

ENGASJERING I MIDLERTIDIG INVESTERING

*«Hvordan beskrives jobbengasjement blant innleid arbeidskraft
i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?».*

IRE KARINA WAAGE - KANDIDATNR. 9353

INNLEVERINGSDATO: 15.06.2020

Universitetet i Stavanger



Universitetet
i Stavanger



Universitetet
i Stavanger

DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Endringsledelse

Vårsemesteret, 2020

Åpen

Forfatter: Ire Karina Waage

Ire Karina Waage

.....
(signatur forfatter)

Veileder: Olaug Øygarden

Tittel på masteroppgaven: Engasjering i midlertidig investering

Engelsk tittel: Engagement in temporary investment

Emneord: Jobbengasjement,
tilhørighet,
forpliktelse,
atypiske tilknytningsformer,
innleid arbeidskraft.

Sidetall: 81

+ vedlegg/annet: 99

Stavanger, 15.06.2020

.....
dato/år

Sammendrag

Utviklingen av jobbengasjement er i stor grad preget av utfordringer ved det moderne arbeidsliv. Bedrifter er i større grad avhengig av innleid arbeidskraft for å oppnå konkurransedyktighet og fleksibilitet i det dynamiske næringslivet. Det er likevel noe manglende forskning på hvordan fenomenet jobbengasjement oppleves og forstås av ansatte i slike atypiske tilknytningsformer. I tillegg i en bransje særlig preget av svingninger og uforutsigbarhet, kan innleid arbeidskraft innen olje og gass, oppleve ytterligere en kompleks forståelse av jobbengasjement. Denne avhandlingen tar til sikte å øke forståelsen av hvordan jobbengasjement oppfattes og beskrives blant innleid arbeidskraft. På bakgrunn av dette er studiens formål å besvare følgende problemstilling: *«Hvordan beskrives jobbengasjement blant innleid arbeidskraft i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?»*.

Problemstillingen blir besvart gjennom semistrukturerte kvalitative forskningsintervju med seks innleide konsulenter i to leverandørbedrifter innen olje og gass. Intervjuene ble deretter analysert ved bruk av en malbasert tematisk analyse, noe som gav rom for både teori og empiri. Analysetilnærmingen var på denne måten enkel å tilpasse studiens behov. Funnene er deretter presentert med minimalt fokus på teori, for å gi leseren et innblikk i informantenes subjektive forståelser. Med formål å besvare forskningsspørsmålene blir funnene etter dette diskutert i lys av avhandlingens teoretiske forankring. Diskusjonen tilbyr innsikt i hvordan konsulentene forstår fenomenet jobbengasjement og elementer de opplever påvirker jobbengasjement, i den dynamiske olje- og gassbransjens kontekst.

Resultatene viser at jobbengasjement kan ha noe å si for konsulentenes holdninger og atferd på jobb. Det konkluderes med at konsulentenes beskrivelser av fenomenets ulike sider, sammenfaller med flere deler av den tidligere forskningen. For utviklingen av et tilfredsstillende jobbengasjement vektlegger konsulentene hovedsakelig en balansert arbeidshverdag, med tilfredsstillende utfordrings- og utviklingsmuligheter og god samhandling. Samtidig opplever konsulentene en del begrensninger i forhold til disse faktorene.

Forord

Som person er jeg over gjennomsnittet interessert i hva som engasjerer og motiverer i jobbsammenheng. Det å skrive denne avhandlingen har lært meg mye og arbeidet med dette spesifikke temaet har vært en utrolig spennende prosess. Samtidig markerer dette slutten på to fantastiske år ved Universitetet i Stavanger, en erfaring jeg aldri vil glemme.

Med dette ønsker jeg først og fremst å takke veilederen min, Olaug Øygarden, for god støtte og veiledning gjennom prosessen. Dine faglige innspill og motiverende ord har vært gull verdt.

Jeg vil takke informantene mine for at dere tok dere tid til å være med på studien. Dere har bidratt med en bemerkelsesverdig åpenhet og entusiasme som har hjulpet meg stort.

Til slutt går min dypeste takknemlighet til samboeren og familien min. Takk for at dere alltid har trodd på meg, støttet meg og oppmuntret meg i hektiske og krevende perioder.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	II
FORORD.....	III
INNHOLDSFORTEGNELSE	IV
1.0 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR AVHANDLINGEN	1
1.2 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	3
1.3 OPPGAVENS OPPBYGGING	3
2.0 TEORETISK FORANKRING	4
2.1 JOBBENGASJEMENT.....	4
2.1.1 <i>Jobbkrev-ressursmodellen</i>	8
2.1.1.1 Motivasjonsprosessen	10
2.1.1.2 Stressprosessen	11
2.2 TILKNYTNINGSFORMER FOR ARBEID	12
2.2.1 <i>Et arbeidsliv i utvikling</i>	14
2.2.1.1 Atypiske tilknytningsformer og trepartsrelasjoner.....	15
2.3 TILHØRIGHET OG FORPLIKTELSE	17
2.3.1 <i>Psykologiske kontrakter</i>	19
2.3.2 <i>Ny forståelse av tilhørighet og forpliktelse</i>	21
2.4 JOBBENGASJEMENT SOM KONSULENT.....	22
3.0 METODE	23
3.1 GRUNNLEGGENDE ANTAGELSER	24
3.2 DATAINNSAMLING OG DATAGRUNNLAG.....	25
3.2.1 <i>Semistrukturerte forskningsintervju</i>	25
3.3 DATABEHANDLING OG ANALYSE	29
3.3.1 <i>Analysetilnærming</i>	29
3.3.1.1 Analyseprosess	30
3.4 METODISKE BETRAKTNINGER	31
3.4.1 <i>Reliabilitet og validitet</i>	31
3.4.2 <i>Etske betraktninger</i>	32
4.0 RESULTATER	33

4.1 KONSULENTENES FORSTÅELSE AV JOBBENGASJEMENT OG ENDRINGER I KONTEKSTEN	33
4.1.1 Hva legges i begrepet <i>jobbengasjement</i> ?	34
4.1.1.1 Hva legges i begrepene tilhørighet og forpliktelse?	35
4.1.2 <i>Konsulentenes oppfattelse av oljekrisen og endringer i bransjen</i>	37
4.1.2.1 Oppfattelse av jobbsikkerhet i tiden etter oljekrisen	42
4.2 KONSULENTENES FORSTÅELSE AV HVA SOM PÅVIRKER JOBBENGASJEMENT	45
4.2.1 <i>Konsulentenes følelsesmessige tilstand</i>	45
4.2.2.1 Vitalitet	45
4.2.2.2 Entusiasme	46
4.2.2.3 Fordypelse	49
4.2.2 <i>Jobbressurser og jobbkrav</i>	51
4.2.2.1 Muligheter for utvikling og læring	51
4.2.2.2 Arbeidsmengde	54
4.2.2.3 Jobb-hjem balanse	55
4.2.2.4 Autonomi	56
4.2.2.4 Støtteapparat og tilhørighet	58
4.2.3 <i>Psykologiske kontrakter</i>	61
4.2.4 <i>Forpliktelse</i>	62
5.0 DISKUSJON	66
5.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL 1: HVORDAN BESKRIVES JOBBENGASJEMENT BLANT KONSULENTENE?	66
5.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL 2: HVORDAN OPPLEVES ENDRINGENE I BRANSJEN AV KONSULENTENE?	68
5.3 FORSKNINGSSPØRSMÅL 3: HVILKE FORHOLD PÅVIRKER JOBBENGASJEMENTET TIL KONSULENTENE?	71
5.4 BEGRENSNINGER OG VIDERE FORSKNING	78
6.0 KONKLUSJON	80
7.0 LITTERATUR	82
8.0 VEDLEGG	90
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE	90
VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING	92
VEDLEGG 3: FULLSTENDIG KODEMAL FOR ANALYSE	94

1.0 Innledning

Dagens næringsliv er i stor grad preget av utfordringer i forhold til fleksibilitet og konkurranse. Bedrifter opplever et økt press for å redusere kostnader og må i større grad være fleksible i forhold til endringer i markedet (Matusik & Hill, 1998). Dette er med på å skape et økende behov for og avhengighet av innleid arbeidskraft for å takle de komplekse næringslivsutfordringene. Olje- og gassbransjen er et eksempel på en bransje med et vesentlig kompetanse- og fleksibilitetsbehov, som gjennom årene har opparbeidet en slik avhengighet (Nesheim, Gabrielsen, Gran, & Mostervik, 2007). Den daglige arbeidsplassen er samtidig en vesentlig del av livet til de fleste yrkesaktive mennesker. Ansattes holdninger og trivsel på jobb anses således å prege mennesker i stor grad (Demerouti, Nachreiner, Bakker, & Schaufeli, 2001). Denne studien tar for seg holdninger rundt en positiv og følelsesmessig tilstand i jobbsammenheng, nemlig jobbingasjement. Dette er et mye studert tema innenfor typiske tilknytningsformer for arbeid (Jha, Pandey, & Varkkey, 2019), men det er gjort lite forskning på hvordan dette oppleves av ansatte i mer atypiske ansettelsesforhold.

1.1 Bakgrunn for avhandlingen

Jobbingasjement er et komplekst fenomen som kan skape entusiastiske ansatte, som i større grad involverer og engasjerer seg i sitt arbeid. For at arbeidstakere skal kunne oppleve jobbingasjement, kan de blant annet være avhengig av en tilfredsstillende balanse i faktorer som kan påvirke tilstanden. Et vesentlig tema innen jobbingasjement er blant annet opplevelsen av tilhørighet og forpliktelse i jobbsammenheng (Demerouti et al., 2001; Maslach & Leiter, 1997). Atypiske ansettelsestilknytninger bidrar likevel i stor grad til å komplisere ansattes arbeidslivsrelasjoner og samhandling (Maslach & Leiter, 1997; Nesheim et al., 2007; Rogers, 1995). Det er på denne måten spesielt interessant å ta for seg jobbingasjement blant innleid arbeidskraft. Med et samfunns- og arbeidsliv i stadig utvikling, kan det samtidig være særdeles aktuelt å ta for seg dette, blant eksterne ansatte i olje- og gassbransjens dynamiske kontekst. Denne avhandlingen fokuserer her på innleid arbeidskraft fra konsulentbyråer som er leid inn til en kunde, for å tilby deres ekspertise. Noe som omtales som eksterne konsulenter (Furusten & Werr, 2005).

Den norske olje- og gassbransjen har omfattende betydning for norsk økonomi og bransjen har gjennom årene vært utsatt for mange svingninger i aktivitetsnivå. Disse svingningene har hatt ulike konsekvenser for det norske arbeidslivet (Eika & Olsen, 2008). En stor påvirkningsfaktor

for norsk petroleumsnæring er blant annet den internasjonale utviklingen (Cappelen, Eika, & Prestmo, 2014, s. 33). Sammenlignet med land som USA, Russland og Saudi Arabia, er Norge en relativt liten aktør (Meredith, 2017). Dermed er vi i stor grad avhengig av de store oljefirmaenes oljepolitikk. Det var denne avhengigheten vi fikk kjenne på da startskuddet for det lengste fallet i oljeprisen noensinne, gikk av i Juni 2014 (Fredriksen & Johansen, 2015). I all hovedsak var det et overskudd av oljeproduksjon i den globale oljevirkomheten som var årsaken til oljeprisfallet. I Norge, hvor det å hente ut olje er dyrere enn i land som USA og Saudi Arabia, ble fallet svært merkbart og førte med seg store omstillinger i bransjen (Hetland & Oppedal, 2016). Dette fallet dempet i tillegg økonomisk vekst og medførte en høyere arbeidsledighet i Norge. Arbeidsledigheten hadde likevel store geografiske forskjeller. Fylkene som opplevde den største ledighetsøkningen var ikke overraskende de som hadde størst tilknytning til oljevirkomheten, med Rogaland i spissen (Hvinden & Nordbø, 2016). Det foreligger uenighet hvorvidt oljeprisfallet kan fullstendig kategoriseres som en krise. Tidligere finansminister Siv Jensen påpeker blant annet at nedgangen gav lavere inntekter, både for staten, oljeselskaper og Norge som helhet, men at det ikke kan kategoriseres som en krise i norsk økonomi (Finansdepartementet, 2015). Det er likevel mange, særlig de som har kjent nedgangen tett på kroppen, som omtaler dette som en krise (Hetland & Oppedal, 2016). Ettersom denne studien tar for seg delen av landet som ble hardest rammet, har også jeg valgt å betegne nedgangen som en oljekrise. Det er denne oljekrisen som i utgangspunktet skapte en interesse for å undersøke temaet jobbengasjement blant innleid arbeidskraft, nettopp i olje- og gassbransjen. Jeg hadde allerede kjennskap til oljebransjens utstrakte bruk av slik arbeidstilknytning. Bransjens karakter og utstrakte dynamikk, vekket interessen for å undersøke påvirkningsfaktorer på arbeidstakernes jobbengasjement. Den komplekse arbeidssituasjonen innleid arbeidskraft allerede kjenner på, kan blant annet umulig ha unngått å bli ytterligere kompleks av den vanskelige tiden bransjen har vært gjennom.

1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Hensikten med denne studien er utforske jobbengasjement blant innleid arbeidskraft innen olje og gass etter en spesielt dynamisk tid i bransjen. Formålet er å oppnå en større forståelse av hva som påvirker jobbengasjement blant ansatte i atypiske tilknytningsformer generelt, samt å utforske om dette har blitt påvirket av en omfattende nedgangstid i bransjen. På bakgrunn av dette er problemstillingen som skal besvares som følger:

«Hvordan beskrives jobbengasjementet blant innleid arbeidskraft i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?»

Følgende forskningsspørsmål ansees som aktuelle for å besvare problemstillingen:

1. *Hvordan beskrives jobbengasjement blant konsulentene?*
2. *Hvordan oppleves endringene i bransjen av konsulentene?*
3. *Hvilke forhold påvirker jobbengasjementet til konsulentene?*

1.3 Oppgavens oppbygging

Innledende kapittel i denne avhandlingen presenterer bakgrunn for valg av tema, samt hvorfor det anses å være et aktuelt og spennende tema. I tillegg presenteres problemstilling og forskningsspørsmål. *Kapittel 2* tar for seg teoretiske perspektiver som er relevante for å belyse avhandlingens problemstilling. Først presenteres jobbengasjement og jobbkravressursmodellen, samt relevante begreper innen forskning på jobbengasjement. Deretter presenteres tilknytningsformer for arbeid, med fokus på atypiske tilknytningsformer. Videre presenteres tilhørighet, forpliktelse og psykologiske kontrakter. Dette er begreper innen forskning på jobbengasjement som er spesielt relevante for atypiske tilknytningsformer. *Kapittel 3* presenterer avhandlingens metodiske tilnærming, hvor det blir redegjort for valg av metode, samt presentert metodiske betraktninger. *Kapittel 4* presenterer studiens empiriske funn. *Kapittel 5* tar, i lys av forskningsspørsmål, for seg diskusjonen rundt resultatene presentert i kapittel 4, sett opp mot den teoretiske forankringen i kapittel 2. Deretter blir begrensninger og forslag til videre forskning presentert. Avhandlingen avsluttes med *kapittel 6* som oppsummerer og konkluderer med utgangspunkt i studiens problemstilling.

2.0 Teoretisk forankring

Denne delen av oppgaven tar for seg studiens teoretiske rammeverk. Aller først går jeg inn på begrepet jobbengasjement. For å forstå dette begrepet er det også hensiktsmessig å belyse andre beslektede begreper og underkategorier. Her vil jeg i tillegg ta for meg Jobbkav-ressursmodellen, en sentral modell innen forskning på engasjement og utbrenthet. Deretter tar jeg for meg atypiske tilknytningsformer før jeg går inn på forståelsen av tilhørighet, forpliktelse og psykologiske kontrakter. Avslutningsvis oppsummerer jeg raskt forståelsen av jobbengasjement som konsulent. Videre vil de teoretiske perspektivene brukes i analyse og drøfting av resultatene.

2.1 Jobbengasjement

Begrepet engasjement forbindes ofte med ord som forpliktelse, involvering, entusiasme, lidenskap og energi (Matusik & Hill, 1998). Det er likevel ikke fullstendig enighet om en konkret og spesifikk konseptualisering av begrepet engasjement, eller jobbengasjement, blant hverken praktikere eller akademikere. De siste 20 årene har begrepet likevel vokst frem, først introdusert innen organisasjons- og næringslivet, spesielt innen konsulentvirksomheter, men etterhvert også innen akademia. I organisasjons- og næringslivet blir begrepet ofte brukt som et slags fellesbegrep for flere av de mer tradisjonelle konseptene, som blant annet jobbtilfredshet og organisasjonsforpliktelse. Akademikere har derimot de senere årene sperret øynene opp for begrepet som en egen unik konstruksjon (Schaufeli & Bakker, 2010).

Kahn (1990) var den første akademikeren innen organisasjonspsykologi til å definere begrepet engasjement. Ifølge han vil engasjerte medarbeidere uttrykke seg selv både fysisk, kognitivt og emosjonelt, i arbeidsroller som tillater de å uttrykke seg selv på denne måten. Engasjerte ansatte vil dermed legge mer i sin arbeidsrolle fordi de identifiserer seg med arbeidet (Kahn, 1990). Schaufeli og Bakker (2010) hevder i senere tid at den økende interessen for jobbengasjement har vokst frem som et resultat av forskning på utbrenthet (engelsk: burnout), og at det i stor grad kan linkes opp mot positiv psykologi. *Positiv psykologi* har som mål å forstå og fremme de faktorer som forbedrer livskvalitet, gjennom å legge vekt på blant annet positive egenskaper, positiv helse og personlig vekst (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Tidligere arbeidsmiljøforskning har blant annet blitt kritisert for å ha fokusert for mye på stress og utbrenthet som et resultat av problemer med de ansattes evner. Derimot vil det å samtidig fokusere på positive arbeidsrelaterte faktorer, som jobbengasjement, ha positiv effekt både på

enkeltindivid og organisasjon (Christensen, 2011; Demerouti et al., 2001). Positive opplevelser er subjektive og det å eliminere og unngå negative arbeidsrelaterte faktorer, er dermed ikke ensbetydende med positive resultater og god livskvalitet. I tillegg til å redusere negative arbeidsmiljøfaktorer må ansatte også ha tilstrekkelig med positive ressurser for å kunne oppleve jobbengasjement (Christensen, 2011). Jobbengasjement kan derfor antas å være antitesen til utbrenthet, hvor fokuset ligger på den ansattes *jobbaktivitet* eller jobben i seg selv. Denne tilnærmingen hevder at jobbengasjement innebærer høyt energinivå og en sterk identifisering med arbeidet. Utbrenthet innebærer i motsetning et lavt energinivå og begrenset identifisering (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 11-13).

I forskningslitteraturen finnes det utallige alternative definisjoner og konseptualiseringer som ligger tilsynelatende nært begrepet jobbengasjement. Schaufeli og Bakker (2010) trekker blant annet frem åtte konsepter som enten referer til atferd (ekstra-rolle atferd og personlig initiativ), oppfatninger (jobbinvolvering og organisasjonsforpliktelse) eller påvirkninger (jobbtilfredshet og positiv affektivitet) som er typiske for jobbengasjement, i tillegg til andre, mer komplekse og psykologiske tilstander (flyt, engelsk: flow og arbeidsnarkomani). *Ekstra-rolle atferd* forklares ved at individer strekker seg for å gjøre mer enn det som er påkrevd eller forventet (Demerouti, Bakker, & Gevers, 2015). Selv om engasjement ofte forbindes med å strekke seg for å «gi alt» påpeker Schaufeli og Bakker (2010) at engasjement ikke utelukkende kun innebærer ekstra frivillig innsats. I tillegg til å gjerne ta på seg et par ekstra vakter, vil en engasjert ansatt også bringe med seg noe ekstra, som for eksempel kreative problemløsninger. Ansatte vil i tillegg kunne være engasjerte uten at de nødvendigvis har en typisk ekstra-rolle atferd (Schaufeli & Bakker, 2010). *Personlig initiativ* innebærer at individer er aktive initiativtakere med et langsiktig fokus for å nå satte mål. I likhet med ekstra-rolle atferd innebærer dette å strekke seg utover det som formelt kreves i jobbsammenheng (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996). Schaufeli og Bakker (2010) hevder at dette ikke kan forklare jobbengasjement fullstendig, men at det kan relateres til den atferdsenergiske komponenten ved jobbengasjement, som jeg kommer nærmere inn på senere. *Jobbinvolvering* innebærer graden en ansatt identifiserer seg psykologisk med jobben eller hvor viktig jobben er for den ansatte (Lodahl & Kejner, 1965). Hallberg og Schaufeli (2006) hevder likevel ut i fra sitt studie at begrepene er separate konstruksjoner, blant annet på bakgrunn av hvordan jobbinvolvering ikke oppleves å påvirke de ansattes helse på samme måte. Videre handler *organisasjonsforpliktelse*, i likhet med jobbinvolvering, om en psykologisk identifisering. I motsetning til jobbengasjement handler dette i større grad om en forpliktelse overfor organisasjonen og

involverer ikke arbeidsrollen eller arbeidet i seg selv, på samme måte. *Jobbtilfredshet* er, i motsetning til jobbengasjement, opptatt av den ansattes følelser *om* eller *mot* jobb og ikke den ansattes humør og tilstand *på* jobb. I tillegg vil engasjement vekke følelser av entusiasme, årvåkenhet og begeistring, i motsetning til tilfredshetens avslappende følelser (Schaufeli & Bakker, 2010). *Positiv affektivitet* reflekterer derimot graden et individ føler seg entusiastisk, aktiv og årvåken. Har man en høy grad positiv affektivitet innebærer dette et høyt energinivå, full konsentrasjon og tilfredsstillende engasjement (Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Det er derfor forståelig at det i stor grad sammenliknes med jobbengasjement. Positiv affektivitet er likevel en kontekstuavhengig egenskap, mens jobbengasjement betraktes som en domenespesifikk psykologisk tilstand. Det er dermed slik at noen mennesker i seg selv har lettere for å engasjere seg i sitt arbeid enn andre (Schaufeli & Bakker, 2010). En *flyt* (engelsk: flow) tilstand blir forklart å innebære en opplevelse av å være engasjert og så fullstendig fokusert, at man glemmer alt rundt (Csikzentmihalyi, 2005, s. 12). Dette har mange likheter med jobbengasjement, men er i motsetning en relativt kortvarig opplevelse (Schaufeli & Bakker, 2010). Et siste konsept Schaufeli og Bakker (2010, s. 15) tar opp er *arbeidsnarkomani*. Selv om dette med første øyekast gjerne har likheter med jobbengasjement, hevder likevel Schaufeli, Taris og Bakker (2006) at engasjerte ansatte mangler den tvangsdriven som er typisk for en arbeidsnarkoman. Engasjerte ansatte jobber hardt fordi de opplever det som utfordrende og gøy, ikke fordi de er drevet av en indre trang de ikke kan motstå (Schaufeli et al., 2006). Ingen av konseptene ovenfor vil dermed kunne forklare begrepet jobbengasjement fullstendig og derfor er jobbengasjement et begrep med verdier utover de alternative konseptene (Schaufeli & Bakker, 2010).

Til tross for mye uenighet i hvorledes jobbengasjement skal defineres, er det likevel stort sett enighet i at jobbengasjement er en forholdsvis permanent, følelsesmessig og positiv tilstand. I følge Schaufeli, Salanova, Gonzáles-romá og Bakker (2002) innebærer denne tilstanden tre ulike komponenter; vitalitet (engelsk: vigor), entusiasme (engelsk: dedication) og fordypelse (engelsk: absorption). *Vitalitet* er en atferdsenergisk komponent som beskriver individet ved at man har et ønske om å gjøre en innsats, er energisk og viser utholdenhet i møte med motgang. Det er denne komponenten som ofte fremmer personlig initiativ som diskutert tidligere. Videre er *entusiasme* en emosjonskomponent som viser stolthet og en sterk involvering og identifisering til arbeidet. Entusiastiske ansatte opplever at arbeidet de gjør er viktig og inspirerende. Den tredje komponenten, *fordypelse*, er en kognitiv komponent som kjennetegnes

av dyp konsentrasjon og som gjør at man ofte glemmer tid og sted (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295).

Ansattes følelsesmessige tilstand, og en eventuell utvikling av jobbengasjement, påvirkes av utallige subjektive opplevelser og det er derfor krevende for organisasjoner å fremme et slikt engasjement. En undersøkelse av Hakanen og Lindbohm (2008) påpeker blant annet at jobbengasjement påvirkes både av personlige, så vel som jobbrelaterte ressurser. Tidligere studier viser for eksempel at sosial støtte, positive tilbakemeldinger og god veiledning fra leder har en sterk sammenheng med de tre kvalitetene (vitalitet, entusiasme og fordypelse) som er diskutert ovenfor (Schaufeli & Bakker, 2004). Ressurser som beslutningsfrihet og muligheter for autonomi og læring har også vist seg å være viktige for jobbengasjement (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2000). I tillegg hevder Maslach og Leiter (1997) at et eventuelt jobbengasjement lettere vil kunne oppstå dersom arbeidstakere opplever balansert arbeidsmengde, kontroll over eget arbeid, mottar annerkjennelse og føler tilhørighet, rettferdighet og respekt. Den iherdige innsatsen som kreves for å fremme ansattes jobbengasjement vil kunne gi tilfredsstillende resultater både for individ og organisasjon.

Tidligere forskning viser at jobbengasjement har en effekt på ansattes holdninger og at engasjerte ansatte ofte opplever større grad av personlig vekst og utvikling. De er i tillegg mer tilfredse, involverte og lojale, samtidig som de ofte tar mer initiativ (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008). Jobbengasjement vil også kunne ha positiv effekt på arbeidstakeres helse generelt. Engasjerte medarbeidere ser ut til å ha bedre fysisk helse og være mindre utsatt for angst, depresjon og utbrenthet (Hakanen et al., 2006; Hakanen & Lindbohm, 2008; Hallberg & Schaufeli, 2006). Samtidig vil jobbengasjement også kunne føre med seg positive organisatoriske resultater som blant annet lavere sykefravær og lavere turnover (Demerouti et al., 2001; Harter et al., 2002; Salanova, Agut, & Peiró, 2005). Engasjement er en ønskelig tilstand i seg selv og et fokus på jobbengasjement kan være avgjørende for å skape effektive og suksessfulle organisasjoner. Det er derimot ikke sagt at en organisasjon vil kunne forutse og unngå hver enkelt situasjon hvor ansatte føler seg overarbeidet, frustrert eller lite verdsatt. Organisasjoner vil likevel kunne styrke kapasiteten til å reagere på slike uunngåelige situasjoner, gjennom å fremme engasjement hos de ansatte (Maslach & Leiter, 1997).

Som du kan se ovenfor presenteres jobbengasjement som oftest som et utelukkende positivt fenomen, likevel trekker Christensen (2011) frem hvorvidt engasjerte ansatte faktisk har lettere for å bli utbrent. Engasjerte medarbeidere kan blant annet oppleve å få stadig flere arbeidsoppgaver, noe som igjen kan øke både jobbkrav og belastning for den ansatte (Christensen, 2011). Et tema som ses å dominere forskningen er dermed hvor grensen mellom utbrent og engasjert ansatt skal gå og viktigheten av å påpeke at det er forskjell på sunt og usunt engasjement. Blant annet peker Bakker, Demerouti og Burke (2009) på hvordan arbeidsnarkomani ofte er et slikt usunt engasjement, hvor behovet for å arbeide er så enormt at det kan være ødeleggende for egen helse og personlige relasjoner. Et fokus på jobbengasjement beskrives likevel som en viktig faktor i arbeidslivet (Christensen, 2011). For at et eventuelt sunt jobbengasjement skal kunne utvikles er det viktig at det foreligger en god balanse mellom krav fra miljøet og egne ressurser og preferanser.

2.1.1 Jobbkrav-ressursmodellen

En sentral modell innen forskning på engasjement og utbrenthet er jobbkrav-ressursmodellen (heretter JD-R-modellen), utarbeidet av Demerouti, Nachreiner, Bakker og Schaufeli (2001). I motsetning til tidligere forskning fokuserer modellen på at utbrenthet er noe som vil kunne oppstå i alle yrker og ikke begrenser seg spesifikt til omsorgsykker. JD-R-modellen forklarer hvordan utbrenthet og engasjement er resultater av to arbeidsforhold, *jobbkrav* og *jobbressurser*, som oppstår i enhver organisatorisk kontekst. Kombinasjonen av høye jobbkrav og lave jobbressurser vil kunne lede til negative arbeidsvilkår, undergrave de ansattes motivasjon og føre til tap av energi uavhengig av hvilket yrke man er en del av (Demerouti et al., 2001).

