). Men i denne studiens funn virker det til at tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet alene var det viktigste behovet som kunne skape organisasjonstilknytning på hjemmekontoret. Følelse av organisasjonstilknytning kan positivt påvirke

eksempelvis arbeidsglede, og organisasjoner bør iverksette tiltak for å inkludere de ansatte på hjemmekontoret slik at følelsen av organisasjonstilknytning fremtrer (Morganson et al, 2010, s. 590).

Følelsen av tilhørighet bygget de også på viktigheten av tverrfaglige relasjoner. Spesielt var de tilfeldige møtene på tvers av organisasjonen essensielt for organisasjonstilknytning og jobbengasjement. Manglet disse tilfeldige møtene påvirket det i hvilken grad de kjente på energi i arbeidet. Flere fortalte at de ofte satt i sin egen *«avdelingsboble»* på hjemmekontoret. Mens de gangene de hadde interagert med forskjellige folk på tvers av organisasjonen var det motiverende. Følelsen av variasjon i relasjoner og mønstre var av betydning for jobbengasjement.

> *«Mye av engasjementet mitt ligger i de tilfeldige møtene på tvers av organisasjonen. De gangene jeg har kjent mest på jobbengasjement er når jeg har kjent på en kontakt med andre, personlig eller faglig» (Intervjuperson 6).*

Hjemmets utforming

I denne delen fortsetter det andre temaet under forskningsspørsmålet «Hvilke forhold kan fremme jobbengasjement på hjemmekontor?»

4.3.4 Mennesket, teknologi og arbeidsutforming

Flere av intervjupersonene konkretiserte viktigheten av praktisk tilrettelegging hjemme. De var fornøyde med bruk av digitale verktøy fordi de hadde stabile servere og Teams fungerte godt som arbeidsplattform. Det gjorde arbeidshverdagen hjemme mer håndterlig. Men det var ønskelig å i større grad få tilrettelagt arbeidsplassen ergonomisk slik som fysisk på kontoret.

> *«Savner praktisk tilrettelegging. Det går på størrelse på skjerm o.l. Fordi jeg har en del ting som må skannes og leveres andre steder, og da må jeg inn på jobben for å gjøre det» (Intervjuperson 5).*

> *«Fysisk på jobb har vi en god arbeidsplass, heve og senke-pult. Ergoterapeut tilgjengelig når vi trenger. Ikke hjemme» (Intervjuperson 1).*

God praktisk ergonomisk tilrettelegging er et sentralt innsatsområde i det tradisjonelle HMS-arbeidet (Willadssen, 2020, s. 211). Men når ansatte i 2020 brått ble plassert på hjemmekontor, uten muligheter for forberedelser og tilpasninger, er det grunn til å anta at mange opplevde manglende ergonomisk tilpasning på arbeidsplassen, som på sikt kan gi økte helseplager (Bakke et al., 2021, s. 35). En nylig forskningsrapport viser at flere norske arbeidstakere opplever manglende ergonomisk tilpasning på hjemmekontoret som gir økt nakke og ryggproblematikk, hvor lederne videre opplever det vanskelig å ivareta HMS-perspektivet (Ingelsrud et al., 2022, s. 168). I et helsefremmende perspektiv, selv om Torp (2013, s. 771) betrakter at jobben med helsefremmende arbeidsplasser blant annet er å integrere tankegangen om at helse er mer enn fravær av sykdom i bedriftens i kultur og virkemåter, stadfester Lillestrømerklæringen (2002) at HMS perspektivet og det helsefremmende perspektivet må utfylle hverandre i målet om helsefremmende arbeidsplasser, hvor erklæringen videre fremmer at et HMS-perspektiv må ligge som bakteppe der blant annet fysiske omgivelser som løfter og gjør oss glade er ett viktig aspekt i arbeidshverdagen. Dersom det er tilfelle at intervjupersonene *«fysisk på jobb»* opplevde å ha mulighet for en god praktisk tilrettelagt arbeidsplass, er det av betydning for opplevelsen av en helsefremmende arbeidssituasjon at arbeidsplassen investerer i utstyr som også gir dem god arbeidsutforming hjemme. I et settingsperspektiv kan en ergonomisk utforming være et forsøk på å implementere en endring i, men også med selve hjemmekontorsettingen ved å ha fokus på struktur og miljøet rundt den ansatte (Dooris, 2004, s. 44). I motsetning til mine refleksjoner om viktigheten av ergonomisk tilpasning, viser det seg paradoksalt nok at lederne i studien til Ingelsrud et al., (2022) fremmet bruk av hjemmekontor som et gode i seg selv fordi hjemmekontor gir ansatte fleksibilitet. Videre, hvis arbeidstakerne hadde for store krav til regulering og goder (e.g. ergonomiske tilpasninger) ville det byråkratisere bruken og gjøre det enklere å *ikke* tillate hjemmekontor. I lys av mine funn mener jeg det er viktig å ta HMS-utfordringer på hjemmekontor alvorlig og muligens betrakte ergonomisk utforming mer i lys av et positivt og *enkelt* helsefremmende tiltak på hjemmekontoret som ikke krever inngående planlegging og policy-utviklinger, snarere enn å betrakte behovet som «krav» fra arbeidstaker.

Arbeidsutformingen på hjemmekontor skapte også en helseutfordring med økt inaktivitet. Et *«bevegelsesskifte»* manglet. Intervjupersonene fortalte om økt stillesitting og innetid når de naturlige møtepunktene og bevegelsesmønstrene forsvant. Det krevde mer logistikk for å bevege seg. De fortalte at de rørte seg mer når de var fysisk på arbeidsplassen. De gikk opp trapper, fant et

møterom og gikk til kantinen. Men på hjemmekontoret falt den hverdagslige bevegelsen bort og den naturlige energien de fikk av de små bevegelsespunktene bortfalt. Bevisstheten rundt viktigheten av å sette fokus på bevegelse var blitt større.

> *«Du rører deg mer når du reiser fysisk til arbeidsplassen. Den største mangelvaren er at jeg ikke kommer meg ut og rører meg. Tar pauser og går 20 minutter. Det å bli bevisst det er nødvendig. Legge det inn og planlegge. Det er viktig for å bevare helsen» (intervjuperson 5).*

Hjemmekontorets største og kanskje mest utfordrende barriere var hvordan den uformelle kommunikasjonen forsvant med fysisk tilstedeværelse. En av avdelingene hadde innført et morgenmøte hvor rammene var den *«uformelle samtalen»* som start på dagen. Det var av stor betydning i en ellers formell hverdag. Når *«turen til kaffemaskinene» (intervjuperson 2),* og de samtalene som fulgte med når de møtte noen på veien bortfalt, fortalte intervjupersonene at de mistet mye av verdiene de la i arbeidshverdagen sin.

> *«Verdien som ligger i de tilfeldige møtene og dialogen er mye større enn jeg i starten forsto. Det å kun ha saksorienterte møter, kan drepe mitt jobbengasjement over tid» (Intervjuperson 6).*

I JD-R modellen trekker Demerouti og Bakker (2011) frem sosial støtte fra kollegaer som en jobbressurs. Jeg forstår det som at når intervjupersonene ikke kontinuerlig opplevde en form for sosial støtte gjennom uformell kommunikasjon kan mangelen på dette ha opplevdes som et emosjonelt jobbkrav fordi de følte seg mer alene i arbeidshverdagen. Ved vedvarende manglende uformell kommunikasjon over tid kan det ha negativ innvirkning på helse og velvære fordi intervjupersonene vektlegger viktigheten av dette behovet i sin arbeidshverdag (Bakker & Demerouti, 2007), noe som kan tyde på at utstrakt bruk av hjemmekontor over tid ikke vil være bærekraftig. I det helsefremmende arbeidet er også det overordnede idealet å skape støttende miljøer for helse ved å ha fokus på en settingstilnærming. Som tidligere nevnt beskrives en setting som en sosial kontekst der vi daglig oppholder oss og hvor miljø, organisasjon og de personlige faktorene sammen påvirker helse og velvære (Nutbeam, 1998). Dersom *«kaffemaskinpratet»* var av så stor betydning, kan det se ut til at hjemmet som setting for arbeid ikke kan være et støttende miljø for helse over tid. Dette fordi jeg opplever at intervjupersonene vektlegger de tilfeldige uformelle møtene som *«av stor verdi»* i arbeidshverdagen sin. De de uformelle møtene skapte

grobunn for engasjement og kreativitet, men også en *«påminner om hvorfor vi gjør dette»* (Intervjuperson 4).

4.3.5 Arbeidsutforming og balanse

Grensesetting ble trukket fram av intervjupersonene, der grensesetting innebar kontinuerlig justering av sin arbeidshverdag knyttet til mengde oppgaver for å skape en balanse og arbeidsro. Bevissthet rundt hvilke prioriteringer som ble gjort slik at de unngikk å måtte ta igjen tapt arbeidstid på kvelden var viktig. Intervjupersonene som fortalte at de var opptatt av å sette et «tak» på hvor mange oppgaver de valgte å si ja til, eller hvor mye tid de skulle tillate seg å bruke i enkelte møter. Den balansen var vanskelig, men av betydning. Flere koplet grensesetting til betydning av jobbengasjement, men også arbeidshelse.

