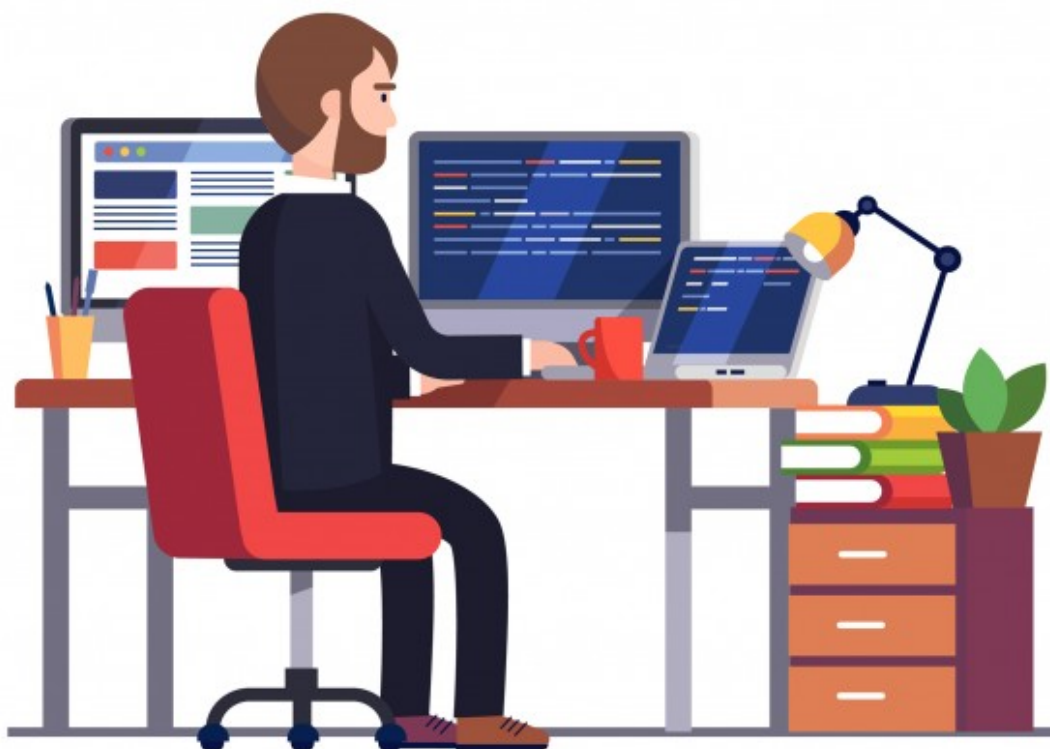


700896  
701264  
701191

# Nyutdannede og studenters motivasjon i jobb

En kvalitativ studie av fleksibel arbeidstid som  
motivasjonsfaktor



BCR3103 | Bacheloroppgave ved Høyskolen Kristiania

Dato 28.05.2019

Vår 2019

«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

# Forord

I den avsluttende bacheloroppgaven vår har vi skrevet om hvordan studenter og nyutdannede blir motiverte – med fokus på fleksibel arbeidstid som motivasjonsfaktor. Vi ønsket å se hvordan fleksibel arbeidstid virker som motivasjonsfaktor sett opp mot andre faktorer i arbeidshverdagen. Vi presenterer stolt oppgaven vår, og vi håper den har bidratt til bevissthet rundt motivasjon og fleksibel arbeidstid.

Vi diskuterte lenge og vurderte både kvantitativ og kvalitativ tilnærming til studiet. Etter noe testing og videre diskusjon landet vi på en kvalitativ tilnærming til problemstillingen vår – et valg vi er fornøyde med.

Vi ønsker å takke veilederen vår, Kristin Molvik Botnmark, for all hjelp og veiledning det siste semesteret. I tillegg ønsker vi å takke Aniva Lund, Maren H. F. Rammen og Rita Van Ingelgem Monsen som har vært svært behjelpelig med fremdriften i forskningsprosessen og korrekturlesning.

Tusen takk til informantene våre som stilte opp, og tok seg tid i en ellers hektisk hverdag med skole og jobb. Dere gav oss mye informasjon og gode refleksjoner som var uvurderlig.

Vi retter stor takknemlighet til venner og familie som har støttet oss, og inspirert oss gjennom disse tre årene på Høyskolen Kristiania.

Avslutningsvis ønsker vi å takke Høyskolen Kristiania for tre utfordrende og lærerike år. Vi ønsker å takke alle forelesere og veiledere ved Høyskolen Kristiania for å ha gitt oss kunnskapen og inspirasjonen til å skrive denne oppgaven. Disse tre årene har gitt oss mye kompetanse, en stor verktøykasse for arbeidsmarkedet, og venner for livet.

Vi som forfattere tar det fulle og hele ansvaret for denne bacheloroppgavens metoder, resultater og konklusjoner.

Vi ønsker dere god lesing!

## Sammendrag

Bakgrunnen for denne oppgaven har vært vår interesse for det norske arbeidslivet, og hva som motiverer og engasjerer de ansatte. Vi har vært opptatt av å undersøke om fleksibel arbeidstid skiller seg ut som en motivasjonsfaktor. Flexibel arbeidstid er en stor del av flere sektorer i norsk næringsliv, og det er interessant å se hva “nykommerne” i arbeidsmarkedet mener om temaet. Det dannet følgende problemstilling:

*«Hvordan stiller nyutdannede og studenter seg til muligheten for fleksibel arbeidstid i forhold til andre motivasjonsfaktorer i en jobb?»*

For å svare på problemstillingen har vi delt utvalget vårt i to, hvor den ene delen representerer studenter og den andre representerer nyutdannede. Undersøkelsen ble utført gjennom semistrukturerte dybdeintervjuer. En del av formålet var å se om det finnes en forskjell mellom gruppene, i form av hvilke holdninger og meninger de besitter rundt temaet.

Funnene i undersøkelsen belyser hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for utvalget, og hvilke forventninger de har til arbeidslivet. I tillegg fremkommer det funn som tilsier at fleksibel arbeidstid ikke er viktigere enn andre motivasjonsfaktorer, og at arbeidsmiljø i høy grad skiller seg ut. Dette er informasjon vi mener at bedrifter kan dra nytte av i planleggingen av rekrutteringsprosesser, og i tilretteleggingen for nyansatte i sine bedrifter.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>3</b>
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 Formål</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Problemstilling</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3 Avgrensning av problemstilling</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Disposisjon av oppgaven</b> .....	<b>8</b>
<b>2.0 Litteraturgjennomgang</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1 Begrepsavklaring</b> .....	<b>9</b>
2.1.1 Forventning .....	9
2.1.2 Arbeidsmiljø.....	10
2.1.3 Studenter og nyutdannede .....	10
2.1.4 Frynsegoder.....	10
<b>2.2 Motivasjon</b> .....	<b>10</b>
2.2.1 Hackman og Oldhams Jobbkarakteristikamodell.....	11
2.2.2 Autonomi.....	12
2.2.3 Herzbergs tofaktorteori .....	12
2.2.4 Selvbestemmelsesteorien .....	14
<b>2.3 Fleksibel arbeidstid</b> .....	<b>15</b>
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1 Kvalitativ tilnærming</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 Bakgrunn for valg av forskningsdesign</b> .....	<b>19</b>
<b>3.3 Fenomenologisk design</b> .....	<b>19</b>
<b>3.4 Datainnsamling</b> .....	<b>20</b>
3.4.1 Bakgrunn for valg av datainnsamlingsmetode - Dybdeintervju .....	21
3.4.2 Utforming av intervjuguide.....	21
3.4.3 Utvalg og utvalgsprosedyrer .....	22
<b>3.5 Gjennomføring av intervjuer</b> .....	<b>25</b>
3.5.1 Kriterier for hensiktsmessig oppførsel .....	25
<b>3.6 Transkribering</b> .....	<b>26</b>
<b>3.7 Koding</b> .....	<b>27</b>

<b>3.8</b>	<b>Utfordringer</b>	<b>28</b>
<b>4.0</b>	<b>Kriterier for gjennomføring</b>	<b>30</b>
<b>4.1</b>	<b>Etiske aspekter ved undersøkelsen</b>	<b>30</b>
4.1.1	Informert samtykke	30
4.1.2	Krav til privatliv	31
4.1.3	Krav til riktig presentasjon av data	31
<b>4.2</b>	<b>Kvalitetssikring</b>	<b>32</b>
4.2.1	Validitet	32
4.2.2	Reliabilitet	32
4.2.3	Gjennomføring av kvalitetssikring	32
<b>5.0</b>	<b>Resultater og diskusjon</b>	<b>34</b>
<b>5.1</b>	<b>Studenters og nyutdannedes motivasjon i jobb</b>	<b>34</b>
5.1.1	Hackman og Oldhams Jobbkarakteristikamodell	35
5.1.2	Herzbergs tofaktorteori	36
5.1.3	Selvbestemmelsesteorien	38
5.1.4	Svar på forskningsspørsmål	39
<b>5.2</b>	<b>Studenters og nyutdannedes forventninger i jobb</b>	<b>39</b>
5.2.1	Svar på forskningsspørsmål	42
<b>5.3</b>	<b>Fleksibel arbeidstid sett opp mot andre motivasjonsfaktorer</b>	<b>42</b>
5.3.1	Svar på forskningsspørsmål	44
<b>6.0</b>	<b>Konklusjon</b>	<b>45</b>
<b>7.0</b>	<b>Refleksjoner</b>	<b>47</b>
<b>8.0</b>	<b>Videre forskning</b>	<b>47</b>
<b>9.0</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>48</b>
<b>10.0</b>	<b>Vedlegg</b>	<b>50</b>
10.1	Intervjuguide	50
10.2	Oversikt over koding	55
10.3	Samtykkeskjema	59

# 1.0 Innledning

I denne oppgaven vil vi undersøke hvilke perspektiver nyutdannede og studenter har rundt motivasjon på jobben, med et fokus på fleksibel arbeidstid som motivasjonsfaktor.

Problemstillingen vår kommer med tre forskningsspørsmål, som både avgrensner oppgaven og som gir oss informasjon til å besvare problemstillingen. Temaene for forskningsspørsmålene er motivasjon, forventninger og fleksibel arbeidstid. Disse forskningsspørsmålene vil være gjeldende for hele oppgaven og være grunnlaget for valgene vi har tatt gjennom prosessen. Vi skal etter beste evne svare på forskningsspørsmålene, og deretter problemstillingen.

Fleksibel arbeidstid som ordning tilbys på ulik måte hos mange bedrifter i dag, men det er lite forskning på feltet med tanke på nyutdannede og studenter. For å gjennomføre og kunne reflektere over resultatene på en god måte, har vi valgt motivasjonsteoriene Jobbkarakteristikamodellen, Herzbergs tofaktorteori og Selvbestemmelsesteorien. Disse skal, sammen med forventninger og fleksibel arbeidstid, gi oss et godt teoretisk rammeverk for å kunne analysere og diskutere resultatene.

Vi har en antakelse om at nyutdannede og studenter har en forventning om fleksibel arbeidstid i jobben, og at dette er avgjørende for valg av jobb. Vi vil også undersøke om det er hele ordningen *fleksibel arbeidstid* som er motiverende, eller om det er deler ved ordningen som gjelder. Vi ønsker i tillegg å kartlegge om det er andre motivasjonsfaktorer som er mer avgjørende for valg av jobb enn fleksibel arbeidstid. Videre i dette kapittelet beskriver vi formålet med oppgaven nærmere, problemstillingen og avgrensningen av den, samt en disposisjon av oppgaven. Vi ønsker at bedrifter skal kunne se en verdi av resultatene i oppgaven, og at funnene skal kunne benyttes til videre forskning.

## 1.1 Formål

Vi ønsker å bruke denne oppgaven til å belyse hvilke motivasjonsfaktorer som står høyt hos nyutdannede og studenter, med et hovedfokus på om fleksibel arbeidstid er en av disse. Vi ønsker også å se på ulikheter og likheter mellom disse gruppene. Dette er forskning som kan være nyttig for bedrifter som ønsker å rekruttere rett fra skolebenken, og som er interessert i hva de nyere generasjonene forventer av deres første arbeidsplasser. Vi håper vårt fokus på

fleksibel arbeidstid kan bidra til å gi bedriftene et nyttig innblikk i hvordan de kan tilpasse selve arbeidsdagen for nyutdannede.

## 1.2 Problemstilling

Vi diskuterte flere ulike problemstillinger med ulike innfallsvinkler og fokusområder.

Formålet stod hele tiden i fokus, og vi landet til slutt på denne problemstillingen:

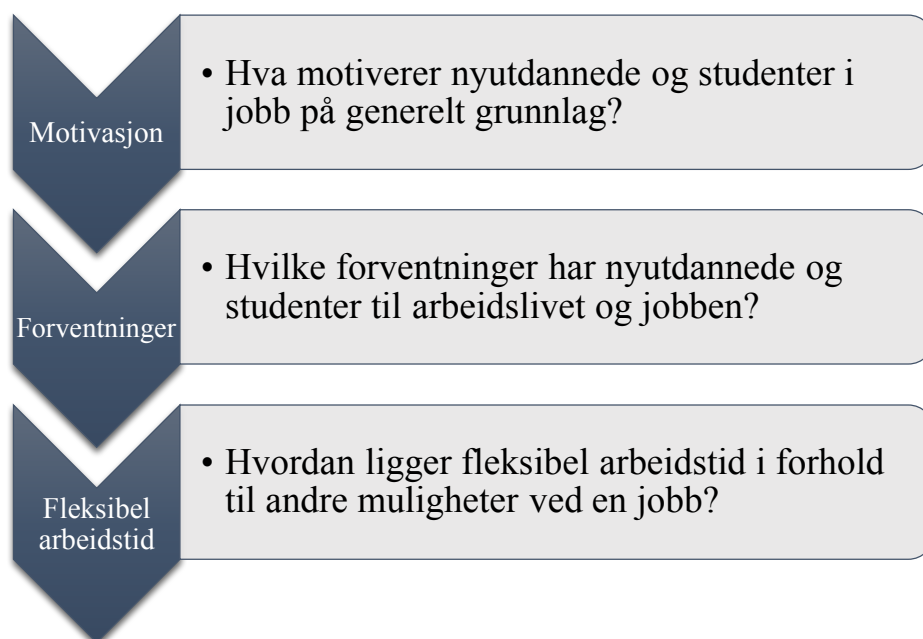
*“Hvordan stiller nyutdannede og studenter seg til muligheten for fleksibel arbeidstid i forhold til andre motivasjonsfaktorer i en jobb?”*

Vi ønsker å se muligheten for fleksibel arbeidstid som en motivasjonsfaktor og undersøke om den er avgjørende eller viktigere enn andre motivasjonsfaktorer hos utvalget vårt.

Problemstillingen, sammen med forskningsspørsmålene, står i fokus og gir videre føringer til oppgaven.

## 1.3 Avgrensning av problemstilling

For å kunne gi en god besvarelse på problemstillingen, var det hensiktsmessig med tre forskningsspørsmål som omhandlet motivasjon, forventninger og fleksibel arbeidstid. Disse spørsmålene skulle veilede oss og bidra til å holde fokus på funnene våre, og på det endelige målet med oppgaven:



Vi avgrenset undersøkelsen til studenter og nyutdannede. Ut ifra hva vi har sett, nevnes ikke disse gruppene i litteratur om fleksibel arbeidstid. For oss var det spennende å utforske en ny gruppe med grunnlag og støtte i tidligere litteratur. I tillegg har vi avgrenset utvalget vårt slik at vi ikke fokuserer på yrkesgrupper eller studieretninger som kan forvente skiftarbeid eller turnusordninger. Dette er fordi de ikke kan bidra til å besvare våre spørsmål om fleksibel arbeidstid.

Videre har vi trukket frem forventninger som et eget forskningsspørsmål, samtidig som vi *ikke* har presentert dette i litteraturgjennomgangen. Dette er fordi vi ønsket å kartlegge forventninger i tråd med motivasjon og fleksibel arbeidstid. Vi forsket altså på utvalgets forventninger som et verb, ikke som en teori.

