



UiT

**NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET**

Handelshøgskolen

Kunsten å balansere.

En dagbokstudie av hvordan ansatte ved UiT i Harstad opplever og mestrer balansen mellom jobb og fritid.

—

Sissel Klaussen

Masteroppgave i ledelse (erfaringsbasert) juni 2018



Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	1
1.2	Aktualisering	1
1.3	Problemstilling.....	3
2	Teori	4
2.1	Balansen mellom jobb og fritid	4
2.1.1	Teknologiens påvirkning av balansen	4
2.2	Jobborientering	5
2.3	Jobbforming.....	7
2.4	Jobbholdning	8
2.4.1	Jobbtilfredshet	8
2.4.2	Jobbforpliktelse	9
2.5	Mestring.....	10
2.6	Oppsummering	12
3	Metode.....	14
3.1	Forskningsdesign	14
3.2	Datainnsamling.....	15
3.2.1	Utvalg	15
3.2.2	Selve datainnsamlingen.....	16
3.2.3	Intervjuguide og dagbok.....	18
3.2.4	Transkribering og analyse	18
3.2.5	Etiske refleksjoner.....	19
4	Presentasjon av data og funn.....	22
4.1	Presentasjon av deltakere.....	22
4.1.1	Arbeidssituasjon	22
4.1.2	Jobborientering.....	23

4.1.3	Tid som brukes på jobb utover ordinær arbeidstid.....	24
4.2	Hvordan oppleves det for de ansatte, når arbeidsrelaterte oppgaver må utføres utenfor ordinær arbeidstid?	26
4.2.1	Data og funn	26
4.2.2	Oppsummering	33
4.3	Hvordan håndterer de ansatte det, hvis det blir mye jobb utenfor ordinær arbeidstid?	33
4.3.1	Data og funn	33
4.3.2	Oppsummering	41
4.4	Hvordan påvirker teknologi opplevelse og håndtering?	42
4.4.1	Data og funn	42
4.4.2	Oppsummering	45
5	Diskusjon.....	46
5.1	Hva forteller dataene oss?.....	46
5.2	Interessante funn.....	47
5.2.1	Tre nyanser av belastning.....	47
5.2.2	Kunsten å balansere = grensesetting	48
5.2.3	Teknologi, et tveegget sverd	49
5.3	Modifisert modell	50
5.4	Oppgavens styrker og svakheter.....	51
6	Konklusjon	52
	Referanseliste	53
	Vedlegg 1 – Temaguide innledende samtale.....	55
	Vedlegg 2 – Skjema dagbokstudie	56
	Vedlegg 3 – Intervjuguide oppfølgingsintervju	57

Tabelliste

Tabell 1 - tidsbruk utover ordinær arbeidstid.....	26
--	----

Figurliste

Figur 1 - Modell	12
Figur 2 - Teknologi	42
Figur 3 - Modifisert modell.....	50

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på tre år som student på det erfaringsbaserte studiet Master i ledelse ved UiT i Harstad. Det har vært tre spennende og lærerike år.

Å være student ved siden av full jobb har vært krevende, spesielt det siste året hvor denne masteroppgaven har tatt form. Det er mange som har hjulpet meg på veien, enten de har stått støttende på sidelinjen eller bidratt til oppgaven.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til min veileder, Svein Tvedt Johansen, for god støtte underveis i arbeidet med oppgaven. Hans konstruktive og fyldige tilbakemeldinger har vært til stor hjelp. Takk for har du har bidratt til å lage system i tankekaoset!

Jeg vil også rette en stor takk til deltakerne som i en travel hverdag tok seg tid til å delta i undersøkelsen min. Uten dere hadde ikke denne undersøkelsen latt seg gjennomføre. Det har vært utrolig interessant å gjennomføre denne undersøkelsen sammen med dere, og jeg har lært mye, ikke bare knyttet til selve undersøkelsen, men også personlig.

Takk til min arbeidsgiver, som la til rette slik at jeg kunne delta på studiesamlinger og at jeg fikk mulighet til å ha fri for å skrive nå i innspurten av studiet.

Tusen takk til venner og familie, som har støttet meg underveis i studiet. Deres heiarop og forståelse har betydd mye, særlig nå mot slutten.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min samboer, Martin. Du har vært en stor støtte. Takk for gode innspill. Takk for din tålmodighet og at du har holdt ut med en tidvis stressa og fjern samboer.

Like etter jeg startet på studiet, mistet jeg et av mine kjæreste familiemedlemmer. Det har ført til at jeg under studiet har hatt noen perioder med sykemeldinger, siste gang var i løpet av arbeidet med masteroppgaven. Den tunge sorgprosessen har gjort at jeg flere ganger har vurdert å sette studiene på vent, men jeg bestemte meg for å stå løpet ut, og det er jeg stolt av. Det har ikke vært lett, men jeg gjorde det for deg, pappa.

Harstad juni 2018,

Sissel Klaussen

Sammendrag

Den teknologiske utviklingen har gitt oss mulighet til å være tilkoblet jobben hjemmefra og på reise. At vi har lett tilgang gjør også oss lett tilgjengelig. Hvis ansatte er «koblet på» hele tiden, går det ut over tiden de tilbringer med familie og venner. Flere land har innført lover eller restriksjoner som skal sikre at de ansatte har rett til å ha fri fra jobb i fritiden sin. Målet er å redusere stress og forbedre ansattes balanse mellom jobb og fritid. Men hva er nå balanse?

Gjennom et kvalitativt dagbokstudie, kombinert med intervjuer, følger vi 4 ansatte ved UiT over en periode på 10 dager, for å se hvordan de opplever og mestrer balansen mellom jobb og fritid.

Studiet viser at ansatte bruker grensesetting for å opprettholde skiller mellom jobb og fritid. De ser det som naturlig at jobben følger deg litt, og ser ikke på jobbing utover ordinær arbeidstid som en belastning, gitt at det ikke overskrider grensene de har satt.

Muligheten for å være koblet på er både en mulighet og en utfordring. Også her bruker de grensesetting, for å sikre at muligheten til å være koblet på blir til deres fordel fremfor å bli en belastning.

Studiet viser også at hvis ansatte opplever at arbeidsbelastningen blir for stor over tid, tæres overskuddet den ansatte trenger for å håndtere belastningen ned. Å klare å opprettholde grensene som settes, samt å ha tid til å koble av og lade batteriene er viktig.

Vi ser også at belastning ikke kun er tiden som brukes på jobb utover ordinær arbeidstid. Det er også hvor de jobber og i hvilken grad arbeidet griper inn i privatsfæren deres.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

I min jobb som velferdskoordinator ved Norges arktiske studentsamskipnad i Harstad, er verktøy som epost, mobiltelefon og Facebook en del av min jobbhverdag. Jeg er avhengig av dem for å kunne utføre jobben min. Disse verktøyene, samt teknologi som VPN, epostklienter og applikasjoner, gir oss en mulighet til å alltid ha tilgang på epost, intranett, filer i fellesområder, organisasjonens kontoer på sosiale medier m.m. Utviklingen har gått fra at epost var noe som kun var tilgjengelig fra en stasjonær datamaskin, til nå å være tilgjengelig på bærbare datamaskiner, nettbrett og mobiltelefoner. Og mobiltelefonene, ja de har gått fra å kun gi oss mulighet til å ringe eller sende korte SMS, til å bli såkalte smarttelefoner som gir oss mulighet til å ta og sende bilder, gå på internett, sjekke og sende epost, ha kalenderen tilgjengelig på farten, bruke sosiale medier og mye, mye mer. Med denne muligheten til å ha alt lett tilgjengelig, som utviklingen i teknologien har gitt oss, har vi lettere tilgang utenfor ordinær arbeidstid. Det at vi har lettere tilgang, gjør også at vi som ansatte selv er lettere tilgjengelig. Ideen om temaet for masteroppgaven kom på bakgrunn av egne erfaringer med hvor lett det er å jobbe utenfor kontoret, samt erfaringer kollegaer og bekjente har delt med meg.

1.2 Aktualisering

Ved å bruke mobiltelefoner og applikasjoner, har ansatte blant annet mulighet til å motta og sende epost, og betjene organisasjonens Facebookside hjemmefra, eller på reise. Det har blitt et økt press om å være tilgjengelig, og ansatte kan komme til å svare på henvendelser som kommer etter ordinær arbeidstid, enten på bakgrunn av opplevd press fra andre, eller for at de selv har et behov for å være «på». Denne trangten til å være «koblet på» til enhver tid kan føre til at tiden den ansatte tilbringer med familie og venner blir kortere. En slik invasjon i fritiden kan føre til økt stress, et mindre tilfredsstillende familieliv, økt fare for at den ansatte tar dårlige beslutninger og at den ansatte blir utbrent. (Bucher, Fieseler, & Suphan, 2013)

En annen invasjon av privatlivet som er interessant, er kontakt via sosiale medier. Terskelen for å ta kontakt med noen ved å sende dem en melding på deres private Facebook-profil har blitt lavere. Skillet mellom jobb og privatliv i sosiale medier har blitt mer og mer visket ut. Det kan se ut som at det for noen er like naturlig å sende melding til en ansatt i en organisasjon, som å skulle sende melding til organisasjonens Facebook-side, eller å kontakte organisasjonen eller den ansatte via epost eller telefon. (Staude & Marthinsen, 2013)

Ansatte kan også oppleve at kollegaer tar kontakt gjennom Facebook, selv på ettermiddager, helger eller ferier, for å diskutere jobb. Det er en økende forventning i samfunnet om at en skal være påkoblet til enhver tid. Er man ikke like aktiv på sosiale medier som andre, er det risiko for å gå glipp av informasjon, beslutninger, eller at man rett og slett føler seg utestengt. ("Secret Teacher: social media makes it impossible to switch off from work," 2018)

Balansen mellom jobb og fritid er et tema som opptar mange. I Frankrike har selskaper med mer enn 50 ansatte blitt påkrevd å sikre at de ansatte har rett til å koble fra eposten når de går hjem fra jobb. Målet med innføringen av denne loven, er å redusere stress og forbedre de ansattes balanse mellom jobb og fritid. Andre land har også satt restriksjoner for hvor mye overtid ansatte kan jobbe, og hvorvidt de ansatte skal være tilgjengelig på epost i ferien. (Samuelson, 2017) I Danmark har et politisk parti nylig lagt frem et forslag som skal forhindre det grenseløse arbeidet, og gi de ansatte rett til å ikke sjekke epost eller ta imot samtaler på fritiden eller i ferien. De skal ha rett til å koble av, rett og slett. (MANSØ, 2018) Selv om det lages lover som verner de ansatte mot å være forpliktet til å sjekke epost eller ta imot samtaler på fritiden, vil det ikke si at alle ansatte velger å benytte seg av det. Noen vil ha et behov for å sjekke, og gjør det av egen vilje. Hvordan ansatte opplever å gjøre arbeidsrelaterte oppgaver i fritiden vil være svært forskjellig. For noen er det en belastning, mens det for andre kan bli en belastning å ikke skulle gjøre det. Derfor velger jeg i denne oppgaven å se på hvordan ansatte opplever og mestrer forholdet mellom jobb og fritid, sett i lys av at vi med utviklingen av teknologien både har tilgang og er lett tilgjengelig, også utenfor kontoret.

Balanse mellom jobb og fritid blir ofte presentert som en utfordring, og at en eventuell ubalanse vil bli et problem, eller en belastning, for den ansatte. Jeg velger å gå inn i denne oppgaven med et åpent sinn, hvor jeg gir rom for at hva som er balanse mellom jobb og fritid kan være ulikt definert for ulike personer. Hvordan de opplever og mestrer en eventuell ubalanse også kan være ulikt.

1.3 Problemstilling

Oppgavens problemstilling er: «*Hvordan opplever og mestrer ansatte balansen mellom jobb og fritid?*»

Videre brytes problemstillingen ned i tre forskningsspørsmål, som kan bidra til å gi svar på problemstillingen:

For å få svar på hvordan opplevelse de ansatte har av balansen mellom jobb og fritid, går første forskningsspørsmål inn på hvordan deres opplevelse av å jobbe utover ordinær arbeidstid er. Her ønsker vi å kunne fange opp opplevelse, erfaringer og refleksjoner rundt de ansattes opplevelse. Det er også ønskelig å fange opp hva som eventuelt påvirker deres opplevelser.

1. *Hvordan oppleves det for de ansatte, når arbeidsrelaterte oppgaver må utføres utenfor ordinær arbeidstid?*

For å få svar på hvordan ansatte mestrer balansen mellom jobb og fritid, går andre forskningsspørsmål inn på hvordan de håndterer det, hvis de opplever at det blir for mye jobb utover ordinær arbeidstid. Her ønsker vi å fange opp deres håndtering, mestringsressurser de bruker og deres erfaringer og refleksjoner. Hva gjør de ansatte for å håndtere det, og hvordan fungerer det?

2. *Hvordan håndterer de ansatte det, hvis det blir mye jobb utenfor ordinær arbeidstid?*

Siste forskningsspørsmål tar sikte på å svare på hvordan teknologi påvirker de ansattes opplevelse og mestring. Teknologi avgrenses her til å være mobiltelefon (smarttelefon), PC og andre teknologiske verktøy man har gjennom arbeidet, i tillegg til Facebook, som de ikke nødvendigvis bruker i arbeidet, men som er en kanal de kan nås på.

3. *Hvordan påvirker teknologi opplevelse og håndtering?*

2 Teori

I dette kapittelet presenteres teori og eksisterende forskning som danner rammen for oppgaven. Det blir en presentasjon av teori om balanse mellom jobb og fritid, som er interessant å se på fordi det er bakgrunnen for denne undersøkelsen. Videre vil det presenteres teori om jobborientering, jobbforming, jobbholdninger og mestring. Jobborientering er interessant fordi det kan tenkes at de ansattes jobborientering henger sammen med deres opplevelse og håndtering. Det samme gjelder jobbforming, som kan tenkes å brukes som en mestringsressurs og dermed være aktuelt for hvordan ansatte håndterer balansen mellom jobb og fritid. Jobbholdninger som kan tenkes å henge sammen både med opplevelse og håndtering. Til slutt går vi inn på mestring, som vil være aktuelt for å se på hvordan ansatte håndterer balansen mellom jobb og fritid.

2.1 Balansen mellom jobb og fritid

Terminologien «work-life balance» dukket opp i Storbritannia sent på 70-tallet, og ble videre utbredt brukt i USA på midten av 80-tallet. Uttrykket er brukt for å beskrive riktig fordeling av prioritering mellom jobb og fritid. (Fernandez-Crehuet, Gimenez-Nadal, & Reyes Recio, 2016) Det går ut på at vi må finne den riktige balansen mellom jobb og fritid for å trives. Det gjelder både for ansatte som lever alene og ansatte som lever sammen med partner og/eller barn. Vi trenger alle et sosialt nettverk utenfor jobben. Fritiden består både av familie, venner og egne behov. (Friström & Holm, 2000) I følge Friström og Holm (2000) må man, for å få balanse i livet, prioritere de tre områdene arbeid, egne behov og familie/sosialt nettverk, likt. Vi må sette av like mye tid til hvert av de tre områdene. Det betyr ikke at vi skal bruke like mye tid på hvert av områdene hver dag, men at vi tenker over hvordan vi prioriterer og hvordan vi bruker tiden og kreftene våre. Det vil være perioder i livet hvor et område må prioriteres i større grad enn andre. Eksempler på dette er småbarnsfamilier som må prioritere familie i større grad mens barnene vokser opp, en ansatt som må prioritere arbeid i forbindelse med skifte av jobb eller omorganisering, eller en som er arbeidsløs og må bruke mye tid og krefter på å finne seg en jobb. Hvis et område får all oppmerksomhet over lang tid, og tar overhånd, vil det kunne skape en ubalanse.

