

Forside

Bacheloroppgave

Studieprogram: BSSBAC 1 Sosiologi Bachelor

Opptaksår: 2019

Er oppgaven konfidensiell? (skriv X) NEI: ___ JA: X

Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål (anonymt)? JA: X NEI: _____

Forfatter(e)

Studentnr (6 siffre)	Kandidatnr (4 siffre)	Navn:
234008	4177	Victoria T. Gjertsen

Oppgavens tittel:

Viktigheten av kollegiale relasjoner – en kvalitativ undersøkelse av arbeidsmiljøet under COVID-19 pandemien

Veileder: Kristin Engh

Forord

Denne oppgaven markerer slutten på min lange studietid og en bachelorgrad i sosiologi. I forbindelse med det ferdige resultatet av oppgaven, er det flere som fortjener en stor takk. Oppgaven hadde ikke blitt ferdigstilt dersom det ikke var for dem.

Først og fremst vil jeg takke min veileder, Kristin Engh, som har stilt opp, svart på mail til alle døgnets tider, og har virkelig vært en kjempegod hjelp gjennom hele prosessen. Jeg vil også takke min mor som har stilt opp med god kunnskap fra arbeidslivet og lederrollen. Jeg vil også takke min far som alltid stiller opp for å lese gjennom enhver ting jeg sender til ham, samt alltid kommer med gode tilskudd for hvordan oppgaven kan bli enda bedre. Til slutt vil jeg takke min gode venninne Hanne, som har hjulpet meg med skriveprosessen, finne litteratur og det å se viktigheten i detaljer.

Innholdsfortegnelse

Side 4 – Sammendrag

Side 5 – Innledning

Side 6 til 11 – Teori

Side 12 – Problemstilling

Side 12, 13 – Metode

Side 13, 14 – Prosedyre

Side 14 til 17 – Analyse

Side 17 til 24 – Resultat og Diskusjon

Side 24 – Konklusjon

Side 26, 27 – Litteraturliste

Sammendrag

COVID-19 pandemien er en global pandemi som har herjet rundt om i hele verden i godt over ett år. Organisasjoner er blitt hardt rammet, noe som har medført store utfordringer for veldig mange mennesker. Hensikten med denne bacheloroppgaven er å få en dypere forståelse av hvordan arbeidsmiljøet, til en spesifikk bedrift, har blitt rammet av pandemien. For å få svar på spørsmålet; *hvordan har COVID-19 pandemien påvirket ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?* Er det blitt brukt en tematisk analyse for å analysere fire ulike intervju, med fire ulike informanter. Resultatet av analysen kom frem til fire hovedtema som ble nevnt opp til flere ganger av informantene.

Innledning

Denne bacheloroppgaven har som mål å undersøke *hvordan COVID-19 pandemien har påvirket ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet*, i en utvalgt bedrift. For å besvare denne problemstillingen, stilles det to forskningsspørsmål; *Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø? Og hvilken betydning har ledelsen for ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?*

Oppgaven starter med en gjennomgang av relevant teori tilknyttet tre tema; (1) ledelse, (2) kommunikasjon og (3) arbeidsmiljø. Deretter skal det redegjøres for valg av metode, undersøkelsens bakgrunn og selve prosedyren som har blitt brukt i undersøkelsesarbeidet. Videre skal materialet som har blitt funnet i undersøkelsen, analyseres. Tematisk analyse har blitt brukt til dette, og de ulike fasene i analysen vil bli beskrevet. Avslutningsvis skal undersøkelsens funn og resultater presenteres, samt diskuteres, i lys av innledende teori.

Teori

Ledelse.

Samfunnet, økonomien og organisasjoner er stadig i utvikling, og ledelsene må også følge denne utviklingen (Kaufmann & Kaufmann, 2016). En måte å lede organisasjonen på fungerte kanskje godt for 10 år siden, men det betyr ikke at den samme måten å lede organisasjonen på fungerer i dag.