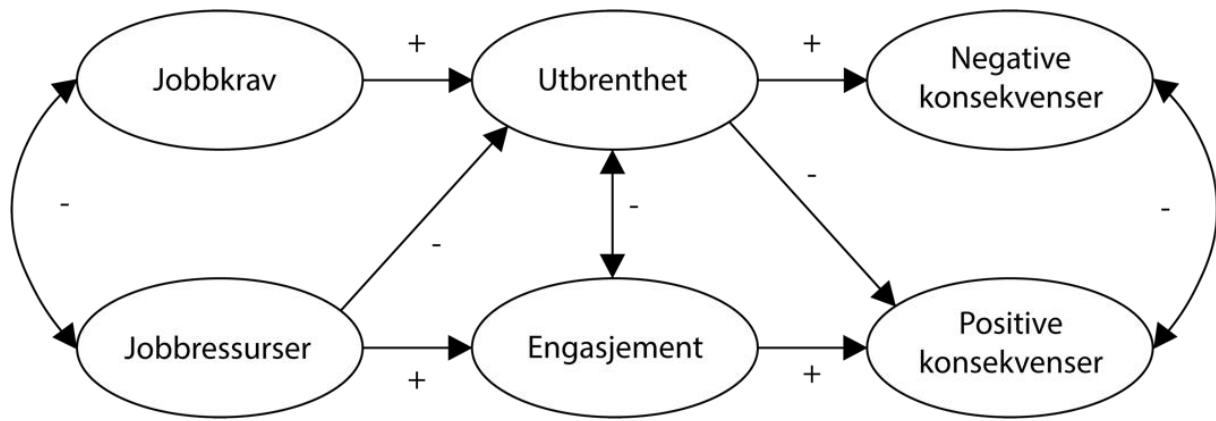
Jobbkrav refererer til fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter som krever vedvarende fysisk eller mental innsats. Dette assosierer seg med psykologiske og fysiologiske påkjenninger, som blant annet utmattelse (Demerouti et al., 2001). Jobbkrav er ikke noe negativt i seg selv, men kan medføre stress når det å møte kravene krever langvarig og betydelig anstrengelse. En slik signifikant innsats assosieres ofte med større opplevd risiko og kan fremkalle følelser av depresjon, angst eller utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Eksempler på jobbkrav kan være tidspress, arbeidsmengde og jobb-hjem balanse (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009).

Jobbressurser er i motsetning elementer ved arbeidslivet eller arbeidet som oppleves å fremme måloppnåelse og utvikling, samt redusere påkjenningene som jobbkrav kan forårsake. Demerouti og kollegaer (2001, s. 501) forklarer *jobbressurser* som:

“... *physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that may do any of the following: (a) be functional in achieving work goals; (b) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs; (c) stimulate personal growth and development*”

Man skiller gjerne mellom eksterne ressurser (organisatoriske og sosiale) og interne ressurser (kognitive trekk og handlingsmønstre) (Demerouti et al., 2001). Det finnes derimot ikke en fullstendig enighet om hverken stabiliteten eller situasjonsavhengigheten til interne ressurser. På bakgrunn av dette velger Demerouti et al. (2001) å i større grad fokusere på eksterne ressurser. Eksterne organisatoriske ressurser inkluderer blant annet jobbkontroll, deltakelse i beslutningsprosesser og oppgavevariasjon. Eksterne sosiale ressurser refererer til støtte fra kollegaer, familie og nettverk og mulighetene for autonomi, utvikling og læring (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2009). Når en ansatt mangler ulike organisatoriske eller sosiale ressurser blir det vanskeligere å håndtere negative påvirkninger som for høye jobbkrav (Demerouti et al., 2001).

Demerouti et al. (2001) hevder at utviklingen av utbrenthet er avhengig av en spesifikk sammensetting av arbeidsvilkår. Høye jobbkrav blir spådd til å øke utmattelse blant ansatte, men det er likevel ikke slik at dette automatisk fører til lavere engasjement. Samtidig vil manglende jobbressurser svekke engasjement, men ikke føre til utmattelse av den grunn. Dermed vil jobber med både høye jobbkrav og i tillegg manglende eller begrensede jobbressurser, kunne føre til at ansatte utvikler utmattelse, samtidig som engasjementet svekkes (Demerouti et al., 2001). Nedenfor ser du JD-R-modellen (Figur 1) som presentert av Christensen (2011, s. 121). Modellen representerer en *stressprosess* med negative konsekvenser og en *motivasjonsprosess* med positive konsekvenser. Stressprosessen utfolder seg gjennom høye jobbkrav. Slike stressfaktorer bidrar til en utmattelse av de ansatte og vil igjen kunne medføre økt risiko for utbrenthet. Samtidig bidrar økte jobbressurser til å skape engasjement og forpliktelse gjennom en positiv motivasjonsprosess (Christensen, 2011; Hakanen & Roodt, 2010).



Figur 1 Jobbkrev-ressursmodellen (JD-R-modellen) som presentert i Christensen (2011, s. 121).

2.1.1.1 Motivasjonsprosessen

Motivasjon dreier seg om de drivkrefter som gjør at vi handler, og defineres som en «*prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd*» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 43). De fleste arbeidstakere trenger motivasjon for å trives og yte god innsats i jobben. Noen ansatte motiveres kanskje av lønn og incentiver, mens andre gjerne motiveres i større grad av anerkjennelse (Ganta, 2014). Ifølge JD-R-modellen er det tilgjengeligheten av jobbressurser som driver motivasjonsprosessen. Økte jobbressurser bidrar både til å nå mål og til å styrke de ansattes personlige vekst, utvikling og læring, og oppleves dermed motiverende (Deci & Ryan, 2002). Et arbeidsmiljø med tilfredsstillende jobbressurser vil dermed forme ansatte som ønsker å yte det lille ekstra. Dette vil igjen forsterke sannsynligheten for gode individuelle og organisatoriske resultater (Christensen, 2011).

Forskning fokuserer ofte på hvordan jobbressurser og engasjement vil kunne gi positiv effekt både for individ og organisasjon (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008; Salanova & Schaufeli, 2008). Både personlige ressurser, som blant annet arbeidstakerens evne til å påvirke eget arbeidsmiljø, og jobbrelaterte ressurser vil påvirke jobbengasjement ved å redusere stressfaktorer jobbkrav kan ha (Christensen, 2011). Ganske så overraskende er det likevel vekket lite oppmerksomhet rundt lederutfordringer knyttet til å opprettholde jobbressurser og engasjement. Ledelsesstiler som legger vekt på mellommenneskelige relasjoner vil blant annet mest sannsynlig kunne styrke slikt engasjement (Hakanen & Roodt, 2010). Det kan også tenkes at det fremkommer en del andre lederutfordring ved håndteringen av eksterne konsulents jobbengasjement, spesielt ettersom sosiale relasjoner ofte oppleves mer komplekse. Et fokus på hvordan jobbressurser påvirker jobbengasjement kan uansett være viktig for de aller fleste arbeidsgivere og arbeidstakere. Jobbressurser og jobbkrav sammen kan også påvirke hvordan

de ansatte opplever jobbengasjement. For det første, antas det at forholdet mellom jobbkrav og engasjement er svakere for ansatte med få jobressurser til rådighet. For det andre, er jobressurser ofte ekstra fremtredende når ansatte møter høye jobbkrav. Med andre ord forventes det at den positive sammenhengen mellom jobressurser og engasjement er sterkere dersom jobbkravene er høye (Hakanen & Roodt, 2010).

2.1.1.2 Stressprosessen

Dersom jobbkrav oppleves å være for høye vil det kunne utvikle seg til å bli en overbelastning som resulterer i utmattelse og dårlig helse hos de ansatte (Hakanen & Roodt, 2010). Stressede ansatte opplever gjerne å måtte inngå en bytteavtale mellom det å beskytte sin mentale innsats og det å faktisk oppnå prestasjonsmål. Økte jobbkrav kan dermed resultere i at det oppleves ubalanse mellom innsats og gevinst. Spesielt over lengre tid kan dette få fysiologiske og psykologiske konsekvenser og påvirke de ansattes helse og energinivå. Denne stressprosessen kan dermed resultere i en utbrenthet, som gjerne også munner ut i for eksempel økt sykefravær (Hockey, 1997). Det er likevel viktig å vite at det finnes et skille mellom de jobbkrav og stressfaktorer som kan føre til personlig vekst og utvikling, og de som begrenser dette. For eksempel vil utfordringer i forhold til tidspress og ekstra ansvar muligens medføre personlig vekst og utvikling, mens rollekonflikter og rolletvetydighet er faktorer som begrenser det (Hakanen & Roodt, 2010).

Stressfaktorene som kan bidra til økt utbrenthet kan med stor sannsynlighet komme fra krav som blir pålagt de ansatte, likevel blir utbrenthet ofte forklart som et problem på individnivå. Hovedsakelig går dette på individets kunnskaper, muligheter og evner til å utføre arbeidet og håndteres dermed også gjennom individuelle løsninger. Dette kan være alt fra å ta seg noen dager fri for å slappe av, skaffe ny kunnskap gjennom kursing eller å i det hele tatt finne seg ny jobb. Denne tilnærmingen fokuserer på hvordan individer selv kan håndtere stressfaktorer jobben kommer med og ikke måter å eliminere disse for å skape et roligere miljø generelt. Det er som regel både enklere og billigere å håndtere slike problemer gjennom individuelle løsninger, i stedet for å måtte endre hele organisasjonen. Som oftest er det ikke før dette fører til store inntektstap for selskapet, at problemer med utbrenthet anses som et organisatorisk problem (Maslach & Leiter, 1997). Maslach og Leiter (1997) hevder derimot at en slik tilnærming er å minimere det som egentlig er et ganske betydelig problem, også på organisasjonsnivå. Jobbrelatert stress vil kunne bringe med seg både økonomiske tap og påvirke

produktiviteten til organisasjonen, og er vanskelig for et individ å håndtere alene. Utbrenthet er således et problem som absolutt burde håndteres på et overordnet organisasjonsnivå (Maslach & Leiter, 1997).

Diskusjonen ovenfor viser at organisasjoner som jobber for å fremme et sunt jobbengasjement, vil kunne få ansatte som opplever personlig vekst og utvikling og er mindre utsatt for utbrenthet. I tillegg vil de oppleve å være mer tilpasningsdyktige og ha større muligheter for vekst og innovasjon (Maslach & Leiter, 1997). Den positive og følelsesmessige tilstanden er likevel avhengig av en kompleks balanse mellom krav og ressurser, noe som allerede anses å være krevende å fremme for ansatte i typiske ansettelsesrelasjoner. Det er derfor spesielt interessant å undersøke hvordan ansatte i mer komplekse og atypiske tilknytningsformer oppfatter og opplever sammensetningen av alle de ulike krav og ressurser som inngår i utviklingen jobbengasjement.

2.2 Tilknytningsformer for arbeid

Det er vanlig å skille mellom *fast ansettelse*, *midlertidig ansettelse*, *innleie av arbeidskraft*, *kjøp av tjenester fra annen bedrift* og *kjøp av tjenester fra selvstendig næringsdrivende eller oppdragstakere*. Når bedrifter benytter seg av faste ansettelser er arbeidstaker ansatt på ubestemt tid. Midlertidige ansatte er i motsetning ansatt gjennom en tidsbegrenset kontrakt. Bedrifter som inngår kontrakter med en tredjepart om å disponere tredjepartens ansatte for en angitt tidsperiode, driver innleie av arbeidskraft. Bedrifter kan videre kjøpe tjenester fra en annen bedrift, hvor ansatte ved denne bedriften gjennomfører arbeidet under egen organisering og ledelse (Rønning & Nesheim, 2008). Virksomheter kan i tillegg knytte til seg mennesker med ønsket kompetanse gjennom avtaler om oppdrag fra selvstendig næringsdrivende eller oppdragstakere (NOU 2004:5). Den typiske formen for tilknytning er fast ansettelse i et *topartsforhold* mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Midlertidige ansettelser, bruk av oppdragstakere og innleie av arbeidskraft betegnes som atypiske tilknytningsformer (Nesheim, 2017). Hvordan en bedrift organiserer sine tilknytninger avhenger blant annet av bedriften og bransjens behov.

Atkinsons (1984) modell av «*den fleksible bedrift*» regnes å være starten på forskningen av ulike tilknytningsformer. Nesheim (2017, s. 3) forklarer at denne modellen omhandler at det i bedriftens kjerne burde vektlegges langsiktig tilknytning og *funksjonell fleksibilitet*, mens

numerisk fleksibilitet og mer atypiske tilknytningsformer burde vektlegges i bedriftens periferi. Nesheim (2017) forklarer at dette betyr at man i kjernen gjerne søker å etablere langsiktige arbeidsrelasjoner med høy kompetanse og sterk tilknytning til bedriften. I et slikt arbeidsforhold ligger fokuset altså på funksjonell fleksibilitet, hvor oppgavene til den ansatte blir tilpasset endringer i blant annet produksjon eller etterspørsel (Ødegård, 2014). I bedriftens periferi ligger fokuset derimot på numerisk fleksibilitet, hvor bedriften lettere vil kunne avslutte kontrakter og tilpasse arbeidsstokken etter behov (Nesheim, 2017).

Hvilke oppgaver som skal gjennomføres internt eller eksternt er blant annet også et sentralt spørsmål innen *transaksjonskostnadsteori* (Coase, 1937; Williamson, 1975, 1985). Teorien peker på at organisasjoner opererer i markeder og påvirkes av ulike kostnader, og hvordan det er disse *transaksjonskostnadene* som bestemmer bedrifters eksistens, størrelse og suksess. I nyere litteratur presiseres transaksjonskostnader å være tilknyttet kostnader før og etter kontraktinngåelse. Det hele handler om å veie transaksjonskostnader opp mot hverandre og velge det som gir lavest kostnader for bedriften (Jakobsen, 1999). Et av poengene innen transaksjonskostnadsteori er at det er egenskapene ved kostnadene som bestemmer om det svarer seg å gjennomføres internt eller eksternt. Dette avhenger blant annet av om investeringene er relasjonsspesifikke, om kostnadene er usikre og selve tidshorisonten i investeringen (Jakobsen, 1999). Videre ser man at det innen *ressursbasertteori* antas at bedrifter vil oppnå konkurransefordeler dersom bedriften besitter unike og verdifulle ressurser som er vanskelige å erstatte og etterligne (Barney, 1991). Slike ressurser kan gjerne omtales som bedriftens strategiske kjerne og når det er snakk om dette er langsiktige relasjoner å foretrekke. Det er på denne måten enklere både for bedriften og den ansatte å investere i vedlikehold og utvikling av bedriftsspesifikke kunnskaper og ferdigheter. Begge perspektivene ovenfor impliserer dermed, i likhet med Atkinsons (1984) «*fleksible bedrift*», at det er ønskelig å holde eksterne kontrakter i bedriftens periferi, hvor man i større grad er avhengig av generell kompetanse (Nesheim, 2017).

Selv om bedrifter gjerne har et ønske om å benytte seg av eksterne kontrakter der de ser behovet for det, står ikke norske virksomheter fullstendig fritt til å velge den tilknytningsformen de selv ønsker. Arbeidsmiljøloven (heretter AML) legger blant annet klare føringer for ulike tilknytningsformer for arbeid og fungerer som en nasjonal standardisering av bemanning. Loven bygger på et ønske om å fremme faste ansettelsesforhold, gjennom å begrense avslutningen av disse og regulere bruken av alternative tilknytningsformer (Nesheim, 2017).

Det foreligger blant annet av AML at en arbeidstaker skal ansettes fast (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9(1)) og fast ansettelse er den vanligste tilknytningsformen i Norge. Et slikt ansettelsesforhold sikrer forutsigbarhet for begge parter. Arbeidstaker innehar en trygg og sikker hverdag med faste inntekter og arbeidsgiver kan med sikret arbeidskraft enklere legge planer for fremtiden (Colbjørnsen, 2003). Det finnes likevel unntak til regelen om faste ansettelser og midlertidige ansettelser kan blant annet benyttes dersom arbeidet er av midlertidig karakter, gjelder et vikariat eller praksisarbeid (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 14-9(2)). I 2015 ble det i tillegg åpnet for utvidet bruk av midlertidige ansettelser i AML. Bedrifter kan således lettere knytte til seg midlertidig arbeidskraft i inntil 12 måneder, uten å måtte oppfylle samme krav som tidligere. Dette var hovedsakelig for å få flere utsatte grupper ut i arbeidsmarkedet, og dermed øke sysselsetting generelt (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018). Det gjør også at bedrifter enklere kan dekke dagens behov om å være fleksible og tilpasningsdyktige i forhold til endringer eller uforutsette arbeidsoppgaver. Fremover kan dette samtidig få konsekvenser i form av at bedrifter i større grad velger å benytte seg av midlertidige fremfor faste ansettelser (Nesheim, 2017).

2.2.1 Et arbeidsliv i utvikling

Et ønskelig arbeidsmarked som hovedsakelig inneholder typiske ansettelsesforhold som angår arbeidsgiver og arbeidstaker i én virksomhet, blir stadig utfordret av et samfunns- og arbeidsliv i utvikling. I dag er bedrifter i større grad preget av økende innovasjons- og fornyelseskrav, stadige utviklingsmuligheter innen informasjons- og kommunikasjonsteknologi og variasjoner i arbeidstakers preferanser og kompetanse. I tillegg ser man økt internasjonalisering, konkurranse og endringer i marked og teknologi (Nesheim, 2009). Oljebransjen har, spesielt de siste årene, fått føle på slike endringer og oljekrisen som rammet bransjen er et godt eksempel på svingninger og uforutsigbarhet i markedet.

Det dynamiske arbeidsmarkedet skaper stadig forskjellige grunner til at bedrifter gjerne velger å leie inn ekstra arbeidskraft. Dette kan være en måte å tilpasse seg markedet på og å få tilgang på manglende kunnskap og ekspertise. Den innleide arbeidskraften jobber ofte side om side med interne ansatte, noe som kan komplisere ledelse, arbeidsmiljø og samhandling. Denne måten å organisere arbeid på er svært velkjent innen olje- og gassbransjen (Nesheim et al., 2007).

2.2.1.1 Atypiske tilknytningsformer og trepartsrelasjoner

Det er altså et økende behov for forretningsmessig tjenesteyting og innleie av arbeidskraft og dermed også et økt innslag av såkalte *trepartsrelasjoner* i arbeidslivet. Arbeidstakeren er her ofte ansatt i en bemannings- eller konsulentbedrift – men arbeider som regel hos en kunde og forholder seg til kundens lokaler og ansatte (Nesheim, 2009). Det er likevel forskjell på innleide konsulenter fra konsulentselskaper og innleide midlertidig ansatte fra bemanningsbedrifter. Begge disse tilknytningsformene innebærer trepartsrelasjoner, er midlertidige og arbeidet blir ofte utført hos kunden. Til tross for dette hevder Furusten og Werr (2005) at de som er innleid fra bemanningsbyråer ofte er inne for å gjøre rutinemessig arbeid, mens konsulenter blir i motsetning innleid for sin spesielle kunnskap og ekspertise. I denne avhandlingen tar jeg for meg konsulenter i olje- og gassbransjen som er innleid for å tilby sin kompetanse, i et prosjekt hos en kunde.

I motsetning til hva Atkinsons (1984) modell og mye av den tidligere forskningen tilsier, hevder Matusik og Hill (1998) at atypiske relasjoner ikke kun befinner seg i bedriftens periferi. Eksterne ansatte med høy kompetanse blir også plassert i bedriftens kjernevirksomhet. Disse mottar gjerne en høyere økonomisk gevinst og velger frivillig å inngå i slik arbeidstilknytning (Nesheim, 2004). Innen olje- og gass ser vi at dette er en svært vanlig tendens. De eksterne konsulentene jobber tett sammen med faste, både ved tekniske og administrative områder (Roverud, Kjølvik, Nesheim, & Jesnes, 2017). Forskning på atypiske tilknytningsformer er ikke et nytt fenomen. Den retter seg likevel i stor grad mot begrunnelser for å velge atypiske tilknytningsformer, ulike trender eller økonomiske aspekter ved slike relasjoner. Dette gir imidlertid lite eller ingen innsikt i atypiske tilknytningsformers påvirkning på arbeidstakers holdninger og atferd på jobb (Ang & Slaughter, 2001). Til tross for at olje- og gassbransjen, og arbeidslivet generelt, påvirkes av uforutsigbarhet og samtidig ofte er avhengig av innleid arbeidskraft, er det altså gjort lite forskning på hvordan slike faktorer påvirker jobbengasjement blant eksterne ansatte. Det har likevel vært et voksende fokus på å fremme jobbengasjement generelt, men dette har hovedsakelig rettet seg mot ansatte i typiske ansettelsesforhold (Jha et al., 2019).

Kunnskapen de eksterne konsulentene besitter er det ofte knapphet av i markedet og derfor kan organisasjoner oppleve å danne et avhengighetsforhold til konsulenten og konsulentens kunnskap (Barley & Kunda, 2004; Nesheim et al., 2007). Det er derfor like viktig for bedrifter å fremme engasjement også blant innleide konsulenter i fremtiden. Jha og kollegaer (2019)

utfordrer blant annet den tradisjonelle tankegangen om at ansatte i mer atypiske ansettelsesforhold kun forventer økonomisk gevinst for kunnskapen og arbeidet de tilbyr. Ansatte i slike kontrakter forventer ofte både økonomiske og relasjonelle gevinster, og begge deler er viktige for et eventuelt jobbengasjement. Det kan derfor antas at relasjonen mellom konsulenten og kunden, samt relasjonene generelt i konsulentens arbeidsmiljø, kan ha mye å si for både samarbeid og resultater. For å utnytte den kunnskapen den eksterne arbeidskraften tilbyr på en hensiktsmessig og effektiv måte, kan det svare seg for bedrifter at arbeidskraften blir godt integrert i bedriften (Matusik & Hill, 1998; Nesheim, 2003).

Rogers (1995) peker blant annet på opplevelsen av *fremmedgjøring* blant innleid arbeidskraft. Innleide ansatte føler seg ofte fremmedgjort både fra arbeid, fra andre og fra seg selv. De opplever begrenset kontroll over arbeidet, og står ofte ovenfor enten svært travle og intense perioder, med kvantitative jobbkraav, eller ingen aktivitet i det hele tatt. I tillegg føler de ofte liten forståelse av arbeidet de gjør og ettersom arbeidet er tidsbegrenset får de sjelden tilgang til det ferdige produktet. Innleide og midlertidige ansatte har i tillegg ofte problemer å skape tilfredsstillende relasjoner på arbeidsplassen. Dette kan tenkes å ha sammenheng med at de ofte er tilstede for relativt korte perioder, men også fordi de føler seg isolert fra øvrige ansatte og opplever gjerne å ha en lavere status (Rogers, 1995). Hall (2006) forklarer likevel at innleide ansatte som oftest ikke er fullstendig misfornøyd med jobben sin, men at de viser seg å være mindre fornøyd enn faste ansatte og at de fleste ønsker fast tilknytning.

Som diskutert under jobbengasjement er det blant annet viktig at ansatte opplever tilfredsstillende eksterne ressurser, både organisatoriske og sosiale. Dette innebærer at ansatte opplever balanserte og tilfredsstillende arbeidsoppgaver, at de har muligheter for å delta i beslutningsprosesser, opplever autonomi, utvikling og læring og samtidig har et godt støtteapparat rundt seg (Demerouti et al., 2001). For ansatte i atypiske og midlertidige tilknytningsformer kan slike faktorer lett kompliseres. Kortvarige kontrakter berører blant annet kun en liten del av en ansatt og eksterne konsulenter har gjerne ikke et like stort behov for å involvere seg fullstendig i felleskapet (Maslach & Leiter, 1997). Konsulenter anses i tillegg å ikke ha samme forventninger og forpliktelser som faste ansatte (Skogstad, 2005). Et spesielt interessant aspekt er derfor å undersøke hvordan jobbengasjement påvirkes av å eventuelt føle seg distansert fra et organisasjonsmessig felleskap.

2.3 Tilhørighet og forpliktelse

Baumeister og Leary (1995) forklarer tilhørighet som et fundamentalt og grunnleggende behov hos alle mennesker. Tilhørighet handler om behovet for å være en del et felleskap hvor man føler seg trygg, akseptert og har gode emosjonelle bånd (Buunk & Ybema, 1997). Det å danne og opprettholde et visst antall vedvarende, verdifulle og positive relasjoner antas å være vesentlig for de fleste menneskers velvære. Dersom vi ikke opplever mulighet til å dekke tilhørighetsbehovet, vil dette med stor sannsynlighet påvirke livskvalitet og helse (Baumeister & Leary, 1995). Flere opplevde stressfaktorer i jobbsammenheng kan blant annet være et resultat av en form for trussel mot tilhørighetsbehovet. For eksempel vil mellommenneskelige konflikter kunne skade individers mulighet til å skape nødvendige emosjonelle bånd (Buunk & Ybema, 1997).

I engelsk litteratur brukes ofte begrepet «*Organizational commitment*», på norsk er det derimot vanskelig å finne et ord som fullstendig dekker forståelsen av «*commitment*». Dette kan blant annet forstås som et begrep både for tilhørighet, forpliktelse og engasjement. Disse begrepene blir derfor brukt mye om hverandre. Jobbengasjement vil kunne bidra til å skape organisatorisk tilhørighet og ansatte som føler seg forpliktet yter ofte det lille ekstra for organisasjonen. Tilhørighet og forpliktelse kan derfor ha noe å si for ansattes atferd på jobb og for hvordan jobbengasjement oppleves (Chughtai, 2008). Basert på hvordan denne avhandlingen fokuserer på jobbengasjement som en egen unik konstruksjon, vil «*commitment*» i større grad omfatte forståelsen av tilhørighet og forpliktelse. Tilhørighet innebærer den ansattes følelse av å ta del i et felleskap og forpliktelse retter seg mot den psykologiske tilknytningen den ansatte opplever (Schaufeli & Bakker, 2010). I denne avhandlingen forstås dette som at både tilhørighet og forpliktelse oppleves som en slags tilhørighet og tilknytning til arbeidsplassen. Nærmere bestemt vil tilhørighet generelt i større grad oppfattes som den ansattes følelsesmessige tilknytning til organisasjonen og til det sosiale samholdet på jobb. Således handler dette om å blant annet oppleve tilfredsstillende støtte på jobb, noe som antas å være en viktig ekstern sosial jobbbressurs (Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2009). Forpliktelse forstås nærmere bestemt som den ansattes ønske eller opplevd plikt til å bli i den bestemte bedriften og i kontrakten. Begrepene er likevel svært overlappende og tilhørighet kan påvirkes av måten man opplever forpliktelse på og omvendt.

Organisasjoner kan forbedre både de ansattes jobbatferd, samt redusere fravær og turnover gjennom å styrke organisasjonstilhørighet og organisasjonsforpliktelse. Man må likevel vite

hvordan dette utvikles og hva man kan gjøre for oppnå den tilhørigheten og forpliktelsen som ønskes (Meyer, Bobocel & Allen, 1991). Meyer og Allen (1991) skiller blant annet mellom tre ulike former for tilhørighet og forpliktelse i sin tre-komponent-modell. Modellen bruker begrepet «*commitment*» og komponentene inneholder således forståelsen av både tilhørighet og forpliktelse. Tilhørighet blir brukt som en fellesbetegnelse for de to begrepene, men de tre komponentene gir alle ulike opplevelser av forpliktelse basert på komponentens karakter. *Affektiv* tilhørighet er den vanligste formen og omhandler en følelsesmessig tilknytning. *Vedvarende* (engelsk: *continuance*) tilhørighet omhandler å oppleve at det å forlate organisasjonen innebærer for store kostnader. *Normativ* tilhørighet handler om å forbli i en organisasjon fordi det oppleves som en slags plikt (engelsk: *obligation*). Dette er alle aspekter som øker sannsynligheten for at et individ forplikter seg til en organisasjon, men grunnene til dette er forskjellige. Ansatte med affektiv og følelsesmessig tilknytning til organisasjonen blir fordi de *ønsker* å bli. Disse opplever å ha en sterk identifisering med og involvering i organisasjonen (Meyer & Allen, 1991, s. 67). Som tidligere diskutert er en sterk identifisering med arbeidet i tillegg et tydelig kjennetegn ved jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2010). De med vedvarende tilknytning og som opplever det som kostbart å forlate blir fordi de *må*. Det å forlate kan for eksempel innebære både dårligere lønnsvilkår og sosiale tap hvor en mister gode kollegaer eller opparbeidet status. Ansatte med normativ tilhørighet opplever en slags plikt og blir de fordi de *bør*. Dette kan for eksempel komme av moralske forpliktelser eller av ulike elementer ved ansettelsesprosessen (Meyer & Allen, 1991, s. 67).

Selv om disse tre formene for tilhørighet og forpliktelse alle har lignende effekter med hensyn til blant annet turnover, argumenteres det for å ha ganske forskjellige konsekvenser for atferden på jobb (Meyer et al., 1991). Det viser seg blant annet at det å ha en affektiv, og til dels også en normativ, tilknytning har en positiv sammenheng med blant annet økt arbeidsinnsats og oppmøte på jobb. En vedvarende tilknytning har i motsetning ingen, eller negative, påvirkninger på arbeidsinnsats og oppmøte. Affektiv tilknytning virker også å redusere faren for blant annet stress og jobb-hjem konflikter, mens vedvarende tilknytning øker faren for dette. Det kan tenkes at følelsen av å være «fanget» i en organisasjon, fordi man opplever kostnadene ved å forlate som for store, er stressende både for de ansatte og øker risikoen for konflikter på hjemmebasis (Allen & Meyer, 1996). Det har derimot i ettertid vært rettet endel kritikk mot hvordan forskningen på dette oppleves noe usystematisk og at resultatene virker inkonsistente. Meyer og Maltin (2010) vektlegger likevel at de mest konsistente resultatene er den positive sammenhengen mellom affektiv tilhørighet og ansattes trivsel. I tillegg anses en slik tilhørighet

å være sterkt relatert til utviklingen av jobbengasjement. Forholdet mellom vedvarende tilhørighet og ansattes trivsel er mer inkonsistente, men negative sammenhenger er likevel oftere å finne (Meyer & Maltin, 2010). Meyer og Maltin (2010) sine funn viser uansett at tilhørighet, spesielt affektiv, kan ha store fordeler både for arbeidsgivere og arbeidstakere.

Både tilhørighet og forpliktelse anses å være faktorer som vil kunne påvirke den ansattes følelsesmessige tilstand på jobb og en affektiv tilhørighet oppleves å ha størst sannsynlighet for positiv innvirkning på jobbengasjement. Som diskutert ovenfor preges derimot dagens samfunn av hyppigere og løsere tilknytningsformer og dette kan ha en effekt på opplevelsene av tilhørighet og forpliktelse i jobbsammenheng. Det å ta for seg disse faktorene i et arbeidsliv som i stor grad preges av fleksibilitet, midlertidighet og kompleksitet, er derfor spesielt interessant. Tilhørighet er blant annet noe som typisk utvikles over tid, atypiske og midlertidige tilknytningsformer vil derfor kunne gjøre det vanskeligere å oppnå tilfredsstillende tilhørighet. For at det i det hele tatt skal kunne utvikles gjensidige forpliktelser til hverandre, er uansett partene avhengig av å inngå en slags avtale. Formelle avtaler er bestandig til stede mellom ansatt og organisasjon, men andre forventninger utover dette kan også være med på å styre atferd og samhandling i organisasjoner (Skogstad, 2005).