2.1.1 Teknologiens påvirkning av balansen

Økningen i bruk av epost, smarttelefoner og andre digitale verktøy som gjør det lettere å kommunisere med omverden, sees på som en økende årsak til stress. Men, det bidrar også til at de ansatte får økt fleksibilitet og kontroll, fordi de ansatte får mulighet til å kommunisere

med kunder, kollegaer etc. fra hvor som helst, når som helst. (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011)

Wright m.fl. (2014) mener at kommunikasjonsteknologi vil fortsette å utvikles og bidra til at ansatte er koblet til arbeidsplassen også i fremtiden. Dette vil for noen ansatte oppleves som positivt, fordi det gir økt fleksibilitet, kontroll og mulighet til å kunne utføre arbeid hvor som helst, når som helst. For andre ansatte vil dette oppleves som noe som skaper en ubalanse mellom jobb og fritid, fordi de føler at arbeidet lettere sniker seg inn i fritiden på grunn av at teknologien ikke bare gir økt tilgjengelighet, men også gjør de ansatte mer tilgjengelige. Mulighetene nyere teknologi slik som epost, smarttelefoner med mulighet for å koble opp epost og kalendere, VPN m.m., vil kunne bidra til at ansatte føler en ubalanse, stress eller økt jobbtilfredshet. Hvordan den ansatte oppfatter teknologien og dens muligheter vil påvirke hvilke utfall det kan få. (Wright m.fl., 2014)

2.2 Jobborientering

Teori om jobborientering går ut på at tilnærmingen du har til jobben din vil påvirke hvorvidt du er tilfreds med jobben, og i hvilken grad du er tilfreds eller utilfreds. Det går ut på dine holdninger til arbeid generelt, og henger derfor tett sammen med «jobbholdninger». Teorien tar også for seg hvorvidt du føler at jobben gir deg noe, hvor meningsfylt arbeidet ditt er. Amy Wrzesniewski presenterer en modell med tre ulike jobborienteringer; jobb (job), karriere (career) og kall (calling). Ansatte som havner i ulike kategorier vil ha ulike holdninger og tilnærminger til jobbene sine. Disse tre kategoriene omtales også som en instrumental, en byråkratisk og en solidarisk orientering. (Furåker, Håkansson, & Karlsson, 2012; Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997)

En ansatt i kategorien «jobb», vil i stor grad se på jobben sin som en nødvendighet for å kunne tjene penger til livets opphold og opptjening av pensjon. Skulle han komme i en økonomisk situasjon som gjør at han ikke lenger trenger jobben, så hadde han funnet noe annet å gjøre i stedet for å fortsette i den jobben han har. Jobben er rett og slett kun en nødvendighet, på lik linje med luft og mat. En ansatt i denne kategorien setter stor pris på fritid og ferier, og synes ofte tiden går for sakte på jobb. Aller helst ønsker han en jobb som ikke blander seg inn i, eller forstyrrer, fritiden. Selve jobben er ikke så viktig, det er pengene og det å kunne tjene til livets opphold som er motivasjonen. Det er derfor sannsynlig at den ansatte føler liten grad av forpliktelse ovenfor jobben. (Wrzesniewski m.fl., 1997)

En ansatt i kategorien «karriere» vil se på jobben som en mulighet til å få status og annerkjennelse. Han vil prøve å rykke stadig høyere på rangstigen, og ser derfor ikke for seg å være i sin nåværende jobb i mer enn fem år fremover. En forfremmelse er målet for en slik ansatt, og han vil gjøre sitt beste i sin nåværende jobb for å kunne nå målet, selv om den nåværende jobben kanskje føles som et tidsfordriv. (Wrzesniewski m.fl., 1997)

Faller en ansatt inn under kategorien «kall», er jobben en del av personens identitet, og er i stor grad en integrert del av livet hans. En ansatt som ser på jobben som et kall, vil være veldig fornøyd med jobben sin, og hva han jobber som er ofte det første han forteller andre som seg selv. De fleste i omgangskretsen hans er fra samme arbeidsplass, jobben blir ofte med hjem og på ferier, og han er med i foreninger og klubber som er knyttet til arbeidsplassen. Ansatte i denne kategorien vil mest sannsynlig anbefale andre å starte i samme type jobb, og de føler på sett og vis at de gjør verden til et bedre sted ved å gjøre den jobben de gjør. (Wrzesniewski m.fl., 1997) Her mener Furåker m.fl. (2012) i tillegg at en ansatt i kategorien kall, eller med en solidarisk orientering som de har valgt å kalle det, ikke nødvendigvis vil ha så mye tilknytning til organisasjonen, men vektlegger heller jobbmobilitet og det å finne jobber i markedet som sammenfaller med ens idealer.

Hvilken kategori man havner i, henger ikke nødvendigvis sammen med hvilken yrkestittel man har. Man kan forvente å finne et høyere antall ansatte i enkelte yrker innenfor en av kategoriene, for eksempel lærere og ansatte i nødhjelpsorganisasjon som kan forventes å være høyt representert i kategori kall. Men, som sagt, kategoriene kan være representert i ulike typer yrker. Det være seg kirurger, renholdere, baristaer eller håndverkere. Blant renholdere på et sykehus vil noen se på jobben som noe som gir inntekt og ikke krever kunnskap, mens andre vil se på det som en viktig jobb, som man bruker flere år på å få til riktig. Følgelig vil noen kun se på jobben som noe de må gjøre for å heve lønn, mens andre får glede av å vite at deres innsats skaper et rent miljø som bidrar til at folk kan leges og bli friske. Det samme kan tenkes om betjeningen i en kafé. Noen har jobben fordi de ønsker å rykke opp og etter hvert kunne bli daglig leder (karriere), eller kanskje lære nok til å starte en egen kafékjede. Andre kan se på det som en viktig oppgave (kall), fordi de vet at hvordan de møter kundene vil påvirke kundenes dag, og god service kan bidra til at kundene besøker kafeen igjen, fremfor å gå til konkurrenten neste gang. (Wrzesniewski m.fl., 1997)

2.3 Jobbforming

Jobbforming, eller «job crafting» som det heter på engelsk, er nært beslektet med jobborientering. Begge ser på hvordan ansatte oppfatter jobben sin, og hva de personlig får ut av det. Mens jobborientering kategoriserer personer innenfor tre ulike kategorier, som viser hvilken innstilling de har til jobben, ser jobbforming på hvordan personer selv former jobben sin. Hvordan de velger å forme jobben sin, henger sammen med hvilken orienteringskategori de havner i. En ansatt som havner i orienteringskategorien «jobb», vil mest sannsynlig forme jobben sin slik at han ikke må gjøre mer enn høyst nødvendig, mens en ansatt i kategorien «kall» kan komme til å ta på seg for mange oppgaver på grunn av sitt engasjement og det at han identifiserer seg selv med jobben. Jobbforming defineres som de fysiske og kognitive endringene en ansatt gjør i forhold til selve utførelsen av jobben, og de relasjonelle sidene med jobben. Det vil si at den ansatte endrer på antallet oppgaver, eller aktiviteter, som han deltar i på jobb, endrer hvordan han ser jobben sin, eller gjør noen valg på hvem han kommer i kontakt med i løpet av arbeidsdagen. Ved å gjøre en eller flere av disse endringene, vil den ansatte endre jobbets innhold og det sosiale miljøet han jobber i. Det kan for eksempel være å få en kollega til å ta over en oppgave man ikke liker eller ikke føler man har kapasitet til å løse eller be om ansvar for noe nytt som man interesserer seg for. Jobbforming kan også være å ikke ta del i kaffepauser i kontorfellesskapet for å nå over alt arbeidet man skal ha gjort, eller unngå å måtte samarbeide med en kollega man ikke kommer overens med, eller er uenig med om hvordan ting skal løses. En ansatt som er overarbeidet og skalerer ned arbeidsoppgaver, eller omfanget av arbeidet, utfører også en form for jobbforming.

(Wrzesniewski & Dutton, 2001)

Sett i lys av vinklingen i denne oppgaven, kan en ansatt forme jobben sin ved for eksempel å legge opp til at det ikke skal utføres noen arbeidsrelaterte oppgaver utenfor ordinær arbeidstid, ved å ikke ha epost tilgjengelig via mobiltelefonen, ikke bruke fritiden sin til å forberede presentasjoner o.l. Motsatt kan en ansatt velge å ha epost tilgjengelig på mobiltelefonen, eller sjekke epost hjemmefra, forberede neste dag etc. To ansatte med samme stillingstittel og arbeidsbeskrivelse kan forme jobben sin svært forskjellig, selv om de utfører de samme oppgavene. Hvis en ansatt gjør slike endringer, vil det påvirke den ansattes oppfatning av formålet med jobben, eller hva han mener han oppnår, og hvordan den ansatte selv definerer seg selv på jobb. (Wrzesniewski & Dutton, 2001)

2.4 Jobbholdning

Vår holdning til noe er forklart som vår generelle og evaluerende stilling til et objekt. Vi har i utgangspunktet en holdning til alt. Både bagateller som hva vi liker best av melkesjokolade og mørk sjokolade, til mer seriøse saker som hva vi mener om dødsstraff. Holdningene våre er ovenfor personer, grupper, begivenheter og saksforhold. Vi utvikler også holdninger knyttet til jobben vår, enten det er selve arbeidet, kollegaene, sjefen, kunder eller problemstillinger organisasjonen står ovenfor. Holdninger kan forandres, og ofte gjør de det underveis i livet ettersom vi utvikler oss, opplever nye ting, får nye impulser og våre relasjoner til personer endres. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Tre-komponentmodellen, også kalt ABC-modellen, er en teori som sier at en holdning er sammensatt av tre komponenter: en kognitiv, en affektiv og en handlingskomponent. Komponentene kalles også dimensjoner. Den kognitive komponenten er det du tror – tankeinnholdet i en holdning. Den emosjonelle komponenten er det du føler, følelser og affekter, som ofte kommer til uttrykk gjennom sympati eller antipati ovenfor andre. Handlingskomponenten er hvordan du er tilbøyelig til å handle, vår observerbare atferd og/eller hva vi sier og hevder om våre handlinger. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Judge og Kammeyer-Mueller (2012) definerer jobbholdninger som vår evaluering av jobben vår, og at disse holdningene uttrykker våre følelser for, formodninger om og tilknytning til jobben. Disse er ofte omtalt med samlebegrepet jobbtilfredshet, og jobbtilfredshet betraktes da som en holdning på lik linje med andre holdninger. Jobbforpliktelse er en annen jobbrelatert holdning. Jobbtilfredshet og jobbforpliktelse har i mange år blitt sett på som en viktig vinkling for å kunne forså personers atferd i organisasjonen.

2.4.1 Jobbtilfredshet

Det er to inndelinger av teorier om jobbtilfredshet: innholdsteorier og prosessteorier. Mens innholdsteorier tar utgangspunkt i de ulike faktorene som kan påvirke den ansattes forventninger, behov og verdier, tar prosessteorier for seg at jobbtilfredshet utvikler av slike faktorer i samspill med selve jobben i seg selv. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Innholdsteorier ser på hvilke innholdsforhold i jobben som leder til jobbtilfredshet hos den ansatte. Et eksempel på en slik teori er Herzbergs to-faktorteori, som tar utgangspunkt i at en ansatt som trives vil være en produktiv ansatt. Teorien skiller mellom motivasjonsfaktorer, som bidrar til trivsel hvis de er tilstede, og hygienefaktorer som bidrar til mistriivsel hvis de ikke er tilstede. Motivasjonsfaktorer er for eksempel annerkjennelse og vekst, mens

hygienefaktorer er for eksempel lønnsforhold og trygghet i jobben. Teorien sier også at selv om hygienefaktorene kan skape mistrivsel hvis de ikke er tilstede, så er det ikke dermed sagt at de bidrar til trivsel når de er tilstede. Fasett-teori om jobbtilfredshet sier noe om at man kan være tilfreds med noen sider av jobben og være mindre fornøyd, eller mistrives, med andre sider. Man må se på tilfredshet ut fra de mange fasettene som en jobb kan inneholde. For eksempel, kan en administrativ ansatt ved et universitet trives godt med saksbehandling, men mislike møtevirksomhet. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Prosessteorier ser på jobbtilfredshet som en funksjon av samspillet mellom den ansatte og arbeidsmiljøet. Jobbtilfredsheten utvikles og blir et resultat av samspillet mellom den ansattes personlige behov, verdier og forventninger til jobben og arbeidsmiljøet i helhet. For eksempel kan en ansatt med stort behov for anerkjennelse og tilbakemelding komme til å mistrives hvis han ikke får tilstrekkelige tilbakemeldinger fra sin leder, eller andre på arbeidssstedet. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

2.4.2 Jobbforpliktelse

Jobbforpliktelse dreier seg om årsaken til at noen ansatte er mer knyttet til jobben sin enn andre, hvordan det kan påvirke den ansattes helse og hva det kan bety for organisasjonseffektiviteten. Det som måles er den ansattes grad av tilknytning til jobben og organisasjonen, i hvilken grad den ansatte identifiserer seg med jobben og organisasjonen, og grad av engasjement. Det finnes tre former for, eller dimensjoner av, jobbforpliktelse. De tre dimensjonene henger sammen, men er samtidig mulig å skille fra hverandre, akkurat som med jobbtilfredshet og jobbforpliktelse.

1. Jobbforpliktelse basert på kontinuitet

Går ut på at mange ansatte ikke tørr å ta risikoen med å bytte jobb, fordi de har behov for å opprettholde trygghet og stabilitet. De tror det «koster» for mye å slutte, i forhold til at de over mange år har investert der de er i dag, i form av utdanning, nære kollegaer, pensjonsoppsparing m.m. Hvis man ikke tørr å ta risikoen på bakgrunn av dette, har man en høy grad av kontinuitetsforpliktende holdning til jobben sin.

2. Affektiv jobbforpliktelse

Går ut på at den ansattes verdier og målsettinger sammenfaller med organisasjonens, og de ansatte ønsker å bidra til at disse verdiene og visjonene oppfylles i organisasjonen. Den ansatte har et ønske om å fortsette, og dette ønsket har en følelsesmessig styrke.

3. *Normativ jobbförpliktelse*

Går ut på det sosiale presset ansatte opplever, og påvirkningen dette presset har på den ansattes pliktfølelse ovenfor organisasjonen. Hvis en ansatt i høy grad har normativt engasjement, kan han bli opptatt av hvordan andre vil reagere hvis han slutter. Ofte bunner dette i en redsel for å skuffe andre. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

2.5 Mestring

Mestring og stress er to begreper som henger tett sammen.

Stress er den helsebelastningen som nok oftest assosieres med jobb, men ordet brukes som regel ganske upresist. Det brukes ofte for å beskrive tilstander hvor man egentlig bare føler seg litt hastig og oppskjørtet. Fra det, til å reelt sett være stresset, er det en vei og gå. Det er det samme som når noen sier de er «deppa», eller deprimert, mens de egentlig er litt nedfor og trist. (Brochs-Haukedal, 2017; Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Eksempler på reaksjoner til stress er hodepine, høyt blodtrykk, dårligere hukommelse, dårlig konsentrasjon, stiv nakke og skuldre, irritasjon, sinne, tristhet, frykt, ubehag m.m. Hvordan stress kommer til uttrykk vil variere fra person til person. Hos noen kan det resultere i atferdsmessige reaksjoner, som ofte viser seg gjennom blant annet lavere ytelse, at den ansatte gjør flere feilhandlinger, isoleringstendenser og større sykefravær. Det kan også komme til uttrykk gjennom psykologiske reaksjoner. Disse psykologiske reaksjonene deles inn i to sider: emosjonell og kognitiv. Emosjonelle reaksjoner kan blant annet være sinne, irritabilitet, ubehag, engstelse, tristhet eller sorgfølelse. Kognitive funksjonsutfall kan være blant annet konsentrasjonsvansker og svekket hukommelse, svekket spennvidde i oppmerksomheten og man kan oppleve tankekaos som kommer på grunn av at man har mistet fleksibiliteten i tankegangen. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Stress oppleves ikke utelukkende negativt, det kan også oppleves som positivt. Hvis det er positivt stress, har man en opplevelse av muligheter, opprømthet eller spenning, kontra negativt stress som vil gi en opplevelse av ubehag, en trussel eller en belastning. Dersom man opplever positivt stress, vil ofte opplevelsen av at situasjonen gir muligheter skjerpe oppmerksomheten, motivasjonen og ytelsen. Et eksempel her er idrettsutøvere like før konkurransstart, eller foredragsholdere like før de går ut på scenen foran en fullsatt sal. Motsatt, ved negativt stress, vil det oppleves som at anstrengelser og belastninger overstiger

en terskel, og fører til svekket mestringssevne. (Kaufmann & Kaufmann, 2015; Oddrun Samdal, 2018)

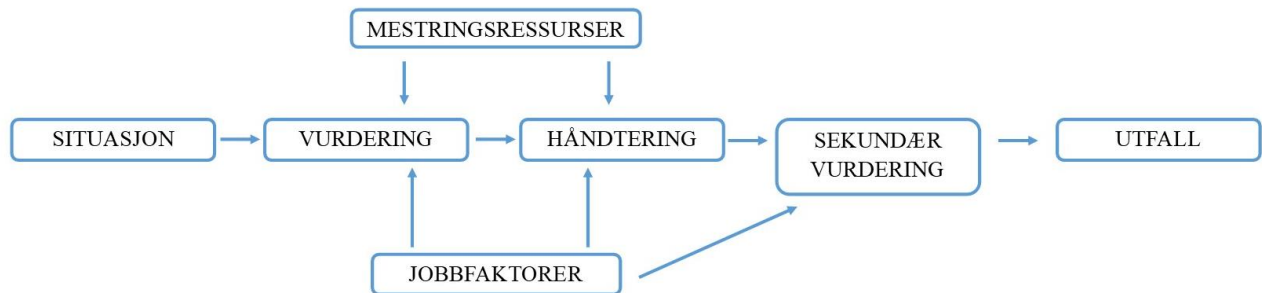
Mestring defineres ofte som en vellykket, men krevende, håndtering av en stressopplevelse. Det er de reaksjonene, eller anstrengelsene, vi gjør for å takle spesifikke krav, ytre eller indre, som vi vurderer til å beslaglegge og utarme ressursene våre. Altså, måten vi håndterer stress på. Det kan også defineres som vår evne til å tilpasse oss en ny og uvant situasjon, og vår evne til å påvirke og endre den situasjonen som har oppstått. Det handler om vår evne til å tilpasse oss, og å være i stand til å se forskjellen på det vi er nødt til å leve med, og det vi selv har mulighet til å være med å påvirke og endre. (Lazarus & Folkman, 1984; Oddrun Samdal, 2018)

Hvordan vi håndterer situasjonen vil være knyttet til hvilke mestringsressurser vi har. Mestringsressurser kan være et sosialt fellesskap og emosjonell støtte. Et godt arbeidsmiljø kan derfor være en mestringsressurs for en ansatt. Støtten og fellesskapet man har med kollegaene gir en opplevelse av tilhørighet og at man er verdsatt. Dette virker positivt inn på selvtilliten, og bidrar til at vi får kapasitet til å håndtere belastninger. Veiledning, råd og konkret hjelp kan også være viktige mestringsressurser. Konkrete råd eller direkte hjelp fra kollegaer kan gi nødvendig avlastning og bidra til løsning av krevende oppgaver. Å vite at man har denne støtten tilgjengelig kan i seg selv bidra til at den ansatte ikke opplever utfordrende og arbeidskrevende situasjoner som like belastende. Egne ressurser som kompetanse, erfaring, helse og selvtillit er også mestringsressurser vi tar med oss. (Lazarus & Folkman, 1984; Oddrun Samdal, 2018)

2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg presentert teori som kan være med på å svare på problemstillingen.

