



# Handelshøyskolen BI

## BTH 14111 Bacheloroppgave - Human Resource Management

Bachelor thesis 100% - W

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	10-01-2022 09:00	<b>Termin:</b>	202210
<b>Sluttdato:</b>	03-06-2022 12:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	D		
<b>Flowkode:</b>	202210  10358  IN04  W  D		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

Navn:  Thea Bruun Klausen, Katinka Emilie Nordskog og Eila Hansen Ring

### Informasjon fra deltaker

Tittel \*:  Bachelor oppgave HRM - Faktorer som kan påvirke grad av arbeidsnarkomani.

Navn på veileder \*:  Elin Akre Trønnes

Inneholder besvarelsen  
konfidensielt  
materiale?:  Nei

Kan besvarelsen  
offentliggjøres?:  Ja

### Gruppe

Gruppenavn:  (Anonymisert)

Gruppenummer:  4

Andre medlemmer i  
gruppen:

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

**En kvalitativ studie om faktorer som kan påvirke grad av arbeidsnarkomani.**



Eksamenskode BTH14111

Utleveringsdato: 10.01.2022

Innleveringsdato: 02.06.2022

Organisasjonspsykologi, HR og ledelse  
Handelshøyskolen BI Oslo

Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI støtter de metoder som er anvendt, de resultatene som kommer frem eller de konklusjonene som er trukket frem.

## Forord

Det har vært glede å bli introdusert til fenomenet arbeidsnarkomani, og vi er meget takknemlige for å ha fått muligheten til å undersøke temaet nærmere. Det har vært en svært spennende og krevende prosess å skrive denne bacheloroppgaven, da vår utredning er skrevet frivillig som en tilleggsdel for vår bachelorgrad i Organisasjonspsykologi, HR og ledelse. Vi har tilnærmet oss en dypere teoretisk og praktisk forståelse, ved vi har fått muligheten til å intervju seks svært dyktige konsulenter om vårt tema. De har både viet sin tid til å hjelpe oss med vår studie, men også gitt oss verdifull informasjon som har gjort det mulig å gjennomføre studien.

Vi ønsker sterkt å takke vår veileder Elin Akre Trønnes, som har brukt sin kunnskap til å veilede oss gjennom denne svært spennende prosessen. Elin har vært en inspirasjon for oss gjennom våre tre år på studiet og vi kunne ikke vært mer fornøyd med vår veileder. Elin har motivert og gitt oss konstruktiv kritikk som har ført oss på riktig vei. Hun har alltid vært til stede ved å gi tilbakemelding og følge opp arbeidet vårt. Takket være Elin, har prosessen vært svært inspirerende og motiverende å fullføre.

Sist, men ikke minst ønsker vi å takke hverandre, da vi har støttet hverandre gjennom de mange oppturene og nedturene gjennom prosessen. Uten hverandre ville oppgaven ikke vært det samme, og alle har bidratt med sine styrker. Til tross for at denne oppgaven er skrevet frivillig, ville vi aldri vært foruten, da vi markerer denne bacheloroppgaven som en fin avslutning og en god lærdom som vi tar med oss videre etter tre år ved Handelshøyskolen BI.

God lesing:)

## Sammendrag

Hensikten med denne studien er å finne ut av hvordan spesifikke faktorer kan påvirke graden av arbeidsnarkomani. Vi ønsket å se nærmere på hvilke konsekvenser arbeidsnarkomani har for jobb-hjem balansen, da det også har vært vesentlig å se på konsekvensene ved fenomenet. Vi har utarbeidet problemstillingen

*Hvordan påvirker jobbkrav, motivasjonsklime og fleksibilitet grad av arbeidsnarkomani? ”.*

Videre har vi gjort et søk i eksisterende teori, og funnet tidligere forskning som kan støtte vår problemstilling. Vi har benyttet oss av kvalitativ metode ved bruk av dybdeintervjuer, for å skape en dypere forståelse av fenomenet arbeidsnarkomani. Vi har intervjuet seks konsulenter, som har gitt oss verdifull informasjon om temaet. Ut fra de transkriberte intervjuene har vi hentet ut resultater, som både støtter og avkrefter at faktorene påvirker grad av arbeidsnarkomani. I diskusjonsdelen har vi kommet frem til at jobbkrav og fleksibilitet øker grad av arbeidsnarkomani. På den andre siden har vi kommet frem til at motivasjonsklime i denne studien ikke sies å være en faktor, som påvirker grad av arbeidsnarkomani. Derimot har vi kommet over et interessant funn om at intensitet på arbeidsplassen og overarbeid har en sammenheng med arbeidsnarkomani. Avslutningsvis i diskusjonsdelen har vi kommet frem til at arbeidsnarkomani kan føre til ubalanse og jobb hjem konflikt.

I den siste delen av forskningen belyser vi begrensinger ved vår studie, samt forslag til videre forskning. Forslagene er basert på oppdagelser vi har gjort underveis som ikke har være relevant å undersøke i vår studie. Til slutt har vi presentert en konklusjon som oppsummerer de mest sentrale funnene som svarer på vår problemstilling.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Problemstilling .....	6
<b>2.0 Teori</b> .....	<b>7</b>
2.1 Arbeidsnarkomani og jobbkrav.....	8
2.2 Arbeidsnarkomani og motivasjonsklima .....	10
2.3 Arbeidsnarkomani og fleksibilitet .....	11
2.4 Arbeidsnarkomani og Jobb-hjem balansen.....	13
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>15</b>
3.1 Introduksjon.....	15
3.2 Intervjuguide.....	15
3.3 Valg av intervjuobjekter og fremgangsmåte .....	16
3.4 Intervjuet: .....	17
3.5 Reliabilitet og validitet.....	17
3.6 Analyse.....	18
<b>4.0 Resultater</b> .....	<b>18</b>
4.1 Jobbkrav .....	19
4.2 Motivasjonsklima .....	20
4.3 Fleksibilitet .....	22
4.4 Jobb-hjem balansen .....	24
<b>5.0 Diskusjon</b> .....	<b>25</b>
5.1 Jobbkrav .....	25
5.2 Motivasjonsklima .....	28
5.3 Fleksibilitet .....	31
5.4 Jobb-hjem balansen .....	33
5.5 Begrensninger og anbefaling til videre forskning.....	34
<b>6.0 Konklusjon</b> .....	<b>36</b>
<b>Litteraturliste:</b> .....	<b>37</b>
<b>Vedlegg</b> .....	<b>42</b>

Se for deg at du våkner 05:00 på en fredag morgen, men det kunne vært hvilken som helst dag. For de aller fleste starter arbeidsdagen på kontoret 09.00, men for deg har arbeidsdagen startet for lengst. Hjemmekontor har gitt deg muligheten til å starte arbeidsdagen lenge før, uten at noen kan se det. På jobb glemmer du tid og sted og du opplever en enorm tilfredsstillelse, det er ikke behovet for penger og det er hvertfall ikke spesielt mye å gjøre denne uken. Plutselig er klokken 22.00 og du har vært fortapt i arbeidet frem til nå. Du kommer hjem til et mørklagt hus, ikke fikk du vært med 6-åringen på hans første skoledag og du fikk ikke sagt god natt til din ektefelle. Likevel står du opp og gjør det samme i morgen. Når en tilbringer så mye tid med å arbeide, må noe ofres - familie, fritid eller sosiale aktiviteter. En uke har 168 timer, og det er likt for alle - deler vi døgnet inn i tre deler får vi en del til søvn, en del til arbeid og en del til fri disposisjon. Det ville vært enkelt å tenke at du hadde klart å disponere tiden riktig, men spørsmålet er om du faktisk hadde klart å opprettholde en sunn balanse dersom du var arbeidsnarkoman?

## **1.0 Innledning**

Arbeidsnarkomani er et komplekst og viktig tema som medfører omfattende problemer, som i stor grad skjules for omverden. I det 21-århundre har arbeidsnarkomani blitt omtalt som det best maskerte mentale helse- og familieproblemet (Roness & Matthiesen, 2006 s. 64). En studie fra 2014 fant at 8,3% av den norske befolkningen er arbeidsnarkomaner (UIB, 2014). En av de viktigste årsakene til å undersøke fenomenet arbeidsnarkomani er at det å arbeide for mye kan bli en trussel for- og i verste fall, ødelegge personens mentale, fysiske eller sosiale velvære (Roness & Matthiesen, 2006 s. 65). Familieliv knyttet til arbeidsnarkomani, har vært en liten del av tidligere forskning, og har i stor del blitt overskygget av et større ønske om å lære om hvilke konsekvenser arbeidsnarkomani har for arbeidsplasser (Roness & Matthiesen, 2006 s.70). På bakgrunn av dette ser vi det som aktuelt å undersøke området nærmere.

## 1.1 Problemstilling

I denne studien ønsker vi å undersøke om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet kan være årsaker til økt grad av arbeidsnarkomani. Vi har valgt disse tre faktorene fordi vi mener at de er vesentlige momenter som utspiller seg på alle arbeidsplasser. Videre ønsker vi å belyse hvordan arbeidsnarkomani kan føre til ubalanse og jobb-hjem konflikt. I første omgang ønsker vi å undersøke om krav på jobb kan være en årsak til arbeidsnarkomani. Deretter ønsker vi å utforske om motivasjonsklima kan påvirke arbeidsnarkomani, ettersom at det kan være relevant å undersøke om konkurranse påvirker arbeidsnarkomani. Dette leder oss videre til å se på hva som inngår i et motivasjonsklima. Deretter skal vi undersøke fleksibilitet satt i lys av hjemmekontor og Covid-19 og hvordan denne arbeidsmåten har en positiv eller negativ effekt på arbeidsnarkomani. Avslutningsvis er det utenkelig at arbeidsnarkomani kun er en konsekvens for arbeidsplassen, derfor ønsker vi å se på hvilke konsekvenser arbeidsnarkomani har for balansen mellom jobb og hjem. På grunnlag av dette har vi utarbeidet problemstillingen:

*“Hvordan påvirker jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet grad av arbeidsnarkomani?”*

Et arbeidsklima er den psykologiske prosessen som er mellomliggende organisasjonskonteksten, altså organisasjonens politikk, praksis og prosedyrer (Buch et al. 2016 s. 65). Alle arbeidsplasser er unike, og klimaer i organisasjoner er forskjellige fra arbeidsplass til arbeidsplass. Jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet kan være faktorer som inngår i og påvirker et arbeidsklima. Grad av krav, fleksibilitet og hvilket motivasjonsklima lederen legger til rette for, vil si noe om hvordan den enkelte organisasjon vil se ut.

For å svare på vår problemstilling, har vi gjort søk i eksisterende teori. Dette har vi gjort for å forsøke å finne støtte i tidligere forskning, som legger et grunnlag for vår studie. Vi har benyttet oss av kvalitativ metode og gjennomført dybdeintervjuer for å oppnå en dypere forståelse av fenomenet arbeidsnarkomani. Videre har vi forsøkt å knytte eksisterende teori opp mot funn vi har avdekket i vår forskning. Avslutningsvis har vi kommet frem til en konklusjon som svarer på om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet kan påvirke grad av arbeidsnarkomani.

## 2.0 Teori

Begrepet arbeidsnarkomani ble først brukt av Wayne Oates, der han omtalte arbeidsnarkomani som "*arbeidsavhengighet, et tvangspreget og ukontrollert behov for å jobbe ustanselig*" (Andreassen, 2013; Oats 1971). Omkring 50 år senere har fenomenet arbeidsnarkomani utviklet seg, og forskning innenfor feltet har økt betraktelig. Killinger hevder at arbeidsnarkomani gir tradisjonelt negative assosiasjoner. Svært mange har forutinntatte meninger om begrepet, ettersom at arbeidsnarkomani har som avhengighetstilstand mange paralleller til alkoholisme (Roness & Matthiesen, 2006 s. 66; Killinger 1997). De fleste senere definisjoner på arbeidsnarkomani sammenfaller med Oates sine vurderinger, ettersom at fenomenet er kjennetegnet ved høy investering i arbeid (Roness & Mathiesen, 2006 s.65). Robinson 1998 definerer arbeidsnarkomani som en «*mental forstyrrelse som manifesterer seg gjennom selvpålagte krav, manglende evne til å regulere arbeidsvaner og en overdreven nytelse i arbeid som ekskluderer de fleste andre aktiviteter i livet*» (Roness & Matthiesen, 2006 s.65; Robinson 1998).

