

BCR3103

## Bacheloroppgave

Høyskolen Kristiania  
HR og personalledelse

# «Remote work»: En brikke i fremtidens arbeidsliv?

VÅREN 2021

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

Innleveringsdato: 01.06.2021

Ord: 18 533

## Forord

Denne bacheloroppgaven markerer slutten på et treårig studieløp i HR og personalledelse ved Høgskolen Kristiania i Oslo. Gjennom disse tre årene har jeg tilegnet meg mye kunnskap som har vært med på å forme meg faglig, men også som menneske. Denne tiden har ført med seg mange spørsmål, store refleksjoner og flere interesser som jeg tar med meg videre inn i arbeidslivet.

Arbeidet med denne bacheloroppgaven har vært en spennende og krevende prosess, men mest av alt givende og lærerik. Dette er en oppgave jeg har sett frem til å skrive i lang tid, og leverer stolt inn min bacheloroppgave.

Jeg ønsker å rette en stor takk til min veileder Ingvil Lid Schow som har støttet meg gjennom denne prosessen. Tusen takk for konstruktive tilbakemeldinger, din optimisme og takk for at du har heiet på meg.

Videre ønsker jeg å takke alle de syv informantene som stilte opp til intervju og for at dere ga meg et innblikk i deres hverdag. Deres opplevelser, tanker og meninger har vært med på å forme denne oppgaven, uten dere ville ikke denne oppgaven blitt utformet. Tusen takk for deres bidrag til denne forskningen.

Tusen takk til Sandeep Singh Klair som stilte opp som assistent til intervjuene og takk for din korrekturlesing.

Jeg håper denne oppgaven vil bidra til ny innsikt og enda flere refleksjoner. Arbeidslivet består av mange brikker som kan passe sammen og skape et enda større bilde.

Oslo, 01.juni 2021

## Sammendrag

Hjemmekontor har blitt en større del av arbeidshverdagen til mange siden mars 2020 som et resultat av restriksjonene knyttet til koronapandemien. Flere organisasjoner har flyttet sine ansatte til en «remote work» hverdag med digital samhandling over nett. Basert på dette var det interessant å se på hvordan dette har påvirket ansattes arbeidshverdag og hvilke holdninger de hadde til remote work i fremtidens arbeidsliv. Dette er basert på motivasjon og menneskelig behov som ga følgende problemstilling:

*Hvilken påvirkning har «remote work» hatt på ansattes indre motivasjon og hvordan stiller de seg til dette i fremtidens arbeidsliv?*

Denne tilnærmingen legger vekt på selvbestemmelsesteorien av Deci og Ryan (2000) med behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. Hvordan disse behovene har blitt påvirket av hjemmekontor kan vise til i hvilken grad den ansattes indre motivasjon har blitt påvirket. For å komplementere dette er Lai (2013) sine drivere for kompetansemobilisering koblet sammen med disse behovene. Videre kan dette legge føringer for remote work i fremtiden arbeidsliv.

For å besvare denne problemstillingen er det tatt stilling til syv ansattes fra en tjenesteytende organisasjon som har hatt hjemmekontor sammenhengende i over et år. Det er tatt i bruk kvalitativ metode der datainnsamlingen for denne undersøkelsen ble innhentet gjennom et digitalt kvalitativt intervju. Forskningen er basert på et fenomenologisk design som har lagt grunnlaget for oppgavens dataanalyse og resultater.

Som følge av det innsamlede materialet har dette avdekket at indre motivasjon har blitt påvirket i positiv grad ved at ansatte har blitt mer selvregulerte enn tidligere som har gitt rom for frihet, utvikling og adaptasjon. På denne måten har behovene for autonomi og kompetanse blitt tilfredsstilt i større grad som følge av hjemmekontor. Basert på det siste behovet, tilhørighet, har dette også blitt tilfredsstilt som det fremkommer av informantene. Samtidig preger de sosiale restriksjonene rundt sosiale sammenkomster betydningen av denne opplevelsen. På bakgrunn av dette fremkommer det av alle informantene at de ser for seg remote work i fremtidens arbeidsliv, men en delt ordning der halvparten av arbeidsdagene er fysisk kontor og resterende hjemmekontor.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	6
1.1 Tema .....	6
1.2 Problemstilling.....	7
1.3 Avgrensninger .....	7
1.4 Oppgavens disposisjon .....	8
<b>2.0 Teori</b> .....	8
2.1 Innledende begreper .....	9
2.1.1 Remote work.....	9
2.1.2 Motivasjon .....	9
2.1.3 Maslows behovspyramide.....	10
2.1.4 Indre og ytre motivasjon .....	11
2.2 Selvbestemmelsesteorien – «Self-determination Theory» .....	12
2.2.1 Autonomi .....	13
2.2.2 Kompetanse.....	14
2.2.3 Tilhørighet.....	14
2.3 Kompetansemobilisering .....	15
2.3.1 Rolledefinering .....	16
2.3.2 Mestringstro .....	17
2.3.3 Autonomi .....	18
2.3.4 Mestringsorientert ledelse .....	18
2.3.5 Mestringsorientert støtte fra nærmeste kollega.....	19
2.4 Sammenheng .....	19
<b>3.0 Metode</b> .....	20
3.1 Forskningsmetode.....	20
3.2 Forskningsdesign .....	21
3.3 Utvalg .....	21
3.3.1 Presentasjon av informantene/respondent.....	23
3.4 Datainnsamling og semistrukturert intervju .....	23
3.4.1 Intervjuguide .....	24
3.5 Gjennomføring.....	25
3.5.1 Dokumentering .....	27
3.6 Dataanalyse.....	27
3.6.1 Helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold.....	28

3.6.2 Koder, kategorier og begreper .....	28
3.6.3 Kondensering .....	29
3.6.4 Sammenfatning .....	29
3.7 Kvalitetskrav .....	30
3.7.1 Validitet.....	30
3.7.2 Reliabilitet.....	31
3.7.3 Generaliserbarhet .....	32
3.8 Etske avveininger .....	32
3.8.1 Samtykke.....	33
3.9 Kritikk til forskning .....	34
<b>4.0 Presentasjon av resultat</b> .....	<b>35</b>
4.1 Indre motivasjon og kompetansemobilisering.....	35
4.1.1 Autonomi og rolledefinering.....	35
4.1.2. Kompetanse og mestringstro.....	35
4.1.3 Tilhørighet og sosiale relasjoner .....	35
4.2 «Remote work» i fremtidens arbeidsliv.....	35
<b>5.0 Drøfting og analyse</b> .....	<b>36</b>
5.1 Indre motivasjon og drivere for kompetansemobilisering.....	36
5.1.1 Autonomi .....	37
5.1.1.1 Rolledefinering .....	40
5.1.2 Kompetanse og mestringstro.....	42
5.1.3 Tilhørighet og sosiale relasjoner .....	45
5.1.3.1 Covid-19 restriksjoner ved sosiale sammenkomster .....	48
5.2 «Remote work» i fremtidens arbeidsliv.....	49
<b>6.0 Avslutning</b> .....	<b>53</b>
6.1 Videre forskning .....	54
<b>7.0 Litteraturliste</b> .....	<b>55</b>

## Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Samtykkeskjema

Vedlegg 3: Taushetserklæring

# 1.0 Innledning

## 1.1 Tema

Det som fremmer og utvikler de menneskelige ressursene i organisasjoner har lenge vært et tema av stor interesse, hva som driver mennesker i arbeidssituasjon. De menneskelige ressursene i organisasjoner er vår viktigste ressurs og er en sentral brikke i arbeidslivet. Er det noe som kan gjøres annerledes for å bedre deres potensial og fungere bedre? Det essensielle er å se på hva som er optimalt for det enkelte menneske, ikke kun fokusere på hva som er optimalt for gruppen og organisasjonen (Forskning.no 2021).

Siden 12.mars 2020 som følge av koronapandemien måtte norske myndigheter iverksette tiltak for å begrense smitten. Et av disse tiltakene var å stenge ned fysiske kontorlokaler, slik at ansatte har måttet jobbe remote. På bakgrunn av dette ble det interessant å se hvordan dette har påvirket de menneskelige ressursene i organisasjoner. Hvordan har hjemmekontor påvirket deres behov og andre forutsetninger for å fungere. Basert på dette vil en forutsetning være at de er autonome, som vil påvirke deres kompetanse. Samtidig kan dette påvirke deres tilhørighet ved at de ikke lenger er på kontoret og ser kolleger. Akkurat disse fenomenene, autonomi, kompetanse og tilhørighet er tre grunnleggende behov i Deci og Ryan (2000) sin selvbestemmelsesteori som ved tilfredsstillelse kan fremme indre motivasjon (Gagné og Deci 2005). I samsvar med dette viser Kuvaas og Dysvik (2012) at indre motivasjon er en viktig kilde til gode arbeidsprestasjoner. Basert på dette kan indre motivasjon medføre en positiv innflytelse på ansatte, men også organisasjon (Kuvaas 2009). Derav ble fokuset på indre motivasjon.

Lai (2011) viser til at motivasjon og tro på egen kompetanse er viktig for å utføre arbeid og for å nå mål. Derfor er det sentralt å se på effekten av remote work på ansattes indre motivasjon. Hvordan påvirker en slik jobbsituasjonen de ansattes indre motivasjon? Det foreligger ikke mye forskning på akkurat dette området med hjemmekontor og indre motivasjon. Interessant å se hvordan hjemmekontor påvirker indre motivasjon og om hjemmekontor kan være en brikke arbeidslivet. Med dette se hvordan ansatte opplever denne måten å jobbe på og videre hvordan de vektlegger remote work i fremtidens arbeidsliv.

## 1.2 Problemstilling

Det er ønskelig å finne ut hvordan remote work har påvirket ansattes arbeidshverdag og hvordan ansatte legger vekt på bruk av remote work i fremtidens arbeidsliv. For å finne ut av ansattes opplevelse av å få det daglige arbeidet hjemme er dette basert på motivasjon og menneskelige behov. Med dette som utgangspunkt lyder problemstillingen slik:

*Hvilken påvirkning har «remote work» hatt på ansattes indre motivasjon, og hvordan stiller de seg til dette i fremtidens arbeidsliv?*

Problemstillingen er todelt, og vil derfor bli delt inn i to forskningsspørsmål. Der det første spørsmålet vil ha sentral verdi for spørsmål to. For å besvare problemstilling vil følgende spørsmål bli vektlagt:

- 1) *Hvordan har hjemmekontor påvirket ansattes autonomi, kompetanse og tilhørighet?*
- 2) *Hvilke holdninger har ansatte til «remote work» i fremtidens arbeidsliv?*

## 1.3 Avgrensninger

Problemstillingen og oppgaven i sin helhet viser til flere avgrensninger for å begrense omfang. Det er tatt en avgjørelse om å kun intervju ansatte fra en offentlig tjenesteytende organisasjon, som har hatt hjemmekontor i over ett år. Der fokusområde vil være indre motivasjon. Forskningens deltakere vil i hovedsak bli omtalt som informant, respondent og ansatte. Basert på dette er det kun ansattes perspektiv som kommer frem. Det blir tatt stilling til begrepet *remote work* istedenfor fjernarbeid som begrepsavklaring i teoridel. Der hjemmekontor vil bli brukt som remote work og videre i oppgaven. Fjernarbeid skaper en oppfatning om at en distanserer seg helt, paradokset blir at denne oversettelsen riktig nok blir for fjern. I tillegg er det tatt et valg om å ikke trekke fremtid inn under teori, dette vil derfor kun bli forbeholdt til drøfting under punkt 5.2.

I henhold til oppgavens teoretiske rammeverk vil ikke hele makroteorien til Deci og Ryan (2000) bli gjort rede for, da det vil bli for omfattende å trekke inn hele teorien. Det er kun den grunnleggende behovsteorien som blir vektlagt, på bakgrunn av at det er denne som er essensiell for indre motivasjon. Både Deci og Ryan (1985; 2000; 2017) og Lai (2013) viser til autonomi i deres teorier, derfor er det naturlig å trekke inn dette begge steder for å få frem deres synspunkter med hovedvekt i Deci og Ryan sin teori. Bakgrunnen for valg av disse teoriene vil fremlegges under punkt 2.4 sammenheng.

Resultatene vil kort bli gjort rede for under punkt 4.0 som vil legge grunnlaget for videre drøfting og analyse under punkt 5.0. Derfor vil funn fra dataanalyse og innsamlet datamaterialet i sin helhet være forbeholdt drøfting og analyse. Likevel vil enkelte begreper og fenomener ha sentrale resonnement for en naturlig redegjørelse.

## 1.4 Oppgavens disposisjon

Denne oppgaven er bygget opp på en teoridel, metodedel, resultater og en drøfte-/analysedel, med en avsluttende del. I teoridelen vil det bli gjort rede for noen innledende begreper. Dette er for å belyse oppgavens omfang, og som en naturlig overgang til oppgavens hovedteorier. I oppgavens metodedel vil det bli gjort rede for anvendt forskningsmetode og datainnsamlingsmetode. Samt en begrunnelse og refleksjon for disse valgene, med bakgrunn i dette vil etiske avveininger bli belyst. Som følge av forskningsmetoden er det hensiktsmessig å kort presentere resultatene under eget punkt for å illustrere kondenseringen og sammenfatningen av materialet. Dette legger føringer for oppgavens drøfting og analyse, der disse funnene blir drøftet i henhold til oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, med bakgrunn i hovedteoriene. I den avsluttende del vil oppgavens sentrale funn bli oppsummert, med forslag til videre forskning under eget punkt.

## 2.0 Teori

I denne delen vil det bli presentert teori som er av relevans for oppgaven. Det vil kort bli gjort rede for noen innledende begreper for å skape en bedre innsikt for problemstillingen og valgt tematikk. Begreper som *remote work*, *motivasjon* og *Maslows behovspyramide* for å illustrere menneskenes behov, videre en kort redegjørelse for *indre og ytre motivasjon* for å skape en overgang til hovedteoriene. Der oppgavens hovedteori baserer seg på Edward L. Deci og Richard M. Ryan sin selvbestemmelsesteori («*Self-Determination theory*») med vekt på de grunnleggende behovene som har en sentral betydning for hvordan disse blir påvirket under hjemmekontor. Basert på dette vil Linda Lai sitt teoretiske grunnlag for kompetansemobilisering som er av relevans for indre motivasjon bli trukket inn. Avslutningsvis følger en kort redegjørelse for sammenhengen mellom selvbestemmelsesteorien og drivere for kompetansemobilisering.



## 2.1 Innledende begreper

### 2.1.1 Remote work

Cambridge Dictionary definerer *remote working* som “*the practice of an employee working at their home, or in some other place that is not an organization’s usual place or business*”.

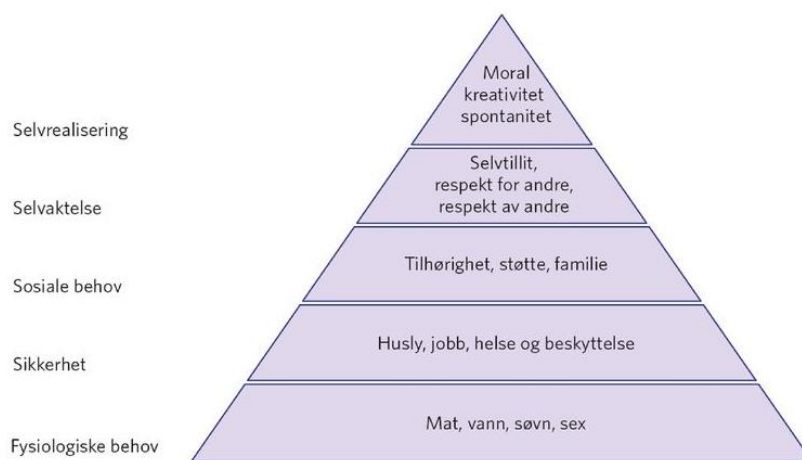
Definisjonen viser til remote work som en praksis der ansatte utfører jobben sin fra en annen lokasjon enn det kontoret eller kontorbygget som er drevet av arbeidsgiver. Slike lokasjoner kan være i den ansattes hjem som kan omtales som hjemmekontor, eller et annet sted som er utenfor den tradisjonelle arbeidsplassen. Begrepet kan omtales som fjernarbeid eller hjemmekontor basert på at det handler om å arbeide eksternt. Rent teoretisk vil det ikke være riktig å erstatte hjemmekontor med begrepet *remote work*. Dette er på bakgrunn av at *remote work* ikke spesifiserer en gitt lokasjon som blir benyttet til enhver tid, det betyr at det ikke er begrenset til et spesifikt sted. Ved å bruke begrepet hjemmekontor skaper dette en begrensning til et bestemt sted. Samtidig innebærer *remote work* at arbeid kan gjøres et annet sted utenfor den tradisjonelle arbeidsplassen. Med disse hensyn tatt til betraktning kan hjemmekontor omtales som *remote work*. Disse begrepene vil bli brukt om hverandre videre i oppgaven.

### 2.1.2 Motivasjon

Kaufmann og Kaufmann (2015, 113) definerer motivasjon 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». I arbeidslivet har motivasjon en stor rolle når en skal lede en selv, andre eller bli ledet av andre (Clegg, Kornberger og Pitsis 2011). På bakgrunn av at motivasjon kan forstås som de «drivkreftene som får oss til å handle» (Kaufmann og Kaufmann 2015, 113). Denne drivkraften påvirker handlinger og innsatsen mennesker legger i eksempelvis arbeidsoppgaver og handlinger. Slike handlinger og valg blir tatt basert på mål som er ønskelig å få til, som er avhengig av retningen de ønsker å gå. For å oppnå ønskelig mål er dette avhengig av hvor mye ressurser som blir lagt inn, som beskriver intensiteten. På hvilken måte denne aktiviteten blir opprettholdt til målet er nådd avhenger av tiden som blir lagt inn. Dette omtaler Mikkelsen og Laudal (2016, 34) som utholdenheten. Denne drivkraften og den potensielle atferden blir styrt på ulik måte, på bakgrunn av at mennesker er forskjellige og har ulike behov.