> *«God arbeidshelse tror jeg også for meg handler litt om grensesetting» (intervjuperson 2).*

> *«At du blokkerer ting i kalenderen. Der har jeg ikke vært flink. Jeg tilpasser meg andre hele tiden. Det tror jeg stabsfolk ofte gjør» (Intervjuperson 5).*

> *«Jeg tror det handler i stor grad om hvordan man prioriterer og bruker tiden i de møtene man har» (Intervjuperson 6).*

Forutsigbarhet var viktig på hjemmekontoret, og for å klare å ivareta behovet for grensesetting var det et stort behov for å ha en forutsigbarhet i form av å skape struktur og rutiner. Flere fortalte at når det kom digitale beskjeder som *«brant»* litt var det verre på hjemmekontoret fordi da sto man mer alene i det. Forutsigbarhet gjorde at de kunne planlegge for hvile og pauser i større grad, samtidig som de hadde følelse av kontroll over arbeidshverdagen.

> *«Arbeidshverdagen hjemme bør ha forutsigbarhet. Struktur og rutiner er viktig. Det gir også forutsigbarhet for når du kan hvile og roe hode» (Intervjuperson 5).*

«Jeg må ha følelsen av en rimelig arbeidsmengde, at jeg kan se for meg å runde av dagen og tenke det var nok for i dag. At jeg har oversikt over hva som skjer og at det ikke plutselig tikker inn noe» (Intervjuperson 6).

Arbeidsmengden i form av hyppige møter fremkom som belastende for jobbengasjementet til intervjupersonene. Hyppigheten kunne avlastes med det de kalte *«walk and talk»,* en møteform der de gikk samtidig. Muligheten for funksjonell utforming av arbeidshverdagen ville være av betydning for intervjupersonene. Den ideelle utformingen var en hverdag med håndterbar balanse mellom møter og arbeidsoppgaver. De beste arbeidsdagene hjemme var de som ikke var fullt med møter, men hvor de kunne ha kreativt alenearbeid og være produktive mellom møtene.

«Skal innholdet i en dag føles greit, og jeg skal føle jeg har gjort et godt arbeid, bør dagen være variert. Har jeg tre møter, har jeg mye tid til å gjøre eller lage andre ting. Men har jeg fem-seks møter har jeg ikke tid til det jeg trenger» (Intervjuperson 5).

Hjemmekontorets innramming kunne derimot bare påvirke jobbengasjementet til en viss grad, fordi mye av motivasjonen og jobbengasjementet ble trukket til de fysiske møtene på kontoret. Når ansattopplevelsen skjedde med de samme fysiske rammene hver dag, med kun variasjon av ansikter på skjerm, opplevdes det som en endimensjonal arbeidsform.

«Mangelen på variasjon egentlig, det er en veldig endimensjonal arbeidsform. Det eneste som varierer er ansikt på skjerm» (Intervjuperson 6).

Jobbengasjementet ble styrket i den fysiske kontakten snarere enn bare digital. Valgfri balanse mellom fysisk kontor og hjemmekontor var derfor en nøkkelfaktor for at arbeid hjemme skulle være positivt for jobbengasjement

«Jeg ønsker meg så mye fleksibilitet som mulig. Fordel at jeg kan velge antall dager hjemme og på kontoret- og hvilke dager» (Intervjuperson 4).

Ønsket og foretrukket balanse mellom fysisk kontortid og hjemmekontor, og påvirkningen det har på jobbengasjement, er i forskning sprikende. Det er ingen entydighet på hva som er mest optimalt fra

en dag i uken, til tre eller flere (Miglioretti et al., 2021; Nagata et al., 2021; Vander Elst et al., 2017). En norsk rapport viser at etter pandemien er det mest ønskelig for norske arbeidstakere å arbeide i snitt to dager i uken hjemme (Ingelsrud & Bernstrøm, 2021, s. 24). I lys av mine funn kan det se ut til at *«valgfriheten»,* snarere enn antall dager, var mer vektlagt. Den ønskede valgfriheten kan betraktes i tråd med selvbestemmelsesteorien. Selvbestemmelsesteorien vektlegger behov for autonomi (e.g. valgfrihet), kompetanse (e.g. medbestemmelse) som forutsetning for helse og produktivitet på arbeidsplasser, samtidig at arbeidsplassen spiller en sentral rolle i å legge til rette for disse behovene (Trépanier et al., 2015). Ved at organisasjonen legger til rette for behov for fleksibelt valg mellom *«antall dager hjemme og på kontoret- og hvilke dager»* kan tilfredsstillelse av de nevnte basale behovene oppnås. Dette kan skape en autonom motivasjon på hjemmekontoret som er positivt assosiert med jobbtilfredshet, vigør, livstilfredshet og organisasjonsforpliktelse (Van den Broeck et al., 2010), men også jobbengasjement (Trépanier et al., 2015).

Opplevelse av *«fleksibilitet»* og *«valgfrihet»* var særlig viktig fordi ikke alle intervjupersonene var enig i at den fysiske tilstedeværelsen på kontoret styrket jobbengasjementet. En intervjuperson opplevde frustrasjon til hvordan åpent landskap på kontoret ikke fungerte i deres avdeling. Valget falt i stedet på å oppgradere sitt eget hjemmekontor optimalt for å styrke arbeidsopplevelsen. Ved å bruke hjemmekontor ble de skjermet for all ytre påvirkning og kunne i større grad styre sin egen fysiske arbeidsutforming. Liknende fortalte også en annen intervjuperson, at de gode arbeidsforholdene hjemme ville gjøre det krevende å dra tilbake på jobb og nevnte distraksjoner som en utfordring.

> *«Nesten ikke vits å reise inn. Å lete etter rom for å ta møter tar for mye tid. Fungerer ikke for meg å sitte i åpent landskap. Så her må jeg bare oppgradere hjemme» (Intervjuperson 5).*

> *«Tror mange opplever å plutselig ha så gode arbeidsforhold hjemme at det blir krevende og dra tilbake på jobb» (Intervjuperson 6).*

I tråd med Bakke et al., (2021, s. 37) er åpent landskap et kontroversielt tema i arbeidslivet og det viser seg at åpent kontorlandskap fungerer dårlig for konsentrasjonen, så vel som manglende muligheter til å skjerme seg fra andre og øvrige forstyrrelser. Det kan tyde på at bruk av hjemmekontor skaper større utfordringer med bruk av åpent landskap i organisasjoner, hvor det åpne landskapet vektlegges i denne studien som årsak til hvorfor flere ikke vil tilbake på

arbeidsplassen. Ingelsrud et al., (2022, s. 56) argumenterer også for at åpent kontorlandskap kan bli utfordret i «kjølevannet» av pandemien. Skal vi trekke dette opp til et helsefremmende perspektiv, vet vi at organiseringen av arbeidsplassen i seg selv en viktig determinant for helse (Hodgins, 2012). Derfor er det nærliggende å antyde at de ansatte ikke opplevde arbeidsutformingen fysisk på kontoret som et miljø som sikrer velvære og utvikling. Men at hjemmekontoret, tross manglende fysiske møter med kollegaer, kan bli et mer attraktivt valg fordi de selv kan *«styre sin egen fysiske arbeidsutforming».*

I intervjuene mente disse nevnte intervjupersonene på hver sin måte at organisasjonen i større grad burde ta ansvar for deres mulighet til å få tilfredsstilt fysiske behov på arbeidsplassen. Når mange opplevde å ha så gode arbeidsforhold hjemme, ville det være mer krevende og mindre tilfredsstillende å bryte opp fra hjemmekontoret. Når jobbengasjement i større grad koples til hjemmekontoret, påpektes fordeler av at arbeidsgiver fremover la større innsats i hvordan ansattopplevelsene kan påvirkes positivt fysisk på kontoret.

> *«Det stilles et høyere krav til organisasjoner å tydeliggjøre og styrke ansattopplevelser som handler om fysiske møter og fysiske omgivelser. Jeg tror det stiller andre krav til hva arbeidsgiver tilbyr og legger til rette for, og det må være noe annet enn hva du får på hjemmekontor» (intervjuperson 6).*

Oppsummerende diskusjon

Forskningsspørsmålet var «Hvilke forhold kan fremme jobbengasjement hos de ansatte på hjemmekontor?» Det var flere forhold som kunne fremme jobbengasjementet på hjemmekontoret, uten av de nødvendigvis var til stede. De var opptatt av sosial støtte, lederstøtte via annerkjennelse og lederoppfølging, følelse av organisasjonstilknytning og tverrfaglige relasjoner. Alle disse forholdene ville gi en følelse av tilhørighet og motivasjon, som igjen ville fremme jobbengasjementet. Spesielt var den sosiale støtten viktig fordi det gav dem et positivt avbrekk i hverdagen, og var både emosjonelle og psykologiske jobbressurser som skapte en helsefremmende motivasjonsprosess (Bakker & Demerouti, 2007). Funnet viser viktigheten av å legge til rette for en arbeidsorganisering på hjemmekontor der behovet for sosial støtte via jevnlig kontakt blir ivaretatt. I et HMS-perspektiv var de opptatt av en optimal arbeidsutforming som initierte mer bevegelse, pauser, mulighet for grensesetting, uformell kommunikasjon og gjerne en ergonomisk utforming. I

JD-R modellen er dårlig arbeidsuforming trukket frem som et jobbkrav som kan føre til en helseskadelig prosess (Bakker & Demerouti, 2007). Funnene i denne studien viser også at arbeidsutformingen opplevdes krevende, men det ville være av stor betydning for jobbengasjementet dersom arbeidsutformingen var optimal slik at de overnevnte behovene ble dekket. Med Luxemburgdeklarasjonen (1997) kan funnet tyde på at det er behov for en arbeidsorganisering på hjemmekontor som gir muligheter for en optimal balanse mellom jobbkrav og jobbressurser.