Som i de aller fleste tilfeller av avhengighet blir arbeidet en sentral måte å håndtere stress og ubehag på. Arbeidsnarkomane motiveres først og fremst av en indre tvangsmessig drivkraft og dominerende tanker om å jobbe. Følelser som kan knyttes opp mot dette er reell angst, skyld og ubehag når de tar pauser, og at de avskyr alt som forstyrrer arbeidet. Arbeid gir en arbeidsnarkoman tilfredsstillelse, men det å faktisk leve og vie tid til andre momenter i livet, ikke gir dem nytelse (Feiring, 2014). Et interessant moment ved fenomenet er at arbeidsnarkomane ofte blir sett på som dedikerte og oppofrende arbeidstakere, som har et lidenskapelig forhold til jobben. Enkelte hevder at arbeidsnarkomane er populære hos bedrifter, og ledere ønsker ofte å ansette, utvikle og beholde personer med en arbeidsnarkoman livsstil (Roness & Matthiesen, 2006; Sprangle & Ebel, 1987). Som tidligere nevnt kan arbeidsnarkomani være en trussel for den mentale, fysiske eller sosiale velvære. I en studie fremkommer det at 10% av alle dødsfall blant mannlige arbeidstakere i Japan skyldes overarbeid (Roness & Matthiesen, 2006 s.64; Scott et al., 1997; Yates, 1988). Dette viser hvor fatale konsekvenser arbeidsnarkomani kan ha. Tidligere forskning viser at de arbeidsnarkomane i stor grad er i ubalanse, for eksempel ved at arbeidsnarkomani fører til konflikter med familien, ettersom arbeidssfæren og privatsfæren koloniserer hverandre. Dette kan



komme til uttrykk ved at det skjer en gradvis opphevelse av skillet mellom de to sfærene (Glasø & Thompson, 2018. s 43).

## 2.1 Arbeidsnarkomani og jobbkrav

Forskning gjort av Arbeidsmiljøsentret viser at to av tre nordmenn synes at jobben krever for mye (Arbeidsmiljøsentret, 2014). På bakgrunn av dette vil det være interessant å se på om jobbkrav kan være en årsak til arbeidsnarkomani. Det vi legger i jobbkrav er de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben, som krever en vedvarende innsats (Schaufeli & Bakker, 2004). Det kan være grunn til å tro at opplevelsen av jobbkrav kan være subjektiv, og variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Jobbkrav kan for eksempel manifesteres gjennom tidskrav eller tempokrav, som videre kan ha betydning for disponeringen av tidsbruk i den enkeltes liv (Roness & Matthiesen, 2006 s.18). Grad av opplevde jobbkrav kan dermed påvirke hvordan individer fordeler sine ressurser mellom arbeid og privatliv.

Molino et al. (2015) ønsket å få en bedre innsikt i arbeidsnarkomani ved å undersøke forhistorien og konsekvensene av fenomenet gjennom jobbkrav-ressurs modellen. Hovedformålet med studien var å undersøke om jobbkrav er relatert til arbeidsnarkomani og om jobb-ressurser kan bidra til å moderere dette forholdet (Molino et. al, 2015). Studien besto av 617 respondenter fra Italia, hvor fordelingen av kjønn var omtrent lik. Forskningen deres tok utgangspunkt i fire ulike jobbkrav (arbeidsmengde, kognitive krav, emosjonelle krav og kunderelaterte stressorer) og videre to jobbressurser (mulighet for profesjonell utvikling og jobbsikkerhet). Molino et al. (2015) fant at alle former for jobbkrav har en positiv sammenheng med arbeidsnarkomani og familiekonflikt. Videre fant forskningen at jobbsikkerhet som inngår i jobbressurser kan være en buffer mellom jobbkrav og arbeidsnarkomani, da jobbsikkerhet reduserer ansattes frykt for å miste jobben. De fant også støtte i at tilstrekkelige muligheter for profesjonell utvikling er en buffer mellom jobbkrav og arbeidsnarkomani. Dette på bakgrunn av at ansatte klarer å håndtere sine krav knyttet til jobb uten at de opplever at de må skape større utfordringer, eller ta over andres oppgaver for å utvikle ferdighetene sine. Denne forskningen støtter Guglielmi et al. sine funn om at krav på jobb har en sammenheng med arbeidsnarkomani og utbrenthet (Guglielmi et, al. 2012).

Forskningen til Dutheil et al. (2020) ønsket å undersøke om jobbkrav og jobbkontroll i form av selvbestemmelse ved arbeidsplassen, påvirker risikoen for å utvikle arbeidsnarkomani hos ansatte. Deres studie tok utgangspunkt i 187 franske arbeidere. De fant at det var fem ganger så mange arbeidere med høy risiko for arbeidsnarkomani i arbeidsmiljøer med høye jobbkrav, enn for de som arbeider under moderate eller lave jobbkrav (Dutheil, et al. 2020). Avslutningsvis fant de at jobbkontroll ikke påvirker risikoen for arbeidsnarkomani. Denne forskningen er viktig å presentere, da vi skal undersøke arbeidsnarkomani i en bransje der det kan tenkes at det eksisterer høye jobbkrav.

Videre ønsker vi å vise til forskning som tar for seg hvordan jobbkrav påvirker jobb-hjem konflikter. Forskningen til Bakker et al. ønsket å undersøke om jobbkrav bidrar til økt jobb-hjem konflikt. En interessant påstand som kommer frem i studien er at jobb-hjem konflikter kan oppstå på arbeidsplassen (Bakker, et. al. 2008). Studien til Bakker et al. hadde en deltakelse på 168 par med to-inntekter i Nederland. Studien viser at høye krav på arbeidsplassen er sterkt forbundet med jobb-hjem konflikter (Bakker, et. al. 2008). Til slutt viser forskningen at en av årsakene til at jobbkrav er en pådriver til jobb-hjem konflikt, er at ansatte med høye jobbkrav ikke er i stand til å komme seg etter arbeid, og dermed ta seg av familien. Dette funnet støtter tidligere forskning som viser at jobbkrav sammenfaller med økt sannsynlighet for å ta med seg jobben hjem, som videre bidrar til negativ interaksjon mellom partnere (Bakker, et. al. 2008; Westman, Etzion, & Danon, 2001). Videre støtter tall fra SSB forskningen til Bakker et al. (2019) da 14% av arbeidstakere innenfor feltene "Rådgivning innen økonomi, administrasjon og salg" opplever at høye jobbkrav går ut over familiesituasjoner utenfor jobb. Dette støtter påstanden om at høye jobbkrav bidrar til økt risiko for arbeidsnarkomani.

Forskningen til Molino et al., Dutheil et al. og Bakker et al. bekrefter at jobbkrav har en sentral rolle i utviklingen av arbeidsnarkomani. Med ord kan det tyde på at jobbkrav er en vesentlig faktor som vil ha betydning for fenomenet. Videre bekrefter Bakker et al. at høye jobbkrav kan påvirke jobb-hjem konflikter som en konsekvens av man tar med jobben hjem og ikke har nok ressurser å vie til sitt private liv.

## 2.2 Arbeidsnarkomani og motivasjonsklima

Et motivasjonsklima er en form for arbeidsklima, som definerer hvilke mål ansatte skal oppnå, hvordan de skal evalueres og hvordan de skal forholde seg til arbeidsoppgaver og hverandre (Buch, 2016 s. 67; Ames & Ames, 1984). Et motivasjonsklima inneholder to ulike klimaer, prestasjonsklima og mestringsklima. Et prestasjonsklima verdsetter sosial sammenligning, konkurranser mellom kolleger og favorisering av de beste. Belønninger kan dermed være avgrenset til de som presterer på det høyeste nivået. Disse medarbeiderne fremheves som suksessrike og belønnes deretter. Oppmerksomheten er på den enkeltes evner til å prestere og vinne over sine kolleger, fremfor å ha fokus på hvordan arbeidsoppgaven faktisk skal utføres (Buch, 2016, s.69). Et mestringsklima handler om suksess knyttet til at ansatte utvikler seg, lærer og samarbeider. Det er ikke sluttresultatet som er avgjørende i et mestringsklima, men fokuset ligger på hvordan den enkelte presterer, sammenlignet med egne tidligere prestasjoner. Videre oppmuntrer et mestringsklima til samarbeid, da dette bidrar til økt læring (Buch, 2016 s. 68).

Ettersom at konkurranse er et svært sentralt element i et prestasjonsklima, vil forskningen til Keller et al. være relevant, da studien ønsket å undersøke om et konkurransedrevet arbeidsklima er assosiert med økt grad av arbeidsnarkomani. Studien besto av 812 respondenter fra tyske private bedrifter. Resultatene viste at ansatte som jobbet i et klima der motivasjonen er drevet av prestasjoner og jevnlig sammenligning mellom ansatte, hadde høyere score på arbeidsnarkomani. Forskningen konkluderte med at i tillegg til personlighet, verdier og jobbkarakteristika, kan høy konkurranse på arbeidsplassen virke som en forsterkning av arbeidsnarkomani (Keller, et, al. 2016). Med andre ord kan det tyde på at det er en sammenheng mellom prestasjonsklima og arbeidsnarkomani.

Mazetti et al. undersøkte om ulike person-karakterer som arbeider i et klima preget av overarbeid og høy intensitet, hadde en tilknytning til økt risiko for arbeidsnarkomani. Studien besto av 333 arbeidere fra Nederland. Basert på de utarbeidede hypotesene fant de at arbeidsklimaer preget av overarbeid, hadde større forekomst av arbeidsnarkomani hos ansatte som opplever høy mestringssevne. Mazetti et al. (2014) har videre ønsket å undersøke om arbeidsklimaer med høy grad av overarbeid er assosiert med arbeidsnarkomani. De fant at klimaer med

overarbeid har en positiv sammenheng med arbeidsnarkomani, dette var spesielt i klimaer hvor overarbeid er godtatt. Dette bekrefter studien til Johnstone & Johnston om at et klima preget av sterkt arbeidspress forsterker den indre tvangen, som får arbeidsnarkomane til å jobbe ustanselig (Mazetti et al. 2012: Johnstone & Johnston, 2005).

Forskningen til Keller et al. og Mazetti et al. bekrefter at høy konkurranse på arbeidsplasser kan påvirke arbeidsnarkomani. Dette kan tyde på at spesifikke momenter ved et motivasjonsklima også kan ha en sammenheng med arbeidsnarkomani.

### **2.3 Arbeidsnarkomani og fleksibilitet**

Fleksibilitet beskrives i utgangspunktet som en normal evne til å kunne tilpasse seg endrede situasjoner, krav og nye mennesker (Snl, 2020). Sett i lys av vår studie vil begrepet ha opphav i Covid-19 pandemien, ettersom at mange fikk endret timeplan og arbeidssituasjon. Bruken av hjemmekontor har økt betydelig de siste årene som en konsekvens av korona pandemien (Einarsen & Skogstad, 2021) da svært mange arbeidstakere gikk fra et fast kontor, til å innrede egen arbeidsplass i eksempelvis hjemmet. Det er verdt å nevne at vi ønsker å se nærmere på denne typen arbeidsplass ettersom at hjemmekontor og fleksibilitet kan ha en påvirkning på grad av arbeidsnarkomani. Dette på bakgrunn av at det har vært mulighet for å ta med arbeidet hjem i større grad og grensen mellom jobb og hjem kan ha blitt visket ut.

Det kan virke som at arbeidsnarkomane investerer mye tid og energi i sitt arbeid uten å respektere grensen mellom deres arbeid og privatliv. Spagnoli & Molinaro hevder at mangel på normale jobbtilstander har ført til negative konsekvenser for arbeidsnarkomane (Spagnoli & Molinaro, 2020). En studie gjennomført av Charalampous et al. (2018) viser at hjemmesituasjonen vil være en faktor som spiller inn på eksempelvis motivasjon og prestasjon. Videre i forskningen blir det trukket frem at jobb og hjem balanseres bedre i settingen av hjemmekontor. Ettersom at grensene vil viskes ut i større grad, og opplevelsen av å ha bedre tid til begge sfærene kan forekomme. Et svært spennende moment som fremkommer i forskningen er at denne positive faktoren ikke vil gjelde for de som allerede har utfordringer med å balansere jobb og privatliv, som videre viser til at hjemmekontor

ikke ser ut til å være en positiv løsning for arbeidsnarkomane (Kopperud et al, 2020; Charalampous, 2018).

Forskning fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt viser at ansatte med mer komplekse oppgaver, vil oppleve høyere jobbtilfredshet og produktivitet ved hjemmekontor (Fløvik, et al. 2021). Under pandemien ble det nødvendig for flere bedrifter å finne nye løsninger på hvordan å kommunisere, fatte beslutninger og ta regi i egen hverdag. Det er derfor interessant å se på hvordan en fleksibel timeplan kan ha påvirket arbeidsnarkomani.