En god ledelse har mye å bety for at de ansatte skal trives på arbeidsplassen. Det finnes mange definisjoner på ledelse. En definisjon er «ledelse kan defineres som en prosess hvor et individ påvirker enkeltpersoner eller arbeidsgrupper mot et bestemt mål» (Psykologforeningen, 2018, 5. februar). Det som er felles for de aller fleste definisjonene og studier av lederskap er at lederen er avgjørende for å kunne organisere virksomheten, og ikke minst for virksomhetens fremgang (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2015). Ifølge Aakvaag (2021) kan ledelse defineres som «evne til å påvirke andre til å nå et mål i fellesskap». Han sier også at god ledelse er et resultat av ferdigheter, og dette tilegnes ved hjelp av bevisstgjøring og trening, ikke ved hjelp av teori. Man kan godt lese teoretiske bøker om ledelse, men det hjelper en ikke til å bli en god leder i praksis. Her må man prøve og feile, lytte, kommunisere og være bevisst på handlingene man gjør (Aakvaag, 2021).

Martinsen (2015) skriver at ansattes holdninger til sine ledere har en sammenheng med hvor tilfreds de ansatte er, men også hvordan produktiviteten i arbeidsgruppen er. Med dette menes det at dersom man ikke trives på arbeidsplassen, eller ikke har tillit til sine ledere, kan man slite med å være produktiv i de arbeidsoppgavene man har. At ledelsen fremmer tilfredshet og motivasjon hos sine ansatte, er vesentlig for at organisasjonen skal kunne overleve i konkurransepreget miljø. Ledere som er i stand til å arbeide aktivt med å øke tilfredsheten og øke ansattes motivasjon vil kunne oppleve at det blir økt produksjon i bedriften, samt lavere sykefravær. Dette vil også gå på den generelle trivselen og kan gjøre det enklere for ledelsen og rekruttere nye jobbsøkere i en senere anledning (Barkved, 2018).

Lederskap i dag, og forholdet mellom leder og ansatt er annerledes nå enn før. Det er ikke mange ledere som bruker sin legitime makt for å få sine ansatte til å gjøre det de får beskjed om lengre, og tvangsmakt er heller ikke akseptert i dagens arbeidsliv. Det er to faktorer som kjennetegner moderne lederskap. Den ene faktoren går ut på å initiere og organisere arbeid, her er fokuset på å få arbeidet gjennomført. Den andre faktoren er å ta

hensyn til sine ansatte. Her ligger fokuset på å tilfredsstille dem som gjør en god jobb i form av anerkjennelse og økte lønninger (Martinsen, 2015).

Man kan skille mellom ulike lederskap i dag. Transformasjonsledelse og karismatisk ledelse, der transformasjonsledelse vektlegger endring og utvikling. Denne formen for ledelse settes gjerne opp mot det som kalles for transaksjonsledelse, der det dreier seg mer om den daglige driften og transaksjonen mellom arbeider og leder. Transformasjonsledelse har som fokus at medarbeiderne er deltakende i stor grad, kan ta egne beslutninger, er selvstendige og har innflytelse på egen arbeidssituasjon. Transaksjonsledelse derimot, legger mer vekt på roller og rutiner (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2015). Sagberg (2021) skriver at transaksjonsledelse blir forstått som en transaksjon mellom leder og medarbeider der det blir utvekslet arbeid mot belønning. I praksis blir arbeidsforholdet et bytteforhold, der ledelsen kun fokuserer på at medarbeideren utfører nok arbeid på riktig måte. I denne formen for ledelse er ytre belønning en stor faktor. Medarbeiderne skal klare å motiveres nok av egeninteresse for å fullføre arbeidsoppgavene riktig (Sagberg, 2021).