## 1.4 Disposisjon av oppgaven

Vi har valgt å disponere oppgaven slik at den skal være lett å forstå, og at det stadig finnes en rød tråd gjennom hele besvarelsen. Dette har vi gjort på følgende måte:



Første steg vil være innledningen der vi presenterer formålet med forskningen, problemstillingen, avgrensning av problemstilling og disposisjon av oppgaven. Videre vil vi ha en litteraturgjennomgang hvor sentrale begreper, temaer og teorier belyses og avklares. Vi har benyttet oss av en kvalitativ tilnærming for å besvare problemstillingen, noe vi redegjør for i metodekapittelet. Her begrunner vi også alle valg vi har tatt gjennom prosessen. Gjennomføringen av prosessen og kriterier for å kvalitetssikre arbeidet vårt diskuteres i et eget kapittel. Her belyser vi også etiske utfordringer det er viktig å ta hensyn til. Analysen av resultatene og diskusjon rundt funnene presenteres i sammenheng med foregående litteratur. Oppgaven avsluttes med en konklusjon, refleksjoner rundt eget arbeid og et forslag til videre forskning.



## 2.0 Litteraturgjennomgang

I denne delen har vi redegjort for den faglitteraturen som støtter problemstillingen. Vi har, som nevnt, utformet tre forskningsspørsmål som omhandler motivasjon, forventning og fleksibel arbeidstid. I denne delen av oppgaven ligger også en begrepsavklaring av de begrepene vi har benyttet oss av.

Litteraturen velges med utgangspunkt i problemstillingen:

*Hvordan stiller nyutdannede og studenter seg til muligheten til fleksibel arbeidstid i forhold til andre motivasjonsfaktorer i en jobb?*

Før gjennomføring av undersøkelsen tenkte vi at temaene ville bli vektlagt likt i oppgaven. Vi så at delen som omhandler motivasjon ble mest omfattende. Dette fordi det er mye teori på området, og resultatene viste at det var behov for teoretisk forankring i flere motivasjonsteorier enn først antatt. Derfor har vi valgt å redegjøre for Herzbergs tofaktorteori, Selvbestemmelsesteorien og deler av Hackman og Oldhams Jobbkarakteristikamodell. Videre har vi også redegjort for ordningen fleksibel arbeidstid.

### 2.1 Begrepsavklaring

I dette kapittelet følger en begrepsavklaring av begreper som er sentrale for å forstå innholdet, og meningen bak oppgaven vår.

#### 2.1.1 Forventning

I arbeidslivssammenheng omtales forventningsteori som at mennesker er mer motiverte til å jobbe når de forventer å utføre oppgavene og få det de ønsker ut av jobben (Kaufmann og Kaufmann 2015, 121). Denne definisjonen indikerer at man er mer motivert på jobb når man ser at forhold ved arbeidsplassen står til forventningene. Det er denne definisjonen vi har benyttet oss av i oppgaven.

### 2.1.2 Arbeidsmiljø

Store Norske Leksikon definerer arbeidsmiljø som “summen av alle faktorene som virker sammen på en arbeidsplass” ([SNL.no](http://SNL.no)). Med dette menes både det sosiale og fysiske miljøet.

### 2.1.3 Studenter og nyutdannede

I oppgaven er det snakk om studenter som er på siste semester av høyere utdanning. Vi har brukt begrepet nyutdannet om en person som er i jobb og har inntil to års arbeidserfaring fra en fulltidsjobb.

### 2.1.4 Frynsegoder

Frynsegoder defineres som alle godtgjørelser utover den lønnen som er avtalt. Typiske frynsegoder i arbeidslivet er medlemskap på treningssenter, mobiltelefon, internett, bil og lignende ([arbeidsrettsadvokater.no](http://arbeidsrettsadvokater.no)).

## 2.2 Motivasjon

Motivasjon er et sentralt begrep i oppgaven, da vi var interessert i å se på hvilke faktorer som motiverer nyutdannede og studenter i jobb. Motivasjon kan i følge Kaufmann og Kaufmann (2015) defineres som “de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål” (2015, 113). Dette kan forstås som at det finnes ulike drivkrefter som får hver enkelt til å handle. Det er denne definisjonen vi benyttet oss av i intervjuguiden og videre i diskusjonen.

Innenfor arbeidslivet finnes det fire hovedteorier som kan knyttes opp mot motivasjon, også kalt motivasjonskvartetten. Denne kvartetten er en samlebetegnelse for behovsteorier, kognitive motivasjonsteorier, sosiale motivasjonsteorier og situasjonsteorier. Vi har gått dypere inn på kognitive motivasjonsteorier og situasjonsteorier, da de teoriene vi har benyttet faller under disse. Kognitive motivasjonsteorier tar utgangspunkt i at det er rasjonelle valg og forventninger som styrer menneskers beslutninger og handlinger (2015, 121).

Situasjonsteorier retter fokuset på elementer ved selve jobben. Man ønsker å se hvilke egenskaper som fører til motivasjon og deretter påvirker jobbprestasjoner i en positiv retning (Kaufmann og Kaufmann 2015, 138).

I forkant av intervjuene hadde vi sett for oss Jobbkarakteristikamodellen og Selvbestemmelsesteorien som motivasjonsteoriene vi kom til å benytte oss av i litteraturgjennomgangen. Analysen av intervjuene viste at Herzbergs tofaktorteori også var aktuell da vi diskuterte motivasjon på arbeidsplassen. Derfor kommer det videre til å bli redegjort for de nevnte teoriene.

### 2.2.1 Hackman og Oldhams Jobbkarakteristikamodell

Jobbkarakteristikamodeller faller under situasjonsteorier og forklarer motivert jobbatferd som følge av egenskaper ved selve jobben (Kaufmann og Kaufmann 2015, 138). Richard Hackman og Greg Oldham utviklet en jobbkarakteristikamodell der målet var å utvikle et system hvor en kunne se en jobbs motivasjonspotensial (2015, 141). Kort fortalt tar modellen utgangspunkt i at man har noen antatte objektive trekk som virker inn på avgjørende psykologiske tilstander. Dette skal føre til at man får en høyere grad av motivasjon. Modellen forutsetter at alle trekkene er til stede i arbeidet for at motivasjonspotensialet skal fremkomme hos den ansatte (Kaufmann og Kaufmann 2015, 143; Einarsen og Skogstad 2011, 21). Vi har ikke benyttet denne modellen for å avdekke motivasjonspotensialet, men for å se hvilke egenskaper ved jobben informantene motiveres av.

Teorien peker på disse sentrale trekkene:

1. Variasjon i ferdigheter: I hvilken grad jobben krever ulike talenter og ferdigheter.
2. Oppgaveidentitet: Hvorvidt jobben krever utførelse av helhetlig arbeid eller at man får se et arbeid gjort fra start til slutt.
3. Oppgavebetydning: Hvorvidt arbeidet har betydning for andre.
4. Autonomi: I hvilken grad man selv får velge å løse oppgaver.
5. Tilbakemelding: I hvilken grad man får tilbakemelding på utført arbeid.

(Kaufmann og Kaufmann 2015, 141-142; Einarsen og Skogstad 2011, 21).

Trekkene *variasjon i ferdigheter*, *oppgaveidentitet* og *oppgavebetydning* har innvirkning på opplevelse av meningsfylt arbeid. Høy grad av *autonomi* i arbeidet gir ansvarsfølelse for resultater. *Tilbakemelding* på arbeidet forstås som at når en har utført en arbeidsoppgave vet man umiddelbart om dette er utført tilstrekkelig eller ikke. Det vil si at man får kunnskap om resultater av arbeidet. Et eksempel vil være å lage et regnskap; man vet at man har utført arbeidsoppgaven tilstrekkelig når alle tallene stemmer (Hackman og Oldham 1980, 80; Einarsen og Skogstad 2011, 20-21).

Jobbkarakteristikamodellen får god støtte fra tidligere studier. Nettopp fordi denne modellen viser klare sammenhenger mellom de ulike elementene i modellen: Trekkene ved jobben, de psykologiske tilstandene man oppnår og hvilke resultater de gir. Flere studier viste at det var systematiske sammenhenger mellom trekkene og resultatene i modellen (Einarsen og Skogstad 2011, 21; Kanfer 1990).

En studie gjort av DeVaro, Li og Brookshire i 2007 testet modellens relevans i det moderne arbeidsmiljøet. Denne studien testet modellens forutsetninger både fra ansattes og leders perspektiv. Forskerne fikk støtte for at autonomi og oppgavevariasjon virker positivt inn på produktivitet og kvalitet i arbeidet, og at autonomi virker positivt inn på jobbtilfredshet. Det viste seg at oppgavevariasjon virker sterkere inn på prestasjoner enn tidligere studier har vist. På bakgrunn av denne artikkelen, ser vi fortsatt på Jobbkarakteristikamodellen som en relevant motivasjonsteori (DeVaro, Li og Brookshire 2007, 986).

### 2.2.2 Autonomi

Vi valgte å presentere dette begrepet fordi fleksibel arbeidstid på mange måter handler om frihet og selvbestemmelse, og at dette gjenspeiles i litteraturen om autonomi. Vi har sett autonomi som et trekk i Jobbkarakteristikamodellen.

Hackman og Oldham (1980) definerer autonomi som “the degree to which the job provides substantial freedom, independence, and discretion to the individual in scheduling the work and in determining the procedures to be used in carrying it out” (Hackman og Oldham 1980, 79). Med andre ord vil en følelse av autonomi i jobben føre til at ansvarsfølelsen øker, noe som igjen påvirker den indre motivasjonen positivt. Det var i vårt tilfelle hensiktsmessig å gå videre med den enkle definisjonen selvstyre. Dette vil si at i jobbsammenheng har arbeidstaker kontroll over, og ansvar for egen arbeidssituasjon (Kaufmann og Kaufmann 2015, 142).

### 2.2.3 Herzbergs tofaktorteori

Etter å ha gjennomført intervjuene viste funnene informasjon som kunne lede oss i retningen av Herzbergs tofaktorteori. Disse funnene baserte seg i all hovedsak på informantenes behov for trivsel og trygghet på arbeidsplassen, samt et ønske om utvikling og læring. Vi bestemte

oss derfor for å ta et dypdykk i denne teorien, nettopp for å få et blikk på hvordan den kan berike vår besvarelse.

Herzbergs tofaktorteori ble utviklet ved at man spurte over hundre arbeidere om de kunne beskrive to situasjoner: En som hadde ført til trivsel på jobben og en som hadde ført til mistrivsel på jobben. Det som vakte stor interesse var at faktorer som førte til trivsel var andre typer enn de faktorene som førte til mistrivsel. Det har vært vanlig å tenke at trivsel er det motsatte av mistrivsel, men det viste seg i denne undersøkelsen at dette er to uavhengige dimensjoner. Disse dimensjonene valgte Herzberg å kalle for motiveringsfaktorer og hygienefaktorer. I Kaufmann og Kaufmann (2015) blir disse dimensjonene definert slik:

- *Motiveringsfaktorene* skaper trivsel i den grad de er til stede, men fører ikke nødvendigvis til mistrivsel dersom de ikke er tilstede.
- *Hygienefaktorene* kan skape mistrivsel i den grad de ikke er til stede, men fører ikke uten videre til trivsel om de er til stede.

(Kaufmann og Kaufmann 2015, 138).

Videre kan motiveringsfaktorene kobles opp mot de øverste trinnene i Maslows behovspyramide. Det er da snakk om prestasjoner, anerkjennelse, selve arbeidet, ansvar, vekst og utviklingsmuligheter. Dersom disse faktorene er til stede fører det til økt produktivitet og tilfredshet hos arbeiderne, men når motivasjonsfaktorene mangler ser vi at det fører til en nøytral tilstand. Hygienefaktorene består av fysiske og sosiale arbeidsforhold, tilsyn, lønn, jobbtrygghet og status. Dette er de grunnleggende behovene nederst i Maslows behovspyramide. Når disse faktorene er tilstede forsvinner mistrivsel, men det er ikke selvsagt at det fører til trivsel om de er til stede (Herzberg 2008, 24; Kaufmann og Kaufmann 2015, 138).

Tofaktorteorien har blitt kritisert av flere kjente motivasjonsteoretikere som Vroom og Maslow. Ifølge disse kritikerne finnes det ikke hold i resultatene, og Herzbergs funn kan likeså forklares med andre faktorer enn de som blir nevnt i forskningen. I tillegg er teorien relativt gammel, da den ble utviklet i 1959. Basset-Jones og Lloyd (2005) har forsket på om Herzbergs tofaktorteori er relevant 50 år senere. Her tar forskerne også hensyn til globalisering og modernisering av arbeidslivet. I denne artikkelen fremkommer det at resultatene fortsatt er de samme som Herzberg fikk i 1959, og at indre faktorer fortsatt er

hovedmotivasjonen i arbeidslivet. Vi finner derfor støtte for å benytte oss av teorien i vår besvarelse (Basset-Jones og Lloyd, 2005, 929-930).

#### 2.2.4 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien fra 1985 har sitt utspring fra en empirisk basert teori, som tar for seg menneskelig motivasjon. Forskerne Edward L. Deci og Richard M. Ryan mente at mennesker påvirkes og drives av forskjellige typer av indre og ytre motivasjon – også kalt autonom eller kontrollert motivasjon. Dersom en person handler ut fra egen vilje og tar sine egne valg, er man autonom. Motsatt ser vi at en person er kontrollert dersom man handler ut fra etterspørsel og press (Kessler 2013, 686).

Selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan vil være relevant for vår oppgave, slik at vi får en dypere innsikt i og forståelse av hva slags motivasjonsfaktorer studenter og nyutdannede vektlegger i sin arbeidshverdag. Siden jobbkarakteristikamodeller tar for seg egenskaper ved jobben som motivasjonsfaktorer, ønsker vi ved selvbestemmelsesteorien å se om informantene våre også er ulike i forhold til om de er indre eller ytre motivert.

Ytre motivasjon fungerer slik at jobbutførelsen eller arbeidet en utfører resulterer i en belønning. Den kalles for “ytre” da det er snakk om lønn, bonus eller andre typer belønninger som ligger utenfor selve jobbutførelsen. På den andre siden finner vi det som kalles for indre motivasjon. Her finner vi kilden til motivasjon i selve utførelsen av arbeidet som skal gjennomføres. Gleden ved å utføre og mestre arbeidet er i denne sammenhengen mer motiverende enn hvilken belønning man får av å utføre arbeidet (Kaufmann og Kaufmann 2015, 129-130). Det er viktig med indre motivasjon for å lære nye ferdigheter og kompetanser, noe som gjør indre motivasjon viktig for arbeidslivet. Indre motivasjon påvirker den autonome motivasjonen da man kjenner på en selvstendighet når man handler ut fra velvillighet og av eget ønske (Kessler 2013, 686).

Teorien om selvbestemmelse er gammel, men det er gjort mye forskning som støtter ulike elementer ved teorien. Selv om kritikken til teorien ikke går spesifikt på om den fungerer til formålet eller ikke, er det mye brukt teori i lærebøker innenfor organisasjonspsykologi. Selv om det ikke er konkret kritikk til selve teorien, har vi valgt å benytte oss av teorien i oppgaven siden den har blitt forsket mye på og har fått mye støtte (Kaufmann og Kaufmann 2015, 130-131).

## 2.3 Fleksibel arbeidstid

Fleksibel arbeidstid kan forklares på mange måter, og er et begrep med mange perspektiver. Vi har derfor kun tatt utgangspunkt i arbeidsmiljøloven og Fafo sin rapport fra 2018 om fleksibel arbeidstid når vi har definert dette begrepet i vår oppgave. Begrepsforklaringen vår var også utgangspunktet vi benyttet oss av da vi forklarte informantene hvilket begrep de skulle svare på.

Siden vi ikke skulle se på en spesiell yrkesgruppe eller et spesifikt firma i våre undersøkelser, begrenset vi begrepet til individuelle ordninger innenfor fleksibel arbeidstid. Dette medførte at begrepet måtte forstås uten at man tok hensyn til skiftbasert arbeid eller turnusordninger.