En endimensjonal arbeidshverdag ble trukket frem som en overordnet belastning ved bruk av hjemmekontor. Av alle overnevnte forhold var derfor valgfriheten mellom fysisk kontor og hjemmekontor en nøkkelfaktor for at arbeid hjemme skulle være positivt for jobbengasjement. Selv om arbeid hjemme var positivt på mange måter gjennom muligheten til å optimalisere sitt eget arbeidsområdet og ha mindre distraksjoner i arbeidstiden, var fysiske møter med kollegaer, opplevd sosial tilhørighet og de uformelle kommunikasjonspunktene fysisk på arbeidsplassen av for stor betydning for jobbengasjementet til at disse behovene ble tilfredsstilt på hjemmekontoret. I et helsefremmende settingsperspektiv hvor vi legger grunn til at arbeidsplasser bør være helsefremmende (Scriven, 2012), via en balanse mellom jobbkrav og jobbressurser (ENWHP, 1997), ville bruk av hjemmekontoret ha optimal effekt på jobbengasjement og opplevelse av en helsefremmende arbeidsplass om de fikk tilrettelagt muligheten til å oppleve en valgfrihet mellom å balansere bruk av hjemmekontor og være fysisk på arbeidsplassen, noe som fremkom tydelig i dette utsagnet:

> *«Men for mitt jobbengasjement tror jeg det å møtes fysisk styrker engasjementet mitt vesentlig mer enn å bare ta Teams-møter. I dag trives jeg godt hjemme, fordi jeg var på jobben i går. Det er den kombinasjonen» (Intervjuperson 4).*

4.4 Implikasjoner for praksis og videre forskning

Studiens problemstilling var hvilke forhold som har betydning for opplevelsen av jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor hos ansatte med administrative støttefunksjoner i norske store bedrifter. Innledningsvis ble jobbengasjement fremmet som en positiv helse- og arbeidsmiljøfaktor (Torp, 2013), og sentralt å fokusere på i lys av å skape helsefremmende arbeidsforhold på hjemmekontoret

(Bakke et al., 2021). Studiens teoretiske utgangspunkt vektlegger også at god helse på arbeidsplassen både er positivt for individet, så vel som samfunnet for øvrig i lys av folkehelsen (Scriven, 2012; Meld. St. 19 (2014-2015)). Funnene i studien viser at jobbengasjement var viktig og til stede hos intervjupersonene, og bidro til å skape meningsfullhet og salutogen opplevelse av helse og samtidig reduserte opplevelsen av stress på hjemmekontoret. I denne delen trekkes det frem noen sentrale forhold fra studiens funn som hadde betydning for jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor.

Studien viser at muligheten for å kunne balansere valgfritt mellom fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen og hjemmekontor var nøkkelfaktor for jobbengasjementet. Det betyr i praksis at fremover er det særlig viktig for organisasjoner å ikke ekskludere ansattes muligheter for å komme hyppig fysisk på arbeidsplassen. På samme måte argumenterer Charalampous et al., (2022) for at «It needs the right blend», med muligheten til å oppleve det beste fra to verdener. Spesielt fordi fravær av pendling, økt søvn, roligere dager, og bruk av Teams som en «avlastningsfaktor» i hverdagen var ressurser som i studien viste seg som positivt for jobbengasjement og opplevelsen av velvære (WHO, 1986). Det kan tenkes at disse faktorene er generelle jobbressurser som kan bufre øvrige jobbkrav slik som økt arbeidsmengde som opplevedes belastende i arbeidshverdagen. På organisasjonsnivå kan forståelse for at jobbengasjement på hjemmekontor ikke nødvendigvis relaterer seg kun til selve settingen, men også de ulike settingene de ansatte beveger seg i gjennom dagen, være viktig (Dooris, 2009). I den undersøkte bedriften har de innført hybride retningslinjer med 60/40 fordeling på bruk av hjemmekontor. Dette kan være aktuelt for andre bedrifter i fremtiden også. Det er samtidig viktig å påpeke at funnene i studien peker på ønsket om en funksjonell valgfrihet, både med tanke på antall dager, og hvilke dager. Slik at organisasjoner muligens bør unngå en «one size fit all» policy (Charalampous et al., 2022).

Empirien viser at arbeidsoppgavene hadde stor betydning for jobbengasjement når de opplevdes meningsfulle, gav rom for utvikling, læring, bruk av kompetanse og var faglig interessante. I tråd med Torp et al., (2014) må fokus på kjerneoppgaver inngå i jobben med helsefremmende arbeidsplasser. Arbeidsoppgavene kan være en kilde til mening, mestring og personlig utvikling som genererer ressurser, som i et folkehelseperspektiv gjør oss i stand til å leve godt (Meld. St. 19 (2018-2019), s. 58). Det kan tyde på at arbeidsoppgavene vil være et sentralt fokus i målet om å skape helsefremmende hjemmekontor. Derfor er det av interesse for organisasjoner som ønsker innføring

og videreføring av hjemmekontor å sørge for at arbeidsoppgavene er tilfredsstillende for opprettholdelse av engasjement, så vel som helse og produktivitet. I praksis viser funnene at dette innebærer å legge til rette for at arbeidsoppgavene på hjemmekontoret imøtekommer ansattes behov, ressurser og potensialer (Lillestrømerklæringen, 2002).

Empirien i studien bærer preg av at intervjupersonene hadde vært sammenhengende på hjemmekontoret i nesten to år. Det er grunn til å anta at resultatene kunne vært annerledes dersom de ikke var under påtvunget hjemmekontor, noe intervjupersonene selv fremmer når begreper som *«pandemifatigue»* anvendes. Likevel viser denne studien at fokus på jobbengasjement på hjemmekontor i målet om å skape opplevelsen av en helsefremmende arbeidssituasjon er et relevant fokusområde i arbeidslivsforskning fremover. Siden store deler av øvrig forskning på hjemmekontor, som denne oppgaven henter inspirasjon fra, har kvantitativt forskningsdesign, med unntak av Charalampous et al., (2022) som har kvalitativt forskningsdesign, er det behov for mer forskning fremover som tar for seg de kvalitative opplevelsene knyttet til arbeidsmiljøfaktorer, og spesielt jobbengasjement på hjemmekontor.

5 Metoderefleksjon

I forskningsprosjekter vil valg av metode, rekrutteringsstrategi og analyseprosessen ha noe å si for resultatene en får. I denne delen reflekterer jeg over hvordan mine valg kan ha påvirket resultatene.

5.1 Metodiske styrker og svakheter

En svakhet med metoden var rekrutteringen. Det var ingen strenge føringer på utvalgskriterier annet enn at de skulle jobbe på hjemmekontor to eller flere ganger i uken og ikke ha lederfunksjon. De få utvalgskriteriene kan ha medført til at mangfoldet i studien ikke var stort da jeg fikk fem kvinner og en mann. Disse var fordelt på kun to avdelinger med fire i den ene og to i den andre. Siden de fleste intervjupersonene jobbet på samme avdeling, og i tillegg var kvinner, var det mange like behov og erfaringer knyttet til tematikken. Ved å inkludere flere menn i studien kan det tenkes at andre forhold av betydning ville kommet frem. Ved å ha sørget for at flere avdelinger ble inkludert, eksempelvis to intervjupersoner fordelt på tre avdelinger, kunne andre forhold av betydning for jobbengasjement kommet frem.

En styrke med metoden var for det første muligheten til å legge opp intervjuet tematisk. Slik fikk jeg gjennom gode beskrivelser frem det intervjupersonene opplevede som forhold av betydning for jobbengasjement. Kvale og Brinkmann (2015, s. 51) mener de forhåndsbestemte temaene indikerer at intervjuet ikke initierer en samtale mellom to likestilte parter, men at forskeren styrer samtalen. Jeg opplevde likevel at mine intervjuer ble mer likestilt ved å legge rette for en «vanlig» samtale via oppfølgingsspørsmål, snarere enn å stille konkrete spørsmål. For det andre gav intervjuet meg muligheten til å skape rom for nye og uventete tematikker som ikke hadde vært reflektert over på forhånd (Tjora, 2017, s. 114). Intervjupersonene hadde forskjellige tanker knyttet til hvert tema, og det ble naturlig å bygge videre på disse med oppfølgingsspørsmål. På grunn av den åpne strukturen på intervjuguiden var det nødvendig med oppfølgingsspørsmål til alle intervjupersonene. Oppfølgingsspørsmålene ble derfor ulike for hver intervjuperson, noe som kan være årsaken til de brede erfaringene som kom frem knyttet til opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor.