Karismatisk ledelse bygger på transformasjonsledelse, men det er viktig å ta i betraktning at man kan bedrive karismatisk ledelse og transaksjonsledelse samtidig. Dette er fordi en leder kan være karismatisk, i form av å ha evnen til å skape entusiasme og engasjement hos medarbeidere, men samtidig være opptatt av roller og rutiner (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2015). Martinsen (2015) skriver at å bli oppfattet som karismatisk av ansatte er viktig for å lykkes med transformasjonsledelse. Han mener at ansatte vil gjerne identifisere seg med dem, og dette skaper en stor tillit til lederen. Transformasjonsorientert lederskap er våkne for individualitet og de er oppmerksomme på at det er forskjeller mellom ansatte. Man kan si at man handler mer som en mentor overfor dem som trenger hjelp, slik at de også kan lære seg å være selvstendige, vokse og utvikle seg på arbeidsplassen (Martinsen, 2015).

Transformasjonsledelse fokuserer på fire ulike dimensjoner som lederen må beherske og arbeide med for å bli en god leder. De fire dimensjonene henger sammen og påvirker hverandre. Den første dimensjonen er; idealisert innflytelse. Dette går ut på at lederen skal være en inspirerende rollemodell for sine medarbeidere. Den andre dimensjonen er; inspirerende motivasjon. Her skal lederen inspirere sine medarbeidere til å akseptere og strekke seg mot et felles mål. Den tredje dimensjonen er; individuell omtanke. Dette dreier

seg om at lederen skal skape en trygg og støttende arbeidskultur og fellesskap ved å vise respekt og oppmerksomhet overfor sine medarbeidere. Og den siste dimensjonen er; intellektuell stimulering, som går ut på lederen skal motivere og inspirere sine medarbeidere til å være innovative og kreative i arbeidshverdagen, slik at de kan utvikle seg selv (Sander, 2019).

Transformasjonsorienterte ledere har større sjanse for å bli oppfattet som dyktige, effektive ledere, enn de som praktiserer transaksjonsledelse. Transformasjonsledere har jevnt over et bedre forhold til sine ansatte og bidrar mer positivt til bedriften enn det transaksjonsledere gjør. (Martinsen, 2015). Et klassisk tilfelle der bedriften styres av en transaksjonsleder er når lederen bare griper inn dersom rutiner ikke blir fulgt og jobben ikke blir gjort på riktig måte.

Noen ledere er bevisst på at de leder transformasjonsorientert eller transaksjonsorientert, men dette er ikke tilfelle for alle. Man kan vel si at nesten alle mennesker som har arbeidet i en organisasjon, har hatt en form for transaksjonsorientert lederskap i løpet av sin karriere. Det er ikke noe feil i det, men for bedriftens og de ansattes beste er det mer lønnsomt på sikt å enten ha en transformasjonsorientert lederstil eller en blanding av transformasjonsorientert og transaksjonsorientert lederstil (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2015).

Kommunikasjon.

Når det er sagt, kan man også snakke om viktigheten av kommunikasjon, Enten om det er mellom leder-ansatt, ansatt-ansatt eller ansatt-leder. Slik som Høy (2016) skriver er god kommunikasjon gjerne et resultat av en god jobbkultur. Løsningsfokusert kommunikasjon handler i hovedsak å gi oppmerksomhet til det som er bra i virksomheten (Høy, 2016). Dersom ikke kommunikasjonen på arbeidsplassen er god, kan det ha konsekvenser for hele bedriften. Dårlig kommunikasjon kan gå ut over trivselen, utvikling i jobben du gjør, og ikke minst, arbeidsmiljøet (Mentalhelse.no, 2020).

Det å ha evnen til å kommunisere er en av de viktigste ferdighetene en leder kan utvikle (Aakvaag, 2021). Alle kan lære å bli flink til å kommunisere, men mye av det handler om å lære å lytte til andre. I en organisatorisk sammenheng er det desto viktigere at ledelsen klarer å kommunisere med sine medarbeidere slik at motivasjon og dedikasjon øker hos den

enkelte, og klarer ledelsen det, er det større sannsynlighet at ledelsen også oppnår resultater (Aakvaag, 2021).