Koblingen mellom teorien er forsøkt illustrert i denne modellen:



Figur 1 - Modell

Modellen er inspirert av transaksjonsteorien om stressmestring til Lazarus og Folkman (1984), som går ut på at vi konstant vurderer stimuli fra omgivelsene våre. Vurderingen vi foretar leder til følelser, og hvis vi vurderer stimuli til å være belastende eller skadelig, iverksetter vi mestringsstrategier for å håndtere følelsene, eller prøver å håndtere selve stressoren i seg selv. Denne mestringsprosessen resulterer i et utfall, som igjen vurderes som gunstig, ugunstig eller uløst.

Tanken bak modellen som er presentert over, er at når ansatte vurderer og håndterer situasjoner, påvirker jobborientering, jobbholdninger og jobbforming (med samlebetegnelse «jobbfaktorer» i modellen) hvordan den ansatte reagerer på og håndterer situasjonen. Situasjonen kan være arbeid utenfor ordinær arbeidstid, å bli kontaktet av noen i fritiden m.m. Jobborienteringen påvirker vurderingen fordi den ansattes orientering påvirker hvordan han ser på jobben sin generelt. En ansatt i kategorien «jobb» kan antas å se på jobb utover ordinær arbeidstid som en belastning tidligere, eller i større grad, enn en ansatt i kategorien «kall». Dette på bakgrunn av at ansatte i kategorien «jobb» i større grad ser frem til fritid og ferier, kontra ansatte i kategorien «kall» som ser på jobben som en stor del av deres identitet. At de identifiserer seg selv med jobben, kan føre til at de er villig til å yte mer utover det som er forventet. En ansatt i kategorien «karriere» vil gjøre sitt beste i nåværende jobb slik at han skal kunne klatre oppover og nå sitt fremtidige mål. Det er derfor tenkelig at også ansatte innenfor kategorien «karriere» vil yte mer enn det som er forventet, fordi de tror det vil hjelpe

dem på veien videre mot den statusen og anerkjennelsen de ønsker. Dette henger tett sammen med jobbforming, fordi det går ut på hvordan ansatte former jobben sin. Hvordan de ansatte endrer innholdet eller det sosiale miljøet han jobber i, vil kunne påvirke vurdering og reaksjon. For eksempel kan en ansatt håndtere situasjonen ved jobbforming som resulterer i at han ikke kobler epost opp mot mobiltelefonen, for å skjerme seg selv i fritiden, eller at man sjekker epost hjemmefra for å ha oversikt og kontroll.

Jobbholdninger påvirker vurdering og håndtering ved at den ansattes jobbtilfredshet og jobbforpliktelse påvirker hvordan han er tilbøyelig til å handle og hvilke emosjoner han har ovenfor jobben. Mestringsressursene den ansatte har tilgjengelig vil også påvirke vurdering og håndtering. Mestringsressurser kan gjøre at den ansatte vurderer potensielle stressfaktorer som mindre truende. De kan også bidra til en håndtering som fører til at situasjonen i den sekundære vurderingen ikke lengre vurderes til å være en potensiell belastning.

Jobbfaktorene påvirker også den sekundære vurderingen, som er vurderingen av om tiltakene som ble iverksatt har løst stressoren. Den sekundære vurderingen påvirker følgelig hva utfallet blir. Hvordan den ansatte ser på jobben sin, hvilke holdninger og følelser han har, påvirker hvordan han ser på, vurderer og reagerer på situasjoner. Mulige utfall kan være negativt eller positivt stress, eller opplevd balanse eller ubalanse mellom jobb og fritid.

3 Metode

I dette kapitlet presenterer jeg hvilken metodisk tilnærming som er brukt for å svare på problemstillingen. Kapitlet starter med en presentasjon av undersøkelsens forskningsdesign. Deretter vil det gjøres rede for hvordan datamaterialet ble samlet inn og analysert.

3.1 Forskningsdesign

Formålet med undersøkelsen er å forstå hvordan ansatte opplever og mestrer balansen mellom jobb og fritid. For å virkelig kunne forstå det, var det viktig å kunne se det fra deltakernes perspektiv. Videre var det et ønske om å kunne fange opp hvordan de ansatte opplever fenomenet mens det skjer, men også å fange opp deres refleksjoner rundt det. Det ble raskt klart at designet måtte bli et kvalitativt design, på grunn av at kvalitative undersøkelser gir oss mulighet til å gå i dybden på fenomenet som skal undersøkes, kontra kvantitative undersøkelser som gir en større bredde i undersøkelsen. Kvalitative metoder er også hensiktsmessig å bruke, når man ønsker å fange opp mening og opplevelse, som man ikke kan tallfeste eller måle. Det gir oss også en fleksibilitet, ettersom man ikke er låst til å følge intervjuguiden til punkt og prikke, men kan hoppe frem og tilbake, eller gå videre med informasjon som kommer frem underveis i intervjuet og kan være interessant for oppgaven. (Dalland, 2017; Johannessen, Christoffersen, & Tuft, 2011) Vurderingen ble at i denne undersøkelsen var det mer fordelaktig å velge et design som gir mulighet til nærhet og en mulighet til å se fenomenet innenfra, fremfor å gå for bredde i data. (Dalland, 2017)

Som sagt var det i denne undersøkelsen ønskelig å kunne fange opp deltakernes reaksjoner og opplevelser når det skjedde. Årsaken til det, er at vi får «ferske» data, hvor deltakerne ikke er nødt til å prøve å huske hvordan det var. Hukommelsen vår sammenfaller ikke nødvendigvis med hvordan vi opplevde noe på det tidspunktet det skjedde. Det var også ønskelig å kunne se på deres reaksjoner og opplevelser over tid. Derfor ble det valgt å gjennomføre en longitudinell undersøkelse, fordi det gir oss mulighet til å samle inn data på flere enn ett tidspunkt. (Johannessen m.fl., 2011) Det er ikke mulig å gjøre ved hjelp av kun intervjuer, fordi det ikke ville vært mulig å få til intervjuer med deltakerne mens de samtidig skulle dele sine reaksjoner og opplevelser i sanntid. Å skulle observere deltakerne var heller ikke et alternativ, da det ikke ville kunne la seg gjennomføre at jeg skulle være sammen med dem etter ordinær arbeidstid, hver dag i 10 dager. Både i forhold til tidsaspektet, men også for at det ville vært for påtrengende å skulle være sammen med dem og observere dem i deres fritid daglig, over så lang tid. Derfor har jeg valgt å gjennomføre en kombinasjon av dagbokstudie

og intervju. Dagbokstudier er en type studie hvor deltakerne skriver ned detaljer fra hverdagen sin, på jevnlig basis, for eksempel daglig eller ukentlig. (Tjora, 2012)

Dagbokstudier er relativt lite brukt i samfunnsforskningen, men kan være nyttig når deltakernes detaljerte og personlige notater er relevante. (Miller & Dingwall, 1997 i Tjora 2012) Kombinasjonen av dagbokstudier og intervjuer gir mulighet til et unikt innblikk i fenomenet som undersøkes, fordi vi får både de «ferske» dataene, mulighet til å få en utdyping av deltakernes føringer i dagboken, og bygge videre på interessante funn. Å kombinere intervju og dagbokstudier ble presentert av Zimmerman og Wieder (1977) som et alternativ til deltakende observasjon, for å kunne få med situasjoner og aktiviteter som av ulike grunner kunne være vanskelig å observere. De gjennomførte innledende intervjuer hvor deltakerne fikk informasjon om hvordan dagbokstudiet skulle foregå. Deretter gikk deltakerne i gang med dagbokstudiet, og førte dagbok i avtalt tidsperiode. Når perioden var over, ble dagbøkene returnert og analysert, før det ble gjennomført oppfølgingsintervjuer. Jeg har valgt å bruke samme metode i dette studiet. (Zimmerman & Wieder, 1977)

3.2 Datainnsamling

3.2.1 Utvalg

Jeg har valgt å foreta undersøkelsen blant ansatte på «Campus Harstad». Det vil si ansatte ved enten UiT Norges arktiske universitet i Harstad (UiT i Harstad) eller Norges arktiske studentsamskipnad – Campus Harstad (Samskipnaden). Utvalgsstrategien min var strategisk (Johannessen m.fl., 2011). Jeg valgte å fokusere på ansatte som har stillinger som gjør at de har en viss kontakt med studenter. Det utelukker for eksempel campusdirektøren, som ikke direkte jobber med studentene, med mindre det er via råd og utvalg, og for eksempel en ansatt som har ansvar for reiser og reiseregninger internt i UiT. Bakgrunnen for dette valget, var at jeg ønsket å ha med perspektivet samhandling med studenter gir, basert på aktualiseringen min, hvor jeg blant annet har presentert hvordan terskelen for å ta kontakt via Facebook har blitt lavere. Det kan tenkes at terskelen er lavere for unge studenter, enn den vil være for kollegaer.

I tillegg vet jeg at ansatte ved begge organisasjoner har tilgang til mange digitale verktøy i arbeidet, slik som pc, mulighet for å koble epost til mobiltelefon, mulighet for bærbar pc som kan tas med hjem og på reise m.m.

Jeg baserte utvalget i stor grad på eget nettverk, men jeg har også fått tips underveis. Totalt ble til sammen 10 ansatte fra UiT i Harstad og Samskipnaden ble forespurrt. 4 sa ja til å delta i undersøkelsen.

Jeg tok kontakt på epost. I eposten forklarte jeg kort om prosjektet og spurte om de kunne tenke seg å delta. Informasjonsskrivet og samtykkeskjema ble vedlagt i eposten. Jeg sendte ikke ut alle forespørsler samtidig, men prøvde med nye når det kom avslag, eller hvis jeg ikke fikk tilbakemelding overhodet. På grunn av tidsperspektivet vurderte jeg det til at det ikke var rom for å bruke mer tid på rekrutteringen, og fortsatte ikke rekrutteringen etter jeg klarte å komme opp i fire deltakere.

De fire deltakerne er alle administrativt ansatte ved UiT i Harstad. Det faller seg naturlig, da jeg har et større kontaktnett blant administrativt ansatte enn blant fagansatte. Mulige deltakere i Samskipnaden ikke er så mange, ettersom administrasjonen er relativt liten, med 6 ansatte, inkludert meg selv. De som var aktuell fra Samskipnaden hadde ikke mulighet til å delta.

Jeg opplevde at det var utfordrende å rekruttere deltakere til å delta på denne type undersøkelse. Noen ga uttrykk for at de synes det ville være for tidkrevende å fylle ut dagbok hver dag, samt ha to intervjuer. De som sa ja, er alle personer jeg kjenner godt til, og de har nok sagt ja på bakgrunn av vårt bekjentskap, og fordi de ønsker å hjelpe meg. Det at jeg kjenner dem så godt er noe jeg har forsøkt å være bevisst på i arbeidet, da det gir både fordeler og ulemper. Det kommer jeg tilbake til senere i oppgaven.

Alle deltakerne er kvinner. I utgangspunktet ønsket jeg å finne deltakere med ulike stillinger og kjønn, som forhåpentligvis skulle vise seg å ha ulike jobborienteringer. Dette for å bedre kunne sammenligne ulike respondenter, og se på om det var variasjoner ut fra kjønn, jobborientering m.m. At alle fire deltakere er kvinner og administrativt ansatte er altså tilfeldig. Det spiller nok litt inn at jeg har størst nettverk blant administrativt ansatte, og at en stor andel av dem er kvinner.

3.2.2 Selve datainnsamlingen

Jeg hadde først en innledende samtale, hvor jeg fikk litt bakgrunnsinformasjon fra deltakerne, og forklarte hvordan selve dagbokstudiet skulle gjennomføres. De innledende samtalene varte i 20-40 minutter. Bakgrunnsinformasjonen jeg samlet inn bestod av type stilling, ansenitet, jobbverktøy på mobiltelefonen m.m. Temaguiden for den innledende samtalen er presentert i vedlegg 1.

Selve dagbokstudien gikk over 10 dager. Deltakerne fylte ut i et skjema hver dag. Skjemaet bestod av både konkrete spørsmål og mer åpne spørsmål, hvor det var rom for at deltakerne kunne komme med sine tanker og opplevelser rundt dagen. Dagboken ble laget som et lite hefte, slik at det skulle være enkelt for deltakerne å holde styr på den, fremfor å skulle ha et skjema for hver dag. Skjemaet som ble brukt for å lage heftet er presentert i vedlegg 2.

Oppfølgingsintervjuet som ble gjennomført i etterkant av dagbokstudiet varte i 30-55 minutter. Intervjuguiden til dette intervjuet ble utformet på bakgrunn av teorien som er presentert i kapittel 1, samt at jeg gikk inn på de oppføringene deltakerne hadde i dagbøkene. Intervjuene var semi-strukturerte. (Johannessen m.fl., 2011) Jeg utarbeidet en intervjuguide, men vi beveget oss frem og tilbake i intervjuguiden, alt ettersom hvordan samtalen fløt med deltakerne og hva som eventuelt var aktuelt å gå mer inn på ut fra hva de svarte underveis. Intervjuguiden til oppfølgingsintervjuet er presentert i vedlegg 3.

Her kommer vi tilbake til min relasjon til deltakerne, og det at det er personer jeg kjenner relativt godt. Johannessen m.fl. (2011) sier at ustrukturerte intervjuer bærer preg av en samtale, og at det vil være en risiko for at relasjonen mellom deltakere og den som forsker blir avgjørende for informasjonen som kommer frem under intervjuet. De mener at intervjueren kan virke inn på deltakernes svar. Selv om intervjuene jeg gjennomførte var semi-strukturerte, og ikke ustrukturert, så bærer intervjuene preg av en samtale. Det tror jeg er en kombinasjon av at de er semi-strukturerte og relasjonen jeg har til deltakerne. Jeg har vært bevisst rundt denne relasjonen under innsamlingen av data, og ser det som en fordel at intervjuet bærer preg av en samtale, fordi det kan være med på å gjøre deltakerne avslappet og komfortable med å svare åpent og ærlig.

Både innledende samtaler og intervjuer ble gjennomført på deltakernes kontorer, eller et møterom i nærheten av deres kontor, med unntak av et oppfølgingsintervju, hvor deltakeren selv ønsket å komme til mitt kontor i stedet. Jeg valgte å foreslå å møtes på deres kontorer slik at rammen rundt intervjuet gjorde at de følte de var på «hjemmebane», samt at det skulle bli lettere for dem, i stedet for at de måtte komme til meg på mitt kontor. (Johannessen m.fl., 2011)

3.2.3 Intervjuguide og dagbok

Jobborientering ble trukket inn allerede i den innledende samtalen, for å se hvordan deltakerne selv plasserte seg innenfor de tre kategoriene. De innledende samtalerne var også med på å avdekke bakgrunnsinformasjon som kunne være relevant for undersøkelsen, som hvorvidt deltakerne har smarttelefon, om de har jobb-pc som kan tas med hjem m.m.

I dagboken er det brukt en rekke åpne spørsmål, som legger til rette for at deltakerne kan dele deres tanker, opplevelser og refleksjoner. I tillegg er indikatorer på stress trukket inn.

Oppfølgingsintervjuene ble utformet med bakgrunn i dagbøkene, og et ønske om å utdype funn derfra. Det ble også utformet spørsmål som kan være med på å avdekke deltakernes jobborientering og jobbholdninger. Også her var det viktig å få frem deltakernes opplevelser og refleksjoner.