Ifølge Fafo sin rapport kan fleksibel arbeidstid forstås som:

- «Muligheten til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, i betydningen frihet til å velge oppstart og avslutning innen visse grenser. Dette betegnes som fleksitid».
- «Muligheten til å arbeide hjemmefra eller fra andre steder ved behov. Dette betegnes som hjemmekontor».
- «Muligheten for å spare opp tid og ta fri hele eller halve dager, det vil si avspasering».

(Nergaard m.fl. 2018, 19).

I Arbeidsmiljøloven fremkommer det ingen klar definisjon på begrepet fleksibel arbeidstid, men i følge § 10-2 (3) er dette en ordning som kan gjennomføres dersom det ikke er til “vesentlig ulempe for virksomheten”. Forarbeidene til denne paragrafen sier at fleksibel arbeidstid kan forstås som et begrep hvor fleksitid, hjemmekontor og avspasering er sentrale begreper. Fleksibel arbeidstid forstås derfor her som en ordning hvor arbeidstaker har høy grad av autonomi i sin arbeidstid og valg av arbeidssted (Skjønberg og Hognestad 2014, 149-150).

Sammen med Fafo sin definisjon, gjorde dette at vi har forstått begrepet *fleksibel arbeidstid* som en ordning der den enkelte arbeider har mulighet til å bestemme hele eller deler av sin arbeidsdag, i form av tid og sted hvor arbeidet skal utføres. Virksomheter som benytter seg av denne ordningen kan ha visse begrensninger dersom dette kreves for at virksomheten skal gå rundt. Dersom det lar seg gjøre skal fleksibilitet på arbeidsplassen være en mulighet.

Fleksibel arbeidstid ble en lovfestet rett for norske arbeidere fra 01.01.2006 (Nergaard m.fl. 2018, 5). I 2018 hadde om lag halvparten av alle arbeidstakere i Norge fleksibel arbeidstid, og vi så derfor at det utgjorde en stor gruppe av befolkningen. Det er flest mennesker i lederyrker eller i ulike funksjonæryrker som har tilbud om ordningen. Det er ikke vanlig at yrkesgrupper som jobber skift og turnus har fleksibel arbeidstid, da strukturen på arbeidsplassen ikke muliggjør dette. Det er derfor vanskelig å ta med disse gruppene i forskning rundt temaet (2018, 6).

Generelt sett er det veldig ulikt hvordan fleksibel arbeidstid reguleres og kontrolleres på en arbeidsplass. Noen har formelle ordninger, mens andre har mindre struktur og kontroll på ordningen. Med dette menes alt fra hvordan ordningen er strukturert i form av regelverk og individuelle avtaler, eller om ordningen er kollektivt eller individuelt arrangert. Det er likevel mest vanlig å ha en kollektivt regulert ordning, men i mange tilfeller er ordningen kun basert på tillit (2018, 7).

Felles for alle grupperingene som har tilbud om fleksibel arbeidstid er at ordningen i hovedsak blir benyttet til familieliv, ferier og personlig helse. Ifølge Fafo sin rapport, fremkommer det ingen funn som tilsier at ordningen blir brukt mer av det ene kjønn enn det andre i disse situasjonene. Heller ikke arbeidsgiverne i undersøkelsen kunne peke på noen forskjell mellom kjønnene (2018, 8-9).

Det var noen utfordringer knyttet til at vi skulle benytte oss av forskningsrapporten fra Fafo i vår oppgave. For det første er den langt mer omfattende enn vår forskning, og har langt flere respondenter. Dette gjorde tallene vanskelige å benytte seg av under sammenligning. I tillegg er denne rapporten basert på en kvantitativ undersøkelse i form av spørreskjema. Det gjorde at dybden i disse spørsmålene, konklusjonene og drøftingen gav et vanskelig sammenligningsgrunnlag for vår oppgave. Rapporten tar ikke for seg studenter, og deres holdninger til temaet. Dette gjorde at vi bare kunne sammenligne ved hjelp av generelle antakelser om at utvalgene har like meninger i fremtiden.

Likevel så vi at det er flere likheter mellom disse to forskningsprosjektene som var verdifulle å ta med seg videre. Vi valgte også å se det som en fordel at vi kunne sammenligne våre resultater med et større utvalg. Forskningsrapportens respondenter er hentet inn fra det norske arbeidsmarkedet, og vi så på dette som en klar fordel, da det er i dette området vi har utført



vår forskning. Rapporten er relativt ny, noe som gav oss et bredt syn på hvordan situasjonen rundt fleksibel arbeidstid er i dag. Dette gav oss igjen et verdifullt innsyn i det moderne, norske arbeidslivet. I tillegg fikk vi et mer relevant sammenligningsgrunnlag for oppgaven vår, og vi så derfor på denne rapporten som den beste kilden i dette tilfellet.

## 3.0 Metode



I denne delen av oppgaven har vi tatt utgangspunkt i prosessen presentert over, og redegjort for valg av forskningsdesign og metode for datainnsamling. I tillegg har vi presentert hvilke forutsetninger vi har tatt for å sikre en god forskningsprosess i forkant av intervjuet. Det har vært viktig å ha en plan på hvordan prosessen skal foregå, og forskningsspørsmålene har vært en sentral del av valgene videre (Krumsvik 2013, 115). Ifølge Krumsvik (2013) har man i hovedsak to tilnærminger til forskningen: “Den kvantitative metoden kartlegger at noe skjer, mens den kvalitative avdekker hvorfor det skjer” (2013, 113).

### 3.1 Kvalitativ tilnærming

I dette kapittelet har vi begrunnet valg av en kvalitativ tilnærming, og hvorfor den var mer hensiktsmessig å gjennomføre enn en kvantitativ undersøkelse. Engelstad (1984) forklarte forskjellen mellom kvalitativ og kvantitativ forskning slik: “Kvalitativ metode brukes for å fastslå forskjellen mellom epler og pærer, mens kvantitative metoder går ut på å telle hvor mange det er av hver!” (Sitert i Askheim og Grenness 2008, 53).

Kvantitativ forskning skiller seg fra kvalitativ forskning på flere områder. Kvantitativ forskning handler om å forklare et tema gjennom å generalisere statistisk og analysere resultatene. Dette gir gjerne et overfladisk bilde av hvordan resultatene fordeler seg, og man ser ikke etter en dypere forståelse. Man sikter etter å teste en hypotese, gjerne gjennom en spørreundersøkelse med mange respondenter. Da vi ikke ønsket en forklaring på statistiske resultater eller å generalisere funnene, valgte vi ikke å diskutere kvantitative metoder ytterligere (2008, 50).

Vi har valgt en kvalitativ tilnærming siden vi ønsket å få en dypere forståelse av temaene motivasjon, forventning og fleksibel arbeidstid i jobbsammenheng. I kvalitativ forskning er man opptatt av å finne hva slags oppfattelse og mening mennesker tillegger ulike situasjoner eller fenomener (2008, 12-13). Det er vanlig å benytte seg av små utvalg som kan gi innsikt på temaet som undersøkes, gjerne gjennom blant annet dybdeintervju, fokusgrupper og

observasjoner. Datainnsamlingen skjer oftest parallelt med analysen og tolkningen, noe vi også har gjort i vår oppgave (2008, 33).

## 3.2 Bakgrunn for valg av forskningsdesign

I dette kapitlet begrunnes valg av forskningsdesign for å gjennomføre forskningen.

Forskningsdesignet gir en konkret plan på hvordan innhenting av data skal gjennomføres.

Valg av design er avhengig av blant annet problemstillingen og formålet med undersøkelsen, hvilke ressurser og tid man har til rådighet og erfaring og kompetanse ved forskeren

(Askheim og Grennes 2008, 75). Det skilles i hovedsak mellom tre ulike typer design: Det kausale, det beskrivende/deskriptive og det eksplorative. For kvalitativ forskning vil det være det eksplorative designet som benyttes mest, og det er denne tilnærmingen vi har benyttet i denne oppgaven. Det eksplorative designet kan igjen deles opp i fire ulike typer:

Fenomenologisk design, casedesign, etnografisk design og Grounded Theory-design (2008, 68-69).

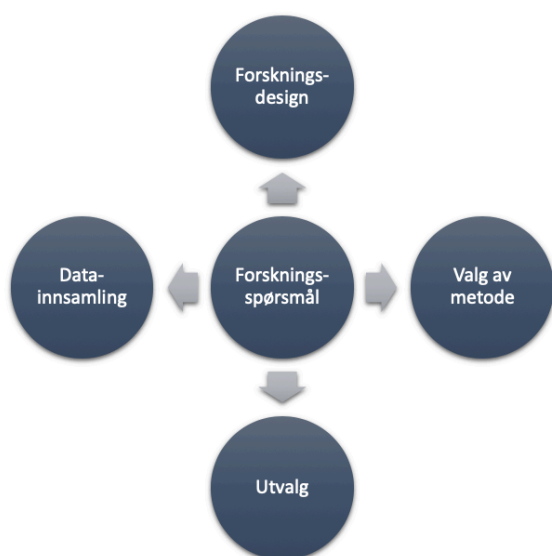
Metoden for innsamling av data blir gjerne påvirket av hvor mye tid og ressurser en har til rådighet. Ved etnografisk design ønsker man å studere en sosial gruppe eller kultur. Det var for tidkrevende for oss å observere, samtidig som at en studie av en kultur ikke var i tråd med formålet vårt. Casedesign benyttes ofte for å gi grunnlag til beslutninger i en organisasjon, gjerne over lang tid, noe vårt formål ikke hadde til hensikt å gjøre. Grounded Theory var ikke relevant for vår oppgave da dette designet benyttes for å utvikle egne teorier basert på egne data (2008, 74-76). Siden vi ønsket å få innsikt i og en dypere forståelse av informantenes holdninger rundt motivasjon og fleksibel arbeidstid var det fenomenologiske designet et hensiktsmessig valg (2008, 69).

## 3.3 Fenomenologisk design

Vi har valgt et fenomenologisk design. Her ønsker man å undersøke et fenomen gjennom en informants oppfattelse av det i deres virkelighet (Askheim og Grenness 2008, 69). Dette designet åpner for muligheten til å få en dypere forståelse. Fenomenologisk design passer derfor godt til vårt formål, siden vi var opptatt av hvordan informantene selv oppfatter hva som er viktig i deres jobbhverdag.

Det er vanlig å dele fenomenologisk design inn i tre faser: Forberedelse/valg av design, datainnsamling og analyse. I første fase må forskeren forstå hvorfor fenomenologisk design vil være passende å benytte seg av, sett opp mot problemstillingen og fenomenet man ønsker å undersøke. Forskeren må få en oversikt over de typiske antakelsene mennesker har i forhold til fenomenet, hvem som mener noe om det og hvilken teori som kan knyttes opp. Neste fase er selve datainnsamlingen. Det mest brukte håndverket i dette designet er forskningsintervjuet, gjerne i en semistrukturert form (Krumsvik 2013, 124). Det er vanlig å gjennomføre intervjuer med 5-25 informanter, der informantene er personer som har erfaringer med fenomenet. Siste fase er analysefasen, hvor forskeren må transkribere og gå igjennom datamaterialet. Det er vanlig å fremheve ord og uttrykk som kan være med på å gi en forståelse av hvordan informantene har oppfattet fenomenet (Creswell 2013, 80-82). Det er dette vi har kalt koding i vår oppgave.

### 3.4 Datainnsamling



I dette kapitlet har vi greid ut om valgene vi har tatt for å samle inn informasjon til denne forskningen. I den kvalitative forskningen står gjerne ønsket om å utforske et tema eller en holdning sentralt, og det er flere teknikker for å få grep om refleksjoner og meninger omkring ulike temaer (Askheim og Grenness 2008, 83). Krumsvik (2013) sier at “ein nyttar ikkje ein hammar til å skru ein skrue, og ein nyttar ikkje ein skrutrekkjar til å slå i ein spikar” (Krumsvik 2013, 122). Velger man feil metode møter man ofte på problemer senere i prosessen, gjerne med tanke på forskningsdesignet og analysedelen (2013, 122).

### 3.4.1 Bakgrunn for valg av datainnsamlingsmetode – Dybdeintervju

Valg av metode bør, som sagt, alltid sees opp mot forskningsspørsmålene og problemstillingen. De vanligste datainnsamlingsmetodene ved fenomenologisk design er fokusgrupper og dybdeintervjuer, og vi har diskutert disse videre.

Dybdeintervjuer, eller forskningsintervjuer, handler om at man går ut fra en allerede utformet intervjuguide som fungerer som et navigasjonsinstrument og en huskeliste for forskeren/moderatoren. Man ønsker å avdekke motiver og holdninger omkring sosiale eller fysiske forhold ved arbeidsplassen når slike intervjuer benyttes i organisasjonsmessig sammenheng (Askheim og Grenness 2008, 88). Fokusgrupper benyttes ofte i kvalitative markedsundersøkelser når man ønsker å få en dypere innsikt i assosiasjoner og holdninger rundt et fenomen. Det er spesielt gruppedynamikken og diskusjonen man er ute etter. Siden vi ønsket å få en dypere forståelse rundt personlige temaer, egnet ikke fokusgrupper seg som metode i denne forskningen (Askheim og Grenness 2008, 92-96).

Det finnes mange måter å gjennomføre dybdeintervjuer på, der den vanligste er et semistrukturert intervju. Forskningsspørsmålene våre har en tredelt tematikk, og derfor var det hensiktsmessig å bruke et slikt intervju. Vi ville ikke binde oss for stramt til intervjuguiden, men vi hadde en formening om hvilke temaer og undertemaer vi ønsket å komme inn på. Dybdeintervjuet passer godt sammen med et fenomenologisk design og er en viktig kilde til kvalitative tekstdata (Krumsvik 2013, 124-125).

Ved et semistrukturert intervju utformes en intervjuguide med noen hovedspørsmål knyttet til ønskede temaer, med konkrete oppfølgingsspørsmål – såkalt *tunneling*. Tanken bak et semistrukturert intervju er at man har muligheten til å følge opp informantenes refleksjoner selv om disse er digresjoner i forhold til de tiltenkte temaene. Denne fleksibiliteten kan gi informasjon man ellers ikke ville fått, via enten en streng intervjuguide eller et spørreskjema (2013, 124-125).

### 3.4.2 Utforming av intervjuguide

Før utformingen av spørsmålene i intervjuguiden, er det viktig å få klarhet i hva man ønsker å undersøke, hvorfor man vil undersøke det, og hvordan man tenker å undersøke dette fenomenet. Planleggingsfasen vil være kritisk for at intervjuguiden er tilfredsstillende og at

reliabiliteten og validiteten i studien sikres. Krumsvik (2013) understreker at man bør ta utgangspunkt i forskningsspørsmålene når man skal utforme spørsmålene til intervjuguiden (2013, 126).

Vi ville at intervjuguiden skulle reflektere den tredelte tematikken fra forskningsspørsmålene. De tre temaene var viktige for å avdekke nyutdannedes og studenters motivasjon, forventninger til jobb og refleksjoner rundt fleksibel arbeidstid. Vi endte dermed opp med noen spørsmål per tema i intervjuguiden. En intervjuguide skal fungere som et navigasjonsverktøy for moderatoren der man har listet opp viktige temaer og spørsmål man må innom i løpet av intervjuet (Askheim og Grennes 2008, 123). Intervjuguiden ligger vedlagt som vedlegg 10.1.

Hvor detaljert en intervjuguide er avhenger mye av forskernes kompetanse, kunnskap og innsikt i informantens situasjon. Det er lite hensiktsmessig med en veldig detaljert intervjuguide, fordi det låser forskeren og det kan skape en lite flytende samtale (Askheim og Grennes 2008, 123). Vi utformet hovedspørsmålene med flere tilhørende underspørsmål. For å holde spørsmålene nøytrale og unngå ledende spørsmål, dikotome spørsmål (Ja/nei-svar) og multiple spørsmål (flere spørsmål i ett), bør spørsmålene være av høy kvalitet. Der det var nødvendig å stille slike spørsmål, sørget vi i så fall for å ha oppfølgingsspørsmål klare (Krumsvik 2013, 126-127).