2.3.1 Psykologiske kontrakter

De siste årene har vi sett ett større fokus på hvordan den tradisjonelle forståelsen og betydningen av begreper, som blant annet tilhørighet, har endret seg i takt med utviklingene i samfunnet (Dunford, 1999; Gallagher & Sverke, 2005). Omorganiseringer er hyppigere enn tidligere og baserer seg i stor grad på organisasjoners ønske om å være konkurransedyktige og lønnsomme. Ettersom ulike forventninger kan basere seg både på uformelle, formelle, uttalte og ikke-uttalte avtaler, ser vi at det komplekse arbeidslivet gjør det enda vanskeligere å vite hva som faktisk er gjeldende (Skogstad, 2005). Dette kan forårsake at forventninger mellom de ulike partene både kompliseres og oppleves å ikke bli innfridd. Bruken av atypiske tilknytningsformer kompliserer ulike forventninger ytterligere og vil kunne påvirke ansattes atferd og holdninger (McLean Parks, Kidder, & Gallagher, 1998). Den utviklingen som skjer i arbeidslivet kan dermed ofte føre til forventningsbrudd og således brudd på den *psykologiske kontrakten* (Schein, 1980) mellom partene.

Schein (1980, s. 136) påpeker at den psykologiske kontrakten presiserer hva arbeidstakeren skal bidra med og hvilke arbeidsvilkår, arbeidsoppgaver og organisatoriske belønninger

arbeidstakeren skal få i gjengjeld. Selv om man ofte i varierende grad er kjent med hva som er gjeldende, er det grunnleggende at psykologiske kontrakter innehar å ha et innhold som oppleves tilnærmet likt av begge parter. Derfor er det lurt å bruke tid på forventningsavklaringer og komme frem til gjensidige forpliktelser. Et eventuelt brudd på den psykologiske kontrakten kan tenkes å ha stor innvirkning på ansatte og deres jobbengasjement. I tillegg vil slike forventningsbrudd påvirke organisasjonens omstillingsevne og resultatoppnåelse. Et fokus på gjensidige forventninger kan derfor være avgjørende både for trivselen og engasjementet til de ansatte og bedriftens suksess (Skogstad, 2005).

Det skal videre være *frivillig* for partene å inngå psykologiske kontrakter, noe mange som stiller seg kritiske til. Den psykologiske kontrakten anses å påvirkes av at arbeidstaker ofte føyer seg for arbeidsgiver. I stedet for å bruke ordet frivillig, kan det dermed heller være snakk om å *akseptere* innholdet i kontrakten. En kontrakt som er preget av direkte eller indirekte tvang vil derimot kunne medføre at motivasjonen til å overholde avtalen forsvinner. Samtidig vil slike kontrakter alltid være dynamiske og innholdet vil stadig oppdateres. Den psykologiske kontrakten medfører likevel ofte relativt varige forventninger. Det er dette som gjør at man risikerer ubalanse og frustrasjoner, ved at en part opplever kontrakten som brutt eller endret. Personlige egenskaper vil her spille en rolle; mennesker som foretrekker stabilitet og forutsigbarhet har vanskeligere for å tilpasse seg, enn de som foretrekker forandring og fleksibilitet (Skogstad, 2005).

Konsulenter er et godt eksempel på noen som lever i et arbeidsliv sterkt preget av forandring og fleksibilitet. Ansatte i slike atypiske tilknytningsformer vil blant annet kunne oppleve å inngå psykologiske kontrakter både hos arbeidsgiver og hos kunden man er innleid til (McLean Parks et al., 1998). Til tross for at konsulentene kanskje er vandt med forandring og fleksibilitet, viser en undersøkelse av Lapalme, Simard og Tremblay (2011) at et eventuelt brudd på den psykologiske kontrakten, enten hos arbeidsgiver eller hos kunde, likevel vil kunne føre til svekket engasjement, tillit og forpliktelse ovenfor begge partene. Det er derfor interessant å undersøke hvordan konsulentene i denne avhandlingen opplever inngåelse, endringer og brudd på den psykologiske kontrakten, i sitt dynamiske arbeidsliv. Samtidig forventes det også at arbeidstakere i dagens individualiserte arbeidsliv ikke føler den samme tilhørigheten og forpliktelsen som tidligere, spesielt ser man at den affektive tilhørigheten svekkes (Danielsen, Nordvik & Saksvik, 2011). Ansatte er i dag gjerne mer kompetente og selvstendige, med et ønske om å ivareta en karriere på tvers av ulike organisasjoner (Skogstad, 2005).

2.3.2 Ny forståelse av tilhørighet og forpliktelse

Med fokus på karriere og karriereutvikling, opplever ofte ansatte et ønske om større kontroll og mulighet til å fritt velge det som er best for egen karriere. Dette gjør at arbeidstakere kan få mer ut av arbeidslivet og at man lettere overlever i et dynamisk og konkurrerende jobbmarked. Samtidig kan det også ha fordeler for organisasjoner, ved at ansvaret overfor hver arbeidstaker blir mindre. Det «nye arbeidslivet» er med på å endre opplevelsen av tilhørighet og forpliktelse overfor organisasjoner. Tre-komponent-modellen antas blant annet å være mindre gyldig og jobbsikkerhet ser ut til å i større grad dreie seg om trygghet på egen kompetanse. Denne utviklingen gjør at man i mindre grad opplever å ha en trygg tilknytning til én bestemt organisasjon, men en slik trygghet oppleves fortsatt å være viktig for mange (Danielsen et al., 2011).

Gallagher og Parks (2001) deler tilhørighetslitteraturen inn i to forskjellige og overlappende retninger. I den ene retningen fokuseres det hovedsakelig på ansattes tilhørighet overfor en organisasjon og hvilke utfall ulike typer tilhørighet har for organisasjonen. Dette relaterer seg i stor grad til det Meyer og Allen (1991) påpeker i sin tre-komponent-modell. Den andre retningen fokuserer i større grad på at tilhørighet også kan være rettet mot yrke og jobben i seg selv og ikke bare mot en bestemt organisasjon (Gallagher & Parks, 2001). Innen konsulentvirksomhet er sistnevnte retning gjerne spesielt vanlig (Nesheim, 2009). Arbeidslivet ser ut til å bevege seg i en retning hvor man må tilby de ansatte utviklingsmuligheter som kan gjøre de mer attraktive andre steder. Bedrifter som ikke fremmer kompetanse- og karriereutvikling risikerer å få ansatte som føler seg lite verdsatt. Dersom bedriften velger å tilby arbeidstakerne slike muligheter, vil de i motsetning risikere å miste de samme ansatte, som nå opplever å ha større valgmuligheter. En slik tilnærming vil være vanskelig å opprettholde over lengre tid. Bedrifter ønsker nok ikke å fortsette i et spor hvor de risikerer å miste arbeidstakere de har investert mye i. I tillegg antyder dette også at alle arbeidstakere har et grunnleggende ønske om å maksimere karrieren sin. Dermed antydes det at andre livsverdier, som blant annet hjem og familieliv, er mindre verdsatt (Danielsen et al., 2011).

Det er sant at fleksibilitet og mobilitet preger mange av dagens arbeidstakere. Individuell dyktighet og videre karriere oppleves å være den store drivkraften for denne utviklingen. Et godt samarbeid og felleskap mellom kollegaer og gode arbeidslivsrelasjoner er likevel fremdeles viktig for personlig vekst og utvikling (Danielsen et al., 2011). Tilhørighet er uansett et grunnleggende behov hos oss mennesker og viktig både for ansattes prestasjoner og for at

organisasjoner skal få beholde gode ansatte (Olsen, 2016). Et arbeidsliv som i større grad er preget av *trepartsrelasjoner* øker kompleksiteten og utfordrer tanken om tilhørighet. Tilhørighetsbegrepet problematiseres blant annet av at innleid arbeidskraft som oftest oppholder seg hos kunden og det stilles derfor spørsmål om hvem arbeidstakerne skal føle tilhørighet til (Olsen, 2016). Den ansatte kan oppleve å føle tilhørighet enten hos kunden, hos den formelle arbeidsgiveren eller hos begge (Liden, Wayne, Kraimer, & Sparrowe, 2003). Dersom ansatte opplever rollekonflikter, har det likevel vist seg å være en tendens til at de identifiserer seg mer med kunden og profesjonen sin, enn med den formelle arbeidsgiveren (Olsen, 2016). Tidligere studier viser i tillegg at midlertidige og løsere tilknytningsformer kan ha psykologiske påvirkninger på holdninger, trivsel og atferd på jobb (Cuyper, Jong, Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2008, s. 25). Forskningen på dette oppleves likevel å være mangelfull og begrenset. Det er blant annet svært forskjellige resultater på hvordan dette påvirker tilhørighet og forpliktelse. Noen resultater peker i retning av at det er en positiv sammenheng mellom fast ansettelse og sterk tilhørighet, andre i retning av at ansatte i atypiske tilknytningsformer også i noen tilfeller opplever denne sterke tilhørigheten (Cuyper et al., 2008). Midlertidighet hevdes uansett generelt å i stor grad være preget av uklare gjensidige forventninger og forpliktelser (Skogstad, 2005).

2.4 Jobbengasjement som konsulent

Som teorien ovenfor belyser har jobbengasjement etterhvert vokst frem til å bli et mye omdiskutert begrep. Ansatte som opplever å ha tilfredsstillende og balanserte ressurser og krav, har større sannsynlighet for å utvikle denne permanente, følelsesmessige og positive tilstanden (Demerouti et al., 2001). En tilstand som hevdes å påvirke utallige organisasjonsmessige og personlige faktorer, som resultatoppgjør, vekst og utvikling. Den voksende dynamikken i arbeidslivet kan likevel tenkes å komplisere en eventuell utvikling av jobbengasjement hos de ansatte. Trepartsrelasjoner blir blant annet stadig mer fremtredende og olje- og gassbransjen er en bransje som lenge har tatt i bruk slike relasjoner.

Hvordan opplever konsulenter i olje- og gassbransjen muligheten til å håndtere ulike jobbkrav og tilgangen på jobbresurser? Det er blant annet viktig for et eventuelt jobbengasjement at en opplever å ha et godt støtteapparat rundt seg og at en føler tilhørighet. Det å være ansatt som konsulent kan på mange måter påvirke opplevelsen av dette. Konsulenter jobber ofte tett opp til interne ansatte, men føler seg likevel gjerne distansert fra det sosiale på egen arbeidsplass

(Rogers, 1995). Samtidig vil kanskje konsulenter i større grad føle på en tilhørighet og forpliktelse som heller fokuserer på yrke og karriere (Nesheim, 2009). Det har seg likevel slik at mennesker generelt har et behov for å tilhøre og å være en del av et sosialt felleskap (Baumeister & Leary, 1995). Det å få dekket et relasjonelt behov kan derfor være viktig for utviklingen av jobbengasjement, uavhengig av om du er fast ansatt eller innleid (Jha et al., 2019).

Samtidig er arbeidslivet generelt i stor grad preget av uforutsigbarhet og svingninger, noe olje- og gassbransjen virkelig fikk føle på når oljeprisen i 2014 stupte på grunn av et overskudd i oljeproduksjon utenfor norske grenser (Hetland & Oppedal, 2016). I tillegg til dette får bransjen stadig kjenne på dens avhengighet av blant annet omgivelser og politikk. Klima blir blant annet stadig tatt opp som tema for å begrense eller endre oljevirkosomheten (Mullis, 2019a, 2019b; Taraldsen & Hovland, 2020). Nå nylig har også bransjen, og resten av verden, fått kjenne på en krise som påvirker oss alle, nemlig Covid-19. Dette har ført til kutt og utsettelse i oljeproduksjon allerede, samt kraftige fall og svingninger i oljepris (NRK, 2020). Samtidig advares det om at det har ført til skremmende tendenser, hvor mange blant annet viser tegn til at usikkerheten påvirker dem til å lete etter ny jobb utenfor bransjen (Mullis, 2020). Det å føle på en usikkerhet i jobbsammenheng vil også kunne påvirke ansattes helse og atferd på jobb (Roskies & Louis-Guerin, 1990). I følge JD-R-modellen vil i tillegg slike belastningsfaktorer kunne medføre ekstra stressfaktorer for den ansatte (Bakker & Demerouti, 2007). Det er derfor spesielt interessant å ta for seg konsulenter i olje- og gassbransjen, for å se om eventuelle etterdønninger fra oljekrisen og usikkerhet påvirker måten konsulentene oppfatter jobbengasjement.

3.0 Metode

Dette kapitlet vil ta for seg den metodiske tilnærmingen. Jeg vil blant annet begrunne valg av metode som er benyttet til innsamling og klargjøring av data. Den metodiske tilnærmingen baserer seg henholdsvis på problemstilling, samt forskningsspørsmål, og tar utgangspunkt i fenomenet som skal studeres. Ofte skilles kvantitative og kvalitative metoder fra hverandre gjennom hvordan førstnevnte søker i bredden og sistnevnte i dybden. Tekst, lyd eller bilde fra observasjon og intervju regnes som kvalitative data, mens tallmateriale kategoriseres som kvantitative data (Aase & Fossåskaret, 2014, s. 11). Aase og Fossåskaret (2014) hevder likevel at man i stedet for å skille mellom de to tradisjonene som helt atskilte fenomener, burde

vektlegge hvordan de begge kan bidra til kunnskap om ulike aspekter ved de samme sosiale fenomener. Forskere velger ikke mellom to gjensidig utelukkende metodeposisjoner, de orienterer seg i kvantitativ eller kvalitativ *retning* (Aase & Fossåskaret, 2014).

Hensikten med denne studien er som tidligere beskrevet å besvare følgende problemstilling: «*Hvordan beskrives jobbengasjementet blant innleid arbeidskraft i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?*». Problemstillingen retter dermed oppmerksomheten mot meningsdimensjonen ved et sosialt fenomen. Jeg ønsker en dypere forståelse av innleide konsulents jobbengasjement og hvordan dette eventuelt oppleves å ha blitt påvirket av en turbulent tid i bransjen. En kvalitativ retning er derfor hensiktsmessig for det sosiale fenomenet som skal studeres.

3.1 Grunnleggende antagelser

Ulike antagelser jeg som forsker har om hvordan kunnskap utvikler seg og hvilken kunnskap jeg dermed har et ønske om å produsere, er med på å styre tilnærmingen og således min epistemologiske posisjon i studiet (Willig, 2013). *Epistemologi* er «*filosofien om kunnskap og rommer en langvarig diskusjon om hva kunnskap er, og hvordan den oppnås*» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 68). Både problemstilling, og forskningsspørsmålene som skal bidra til å svare på problemstillingen, er dermed avgjørende for den metodiske tilnærmingen. Jeg ønsker å vite noe om hvordan jobbengasjement beskrives av konsulentene, samt hvordan eventuelle endringer i bransjen og andre forhold oppleves å påvirke utviklingen av et eventuelt jobbengasjement. Formålet med dette er å skaffe et innblikk i informantenes subjektive opplevelser. Samtidig er jeg også oppmerksom på betydningen av bestemte sosiale og kulturelle kontekster rundt slike subjektive opplevelser og meningsdannelser. Jeg antar på denne måten at det foreligger forskjellige opplevelser av det samme sosiale fenomenet og at jeg i tillegg ikke vil kunne produsere en ren beskrivelse av opplevelsen uten en viss mengde tolkning. Således bidrar mine grunnleggende epistemologiske antagelser å trekke studien i retning av en fortolkende *fenomenologisk* tilnærming (Willig, 2013). Innen kvalitativ forskning omfatter *fenomenologi* interessen av å «*... forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter*» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45).

Forskningsmetoden avhenger blant annet av hvor mye kunnskap det allerede eksisterer om det sosiale fenomenet som skal utforskes (Willig, 2013). I denne avhandlingen foreligger det allerede antagelser om ulike faktorer som kan påvirke jobbengasjement generelt, noe som blant annet vil bidra til å legge føringer for datainnsamling og analyse. Avhandlingen bygger blant annet videre på tidligere forskning rundt jobbengasjement (Demerouti et al., 2001; Kahn, 1990; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli et al., 2002) og atypiske tilknytningsformer (Atkinson, 1984; Matusik & Hill, 1998; Nesheim, 2017), samt andre relevante temaer. Det kommer likevel også frem i teoridelen at det er gjort lite forskning på hvordan atypiske tilknytningsformer påvirker jobbengasjement (Jha et al., 2019). Samtidig vil også jobbengasjement i denne sammenheng, forskes på i lys av den spesifikke konteksten som er etterdønningene av oljekrisen i den norske olje- og gassbransjen. Dette er ikke gjort tidligere og på denne måten vil studien være drevet både av teori og empiri.

3.2 Datainnsamling og datagrunnlag

Nedenfor vil jeg forklare metoden benyttet for datainnsamling i denne avhandlingen og bakgrunn for valg av innsamlingsmetode. Den empiriske konteksten og fremgangsmåten for valg av informanter blir deretter presentert. Videre går jeg gjennom intervjuforberedelser og hvordan disse til slutt ble gjennomført. Avslutningsvis går jeg gjennom valg gjort i henhold til dataanalyse.

3.2.1 Semistrukturerte forskningsintervju

Semistrukturerte kvalitative forskningsintervju bidrar til en fleksibilitet som kan gi økt forståelse av informantens egne opplevelser. Denne intervjuformen gjør det mulig å både forholde seg til allerede forhåndsbestemte temaer, gjennom en intervjuguide med foreslåtte spørsmål, samtidig som en også vil kunne fange opp informantens egne fortolkninger (Kvale & Brinkmann, 2015). I denne studien vil dette blant annet hjelpe å forstå hvordan allerede etablerte antakelser om jobbengasjement enten samsvarer eller ikke samsvarer med konsulentenes egne forståelser, av det samme sosiale fenomenet. For at en slik metode skal være hensiktsmessig er det blant annet viktig at jeg som forsker går inn med et kritisk blikk over egne forutsetninger og åpenhet over nye og uforutsette fortolkninger. Samtidig er det også viktig å påpeke at kunnskap i forskningsintervjuer produseres gjennom et samspill mellom intervjuer og informant. Forkunnskap om temaet kan derfor blant annet være avgjørende for å

kunne stille viktige oppfølgingsspørsmål i den dynamiske samhandlingen (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.2.1.1 Empirisk kontekst

Olje- og gassbransjen ble hovedsakelig valgt som utgangspunkt for denne avhandlingen på bakgrunn av bransjens utstrakte bruk av atypiske tilknytningsformer. Samtidig som det er gjort lite forskning på betydningen av slike tilknytningsformer på organisatorisk atferd (Jha et al., 2019), er også olje- og gassbransjen et glimrende eksempel på en bransje som stadig preges av dynamikken i samfunnet. Avhandlingen begrenser seg til å undersøke konsulenter som er tilknyttet oljeselskaper i den delen av landet som ble hardest rammet av oljekrisen i 2014 (Hvinden & Nordbø, 2016). Utviklingen av jobbegasjement kan dermed både være preget av konsulentens tilknytning og eventuelle opplevde endringer og usikkerhet i bransjen.

3.2.1.2 Utvalg

For å skaffe et empirisk material som var omfattende og med representert bredde, hadde jeg et ønske om å gjennomføre intervjuer med konsulenter av ulike erfarings- og utdannelsesbakgrunn. Samtidig ville jeg gjerne undersøke konsulenter som alle hadde et forhold til oljekrisen. Det var derfor ønskelig med konsulenter som gjerne også var ansatt i bransjen i tiden før nedgangen inntraff.

I starten opplevde jeg at det var vanskelig å få kontakt med eventuelle intervjuobjekter. Jeg forsøkte både å kontakte ulike konsulentfirma, samt oljeselskaper jeg visste hadde utstrakt bruk av innleide konsulenter. Dette brukte jeg innledningsvis en del tid på, uten at det gav hensiktsmessige resultater. Det var vanskelig og tidkrevende å få tak i riktige personer og jeg opplevde ikke å få dratt i havn satte intervjuavtaler raskt nok. Jeg bestemte meg derfor å ta kontakt med personer jeg allerede hadde kjennskap til og som jeg visste hadde erfaring fra og kontakter i bransjen. Det endte med at jeg skaffet meg en nøkkelperson, som sa seg villig til å hjelpe meg å komme i kontakt med mulige informanter. Dette satte i gang informantrekrutteringen min og jeg fikk endelig i havn faktiske intervjuavtaler.

Alle informantene i studien er ansatt i trepartsrelasjoner og forholder seg til kundens lokaler og ansatte. Informantene har alle over 10 års erfaring i bransjen og var ansatt, enten som konsulent eller fast, i tiden før oljekrisen. På bakgrunn av praktiske hensyn, samt forventninger om innholdsrik data, ble antallet intervjuer begrenset til seks. Den empiriske undersøkelsen

innebærer dermed seks semistrukturerte intervjuer, med informanter fra to ulike leverandørbedrifter i olje- og gassbransjen. De to informantene fra leverandørbedrift 1 er begge ansatt i samme prosjekt, men med forskjellige roller. I leverandørbedrift 2 er to av informantene ansatt ved samme prosjekt og med liknende roller, mens de to siste er ansatt ved både forskjellige prosjekter og disipliner. To av informantene er utdannet ingeniører, mens de resterende fire har bakgrunn fra teknisk og yrkesfaglig videregående. I et relativt mannsdominert yrke (Løvås, 2019) ønsket jeg et kjønnsvarierte utvalg. Utvalget ble derfor representert av tre kvinner og tre menn, med et aldersspenn fra midten av 30-årene til midten av 50-årene.

3.2.1.3 Forberedelser og gjennomføring av intervjuer

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en intervjuguide (se vedlegg 1) som var ment å gi en grunnleggende retning og struktur i intervjuet. Guiden ble utarbeidet på bakgrunn av litteraturen jeg hadde identifisert og hva som kunne være relevant for å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. Samtidig gjorde jeg meg også godt kjent med bransjen og utviklingen av oljekrisen. De overordnede temaene bestod dermed av jobbengasjement, motivasjon og stress, tilhørighet og forpliktelse og psykologiske kontrakter, samt opplevelser av oljekrisen og eventuelle endringer i bransjen.

Samtidig var jeg også forberedt på å være åpen om eventuelle endringer i både rekkefølge og formulering av spørsmålene. Dette er vesentlig for å kunne dynamisk følge informantenes fortellinger og synspunkter (Kvale & Brinkmann, 2015). Etter utformingen av den foreløpige intervjuguiden valgte jeg å teste den på en bekjent for å identifisere eventuelle overlappende spørsmål, vurdere rekkefølgen og se på forståelsen av de ulike spørsmålene. Det er blant annet viktig at spørsmålene er lette å forstå og at de er frie for avanserte fagbegreper, for å unngå eventuelle misforståelser (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette bidro til at jeg valgte både å stryke noen spørsmål jeg opplevde som overlappende og endre spørsmål som eventuelt kunne ha forårsaket misforståelser. I tillegg ble noen av spørsmålene i stedet vurdert som eventuelle oppfølgingsspørsmål.

I utgangspunktet hadde jeg planlagt å fordele intervjuene utover et relativt vidt tidsspenn, blant annet for å ha tid til å transkribere intervjuene fortløpende med informasjonen ferskt i minne. Det var likevel vanskeligere enn først antatt å planlegge intervjuene på lang sikt. Informantene ønsket å gjennomføre intervjuene raskest mulig, fordi de selv kun hadde overblikk over

eventuelle ledige tider for en begrenset tid fremover. Intervjuene ble dermed gjennomført i perioden 9. mars til 12. mars, med to av dagene bestående av to intervjuer, alle ansikt til ansikt.

Alle intervjuene ble gjennomført i den respektive leverandørbedriftens lokaler. Konteksten intervjuet finner sted vil kunne ha betydning for intervjuets kvalitet. Opplevs det at intervjuet blir holdt i kunstige omgivelser kan det føre til at intervjuobjektet i større grad gir kunstige svar (Jacobsen, 2005). Intervjuobjektene fikk i denne sammenheng stor innflytelse på valg av intervjuomgivelse og alle ønsket å gjennomføre intervjuene på egen arbeidsplass. Dette var nok i hovedsak for egen bekvemmelighet og tidsbesparing, men vil i tillegg sannsynligvis føles som en relativt naturlig setting for informantene. I forkant av intervjuene hadde jeg avklart med informantene at det ville ta mellom 1-1½ time. Jeg var i tillegg godt forberedt på hvor lang tid informantene hadde disponibelt og prioriterte i henhold til dette. Alle intervjuene passet inn i den avtalte tidsrammen, foruten et som varte i underkant av 2 timer.

Informantene fikk i forkant av intervjuet tilsendt et informasjonsskriv (se vedlegg 2), som blant annet forklarte bakgrunn og formålet med avhandlingen, implikasjoner ved å delta, informantenes rettigheter og behandling av informantens opplysninger. Dette informasjonsskrivet inneholdt også en samtykkeerklæring som informantene gjorde seg forstått med og skrev under på i forkant. Intervjuet startet med en brifing hvor jeg presenterte meg selv og repeterte temaet for oppgaven. I tillegg understrek jeg informantenes anonymitet, rettigheter og frivillige deltakelse. Jeg ba også igjen om tillatelse til å bruke båndopptaker under intervjuet, noe ingen hadde innvendinger mot. Lydopptak gjør det enklere å konsentrere seg om samtalen og følge informantens svar. Samtidig blir det også enklere å behandle dataen i ettertid (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er likevel viktig å være oppmerksom på at lydopptak vil kunne føre til at informanten i mindre grad er villig til å snakke åpent og fritt (Willig, 2013). Jeg presiserte at intervjuene ville bli transkribert og anonymisert, samt at lydopptak ville bli slettet etter endt studie. For å forsøke å gjøre det enklere for informanten å dele forsøkte jeg også å skape en avslappende atmosfære, gjennom å blant annet vise meg selv som lyttende og oppmerksom på informantens uttalelser. I tillegg til lydopptak forsikret jeg at det var greit at jeg noterte noe underveis. Meningen var ikke å notere hele intervjuet, men heller få ned punkter som opplevdes ekstra viktig og poengtert eller eventuelle gester som ikke kunne fanges opp på opptak. Dette ble dermed brukt, i tillegg til lydopptak, for å blant annet huske den ikke-verbale stemningen og kroppsspråk.

Underveis i intervjuene forsøkte jeg å forholde meg relativt kort og så åpen som mulig. Jeg var i tillegg svært opptatt av å få informanten til å utdype og begrunne sine utsagn. På denne måten fikk jeg hentet frem utdypende svar fra informanten og var selv mer mottagelig til nye fenomener. I tillegg innså jeg raskt viktigheten av å bruke stillheten til å la informantene få tenke seg om, da dette ofte bidro til ytterligere informasjonsdeling. Dette kan samtidig føre samtalen i retninger utover forskningens avgrensninger (Kvale & Brinkmann, 2015). Ved flere anledninger måtte jeg derfor avbryte informantenes spor for å holde det innenfor avhandlingens formål og samtidig få mest mulig nyttig informasjon i løpet av den gitte tiden.

3.3 Databehandling og analyse

De 6 intervjuene ble transkribert fra muntlig til skriftlig form, ord for ord, slik at de var bedre egnet for videre analyse. Ettersom jeg hadde relativt få intervjuer og i tillegg ønsket å sikre alle relevante detaljer, valgte jeg å utføre transkriberingene selv, uten hjelp av andre og transkriberingsprogram. Dette lærte meg mye om egen intervjustil og lot meg i tillegg allerede her starte en meningsanalyse av informasjonen. Det finnes videre ingen universelle regler for transkribering av kvalitative data og forskningsintervjuer. Det er likevel noen valg som tas, blant annet om hvilke og hvor mange dimensjoner som skal med (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg valgte blant annet å inkludere dimensjoner som latter, ufullstendige setninger og lengre pauser, for å forstå sammenheng og huske stemningen i samtalen. Tjora (2017) hevder at det kan være lurt å transkribere i større detaljer enn man tror nødvendig. Det kan være vanskelig å vite eksakt hvilket detaljnivå som er hensiktsmessig senere i analysen. Samtidig valgte jeg også å normalisere dialekter til bokmål i transkriberingen. Etter egen vurdering ville ikke en slik normalisering gå på bekostning av informasjon og meningsinnhold. Samtidig kan dette ytterligere anonymisere informantene (Tjora, 2017). I forkant av videre analyse ble intervjuene lagt inn i NVivo 12, et dataprogram som brukes for å enklere systematisere kvalitative analyser.

3.3.1 Analysetilnærming

Analysetilnærmingen i denne studien er en form for *tematisk analyse*. Tematiske analyser gjør det mulig å gjenkjenne og organisere ulike hierarkiske temaer i kvalitativt datainnhold (Willig, 2013). Mer spesifikt benyttes det i denne avhandlingen en såkalt *malbasert analyse* (engelsk: *template analysis*), som benytter seg av samme type hierarkisk koding. Dette er en svært utbredt form for tematisk analyse innen forskning på organisasjon og ledelse. Malbasert analyse

vektlegger en høy grad struktur i analyseprosessen og er i tillegg fleksibel i forhold til å kunne tilpasses bestemte studiers ulike behov (Brooks, McCluskey, Turley, & King, 2015).