### 2.1.3 Maslows behovspyramide

Maslow (1943;1954) argumenterte for at de menneskelige behovene kunne deles inn i fem grunnleggende behov. Der disse behovene er organisert ut ifra et hierarki der de *fysiologiske behovene* er nederst i hierarkiet etterfølgende er *sikkerhets behov (trygghet)*, *sosiale behov, behovet for anerkjennelse (selvaktelse)* og øverst i hierarkiet er *behovet for selvrealisering*. Basert på Maslow sine definisjoner er ideen med denne pyramiden at de øverste behovene ikke vil påvirke potensiell atferd før behovene på et lavere nivå er oppfylt. I enklere termer vil de ulike behovene motivere til handling, for å tilfredsstille behovet (Jacobsen og Thorsvik 2013, 251).



**Figur 1** Maslows behovspyramide hentet fra Mikkelsen og Laudal 2016, 36.

Maslow sin behovsteori har blitt mye omdiskutert og kritisert for å være upresis og uklar (Schein 1980; Davis-Blake & Pfeffer 1989). Dette er på bakgrunn av at modellen ikke tar hensyn til sosiale- eller individuelle forskjeller per se.

Likevel legger Maslows behovspyramide føringer for at mennesker har ulike behov. Behov som blir oppfylt i større eller mindre grad, disse blir oppfylt gjennom ulike situasjoner og livsfaser (Ng og Feldman 2012). Maslow antakelser om at lavere behov må bli tilfredsstilt for å oppnå et høyere behov får mindre støtte, grunnen til dette er at mennesker kan bevege seg både oppover og nedover denne pyramiden (Kaufmann og Kaufmann 2015). Eksempelvis vil noen på den ene siden motiveres mer av lønnsbetingelser i arbeidssammenheng, som i Maslows behovspyramide omhandler de fysiologiske behovene. På den andre siden vil noen motiveres mer av å realisere sitt fulle potensial i jobbsammenheng. Denne typen motivasjon er i henhold til behovspyramiden i det øverste sjiktet innen selvrealisering.

Disse fem behovene i Maslows behovspyramide kan deles inn i to hovedtyper: *behov for underskuddsdekning* og *behov for vekstmuligheter* (Kaufmann og Kaufmann 2015, 114). Der behovet for underskuddsdekning som omfatter fysiologiske -, sikkerhet- og sosiale behov, kan knyttes til ytre motivasjon. Men behovet for vekstmuligheter omfatter behovene for anerkjennelse (selvaktelse) og selvrealisering kan knyttes til indre motivasjon.

#### **2.1.4 Indre og ytre motivasjon**

Dette skillet omtales som indre og ytre motivasjon, som viser til hvor motivasjonen til handling kommer fra. På den ene siden kan ytre motivasjon komme fra utsiden i form av økonomiske goder, som lønn, bonus eller forfremmelse (Dysvik, Kuvaas og Buch 2016). Med andre ord bli påvirket av en ytre belønning som følge av arbeidet (Kuvaas 2005; Kuvaas 2006). I arbeidssammenheng kan dette eksempelvis være at arbeid blir utført for å få utbetalt lønn. På denne måten vil ytre belønninger drive til å utføre arbeidsoppgaver og andre handlinger. Samtidig er det viktig å nevne at ytre belønning ikke bare er i form av økonomiske goder. Det kan også være ros eller oppmerksomhet for utført arbeid, da fra kolleger eller øvrige ledere (Mikkelsen og Laudal 2016, 35).

På den andre siden kan motivasjonen oppstå på bakgrunn av psykologiske behov og et indre driv etter vekst (Mikkelsen og Laudal 2016, 34). Dette viser til indre motivasjon. Som baserer seg på at motivasjonen kan oppstå på bakgrunn av utførelsen av selve arbeidsoppgaven. Med dette vil ansatte i arbeidssammenheng utføre arbeidsoppgaver på bakgrunn av egen interesse, muligheter til å utvikle seg og anvende sine ferdigheter (Jacobsen og Thorsvik 2013, 252). Dersom mennesket opplever indre motivasjon viser Kaufmann og Kaufmann (2015, 129) til at dette kan fremme kompetanse, men også deres selvregulering i henhold til å tilpasse seg sine omgivelser. På bakgrunn av dette vil denne oppgaven basere seg på remote work sin påvirkning på indre motivasjon, og der remote work har endret ansattes arbeidsomgivelser.

Som Mikkelsen og Laudal (2016, 34) viser til oppstår indre motivasjon basert på psykologiske behov, som kan knyttes til Deci og Ryan (2000) sin selvbestemmelsesteori.

## 2.2 Selvbestemmelsesteorien – «Self-determination Theory»

Selvbestemmelsesteorien (Self-determination Theory - SDT) av Deci og Ryan (1985) er en makroteori som baserer seg på menneskelig motivasjon og skiller mellom indre og ytre motivasjon, denne teorien består av flere underteorier (Deci og Ryan 1985; 2000; 2017).

Som det fremkommer av oppgavens avgrensning vil det kun bli gjort rede for den grunnleggende behovsteorien, da det vil bli for omfattende å nevne alle disse underteoriene. På bakgrunn av dette vil grunnleggende behovsteori her bli omtalt som selvbestemmelsesteorien.

Med utgangspunkt i selvbestemmelsesteoriens grunnleggende behovsteori, viser denne til tre grunnleggende medfødte psykologiske behov som kan knyttes til indre motivasjon. Disse tre behovene er *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet* (Ryan og Deci 2000; 2017). Der disse tre behovene må tilfredsstilles for å fremme indre motivasjon (Gagné og Deci 2005).

Som nevnt under punkt 2.1.4 vil indre motivasjon oppstå ved oppnåelse av psykologiske behov og medføre et indre driv etter vekst (Mikkelsen og Laudal 2016, 34). For å oppleve indre motivasjon må disse behovene bli dekket for å oppleve dette indre drivet etter vekst og videre muligheten til å utvikle seg. Ryan, Sheldon, Kasser og Deci (1996) definerer disse behovene som universale nødvendigheter for optimal menneskelig utvikling.

Denne teorien ble introdusert av Deci og Ryan på 1980-tallet, men teorien har blitt utvidet og omfatter forskningsarbeid på organisasjoner og andre områder i livet (Ryan og Deci 2017; Deci, Olafsen og Ryan 2017). Ifølge Ryan og Deci (2017) er disse behovene universelle ved at de er av like stor betydning på tvers av individer og kultur. På bakgrunn av dette er disse behovene like reelle i arbeidslivet.

Selvbestemmelsesteorien av Deci og Ryan (2000) skiller seg fra Maslows (1943) behovspyramide der det sosiale behovet som kan vise til tilhørighet går under behov for underskuddsdekning (Kaufmann og Kaufmann 2015, 114). I teorien til Deci og Ryan (2000) går dette behovet under indre motivasjon, sammen med kompetanse og autonomi.

### 2.2.1 Autonomi

Behovet for autonomi er et av selvbestemmelsesteorien sitt grunnleggende behov og viser til muligheten til å ta egne valg, bestemme over sine handlinger og ta ansvar i eget liv (Deci og Ryan 1985; 2000; 2017). Muligheten til å ta egne valg baserer seg på at mennesket kan ta egne beslutninger og ha fri vilje vedrørende egen arbeidssituasjon (Hetland m.fl. 2011). Eksempelvis ved å ha mulighet til å utføre arbeidsoppgaver i sitt tempo, på egenhånd og bruk av egen vurderingsevne. Dersom ansatte har slike muligheter, vil grad av ansvar og autonomi øke som kan medføre positive resultater i jobbsituasjon (Ryan og Deci 2000). Einarsen og Skogstad (2011) viser også til dette ved at stor grad av egenkontroll over arbeidssituasjon kan medføre høy grad av indre motivasjon.

Dersom andre bestemmer oppgaver som skal gjøres, hevder Sandvik (2011) at dette ikke nødvendigvis fører til manglende autonomi. Dette er basert på at selv om en har autonomi vil en ikke være helt uten innflytelse fra andre, opplevd autonomi viser mer til behov for egne beslutninger og eget handlingsrom. Ryan og Deci (2000) mener dette avhenger av individuelle forskjeller basert på hvor sterkt dette behovet er. Det vil avhenge av hvilke typer arbeidsoppgaver det er, og hvilken organisasjon som ansatte jobber for. Det kan derfor se ut til at organisasjoner som vektlegger produksjon og effektivitet, vil ikke autonomi stå like sterkt. På den andre siden kan fravær av autonomi skape en atferd som er regulert av press og kontroll, mens ved høy grad av opplevd autonomi vil dette skape en atferd regulert av indre motivasjon (Lai 2013, 168). For opplevd autonomi viser Barney og Elias (2010) og Gajendran og Harrison (2007) til at fleksible arbeidstider og muligheter til å jobbe fra forskjellige steder kan gi en motiverende opplevelse av autonomi. På bakgrunn av at de har mulighet til å ta egne valg og ta ansvar i eget liv (Deci og Ryan 1985; 2000; 2017).

I en studie utført av Dysvik, Kuvaas og Gagné (2013) undersøkte de forholdet mellom autonomi, kompetanse og tilhørighet, og indre motivasjon i serviceorganisasjoner. Resultatet i denne studien var ved tilfredsstillende av autonomi opplevde de ansatte indre motivasjon. Det kom også frem at ved tilfredsstillende av kun kompetanse og tilhørighet ikke var like effektivt for oppnåelse av indre motivasjon. Dette viser autonomiens relevans for indre motivasjon. Ifølge Ryan og Deci (2017) må behovet for autonomi være oppfylt i en slik grad at behovene for kompetanse og tilhørighet kan realiseres. Dersom autonomi ikke oppleves kan det se ut til at det vil være vanskelig med å tilfredsstillende behovet for kompetanse som er selvbestemmelsesteorien sitt andre behov.

### **2.2.2 Kompetanse**

Deci og Ryan (1985) omtaler kompetansebehovet som behovet for å oppleve mestring, bruk av egne evner og ferdigheter. For at dette behovet skal bli oppfylt vil dette avhenge av om den enkelte, for eksempel den ansatte får brukt sine styrker og opplever at de behersker gitte arbeidsoppgaver. På denne måten vil den enkelte føle seg kompetent og oppleve mestring, som vil resultere i økt indre motivasjon (Ryan og Deci 2000).

I følge Rigby og Ryan (2018) vil mennesker føle at de mestrer daglige arbeidsoppgaver og daglig arbeidsflyt. Dette kan medføre gode utsikter til fremtidige utfordringer og mer ansvar, som resulterer i at kompetansebehovet blir tilfredsstilt. På bakgrunn av dette ser det ut til at ansatte bør bruke tid på oppgaver som de foretrekker og gir mening, da dette kan gi gode resultater for kompetansebehovet. Samtidig er mennesker forskjellige som nevnt tidligere, og det er ikke alle dette behovet betyr like mye for, det vil avhenge av den enkelte medarbeider (Einarsen og Skogstad 2011, 108).

Dersom ansatte opplever negativ tilbakemelding eller at arbeidsoppgavene blir for utfordrende, kan kompetanse behovet bli lavt (Ryan og Deci 2017). På bakgrunn av mangelen på å mestre arbeidsoppgaver. På den andre siden kan positiv tilbakemelding fremme opplevelsen av egen kompetanse og medføre at kompetansebehovet øker. På bakgrunn av dette vil tilfredsstillelse av dette behovet gi en opplevelse av å takle utfordringer og opplevd mestring (Einarsen og Skogstad 2011, 108).

### **2.2.3 Tilhørighet**

Behovet for tilhørighet innebærer et behov for tilknytning og samhandling med andre mennesker (Baumeister og Leary 1995; Ryan og Deci 2000; Hetland m.fl. 2011). Ifølge Einarsen og Skogstad (2011, 108) har behovet for sosial tilknytning utviklet seg gjennom evolusjonen. Med dette menes at mennesker er sosiale vesener av natur og er til en viss grad avhengige av andre mennesker. I hvilken grad følelsen av å være tilknyttet andre og eventuelle sosiale miljøer. Behovet for tilhørighet kan også knyttes til Maslows (1943;1954) behovspyramide, nærmere bestemt hierarkiets sosiale behov. Dette behovet viser til at mennesker har et eget behov knyttet til sosiale relasjoner og tilknytning.

Sosiale relasjoner kan påvirke ansattes opplevelse av tilhørighet i organisasjoner (Ryan og Deci 2000). Eksempelvis vil slike relasjoner være kolleger og ledere.

Hetland m.fl. (2011) viser til at mange av de som jobber alene kan miste sin opplevelse av tilhørighet til arbeidsplassen, men også selve arbeidet. Dette er på bakgrunn av at de arbeider alene uten kontakt med andre fra organisasjonen. I henhold til dette viser Rigby og Ryan (2018) til at på en arbeidsplass kan behovet for tilhørighet bli oppfylt ved at ansatte føler seg respektert, verdsatt og inkludert. På denne måten blir de sett som individer, hørt og tatt med inn i den sosiale dynamikken.

Rigby og Ryan (2018) viser til at mennesker må føle at de tilhører og betyr noe for noen andre. Dette viser til arbeidsrelasjoner som kolleger og ledere. Samtidig vil dette understøtte sosiale relasjoner med venner og familie ved at dette også er en arena for tilhørighet. Sosial tilhørighet kan gjøre slik at mennesker føler seg betydningsfulle og at de er en del av noe (Ryan og Deci 2017). Uten disse relasjonene kan dette resultere i at behovet for tilhørighet ikke blir tilfredsstilt. Der Baumeister og Leary (1995) viser til dersom behovet for tilhørighet ikke blir tilfredsstilt, kan dette medføre negative konsekvenser i form av mistriivsel og lav produktivitet.

### **2.3 Kompetansemobilisering**

I henhold til Deci og Ryan (1985) sin selvbestemmelsesteori med kompetansebehovet står dette sentralt under Linda Lai sin teori om kompetansemobilisering. Kompetanse, ifølge Lai (2013) handler om menneskets potensial. Menneskets potensial sier noe om hvordan de er i stand til å mestre oppgaver, møte krav og oppnå definerte mål ved å trekke på sine egne ressurser (Lai 2013, 11). I medarbeidersammenheng vil de som ikke får brukt sin relevante kompetanse oppleve en motstrid ovenfor eget potensial ved at de ikke får brukt potentialet sitt. Lai (2013, 46) definerer kompetanse som *«de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte mål og krav»*.

Nordhaug (2004) har en tilnærmet lik definisjon, men vektlegger kunnskap, ferdigheter og evner som har betydning for arbeidslivet. Holdning, mener Nordhaug (2004) spiller inn på hvordan kompetansen blir benyttet på linje med motivasjon. Han tar ikke med holdning som en del av kompetansebegrepet, men mener likevel at det er en viktig faktor som har innvirkning på kompetanse. Holdninger påvirker menneskers syn på seg selv, tillit til egen kompetanse og sitt eget potensial, også kalt en selvrefererende holdning (Lai 2013, 50-51).

I samsvar med betydningen av kompetanse er det naturlig å ta med holdninger som en del av kompetansebegrepet, da dette har betydning for menneskets potensial. Videre omtaler Lai (2013) dette som ansattes kompetansepotensial som må mobiliseres gjennom relevante oppgaver og utfordringer for å bidra til ytelse og måloppnåelse (Lai 2013, 153). Dette er bakgrunnen for det teoretiske fundamentet i kompetansemobilisering. I arbeidssammenheng vil opplevd kompetansemobilisering basere seg på mulighetene medarbeidere kan bruke sin kompetanse i en jobbsituasjon. *Opplevelse*, per se, sier ikke noe om den faktiske bruken av medarbeidernes kompetanse. Dette er relativt vanskelig å kvantifisere. På den andre siden kan selve opplevelsen av benyttet kompetanse bidra til økt indre motivasjon (Lai 2013, 154).

Forskning fra Norge viser til noen viktige drivere for kompetansemobilisering, som er like mye et lederansvar som det er avhengig av hver enkelt ansatt (Lai og Kapstad 2009; Lai og Skiba 2013 henvist i Lai 2013). Disse driverne er følgende: *rolledefinerings*, *mestringstro*, *autonomi*, *mestringsorientert ledelse* og *mestringsorientert støtte fra nærmeste kollega*.

### **2.3.1 Rolledefinerings**

Begrepet *rolledefinerings* viser til en rolle som gjenspeiler vår atferd og hvilke arbeidsoppgaver vi har ansvaret for (Lai 2013, 158). Dette er forutsetninger som må avklares og defineres. I en arbeidssituasjon trer vi inn i ulike roller basert på hvilken jobb, stilling og arbeidsoppgaver vi har. En god rolleforståelse baserer seg på at man opptrer i den rollen som man skal representere i en jobbsammenheng. Avvikende fra dette vil være en dårlig rolleforståelse der rollen ikke er klart definert og utfører ikke arbeidsoppgavene som tilsvarer denne rollen. Lai (2013, 158) viser til at det er flere sider ved rolledefinerings som er avgjørende for at en medarbeider skal kunne mobilisere sitt kompetansepotensial. De viktige dimensjonene som Lai (2013) vektlegger er *rollesamsvar*, *rolleklarhet*, *rollebelastning* og *rolleorientering*.

Der *rollesamsvar* innebærer at rollen er definert på en slik måte at det er samsvar mellom de oppgavene som skal løses og en medarbeiders kompetansepotensial. Et godt rollesamsvar innebærer at rollen tar utgangspunkt i en medarbeiders kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger, så vel som personlighet (Lai 2013, 158). På bakgrunn av dette vil samsvar mellom oppgaver og potensial forsterke hverandre, slik at disse utvikles i samme retning.



I henhold til *rolleklarhet* bør rollen være definert ved at det er klart hvilke oppgaver som tilhører rollen. Eksempler på dette kan være hvilken beslutningsmyndighet som ligger i rollen (Lai 2013, 159). Hvilke avgjørelser en medarbeider har myndighet til å foreta seg eller hvilke oppgaver som en medarbeider skal prioritere.

Dersom dette ikke er gjort rede for kan dette virke belastende og gir føringer for dimensjonen om *rollebelastning*. Rollen vil være for belastende ved at den ikke er overkommelig innenfor gitt tid og ressurser, vil dette skape en *rollebelastning* for medarbeideren (Lai 2013, 159). Ved korte tidsfrister vil fokuset ligge i å levere innen gitte frister som vil gå på bekostning av arbeidets kvalitet. Dette resulterer i at man vil ta enkle løsninger og gjøre det på den mest effektive måten. En slik form for belastning vil påvirke en medarbeiders mulighet til å oppfylle forventninger, krav og mulighet til å mobilisere sin kompetanse.