Å bruke terminologi som ligger utenfor informantenes vokabular anbefales ikke, fordi det kan forvirre. For å unngå dette utformet vi konkrete og tydelige spørsmål, og definerte de begrepene det var nødvendig at informantene og vi hadde samme oppfatning av, for eksempel motivasjon (2013, 126). Dette gjorde vi fordi motivasjon har mange ulike definisjoner og det er mange ulike oppfatninger av hva begrepet betyr for hver enkelt (Kaufmann og Kaufmann 2013, 113). Dette ville også hjelpe oss med å sikre at intervjureliabiliteten og intervjuvaliditeten ble solid. Har man god reliabilitet, øker dette den indre validiteten (Krumsvik 2013, 132-133).

### 3.4.3 Utvalg og utvalgsprosedyrer

Når man skal rekruttere informanter til en studie er det mange elementer som spiller inn. Det mest avgjørende for en god studie er at informantene er kvalifiserte til å svare på det vi ønsker å studere (Askheim og Grennes 2008, 118). For å sikre dette er det vanlig å benytte et

kriteriebasert utvalg. Det vil si at vi rekrutterte informanter på bakgrunn av ulike kriterier de måtte oppfylle (Krumsvik 2013, 119).

Vi ønsket å innhente informasjon fra to grupper: nyutdannede og studenter. Vi ville blant annet se om det er noen interessante forskjeller eller likheter mellom studenter som skal søke jobb og nyutdannede som er i sin første fulltidsstilling etter endte studier. Rapporten vi har benyttet om fleksibel arbeidstid tar noen grep med tanke på hvilke grupper de undersøker, noe vi også har avgrenset tidligere. Dette hadde vi i bakhodet da vi rekrutterte informanter, og derfor har vi ikke rekruttert informanter fra typiske yrkesfag eller helsefag.

Da vi skulle bestemme oss for hvor mange informanter vi ville intervjuer, var det flere faktorer som ble vektlagt. Siden vi ønsket å sammenligne nyutdannede og studenter, rådet veileder oss til å ha mellom 8-12 informanter. På grunn av tidsperspektivet vårt, og at noen informanter plutselig ikke dukket opp til avtalt tid, endte vi opp med åtte informanter. Vi så oss derfor nødt til å senke ambisjonsnivået, fordi vi ikke hadde høyere kapasitet til å rekruttere flere informanter. Vi støtter oss derfor til det Krumsvik (2013) sier: “For ein bachelorstudent er det til dømes betre å ha med tre informantar i ein intervjustudie, og gjere alle delane av forskningsprosessen grundig og skikkeleg, enn å ha ti informantar og ikkje rekke å utføre forskningsarbeidet like grundig” (2013, 51).

Informantene fordelte seg som figurene under viser. Vi fordelte de ut i fra kjønn, alder, grad, utdanning, og stillingstittel. For å bevare informantenes anonymitet, har vi identifisert de med et tall. Som man kan se, er ikke informant 3 med i figuren. Det skyldes at vi mistet lydopptaket av intervjuet. Dette er beskrevet senere i oppgaven under kapitlet om utfordringer.

Studenter					
Informant	Kjønn	Alder	Grad	Utdanning (siste semester)	Stillingstittel
1	Mann	24	Bachelor	KIF	Deltid resepsjonist
2	Mann	23	Bachelor	PR og samfunnspåvirkning	Deltid selger
4	Kvinne	22	Bachelor	Reiselivsledelse	Deltid resepsjonist og frontline
6	Kvinne	22	Bachelor	Markedsføring og merkevareledelse	Deltid resepsjonist og Freelancer

Figur 1: Oversikt over informantene som er studenter

Nyutdannede					
Informant	Kjønn	Alder	Grad	Utdanning (fullført)	Stillingstittel
5	Kvinne	26	Master	Siviløkonom i datateknikk	Kunnskapsingeniør
7	Kvinne	23	Bachelor	Kreativ markedskommunikasjon	Produktkoordinator
8	Kvinne	25	Bachelor	Publishing Media	Prosjektassistent
9	Mann	26	Bachelor	Markedsføring og salgsledelse	Teknisk konsulent

Figur 2: Oversikt over informantene som er nyutdannet



## 3.5 Gjennomføring av intervjuer

I dette kapittelet er det beskrevet de hensyn som er tatt under intervjuet i forbindelse med vår rolle som moderatorer. Korrekt gjennomføring vil styrke den senere analysen, samt gi mer direkte svar i henhold til forskningsspørsmålene. Tidligere i oppgaven har vi vært inne på viktigheten av planleggingsfasen for intervjuet. Intervjuguiden som ble utformet i denne perioden er skjelettet til intervjuet, og er derfor viktig for kvaliteten på gjennomføringen (Krumsvik 2013, 126).

Intervjuene ble holdt på ulike arenaer, i løpet av flere dager. Tidlig i intervjuprosessen oppdaget vi at det var et behov for å holde intervjuene i private, lukkede rom. Dette er fordi ett av intervjuene ble holdt i et fellesareal, og det skapte mye distraksjoner. I utgangspunktet vurderte vi telefonintervjuer, men vi gikk bort i fra denne tanken nettopp for å sikre kvaliteten av intervjuene. Redskapene vi benyttet oss av var lydopptak på telefon, samt notatark – noe som fungerte greit (Askheim og Grenness 2008, 121-122). Videre har vi presentert de ulike hensynene vi har tatt under gjennomføringen av intervjuene, for å sikre god reliabilitet og validitet (Krumsvik 2013, 126).

### 3.5.1 Kriterier for hensiktsmessig oppførsel

Krumsvik (2013) presenterer ti kriterier for å gjennomføre et godt intervju. Disse ti kriteriene handler hovedsak om hvordan intervjueren bør oppføre seg under intervjuet. Det er de vi tok utgangspunkt i, i forkant av gjennomføringen (2013, 129-130).

Først sørget vi for at vi hadde nok kunnskap om selve intervjumetoden og om de teoretiske temaene. Dette var for å kunne besvare eventuelle spørsmål fra intervjuobjektet, og for å sikre oss at vi undersøkte det vi hadde til hensikt å undersøke. Videre sørget vi for at intervjuet foregikk på en strukturert måte, hvor vi holdt oss innenfor de spesifikke temaene vi hadde sett for oss. Dette ble gjort for å sikre et godt sammenligningsgrunnlag mellom de ulike intervjuene, men også for å sikre at hensikten med intervjuet ikke falt bort i “prat”. Her var vi også nøye med å tydeliggjøre hvilket begrep vi snakket om, samt en definisjon på dette begrepet, noe som styrket besvarelsen (2013, 129-130).

Vi har fokusert på oppførselen vår overfor informanten, og forsøkt å bygge tillit gjennom hvordan vi fremstår. Her har vi lagt særlig vekt på vår evne til å være høflige, sensitive og åpne for svarene vi fikk. Et eksempel på dette er at dersom informanten har unnlatt å svare på

et spørsmål, eller ikke forstått spørsmålet, så har vi holdt en hyggelig tone slik at intervjuet ikke stoppet opp.

Et viktig aspekt her er å holde en åpen tone overfor informanten, slik at vedkommende ikke føler at de blir vurdert på områder vi ikke uttrykte eksplisitt. Dette gjaldt alle temaene i intervjuet, men særlig de som til viss grad kunne virke sensitive. Det løste vi ved å forsikre informanten om hvordan intervjuet skulle legges opp, og hva ville fokusere på. I tillegg sørget vi for å stille alle spørsmål på en måte som viser respekt overfor informanten. Med dette unngikk vi å tvinge frem unødvendig sensitiv informasjon, og lot informantene selv få velge hva de ønsket å dele. Vi har snakket om hvordan vi ville reagert dersom noen nektet å svare, men dette var ikke nødvendig under gjennomførelsen av intervjuene. Ved slike situasjoner ville vi vist stor respekt, og gitt informanten en følelse av at det er greit å ikke svare. Ulempen ved ikke å ta slike hensyn kan være at informanten trekker besvarelsen sin, eller at de ikke svarer korrekt fordi de er redde for å være ærlige (Krumsvik 2013, 129).

Til slutt har vi fokusert på å stille oppfølgingsspørsmål, også kalt probing, slik at vi fikk nok informasjon om hvert tema. Her ba vi informantene om dypere forklaringer. For å kunne gjøre dette måtte vi ha et godt minne om hva som hadde blitt sagt tidligere, samt at vi viste en løpende evne til å tolke de svarene som ble gitt (2013, 130).

Prosessen har krevd mye øving og forberedelser, og vi er fornøyde med gjennomføringen. I tillegg har vi endret på enkelte ting underveis, i den hensikt med å forbedre oss. Dette har vi gjort i tråd med relevant litteratur rundt temaet, og vi har funnet god støtte i maler og oppskrifter på gode intervjuer. De endelige funnene gav gode resultater, som også har vært praktiske å benytte seg av i analysen.

### 3.6 Transkribering

Det er viktig med god transkribering for å sørge for at validiteten og reliabiliteten opprettholdes også etter at intervjuet er gjennomført. Selve arbeidet med transkriberingen bør gjøres nøye, og forskergruppen bør ha lik oppfatning om hva man skal ha med i transkriberingen i form av pauser og bemerkninger. Dette sørger for at transkriberingen gir et mest mulig realistisk innblikk i hvordan informanten faktisk svarte. I tillegg bør det legges

retningslinjer for hvordan man skal forstå situasjonen best mulig. Dette gjelder spesielt ironi, tenkepauser, latter og lignende (Krumsvik 2013, 131-132).

I vår oppgave har vi forsøkt å ta hensyn til dette på flere ulike måter. Under hvert intervju sørget vi for å ha med en observatør som noterte seg spesielle bemerkelser i kroppsspråk. Slik kunne vi på best mulig måte kartlegge tvetydighet og tenkepauser. Dette ble gjort for å skape et helhetlig bilde av informanten. Intervjuet ble gjennomført av den av oss som kjente informanten minst, for å sikre objektivitet. Vi fordelte opptakene av intervjuene jevnt mellom medlemmene i gruppen, og sørget for at den intervjueren som kjente informanten minst også skulle foreta transkriberingen (2013, 131-132).

Videre sørget vi for å være nøye med å få med alle ord i opptaket, både fra intervjueren og informanten. Dette viste seg å være et tidkrevende arbeid, men jobben gav gode resultater i den grad at vi fikk en dypere forståelse av informantens faktiske meninger og begrunnelser. Det er derfor rimelig å anta at situasjonen og begrunnelsen samsvarer i stor grad med virkeligheten, noe som igjen styrker både validiteten og reliabiliteten. I tillegg gav dette oss et godt grunnlag når vi skulle starte med kodingen og analysearbeidet (2013, 131-132).

### 3.7 Koding

Analysen vår fikk et induktivt preg ved at teksten i seg selv, og den dypere forståelsen av den, vokste frem etter hvert som intervjuene ble gjennomført og transkribert. Koding av tekst er viktig da det skal gjøre teksten så beskrivende som mulig for å hindre at non-verbal informasjon går tapt, som for eksempel kroppsspråk eller tonefall. En slik beskrivende koding, kalles også for *åpen koding*, og handler om at man leser gjennom teksten og trekker ut ord og uttrykk som kan knyttes til problemstillingen og forskningsspørsmålene. Dette noteres gjerne i marginen og skal fungere som en ren beskrivelse av meningsinnholdet. Denne åpne kodingen bidrar også til at man reduserer det store datainnholdet til fagbegreper, noe som gjør den videre kodingen enklere (Askheim og Grenness 2008, 150-151).

Det holder sjeldent med en åpen koding, da dette ikke er tilstrekkelig for å koble resultatene opp mot teori. Derfor benytter man seg gjerne av *aksial koding* samtidig. Aksial koding, eller fokusert koding, handler om å fortolke informantenes utsagn på en måte som fungerer ut av

kontekst. Man prøver altså først å finne meningen med hva informantene sier, for så å finne “meningen bak meningen” (2008, 151).

Vi løste dette ved å analysere og tolke svarene til informantene opp mot spørsmålene fra intervjuguiden, og trekke ut fagtermer som vi videre kategoriserte. Deretter tok vi i bruk Klipp-og-lim-teknikk ved at vi kopierte ut sitater fra hver informant som omhandlet de ulike kjerneområdene. Det gjorde at vi satt igjen med et oversiktlig dokument der det kom tydelig frem hva informantene mente om de ulike temaene, og hvilke teorier og begreper vi kunne knytte de opp mot (2008, 150). Denne oversikten ligger som vedlegg 10.2.

### 3.8 utfordringer

I dette kapitlet har vi presentert ulike utfordringer vi har støtt på, og hvordan vi har møtt disse utfordringene. I løpet av prosjektet har vi gjort vårt beste for å kvalitetssikre forskningsprosessen. Likevel er det nyttig å ta i betraktning at vi aldri har utført slik forskning før, og at vi dermed ikke er trente intervjuere og forskere.

En utfordring i vår oppgave var at vi hadde trøbbel med lydopptaker-programmet på telefonen. Dette førte til at vi mistet lydopptaket av informant 3. Siden vi ikke hadde noe lydopptak, kunne vi heller ikke transkribere og analysere dette intervjuet. Vi måtte derfor fjerne informant 3 fra listen, og vi erstattet denne informanten på et senere tidspunkt. Da vi vurderte utvalget som en helhet, er det rimelig å anta at informant 3 sine utsagn er tatt med i denne betraktningen. Dette har i så fall foregått ubevisst. For å hindre at dette skjedde igjen, benyttet vi oss av flere telefoner som opptakere og vi sluttet å benytte oss av den telefonen som mistet opptaket.

Vi har hatt problemer med å få informantene til å forstå begrepet “fleksibel arbeidstid”. Dette skapte usikkerhet hvorvidt informantene hadde forstått hva vi spurte de om. Vi har ikke vært konsekvente med å korrigere informanter vi fikk inntrykk av at misforstod oss. Det antas derfor at informantene ikke alltid svarte på det vi egentlig ønsket å undersøke. Likevel fikk vi mye informasjon om fleksibel arbeidstid på andre måter – for eksempel da vi stilte spørsmål om de ulike delene av begrepet. Disse spørsmålene handlet om hjemmekontor, avspasering og fleksitid.

En mulig svakhet er at vi ikke sendte ut transkriberingen av intervjuene til informantene i etterkant. Dette kunne styrket den interne validiteten i større grad. Med dette har vi fratatt informantene muligheten til å godkjenne at ting faktisk ble sagt på den måten det var ment.

## 4.0 Kriterier for gjennomføring

I denne delen av oppgaven har vi presentert hensynene vi har tatt for å sikre kvaliteten i forskningsprosessen. Dette har vi gjort gjennom å benytte oss av en tilstrekkelig mengde med litteratur, slik at alle områder innen fagfeltet er dekket. I tillegg har vi forsøkt å kvalitetssikre forskningsarbeidet gjennom å sette visse standarder og kriterier for arbeidet. Vi har derfor redegjort for tiltak vi har benyttet oss av for å sikre validitet og reliabilitet. Disse tiltakene vil bidra til at forskningsarbeidet blir gjennomført på en etisk måte.

### 4.1 Etske aspekter ved undersøkelsen

Prosjektet vårt har vært preget av et ønske om å sikre gjennomgående god etikk, og vi har forsøkt å legge en plan for etiske utfordringer som kan oppstå gjennom de ulike fasene av arbeidet. Dette handler om at vi har vært bevisste på egen atferd og at vi har tatt hensyn til informantene (Askheim og Grenness 2008, 162).

Vi har hatt som mål å skape et profesjonelt tillitsbånd mellom oss og informantene, gjennom å vise til at vi følger Lov om behandling av personopplysninger (2018). Vi har derfor sendt inn, og fått godkjent, søknad om behandling av personopplysninger spesifikt til dette forskningsprosjektet hos Norsk Senter for Forskningsdata. I denne søknaden har vi informert om at vi ikke ville hente inn unødige opplysninger som kunne bidra til å identifisere informantene, eller å forstyrre privatlivets fred (Krumsvik 2013, 168). Personopplysningene som er hentet inn har blitt behandlet i henhold til lovgivningen.