Å lytte er en viktig faktor for å få til en god kommunikasjon (KFBH, 2020). Det er spesielt tre situasjoner man skal være obs på når man kommuniserer med forskjellige mennesker i løpet av en arbeidsdag, slik at man kan prøve å unngå misforståelser. Kommunikasjon på tvers av generasjoner, kommunikasjon på tvers av språk og kultur og kommunikasjon i stressende perioder (Høy, 2016).

Kommunikasjon på tvers av generasjoner handler i hovedsak om at man skal prøve å tilpasse seg alt ettersom hvem man skal kommunisere med. Man kommuniserer annerledes med en person i starten av 20 årene enn en person i 40 årene (Høy, 2016). Her er det viktig at ledelsen er tilpasningsdyktige slik at kommunikasjonen mellom leder og medarbeider ikke blir misforstått.

Kommunikasjon på tvers av språk og kultur handler om at man må tilpasse situasjonen og menneskene i situasjonen når det kommer til hvordan man kommuniserer for å slippe misforståelser og eventuelle konflikter (Høy, 2016).

Kommunikasjon i stressende perioder går ut på at selv om bedrifter har stressende perioder for de ansatte, er det desto viktigere at kommunikasjonen mellom ledelse-ansatt og ansatt-ansatt, er god. Dersom man klarer å ha en god dialog i stressende perioder vil arbeidsmiljøet og arbeidsplassen komme sterkere ut av stresset (Høy, 2016).

Enkelt og greit kan man si at kommunikasjon er informasjonsveksling. I dette ligger det utveksling av ulike opplysninger, meninger, snakke om ulike behov en har, ønsker, og andre ting som hører til på en arbeidsplass. Både arbeidsgiver og medarbeider har, ifølge arbeidsmiljøloven, en plikt til å bidra til at arbeidsplassen har et godt arbeidsmiljø (KFBH, 2020).

Arbeidsmiljø.

I Kaufmann & Kaufmann (2016) står det at jobbholdninger, slik som trivsel og forpliktelse er viktige i forståelsen av et psykososialt arbeidsmiljø. Innenfor arbeidsmiljø er det to perspektiver som står sentralt. Belastningsperspektivet og berikelsesperspektivet.

Belastningsperspektivet vektlegger det som kan virke helse- og ytelsesnedbrytende på individer og grupper, og det er relatert til problemer slik som konflikter, stress, utbrenthet og mobbing i arbeidslivet. Berikelsesperspektiver derimot fokuserer på å fremme helse, slik som motivasjon, det å inspirere, skape trivsel på arbeidsplassen og ikke minst arbeidsglede. Tanken bak dette er å kunne heve produktivitet og innovasjon på arbeidsplassen, i tillegg til at det kan ha en påvirkning på livskvaliteten til den enkelte (Kauffman & Kaufmann, 2016).

Slik som belastningsperspektivet sier, kan stress være en faktor som spiller inn på arbeidsmiljøet. Selve stressbegrepet kan defineres på ulike måter. En definisjon på stress er at ytre og indre stimuli kan bli for mye for individet og fordøye. Stress kan også være en overbelastning som påføres utenfra, og som da overstiger individets kapasitet til å tolerere det. En siste definisjon på stressbegrepet er å legge hovedvekten på variasjoner i opplevelser og fortolkninger hos individet (Kauffman & Kaufmann, 2016).

Et psykososialt arbeidsmiljø og stress henger ofte sammen, enten om det er i positiv forstand eller negativ forstand. Vi er alle ulike individer som takler stress på forskjellige måter. Stress kan virke positivt for noen, men negativt for andre, derfor er det viktig å kunne skille positivt og negativt stress. Positivt stress er det indre presset vi trenger for å kunne levere på topp, mens negativt stress er når dette presset blir for høyt slik at det hindrer oss i å prestere på maksimalt nivå (Nørbech, 2017). Kaufmann og Kaufmann (2016) presenterer stress basert på stressforskerne McGrath og Lazarus, hvor de sier at positivt stress kan skjerpe oppmerksomhet, motivasjon og ytelse hos enkelte. Mens negativt stress kan føre til svekket mestringssevne og mistrivsel på arbeidsplassen.