Intervjuene ble som tidligere nevnt gjennomført digitalt, noe som hadde sine fordeler og ulemper. Fordelene var at bruk av Zoom var tidsbesparende, og intervjupersonene kunne sitte komfortable i sitt eget hjem. Flere av intervjupersonene uttrykte også at de ikke hadde deltatt dersom intervjuet

hadde vært fysisk fordi det ville tatt for mye tid. Samtidig var det aldri noe digresjon fra tematikken, noe det kunne ha blitt om man møttes fysisk. Derimot, underveis i intervjuene fikk jeg inntrykk av at flere var lei av å anvende digitale kommunikasjonsplattformer. Dette medførte at jeg prøvde å forte meg litt eller kanskje ikke alltid valgte å stille oppfølgingsspørsmål på slutten av intervjuet av tidsmessige hensyn. Dette har gjort at intervjuene ikke ble noe særlig lange, noe som kan ha påvirket resultatene. Om det er negativt eller positivt er vanskelig å si. Siden de var lei kan det ha vært positivt for intervjupersonene å ikke ha så lange intervjuer. Ulempen er at det kan være forhold av betydning som ikke har blitt berørt på den korte tiden.

Metoderefleksjonen fortsetter videre knyttet til studiens pålitelighet, validitet og overførbarhet.

5.1.1 Pålitelighet

Pålitelighet i forskning handler om i hvilken grad, eller om resultatet kan reproduseres av andre forskere gjennom at forskeren gir inngående beskrivelser av prosessen (Johannessen et al., 2016, s. 229). Gjennom hele prosjektet har jeg hatt en kontinuerlig refleksjon og transparens. Prosessen er forsøkt beskrevet nøye slik at andre forskere kan få innsikt i hvordan utviklingen av data har oppstått (Thagaard, 2018). Beskrivelser av forskningsstrategi, analysemetode og årsaker til valg er redegjort for, samt hvordan jeg har gått frem for å innhente data. Analysen er beskrevet stegvis med korte eksempler på prosessen. Jeg valgte å være nøye og åpen på en del detaljer, spesielt med tanke på datainnsamlingen og analysen slik at andre forskere kan `kikke meg i kortene`, og gjennomføre en lignende undersøkelse basert på mine beskrivelser av forskningsprosessen, og muligens komme frem til samme resultat (Thagaard, 2018, s. 187).

Johannessen et al., (2016, s. 229) påpeker det faktum at datainnsamlingen er verdiladet og kontekstavhengig, noe som vil gjøre det vanskelig for andre forskere å reprodusere dataene. Det faktum at jeg har anvendt oppfølgingsspørsmål til intervjupersonenes beskrivelser og erfaringer som jeg opplevde som viktig i intervjuet, er ikke sikkert andre forskere ville oppfattet som viktig. Jeg opplever at dette kan svekke påliteligheten. Trolig vil andre forskere tolke datamaterialet annerledes fordi empiriens essens beror på hva forskeren retter oppmerksomhet mot og har med seg av forforståelse inn i en analyseprosess (Thagaard, 2018, s. 188). Forskere bruker seg selv som instrument, hevder Johannessen et al., (2016, s. 230), og siden ingen har samme erfaringsbakgrunn som meg vil ingen tolke datamaterialet helt likt.

5.1.2 Validitet

I kvalitativ forskning skal det fremkomme en logisk sammenheng mellom utforming av metode, resultatene som er funnet og det som faktisk søkes svar på (Tjora, 2017, s. 321). Min opplevelse er at intervjuene med tematisk inndeling var egnet til å belyse problemstillingen. Jeg har fått innsikt i hva som var betydningsfullt for intervjupersonenes jobbengasjement og fått bekreftet dette av samtlige. Samtlige av kategoriene som ble presentert i oppgaven, har alle intervjupersonene i ulik grad fokusert på. Underveis i intervjuene forsøkte jeg som tidligere nevnt også å sikre en form for validitet ved å forsikre meg om at svarene de gav ble forstått riktig. Validiteten kan økes også ved at forskeren kritisk går igjennom analyseprosessen (Thagaard, 2018, s. 59). Analyseprosessen har derfor vært utført med et kritisk blikk med kontinuerlig vurdering av hensiktsmessig fremgangsmåte, som beskrevet i metodekapittelet.

I undersøkelsen opplevde jeg et slags metningspunkt som innebærer for eksempel at flere intervjuer ikke vil gi en større forståelse av fenomenet (Thagaard, 2018, s. 59). De to siste intervjuene bekreftet og gjentok samme fra de fire foregående. Om flere elementer av betydning ville fremkomme virket usannsynlig. Det gir ikke uttrykk for mer gyldighet, men er en refleksjon over at jeg i denne masteroppgaven ikke ville funnet andre forhold av betydning med gjeldende utgangspunkt. Det opplevde metningspunktet kan således skyldes den nevnte likheten i utvalget.

5.1.3 Overførbarhet

Overførbarhet sikter til om funnene knyttet til opplevelse av jobbengasjement på hjemmekontor kan være relevante i andre sammenhenger utover bedriften og de intervjupersonene som er anvendt? Selv om overførbarhet ikke er et hovedmål når en anvender kvalitative metoder (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289), kan jeg til en viss grad argumentere for at forståelsen også kan være relevant i andre sammenhenger (Thagaard, 2018, s. 194). Eksempelvis kan overføringen skje til andre ansatte med støttefunksjoner i norske store bedrifter som anvender hjemmekontor to eller flere ganger i uken, men ikke nødvendigvis uten tilpasninger i aktuell bedrift. Imidlertid er det opp til hver enkelt bedrift å vurdere om resultatene har en overføringsverdi til dem. Samtidig foreligger det kritikk mot dette argumentet fordi man mener det er for få personer som anvendes til at forskningen kan ha noen form for overføringsverdi (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Overføringsverdien er noe styrket ved at funnene i studien stemmer overens med annen forskning på feltet.

Konklusjon

Studiens problemstilling var hvilke forhold som har betydning for opplevelsen av jobbengasjement ved bruk av hjemmekontor. Studien viser en til en dobbelthet ved bruk av hjemmekontor som overordnet illustreres ved at arbeidsforholdene initiere til helseskadelige prosesser, samtidig som det gav opplevelsen av en helsefremmende motivasjonsprosess for jobbengasjementet. Videre ble arbeidsoppgaver, sosial støtte og arbeidsutforming trukket frem av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor.

Noen sentrale poeng i studien knyttet til en opplevd dobbelthet er at arbeidsdagen opplevdes som stressende og krevende, ofte i relasjon til økte jobbkrav. Dette hadde videre negativ innvirkning på jobbengasjementet. Jobbkrav, som økt arbeidsmengde og intensitet, ubalanse mellom jobb og fritid, utfordringer med digital kommunikasjon og manglende uformell kommunikasjon ble trukket frem. På den andre siden opplevdes bruk av hjemmekontor som en ressurs i seg selv, fordi det ble færre distraksjoner i arbeidshverdagen. Det resulterte i økt velvære grunnet mer søvn og å i større grad kunne ta kontroll over egen arbeidshverdag, samt stressreduksjon som følge av mindre pendling. Intervjupersonene uttrykte at disse forholdene var høyt verdsatt, og funnene i studien kan dermed implisere at hjemmekontor i seg selv kan være en helsefremmende setting.

I tråd med JD-R modellen viser funnene i studien at arbeidsoppgavene måtte være meningsfulle og stimulerende på hjemmekontoret for at det skulle fremme intervjupersonenes jobbengasjement. Det innebærer blant annet jobbressurser som oppgavevariasjon, oppgaveidentitet og oppgavebetydning. I et helsefremmende perspektiv når arbeidsoppgavene imøtekom intervjupersonenes behov, ressurser og potensialer opplevde de jobbengasjement og opplevelsen av en meningsfull og helsefremmende arbeidshverdag. Psykologiske og sosiale jobbressurser, slik som sosial støtte, kollegastøtte, lederstøtte, tverrfaglige relasjoner og følelse av organisasjonstilknytning, var også sentrale faktorer for jobbengasjement. I tillegg vektla intervjupersonene at fysisk arbeidsutforming var av betydning, slik som ergonomisk tilrettelegging, muligheter for bevegelse og en arbeidsutforming som gav rom for tilfeldige kollegamøter og uformell kommunikasjon. Det viste seg samtidig at faktorer ved arbeidsutformingen på hjemmekontor også ga opplevelsen av en endimensjonal arbeidsform, og det ble påpekt at for at hjemmekontor skulle være bærekraftig over

tid ville balansen mellom fysisk tilstedeværelse på kontoret og *valgfri* mulighet for bruk av hjemmekontor, være nøkkelfaktorer for deres jobbengasjement på hjemmekontor.

Funnene i studien indikerer hvilke forhold som kan være av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor, men sier lite om hvordan dette kan oppleves i andre større eller mindre bedrifter, eller i andre land for øvrig. Det er også viktig å påpeke overgangen til hjemmekontor i denne studiens bedrift, også er et resultat av en pandemi. Det finnes imidlertid lite kvalitativ forskning på hjemmekontor og jobbengasjement, og det trengs dermed flere kvalitative undersøkelser for å se om disse ytterligere kan belyse forhold av betydning for jobbengasjement på hjemmekontor.