#### 4.1.1 Informert samtykke

Før vi samlet inn data fra informantene, fikk de lese gjennom og signere et samtykkeskjema. Dette skjemaet inneholdt opplysninger om formålet med forskningen, hvordan informasjonen brukes, og hvem som i all hovedsak får tilgang til opplysningene. Informantene er gjort kjent med at de når som helst kan trekke sin besvarelse eller deltakelse fra prosjektet. Dette har vi gjort for å opprettholde kravet om informert samtykke (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 86). Dette samtykkeskjemaet ligger som vedlegg 10.3.

Informantene ble enten kontaktet via sosiale medier eller telefon. Derfra ble de informert om oppgavens formål. Vi valgte bevisst å ikke dele ut intervjuguiden, fordi vi ikke ønsket at informantene skulle gjøre seg opp noen mening før intervjuet. Dette ble ikke gjort med hensikt om å “føre informanten bak lyset”, men heller for å sikre svarenes kvalitet og spontanitet. Innholdet i samtykkeerklæringen gjenga likevel temaet for undersøkelsen, slik at informantene alltid var bevisste på hva de skulle snakke om under intervjuene (2016, 86).

#### 4.1.2 Krav til privatliv

Som nevnt ovenfor, forsøkte vi å sikre privatlivet til informantene ved å følge Lov om behandling av personopplysninger (2018). De spesielle hensyn vi har tatt, har i stor grad handlet om riktig behandling av data i form av ytterligere to metoder:

*Sikre høy grad av selvbestemmelse under besvarelsen:* Dette har vi gjort ved å informere om at det når som helst var mulig å trekke seg som deltaker i prosjektet, eller unnlate å svare på spesifikke spørsmål under intervjuet. Vi opplevde at en informant ønsket å trekke seg etter at samtykkeerklæringen var signert. Dette var en beslutning vi som forskere måtte respektere (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 85).

*Anonymisere avslørende data:* I forkant av intervjuene gav vi informantene beskjed om at vi ville skjule alt som var identifiserbart i deres besvarelse (2016, 85). Samtidig måtte vi ta visse forhåndsregler for å kunne holde dette løftet. Som nevnt tidligere, ble informantene anonymisert gjennom at alle ble gitt et tall. I oppgaven har vi benyttet oss av alder, kjønn, studieretning og stillingstittel. I seg selv er dette relativt avslørende detaljer om en person. Vi har derfor valgt å anonymisere alle bedriftsnavn som blir nevnt i de ulike besvarelsene. Dette fordi vi ønsket å vise informantene at vi respekterte deres privatliv og eventuell frykt for å snakke om sin arbeidsplass, for i etterkant å bli “avslørt”. Vi tror at dette kan ha sørget for at vi har fått ærligere svar, samt mer fornøyde informanter. I tillegg er det svært liten sjans for at vi har gått glipp av nødvendig informasjon ved å gjøre dette.

#### 4.1.3 Krav til riktig presentasjon av data

Vi har sikret at dataene blir presentert riktig ved å transkribere intervjuene nøye. Her inkluderer vi pauser og lyder som har kommet impulsivt fra informantene (Krumsvik 2013, 155). I Jacobsen (2015) sier de dette om å sikre riktig presentasjon av data: Forskerne skal

hele tiden strebe etter å presentere riktig data der ingen data eller resultater forfalskes (Jacobsen 2015, 51-52).

## 4.2 Kvalitetssikring

I dette kapitlet vil viktigheten og gjennomføringen av kvalitetssikringen bli presentert. Vi har vært opptatte av å sikre forskningsarbeidets kvalitet, og dette har vi gjort gjennom å sikre prosessens validitet og reliabilitet.

### 4.2.1 Validitet

I kvalitativ forskning handler validitet om man har undersøkt det man har til hensikt å undersøke (Krumsvik 2013, 151). Med andre ord, om de funnene vi har samlet inn faktisk reflekterer formålet ved selve undersøkelsen, og om vi har svart på problemstillingen (Askheim og Grenness 2008, 23). Validitet deles gjerne inn i to deler: intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om det finnes konsistens mellom de funnene man finner i undersøkelsen og den litteraturen vi har valgt å benytte. Ekstern validitet eller overførbarhet handler om resultatene fra et utvalg kan overføres til et annet utvalg, på tvers av sosiale settinger – det er da gjerne snakk om generalisering (Krumsvik 2013, 152).

### 4.2.2 Reliabilitet

Begrepet reliabilitet er sentralt med tanke på å kvalitetssikre arbeidet som har blitt utført i forskningen. Reliabilitet handler om datamaterialets etterprøvnbarhet (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2016, 36). I vår undersøkelse var det flere faktorer som kunne påvirke reliabiliteten. For eksempel hvordan dataene har blitt samlet inn, transkribert og analysert videre. Intervjuene vi har gjennomført kan ha hatt tvetydige spørsmål, og det kan være begreper som har blitt misforstått, eller spørsmål som kan ha vært ledende (Krumsvik 2013, 159).

### 4.2.3 Gjennomføring av kvalitetssikring

For å sikre validitet og reliabilitet gjennomførte vi derfor et testintervju på en medstudent før vi gjorde selve datainnsamlingen. Dette bør gjøres i forkant av intervjuene for å sikre kvaliteten på spørsmålene i intervjuguiden. Det vil si at vi brukte en terminologi som var innenfor informantenes vokabular. Vi definerte begreper, og sikret at spørsmålene var enkle å



forstå for informanten. Det var også en mulighet for oss som intervjuere og forskere å forberede oss på hvordan en intervjusituasjon kunne være (Krumsvik 2013, 126-127).

Da vi valgte å benytte oss av dybdeintervjuer med en semistrukturert intervjuguide, måtte vi ta hensyn til at dette kunne påvirke kvalitetssikringen. Et semistrukturert intervju vil ha ulike oppfølgingsspørsmål fra informant til informant. Dette kan ha ført til at vi har fått ulike svar, som kunne gjøre at kodingen i analysen ble vanskeligere å gjennomføre (Askheim og Grenness 2008, 123-124). Vi har rekruttert informanter fra vårt eget nettverk, noe som gjorde det utfordrende å skille mellom den subjektive og objektive tolkningen. For å sikre at vi ikke skulle gå i den fellen, holdt den som hadde svakest relasjon til informanten intervjuet, og senere transkriberte det. Selv om kvalitetssikringen vår kan ha blitt svekket på noen områder, vil vi si at informantene har gitt gode og utfyllende svar som var nyttige for vår undersøkelse.

Vi valgte å ikke sende transkripsjonen tilbake til informantene, da vi fant ut at dette ville bli for tidkrevende. For å sikre intern validitet, valgte vi derfor å lese igjennom alle de transkriberte intervjuene hver for oss. Det var viktig å sikre at transkriberingen var gjort i samsvar med hvordan intervjuet hadde foregått og hva slags atmosfære det var, samt at vi ikke skulle bli påvirket av hverandres meninger.

## 5.0 Resultater og diskusjon

I denne delen av oppgaven har funnene fra den kvalitative undersøkelsen blitt presentert. Litteraturen og forskningsspørsmålene som omhandler motivasjon, forventninger og fleksibel arbeidstid var også her utgangspunktet for de funnene vi har fått i vår undersøkelse. Vi ønsket å analysere og diskutere funnene opp mot litteratur og oppgavens problemstilling:

*Hvordan stiller nyutdannede og studenter seg til muligheten for fleksibel arbeidstid i forhold til andre motivasjonsfaktorer i en jobb?*

Vi har valgt å analysere funnene våre ved hjelp av en fenomenologisk tilnærming. Denne tilnærmingen fokuserer, som nevnt, på å forstå et fenomen slik det oppleves av informantene (Askheim og Grennes 2008, 69). Med andre ord ønsket vi gjennom denne undersøkelsen å få en dypere forståelse av hva nyutdannede og studenter ser på som motivasjonsfaktorer i en jobb, og spesielt om fleksibel arbeidstid er en slik motivasjonsfaktor. Transkriberingen av intervjuene har blitt brukt som utgangspunkt for analysen vår. Vi fant det mest nyttig å presentere resultatene og diskusjonene etter de tre temaene i forskningsspørsmålene. Etter at vi har presentert, diskutert og tolket funnene våre, har vi mot slutten av hvert hovedtema svart på det tilhørende forskningsspørsmålet. Av hensyn til informantene og deres personvern har funn og resultater kun blitt referert til som et nummer.

### 5.1 Studenters og nyutdannedes motivasjon i jobb

Forskningsspørsmålet for dette temaet er: *Hva motiverer nyutdannede og studenter i jobb på generelt grunnlag?* Før gjennomføringen av intervjuene hadde vi en formening om hva som motiverer nyutdannede og studenter i jobb, men vi ønsket å få en dypere forståelse av hvilke motiveringsfaktorer som utpekte seg. For å besvare forskningsspørsmålet valgte vi å se funnene våre opp mot de enkelte motivasjonsteoriene, i samme rekkefølge som under temaet motivasjon i litteraturgjennomgangen. Til slutt har vi knyttet funnene sammen og svart på forskningsspørsmålet.

### 5.1.1 Hackman og Oldhams Jobbkarakteristikamodell

Våre funn tilsier at Jobbkarakteristikamodellen er relevant, fordi flere informanter la vekt på trekk vi fant i denne modellen. Flere av informantene trakk frem at de ser det motiverende å gjøre et helt stykke arbeid, enten det er en arbeidsoppgave eller et helt prosjekt. Det å vite at man er del av noe større var også motiverende for våre informanter. Dette tolkes som trekket oppgaveidentitet og oppgavebetydning. Variasjon av arbeidsoppgaver ble også trukket frem som et annet viktig element for flere av informantene. Dette kan kobles opp mot trekket variasjon av ferdigheter hvor fokuset ligger på at man skal få utnyttet talentene og ferdighetene sine. Informant 7 sa dette om viktigheten av varierte arbeidsoppgaver:

*“Jeg liker å kunne få noen arbeidsoppgaver som er annerledes enn det man kanskje sitter med hver dag for å bli utfordret eller lære mer” - Informant 7, nyutdannet*

Dette sitatet illustrerer poengene til flere av informantene på en god måte – nettopp at de vektlegger variasjon, utvikling og læring. Trekkene oppgavebetydning, oppgaveidentitet og variasjon av ferdigheter skal sammen gi den ansatte en følelse av et meningsfullt arbeid, noe informant 1 poengterte flere ganger at var en motiverende faktor for han (Kaufmann og Kaufmann 2015, 141).

Behovet for tilbakemeldinger på arbeidet blir også diskutert som motiverende elementer hos noen av informantene. Trekket om tilbakemelding handler om tilbakemelding på selve arbeidet, og vi har sett at informant 9 motiveres av å “close et salg”. Da får vedkommende direkte tilbakemelding på at han har gjort et godt stykke arbeid, noe som fører til at han er bevisst på resultatene sine (Hackman og Oldham 1980, 79-80).

Vi stilte et eget spørsmål knyttet til autonomi, og Informant 1 sa dette om når han tror han jobber best med tanke på motivasjon:

*“Og at jeg ofte bestemmer arbeidsoppgavene mine selv. Eller hvert fall rekkefølgen da, av hvordan jeg gjør de, og når jeg gjør de.” - Informant 1, student*

Her ser vi at informanten blir motivert av det vi kaller autonomi. Trekket autonomi finner vi i Jobbkarakteristikamodellen, som skal bidra til at man er motivert i jobben. Det er flere av

informantene som sa det er viktig å kunne bestemme over hva man gjør, noe som var en antakelse fra vår side.

Videre skal vi se på Herzbergs tofaktorteori som vi, gjennom funnene våre, så på som relevant for å svare på forskningsspørsmålet og problemstillingen vår.

### 5.1.2 Herzbergs tofaktorteori

Herzbergs tofaktorteori argumenterer for at det er egenskaper ved selve jobben som styrer om et menneske blir motivert. Denne teorien presenterer to dimensjoner: Den ene fører til trivsel og tilfredshet dersom visse faktorer er til stede, såkalte motiveringsfaktorer. Den andre dimensjonen fører til mistrivsel dersom noen faktorer ikke er til stede, kalt hygienefaktorer (Kaufmann og Kaufmann 2015, 138).

For å kartlegge hva informantene våre motiveres av, stilte vi alle spørsmålet: “Hva skal til for at du er motivert til å gå på jobb?” Det viste seg at flere av informantene så på arbeidsmiljøet som en motivasjonsfaktor. Informant 7 sa for eksempel:

*“Et godt arbeidsmiljø er kanskje noe av det viktigste.” - Informant 7, nyutdannet*

Arbeidsmiljøet kan kobles opp mot Herzbergs tofaktorteori som fysiske og sosiale arbeidsforhold. Dersom denne faktoren ikke er til stede i en jobbsammenheng, kan det føre til mistrivsel. Da flere av våre informanter mente at trivsel er viktig for å være motivert på jobb, kan dette ses på som et behov. For å oppnå motivasjon må det dekkes et behov om å ikke mistrives på jobb. Informant 8 sa, for eksempel, at det er viktig at menneskene på arbeidsplassen er profesjonelle samtidig som at de er hyggelige. Vi tolker dette som at det er viktig for informant 8 at jobben som skal gjøres i løpet av en dag, faktisk blir gjort på en profesjonell måte. Samtidig som at det skal kunne gå an å ha en vennskapelig tone. Informant 8 sier:

*“Hvis det havner for mye på det å være venner så blir ikke ting gjort, også omvendt – så blir det ganske ensomt og ja.. isolerende da.” - Informant 8, nyutdannet*

Et lite tilfredsstillende arbeidsmiljø er altså en pådriver for mistriivsel på jobb, og det kan argumenteres for at det er derfor informantene uttrykte dette som en viktig faktor for å være motiverte.

Selv om flere nevnte lønn i intervjuene, tolker vi det som at de fleste så på det som et grunnleggende behov. Dette er fordi informantene nevnte det som noe de må ha i jobben, mer enn at det er noe som motiverer de direkte. Derfor har vi ikke analysert funnene som omhandler lønn dypere. Den eneste informanten som nevnte lønn som en direkte motivasjonsfaktor er informant 9:

*“Der hvor jeg er i livet akkurat nå så handler det om lønn egentlig.” - Informant 9, nyutdannet*

Vi tolker svarene til informant 9 som at han er i en situasjon der lønn motiverer han mer enn hva et godt arbeidsmiljø gjør, og han er derfor en som skiller seg ut fra de andre informantene. Han er i en jobb der provisjon styrer hvor mye lønn som blir utbetalt: “Lønn er direkte avhengig av prestasjonene jeg gjør”. Samtidig verdsetter han tryggheten han har på jobb. Informant 9 motiveres både av karriere og penger, men trygghet er også viktig for han. Dette kan tolkes som at det er de mer grunnleggende behovene ved en jobb som er viktigst for han per dags dato – fordi han har flere personer i privatlivet å ta hensyn til.

Den andre dimensjonen som Herzberg har i sin tofaktorteori er motiveringsfaktorer. I denne dimensjonen inkluderes, som nevnt, prestasjoner, utviklingsmuligheter, anerkjennelse og ansvar (Kaufmann og Kaufmann 2015, 138). Flere av informantene våre mente at utvikling og læring er svært viktig for at de skal være motiverte til å gå på jobb. Informant 6 og 7 nevnte nettopp dette i sine svar:

*“Jeg blir veldig motivert av å jobbe en plass der jeg føler jeg blir utfordret og hvor jeg føler at de jeg jobber med er motiverte.” - Informant 6, student*

*“Jeg liker å kunne få noen arbeidsoppgaver som er annerledes enn det man kanskje sitter med hver dag for å bli utfordret eller lære mer.” - Informant 7, nyutdannet*

Som vi har sett i funnene våre, er arbeidsmiljø en viktig faktor for de fleste informantene, spesielt blant de nyutdannede. Der poengteres viktigheten av å kunne lære av hverandre, ha et miljø med tillit og hvor man hele tiden har noen å diskutere med. De nyutdannede var mer konkrete i svarene sine om hva et godt arbeidsmiljø betyr for dem, slik sitatene våre også viser. Det var interessant å se hvor mye viktigere arbeidsmiljø var for informantene enn det vi først antok. Tilfredshet og arbeidsglede kan, ifølge Store Norske Leksikon, økes dersom det gjøres noe med motiveringsfaktorene ved en jobb ([SNL.no](http://SNL.no)). Videre skal vi se på om informantene er indre eller ytre motivert i arbeidssammenheng.