Det er ikke slik at negativt stress på arbeidsplassen er en påvirkende faktor for mistrivsel. Her kan privatlivet også komme inn. Har man det ikke godt på privaten, kan dette skape negativt stress i arbeidslivet også, noe som igjen kan føre til mistrivsel.

Et psykososialt arbeidsmiljø kan ofte høres alvorlig ut, men i all hovedsak handler det om hvordan vi har på jobb. Trivselen vår er ofte sammensatt av flere ting, slik som hvordan bedriften er organisert, tidspress og arbeidsmengde, men også hvordan vi har det sosialt på arbeidsplassen sammen med våre kolleger og ledere. Man kan si at et psykososialt arbeidsmiljø er et samlebegrep som omfatter de psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorene på en arbeidsplass (Olsen, 2018).

STAMI som er statens arbeidsmiljøinstitutt, skriver at arbeidsmiljø handler om arbeidet. Det står også at arbeidsmiljø er knyttet til hvordan en organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet, det er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og det krever derfor ulike tilnærminger, og det handler om at arbeidsmiljøet påvirker et individs helse, engasjement, produktivitet og virksomhetens resultater (Stami, 2020).

Dårlige sosiale og psykologiske forhold på en arbeidsplass kan virke belastende på de ansatte. Dette kan igjen føre til at produktiviteten går ned, men også i noen tilfeller, kan det føre til sykdom og sykemeldinger. Her er det viktig at ledere og medarbeidere har respekt og forståelse for hverandre. I alle organisasjoner kan man komme inn i krevende perioder hvor det er mer stress, kommunikasjonen kan bli dårligere og tilliten kan bli svekket (Adolfson, 2019). Dette er faktorer som går ut over arbeidsmiljøet og det psykososiale arbeidsmiljøet, noe en god leder må være bevisst på kan skje, og prøve å motarbeide at det skjer i like stor grad.

Et godt arbeidsmiljø innebærer at man blant annet har gode og støttende kolleger. Det er hovedsakelig lederens ansvar at arbeidsmiljøet er bra i bedriften, men det er også viktig at ansatte bidrar til et godt arbeidsmiljø. Det å kunne gi og motta tilbakemeldinger er viktig for et godt og fungerende arbeidsmiljø. For å kunne gi og motta tilbakemeldinger, er det viktig at jobbkulturen er god, i den forstand at tilbakemeldinger blir godt mottatt, enten om det er positiv eller konstruktiv kritikk. Er jobbkulturen og arbeidsmiljøet godt fører dette til at de ansatte føler seg sett og verdsatt, noe som igjen kan føre til god utvikling og læring (TotalHMSAS, 2018).

Problemstilling

Denne oppgaven har som mål å belyse hvordan COVID-19 pandemien har påvirket arbeidsmiljøet på arbeidsplassen til en utvalgt bedrift, hvor dette blir gjort ved å stille spørsmålet;

Hvordan har COVID-19 pandemien påvirket ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?

I lys av problemstillingen blir det brukt to forskningsspørsmål for å få en dypere forståelse og lettere å kunne besvare oppgavens store spørsmål.