3.2.4 Transkribering og analyse

Både de innledende samtalerne og oppfølgingsintervjuene etter dagbokstudiet ble tatt opp med diktafon. Det ble gjort for å sikre at jeg ikke gikk glipp av noe underveis, og for at det ikke skulle bli et forstyrrende moment for deltakerne at det ble tatt notater mens vi snakket. Ved å bruke diktafonen kunne samtalen bli mer naturlig, uten at vi måtte stoppe opp som følge av at det skulle noteres. (Tjora, 2012) Ingen av deltakerne hadde noen innvending til bruken av diktafon.

Lydopptakene ble transkribert om til tekst. I transkriberingen av de innledende samtalerne valgte jeg å ikke transkribere intervjuene nøyaktig, men trekke ut informasjonen som var direkte svar på spørsmålene som ble stilt. For eksempel stillingstittel, ansenitet, hvorvidt deltakeren har epost koblet opp mot mobiltelefon etc. I tillegg tok jeg med annen informasjon som kom frem som ble vurdert til å være relevant. Deler av samtalerne ble transkribert nøyaktig, der det ble sett på som hensiktsmessig for å kunne bruke transkriberingen i analysen. Oppfølgingsintervjuene ble transkribert så nøyaktig som jeg vurderte hensiktsmessig. Jeg utelot en del fyllord. På noen av intervjuene var det et par avsporinger hvor vi kom inn på temaer som ikke var relevant for undersøkelsen, da valgte jeg å ikke transkribere avsporingen, men noterte det i transkriberingen slik at jeg skulle huske hva som foregikk når transkriberingene senere skulle brukes videre i undersøkelsen.

De innledende samtalerne utgjorde totalt litt over halvannen time, mens oppfølgingsintervjuene utgjorde ca. 2 timer og 45 minutter.

Før teksten fra de transkriberte intervjuene ble brukt til presentasjon av data og analyse, ble teksten kategorisert i forhold til forskningsspørsmålene. Jeg markerte også funn som kunne være interessante for analysen, uten at de direkte kunne knyttes opp mot et forskningsspørsmål.

I analysen av dagbøkene gikk jeg gjennom hver dag, og lagde meg notater som jeg brukte til å utarbeide intervjuguide til oppfølgingsintervjuene. Også her ble det gjort en kategorisering basert på forskningsspørsmålene. Etter kategoriseringen forsøkte jeg å se på sammenhenger mellom de ulike kategoriene, og sammenhengen mellom dataene og modellen som ble presentert i kapittel 2.6.

3.2.5 Ethiske refleksjoner

Undersøkelsen ble meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk senter for forskingsdaga (NSD). Etter at de bekreftet at jeg kunne gå i gang med datainnsamlingen, tok jeg kontakt med potensielle deltakere. Jeg sendte ut et informasjonsskriv med samtykkeerklæring i en epost, hvor jeg i selve eposten forklarte kort hva undersøkelsen gikk ut på og spurte om vedkommende kunne tenke seg å delta i undersøkelsen. I forespørselen forklarte jeg omfanget av undersøkelsen og at det ville være en innledende samtale, et dagbokstudie og et oppfølgingsintervju etter dagbokstudiet. I informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen ble det presisert at deltakelse er frivillig og at deltakerne når som helst kan trekke sitt samtykke om å delta, uten å måtte oppgi noen årsak.

Samskipnaden og UiT i Harstad er nært knyttet opp mot hverandre. I tillegg har jeg tidligere vært deltidsansatt ved daværende Høgskolen i Harstad (HiH, nå UiT i Harstad) og hadde etter jeg startet i Samskipnaden, kontorsted på HiH en dag i uken, og over flere uker i løpet av sommeren to somre. Jeg ser derfor på det som at jeg på sett og vis er forsker i egen organisasjon. Dette på grunn av min tidligere tilknytning til HiH, og fordi Samskipnaden og UiT i Harstad er så tett knyttet opp mot hverandre.

Å være forsker i egen organisasjon gir fordeler fordi det er lettere å få tilgang til informasjon fordi man kjenner personer og vet hvor mang skal gå. Man vil også som oftest møte større åpenhet og tillit enn hvis man kom inn som utenforstående. Man vet også klarere hvordan man skal gå frem for å få informasjon, fordi man kjenner til uformelle strukturer og hvilket språk benyttes i organisasjonen. Å forske i egen organisasjon gjør det også lettere fordi man kjenner organisasjonens historie, og kan derfor plassere hendelser og fortellinger i historisk sammenheng. Ulemper som kan komme av å være forsker i egen organisasjon er at man kan

ha skylapper på. Som en del av organisasjonen du undersøker i, har du utviklet en forståelse av «hvordan vi gjør tingene her». Det gjør at man lett kan få en forutinntatt holdning til hvordan ting faktisk er. Et utfall av det kan være at man registrerer det man forventer å se, og sider av organisasjonen kan forbli utsett fordi vi rett og slett er trent opp til ikke å se dem. (Jacobsen, 2015) Jeg har uten tvil hatt nytte av å ha kjennskap til personer i organisasjonen. I stedet for å måtte forhøre meg rundt for å finne potensielle deltakere, har jeg god kjennskap til personer jeg kunne spørre, både personer jeg har tett relasjon til og personer jeg kun kjenner til. Når det kommer til det å skulle ha skylapper på, mener jeg ikke at det er tilfelle i denne undersøkelsen. På grunn av at jeg ikke formelt sett er ansatt ved UiT i Harstad har jeg ikke inngående kunnskap som gjør at jeg har blitt trent opp til kun å se enkelte sider av organisasjonen. Jeg har samarbeidet med mange ulike personer ved UiT, og kjenner derfor til mange sider av organisasjonen. Tiden min ved HiH spiller heller ikke inn her, i og med at fusjonen mellom HiH og UiT har ført til en rekke omorganiseringer. Organisasjonen er dermed ikke lik det den var da jeg selv jobbet i den.

Andre ulemper som kan dukke opp når man er forsker i egen organisasjon er at det kan være vanskelig for forskeren å holde den nødvendige kritiske avstanden til det som skal undersøkes. Egne erfaringer og meninger kan føre til at man inntar en rolle som part i saken. Og, selv om man forsøker å være nøytral, så kan andre oppleve deg som partisk. Hvis deltakere oppfatter deg som at du utfører et oppdrag for ledelsen eller en annen gruppe, kan de møte deg med mistenksomhet. (Jacobsen, 2015) Det mener jeg ikke er en fare i denne undersøkelsen, da jeg ikke jobber i samme organisasjon, og deltakerne vet at problemstillingen ikke kommer etter ønske fra ledelse eller grupper, verken ved UiT i Harstad eller Samskipnaden.

Både da jeg jobbet på HiH, og etter jeg gikk over til Samskipnaden, har jeg på ulike måter samarbeidet med alle deltakerne. Derfor kjenner jeg dem alle relativt godt, noe som kan ha både fordeler og ulemper i forskningsprosessen.

Det første spørsmålet som dukker opp er hvorvidt relasjonen min til deltakerne fører til at de føler seg presset til å delta. (Jacobsen, 2015) Det er vanskelig å si, og det vil jo sikkert være ulikt hvordan ulike personer reagerer der. Opplevelsen min er i alle fall at de ikke føler et press. Årsaken til at jeg sitter igjen med den opplevelsen er at andre deltakere som jeg har tilsvarende relasjon med var ærlig og sa at de ikke følte de hadde kapasitet, og de fire

deltakerne som sa ja til å være med var positiv fra første stund. Jeg opplevde det som et ønske om å hjelpe meg, fremfor at de følte noe press til å delta.

Videre kommer spørsmålet om relasjonen vår kan påvirke intervjuprosessen, og for så vidt også hva de fører inn i dagboken. Min opplevelse er at de har vært åpen og ærlig. Om de ville vært like åpen og ærlig ovenfor en som kom utenfra er selvfølgelig vanskelig å si.

4 Presentasjon av data og funn

I dette kapitlet presenterer jeg dataen som er samlet inn og funnene som er gjort. Først vil det være en kort presentasjon av deltakernes arbeidssituasjon, deres jobborientering og tiden de har brukt på jobb utover ordinær arbeidstid. Deretter presenteres data og funn kategorisert i forhold til forskningsspørsmålene. Det gjøres ved hjelp av sitater og gjengivelser av det deltakerne har sagt i intervjuene, eller ført inn i dagbøkene.

4.1 Presentasjon av deltakere

I dette underkapitlet presenterer jeg deltakerne. Først presenteres arbeidssituasjonen deres. Deretter beskrives deltakernes jobborientering, og til sist presenteres tid brukt på arbeid utover ordinær arbeidstid i undersøkelsesperioden, og hvorvidt deltakerne ser på denne perioden som en typisk periode.

4.1.1 Arbeidssituasjon

Alle deltakerne er administrativt ansatte ved UiT i Harstad. Jeg kommer ikke til å gå inn på konkrete arbeidsoppgaver. Dette fordi campus Harstad ikke er så stort, og en presentasjon av konkrete arbeidsoppgaver vil kunne gjøre det lett for lesere å identifisere deltakerne. Av samme grunn kommer jeg ikke til å si noe om ansenitet, da antall år i stillingen også vil kunne identifisere deltakerne. Selv om det kunne vært interessant å se på arbeidsoppgaver og ansenitet opp mot det som undersøkes, velger jeg å prioritere å skjerme deltakerne.

Det som er felles for deltakerne, er at de har administrative oppgaver knyttet opp til fakulteter eller institutter ved UiT i Harstad. De er altså ikke en del av direktørens stab, eller avdelinger som jobber med støtte ovenfor ansatte, som for eksempel arkiv, lønn eller reise. De kommer alle i kontakt med studenter i arbeidet sitt. Det er ikke nødvendigvis snakk om en daglig kontakt med studenter, men de har en jevnlig kontakt med studenter, som vil variere litt ettersom hvor i studieåret vi er. Alle deltakerne har fast, 100 % stilling. Deres ordinære arbeidstid er mellom kl. 08.00 og kl. 15.45 (kl. 08.00-15.00 sommertid). De har alle fleksitid og kjernetiden deres er kl. 09.00-15.00.

4.1.2 Jobborientering

Under den innledende samtalen fikk deltakerne presentert Wrzesniewskis teori om jobborientering, og de tre kategoriene man i følge teorien kan plasseres inn i: jobb, kall og karriere.

Fra kapittel 2.2 har vi fått følgende indikatorer på de ulike jobborienteringene:

Kategori jobb: Jobben er en nødvendighet for å tjene til livets opphold, bytter gledelig ut jobben med en annen hvis økonomien tillater det, jobben er en nødvendighet på linje med luft og mat, den ansatte setter stor pris på fritid og ferier, vil helst ikke at jobben forstyrrer fritiden, tiden på jobb går ofte for sakte, selve jobben er ikke så viktig og det er liten grad av forpliktelse.

Kategori karriere: Jobben er en mulighet for å få status og annerkjennelse, den ansatte ønsker å rykke videre opp på rangstigen, ser ikke for seg å være i nåværende jobb mer enn fem år fremover, forfremmelse er målet så nåværende jobb er kun en nødvendighet, nåværende jobb føles kanskje som et tidsfordriv fordi det kun er et stopp på vei mot målet.

Kategori kall: Jobben er en del av personens identitet, jobben er i stor grad integrert i livet, den ansatte er veldig fornøyd med jobben sin, mange i omgangskretsen er fra samme arbeidsplass, jobben blir ofte med hjem og på ferier, er med i foreninger og klubber knyttet til arbeidsplassen, ser på det som viktig å gjøre en god jobb for organisasjonen.

Kun en av deltakerne, deltaker 3, valgte å plassere seg i kun en av de tre kategoriene: kall. De tre andre deltakerne plasserte seg alle i en kombinasjon av to kategorier: kall og jobb.

«I utgangspunktet bør jo jobb være noen man gjør for å tjene, og man har mye fritid. Men kanskje en plass i mellom jobb og kall, egentlig. Jeg er veldig glad i jobben min og jeg trives jo med det jeg holder på med». «Jeg sjekker jo eposten hjemme, spesielt etter at jeg fikk den på mobilen. Spesielt hvis det er noe jeg venter på, og hvis jeg har dårlig tid på noe. Så, jeg heller mer mot kall, men kanskje ligger jeg en plass mellom jobb og kall». Deltaker 1 i innledende samtale.

«I utgangspunktet vil jeg si at det blir en kombinasjon av jobb og kall. Jeg har aldri hatt de der store karriereplanene med det jeg holder på med, liksom. Det er liksom ikke meg. Det er mer at jeg må ha oppgaver som jeg synes er utfordrende og artig å holde på med. Men at det er et direkte kall igjen vil jeg nok ikke si at

jeg synes det er. Men det er jo noe med at du vokser inn i den jobben, ikke sant, du føler deg jo ansvarlig, du føler liksom at ting hviler, det du holder på med hviler på deg selv. Du vet at folk kanskje forventer at du følger opp. Og jeg har jo et ønske om å gjøre en god jobb, ikke sant, og da blir man jo engasjert i det man holder på med». Deltaker 2 i innledende samtale.

«Jeg blir oppslukt av hver jobb jeg er i. Og kanskje så oppslukt at, og det blir en sterk del av identiteten. Kanskje for mye. Kanskje burde jeg prøvd å jobbet meg å komme mer mot «jobb» som jeg egentlig ikke tilhører, normalt sett. Jeg er ikke sånn som person. Jobben betyr alltid mye, men kanskje til tider at det har betydd alt for mye. Så prøver å jobbe meg fra kall til jobb. Men jeg er nok mer på kallsiden enn på jobb. Det har alltid vært vanskelig å legge bort, eller komme seg hjem om kvelden. Fordi jeg må bare gjøre det, eller det.» Deltaker 3 i innledende samtale.

«Det må bli noe mellom kall og jobb, tror jeg. Jeg bryr meg veldig lite om status. Jeg må ha en jobb jeg trives i. Ikke nødvendigvis stillingstittel eller mest mulig penger. Det er innholdet som er viktigst. Men også at jeg kan, ja, er litt sånn ferdig med jobb når jeg går hjem. Jeg bruker mye tid på å tenke på jobb, og jeg er veldig glad i jobben min. Tror nok litt sånn midt i mellom kall og jobb, ja.» Deltaker 4 i innledende samtale.

4.1.3 Tid som brukes på jobb utover ordinær arbeidstid

Dagbøkene deltakerne har fylt ut, viser at tid brukt på arbeidsrelaterte oppgaver i fritiden varierer noe mellom dem. Deltaker 3 skiller seg ut, og bruker mye tid på jobb utenfor ordinær arbeidstid sammenlignet med de andre tre deltakerne.

I følge deltakerne, er undersøkelsesperioden i stor grad en gjenspeiling på hvordan arbeidshverdagen er.

«Ja, det er det. Det er få, det er unntakene som ikke er det.» Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Ja, det vil jeg påstå. Det er selvfølgelig perioder [...] Men, jeg tror nok det der var sånn gjennomsnittlig greit i forhold til et år, ja.» Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

«Så jeg vet hvilke perioder jeg kommer til å måtte sitte over. Jeg vet jo at mai er den måneden, ja. [...] Men det er jo den måneden alle tingene skal gjøres.»

Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Det har for to av deltakerne vært litt stille akkurat i perioden dagboken ble ført i forhold til hvordan det vanligvis er, men som deltakerne sier, vil det alltid være litt svingninger i løpet av året.

«I perioder er dette en typisk uke, men det kommer litt an på hvor vi er i sesongen». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Det var en relativt rolig periode, men det går jo opp og ned. Det er jo sånn gjennom hele året.» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju

Dette kommer naturlig som følge av perioder av studieåret som vil være ekstra travel, som opptak, studiestart, praksis og eksamensavvikling.

«Det var nok litt ekstra rolig akkurat da, vil jeg, ja. Normalt sett kan du si er jeg nok mer innom eposten i løpet av ei uke mens jeg er hjemme enn jeg var nå».

Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Det har vært litt mer aktivitet etter, faktisk. Men det går jo på å håndtere eposter og sånt der, spesielt da. Jeg har sittet litt sånn lengre utover ettermiddagen på jobb for å bli ferdig, for at man ikke får gjort det man har planlagt når man kommer, fordi det oppstår ting og tang». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Deltakernes tidsbruk i undersøkelsesperioden er under samlet i en tabell, sammen med det de i oppfølgingsintervjuene har forklart vil være tidsbruk i en typisk uke.

Tabell 1 - tidsbruk utover ordinær arbeidstid

Deltaker	Tidsbruk under datainnsamlingen	Antall forekomster	Tidsbruk i en typisk periode
1	1-2,5 timer per dag.	5 av 10 dager.	2-3 timer. 2-3 dager i uken. Noen perioder er lik innsamlingsperioden.
2	0,5 timer per dag.	2 av 10 dager.	Ca. samme tidsbruk, et par ganger i uken.
3	45 min. – 4 timer per dag.	9 av 10 dager.	Tilsvarende innsamlingsperioden. Noen få unntak hvor det er roligere uker.
4	4- 10 min. per dag.	2 av 10 dager.	Ganske likt som innsamlingsperioden, men perioder av året vil det kunne være noen timer over et par ganger i uken.