### 5.1.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan omhandler hvorvidt man motiveres av indre eller ytre faktorer. Når en person motiveres av oppgaven i seg selv tolkes dette som at man er indre motivert. Motsetningen er at man er motivert av ytre faktorer som belønning i form av penger eller frynsegoder (Kaufmann og Kaufmann 2015, 129). Vi stilte to spørsmål for å avdekke om informantene våre var indre eller ytre motivert i sin jobb.

Den generelle tendensen var at de fleste informantene ble motiverte av arbeidsoppgavene sine, og at disse var interessante og utfordrende. Dette tolker vi som at de var indre motiverte. Det var likevel noen av informantene som ble motiverte av prestasjoner, selv om dette også var informanter som hadde rene salgsjobber. Dersom man tolker prestasjoner som at man blir motivert av resultatet, kan dette oppfattes som at informantene motiveres av ytre faktorer. Samtidig sa informant 9 at det å mestre arbeidsoppgavene og prestere går hånd i hånd. Det er flere informanter som gav svar som tolkes mot både indre og ytre motivasjon, og kan sees på som diffuse eller blandede svar. Informant 8 peker blant annet på at hun motiveres av at:

*“..designoppgaven i seg selv er ganske motiverende fordi (...) at arbeidsoppgaven er så interessant, men så (...) ser du et ferdig resultat og ting du har vært med på å lage og det er motiverende.” - Informant 8, nyutdannet*

Her ser man at informant 8 både er indre og ytre motivert. Arbeidsoppgaven i seg selv er like viktig som det å se resultatet og føle eierskap til hva man har laget. Likevel var det gjennomgående at informantene motiveres av å mestre arbeidsoppgaver, og at de ønsket å trives med arbeidsoppgavene i seg selv.

Vi stilte et spørsmål for å kartlegge forventninger til frynsegoder i jobbsammenheng. Alle informantene svarte at dette kun er å betrakte som en bonus, og ikke en forventning eller krav. Vi forstår det som at informantene ser på dette som en form for anerkjennelse, eller belønning. Da ingen av informantene eksplisitt sa at de motiveres av frynsegoder, tolker vi dette som at de for det meste er indre motivert. Det er ingen forventning når de skal søke jobb, noe vi skal gå videre inn på under kapittelet om forventning.

#### 5.1.4 Svar på forskningsspørsmål

Vi kan se at nyutdannede og studenter motiveres av mange av de samme elementene ved en jobb. Arbeidsmiljø har pekt seg ut som en avgjørende faktor for mange, samt behovet for variasjon av ferdigheter, autonomi, tilbakemelding, utvikling og trygge rammer. Informantene er generelt indre motiverte, og vil mestre og trives med arbeidsoppgavene. Når vi ser på forskjellene mellom de to gruppene, ser vi at nyutdannede var mer konkrete i svarene sine og at de har et større fokus på arbeidsoppgavene og kompetansen i arbeidsmiljøet. Studentene var mer opptatte av det sosiale ved arbeidsplassen og de generelle holdningene til en spesifikk bedrift. Der de nyutdannede la mer vekt på den profesjonelle delen av et arbeidsmiljø hvor man deler kunnskap og erfaringer, vektla studentene at det er “gøy på jobb”. Denne forskjellen kan komme av at de nyutdannede ønsker mer trygghet og stabilitet, enn studenter som ikke enda har fått erfare hvordan det er å ha en fulltidsjobb.

## 5.2 Studenters og nyutdannedes forventninger i jobb

I dette kapittelet besvares vårt andre forskningsspørsmål som tar for seg forventninger, og vi spør: *hvilke forventninger har nyutdannede og studenter til arbeidslivet og jobben?* Vi ønsket gjennom dette spørsmålet å få frem den generelle trenden blant informantene våre: Har de noen forventninger til en fulltidsjobb og hva er i så fall disse forventningene? Eller er dette noe informantene våre ikke har tenkt over? Ved å stille dette forskningsspørsmålet kunne vi undersøke utvalgets forventninger til de elementene som motiverer de.

Begge gruppene pekte på lønn som en generell forventning. Lønn ble også trukket frem i kapittelet om motivasjon. Vi kommer ikke til å nevne lønn videre i denne delen av analysen, da det ble sett på som et grunnleggende behov på jobb. Vi velger derfor å se på om det finnes noen forventninger utover dette.

Det vi fant var at gruppen med studenter generelt hadde høye forventninger til arbeidsmiljø, kultur, trivsel og læring. Flere av studentene uttrykte at de ikke ville søkt på en stilling dersom disse faktorene ikke var til stede, fordi de rett og slett ikke ville trivdes. Dette behovet for trivsel kan kobles opp mot flere av motivasjonsteoriene vi nevnte i forrige kapittel. Videre følger to eksempler på nettopp at forventninger om trivsel i stor grad påvirker valg av arbeidsplass:

*“Forventningene mine er hvert fall at de samsvarer med hva jeg forventer av arbeidskulturen der. For jeg tror ikke jeg kommer til å ta hva som helst. Da søker jeg heller videre” - Informant 1, student*

*“Som jeg sa i stad, så er jeg ikke så veldig kresen ‘at the moment’, men jeg søker ikke på jobber som jeg overhodet ikke vil trives i” - Informant 2, student*

Formålet med forskningsspørsmålene var å se om det fantes en forskjell mellom generelle motivasjonsfaktorer og fleksibel arbeidstid, og det var interessant å se på hvor forventningene til informantene ledet oss. Det vi kan trekke frem her, er at ingen av studentene nevnte noen forventninger om fleksibilitet på arbeidsplassen, eller fleksibel arbeidstid. Vi ser at forventningene til studentene i høy grad handler om andre motivasjonsfaktorer som kommer frem i ulike motivasjonsteorier. Eksempler på dette er at informant 1 blant annet motiveres av arbeidsmiljøet, og ser også på dette som en forventning.

De nyutdannedes forventninger var ikke veldig ulike studentenes forventninger. Det som skiller seg ut i denne gruppen, var at de nyutdannede hadde en høyere forventning til grad av trygghet og tillit på arbeidsplassen. I tillegg forventet de i høyere grad å ha en viss arbeidsmengde. Dette gjenspeiler seg i kapittelet om motivasjon, og hvilke motivasjonsfaktorer som skal til for å gjøre at de respektive informantene trives på jobb.

Informant 5 sier dette om arbeidsmengde:

*“Da ville jeg jo ha forventet at det er nok å gjøre. Nok til at man jobber fulltid hver dag” - Informant 5, nyutdannet*

Informant 7 sier dette om tillit:



*“jeg forventer jo også tillit fra de rundt deg til at du gjør jobben din” - Informant 7,  
nyutdannet*

I tillegg ser vi det som interessant at to av de fire nyutdannede nevner fleksibilitet som en forventning. Det er her tillit blir trukket frem i høyest grad, da det kreves høy grad av tillit for å kunne opprettholde en ordning om fleksibel arbeidstid. Grunnlaget for denne forventningen er dog ulik. Informant 7 pekte på samfunnsutviklingen, mens informant 9 pekte på at dette handler om å kombinere arbeid med privatliv. Informant 7 uttrykte at dagens samfunn har utviklet seg slik at man ikke lenger kan forvente av en moderne arbeidsplass at det skal være en åtte til fire jobb. Det er interessant å se at fleksibilitet fremkommer som en like betydelig forventning for de to nyutdannede, som andre motivasjonsfaktorer. Dette sier en av informantene om temaet:

*“til en fulltidsjobb så har jeg forventninger i forhold til fleksibilitet.” - Informant 9,  
nyutdannet*

De nyutdannede sa at forventningene hadde endret seg etter at de fikk sin første fulltidsjobb. Verdier og forventninger til en jobb fremstår nå som mer realistiske og troverdige. Dette kan kobles opp mot den kognitive psykologien som sier at mennesker er rasjonelle mennesker som tar bevisste valg ut fra rasjonalisering (Kaufmann og Kaufmann 2015, 120). De rasjonelle valgene kommer til syne når informantene kan vise til relevant erfaring. Dette hjelper de til å forstå hva de faktisk kan forvente av en fulltidsjobb.

*“Og nå har jeg jo litt mer erfaring med hva man kan forvente i arbeidslivet. Det er jo noe med det at før den første jobben så vet du egentlig ikke, og ikke har jobbet i en sånn seriøs jobb før, så vet du ikke hvilke goder du har rett på og hva som er normalt og sånn der.”  
- Informant 5, nyutdannet*

Felles for begge gruppene er, som nevnt, at de ikke har noen spesielle krav til frynsegoder. Ingen uttrykker at dette er nødvendig, eller avgjørende for valg av arbeidsplass. Det blir derimot trukket frem fra begge gruppene at dette er en fin bonus som får de til å føle seg verdsatt av arbeidsgiver. Gruppene er enige i at forventningene ikke er avgjørende dersom alternativet var å ikke ha noe arbeid i det hele tatt. Likevel fikk vi inntrykk av at forventningene var viktige nok til at de ville valgt en jobb overfor en annen dersom de fikk valget.

### 5.2.1 Svar på forskningsspørsmål

Oppsummert kan vi si at forventningene til informantene samler seg rundt arbeidsmiljøet og kulturen hos arbeidsplassen. Det er kun to informanter som nevnte fleksibel arbeidstid på eget initiativ. Dette gjør at det er rimelig å anta at fleksibel arbeidstid ikke er en forventning hos den generelle gruppen, men en nokså viktig faktor for de nyutdannede. Selv om det finnes avvik mellom hva informantene motiveres av og hva de forventer på jobb, var ikke dette noe vi vurderte gjennom intervjuene. Vi stilte hypotetiske spørsmål som: “Hvis du skulle søkt på en ny jobb” og “Se for deg at...”. Dette gav oss ingen annen informasjon enn synsing. Likevel har spørsmålene gitt oss gode indikasjoner på hva de forventer.

## 5.3 Fleksibel arbeidstid sett opp mot andre motivasjonsfaktorer

I dette kapittelet tok vi for oss det siste forskningsspørsmålet. En del av formålet med vår oppgave var å kartlegge hvorvidt fleksibel arbeidstid var en viktig motivasjonsfaktor for nyutdannede og studenter. Derfor har vi stilt forskningsspørsmålet: *Hvordan ligger fleksibel arbeidstid i forhold til andre muligheter ved en jobb?* Vi har forsøkt å kartlegge dette i sammenheng med de andre forskningsspørsmålene, nettopp for å se hvilke faktorer som har en betydning i jobbsøk.

Funnene vi har kommet frem til gir ingen indikasjon på at fleksibel arbeidstid er en avgjørende faktor for gruppen vi har intervjuet. De fleste informantene våre uttrykte at de ser verdien ved de ulike løsningene som ligger i begrepet, men at de også klarer seg med andre løsninger. Alle våre nyutdannede informanter har tilbud om fleksibel arbeidstid per i dag. Av disse, uttrykte samtlige at de ikke benytter seg av alle mulighetene dette gir. Dette forteller oss at fleksibel arbeidstid ikke er så viktig for utvalget vårt som vi først antok, nettopp fordi de hverken ønsker eller velger å benytte seg av det fulle tilbudet.

I rapporten vi har benyttet oss fra Fafo skriver de at av de respondentene som ikke hadde fleksibel arbeidstid fra før, var det hele 63 % som uttrykker at de ikke ønsker å få tilbud om dette (Nergaard m.fl. 2018, 71). Disse svarene samsvarer med våre funn, da kun to av våre åtte informanter så på dette som en avgjørende faktor ved videre jobbsøk. Med andre ord vil ikke fravær av fleksibel arbeidstid være nok til å avslå en stilling, eller å la være å søke.

I undersøkelsen fra Fafo er det særlig småbarnsforeldre som uttrykker verdien av fleksibel arbeidstid (2018, 73). Når vi har spurt våre informanter om hvilken livssituasjon de kan tenke seg at fungerer godt med fleksibel arbeidstid, har de utelukkende svart at familieliv er en faktor som gjør denne løsningen nyttig. Informant 8 sier for eksempel:

*“Jeg vil jo tro at det blir mer avgjørende når man får barn. Med tanke på å levere barn i barnehagen og sånne ting. Det gjør jo at man kommer senere på jobb ofte, så da vil jo det bli mer avgjørende, men akkurat nå så går det jo greit.” - Informant 8, nyutdannet*

Kun en av informantene våre er på vei til å etablere familieliv. Ikke overraskende, var dette en av de to informanter som mente at muligheten for fleksibel arbeidstid var avgjørende i videre jobbsøk. Informant 9 begrunner dette med at: “Løsningen gjorde det lettere for han å kombinere familieliv og jobb”. Dette funnet var ikke svært overraskende, da det samsvarer med tidligere forskning (2018, 73). Det som derimot overrasket oss var at ikke flere i utvalget vurderte familieliv i jobbsøkerprosessen.

Vi har spesifikt spurt informantene om hvert enkelt begrep som er med på å definere fleksibel arbeidstid. Her har vi forsøkt å undersøke hvorvidt informantene verdsetter hele begrepet fleksibel arbeidstid, eller bare deler av det. På spørsmål om de kun ønsker hjemmekontor svarte alle bortsett fra en informant at de var positive til dette. Likevel kunne vi se en forskjell mellom nyutdannede og studenter. Nyutdannede som hadde dette tilbudet tilgjengelig valgte i stor grad å ikke benytte seg av det. Dette var fordi de i all hovedsak ønsket å være tilstede på arbeidsplassen, og å kunne be om råd og veiledning. Her så vi at andre faktorer som arbeidsmiljø spilte en betydelig større rolle enn hva hjemmekontor gjør.

På spørsmålet om hvorvidt utvalget kunne tenke seg muligheten til fleksitid var samtlige positive til ordningen, men av ulike grunner. Noen pekte på at de ikke benyttet seg av det, mens andre benyttet seg kun av det ved behov. For de fleste handlet denne muligheten om en økt frihetsfølelse. Dette er noe vi har funnet ut at vi kan knytte opp mot økt motivasjon på grunn av autonomi. Siden dette handler mer om et ønske om frihet enn om fleksitid i seg selv, blir også dette funnet knyttet opp mot andre motivasjonsfaktorer som vi nevner ovenfor.

Til slutt spurte vi utvalget om deres holdninger til muligheten for avspasering i bytte mot overtid. Dette er den siste delen av begrepet fleksibel arbeidstid. Heller ikke dette spørsmålet

gav entydige svar fra noen av gruppene. De nyutdannede var mer negative til ordningen, da de ikke benyttet seg av det eller ikke fikk tid til å benytte seg av det. Vi fikk inntrykk av at det var en lite velfungerende ordning blant utvalget vårt. Studentene, derimot, var i større grad positive til ordningen da dette gav økt frihetsfølelse, som vi igjen knytter opp mot motivasjon og grad av autonomi.

Vi ser at autonomi er en bakenforliggende årsak til mange av svarene til informantene. På spørsmål om hvordan de stilte seg til autonomi på arbeidsplassen, var syv av åtte positive til dette. Flere viste også til at dette var viktig på arbeidsplassen. En av respondentene sa blant annet:

*“For min egen del så er det mye bedre å få flere oppgaver også sier de bare “gjør det her i løpet av dagen, men gjør det når du vil” - Informant 1, student*

Igjen knytter vi dette opp mot at utvalget blir mer motivert av å ha autonomi på arbeidsplassen. Informant 9 uttrykte at han ville blitt lei dersom han følte seg kontrollert under arbeidet, og at det derfor er viktig med tillit på arbeidsplassen. Vi tolker informant 9 sine svar om tillit, som at de mellommenneskelige relasjonene på arbeidsplassen er viktige for han selv og hans motivasjon. Vi knytter derfor disse svarene opp mot Herzbergs teori, som sier at hygienefaktorer kan skape mistrivsel i den grad de ikke er tilstede.