Hensikten med denne studien er å undersøke faktorer som muligens påvirker jobbengasjement blant innleide konsulenter i olje- og gassbransjen. Både jobbengasjement og ulike påvirkningsfaktorer, samt atypiske tilknytningsformer er det tidligere forsket en del på. På bakgrunn av dette ønsket jeg å ha en til dels teoridrevet innfallsvinkel til analysen. Malbasert analyse tillater blant annet det å dra teoretiske forkunnskaper inn i analysen og ble derfor en hensiktsmessig tilnærming i denne studien. Denne type analyse baserer seg på seks prosessuelle trinn som skaper en strukturert og systematisk datahåndtering, disse trinnene er: 1). *Bli godt kjent med datamaterialet*, 2). *Gjennomfør preliminær koding*, 3). *Organiser temaene i meningsfulle grupper*, 4). *Utarbeid innledende mal*, 5). *Bruk innledende mal på ytterligere intervjuer* og 6). *Ferdigstill og bruk mal på hele datasettet* (Brooks et al., 2015). Analysen ble hovedsakelig utarbeidet basert på disse trinnene, men med noen få tilpasninger i henhold til studien.

3.3.1.1 Analyseprosess

Som nevnt var jeg allerede i gang med meningsanalysen da jeg satt med transkriberingen av intervjuene og «bli kjent» prosessen var dermed allerede i gang. Jeg gikk i tillegg gjennom alle intervjuene en ekstra gang for å se over feil og mangler. Intervjuene ble så lest gjennom en siste gang for å forsikre meg om at jeg var godt kjent med datamaterialet. Neste fase begynte med at jeg skrev ned fem *a priori* temaer som hovedsakelig baserte seg på teoretiske forkunnskaper: 1). *Opplevelser av oljekrisen og endringer*, 2). *Jobbengasjement*, 3). *Motivasjon og stress*, 4). *Tilhørighet og forpliktelse* og 5). *Psykologisk kontrakt*. Dette hjalp meg blant annet å holde meg til relevante temaer for avhandlingen, men jeg var likevel forberedt på å være åpen om eventuelle endringer. Planen videre var å gjennomgå tre av intervjuene for å markere og kode relevante utsagn. Jeg fant likevel fort ut at det ville svare seg å gjennomføre denne preliminnære kodingen på hele datasettet allerede nå. Dette var blant annet for å i større grad være åpen for alle mulige utsagn og variasjoner. De preliminnære kodene ble deretter gruppert i meningsfulle kategorier og klynger.

Det dannet seg etterhvert et slags hierarkisk system, hvor det ble lettere å se mønster, likheter og forskjeller i de ulike temaene. Enkelte koder ble redefinert, andre lagt til, flyttet på eller fjernet. I denne fasen var det en tydelig veksling mellom teoridrevet og empiridrevet

tilnærming. I neste fase brukte jeg de preliminære temaene til å utarbeide en innledende kodemal. Etersom jeg valgte å gjennomgå hele datasettet med en gang ble den innledende malen ganske omfattende. Denne innledende malen ble deretter tatt i bruk for å gå gjennom alle intervjuene igjen, revidere og videre sette i system. Dette ble en dynamisk og omfattende prosess hvor jeg hele tiden gikk tilbake og modifiserte kodemalen. Når nye tema dukket opp kodet jeg disse fortløpende og noterte ned alle nye koder. På denne måten kunne jeg gå tilbake til de allerede kodede intervjuene for å revidere med det nye. En potensiell fare med å starte med en omfattende mal, er at man fort vegrer seg til å forandre på den innledende strukturen (Brooks et al., 2015, s. 216). Dataprogrammet NVivo 12 var her til stor hjelp gjennom å gjøre det enkelt å både legge til og fjerne nye koder, samt endre rekkefølge og holde en god struktur. Revideringen av malen fortsatte til jeg opplevde at alle eventuelle relevante utsagn for studien var kodet.

3.4 Metodiske betraktninger

Denne delen vil ta for seg de metodiske betraktningene som bør tas på bakgrunn av øvrige metode- og analysevalg. Dette blir gjort med tanke på eventuelle innvirkninger det kan ha hatt for datainnsamling, samt de endelige resultatene.

3.4.1 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet og validitet er viktige begreper innen kvantitativ forskning og i utvidet og noe frigjort forståelse, anses dette likefullt som viktige konsepter innen kvalitativ forskning. Kvale og Brinkmann (2015) hevder blant annet at pålitelighet og gyldighet, som er to tilsvarende begreper, også er relevante for kunnskapsproduksjon i intervjuforskning.

Studiens reliabilitet knytter seg til forskningens pålitelighet og troverdighet. Dette omhandler ofte spørsmålet om resultatet vil kunne reproduseres ved andre anledninger (Kvale & Brinkmann, 2015). Dersom forståelsen av reliabilitet antas å hovedsakelig være det å gjenskape det samme resultatet, anses det således å ha liten betydning innen kvalitativ forskning (Johannessen & Tufte, 2010). I denne studien har jeg blant annet i de semistrukturerte intervjuene spesielt fokusert på en åpen dialog og selv med en åpen redegjørelse for alle valg i prosessen, vil en eventuell gjenskaping av studien oppleves å være svært krevende. En for sterk fokusering på muligheten for slik gjenskaping vil uansett kunne stå i veien for blant annet kreativitet og variasjon (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har likevel vært påpasselig på å

beskrive forskningsstrategi og analyse i detalj, samt gjennomført kritiske diskusjoner med blant annet veileder, for å kunne kvalitetssikre prosessen. På denne måten vil studien kunne anses å i større grad være pålitelig og reliabel, i den grad kvalitativ forskning har mulighet til dette.

En bred forståelse av validitet er at det omfatter å ha oversikt over om metodene en har brukt undersøker det de er ment å undersøke. Det handler likevel ikke bare om metodene, men også om meg som forsker og mine prinsipper (Kvale & Brinkmann, 2015). Gjennom prosessen har jeg forholdt meg til validitet gjennom en grundig gjennomgang av studiens tema. Under intervjuene har jeg vært fokusert på å være klar og tydelig i mine spørsmål og å kontinuerlig kontrollere forståelsen av informantenes utsagn underveis. Intervjuene har blitt transkribert ordrett, så langt det var mulig, fra muntlig til skriftlig form. Utsagnene blir i tillegg fremvist som direkte sitater i resultatene for å sikre at informantenes forståelse blir ivaretatt. Samtidig har jeg i tolkningen av resultatene vært nøye på å se det enkelte utsagnet i sammenheng med det totale intervjuet.

3.4.2 Ethiske betraktninger

Det er viktig å reflektere over etiske hensyn under hele studieprosessen, spesielt i kvalitative studier (Kvale & Brinkmann, 2015). For å sikre etisk forsvarlig forskningspraksis var jeg nøye på å i forkant studere grunnleggende forskningsetiske retningslinjer. Med hensyn til personer er det blant annet viktig å jobbe med respekt for menneskeverd og personvern, samt forsikre seg om at informantene har fått tilstrekkelig med informasjon, slik at de forstår hva deltakelse i forskningsprosjektet betyr for dem. Samtidig foreligger det i tillegg retningslinjer for forsvarlig behandling av innsamlet informasjon (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2016). I henhold til behandling av personopplysninger søkte jeg og fikk godkjent prosjektet mitt av Norsk senter for forskningsdata (NSD), i forkant av datainnsamling. Anonymitet og konfidensialitet ble i denne studien ivaretatt på forskjellige måter. Navnet på konsulentenes arbeidsplass og konsulentbyrå ble ekskludert fra studien. Samtidig ble konsulentenes identitet gjort om til koblingsnøkler, hvor hver enkelt informant fikk et tall fra 1-6. Det er kun undertegnede som har hatt oversikten over koblingsnøklerne og disse ble i tillegg holdt adskilt fra øvrig data. Personopplysninger og lydopptak har videre blitt slettet etter endt studie.

Det er i tillegg viktig å reflektere over forskerens påvirkning på egen studie. Det vil blant annet kunne forekomme et ubalansert maktforhold mellom forsker og informant, på bakgrunn av

forskerens makt over samtaleemne og spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er i tillegg viktig å vite at informantene kan ha tilbakeholdt vesentlig informasjon som muligens hadde vært relevant for studiens resultater. Resultatene vil samtidig ofte være preget av en stor grad av tolkning (Willig, 2013). For å sikre eventuelle feiltolkninger ble enkeltsitatene fra intervjuene tilbakesendt til informantene for gjennomgang og godkjenning.

4.0 Resultater

I dette kapittelet presenteres resultatene fra analysen. Den malbaserte analysen (se vedlegg 3) stod til slutt igjen med to overordnede temaer: 1). *Konsulentenes forståelse av jobbengasjement og endringer i konteksten* og 2). *Konsulentenes forståelse av hva som påvirker jobbengasjement*. De to overordnede temaene har i tillegg ni undertemaer med en varierende mengde tilleggstema. Det første overordnede temaet knytter seg både til forskningsspørsmål 1 og forskningsspørsmål 2. Det første forskningsspørsmålet omhandler konsulentenes forståelse av begrepet jobbengasjement og undertemaene som knytter seg til dette er: 1.1). *Jobbengasjement*, 1.2). *Tilhørighet* og 1.3). *Forpliktelse*. Det andre forskningsspørsmålene dreier seg om oppfattelsen av oljekrisen og endringer i bransjen og undertemaene som knytter seg til dette er: 1.4). *Oljekrisen og endringer i bransjen* og 1.5) *Jobbsikkerhet i ettertid*. Det andre overordnede temaet knytter seg til det siste forskningsspørsmålet som omhandler påvirkningsfaktorer på jobbengasjement. Dette temaet har undertemaene: 2.1). *Konsulentenes følelsesmessige tilstand*, 2.2). *Jobbressurser og jobbkrav*, 2.3). *Psykologisk kontrakt* og 2.4). *Forpliktelse*.

Videre finnes det ingen standardisert måte å presentere kvalitative intervjuresultater på. Den vanligste måten å gjøre det på er likevel gjennom å bruke utvalgte sitater til å underbygge analysetemaene (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg vil derfor presentere intervjuresultatene gjennom utvalgte sitater som jeg opplever å gi et godt inntrykk av intervjuinnholdet og - samtalen. Resultatene blir først presentert i henhold til kodemalens temaer og her fokuseres det hovedsakelig på konsulentenes uttalelser. Resultatene blir senere brukt for å se de empiriske funnene i sammenheng med studiens teoretiske forankring

4.1 Konsulentenes forståelse av jobbengasjement og endringer i konteksten

Denne delen tar først for seg konsulentenes subjektive forståelse av jobbengasjement. I teoridelen blir det i tillegg fokusert på hvordan opplevelsen av jobbengasjement kan være

avhengig av tilhørighet og forpliktelse, spesielt for ansatte i atypiske tilknytningsformer (Cuyper et al., 2008; Maslach & Leiter, 1997; Rogers, 1995). For å kartlegge om dette stemmer overens med konsulentenes oppfattelse blir deres forståelse av tilhørighet og forpliktelse også presentert her. Dette bidrar til å lettere forstå konsulentenes tankegang når påvirkningsfaktorer på de samme begrepene presenteres senere. Videre presenteres også konsulentenes oppfattelse av oljekrisen og konteksten de er en del av. Et fokus på dette vil kunne bidra til en større forståelse av konsulentenes arbeidshverdag, samt deres oppfattelse av påvirkningsfaktorer på jobbengasjement senere i resultatene.

4.1.1 Hva legges i begrepet jobbengasjement?

Jobbengasjement antas i teorien å kunne ha ulik betydning for forskjellige mennesker (Matusik & Hill, 1998; Schaufeli & Bakker, 2010). På bakgrunn av dette blir derfor konsulentenes forståelse av begrepet presentert her. Konsulentene oppfatter generelt jobbengasjement som et positivt fenomen og beskriver det hovedsakelig som viljen til å gjøre en god jobb. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

«... å gjøre en god jobb i det prosjektet du jobber i. Engasjement kan forklares ved at du på en måte gjør – ja gjør en god jobb, du yter det lille ekstra»

Informant 1

«Engasjement er jo det å være motivert til å gjøre noe. Villig til å vise en innsats. I jobbsammenheng handler det jo om lysten til å hjelpe prosjektet og bedriften, egentlig»

Informant 2

Her forklares altså jobbengasjementet hovedsakelig som den ivrigheten og motivasjonen man viser i jobbsammenheng. Interessen for å yte «det lille ekstra» og innsatsviljen en har blir nevnt som eksempel på dette. Konsulentenes forståelse av jobbengasjement er i tillegg tydelig koblet til begrepet motivasjon, da det blant annet ble sagt:

«Motivasjon er noe som drar meg i gang. Noe som får meg til å ha lyst å gjøre noe»

Informant 1

«Motivasjon blir det samme som engasjement. Du er motivert til å gjøre en god jobb»

Informant 2

«Motivasjon vil jeg si er ivrigheten din til å gjøre noe, en jobb for eksempel»

Informant 6

Her forklares motivasjon som et fenomen tilnærmet likt jobbengasjement. Hovedsakelig opplever konsulentene at dette går på en ivrighet og innsatsvilje til å gjøre jobben de er inne for, på en god og effektiv måte. Motivasjon og jobbengasjement oppleves derfor av konsulentene å være viktig for prestasjonsevner på jobb. To av konsulentene vektlegger spesielt at dette innebærer en vilje til å hjelpe bedriften og prosjektet en er involvert i. Det oppleves derfor av konsulentene at en eventuell utvikling av jobbengasjement hos dem vil kunne ha noe å si for resultatene de produserer.

4.1.1.1 Hva legges i begrepene tilhørighet og forpliktelse?

I teorien påpekes det at tilhørighet og forpliktelse er begreper som brukes mye om hverandre. I denne avhandlingen forstås førstnevnte likevel i større grad som den ansattes følelsesmessige tilknytning til organisasjonen. Dette er et relativt vidt begrep som blant annet forstås å inneholde opplevelsen av støtteapparatet man har på jobb, samt hvordan man forholder seg til det organisatoriske felleskapet. Forpliktelse er en del av tilhørigheten og tilknytningen man føler, men anses mer spesifikt å handle om den ansattes ønske om eller opplevd plikt å bli i den bestemte organisasjonen.

Jobbengasjement blir i teorien tydelig koplet til tilhørighetsfølelsen og konsulenter antas å ha større vanskeligheter for å oppleve tilfredsstillende tilhørighet (Danielsen et al., 2011; Demerouti et al., 2001; Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli et al., 2009). Denne avhandlingens tolkning av tilhørighet er likevel en av flere tolkninger og å kartlegge hva konsulentene legger i begrepet er derfor hensiktsmessig. Konsulentene refererer til tilhørighet som en følelse av å ha en plass hvor de føler seg hjemme. De uttrykker at dette betyr å ha et miljø rundt som oppleves trygt, støttende og vennlig. Eksempler på dette kan ses i følgende tre sitater:

«Det er godt å ha noen rundt seg. Det er godt å ha en flokk som tilhører meg og det gjelder jo både hjemme, sosialt og på jobb»

Informant 1

«Tilhørighet – det er å føle seg hjemme»

Informant 4

«Tilhørighet handler om der hvor du føler deg velkommen med åpne armer. Et trygt miljø. Ingen som intimiderer deg. Ja, et vennlig miljø»

Informant 6

Konsulentene forstår tilhørighet som det å være en del av et felleskap. Det påpekes blant annet en opplevelse av å ha folk rundt seg og en flokk man føler at man tilhører som eksempler på dette. Tilhørighet forklares av en av konsulentene å vekke følelser av trygghet og samtidig redusere følelser av frykt, gjennom å påpeke at tilhørighet oppleves føles trygt og fritt for intimiderende oppførsel. Videre kan forpliktelse også forstås på forskjellige måter og konsulentene forstår dette hovedsakelig som å gjøre det som er forventet av deg i forhold til kontrakten de har skrevet under på. Dette ble blant annet omtalt på følgende måter:

«Jeg er forpliktet til kontrakten min. Jeg er forpliktet i forhold til meg selv og i forhold til min arbeidsdag [...] jeg skal dukke opp på jobb og være på jobb de timene. Det er min plikt det»

Informant 1

«... for tiden så er jeg forpliktet på grunn av kontrakten [...] fordi de trenger ressursene og jeg trenger jobben, to parter har jo den forpliktelsen. Forpliktelsen min er kun rettet mot jobben jeg skal gjøre, det er det. Men det er ikke en forpliktelse om at jeg skal bli her for alltid. Det er forpliktelse mellom meg og jobben, og kontrakten»

Informant 5

«... du er forpliktet til å gjøre den jobben du er hyret for å gjøre, på en effektiv måte [...] det er en profesjonell forpliktelse, det kan overføres til hvor enn jeg jobber»

Informant 6

Konsulentene ovenfor forklarer forpliktelse som blant annet å være pliktet til å møte opp på jobb, gjøre det de skal og stort sett forholde seg til egne arbeidsoppgaver. En av konsulentene vektlegger at forpliktelse oppfattes som en relasjon mellom to parter hvor bedriften trenger ressurser og konsulenten er der for å tilby dette. I tillegg viser enkelte av konsulentene tegn til at forpliktelse hovedsakelig dreier seg om en forpliktelse overfor kontrakten, men at dette ikke er en forpliktelse om å bli utover kontraktens tidsperspektiv. Konsulentene uttrykker dermed at

forpliktelse er noe som baserer seg på en slags moralsk oppfatning i forhold til kontrakten og hva de skal gjøre i sin arbeidssituasjon. Senere kommer det likevel frem faktorer som oppleves å kunne påvirke konsulentenes forpliktelse.

4.1.2 Konsulentenes oppfattelse av oljekrisen og endringer i bransjen

Et sentralt aspekt i denne studien er konsulentenes opplevelse av konteksten, nemlig etterdønningene av oljekrisen og eventuelle endringer krisen oppleves å ha forårsaket i bransjen. Konsulentens oppfattelse av dette blir derfor presentert nedenfor. Dette bidrar til en større forståelse av hvordan konsulentene opplever sin arbeidshverdag i ettertids og om den dynamiske konteksten oppleves å ha innvirkning på konsulentenes jobbengasjement. Flere av konsulentene vektlegger at krisen kom uventet på dem og at de i forkant ikke trodde den skulle bli så omfattende. Uttalelsene nedenfor er eksempler på hvordan konsulentene omtalte dette:

«Både jeg, og de fleste andre, visste ikke at det var så ille. Vi trodde det skulle være en liten nedgang også skulle det snu. Så mistet jeg jobben [...] Likevel, da jeg var arbeidsledig, i mellomtiden, så var det noen headhuntere som kontaktet meg [...] men jeg syns lønnen var så lav at jeg takket nei [...] jeg tenkte det var mye bedre betalt som konsulent. Så jeg kunne gå uten jobb noen måneder også finne en annen konsulentjobb. Men så var jeg arbeidsledig fra September [...] så innså jeg at jeg trengte de månedene uten jobb for å innse alvoret. At det blir ikke som det var»

Informant 2

«Det jeg følte på med en gang etterpå, når det ikke var noen jobber å få. Det var helt forferdelig. Det har jeg aldri opplevd før. Det vil jeg ikke tilbake til»

Informant 4

«Jeg var den eneste EIT (elektro, instrument, telecom) designeren i selskapet, så jeg var ganske sikker på at jeg, når krisen startet, at jeg ville bli reddet. I det minste for de neste 6 måneder. Men det skjedde ikke. Navnet mitt var på listen [...] så det var 20 dager eller noe og det var jeg ikke forberedt på [...] det har jo vært nedgang før, så jeg trodde kanskje dette var det samme. Men det var det ikke»

Informant 6

Flere av konsulentene uttaler liknende opplevelser og var enige om at denne nedgangen opplevdes verre enn tidligere nedganger. En av konsulentene vektlegger spesielt at den situasjonen som var, er noe personen aldri ønsker å oppleve igjen. Konsulentene ovenfor er i tillegg tydelige på at krisen kom noe uventet og at alvoret ikke grep dem med det første. Konsulenten som takket nei til stillinger som arbeidsledig, er et godt eksempel på et håp om bedre muligheter rundt neste sving. Videre uttrykker en annen å i forkant føle seg ganske sikker på egen kompetanse og at mulighetene for å miste jobben derfor opplevdes å være marginale. Alle konsulentene i denne avhandlingen var uten arbeid når krisen var på sitt verste. Flertallet av konsulentene mistet jobbene sine i bransjen i 2 år eller mer. Dette innebar at de i starten gikk arbeidsledige en periode, før de fant forskjellige måter å tilbringe nedgangstiden på.

«Jeg var innom i barnehage, også var jeg så vidt innom i byggebransjen [...] jeg var jo også usikker på om jeg skulle tilbake til olje- og gassbransjen, når nedgangstiden var på det verste. Så derfor vurderte jeg å begynne på noe helt annet. Men så begynte det jo å bli oppgangstider igjen [...] det er jo dette jeg kan, så da gir jeg gass på det»

Informant 1

«I begynnelsen hadde jeg bare praksisplass fra NAV og satt hjemme [...] praksisplassen hadde jeg i ca. 6 måneder [...] men så valgte jeg å bruke mye av tiden min til å oppdatere meg selv, med ny kompetanse»

Informant 5

Konsulentene som opplevde å miste jobbene sine i en lengre periode gav alle uttrykk for at de forsøkte å finne måter å bruke tiden sin fornuftig på. Uttalelsene ovenfor er eksempler på hvordan enkelte av konsulentene fant seg jobb utenfor bransjen for å sikre økonomisk stabilitet og andre brukte tiden på å videreutvikle egen kompetanse. Uttalelsene viser spesielt en usikkerhet over hvordan bransjen kom til å se ut i ettertid. Dette blir vist gjennom uttalelser om hvorvidt bransjen var noe å returnere til og et ønske om kompetanseheving for å kunne sikre jobb i fremtiden. Konsulenten som tidligere forklarte å i forkant av krisen føle seg trygg på egen kompetanse, var også en av dem som valgte å bruke tiden på å videreutvikle seg selv. To av konsulentene opplevde å være uten jobb for en kortere periode enn flertallet og gav samtidig et uttrykk for at de opplevde å være heldig, i forhold til mange andre.

«Jeg fikk ny jobb i 2015 [...] Det var 1 år i vikariat, og når den kontrakten gikk ut så søkte jeg overalt. Jeg fant jobb, igjen, hos min tidligere arbeidsgiver, hvor jeg har jobbet fast [...] Men jeg var litt heldig. Jeg var på rett sted til rett tid»

Informant 2

«Jeg var hjemme – i en liten periode. Mellom oppdrag egentlig [...] det var jo mindre jobber som kom inn. Men jeg følte jeg var ganske heldig»

Informant 3

Konsulentene ovenfor uttrykker at de selv opplevde å ha det noe enklere enn andre i en vanskelig og krevende tid. En av konsulentene vektlegger spesielt å ha vært på rett sted til rett tid. Til tross for at disse konsulentene følte seg heldige i nedgangstiden, opplevde likevel alle konsulentene begrensninger i forhold til sin arbeidssituasjon i ettertid. Det skulle blant annet vise seg å være vanskelig for flere av konsulentene å kapre tilfredsstillende stillinger i bransjen. Enkelte av konsulentene uttalte dette på denne måten:

«Jeg takket jo ja til en stilling fordi jeg var desperat til å komme meg ut i jobb igjen, og det var det som var akkurat da. Men jeg ville jo tilbake til der jeg var. Jeg ville jo tilbake til det som hadde vært jobben min i de 20 årene [...] nå er det jo tredje oppdraget jeg har hatt på litt over et år og det er litt mye å bytte på oppdrag, det er ikke vanlig å bytte oppdrag så ofte. Men det er jo fordi jeg måtte ta det jeg kunne ta når jeg begynte [...] så jeg har følt meg litt mer desperat på en måte, litt stresset. Jeg var redd for at jeg ikke skulle få en jobb, også var jeg redd for at jeg ikke skulle få en jobb jeg trivdes med»

Informant 1

«Jeg måtte bare ta det jeg fikk. Med lang reisetid. Jeg kjørte 90 km en vei. Uten å få betalt for det»

Informant 2

«Jeg har jo tatt en utdanning i mellomtiden, så jeg har jo lyst å involvere meg mer innen mekanisk avdeling, men for tiden arbeider jeg her bare som en designer [...] så på en måte så føler jeg ikke at jeg får utnyttet min kompetanse skikkelig. Så på den måten føler jeg litt at jeg kanskje ikke 100% engasjerer meg i arbeidet, og dette er jo litt på grunn av endringene som har skjedd. At jeg nå sitter som konsulent i en litt annen type jobb»

Informant 5

Konsulentene ovenfor uttrykker at de opplever at det i etterkant av krisen har vært vanskeligere å få tak i jobber de føler seg fornøyd med. En av konsulentene påpeker å bytte oppdrag oftere nå enn tidligere på bakgrunn av å måtte ta det som er tilgjengelig. En annen poengterer å ikke få utnyttet sin fulle kompetanse, samt engasjement, i sin nåværende stilling. Dette til tross for kompetansehevingen som ble gjort i nedgangstiden. Uttalelsene er eksempler på hvordan konsulentene opplevde en følelse av desperasjon og å måtte ta det som er tilgjengelig, for å sikre seg jobb etter den usikre tiden i bransjen. Andre konsekvenser av krisen kommer også frem i konsulentenes uttalelser. Det er blant annet en gjennomgående enighet om at nedgangen har ført til en økonomisk endring i bransjen. Uttalelsene nedenfor er eksempler på dette:

«Jeg har ikke, nå i 2020, har jeg ikke så god lønn som jeg hadde i 2012-2013. Selv med de 20% kutt i lønn som vi hadde, så var det bedre da [...] Det er ikke så godt som det var. Jeg vet ikke om det kommer til å bli det [...] på grunn av kuttene i lønn som har vært så ser vi at gapet mellom det å være fast og det å være konsulent har blitt mindre. Jeg føler det. Så derfor er det litt mindre terskel å gå til fast ansettelse»

Informant 2

«... altså det skal spares. I tillegg så er det litt sånn – du skal ikke ha for mye pauser, du skal ikke stå å snakke, du skal jobbe. Du må være effektiv og du må gjøre mest mulig jobb på kortest mulig tid. Du må helst gå på jobb selv om du er syk [...] de forventer veldig mye på kortere tid [...] før hadde de faste ansatte mange flere goder enn konsulentene hadde [...] men etter nedgangen så har de strammet inn på alle de godene. Så jeg føler faktisk det har blitt likere, at det har jevnet seg ut»

Informant 4

«Det har vært større fokus på kostnadskutting, og i tillegg timelønnen som konsulentene har, er blitt redusert. I forhold til andre endringer så tror jeg mye av endringene startet med å komme fra de store kundene. De begynte å bli litt mer strenge, mest sannsynlig så ville de ha jobben gjort fortere og billigere, etter krisen. Jeg tror ikke de brydde seg så mye før»

Informant 6

Konsulentene ovenfor opplever et større fokus på kostnadskutting og effektivisering i bransjen etter oljekrisen. Alle konsulentene gir liknende inntrykk som de ovenfor og opplever at oljebransjen ikke er den samme som tidligere, spesielt med tanke på det økonomiske. Konsulentene påpeker kutt i sosiale tilstelninger, lønn og goder, samt et økt fokus på effektivitet som eksempler på dette. Samtidig påpeker to av konsulentene at de økonomiske endringene som har skjedd har bidratt til å gjøre gapet mellom konsulent og fast ansatt mindre. En av konsulentene påpeker spesielt at kuttene i lønn har bidratt til en større likhet med faste ansattes lønninger og at det nå er enklere å gå til fast ansettelse. Samtidig anses det også at godene faste ansatte hadde før oljekrisen er mindre i ettertid. Konsulentene opplever på denne måten at arbeidslivet både for dem selv og for faste ansatte i bransjen har endret seg på bakgrunn av oljekrisen. Arbeidshverdagen oppleves også å være endret når det gjelder sosiale relasjoner og miljøet generelt på jobb. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

«Før så var jeg litt mer opptatt av det å sitte ned å spise lunsj med noen og slik, men det er jeg ikke så opptatt av lenger. Jeg har jo opplevd det å være veldig sosial på jobb, å ha veldig mye venner på jobb. Jeg hadde jo det før nedgangstidene. Etter nedgangstidene så er det ikke slik for meg lenger. Jeg har ikke den tilhørigheten og knytningen til kollegaer som jeg hadde før. Absolutt ikke. I det hele tatt. Den er borte den. Det er jo ikke sagt at jeg ikke har folk å prate med, jeg prater jo med folk. Men jeg har ikke noen å drikke kaffe med, akkurat nå [...] ting endrer seg jo og nedgangstidene har endret en god del, hos meg hvert fall»

Informant 1

«Før så hadde du teambuildinger, du hadde prosjektfester, du hadde sånne ting, det sosiale. DET er jo veldig viktig. Mye av dette er borte nå. Det kan ikke sammenliknes med hvordan det var før [...] Det er greit nok at de ikke skal bruke så mye penger. At det liksom skal være litt mer økonomisk, det synes jeg er helt fint. Men det er, du merker det bare, det er ikke det samme. Det sosiale [...] og det har jo litt å si på felleskapet»

Informant 4

Uttalelsene ovenfor viser en opplevelse av at det har skjedd noe med det sosiale felleskapet i jobbsammenheng. Flere av konsulentene påpeker slike endringer og det sosiale på jobb oppleves generelt å være mindre i etterkant av krisen. En av konsulentene påpeker at dette har bidratt til å svekke tilhørigheten konsulentene tidligere hadde i forhold til sine arbeidskollegaer.

Det nederste utsagnet viser i tillegg en forståelse av at dette kan ses i sammenheng med at bransjen går gjennom en økonomisk endring som påvirker mulighetene for et sosialt felleskap.