I henhold til rolledefinerings skal det være en balanse på den måten at en medarbeider gjør oppgaver som er definert, men også i den grad at det er rom for utvikling. Dette viser til den siste dimensjonen om *rolleorientering* der en medarbeider skal ha mulighet til vilje og fleksibilitet (Lai 2013, 160). Ved at medarbeider kan gå utenfor sin egen rolle og påta seg arbeidsoppgaver som kan sikte mot en ekstrarolleatferd. En slik atferd vil avhenge av mestringstro som er den andre driveren for kompetansemobilisering (Lai 2013, 160).

### **2.3.2 Mestringstro**

Ifølge Lai (2013, 160) kan mestringstro defineres som tillit til egen kompetanse, der tillit til egen kompetanse vil være en avgjørende driver for medarbeiders motivasjon, innsats og ytelse. Mestringstro baserer seg på en selvrefererende holdning som innebærer hvilken oppfatning medarbeider har av egen kompetanse og tro på egne evner (Bandura 1997). I likhet med dette hevder Lai (2013, 160) at mestringstro utgjør en vesentlig del av medarbeidernes kompetansepotensial og i den grad de opplever seg som kompetent. Slik sett kan mestringstro ha en vesentlig påvirkning for faktisk opplevd mestring (Lai 2013, 161).

Med dette som utgangspunkt kan medarbeidere med høy mestringstro ha større forutsetninger til å mestre en oppgave. På bakgrunn av at de har større tro på egne evner og tillit til egen kompetanse (Lai 2013). Motsetningen her vil være en medarbeider med lav mestringstro som kanskje vil ha problemer med å mestre en oppgave, grunnet mangel på tillit til egen kompetanse og tro på egne evner.

Videre mener Lai (2013, 161) at mestringsstro påvirker i hvilken grad og hvor lenge en medarbeider vil forsøke å løse en oppgave, og hvor stor innsats som legges ned. På samme måte kan en medarbeider med lav mestringsstro gi lettere opp og resultere i en svekket mestringsstro, kontra en medarbeider med høy mestringsstro som vil være selvforsterkende. Likevel vil mestringsstroen avhenge av arbeidsfelt og arbeidsoppgaver i den grad at den kan være relativt lav på enkelte oppgaver eller høy på andre (Lai 2013, 160).

### **2.3.3 Autonomi**

Lai (2013,166) viser til autonomi som mulighetene til å kunne regulere seg selv og sin egen atferd, i den grad medarbeidere har mulighet til å ta selvstendige valg og utføre arbeidsoppgaver slik de selv ønsker. Autonomi betyr ikke nødvendigvis at man har mange valgmuligheter per se, men at en opplever å kunne ha noe å velge mellom som er meningsfullt (Lai 2013, 168). Videre kan autonomi motiveres på ulike måter, eksempelvis gjennom opplevelsen av å få tillit fra andre (Lai 2013, 166). Funn fra Norge viser til opplevelsen av autonomi har en særdeles stor betydning for hvilke muligheter medarbeider har til å mobilisere sin kompetanse på en slik måte at den virker motiverende og meningsfull (Lai og Skiba 2013 henvist i Lai 2013, 166).

Autonomi er forklart nærmere under punkt 2.2.1, på bakgrunn av at Lai bruker Deci og Ryan sine definisjoner i sin redegjørelse.

### **2.3.4 Mestringsorientert ledelse**

For at medarbeider skal kunne mobilisere sin kompetanse hevder Lai (2013) at dette primært er et lederansvar, ved at leder skal kunne legge til rette. Mestringsorientering per se, baserer seg på motivasjon til å lære, forbedring og mestrings av oppgaver ut ifra medarbeidernes egne forutsetninger. Med andre benevnelser, yte best mulig ut ifra egne forutsetninger (Lai 2013, 176). Denne typen ledelse som legger til rette for at medarbeidere kan mobilisere sin kompetanse har betydning for utvikling og opprettholdelse av indre motivasjon (Lai 2013,174). Ledelse som vektlegger støtte til mestrings og utvikling vil være potensielt mer effektiv for å oppnå bedre motivasjon og ytelse (Yukl 1999; Rafferty og Griffin 2006).

Lai (2013) bruker begrepet mestringsorientert ledelse på bakgrunn av at støtte assosieres med støttende ledelse, som vil være noe misvisende. En slik form for ledelse viser mer til at leder er følelsesorientert, omsorgsfull og setter enkeltmedarbeidernes individuelle behov i fokus (Lai 2013, 174). Dette sier ikke noe om potensiell motivasjon og ytelse som under

kompetansemobilisering er meget viktig. Derimot kan mestringsorientert ledelse gi i større eller mindre grad, en opplevelse av at leder gir råd og utfordringer som utvikler en medarbeiders kompetanse.

### **2.3.5 Mestringsorientert støtte fra nærmeste kollega**

Mestringsorientert støtte fra nærmeste kollega er en viktig faktor for høy kompetansemobilisering (Lai og Kapstad 2009; Lai 2013, 177). I et arbeidsklima som fokuserer på mestringsorientert støtte fra nærmeste kollega viser til i hvilken grad kolleger eksempelvis stimulerer hverandre til å yte. Det kan være at kolleger gir råd, deler kunnskap og motiverer til mestring. Motsetningen vil være i et prestasjonsorientert arbeidsklima som heller fokuserer på å sammenligne seg selv med andre, som resulterer i at de skjuler kompetanse for hverandre for å oppnå fordeler for en selv (Lai 2013, 177). Dette kan med bakgrunn i Lai (2013) medføre en lav kompetansemobilisering ved at oppmuntring til mestring og til å dele kompetanse ikke finner sted.

## **2.4 Sammenheng**

I denne oppgaven defineres indre motivasjon som Deci og Ryan (2000) sin teori med behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. For å komplimentere ytterligere hvordan disse behovene har blitt påvirket av remote work er det hensiktsmessig å trekke inn Lai (2013) sin teori om drivere for kompetansemobilisering, som også legger vekt på kompetanse, og autonomi. Disse driverne vil bli trukket sammen med behovene under selvbestemmelsesteorien for å ytterligere belyse oppgavens problemstilling.

### **3.0 Metode**

I samfunnsvitenskapelig metode handler det om å innhente informasjon og undersøke ulike sider ved samfunnet, samt sosiale fenomener (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 25). Hvordan kunnskapen om fenomener blir oppnådd og hva den forteller, avhenger av metoden. Der hensikten bak metodologien er å skape et overordnet blikk for fremgangsmåten i forskningen, samt hvordan denne informasjonen analyseres (Skilbrei 2019, 13). Metoden i denne undersøkelsen er induktiv ved at det samles inn data fra informanter for å utforske mønstre (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 47). Denne måten gir rom for å se sammenhenger i henhold til informantenes opplevelse av hjemmekontor og påvirkning på indre motivasjon.

Innen samfunnsvitenskapelig metode skilles det mellom kvalitativ metode og kvantitativ metode (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016; Skilbrei 2019). Der kvantitativ metode beskriver informasjon gjennom mengde, tallbasert data og statistiske sammenhenger. Mens kvalitativ metode innebærer kvalitet og innhold i form av få intervjuobjekt, der meningssammenhenger er gjeldende (Skilbrei 2019, 14). Denne undersøkelsen baserer seg på innholdet og meningssammenhengene fra innsamlet datamaterialet. Med bakgrunn i samfunnsvitenskapelig metode og oppgavens problemstilling vil kvalitativ metode være oppgavens fremgangsmåte.

#### **3.1 Forskningsmetode**

Hvilken påvirkning «remote work» har hatt på ansattes indre motivasjon er tilsynelatende et lite utforsket fenomen. Her vil kvalitativ metode bidra til å skape innsikt i temaet og en grundigere forståelse i hvordan ansatte har opplevd hjemmekontor i henhold til problemstilling. Dalen (2004) viser til at målet innen kvalitativ metode er å utvikle en forståelse av fenomener knyttet til mennesker og situasjoner i deres sosiale virkelighet. Undersøkelsen som er gjort i dette prosjektet baserer seg på informantenes meninger og erfaringer under hjemmekontor. Innen kvalitativ metode vil man oppnå kunnskap og forståelse hos de som opplever en gitt situasjonen, her hjemmekontor, slik at disse meningene kan tolkes og forstås. Med andre ord er kvalitativ metode en måte å kartlegge dybden i et fenomen og utforske meningsinnholdet, også kalt hermeneutikk. I tillegg egner kvalitativ metode seg til forskning på områder som det finnes lite forskning på fra tidligere som vi ønsker å forstå bedre (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2015).

## 3.2 Forskningsdesign

Det finnes ulike forskningsdesign, også kalt tolkningsrammer innen kvalitativ metode (Tjora 2021; Skilbrei 2019; Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). Et forskningsdesign viser hvordan undersøkelsen skal gjennomføres, forstås og organiseres for å besvare prosjektets problemstilling (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). Med dette som utgangspunkt vil et fenomenologisk design være formålstjenlig med bakgrunn i at det i denne undersøkelsen handler om å utforske og forstå informantenes meninger under hjemmekontor.

Et fenomenologisk design baserer seg på å utforske og forstå menneskelige erfaringer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78; Tjora 2021; Skilbrei 2019). Dette baserer seg på å forstå informantenes opplevelse samt hvordan de reflekterer over dette (Spradley 1979). Det er dette som skiller samfunnsvitenskapelig metode fra naturvitenskapelig metode. Et menneske er et tenkende og reflekterende individ som må forstås med dette som utgangspunkt, nemlig menneskenes subjektive opplevelse (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78). Fremgangsmåten ved et slikt design innebærer å samle inn informasjon fra individer som har erfaring og tanker rundt fenomenet, slik informasjon er mulig å innhente gjennom dybdeintervju (Tjora 2021). Dybdeintervju som i dette prosjektet blir omtalt som semistrukturert intervju, vil bli nærmere gjort rede for under punkt 3.4.

## 3.3 Utvalg

I henhold til kvalitativ metode baserer denne tilnærmingen seg på et lite utvalg i form av få intervjuobjekt for å skape en dypere innsikt (Skilbrei 2019, 14). På den andre siden vil et mindre utvalg per se, medføre begrensninger i henhold til hvilke sammenhenger og konklusjoner som kan trekkes. Med dette menes det at et begrenset utvalg vil ikke kunne være gjeldende for alle. Dette betyr ikke at arbeidet vil være forgjeves, men det kan belyse forhold og skape bedre innsikt i fenomener. Denne undersøkelsen baserer seg på seg på å samle inn informasjon fra individer med tanker og erfaring rundt fenomenet (Tjora 2021; Skilbrei 2019; Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). På bakgrunn av dette er det fordelaktig med få respondenter, slik at en kan bruke tid på å gå i dybden. Når det kommer til hvor mange man skal intervjuer er det naturlig å tenke i det man opplever metning, ved at det ikke dukker opp nye momenter (Holter 1997 henvist i Tjora 2021, 158). Dette vet man ikke før alle intervjuene er gjennomført. Det har derfor blitt tatt en avgjørelse på syv informanter, slik at en er sikker på at en vil få frem mest mulig aspekter.

Metode og videre analyser styres av både faglige hensyn og praktiske hensyn (Tjora 2021, 43). Med praktiske hensyn viser dette til hvordan intervjuet skal utføres, hvem som melder seg og aktuelle kandidater. Det ble gitt noen tanker rundt bruk av spørreskjema, ved at det kanskje er enklere å fylle ut. Samtidig vil det ikke gjennom spørreskjema være mulighet for å få utfyllende svar i like stor grad eller gitt forklaringer dersom noe var uklart. Det er her faglige hensyn spiller inn. Forskere kan ikke velge veien som bringer minst motstand, dette styres helt og holdent av hva forsker ønsker å finne ut av. I denne undersøkelsen er det tatt i bruk intervju for å stille respondenter flere spørsmål som gir rom for utdypning og videre refleksjoner.

Prosjektets utvalg baserer seg på syv ansatte fra en offentlig tjenesteytende organisasjon som har hatt hjemmekontor sammenhengende i over et år. Dette var et kriterium for undersøkelsen. Det er viktig å få frem at de har hatt hjemmekontor over et år, samtidig på ubestemt tid ved at det fortsatt er pågående. Dersom kriteriet hadde vært ansatte som hadde hatt hjemmekontor i en måned ville ikke dette vært like reelt. Ved at dette har vart over lang tid kan man gå i dybden og se på hvordan dette har påvirket ansatte i henhold til problemstilling og forskningsspørsmål.

For rekruttering til undersøkelsen ble leder for organisasjon kontaktet med utfyllende informasjon om formålet med prosjektet, slik at leder kunne kontakte aktuelle kandidater som hadde sin tid til rådighet. Denne lederen ble ikke kjent med hvem som meldte seg opp til intervju. Dette for å sikre informantenes anonymitet og deltakelse, slik at de frivillig kunne melde seg uten kjennskap fra andre i organisasjonen. På denne måten var det opp til den enkelte informant om de ønsket å dele sin deltakelse med hverandre, på egne premisser. Disse fikk tilsendt utfyllende informasjon, slik at de frivillig kunne melde seg til intervju. Basert på at rekrutteringen foregikk ved frivillig deltakelse kan dette medføre et begrenset og selektivt utvalg. Det ble tatt en avgjørelse om å ikke oppgi alder, kjønn eller familieforhold. Dette for å holde undersøkelsen og prosjektet så objektivt som mulig. Dette for å unngå potensielle stereotypiske slutninger basert på disse kjennetegn, samtidig er dette et tiltak for informantenes anonymitet og rettigheter. I tillegg vil det ikke være mulig å ha kontroll på hva potensielle respondenter som ikke deltok på intervjuet ville sagt. Man risikerer derfor å miste mulige aspekter, fordi en gruppe kan være vanskelig å rekruttere eller ikke hadde ønske om å delta på intervju (Nordgård 2005). Samtidig er dette risiko som kan foreligge under alle prosjekt, spørreundersøkelser og intervju.

### 3.3.1 Presentasjon av informantene/respondent

Informant	Stillingstittel
Informant 1	Rådgiver
Informant 2	Veileder
Informant 3	Konsulent
Informant 4	Veileder
Informant 5	Rådgiver
Informant 6	Konsulent
Informant 7	Veileder

### 3.4 Datainnsamling og semistrukturert intervju

Det finnes flere metoder for datainnsamling innen kvalitativ metode (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). I henhold til fenomenologisk design og prosjektets tematikk var det et semistrukturert intervju som var hensiktsmessig, der en overordnet intervjuguide ble fulgt. Ved hjelp av et semistrukturert intervju gir dette mulighet for at informantene kan sette ord på opplevelser, og hvordan de forstår og opplever situasjonen de står i (Tjora 2021).

Tjora (2021) viser til semistrukturerte intervju og dybdeintervju, der han velger å bruke dybdeintervju. Skilbrei (2019, 67) derimot, bruker ikke begrepet dybdeintervju da dette kan virke misvisende ved at det høres ut som om at man skal komme til bunns i noe. I dette prosjektet er formålet å skape en bredere forståelse om ansattes opplevelse, i henhold til denne ordlyden er ikke formålet å komme til bunns i noe slik sett. Det er derfor tatt et standpunkt ved å bruke *semistrukturert intervju*. Et slikt intervju vil likevel være av en slik karakter at man går i dybden, likevel blir ikke begrepet dybdeintervju brukt.

Et semistrukturert intervju gir informantene mulighet til å reflektere over egne opplevelser og meninger knyttet til tematikk. Respondentenes opplevelse av hjemmekontor, deres arbeidshverdag og deres tanker rundt dette i fremtiden. Slike personlige opplevelser er aspekter som ikke vil dukke opp i samme grad gjennom spørreundersøkelser og spørreskjema (Tjora 2021, 38). Ved et semistrukturert intervju vil det være muligheter for å stille oppfølgingsspørsmål i tillegg til spørsmålene som er satt i intervjuguiden. På den andre siden kan dette medføre ulemper knyttet til at informantene kan få ulike oppfølgingsspørsmål.

Likevel vil dette skape en mer dynamisk samhandling mellom informant og intervjuer, der det tilrettelegges for andre innspill og impulser. Med dette får informantene mulighet til å gå i dybden der de ønsker og muligheter for digresjoner der de ønsker (Tjora 2021, 128).

### 3.4.1 Intervjuguide

Med hensyn til informantene som meldte seg til intervju var det som nevnt ovenfor nødvendig å legge en viss struktur ved hjelp av en intervjuguide. Det er ikke alle som kan snakke fritt om hvilket som helst tema uten en viss struktur. Ved å utarbeide en intervjuguide med tema og spørsmål som skal gjennomgås vil dette føre til at intervjuet lettere kan bidra med sin hensikt. På denne måten gir dette rom for å stille oppfølgingsspørsmål der det er naturlig, for å utdype informantenes refleksjoner ytterligere.

Teorien legger føringer for intervjuguidens temaer og videre formulering av spørsmål (Tjora 2021, 43). Med dette menes det at teorien er med på å bestemme hva slags fenomener som man er opptatt av å få svar på. Når det kommer til selve utformingen av intervjuguiden, er denne utformet på bakgrunn av Tjora (2021) sin struktur for dybdeintervju. Denne deles inn i tre faser: *oppvarmingsspørsmål*, *refleksjonsspørsmål* og *avrundingsspørsmål*.

Før disse tre fasene ble det gitt en introduksjon av prosjektets formål, frivillig deltakelse og anonymitet. I tillegg en introduksjon av forsker og assistent, bruk av assistent blir nærmere forklart under punkt 3.6.

Fase en er *oppvarmingsspørsmål* som besto av enkle uformelle spørsmål for å varme opp respondenten og skape en avslappet relasjon til videre spørsmål. Dette kan skape trygghet hos respondentene ved at dette er spørsmål som de klarer å svare på, slik at de får en opplevelse av at de behersker situasjonen (Tjora 2021, 160). Disse spørsmålene omhandler bakgrunn og stillingstittel som respondentene innehar. Samt spørsmål om hvordan arbeidssituasjonen ser ut og en typisk hverdag. Slike oppvarmingsspørsmål vil som nevnt skape en avslappet relasjon og gi en introduksjon til deres opplevelse. Videre vil dette gi føringer for videre refleksjoner i neste fase.