Litteraturliste

Albrecht, S., Breidahl, E. & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career development international*, *23*(1), 67-85. https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064

Albrecht, S. L., Green, C. R. & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, *13*(7), 4045. https://doi.org/10.3390/su13074045

Amundsen, S. (2019). *Empowerment i arbeidslivet: et myndiggjøringsperspektiv på ledelse, selvledelse og medarbeiderskap* (1. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Antonacopoulou, E. P. & Georgiadou, A. (2021). Leading through social distancing: The future of work, corporations and leadership from home. *Gender, work, and organization*, *28*(2), 749-767. https://doi.org/10.1111/gwao.12533

Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen* (1.utg.). Gyldendal akademisk.

Arbeids- og sosialdepartementet. (2005). (Lov-2020-06-19-69). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62

Baard, P. P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of applied social psychology*, *34*(10), 2045-2068. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, *13*(3), 209-223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. I R. J. Burke & C.L. Cooper (Red.), *The peak performing organization* (s. 50-72). Oxon, UK Routledge.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. I E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Red.), *Handbook of well-being* (s. 554-566). Noba Scholar. https://www.nobascholar.com/books/1

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 389-411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, *22*(3), 187-200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, M.H., Hanvold, N.T., Løvseth, K. E., Mjaaland, B.B., Stenrud, T., Øygardslia, H. (2021). *Fakta om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk* (STAMI-rapport 22, nr. 4). Statens Arbeidsmiljøinstitutt. https://stami.no/publikasjon/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2021/

Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, *3*(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide* (1. utg.). SAGE.

Bunton, R. & Macdonald, G. (2002). Health promotion: Disciplinary developments. I G. Macdonald & R. Bunton (Red.), *Health Promotion. Disciplines, diversity and developments* (2.utg., s. 9-29). Routledge.

Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144

Busch, T., Vanebo, J. O. & Dehlin, E. (2010). *Organisasjon og organisering* (6. utg.). Universitetsforlaget.

Charalampous, M., Grant, C. A. & Tramontano, C. (2022). "It needs to be the right blend": a qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations*, 44(2), 335-355. https://doi.org/10.1108/ER-02-2021-0058

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, *28*(1), 51-73. https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886

Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK AND CONTEXTUAL PERFORMANCE. *Personnel psychology*, *64*(1), 89-136. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Crawford, E. R., Lepine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychologyl*, *95*(5), 834-848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal.

de Klerk, J. J., Joubert, M. & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, *47*(2), 1-14. https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological inquiry*, *11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L. & Ryan. R. M. (2014). The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. I M. Gagné (Red.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (1. utg., s. 13-33). Oxford university press.

Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 1-9. https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-demands-resources-model-challenges-future/docview/876585602/se-2?accountid=43239

Dooris, M. (2004). Joining up settings for health: a valuable investment for strategic partnerships? *Critical public health*, *14*(1), 49-61. https://doi.org/10.1080/09581590310001647506

Dooris, M. (2009). Holistic and sustainable health improvement: The contribution of the settings-based approach to health promotion. *Perspectives in Public Health*, *129*, 29-36. https://doi.org/10.1177/1757913908098881

Dooris, M. (2012). The Settings Approach: Looking Back, Looking Forward. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (1.utg., s. 17-35). SAGE.

Ertesvåg, F. & Bamvik, S. B. (2020, 11. Juni). Åtte av Norges største selskaper om hjemmekontor-revolusjonen: slik endres arbeidslivet. E24. https://e24.no/naeringsliv/i/XgK54E/aatte-av-norges-stoerste-selskaper-om-hjemmekontor-revolusjonen-slik-endres-arbeidslivet

European Network for Workplace Health Promotion. (1997). *The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*, *Luxembourg*, *(27-28 November 1997).* http://www.move-europe.it/file%20pdf/2018%20Version%20Luxembourg_Declaration_V2.pdf

European Network for Workplace Health Promotion. (2002). *Barcelona Declaration on Developing Good Workplace Health Practice in Europe.* https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/10/25/barcelona_declaration.pdf

European Network for Workplace Health Promotion. (2005). *Healthy Employees in Healthy Organizations: For sustainable social and economic development in Europe.* https://sund-by-net.dk/wp-content/uploads/images/ENWHP%20Image%20Brochure.pdf

Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology Work and Employment*, *32*(3), 195-212. https://doi.org/10.1111/ntwe.12097

Fløvik, L., Lunde, L.-K., Vleeshouwes, J., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Mohr, B., Jørgensen, I. L. & Christensen, J. O. (2021). *Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering*. (*STAMI-rapport*). Statens Arbeidsmiljøinstitutt. https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/2760053

Fonner, K. L. & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, *38*(4), 336-361. https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998

Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gagné, M. & Deci, E. L. (2014). The History of Self-Determination Theory in Psychology and Management. I M. Gagne (Red.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (1. utg., s. 1-9). Oxford University Press.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S. & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63*(7), 426-432. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002236

Green, J., Cross, R., Woodall, J. & Tones, K. (2019). *Health promotion: planning and strategies* (4. utg.). SAGE.

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet* (1. utg.). Studentlitteratur.

Hetland, H. & Hetland, J. (2011). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (2.utg., s. 104-120). Vigmostad & Bjørke AS.

Hodgins, M. (2012). Workplaces as a setting for Health Promotion. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (1.utg., s. 187-191). SAGE.

Holgersen, H., Jia, Z. & Svenkerud, S. (2021). Who and how many can work from home? Evidence from task descriptions. *Journal of Labour Market Research*, *55*(4). https://doi.org/10.1186/s12651-021-00287-z

Ingelsrud, M. H. & Bernstrøm, H. V. (2021). *Hjemmekontor: utbredelse og sentrale kjennetegn våren 2021* (AFI FoU-resultat 2021: 04). Arbeidsforskningsinstituttet. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2756692

Ingelsrud, M. H., Aksnes, S.Y., Bernstrøm, V.H., Egeland, C., Hansen, P.B., Pedersen, E., Underthun, A. & Weitzenboeck, E. M. (2022). Hjemme-Borte-Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI Rapport 2022: 4). Arbeidsforskningsinstituttet. https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/2992422

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Jenny, G, J., Bauer. G. F., Vinje, H. F., Vogt, K. & Torp, S. (2017). The Application of Salutogenesis to Work. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström & G. A. Espnes (Red.), *The Handbook of Salutogenesis* (1. utg., s. 197-210). Springer International Publishing; Imprint Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-04600-6

Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt.

Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?: Nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (1. utg.). Universitetsforlaget.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management journal*, *33*(4), 692-724. https://doi.org/10.5465/256287

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European journal of work and organizational psychology*, *28*(3), 348-372. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1.utg., s. 1-10). Psychology Press.

Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A. & Wolter, C. (2020). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work and stress*, *34*(3), 259-278. https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440

Lillestrømerklæringen. (2002). Lillestrømerklæringen om helsefremmende arbeidsplasser. Hentet 08.04.2022 fra: http://www.stamiweber.no/hefa/lillestrom_erklar.html

Lindström, B. & Eriksson, M. (2005). Salutogenesis. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *59*(6), 440-442. https://doi.org/10.1136/jech.2005.034777

Lindström, B. & Eriksson, M. (2010). *The hitchhiker's guide to salutogenesis: salutogenic pathways to health promotion* (Bd. 2010:2). Folkhälsan.

Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis. *Scandinavian Journal of Public Health*, *40*(8), 795-805. https://doi.org/10.1177/1403494812465030

Mattila-Wiro, P., Samant, Y., Husberg, W., Falk, M., Knudsen, A. & Sæmundsson, E. (2020). *Work today and in the future: Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12647.88488

Mehta, P. (2021). Work from home-Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21 (4), p.e2709-n/a. https://doi.org/10.1002/pa.2709

Meld. St. 19 (2014-2015). *Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter.* Helse og omsorgsdepartementet. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-2014-2015/id2402807/

Meld. St. 19 (2018-2019). *Folkehelsemeldingen. Gode liv i eit trygt samfunn*. Helse og omsorgsdepartementet. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-19-20182019/id2639770/

Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S. & Picco, E. (2021). Not All Telework is Valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *37*(1), 11-19. https://doi.org/10.5093/jwop2021a6

Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of managerial psychology*, *25*(6), 578-595. https://doi.org/10.1108/02683941011056941

Nagata, T., Nagata, M., Ikegami, K., Hino, A., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S., Fujino, Y. & Mori, K. (2021). Intensity of Home-Based Telework and Work Engagement During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 907-912. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002299

Nergaard, K., Andersen, R. K., Alsos, K & Oldervoll, J. (2018). *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norske arbeidsliv* (FAFO rapport 2018:15). FAFO. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/fleksibel-arbeidstid--en-analyse-av-ordninger-i-norsk-arbeidsliv/id2606818/

Nerstad, C. G. L. & Richardsen. A. M. (2016). Motivasjon og velvære i arbeidslivet. I R. Buch., A. Dysvik & B. Kuvaas (Red.), *produktivitet og motivasjon i arbeidslivet* (1.utg., s. 233-261). Cappelen Damm AS.

Neumann, C. B. & Neumann, I. B. (2012). *Forskeren i forskningsprosessen: en metodebok om situering* (1. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Nilssen, V. L. (2012). *Analyse i kvalitative studier: den skrivende forskeren* (1. utg.). Universitetsforlaget.