Fleksibel timeplan omhandler et individs oppfattelse av å kunne håndtere familieansvar og ta seg av relasjoner uavhengig av type timeplan (Hammer, 1997; Grigsby & Hammer, 1994). Ved bruk av hjemmekontor har muligheten for både fleksibelt arbeid og en fleksibel timeplan blitt en aktuell måte å jobbe på. Hammer et al. (1997) foreslår at fleksibel timeplan blir betraktet som en kilde til lavere jobb-hjem konflikt. Undersøkelsen ble gjennomført av 399 par, der begge innehar inntektskilde. Undersøkelsen bekreftet at tilgangen til fleksible arbeidstider har en positiv sammenheng med reduksjon i jobb-familie konflikt (Hammer et al. 1997). Denne studien støtter under funnene gjort av Thomas & Ganster (1995) hvor de fant at fleksibel timeplan ble assosiert med redusert jobb-hjem konflikt, i hovedsak gjennom den økende kontrollen over arbeidsaktivitetene (Hammer, et al. 1997; Thomas & Ganster, 1995).

Russo og Waters (2006) fant også at fleksibel arbeidstid reduserte rapporterte jobb-familie konflikter for de entusiastiske arbeidsnarkomane, men dette gjaldt ikke for den ikke-entusiastiske arbeidsnarkomanen. Dette kan tyde på at fleksibilitet kan være en buffer for utviklingen av arbeidsnarkomani. På den andre siden kan vi se at dette muligens ikke gjelder for den ikke-entusiastiske arbeidsnarkomanen. Studien viser videre at reduksjonen i jobb-hjem konflikt ikke vil være gjeldende for arbeidsnarkomane. Derimot vil de oppleve høye nivåer av konflikt uavhengig av kapasitet til å endre timeplan. Russo and Waters (2006) hevder videre at arbeidsnarkomane kan bruke de fleksible arbeidstidene til å øke tiden de vanligvis ville brukt på jobben, til å jobbe utenfor kontortiden. Dette er utenfor de akseptable og etablerte tidene, som er satt av bedriften. Funnene gjort i denne studien er

relevant for å undersøke om fleksible arbeidstider vil kunne være av betydning for arbeidsnarkomane (Russo & Waters, 2006)

Forskningene til Charalampous et al. og Spagnoli & Molinaro støtter at hjemmekontor ikke har vært positiv løsning for arbeidsnarkomane. Dette er fordi de allerede har utfordringer knyttet til å balansere jobb og privatliv. Russo et al., Hammer et al. og Thomas & Ganster sine forskninger bekrefter at fleksibel timeplan ikke vil føre til reduksjon i jobb-hjem konflikt for de arbeidsnarkomane.

På bakgrunn av de presenterte forskningene vil det være viktig å belyse konsekvenser av arbeidsnarkomani da dette bidrar til forståelsen av fenomenet. I senere tid ser man at arbeidsnarkomani ikke kun er en konsekvens for arbeidsplassen, men individet selv og dens private liv. Videre har arbeidsnarkomani blitt relatert til flere negative utfall, som svekket helse, jobb-hjem konflikt, søvnproblemer, utbrenthet og økt sykefravær (Andreassen et al. 2018).

## **2.4 Arbeidsnarkomani og jobb-hjem balansen**

Det er ikke før i nyere tid at det har blitt relevant å se på de familiemessige virkningene av arbeidsnarkomani (Roness & Matthiesen, 2006 s.70). Riktig nok har det skjedd mye forskning innenfor dette spesifikke feltet siden den tid. Andreassen et al. sin forskning fra 2013 viser at arbeidsnarkomane rapporterte høyere grad av jobb-hjem konflikt og dårligere fungering utenfor jobb, enn de som ikke er arbeidsnarkomane (Andreassen et al. 2013). Samtidig har flere studier vist at det som skjer på jobb har større effekt på familielivet, enn omvendt (Roness & Matthiesen, 2006 s.68; Thuen 2000). En forskning fra 2000 utført av Bonebright et al. fant at arbeidsnarkomane har større problemer med å fordele tiden mellom jobb og familieliv, og de vil dermed forstyrre denne balansen (Bonebright et al. 2000). Forskningen til Bonebright et al. tar utgangspunkt i Spence & Robbin's to ulike typer av arbeidsnarkomani, den entusiastiske og den ikke-entusiastiske arbeidsnarkomane. Dette har de gjort for å se om de ulike typene av arbeidsnarkomani påvirker jobb-hjem balansen ulikt.

Bonebright viste til Kanai et al. sin forskning om jobb-hjem der det ble gjennomført en studie med 171 tilfeldig arbeidstakere i samme selskap, med stor variasjon i

stillinger (Bonebright et al. 2000; Kanai et al. 1992). Forskningen viste at ikke-entusiastiske arbeidsnarkomane opplever høyere grad av jobb-hjem konflikt, lavere mening med livet og lavere tilfredshet enn de som ikke er arbeidsnarkomane. Videre fant Bonebright et al. at entusiastiske arbeidsnarkomane også har høyere jobb-hjem konflikt enn de som ikke er arbeidsnarkomane. Med andre ord, viser forskningen at de to ulike formene for arbeidsnarkomani ikke spiller inn på opplevd grad av jobb-hjem konflikt, da arbeidsnarkomane uansett vil oppleve høyere jobb-hjem konflikt. Likevel viser studien at entusiastiske arbeidsnarkomane har høyere grad av mening og tilfredshet i livet enn ikke-entusiastiske arbeidsnarkomane. Til slutt viste forskningen at ikke-entusiastiske arbeidsnarkomane skårer dårligst i alle målte kategorier: jobb-hjem konflikt, livstilfredshet og mening med livet (Bonebright et al. 2000). Bonebright hevder at dette beviser at den intuitive troen på at balanse i livet er en viktig faktor for individer.

I likhet med Bonebright fant forskningen til Russo & Waters at begge typene for arbeidsnarkomani opplevde høyere grad av jobb-hjem konflikt enn de som ikke er arbeidsnarkomane. De fant at selv om jobbtimer ble kontrollert, har arbeidsnarkomane fortsatt høyere level av jobb-hjem konflikt, enn de som ikke er arbeidsnarkomane. Denne studien støtter Spruell's påstand om at effekten av arbeidsnarkomani ikke er en enkel konsekvens av å jobbe lange dager, men at trangen til å jobbe har ytterligere innvirkning på individets velvære (Russo & Waters, 2006; Spruell, 1987). Avslutningsvis fant Robinson & Post også at individer med høyere grad av arbeidsnarkomani har større grad av familiekonflikter. Dette funnet var basert på at høy score av arbeidsnarkomani var knyttet til lavere grad av kommunikasjon, mindre klare familieroller og mindre involvering i familieliv (Roness & Matthiesen, 2006 s. 70; Robinson, 2001; Robinson & Post, 1995).

Forskningen til Bonebright og Russo & Waters bekrefter at alle former for arbeidsnarkomani har konsekvenser for det private liv og bidrar til økt familiekonflikter. Med andre ord, kan dette tyde på at konsekvensene av arbeidsnarkomani ikke kun påvirker arbeidsplassen, men også livet utenfor.

Avslutningsvis danner forskningen et vitenskapelig grunnlag for det vi ønsker å belyse i vår problemstilling. Teoridelen skal videre anvendes i delen som

omhandler diskusjon av våre funn, hvor det vil det være aktuelt å se om det forekommer sammenhenger mellom våre funn og tidligere forskning.

## 3.0 Metode

### 3.1 Introduksjon

I vår studie har vi valgt å bruke kvalitativ metode ettersom at vi ønsker å få en dypere forståelse av temaet, spesielt ettersom arbeidsnarkomani er komplekst og krever grundigere refleksjon. *“Kvalitativ metode er en måte å nærme seg virkeligheten på, og som gjerne ender opp med å produsere beskrivende data - det kan være menneskers egne uttalelser, nedskrevne ord eller observasjon av individers adferd”* (Silkose et al, 2021, s. 12). Innsamlingsmetoden vi har brukt i vår studie er dybdeintervjuer. En av årsakene til at vi har valgt kvalitativ metode er at det kan være utfordringer knyttet kvantitativ metode, som for eksempel at det kan være vanskelig å innhente stor nok mengde data fra individer, da målgruppen vår er svært spesifikk og krever en viss kunnskap om temaet. Ettersom at det har vært viktig for oss å fokusere på å gå mer i dybden, har vi valgt å intervju seks intervjuobjekter i en spesifikk bransje, dette har vi gjort for å få en helhetlig forståelse av momenter ved vår problemstilling.

### 3.2 Intervjuguide

I denne studien har vi utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 3) og et informasjonsskriv til våre intervjuobjekter (vedlegg 2). Begge vedleggene har blitt godkjent av NSD (Vedlegg 1), før vi utførte dybdeintervjuene. Vår intervjuguide er delt inn i fire ulike deler, da vi ønsket at intervjuene skulle bli så oversiktlig som mulig for intervjuobjektene. Hver del inneholdt 4 til 5 spørsmål, hvor vi har lagt vekt på å stille åpne spørsmål for å innhente mest mulig informasjon, og for at intervjuobjektene skal kunne tolke spørsmålene slik de ønsker. Dette har vært svært viktig ettersom at temaet kan oppfattes som sensitivt for mange. De fire delene omhandlet: *arbeidsklima, arbeidsnarkomani, fleksibilitet og familieliv/relasjoner*. I den første delen av intervjuguiden ønsket vi å innhente informasjon om arbeidssituasjonen til intervjuobjektene for å kartlegge arbeidsklimaet til den



enkelte og hvordan de opplever krav på arbeidsplassen. I del to var formålet å innhente informasjon om familieliv og relasjoner, dette har vært vesentlig for vår studie ettersom at det er viktig å se på konsekvensene av arbeidsnarkomani og hvordan intervjuobjektene opplever balansen mellom jobb og livet utenfor. Den tredje delen var rettet mot fenomenet arbeidsnarkomani, her har vi lagt vekt på at objektene skal kunne tolke spørsmålene fritt og komme med egne tanker rundt fenomenet. Det er verdt å nevne at vi ikke ønsker å finne ut om objektene er arbeidsnarkomane, men heller generelle tanker rundt temaet og hvordan de opplever at de tre faktorene spiller inn på arbeidsnarkomani. Den siste delen tok utgangspunkt i fleksibilitet og hjemmekontor som en konsekvens av Covid-19 pandemien, og hvordan situasjonen har påvirket fleksible arbeidsdager og flytende grenser knyttet til jobb og fritid.

### **3.3 Valg av intervjuobjekter og fremgangsmåte**

Vi har valgt strategisk utvelgelse og snøballutvelgelse av informanter og vi har brukt mye tid på å undersøke hvilken målgruppe som vil passe studien vår best. (Myers, 2020 s.173). Basert på forskningen til Taris et al. (2012) som hevder at arbeidsnarkomani er mer utbredt blant ledere og i enkelte sektorer, som eksempelvis konsulentvirksomheter (Andreassen, et al. 2013; Taris et al. 2012) har vi valgt fulltidsansatte i konsulentbransjen som vår målgruppe. Vi har samlet inn informanter av begge kjønn, hvor variasjonen i kjønn har gitt oss innsikt, da de kan ha ulike erfaringer og holdninger. For å finne intervjuobjekter til denne studien har vi tatt kontakt med familie og venner. Ettersom at familiemedlemmer har hjulpet oss med rekruttering av intervjuobjekter har det vært en relativt lett rekrutteringsprosess, hvor alle informantene har bistått med viktig informasjon og engasjement til studien. Det ble intervjuet seks informanter og disse skal anonymiseres i tråd med NSD godkjenningen vår. For å gi en oversikt over informantene vil de kort bli presentert.

*Informant (2), (3), (4) og (6) er menn og i aldersspennet 25-35 år.*

*Informant (1) og (5) er damer og i aldersspennet 25-35 år.*

### 3.4 Intervjuet

Alle intervjuene har blitt gjennomført over zoom, dette gjorde vi fordi at flest mulig respondenter skulle ha mulighet til å stille på intervju. Vi startet intervjuprosessen i begynnelsen av april og hadde vår siste samtale den 21. April. Det har blitt gjort lydopptak av alle intervjuer for at vi ikke skulle gå glipp av viktig informasjon, og fordi vi ser det som nødvendig å ha muligheten til å trekke ut informantsitater. Intervjuene varte i gjennomsnitt 30 minutter, uten pauser og intervjuprosessen ble gjennomført uten problemer.