1. *Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø?*
2. *Hvilken betydning har ledelsen for ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?*

Metode

Undersøkelsens bakgrunn

Fredag 12.03.2020 bestemte regjeringen seg for å stenge ned Norge på grunn av det omtalte viruset COVID-19. Skoler og barnehager ble stengt, bedrifter måtte stenge og permittere ansatte, ansatte måtte på hjemmekontor og usikkerheten var stor for hvor lenge det hele ville vare. Nå er det over ett år siden viruset startet å herje rundt om i verden, og dette har medført store konsekvenser for mange bedrifter. I min undersøkelse ønsker jeg å forske på hvordan ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet under COVID-19 pandemien er. Dette er fordi jeg har fått inntrykk av at situasjonen har vært og kan være krevende for de aller fleste som er blitt satt til å for eksempel ha hjemmekontor. Dette var noe jeg ønsket å undersøke nærmere for å se om min egen hypotese stemte. Personlig er jeg svært opptatt av hvordan mennesker har det både psykisk og fysisk, men grunnet at vi er i en pågående pandemi, hvor usikkerheten er stor for hvor lenge det kommer til å vare, ville jeg undersøke hvordan arbeidsmiljøet er nå, kontra før pandemien startet.

Selve undersøkelsen er basert på kvalitativ forskning, noe som tilsier at intervju er blitt gjort med ulike informanter. Hensikten med kvalitativ forskning, noe som også var hensikten med denne oppgaven, er å få en helhetlig forståelse og en dybdekunnskap av spesifikke kontekster (Grønmo, 2020).

Bedriften jeg ønsket å intervju informanter fra ble bestemt relativt tidlig, hvor en av lederne og en av mine informanter er i nær relasjon, og informanten ga meg tillatelse til å bli intervjuet, men snakket også med noen kolleger for å høre om interessen av å stille til intervju var til stede. Når jeg fikk bekreftelse på at informantene jeg ønsket å intervju var villige til å stille til intervju utarbeidet jeg en intervjuguide med spørsmål jeg var nysgjerrig på og ønsket å få svar på.

Kvalitativ forskningsmetode

Kvalitativ metode er en forskningsmetode som brukes for å samle inn og analysere data. Dataen som samles inn er gjerne i form av tekst, slik som intervju, spørreskjema, observasjoner og lignende. Hensikten med kvalitativ metode som forskningsmetode er å få en helhetlig- og dybde forståelse for det en ønsker å forske på (Grønmo, 2020).

Hovedgrunnen til at jeg valgte å bruke kvalitativ forskningsmetode som min metode i denne oppgaven var fordi jeg ønsket å få en dypere forståelse for det jeg ønsket å undersøke, og derfor ble det brukt semi-strukturert eller halvstrukturert intervju slik at det var mulig å få en flytende samtale og ikke ha en bare spørsmål og svar situasjon. Det er lettere å føre en samtale når rammene ikke er like satt i stein og ikke minst spørre om eventuelle spørsmål som kan dukke opp i løpet av samtalen.

Prosedyre

Utvalg. Utvalget for analysen er fire informanter med ulike stillinger i samme bedrift. Det er blitt brukt tre ulike ledere, hvor av to av dem er avdelingsledere og en er teamleder, samt en kundebehandler. Grunnen til at jeg ønsket å intervju en kundebehandler i tillegg til ulike ledere, var nettopp fordi jeg ønsket å få informasjon fra flere hold, slik at jeg hadde litt ulik informasjon å ta tak i. Informantene er rekruttert fra bekjentskap i nær familie, hvor jeg fikk navn, stillingstittel og telefon nummer. Jeg kontaktet informantene personlig etter at jeg hadde fått bekreftet at de var villige til å stille til intervju. Jeg snakket med alle informantene først, per telefon, for så avtale et tidspunkt for intervju via nettsjeneren teams. Informantene var strategisk valgt ut, ut ifra problemstillingen og forskningsspørsmålene og ut ifra deres kompetanse og jobbstilling.

Datainnsamling. I denne undersøkelsen ble det benyttet kvalitative semi-strukturerte, eller halvstrukturert, intervju for å samle inn data fra informantene. Under utviklingen av

intervjuguiden, sammen med veileder, ble det utarbeidet åtte hovedspørsmål og 10 delspørsmål som informantene skulle besvare så langt det var mulig. Disse spørsmålene var felles for alle informantene. Spørsmålene var fra et leders perspektiv og måtte dermed omformuleres litt for intervjuet av kundebehandleren. Intervjuguiden er lagt som vedlegg 1 i slutten av oppgaven.