4.2 Hvordan oppleves det for de ansatte, når arbeidsrelaterte oppgaver må utføres utenfor ordinær arbeidstid?

I dette delkapittelet presenteres data og funn som er relatert til hvordan det oppleves for de ansatte når de må gjøre jobberelaterte oppgaver utenfor sin ordinære arbeidstid.

4.2.1 Data og funn

De fleste av deltakerne sitter på kontoret å jobber når de må jobbe ekstra utover ordinær arbeidstid. Hvis de jobber ekstra hjemmefra, er det som regel i form av å sjekke og svare på eposter.

«Jeg har sittet litt sånn lengre utover ettermiddagen for å bli ferdig [...]» «Men jeg ser jo ofte så sitter jeg på jobb fordi jeg har to skjermer her». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Ja det kan jo skje. Det kan jo hende jeg er her i helgene noen ganger. Jeg har jo pc hjemme, så jeg kan jo, hvis jeg vet at det er ting jeg må følge opp, at jeg er, liksom, inne og svarer på epost på ettermiddag og kveld» Deltaker 2 i innledende samtale.

«Kunne i teorien jobbet hjemmefra, men jeg synes det er tungvint» Deltaker 3 i innledende samtale.

Dette tyder på at de ansatte opplever det som praktisk å sitte på kontoret å jobbe hvis de må jobbe ekstra, i stedet for å ta arbeidet med hjem.

Deltakerne forteller om at de må jobbe ekstra for å klare å ta unna ting de har planlagt å gjøre, men ikke har rukket å få gjort. Årsaken til at de ikke når det de har planlagt for dagen, er som regel at det kommer uforutsette ting eller forstyrrelser i løpet av arbeidsdagen som gjør at man ikke når alt. Hvis det skjer flere dager kan det hope seg litt opp, og deltakeren føler da at det blir nødvendig å jobbe ekstra for å få unna noe av det som ligger og venter.

«Jeg føler faktisk at en av grunnene til at ting går greit, er at jeg kan ta og gå en time, to timer, tre timer, og få ting under kontroll, for å si det sånn. Også senker jeg skuldrene også er jeg fit for fight neste dag igjen. Så jeg føler ikke at det er negativt, det gjør jeg ikke». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Vet du hva, hvis jeg er stressa og har mye, så må jeg jobbe helt til jeg kjenner, det er ikke det at jeg må få gjort alt, men jeg må jobbe helt til jeg føler at jeg har kontroll på ting, ikke sant. Hvis det blir for mye så må jeg få lagt ned noe, ikke sant. Det kan jo, det er, da kan du jo jobbe ganske mye, da blir jeg på en måte inne i en boble, skjønner du. [...] Så det er jo det jeg gjør da, da må jeg jobbe meg gjennom det, helt til jeg føler at nå roer det seg i magen [...]» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Eh, kan jo si det sånn at jeg klarer ikke gjøre oppgaven på, jevnt over på vanlig arbeidstid, så på et eller annet tidspunkt må det tas. Og noen, og ofte kommer jeg til et sånt punkt at jeg ikke får sove om nettene, eh, eller våkner om nettene, eller blir helt stiv av et eller annet. Eller kommer på jobb også får du en klagemail fra den, og en purremail fra den, og en purretelefon fra den. Så du blir så, at jeg bare

tenker at jeg orker ikke mer. Jeg må heller bare ta et løft og få unna litt, sånn at du får fred.» Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Det fremstår som at de ansatte ser på det som å jobbe ekstra som noe som bidrar til at de blir mer à jour med arbeidet, og at de ved å jobbe ekstra når det har hopet seg opp, klarer å få overblikk og kontroll.

Det er også perioder i året hvor noen vet at de kommer til å måtte jobbe lengre enn normalt, på grunn av oppgaver som sentrerer seg om den perioden av året.

«Så jeg vet hvilke perioder jeg kommer til å måtte sitte over.» Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Å være forberedt på at perioder med mer arbeid kommer, kan være med på å bidra til at det ikke oppleves som belastende.

I dagboken har deltaker 1, de dagene hun har jobbet utover ordinær arbeidstid, skrevet at en konsekvens av at hun har valgt å jobbe lengre, er at det bidrar til å minke, eller hindre, stress, fordi hun får gjort unna det hun ikke har rukket i løpet av arbeidsdagen.

I oppfølgingsintervjuet forteller deltaker 1 at hvis det blir mye jobbing, så kan det bli til at hun tenker at hun heller har lyst til å kunne gå på kino, møte venner eller et eller annet. Men for at hun skal føle det, så må det være ganske heftig. Muligheten for fleksitid, og at hun kan ta kortere dager eller avspasere hele dager når hun har mulighet, bidrar til at hun ikke opplever perioder med mye ekstra jobb som særlig belastende.

«Så, jeg føler jo det at det er en sånn vinn-vinn situasjon». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

I dagboken har deltaker 2 skrevet at en konsekvens når hun har valgt å gjøre arbeidsoppgaver utenfor ordinær arbeidstid, er mindre fritid. Likevel sier hun i oppfølgingsintervjuet at når hun er inne og sjekker epost et par ganger i løpet av uken, så er det for hennes egen del, slik at hun vet hva som kommer mandag morgen. Noen ganger tar hun unna hvis det er noe hun føler må besvares.

«Jeg ser ikke på det som noen stor belastning. Jeg gjør jo ikke det. Det har liksom blitt en del av livet, at jobben på en måte følger deg lite grann». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Deltaker 4 har i løpet av undersøkelsesperioden kun hatt noen få, korte tilfeller av at hun har måtte gjort noe jobbrelatert i fritiden. Det har vært å svare på korte spørsmål fra kollegaer, og det forteller hun at hun synes er helt greit.

«Og det er jo fordi folk har mye å gjøre å, så de må jo jobbe når de har tid. Så dermed blir det jo at man av og til må svare på ting utenfor arbeidstid. Å så lenge det er sånne greie spørsmål, og ikke «du må komme på jobb», så går det helt fint». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Dette tyder på at de ansatte ikke opplever arbeid utover normal arbeidstid som belastende, så lenge det holder seg innenfor grensen for hvilken mengde de synes er håndterbar.

Deltaker 4 har tidligere opplevd å få en del henvendelser fra studenter på mobiltelefon. Da lå mobilnummeret hennes ute på nettsidene. Dette opplevde hun som belastende, fordi det ble en del henvendelser på kveldstid. Hun fikk derfor fjernet mobilnummeret fra nettsiden.

«For jeg hadde jo lenge at telefonnummeret mitt lå ute på nettsiden, bra lenge. Og da ringer folk. Når de ser mobilnummer så ringer de hele døgnet. Da fikk jeg telefoner fra potensielle søkere 7-8-9 på kvelden omtrent. I stedet for at de faktisk ringte i kontortid»

«Ja, det ble jo irriterende for jeg hadde ikke tenkt å svare på jobbspørsmål utenfor arbeidstid. Og de kunne jo godt ha ringt meg på mobilen, hadde de bare skjønt at det er normalt å ringe i arbeidstiden og ikke sent på kvelden.» Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Dette henger litt sammen med funnet tidligere, at når deltakerne vet at de må jobbe over og er forberedt på det, så oppleves det ikke som belastende. Her kan det se ut som at uforutsette henvendelser oppleves som mer belastende enn det å sitte lengre på kontoret for å få gjort unna oppgaver.

Flere av deltakerne forteller også om at dersom de venter på noe bestemt, eller vet at det kan komme forespørsler som haster litt, så er de inne og sjekker epost på ettermiddagen eller i løpet av helgen.

«Men du kan si at ei gjennomsnittlig uke så er jeg i vertfall inne og sjekker epost i vertfall en gang i løpet av helga, og i vertfall en gang i løpet av uka». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Fordi jeg kan gå inn og sjekke og se om det er noe som brenner, ikke sant. Også kan jeg deale med det der og da, hvis jeg ser at dette huff, må jeg gjøre nå. I stedet for å, hvis det kommer et eller annet på fredag eller på lørdag, også har det liksom ligget og skreket mot meg på mandags morgen.» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Jeg har mulighet til å gå inn og sjekke det hvis jeg vil, og kun hvis man eventuelt venter på noe eller noe sånt. Men jeg kan ikke ha noen notifikasjoner på at mailer kommer inn, for da blir jeg sittende». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Å ha muligheten til å gå inn og sjekke epost i løpet av ettermiddagen eller helgen, ser ut til å gi deltakerne en følelse av å ha kontroll. Ved å holde seg oppdatert er de forberedt på hva som venter dem neste arbeidsdag, og de kan forberede seg på hva de må i gang med når de kommer på kontoret.

Deltakeren som har jobbet mest utenfor ordinær arbeidstid, forteller om at jobbingen ofte fører til at hun blir for sen hjem til middag, og noen ganger er hun ikke hjemme før langt på kveld. Dette fører til en opplevelse av at livet blir mest jobb.

«Det er mer regelen enn unntaket, at jeg må ringe og si at jeg blir en time forsinket eller en halvtime forsinket, eller noe sånt». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

De andre deltakerne har ikke opplevd å måtte avlyse avtaler med andre, eller å ikke rekke hjem til middag, på grunn av at de må jobbe utover ordinær arbeidstid. For deltaker 1 har det derimot skjedd at hun endte opp med å jobbe ekstra en kveld, da en avtale hun hadde ble avlyst.

«Den ene dagen husker jeg, da hadde jeg andre planer, men det ble avlyst, så da tenkte jeg at ja, da kan jeg ...» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Deltakerne beskriver at de ikke ser på det som noen stor belastning å jobbe ekstra utover ordinær arbeidstid, så lenge det ikke tar overhånd og blir for mye, og at det ikke går ut over noe annet hvis de må jobbe.

«Altså, hva man gjør når denne telefonen eller spørsmålet kommer. Det er jo så situasjonsbestemt. Hvis jeg bare sitter hjemme på sofaen alene, så gjør det jo ingenting, altså sånn. Men er jeg sammen med venner eller sånt, og da må trekke meg tilbake for å arbeide, da tror jeg det ville vært mer irriterende. Så det kommer veldig an på situasjonen» Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

«Men det er klart, hadde det blitt veldig mye av det og man følte at det gikk ut over familielivet og at du stresset med det selv og følte du aldri fikk fred, så hadde det vært noe helt annet. Men sånn føler jeg ikke at det er. Det er mer for min egen del at jeg gjør det, og jeg synes det er godt å gjøre det på den måten». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Dette viser at det ikke kun er forutsigbarheten som bidrar til at de ikke føler det er en belastning, men at hvis deltakeren ikke opplever arbeidet som at det forstyrrer fritiden i form av at de blir forhindret fra å være sammen med familie og venner, så er det også med på å gjøre at det ikke oppleves som belastende.

«Uro i helgen pga. tidsfrister. Men har ikke jobba i helga». Deltaker 3 i dagbok

Dette viser at det settes grenser for hvor stor del av fritiden jobben skal få ta, selv om det ikke er en opplevelse av å ha kontroll, eller være à jour.

Deltaker 1 forteller at hun trives når det er mye å gjøre, det bidrar til at hun føler at hun er til nytte. Hun beskriver det som å gå i bølgedaler, og sier at det er viktig at man også får noen daler hvor man får innhentet seg.

«Jeg trives jo når jeg har mye å gjøre. Jeg føler meg til nytte. Faktisk. Liker litt koving. Men det må, man må få noen slike daler også, så man får innhentet seg.» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Dette tyder på at deltakerne ikke opplever det å jobbe ekstra i perioder som særlig belastende, men at de også trives i de mer travle periodene, og så lenge de får mulighet til å hente seg inn igjen etter en hektisk periode er opplevelsen positiv.

For deltaker 3 føles belastningen som stor, fordi hun bruker mye tid på jobb i løpet av uken. Hun kommer ofte sent hjem fordi hun blir sittende på kontoret å jobbe utover ettermiddagen og kvelden. Hun utfører en rekke ulike oppgaver, knyttet til ulike instanser på fakultetet hun er plassert under. De ulike instansene kjenner ikke til hverandre, noe som gjør at hun opplever lite forståelse for at hun ikke når å svare alle så raskt som de ønsker. Det kommer mange krav fra ulike hold, og det er vanskelig for deltakeren å klare å gjøre alle fornøyd. I og med at de ikke vet om hverandre, blir de fornøyd når arbeidsoppgaven tilknyttet dem blir gjort, og misfornøyd når den ikke er gjort. De ser ikke helheten, og har dermed ikke noen forståelse for arbeidspresset deltakeren jobber under. Hun beskriver ofte opplevelsen av dagen som at hun er tilfreds, men sliten.

«Det er ikke holdbart, for å si det sånn. Det ser du».

«Du kan si jeg føler at livet blir mest jobb, da». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Dette viser at når arbeidsbelastningen går over grensen for hva den ansatte ser på som håndterbart, så oppleves det som belastende. Går det over den grensen, sitter den ansatte med en opplevelse av at jobben overtar livet, og at det går utover fritid og familietid.

I dagboken har deltaker 3 en av dagene skrevet at hun følte hun burde jobbet, men hun hadde ikke anledning. Samme dag rapporterer hun at hun sliter med hodepine, stiv nakke/skuldre og at hun tenke på jobb mens hun gjorde andre ting i fritiden. Hun beskriver dette som etterdønninger etter uka og stress for det som venter. Som vi så i kapittel 2.5, er hodepine, og stiv nakke blant eksemplene på reaksjoner man kan få som følge av stress. (Kaufmann & Kaufmann, 2015) Det kan tyde på at hvis den ansatte opplever arbeidsmengden som en belastning over tid, kan det føre til stress og tilhørende plager.

I kapittel 2.5 så vi også at reaksjonen på stress hos noen personer kan komme til uttrykk ved blant annet irritasjon, ubehag, dårlig konsentrasjon og engstelse. (Kaufmann & Kaufmann, 2015) Deltaker 3 beskriver flere av disse plagene i dagboken sin, daglig. I løpet av dagene som er registrert i dagboken, har hun to eller flere plager som kan være indikatorer på stress.

«Veldig ubehagelig utilstrekkelighetsfølelser i forhold til tid» Deltaker 3 i dagboken.

4.2.2 Oppsummering

Deltakerne opplever det som naturlig at man i perioder må jobbe ekstra, og så lenge de ikke føler at perioden med jobbing blir for lang og at jobbingen stjeler tid fra familietid og fritid, så oppleves det ikke som belastende. Hvis det blir for stor arbeidsbelastning, særlig over tid, opplever de det som at arbeidet tar over livet. Dette kan føre til fysiologiske og psykologiske reaksjoner, som kan være indikatorer på stress. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Ut fra dataene kan vi se at belastning ikke kun handler om hvor mye du jobber. Det handler også om hvor du jobber og hvorvidt det griper inn i din private sfære. Det ser vi gjennom at deltakerne beskytter sin private sfære ved å jobbe ekstra på kontoret, fremfor å ta jobben med seg hjem. Vi ser også at det å jobbe lengre på kontoret oppleves som mindre belastende enn å bli kontaktet i fritiden angående jobberelaterte saker. Hvis det går mye tid til jobbing utover ordinær arbeidstid, og det forekommer over lengre tid, kan den ansatte komme til å oppleve det som svært belastende, slik vi ser i denne undersøkelsen med deltaker 3. Hvor grensen går vil variere fra person til person. En opplevelse av at det er belastende, kan komme til å påvirke den ansattes jobbholdninger. Det kan skje ved at jobbtilfredsheten, som vi leste om i kapittel 2.4, påvirkes. Jobbtilfredsheten kan påvirkes enten i form av faset-teorien fordi den ansatte ser på fasetter av jobben som belastende, eller gjennom prosessteorier fordi samspillet mellom den ansatte og organisasjonen ikke lever opp til den ansattes forventinger. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

4.3 Hvordan håndterer de ansatte det, hvis det blir mye jobb utenfor ordinær arbeidstid?

I dette delkapittelet presenteres dataene og funnene fra undersøkelsen som er relatert til hvordan de ansatte håndterer det, hvis det må utføres jobberelaterte oppgaver utenfor den ordinære arbeidstiden.

4.3.1 Data og funn

Deltakerne sitter i stor grad lengre på kontoret, når de jobber ekstra, fremfor å utføre arbeid hjemmefra. Undersøkelsen viser at utover å sjekke, og noen ganger svare på, eposter, så utføres ekstra arbeid på kontoret. De beskriver at når de går fra kontoret, så forsøker de å koble av og mentalt legge jobben igjen på kontoret.

«Men sånn jevnt over sånn til daglig, og utenom de der presstidspunktene, så klarer jeg å koble av når jeg er ferdig og går herfra og låser døren, så tenker jeg ikke mer på det» deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Jobber ofte litt lengre, ikke alltid utover kvelden.» Deltaker 3 i innledende samtale.