### 3.5 Reliabilitet og validitet

En hyppig benyttet påstand innenfor metode er «forskning viser». Sett i sammenheng med dette vil det være viktig å legge frem forskningsresultater med sannhet. Validitet og reliabilitet vil være viktig for resultatene da data ikke alltid er så sikre som vi kan få inntrykk av (Grenness, 2012 s.26). Reliabilitet- eller pålitelighet knytter seg til undersøkelsens data: hvilke data som brukes, hvordan den samles inn og hvordan den bearbeides (Johannessen et al. 2020, s. 250). I intervjuene har vi benyttet oss av lydopptak for å samle inn data, for å videre sikre den relevante informasjonen og vi har transkribert intervjuene for å styrke vår reliabilitet. Etersom at intervjuobjektene kan påvirkes av situasjonen har vi forsøkt å stille åpne spørsmål, som bidrar til selvstendige tolkninger slik at svarene skal bli så ærlig som mulig. En fordel med dybdeintervju er at vi har vært til stede under intervjuet og vi har derfor kunne sikret at intervjuobjektene har forstått spørsmålene, dette kan være med på å styrke vår reliabilitet. Vi har valgt å fokusere på innhenting av informasjon om objektenes tanker rundt tema, fremfor å stille spørsmål som direkte omhandler intervjuobjektene personlige situasjon. Dette kan være med på å styrke vår validitet, ettersom at det er lettere å dele erfaringer og tanker rundt noe, fremfor å dele opplysninger som kan oppleves personlig.

Validitet i en studie sier noe om hvilken grad resultatene er gyldige. Videre kan validitet deles inn i intern validitet og ekstern validitet. Den interne validiteten kan knyttes opp mot troverdighet. På den andre siden kan ekstern validitet knyttes opp mot hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn reflekterer formålet med

studien, som representerer virkeligheten på riktig måte (Johannessen et al. 2016, s.230). Med andre ord vil validiteten bekrefte om undersøkelsen måler det den har en hensikt til å måle. Validiteten av forskningsprosjektet vil være viktig for at beslutningsgrunnlaget ikke skal være feilaktig. Vi har forsøke å innhente informasjon som er pålitelig, dette har vi gjort ved å intervju objekter som vi tenker at innehar relevant kunnskap om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet ved individenes arbeidsplass. Et annet moment som kan styrke vår validitet er informantsitater, da disse belyser konkrete utsagn fra informantene.

### 3.6 Analyse

Datamaterialet vi har samlet inn gjennom dybdeintervjuer må analyseres og tolkes før vi kan diskutere våre funn. Datamaterialet vi har innhentet vil være hovedmaterialet for studien, ettersom at alle intervjuene har blitt tatt opp gjennom lydopptak, har det vært lettere å analysere materialet. Vi har transkribert lydfilene for å enklere kunne hente ut informasjon og funn. Transkriberingen er blitt gjort for at analysearbeidet skal forenkles og for å svekke fallgruver som misforståelser og feilinformasjon. Vi har benyttet oss av tematisk bearbeiding for å analysere dataene vi har samlet inn. Tematisk bearbeiding handler om å belyse utsagn som omhandler de samme temaene (Dalland, 2017). Vi har hentet ut setninger som beskriver intervjuobjektene sine tanker og meninger rundt temaene jobbkrav, motivasjonsklima, fleksibilitet og jobb-hjem balansen. I funnene vil informantene bli presentert i form av tall fra (1) til (6).

## 4.0 Resultater

I denne delen av studien skal vi presentere resultatene fra våre intervjuer, samt den tematiske bearbeidingen som er utført. Vi har strukturert resultatdelen i likhet med teoridelen. Den første delen tar for seg funn om krav, den andre delen tar for seg resultater som omhandler motivasjonsklima og den tredje delen tar for seg fleksibilitet. Avslutningsvis skal vi presentere funn om jobb-hjem balansen. Dette har vi gjort for å skape en god oversikt over funnene som kommer frem. Videre har vi valgt å benytte oss av informantsitater for å legge frem våre funn på en oversiktlig måte.

## 4.1 Jobbkrav

I hvilken grad intervjuobjektene opplever krav på jobb, fremkommer relativt likt da fem av seks informanter opplever at arbeidsplassene deres har høye krav. Det er verdt å nevne at alle respondentene forteller at de jobber mer enn sine venner, familie og bekjente, og det stilles et krav om å jobbe minst 50 timer i uken og 80 timer på det meste. Ettersom at flesteparten av informantene opplever høye krav, forteller informant (2) at «*Det stilles nok høyere krav til oss som konsulenter*». Det kan virke som informant (3) er enig, da det forklares at «*Man er hele tiden på klokken, som er et krav ved en dyr service industri med korte deadlines*». Videre forteller informanten at «*Jeg tror at de som jobber her og blir i bransjen, til en viss grad trives og trigges av høye krav. Det å innfri høye krav gir et rush*». Informant (4) forklarer at krav kan henge sammen med lysten til å prestere «*Du har lyst til å prestere, men det er også veldig høye krav*». Videre belyser informant (1) hvordan krav utspiller seg på arbeidsplassen «*altså for å snakke spesifikt for min jobb da, så har de jo fått inn en gjeng som drives av å få til ting*» informanten forklarer videre at ansatte på arbeidsplassen «*har lyst til å prøve og lære masse og bli flinkere, og det er nok også folk som trigges av høye krav og utfordring*». Avslutningsvis forteller informant (2) at ønsket om å gjøre det bra kan føre til for mye arbeid «*jeg er jo i en situasjon hvor jeg ønsker å imponere og gjøre det bra på jobb, og da kan jeg jo se for meg at den iveren, gjør at jeg til tider kan jobbe for mye*».

På spørsmålet om informantene opplever at arbeidsnarkomani og krav henger sammen, er det en felles konsensus om at krav og arbeidsnarkomani har en sammenheng blant informantene. På den andre siden belyser informant (4) at krav i seg selv ikke er en enestående faktor for å utvikle arbeidsnarkomani «*Jeg tror du er avhengig av krav for å bli arbeidsnarkoman, men det betyr ikke at du blir det kun på grunn av at det er høye krav*». Videre forteller informanten at krav spiller en rolle på bakgrunn av at «*Uten krav, skal du bare møte opp og eksistere på jobben, da tror jeg det er umulig og bli narkoman*». Informant (5) opplever at arbeidsnarkomani og krav går hånd i hånd, ved å fortelle at «*jo høyere krav du har, jo mer forventer du av individet til å prestere da*». Informanten forteller videre at det er visse mennesker som oppsøker arbeidsplasser med høye krav «*Den andre tingen er jo med høyere krav så tiltrekker du deg også en viss gruppe mennesker*».

*som ønsker å prestere. Og de kan vel også tendere mer til å være arbeidsnarkomane».*

I hvilken grad arbeidsnarkomani og konsulentbransjen henger sammen er alle informantene enig i at det er en tydelig sammenheng mellom arbeidsnarkomani og konsulentbransjen. Informant (2) hevder at enkelte konsulentselskaper legger til rette for arbeidsnarkomani *«det er nok mange av konsulentselskapene som legger til rette for det, altså arbeidsnarkomani, gjennom å på en måte forvente veldig mye da, fra sine ansatte»*. Informant (5) er enig i påstanden, men mener også at det er to sider av saken og forteller *«Ja, jeg tror forsåvidt på mange måter jeg enig i den påstanden, jeg tror 1: at du får inn flere folk som er tilbøyelig for å jobbe mer, også har jeg jobbet mer overtid samtidig. For det andre så er du i type miljø som fostrer og fordrer denne type egenskaper eller handlinger»*. På den andre siden forteller informant (4) at det oppleves som riktig bransje å bli arbeidsnarkoman i, men at det ikke kun er bransjen i seg selv *“Blir du arbeidsnarkoman av å jobbe i bransjen, nei, det tror jeg ikke. Men hvis du har lyst til å bli det, så er det riktig bransje å bli det. fordi du har altså kravene, du har prestasjonsfokus du har karrierejaget, du har liksom alle faktorene som skal til for å kunne bli arbeidsnarkoman”*. Informant (6) forteller at en av årsakene til at man enklere kan utvikle arbeidsnarkomani i konsulentbransjen kan være *«at du er omgitt av folk som er liksom likesinnede, så du har liksom en veldig sånn union holdning til det å jobbe mye, så man kan miste litt begreper på liksom hva som er vanlig å jobbe og hva som er liksom mye jobb»*. Informant (6) ønsker videre å legge til at *“jeg skal ikke si at folk er narsissister, men du kan ha narsissistiske trekk”* avslutningsvis støtter informant (4) og (5) at narsissisme er et personlighetstrekk de forbinder med arbeidsnarkomani.

## **4.2 Motivasjonsklima**

Informantene blir stilt spørsmål om de kan beskrive arbeidsplassen sin. Tre av informantene forteller at arbeidsplassene deres er preget av et svært høyt tempo. Informant (5) sier at *«Det er veldig høyt tempo og høyt stress»*. Informant (2) sier seg enig og forteller *“Det er veldig høyt tempo og det forventes at man leverer kontinuerlig”*. Informant (4) hevder at det er en tydelig forskjell i konsulentbransjen kontra andre bransjer da *“Du jobber et par timer overtid for å komme i mål, i tillegg tror jeg intensiteten hver time er mye høyere”*.

Videre har vi spurt informantene om de kan fortelle om arbeidsmengden sin. Informant (1) og (2) jobber om lag 50 timer i uken, mens informant (3), (4) og (5) jobber rundt 70 timer i uken. Informant (3) forklarer *“Kall det 70 timer per uke, fra 09.00 til jeg er ferdig”*. Informant (5) trekker særlig frem at det er lange dager *“Det kan skje at jeg jobber 16 timer i strekk, 4 dager på rad, med en sånn halvtimes pause”*. Videre forklarer informant (6) at det tilbringes rundt 60 timer på jobb i uken. Avslutningsvis nevner informant (3) og (5) at de opplever at overarbeid er applaudert og godtatt. Informant (3) forklarer *“Jo mer du jobber, jo mer får du av forfremmelse og bonus. derfor blir overarbeid godtatt og applaudert”*.

Grad av konkurranse og prestasjonsnivå på arbeidsplassen oppleves ulikt blant informantene. Informant (1) og (6) forteller at folk på arbeidsplassen trigges av konkurranse og er kompetitive av natur. Informant (1) forteller at *«Det er på en måte ganske kompetitivt å komme inn og jeg tror det er mennesker med en kompetitiv natur»*. Derimot forteller informant (3) at han opplever det som relativt lite kompetitivt, og at han opplever seg selv som *«involverende og samarbeidende»*. Informant (4) og (5) sier at de jobber i en høyprestasjonsgruppe som er opptatt av å prestere, men ikke på bekostning av hverandre. Informant (5) forteller *«jeg opplever at det er mange som tror at i vår bransje er det ekstremt spisse albuer, men det er innforstått at samarbeid er nøkkelen til egne individuelle mål, men enn at det er konkurranse mellom individene»*. Dette støtter informant (3) sin opplevelse om at *«man oppdriver hverandre, det er ikke konkurranse om å komme først, men en konkurranse om å ikke havne bak»*. Videre er informant (4) enig i at *«Det ikke er viktig å være flinkere enn andre, men bare være flink»*.

Funnene viser at måten de jobber på og hvordan systemet er bygd opp, oppleves relativt likt hos de fleste av informantene. Informant (3) sier at *«konsulenter får belønning for hardt arbeid og du blir belønnet med enda mer arbeid, jo mer du jobber, jo høyere opp kommer du”*. Informant (4), (5) og (6) sier at systemet er bygd opp slik at folk jobber hardt og mye. Informant (6) forteller *«du har en veldig sterk pliktfølelse til det systemet, man har jo blitt opplært til at det er en veldig sterk kultur her som gjør at man er villig til å gå litt lenger for å bli ferdig med ting»*. Samtidig som at informant (4) sier at rangstigen og hierarkiet er basert på prestasjoner *«Systemet til bedriften er at man, må prestere for å komme høyere opp*

*i rangstigen». Videre forteller informant (6) at «folk er keen på å klatre til neste mål, men en del er også keen på å gjøre det så fort som mulig og da blir det hele tiden en sånn pull effekt». Det kan virke som informant (4) er enig med informant (6) da informanten forklarer at «arbeidsgiver pusher mye til å nå til neste nivå, neste nivå hele tiden, og det er et system som er bygd sånn at, er du flink så kommer du videre». Til slutt forteller informant (5) at det er et ekstremt manipulerende system «Psykologisk, vet de hvordan de skal få deg til å yte mer, få deg til å bli lengre, få deg til å føle deg sett, få deg til å føle deg vel, og booste egoet ditt, de kan alle disse triksene».*

### 4.3 Fleksibilitet

I hvilken retning fleksibiliteten har påvirket arbeidsplassen fremkommer som delvis likt. Informant (1) beskriver hjemmekontor som at «du er litt mer fleksibel, man kan ta morgenen hjemmefra uten å få dårlig samvittighet». Videre forteller informant (2) at det er en «digg tilværelse» på bakgrunn av at informanten opplever å prestere bedre ettersom at man er mer oppegående i hodet. Informant (3) forklarer at hjemmekontor har skapt en ekstrem fleksibilitet, men på den andre siden har informanten jobbet mer «fordi du får ikke de samme pausene som til og fra jobb. Du får ikke kaffemaskinen og 5 minutter, man er på hele tiden» videre blir det forklart at «hvis man er flink til å ta disse pausene kan hjemmekontor være en positiv ting og hvis man ikke klarer det kan det gå helt motsatt vei».