### 5.3.1 Svar på forskningsspørsmål

Av de spørsmålene vi har stilt, samsvarer de fleste funnene med tidligere forskning innen fleksibel arbeidstid. Det er derfor ikke fremkommet noen nye funn i vår undersøkelse. Det vi derimot ser, er at motivasjonsfaktorer som autonomi, arbeidsmiljø, kultur og læring spiller en langt større rolle enn det vi hadde trodd. Disse funnene fremkommer i både forskningsspørsmålet som omhandler motivasjon, og i spørsmålet som omhandler forventninger. Som svar på forskningsspørsmålet om fleksibel arbeidstid, kan man derfor si at det mest trolig er andre motivasjonsfaktorer som er viktigere for informantene enn å ha muligheten for å ha fleksibel arbeidstid.

## 6.0 Konklusjon

I denne delen av oppgaven vil vi avslutningsvis presentere noen refleksjoner rundt funnene og resultatene fra intervjuene. Vi startet prosessen med denne problemstillingen:

*“Hvordan stiller nyutdannede og studenter seg til muligheten for fleksibel arbeidstid i forhold til andre motivasjonsfaktorer i en jobb?”*

Som nevnt i innledningen avgrenset vi problemstillingen med tre forskningsspørsmål knyttet til motivasjon, forventning og fleksibel arbeidstid. Disse skulle bidra til datainnsamling av nødvendig informasjon for å kunne besvare problemstillingen vår, samt gi oss den forståelsen vi ønsket i forskningsprosessen.

Vi ønsket å forske på hva nyutdannede og studenter motiveres av i jobb, og hvordan fleksibel arbeidstid passet inn som en motivasjonsfaktor. Som resultatene våre viste, var det få som pekte på fleksibel arbeidstid som en forventning til en stilling. Dette fortalte oss at det ikke var en grunnleggende forventning, og at det derfor ikke var så viktig som vi først antok. Samtidig var det flere som pekte på at fleksibel arbeidstid var avgjørende etter informantene ble bevisste på ordningen. I tillegg har vi spurt informantene om de ulike delene av ordningen, hvor de var positive til deler av ordningen og mulighetene fleksibel arbeidstid gir.

Vi så at antakelsene rundt forventningene til fleksibel arbeidstid, og hvor avgjørende de var, viste seg å ikke være like viktig som vi trodde. Derimot fant vi forventninger vi kunne knytte opp mot trekk fra de ulike motivasjonsteoriene vi har benyttet. De avgjørende områdene var mulighet for utvikling og læring, kultur og arbeidsmiljø. Resultatene våre viste at arbeidsmiljø var en viktig faktor for informantene, uavhengig om de var studenter eller nyutdannede. Det som skilte gruppene fra hverandre var at de nyutdannede hadde en formening om spesifikke elementer ved arbeidsmiljøet de verdsatte, der studentene var mer opptatt av generelle holdninger. Dette så vi gjennomgående i analysen – og vi tolket det som at erfaring med en fulltidsjobb gjør en mer bevisst omkring hva man trenger og ønsker for å prestere godt på jobb.

På generelt grunnlag var informantene motiverte av flere av trekkene vi har sett i Jobbkarakteristikamodellen. I tillegg så vi at informantene våre var indre motiverte, noe vi har

sett i sammenheng med Selvbestemmelsesteorien. Informantene nevnte også elementer som kunne knyttes opp mot trivsel på jobb, i form av motiverings- eller hygienefaktorer slik Herzbergs tofaktorteori presenterer. Vi kunne trekke frem arbeidsmiljøet som en faktor der et dårlig arbeidsmiljø kunne føre til mistrivsel på jobb. Motsatt kunne muligheten for å utvikle seg og få anerkjennelse skape større grad av trivsel. Arbeidsmiljøet er som vi altså har sett, gjennom hele analysen, en gjennomgående motivasjonsfaktor for flere av informantene.

Som svar på problemstillingen har vi kommet frem til følgende: De nyutdannede og studentene stiller seg positive til muligheten for fleksibel arbeidstid, men dette har vist seg å ikke være viktigere enn andre motivasjonsfaktorer vi har avdekket. Vi tolker funnene som at andre motivasjonsfaktorer er langt mer avgjørende, og mye viktigere for informantene. På bakgrunn av denne forskningen, står vi fast ved at bedrifter kan dra nytte av denne bacheloroppgaven nå og i fremtiden.

## 7.0 Refleksjoner

I denne oppgaven har det vært flere utfordringer og begrensninger som kan ha ført til tap av informasjon. Vi ekskluderte flere grupper der det er vanlig med skift- eller turnusordning. Det kunne vært nyttig å få deres refleksjoner rundt temaet fordi det kunne bidratt til et mer helhetlig bilde av moderne, norsk arbeidsliv. Vi skiftet også arena for gjennomføring av intervjuene, noe som kan ha hatt innvirkning på informantenes konsentrasjon og refleksjoner. Vi har gjort klare valg av teori, noe som implisitt har ekskludert annen teori vedrørende temaene. Vi mener at vi likevel har argumentert godt for valgene våre, og vi har hele veien vært bevisste på hvilken informasjon eller hvilke muligheter vi eventuelt har mistet. Vi føler oss derfor trygge på at vi har tatt riktige og rasjonelle valg for vår oppgave, og i forhold til formålet med oppgaven.

## 8.0 Videre forskning

Som en del av forskningen vår har vi noen refleksjoner knyttet til den videre forskningen på feltet. Vi har fokusert på studenter og nyutdannede som grupper, noe som har vært interessant å forske på da det ikke er mye forskning på disse gruppene. Siden vi kun hadde åtte informanter, kan det være spennende å kartlegge om våre funn gjelder en større del av arbeidslivet. Vi har avgrenset slik at helsesektoren og andre yrker med turnusordninger ikke er tatt med i forskningen. I tillegg har vi begrenset det teoretiske rammeverket til å gjelde kun deler av motivasjonsteoriene. Dette har begrenset vår forskning og det kan være spennende å se dypere på disse gruppene og se om annen teori vil belyse temaene på en annen måte.

Videre kan det være hensiktsmessig å forske på disse temaene fra bedrifters ståsted og se hva de ansatte motiveres av og hvordan nyere generasjoner integreres på arbeidsplassen. Det kan være interessant å se om det blir en økende forventning til fleksibel arbeidstid i jobbsammenheng i fremtiden.

## 9.0 Litteraturliste

- Arbeidsrettsadvokater. Frynsegoder. Lesedato 09.05.19  
<https://www.arbeidsrettsadvokater.no/ansettelse/frynsegoder/>
- Askheim, Ola Gaute og Tor Grenness. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Basset- Jones, Nigel og Geoffrey C. Lloyd. 2005. "Does Herzberg's motivation theory have staying power?" *Journal of Management Development*, Vol. 24 Issue: 10  
<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02621710510627064>
- Creswell, John W. 2013. *Qualitative Inquiry & Research Design - Choosing Among Five Approaches*. 3.utg. California: SAGE Publications, Inc.
- Einarsen, Ståle og Anders Skogstad (red.). 2011. *Det gode arbeidsmiljø - krav og utfordringer*. 2.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gripsrud, Geir og Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2017. *Metode og dataanalyse*. 3.utg. Oslo: Cappelen Damm.
- Hackman, J. Richard og Greg R. Oldham. 1980. *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Herzberg, Frederick. 2008. *One more time. How Do You Motivate Employees?* Boston: Harvard Business Review.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – Innføring i samfunnsvitenskapelige metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5 utgave. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kanfer, Ruth. 1990. "Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1 (57-170).
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kessler, Eric H. 2013. *Encyclopedia of Management*. Pace University, USA: Sage Publications
- Krumsvik, Rune Johan. 2013. *Forskningsdesign og kvalitativ metode – ei innføring*. Bergen: Fagbokforlaget
- Nergaard, Kristine, Rolf K. Andersen, Kristin Alsos og Johannes Oldervoll. 2018. *Fleksibel arbeidstid. En analyse av ordninger i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport. 2018:15.
- Skjønberg, Alexander Næss og Eirik Hognestad. 2014. *Individuell Arbeidsrett*. 1.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.



Store Norske Leksikon. Arbeidsmiljø. Lesedato 09.05.19  
[https://sml.snl.no/arbeidsmiljø](https://sml.snl.no/arbeidsmiljo)

Store Norske Leksikon. Forventning. Lesedato 20.05.19  
[https://snl.no/forventning - psykologi](https://snl.no/forventning_-_psykologi)

Store Norske Leksikon. Frederick Herzberg. Lesedato 09.05.19  
[https://snl.no/Frederick Herzberg](https://snl.no/Frederick_Herzberg)

## 10.0 Vedlegg

### 10.1 Intervjuguide

#### Intervjuguide

*Vår bacheloroppgave handler om “Nyutdannedes forventninger i jobb, med fokus på fleksibel arbeidstid.” Denne intervjuguiden er utformet som en semistrukturert guide, der oppfølgingsspørsmål vil forekomme.*

#### Introduksjon og rammesetting

- **Hvem er vi, navn og bakgrunn**
- **Informasjon om forskningen og problemstillingen**
- **Bakgrunn og formål med intervjuet**
- **Gjennomgang av samtykkeskjema**
- **Informere om lydopptak og be om samtykke**
- **Informere om publisering av oppgaven i etterkant**
- **Undertegne samtykkeskjema**

Vi har kommet frem til følgende problemstilling:

*“Hvordan påvirker muligheten for fleksibel arbeidstid nyutdannede innen merkantile og teknologiske fag når de skal søke på jobb?”*

#### Utvalg 1: Nyutdannede

Alder:

Utdanning:

Nåværende stilling:

Intro: dette intervjuet vil være tredelt i tematikken, der første tema omhandler motivasjon. Det finnes svært mange ulike definisjoner på motivasjon, og vi har valgt å ta utgangspunkt i denne i vår oppgave:

#### Motivasjon

Vår definisjon: **Motivasjon kan forstås som at det finnes ulike drivkrefter som får hver enkelt til å handle.**

Spørsmål 1: Hva skal til for at du er motivert til å gå på jobb hver dag?

- Hvorfor motiveres du av dette?

- Hvor avgjørende er disse elementene når du skal søke på jobb?
- Motiveres du av prestasjoner eller arbeidsoppgavene dine i seg selv? (gi eksempler) synes du det er best når du får gjort ferdig et prosjekt, eller er det veien frem til det ferdige prosjektet som er motiverende?
- Motiveres du mest av å få lønn eller å mestre arbeidsoppgaver?  
Hvorfor?
- Hvilke elementer skulle du ønske du hadde hatt i jobben din, som du ikke har i dag?  
Hvorfor?

Nå går vi over til neste tema som er:

### Forventninger

Spørsmål 2: Hvilke forventninger har du til en fulltidsjobb?

- hvorfor/hvorfor ikke? (hva ligger til grunn)

Spørsmål 3: Hvordan påvirker forventningene dine hvorvidt du søker på en jobb?

- Nyutdannede: har disse forventningene endret seg?

Spørsmål 4: Hvilke krav har du til typiske frynsegoder?

- har disse kravene endret seg etter at du startet i din første stilling?

Siste temaet vi skal innom er:

### Fleksibel arbeidstid

Spørsmål 5: Hva definerer du som fleksibel arbeidstid?

- Vår definisjon: *Begrepet «fleksibel arbeidstid» kan forstås som en ordning der den enkelte arbeider har mulighet til å bestemme hele eller deler av sin arbeidsdag i form av tid og sted hvor arbeidet skal utføres.*

Spørsmål 6: Har du fleksibel arbeidstid på jobben?

- hvis ja: hva bruker du den til?
- hvis nei: er dette noe du kunne tenke deg på neste jobb?

Spørsmål 7: Kunne du tenke deg å ha muligheten til/har du:

- Hjemmekontor?
- Fleksitid (når man vil innenfor bedriftens rammer/kjernetid)?

- Overtid i bytte mot avspasering?
- hvorfor/hvorfor ikke - stilles på alle
- Ulemper?

Spørsmål 8: Hva tenker du om muligheten til å bestemme egen arbeidshverdag?

- her mener vi prioritering av arbeidsoppgaver, metode for å løse arbeidsoppgaver, autonomi?
- Påvirker det motivasjonen din positivt eller negativt å ha muligheten til dette?

Spørsmål 9: Er muligheten for fleksibel arbeidstid en avgjørende faktor for deg når du skal søke jobb?

- hva er det som gjør det avgjørende/ikke avgjørende?
- tror du dette vil endre seg i fremtiden?

Spørsmål 10: Hvis du hadde hatt to stillinger klare for deg, eneste forskjeller er at den ene er/en med fleksibel arbeidstid og en uten. Hvilken hadde du valgt?

### Avslutning

Spørsmål 11: Avslutningsvis, er det noe mer du vil tilføye?

- er det noe du lurer på, eller som er uklart?

Utvalg 2: Studenter på siste året

### **Introduksjon og rammesetting**

- **Hvem er vi, navn og bakgrunn**
- **Informasjon om forskningen og problemstillingen**
- **Bakgrunn og formål med intervjuet**
- **Gjennomgang av samtykkeskjema**
- **Informere om lydopptak og be om samtykke**
- **Informere om publisering av oppgaven i etterkant**
- **Undertegne samtykkeskjema**

Alder:

Utdanning:

Nåværende stilling:

Intro: dette intervjuet vil være tredelt i tematikken, der første tema omhandler motivasjon. Det finnes svært mange ulike definisjoner på motivasjon, og vi har valgt å ta utgangspunkt i denne i vår oppgave:

### Motivasjon

Vår definisjon: **Motivasjon kan forstås som at det finnes ulike drivkrefter som får hver enkelt til å handle.**

Spørsmål 1: Hva skal til for at du er motivert til å gå på jobb hver dag?

- Hvorfor motiveres du av dette?
- Hvor avgjørende er disse elementene når du skal søke på jobb?
- Motiveres du av prestasjoner eller arbeidsoppgavene dine i seg selv?(gi eksempler)  
synes du det er best når du får gjort ferdig et prosjekt, eller er det veien frem til det ferdige prosjektet som er motiverende?
- Motiveres du mest av å få lønn eller å mestre arbeidsoppgaver?  
Hvorfor?
- Hvilke elementer skulle du ønske du hadde hatt i jobben din, som du ikke har i dag?  
Hvorfor?

Nå går vi over til neste tema som er:

### Forventninger

Spørsmål 2: Hvilke forventninger har du til din første fulltidsjobb?

- hvorfor/hvorfor ikke? (hva ligger til grunn)

Spørsmål 3: Hvordan påvirker forventningene dine hvorvidt du søker på en jobb?

- Studenter: Er dette noe du tar stilling til når du søker fulltidsstillinger? Hvorfor?

Spørsmål 4: Hvilke krav har du til typiske frynsegoder?

- er dette noe du forventer i din første jobb?

Siste temaet vi skal innom er:

### Fleksibel arbeidstid

Spørsmål 5: Hva definerer du selv som fleksibel arbeidstid?

- Vår definisjon: *Begrepet «fleksibel arbeidstid» kan forstås som en ordning der den enkelte arbeider har mulighet til å bestemme hele eller deler av sin arbeidsdag i form av tid og sted hvor arbeidet skal utføres.*

Spørsmål 6: Kunne du tenke deg å ha muligheten til:

- Hjemmekontor?
- Fleksitid (når man vil innenfor bedriftens rammer/kjernetid)?
- Overtid i bytte mot avspasering?
- hvorfor/hvorfor ikke - stilles på alle
- Ulemper?

Spørsmål 7: Hva tenker du om muligheten til å bestemme egen arbeidshverdag?

- her mener vi prioritering av arbeidsoppgaver, metode for å løse arbeidsoppgaver, autonomi?
- Påvirker det motivasjonen din positivt eller negativt å ha muligheten til dette?

Spørsmål 8: Er muligheten for fleksibel arbeidstid en avgjørende faktor for deg når du skal søke jobb?

- hva er det som gjør det avgjørende/ikke avgjørende?
- tror du dette vil endre seg i fremtiden?

Spørsmål 9: Hvis du hadde hatt to stillinger klare for deg, eneste forskjeller er at den ene er/en med fleksibel arbeidstid og en uten. Hvilken hadde du valgt?