Nutbeam, D. (1998, Januar). Health promotion glossary. World Health Organization. https://apps.who.int/iris/handle/10665/64546

Næringslivets hovedorganisasjon (u.å.). *Fakta om små og mellomstore bedrifter (SMB). Hentet 19. September 2021 fra* https://www.nho.no/tema/sma-og-mellomstore-bedrifter/artikler/sma-og-mellomstore-bedrifter-smb/

Næringslivets hovedorganisasjon. (2021). *Hjemmekontor- ikke for alle, alltid* (Økonomisk overblikk 1/2021). Næringslivets hovedorganisasjon. https://www.nho.no/contentassets/384526e702204c82b750442a92a65c32/nho-oo-1-2021.pdf

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, *20*(1), 1825-1825. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z

Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L. & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European journal of work and organizational psychology*, *26*(2), 275-285. https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611

Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Magma*, *2*, 54-61. https://old.magma.no/selvbestemmelsesteorien-et-differensiert-perspektiv-pa-motivasjon-i-arbeidslivet

Pedersen, H. & Einarsen, A. (2011). Helsefremmende tiltak i arbeidslivet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer* (2.utg., s. 392-420). Vigmostad & Bjørke AS.

Robelski, S., Keller, H., Harth, V. & Mache, S. (2019). Coworking spaces: The better home office? A psychosocial and health-related perspective on an emerging work environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(13), 2379. https://doi.org/10.3390/ijerph16132379

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications. https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy1.usn.no/lib/ucsn-ebooks/reader.action?docID=4773318

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, *61*, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of happiness studies*, *9*(1), 139-170. https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4

Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human resource management review*. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835

Samdal, O. & Wold, B. (2012). Introduction to Health Promotion. O. Samdal. & B. Wold (Red.), *An Ecological perspective on health promotion systems, settings and social processes (s. 3-11)*. Bentham Books. http://www.eurekaselect.com/50696

Schade, H. M., Digutsch, J., Kleinsorge, T. & Fan, Y. (2021). Having to Work from Home: Basic Needs, Well-Being, and Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(10), 5149. https://doi.org/10.3390/ijerph18105149

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1.utg., s. 10-25). Psychology Press.

Scriven, A. (2012). Health promotion settings: an overview. I A. Scriven & M. Hodgins (Red.), *Health promotion settings: principles and practice* (1.utg., s. 1-13). SAGE.

Seedhouse, D. (2004). *Health Promotion* (2. utg.). John Wiley & Sons, LTD.

Skilbrei, M. L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1. utg.). Fagbokforlaget.

Stempel, C. R. & Siestrup, K. (2022). Suddenly Telework: Job Crafting as a Way to Promote Employee Well-Being? *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.790862

Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1.utg., s. 54-69). Psychology Press.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B. & Shimazu, A. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1.utg., s. 39-54). Psychology Press.

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag* (1. utg.). Gyldendal akademisk.

Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.

Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser–og hvordan skapes det? *Socialmedicinsk tidskrift*, *90*(6), 768-779. https://www.researchgate.net/publication/317179602_Hva_er_helsefremmende_arbeidsplasser_og_hvordan_skapes_det_Socialmedicinsk_Tidskrift_2013906768-779

Torp, S., Eklund, L. & Thorpenberg, S. (2011). Research on Workplace Health Promotion in the Nordic countries: a literature review, 1986–2008. *Global Health Promotion, 18*(3), 15-22. https://doi.org/10.1177/1757975911412401

Torp, S., Kokko, S. & Ringsberg, K. C. (2014). Promoting health in everyday settings: Opportunities and challenges. *Scandinavian Journal of Public Health*, *42*(15), 3-6. https://doi.org/10.1177/1403494814553546

Torp, S. & Vinje, H. F. (2014). Is workplace health promotion research in the Nordic countries really on the right track? *Scandinavian Journal of Public Health*, *42*(15), 74-81. https://doi.org/10.1177/1403494814545106

Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C. & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work and stress*, *29*(3), 286-305. https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957

Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E. K., Johannessen, H. A., Gravseth, H. M. U., Bjerkan, A. M., Bakke, B. & Aagestad, C. (2018). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk (STAMI-rapport 19, Nr. 3). Statens arbeidsmiljøinstitutt. https://stami.no/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2018/

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and stress*, 22(3), 277-294. https://doi.org/10.1080/02678370802393672

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B. & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of occupational and organizational psychology*, *83*(4), 981-1002. https://doi.org/10.1348/096317909X481382

Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-186. https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001132

Vansteenkiste, M., Lens, W. & Deci, E. L. (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational psychologist*, *41*(1), 19-31. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4

Vinje, H. & Ausland, L. (2013). Salutogenic presence supports a health-promoting worklife. *Social-Medicinsk tidskrift*, *90(6)*, 890-901. https://www.researchgate.net/publication/262388516_Salutogenic_presence_supports_a_health-promoting_worklife

Wang, B., Liu, Y. K., Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, *70*(1), 16-59. https://doi.org/10.1111/apps.12290

Willadssen, B. (2020). *Arbeidsmiljø og HMS-arbeid: integrasjon, problemløsning, utvikling* (2. utg.). Gyldendal Norsk forlag AS.

Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sørebø, Ø., Olafsen, A. H. & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work and stress*, *28*(4), 404-419. https://doi.org/10.1080/02678373.2014.971920

World Health Organization. (1948). *Constitution of the work health organization.* https://www.who.int/about/governance/constitution

World Health Organization. (1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion: First International Conference on Health Promotion, Ottawa, (21 November 1986).* https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of vocational behavior*, *74*(3), 235-244. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, *82*(1), 183-200. https://doi.org/10.1348/096317908X285633

Vedlegg

Vedlegg 1- Intervjuguiden

Vedlegg 2- Kontaktmail til aktuelle bedrifter

Vedlegg 3- Informasjon til personvernavdelingen

Vedlegg 4- Godkjennelse av NSD

Vedlegg 5- Utkast til informasjonsskriv for rekruttering

Vedlegg 6- Mailkorrespondanse til aktuelle rekrutterte intervjupersoner

Vedlegg 7- Informasjon, - og samtykkeskjema

Vedlegg 1- Intervjuguiden

Hovedtemaer

Tema; Hvordan oppleves og forstås jobbengasjement av de ansatte på hjemmekontor?

1. Kan du beskrive hva jobbengasjement er for deg?
2. Kan du fortelle om en eller flere situasjoner fra tiden din på hjemmekontor hvor du har opplevd jobbengasjement**?**
3. Kan du fortelle om en/flere situasjoner på hjemmekontor hvor du kjente du manglet engasjement?

Tema; Hvilke forhold fremmer jobbengasjement hos de ansatte på hjemmekontor?

1. Hvilke forhold opplever du som viktige/fremmende for at du skal oppleve jobbengasjement på hjemmekontor?
2. Hvilke faktorer opplever du kan svekke/hemme for ditt jobbengasjement på hjemmekontor?
3. Føler du deg engasjert i jobben din og eventuelt hvorfor/hvorfor ikke?

Tema, Hvilken betydning har jobbengasjement for opplevelsen av en helsefremmende hverdag

1. Kan du beskrive hva god (arbeids) helse innebærer for deg?
2. Kan du beskrive hva en god dag på jobb hjemme inneholder?
3. Kan du fortelle om en dag på hjemmekontor hvor du kjente at «i dag kjennes arbeidsdagen bra». Hvilken effekt hadde den dagen på deg?

Da er vi kommet til veis ende. Tusen takk for utfyllende svar, og god samtale.

Er det noe du sitter igjen med nå som du føler jeg burde ha spurt om som er relevant for å forstå ditt jobbengasjement/eller manglende jobbengasjement på hjemmekontor? Eller er det andre ting du ønsker å snakke om før vi avslutter samtalen?

Vedlegg 2- Kontaktmail til aktuelle bedrifter

Jeg henvender meg til dere i forbindelse med min masteroppgave som gjennomføres høsten og våren 2021-2022 i regi av Universitet Sør-Øst Norge.
I forbindelse med masteroppgaven skal jeg skrive om hjemmekontor. Mer spesifikt hvordan man skal ivareta jobbengasjement og dermed som bieffekt god helse på hjemmekontor. Dette vil også ha effektiv på ansattes produktivitet og dermed også være gunstig for bedriften.

Det jeg ønsker svar på er;

Problemstilling
Hva forteller administrative ansatte i norske mellomstore/store bedrifter om deres opplevelse av jobbengasjement på hjemmekontor?

Forskningsspørsmål
1. Hvordan forstås og oppleves jobbengasjement av de administrative ansatte.
2. Hvilke faktorer påvirker jobbengasjement hos administrative ansatte.

Hjemmekontor viser seg å være mer utbredt i samfunnet etter Covid-19, og jeg har forstått det slik at dere i stor grad har anvendt, og ønsket å anvende hjemmekontor / Hybridkontor i større grad fremover.

Derfor lurer jeg på om det er noen jeg kan snakke med i forbindelse med denne tematikken. Jeg ønsker først og fremst bare en uformell kartleggingssamtale om hvordan dette blir strukturert og lagt til rette for i første omgang. Hvem har hjemmekontor, og hvordan løser dere som bedrift denne nye arbeidshverdagen. Jeg ønsker for øvrig fokus på ansatte uten lederansvar som jobber med administrative oppgaver, og som enten velger, eller har pålagt hjemmekontor i minst 1-2 dager i uken, gjerne mer. Dersom det etter en prat er interessant, ønsker jeg også å snakke om mulighetene for å anvende [redacted] og noen av [redacted] sine ansatte som informanter til et intervju i masteroppgaven.