På hvilken måte hjemmekontor har vært en god eller dårlig løsning for arbeidsnarkomane, forteller fem av seks informanter at de ikke tror at hjemmekontor har vært en god løsning for arbeidsnarkomane. Derimot sier en informant seg uenig i dette. Informant (1) og (4) påpeker sin enighet med å begrunne at «dette fordi du kan skjule hvor mye du jobber og ingen kan se det, og man får aldri avsluttet», mens informant (2) tenker at «de har kanskje jobbet mer enn de har sett for seg». Informant (5) påpeker at «Nei, det har vært en helt jævlig løsning, det burde ikke vært lov». På den andre siden hevder informant (3) at det ikke er noen forskjell på hjemmekontor og den normale jobb tilstanden «Nei, jeg tror de som er arbeidsnarkomane helt klart jobber like mye på kontoret også, hvis de skulle jobbet enda mer hadde de jobbet hjemme etter jobb». Informant (6) hevder at den beste løsningen for å ikke utvikle arbeidsnarkomani «er å ha klare skiller og

*sette jobben på pause*”. Dette mener informanten ettersom at *«hvis stedet du oppholder deg når du har fri, alltid har jobben så tror jeg det liksom blir vanskelig og at det skillet blir visket mer ut»*.

Hvordan jobb-hjem balansen har utspilt seg gjennom Covid-19 og hvordan dette kan ha endret arbeidsvanene til informantene hadde spredning i svarene. Informant (2) forklarer det som at *«skillet mellom jobb og hverdag forsvinner litte grann»*. Dette er noe som samsvarer med informant (4) som beskriver sin jobb-hjem balanse med at *«jeg syntes det nesten var verre, altså du får ikke noe mer hjemme tid, du er bare hjemme»*. Dette er også informant (6) enig i, ettersom beskrivelsen av hva som er et fristed og hva som er et jobbsted blir visket ut på bakgrunn av å alltid være tilgjengelig. På den andre siden forklarer informant (3) at det har fungert *«Det er som en hybrid som gir meg fleksibilitet til å bidra hjemme, som skaper en god balanse»*. Informant (1) er enig i dette og forklarer at *“i min hverdag så fungerer det drit bra”*. Informant (5) opplever konsekvenser knyttet til det sosiale livet og hjemmekontor som at *«Når du jobber så mye så er det helt grusomt. Du blir helt utmattet av det, mennesker er sosiale vesener, og når du da tar bort det sosiale aspektet, så er det ekstremt utfordrende å jobbe så mye»*. Samtidig er alle informantene enige om at grensene i stor grad blir visket ut ved hjemmekontor.

Ut fra respondentenes svar kan vi se at individer på et lavere nivå har opplevd hjemmekontor ulikt fra sine ledere, og det er ulike konsekvenser knyttet til fleksibiliteten som hjemmekontor kan ha gitt. Informant (3) forklarer at *«det blir lettere jo mer senior man er, ettersom juniorer er mindre lært»* og forklarer videre at juniorer har mer behov for å være på kontoret ettersom de trenger den kulturen og det aspektet av jobben som man ikke får hjemme. Derimot forteller informant (1) at *«jeg snakket med et par partnere og vet at de var ganske langt nede, sånn psykisk»* og videre at *«vi som var juniorer ble prioritert til å kunne komme på kontoret siden vi hadde så dårlig oppsett hjemme»*. Under hjemmekontor endret mønsteret seg i hvordan å kommunisere og samarbeide med kolleger. Informant (5) forteller at *«juniorer har mindre erfaring, mye mindre autonomi og mindre selvstendighet”*. Videre har vi undersøkt informantenes tanker rundt det å spørre om hjelp på hjemmekontor og hvordan fleksibiliteten har spilt en rolle her. Informant (3) forklarer at *«det med å spørre om hjelp, bare det blir veldig formelt, så det må ha vært vanskelig»*. Informanten forteller videre at *“seniorer og*



*partnere trenger ikke dette i like stor grad*”. På samme måte forteller informant (6) at *«juniorer slet kanskje mer med hjemmekontor-opplegget, at det ble mer en sånn følelse av at du hele tiden var på jobb, og når du da er ny så kunne det bli litt krevende»*. Det kommer også frem gjennom informant (2) at *«det er så mye enklere å spørre noen om hjelp når man er på jobb på fysisk kontor, enn å spørre over teams»*. Informant (5) beskriver det som at *«plutselig sitter du der med oppgaven uten å ha hjelp tilgjengelig, det skaper ekstremt mye stress»*.

#### 4.4 Jobb-hjem balansen

Ubalanse i jobb og hjem fremkommer som en viktig konsekvens av arbeidsnarkomani. Det kom frem ulike meninger om hvordan dette påvirker relasjonene på hjemmebane. Informant (1) forteller at *«hvis jobben går utover relasjonene mine, da må jeg slutte»*. I likhet med informant (1) hevder informant (4) at *«jeg må prøve å pushe meg til å gjøre ting, som middager og lignende – hvis ikke må jeg slutte»*. Informant (2) ønsker også en bedre *«work-life balance»* og merker tidvis at relasjoner er et savn, og forteller at *“folk etter hvert innser at enten må de slutte eller finne seg en ny jobb”*. Informanten beskriver videre at arbeidsnarkomani *“ikke blir tatt alvorlig før det på en måte virkelig tikker over til depresjon og gudene vet hva”* videre sier vedkommende også at *“jeg tror at også noen på en måte vet at de er det”*. Informant (4) hevder at arbeidsnarkomani ikke nødvendigvis er et bevisst valg *“jeg tror arbeidsnarkomani kommer med et bevisst eller ubevisst valg, du kan gjøre det kjempebra uten å være arbeidsnarkoman”*. På den andre siden beskriver informant (5) arbeidet som en livsstil *«Du kan ikke ha skille mellom jobb og fritid, fordi jobben din er på en måte livsstilen din»*. Informant (6) påpeker også at *«så klart går jobben på bekostning av relasjoner»*. Informant (3) opplever balansen mellom jobb og hjem for dårlig fordi *“Jeg jobber for mye, jeg får ikke sett familien min så mye, jeg har et lite barn»* og videre forteller informanten at *«etter han ankom inn i livet, så ble egentlig mine prioriteringer litt annerledes»*. På den andre siden forteller informant (6) avslutningsvis at *«jeg føler også at det legges til rette av folkene i selskapet som gjør det mulig å ha barn»*. Informantene har fått spørsmål om hvordan arbeidsnarkomani påvirker konflikter i det private liv, hvor 5 av 6 informanter hevder at arbeidsnarkomani er en tydelig kilde til jobb-hjem konflikt. Informant (4) påpeker at det stemmer ved å forklare

*“Altså arbeidsnarkomani er jo å prioritere vekk venner og familie, og jeg vil jo si det kan være en påvirkningskraft til konflikter”.*

## **5.0 Diskusjon**

Formålet med denne studien var å undersøke om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet påvirker grad av arbeidsnarkomani. Vi fant flere funn som er verdt å merke seg, og som vi skal diskutere i denne delen av oppgaven. Videre skal vi undersøke om våre funn støtter tidligere forskning om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet.

### **5.1 Jobbkrav**

Som tidligere nevnt er jobbkrav de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene av jobben som krever en vedvarende innsats (Schaufeli & Bakker, 2004). Alle arbeidsplasser har sine former for krav som de er avhengig av for at arbeidet skal bli utført. Krav kan variere eksempelvis i form av krav til arbeidstider, arbeidsmengde eller krav i form av tidsfrister.

Majoriteten av informantene hevder at arbeidsplassen deres er preget av svært høye krav. Informant (2) påpeker at det forventes at de leverer kontinuerlig og at det stilles høyere krav til konsulenter. Dette kan tyde på at høye krav på jobb er mer utbredt i konsulentbransjen ettersom at flertallet opplever høye krav. Høye krav kan for eksempel innebære en forventning om å arbeide utenfor arbeidstiden og at man alltid skal være tilgjengelig. Dette er interessant ettersom at forskningen til Dutheil et al. (2020) viser at høye krav på jobb øker risikoen for utviklingen av arbeidsnarkomani betraktelig, i motsetning til arbeidsplasser med moderate krav. Dette kan samsvare med våre funn da det kan virke som at høye krav på jobb har en sammenheng med arbeidsnarkomani. Et eksempel på dette er at informant (3) sier at de hele tiden er på klokken, som kan tyde på at informanten opplever høye krav i form av at de hele tiden har tidsfrister å forholde seg til. Det er ikke utenkelig at denne formen for krav øker arbeidstidene til informantene. På den andre siden hevder informant (3) at medarbeidere trives med høye krav på arbeidsplassen og at det fungerer som en trigger. Videre forklarer informanten at det å innfri høye krav gir et rush. Det kan virke som informant (1) støtter dette, da informanten hevder at

medarbeidere i deres bransje blir trigget av høye krav og utfordringer. Dette kan tyde på at høye krav nødvendigvis ikke oppleves som noe negativt, men at det kan bidra til å øke motivasjonen og mestringsfølelsen hos enkelte ansatte. Videre har vi ikke funnet noe som støtter Dutheil et al. (2020) sin forskning som sier at jobbressurser kan moderere forholdet mellom jobbkrav og arbeidsnarkomani. Årsaken til dette kan være at vi ønsker å undersøke hvilke faktorer som påvirker arbeidsnarkomani og ikke hva som kan moderere arbeidsnarkomani.

Ifølge informant (4) er konsulentbransjen rett bransje å bli arbeidsnarkoman i, hvis du er utsatt for det, ettersom at bransjen har kravene og prestasjonsfokuset. Det kan virke som informant (2) er enig i dette da informanten hevder at konsulentbransjen legger til rette for utviklingen av arbeidsnarkomani, ved at selskapene forventer for mye av sine ansatte. Det kan først virke som at konsulenter i enkelte selskaper kan være mer utsatt for arbeidsnarkomani på bakgrunn av høye krav og prestasjonsfokus. Dette ser ut til å samsvare med Molino et al. (2015) som fant at alle former for krav på arbeidsplassen er positivt korrelert med arbeidsnarkomani. På den andre siden blir man ikke arbeidsnarkoman bare av å jobbe i konsulentbransjen, ifølge informant (4). Dette kan tyde på at faktorer som høye krav må ligge til grunn for at det skal kunne påvirke grad av arbeidsnarkomani, likevel er det ikke kun bransjen i seg selv som bidrar til at ansatte kan potensielt utvikle arbeidsnarkomani.

Videre har vi spurt informantene om de tror at høye krav på jobb og arbeidsnarkomani har en sammenheng. Fem av seks informanter hevder at det er en klar sammenheng mellom høye krav på jobb og arbeidsnarkomani. Informant (2) hevder at det er fordi man ønsker å imponere og iveren til å gjøre det bra gjør at man til tider jobber for mye. Det kan virke som informant (5) er enig ettersom at det blir hevdet at jo høyere krav, jo mer forventer du av individet. Videre kan det se ut til at arbeidsplasser med høye krav tiltrekker seg en viss gruppe mennesker som ønsker å prestere. Dette kan tyde på at høye krav på arbeidsplassen har en sammenheng med arbeidsnarkomani. Dette ser ut til å samsvare med funnene til Molino et al. (2015) og Dutheil et al. (2020) som har funnet at høye krav enten øker risikoen for å utvikle arbeidsnarkomani eller har en sammenheng med arbeidsnarkomani. På den andre siden hevder informant (4) at krav er en viktig

faktor som kan føre til arbeidsnarkomani, men at krav i seg selv ikke er et godt nok grunnlag for å bli det.