### Avslutning

Spørsmål 10: Avslutningsvis, er det noe mer du vil tilføye?

- er det noe du lurer på, eller som er uklart?

## 10.2 Oversikt over koding

Spørsmål 1	Hva skal til for at du er motivert til å gå på jobb?		Grunnlag/teori
1 - student	... at det liksom er givende da å gå jobb, og at man føler man gjør en forskjell...		Meningsfylt arbeid, arbeidsmiljø
2 - student	..rett og slett også at det er god kultur generelt blant ledelsen, og oss medarbeidere.		Arbeidsmiljø, gode holdninger
4 - student	..det er jo å lære og at det er litt utfordrende. At det ikke er de samme rutinene hver dag..		Læring og utvikling, varierte arbeidsoppgaver
5 - nyutdannet	.. føler at de er løsbare, og at man har den støtten man trenger til å løse de eventuelt hvis man står fast..		Variasjon av ferdigheter (kompetansematch), arbeidsmiljø
6 - student	..motivert av å jobbe en plass der jeg føler jeg blir utfordret og hvor jeg føler at de jeg jobber med er motivert..		Motiveringsfaktorer - Herzberg karriere, utfordring, læring
7 - nyutdannet	..et godt arbeidsmiljø er kanskje noe av det viktigste. Og varierte arbeidsoppgaver..		Varierte arbeidsoppgaver, arbeidsmiljø
8 - nyutdannet	..for meg så er det mest arbeidsmiljø og det å kunne se resultater..		Arbeidsmiljø, resultater (ansvar og kunnskap om), Herzberg
9 - nyutdannet	..penger egentlig, og gode vilkår i forhold til når på dagen og sånt. Jeg motiveres også av muligheten til å vokse og sånn da..		Karriere, penger (trygghet), hygiene faktorer - Herzberg

Spørsmål 2	Kartlegge indre/ytre motivasjon. Prestasjoner/arbeidsoppgaver. Lønn/mestre arbeidsoppgaver.		Grunnlag/teori
1 - student	..også er det liksom hele den prosessen til du er ferdig som er givende. ..akkurat nå ville det vært lønn fordi jeg er student.		Indre motivasjon Ytre motivasjon
2 - student	..naturligvis hvis det blir gode resultater så er det naturligvis bare positivt, men det er på en måte ikke det jeg vektlegger aller høyest. ..så tjener de på at vi gjør det bra ikke sant, og da hadde vi gitt mye mer om man faktisk fikk noe for det.		Indre motivasjon Ytre motivasjon
4 - student	...prestasjoner garantert ..så da er det jo prestasjoner som motiverer meg også må jeg tjene penger for å kunne overleve.		Ytre motivasjon Ytre motivasjon
5 - nyutdannet	..Tror det er mest selv av bare arbeidsoppgavene.. ..jeg tror det er mest egentlig arbeidsoppgavene, eller sånn, jeg er ikke så fokusert på lønn sånn egentlig.		Indre motivasjon Indre motivasjon
6 - student	..kombinasjonen egentlig fordi arbeidsoppgaven er jo veien og prestasjonen er jo når du kommer frem.. ..igjen en kombinasjon faktisk.		Indre motivasjon - endring fra før til nå mtp viktigheten av lønn
7 - nyutdannet	..hvis jeg synes at arbeidsoppgavene er gøy så blir jeg motivert av det. Samtidig som at jeg vet at jeg drives også av gode tilbakemeldinger.. ..jo typ bekreftelse på at man gjør det bra som igjen gjør at man blir motivert til å fortsette med det man driver med.		Indre motivasjon Indre motivasjon
8 - nyutdannet	..da er jo selve designprosessen i seg selv ganske motiverende fordi at da er arbeidsoppgaven så interessant,		Indre motivasjon Indre motivasjon

	men så også på slutten så ser du et ferdig resultat og ting du har vært med på å lage og det er motiverende. ..Høy lønn er jo fint det, men hvis du ikke trives så er det jo ikke noe vits tenker jeg.		(oppgavebetydning)
9 - nyutdannet	..Prestasjoner, close et salg rett og slett. ..der hvor jeg er i livet akkurat nå så handler det om lønn egentlig.		Ytre motivasjon Ytre motivasjon
<b>Spørsmål 3</b>	<i>Hvilke forventninger har du til en fulltidsjobb? Tror du disse forventningene vil endre seg/har endret seg?</i>	avgjørende/ ikke avgjørende ift. å søke på en jobb	Grunnlag/teori
1 - student	..forventningene mine er hvertfall at de samsvarer med hva jeg forventer av arbeidskulturen der. For jeg tror ikke jeg kommer til å ta hva som helst. Da søker jeg heller videre.	avgjørende	Organisasjonskultur og arbeidsmiljø hygienefaktorer - Herzberg
2 - student	..At jeg får brukt det jeg har lært, og føler at jeg kan utvikle med i det jeg lærer da. ..at disse forventningene har veldig mye og si, det har jo det. men kanskje litt mindre grad nå første årene.	avgjørende	Kompetent arbeidsmiljø, kompetanseutvikling
4 - student	..det må være et godt arbeidsmiljø faktisk. Det er viktig for meg at jeg skaffer meg en slags base hvor det er ålreit å gå på jobb da. ..da har jeg vel forventninger om å jobbe mandag til fredag og ha det veldig stabilt. (om to år)	ikke avgjørende	Hygienefaktorer - Herzberg.
5 - nyutdannet	..da ville jeg jo ha forventet at det er nok å gjøre. Nok jobb til at man jobber fulltid hver dag. ..og ha det hyggelig på en måte, på jobb. ..og nå har jeg jo litt mer erfaring med hva man kan forvente	avgjørende	Arbeidsmengde Trygghet Hygienefaktorer.

	i arbeidslivet.		
6 - student	..praktisert det som jeg har studert nå i tre år først og fremst.. ..lærerikt, utfordrende og jeg har lyst til å starte en plass som er litt sånn innovativt og nytenkende. ..kan jo godt være, jeg har jo ingenting å sammenligne med. (endrede forventninger i fremtiden)	avgjørende	Nytenkende, innovativt, organisasjonskultur Herzberg.
7 - nyutdannet	..et godt arbeidsmiljø. Jeg forventer jo også tillit fra de rundt deg til at du gjør jobben din. ..for meg har det også vært litt viktig med fleksitid egentlig. ..Ja også varierende arbeidsoppgaver ..jeg forventer egentlig ikke lenger av en moderne arbeidsplass en åtte til fire jobb. (endrede forventninger)	avgjørende	Organisasjonskultur, Fleksitid - kjernetid Hygienefaktorer
8 - nyutdannet	..jeg har forventninger om at du ikke skal stagnere underveis og at det hele tiden er en læringskurve og at du har mulighet til å kunne komme deg videre. ..at det heller skal være en jobb hvor man trives, hvor man hele tiden lærer noe og sånne ting som er mye viktigere enn at du sitter hjemme med masse penger.	avgjørende	Motiveringsfaktorer Læring/utvikling, endrede forventninger etter Første jobb
9 - nyutdannet	..til en fulltidsjobb så har jeg forventninger i forhold til fleksibilitet. ..at folk stoler på deg når du er på jobb også. ... handler mer om personlige ting da... før så var det nok forventninger om kun lønn da..	ikke avgjørende	Tillit, fleksibilitet
<b>Spørsmål 4</b>	<i>Definisjon på fleksibel arbeidstid</i>	Har fleksibel arbeidstid? (gjelder nyutdannet)	riktig definisjon?
1 - student	Tar kun med fleksitid i sin definisjon		Feil definisjon



2 - student	Tar kun med fleksitid i sin definisjon		Feil definisjon
4 - student	Tar med fleksitid og hjemmekontor i sin definisjon. inkluderer å jobbe kveld/dag		Litt riktig definisjon
5 - nyutdannet	Tar med fleksitid og avspasering/overtid i definisjon	ja	Litt riktig definisjon
6 - student	Har med alt i definisjon		Riktig definisjon
7 - nyutdannet	Nevner kjernetid, fleksitid,	ja	Feil definisjon
8 - nyutdannet	Nevner kjernetid, fleksitid	ja	Feil definisjon
9 - nyutdannet	Nevner fleksitid	ja	Feil definisjon
<b>Spørsmål 5</b>	<i>Kunne du tenkt deg å ha mulighet til hjemmekontor?</i>	Positiv/negativ	
1 - student	Selvstyring	positiv	
2 - student	Vil skille jobb og privatliv	negativ	
4 - student	Frihetsfølelse	positiv	
5 - nyutdannet	Kun positivt ved behov	positiv	
6 - student	Ville ikke benyttet seg av tilbudet selv	positiv	
7 - nyutdannet	Benytter seg ikke av tilbudet	positiv	
8 - nyutdannet	Vanskelig å skille jobb og privatliv	positiv	
9 - nyutdannet	Benytter seg kun av tilbudet ved behov	positiv	
<b>Spørsmål 6</b>	<i>Kunne du tenke deg å ha mulighet til fleksitid?</i>	positiv/negativ	

1 - student	Minsker press	positiv	
2 - student	Øker effektivitet	positiv	
4 - student	Frihetsfølelse	positiv	
5 - nyutdannet	Fleksibilitet	positiv	
6 - student	B-menneske	positiv	
7 - nyutdannet	Styrer dagene med det	positiv	
8 - nyutdannet	Setter pris på friheten	positiv	
9 - nyutdannet	Lettere å legge opp dagen	positiv	
<b>Spørsmål 7</b>	<i>Kunne du tenke deg å ha mulighet til overtid i bytte med avspasering?</i>	positiv/negativ	
1 - student	Vil ha mulighet til å samle opp fritid	positiv	
2 - student	En fin mulighet	positiv	
4 - student	Øker motivasjon	positiv	
5 - nyutdannet	Sparer opp ferietid	positiv	
6 - student	Planlegging	positiv	
7 - nyutdannet	Fører ikke overtid - ser ikke på det som så viktig	likegyldig	
8 - nyutdannet	..problemet hvis man har mye overtid at man aldri har tid til å ta den avspaseringen..	negativ	
9 - nyutdannet	På grunn av provisjonsordning	negativ	

	Livssituasjon: alle nevner familie/småbarn		
<b>Spørsmål 8</b>	<i>Hva tenker du om muligheten til å bestemme egen arbeidshverdag?</i>	positiv/negativ	påvirker det motivasjon?
1 - student	..for min egen del så er det mye bedre å få flere oppgaver også sier de bare "gjør det her i løpet av dagen, men gjør det når du vil". ..og det tror jeg også at man liksom kan bli motivert av..	positiv	Motiverende
2 - student	..jeg hadde satt pris på at jeg kunne selv velge og prioritert hva som er viktigst å gjøre kontra hva som ikke er viktig.	positiv	Motiverende
4 - student	..jeg er nødt til å ha ting litt i orden for at jeg skal ha kontroll på hva som blir gjort..	negativ	Påvirker heller effektivitet fremfor motivasjon
5 - nyutdannet	.. ja, jeg har det jo sånn nå og jeg syns jo det er fint..	positiv	Motiverende
6 - student	..jeg ser også for meg at når jeg blir erfaren og mer trygg på det jeg driver med så er det sikkert deilig..	positiv	Ingen innvirkning på motivasjon
7 - nyutdannet	..det betyr nok mer enn hva jeg kanskje har reflektert over også. Fordi det er ingen som legger seg oppi prioriteringene mine så lenge ting jeg må gjøre blir gjort da.	positiv	Motiverende
8 - nyutdannet	.. det er jo den mest effektive måten å jobbe på..	positiv	
9 - nyutdannet	.. hvordan jeg gjør jobben min har de jo ansatt meg til å gjøre så det gjør jeg selv..	positiv	Påvirker motivasjonen både positivt og negativt
<b>Spørsmål 9</b>	<i>Hvor avgjørende er mulighet for fleksibel arbeidstid når du skal søke på en jobb?</i>	avgjørende/ ikke avgjørende	Grunnlag for mening

1 - student	..det er ikke avgjørende, men det vil nok spille en stor rolle	ikke avgjørende	Virker ikke så viktig
2 - student	..men hvis jeg finner en jobb som virker interessant og det er noe de tilbyr så vil de naturligvis være en ekstra fordel da.	ikke avgjørende	Mer opptatt av å få seg en relevant jobb
4 - student	..jeg vil nok innen et par år ønske å jobbe 8 til 4 og ha litt mer sånn vanlig A4-hverdag..	ikke avgjørende	Mer opptatt av fleksitid enn de andre faktorene
5 - nyutdannet	..litt avgjørende, men ikke helt.	ikke avgjørende	Har kun seg selv å tenke på
6 - student	..ikke noe jeg forventer eller krever	ikke avgjørende	Er mer opptatt av å få en fast jobb
7 - nyutdannet	..hvis det står mellom to stillinger som er ganske like hvor den ene tilbyr det og den andre ikke, så er det jo altså, det er veldig viktig..	avgjørende	Forventninger til hvordan samfunnet har utviklet seg
8 - nyutdannet	..det er egentlig forventningene man går ut med, at det for min del så er fleksitid ganske nytt..	ikke avgjørende	Det er ikke en forventning, men det er mer viktig nå enn før
9 - nyutdannet	.. hvis jeg har to like stillinger hvor den ene har mulighet for det så hadde jeg nok valgt den.	avgjørende	Planlegging og familieliv

## 10.3 Samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

### ***” Bacheloroppgave – Nyutdannedes forventninger til jobb, med fokus på fleksibel arbeidstid”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge og undersøke hva nyutdannede forventer i jobb sett i sammenligning med studenter på siste året. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet med dette prosjektet er å samle inn data gjennom personlige intervjuer for å besvare vår Bacheloroppgave.

Problemstillingen vår er: *Hvordan påvirker muligheten for fleksibel arbeidstid nyutdannede innen merkantile og teknologiske fag når de skal søke på jobb?*

Vi arbeider med tre forskningsspørsmål:

1. Motivasjon: Hva motiverer nyutdannede og studenter i jobb på generelt grunnlag?
2. Forventninger: Hvilke forventninger har nyutdannede og studenter til arbeidslivet og jobben?
3. Fleksibel arbeidstid: Hvordan ligger fleksibel arbeidstid i forhold til andre muligheter ved en jobb? Er det viktigere enn noe annet?

Alle opplysninger holdes anonyme og lydopptak slettes etter transkribering. I oppgaven vil informantene refereres til som eksempelvis «Informant 1» for å beholde anonymiteten.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.

Veilederen vår til dette prosjektet er Kristin Molvik Botnmark.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Det er benyttet et bekvemmelighetsutvalg. Dette vil si at informantene er valgt ut fordi de er i nettverket til forskerne og bakgrunnen til utvalgte informanter passer til «student/nyutdannet» som problemstillingen og forskningsspørsmålene dreier seg om.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta, innebærer dette at du deltar i et dybdeintervju som vil ta mellom 30 og 45 minutter å gjennomføre. Det vil bli benyttet iPhone for lydopptak av intervjuene, og det vil

bli tatt notater. Hele intervjuet vil transkriberes, og opptakene vil slettes etter transkriberingen er gjennomført. Intervjuet vil dreie seg om informantenes motivasjon og forventninger til jobb.

### **Det er frivillig å delta**

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

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

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

Opplysningene vil som sagt over være anonymiserte. Det vil være prosjektgruppen som har tilgang til opplysningene, samt veileder. Navnet og kontaktopplysningene til informantene vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Informantene vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen av Bacheloroppgaven.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes senest 03.juni 2019. Alle opptak vil slettes slik at personvern og anonymitet ivaretas.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller 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 *Høgskolen Kristiania* 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:

- *Høgskolen Kristiania* ved Kristin Molvik Botnmark, [kristinmolvik.botnmark@kristiania.no](mailto:kristinmolvik.botnmark@kristiania.no).
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Andrea Wolff Mathisen, Karen Larsen og Hanne Marie Frogner Rammen

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Nyutdannedes forventninger til jobb, med fokus på fleksibel arbeidstid*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i dybdeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. *[oppgi tidspunkt]*

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)