Ønsker gjerne en mulighet for en uformell prat med dere. Ta gjerne kontakt på;
Markussen89@hotmail.com eller gi meg kontaktinformasjon så kan jeg sende mer informasjon om prosjektet mitt.

Med Vennlig Hilsen
Ina Lunde Markussen

Vedlegg 3- Informasjon til personvernavdelingen

Informasjon til personvernansvarli[redacted].

- Etter henvendelse fra [redacted] oppgir jeg til deg som har ansvar for personvern i [redacted] hvordan vi (Universitetet Sør-Øst Norge) og jeg som student (Ina Lunde Markussen) skal innhente, lagre og oppbevare anonymiserte *ikke* sensitive opplysninger for ett masterprosjekt

Rammen for prosjektet og opplysningene jeg ønsker å hente in følgende;

- Kvalitativ intervjuundersøkelse som undersøker *opplevelse* av jobbengasjement hos ansatte hjemmekontor på hyppig (flere enn 2 ganger i uka).

Hva nå?

Først og fremst må jeg søke *Norsk senter for forskningsdata*, og få tillatelse til å gjennomføre forskningen (*Se vedlegg i mailen for hvordan ett meldeskjema til NSD ser ut i forhold til personvernopplysninger).* Undersøkelsen min skal ikke innhente sensitive opplysninger eller andre personvernopplysninger fra informanter (altså deres ansatte), men jeg skal i intervjuet anvende lydopptak som støtte slik at jeg etter intervjuene kan anvende disse for å skrive ned intervjuet i tekstform, og for å kode videre inn i masteroppgaven.

Grunnen til at jeg søker *Norsk senter for forskningsdata* (NSD) er fordi bruk av lydopptak går under personopplysninger. Årsaken til bruken av lydopptak har jeg oppgitt til NSD er dette; «*Jeg ønsker å anvende lydopptak i intervjuene med informantene slik at jeg kan anvende dette i analysen av data, da det er mye data som kommer frem under et intervju. Lydopptaket vil foregå på lydbånd «nettskjema UIO», og være oppbevart og tilgjengelig kun for meg som forsker «Disk fil». Deretter, når masteren er levert og godkjent- vil lydopptaket slettes».*

- **Nettskjema UIO;** Dette kan du lese mer om i linken her. Men det sentrale er at dette er ett godkjent lydopptaksverktøy i henhold til personvernkravene. https://www.uio.no/tjenester/it/adm-app/nettskjema/mer-om/personvern/tos.html

Jeg skal som sagt ikke innhente noe for form for personlige opplysninger fra informantene (deres ansatte), men stemmene i lydopptaket er det som genererer personvern, og derfor blir den type opplysning klassifisert som «gule data» og krever en sikker lagring. Lagring av lydopptak vil skjer i en kryptert disk-fil. Når en slik disk-fil kobles til på en PC fremstår den som en disk i Windows-Explorer/-Utforsker eller i Finder på Mac. Disk-filen er kryptert og vil ikke kunne leses uten passord. Disk-filen skal lagres i OneDrivekatalogen lokalt på min private PC slik at den av OneDrive-klienten automatisk blir synkronisert til min OneDrive-konto i Office365 skyen.

Det forutsettes at den private PC som skal benyttes til behandling av gule data har grunnleggende sikring. Det vil si:
• Sikkerhetsmekanismer som antivirus, brannmur og automatisk installasjon av oppdateringer skal være aktivert.
• PC-en må i tillegg ha skjermbeskytter som, etter maks 15 minutters inaktivitet, låser PC og krever passord for fortsatt bruk.
Videre må OneDrive være aktivert/installert i henhold til beskrivelsen på min.usn.no (hvordan aktivere OneDrive)

Som vedlegg i mailen ligger også en guide for hvordan vi som masterstudenter skal lagre opplysninger om et forskningsprosjekt- slik at dere får et bilde av at alle opplysninger som kommer blir lagret i henhold til GDPR sine retningslinjer, og forhåpentligvis tilfredsstiller deres behov.

Så hvordan skal jeg selv løse dette med lagring av personvernopplysninger.

1. **Jeg skal ikke innhente noen form for sensitive personvernopplysninger, men anvende lydopptak.**
2. **De informantene (ansatte) jeg velger å bruke vil bli anonymisert.** Anonymisering innebærer en bearbeiding som gjør at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i datamaterialet jeg sitter igjen med. Det vil heller ikke innhentes opplysninger som kjønn, alder, o.l som kan identifiserer de ansatte.
3. Det er flerfaktorautorisering for å komme inn på mine enheter (disk fil), samt adgangsbegrensning.
4. **Personvernopplysningene (navn jeg på informantene) vil bli adskilt fra øvrig data via en koplingsnøkkel.** Opplysningene som gjør det mulig å koble dataene med identiteten til den enkelte, lagres fysisk adskilt fra øvrige data. Det innebærer i praksis at opplysningene ikke kan lagres i samme nettverk som de avidentifiserte dataene, med unntak for systemer som har kryptert kodenøkkelen. Jeg vil ha tilgang på å kunne lagre mine data med kryptert kodenøkkel. Jeg vil lage egne koder på informanten. eksempelvis: Informant 1, informant 2. Dersom det er mulig uten at det går på bekostning av anonymitet- ønsker jeg å definere hvilken avdeling. Eksempelvis «*Informant 1 HR*», «*informant 2- bærekraft*» osv. Når jeg har tilegnet hvert navn til den ansatte med koder, vil dokumentet med navnene få den designerte koden bak seg, deretter lagrer jeg dokumentet slik beskrevet vekk fra øvrig materiell. Det jeg vil anvende videre i lys av intervjuet er da kodene de har koblingsnøkkelen de har fått
5. Data jeg innhenter vil bli oppbevart til prosjektslutt 30.06.2022. Etter dette blir alle opplysninger slettet.
6. Ingen av de som deltar i prosjektet vil direkte eller indirekte kunne bli identifisert i den endelige avhandlingen.
7. Det har blitt nevnt at de ansatte jeg skal intervjue, muligens vil anvende Zoom/teams for gjennomføringens formål. Vi har egne retningslinjer for anvendelse av Zoom, som sikrer deltakerne full anonymitet, og hvor data lagres iht GDPR. Det er tiltenkt å bruke lydopptak også dersom det blir en virtuell intervjusituasjon ved å ta opp lyden direkte i Zoom/teams, og et eget lydopptak (UIO) for å sikre at kvaliteten på lydopptaket blir best mulig. Lydopptaket vil fremdeles blir lagret i henhold til øvrige beskrivelser. (Video blir *ikke* tatt opp, kun lyd).

Dette er sånn overordnet hvordan opplysninger blir lagret. Har du/dere noen øvrige spørsmål, ta gjerne kontakt med meg på markussen89@hotmail.com. Jeg kan sende eventuelle henvendelser videre til vår avdeling for lagring av forskningsdata, eller rådføre meg med min veileder (som har ansvar for at alle formelle krav blir innfridd med tanke på personvern blir innfridd). Det er også mulig å henvende seg til NSD.

Vedlegg 4- Godkjennelse av NSD

Vurdering

Skriv ut

Referansenummer
204541

Prosjekttittel
Helsefremmende hjemmekontor

Behandlingsansvarlig institusjon
Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for helse-, sosial- og velferdsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)
Susanne Hagen, susanne.hagen@usn.no, tlf: 31009292

Type prosjekt
Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student
Ina Lunde Markussen, Markussen89@hotmail.com, tlf: 99397970

Prosjektperiode
26.11.2021 - 30.06.2022

Vurdering (1)

20.12.2021 - Vurdert
Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 20.12.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

Vedlegg 5- Utkast til informasjonsskriv for rekruttering

Tillegg til informasjonsskrivet;

Kort oppsummering for de som ønsker mindre lesning

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *identifisere hvilke faktorer som kan skape jobbengasjement på hjemmekontor*. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette forskningsprosjektet er en masteroppgave i regi av Universitetet Sør-Øst Norge. Hvor jeg ønsker å finne ut av hvilke faktorer som skaper jobbengasjement på hjemmekontor. Årsaken til dette er fordi arbeidsmiljøloven §1-1) legger vekt på et lovfestet krav om helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser. Vi mangler kunnskap om feltet hjemmekontor og arbeidsmiljøfaktorer slik som jobbengasjement. Samtidig er det stor usikkerhet i feltet på hvordan hjemmekontor påvirker kvaliteten på arbeidet og på arbeidstakere helse og velvære.

Problemstillingen er som følger;

«Hvilke faktorer kan bidra til opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor hos ansatte med støttefunksjoner i norske store bedrifter»?

Dette ønsker jeg konkret og finne ut av;

- Hvordan forstås og oppleves jobbengasjement av de ansatte på hjemmekontor?
- Hvilke faktorer bidrar til å fremme jobbengasjement hos de ansatte på hjemmekontor?
- Hvilke betydning har jobbengasjement for opplevelsen av arbeidshelse og velvære i konteksten hjemmekontor.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i ett individuelt intervju. Det vil ta deg ca. 45 minutter til en time. Det vil ikke innhentes noen personlige eller sensitive opplysninger. Intervjuet vil gjennomføres via Zoom.

Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet.