Fase to er *refleksjonsspørsmål* som er selve kjernen i intervjuet (Tjora 2012, 160). Denne fasen er den mest omfattende, da disse spørsmålene går mer i dybden med refleksjoner fra respondentene. Disse spørsmålene tar utgangspunkt i de tre grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan og Lai sine drivere for kompetansemobilisering,



i henhold til hjemmekontor og indre motivasjon. Med andre termer var hensikten i denne fasen å fange opp respondentenes tanker og oppfatninger som legger føringer for videre analyse. Basert på denne utformingen ga dette rom for å stille oppfølgingsspørsmål der det var nødvendig (Tjora 2021, 160). I tillegg ble det oppgitt et scenario som respondentene skulle se for seg, og fortelle deres tanker rundt dette. Bruk av scenario er ikke nedfelt i teori, men det ble tatt et valg om å bruke et scenario for å skape ytterligere refleksjoner. Det kan tenkes at dette ble et veiledende spørsmål ved at dette scenarioet kunne oppfattes veldig plutselig og konkret. Samtidig ble det forklart hensikten rundt dette på forhånd til informantene slik at de svarte ut ifra sine egne ønsker for fremtiden, fra sitt eget perspektiv. Disse hensynene ble tatt med videre til analysen av innsamlet datamateriale for å sikre at disse tankene ikke ble tatt ut av kontekst.

Den siste fasen, fase tre, tilsvarer *avrundingsspørsmål* som ifølge Tjora (2021, 160) skal normalisere situasjonen. Dette er spørsmål som skal stilles for å trekke respondent bort fra tidligere refleksjoner som ikke skal være like krevende. I tillegg blir det her oppsummert intervjuets innledning om prosjektets formål, frivillig deltakelse og anonymitet.

Respondentene ble her informert om hva disse dataene skulle brukes til og de ble takket for sin deltakelse.

### **3.5 Gjennomføring**

I forkant av intervjuene fikk respondentene tilsendt nærmere informasjon om formålet med prosjektet og samtykkeskjema, slik at de hadde mulighet til å se over dette før de ga sitt endelige samtykke til intervju (Skilbrei 2019, 153). De ble informert om at det var frivillig deltakelse. På samme måte ble de informert om at de både under og etter intervju kunne trekke sin deltakelse og synspunkt.

På bakgrunn av pandemiens (Covid-19) begrensninger, kommunale- og landsomfattende retningslinjer som er til stede i skrivende stund ble samtykket gitt skriftlig og muntlig til forsker. Det ble gitt skriftlig per mail til forsker på forhånd, og det ble gitt et muntlig samtykke rett før intervju. Intervjuet ble utført gjennom et digitalt samhandlingsverktøy med video kalt *Whereby*. Der respondentene ble tilsendt en mail med link, slik at de kunne logge seg inn gjennom den på avtalt tidspunkt. For at respondentene skulle få tilgang måtte deres

innlogging bli godkjent av ansvarlig for intervjuet, her forsker. På denne måten var det kun avtalte deltakere som kunne være innlogget samtidig.

Intervjuet ble ikke tatt opp gjennom lyd eller video, mens dette samhandlingsverktøyet ble brukt. Ved bruk av video kan det ifølge Tjora (2021) oppstå tekniske problemer. På bakgrunn av dette ble samhandlingsverktøyet testet flere ganger i forkant med andre personer som ikke var deltakere av prosjektet. Samtidig ble intervjuguiden testet med disse, for å kvalitetssikre spørsmålene og fremgangsmåten. Dette resulterte i noen justeringer i henhold til intervjuguiden og mulige oppfølgingsspørsmål.

Dette prosjektet har kun en forsker, som under intervjuet ville bydd på sine utfordringer ved at det ikke ble tatt lydopptak. På bakgrunn av dette ble det tatt inn en assistent som skulle være intervjuer som stilte spørsmål, mens forsker skrev notater og sammendrag fra intervjuet. Denne assistenten skrev under på en taushetserklæring som var gyldig under prosjektets periode og tiden etter. Denne taushetserklæringen er vedlagt som vedlegg 3. Respondentene ble informert om grunnen til dette gjennom dokumentet de fikk tilsendt om formålet med prosjektet. I tillegg ble dette informert om før selve intervjuet. Da det «å være to gjør det mulig for den ene å konsentrere seg om intervjuguide, stille spørsmål og holde rede på hvilke spørsmål som allerede er blitt besvart» (Tjora 2021, 166).

Ifølge Rapley (2004) henvist i Tjora (2021) må det bli tatt med betraktning hvor intervjuet gjennomføres, da miljøet kan ha innvirkning på samtalen mellom intervjuer og informant. Respondentene var ikke kjent med samhandlingsverktøyet som ble brukt under intervju, men de var godt vant med digitale samhandlingsverktøy i jobbsammenheng. I henhold til intervjusituasjonen bør denne gjennomføres der respondent føler seg trygg, egen arbeidsplass eller i respondents hjem (Tjora 2021, 135). Basert på dette ble intervjuet gjennomført på begge steder, da respondentene hadde arbeidsplassen i sitt eget hjem. Så det kan se ut til at det gjennom denne metoden har det blitt skapt en god grad av trygghet og komfort for respondentene. Ved at intervjuet ble gjennomført på informantenes arbeidsplass og deres hjem, siden de befinner seg under hjemmekontor. Dette kan tilsynelatende gi en opplevelse av å ikke bli forstyrret, som har stor betydning for den enkelte intervjusituasjon (Tjora 2021, 137). Ved at det kun var å klikke seg inn på en link og respondentene unngikk store forberedelser i form av å rydde arbeidspulten eller lignende. De kunne når som helst gå ut av intervjuet og fortsette sin arbeidsdag.

### **3.5.1 Dokumentering**

Med hensyn til personvern ble ikke intervjuene dokumentert gjennom lydopptak. Dette for å sikre deres anonymitet og sikre at personopplysninger ikke skulle komme på avveie. På bakgrunn av dette ble det tatt notater under intervjuene, som er et alternativ når det ikke er ønskelig med opptak (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 153). Assistenten var intervjuer og stilte respondentene spørsmål ut ifra utarbeidet intervjuguide. Mens forsker som har kunnskap på feltet tok notater fra intervjuet og hadde ansvaret for oppfølgingsspørsmål. Samt følge med på om noen spørsmål allerede var besvart og trengte omformuleringer. Dersom assistenten ikke hadde vært til stede ville det skapt utfordringer i henhold til notering og selve intervjuet. Dette kunne forårsaket at noe av materialet kunne falt bort ved at fokuset hadde måttet skiftes hyppig. Likeledes kunne dette ført til at informantene ikke får det fokuset de fortjener, ved at intervjuer er for opptatt med å notere. Dette kunne medført at respondentene hadde svart kortere og ikke like utdypende. Dette hadde virket mot sin hensikt.

I henhold til at det kun ble tatt notater fra intervjuet fordrer dette gode noterings rutiner for å fange opp viktige aspekter. Notatene ble skrevet ned under samme tallnummerering som intervjuguide, slik at det skulle være lettere å se hva som ble svart under hvilket spørsmål og andre notater som ble tatt underveis. Dette ble testet flere ganger i forkant av intervjuene, samt har denne noteringsteknikken blitt brukt hyppig gjennom studier av forsker. Gjennom noteringen fra intervjuene har det blitt trukket frem aspekter som vil utgjøre prosjektets analyse. Dersom det potensielt sett hadde blitt tatt lydopptak, så er det disse aspektene som hadde vært bakgrunnen for analysen. I dette prosjektet ble disse hovedtrekkene og aspektene trukket direkte ut fra intervjuet. Samtidig ble det etter intervjuet gjort en kort oppsummering for å sikre korrekt gjengivelse og oppfattelse. I tillegg ble det stilt spørsmål om det var noe de ønsket å legge til som kunne være viktig å ta med i videre analyse.

### **3.6 Dataanalyse**

Ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2016, 29) skal innsamlet data analyseres og tolkes. Der innsamlet data må forstås og forklares med hensikt i problemstilling (Skilbrei 2019, 179). I dette analysearbeidet var det ønskelig å analysere ansattes opplevelse og meninger, derfor ble innsamlet data behandlet på en fortolkende måte for å skape en bedre forståelse. Med bakgrunn i dette ble det brukt en fenomenologisk fremgangsmåte for å analysere og forstå meningsinnholdet.

Malterud (2011) henviset av Johannessen, Tufte og Christoffersen (2016, 171-174) viser til analyse av meningsinnholdet bestående av fire faser: *helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnholdet, koder, kategorier og begreper, kondensering og sammenfatning*.

### **3.6.1 Helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold**

I den første fasen ble innsamlet data lest gjennom flere ganger for å avdekke sentrale temaer og for å skape et helhetsinntrykk (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 171). Samtidig i denne fasen skal det gjøres en meningsfortetting ved at uttalelser komprimeres til kortere setninger (Kvale og Brinkmann 2009). Intervjuene ble ikke tatt opp med lydopptak, men det ble skrevet ned notater underveis som gjorde at noen av informantenes uttalelser ble forkortet allerede her. I tillegg ble det notert tanker etter hvert intervju, mens det var ferskt i minne for å sikre forståelse for informantenes uttalelser. Det var her fokus på hva informantene hadde sagt og ment med sine uttalelser. Disse meningsuttrykkene ble sett opp mot det teoretiske rammeverket for å se sammenhenger.

Gjennom denne fasen ble irrelevant informasjon fjernet for å kun bevare det mest sentrale for problemstillingen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 171). Med irrelevant informasjon menes informasjon som ikke direkte kan knyttes til oppgavens problemstilling.

### **3.6.2 Koder, kategorier og begreper**

I fase to ble innsamlet materialet kodet ved å finne og organisere meningsbærende informasjon ved å kategorisere dataene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 172). I denne fasen ble det gjort et dypere innblikk i innsamlet materialet. Her ble relevante ord og viktige utsagn understreket, og delt inn i kategorier og koder under hovedaspektene fra fase en. Ved hjelp av kodingen ble hovedaspektene utdypet og bidro til en bedre organisering av selve meningsinnholdet. Ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2016, 173) kan disse kategoriene og kodene endres underveis, i henhold til forståelsen som utvikles gjennom prosessen. En slik endring av kodene ble gjort under kondensering som er nærmere forklart under punkt 3.6.3.

### **3.6.3 Kondensering**

Den tredje fasen blir det tatt utgangspunkt i kodene som er utarbeidet i fase to, dette handler om å abstrahere meningsinnholdet under disse kodene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 174).

I denne fasen handlet det om å gi kodene fra fase to mening, ved fylle inn respondentenes meninger fra det som var kodet. Dette for å se sammenhenger og hvordan disse er sammenkoblet (Skilbrei 2019, 183). Samtidig vil en i denne fasen se om noen koder kan bli satt sammen eller som ikke bør vektlegges i like stor grad og derfor være en underkode (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 174). På bakgrunn av dette ble det avdekket at det var en tettere kobling mellom indre motivasjon og kompetansemobilisering enn først antatt. Der eksempelvis roldefinering ble en underkode for autonomi. Flere av kodene og kategoriene som ble gjort i fase to ble her satt sammen. Da det kom frem at disse kunne utfylle hverandre ytterligere. På samme måte ble Lai (2013 sine to siste drivere satt sammen til å omfatte sosiale relasjoner i videre analyse og drøfting.

Som følge av denne fasen var det her viktig å ikke dra uttalelser ut av kontekst, ved at informanter blir pålagt mer enn det de uttrykker med sine meninger (Skilbrei 2019, 181). For eksempel hvis respondenter uttrykker at hjemmekontor har ført til økt produktivitet, betyr ikke dette at de ikke var produktive ved fysisk kontor tidligere. Slike slutninger kan medføre konsekvenser for forsker og undersøkelse, men også respondenter.

### **3.6.4 Sammenfatning**

I den siste fasen ble materialet brukt til å skape nye beskrivelser og vurdert om disse inntrykkene stemte overens med det opprinnelige materialet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 174). Samtidig ble det gått noen steg tilbake for å sikre at det var sammenheng og at det forelå en tettere kobling. Dette ble gjort for å sikre at meningsinnholdet ikke hadde falt vekk eller at annen viktig informasjon ikke ble tatt med som har tilknytning til problemstillingen. På den andre siden er viktig å ikke være for opphengt i at innsamlet data skal passe med problemstilling, dette vil påvirke prosjektets validitet, reliabilitet og overførbarhet som blir nærmere forklart under punkt 3.8. Det var viktig å ha valgt teori i tankene, samtidig ble det lagt vekt på at dette ikke skulle farge funnene som ble gjort. Som forsker er det viktig å forstå og tolke utsagnene, ikke fokusere for mye på å få det til å passe

inn i teorien eller problemstillingen. I sammenfatningen handler det om å identifisere mønstre og sammenhenger som ikke er synlige ved første blick (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 174). Dette ble gjort ved å analysere og reflektere over innsamlet data, og sette funnene inn i en større kontekst. På denne måten ble en disposisjon utarbeidet til videre analyse og drøfting som utgjør prosjektets punkt 5.0.

### **3.7 Kvalitetskrav**

Innen kvalitativ forskning finnes det noen kvalitetskriterier som knyttes til kvaliteten og presentasjonen av forskningen. På bakgrunn av dette er det tre kriterier som viser til kvaliteten på forskningen, disse er *validitet (gyldighet)*, *reliabilitet (pålitelighet)* og *generaliserbarhet* (Tjora 2021, 259).

#### **3.7.1 Validitet**

Validitet også kalt gyldighet knyttes til selve grunnlaget for forskningen, ved at materialet en har er relevant for hensikten som forskningen har (Skilbrei 2019, 88). Med andre ord, om det er en logisk sammenheng mellom forskningens utforming og dets funn (Tjora 2021, 260). Det skilles mellom intern og ekstern validitet, der intern viser til om det er dekning i dataene for konklusjonene som blir gjort (Skilbrei 2019, 88). Ekstern validitet omhandler gyldighet, innen kvalitativ metode viser dette til overførbarhet, som vil bli omtalt nærmere i punkt 3.8.3.

Basert på forskningens gyldighet har det blitt lagt ned mye tid i innhenting av teori for å se flere sider av det teoretiske grunnlaget, som er svært viktig i alle forskningsprosjekt. Det er innhentet forskning fra flere for å underbygge det teoretiske fundamentet og argumentasjon. Ved et slikt forarbeid vil man kunne se ulike sammenhenger i lys av problemstilling og forskningsspørsmålene. Intervjuguiden er utarbeidet på bakgrunn av innhentet teori, og har derfor lagt føringer for spørsmålsformuleringene og oppfølgingsspørsmål (Tjora 2021, 43). På denne måten ble innhentet data besvart ut ifra problemstilling og forskningsspørsmål. For å sikre at dataene som er innhentet skal være gyldige ble det satt kriterier til utvalget, slik at respondentene ble valgt ut ifra riktig kriterier. Med dette at det er ansatte fra en organisasjon som har hatt hjemmekontor sammenhengende over lang tid, på denne måten svarte informantene ut ifra korrekte forutsetninger. I tillegg til dette er forskningen derfor basert ut ifra resultatene fra innsamlet data.

I henhold til kvalitativ metode innebærer det å ha få intervjuobjekt (Skilbrei 2019, 14). For å sikre forskningens validitet ble det tatt en avgjørelse om å intervju syv intervjuobjekt, på denne måten sikre at datamaterialet samsvarer med forskningens formål og opplever metning (Holter 1997 henvist i Tjora 2021, 158).

### **3.7.2 Reliabilitet**

Reliabilitet viser til pålitelighet til undersøkelsens data (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 36). Dette innebærer med andre ord om materialet er skapt på en pålitelig måte, og at det er grunn til å stole på resultatene ikke skyldes feil eller skjevheter (Skilbrei 2019, 87-88).

I dette prosjektet har informantene blitt informert på forhånd, brukt god tid under intervjuet og en oppsummering på slutten av intervjuet. Det blir brukt utsagn fra informantene for å styrke påliteligheten i dette prosjektet.

Med hensyn til intervjuene er spørsmålene utformet for å unngå ledende og uklare spørsmål, og for at det ikke skal oppstå misforståelser. Underveis ved behov har det blitt stilt oppfølgingsspørsmål og oppsummeringer etter svar som var litt uklare, for å sikre en korrekt oppfattelse. Informantene ble avslutningsvis i intervjuet spurt om det var noe de ønsket å legge til, dette for å oppsummere aspekter og andre meninger. Intervjuene ble tatt over flere dager, slik at det skulle være nok tid til å starte tolkning og analyse etter hvert intervju. Dette mens det var friskt i minnet, siden det ikke ble tatt lydopptak. Dette for at det senere ikke skal være rene antakelser om hva som fremkom av materialet fra informantene. I tillegg ved at mening og oppfatning kom frem slik det var ment. I henhold til prosjektets dataanalyse punkt 3.7, meningsinnhold, koding, kondensering og sammenfatning. Dette har blitt brukt god tid på for å sikre at resultatene ikke skyldes feil. Samtidig at det er i overensstemmelse med teori og problemstilling.

Teori som er redegjort for sier ikke konkret noe om remote work sin betydning for indre motivasjon. Samtidig gir ikke det teoretiske rammeverket føringer for hva som er mer korrekt område å bruke dette på eller ikke. Hensikten med forskning på en generell basis er å skape nye aspekter og ny kunnskap med eksisterende teori.

### 3.7.3 Generaliserbarhet

Forskningen som er gjort i dette prosjektet kan ha overføringsverdi på en slik måte at det vil gi kunnskap og innsikt til annen forskning. Det kan ha overføringsverdi for andre arbeidsgrupper med remote work eller andre områder, men det er ingen garanti at alle som har hjemmekontor har samme opplevelser. Men det kan som nevnt gi kunnskaper om hva som kan vektlegges for nærmere forskning på feltet. Innen kvalitativ forskning er ikke hensikten å generalisere funn slik som i kvantitativ, men heller gi en overføringsverdi på en slik måte at det kan gjelde andre mennesker og andre sammenhenger (Skilbrei 2019,88).

Generaliserbarhet omtales ofte i kvantitativ forskning der det benyttes en statistisk form for generalisering der resultatene fra en slik studie kan gjelde utvalg fra en hel populasjon (Tjora 2021, 267). Resultatene fra denne undersøkelsen er ikke representative for en populasjon ved at det kun er syv informanter fra en organisasjon. Derfor vil denne undersøkelsen kun som nevnt ha overføringsverdi ved at dette kan overføre kunnskap eller andre forutsetninger til andre områder.