4.1.2.1 Oppfattelse av jobbsikkerhet i tiden etter oljekrisen

Følelsen av at oljekrisen har bidratt til en større forståelse av usikkerheten i bransjen blir gjentatte ganger tatt opp av konsulentene. Konsulentene er tydelige på at oljebransjen alltid har vært en bransje med endel svingninger, men er samtidig enige om at oljekrisen har økt forståelsen over hvordan disse svingningene kan påvirke dem personlig. Flertallet av konsulentene forklarer blant annet at de i etterkant av krisen, opplever å i større grad være klar over at egen jobbsikkerhet påvirkes av elementer utenfor deres makt. Uttalelsene nedenfor er eksempler på hvordan enkelte av konsulentene beskriver dette:

«På grunn av den kraftige nedgangstiden som har vært nå så tenker folk litt annerledes, før følte vi oss mye sikrere [...] er det kraftig nedgangstid så blir alle sagt opp, uansett om du er konsulent eller fast ansatt [...] det er så mye som påvirker det. Altså, politisk, oljepriser og “you name it”, ting som vi ikke har kontroll på. Vi kan ikke styre det»

Informant 1

«Jeg føler det er så usikkert i oljebransjen nå. Så nå har jeg liksom en reserveløsning. Det er den deltidsjobben jeg fremdeles har i dagligvarebutikken, som jeg holder fast på. Så akkurat nå så er jeg jo ikke redd for å miste jobben, men det er jo på grunn av at jeg føler jeg har et sikkerhetsnett nå [...] hvis jeg ikke hadde hatt det så hadde jeg følt det helt annerledes»

Informant 4

Konsulentene ovenfor viser forståelse av usikkerheten som er i bransjen i tiden etter oljekrisen. Flere av konsulentene uttrykker denne forståelsen og at det er utallige påvirkningsfaktorer på jobbsikkerhet, som ligger utenfor egen og den norske olje- og gassbransjens makt. Politikk og uforutsette hendelser blir blant annet tatt opp som faktorer som påvirker usikkerheten i bransjen. Den ene konsulentens ønske om å holde fast på en deltidsjobb ved siden av konsulentjobben, er et godt eksempel på at det kanskje oppleves en pågående redsel for at det skal skje noe omfattende i bransjen igjen. Det er i tillegg en gjennomgående følelse hos de fleste av konsulentene at en eventuell kraftig nedgangstid vil kunne ramme alle, både faste og konsulenter. Enkelte av konsulentene er likevel tydelige på at det er de som eventuelt ryker først.

«Når det er dårlige tider så kan du forsvinne mye forttere enn en fast ansatt»

Informant 2

«... jeg er jo konsulent, sant. Jeg vet jo at vi er de første som ryker, uansett. Det er derfor vi er konsulenter. Så vi skal ikke ta jobben til noen andre. Så du må jo ta en liten risk også med å være konsulent»

Informant 3

Uttalelsene ovenfor viser en oppfattelse om at faste ansatte ofte får beholde jobbene sine lenger enn konsulenter. På bakgrunn av uttalelsene ovenfor kan det blant annet oppfattes at konsulentene hovedsakelig opplever å være mer utsatt i nedgangstider enn faste ansatte. Samtidig opplever konsulentene i tillegg å ha et arbeidsliv som er preget av utstrakte svingninger og uforutsigbarhet, generelt. Flere av konsulentene er likevel enige om at en eller annen form for stabilitet er viktig for trivsel og velvære. Uttalelsene nedenfor er eksempler på hvordan konsulentene uttrykker dette:

«Det er jo klart at jeg ønsker fast jobb, av forskjellige grunner [...] jeg hadde følt meg tryggere på en måte, ja [...] nå er jeg innleid som er innom. Jeg skal være her ut dette året, men jeg vet jo ikke neste år. I 2021. Hva skjer neste sommer? Altså det er greit nok denne sommeren, nå er det vår. Hva skjer neste vår? Jeg vet jo ikke om jeg har jobb neste vår. Jeg regner jo med det, men jeg vet ikke»

Informant 1

«Egentlig så liker jeg, utrolig nok, stabilitet [...] jeg har jo som regel ganske lange oppdrag [...] jeg liker jo den stabiliteten med at jeg blir i et oppdrag og gjerne hvis det blir forlengelse, så blir jeg lenger»

Informant 4

Konsulentene ovenfor gir uttrykk for et ønske om stabilitet enten i form av fast jobb eller langvarig opphold hos kunde. En av konsulentene vektlegger at fast arbeid ville bidratt til en større trygghetsfølelse. Konsulenten påpeker usikkerhetsfølelsen som kommer med å være konsulent og et ønske om å vite mer hva som skjer lenger frem i tid. De øvrige konsulentene som gir uttrykk for et ønske om fast jobb vektlegger liknende faktorer. Således påpeker

konsulentene å trives med en form for stabilitet og opplever langvarige relasjoner som bedre generelt. Oljekrisen har i tillegg bidratt til at to av konsulentene opplever oljebransjen såpas usikker at det kanskje vil være nødvendig å se etter muligheter utenfor bransjen.

«Nå antar vi at det etter 2-3 år, så kan det faktisk komme igjen. Så vi er vel litt mer forberedt på det [...] Eller, ikke forberedt, men vi godtar det. Så det blir ikke det samme sjokket [...] jeg er jo fremdeles redd for å miste jobben min, på grunn av det som har skjedd tidligere. Nå på grunn av alt det som foregår, i bakgrunnen og i hele verden, med koronaviruset som går og vi ser oljeprisen plutselig går fra 50 til 30 dollar. Så jeg tror det er en frykt igjen [...] så min tanke er at jeg ønsker å komme meg bort fra olje- og gassbransjen. Komme meg inn i en bransje som har litt mer stabil etterspørsel [...] Jeg trenger mer stabilitet. Dette påvirker alt - sosialt, personlig, profesjonelt liv. Som mennesker så ønsker vi et fredfullt liv, vi ønsker ikke bare å tenke jobb, jobb, jobb. Det kan være veldig stressende og resultatet blir ikke bra»

Informant 5

«... det ville ikke overrasket meg om jeg kommer på kontoret i morgen og de sier at vi må dra. Så jobbsikkerhet, det er jeg ikke sikker på. Du kan bli sparket ut når som helst. Hva som helst kan skje. Kunden kan si de er uten penger, det kan komme finanskriser eller nedbemanninger. Du kan ikke gjøre noe [...] jeg vil kanskje bli tvunget til å gå inn i et annet yrke. Hvis jeg ser at olje og gass ikke går bra, så må jeg kanskje hoppe inn i bygg og anlegg. I bygg og anlegg har de også behov for det jeg driver med nå, det er derfor jeg velger å fortsette i den retningen jeg går nå og ikke innen det jeg har jobbet med tidligere. Jeg prøver å forsikre meg om at jeg har andre valgmuligheter»

Informant 6

Konsulentene ovenfor uttrykker en redsel for å miste jobbene sine og ønsker større sikkerhet og stabilitet i hverdagen. Den usikre oljebransjen oppleves å påvirke dem til å kanskje se etter muligheter utenfor bransjen. Begge konsulentene påpeker at det forventes at noe liknende vil kunne ramme bransjen igjen. En av dem forklarer at det er ønskelig å komme seg i en bransje med mer stabil etterspørsel. Den andre konsulenten uttrykker at usikkerheten kanskje vil kunne tvinge konsulenten inn i en annen bransje og ønsker derfor å forsikre seg om å ha valgmuligheter også utenfor olje og gass. Resultatene generelt viser en gjennomgående enighet om at krisen som traff dem var av en omfattende størrelse, som oppleves å ha skapt endringer som påvirker konsulentenes arbeidssituasjon i dag.

4.2 Konsulentenes forståelse av hva som påvirker jobbengasjement

Ovenfor er konsulentenes forståelse av både jobbengasjement, tilhørighet og forpliktelse, samt oppfattelse av oljekrisen og bransjens kontekst blitt presentert. Dette bidrar til større innsikt i det som skal presenteres nå, nemlig hvordan konsulentene oppfatter potensielle påvirkningsfaktorer for utviklingen av et eventuelt jobbengasjement. Nedenfor presenteres først konsulentenes generelle opplevelse av hva som påvirker deres følelsesmessige tilstand. Videre presenteres et sett med konkrete faktorer: *jobbressurser og jobbkrav, psykologiske kontrakter og forpliktelse*, som oppleves spesifikt å kunne påvirke jobbengasjementet til konsulentene i denne avhandlingen.

4.2.1 Konsulentenes følelsesmessige tilstand

Teorien i avhandlingen baserer seg på at jobbengasjement i all hovedsak er en følelsesmessig tilstand som innebærer tre vesentlige komponenter: *vitalitet, entusiasme og fordypelse* (Schaufeli et al., 2002). De ulike faktorene: *jobbressurser og jobbkrav, psykologiske kontrakter og forpliktelse*, som kommer senere i resultatene, kan påvirke opplevelsen av de tre komponentene. Det er dermed hensiktsmessig å først kartlegge hva konsulentene i hovedsak opplever at påvirker deres følelsesmessige tilstand.

4.2.2.1 Vitalitet

Den atferdsenergiske komponenten *vitalitet* beskriver individers innsatsvilje, energinivå og utholdenhet (Schaufeli & Bakker, 2004). Konsulentene uttrykker blant annet en økning i energinivå på travle dager hvor de blir møtt med tilfredsstillende og utfordrende arbeidsoppgaver. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

“Jeg liker jo tidsfrister, jeg er jo glad i det. At du skal være ferdig til da og du må levere til det. Så dette med utfordringer og tidspress er jo noe som vil gi meg energi”

Informant 3

“På jobb så må jeg jo selvfølgelig fullføre oppgavene mine, innen gitt tid. Så det holder meg jo våken”

Informant 5

Konsulentene ovenfor opplever på denne måten at tidspress og utfordringer er med på å holde de våkne og yte godt. Flertallet av konsulentene er enige i dette og uttaler at de trives bedre i travle perioder og at dette bidrar til å «*øke energi på jobb*». Dersom det oppstår problemer eller utfordringer som oppleves å være krevende viser konsulentene likevel varierende grad vilje til å ta fatt på disse. Eksempler på konsulentenes utholdenhet i møte med motstand vises i uttalelsene nedenfor:

“... det ordner seg jo som regel når du finner ut av ting. Det er bare å ta det på strak arm”

Informant 3

“... når det kommer problemer som det, så er det veldig demotiverende å jobbe”

Informant 2

“Jeg har vært borti litt problemer, som trakassering på jobb for eksempel [...] jeg gadd ikke å bry meg så mye. Jeg bare fortsatte å gjøre det jeg var der for å gjøre”

Informant 6

Enkelte uttrykker at de gjør det de kan for å løse eventuelle problemer, andre viser en mer demotiverende eller likegyldig holdning. Den varierende utholdenheten i møte med motstand vises blant annet gjennom hvordan en av konsulentene vektlegger at det vil ordne seg og at utfordringer tas på strak arm. En annen påpeker at utfordringer gjør det demotiverende å jobbe og en siste påpeker å ignorere den vanskelige situasjonen. Basert på konsulentens tidligere forståelse av motivasjon, vil mangel på dette kunne påvirke engasjement i negativ retning. Avslutningsvis opplever konsulentene generelt at komponenten vitalitet i stor grad påvirkes av tilfredsstillende tidspress og utfordringer, som oppleves å være tilrettelagt konsulentenes preferanser.

4.2.2.2 Entusiasme

Emosjonskomponenten *entusiasme* viser til stolthet og viktighet, samt den involveringen og identifiseringen en har til arbeidet en gjør (Schaufeli & Bakker, 2004). Konsulentene i denne studien uttrykker at jobben deres er viktig på forskjellige måter og i varierende grad. Enkelte uttrykker blant annet at det er få personer som har det samme arbeidet og ansvaret de selv har.

“I akkurat min disiplin, i min avdeling, så kjenner jeg en person til, i hele regionen som gjør akkurat det samme som jeg gjør”

Informant 1

“I dette bygget så er det 2 faste i den type stilling som jeg har, og det er bare en innleid. Som er meg [...] sånn som for eksempel på andre områder så er det mye mer jobber der, det er mye mer folk som kan det. Det blir enklere å erstatte”

Informant 2

Disse uttalelsene gir et inntrykk om at konsulentene opplever at akkurat den rollen de har kanskje er vanskeligere å erstatte enn andre. De nevner blant annet at de kjenner få personer som gjør samme arbeid i regionen eller i bedriften, som eksempler på dette. Konsulentene uttrykker i tillegg at jobben de gjør oppleves å være viktig for andre. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

“Akkurat den jobben jeg gjør nå [...] vi kan risikere å miste en veldig stor kontrakt hvis det ikke blir gjort skikkelig”

Informant 1

“... hvis de ikke har designere så vil det tekniske, tegne-delen, av prosjektet bli neglisjert [...] hvis du ikke har tegningene så er det jo akkurat som om IKEA-brosjyren mangler”

Informant 6

Konsulentene opplever at dersom de ikke gjør jobben sin så kan det få konsekvenser for bedriften og de rundt. Det blir blant annet nevnt at vesentlige deler vil mangle dersom jobben ikke blir gjort og at kunden kan risikere å miste en stor kontrakt, som eksempler på dette. Konsulentene er i tillegg gjennomgående tydelige på at det å generelt ha jobb er viktig i livet. Eksempler på viktigheten av dette kan ses i to av konsulentenes uttalelser nedenfor:

“... jeg kan heller nesten gå på jobb å tape penger, for å si det slik. Bare jeg har en hverdag, og folk rundt meg”

Informant 3

“... det går jo på det sosiale. Det er veldig viktig at du kommer deg ut og får treffe andre folk. Altså, alt det der du tror du skal gjøre når du er hjemme fordi du får tid til det nå, det gjør du ikke likevel. Det skjer ikke. Nei. Det å gå hjemme, du gjør ikke alt det du planlegger at du skal gjøre. Du blir så zombie [...] Det er ikke en samfunnsnytte det”

Informant 4

Dette viser at konsulentene, uavhengig av om de opplever det de gjør som viktig, uansett opplever at det er viktig å være i jobb. De uttaler blant annet et ønske om å komme seg ut, være blant kollegaer og oppleve å være samfunnsnyttig, som eksempler på dette. Det å ikke ha en jobb oppleves derfor å være en uønsket situasjon for flertallet av konsulentene. Videre uttrykker konsulentene i tillegg ulike former for stolthet de føler på i jobbsammenheng. Flertallet av konsulentene påpeker at stolthet hovedsakelig baserer seg på egne utførelser. De to uttalelsene nedenfor er eksempler på dette:

“Jeg er stolt av jobben jeg gjør [...] det er jo når jeg får ting til, da blir jeg stolt av meg selv. Litt sånn vanskelige ting”

Informant 3

“Jeg blir stolt av spesifikke prosjekter, som jeg har fått til. Hvis jeg får til litt krevende prosjekter [...] finne løsninger, og overkomme problemer”

Informant 6

Konsulentene ovenfor opplever å føle seg stolte etter å ha utført krevende oppgaver eller løst utfordrende problemer. En av konsulentene nevner blant annet spesifikke og avanserte gjennomførte prosjekter som grunner til å være stolt. Samtidig legger også enkelte av konsulentene vekt på at det å få tilbakemeldinger kan føre til økt stolthetsfølelse.

“... at noen gir meg en tilbakemelding, at dette var godt jobba. Det får meg til å føle meg stolt”

Informant 1

“... jeg er ikke sånn spesielt stolt. Jeg kan heller si at jeg er en jordnær person og jeg aksepterer virkeligheten. Noen ganger er du kanskje ikke perfekt og selvsagt så må du jo alltid forbedre deg. Jeg leter alltid etter forbedringer [...] men anerkjennelse fra ledelsen, det får meg til å føle meg stolt, at jeg har fått til noe bra”

Informant 5

Konsulentene viser her i større grad en stolthet som baserer seg på anerkjennelse fra kollegaer eller ledelse. Det å få høre at en har gjort noe bra blir nevnt som eksempel på dette. En av konsulentene vektlegger i større grad den spesifikke anerkjennelsen som kommer fra ledelsen. Avslutningsvis oppleves det dermed at komponenten entusiasme påvirkes av forskjellige faktorer blant konsulentene. Konsulentene opplever blant annet det er viktig for dem å generelt ha et nyttig arbeidsliv og at det å overkomme utfordrende arbeidsoppgaver, samt motta gode tilbakemeldinger, gir økt stolthetsfølelse i jobbsammenheng.

4.2.2.3 Fordypelse

Den kognitive komponenten *fordypelse* omhandler individers konsentrasjon på jobb (Schaufeli & Bakker, 2004). Konsulentene uttrykker flere forskjellige faktorer som kan bidra til å påvirke egen konsentrasjon. Alle konsulentene sitter i kontorlandskap og konsentrasjonen oppleves å kunne påvirkes av støy i kontorlandskapet eller avbrytelser. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

“... jeg er jo konsentrert når jeg er på jobb. Men det er jo klart det at jeg sitter jo i kontorlandskap [...] høye telefonsamtaler, eller høy latter. Bråk i kontorlandskapet. Det kan jo forstyrre meg [...] da går jeg og henter meg en kopp kaffe også går jeg kanskje på do, så håper jeg at de har forsvunnet når jeg kommer tilbake. Eller så setter jeg på musikk”

Informant 1

“... det er møter. Det gjør meg ukonsentrert. Møter eller hvis noen kommer å spør - men uten dialog så blir det ikke noe arbeid. Men igjen, blir det for mye dialog, så blir det bare dialog. Så det må være en viss balanse”

Informant 2

Konsulentene ovenfor nevner at unødvendig bråk og avbrytelser i kontorlandskapet vil kunne påvirke måten de jobber på. Høye telefonsamtaler, meningsløs prat og unødvendige møter blir nevnt som eksempler på dette. En av konsulentene påpeker likevel at det må dialog til for få arbeidet gjort og at det derfor bør foreligge en balanse mellom dette og arbeid. Enkelte av konsulentene påpeker i tillegg en opplevelse av at det finnes andre distraheringer, utenfor kontoret, som også vil kunne påvirke konsentrasjonen på jobb.

“... det er jo klart det at det er jo på en måte et psykisk press, når man hele tiden må tenke på hvor lenge kontrakten varer, spesielt når kontrakten nærmer seg slutten. Så det kan jo påvirke konsentrasjonen på jobb”

Informant 1

“Når du har følelsen av at du kanskje kan miste jobben, så kan det jo skje at jeg kanskje starter å miste konsentrasjonen over hva jeg gjør. Det vil jo påvirke produktiviteten og feilene jeg gjør [...] hvis det ligger en bakenforliggende faktor som gjør at jeg kanskje kan bli sparket ut, da vil jeg ikke kunne gi 100%”

Informant 6

Uttalelsene ovenfor viser en opplevelse av usikkerhet i arbeidslivet og i bransjen, kan virke inn på fordypelseskomponenten av jobbengasjement. Konsulentene påpeker å kunne bli distraheret av å ikke helt vite hva som skal skje fremover. En av konsulentene nevner blant annet at det oppleves som et psykisk press å ikke vite hva som kommer etter endt kontrakt. Samtlige er likevel tydelige på at travle perioder gjør at de i mindre grad er oppmerksomme på faktorer som til vanlig påvirker konsentrasjonen. Uttalelsene nedenfor er eksempler på dette:

“... da har jeg ikke lyst å slå av. Hvis jeg har det travelt og hvis jeg holder på med en oppgave [...] jeg kan jo ikke være der 15 timer til dagen, så jeg må jo stoppe. Det er sånne gode dager, veldig gode dager”

Informant 1

“Når det er travelt så glemmer jeg meg ut. Når det er mer å gjøre, da fokuserer du på jobb og dagene bare flyr”

Informant 2

Konsulentene ovenfor påpeker på denne måten viktigheten av å ha det travelt med tilfredsstillende utfordringer. De påpeker at det er lettere å glemme tid og sted på jobb, når en har det travelt, og at de trives med å ha det slik. De nevner blant annet at dagene er gode og flyr av gårde i perioder med tidspress og tilfredsstillende utfordringer. Avslutningsvis så kan fordypelseskomponenten av jobbengasjement og konsulentenes konsentrasjon påvirkes av støy

og avbrytelser i kontorlandskapet, samt av å føle usikkerhet. Travle perioder kan likevel bidra til å ta oppmerksomheten til konsulentene bort fra slike distraheringer.

4.2.2 Jobbressurser og jobbkrav

Teorien vektlegger viktigheten av å ha en god balanse mellom jobbressurser og jobbkrav for utviklingen av jobbengasjement (Demerouti et al., 2001). Jobbkrav og jobbressurser antas derfor å kunne påvirke konsulentenes forståelse og opplevelse av de tre komponentene ovenfor. I denne avhandlingens empiri er det spesielt fem konkrete faktorer som blir trukket frem som opplevde jobbressurser og jobbkrav blant konsulentene. Disse faktorene er:

1. *Muligheter for utvikling og læring*
2. *Arbeidsmengde*
3. *Jobb-hjem balanse*
4. *Autonomi*
5. *Støtteapparat og tilhørighet*

4.2.2.1 Muligheter for utvikling og læring

Konsulentenes ønske om å utvikle seg selv i jobbsammenheng har allerede blitt noe fremhevet i oppfattelsene av vitalitet og fordypelse ovenfor. Konsulentene vektlegger her et ønske om tilfredsstillende arbeidsoppgaver, utfordringer og tidspress. Videre er de enige om at det er viktig for en eventuell utvikling av jobbengasjement generelt, at jobben er interessant og utfordrende, samt at de lærer nye ting. Nedenfor presenteres to eksempler på hvordan konsulentene vektlegger slike faktorer:

«Nå er det egentlig det tekniske og selve prosjektjobben som gjør meg engasjert, det er ikke miljøet [...] Akkurat nå har jeg det ikke så travelt, men sånn generelt så er jeg glad i at det er travelt, at jeg får nok utfordringer. Da går dagene mye fortere. Det at jeg får lov å lære noe nytt. Da får jeg fylt opp hodet mitt»

Informant 1

«Utfordringer i prosjektet er viktig for meg. Kanskje det at vi må gjøre en spesifikk jobb og for akkurat den jobben så er det kanskje ikke en enkel vei. Det gjør jo at vi må komme opp med gode løsninger og det kan vekke engasjementet litt. Fordi da har du noe å sette fingrene i. Da blir du mer engasjert, eller så kan vi jo si motivert. Utfordringer motiverer alltid»

Informant 5

Konsulentene ovenfor uttrykker et ønske om at arbeidsoppgavene er interessante og gir utfordringer som vekker problemløsning og engasjement. Det anses således at det for konsulentene kan være vanskeligere å utvikle et eventuelt jobbengasjement dersom de ikke opplever en tilfredsstillende variasjon i og mengde utfordringer på jobb. Utfordringer tolkes her som arbeidsoppgaver konsulentene opplever som stimulerende og som gjerne bidrar til nye ferdigheter og kunnskaper. Konsulentene uttrykker likevel at det å være konsulent oppleves å påvirke mulighetene for utvikling og læring generelt. Dette handler blant annet om å oppleve mindre muligheter enn faste ansatte. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

«Det er jo ganske mye online kurs, som jeg har brukt. Men normalt hvis du er innleid, og hvis stillingen krever for eksempel offshore-sertifikat, så er det mitt ansvar å passe på at jeg har det. Det må jeg betale og jeg må ta fri fra jobb»

Informant 2

«Som fast så har du mest sannsynlig mer rettigheter til å ta for eksempel gratis kursing som selskapet tilbyr deg [...] mesteparten av kursingen jeg tar er selvstudie. På fritiden min»

Informant 6

Konsulentene ovenfor uttrykker begrensninger innenfor formell kompetanseheving og kursing. Ønsker konsulentene å utvikle slik formell kunnskap opplever de at dette stort sett må gjøres på egen tid og for egne penger. Muligheter for utvikling og læring trenger likevel ikke kun å innebære formell kompetanseheving. Det oppleves i tillegg å være viktig for konsulentene at de har muligheter utover dette, som er med på å skape personlig utvikling og vekst på arbeidsplassen. Flere av konsulentene beskrev blant annet at de opplever å ha mindre innflytelse og medvirkningsmuligheter, som konsulent. De uttrykker at man gjerne som fast har mer muligheter til samhandling på tvers i organisasjonen. To av konsulentene uttrykker dette på denne måten:

«Hadde jeg vært fast så kunne de ha plassert meg rundt for å gjøre andre ting også. Men det kan de ikke gjøre nå, fordi jeg har en kontrakt som sier: DET skal du gjøre. Jeg har til og med spurt, om de kan bruke meg på andre ting, og da har de sagt nei [...] hadde jeg vært fast så

hadde de jo også kjent meg. De hadde visst hva de kunne ha brukt meg til. Men de kjenner meg ikke, jeg er jo bare inne som konsulent»

Informant 1

«Jeg ser litt mer muligheter for å ha kontakt med sjefen, som fast. Du kan lettere forklare eller gi innspill om det er noe mer du trenger for å gjøre noe i prosjektet. Så det er større muligheter for å utvikle deg. Men som konsulent så har du bare en spesifikk rolle i prosjektet [...] som fast har du litt mer muligheter i kontrakten din»

Informant 5

Konsulentene ovenfor påpeker at de ofte er bundet til egne arbeidsoppgaver og arbeidsrolle. Det oppleves at det er vanskelig å medvirke i bedriften utover dette. Uttalelser som de ovenfor går igjen hos flere av konsulentene, hvor det vektlegges et ønske om større samhandling og medvirkning generelt. I tillegg forklarer to av konsulentene at mulighetene for utvikling og læring også begrenses av tidspress og arbeidsmengde.

«Jeg liker jo voldsomt godt å lære nye ting da [...] men det er ingen rom for å bli noe bedre i dette prosjektet»

Informant 3

«Å lære nye ting krever tid og med presset vi har på jobb nå, så. Vel, det er ikke så veldig mye press, men vi har noe å gjøre hele tiden og hele dagene. Så det er veldig lite tid til å lære nye ting»

Informant 6

Konsulentene ovenfor er tydelige på at det er lite rom for læring og utvikling i jobben de har nå. Basert på alle uttalelsene ovenfor er likevel samtlige av konsulentene enige om et ønske om utvikling og læring i jobbsammenheng. De påpeker likevel også begrensninger i forhold til dette. Basert på konsulentenes fokus på blant annet tilfredsstillende utfordringer for utviklingen av komponentene vitalitet og fordypelse, vil slike begrensninger kunne påvirke konsulentenes jobbengasjement.

4.2.2.2 Arbeidsmengde

I tillegg til å oppleve reduserte muligheter for utvikling og læring i jobbsammenheng, uttrykker konsulentene samtidig at arbeidshverdagen deres innebærer relativt stor variasjon i arbeidsmengde og tidspress. Samtlige påpeker igjen at engasjement oppleves å øke i takt med tidspress og utfordringer. De tre uttalelsene nedenfor viser eksempler på hvordan dette vektlegges:

«Nå har jeg hatt litt dødtid, hvor jeg nesten ikke har hatt noe jobb. Da har jeg nesten ikke lyst å stå opp. Da utnytter jeg fleksitiden min, mellom 09.00 og 15.00. Er jeg på jobb før 09.00 så er det greit [...] Det er jo veldig opp og ned, og det kommer jo litt an på prosjekt [...] i perioder kan det være totalt dødtid og det er jo fordi vi er veldig avhengig av så mye ...»

Informant 1

«Jeg kunne jo tenkt meg mer å gjøre. Men det er jo bare litt sånn som jeg er, jeg liker å ha det travelt. Sånn per dags dato, så har jeg veldig lite å gjøre. Det er jo litt fordi jeg er teamleder og nå har jeg satt mine folk i arbeid, sant»

Informant 3

«Arbeidsmengde har mye å si for jobbengasjement. Hvis du ikke har mye å gjøre, mye på pulten din, så. Noen ganger kan det jo være greit, hvis du har hatt en periode hvor du har vært veldig engasjert og hatt det veldig travelt på jobb hele tiden. Hvis du da får noe dager uten for mye å gjøre, så er det greit, da er det litt avslappende. Men hvis du blir sittende veldig lenge, uten noe gjøre så tror jeg interessen og alt forsvinner litt, og du blir sittende å se ut vinduet, eller se etter nye jobber»

Informant 5

Flertallet av konsulentene viser dermed gjentatte ganger at de trives bedre i travle perioder. Tidspress og arbeidsmengde oppleves likevel å variere ganske kraftig fra periode til periode. En av konsulentene legger ekstra vekt på hvordan dødtid bidrar til å redusere engasjement. Konsulenten nevner blant annet vanskeligheter med å i de hele tatt komme seg på jobb i perioder med dødtid. En annen konsulent forklarer også at arbeidsmengde har mye å si for jobbengasjement og at dødtid over lengre tid kan føre til at man begynner å lete etter jobber andre steder. Arbeidsmengden konsulenten opplever kan således virke inn på konsulentenes opplevelse av både vitalitet- og fordypelseskomponenten av jobbengasjement.

4.2.2.3 Jobb-hjem balanse

Resultatene ovenfor innebærer blant annet at jobbengasjement oppleves å lettere utvikles blant konsulentene dersom de erfarer tilfredsstillende utfordringer og tidspress. Samtidig blir også det motsatte tatt opp. Det å oppleve at arbeidet går utover fritid blir nevnt som en negativ opplevelse og antas å kunne gå ut over utviklingen av jobbengasjement. Dette går både på reisetid og at arbeidspresset generelt kan oppleves å bli såpas stort at det er ødeleggende for jobb-hjem balansen. Eksempler på dette kan ses i de følgende to sitater:

«Reisetid har egentlig ganske mye for meg å si, for hvor jeg eventuelt har lyst å jobbe. Det er viktigere for meg nå enn tidligere. Jeg vil jo ha tid med familien også»

Informant 1

«Jeg liker ikke hvis de sier: DU må reise offshore nå, eller du må jobbe, la oss si frem til 1. juni, så må du jobbe hver lørdag og hver søndag, og overtid ellers også. Da blir det veldig få dager du får hjemme [...] det kan være veldig stressende, når det går utover ditt privatliv»

Informant 2

Enkelte av konsulentene uttrykker dermed at det er viktig for dem at arbeidet ikke oppleves å gå for mye ut over fritiden. En av konsulentene påpeker spesielt at det vil kunne øke faren for stress, dersom arbeidet går utover livet ellers. Viktigheten av god jobb-hjem balanse påpekes samtidig av en annen konsulent, gjennom å understreke at stress generelt, enten i arbeid eller i livet utenom, vil kunne påvirke engasjement.