At deltakerne velger å jobbe på kontoret, fremfor å ta arbeidet med hjem, kan tyde på at de forsøker å skape en grense mellom sfærene jobb og privatliv. Ved å sitte lengre på jobb for å få gjort oppgavene de må ha unna, beskytter de privatsfæren sin, og føler da, selv om de jobber i det som egentlig skulle være fritid, at de klarer å opprettholde en grense mellom de to sfærene. Deltakerne bruker da jobbforming, i form av grensesetting, som en mestringsstrategi.

Å sjekke epost hjemmefra beskriver de ansatte som noe de gjør for å ha oversikt og for å vite hva som venter på dem når de kommer på kontoret igjen.

«Sånn før mandag, bruker jeg i vertfall å gjøre det. At jeg er inne søndags ettermiddag og bare sjekker litt hvordan det ligger an. Så kan det også være [...] at jeg føler jeg må gå inn, hvis jeg vet at det er henvendelser som ligger der som jeg kanskje vet skulle komme etter arbeidstid, også, som folk venter på, så blir man jo på en måte litt sånn der. [...] Bare for å slippe det presset, og det kan jo skje. [...] Du kan si at ei gjennomsnittlig uke så er jeg i vertfall inne og sjekker epost vertfall en gang i løpet av helga, og i vertfall en gang i løpet av uka».
Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Fordi jeg kan gå inn og sjekke og se om det er noe som det brenner, ikke sant. Også kan jeg deale med det der og da, hvis jeg ser at dette, huff, må jeg gjøre nå. I stedet for å, hvis det kommer et eller annet på fredag eller på lørdag, også har det liksom ligget og skreket mot meg på mandagsmorgen. Man kan faktisk få avklart ting og, ikke sant!». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Men kan logge meg inn på hjemme-PC-en [...] Det hender at jeg gjør, spesielt hvis jeg venter på noe». Deltaker 3 i innledende samtale.

Å jobbe lengre på kontoret før de går hjem, beskriver de som noe de gjør for å komme litt à jour med arbeidsoppgavene, slik at de føler de har kontroll.

«Jeg føler faktisk at en av grunnene til at ting går greit, er at jeg kan ta og gå en time, to timer, tre timer, og få ting under kontroll, for å si det sånn. Også senker jeg skuldrene også er jeg fit for fight neste dag igjen». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«[...] men jeg må jobbe helt til jeg føler at jeg har kontroll på ting, ikke sant. Hvis det blir for mye så må jeg få lagt ned noe, ikke sant.» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Jeg må heller bare ta et løft og få unna litt, sånn at du får fred». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Deltakerne forteller også om at de setter grenser for hvor mye tid jobben skal ta, og i hvilken grad den skal få komme inn i fritiden når de har forlatt arbeidsplassen. Dette gjøres blant annet ved å ikke ha epost koblet opp mot mobiltelefonen. Dette henger sammen med grensesettingen de gjør ved å utføre det ekstra arbeidet på jobb. Å ikke ha eposten tilkoblet mobilen blir også en grensesetting som beskytter privatsfæren.

«Nei, for det ville bli et stressmoment. Jeg vet at jeg engasjerer meg for mye, Klarer ikke se meldingene og tenke at det tar jeg i morgen. Det er en trigger.» Deltaker 3 i innledende samtale.

«Nei, det er et bevisst valg. Jeg går inn via mobilen, men ikke app. Ble hodetullede av å ha det i forrige jobb. Da blir jeg sittende å jobbe» Deltaker 4 i innledende samtale.

«Men jeg kan ikke ha noen notifikasjoner på at mailer kommer inn, for da blir jeg sittende». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Deltaker 2 har heller ikke epost koblet opp på mobiltelefonen, men det har ikke i samme grad vært et bevisst valg fra hennes side.

«Altså, et godt verktøy er det jo for så vidt. Men på en måte når du velger å ikke gjøre det, så er jo det også en måte å bidra til at det gjør dagen din litt bedre også da, skjønner du. Det er ikke for meg noe helt bevisst valg, men jeg ser jo det at det kanskje er like greit at man velger å ikke gjøre det. For det går jo helt fint likevel,

tenker jeg. Jeg klarer jo utmerket å styre jobben min selv om jeg ikke har eposten min på telefonen.» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Videre reflekterer hun rundt hvorvidt det vil gagne eller være en belastning, hvis hun skulle fått epost koblet opp mot mobiltelefonen.

«Det er vel kanskje, det er noe man kanskje kunne vurdere å tenke på, hvorfor gjør jeg det og hva er vitsen. Vil det gagne, er det kanskje rett og slett å påføre deg selv en stressfaktor». «[...] man trenger jo ikke å være tilgjengelig hele tiden. Er det noe presserende noen absolutt må ha svar på, så får de jo tak i deg på et eller annet vis. Så på en måte, klarer du å skjerme deg selv litt. Selv om det ikke har vært et bevisst valg fra min side, så ser jeg jo det. Så man kan heller velge å ha et bevisst forhold til det, også kanskje man, ja, går inn på pc-en sin for å sjekke hvis man føler at man må hjemme, også bruker man en halvtime på det, også lukker man». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Deltaker 1 har eposten koblet opp mot mobiltelefonen, men tar grep for å skjerme seg selv.

«Jeg, jeg, har ikke nettet på hele tiden. Sånn at jeg ikke får de opp». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Dette viser at selv om hun velger å ha eposten koblet opp mot mobiltelefonen, så er hun bevisst på å sikre at hun ikke blir forstyrret av at det tikker inn eposter når hun har behov for å koble ut jobben og ha helt fri.

På spørsmål om hun klarer å la være å sjekke eposter hvis hun har nettet på og det tikker inn epost svarer hun:

«Noen ganger klarer jeg det, noen ganger ikke. Hvis jeg vet at det er noe som skjer der ute som kan gå galt, og sånn der, så går jeg inn og sjekker. Men, sånn ellers, så kan jeg faktisk være flink å ikke ha vært inne i løpet av ei helg, og da er jeg veldig stolt». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Hun reflekterer over at det er lettere å la være å gå inn, hvis man må inn på pc, i forhold til hva det er nå når hun har det koblet opp på mobiltelefonen.

«Før det så måtte man jo liksom logge seg inn på datamaskinen og sånt, det var litt lettere å la være da, enn det er på telefonen». «Ja, man har jo blitt vant til det. Så, ja ... burde kanskje slå den av, ikke ha den tilgjengelig, ja.» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Dette tyder på at grensesettingen ikke alltid fungerer. Tilgjengeligheten gjør det lett å følge med, selv om man kanskje ønsker å klare å legge det fra seg.

En annen måte å sette grenser for hvor mye tid jobben skal få ta av fritiden, er sette begrensninger i forhold til når man jobber.

«Jeg bruker aldri å jobbe i helgene, det er veldig sjeldent. Selv om hodet kan kverne så jobber jeg ikke konkret. Der går ei grense». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Her er det igjen grensesetting. Ved å være bevisst på at helgene ikke skal brukes til jobb, beskytter hun privatsfæren sin, og setter opp en grense hvor helgene blir «hellig».

Deltaker 4 har bevisst forsøkt å unngå å jobbe mye utover ordinær arbeidstid, når arbeidsmengden tillater det. Det har hun gjort etter at forrige jobb gjorde det vanskelig å skille jobb og fritid, og hun nå ønsker å ha en tydeligere fordeling. Det at hun vet hvilke perioder som vil gjøre at hun må jobbe lengre gjør at hun ikke synes det er noe problem.

«Så jeg vet hvilke perioder jeg kommer til å måtte sitte over». «Så lenge jeg er forberedt på det så synes jeg ikke det er noe problem». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Dette henger sammen med det som kom frem i 4.2, at arbeidet i utgangspunktet ikke oppleves som belastende når deltakerne er forberedt på at det kommer en periode med ekstra jobbing. Forutsigbarhet blir en viktig faktor for at de ansatte skal klare å håndtere arbeid utover ordinær arbeidstid.

Deltakerne forteller at godt arbeidsmiljø og god oppfølging av leder er med på å bidra til at de trives, som igjen er med på å gjøre det lettere å håndtere jobb og travle perioder.

«Jajaja, Helt klart. Det har alt å si». «[...] de, ja på en måte anerkjenner den jobben som vi gjør. Og det føles veldig godt». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju

«Ja, vet du hva. Selvfølgelig. Hadde man ikke hatt et arbeidsmiljø og ikke hadde ledere som hadde forståelse for situasjonen og ser deg i forhold til arbeidsbelastning og utfordringer og de arbeidsoppgavene du har. Og den trivselen vi i avdelinga har, det betyr utrolig mye.» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Deltaker 3 har samme opplevelse, og forteller at det at de har et godt arbeidsmiljø blir viktig for å klare å takle arbeidspresset. Her kommer det også frem at leder har mye å si. Der du med kollegaer har mer mulighet til å tilpasse hvordan man samarbeider med og omgås kollegaer du kanskje ikke går så godt sammen med, så kan du ikke unngå lederen din.

«Jajaja, absolutt, jaja. Også gjennom at du har en god leder, betyr veldig mye».
«Hvis det er, ehm, hvis man ikke for eksempel opplever at man er på tråd med lederen, synes jeg, det synes jeg er noe med det, det synes jeg, for meg ville det vært det verste». «Så hvis ikke jeg hadde følt at jeg hadde den oppbakkingen og den gode dialogen med henne, så hadde jeg garantert møtt et stopp for lenge siden.» deltaker 3

Deltaker 4 beskriver også en opplevelse av at et godt arbeidsmiljø gir god støtte, spesielt i perioder når det er mye ekstra. Hun forteller om hvordan det gode miljøet, og det at man samles for å spise lunsj bidrar positivt, fordi den gode stemningen gjør at man slapper av når man setter seg ned til lunsj.

«Og det er fordi det er så trivelig at når du først setter deg rundt, rundt sofagrappa og skal spise lunsj, så er det så vanvittig god stemning der at du på en måte slapper av selv om du bare skal sitte der i 20 minutter før du på en måte må inn på kontoret igjen. Så får du litt, flirt og ja, snakket med noen vennlige folk. [...] Du får liksom slappet litt av og tenkt på noen helt andre ting, for det er gjerne mye ikke jobbrelatert som blir diskutert i den sofaen». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Deltaker 3 har samme opplevelse av at det er godt å kunne snakke om noe annet enn jobb når man har lunsjpause.

«Det er egentlig enda bedre å være en blanding av mange forskjellige så lenge vi deler kontorområder, for da sitter vi ikke i lunsjen og snakker jobb». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

Sosial støtte, anerkjennelse og støtte fra kollegaer og leder er viktig for deltakerne. Når de opplever at de har det, føler de at det bidrar til trivsel, som igjen gjør det lettere å håndtere travle perioder med stor arbeidsbelastning. Et godt arbeidsmiljø gjør også at lunsjpausen blir et kjærkomment avbrekk, hvor de føler at de får slappet litt av.

Et viktig poeng her er deltaker 3, som sier at uten oppbakkingen fra sin leder, så hadde det sagt stopp for lenge siden. I og med at hun er den som har arbeidet flest timer utover ordinær arbeidstid, og har gjort det over lengre tid, tyder det på at støtte fra leder kan bidra til økt jobbforpliktelse. Det kan være at støtte og oppbakking fra leder øker den ansattes engasjement og den normative eller affektive jobbforpliktelsen. I kapittel 2.4.2 så vi at den normative jobbforpliktelsen går ut på at den ansatte opplever et sosialt press som påvirker pliktfølelsen ovenfor organisasjonen. Har en ansatt et høyt normativt engasjement, blir han opptatt av hvordan andre kommer til å reagere hvis han slutter, noe som ofte bunner i en redsel for å skuffe andre. (Kaufmann & Kaufmann, 2015) Kanskje vil en ansatt med høy normativ jobbforpliktelse også være redd for å skuffe organisasjonen, eller leder, og er derfor tilbøyelig til å jobbe mer for å klare å utføre arbeidsoppgavene sine godt nok, eller i tide. Støtten fra leder kan kanskje også påvirke den affektive jobbforpliktelsen, som går ut på at den ansatte føler at egne verdier og målsettinger sammenfaller med organisasjonens. Den ansatte ønsker å bidra til å oppfylle disse verdiene og visjonene. (Kaufmann & Kaufmann, 2015)

Det er kun to av deltakerne som har familie. De opplever å få støtte og forståelse fra familien når de må jobbe ekstra.

«Men han, han klager ikke. Det er egentlig jeg som føler liksom at jeg blir litt rotløs. For jeg får ikke, ehm, hvis jeg er her så får jeg ikke vært hjemme nok». «Han er verdens tålmodigste». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

«Har veldig stor forståelse hjemme, jeg har en mann som har det litt på samme måte. Det er jo periodevis. [...] Vi har forståelse for det begge, at vi har perioder hvor vi er litt inne i det der med jobben, og da får vi jo forståelse for det». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

De andre to deltakerne har ikke familie som bor hjemme med dem i det daglige. Det byr på en større frihet til å jobbe ekstra når det trengs.

«Og det har jo selvfølgelig med å gjøre at jeg bor alene. Hadde jeg bodd med full familie, og, så hadde det vært mer adskilt, det hadde det». «Det tror jeg kanskje, at samvittigheten min hadde spilt inn [...]» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

I dagboken til deltaker 3, som har størst arbeidsbelastning sett i antall timer brukt utover ordinær arbeidstid, kommer det frem at hun ofte opplever vansker med å konsentrere seg. Hun har også plager som hodepine, stiv nakke/skuldre, innsovingsproblemer og at hun tenker på jobb på fritiden. I løpet av undersøkelsesperioden har hun også opplevd flere tilfeller av kvalme kombinert med noen av plagene over. Hun beskriver noen dager at hun blir irritabel. En dag beskriver hun å ikke ha tid til å snakke hele setninger med kollegaer fordi det er så travelt. Selv om deltakeren har fortalt at hun ikke jobber i helgene, så viser dagboken at hun tenker og uroer seg mye over arbeidet i helgene. Det samme er tilfelle nå hun har kommet hjem fra jobb i ukedagene, selv om hun allerede har jobbet lengre. En av dagene forteller hun at hun jobbet lengre fordi hun måtte få ut informasjon i tide, og hvis hun hadde dratt hjem uten at det var gjort ville hun ikke kunne sovet godt. I oppfølgingsintervjuet forteller hun at enkelte dager velger hun å spise mat ved skrivebordet fremfor å ta lunsjpause, for å klare å nå hjem til normal tid.

Deltakerne forteller også om at de gjør ting de synes er hyggelig når de har fri. Det er måte for dem å koble av på og lade opp batteriene. Noen opplever også at fysisk aktivitet bidrar positivt, både fordi det klarer tankene og kan være en god problemløser, men også fordi det er godt å slite ut kroppen fysisk når det er mye som skjer på jobb og det opptar tankene.

«[...] men jeg vet at i de periodene det har vært mye og du har mye å tenke på, så hjelper det veldig på å slite seg ut fysisk. Det gjør det lettere å sove om kvelden fordi du rett og slett er fysisk utslitt i tillegg, og ikke bare hodet og hjernekapasiteten som har måtte jobbe». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

«Når jeg kommer hjem så, jeg trimmer masse. Spiser riktig og trimmer masse. Og bruker uforholdsmessig mye av tiden, fritida, til å komme meg igjen». «Jaja, det betyr alt å kunne gjøre treninga ja. Gjerne gå i marka og på ski, gå i fjære, jobbe med drivhus og være ute og prøve å gjøre helt andre ting når man har fri». Deltaker 3 i oppfølgingsintervju.

«For eksempel når jeg er ute og jogger, ikke sant, så kan det være en veldig fin måte å bare [...] Da føler jeg at jeg tømmer hodet, også så kan jeg godt finne, da kommer det plutselig tanker om jobb og hvordan ting skal løses. Det er en veldig fin problemløsningsmåte, altså, jeg setter liksom ting litt på plass, ikke sant [...]»
Deltaker 2 i oppfølgingsintervju

4.3.2 Oppsummering

De ansatte ser ut til å håndtere det å jobbe utover ordinær arbeidstid ved å bruke jobbforming for å sette grenser som skiller privatsfæren fra jobbsfæren. Dette gjør de ved å sitte på kontoret å jobbe når de må jobbe utover ordinær arbeidstid, i stedet for å ta jobben med hjem. Da beskytter de sin private sfære, og lar jobben ligge igjen på kontoret når de drar hjem. Hjemmet blir et slags fristed. De beskytter også den private sfæren ved å sette grenser for når de jobber, for eksempel å ikke jobbe i helger. Å ikke koble epost opp mot mobiltelefon, eller slå av mobildata for å ikke få oppdateringer, er også en form for grensesetting.