### 3.8 Etiske avveininger

Samfunnsforskning som direkte berører mennesker reiser etiske problemstillinger (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2016, 83-84). Dette knyttes til behandling av informanter og presentasjonen av data innhentet fra informantene. Der «etikk dreier seg om prinsipper, regler og retningslinjer for vurdering av om handlinger er riktig eller gale» (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2016, 83). Det har blitt tatt avgjørelser i dette prosjektet med et bevisst forhold til *forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, jus og humaniora*. Dette er sammenfattet av Nerdrum (1998) henvist i Johannessen, Tuft og Christoffersen (2016) som viser til tre hensyn: *informantens rett til selvbestemmelse og autonomi, forskerens plikt til å respektere informantens privatliv og forskerens ansvar for å unngå skade*.

Gjennom fortolkningen av intervjuet har det blitt reflektert rundt innsamlet data for å ivareta informantens perspektiv på en slik måte at informantene ikke skal oppleve ubehag eller være skadelidende. Fortolkning gjennom intervju kan medføre krenkelse ovenfor respondents integritet ved at meninger blir tolket i en slik retning som respondent ikke ga uttrykk for (Tjora 2021).



Det er i dette prosjektet besluttet å ikke melde inn prosjektet til NSD (Norsk senter for forskningsdata), på bakgrunn av dette har det blitt tatt stilling til å utelukke alt som kan tolkes som sensitiv informasjon. Dette er navn, alder og kjønn, familieforhold, avdeling og organisasjon. For å unngå at potensielle lesere av dette prosjektet skal legge sammen og finne ut hvem vedkommende er. Dette er basert på en helhetsvurdering. Respondentene er på bakgrunn av dette holdt anonyme, på en slik måte at forskningsresultatene likevel lar seg formidle.

Notater fra intervjuene er ført ned på papir, men det har kun blitt merket som respondent X (deres gitte nummer) på de enkelte, disse blir makulert ved oppgavens innlevering. Dette er for å unngå at opplysninger kan komme på avveie og tilbakeføres til informantene (Johannesen, Tufte og Christoffersen 2016, 90). På bakgrunn av dette ble det ikke notert non-verbal atferd. Dette kan bli sett på som en svakhet ved at hele reaksjonsmønsteret ikke ble notert, samtidig er spørsmålene og notatene tatt med disse hensyn. Slik at tolkningen ikke er avhengig av non-verbal atferd for å skape meningsinnholdet. På bakgrunn av dette ble det heller stilt oppfølgingsspørsmål for å sikre en helhetlig mening. Under enkelte punkt i er det tatt en beslutning om å ikke oppgi hvilken respondent som har uttalt seg om hva, for å sikre at denne informasjon ikke kan spores tilbake til informant.

Informasjon som har blitt ervervet under undersøkelsen har kun blitt brukt til prosjektets formål og ikke under annen sammenheng. Derfor er formålet i dette prosjektet formidlet åpenlyst til informantene, slik at deres meninger og opplevelser har blitt tolket inn i sammenhengen som de har blitt informert om.

### **3.8.1 Samtykke**

Sentralt i forskningsetikken er kravet om et fritt og informert samtykke (Skilbrei 2019, 26). Som nevnt under punkt 3.6 ble informantene informert om at dette er frivillig deltakelse på forhånd og før intervjuet, og samtykket kunne bli trukket tilbake om ønskelig. I tillegg ble det nevnt under punkt 3.6 at på bakgrunn av pandemiens (Covid-19) begrensninger, kommunale- og landsomfattende retningslinjer så ble samtykket gitt skriftlig gjennom mail og muntlig. Det kan sette sine tvil ved at dette dokumentet ikke ble fysisk skrevet under, derfor måtte samtykket foregå fra flere hold. Samtidig vil det være riktig, rent forskningsetisk å ikke kreve informanter for en signatur (Skilbrei 2019, 153).

### 3.9 Kritikk til forskning

Enhver forsker må evne å stille seg kritisk til egen forskning, basert på at det alltid vil være noe som kunne blitt gjort annerledes. I henhold til gjennomføringen av dette prosjektet ble utvalget tatt på en generell basis. Med dette at det ikke er nevnt alder, kjønn eller familieforhold. I tillegg til dette ble det ikke lagt vekt på hvor i hjemmet informantene hadde sitt hjemmekontor, om det var eget rom eller eksempelvis på kjøkkenet. Slike faktorer kan påvirke informantenes meninger rundt hjemmekontor. Samtidig har ikke dette blitt forsket på tidligere og vil derfor kreve forskning på en generell basis for å finne ut om dette kan forskes på ytterligere. I tillegg til dette er undersøkelsen kun utført på ansatte fra en offentlig organisasjon som vil medføre begrensede slutninger, ved at det ikke vil gjelde alle ansatte eller organisasjoner.

Likevel kan denne forskningen ha overføringsverdi til andre organisasjoner og videre forskning. På den andre siden kunne prosjektet hatt en kvantitativ tilnærming, samtidig er dette et fenomen som krever dybdeforståelse for å forstå meningsinnholdet.

Undersøkelsen ble utført under covid-19 pandemien som kan spille en sentral faktor for tilhørighet og sosiale relasjonene, som vanligvis ville vært til stede. Dette blir forklart nærmere under punkt 5.1.3.1 i drøfting. Samtidig, dersom covid-19 ikke hadde foreligget, ville ikke informantene opplevd hjemmekontor alle dager. På bakgrunn av dette ville ikke oppgavens problemstilling vært like aktuell.

Intervjuene ble gjort over nett på video som kan legge en demper på nærheten mellom intervjuer og informant som vanligvis finner sted. Likevel ble dette utført på et tidspunkt der informantene var godt vant med slike verktøy og virket relativt naturlig for informantene. Det som også må være med i beregningen er at et slikt forskningsprosjekt ikke har blitt utført tidligere av forfatter av denne oppgaven. Dette kan påvirke forskerperspektivet i denne oppgaven, samtidig setter ikke dette en stopper for analytiske evner og interesse for eget fagfelt.

## **4.0 Presentasjon av resultat**

I denne delen vil det bli gjort rede for resultatene fra dataanalyse og innsamlet datamaterialet. Disse resultatene vil bli presentert kort for å gi en oversikt over faktorene som har blitt satt sammen som et resultat av dataanalysen. Resultatene er en begrenset fremstilling og kun en indikasjon som vil legge føringer for videre drøfting og analyse under punkt 5.0.

### **4.1 Indre motivasjon og kompetansemobilisering**

Dataanalyse og innsamlet datamaterialet har avdekket aspekter rundt autonomi, kompetanse og tilhørighet som kan påvirke indre motivasjon under remote work. Der det også har fremkommet at driverne for kompetansemobilisering også kan kombineres med disse.

#### **4.1.1 Autonomi og rolledefinering**

De fleste informantene oppga i intervjuet at det er muligheter for å ta egne beslutninger vedrørende egen arbeidssituasjon under hjemmekontor. Dette uttrykker informant 5 slik ved at man «kan bestemme selv om man ønsker å jobbe litt kveld og helg». Dette kan påvirke informantenes rolledefinering i henhold til jobblivet og privatlivet.

#### **4.1.2. Kompetanse og mestringstro**

Samtlige informanter opplyser om at de i større grad stoler på egne avgjørelser, slik som informant 6 legger frem: «kompetansen er utfordret ved at man må finne ut av ting selv, og stoler derfor litt mer på egne avgjørelser enn tidligere». Dette kan gi forutsetninger for mestringstro, ved tilstedeværelse av tillit til egen kompetanse.

#### **4.1.3 Tilhørighet og sosiale relasjoner**

Flere av informantene legger frem at det ikke er samme følelse i henhold til tilhørighet som tidligere. Samtidige viser informant 5 til «opplever det sosiale miljøet som enda tettere under hjemmekontor». Der informant 6 uttrykker: «føler vi oppnår ganske mye av det samme med elektroniske møter». Forutsetningene for dette kan knyttes til de sosiale relasjonene.

## **4.2 «Remote work» i fremtidens arbeidsliv**

Basert på informantenes syn på fremtiden fremkommer det at hjemmekontor på den ene siden har hatt mange positive sider slik som det fremkommer av informant 2 «at man kan være like effektiv». På den andre siden viser de til at det fysiske et savn.

## 5.0 Drøfting og analyse

I denne delen vil innsamlet datamaterialet bli drøftet opp mot det teoretiske rammeverket, problemstilling og forskningsspørsmål. Der forskningsspørsmål en er utvidet som følge av dataanalysen. Som følge av undersøkelsens dataanalyse er materialet kodet og delt inn i autonomi, kompetanse og tilhørighet som utgjør de grunnleggende behovene i selvbestemmelsesteorien av Deci og Ryan (2000). For å utdype disse er Lai (2013) sin teori om kompetansemobilisering koblet sammen med disse behovene for å utdype remote work sin påvirkning på ansattes indre motivasjon. Det vil derfor innledningsvis under punkt 5.1 være en redegjørelse for indre motivasjon og drivere for kompetansemobilisering for hvorfor disse er koblet sammen. Videre følger behovene satt sammen med drivere for kompetansemobilisering. Der rolledefinerer er en underkode for autonomi. Under tilhørighet vil det være en kort redegjørelse for koronapandemi og sosiale sammenkomster da dette vil ha en sentral betydning. Avslutningsvis presenteres forskningsspørsmål to i henhold til informantenes synspunkter og meninger. Dette er ikke direkte knyttet til teoretisk rammeverk, på bakgrunn av at vi ikke kan spå fremtiden. Samtidig kan vi vise til tendenser ved å spørre de som sitter i det, som kan ha overføringsverdi.

### 5.1 Indre motivasjon og drivere for kompetansemobilisering

*Forskningsspørsmål 1: Hvordan har hjemmekontor påvirket ansattes autonomi, kompetanse og tilhørighet?*

Som det fremkommer av det teoretiske rammeverket er Deci og Ryan (2000) sin selvbestemmelsesteori ikke den eneste variabelen som kan knyttes til indre motivasjon. Der Lai (2011) hevder at disse tre behovene for indre motivasjon virker gjennom opplevd kompetansemobilisering, i hvilken grad de får brukt sin kompetanse. Lai (2013) vektlegger begrepet kompetanse og autonomi i sin teori, det samme gjør Deci og Ryan (1985;2000;2017) i sin teori om grunnleggende psykologiske behov. Disse behovene er autonomi, kompetanse og tilhørighet som kan sees på som forutsetninger for personlig vekst og utvikling. Der Mikkelsen og Laudal (2016) viser til at dette er «basert på menneskers behov for å føle seg kompetente og selvregulert i sitt arbeid for å tilpasse seg kravene fra omgivelsene» (2016, 45). På bakgrunn av dette kan det knyttes opp mot ansattes behov for å føle seg kompetente under hjemmekontor og deres muligheter til å være selvregulert i eget arbeid.

Ansatte som ikke får benyttet sin relevante kompetanse eller muligheten til å føle seg kompetent vil oppleve et misforhold til eget potensiale (Lai 2013, 154). Dette potensialet sier noe om hvordan de er i stand til å mestre oppgaver og trekke på sine egne ressurser (Lai 2013,11). Eksempelvis som det fremkommer av informant 4 og 6, der informant 4 sier at det «kan bli frustrerende med digitale løsninger, da en bare klarer å slå av eller på til tider». Med dette mener informantene at når de sitter på hjemmekontor kan de digitale løsningene «ligge nede» som informant 6 sier. Som et resultat av dette må de selv prøve å løse slike utfordringer. Tidligere under fysisk kontor kunne de få hjelp av IT-ansvarlige som kunne gjøre dette for de ansatte. Under hjemmekontor kan de oppleve at de ikke mestrer slike oppgaver, ved at de bruker lenger tid som kan gå utover deres arbeidsprestasjoner og tillit til egen kompetanse. På bakgrunn av dette vil de i liten grad få mulighet til å hente ut sitt potensiale, dersom slike situasjoner oppstår. Som ifølge Lai (2013; 2011) vil resultere i redusert indre motivasjon og mestringstro.

Imidlertid kan indre motivasjon utvikle menneskene i organisasjonen (Jacobsen og Thorsvik 2013, 253). Der behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet må tilfredsstilles for å fremme indre motivasjon (Gagné og Deci 2005). Med bakgrunn i Lai (2011; 2013) vil autonomi og tilhørighet avhenge av opplevelsen av å få benyttet egen kompetanse. Muligheter til å bruke egen kompetanse hevder Lai og Skiba (2013) henviser i Lai (2013) er viktig for de fleste medarbeider og vil på bakgrunn av dette dekke behov som mestring og tilhørighet. For å se hvilken påvirkning hjemmekontor har hatt på ansattes indre motivasjon er det hensiktsmessig å se nærmere på disse faktorene og behovene.

### **5.1.1 Autonomi**

Barney og Elias (2010) og Gajendran og Harrison (2007) viser til at fleksible arbeidstider og muligheter til å jobbe fra forskjellige steder kan motivere opplevelsen av autonomi. Dette er på bakgrunn av at autonomi er muligheten til å ta egne valg, bestemme over handlinger og mulighet til å ta ansvar i eget liv (Deci og Ryan 1985; 2000; 2017). På bakgrunn av dette kan hjemmekontor ved at ansatte jobber fra et annet sted enn fast arbeidsplass der de kan disponere tiden sin annerledes medføre en opplevelse av økt autonomi. Dersom autonomi blir tilfredsstilt på en slik måte vil det ifølge Dysvik, Kuvaas og Gagné (2013) medføre indre motivasjon.

Alle informantene som ble intervjuet har tidligere hatt fast arbeidsplass i et kontorlokale, men som følge av koronapandemien har de hatt arbeidsplassen i sitt eget hjem. Informantene har hatt hjemmekontor i over et års tid. I henhold til muligheten til å jobbe fra forskjellige steder har ikke informantene hatt mulighet til å jobbe andre steder, annet enn fra eget hjemmekontor. Dermed har ikke informantene tatt egne valg på dette punktet. På den andre siden viser informant 5 til at dersom en ønsker så kan de jobbe litt kveld og helg. De har mulighet under hjemmekontor å bestemme om de ønsker å ta noen arbeidsoppgaver på kvelden eller i helger. Noe som de tidligere ikke hadde mulighet til. Imidlertid betyr ikke dette at de til enhver tid kan utføre arbeidsoppgavene når de selv vil. Samtidig viser dette til at informantene har mulighet til fleksible arbeidstider. Dette vil ifølge Barney og Elias (2010) og Gajendran og Harrison (2007) motivere opplevelsen av autonomi. I hvilken grad av fleksibilitet er begrenset som det fremkommer av informant 3 som forteller at de «må være tilgjengelig innen et visst tidsrom». Det finnes muligheter, men disse er til en viss grad begrenset.

Men ifølge Lai (2013, 168) betyr ikke autonomi at ansatte har mange valgmuligheter per se, men at de kan oppleve å velge mellom noe som er meningsfullt for den enkelte. Det at de har mulighet til å dele opp arbeidet som ikke er avhengig av å gjøres innen et visst tidsrom, kan de oppleve muligheter til å ta egne valg. På denne måten kan de fordele arbeidsdagen slik de ønsker, der enkelte arbeidsoppgaver er forbeholdt en kjernetid.

I tillegg til dette sier flere av informantene at de kan utføre arbeidsoppgavene i sitt eget tempo og bruke egen vurderingsevne, som gir mulighet til fri vilje vedrørende egen arbeidssituasjon (Hetland m.fl. 2011). I den grad slike muligheter er til stede vil ansvar og autonomi øke (Ryan og Deci 2000). Som det fremkommer av informantene er dette er i hovedsak på bakgrunn av arbeidets art og har ikke endret seg etter at de begynte med hjemmekontor.

Dette behovet for autonomi står sentralt under teorien hos Lai (2013) og Deci og Ryan (1985;2000;2017) det er derfor naturlig å tenke at dette behovet kan gi gode forutsetninger til ansatte under hjemmekontor. Ved at de kan i større grad ta egne beslutninger og ha fri vilje vedrørende egen arbeidssituasjon (Hetland m.fl 2011). De fleste av informantene opplyser om at de i svært stor grad kan ta egne beslutninger og avgjørelser i arbeidssituasjon. Der informant 2 viser til at «man i stor grad bestemmer hvilke oppgaver man ønsker å ta og at det er stor mulighet til å ta i bruk egen vurderingsevne».

Dette bekrefter informant 1 slik, «mener at vi i stor grad er autonome, ved at vi har stor innflytelse på gjennomføring av jobben». Dette begrepet ble nevnt av informant under intervjuet uten innblanding fra forsker eller intervjuer.

Informantene kan med bakgrunn i dette oppleve en høyere grad av autonomi ved at de kan disponere tiden sin annerledes og ta i bruk egen vurderingsevne under hjemmekontor. Der informant 3 fremlegger at «ledelsen under hjemmekontor har tydelig formidlet at de kan legge opp arbeidshverdagen som de ønsker». På bakgrunn av en slik holdning fra ledelsen som informant 3 fremlegger kan dette vise til at det er til stede en viss tillit fra ledelsen til ansatte. Dette kan være en viktig faktor ved at gjennom å få tillit fra andre kan motivere til autonomi (Lai 2013, 166). Tillit vil ikke bli utdypet nærmere med hensyn til prosjektets avgrensning. Lai (2013) viser til flere dokumenterte studier i henhold til autonomiens betydning. Videre forteller hun at noen er skeptiske til å gi medarbeidere mye autonomi. Dette kan være på bakgrunn av at det er noe uklar oppfatning der flere assosierer autonomi med fravær av rammer og full uavhengighet (Lai 2013, 168). Ingen av informantene nevner dette aspektet, likevel er det verdt å nevne da slike oppfatninger eksisterer. Det kan se ut til at deler av arbeidshverdagen til informantene er preget av rammer og en grad av avhengighet under hjemmekontor i henhold til felles møter. Alle informantene forteller at møter som er satt av andre er det ikke muligheter til å endre eller bestemme over slik sett. Der informant 1 sier følgende «møter som er bestemt av andre bestemmer vi ikke over, naturlig nok». Informant 5 sier også dette «vi har felles møter, så det bestemmer vi ikke». Møter som er bestemt av andre kan påvirke autonomi ved at de ikke får bestemt over disse handlingene. På den andre siden viser Sandvik (2011) til at dersom andre bestemmer fører ikke dette nødvendigvis til manglende autonomi. På bakgrunn av dette kan dette vise til de andre områdene som informantene kan ta avgjørelser om og bestemme over i egen arbeidshverdag.