«For meg så kommer engasjement i både profesjonelt liv, sosialt liv og personlig liv og hvis du er fornøyd med alle disse delene så har du godt engasjement [...] stress vil bli ført over til både det sosiale og det vil påvirke det profesjonelle livet ditt. Da kan du ikke klare å holde det stabilt [...] Så engasjement tror jeg du bør ha i alle aspekter i livet ditt. Sosialt, personlig og profesjonelt»

Informant 5

Uttalelsen ovenfor viser en opplevelse av engasjement som viktig for alle deler av livet og at en eventuell ubalanse et sted, vil kunne medføre ubalanse ellers. Engasjement oppleves dermed å kunne påvirke både det profesjonelle og det personlige liv. Basert på alle uttalelsene ovenfor oppleves jobb-hjem balansen generelt å kunne påvirke konsulentenes jobbengasjement

gjennom å blant annet øke risikoen for stress. For å trekke tråder til konsulentenes følelsesmessige tilstand, virker jobb-hjem balansen videre å kunne påvirke enkelte av konsulentenes vitalitet. Dersom konsulentene opplever en ubalanse mellom arbeid og fritid vil det kunne påvirke konsulentenes innsatsvilje, energinivå og utholdenhet på jobb.

Samtlige av konsulentene viser uansett et ønske om en relativt balansert arbeidshverdag, enten dette går på en balanse i utfordringer, arbeidsmengde eller arbeid og fritid. Mulighetene for å oppleve slik balanse kan påvirkes av mulighetene for å bestemme over egen arbeidssituasjon, noe som også kommer frem som en viktig faktor i empirien.

4.2.2.4 Autonomi

I teorien påpekes det blant annet at mulighetene for autonomi vil kunne påvirke utviklingen av jobbengasjement blant ansatte (Demerouti et al., 2000). I empirien kommer det også frem at mulighetene for dette oppleves å være viktig for konsulentenes jobbengasjement. Flere av konsulentene uttrykker et behov for autonomi, men er likevel enig om at de i stor grad er avhengig av hverandre og andre. Uttalelsene nedenfor viser to av konsulentenes opplevelse av autonomi på arbeidsplassen:

«Det å gå på jobb og sitte hele dagen å ha veldig lite å gjøre, eller ingenting å gjøre, det er utrolig kjedelig. Jeg kan ikke styre det alltid, det kommer litt an på hva som er avgjort. Det er andre som avgjør om jeg har mye å gjøre eller ikke så mye å gjøre [...] så blir jeg sittende å vente [...] så det at du får muligheten til å jobbe selvstendig, ta egne valg og avgjørelser, det er bedre»

Informant 1

«Vi må jo bare gjøre det som kunden vil ha det. Selv om jeg har gitt beskjed til kunden og sjefen, og sjefen til sjefen min igjen. Jeg har gått så høyt som jeg kan komme og gitt beskjed om at det ikke er den rette måten det blir gjort på her [...] men vi må bare komme oss gjennom det, å få levert, får jeg beskjed om»

Informant 3

Konsulentene ovenfor uttrykker dermed at de hovedsakelig er avhengig av andre og andres avgjørelser for å gjøre jobben de skal. Generelt er flertallet av konsulentene enige om at arbeidet de gjør i stor grad er preget av teamarbeid og at avgjørelser sjeldent tas på egenhånd. Samtidig

vektlegges også en opplevelse av å ofte måtte avvente andres avgjørelser. En av konsulentene påpeker at disse avgjørelsene kan stride imot det konsulenten selv ser som gode avgjørelser og opplever ikke at egne synspunkter blir hørt. To av konsulentene føler i større grad å ha mulighet for autonomi og selvstendig beslutningstaking på jobb. Begge gir samtidig uttrykk for at en stor grad selvstendighet også vil kunne medføre risiko.

«Jeg gjør min jobb og ingen bryr seg [...] det er veldig få jeg må forklare hvorfor. Det blir mindre diskusjon og forklaringer, enn jeg har opplevd i andre jobber [...] det er kanskje litt mye selvstendighet, til og med. Altså, for min del er det bra, men jeg tenker at for bedriften så er det risikabelt, faktisk [...] hvis jeg forsvinner så vil det plutselig [...] hvis de ikke finner ny person, så blir det plutselig stille»

Informant 2

«Vi jobber jo selvstendig [...] det er litt skremmende og egentlig, fordi jeg hadde jo egentlig likt om noen sjekka det jeg gjør, men det er ingen som gjør det»

Informant 4

På denne måten viser disse konsulentene at det å ha en større selvstendighet på jobb, som konsulent, kan ha konsekvenser for bedriften og resultater. En av konsulentene påpeker at autonomien oppleves som positiv for eget engasjement, men at bedriften kan risikere å miste kunnskap dersom konsulenten velger å forlate oppdraget. I tillegg påpekes det at en for stor grad selvstendighet oppleves å gå ut over kvalitetssikringen på arbeidet som blir gjort.

På bakgrunn av alle uttalelsene ovenfor kan autonomi oppleves å være en påvirkningsfaktor på komponentene som inngår i konsulentenes følelsesmessige tilstand. Generelt opplever flertallet at opplevelsen av autonomi bidrar til å øke jobbengasjement. Mangelen på autonomi og det å måtte avvente andres avgjørelser kan i tillegg øke mengden dødtid på arbeid og således påvirke vitalitet og fordypelse. Den ene konsulentens følelse av å ikke bli hørt kan påvirke konsulentens stolthet over egne utførelser, som igjen påvirker entusiasmekomponenten. Entusiasme anses også å kunne påvirkes av en av konsulentenes opplevelse av manglende kvalitetssikring på bakgrunn av for mye autonomi på jobb. Denne konsulenten påpeker en mangel på tilfredsstillende tilbakemeldinger på arbeidet som blir gjort. Det kan derfor hjelpe med et godt støtteapparat rundt, for å blant annet føle seg trygg på at det man gjør er riktig. Dette

støtteapparatet kan også være viktig for konsulentene som opplever mindre grad av autonomi og større grad teamarbeid.

4.2.2.4 Støtteapparat og tilhørighet

I teorien presenteres først støtteapparat og tilhørighet som en viktig sosial jobbbressurs for utviklingen av jobbbengasjement generelt hos alle ansatte (Demerouti et al., 2001). I tillegg blir tilhørighet vektlagt som et spesielt interessant tema for ansatte i atypiske tilknytningsformer senere i teorien (Cuyper et al., 2008; Danielsen et al., 2011; Maslach & Leiter, 1997; Olsen, 2016). I studiens empiri vektlegger alle konsulentene også en viktighet av å ha et godt støtteapparat rundt seg. Dette baserer seg i stor grad på at det er ønskelig å bli involvert, inkludert og integrert i bedriften og i det sosiale. Flertallet av konsulentene påpeker likevel at dette er vanskeligere for konsulenter generelt. To av konsulentene forklarer det på denne måten:

«Det å kunne få lov å være litt mer aktiv i det som vi kaller for basis i selve firmaet - hos kunden. Det er viktig [...] men du blir på en måte ikke helt inkludert i det samme som de faste. I forhold til det å få dekke trening, hvor du får lov å parkere bilen din, når du får lov å komme inn i bygget om morgenen. Altså det er begrensninger for konsulenter [...] jeg hadde nok vært litt mer engasjert som fast, fordi da kunne jeg ha stukket hodet mer inn i forskjellige avdelinger. Så det er viktig at jeg blir inkludert, at jeg blir involvert i prosjektene på en skikkelig måte. Det er ikke alle firmaer som er så flinke med det. Dette firmaet jeg er i nå, der er de ikke flinke til å involvere, inkludere og presentere deg»

Informant 1

«Det har litt med konsulentbransjen å gjøre. Du får ikke det innpasset hos de faste rundt deg, når du er konsulent. Det gjør du ikke. De har sine rutiner og sine folk de er med, sant. Altså, når du kommer på jobb så er de jo snille og greie. De snakker med deg og de hilser på deg, men du blir ikke dratt med inn i gjengen [...] folk vil gjerne ikke engasjere meg inn i ting på samme måten, fordi de vet at du bare er der for en kort periode og det er jo ikke deres feil»

Informant 3

Konsulentene ovenfor påpeker at man som konsulent opplever å bli mindre inkludert på tvers i organisasjonen. Dette går både på det å føle at en blir mindre integrert i selve bedriften og det sosiale, samt det å bli behandlet annerledes enn faste ansatte. De nevner begrensninger i forhold til hvor de kan oppholde seg og i forhold til å ta del i generelle rutiner på jobb, som eksempler

på dette. En av konsulentene vektlegger spesielt at engasjementet hadde vært større dersom personen i større grad hadde opplevd å bli integrert i bedriften. Alle konsulentene gir samtidig uttrykk for at et godt arbeidsmiljø er viktig for utviklingen av tilhørighet og jobbengasjement. De to uttalelsene nedenfor er eksempler på hvordan dette blir poengtert blant konsulentene:

«Dårlig arbeidsmiljø kan påvirke meg negativt. Det har jeg opplevd før [...] jeg var så demotivert. Du ser ikke frem til å komme på jobb. Det var veldig kjedelig [...] så et godt arbeidsmiljø, ikke sånn ergonomisk godt, men det psykososiale, det må være godt»

Informant 2

«Gode kollegaer har jo mye å si, arbeidsmiljøet. Det er sånn som engasjerer deg, hvis du trives på jobben, med de du jobber med [...] det som gjør deg ekstra motivert er jo at du trives [...] arbeidsmiljø er jo egentlig det viktigste [...] Gode kollegaer har jo mye å si for om du føler deg hjemme [...] det er jo det som engasjerer deg, hvis du trives på jobben, med de du jobber med»

Informant 4

Til tross for konsulentenes følelse av å være mindre inkludert i bedriften enn faste ansatte, opplever de altså likevel at et godt arbeidsmiljø er viktig for dem. En av konsulentene vektlegger spesielt at det er et godt arbeidsmiljø som er hovedfaktoren for konsulentens engasjement og trivsel på jobb. Dette er et godt eksempel på hvordan arbeidsmiljø og følelsen av tilhørighet oppleves å påvirke konsulentenes holdninger. Enkelte av konsulentene poengterer i tillegg at det er viktig for dem at et godt arbeidsmiljø inneholder god kommunikasjons- og informasjonsflyt.

«Det må være god kommunikasjon, både mellom ansatte og mellom ledelsen, spesielt, og de ansatte. For hvis det blir tatt beslutninger hvor de ikke hører på de ansatte, eller hvor de ansatte blir ignorert. Det er ikke bra»

Informant 2

«Anerkjennelse du får fra dine overordnede, når du gjør en god jobb. Det er veldig viktig at du også får høre at du har gjort en god jobb, og hvis det er en dårlig jobb så må dette også komme frem [...] altså få beskjed om hva du trenger å forbedre, tilbakemeldinger»

Informant 6

Konsulentene ovenfor vektlegger at det burde foreligge åpen og ærlig kommunikasjon på arbeidsplassen. Det oppleves at uklarhet gjør det vanskeligere å engasjere seg og samhandle med kollegaer og ledelse. De nevner blant annet at det er viktig å både få høre når en har gjort en god og når en har gjort en dårlig jobb. Manglende informasjon oppleves også å skape forvirring og vanskelige situasjoner. En følelse av å bli ignorert blir blant annet nevnt som et eksempel på dette. Konsulentene vektlegger altså tilhørighet og et godt arbeidsmiljø med god informasjons- og kommunikasjonsflyt som viktig for utviklingen av jobbengasjement. Flere av konsulentene er likevel tydelige på at de ikke opplever noe spesiell tilhørighet til sin nåværende arbeidsplass, utover det å være på rett sted med riktig kompetanse. To av konsulentene forklarer tilhørigheten sin på denne måten:

«Føler egentlig ikke på noe særlig spesiell tilhørighet overfor akkurat denne arbeidsplassen. Jeg vet at jeg bare er der for å gjøre den jobben det året»

Informant 3

«Som konsulent så får jeg ikke den tilhørighetsfølelsen. Fordi jeg vet at det bare er "hire and fire"-policy. Så jeg prøver å ikke involvere meg for mye, sånn følelsesmessig»

Informant 6

Konsulentene ovenfor påpeker blant annet at deres tilhørighet hovedsakelig omhandler å være en ressurs for bedriften, noe flere av konsulentene er enige om. Flertallet av konsulentene opplever blant annet liten grad sosial tilhørighet på arbeidsplassen sin. En av konsulentene ovenfor vektlegger spesielt å tilhøre kun på bakgrunn av jobben en er inne for å gjøre akkurat det året. Den andre konsulenten påpeker at man som konsulent ikke får den samme tilhørighetsfølelsen som faste ansatte. Samtidig har de tidligere uttalelsene til konsulentene gitt et inntrykk om at denne tilhørighetsfølelsen kan være viktig for jobbengasjement. Det antas derfor at mangel på en slik tilhørighet kan oppleves å ha en negativ påvirkning på konsulentenes følelsesmessige tilstand. Konsulentene påpeker blant annet at det å tilhøre og å bli inkludert vil gjøre det enklere å engasjere seg både i det sosiale og i det tekniske på jobb. Viktigheten av dette, har også tidligere vært poengtert i konsulentenes opplevelse av entusiasmekomponenten, hvor blant annet tilbakemeldinger anses som viktige for stolthetsfølelsen.

4.2.3 Psykologiske kontrakter

Konsulentenes atferd og samhandling, samt følelsen av tilhørighet og utviklingen av jobbengasjement, kan ifølge teorien påvirkes av opplevelsen av psykologiske kontrakter i jobbsammenheng. Teorien peker på hvordan utviklingen i arbeidslivet og den hyppigere bruken av atypiske tilknytningsformer kan bidra til å komplisere den psykologiske kontrakten mellom partene. Dette kan føre til at man oftere opplever brudd på egne forventninger i forhold til egen arbeidssituasjon (Danielsen et al., 2011; McLean Parks et al., 1998; Skogstad, 2005). Det er derfor interessant å se på hvordan konsulentene i denne avhandlingen opplever psykologiske kontrakter, med de ulike partene sin ansettelsestilknytning og hvordan dette eventuelt kan påvirke jobbengasjement. Enkelte av konsulentene gir blant annet uttrykk for at de, spesielt i forkant eller i starten av ansettelsesforholdet, opplevde uklare forventninger og forvirring. Eksempler på dette kan ses i de tre sitatene nedenfor:

«Når jeg fikk jobben så visste egentlig ikke konsulentbyrået så mye. De hadde egentlig ikke noe særlig informasjon å komme med [...] før jeg begynte så trodde jeg kanskje det skulle være mye mer avansert enn det den var. Jeg trodde den var vanskeligere [...] jeg var redd for at kunden skulle forvente mer enn hva jeg kunne, så sånn sett så har det jo gått mye bedre enn jeg trodde. [...] jeg trodde likevel jeg skulle få mer hjelp av kollegaen som sitter ved siden av meg»

Informant 1

«... så egentlig uten å få høre hva det handlet om og uten å snakke med meg så ansatte de meg [...] jeg hadde ingen forventninger og jeg var litt, for å være ærlig, fra jeg fikk jobben til jeg signerte, til jeg begynte å jobbe her, så var jeg ganske bekymret [...] og etter 2 dager måtte jeg snakke med sjefen min og spørre om jeg skulle søke ny jobb. Jeg følte det var maks 30% eller 40% belastning. Det var såpas lite å gjøre at jeg ble skremt. Men de sa at det var planlagt for en person [...] det var derfor jeg tilbudte meg til flere prosjekter»

Informant 2

«Den jobbeskrivelsen jeg fikk når jeg skulle begynne, er jo absolutt ikke det jeg utfører [...] Jobben jeg har er noe helt annet enn jeg trodde det skulle være [...] det er litt utfordrende. Så du kan jo si det har lært meg noe. Det har jo lært meg at neste gang, så skal jeg spør og grave litt mer om hva jeg egentlig skal gjøre»

Informant 4

Som uttalelsene ovenfor viser er det tydelig at enkelte av konsulentene opplever å ha vært utsatt for uklare forventningsavklaringer, spesielt i forkant av ansettelsen. De påpeker at uklarhetene i forbindelse med sin arbeidsrolle har ført til ubehag og en følelse av usikkerhet. En nevner blant annet en redsel for at kunden skulle forvente for mye og en annen påpeker en bekymring for hva jobben kom til å innebære. En av konsulentene påpeker i tillegg utfordringer med å takle en jobb som ikke er som den skulle være. Basert på konsulentenes fokus på god kommunikasjons- og informasjonsflyt, samt tilfredsstillende arbeidsoppgaver og ønske om noe stabilitet, vil slike brudd på forventningene også kunne påvirke konsulentenes jobbengasjement. Dette er eksempler på hvordan konsulentene i olje- og gassbransjen kan oppleve et arbeidsliv preget av uklare forventninger og forpliktelser.

4.2.4 Forpliktelse

Ifølge teorien vil ansatte som i større grad føler seg forpliktet oftere yte det lille ekstra for organisasjonen. Forpliktelse anses derfor å kunne ha noe å si for ansattes atferd og jobbengasjement (Chughtai, 2008). Konsulentenes tidligere oppfattelse av forpliktelse, viser at forpliktelse beskrives som en slags moralsk plikt overfor kontrakten de har skrevet under på. Alle konsulentene er likevel tydelige på at det finnes ulike faktorer som påvirker forpliktelsen til en arbeidsplass og til en kontrakt. Konsulentene påpeker blant annet en redsel for å ødelegge sitt eget rykte som konsulent, om en gjør en dårlig jobb eller hopper av oppdrag. Eksempler på dette vises i de følgende to sitater:

«... fordi da hadde jeg jo ødelagt ryktet mitt. Hvis jeg hadde slakket på mine forpliktelser [...] Jeg, som person, har jo et rykte – og et godt navn. Det vil jeg jo ikke ødelegge [...] som konsulent så er du jo innom mange forskjellige konsulentbyråer og kunder»

Informant 1

«Som konsulent så må du passe på at du gjør en god jobb, sånn at du blir ansatt neste gang [...] jeg tenker litt på fremtiden, hvis du skal hoppe av hver gang du får bedre lønn, eller hver gang du er uenig med noen [...] så blir du mest sannsynlig ikke tatt inn. Det er ikke en så stor bransje, mange kjenner mange. Så det går litt på erfaringer. Så det er jo en forpliktelse det også [...] du vil etterlate dine spor – hos kollegaer, hos kunden, og neste gang, kanskje det blir om et, to eller fem år - så kjenner de deg. Så ditt engasjement, eller hvor god jobb du gjorde, blir en slags referanse, hvis de skal velge noen fra 20 personer»

Informant 2

Konsulentene er her tydelige på at en eventuell forpliktelse i stor grad påvirkes av ønsket om å opprettholde et godt rykte i bransjen. Konsulentene ønsker ikke å bli stemplet som personer som hopper av oppdrag eller gjør en dårlig jobb. De opplever å måtte produsere gode resultater og å forholde seg til sine plikter for å skape en slags referanse for seg selv, til en eventuelt senere anledning. Konsulentene opplever relasjonene i olje- og gassbransjen som tette og at rykter spres raskt. I tillegg nevner konsulentene også frykten for å miste inntekt eller for å havne utenfor arbeidsmarkedet, som grunner til å opprettholde forpliktelse til nåværende arbeidsplass. De tre sitatene nedenfor er eksempler på hvordan konsulentene uttaler dette:

«... da havner jeg utenfor igjen. Da mister jeg inntekten og må begynne på ny med jobbsøking og det å få jobb – eller det å søke jobb som arbeidsledig er verre enn å søke jobb når du er i jobb»

Informant 1

«Gjør jeg ikke det jeg skal gjøre, og forholder jeg meg ikke til mine plikter som konsulent så kan jeg jo risikere å ikke få jobb [...] altså jeg er jo avhengig av å ha jobb»

Informant 4

«Nå i livet så er motivasjonen penger. Fordi jeg har vært uten jobb i nesten 3 år, jeg trenger penger. Så det motiverer meg definitivt»

Informant 6

Konsulentene ovenfor påpeker altså en redsel for å miste økonomisk stabilitet eller havne utenfor arbeidsmarkedet, igjen. En av konsulentene nevner at dersom ens forpliktelser ikke blir overholdt kan det føre til mindre muligheter for oppdrag i ettertid. En annen nevner å være avhengig av å spare opp penger på bakgrunn av sin tidligere ledighet. Frykten for å havne utenfor arbeidsmarkedet, er tydelig hos flere av konsulentene. Dette kan anses å være et eksempel på oljekrisens og jobbsikkerhetens påvirkninger på konsulentenes atferd. Eksemplene ovenfor viser grunner til at konsulentene velger å opprettholde forpliktelsen de har i forhold til kontrakten sin. Videre gir konsulentene i tillegg uttalelser om hva som kan medføre mindre forpliktelse i forhold til sin arbeidssituasjon. Her fokuserer konsulentene atter en gang på opplevelsen av arbeidsmiljø, tilhørighet og trivsel generelt på jobb. Eksempler på dette vises i følgende to sitater:

«... jeg liker det jeg gjør. Hvis jeg ikke hadde trivdes, på grunn av kollegaer eller ledelse – eller det hadde vært noe som gjorde at jeg ikke trivdes her – da hadde jeg ikke vært forpliktet. Men siden jeg trives på jobb, jeg vil gjennomføre og jeg vil få forlenget kontrakten – eller eventuelt bli hentet inn som konsulent senere [...] hvis du har det godt, så blir du mer forpliktet og hvis du ikke er engasjert så vil du finne deg en annen jobb, kanskje»

Informant 2

«Om du ikke føler noen tilhørighet på arbeidsplassen, altså hvis du ikke hadde følt deg hjemme, så er det jo ikke vits å jobbe der»

Informant 4

Konsulentene ovenfor forklarer i all hovedsak at de opplever å være mindre forpliktet dersom de ikke trives på arbeidsplassen. Felleskap blant kollegaer og et godt arbeidsmiljø generelt, samt interessante arbeidsoppgaver, kan dermed anses som viktige faktorer for konsulentenes forpliktelse. Enkelte av konsulentene gir i tillegg uttrykk for at det å motta et opplevd bedre tilbud kanskje kan påvirke de til å endre forpliktelsen overfor nåværende arbeidsplass og kontrakt.

«Tidligere har jeg tenkt: jeg blir her inntil jeg finner den jobben som jeg ønsker. Altså teknisk, type jobb. Nå tenker jeg fast jobb. Nærmere hjemme. Men også at det er på samme nivå som jeg er nå, i hvert fall»

Informant 1

«... olje- og gassbransjen føles noen ganger ganske usikkert. Så den forpliktelsen du har må kanskje endre seg [...] hvis det er en mulighet utenfor olje og gass, så må du selvfølgelig tenke på det. Så kanskje det påvirker din forpliktelse til arbeidsplassen [...] en grunn for meg å forlate er nye muligheter, det kan jeg si. Det kan være en grunn for å forlate denne arbeidsplassen og det handler jo litt om jobbsikkerhet [...] du er jo bare her for en kort tidsperiode og etterpå vet du ikke hva som skal skje. Så jeg tror på den måten – jobbsikkerhetsmessig – så er du alltid på let etter nye muligheter»

Informant 5

Konsulentene ovenfor forklarer begge at de føler seg forpliktet inntil de opplever å få et tilbud som for dem overgår det tilbudet de har nå. En påpeker et sterkt ønske om fast jobb og en bedre jobb-hjem balanse. Den ene konsulenten påpeker generelt at olje- og gassbransjen oppleves usikker og at et tilbud utenfor bransjen kan vekke konsulentens interesse. Begge disse uttalelsene påpeker et større ønske om forutsigbarhet og stabilitet generelt i arbeidshverdagen. Samtidig påpeker også konsulentene å i større grad oppleve fleksibilitet i forhold til sin forpliktelse. Eksempler på dette vises i tre av konsulentenes uttalelser nedenfor:

«... som konsulent så kan du si nei, på en helt annen måte enn som fast»

Informant 1

«Når du er innleid så er det annerledes å hoppe av stillinger [...] det skjer hele tiden og de aksepterer det, til en viss grad. Men hvis du er fast så er det ikke det samme»

Informant 2

«Om du er fast eller konsulent, jeg føler ikke at det er så mye forskjell. Du har jo fordeler når du er fast, men du har også fordeler som konsulent. Du er mye friere som konsulent»

Informant 4

Konsulentene ovenfor viser derfor en forståelse av at det å være konsulent innebærer en større frihet til å velge. De nevner blant annet at det i større grad aksepteres å hoppe av stillinger og at du lettere kan si nei, som eksempler på dette. Tidligere har de likevel også fokusert på at de ved å benytte seg av denne friheten vil kunne risikere å ødelegge ryktet sitt i bransjen. Faktorer som det å mistrives på jobb eller å motta et opplevd bedre tilbud, kan likevel få konsulentene til å benytte seg av denne friheten, til tross for opplevde tap.

5.0 Diskusjon

Hensikten med denne studien er å skaffe innsikt rundt hvordan jobbengasjement oppfattes og oppleves blant konsulenter i den dynamiske olje- og gassbransjen. Resultatene ovenfor viser hovedsakelig at konsulentene forstår jobbengasjement som et positivt fenomen, som bidrar til å øke konsulentenes prestasjonsevner og trivsel på jobb. Samtidig oppleves det også at utviklingen av jobbengasjement kan påvirkes av ulike faktorer. I denne delen diskuteres de empiriske funnene opp mot avhandlingens teoretiske forankring, med hensikt å besvare forskningsspørsmålene.

5.1 Forskningsspørsmål 1: Hvordan beskrives jobbengasjement blant konsulentene?

I denne avhandlingens teoretiske forankring dekkes flere alternative definisjoner og begreper som ligger nært forståelsen av jobbengasjement. Jobbengasjement kan dermed fort bety en ting for en person og noe annet for den neste. Det blir likevel i teorien hovedsakelig fokusert på jobbengasjement som en positiv, permanent og følelsesmessig tilstand som gjenkjennes av de tre komponentene: *vitalitet*, *entusiasme* og *fordypelse* (Schaufeli et al., 2002). Samtidig fokuserer teorien i tillegg på at jobbengasjement kan ses som antitesen til utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2010) og JD-R-modellen (Demerouti et al., 2001) forklarer utviklingen av utbrenthet og engasjement som resultater av sammensetninger av ulike *jobbkrav* og *jobbressurser*.

Jobbengasjement blir beskrevet relativt likt av alle konsulentene og sammenfaller i stor grad med enkelte deler av studiens teoretiske forankring. Det kommer frem av resultatene at konsulentene gjennomgående forstår jobbengasjement som en positiv opplevelse som bidrar til å øke motivasjonen til å yte på jobb. Den atferdsenergiske komponenten *vitalitet* vises blant annet igjen i flere av konsulentenes beskrivelser som forklarer engasjement gjennom et ønske om å «*yte det lille ekstra*», samt å være «*villig til å vise en innsats*» og «*motivert til å gjøre noe*». Emosjonskomponenten *entusiasme* er også tydelig i konsulentenes forståelse gjennom utsagn som for eksempel peker på villigheten og lysten til å blant annet hjelpe prosjektet og bedriften (Schaufeli & Bakker, 2004). Den siste komponenten *fordypelse* oppleves å være mindre tydelig i konsulentenes innledende forståelse av jobbengasjement, men viser seg likevel å være viktig senere i resultatene.

Basert på konsulentenes oppfattelser av jobbengasjement, er det mulig at dette kan ha en effekt på konsulentenes holdninger og atferd på jobb. Det kan blant annet tenkes at mangel på

engasjement og motivasjon kan bidra til å svekke innsatsviljen og interessen for å yte det lille ekstra. Ifølge teorien vil dette kunne påvirke konsulentene til å være mindre tilfredse, involverte og lojale, samt at de i mindre grad tar initiativ i sitt arbeid. Ut i fra dette kan konsulentene i tillegg risikere å oppleve mindre grad av personlig vekst og utvikling dersom jobbengasjement ikke er tilstede (Hakanen et al., 2006; Hakanen, Perhoniemi, et al., 2008; Hakanen, Schaufeli, et al., 2008; Harter et al., 2002; Schaufeli et al., 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Ettersom jobbengasjement oppleves av konsulentene å bidra til å øke prestasjonsevner, anses det også at en mangel på dette kan redusere kvaliteten på konsulentenes arbeid. I forhold til teorien kan dette blant annet relateres til forståelsen av at jobbengasjement kan ha innvirkning på bedrifters resultatoppnåelse (Demerouti et al., 2001; Harter et al., 2002; Maslach & Leiter, 1997; Salanova et al., 2005).

Konsulentenes uttalelser viser dermed at motivasjon og engasjement kan være viktig både for å trives og å gjøre det bra i jobbsammenheng. På lik linje med avhandlingens teoretiske perspektiver, vil jobbengasjement derfor kunne bidra med høyt energinivå og økt innsatsvilje, samt en sterkere involvering i arbeidet, også for konsulentene i denne studien. Teorien i avhandlingen påpeker likevel at for å oppleve jobbengasjement kan det være viktig å føle både tilhørighet og forpliktelse overfor en arbeidsplass. Ansatte i atypiske tilknytningsformer kan derimot risikere en større grad fremmedgjøring og vanskeligheter med å skape tilfredsstillende relasjoner på arbeidsplassen (Maslach & Leiter, 1997; Rogers, 1995). Samtidig påpeker teorien også at konsulentene er en del av et komplekst og fleksibelt arbeidsliv som bidrar til å komplisere forventninger og forpliktelser (Skogstad, 2005). I denne avhandlingen forstås tilhørighet og forpliktelse som to overlappende begreper. Det vektlegges likevel at tilhørighet omhandler den følelsesmessige tilknytningen til organisasjonen. Forpliktelse handler i større grad om den ansattes ønske om eller opplevd plikt til å bli. For å undersøke om tilhørighet og forpliktelse oppleves å være viktig for konsulentenes jobbengasjement, samt om avhandlingens forståelse av begrepene stemmer overens med konsulentenes, er det derfor vesentlig å kartlegge konsulentenes beskrivelser rundt dette.