Bakker et al. (2008) hevder at høye krav på jobb kan være kilde til økt grad av jobb-hjem konflikt. Ettersom at vi vet at informantene opplever høye krav på jobb og enkelte av informantene sliter med å balansere jobb og hjem, kan det tyde på at krav kan være en faktor som gjør det vanskelig å opprettholde en sunn balanse. Dette kan også støttes av tall fra SSB (2019) som viser at hele 15% svarer at “krav på jobb forstyrrer hjemmeliv og familieliv ofte eller alltid” (SSB, 2019). På den andre siden har ikke vår studie direkte gått inn for å undersøke hva som skaper ubalanse, dermed kan man stille spørsmål ved om denne forskningen er relevant for våre funn.

Det vil være naturlig å tenke at det er flere sentrale momenter som vil spille inn på utviklingen av arbeidsnarkomani. Dette kan for eksempel være personlighetstrekk, da arbeidsnarkomani synes å være klart koblet med visse personlighetstrekk, som eksempelvis nevrotisisme. Forskningen til Keller et al. (2016) støtter dette, da de konkluderte med at personlighet også kan virke som en forsterkning på arbeidsnarkomani. Det kan tyde på at det er flere momenter man må ta stilling til, når man skal vurdere hva som påvirker arbeidsnarkomani. I vår studie har vi ikke vektlagt personlighet som en mulig faktor da forskningen vår ikke baseres seg på å diagnostisere intervjuobjektene, likevel er det svært interessant at flere av respondentene trekker frem personlighetstrekk som narsissisme når de skal beskrive arbeidsnarkomane. Det er viktig å påpeke at uten krav så vil man kun eksistere på jobb og dermed vil arbeidsoppgavene potensielt ikke bli utført. På bakgrunn av dette vil det være umulig å bli arbeidsnarkomani ifølge informant (4). Dette kan tyde på at krav er et sentralt moment, men likevel ikke den eneste faktoren.

Som tidligere nevnt, hevder definisjonen til Robinson (1998) at arbeidsnarkomani manifesterer seg gjennom blant annet selvpålagte krav. Dette kan tyde på at jobbkrav muligens kan være en subjektiv opplevelse. Dette fremkommer også ved at informantene har ulike og særegne opplevelser knyttet til jobbkrav på den enkeltes arbeidsplass. Dermed vil spørsmålet være om krav er noe ansatte pålegger seg selv, eller om det er arbeidsplassen som legger til rette for disse kravene.

I vår studie kommer det tydelig frem at krav på arbeidsplassen kan påvirke grad av arbeidsnarkomani, som støtter forskningene til Dutheil et al. (2020) og Molino et al. (2015). Samtidig er det viktig å påpeke at det er flere faktorer som vil spille inn på hva som påvirker arbeidsnarkomani og ikke kun krav i seg selv.

## 5.2 Motivasjonsklima

Informantene hadde både positive og negative meninger knyttet til konkurranse og prestasjonsnivå på arbeidsplassene deres. Informant (1) og (6) forteller at de opplever at medarbeidere på arbeidsplassen trigges av konkurranse og at de er kompetitive av natur. Informantene var todelt i meningene, det kan i første omgang virke som at medarbeidere motiveres av konkurranse mellom individer og prestasjoner som er kjennetegner et prestasjonsklima.

Ettersom at alle informantene hevder at det er enklere og utvikle arbeidsnarkomani i konsulentbransjen og at informant (1) og (6) hevder at det er høy konkurranse, kan dette samsvare med Keller et al. sin forskning som viser at høy konkurranse på arbeidsplassen kan virke som en forsterkning av arbeidsnarkomani. På den andre siden kommer det frem at informant (3) opplever at arbeidsplassen er lite kompetitiv. I likhet med informant (3) forteller informant (4) og (5) at de jobber i en høyprestasjonsgruppe som er opptatt av å prestere, men ikke på bekostning av andre. Dette kan tyde på at lysten til å prestere ikke har opphav i konkurranse mellom individene, men en konkurranse med seg selv og sine tidligere prestasjoner. Derfor kan det være grunn til å tro at de motiveres av mestring, som er kjennetegnet ved et mestringsklima. For å undersøke om konkurranse har en sammenheng med arbeidsnarkomani, vil det være vesentlig å se på hvilken type motivasjonsklima informantene opplever at arbeidsplassen har. Først og fremst er det verdt å nevne at opplevelsen av konkurranse er subjektiv for hvert enkelt individ. Hos enkelte vil det kreve svært lite for at individet skal oppleve noen form for konkurranse, på den andre siden kan det kreve langt mer for at andre individer skal føle på økt grad av konkurranse. Sentrale elementer som kan påvirke opplevd grad av konkurranse kan eksempelvis være personlighet, motivasjon og yrke. En av årsakene til at opplevelsen av konkurranse kan være subjektiv er at informantene arbeider i ulike

selskaper, på den andre siden arbeider alle informantene innenfor samme bransje der alle selskapene anser hverandre som konkurrenter. På bakgrunn av dette er det vanskelig å avdekke om informantene arbeider under et prestasjons- eller mestringsklima.

Basert på forskningen til Mazetti et al. (2014) har det vært relevant å undersøke om arbeidsklimaet til informantene er preget av høy intensitet og overarbeid. Tre av informantene forteller at deres arbeidsplass er preget av et svært høyt tempo. Informant (5) påpeker at det er et veldig høyt tempo og et høyt stressnivå. Dette kan tyde på at informanten opplever at arbeidsklimaet er preget av høy intensitet. Motivasjon vil påvirke atferden til individer og dersom motivasjonen skapes av et ønske om å “vinne” eller få belønning for å være flinkest, vil man kunne anta at atferden er preget av svært høy intensitet. Derfor vil ønsket om å komme først, føre til at individer jobber mer enn nødvendig. I første omgang kan det virke som at intensitet og overarbeid kan ha en sammenheng med prestasjonsklima. Dette kan støttes av forskningen til Mazetti et al. (2014) som fant at intensitet og overarbeid bidrar til økt risiko for arbeidsnarkomani (Mazetti et al. 2014). På den andre siden fremkommer det ingen funn i vår studie som sier noe om at et prestasjonsklima kan kjennetegnes ved overarbeid og intensitet, og det vil dermed være vanskelig og bekrefte dette.

Videre viser forskningen til Mazetti et al. (2014) at arbeidsklima som er preget av overarbeid hadde større forekomst av arbeidsnarkomani hos ansatte som opplever høy mestringssevne. Først og fremst så viser funnene våre at informantene jobber mellom 50-70 timer i uken. Informant (3) forteller at overarbeid blir godtatt og applaudert. Dette kan tyde på at konsulentbransjen legger til rette for overarbeid gjennom for eksempel komplekse arbeidsoppgaver og korte tidsfrister. Interessant nok viser funnene våre at opplevelsen av å mestre er en konsensus blant informantene. Ønsket om å prestere har en klar sammenheng med opplevelsen av mestring, da det kan være naturlig å tenke at mestring er en kilde til motivasjon. Tre av informantene trekker særlig frem momentet prestasjon. Informant (4) forteller at de er en høyprestasjonsgruppe som jobber for å gjøre det bra og som ønsker å prestere hver dag. Dette kan tyde på at ansatte i konsulentbransjen er opptatt av å oppleve mestring. Mazetti hevder at komponentene overarbeid og

intensitet kan bidra til en økt risiko for arbeidsnarkomani. Dette ser ut til å kunne samsvare med våre funn, som

viser at konsulentenes arbeidsklimate er preget av lange dager på jobb, opplevelse av mestring og høy intensitet. Videre er det nødt til å stilles spørsmål ved om overarbeid og intensitet kjennetegner et prestasjonsklimate, da det ikke kommer frem i vår studie eller tidligere forskning. Uavhengig av om intensitet og overarbeid inngår i et prestasjonsklimate, har vi funnet at informantene jobber i et høyt tempo og har usedvanlig lange dager på jobb. Samtidig som at alle informantene er enig i at det er lettere å utvikle arbeidsnarkomani i konsulentbransjen. På bakgrunn av dette kan det tyde på at overarbeid og intensitet påvirker graden av arbeidsnarkomani.

Selv om flere av informantene forteller at de ikke konkurrerer med hverandre, er vi nødt til å stille spørsmål ved hvordan det kan være slik at informantene opplever at det er konkurranse, men ikke på bekostning av hverandre. Samtidig som at fem av seks informanter hevder at konsulenter får belønning for hardt arbeid, og at dersom man er "flink", kommer man videre. Det kan virke som at informantene sine tanker og verdier ikke stemmer overens med det de faktisk gjør, også kjennetegnet ved kognitiv dissonans. Dette fremkommer ved at de tenker at det er lite konkurranse mellom kolleger, men de forklarer at "jo mer du presterer - jo mer belønning oppnår du". Dette kan igjen være et tydelig eksempel på at det kan være et prestasjonsklimate. På den andre siden er dette vanskelig å avgjøre, da respondentene forklarer arbeidsklimate sitt som både konkurransedrevet, men også mestringsdrevet.

I vår studie har det vært utfordringer med å komme frem til om motivasjonsklimate påvirker grad av arbeidsnarkomani. Årsaken til dette er at det har vært krevende å avdekke om informantene arbeider i et prestasjon- eller motivasjonsklimate. På den andre siden har vi oppsiktsvekkende funn som samsvarer med Mazetti et al. (2014) sin forskning om at intensitet og overarbeid påvirker arbeidsnarkomani.

### 5.3 Fleksibilitet

Informant (1) og (2) hevder at hjemmekontor har gitt de mer fleksibilitet i arbeidssituasjonen og at det har vært en “behagelig tilværelse”. Dette kan tyde på at fleksibilitet har gitt mer frihet og autonomi i hverdagen, som støtter funnene til Charalampous et al. (2018) om at hjemmekontor i utgangspunktet kan ha vært en god løsning.

På den andre siden kan det tyde på at informantene har utfordringer knyttet til å balansere jobb og hjem. Derfor må det stilles spørsmål ved om fleksibilitet er en positiv faktor eller om den bidrar til negative utfall, ettersom at informant (3) hevder gjennom sitt utsagn at fleksibiliteten har gitt mer arbeid og mindre pauser. Det er verdt å nevne at Charalampous et al. (2018) påpeker at den positive faktoren ikke vil gjelde for de som allerede har utfordringer med å balansere jobb og hjem. Dette kan tyde på at fleksibiliteten kan både være en positiv eller negativ faktor, men det avhenger av den enkelte individs forutsetninger. Dette kan eksempelvis være bosituasjon, familieliv og den enkeltes prioriteringer. Dette støtter også Spagnoli & Molinaro (2020) som hevder at mangel på normale jobb tilstander kan ha ført til negative konsekvenser for arbeidsnarkomane. Som for eksempel mangel på fysisk interaksjon med kolleger på kontoret og “kaffepauser”.

Som nevnt over, hevder Charalampous et al. (2018) og Spagnoli & Molinari (2020) at hjemmekontor ikke har vært en god løsning for de som allerede opplever utfordringer knyttet til å balansere jobb og hjem, og som i tillegg har mangel på normale jobbtilstander. I våre funn fremkommer det at fem av seks informanter opplever at hjemmekontor har vært en dårlig løsning for arbeidsnarkomane. Informant (1) og (4) hevder at dette er fordi arbeidsnarkomane kan skjule hvor mye de jobber. Dette kan tyde på at fleksibilitet har gjort at arbeidsnarkomane i større grad har kunnet skjule arbeidsmengden sin for omverden, på bakgrunn av at man jobber isolert og ingen registrerer når man kommer og drar fra jobb. I likhet med dette, hevder informant (6) at skille mellom jobb og hjem blir visket ut når kontoret blir plassert i hjemmet. Dette kan tyde på at fleksibilitet og hjemmekontor skaper mindre rom for pauser som igjen kan føre til at man jobber mer, og det vil dermed ikke være en optimal løsning for de som sliter med å avslutte arbeidet sitt. På den andre siden tenker informant (3) at hjemmekontor ikke har hatt noe å si for



arbeidsnarkomane, dette er fordi de jobber like mye på kontoret og hvis de skulle jobbet enda mer, hadde de jobbet hjemme etter jobb. Dette funnet er interessant, da forskningen til Russo & Waters (2006) hevder at arbeidsnarkomane kan bruke de fleksible arbeidstidene til å øke tiden de vanligvis ville brukt på jobben, til å jobbe utenfor kontortidene. Dette kan tyde på at fleksibilitet og hjemmekontor kan ha gjort at arbeidsnarkomane har jobbet mer, men samtidig er det grunn til å tro at arbeidsnarkomane hadde jobbet like mye uavhengig av fleksibilitet i hverdagen. Derimot har vi ikke funnet informasjon som kan støtte Russo & Waters (2006) sitt funn som omhandler at fleksibilitet kan være en buffer for arbeidsnarkomani. Årsaken til dette kan være at våre informanter hevder at dette ikke har vært en god løsning, eller at det ikke er av betydning. Dette kan sees i lys av at man antar at arbeidsnarkomane gjerne blir veldig opphengt i sine arbeidsoppgaver og vil ikke avslutte før arbeidet er perfekt.