I likhet med dette trekker flere av informantene frem at tidligere under fysisk kontor var det mer naturlig å ta pause sammen med andre. Der informant 7 viser til at «tidligere kunne en se andre kolleger reise seg opp og gå, og dette betydde at de skulle dra for å kjøpe litt lunsj». På samme måte sier informant 6 at «naturlig å slenge seg med». Det kan derfor se ut til at pauser ikke var like regulert tidligere ved at en ikke tenkte like mye på seg selv og sine behov. Under hjemmekontor kan dette reguleres av den enkelte, og selv bestemme når de ønsker å ta pause. Dersom den enkelte arbeider med en arbeidsoppgave og er konsentrert, kan de selv velge når de ønsker å ta pause. På denne måten kan de regulere sin egen konsentrasjon, arbeidsmengde

og arbeidstempo. Samtidig sier flere av informantene at det ikke var like lett å regulere pauser i starten. Informant 2 legger frem at en «på starten risikerte man å sitte for lenge om gangen». På bakgrunn av dette har flere av informantene blitt bedre på å ta bevisste pauser. Informant 5 er «flink til å ta pauser, ved å for eksempel ta en tur ut». Dette gjør legger flere av informantene frem, eller som informant 7 sier «få unna litt husarbeid». Dette er faktorer som viser til autonomi ved at informantene har mulighet til å ta egne valg og ansvar for eget liv (Ryan og Deci 2000). Ved at informantene er mer bevisst på pauser, kan det se ut til at de tar mer ansvar og valg enn tidligere, vedrørende egen arbeidssituasjon.

Hetland m.fl. (2011) viser til at opplevelsen av autonomi og følelsen av å påvirke sin egen arbeidssituasjon vil ha betydning for oppfyllelse av kompetansebehovet. Informantene er autonome i den grad at de kan velge selv, samtidig kan det stilles spørsmål ved hjemmekontor-tilværelsen. Dette er ikke bestemt av informantene og ansatte i organisasjonen.

Ryan og Deci (2017) behov for autonomi må være oppfylt for at kompetanse og tilhørighet skal kunne realiseres. Med dette menes det at dersom informantene har opplevd autonomi, først da vil det være mulighet for at kompetanse og tilhørighet kan oppnås. For det andre vil dette bety at selv om informantene opplever at behovet for kompetanse og tilhørighet er tilfredsstillt vil ikke dette være tilstrekkelig for å oppnå indre motivasjon. Dette betyr ikke nødvendigvis at disse behovene ikke like viktig. Disse behovene vil bli gjort rede for under punkt 5.1.2 og 5.1.3.

I henhold til det teoretiske grunnlaget viser Lai (2013) til begrepet rolledefinering som videre kan påvirke ansattes muligheter til å ta egne valg og bestemme over egne handlinger under hjemmekontor. Med dette menes det at en ansattes rolle vil i større eller mindre grad gjenspeile atferd og arbeidsoppgaver som de har ansvar for (Lai 2013, 158). Dette fremkommer av oppgavens funn.

#### **5.1.1.1 Rolledefinering**

For å kunne vite ansvarsområde og arbeidsoppgaver bør dette i arbeidssituasjon være avklart og definert (Lai 2013). Dette viser til at ansattes rolle kan påvirke i hvor stor grad de kan være autonome. Rollen kan sees på som retningslinjene, der autonomi vil være der ansatte tar egne valg og beslutninger basert på disse.



Alle informantene har hatt hjemmekontor siden mars 2020 og er i skrivende stund fortsatt under hjemmekontor. Arbeidet har blitt utført hjemme, der de innehar en helt annen rolle. Ifølge Lai (2013) er en god rolleforståelse at en opptrer i den rollen man skal representere i jobbsammenheng. Under hjemmekontor har informantene kombinert rollen på jobb og rollen i hjemmet. Noen av informantene vektlegger at det har vært vansker med å skille jobbliv og privatliv. Basert på dette kan rolledefineringsen være relativt udefinert ved at det ikke foreligger klare rammer for de enkelte rollene. Informant 7 opplyser om dette ved at jobblivet og privatlivet «går inn i hverandre». Det er naturlig å tenke dette da arbeidsplassen tidligere var stasjonert et annet sted enn nå, der arbeidsplassen er plassert i den enkeltes hjem. Basert på dette ble det ikke under intervju lagt vekt på hvor i hjemmet informantene hadde stasjonert sitt hjemmekontor. Noen av informantene viste til at eget kontor er av verdi, der informant 3 viser til at «eget kontor er avgjørende». Dette kan vise til at disse informantene har eget rom i hjemmet som de kan bruke som eget kontor. Som kan gjøre det enklere for informantene å skille disse rollene, jobbrollen og privatrollen.

Sett fra et overordnet perspektiv innehar informantene to roller, der begge kan virke belastende dersom det ikke er definert hvilke oppgaver som skal prioriteres og til hvilket tidspunkt. Dette kan resultere i overtid på jobb eller ved at forhold i hjemmet blir mer prioritert grunnet hjemmesituasjon. Ingen av informantene viser til at de prioriterer flere ting i hjemmet nå enn tidligere. Dette aspektet vil ikke bli gått nærmere inn på grunnet at dette kan medføre rene spekulasjoner. På den andre siden viser informant 3 til at «jobber mye mer overtid nå, enn ved fysisk kontor». Flere av informantene nevner dette, som kan vise til at grunnet hjemmekontor påtar informanten seg arbeidsoppgaver som kan sikte mot en ekstrarolleatferd. Ifølge informantene betyr overtid arbeid som praktiseres etter ordinær arbeidstid.

Denne type ekstrarolleatferd hevder Lai (2013, 160) vil avhenge av ansattes mestringstro. På bakgrunn av noen informanternes uttalelser om at det foreligger mer overtid nå enn tidligere, kan det se ut til at flere opplever økt mestringstro under hjemmekontor.

### 5.1.2 Kompetanse og mestringstro

Som presentert i det teoretiske grunnlaget viser Deci og Ryan (1985) til at kompetansebehovet er behovet for opplevd mestring. Dette er basert på at mestringstro defineres som tillit til egen kompetanse og er en selvrefererende holdning (Lai 2013; Bandura 1997). Dette utgjør en del av den ansattes kompetansepotensial i den grad de føler seg kompetent (Lai 2013).

Under intervjuet ble informantene stilt spørsmål i henhold til deres tillit til egen kompetanse, der alle informantene oppga at de hadde god tillit til egen kompetanse. Denne vinklingen kan ha farget hva informantene svarte. Som en informant forteller, «alltid hatt tillit til egen kompetanse». På bakgrunn av dette er det ikke å forvente at informantene skulle svare annerledes ved at de ikke vil sette seg selv i et dårlig lys. Dette krevde derfor flere oppfølgingsspørsmål slik at informantene ikke skulle få inntrykk av at målet her var å finne feil. Fordelen ved at dette spørsmålet ble stilt godt inn i intervjuet var at informantene var innforstått med at dette ikke var hensikten. Etter denne korrigeringen viste alle informantene fortsatt til at de hadde god tillit til egen kompetanse på en generell basis og at denne ikke har blitt svekket på grunn av hjemmekontor. En forutsetning for dette kan være at alle informantene har arbeidet innen organisasjonen i flere år og har derfor god erfaring med sitt fagfelt. Dermed vil informantene på dette grunnlaget føle seg kompetente til å utføre arbeidsoppgavene under hjemmekontor, uavhengig av lokasjon.

Flere av informantene legger frem at dersom dette hadde vært en nyansatt ville muligens ikke de hatt like god tillit til egen kompetanse. På bakgrunn av at arbeidsoppgavene er relativt nye og det kan være mye usikkerhet rundt retningslinjene som skal følges. Informant 2 viser til at for en nyansatt vil «by på utfordringer». Dette er basert på generelle betraktninger fra informantene og vil ikke være like aktuell her. Samtidig kan dette være et viktig aspekt å ta med i videre forskning i henhold til indre motivasjon under hjemmekontor og rekruttering.

Sett bort i fra dette viser Lai (2013) i sin teori at mestringstro som er en av driverne til kompetansemobilisering har sammenheng med kompetanse. Som nevnt innledningsvis under dette punktet viser Deci og Ryan (1985; 2000; 2017) til at kompetansebehovet knyttes til opplevd mestring. Dette viser en god sammenheng mellom kompetanse og mestringstro.

I henhold til prosjektets problemstilling vil dette ha betydning for informantenes muligheter til å mestre daglige arbeidsoppgaver og mestre den daglige arbeidsflyten under hjemmekontor (Rigby og Ryan 2018). Som følge av dette vil informantenes opplevelse av benyttet kompetanse bidra til økt kompetanse (Lai 2013, 154). Dette kan bety at dersom informantene opplever at de får brukt kompetansen de besitter i daglige arbeidsoppgaver vil behovet for kompetanse øke. Samtidig viser Lai (2013) til ansattes kompetansepotensial som mobiliseres gjennom relevante oppgaver, men også utfordringer. Dersom ansattes kompetanse og kompetansepotensial ikke blir utfordret vil ikke deres kompetansebehov øke.

Det kom frem fra informantene om at det er høyere terskel for å spørre andre dersom de lurer på noe, på denne måten viser flere av informantene til at de må finne ut av ting selv.

Informant 2 viser her til at dette har « utfordret egen kompetanse, ved at en må finne ut av ting selv». Informant 4 viser også til at med hjemmekontor har dette «utfordret kompetansen rent teknisk også». På bakgrunn av at informantene i større grad må finne ut av ting selv viser dette til at de tar egne valg basert på egen vurderingsevne. De fleste informantene viser til at egen vurderingsevne er mer til stede etter hjemmekontor.

Der en informant 3 sier at «vekt på egen vurderingsevne er enda større nå enn tidligere».

Bakgrunnen for dette hevder en informant skyldes at det «ikke er noen å sparre med slik sett».

Informant 5 sier at «terskelen er høy for å spørre om småting, stiller derfor ikke mange unødvendige spørsmål». Dette bekrefter informant 2 ved at en «prøver å finne ut ting selv før man spør andre». Ved at informantene i større grad prøver å finne ut av oppgaver og potensielle utfordringer på egenhånd kan dette resultere i økt kompetanse. På denne måten får informantene brukt sitt potensialet og finner svar på områder de vanligvis ville henvendt seg til en kollega eller leder. Som et resultat av dette kan informantene oppleve større tro på seg selv og tillit til egen kompetanse.

Samtidig forteller informant 4 at «dette kan være negativt fordi noen vil kvie seg for mye til å spørre, selv om når de burde spørre». Dersom de kvier seg slik som informant 4 sier, kan dette medføre at ansatte bruker mye lengre tid på å finne ut av oppgaver. Dette kan gjøre at arbeidsoppgavene oppleves som utfordrende og kompetanse behovet blir relativt lavt ( Ryan og Deci 2017). På bakgrunn av at dette behovet ikke blir tilfredsstilt og at de derfor ikke opplever mestring. Dersom de ikke opplever at de mestrer vil deres tillit til egen kompetanse bli svekket og ikke medføre tilfredsstillelse av kompetansebehovet. På den andre siden vil ikke indre motivasjon øke.

Foruten dette viser informantene som nevnt til at de finner ut av ting på egenhånd, der flere informanter viser til at dette som regel er riktig. Dette vil medføre at informantene føler seg kompetente og opplever mestring som ifølge Deci og Ryan (2000) vil resultere i økt indre motivasjon. Likevel har det seg ikke slik at informantene unngår å stille spørsmål under hjemmekontor. Men de stiller seg mer kritisk til hva slags spørsmål de skal spørre kolleger og leder. På den andre siden viser informant 3 til at flere har blitt flinkere til å kontakte hverandre digitalt med tiden.

Informant 2 viser til at hjemmekontor har medført «en bratt læringskurve, men har kommet over denne terskelen nå». Der informant 1 også viser til dette, i tillegg til at det er «enklere å lære digitalt. Det er bare et tastetrykk unna». Basert på dette kan det se ut til at terskelen er lavere for kompetanseheving som påvirke deres tilfredsstillelse av kompetanse i positiv grad. Informant 3 viser til at det finnes «muligheter til å tilegne seg ny kompetanse gjennom fagmøter der vi drøfter». Flere informanter informerer om at de deler kompetanse og kunnskaper med hverandre gjennom slike fagmøter. Dette vil bli gjort nærmere rede for under punkt 5.1.3.

På starten av hjemmekontor-tilværelsen viser flere av informantene til at det var mye en måtte sette seg inn i. Men informant 6 forteller at de under hjemmekontor har «forstått hvor mye man egentlig kan og får til». Med dette utgangspunktet får informantene anvendt og utfordret sin kompetanse, som ifølge Lai og Kapstad (2009) gjør at ansatte opplever indre motivasjon. Dette er basert på at informantene har fått innsikt i hvordan tekniske løsninger fungerer og opparbeidet seg et bredere kompetansenivå innen tekniske programmer foruten sine egne arbeidsoppgaver. Som følge av dette har informantene opplevd økt kompetanse, kunnskap og ferdigheter som kanskje ikke hadde blitt oppnådd tidligere ved fysisk kontor. I hvilken grad dette ville foreligget ved fysisk kontor er uvisst og videre vil dette kun være spekulasjoner. På den andre siden har informantene etter hjemmekontor erfart nye kunnskaper på andre områder som kan se ut til har hevet deres kompetanse.

Det fremkommer av informant 6 at det oppleves at de kanskje har blitt mer «aktivt søkende etter hjemmekontor». Dette er på bakgrunn av at «vi har blitt flinkere til å oppsøke elektronisk» som det også fremkommer av informant 6.

Flere av informantene viser til at de har opparbeidet seg gode rutiner på dette. Med dette kan det se ut til at det på starten av hjemmekontor var enkelte utfordringer knyttet til dette som de nå har bedre rutiner på og derfor har mestret. I henhold til Einarsen og Skogstad (2011, 108) kan det se ut til at behovet for kompetanse har blitt tilfredsstilt ved at informantene har erfart opplevelser av å takle utfordringer og opplevd mestring på dette punktet. På bakgrunn av dette har informantene opplevd å få benyttet sin kompetanse, som ifølge Lai (2011; 2013) er en forutsetning for autonomi og tilhørighet.

### **5.1.3 Tilhørighet og sosiale relasjoner**

Deci og Ryan (2000; 2017) viser til at behovet for tilhørighet kan knyttes til indre motivasjon. Dette er på bakgrunn av at dette gjenspeiler et behov for tilknytning og samhandling med andre mennesker (Baumeister og Leary 1995; Ryan og Deci 2000; Hetland m.fl. (2011)). I henhold til dette vil arbeidsplassen være en sentral arena for å oppnå denne tilknytningen, der de sosiale relasjonene vil være med på å medvirke til denne tilknytningen. Disse sosiale relasjonene vil her være kolleger og ledere i arbeidssituasjonen.

Van Den Broeck m.fl. (2016) hevder at uten en god tilhørighet på en arbeidsplass vil ikke den indre motivasjonen øke. Med dette menes at behovet for tilhørighet ikke blir tilfredsstilt. Dersom det foreligger en god tilhørighet på arbeidsplassen kan det antas at den indre motivasjonen vil øke. Samtidig er det viktig å vise til at under hjemmekontor har ansatte mistet den tidligere arbeidsplassen som kan tyde på at det ikke foreligger en god tilhørighet. På bakgrunn av at den tidligere arbeidsplassen ikke lenger blir brukt. På den andre siden har ikke informantene mistet arbeidsplassen, den har blitt flyttet hjem til den enkelte.

Basert på dette er det nødvendig å vise til hva informantene definerer som en arbeidsplass. I intervjuene ble informantene stilt spørsmål innledningsvis om hvilke assosiasjoner de hadde rundt en arbeidsplass. De fleste informantene viste til at en arbeidsplass er en fysisk arbeidsplass med åpent kontorlandskap og mange ansatte. Der informant 3 forteller at «en arbeidsplass er et sted med kolleger». I tillegg til dette legger enkelte informanter frem at arbeidsoppgavene også er med på å definere en arbeidsplass. Dette er på bakgrunn av, som det fremkommer av informant 1 «man trenger verktøy for å utføre en jobb». Denne informanten legger også frem at «det må ikke nødvendigvis være et sted, men gode kolleger». Basert på dette kan hjemmekontor her defineres som en arbeidsplass.

Faktoren som går igjen hos alle informantene er betydningen av kolleger og leder på arbeidsplassen, som utgjør de sosiale relasjonene. I samsvar med dette viste noen av informantene til arbeidsfokus og nære kolleger som faktorer som påvirket tilhørigheten. Der informant 1 viser til disse faktorene slik, «verdier som man identifiserer seg med, at man liker arbeidsoppgavene og nære kolleger». Dette støtter Ryan og Deci (2000) som hevder at sosiale relasjoner kan påvirke ansattes opplevelse av tilhørighet i organisasjoner.

Dette viser Rigby og Ryan (2018) til ved at ansatte må føle at de tilhører og betyr noe for noen. Basert på dette er det i organisasjoner de sosiale relasjonene som kolleger og ledere som kan være med å skape en tilfredsstillende av behovet for tilhørighet. Under hjemmekontor har informantene i denne undersøkelsen hatt det daglige arbeidet hjemme borte fra kolleger og ledere som de vanligvis fikk snakke med og se fysisk på en daglig basis. Som det fremkommer av en informant, «nå er det ingen sosial omgang». Denne sosiale omgangen viser til de sosiale relasjonene som vil ha en grunnleggende betydning for hvordan ansatte fungerer i hverdagen (Saksvik 2011). Måten dette ble lagt frem på av informanten tolkes derav i negativ grad, ved at dette ikke foreligger.

Dette kan skape en følelse av å være alene ved at informanten ikke får møte sine kolleger fysisk. Ifølge Hetland m.fl. (2011) kan denne følelsen medføre at ansatte vil miste opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen, og tilhørighet til selve arbeidet. Ingen av informantene sier direkte at de føler seg alene på hjemmekontor. På den andre siden viser flere av informantene til at det sosiale nettverket er et savn. Der en informant legger frem at de tidligere «tok en prat ved kopimaskina eller kaffeautomaten». Dette er situasjoner som ikke eksisterer lenger under hjemmekontor, da informantene primært befinner seg alene under hjemmekontor. Med «alene» menes informantenes hjem uten kolleger.