Sosial støtte fra kollegaer og leder, bidrar til at de ansatte håndterer perioder med økt arbeidspress og lengre dager på jobb. I tillegg henter de energi fra å være fysisk aktiv og gjøre hyggelige ting som de liker på fritiden. Å klare å lade batteriene er også viktig. Både grensesettingen, som bidrar til at de klarer å koble av fra jobb, og aktivitetene de gjør i fritiden, bidrar til at de klarer å hente seg inn.

4.4 Hvordan påvirker teknologi opplevelse og håndtering?

I dette delkapittelet presenteres data og funn fra undersøkelsen som er relatert til hvordan teknologi påvirker de ansattes opplevelse og håndtering av arbeid utover ordinær arbeidstid.

4.4.1 Data og funn

I de innledende samtalene ble deltakerne spurt om bruk av mobiltelefon og pc relatert til jobb.

Svarene er samlet i denne oversikten:

Deltaker	Jobbtelefon eller privat?	Epost koblet opp på mobilen?	Andre jobbverktøy på mobilen?	Jobb-pc som kan tas med hjem?	Tas pc med hjem?
1	Privat	Ja	Nei	Ja	Nylig fått. Tenkt til reise
2	Privat	Nei	Nei	Ja, ikke dokking. Liten pc.	Ja
3	Privat	Nei	Nei	Ja	Nei. Kun jobbreiser
4	Privat	Nei	Nei	Ja	Nei. Kun jobbreiser.

Figur 2 - Teknologi

Deltakerne ble også spurt om hvorvidt de har opplevd å bli kontaktet av studenter eller kollegaer via Facebook i fritiden, om jobbrelaterte ting. Det var også med i dagbokskjemaet som de fylte ut daglig. Deltakerne opplevde ikke å bli kontaktet via Facebook, men blir av og til kontaktet av kollegaer per telefon. Dette er overraskende, fordi forventningen til undersøkelsen var at et av funnene ville være at de blir kontaktet via Facebook, særlig fra studenter. Bakgrunnen for denne forventningen er at skillene mellom jobb og privatliv i sosiale medier blir mer og mer uklare, som jeg var inne på i innledningen av oppgaven.

Deltaker to tar, som vi ser i oversikten over, pc-en med seg hjem, i tillegg til på jobbreiser.

«Jeg går ikke inn via telefonen og ser på epost. Nei, jeg tar det når jeg er hjemme når jeg har pc-en der. Og den har jeg også med på reise, så det er klart, da blir det mye mere, da er man jo på en måte litt på og sjekker hver dag». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

De andre tre tar ikke pc-en med seg hjem, men tar den med på jobbreise. Deltaker 1 har nylig fått bærbar pc med dokking, men foretrekker, som vi har sett tidligere, å sitte på kontoret å

jobbe når det er noe ekstra. En av grunnene til det, er at det er lettere å jobbe på kontoret fremfor å sitte hjemme.

«Men jeg ser jo ofte så sitter jeg på jobb fordi jeg har to skjermer her. For det er mye Excel-jobbing. Og da er det greit med skjermene». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Som vi ser i oversikten, er det kun en av deltakerne som har epost koblet opp mot mobiltelefonen. Hun forklarer at hun slår av mobildata innimellom for å ikke få opp varsler om nye eposter som kommer inn.

«Jeg, jeg har ikke nettet på hele tiden. Sånn at jeg ikke får de opp». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

At de andre tre deltakerne ikke har eposten koblet opp mot mobiltelefonen, kan sees på som både grensesetting, for å ha et klart skille mellom jobb og fritid, men også en måte å skjerme seg selv på. Ved å slå av mobildata for å ikke bli forstyrret av nye eposter som tikker inn gjør deltaker 1 det samme, men dog i noe mindre grad, i og med at hun har eposten mer tilgjengelig enn de andre tre.

Hun beskriver at det å ha eposten på mobiltelefonen har gjort det litt lettere å være inne å sjekke, kontra hva det var før hun fikk det.

«Før det så måtte man jo liksom logge seg inn på datamaskinen og sånt, det var litt lettere å la være da, enn det er på telefonen». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Videre forteller hun at hun fikk epost på mobilen for at det skulle være mulig å svare på henvendelser når hun var ute på jobbreise. Men hun har valgt å beholde den nå, selv om hun har fått bærbar pc som hun kan ta med på jobbreise.

«Ja, man har jo blitt vant til det. Så, ja.. burde kanskje slå den av, ikke ha den tilgjengelig, ja». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Å ha epost tilkoblet mobilen kan kanskje være et tveegget sverd. Selv om man har mulighet for å slå av mobildata, eller sette innstillingene slik at du må hente ned nye eposter manuelt, så er det likevel veldig lett tilgjengelig. Da er det veldig lett å gå inn å sjekke. Det blir både en

ressurs i forhold til å ha mulighet til å følge med og holde seg oppdatert, men det gir også en mulighet til at det blir en liten tidstyv, som stjeler fra fritiden din.

«Ja, jeg tenker at jeg prøver å holde kontroll på det sånn at det er til min fordel og ikke ulempe. Jeg føler egentlig at jeg klarer det ganske godt». Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

Klarer man sette grenser slik at det ikke griper inn i privatsfæren, så vil det kunne bidra positivt og være en ressurs i arbeidet. Men det er ikke nødvendigvis et behov, i og med at man har andre måter å sjekke epost på.

«[...] Nei jeg, jeg har tenkt det noen ganger at jaja, kanskje jeg burde ha, jeg ser jo andre sitter på telefonen, men jeg synes det ser så utrolig knøvlete ut å sitte å lese epost på telefonen, og det er sikkert bare en vanesak det også. Men jeg føler ikke at jeg trenger det. Så derfor har det ikke blitt noe. [...]» Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

Noen av deltakerne er også bevisste på at de ikke kan ha epost koblet opp mot mobiltelefonen. De har erfart fra tidligere jobber hvor de hadde det, at det er en trigger for dem.

«Nei, for det ville bli et stressmoment. Jeg vet at jeg engasjerer meg for mye, Klarer ikke se meldingene og tenke at det tar jeg i morgen. Det er en trigger.» Deltaker 3 i innledende samtale.

«Nei, det er et bevisst valg. Jeg går inn via mobilen, men ikke app. Ble hodetullede av å ha det i forrige jobb. Da blir jeg sittende å jobbe» Deltaker 4 i innledende samtale.

«Men jeg kan ikke ha noen notifikasjoner på at mailer kommer inn, for da blir jeg sittende». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Som vi har vært inne på tidligere, er deltakerne inne og sjekker epost hjemme fra i blant. Dette gjør de for å ha en oversikt og får å vite hva som venter når de kommer på kontoret igjen, men de gjør et også hvis de venter på noe, gjerne hvis de vet at det er noe som haster litt at de tar tak i.

«Men du kan si at ei gjennomsnittlig uke så er jeg vertfall inne og sjekker epost vertfall en gang i løpet av helga, og vertfall en gang i løpet av uka». Deltaker 2 i oppfølgingsintervju.

«Fordi jeg kan gå inn og sjekke og se om det er noe som brenner, ikke sant. Også kan jeg deale med det der og da, hvis jeg ser at dette huff, må jeg gjøre nå. I stedet for å, hvis det kommer et eller annet på fredag eller på lørdag, også har det liksom ligget og skreket mot meg på mandags morgen.» Deltaker 1 i oppfølgingsintervju.

«Jeg har mulighet til å gå inn og sjekke det hvis jeg vil, og kun hvis man eventuelt venter på noe eller noe sånt. Men jeg kan ikke ha noen notifikasjoner på at mailer kommer inn, for da blir jeg sittende». Deltaker 4 i oppfølgingsintervju.

Teknologien gir en mulighet til kontroll, uten at de ansatte må inn på kontoret på kveldstid eller i helgene for å sjekke om det har kommet henvendelser.

4.4.2 Oppsummering

Teknologi, her laptop som kan tas med hjem og muligheten for å sjekke epost på mobiltelefon, bidrar til at de ansatte har mulighet til å holde seg oppdatert og følge opp ting hjemmefra. Undersøkelsen viser at de i liten grad jobber hjemme utover å sjekke epost, enten via mobiltelefon eller pc. Å ha oversikt og kontroll over hva som venter gir dem en mestringsfølelse og en forutsigbarhet, fordi de vet hva de må ta tak i neste dag på jobb. Samtidig kan det å ha eposten koblet opp til mobiltelefonen bli forstyrrelse i fritiden, hvis man ikke klarer å sette grenser.

5 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg se på hvilke funn vi har fått knyttet til undersøkelsens problemstilling, og hva de funnene forteller oss. Deretter vil jeg gå dypere inn på interessante funn som kom frem i undersøkelsen. Til slutt vil jeg knytte modellen som ble presentert i kapittel 2.6 opp mot funnene i undersøkelsen.

5.1 Hva forteller dataene oss?

Formålet med denne undersøkelsen var å se på hvordan ansatte opplever og mester balansen mellom jobb og fritid.

Undersøkelsen viser oss at de ansattes opplevelse av å måtte utføre arbeidsrelaterte oppgaver utenfor ordinær arbeidstid, avhenger av hvor belastende de synes det er. Det kommer frem av data og funn i kapittel 4.2, hvor deltakernes opplevelser av arbeidsbelastning og refleksjoner rundt det å arbeide utover ordinær arbeidstid presenteres.

Videre ser vi at belastning ikke kun er tiden de bruker på arbeidsoppgavene, det er også hvor de utfører arbeidet og i hvilken grad det griper inn i privatsfæren deres.

For å håndtere belastninger, bruker deltakerne jobbforming i form av grensesetting. Det kommer frem av data og funn i kapittel 4.3, hvor vi så på hvordan de ansatte håndterer det, hvis det blir mye jobbing utover ordinær arbeidstid. Ved å sette grenser for hvor mye tid det skal bruke på jobb, hvor de utfører arbeidet, og i hvilken grad det får gripe inn i privatsfæren deres, påvirker de jobbinholdet ved å være bevisst på hva de skal og ikke skal gjøre.

De ansatte opplever det i utgangspunktet som naturlig at jobben følger deg litt, og at det vil være perioder hvor du vil måtte jobbe utover ordinær arbeidstid. Når de må jobbe, håndterer de det derfor bra, så lenge belastningen ikke overskrider grensene de har satt. Å ha forutsigbarhet på når det vil være en større arbeidsbelastning, og å ha roligere perioder etterpå hvor det er mulig å hente seg inn, bidrar også til at de ansatte klarer å håndtere perioder med økt belastning.

Hvor grensenene går vil være individuelt. For noen kan det å jobbe to timer, tre ganger i uken går helt fint, mens en annen synes en time en gang i uken er mer enn nok. Det samme gjelder for hvor lange perioder med ekstra arbeid ansatte vil se på som håndterbart. Der det for noen er naturlig å jobbe lengre ukentlig, vil det for andre være belastende hvis det skjer mer enn et

par ganger i måneden. Å ha en forutsigbarhet, å vite når det vil komme perioder hvor du må jobbe ekstra, vil for noen være avgjørende.

Det kan oppleves som belastende hvis det plutselig dukker opp uforutsette ting, eller hvis det kommer henvendelser på fritiden som du ikke forventet skulle komme.

I hvilken grad arbeidet kan gripe inn i privatsfæren vil også være individuelt. Som undersøkelsen viser, varierer det hvor de ansatte setter grenser. Det kommer frem både med hvor mye tid de bruker på arbeidsoppgaver utover ordinær arbeidstid, hvor ofte de jobber, om de jobber i helger, og forholdet de har til å holde seg oppdatert på epost i løpet av uken eller helgen.

Studiet viser også at muligheten for å sjekke epost hjemmefra er noe deltakerne både ser på som en fordel og en utfordring. De ser på det som en fordel, fordi de kan gå inn og sjekke epost i løpet av ettermiddagen eller helgen, og få en oversikt. Da er de forberedt på hva som venter når de kommer på kontoret. De har også mulighet til å ta tak i det, hvis de ser at det er noe som haster.

Utfordringen blir at de ikke ønsker å ha eposten tilkoblet på mobiltelefonen, fordi de ser at den da blir for tilgjengelig og kan komme til å bli en forstyrrelse. En av deltakerne har eposten koblet opp mot mobiltelefonen, men hun slår av mobildata når hun ikke ønsker å få varsler om nye eposter.

5.2 Interessante funn

5.2.1 Tre nyanser av belastning

Undersøkelsen viser oss at belastning ikke kun dreiser seg om at de ansatte bruker tid på å jobbe utover ordinær arbeidstid. Det dreier seg også om hvor de utfører dette arbeidet og i hvilken grad arbeidet invaderer privatsfæren deres.

Hvor mye tid ansatte anser som håndterbart er individuelt. Men vi ser at en konsekvens når arbeidet oppleves som uhåndterbart, og at det tar for mye plass i livet, er at ansatte kan oppleve stress og at mestringsressurser svekkes.

Det at deltakerne i stor grad velger å jobbe på kontoret fremfor å ta arbeidet med hjem, viser at de ønsker å holde fritiden, eller hjemmet, «hellig». Jobben skal helst ikke komme inn og

besudle privatsfæren. Det kan tenkes at ansatte er villig til å jobbe lengre for å unngå en slik invasjon, enn hva de ville vært villig til hvis de skulle tatt jobben med hjem.

Vi ser at deltakerne godtar at jobben invaderer livet til en viss grad. Selv om de setter opp grenser for å verne om privatsfæren, betyr ikke det at jobben lukkes helt ute. Hvor mye plass de tillater at jobben tar i privatsfæren er individuelt. For å hindre at jobben kommer over grensen for hva de synes er håndterbar, setter de opp grenser, som for eksempel å aldri jobbe i helgene.

5.2.2 Kunsten å balansere = grensesetting

I undersøkelsen ser vi at de ansatte bruker jobbforming som en mestringsstrategi. Ved å bruke jobbforming påvirker de jobbinnholdet sitt ved å sette grenser for hva de skal og ikke skal gjøre. De setter grenser som beskytter privatsfæren, og denne grensesettingen bidrar til at de håndterer jobbing utover ordinær arbeidstid på en måte som opprettholder deres ønskede balanse mellom jobb og privatliv.

Grensesetting skjer i form av at de ansatte på ulike oppretter skiller mellom sfærene jobb og fritid. En av måtene de gjør det på er å beskytte privatsfæren ved å sitte på kontoret når de må jobbe lengre, fremfor å ta arbeidet med seg hjem. Selv om de fortsatt jobber utover ordinær arbeidstid, oppleves det ikke som like inntrengende på fritiden. De kan sitte på jobb og gjøre seg ferdig, og så kan de legge jobbe igjen på kontoret og ha fri når de lukker døren og går hjem. Det tyder på at de har behov for å ha en sone som er fri, at hjemmet blir «hellig», et slags fristed. Dette var et overraskende funn, da forventningen var at vi skulle se at de ansatte valgte å gå hjem til tilnærmet vanlig tid, og heller ta arbeidet med seg hjem og ta ei økt i løpet av ettermiddagen eller kvelden. Forventningen var at det å få komme hjem til vanlig tid skulle oppleves som mindre belastende, men funnene i undersøkelsen tyder på at deltakerne heller vil holde et klarere skille mellom jobbsfæren og den private sfæren.

En annen måte de setter grenser på, er å redusere belastningen ved å ikke koble eposten opp mot mobiltelefonen. Undersøkelsen viser at deltakerne er inne og sjekker epost en gang i blant for å holde over sikt og ha kontroll, men ved å ikke ha epost koblet opp på mobiletelefonen opprettholder de skillet mellom sfærene jobb og fritid. Da kan de gå inn og sjekke epost når det passer dem i stedet for å bli forstyrret når en ny epost lastes inn. At de selv har kontrollen over når de skal «forstyrres» av eposten kan bidra til at de ikke føler at det går ut over fritiden. En av deltakerne har valgt å ha epost knyttet opp mot mobiltelefonen, men hun setter begrensninger ved å slå av mobildata når hun ikke ønsker å bli forstyrret av at

det tikker inn nye eposter. Dette var også overraskende, da forventningen var at det å ha eposten tilkoblet mobiltelefonen i større grad skulle sees på som en fordel, fordi det gjør det enkelt å holde seg oppdatert. Funnene i undersøkelsen viser i stedet at det som var forventet å ansees som en fordel, ansees som en utfordring og potensiell belastning.

Alle deltakerne bruker grensesetting, men de bruker det i ulik grad. Det er også verdt å se på deltaker 3. Hun bruker også grensesetting, men arbeider likevel langt mer enn de andre deltakerne. Det kan tyde på at grensesettingen hennes ikke fungerer helt, eller at hun ikke setter nok grenser. Hun beskriver at hun i perioder føler livet blir mest jobb. Det har også kommet til et punkt hvor hun ikke føler jobbsituasjonen er holdbar, slik som den er nå.