Informantene opplevde fleksibiliteten ved hjemmekontor som svært forskjellig. Informant (2), (3) og (5) forteller at de opplevde at juniorer hadde mer utfordringer knyttet til hjemmekontor, da de har opplevd en høyere terskel for å stille spørsmål og be om hjelp. Dette kan tyde på at juniorer har hatt lengre arbeidsdager og jobbet mer. Samtidig forteller respondent (5) at juniorer har opplevd et ekstremt stress på bakgrunn av at de har mindre erfaring og selvstendighet. På den andre siden forteller informant (3) at seniorer og partnere ikke trenger veiledning i like stor grad. Dette funnet kan støtte forskningen fra Statens Arbeidsmiljøinstitutt (Fløvik et al. 2021) som viser at ansatte med mer komplekse oppgaver vil kunne oppleve høyere jobbtilfredshet og produktivitet ved hjemmekontor. Dette er på bakgrunn av at seniorer kan ha opplevd mindre stress og mindre behov for hjelp til å løse arbeidsoppgaver.

Asting og Swanberg hevder at den norske flate organisasjonsstrukturen kan oppleves enda flatere med utstrakt bruk av hjemmekontor (Asting & Swanberg, 2020, s. 206). Derimot kan våre funn vise til en motsetning av denne opplevelsen, da tre av informantene forteller at de opplevde at juniorer hadde mer utfordringer knyttet til hjemmekontor. Dette er på bakgrunn av at de har opplevd en høyere terskel for å stille spørsmål og be om hjelp som kan tyde på at juniorer har hatt lengre arbeidsdager og jobbet mer. En konsekvens av dette kan ha ført til et ekstremt stress knyttet til mindre erfaring og selvstendighet.

I vår studie belyses elementer som at timeplan og arbeidstider kan ha blitt endret i en fleksibel retning som en konsekvens av Covid-19. Dette ser ut til å samsvare med funnene til Hammer et al. (1997), der fleksibel arbeidsplan kan være en kilde til lavere jobb-hjem konflikt. Informant (3) sin forklaring støtter under Hammer et al. (1997) sine funn som forteller at den fleksible timeplanen har gitt muligheter til å kunne bidra på hjemmebane. Dette kan tyde på at balansen i større grad kan ha blitt jevnet ut, ved at arbeidslivet ikke går utover privatlivet i like stor grad. På den andre siden viser fire av informantene til at skillet mellom jobb og hverdagen har forsvunnet ved denne type timeplan. Dette kan tyde på at fleksibel timeplan gjennom covid-19 ikke har vært en kilde til lavere jobb-hjem konflikt, på bakgrunn av at informantene har opplevd for eksempel mer arbeid, mindre sosiale sammenkomster og en mulighet for å alltid være tilgjengelig. Det må samtidig stilles spørsmål ved om grad av jobb-konflikt har blitt påvirket av Covid-19 eller fleksibel timeplan i seg selv. Hvorvidt fleksibel timeplan i seg selv har spilt en stor rolle, sier vår studie ingenting om, men vi kan anta at hjemmekontor under Covid-19 kan stå i kontrast til at fleksibel arbeidsplan kan være en kilde til lavere jobb-hjem konflikt.

Det fremkommer at hjemmekontor har vært en god løsning for mange. Derimot kommer det tydelig frem i vår studie at hjemmekontor ikke har vært en god løsning for de arbeidsnarkomane, som støtter forskningene til Russo et al. (2006), Charlampous et al. (2018) og Spagnoli & Molinaro (2020), som også hevder at fleksibilitet har vært en dårlig løsning for arbeidsnarkomane. Vi har ikke funnet noe støtte i den delen av forskningen til Russo & Waters (2006) som fant at fleksibilitet er en buffer for arbeidsnarkomani. Videre har vi ikke funnet støtte i at fleksibel timeplan blir betraktet som en kilde til lavere jobb-hjem konflikt slik som Hammer et al. og Thomas & Ganster (Hammer et al. 1997; Thomas and Ganster 1995) fant da flere av informantene forteller at de har jobbet mer under hjemmekontor og at grensene har blitt visket ut.

#### **5.4 Jobb-hjem balansen**

Begrepet jobb-hjem balansen kan forstås ved at den viser til to viktige livsarenaer. Disse bør håndteres av individet uten at det overskrider deres personlige ressurser (Capitano & Greenhaus, 2018). Studier viser at det som skjer på jobb har en større effekt på familielivet enn omvendt (Roness & Matthiesen, 2006 s.70; Thuen, 2000). Ubalanse i jobb og hjem blir i vår studie betraktet som en konsekvens av

arbeidsnarkomani. Dette ettersom at det kan antas at en arbeidsnarkoman ikke vil ha mulighet til å legge like mye energi og tid i begge livsarenaer. Bonebright et al (2000) hevder i sin studie at arbeidsnarkomane har problemer med å fordele tiden mellom jobb og familielivet. Fem av seks informanter forklarer at om jobben skulle gått på bekostning av privatlivet ser de seg nødt til å slutte. Det kan tyde på at informantene er klar over hvor deres personlige grense går før de opplever at jobben tar for mye plass da de kan være villige til å slutte på bekostning av jobb-hjem konflikt. Dette kan sees i sammenheng med forskningen til Andreassen et al. som viser at arbeidsnarkomani er mer utbredt i enkelte sektorer som konsulentvirksomheter (Andreassen et al. 2013; Taris, van Beek & Shaufeli, 2012). På den andre siden forteller informant (5) hvordan jobben oppleves som en livsstil, og dermed ikke klarer å sette et skille mellom jobb og privatliv. Dette kan gjøre det vanskelig å vite hvor grensen går og når det potensielt kan gå over til å bli arbeidsnarkomani. Informant (2) og (4) hevder at arbeidsnarkomani kommer med et bevisst eller ubevisst valg, og at man ikke tar det alvorlig før det bikker over. Avslutningsvis hevder 5 av 6 informanter at arbeidsnarkomani er en kilde til jobb-hjem konflikt. Dette tyder på at våre funn stemmer med forskningen til både Bonebright (2000) og Russo & Waters (2006) om at alle typer av arbeidsnarkomani påvirker jobb-hjem konflikt.

## **5.5 Begrensninger og anbefaling til videre forskning**

Det har oppstått ulike begrensninger i løpet av studien som vi ønsker å belyse. Først og fremst er det verdt å nevne at intervjuguiden ble ferdigstilt tidlig i semesteret, som har gjort at vi i senere tid har ønsket å gjøre små endringer for å oppnå mer presise svar. Disse endringene har vi dessverre ikke har kunnet gjennomføre da intervjuene allerede hadde begynt. En annen begrensning er at vi har innhentet lite informasjon om våre informanter, derfor vet vi ikke eksakt alder eller stilling. Hadde stilling vært oppgitt kunne vi muligens ha fått en dypere forståelse av variasjonen i svarene. Det er også verdt å nevne at enkelte intervjuobjekter har hatt begrenset med tid under intervjuene som kan ha resultert i mindre utfyllende svar. Ettersom at vår studie tar utgangspunkt i et sensitivt tema kan man stille spørsmål ved hvor ærlige respondentene faktisk er. Det er ikke utenkelig at objektene ønsker å snakke frem seg selv og deres arbeidsplass, spesielt ettersom at arbeidsnarkomani ikke er nødvendigvis et positivt ladet ord. Avslutningsvis kunne svarene muligens blitt mer varierte dersom vi hadde intervjuet responderer med et større

sprik i kjent nivå og alder. I tillegg til dette har det i enkelte tilfeller vært vanskelig å finne tidligere forskning som undersøker et motivasjonsklima i sammenheng med arbeidsnarkomani.

Gjennom arbeidet med vår studie har vi kommet frem til andre momenter som vil være interessante å utforske videre. Først og fremst vil det kunne være spennende å undersøke om arbeidsnarkomani i lederskapet vil kunne påvirke ansatte i organisasjoner, da ledere har stor innflytelse på sine ansatte. Det vil også være interessant å se på om deres arbeidsnarkomane «arbeidsstil» smitter over på organisasjonen. På denne måten kan man få en større forståelse av hvordan arbeidsnarkomani utarter seg mellom individer. Sett i lys av at vår studie tar utgangspunkt i å undersøke om ulike faktorer påvirker grad av arbeidsnarkomani kan det være interessant å undersøke en arbeidsnarkoman lederstil som en faktor.

Det kan også være interessant og se nærmere på om arbeidsnarkomani spiller en rolle for turnover-effekten i organisasjoner, dette kan for eksempel testes ved å undersøke hvor mye som skal til før ansatte opplever at jobben går på bekostning av andre sentrale roller i livet, som fører til at de eventuelt slutter. Det kan være interessant å se på turnover-effekten i for eksempel yrker hvor overarbeid og høy intensitet er kjent. Dette kan være i for eksempel konsulentbransjen eller Investment banking.

Et funn som har overrasket oss, er i hvor stor grad hierarki spiller inn på fleksibilitet og hvor tilfredse ansatte i konsulentbransjen er med fleksibiliteten. Det kom frem i våre funn at juniorer har hatt en mer arbeidsnarkoman arbeidsstil, da fleksibilitet har økt terskelen for å be om hjelp og de jobber derfor mer for å løse arbeidsoppgaver. Dermed kan det være interessant å undersøke om hierarki i organisasjoner påvirker grad av arbeidsnarkomani i en stadig mer fleksibel arbeidshverdag.

## 6.0 Konklusjon

I denne studien har vi sett nærmere på hvilke faktorer som kan påvirke grad av arbeidsnarkomani. Vi har undersøkt om jobbkrav, motivasjonsklima og fleksibilitet kan påvirke graden av arbeidsnarkomani gjennom å intervju seks konsulenter i et dybdeintervju. Intervjuet avdekket viktig informasjon om de tre faktorene og om arbeidsnarkomani kan være en konsekvens for jobb-hjem konflikt. Refleksjoner og erfaringer vi har ervervet gjennom denne studien har bidratt til å gi oss økt forståelse av hvordan fenomenet arbeidsnarkomani utspiller seg og hva som påvirker graden av fenomenet.

I vår studie har vi funnet at jobbkrav har en tendens til å øke graden av arbeidsnarkomani, dette funnet støtter tidligere forskning som ser på sammenhengen mellom jobbkrav og arbeidsnarkomani. Videre har det vært utfordringer knyttet til å konkludere med at motivasjonsklima er en faktor som påvirker grad av arbeidsnarkomani, dette er basert på at vi ikke har klart å kartlegge om informantene arbeider under et prestasjons- eller mestringsklima. Dette kan forklares av blant annet kognitiv dissonans, ettersom at informantene sine tanker tilsynelatende ikke stemmer overens med handlingene deres. Derimot har vi avdekket et interessant funn som viser at intensitet på arbeidsplassen og overarbeid har en sammenheng med arbeidsnarkomani. Videre i vår studie har vi funnet at fleksibilitet og hjemmekontor kan være en positiv løsning, men dette gjelder ikke for de som er arbeidsnarkomane. Dette viser at fleksibilitet kan være en faktor som påvirker høyere grad av arbeidsnarkomani.

I et forsøk på å konkludere i henhold til problemstillingen, tør vi påstå at jobbkrav og fleksibilitet kan øke graden av arbeidsnarkomani, men et motivasjonsklima er ikke nødvendigvis en faktor som kan øke denne graden. Samtidig som vi har funnet at arbeidsnarkomani er en konsekvens for balansen mellom jobb og hjem.

## Litteraturliste:

Andreassen, S. C. (2013). Arbeidsnarkomani - en oversikt. *Psykologtidsskriftet*, 50(7), 652-663.