Einarsen og Skogstad (2011) viser til at jobben er et sted der en kan oppleve fellesskap og at dersom dette ikke blir møtt kan det være en belastning. Dette fellesskapet viser både informant 4 og 3 er med kolleger. Under hjemmekontor er arbeidsplassen lokalisert i hjemmet med kolleger over nett. Fellesskapet er fortsatt eksisterende med kolleger og ledere, men fellesskapet er ikke lenger fysisk. Dette fellesskapet er fortsatt eksisterende ved at det fortsatt under hjemmekontor foreligger en samhandling med andre medlemmer fra organisasjonen (Baumeister og Leary 1995; Ryan og Deci 2000; Hetland m.fl. 2011).

Basert på dette fremlegger informant 2 at det «er et godt kollegialt samhold i organisasjonen». Der informant 5 viser til at det er «god kontakt med leder og god gruppetilhørighet». Flere av informantene viser til at det sosiale miljøet på arbeidsplassen var tett tidligere, men flere har oppfatningen om at det oppleves tettere under hjemmekontor. Dette hevder blant annet informant 5. Dette kan være på bakgrunn av at denne situasjonen er relativt ny ved at hjemmekontor foreligger alle arbeidsdager i kontrast med tidligere, der det var fysisk kontor alle dager. Med dette kan medlemmene av organisasjonen være mer bevisst på at det tilknytningen og samhandlingen mellom hverandre må være bedre enn tidligere. Ingen av informantene viser direkte til dette, men det kan se ut til at dette kan være et av mange forhold. Noe mer enn dette kan bli rene antakelser. Likeledes hevder informant 1 at «det er enklere å snakke med andre kolleger nå enn tidligere». Dette viser samme informant er på bakgrunn av at «veien er kortere». Under hjemmekontor har digitale kommunikasjonsverktøy som mail og teams blitt tatt i bruk. Disse plattformene kan skape en opplevelse av at veien er kortere som informant 1 legger frem. I tillegg til dette viser flere informanter til at det oppleves at «folk alltid er der», dette viser informant 1 og 6 til. Dette baserer seg på at tidligere under fysisk kontor var det flere steder man kunne gå, eksempelvis til en annen kollega sitt kontor eller lignende. Mens under hjemmekontor oppleves det av flere av informantene at alle sitter på plassen sin.

På den andre siden vektlegger informant 5 at den digitale samhandlingen «kan skape misforståelser med tekst og tonefall, bedre å ringe». Dette viser til noe av ulempene ved slike verktøy, men det finnes muligheter for å ringe og bruk av videomøter. På denne måten kan slike misforståelser unngås etter beste evne. På bakgrunn av dette viser informant 1 til at det er «en lettere og god intern chat». Dette viser til at kolleger deler kunnskap med hverandre og knytter seg med hverandre.

Rigby og Ryan (2018) viser til at tilhørighet på arbeidsplass kan bli oppfylt ved at ansatte føler seg respektert, verdsatt og inkludert. Dette kan vise til at de blir sett som individer og er deltakende i den sosiale dynamikken i arbeidssituasjon. Flere informanter viser til at under hjemmekontor foreligger det flere «faglige møter» og «faglige diskusjoner». Dette kan skape følelse av inkludering som ifølge Rigby og Ryan (2018) vil skape en tilfredsstillende følelse av tilhørighet. I tillegg vil det gi en følelse av at ansatte er en del av noe (Ryan og Deci 2017).

Alle informantene forteller at de har «digitale lunsj-møter» der leder oppfordrer ansatte til å ikke snakke jobb. Dette kan påvirke behovet for tilhørighet i positiv grad ved at dette gir rom for at ansatte kan samhandle med hverandre og skape tilknytning (Ryan og Deci 2000). Ingen av informantene sier noe om hvor mange som velger å delta på dette eller om det noen som velger å avstå fra disse møtene. Basert på at alle informantene etter en generell oppfatning stiller informantene seg positive til disse digitale lunsj-møtene.

I tillegg viser alle informantene til at leder også oppfordrer ansatte til å «gå turer», samtidig oppfordrer leder til å unngå at de skal jobbe søndager. Dette sier informant 7 «er en god ting». Likeledes viser informant 3 til at «leder har ukentlige digitale samtaler i fellesskap». Dette kan skape opplevelsen av å bli verdsatt som følge av Rigby og Ryan (2018). På bakgrunn av at leder oppfordrer til å ta et avbrekk under hjemmekontor og samtaler, vil dette gi støtte til ansattes utvikling og mestring (Lai 2013). Basert på dette vil det være effektivt for å oppnå bedre motivasjon og ytelse (Yukl 1999; Rafferty og Griffin 2006). Videre vil dette skape tilknytning og tilfredsstillelse av tilhørighet. I henhold til disse digitale møtene viser informant 6 til at det kan se ut til at «kolleger og ledere er mer synlige og tilgjengelig». Dette viser informanten er på bakgrunn av at de kommuniserer mer. I tillegg viser informant 6 til at det «er lettere å skrive beskjed nå enn tidligere uten at det blir oppfattet som mas». Som det fremkommer av dette kan det se ut til at terskelen for å ta kontakt er høy, mens terskelen for å svare på kontakt er lavere. Dette kan gi rom for at samhandling og tilknytning kan foreligge, ved at ansatte blir møtt med respekt som gir gode forutsetninger for tilfredsstillelse av tilhørighet. I motsetning til dette forteller informant 2 at de «mangler det store bildet. Det er ikke den samme følelsen i henhold til tilhørighet». Bakgrunnen for dette viser informant 2 er på bakgrunn av koronapandemien, der «pandemien er med på å farge dette. Kombinasjonen gjør det verre». Dette er på bakgrunn av de kommunale og landsomfattende retningslinjene som har blitt iverksatt på bakgrunn av koronapandemien som vil bli tatt opp under neste punkt 5.1.3.1.

#### **5.1.3.1 Covid-19 restriksjoner ved sosiale sammenkomster**

Koronapandemien er en vesentlig faktor som spiller inn under hjemmekontor, dette fremkommer fra flere av informantene. Rigby og Ryan (2018) hevder at mennesker må føle at de tilhører og betyr noe for noen andre. Som nevnt arbeidsrelasjoner som kolleger og ledere, samtidig vil denne tilnærmingen omfatte sosiale relasjoner som venner og familie. Da dette er relasjoner som kan gi denne tilhørigheten. Restriksjonene som har blitt iverksatt grunnet



koronapandemien har påvirket på flere områder ikke bare med hjemmekontor. Det har vært begrensninger for andre sosiale sammenkomster som vanligvis finner sted. Som det fremkommer av informant 2 som nevnt tidligere viser denne informanten til at det er kombinasjonen som gjør dette utfordrende. Det har foreligget påbud til bruk av munnbind, avstand og hvor mange mennesker du kan omgås. Møteplasser har holdt stengt. Dette har skapt en isolasjon på flere områder. Relasjoner utenfor jobben kan spille en vesentlig faktor her, da disse også som nevnt kan skape en følelse av tilhørighet (Rigby og Ryan 2018).

I henhold til dette kan disse faktorene påvirke informantenes tanker om hjemmekontor i fremtiden. Basert på at de føler seg så isolert og uten sosial tilknytning at de i større grad vil tilbake slik det var, med fysisk kontor alle dager. Samtidig ga alle informantene uttrykk for at disse meningene var basert på en helhetsvurdering. Dette kan være på bakgrunn av at dette har pågått over lang tid, slik at disse følelsene og tankene har blitt mer rasjonelle.

## **5.2 «Remote work» i fremtidens arbeidsliv**

*Forskningsspørsmål 2: Hvilke holdninger har ansatte til «remote work» i fremtidens arbeidsliv?*

Fremtiden kan være vanskelig å definere ved at vi ikke kan spå nøyaktig hva som vil skje (Johannessen, Adriaenssen og Sætersdal 2017, 340). Likevel kan vi se tendenser som kan legge føringer for hvordan fremtiden kan se ut. Basert på dette kan de menneskelige ressursene i organisasjoner spille en sentral rolle for disse tendensene.

Hvilke holdninger ansatte har til remote work i fremtidens arbeidsliv er ikke forankret i et teoretisk rammeverk, likevel er det hensiktsmessig å belyse dette.

Under intervjuet ble informantene stilt spørsmål vedrørende hva de assosierte med hjemmekontor. Det kom frem fra flere av informantene om at de tidligere anså hjemmekontor som uaktuelt. Der informant 6 formidler, «tenkte tidligere at hjemmekontor var en arbeidsform der man lå henslengt i sofaen». Sett fra et effektivitetsperspektiv og produktivitetsperspektiv skaper dette relativt negative assosiasjoner.

Basert på dette ble informantene også stilt spørsmål angående hva de definerte som en arbeidsplass der informant 7 blant annet anså en arbeidsplass som et lokale med «kolleger fysisk til stede». Der informant 2 også viser til at «en arbeidsplass er en fysisk arbeidsplass». Med disse forutsetningene viste flere av informantene, spesielt informant 2 til at det er under fysisk kontor man «bygger kultur og lærer av andre, med mennesker fysisk rundt». Dette er basert på generelle betraktninger fra informantene. Samtidig er dette det tradisjonelle arbeidslivet som har vært forbundet som den eneste arbeidsmetoden. På den andre siden har flere av informantene erfart at hjemmekontor har blitt mer likt det å ha et jobbkontor enn det de kanskje hadde sett for seg.

Flere viser til at overgangen til hjemmekontor var utfordrende i starten ved at det var flere ting å sette seg inn i, med tanke på retningslinjer og prosedyrer. Med dette viser informant 4 og 7 til at det tok litt tid med å sette opp utstyr slik at det ikke skulle være i veien for hjemmeforhold. Slike utfordringer opplevde flere av informantene i større eller mindre grad, men flere nevner at dette ble bedre med tiden. I samsvar med dette viser informant 2 til at «mennesker er tilpasningsdyktige», og dette kan man anta at mennesker er positivt innstilt til tilpasning dersom det er bedring av arbeidsvilkår, særlig når de får en mulighet til å velge. Dette viser McGregor og Doshi (2020) til ved at betydningen av å få jobbe remote spiller en rolle der det er muligheter til å velge hvor en kan jobbe. Med dette menes at de kan velge fysisk kontor eller hjemmekontor. Likevel har ikke informantene hatt mulighet til å velge der de ønsker å jobbe, på ett vis vil ikke dette være reelt. På den andre siden er det verdt å nevne da dette kan legge føringer for fremtiden.

Flere av informantene legger frem at de er minst like effektive under hjemmekontor. Der informant 2 viser til nettopp dette ved at de har erfart at de kan «være like effektive under hjemmekontor». Samtidig handler det ikke kun om effektivitet og produktivitet, det er like viktig å belyse ansattes ønsker og behov. «Å få tilfredsstilt behov er viktig for å overleve, men også for vår opplevelse av velvære og trivsel» (Mikkelsen og Laudal 2016, 35).

Slik som informant 1 viser til ved at det er rom for å trene i arbeidstiden. Med dette blir arbeidstiden heller forlenget. Under hjemmekontor gir dette muligheter for å dele opp tiden som det ikke var like store muligheter til tidligere.

Dersom de går tilbake til fysisk kontor alle dager i fremtiden viste flere av informantene til at de ville gå glipp av ting. Dette viser spesielt informant 1 til ved at «å sitte fra hverandre kan løse tekniske ting, ved at man bruker ressurser på å få folk nærmere ved å effektivisere verktøy». Samtidig betyr ikke dette at det vil gå saktere dersom de går tilbake til fysisk kontor, men det kan se ut til at det ikke vil være et like stort fokus dersom de går tilbake.

De Been og Beijer (2015) henvist i Lusa m.fl. (2019) viser til at ansatte som hadde åpent kontorlandskap hadde reduksjon i diskusjoner og at de sosiale relasjonene ble svekket. Dette kan vise til at et slikt fysisk kontor ikke er en forutsetning for at det skal fungere slik sett. Under hjemmekontor viser flere av informantene til at det foreligger flere fagmøter og diskusjoner enn tidligere. Hva som er årsaken til dette kan være basert på det er et større fokus på ha kontakt på bakgrunn av avstanden eller om det er på bakgrunn av at det er enklere å kontakte. Hva som er årsaken til dette kan ikke sies med sikkerhet, annet enn at det foreligger hyppigere under hjemmekontor enn under fysisk kontor som påvirker informantenes tilhørighet og tilknytning i positiv grad. Selv om dette kan tolkes positivt foreligger det enkelte utfordringer som det fremkommer av informantene.

Eksempelvis viser informant 3 til at under hjemmekontor oppleves det som «at en aldri forlater arbeidsplassen». Der samme informant sier at «å gå ut døra er et savn». Dette er med forutsetningen om at hjemmekontor foreligger hver dag. Informantene er tidligere vant med å arbeidstiden fysisk alle dager og derfor kan det være «et savn» ved at dette ikke foreligger lenger.

Abrams (2019) viser til at med remote work kan dette bedre balansen mellom jobblivet og privatlivet, basert på at en unngår pendling, redusere distraksjoner og muligheter til å pleie familieforhold. I henhold til pendling viser flere informanter til at de ofte opplevde stress med å rekke bussen og at det ofte var forsinkelser. Basert på dette viser informant 6 til at «fysisk kontor er en stressfaktor slik sett».

Dersom hjemmekontor blir en forutsetning viser informant 3 til at «eget kontor er avgjørende. Slik at man kan lukke døren når man er ferdig på jobb». På denne måten kan dette skape en naturlig distansering slik at en ikke alltid vil føle at de er på jobb, når de befinner seg i eget hjem. Informant 5 viser også til dette ved at det er «vanskelig å skille mellom jobb og privatliv, siden pc'en alltid er på, ikke like lett med mental avstand».

Basert på dette kan en viktig forutsetning for fremtiden være at ansatte har mulighet til eget rom eller plass i hjemmet. Slik at det vil bli lettere å skille mellom jobb og privatliv. Ved at dette skillet er vanskelig til tider viser flere til at dette kan resultere i overtid. Der informant 6 sier at «det er lettere å glemme tid og sted nå». Dette mener denne informanten er på bakgrunn av at tidligere begynte folk rundt å pakke sammen, da viser flere til at en begynte å runde av selv også. Mens under hjemmekontor er det ingen rundt som pakker sammen, som kan medføre at informantene sitter litt lenger enn vanlig. På bakgrunn av dette viser flere til at mennesker er fortsatt noe de trenger. Der informant 1 vektlegger at «mennesker trenger å se mennesker». Det er ikke spesifisert i hvilken grad, men det vil være av betydning for fremtidens arbeidsliv.

Gajendran og Harrison (2007) viser til at ansatte kun hadde vansker med fravær av det sosiale dersom de arbeidet hjemme i tre eller flere dager i uken. Med dette kan en fordeling være reel, siden det fremkommer fra alle respondentene at hjemmekontor har hatt flere positive sider og at de ønsker mer av dette i fremtiden. Samtidig er det noe som mangler.

Som et avsluttende aspekt i henhold til remote work i fremtiden opplyser informant 2 om sykefravær. Med bruk av hjemmekontor viser denne informanten til at sykefraværet kan gå ned. Men stiller spørsmålsteget ved hvor bra dette kan være. Dette er på bakgrunn av det kan være en høyere terskel for å melde seg syk ved at arbeidsplassen ikke er langt unna. Dersom det hadde vært fysisk kontor ville de kanskje ha meldt seg inn syk basert på at de kjenner på reiseveien. Under hjemmekontor kan dette medføre at en vil fortsatt å yte, selv om en burde tatt en sykedag. Dette er ikke tallfestet og er kun basert på betraktninger fra informantene. Likevel kan dette være av verdi for remote work i fremtiden og videre forskning.

## 6.0 Avslutning

Hensikten med denne bacheloroppgaven var å se hvordan remote work har påvirket ansattes arbeidshverdag. Basert på motivasjon, menneskelige behov og videre hvordan de vektlegger remote work i fremtidens arbeidsliv. For å svare på dette ble problemstillingen følgende:

*Hvilken påvirkning har «remote work» hatt på ansattes indre motivasjon og hvordan stiller de seg til dette i fremtidens arbeidsliv?*

«Remote work» har påvirket ansattes indre motivasjon i positiv grad ved at ansatte har blitt mer selvregulerte enn tidligere som har gitt rom for frihet, utvikling og adaptasjon. Dette på en slik måte at informantene har mer rom for å fordele arbeidsoppgaver og arbeidstider. De kan med andre ord i større grad variere sin egen hverdag og følge sin egen hverdagsrytme, noe som ikke kunne gjøres tidligere i like stor grad. I henhold til ansattes behov for kompetanse tar de i større grad bruk av egne evner og ferdigheter. Eksempelvis ved at de prøver å finne ut av ting selv, før de spør andre. På denne måten får de utfordret og økt sin kompetanse. Tilfredsstillelse av behovene for autonomi og kompetanse foreligger i større grad under hjemmekontor som tilsier at ansattes indre motivasjon har blitt påvirket i positiv grad.

Det som er interessant i henhold til det siste behovet, tilhørighet, er at flere av informantene opplever at tilhørigheten på mange måter har blitt tettere, på tross av avstanden. Et sentralt moment her er at hjemmekontor har pågått under strenge retningslinjer knyttet til sosial omgang, slik at dette har måttet bli begrenset til et minimum. Tilhørighet har blitt påvirket i positiv grad ved at de opplever en tettere tilknytning. Samtidig viser flere av informantene til at hjemmekontor ikke kan erstatte det fysiske helt. Dette viser til informantenes holdning til remote work i fremtidens arbeidsliv, der alle viser en positiv holdning og ønsker en delt ordning i fremtiden. Med dette menes at den ideelle arbeidsplassfordelingen er halvparten fysisk kontor og resterende hjemmekontor. Samtidig viser enkelte informanter til at eget kontor eller eget rom i hjemmet vil være en forutsetning for å skille jobb og privatliv.

Dersom det blir utstrakt bruk hjemmekontor i fremtiden kan dette være en gulrot for å stå lenger i arbeidslivet ved at det kan gi større fleksibilitet. For eksempelvis seniorer og mennesker med nedsatt arbeidsevne slik at de kan yte forholdsvis mer. Videre kan remote work gi muligheter til å arbeide fra områder med betydelig større avstand fra der de bor, og kan ytterligere påvirke den indre motivasjonen ved at de får større fleksibilitet. På denne måten vil remote work være en brikke i fremtidens arbeidsliv.

## 6.1 Videre forskning

For videre forskning kan det være interessant å undersøke hjemmekontor sin påvirkning på indre motivasjon ytterligere, der retningslinjene rundt sosiale sammenkomster er opphevet. Basert på dette se hvordan ansatte stiller seg til behovet for tilhørighet. I tillegg til dette, se på effekten av å ha eget rom under hjemmekontor sammenlignet med kontor i fellesarealet i hjemmet.