I presentasjonen av deltakerne i kapittel 4.1, så vi også at hun er den eneste av deltakerne som plasserer seg selv i kun en av kategoriene til teorien om jobborientering. Hun plasserte seg selv i kategorien kall, mens de andre tre deltakerne plasserte seg selv i en kombinasjon av kategoriene kall og jobb. Fra teorien som ble presentert i kapittel 2.2, vet vi at en ansatt i kategorien jobb vil ha en mindre grad av jobbforpliktelse enn en ansatt i kategorien kall. En ansatt som faller innenfor kategorien kall vil i tillegg i større grad identifisere seg selv med jobben. Mens jobben for en ansatt i kategorien jobb mest er en nødvendighet for å kunne tjene penger til livets opphold. Her har vi tre ansatte som forteller at de liker det de holder på med, og gjerne vil gjøre en god jobb. Det passer ikke helt sammen med beskrivelsen av kategorien jobb. Noe av forklaringen kan ligge i at de befinner seg i en kombinasjon av «jobb» og «kall». Men det er også viktig å huske at teorier er modeller av virkeligheten, og det kan være flere faktorer i virkeligheten enn det modellene tar høyde for. Vi ser uansett et skille mellom deltaker 3 og de andre tre deltakerne. Kanskje gjør det at hun befinner seg i kategori «kall» henne mer predisponert for å havne i en situasjon hvor hun er overarbeidet fordi hun ikke setter klare nok, eller mange nok, grenser.

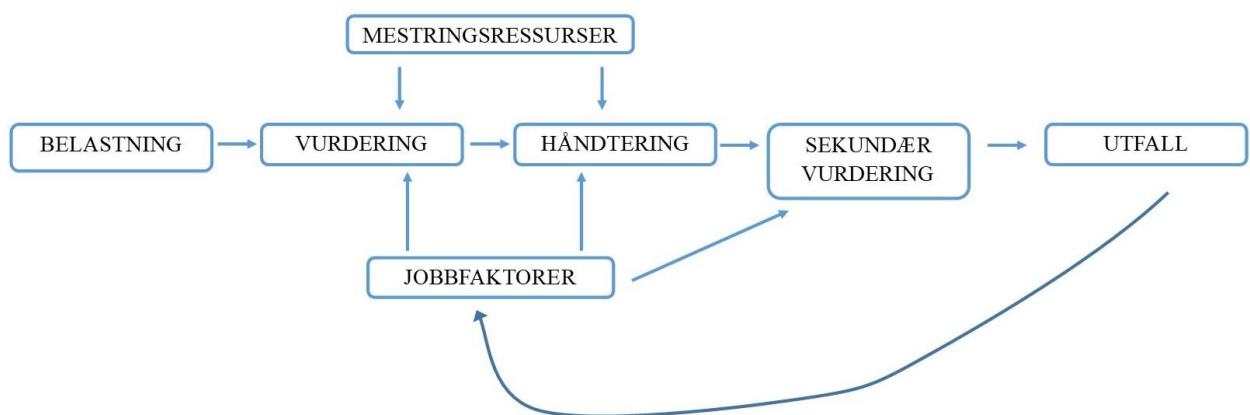
5.2.3 Teknologi, et tveegget sverd

Teknologi både gir og tar. Teknologi i denne sammenhengen er epost og hvordan de ansatte forholder seg til jobb-epost på fritiden. De balanserer på det tveeggete sverdet ved å bruke mulighet til å sjekke epost hjemmefra til sin fordel. De sjekker epost i løpet av uken eller helgen for å holde seg oppdatert og å være forberedt på hva som venter dem når de kommer på jobb igjen. Det gir også en mulighet til å følge med hvis de venter på henvendelser som det haster å få gjort noe med. Motsatt setter de grense ved å ikke ha eposten koblet opp på mobilen. På den måten hindrer de at de blir forstyrret av at nye eposter tikker inn. De

utelukker risikoen for at de blir sittende å jobbe fordi de ikke klarer å la være når de hører det kommer epost, og setter dermed grense for hvor mye epost skal få invadere privatsfæren. Når de selv har kontroll på når de skal sjekke epost, opplever de det som en fordel fremfor en ulempe.

5.3 Modifisert modell

Modellen som ble presentert i kapittel 2.6 viste koblingen mellom teorien som er grunnlaget for denne undersøkelsen. Etter gjennomføringen av undersøkelsen, ser man at modellen fungerer, men det er behov for noen modifiseringer.



Figur 3 - Modifisert modell

I den modifiserte modellen har «situasjoner» blitt byttet ut med «belastning». Det er gjort for å knytte modellen mer opp til funnene i undersøkelsen, som har vist oss ulike situasjoner som er mulige belastninger for de ansatte. Vi så at belastning ikke kun er tiden de bruker på arbeidsoppgavene, det er også hvor de utfører arbeidet og i hvilken grad det griper inn i privatsfæren deres. Vi har også sett eksempler på hvordan de ansatte håndterer disse belastningene. Grensesetting er på ulike måter brukt til å håndtere de ulike situasjonene, eller belastningene.

Håndtering = grensesetting. Ved å begrense tiden de bruker på jobb utover ordinær arbeidstid, setter deltakerne grenser for å håndtere belastningen det å jobbe ekstra påfører dem. Det fungerer godt for tre av deltakerne. Funnene viser at de synes tiden de bruker på jobb utover ordinær arbeidstid er innenfor hva de synes er håndterbart. Den siste deltakeren forsøker også å sette grenser, men lykkes ikke i samme grad. Hun opplever tiden hun bruker på jobb utover ordinær arbeidstid som svært belastende. Når håndteringen av belastningen ikke fungerer, og utfallet blir en opplevd ubalanse mellom jobb og fritid, ser vi at belastning over tid kan

påvirke jobbholdningene. Det er derfor ført inn en pil fra «utfall» til «jobbfaktorer». En annen konsekvens som kan komme av stor arbeidsbelastning over tid, er at overskuddet den ansatte trenger for å håndtere belastningen tæres ned. Over tid blir mestringsressursen undergravd.

Mestringsressurser i form av støtte fra kollegaer og ledere er viktig for deltakerne. De bruker også fysisk aktivitet(helse), og det å få ladet batteriene og hentet seg inn som mestringsressurs. Deltakerne beskriver også det at de kjenner jobben, vet hva som skal til og når det er travle perioder som en mestringsressurs. (Lazarus & Folkman, 1984; Oddrun Samdal, 2018)

De ansatte håndterer jobbing utover ordinær arbeidstid også ved å sette noen grenser i forhold til hvor de utfører denne jobbingen. De velger i stor grad å utføre arbeidet på kontoret, noe som bidrar til å opprettholde et skille mellom jobb og privatliv. Jobben får ikke invadere deres «hellige» privatsfære, men blir igjen på kontoret når den ansatte har fått tatt unna arbeidet som har hopet seg opp. En annen måte å håndtere belastninger på, er å sette grenser for når man jobber. En av de ansatte er klar på at hun aldri jobber i helger, det er en grense hun ikke er villig til å tre over. Hun prioriterer å jobbe ekstra i ukedagene for å sikre at helgen blir en «fri-sone» hvor hun kan koble av og lade opp batteriene.

Teknologi kan være både en fordel og en belastning, som jeg var inne på tidligere. Det kan være en belastning for eksempel ved at en student eller en kollega ringer deg på kveldstid med jobbrelaterte spørsmål. Teknologi kan også være en mestringsressurs, gjennom at de ansatte bruker muligheten til å holde seg oppdatert på eposter som en måte å ha kontroll og oversikt.

5.4 Oppgavens styrker og svakheter

Oppgavens styrke ligger i forskningsdesignet. Å kombinere intervjuer og dagbokstudier, får vi et unikt innblikk i hvordan ansatte opplever og mestrer balansen mellom jobb og fritid. Svakheterne ligger i utvalgets størrelse og variasjonen i utvalget. Vi har et lite utvalg som er hentet fra en sektor. Det gjør at utvalget ikke nødvendigvis er representativt. Deltakerne er alle kvinner og administrativt ansatte. De har relativt lik holdning til jobben og har, med unntak av en, samme jobborientering. Det gjør at vi får lite variasjon og dermed liten mulighet til å se på hvordan ulike variabler påvirker hvordan de ansatte opplever og mestrer balansen mellom jobb og fritid.

Det ville vært interessant å også ha deltakere som plasserer seg i kategorien «karriere». Det kan tenkes at en ansatt i kategorien «karriere» har større toleranse for å jobbe utover ordinær

arbeidstid, fordi de er opptatt av å nå sitt fremtidige mål gjennom forfremmelse og annerkjennelse. (Wrzesniewski m.fl., 1997)

Selv om vi har deltakere som plasserer seg i en kombinasjon av «kall» og «jobb», hadde det også vært interessant å ha deltakere som kun plasserer seg i kategorien «jobb». Det hadde gitt en bedre mulighet til å se på om jobborientering kan påvirke de ansattes opplevelse og mestring.

6 Konklusjon

Vi ser av undersøkelsen at ansattes opplevelse og mestring av balansen mellom jobb og fritid påvirkes av jobbforming. Ved å bruke grensesetting for å opprettholde skiller mellom jobb og fritid, former de ansatte jobben slik at belastningen blir håndterbar.

Det er ikke alltid denne grensesettingen lykkes. Da kan arbeidsbelastningen oppleves som krevende og vanskelig å håndtere fordi overskuddet til å håndtere belastningen tæres ned.

Hva som er riktig balanse mellom jobb og fritid er individuelt. Balansen oppleves som håndterbar når de ansatte klarer å opprettholde ønsket skille mellom jobb og fritid. Lykkes ikke grensesetting kan den ansatte oppleve å ha en ubalanse mellom jobb og fritid, fordi skillene ikke opprettholdes.

Implikasjoner for praktikere: Ansatte har behov for å ha en fri-sone. Arbeidsgiver kan hjelpe ansatte å håndtere balansen, ved å sikre at de ansatte får mulighet til ha fri-sonen hvor de får koblet av og hentet seg inn.

Referanseliste

- Barley, S. R., Meyerson, D. E., & Grodal, S. (2011). E-mail as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*, 22(4), 887-906. doi: 10.1287/orsc.1100.0573
- Brochs-Haukedal, W. (2017). *Arbeidspsykologi og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Bucher, E., Fieseler, C., & Suphan, A. (2013). The stress potential of social media in the workplace. *Information, Communication & Society*, 16(10), 1639-1667. doi: 10.1080/1369118X.2012.710245
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg. utg. Metode og oppgaveskriving for studenter). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Fernandez-Crehuet, J. M., Gimenez-Nadal, J. I., & Reyes Recio, L. E. (2016). The National Work-Life Balance Index[c]: The European Case.(Report)(Author abstract). *Social Indicators Research*, 128(1), 341. doi: 10.1007/s11205-015-1034-2
- Friström, L. N., & Holm, D. (2000). *Fanget av jobben : hvordan unngå at arbeidet tar styringen over livet* (Fångad av arbete). Oslo: Genesis.
- Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. C. (2012). *Commitment to work and job satisfaction : studies of work orientations* (Routledge studies in management, organizations and society 16). New York: Routledge.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annu. Rev. Psychol.*, 63, 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- MANSØ, R. G. (2018). *SF vil give ansatte ret til ikke at tjekke mails efter fyraften*. Hentet 15.04.2018 fra <https://www.dr.dk/nyheder/politik/sf-vil-give-ansatte-ret-til-ikke-tjekke-mails-efter-fyraften>
- Miller, G., & Dingwall, R. (1997). *Context and method in qualitative research*. London: Sage Publications.
- Oddrun Samdal, B. W., Anette Harris, Torbjørn Torsheim. (2018). *Stress og mestring*. <https://helsedirektoratet.no>: Helsedirektoratet.
- Samuelson, K. (2017, 3.01.2017). France's 'Right to Disconnect' and 4 Other Countries Trying to Improve Work-Life Balance, *Time*. Hentet fra <http://time.com/4620532/countries-work-life-balance/>
- Secret Teacher: social media makes it impossible to switch off from work. (2018, 24.02.2018). *The Guardian*. Hentet fra <https://www.theguardian.com/teacher-network/2018/feb/24/secret-teacher-social-media-mind-work-life-balance-stress>
- Staude, C., & Marthinsen, S. T. (2013). *Sosial kommunikasjon : personlig - samtale - verdi*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., . . . Shelton, A. (2014). Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict. *Management Communication Quarterly*, 28(4), 507-530. doi: 10.1177/0893318914533332

- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179. doi: 10.2307/259118
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. doi: 10.1006/jrpe.1997.2162
- Zimmerman, D. H., & Wieder, D. L. (1977). The Diary:Diary-Interview Method. *Urban Life*, 5(4), 479-498. doi: 10.1177/089124167700500406

Vedlegg 1 – Temaguide innledende samtale

Stilling

Utdanning

Arbeidssted (fast i Harstad eller kontorsted på flere campus)

Arbeidsoppgaver

Ansenitet

Karrierehistorikk

Jobborientering

Arbeidstid og kjernetid

Tid som brukes utenfor ordinær arbeidstid, hvor ofte skjer det

Tilstedeværelse SoME, syn på bruk (privat/profesjonelt verktøy)

Smartphone?

- Jobbepost tilkoblet på mobiltelefonen?
- Andre jobbverktøy på mobiltelefonen?
- Privat eller arbeidstelefon?

Jobb-pc som kan tas med hjem? (og tas den med hjem?)

Familieforhold/livsfasen

Vedlegg 2 – Skjema dagbokstudie

1. Har du utført jobbrelevante arbeidsoppgaver etter ordinær arbeidstid?
2. På hvis initiativ utførte du arbeidsoppgavene?
3. Type arbeidsoppgave(r):
4. Tidsbruk
5. Hvorfor valgte du å gjøre arbeidsoppgaven hjemme/i fritiden?
6. Konsekvenser som følge av valgte strategi:
7. Reaksjoner fra andre som følge av at du utførte arbeidsoppgavene:
8. Hvordan opplevdes eventuelle reaksjoner?
9. Opplevde du å få henvendelser gjennom din private profil på sosiale medier av studenter eller ansatte – relatert til arbeide?
10. Opplevde du å bli oppringt om saker som kunne ventet til neste arbeidsdag?
11. Opplevde du noe av følgende i løpet av dagen:
 - Bakgrunnen for dette spørsmålet er at dette kan være indikatorer på stress.*
 - Hodepine
 - Rastløshet
 - Vansker med å konsentrere deg
 - Stiv i nakke/skuldre
 - Kvalme
 - Innsøvningsproblemer
 - Tenkte på jobb mens du gjorde aktiviteter i fritiden
12. Andre fysiske plager eller utfordringer i løpet av dagen:
 - Annet du ønsker å tilføye:

Vedlegg 3 – Intervjuguide oppfølgingsintervju

Var dette en typisk uke for deg?

Hva var annerledes ved denne perioden?

Hvordan ser en typisk uke ut for deg? (Og hvordan oppleves det)

- Arbeid utenfor ordinær arbeidstid
- Kontakt via SoMe fra studenter eller kollegaer
- Kontakt via telefon fra studenter eller kollegaer
- Sjekk av epost
- Bruk av vpn og andre verktøy

Hvordan opplever du det å arbeide utenfor ordinær arbeidstid (verktøy eller stress, naturlig eller belastning)?

Hvordan opplever du å bli kontaktet utenfor ordinær arbeidstid? (Forskjell på pressende saker og ting som kunne ventet? Innovasjon av privatliv? Naturlig del av jobben?)

Har du gjort noen grep for å endre innhold eller innhold i jobben din?

For eksempel, skalert ned omfang eller oppgaver pga. overarbeid, eller tatt på deg flere oppgaver pga. interesse og kapasitet)

Har du gjort noen bevisste valg på i hvilken grad du kommer i kontakt med andre i løpet av arbeidsdagen, eller hvem du kommer i kontakt med?

Har du tatt et bevisst valg på å ha/ikke ha jobbepost koblet til via telefonen? Gjøre arbeidsoppgaver på fritid/helger/ferier?

Hvor knyttet vil du si at du er til jobben din?

- Kontinuitet – trygghet, stabilitet, kollegaer, pensjonssparing, trivsel
- Affektiv – verdier og målsettinger sammenfaller og ønsker å bidra til oppfyling

- Normativ – Pliktfølelse, hvordan vil andre reagere hvis du slutter, redd for å skuffe andre

I hvilken grad føler du

- at du får annerkjennelse fra kollegaer og ledelsen
- at du har selvstendighet i jobben
- at du har gode kollegaforhold
- at jobben er meningsfull

Hva gjør du for å takle situasjoner hvor det blir økt arbeidsmengde?

Hvordan bidrar andre til at du takler slike situasjoner/perioder?

Mestringsressurser:

Verktøy, kompetanse, støtte fra familie, kollegaer eller ledelse, ferdigheter, helse, energi, positivt selvbilde, innstilling, å ha oversikt og kontroll, problemløsning, evne til overblikk, status og annerkjennelse, kommunikasjon, arbeidsmiljø, samarbeid, klare grenser, integrasjon mellom jobb og privatliv, autonomi, informasjon,

Gå inn på konkrete dager i dagboken.

- Opplevelse
- Mestring
- Reaksjoner