Disse lydopptakene vil lagres i henhold til personvernloven, og vil ikke være tilgjengelige for andre. Formålet med lydopptak er å sikre en sikker informasjonsprosess, da det å skrive og høre på dere samtidig kan være vanskelig, og mye av essensen og kan bli borte fra det dere sier. Lydopptakene blir oppbevart trygt og sikkert i en kryptert fil og vil slettes etter prosjektets slutt.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Hvilke tiltak jeg gjør for å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene er følgende: Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Jeg vil

Vedlegg 6- Mailkorrespondanse til aktuelle rekrutterte intervjupersoner

Jeg har fått informasjon og kontaktopplysninger av deg fra [redacted], hvor du gir tommel opp til å la deg intervjue til min masteroppgave? Først og fremst, tusen takk 😊. Det er sporty, og det setter jeg veldig pris på.

Først og fremst: har du noen spørsmål eller avklaringer til meg før vi eventuelt går videre? Nøl ikke med å still spørsmål eller kontakt meg på denne tråden.

Litt generell informasjon;

- Jeg har i mailen lagt ved ett informasjonsskriv/samtykke skjema. Dette skjema må du signere og returner til meg før jeg får lov å intervjue deg. Signeringen kan gjøres samtidig som vi møtes til selve intervjuet, eller i forkant. Det er opp til deg. Det sikrer deg formelt i hovedsak dine rettigheter, og mine plikter ovenfor deg.

Intervjuet blir etter pålegg fra [redacted] gjennomført interaktiv i disse Corona tider.

Jeg vil kalle deg inn på ett zoom møte, hvor du da anvender browser versjonen (ikke noe som må lastes ned), og logger inn med ett passord. Dette vil du få mer informasjon om når vi har satt dato for, og nærmer oss ett intervju.

Da blir neste spørsmål når det passer for deg og eventuelt gjennomføre ett intervju?

Med Vennlig Hilsen

Ina Lunde Markussen

Vedlegg 7 Informasjon, - og samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Helsefremmende hjemmekontor»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *identifisere hvilke faktorer som kan skape jobbengasjement på hjemmekontor*. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål
Dette forskningsprosjektet er en masteroppgave i regi av Universitetet Sør-Øst Norge. Hvor jeg ønsker å finne ut av hvilke faktorer som skaper jobbengasjement på hjemmekontor. Årsaken til dette er fordi arbeidsmiljøloven §1-1) legger vekt på et lovfestet krav om helsefremmende og meningsfulle arbeidsplasser. Vi mangler kunnskap om feltet hjemmekontor og arbeidsmiljøfaktorer slik som jobbengasjement. Samtidig er det stor usikkerhet i feltet på hvordan hjemmekontor påvirker kvaliteten på arbeidet og på arbeidstakere helse og velvære.

Problemstillingen er som følger:

«Hvilke faktorer kan bidra til opplevelsen av jobbengasjement på hjemmekontor hos ansatte med støttefunksjoner i norske store bedrifter»?

Dette ønsker jeg konkret og finne ut av:

- Hvordan forstås og oppleves jobbengasjement av de ansatte på hjemmekontor?
- Hvilke faktorer bidrar til å fremme jobbengasjement hos de ansatte på hjemmekontor?
- Hvilke betydning har jobbengasjement for opplevelsen av arbeidshelse og velvære i konteksten hjemmekontor?

Spørsmålene i intervjuet vil være av slik karakter (dette er en overordnet innsikt).

- Kan du beskrive hva jobbengasjement er for deg?
- Kan du fortelle om en eller flere situasjoner fra tiden din på hjemmekontor hvor du har opplevd jobbengasjement?
- Hvilke forhold opplever du som viktige/fremmende for ditt jobbengasjement?
- Hvilke faktorer er opplever du som fremmende eller viktige for at du skal jobbengasjement?
- Hvordan opplever du forholdet mellom ditt jobbengasjement og trivsel på jobb?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?
Universitetet Sør-Øst Norge er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?
Du får spørsmål om å delta da du jobber i det som karakteriserer som en stor bedrift. Store bedrifter har i kartlegginger etter Covid-19 blitt identifisert som de med hyppig bruk av hjemmekontor under Covid-19, og de som i større grad *etter* Covid-19 vil anvende dette.

Samtidig er det de med administrative funksjoner (eks. støttefunksjoner) som oftest har hjemmekontor. Derfor er det *«støtteavdelingen»* hos dere som får informasjon og invitasjon til deltakelse. Samtidig tilfredsstiller du kriteriet med bruk av hjemmekontor to eller flere dager i uken, og har fast arbeidsplass i arbeidsgivers lokale. Jeg ønsker å intervjue ca. 6 fra deres arbeidsplass som tilfredsstiller disse kriteriene, og du er en av disse jeg ønsker å høre opplevelsene fra.

Hva innebærer det for deg å delta?
Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i ett individuelt intervju. Det vil ta deg ca. 45 minutter til en time. Det vil ikke innhentes noen personlige eller sensitive opplysninger. I hovedsak er det viktig at vi møtes fysisk og gjennomfører møte på et sted du føler deg mest komfortabel.
Ellers er jeg fleksibel og kan etter godkjennelse fra din personvernavdeling og mitt universitet også gjennomføre intervjuet på Zoom dersom forholdene tilsier at dette er mest hensiktsmessig.

Jeg tar lydopptak og notater fra intervjuet.
Disse lydopptakene vil lagres i henhold til personvernloven, og vil ikke være tilgjengelige for andre. Formålet med lydopptak er å sikre en sikker informasjonsprosess, da det å skrive og høre på dere samtidig kan være vanskelig, og mye av essensen og kan bli borte fra det dere sier. Lydopptakene blir oppbevart trygt og sikkert i en kryptert fil og vil slettes etter prosjektets slutt.

Det er frivillig å delta
Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. *Det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen/arbeidsgiver om du på et tidspunkt velger å trekke deg.*

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger
Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Hvilke tiltak jeg gjør for å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene er følgende: Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Jeg vil lagre datamaterialet på forskningsserver (Disk fil) som videre vil være kryptert med personlig passord.
- Personvernopplysningene (deres navn) vil bli adskilt fra øvrig data via en koblingsnøkkel. Opplysningene som gjør det mulig å koble dataene med identiteten til den enkelte, lagres fysisk adskilt fra øvrige data. Det innebærer i praksis at opplysningene ikke kan lagres i samme nettverk som de avidentifiserte dataene, med unntak for systemer som har kryptert kodenøkkelen. Jeg vil ha tilgang på å kunne lagre mine data med kryptert kodenøkkel. Jeg vil lage egne koder på informanten. eksempelvis: Informant 1, informant 2. Dersom det er mulig uten at det går på bekostning av anonymitet- ønsker jeg å definere hvilken avdeling. Eksempelvis «Informant 1 HR», «informant 2- bærekraft» osv. Når jeg har tilegnet hvert navn til den ansatte med koder, vil dokumentet med navnene få den designerte koden bak seg, deretter lagrer jeg dokumentet slik beskrevet vekk fra øvrig materiell. Det jeg vil anvende videre i lys av intervjuet er da kodene de har koblingsnøkkelen de har fått
- Det er flerfaktorautorisering for å komme inn på mine enheter (disk fil), samt adgangsbegrensning.
- Du vil ikke bli kjent igjen i publikasjonen. Den type informasjon som vil trekkes inn i publikasjonen er transkriberte utdrag av utsagt fra deg som kommer frem i intervjusituasjonen og som er relevant for kunnskapshevingen på feltet. De vil ikke inneholde identifiserbare elementer.

- Lydopptaket vil foregå på lydbånd «nettskjema UIO» som er en godkjent lydopptaksfunksjon i henhold til personvernopplysninger. Lydopptakene vil være oppbevart og tilgjengelig kun for meg som forsker på kryptert «Disk fil». Deretter, når masteren er levert og godkjent- vil lydopptaket slettes.

Navn på databehandler som skal samle inn, bearbeide, lagre data, f.eks. leverandører av transkripsjon eller spørreskjema
Når datamaterialet skal transkriberes, vil et verktøy kalles Nvivo anvendes. Filer som blir lagret i dette verktøyet og selve verktøyet vil bli lagt inn forskningsserveren (disk fil), slik at opplysningene ikke på noe tidspunkt blir unnlatt personvernkriteriene skissert ovenfor. Du vil ikke bli kjent igjen i publikasjonen. Den type informasjon som *kan* trekkes inn i publikasjonen er transkriberte utdrag av utsagt fra deg. De vil ikke inneholde identifiserbare elementer.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?
Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 30.06.2022. Når oppgaven er levert og prosjektet avsluttet, vil all dokumentasjon slik som navn, krypterte koder, transkriberte intervju og lydopptak slettes.

Dine rettigheter
Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?
Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet Sør-Øst Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?
Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:
- Universitetet Sør-Øst Norge ved *Susanne Hagen- Susanne.Hagen@usn.no (prosjektleder)/Ina Lunde Markussen- Markussen89@hotmail.com (prosjektgjennomfører)*
- Vårt personvernombud: *Paal Are Solberg, Personvernombud@usn.no*

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Ina Lunde Markussen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *helsefremmende hjemmekontor*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i intervju via Zoom
- ☐ at forsker kan anvende lydopptak, som lagres etter beskrevet tiltak i informasjonsskrivet
- ☐ at mine personopplysninger lagres etter beskrevet tiltak i informasjonsskrivet

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)