Basert på remote work, kan det være interessant å se om kjernetiden i organisasjoner vil endres i fremtiden. Mennesker fungerer ulikt og har andre forutsetninger. Der noen fungerer best mellom klokken 08 til klokken 16, og noen som er mest kreative og produktive fra klokken 12 og utover. På bakgrunn av dette se om kjernetiden vil bli forlenget eller satt til flere tidspunkt gjennom dagen der de skal være tilgjengelige.

Dersom hjemmekontor tar en større del av fremtidens arbeidsliv som gjør at dette gir rom for at ansatte kan velge hva de ønsker kan dette være basert på personlighet. Her vil femfaktormodellen være en fordel å trekke inn for å se hvem som foretrekker hjemmekontor og ikke.

Det vil være særdeles interessant å se om denne bruken kan ha en innvirkning på sykefravær. I henhold til dette se om dette kan resultere i lavere arbeidsuførhet, ved at mennesker har mulighet til å jobbe fra hjemme. Samtidig se om dette gir rom for at mennesker kan komme raskere ut i arbeid etter langtidssykdom med bedre tilrettelegging.

Som følge av tiden med hjemmekontor har dette skapt nye vaner for ansatte for å få arbeidshverdagen til å gå opp. Dette reiser spørsmål rundt hva som vil skje når landet åpner opp igjen. Vil dette føre til en forventning om at alle skal møte opp på arbeidskontoret, glemme vanene sine og fortsette der de slapp? Dersom hjemmekontor blir et faktum, når er det akseptert å ta hjemmekontor? Vil de som velger å ta dette i bruk, oppleve kontorskam? Denne fordelingen bør struktureres for å unngå potensiell kontorskam.

## 7.0 Litteraturliste

- Abrams, Zara. 2019. «The future of remote work», *American Psychological Association*, 50(9):54. Lesedato 13.mai 2021. <https://www.apa.org/monitor/2019/10/cover-remote-work>
- Baumeister, Roy F. og Mark R. Leary. 1995. “The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation”, *Psychological Bulletin*, 117(3): 497-529. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Barney, Chet E. og Steven M. Elias. 2010.«Flex-time as a moderator of the job stress-work motivation relationship: A three nation investigation”. *Personnel Review*, 39(4): 487-502. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483481011045434/full/html>
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman Co Ltd.
- Buch, Robert., Anders Dysvik og Bård Kuvaas. 2016. *Produktiv motivasjon i arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Cambridge Dictionary. Ordbok: remote working. Lesedato 30. april 2021. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>
- Clegg, Stewart., Martin Kornberger og Tyrone Pitsis. 2011. *Managing & Organizations: An introduction to theory & practice*. Third edition. London: SAGE Publications Ltd.
- Dalen, Monica. 2004. *Intervju som forskningsmetode - En kvalitativ tilnærming*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Davis-Blake, Alison. og Jeffrey Pfeffer. 1989. “Just a Mirage: The Search for Dispositional Effects in Organizational Research”. *The Academy of Management Review*, 14 (3): 385-400. <https://www.jstor.org/stable/258174>
- Dysvik, Anders., Bård Kuvaas og Marylène Gagné. 2013. “An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation”. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(5):1050-1064. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jasp.12068>

- Deci, Edward L. og Richard M. Ryan. 1985. *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.
- Deci, Edward L., Anja H. Olafsen og Richard M. Ryan. 2017. "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 4 (1).  
[https://www.researchgate.net/publication/312960448\\_Self-Determination\\_Theory\\_in\\_Work\\_Organizations\\_The\\_State\\_of\\_a\\_Science](https://www.researchgate.net/publication/312960448_Self-Determination_Theory_in_Work_Organizations_The_State_of_a_Science)
- Einarsen, Ståle og Anders Skogstad. 2011. *Det gode arbeidsmiljø – krav og utfordringer*. 2.utgave. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Gagné, Marylène. og Edward L. Deci. 2005. «Self-determination theory and work motivation». *Journal of Organizational Behaviour*, 26(4), 331-362.  
[https://www.researchgate.net/publication/227619111\\_Self-Determination\\_Theory\\_and\\_Work\\_Motivation](https://www.researchgate.net/publication/227619111_Self-Determination_Theory_and_Work_Motivation)
- Gajendran, Ravi S. og David A. Harrison. 2007. "The Good, the bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences". *Journal of Applied Psychology*, 92 (6): 1524-1541.  
<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/apl-9261524.pdf>.
- Hansen, Jan-Are. 2021. «Hjemmekontor har kommet for å bli», Forskning.no. Lesedato 22. april 2021. <https://forskning.no/arbeid-kommunikasjon-kontor/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli/1844283>
- Hetland, Hilde., Jørn Hetland., Cecilie S. Andreassen., Ståle Pallesen og Guy Notelaers. 2011. «Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work». *Career Development International*, 16 (5):507-523.  
[https://www.researchgate.net/publication/235278197\\_Leadership\\_and\\_fulfillment\\_of\\_the\\_three\\_basic\\_psychological\\_needs\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/235278197_Leadership_and_fulfillment_of_the_three_basic_psychological_needs_at_work)
- Johannessen, Jon-Arild., Daniel Adriaenssen og Helene Sætersdal. 2017. «HR og fremtidens arbeidsliv» i *HR og personalledelse*, Olav Johansen og Helene Sætersdal (red), 339-354. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, Asbjørn., Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5.utgave. Oslo: Abstrakt forlag.



- Jacobsen, Dag Ingvar. og Jan Thorsvik. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer* 4.utgave. Fagbokforlaget Bergen.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kuvaas, Bård. 2009. "A test of Hypotheses Derived from Self-determination Theory among Public Sector Employees", *Employee Relations*, 31 (1): 39-56.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450910916814/full/html>
- Kuvaas, Bård. 2006. "Performance appraisal satisfaction and employee outcomes. Mediating and moderating roles of work motivation", *The International Journal of Human Resource Management* 17(3): 504-522. <https://psycnet.apa.org/record/2006-07423-007>
- Kuvaas, Bård. 2005. «Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet». I Knudsen, K., og Ryen, A. (red.), *Hvordan kan frynsegoder bli belønning?* (s. 29-51). Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Kuvaas, Bård og Anders Dysvik. 2012. *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser – Evidensbasert HRM*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget
- Lai, Linda. 2011. «Kompetansemobilisering og egenmotivasjon». Nr.3, 2011. s.(49-55). Fagfelleverdert. Lesedato 06. april 2021.  
<https://www.magma.no/kompetansemobilisering-og-egenmotivasjon>.
- Lai, Linda. 2013. *Strategisk kompetanseledelse*. 3.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lai, Linda. og Janne C. Kapstad. 2009. "Perceived competence mobilization: an explorative study of predictors and impact on turnover intentions", *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 1985-1998.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585190903142423?needAccess=true>
- Lusa, Sirpa., Sari Mirjami Käpykangas., Heli Ansio., Pia Houni og Jukka Uitti. 2019. "Employee Satisfaction with Working Space and Its Association With Well-Being—A Cross-Sectional Study in a Multi-Space Office". *Frontiers in Public Health*, 7: 358.  
[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119033/employee\\_satisfaction\\_with\\_working\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/119033/employee_satisfaction_with_working_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Maslow, Abraham H. 1943. "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50(4): 370-396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
- Maslow, Abraham H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- Malterud, Kirsti. 2011. *Kvalitative metoder i medisinsk forskning - En innføring*. 3.utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mikkelsen, Aslaug og Thomas Laudal. 2016. *Strategisk HRM 2 – HMS, etikk og internasjonale perspektiver*. 2.utgave, 2.opplag. Oslo: Cappelen Damm AS.
- McGregor, Lindsay. og Neel Doshi. 2020. «Crisis Management: How to Keep Your Team Motivated Remotely». *Harvard Business Review*. Lesedato 05.mai 2021. <https://hbr.org/2020/04/how-to-keep-your-team-motivated-remotely>
- Ng, Thomas W.H. og Daniel C. Feldman. 2012. "Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data». *Personnel Psychology*, 65(4), 821- 858. <https://psycnet.apa.org/record/2012-29592-004>
- Nordhaug, Odd. 2004. *Strategisk kompetanseledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Rafferty, Alannah Eileen. og Mark Griffin. 2006. "Refining Individualized Consideration: Distinguishing Developmental Leadership and Supportive Leadership". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1): 37-61. [https://www.researchgate.net/publication/227549855\\_Refining\\_individualized\\_consideration\\_Distinguishing\\_developmental\\_leadershipand\\_supportive\\_leadership](https://www.researchgate.net/publication/227549855_Refining_individualized_consideration_Distinguishing_developmental_leadershipand_supportive_leadership).
- Rigby, Scott C. og Richard M. Ryan. 2018. "Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations". *Sage Journals*. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1523422318756954>
- Ryan, Richard M., Kennon M. Sheldon., Tim Kasser. og Edward L. Deci. 1996. "All goals were not created equal: an organismic perspective on the nature of goals and their regulation". I: P.M. Gollwitzer & J.A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour* (pp. 7-26). New York: The Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/record/1996-98326-001>

- Ryan, Richard M. og Edward L. Deci. 2000. "Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, 55 (1): 68-78. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.55.1.68>
- Ryan, Richard M. og Edward L. Deci. 2017. *Self-determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publications.
- Sandvik, Alexander Madsen. 2011. «Ledelse av kunnskapsarbeid». Nr: 3, 2011. s. (56-63). Fagfelleurdert. Lesedato 21.februar 2021. <https://www.magma.no/ledelse-av-kunnskapsarbeid>.
- Schein, Edgar H. 1980. *Organisasjonspsykologi*. Oslo: Tanum.
- Saksvik, Per Øystein. 2011. *Arbeids- og organisasjonspsykologi: Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. Cappelen Damm akademisk.
- Skilbrei, May-Len. 2019. *Kvalitative metoder – Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Spradley, James P.1979.*The Ethnographic Interview*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Tjora, Aksel. 2021. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 4.utgave, 1.opplag. Gyldendal Norsk Forlag AS 2021.
- Van Den Broeck, Anja., Lance D. Ferris., Chu-Hsiang Chang og Christopher C. Rosen. 2016. A Review of Self Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5),1195-1229. <https://psycnet.apa.org/record/2016-28441-007>
- Yukl, Gary. 1999. "An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership". *Leadership Quarterly*, 10 (2): 285-305. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)

# Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguiden er utformet i henhold til Tjora (2021, 159-167) sin mal på dybdeintervjuets struktur i tre faser med oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål.

## Innledning

- Presentasjon av forsker og assistent.
- Forklare hensikt og formål ved intervjuet.
- Informasjon om anonymitet: navn og organisasjon vil bli anonymisert. Respondent vil bli omtalt som «respondent X». Det er kun respondentens stillingstittel som vil bli oppgitt.
- Informere om at oppfølgingsspørsmål vil bli stilt dersom det er naturlig.
- Informere respondent om frivillig deltakelse, rett til å avslutte intervjuet og unngå å besvare spørsmål eller avslutte intervjuet. I tillegg informere om at respondent kan ta kontakt i ettertid dersom det er ønskelig å trekke tilbake uttalelser eller lignende.

## Formål:

Undersøke hvilken påvirkning hjemmekontor har hatt på ansatte og hvilke holdninger de har til hjemmekontor i fremtidens arbeidsliv.

## Oppvarmingsspørsmål

*Hensikt: Enkle og konkrete spørsmål for å få informant til å se på egen jobbsituasjon.*

*Etablere en relasjon mellom informant og prosjektansvarlige.*

1. Hvilken bakgrunn/utdannelse har du?
2. Hva er stillingstittelen din, og hvor lenge har du hatt denne?
3. Hvordan ser en typisk hverdag ut? *Gjør du noe før du starter arbeidsdagen.*
4. Hvordan er din arbeidssituasjon hjemme – *noen utfordringer, forstyrrelser?*

## Refleksjonsspørsmål

*Hensikt: Kjernen i intervjuet, her skal respondentene reflektere og utdype for å få en dypere innsikt.*

### Remote Work

5. Hvilke assosiasjoner hadde du til «*remote work*» (*hjemmekontor*)? *Før og Nå?*
6. Hva er din definisjon på en arbeidsplass? *Et sted, kolleger og oppgaver?*

### Autonomi

7. Hvordan blir arbeidsoppgavene bestemt/fordelt hos dere?
8. Hvor stor innflytelse har du på gjennomføring av jobben din? *Møter, telefon, daglige rutiner.*
9. Hvordan er mulighetene dine til å bruke egen vurderingsevne i jobben din? *Nå kontra tidligere?*
  - *Stiller du mer eller mindre spørsmål, er den begrenset på noen måte?*
10. Har du opplevd at du har vært så opptatt med jobben at du har glemt tid og sted?
  - *Hvordan har det vært nå, kontra tidligere?*
11. Jobber du oftere overtid? *Hvorfor/hvorfor ikke?*
12. Klarer du å skille mellom jobb/fritid, mye jobbtanking?
13. Kan frihet i jobben være negativt for deg? *Hvorfor/hvorfor ikke?*

### Kompetanse

14. Opplever du at hjemmekontor har utfordret din kompetanse? *Faglig eller teknisk?*
15. Hvordan vil du si din tillit til egen kompetanse?
16. Hvordan tilegner du deg ny kompetanse?
17. Føler du økt arbeidsmengde?

## **Tilhørighet**

18. Hvilke faktorer mener du fremmer tilhørighet på arbeidsplassen?
19. Hvordan ser det sosiale miljøet ut på jobben nå og tidligere?
20. Kan privatlivet erstatte det sosiale jobblivet? *Kan venner og hjem erstatte det sosiale jobblivet?*
  - I hvilken grad?
21. Hva gjør leder for deg/dere under hjemmekontor? *Aktiviteter, pauser?*
22. Hvordan tror du dette vil påvirke din arbeidssituasjon framover i tid?
23. Kan du oppsummere positive sider ved hjemmekontor?
24. Kan du oppsummere negative sider ved hjemmekontor?
25. Hva er din ideelle arbeidsfordeling?
  - *Hvor mange dager med hjemmekontor og fysisk?*

## **Scenario:**

*Hensikt: Spørre om informant kan se for seg et scenario og hva slags tanker respondent har rundt dette. Informere om at vi nærmer oss slutten og at det er frivillig å besvare dette scenarioet.*

26. *Scenario: dersom dere går tilbake til fysisk kontor alle dager, hvordan vil du se på det?*
  - *Bra? Er dette en mulighet som dere går glipp av eller er det helt greit?*

## **Avrundingsspørsmål**

*Hensikt: Avrunde intervjuet og skape en naturlig avslutning. Informere om at det kun er to spørsmål som gjenstår. Oppsummere formålet med intervjuet og prosjektet.*

27. Er det noe du ønsker å legge til?
28. Hvordan synes du det var å bli intervjuet?

Takker for informantens tid.

## **Vedlegg 2: Samtykkeskjema**

Deltakelse i forskningsprosjektet «Bacheloroppgave innen «remote work» (hjemmekontor) og ansattes opplevelse av å ha sitt daglige arbeid hjemme».

*(midlertidig tittel)*

### **Formål**

Prosjektet er en del av avsluttende bacheloroppgave i HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Formålet med prosjektet er å skape en bedre forståelse for ansattes opplevelse av hjemmekontor og hvordan dette har påvirket ansatte i det daglige. Opplysningene vil kun bli brukt til prosjektet formål og videre analyse relatert til dette.

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

Ansvarlig for prosjektet er XXX (sensurert), student ved Høyskolen Kristiania.

*Kontaktinformasjon:*

XXX (sensurert)

XXX (sensurert)

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

Du får spørsmål om å delta i intervju på bakgrunn av at du innfrir utvalgsriteriene som følger, du har hatt hjemmekontor over en lengre periode.

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

Du vil delta i et intervju som varer mellom 15-45 minutter, der det kun vil bli tatt notater fra intervjuet. Det vil ikke bli tatt lydopptak med hensyn til personvern.

## **Frivillig deltakelse**

Deltakelsen er frivillig. Du står fritt til å trekke din deltakelse når som helst under prosjektet uten videre spørsmål. Hvis du ønsker å avslutte intervjuet vil dette bli avsluttet uten diskusjon, deltakelsen er frivillig. Ønsker du å trekke tilbake utsagn eller annen informasjon som har blitt sagt under intervju vil dette bli tatt bort. Dersom dette er ønskelig kan du når som helst ta kontakt med prosjektansvarlig. Det blir ikke brukt noen form for opptak under intervjuet, kun notater vil bli tatt under intervjuet.

## **Personvern og anonymitet**

Dine opplysninger og din arbeidsgiver vil bli anonymisert. Det eneste som blir oppgitt er din stillingstittel. Ingen av respondentene er blitt kjent med hverandres deltakelse gjennom prosjektet, de er ikke kjent med hvem som har blitt intervjuet gjennom prosjektet.

På bakgrunn av at notatene blir skrevet for hånd vil disse stå uten navn, det vil kun stå «respondent X» og kan ikke relateres til deg. Likevel vil notatene bli makulert ved prosjektets slutt 01.juni 2021.

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har lest og forstått informasjonen om prosjektet, og fått anledning til å stille spørsmål. Jeg gir mitt samtykke til å delta i intervju og at disse svarene blir brukt til oppgavens formål.

*På bakgrunn av korona-situasjonen og restriksjoner rundt fysiske møter, bes det at du gir ditt samtykke skriftlig gjennom mail til XXX (sensurert).*

---

Respondents signatur

---

Dato, sted



## Vedlegg 3: Taushetserklæring

### Taushetserklæring

Jeg forplikter meg herved til å ikke bruke, vise eller utlevere noen av forholdene eller personopplysningene som jeg får kjennskap til under dette arbeidet. Dette gjelder skriftlig, muntlig og elektroniske opplysninger som jeg får kjennskap til under mitt verv.

Taushetsplikten gjelder ovenfor ansatte i organisasjonen og arbeidet med prosjektet.

Jeg godtar denne taushetsplikten både i prosjektperioden og tiden etter prosjektets slutt.

Brudd på denne taushetserklæringen vil være straffbart etter straffeloven og markedsføringsloven.

Denne taushetserklæringen finnes i to eksemplarer, der student (forsker) som har hovedansvaret for oppgaven har et eksemplar og assistent har et eksemplar.

---

Sted og dato

---

Forskers signatur

---

Assistens signatur