<https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2013/07/arbeidsnarkomani-en-oversikt>

Andreassen, S. C. Hetland, J. Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78-87

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626201>

Andreassen, S. Pallesen, S. Torsheim, T. (2018) Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal Of Environment Mental Research and Health Outcome*. 15 (1) 1-12

<https://doi.org/10.3390/ijerph15010073>

Asting, C. Swanberg, A. (2020) Praktisk Økonomi & Finans (3.utg.). *Universitetsforlaget AS*, 36 (3), 200-209.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-04>

Arbeidsmiljøsentret (2014). *to av tre synes at nordmenn krever for mye*

<https://www.arbeidsmiljo.no/to-av-tre-nordmenn-synes-at-jobben-krever-for-mye/>

Bakker, A. Demerouti, E. Dollard, M. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *American Psychological Association* 93(4), 901-911

<http://dx.doi.org.ezproxy.library.bi.no/10.1037/0021-9010.93.4.901>

Bonebright, C. Clay, D. Ankemann, R. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life.

*Journal of counseling psychology*, 47(4), 469-477.  
<http://dx.doi.org.ezproxy.library.bi.no/10.1037/0022-0167.47.4.469>

Charalampous, M. Grant, C. Tramontano, C. Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28. (1), 51-73.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1080/1359432X.2018.1541886>

Capitano, J. Greenhouse, J. H. (2018). When work enters the home: Antecedents of role boundary permeability behavior. *Journal of Vocational Behavior*, vol 109, 87-100.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1016/j.jvb.2018.10.002>

Dalland, O. (2017). Metode oppgaveskriving (6.utg). *Gyldendal Akademisk*

Dutheil, F. Charkhabi, M. Ravoux, H. Brousse, G. Dewavrin, S. Cornet, T. Mondillion, L. Han, S. Pfabigan, D. Baker, S, J. Mermillod, M. Schmidt, J. Moustafa, F. Preira, B. (2020). Exploring the Link between Work Addiction Risk and Health-Related Outcomes Using Job-Demand-Control Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (20), 7594.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17207594>

Einarsen, S. V. Skogstad, A. (2021). Det gode arbeidsmiljø; Krav og utfordringer (utg.3). *Fagbokforlaget*.

Feiring, E. (2014). Arbeidsnarkomani bør tas på alvor. *Tidsskriftet den norske legeforening* 134(21) 2085-2085

Fløvik, L. Lunde, L. Vleeshouwers, J. Johannessen, H. Finne, B. L. Mohr, B. Jørgensen, L. I. Christensen, J. (2021). Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. *Enhet for kunnskapsoppsummeringer, Statens Arbeidsmiljøinstitutt, Gruppe for arbeidspsykologi*.

[https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering\\_arbeid\\_hjemmefra\\_STAMI\\_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2760053/Kunnskapsoppsummering_arbeid_hjemmefra_STAMI_fin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Forskning.no. (2014). Prestasjonsklima på jobben svekker arbeidsinnsatsen. *Forskning.no*

<https://forskning.no/ledelse-og-organisasjon-naeringsliv-arbeid/prestasjonsklima-pa-jobben-svekker-arbeidsinnsatsen/524043>

Guglielmi, D. Simbula, S. Schaufeli, B. W. Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development international*, 17(4), 375-389.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1108/13620431211255842>

Glasø, L. Thompson, G. (2018). *Selvledelse; Teori, forskning og praksis* (utg. 2). Gyldendal Norsk Forlag AS

Grenness, T. (2012) *Hvordan kan du vite om noe er sant? Veiviser i forsknings- og utredningsarbeid* (utg.3). Cappelen Damm Akademisk.

Hammer, B, A. Allen, E. Grigsby, D. T (1997). Work Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1557>

Johannesen, A. Christoffersen, L. Tufte, P.A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (utg.4). *Abstrakt*.

Keller, C. A. Spurk, D. Baumeler, F. Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: negative sides of future orientation and calling. *Personality and individual Differences*, 96, 122-126.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>



Kopperud, K. Kost, D. Buch, R. (2020, 4 oktober). Er hjemmekontor egentlig bra for oss? *Dagens næringsliv*.

<https://www.dn.no/innlegg/koronadebatt/hjemmekontor/arbeidsliv/innlegger-hjemmekontor-egentlig-bra-for-oss/2-1-885949>

Mazzetti, G. Schuafeli, W. Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism With Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227-254.

<http://dx.doi.org.ezproxy.library.bi.no/10.1037/a0035700>

Mazetti, G. Schaufeli, B. W. Guglielmi, D. Depolo, M. (2016). Overwork Climate scale: Psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of managerial Psychology*, 31(4), 880-896.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1108/JMP-03-2014-0100>

Molino, M. Bakker, B. A. Ghislieri, C. (2015). The role of workaholism in the job demands resources model. *Anxiety, stress & Coping An international Journal*, 29(4), 400-414. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1070833>

Myers, M. D. (2020). *Qualitative Research in Business & management* (3.utg.). SAGE

Roness, A. Matthiesen, S. (2006). *I klem eller balanse? om arbeid, stress og familieliv*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Russo, J. A. Waters, E. L. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict. *Career Development International*, 11(5),418-439.

<https://doi-org.ezproxy.library.bi.no/10.1108/13620430610683052>

Sollesnes, L. (2017). Motivasjonsklimaets betydning for endringsvillighet, kreativt klima og lønnsomhet i bedriften. NHH.no <https://www.nhh.no/en/research-centres/digital-innovation-for-growth/research/race/race-for-students/race-student-blogs/motivasjonsklima/>

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

Spagnoli, P. Molinaro, D. (2020) Negative (Workaholic) Emotions and Emotional Exhaustion: Might Job Autonomy Have Played a Strategic Role in Workers with Responsibility during the Covid-19 Crisis Lockdown?. *behavioral sciences*, 10(12), 1-11.

<https://doi.org/10.3390/bs10120192>

SSB. (2019). Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen.

<https://www.ssb.no/statbank/table/10481/tableViewLayout1/>

Silkoset, R. Olsson, H. U. Gripsrud, G. (2021) *Metode, dataanalyse og innsikt* (4.utg.). Cappelen Damm akademisk.

Universitetet i Bergen. (2014). *8,3 prosent av nordmenn er arbeidsnarkomane. UIB.no*

<https://www.uib.no/aktuelt/80024/83-prosent-av-nordmenn-er-arbeidsnarkomane>

# Vedlegg

## Vedlegg 1: NSD

Oppdrag fra Handelshøyskolen BI har NSD (Norsk Senter for Forskningsdata AS) vurdert at behandling av personvernopplysninger i denne studien samsvarer med personvernregelverket.

**Dato**  
11.03.2022

**Type**  
Standard

**Kommentar**

**OM VURDERINGEN**

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

**TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

**LOVLIG GRUNNLAG**

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

## Vedlegg 2: I Informasjonsskriv

### Vil du delta i forskningsprosjektet

*”[Bachelor oppgave i HRM]”?*

*Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å Undersøke hvordan arbeidsnarkomani påvirker jobb-hjem balansen, sett i lys av korona pandemien og hjemmekontor. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.*

#### **Formål**

Vi skal skrive en bachelor oppgave i HRM som tar utgangspunkt arbeidsnarkomani og jobb-hjem balansen. Formålet med oppgaven er å undersøke om arbeidsnarkomani påvirker den vanskelige balansen mellom arbeidet og hjem. Årsaken til at vi ønsker å intervju mennesker som jobber i konsulentbransjen er fordi vi er nysgjerrige på om arbeidsformen og arbeidsstilen kan være en pådriver for utvikling av arbeidsnarkomani. Videre ønsker vi å undersøke om arbeidsnarkomani og de ulike arenaene (jobb og familie-arena) har blitt utfordret av hjemmekontor (covid19). av

Vi har valgt å bruke kvalitativ metode for å undersøke vår problemstilling: *Hvordan arbeidsnarkomani påvirker jobb-hjem balansen, sett i lys av hjemmekontor*. Siden vi har valgt å bruke kvalitativ metode, så vil innsamlingsmetoden vår bestå av dybdeintervjuer. Vi ønsker ikke å undersøke om intervjuobjektet er arbeidsnarkoman, men om arbeidsformen påvirker balansen mellom jobb og hjem. Opplysningene som blir oppgitt skal kun brukes til oppgaven, og ingen andre formål. Stemmer vil ikke bli brukt i oppgaven, kun transkribering fra intervjuet.

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

Handelshøyskolen BI.

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

Du har fått spørsmål om å bidra i denne studien fordi du er et relevant intervjuobjekt da du har hatt eller har tilknytning til konsulentbransjen. Det vil være fire til fem andre som får spørsmål om å bli med i studien. Alle har tilknytning til en av tre studenter som skriver oppgaven. Kontaktopplysninger er hentet enten rett fra en av studentene eller en bekjent av studentene.

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

I dybdeintervjuet vil det bli stilt om lag 20 spørsmål, og vil ta et sted mellom 30-45 minutter avhengig av hvert intervjuobjekt. Disse spørsmålene tar utgangspunkt i temaer som arbeidssituasjon, generelt om familieliv og arbeidsnarkomani. Intervjuet vil foregå over Zoom, vi har valgt denne metoden for at intervju stilen i de ulike intervjuene skal bli så lik som mulig. Dersom du velger å delta i dette prosjektet, innebærer det at stemmen din blir tatt opp av en telefon, lydklippet vil deretter bli transkribert inn i et dokument, og slettet. Dette betyr at stemmen deres ikke vil bli brukt i oppgaven eller bli lagret av andre enn studentene som eier oppgaven. Vi kommer ikke til å innhente informasjon om hvilket selskap du jobber i eller annen informasjon som kan systematiseres på et selskapsnivå.

### **Det er frivillig å delta**

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

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som vil ha tilgang til opplysningene fra lydklippet ditt er kun studentene som er til stede under intervjuet. Studentene som er til stede under intervjuet er eiere av oppgaven. De

personopplysningene som vil være tilgjengelig i den ferdige utgaven av oppgaven er alder, kjønn og eventuell stilling. Disse opplysningene vil være tilgjengelig for sensor, veileder og studentene som skriver oppgaven. Dersom navn eller andre personlig opplysninger oppgis under intervjuet, vil disse bli slettet sammen med lydklippet etter transkribering, og vil ikke bli brukt i oppgaven. Intervjuet vil bli transkribert gjennom dataprogrammet Word, deretter vil alt av lydklipp bli slettet.

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

Opplysningene slettes når prosjektet avsluttes noe som etter planen er 3 juni, da oppgaven skal leveres inn. Som nevnt tidligere vil lydklippet bli slettet i løpet av kort tid etter opptak, da vi transkriberer dette intervjuet inn i dataprogrammet Word. Transkriberingen blir slettet fra våre personlige datamaskiner så snart oppgaven er levert. Intervjuet vil lagres i et felles dokument mellom de tre studentene som eier oppgaven og vil ikke brukes etter innlevering av oppgaven.

### **Dine rettigheter**

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

- Innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Handelshøyskolen BI* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Intervjuguide:

#### Del 1: Arbeidsklima

1. Hvordan vil du beskrive arbeidsplassen din?
2. Hvordan vil du beskrive deg selv på jobb?
3. Hvordan vil du beskrive arbeidsmengden din?
4. Ser du noen ulikheter i arbeidsmåten i deres bransje, kontra andre bransjer?
5. På hvilke måte tror du at høye krav på jobb og arbeidsnarkomani henger sammen?

#### Del 3: Arbeidsnarkomani

1. Når vi sier ordet "arbeidsnarkomani" hva tenker du da?
2. Hvilke personlighetstrekk tenker du at er typisk for en arbeidsnarkoman?
3. Hva er dine tanker rundt påstanden "Det er lettere å utvikle arbeidsnarkomani i konsulentbransjen".
4. Tror du dette kan henge sammen med at det er et arbeidsklima hvor overarbeid er godtatt og applaudert?

#### Del 3: Hjemmekontor/fleksibilitet

1. På hvilken måte endret jobb-hjem balansen seg da du hadde hjemmekontor?
2. Tror du hjemmekontor vært lettere for partnere enn juniorer f.eks?
3. Tror du hjemmekontor har vært en god løsning for arbeidsnarkomane?
4. Tror du at hjemmekontor har vært en faktor for jobb-hjem konflikt?

#### Del 4: Familieliv/relasjoner

1. Hvordan opplever du balansen mellom jobb og livet utenfor jobb?
2. Tror du at mennesker i din bransje har vanskeligheter med å legge til rette for familieliv i forhold til karriere? hvordan løser du det?
3. På hvilken måte tror du at arbeidsnarkomani kan påvirke konflikter i privatlivet?
4. Hva skal til for at du kan oppleve at jobben går på bekostning av relasjoner?