Konsulentene påpeker at tilhørighet hovedsakelig dreier seg om det å føle seg hjemme, velkommen og en del av et felleskap. Konsulentenes forståelse av tilhørighet sammenfaller i stor grad med avhandlingens og det dreier seg om en følelsesmessig tilknytning, spesielt overfor det sosiale felleskapet. Konsulentenes oppfattelse av en slik ideell tilhørighet har i tillegg likhetstrekk med det Meyer og Allen (1991) forklarer som affektiv tilhørighet, noe som

innebærer en sterk identifisering med og involvering i organisasjonen. Konsulentene forklarer videre tilhørighet som en positiv opplevelse og noe som oppleves trygt og godt. På lik linje med studiens teoretiske forankring kan altså tilhørighet anses å være viktig, også for ansatte i atypiske tilknytningsformer (Danielsen et al., 2011). I denne avhandlingen antas det videre at følelsen av tilhørighet kan ha noe å si ansattes ønske om å forplikte seg til organisasjonen.

Konsulentene i denne studien forstår forpliktelse som å gjøre det som er forventet av deg, hovedsakelig i forhold til kontrakten. Dette retter seg både mot å gjøre det som er beskrevet i arbeidsbeskrivelsen, samt å forholde seg til kontraktens tidsperspektiv. Konsulentenes forståelse av forpliktelse er lik avhandlingens på mange måter. Det dreier seg om hvordan konsulentene skal forholde seg til kontrakten sin og således også konsulentenes tanker om å bli værende. Konsulentene trekker i tillegg frem hvordan forpliktelse også handler om hva de skal gjøre når de er på jobb, noe som ikke har blitt påpekt i avhandlingens forståelse på samme måte. Det kan likevel forstås å rette seg mot det som i teorien blir beskrevet som en normativ oppfattelse om hva de *bør* gjøre i forhold til sin arbeidssituasjon (Meyer & Allen, 1991). Konsulentene legger imidlertid også vekt på at forpliktelse ikke dreier seg om å forbli i en bestemt bedrift lenger enn nødvendig. I henhold til studiens teoretiske forankring kan dette anses å ha en sammenheng med at konsulentene opplever større kontroll og muligheter til å velge eget karriereforløp (Danielsen et al., 2011).

Konsulentenes forståelse av jobbengasjement, tilhørighet og forpliktelse sammenfaller i stor grad med flere aspekter i avhandlingens teoretiske og generelle forståelse. Samtidig vil de ulike beskrivelsene i tillegg gi en dypere innsikt i konsulentenes tankegang senere i diskusjonen. Dette vil være spesielt nyttig i diskusjonen under forskningsspørsmål 3, som tar for seg konsulentenes opplevelser av ulike påvirkningsfaktorer på jobbengasjement.

5.2 Forskningsspørsmål 2: Hvordan oppleves endringene i bransjen av konsulentene?

Næringslivet er generelt i stor grad er preget av utfordringer i forhold til fleksibilitet og kompleksitet. Konsulentene i denne avhandlingen er i tillegg en del av en kontekst som oppleves å være spesielt preget av uforutsigbarhet og svingninger. Den norske olje- og gassbransjen preges av å være avhengig både av politikk, oljeproduksjon i andre land og andre dynamiske omgivelser (Cappelen et al., 2014; Mullis, 2019a, 2019b; NRK, 2020; Taraldsen & Hovland, 2020). Oljekrisen som nylig rammet bransjen, er et tydelig eksempel på dette. Det å

ta konsulentenes oppfattelse av oljekrisen, samt endringer i bransjen, bidrar til en større forståelse av konsulentenes opplevelse av egen arbeidshverdag. Samtidig vil det gi et inntrykk om disse faktorene eventuelt kan eller allerede oppleves å påvirke konsulentenes jobbengasjement.

I teorien påpekes det at å føle på en usikkerhet i jobbsammenheng kan påvirke ansattes helse og atferd (Roskies & Louis-Guerin, 1990). I følge JD-R-modellen vil belastninger som dette være med på å forårsake ekstra stressfaktorer for den ansatte (Bakker & Demerouti, 2007). Konsulentenes opplevelse av oljekrisen og eventuelle endringer den har forårsaket i bransjen, kan derfor å være viktig for å forstå konsulentenes atferd og engasjement på jobb. Det er blant annet gjennomgående for alle konsulentene at de opplever oljekrisen som kraftigere enn tidligere nedganger i bransjen. Dette kan tenkes å muligens påvirke hvordan konsulentene opplever å ha det i ettertid. Samtidig påpeker konsulentene at de i stor grad opplevde at krisen var uventet og at de i starten ikke innså alvoret. Konsulentene mistet jobbene sine, enkelte til tross for at de opplevde trygghet og tro på egen kompetanse. Under nedgangstiden og ledigheten uttrykker flere av konsulentene at de opplevde å være usikre på egen fremtid i bransjen. Konsulentene som var trygge på egen kompetanse før, jobbet samtidig iherdig for å styrke denne under nedgangstiden. På denne måten kan det tenkes at de opplevde en endring i tryggheten sin og at de ønsket å gjøre det de kunne for å sikre seg jobb i fremtiden. Krisen anses dermed å allerede før tilbakekomst til bransjen ha skapt en endring i enkelte av konsulentenes holdninger. Alle konsulentene opplevde nedgangstiden som omfattende og er enig om at bransjen aldri har vært gjennom noe liknende før.

Konsulentene opplever i tillegg at oljekrisen har hatt flere konsekvenser for arbeidstilværelsen i tiden etter. Konsulentenes uttalelser om at de føler seg «*mer desperat*» og at de ikke får utnyttet egen kompetanse, er blant annet tydelige tegn på at det oppleves vanskeligere å få tak i tilfredsstillende stillinger. Samtidig bemerker alle konsulentene en økonomisk endring i bransjen. De opplever at dette går på bekostning både av godene som tidligere har vært ganske tydelige innenfor konsulentyrket, samt det sosiale aspektet i arbeidslivet. I teorien blir det blant annet hevdet at den økonomiske gevinsten ansatte i atypiske ansettelsesforhold ofte mottar kan være en av hovedgrunnene til at de velger å inngå i slike tilknytninger (Nesheim, 2004). Det kan derfor tenkes at en eventuell trussel mot slike gevinster kan gjøre at det oppleves mindre lukrativt å være konsulent. Dette antas i tillegg å kunne bidra til at eventuelle andre gevinster blir mer verdsatt. De økonomiske endringene som har skjedd i bransjen hevdes samtidig av

konsulentene å ha bidratt til en mindre forskjell mellom det å være konsulent og det å være fast ansatt. For noen oppleves dette kanskje å gjøre det enklere å gå til fast ansettelse, men det legges også vekt på at godene de faste ansatte hadde, også har blitt redusert. Oljekrisen anses i tillegg å ha bidratt til en vedvarende endring i miljø og relasjoner. Disse endringene anses av konsulentene å kunne ses i sammenheng med de økonomiske endringene i bransjen. Konsulentene uttrykker at det i mindre grad fokuseres på sosialt samhold i jobbsammenheng og at dette vil kunne ha noe «å si på felleskapet». Det økende fokuset på effektivisering er en av tingene som oppleves å ha bidratt til en endring av det sosiale i jobbsammenheng. Konsulentene opplever gjennomgående mindre muligheter for sosial samhandling i jobbsammenheng og en av konsulentene påpeker spesielt at dette bidrar til å påvirke konsulentens opplevelse av tilhørighet. Det kan derfor tenkes at konsulentene generelt opplever oljebransjen både mindre lukrativ og sosial enn hvordan det var før krisen.

Videre er det et vesentlig aspekt som blir tatt opp av alle konsulentene, nemlig opplevelsen av usikkerheten i bransjen i tiden etter oljekrisen. Konsulentene påpeker at usikkerhet alltid har vært tilstede i bransjen, men at denne i større grad kjennes på kroppen etter krisen. Dette kan tenkes å ha en sammenheng med at flertallet av konsulentene i denne avhandlingen har opplevd at usikkerheten og svingningene kan ramme dem ganske kraftig. Samtlige av konsulentene er blant annet tydelige på at eventuelle kraftige nedganger vil kunne påvirke alles jobbsikkerhet i bransjen, ikke bare konsulentenes. Samtidig er de også tydelige på at det er deres jobber som forsvinner først og oppfatter på denne måten å ta en større risk enn faste ansatte generelt. I mindre omfattende nedgangstider kan de således oppleve å være i større fare enn faste ansatte. Samtidig påpeker konsulentene at de i tillegg ønsker en større grad av stabilitet i hverdagen. De gir uttrykk for et ønske om større forutsigbarhet generelt, både i form av forlengt kontrakt eller ønske om fast jobb i fremtiden. Enkelte av konsulentene påpeker til og med at de opplever oljebransjen såpass usikker at det kan påvirke dem til å i større grad lete etter jobb utenfor bransjen. Tendensene som viser at ansatte i olje- og gassbransjen i dag er raskt på let etter ny jobb, dersom de opplever svingninger (Mullis, 2020), vises altså igjen hos enkelte av konsulentene i denne studien.

5.3 Forskningsspørsmål 3: Hvilke forhold påvirker jobbengasjementet til konsulentene?

I studiens empiri kommer det frem flere faktorer som oppleves å være av betydning for de tre komponentene og utviklingen av jobbengasjement blant konsulentene i olje- og gassbransjen. Dette retter seg hovedsakelig mot: *jobbressurser og jobbkraav, psykologiske kontrakter og forpliktelse*.

Aller først viser resultatdelen forskjellige innledende opplevelser av hva som oppleves å påvirke de tre komponentene som inngår i jobbengasjement. Samtlige uttrykker blant annet at den atferdsenergiske komponenten *vitalitet* påvirkes av travle perioder. De opplever blant annet at utfordringer og tidspress er med på å gjøre de mer årvåkne på jobb. Samtidig oppleves dette å være avhengig av utfordringenes karakter. Oppleves utfordringene som omfattende viser konsulentene varierende grad motstandsvilje. Enkelte av konsulentene gir inntrykk av at de tar de fleste utfordringer på strak arm og noen uttrykker en mer likegyldig eller demotiverende holdning til vanskelige situasjoner. En av konsulentene påpeker blant annet å ignorere enkelte krevende problemer og en annen påpeker at dette kan gjøre det «*demotiverende å jobbe*». Den atferdsenergiske komponenten oppleves altså å kunne påvirkes av forskjellige faktorer for de forskjellige konsulentene. Likevel, så antas det at så lenge konsulentene opplever balanserte og tilfredsstillende utfordringer, samt akseptabelt tidspress, kan vitalitet være en fremtredende komponent hos konsulentene. I teorien hevder blant annet Maslach og Leiter (1997) at arbeidstakere som opplever balansert arbeidsmengde lettere vil kunne utvikle jobbengasjement, noe som dermed stemmer overens med konsulentene i denne studiens opplevelser.

Med hensyn til emosjonskomponenten *entusiasme* er alle konsulentene er enige om at arbeidet de gjør vekker følelser av viktighet, både basert på egen essensiell kompetanse og arbeidets vesentlighet for bedriften. Konsulentene viser blant annet en forståelse av at jobben de har kan være vanskelig å erstatte og at arbeidet de gjør oppleves å være viktig for bedriftens suksess. Ut ifra konsulentenes uttalelser er det derimot vanskelig å forutse om konsulentene opplever det de gjør som inspirerende generelt. Flertallet av konsulentene påpeker blant annet aspekter som oppleves å være viktig for andre og ikke for seg selv. De er likevel svært tydelige på at det å generelt ha jobb er viktig for dem, uavhengig av om det de faktisk gjør oppleves å være viktig. Det kan tenkes at det er viktig for mange å ha jobb generelt, men det kan også ha blitt forsterket etter perioden som arbeidsledig. Konsulentene har tidligere fokusert på at å havne utenfor arbeidsmarkedet, igjen, oppleves som en svært uønsket situasjon. Således antas det at konsulentene kan være entusiastiske på jobb, uavhengig av om de opplever jobben de gjør som

spesielt inspirerende og viktig. Konsulentene påpeker imidlertid at stolthetsfølelsen en selv har i forhold til arbeidet en gjør, kan øke dersom de opplever å mestre krevende arbeidsoppgaver eller mottar tilfredsstillende tilbakemeldinger og anerkjennelse for arbeidet de har gjort. Graden entusiasme antas dermed å kunne øke dersom de opplever mestringsfølelse og gode tilbakemeldinger. Positive tilbakemeldinger er blant annet et eksempel på en jobbressurs som i teorien antas å ha en sterk sammenheng med ansattes følelsesmessige tilstand (Schaufeli & Bakker, 2004).

Den kognitive komponenten *fordypelse* oppleves relativt likt av konsulentene. Alle sitter i kontorlandskap og nevner støy og avbrytelser som grunner til å føle seg ukonsentrert på jobb. Enkelte av konsulentene påpeker samtidig at usikkerhet i bransjen og redselen for å miste jobben kan påvirke konsentrasjonen og feilene en gjør. Dette kan gi tegn til at komponenten som kjennetegnes av dyp konsentrasjon oppleves å være mindre fremtredende i perioder. Samtidig er det også tydelig blant konsulentene at det å oppleve utfordringer og tidspress, kan gjøre at de i mindre grad er oppmerksom på slike avbrytelser og distraheringer. Konsulentene påpeker altså at det kan være nødvendig med et visst tidspress for å kunne opprettholde konsentrasjonen og dermed engasjementet på jobb. I teorien forklarer Christensen (2011) et problem med en slik holdning, nemlig at engasjerte medarbeidere kan ha lettere for å bli utbrent. Det kan derfor for konsulentene, som påpekt i teorien, anses å være viktig med en god balanse mellom jobbkrav og jobbressurser (Demerouti et al., 2001).

Ansatte som opplever både tilstrekkelig med positive jobbressurser, samt en balanse mellom disse og jobbkrav øker sannsynligheten for utviklingen av et sunt jobbengasjement (Christensen, 2011; Demerouti et al., 2001). I konsulentenes oppfattelse av både vitalitet og fordypelse, fremheves det at det oppleves å være viktig for dem å ha tilfredsstillende utfordringer på jobb. I teorien blir mulighetene for utvikling og læring poengtert som viktige jobbressurser (Demerouti et al., 2000) og samtidig påpekes det at slike muligheter oppleves å være enda viktigere i dagens arbeidsliv (Danielsen et al., 2011). Konsulentenes ønske om utfordringer kan blant annet ses som et behov for slik utvikling og læring i jobbsammenheng. Muligheter for utvikling og læring blir i tillegg tatt frem som viktige faktorer generelt for konsulentenes jobbengasjement. Konsulentene påpeker et ønske om interessante og utfordrende arbeidsoppgaver for å oppleve økt engasjement. En av konsulentene påpeker spesielt at dette vekker interesse og problemløsning. Dette tolkes som et ønske om arbeidsoppgaver som fører til utvikling og læring. Samtidig opplever konsulentene i tillegg begrensninger i forhold til

læring og utvikling på jobb. Mulighetene for formell kompetanseheving oppleves å være begrenset i forhold til faste ansattes muligheter. Konsulentene opplever samtidig begrensninger for uformell samhandling og medvirkning på arbeidsplassen. Uformell læring, samhandling på arbeidsplassen og det å få lov å bidra på andre områder, anses å være spesielt viktig for konsulentenes jobbgasjement. Dette baseres på flertallets uttalelser om å føle seg bundet til egne arbeidsoppgaver og et ønske om flere muligheter utover dette. Ettersom konsulentenes følelsesmessige tilstand samtidig oppleves å påvirkes av perioder med dødtid, kan det i tillegg tenkes at konsulentene kanskje vil oppleve mulighetene for utvikling og læring som ekstra viktig i slike perioder. Ifølge JD-R-modellen vil mangelen på slike ressurser i tillegg kunne gjøre det vanskeligere å håndtere påvirkninger som for høye jobbkraav (Demerouti et al., 2001).

Flere av konsulentene påpeker blant annet at det er vesentlig for dem med en balansert arbeidsmengde. Arbeidsmengde blir samtidig nevnt som et eksempel på et jobbkraav i JD-R-modellen (Schaufeli et al., 2009). Den innledende forståelsen i teorien baserer seg på at arbeidsmengde er et jobbkraav som kan føre til stressfaktorer for ansatte (Schaufeli & Bakker, 2004). Samtlige av konsulentene vektlegger likevel at de stort sett trives bedre i travle perioder, enn i perioder med dødtid. Dette samsvarer med teoriens videre forståelse om at utfordringer som tidspress og arbeidsmengde muligens kan medføre personlig vekst og utvikling (Hakanen & Roodt, 2010). I teorien presenteres det likevel at dette sannsynligvis er avhengig av at det oppleves en balanse mellom slike kraav og ressursene tilgjengelig (Demerouti et al., 2001). Konsulentene påpeker blant annet at det å være konsulent innebærer en del svingninger i arbeidsmengde og tidspress. Den ubalansen konsulentene referer til handler i større grad om at det periodevis oppleves å være for lite å gjøre. Det kommer ikke tydelig frem av konsulentenes uttalelser at de opplever periodene med økt tidspress som vanskelig å håndtere. Således er ikke konsulentenes innledende oppfattelser rundt arbeidsmengde, at det oppleves som et jobbkraav på samme måten som det hovedsakelig presenteres som i teorien.

Hvor mye en person ønsker å arbeide antas likevel å være forskjellig fra person til person og avhengig av blant annet livs- og familiesituasjon. Selv om konsulentene vektlegger et ønske om både travle dager og tilfredsstillende utfordringer, er konsulentene i tillegg tydelige på at de verdsetter en balanse mellom jobb og hjem. Konsulentene vektlegger et behov for en noe balansert hverdag, hvor arbeidet helst ikke oppleves å gå for mye utover fritid. Det som er interessant er blant annet den ene konsulentens uttalelser om at et for stort arbeidspress vil kunne føre til stress. Selv om konsulenten tidligere har vært tydelig på et ønske om tidspress,

blir det altså i tillegg påpekt her at dette vil kunne resultere i stressfaktorer for konsulenten. I teorien presenteres det at slike stressfaktorer over lengre tid, vil kunne fremkalle følelser av depresjon, angst eller utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Ytterligere en konsulent påpeker viktigheten av en god jobb-hjem balanse, gjennom å forklare at stress generelt, i jobbsammenheng eller privat, vil kunne påvirke jobbengasjement og livet som helhet. Således oppleves det av enkelte av konsulentene at jobb-hjem balansen kan påvirke konsulentenes jobbengasjement. Dette tenkes blant annet virke inn på konsulentenes innsatsvilje, energinivå og utholdenhet på jobb og således den atferdsenergiske komponenten av jobbengasjement.

Så langt har vi hovedsakelig sett at dødtid og en ubalansert arbeidshverdag, samt manglende utfordringer, læring og utvikling, oppleves å være faktorer som kan påvirke konsulentens jobbengasjement negativt. For å håndtere slike negative faktorer kan det tenkes at det blant annet kan være avgjørende for konsulentene at de opplever å ha en viss mengde kontroll over arbeidsmengde og arbeidssituasjon. I tillegg kan det være viktig for dem med et godt støtteapparat og tilhørighet på jobb.

Muligheter for autonomi presenteres i JD-R-modellen som en viktig ekstern sosial ressurs i jobbsammenheng (Demerouti et al., 2001). Konsulentene i studien uttrykker også denne faktoren som viktig for jobbengasjement. De fleste opplever likevel å i stor grad være avhengig av hverandre og andre for å gjennomføre jobben sin. Dette kan tenkes å være nokså normalt for de aller fleste på slike arbeidsplasser og konsulentene vektlegger blant annet at det handler om et teamarbeid. Det som er interessant er likevel hvordan enkelte av konsulentene vektlegger å havne i perioder med dødtid mens de venter på andres avgjørelser. Konsulentene opplever på denne måten at et teamarbeid er naturlig, men at de i tillegg opplever å ha lite muligheter til å styre egen arbeidshverdag generelt. Dødtid er blant annet en av de tingene konsulentene har fokusert på som en negativ påvirkningsfaktor både på vitalitetskomponenten og fordypelseskomponenten av jobbengasjement. Således kan det tenkes at den manglende kontrollen over egen arbeidshverdag kan påvirke konsulentenes innsatsvilje, energinivå og konsentrasjon på jobb. Samtidig vektlegger en av konsulentene en opplevelse av å ikke bli hørt når konsulenten nevner utfordringer med avgjørelsene som andre har tatt. En slik manglende støtte fra kollegaer eller ledelse antas i teorien å ha en negativ påvirkning på ansattes følelsesmessige tilstand (Schaufeli & Bakker, 2004). To av konsulentene trekker i tillegg frem en opplevelse av at å ha for mye selvstendighet og autonomi som konsulent, også kan ha konsekvenser. Den ene konsulentens utsagn om at bedriften risikerer å miste vesentlig

kunnskap, kan relatere seg til forståelsen i teorien om at bedrifter ofte danner et avhengighetsforhold til konsulenten (Barley & Kunda, 2004; Nesheim et al., 2007). Den andre konsulenten fokuserer på hvordan mengden selvstendighet kan gå ut over kvalitetssikringen på arbeidet en gjør. Begge konsulentenes utsagn kan tenkes å i all hovedsak handle om en integrering og involvering i bedriften generelt. Den ene konsulenten uttrykker autonomien som positiv for seg selv, men at det er risikabelt for bedriften å ikke integrere konsulentens kunnskap i større grad. Den andre konsulenten opplever hovedsakelig at støtteapparatet på jobb ikke er godt nok og å derfor føle seg usikker på arbeidet som blir gjort. Konsulentenes opplevelser kan videre tenkes å virke inn på entusiasmekomponenten av jobbengasjement. Ettersom en av konsulentene opplever å være usikker på egne utførelser, kan det tenkes at det er vanskeligere for konsulenten å oppleve tilfredsstillende mestringsfølelse. Konsulentene påpeker i tillegg begge en mangel på tilbakemeldinger på det de gjør. Basert på konsulentenes tidligere uttalelser kan dette bidra til å redusere stolthetsfølelsen. I teorien påpeker Matusik og Hill (1998) at en integrering av ekstern arbeidskraft kan være nødvendig for å effektivt utnytte kunnskapen den eksterne arbeidskraften har, noe som vises igjen i disse konsulentenes opplevelser.

JD-R-modellen viser også til at det å ha et godt støtteapparat rundt seg er viktig for utviklingen av jobbengasjement (Demerouti et al., 2001). Samtidig blir tilhørighet tatt opp som en spesielt kompleks faktor for ansatte i atypiske tilknytningsformer (Maslach & Leiter, 1997; Rogers, 1995). På lik linje med teorien påpeker konsulentene i denne studien også viktigheten av å føle at en tilhører felleskapet på jobb. Konsulentene opplever ulike negative påvirkningsfaktorer i forhold til tilhørighet på arbeidsplassen. Dette baserer seg blant annet på å oppleve å være mindre inkludert, involvert og integrert enn faste ansatte. Samtidig opplever konsulentene at et godt arbeidsmiljø og gode kollegaer, samt god informasjons- og kommunikasjonsflyt er viktig. Dette oppleves å være viktig både for følelsen av tilhørighet og for utviklingen av jobbengasjement. En av konsulentene vektlegger spesielt en opplevelse av at en bedre integrering i bedriften hadde økt konsulentens engasjement. En annen av konsulentene påpeker en følelse av å bli ignorert dersom det mangler god kommunikasjon på arbeidsplassen. Kombinasjonen av å oppleve at det er viktig med et godt arbeidsmiljø og støtteapparat, og i tillegg oppleve begrensninger på slike områder som konsulent, indikerer ifølge teorien en mangel på eksterne sosiale jobberesurser. Uten slike ressurser i arbeidsmiljøet kan det være vanskeligere å skape motiverte ansatte (Christensen, 2011).

Den tidligere forskningen i teorien forklarer i tillegg tre ulike former for tilhørighet og forpliktelse: *affektiv*, *vedvarende* og *normativ* (Meyer & Allen, 1991). I dette avsnittet vil det fokuseres på konsulentenes følelsesmessige tilknytning til arbeidsplassen og begrepet forpliktelse er her av noe mindre betydning. Samtidig oppleves forpliktelse ikke på samme måte som tilhørighet og kan ikke forklares å være en jobbressurs på lik linje. Diskusjonen rundt forpliktelse kommer senere. Flertallet av konsulentene påpeker å ikke oppleve noe spesiell tilhørighet overfor sin nåværende arbeidsplass. De opplever at tilhørigheten de har kun baserer seg på at de er der for å tilby sin kompetanse. Sett sammen med konsulentenes tidligere uttalelser om å ønskelig forholde seg til kontraktens tidsperspektiv, kan dette i stor grad forstås som det Meyer og Allen (1991) forklarer som en form for normativ tilhørighet. Samtidig har det også likhetstrekk med det Gallagher og Parks (2001) forklarer som en tilhørighet overfor profesjon og jobben i seg selv, ikke overfor en bestemt organisasjon. Det blir likevel poengtert i teoridelen at bedrifter vil kunne forbedre ansattes jobbatferd, gjennom å styrke organisasjonstilhørighet (Meyer et al., 1991). Konsulentene har blant annet tidligere lagt vekt på at en ideell form for tilhørighet er affektiv. I tillegg har de fokusert på at det å føle seg inkludert og integrert på arbeidsplassen vil gjøre det enklere å engasjere seg, både når det gjelder relasjonelle og profesjonelle aspekter. I tillegg har konsulentene flere ganger poengtert hvordan opplevd samhandling, tilbakemeldinger og arbeidsmiljø, oppleves å være viktige faktorer for konsulentenes jobbengasjement. Jha og kollegaer (2019) sine antakelser om at ansatte i mer atypiske tilknytningsformer også forventer relasjonelle gevinster, kan derfor tenkes å stemme overens med konsulentene i denne studien. Teorien påpeker likevel at utviklingen i samfunnet og den hyppige bruken av atypiske tilknytningsformer kan komplisere integreringen av den eksterne arbeidskraften (Danielsen et al., 2011; Maslach & Leiter, 1997; McLean Parks et al., 1998; Skogstad, 2005).

Samtlige av konsulentene i denne studien påpeker uklare forventninger i forhold til sin arbeidssituasjon, spesielt før og i starten av ansettelsesperioden. På denne måten kan det tenkes at det også for konsulentene i denne studien oppleves at det komplekse arbeidslivet kan gjøre det utfordrende å vite hva som faktisk er gjeldende (Skogstad, 2005). Konsulentene påpeker å ha basert forventningene sine hovedsakelig på kontrakten og innholdet i den, og samtlige av konsulentene opplevde at de innledende forventningene ble brutt. Dette anses å være det Schein (1980) definerer som et brudd på den *psykologiske kontrakten*. Slike brudd vil kunne ha innvirkning på konsulentenes atferd og jobbengasjement (Skogstad, 2005). For konsulentene skapte dette både ubehag og usikkerhet i forkant og i starten av ansettelsesforholdet. Det

presenteres likevel i teoridelen en forståelse om at konsulenter gjerne i større grad er vandt til å tilpasse seg dette. Lapalme, Simard og Tremblay (2011) hevder likevel at eventuelle brudd på den psykologiske kontrakten uansett kan føre til svekket engasjement, tillit og forpliktelse, også for ansatte i atypiske tilknytningsformer. For konsulentene i denne avhandlingen anses bruddene på den psykologiske kontrakten å kunne påvirke konsulentenes jobbengasjement på forskjellige måter. En av konsulentene påpeker å ha mindre utfordringer og en annen mindre å gjøre, enn først antatt. Basert på konsulentenes opplevelse av deres følelsesmessige tilstand, vil dette blant annet kunne påvirke vitalitet og fordypelse, ettersom konsulentene vektlegger tidspress, balansert arbeidsmengde og tilfredsstillende utfordringer. Det kan blant annet tenkes at dersom du tror jobben skal være mer avansert enn det den er, så vil dette redusere opplevde utfordringer på jobb. En annen konsulent påpeker at jobben oppleves å være noe helt annet enn først antatt. Ved første øyekast kan det antas at konsulenten gjerne har større muligheter for utvikling i en slik stilling. Konsulenten vektlegger likevel at det oppleves som en utfordrende situasjon som ikke frister til gjentakelse. Konsulentens jobbengasjement anses på denne måten å kunne bli negativt påvirket av å håndtere et utfordrende forventningsbrudd. Eksemplene ovenfor er uansett tegn på at konsulentene kan oppleve uklare forventninger og forpliktelser i forhold til sin arbeidssituasjon.

Som diskutert tidligere viser studiens empiri først og fremst at konsulentene forstår forpliktelse som en slags moralsk forpliktelse overfor kontrakten. Samtidig kommer det også frem at konsulentene opplever ulike faktorer som vil kunne styrke og svekke forpliktelsen. Basert på resultatene viser blant annet konsulentene samtidig en slags vedvarende tilknytning overfor arbeidsplassen (Meyer et al., 1991). Dette handler hovedsakelig om å gjøre en god jobb og vise lojalitet overfor oppdrag og kontrakt, for å blant annet opprettholde et godt rykte i bransjen. Flere av konsulentene nevner også frykten for å miste inntekt eller å havne utenfor arbeidsmarkedet som en del av forpliktelsen. Følgelig er usikkerheten konsulentene opplever igjen tatt opp som tema blant konsulentene. På denne måten virker det for konsulentene kostbart å bryte kontrakten og dette stemmer således overens med teoriens forståelse rundt vedvarende tilknytning (Meyer & Allen, 1991). Det å bryte forpliktelsen kan for konsulentene innebære både økonomisk usikkerhet og sosiale tap gjennom et ødelagt rykte i bransjen. I teorien påpekes det at en slik vedvarende tilknytning i flere tilfeller har vist seg å kunne øke faren både for stress og jobb-hjem konflikter (Allen & Meyer, 1996). I tillegg til grunner å opprettholde forpliktelse til en arbeidsplass blir det også av konsulentene nevnt faktorer som kan bidra til å svekke forpliktelsen. Flere av faktorene som i studiens empiri har blitt nevnt som opplevde

påvirkningsfaktorer på jobbengasjement, oppleves også å omsider kunne påvirke konsulentenes forpliktelse overfor organisasjonen og kontrakten de er i. Her blir igjen viktigheten av et godt arbeidsmiljø, følelsen av tilhørighet og trivsel vektlagt. Forpliktelsen oppleves blant annet å svekkes dersom konsulentene ikke trives i det organisatoriske felleskapet. Samtidig påpeker enkelte av konsulentene i tillegg at dersom et opplevd bedre tilbud skulle by seg, kan dette muligens bidra til å vurdere å avbryte ansettelsesforholdet de er i. Konsulentene påpeker her et sterkt ønske om mer stabilitet eller fast jobb, noe som blant annet oppleves å være på bakgrunn av oljebransjens usikkerhet. Teorien viser i tillegg til at konsulenter i dagens arbeidsliv gjerne ikke har de samme forventningene om hverken tilhørighet eller forpliktelse (Danielsen et al., 2011; Nesheim et al., 2007). Dette blir også vektlagt av konsulentene når de forklarer å oppleve fleksibilitet i forhold til sin forpliktelse.

Avslutningsvis viser de empiriske funnene i denne avhandlingen at det finnes flere faktorer som kan påvirke konsulentenes jobbengasjement. Konsulentene gir uttrykk for å være enig i mye av det som har blitt presentert i avhandlingens teoretiske forankring. Jobbengasjement kan likevel tenkes å være en svært subjektiv opplevelse. Faktorene som kommer frem i konsulentenes uttalelser antas blant annet å kunne påvirke konsulentene i varierende grad og på forskjellige måter. Det viser likevel at konsulentene har ulike opplevelser av påvirkningsfaktorer på jobbengasjement og at dette kan ha noe å si for hvordan konsulentene føler og oppfører seg på jobb. Det kan dermed være tegn til at det, som teorien påpeker, kan være viktig å vite noe om hva som påvirker konsulentenes holdninger, atferd og jobbengasjement (Barley & Kunda, 2004; Jha et al., 2019; Nesheim et al., 2007).

5.4 Begrensninger og videre forskning

Det finnes som nevnt relativt lite forskning rundt utviklingen av jobbengasjement blant innleide arbeidskraft og det har vært et svært spennende tema å utforske. Hensikten med studien var å avdekke aspekter som kan gi økt forståelse av påvirkninger på jobbengasjement blant innleid arbeidskraft. Samtidig er konsulentene i denne studien del av den spesifikke og dynamiske konteksten som innebærer blant annet etterdønninger fra oljekrisen. Denne spesifikke konteksten, i tillegg til en kvalitativ tilnærming, gjør det vanskelig for studien å bli fullstendig reliabel. Samtidig vil metoden også ha generaliserende begrensninger. Hensikten er likevel å avdekke subjektive forståelser for å skaffe unik innsikt i mulige påvirkningsfaktorer på og opplevelser av jobbengasjement.

Studien har avdekket flere mulige påvirkningsfaktorer på jobbengasjement blant konsulentene i olje- og gassbransjen. Det kunne videre vært interessant å ta for seg et større utvalg av konsulenter for å skaffe mer omfattende forståelse. Mange av påvirkningsfaktorene som nevnes i denne studien fremstår i tillegg som ekstra fremtredende for konsulentene i den dynamiske og spesifikke olje- og gassbransjen. Det kunne derfor vært interessant å sett nærmere på jobbengasjement blant konsulenter innen andre bransjer, med andre omgivelser, ettersom den tidligere forskningen på dette uansett er relativt mangelfull. Samtidig kan det også være interessant og gjennomføre en longitudinell studie, med samme intervjuer flere ganger over en lengre periode, for å se hvordan eventuelle påvirkningsfaktorer beskrives over tid.

6.0 Konklusjon

Denne studien har tatt utgangspunkt i problemstillingen: «*Hvordan beskrives jobbengasjement blant innleid arbeidskraft i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?*». Hensikten var å kartlegge konsulentenes beskrivelser av påvirkningsfaktorer på jobbengasjement, samt utforske hvorvidt oljekrisen og endringer i bransjen oppleves å ha noe å si for dette.

Først og fremst viser studien at konsulentene hovedsakelig beskriver jobbengasjement som en positiv faktor. Dette blir beskrevet å øke både motivasjon, innsatsvilje og energi på jobb. Avhandlingens teoretiske forankring har likevel lagt stor vekt på at jobbengasjement kan være avhengig av blant annet tilhørighet og forpliktelse, noe som anses å kompliseres av atypiske tilknytningsformer. Konsulentene i denne studien vektlegger blant annet at en ideell opplevelse av tilhørighet er å være en del av et trygt og godt felleskap. Til tross for konsulentenes uttalelser om en slik *affektiv* tilhørighet til arbeidsplassen, viser de likevel tegn til å stort sett oppleve *normative* eller *vedvarende* forpliktelser. Konsulentene i denne spesifikke avhandlingen er samtidig del av en dynamisk olje- og gassbransje, en kontekst som oppleves av konsulentene å være påvirket av endringer på bakgrunn av oljekrisen. De påpeker både relasjonelle og økonomiske endringer i konsulenttilværelsen i ettertid. Tilværelsen oppleves å være både mindre sosial og mindre lukrativ i forhold til før. I tillegg opplever konsulentene å i større grad være oppmerksomme på hvordan svingninger i bransjen kan påvirke dem personlig. Konsulentene gir blant annet et uttrykk for ønske om større stabilitet og enkelte av dem påpeker spesifikt at dette er fordi oljebransjen oppleves å være i overkant usikker.

Studien samler avslutningsvis sammen konkrete påvirkningsfaktorer som oppleves å være av betydning for konsulentenes jobbengasjement. I all hovedsak vektlegger konsulentene en balansert arbeidshverdag med tilstrekkelige utfordrings- og utviklingsmuligheter, på en arbeidsplass hvor de føler seg inkludert, involvert og integrert. Konsulentene opplever samtidig at dette påvirkes av å være konsulent i et komplekst og uforutsigbart arbeidsliv. I tillegg påpeker konsulentene å hovedsakelig føle tilhørighet og forpliktelse i henhold til kontrakten og jobben de er der for å gjøre. Samtidig er flere av dem tydelige på at forpliktelsen er fleksibel og at faktorer som blant annet det å mistrives på jobb eller oppleve å få et bedre tilbud, kan endre denne forpliktelsen. Enkelte påpeker å allerede ha en fot utenfor bedriften, eller til og med bransjen, dersom de opplever å få et bedre tilbud et annet sted.

Det kan konkluderes med at konsulentenes beskrivelser i stor grad sammenfaller med store deler av avhandlingens teoretiske forankring. Konsulentene har presentert en forståelse av hva som er viktig for dem når det gjelder utviklingen av jobbengasjement og alle faktorene er å gjenkjenne i teorien. Konsulentene opplever likevel begrensninger i forhold til utviklingen av et tilfredsstillende jobbengasjement, noe som i stor grad oppleves å være på grunn av sin atypiske konsulentrolle. Jeg anser derfor at det kan være viktig for bedrifter i olje- og gassbransjen, med utstrakt bruk av ekstern arbeidskraft, å være oppmerksom på faktorer som de diskutert ovenfor.

7.0 Litteratur

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Ang, S., & Slaughter, S. A. (2001). Work Outcomes and Job Design for Contract versus Permanent Information Systems Professionals on Software Development Teams. *MIS Quarterly*, 25(3), 321–350.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2018). *Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak) (Prop. 73L (2017-2018))*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/d250008e6e14495b9db2e75a5e86afe9/no/pdfs/prp201720180073000dddpdfs.pdf>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Aase, T. H. & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Atkinson, J. (1984). *The flexible firm and the shape of jobs to come*. Oxford: The Trade Union Research Unit.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover–Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2004). *Gurus, hired guns, and warm bodies: Itinerant experts in a knowledge economy*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497–529.
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The Utility of Template Analysis in Qualitative Psychology Research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202–222.
- Buunk, B. P., & Ybema, J. F. (1997). Social Comparisons and Occupational Stress: The identification-Contrast Model. I B. P. Buunk & F. X. Gibbons (Red.), *Health, Coping, and Well-being; Perspectives From Social Comparison Theory* (s. 359–389). Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum.

- Cappelen, Å., Eika, T., & Prestmo, J. B. (2014). Virkninger på norsk økonomi av et kraftig fall i oljeprisen. *Statistisk sentralbyrå*, 31–41.
- Christensen, M. (2011). Positiv psykologi og engasjement på arbeidsplassen. I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi: Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. (3. utg, s. 112–133). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169–183.
- Coase, R. H. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386–405.
- Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: Arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget
- Csikzentmihalyi, M. (2005). *Flow: Optimalopplevelsens psykologi*. (B. Bjerre, Overs.). København: Dansk Psykologisk Forlag.
- Cuyper, N. D., Jong, J. D., Witte, H. D., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- Danielsen, I. H., Nordvik, H., & Saksvik, P. Ø. (2011). Individuell karriere og lojalitet til bedriften—Motstridende interesser? I P. Ø. Saksvik (Red.), *Arbeids og organisasjonspsykologi: Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv* (3. utg, s. 160-186). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Red.). (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, N.Y.: University of Rochester Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2000). Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279–286.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora. (2016, april 27). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet fra: <http://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/b.-hensyn-til-personer-5---18/>
- Dunford, R. (1999). «If You Want Loyalty Get a Dog!»: Loyalty, Trust and the New Employment Contract. I *Global Management: Universal Theories and Local Realities*

- (s. 68–82). United Kingdom, London: SAGE Publications, Ltd.
- Eika, T., & Olsen, Ø. (2008). Norsk økonomi og olje gjennom 100 år. *Samfunnsøkonomen*, (8), 32–43.
- Finansdepartementet. (2015, februar 24). Utfordringer for norsk økonomi [Taleartikkel]. Hentet: 24. februar 2020, fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utfordringer-for-norsk-okonomi/id2397234/>
- Fredriksen, A. W., & Johansen, E. (2015, juni 12). Derfor er det krise i oljebransjen. Hentet 15. januar 2020, fra: <https://e24.no/i/6nGvGo>
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37–63.
- Furusten, S., & Werr, A. (2005). *Dealing with confidence: The Construction of Need and Trust in Management Advisory Services*. København: Copenhagen Business School Press.
- Gallagher, D. G., & Parks, J. M. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181–208.
- Gallagher, D. G., & Sverke, M. (2005). Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant? *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 181–203. <https://doi.org/10.1177/0143831X05051513>
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the Workplace to Improve the Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology*, 2(6), 221–230.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). JD-R Model and Engagement. I *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (1. utg., s. 85–101). New York: Psychology Press.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hakanen, J., & Lindbohm, M.-L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of*

- Cancer Survivorship*, 2(4), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s11764-008-0071-0>
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: «cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all»? *Personnel Review*, 35(2), 158–174.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). «Same Same» But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hetland, K., & Oppedal, M. (2016, august 31). Forstå oljekrisa på tre minutt. Hentet 24. februar 2020, fra: <https://www.nrk.no/rogaland/forsta-oljekrisa-pa-tre-minutt-1.13112473>
- Hockey, R. J. G. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1–3), 73–93.
- Hvinden, E. C., & Nordbø, E. W. (2016). *Oljeprisfallet og arbeidsmarkedet* (Nr. 7). Hentet fra: static.norges-bank.no/contentassets/d469bee4f3d94903bb5179df62e55a8d/aktuell_kommentar_7_2016.pdf?v=03/09/2017123445ogft=.pdf
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (2. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jakobsen, E. W. (1999, februar). Transaksjonskostnader og bedrifters eksistens. Hentet 5. mars 2020, fra <https://www.magma.no/transaksjonskostnader-og-bedrifters-eksistens>
- Jha, J. K., Pandey, J., & Varkkey, B. (2019). Examining the role of perceived investment in employees' development on work-engagement of liquid knowledge workers: Moderating effects of psychological contract. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 225–245. <https://doi.org/10.1108/JGOSS-08-2017-0026>
- Johannessen, A., & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.; T. M. Anderssen & J. Rygge, Overs.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Lapalme, M.-È., Simard, G., & Tremblay, M. (2011). The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 311–324. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9190-5>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., & Sparrowe, R. T. (2003). The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 609–625.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). THE DEFINITION AND MEASUREMENT OF JOB INVOLVEMENT. *The Journal of applied psychology*, 49(1), 24–33.
- Løvås, J. (2019, mars 8). – Skal du stå på utsiden og protestere? Hentet 19. mai 2020, fra: <https://www.dn.no/olje/kvinnekamp/-skal-du-sta-pa-utsiden-og-protestere/2-1-560119>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, California: Jossey-Bass Publishers.
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. L. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 680–697.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 697–730.
- Meredith, S. (2017, november 10). Here are the world's top 10 oil producers. Hentet 24. februar 2020, fra: <https://www.cnbc.com/2017/11/10/here-are-the-worlds-top-10-oil-producers.html>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of Organizational Commitment During the First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre- and Post-Entry Influences. *Journal of Management*, 17(4), 717–733.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.
- Mullis, M. E. (2019a, oktober 21). Knuser forventningene: Kraftig vekst i fornybar energi fremover. Hentet 18. mai 2020, fra: <http://nettavisen.no/artikkel/3423865256>
- Mullis, M. E. (2019b, oktober 22). Ekspert om oljedebatten: - Spillet foregår på miljøvernernes banehalvdel. Hentet 18. mai 2020, fra: <http://nettavisen.no/artikkel/3423865528>
- Mullis, M. E. (2020, mai 18). Ny jobbtrend overrasker erfaren hodejeger: – Dette har jeg aldri

- opplevd før. Hentet 18. mai 2020, fra: <http://nettavisen.no/artikkel/3423967072>
- Nesheim, T. (2003). Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian Journal of Management*, 19(3), 309–331.
- Nesheim, T. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om «den fleksible bedrift». *Sosiologisk tidsskrift*, (01), 3–24.
- Nesheim, T. (2009). Mot et paradigmeskifte i forståelsen av arbeid og organisasjon? *Sosiologisk tidsskrift*, (01), 71–81.
- Nesheim, T. (2017, juli). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*. Samfunns- og næringslivsforskning AS.
- Nesheim, T., Gabrielsen, L., Gran, M., & Mostervik, M. (2007, mai). Bruk av eksterne konsulenter i oljevirkomheten: Faglig integrasjon og kompetanseutfordringer. Hentet fra: <https://www.magma.no/bruk-av-eksterne-konsulenter-i-oljevirkomheten-faglig-integrasjon-og-kompetanseutfordringer>
- NOU 2004: 5. (2004). *Arbeidslivslovutvalget: Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-5/id384819/>
- NRK. (2020). Oljeprisen. Hentet 18. mai 2020, fra: <https://www.nrk.no/nyheter/oljeprisen-1.11196113>
- Olsen, K. M. (2016, mars). Utfordringer ved midlertidighet i organisasjoner. Hentet 5. mars 2020, fra: <https://www.magma.no/utfordringer-ved-midlertidighet-i-organisasjoner1>
- Rogers, J. K. (1995). Just a Temp: Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment. *Work and Occupations*, 22(2), 137–166. <https://doi.org/10.1177/0730888495022002002>
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345–359.
- Roverud, L. H., Kjølvik, T. K., Nesheim, T., & Jesnes, K. (2017). Mellomledd i oppdragsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, (3), 199–215.
- Rønning, A. R., & Nesheim, T. (2008). Arbeidstakerutfordringer i trepartsrelasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(2), 231–241.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. (s. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. I R. J. Burke (Red.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 193–221). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., & 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>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schein, E. H. (1980). *Mennesker i utvikling* (E. A. Fosheim, Overs.). Hentet fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:nonb_digibok_2007070400008?page=137&searchText=psykologisk%20kontrakt
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American psychologist*, 55(1), 5–14.
- Skogstad, A. (2005). Den psykologiske kontrakt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Taraldsen, L., & Hovland, K. M. (2020, januar 9). Nå vil oljeselskapene elektrifisere: – Viktig for bransjens legitimitet. Hentet 18. mai 2020, fra: <https://e24.no/i/kJLV1B>
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality*

and Social Psychology, 54(6), 1063–1070.

Williamson, O. E. (1975). Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange. *The Bell journal of economics*, 250–278.

Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: Free Press.

Willig, C. (2013). *Introducing Qualitative Research in Psychology*. (3rd ed.). Maidenhead: McGraw Hill Open University Press.

Ødegård, A. M. (2014). Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. *Søkelys på arbeidslivet*, 31(1–2), 100–117.

8.0 Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Jeg gir informasjon om prosjektet (inndeling av temaer, min rolle, om informert samtykke, anonymitet, at intervjuet vil bli tatt opp på bånd og spør om informant har spørsmål, m.m).

Foreløpig problemstilling: «*Hvordan beskrives jobbengasjement blant innleide konsulenter i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen?*»

Del 1: Innledning

1. Hvilken utdannelsesbakgrunn har du?
2. Hvor mange års jobberfaring har du?
3. Hvor lenge har du vært i denne bransjen?
4. Hvilken type innleiekontrakt er du ansatt under?
5. Hva er varigheten på kontrakten?
6. Hvor lenge har du vær ansatt under denne kontrakten?
7. Trives du som konsulent? Ønsker du fast stilling?

Del 2: Oljekrisen

1. Forklar hvordan din jobbsituasjon har vært siden 2014 til nå?
2. Hvordan opplevde du oljekrisen?

Del 3: Endringene i bransjen

1. Kan du gi noen eksempler på endringer du selv har blitt utsatt for på grunn av endringene i bransjen?
2. Hvordan opplever du jobbsikkerhet i ditt nåværende ansettelsesforhold?

Del 4: Jobbengasjement

1. Hva forbinder du med ordet engasjement?
2. Hvilken betydning har det at du er innleid for jobbengasjementet ditt?
3. Vil du si at du gjør en god jobb fordi du er engasjert, eller blir du engasjert etter å ha fullført en god jobb?
4. Hva fører til at du opplever en endring i jobbengasjementet?
5. Hva er det som engasjerer deg i jobbsammenheng?
6. Hvordan opplever du dette engasjementet?
7. Hvordan føler du ditt engasjement er på din nåværende arbeidsplass?
8. Opplever du at endringene som skjer i bransjen og generell uforutsigbarhet påvirker ditt jobbengasjement?

Del 4.1 Vitalitet

1. Vil du si at du generelt har et høyt energinivå?
2. Hvordan er energinivået ditt hjemme kontra på jobb?
3. Kan du gi et eksempel på motstand du har opplevd i jobbsammenheng?

Del 4.2 Entusiasme

1. Vil du si at du generelt er en stolt person?
2. Hva skal til for at du føler deg stolt av et arbeid du har gjort?
3. Opplever du at arbeidet du gjør er viktig?

Del 4.3 Fordypelse

1. Har du opplevd å glemme tid og sted på jobb?
2. Hvordan er konsentrasjonen din på jobb?

Del 4.4 Jobbressurser og jobbkraav

1. Opplever du generell støtte fra de rundt (både hjemme, kollegaer, leder)?
2. Opplever du å ha muligheter for å arbeide selvstendig i jobbsammenheng?
3. Føler du at du får samme behandling som faste ansatte?
4. Opplever du utvikling og læring i jobbsammenheng?
5. Hvordan opplever du arbeidsmengden?

Del 5: Motivasjon og stress

1. Hva forbinder du med ordet motivasjon?
2. Hva motiverer deg generelt?
3. Kan du forklare hva som motiverer deg til å dra på jobb?
4. Kan du beskrive hva det er som påvirker motivasjonen din til å gjøre det bra på jobb?
5. Opplever du stress i jobbsammenheng?
6. Kan du komme med eksempler på hva som kan stresse deg i jobbsammenheng?

Del 6: Tilhørighet og forpliktelse

1. Hva forbinder du med ordet tilhørighet?
2. Hva skal til for at du føler tilhørighet i jobbsammenheng?
3. Hvordan vil du beskrive din tilhørighet til arbeidsplassen?
4. Opplever du at endringene i bransjen og generell uforutsigbarhet påvirker din tilhørighet?
5. Tror du din tilhørighet ville vært sterkere i en fast stilling?
6. Opplever du at jobbengasjement og tilhørighet henger sammen?
7. Hva forbinder du med forpliktelse til arbeidsplassen?
8. Hvilke forhold mener du kan styrke forpliktelse til arbeidsplassen?
9. Hvordan vil du beskrive din forpliktelse til arbeidsplassen?
10. Opplever du at endringene i bransjen og generell uforutsigbarhet påvirker din forpliktelse til arbeidsplassen?
11. Tror du din forpliktelse ville vært sterkere i en fast stilling?
12. Opplever du at jobbengasjement og forpliktelse henger sammen?
13. Opplever du at det at du er innleid påvirker hvordan du jobber?
14. Spiller din forpliktelse og/eller din tilhørighet til arbeidsplassen noe rolle for å bli værende?

Del 7: Psykologisk kontrakt

1. Opplever du at dine forventninger i forhold til arbeidssituasjon og arbeidsforhold blir innfridd?
2. Opplever du at det har skjedd endringer i forventningene dine fra kontraktinngåelse til nå?
3. Vil du si at du foretrekker stabilitet og forutsigbarhet eller forandring og fleksibilitet?

Del 8: Debrifing

1. Ønsker du å legge til noe angående ditt jobbengasjement eller din arbeidssituasjon?
2. Er det noe annet du ønsker å tilføye før vi avslutter intervjuet?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Forespørsel om deltakelse i intervju i forbindelse med masteroppgave /ved Ire Karina Waage

«En kvalitativ studie av innleide konsulents jobbengasjement i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen».

Dette er et spørsmål til deg om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave som omhandler temaet jobbengasjement hos innleide konsulenter. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om oppgaven og hva deltakelse innebærer for deg.

Bakgrunn og formål

Jeg, Ire Karina Waage, går nå siste semester på mastergraden i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger og er i den forbindelse i gang med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er jobbengasjement, og jeg ønsker å ta for meg jobbengasjement blant innleide konsulenter i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen. I første omgang ønsker jeg å finne ut hva som menes med jobbengasjement og hvordan dette beskrives av innleide konsulenter. I tillegg ønsker jeg å undersøke hvordan endringene i bransjen oppleves og hva dette har å si for jobbengasjement. Andre faktorer som jobbtilhørighet, forpliktelse til arbeidsplassen, motivasjon og jobbtilfredshet vil også kunne trekkes inn. Hensikten med oppgaven er å skaffe bedre forståelse av hvordan det oppleves å være innleid konsulent i en bransje preget av hyppige endringer og uforutsigbarhet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å gjennomføre individuelle intervjuer med innleide konsulenter ved ulike bedrifter i olje- og gassbransjen for å skaffe forståelse over individuelle opplevelser. Eksakt antall informanter vil vurderes fortløpende etter behov.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dette forskningsprosjektet er en kvalitativ studie, hvor semistrukturerte intervju vil bli brukt som metode. Målet er at du som informant skal oppleve intervjuet som en interessant og uformell dialog og kunne dele dine opplevelser rundt temaet beskrevet ovenfor. Intervjuet vil vare mellom 1-1½ time, og jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi prater.

Frivillig deltakelse og hva som skjer med informasjonen om deg

Det er frivillig å delta i prosjektet. Velger du å delta, kan du når som helst trekke samtykkeerklæringen din uten å måtte begrunne dette. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg dersom du velger å ikke delta eller senere velger å trekke deg. Lydopptak blir brukt for å enklere kunne behandle informasjonen i etterkant. Opplysningene om deg vil kun bli brukt til formålene jeg har beskrevet ovenfor. Videre vil opplysningene også bli behandlet konfidensielt av undertegnede og undertegnede veileder. Under arbeidet med prosjektet vil navnet ditt og kontaktopplysningene dine erstattes med en kode som lagres på egen liste adskilt fra øvrige data. Personopplysninger vil slettes eller omskrives for å sikre at personer ikke gjenkjennes i datamaterialet eller i resultatene.

Hva skjer med opplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen 15.06.2020. Opplysningene vil anonymiseres og opptakene vil bli slettet umiddelbart etter at prosjektet er ferdig.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres, har du rett til:

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

Opplysningene dine blir behandlet basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Ire Karina Waage på epost ik.waage@stud.uis.no eller på telefon: 970 06 896
- Universitetet i Stavanger ved Olaug Øygarden (veileder) på epost: oloy@norcereasearch.no eller på telefon: 51 87 50 36.
- Vårt personvernombud: Kjetil Dalseth på epost kjetil.dalseth@uis.no eller på telefon: 518 31 078
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost personverntjenester@nsd.no eller telefon: 55 58 21 17.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg på mail. Tid og sted avtales nærmere.

Med vennlig hilsen

Ire Karina Waage

Epost: ik.waage@stud.uis.no

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*en kvalitativ studie av innleide konsulents jobbengasjement i olje- og gassbransjen i tiden etter oljekrisen*». Jeg samtykker til å delta i intervju i forbindelse med prosjektet.

Signatur: _____ Dato: _____

Vedlegg 3: Fullstendig kodemal for analyse

1. KONSULENTENES FORSTÅELSE AV JOBBENGASJEMENT OG ENDRINGER I KONTEKSTEN

1.1. Jobbengasjement

- 1.1.1. Yte det lille ekstra
- 1.1.2. Vise interesse
- 1.1.3. Skape godt rykte
- 1.1.4. Motivasjon
 - 1.1.4.1. Lysten til å gjøre noe

1.2. Tilhørighet

- 1.2.1. Føle seg hjemme

1.3. Forpliktelse

- 1.3.1. Gjør det som forventes av deg
- 1.3.2. Kontraktforpliktelse

1.4. Oljekrisen og endringer i bransjen

- 1.4.1. Kraftigere enn tidligere
- 1.4.2. Uventet alvor
- 1.4.3. Arbeidsledigheten
 - 1.4.3.1. Fornuftig bruk av nedgangstiden
 - 1.4.3.1.1. Sikre økonomisk stabilitet
 - 1.4.3.1.2. Videreutvikle kompetanse
 - 1.4.3.2. Jeg var heldig
- 1.4.4. Endringer i bransjen
 - 1.4.4.1. Vanskelig å finne tilfredsstillende stilling
 - 1.4.4.2. Økonomiske endringer
 - 1.4.4.3. Mindre gap mellom fast og konsulent
 - 1.4.4.4. Relasjonelle endringer

k

1.5. Jobbsikkerhet i ettetid

- 1.5.1. Økt forståelse av usikkerhet
 - 1.5.1.1. Samfunnspåvirkninger
 - 1.5.1.2. Først ut i nedgangstider
- 1.5.2. Ønske om stabilitet

2. KONSULENTENES FORSTÅELSE AV HVA SOM PÅVIRKNINGER JOBBENGASJEMENT

2.1. Konsulentenes følelsesmessige tilstand

- 2.1.1. Vitalitet
 - 2.1.1.1. Tilfredsstillende/utfordrende arbeidsoppgaver
 - 2.1.1.2. Varierende motstandsvilje
- 2.1.2. Entusiasme
 - 2.1.2.1. Uttrykt viktighet
 - 2.1.2.1.1. Få som gjør akkurat denne jobben
 - 2.1.2.1.2. Viktig for andre
 - 2.1.2.1.3. Å ha jobb er viktig
 - 2.1.2.2. Uttrykt stolthet
 - 2.1.2.2.1. Egne utførelser
 - 2.1.2.2.2. Tilbakemeldinger
- 2.1.3. Fordypelse
 - 2.1.3.1. Faktorer som påvirker konsentrasjon
 - 2.1.3.1.1. Støy i kontorlandskap
 - 2.1.3.1.2. Usikkerhet
 - 2.1.3.2. Glemmer tid og sted på travle dager

2.2. Jobbressurser og jobbkrav

- 2.2.1. Muligheter for utvikling og læring
 - 2.2.1.1. Tilfredsstillende/utfordrende arbeidsoppgaver
 - 2.2.1.2. Begrensninger for utvikling/læring
- 2.2.2. Arbeidsmengde
 - 2.2.2.1. Variasjon i arbeidsmengde og tidspres
 - 2.2.2.2. Dødtid reduserer engasjement
- 2.2.3. Jobb-hjem balanse
- 2.2.4. Autonomi
 - 2.2.4.1. Avhengig av andre
 - 2.2.4.2. Selvstendighet
 - 2.2.4.2.1. Uttrykt risiko ved selvstendighet
- 2.2.5. Støtteapparat og tilhørighet
 - 2.2.5.1. Involvering, inkludering og integrering
 - 2.2.5.1.1. Involvering utover eget arbeid
 - 2.2.5.1.2. Tilfredsstillende arbeidsmiljø
 - 2.2.5.1.3. Kommunikasjons- og informasjonsflyt

- 2.2.5.2. Kompetansetilhørighet

2.3. Psykologisk kontrakt

- 2.3.1.1. Uklare forventninger/forpliktelser

2.4. Forpliktelse

- 2.4.1. Forpliktelse basert på tap
- 2.4.2. Kan styrkes/svekkes
 - 2.4.2.1. Arbeidsmiljø/trivsel viktig
 - 2.4.2.2. Motta opplevd bedre tilbud
- 2.4.3. Fleksibel forpliktelse