Selve datainnsamlingen fant sted i mars 2021, hvor i løpet av to uker hadde jeg intervjuet alle fire informanter. På forhånd fikk de tilsendt, per mail, intervju spørsmålene slik at de var forberedt på hva intervjuet ville dreie seg om. Jeg informerte informantene om at personopplysninger ikke kom til å bli brukt i verken transkriberingen eller i selve oppgaven og at det var ingenting de sa som kunne knytte dem til oppgaven.

Ett intervju ble gjort ansikt til ansikt, grunnet dette er en av mine nærkontakter, mens de resterende intervjuene ble gjort over nettjenesten teams. Grunnen til at det ble gjort på denne måten var fordi at regjeringen hadde uttrykket nasjonale tiltak, noe som resulterte i at antall kontakter ikke burde være for mange. Det fungerte veldig greit å gjøre intervjuene over teams, både for meg og for informantene.

Transkribering. Lydopptak ble gjort på en gammel smarttelefon som ikke lenger er i bruk. Den var ikke koblet til internett og lydopptakene ble slettet med en gang transkriberingen var ferdig. Under transkriberingen ble alt som ble sakt på lydopptaket, både fra informanten og meg gjort om til tekst. Grunnet at samtalen fløt og spørsmål dukket opp underveis i intervjuet, ble dette også tatt med i transkriberingen.

Analyse

I analysedelen av undersøkelsen ble det brukt tematisk analyse, som er utarbeidet av Braun og Clarke (2006). Analysen blir presentert som en metode, fremfor en metodologi, noe som betyr at analysen har et sett med «analytiske verktøy» som brukes når en skal analysere kvalitativ data. Analysemetoden brukes for å identifisere, analysere og finne ulike tema innen ett datasettet forskeren har hentet frem (Braun & Clarke, 2006).

Man kan skille tematisk analyse mellom induktiv og teoretisk fremgangsmåte. Induktiv fremgangsmåte går ut på at temaene i datasettet er linket til selve datamaterialet. En

annen måte å forklare det på er at temaene i datamaterialet blir ikke formet av forskeren selv. Dataen har gjennomgått en prosess hvor intervju spørsmål er blitt laget, og det er ikke sannsynlig at informanter blir påvirket av forskeren i svarene sine. Grunnet at råmaterialet blir kodet og gjennomgått av forskeren i analyseprosessen, kan man si at kodene og temaene som forskeren finner i svarene som er blitt gitt, er preget av forskerens egeninteresse overfor temaet. Teoretisk fremgangsmåte er enkelt forklart at forskerens interesse overfor valgt tema skinner gjennom i analysedelen. Denne delen er også mer preget av teori, og forskeren ser ikke like mye på detaljer slik som i en induktiv fremgangsmåte (Braun & Clarke, 2006).

Denne oppgavens analyse er gjort med en induktivfremgangsmåte, noe som kommer til å vise igjen senere i de ulike fasene som blir presentert.

Tematisk analyse består av seks ulike faser en går gjennom når en skal analysere dataen en har samlet inn (Eggebø, 2019). Hver fase i analysemodellen legger grunnlaget for neste fase, noe som gjør at den er lett og følge, samt oversiktlig dersom hvert steg følges (Braun & Clarke, 2006).

Første fase: Bli kjent med dataen som er samlet inn. I denne første fasen skal alt datamateriale fra lydopptak transkriberes om til tekst, ordrett ut ifra hva både informant og intervjuer sier. Det er også viktig i denne fasen og fordype seg i datamaterialet. Det vil si at når all lyd er gjort om til tekst, er det viktig at forskeren gjør seg godt kjent med materialet den besitter. Lese gjennom mange ganger, markere viktig hendelser eller poeng i teksten og fordypes godt i materialet som er samlet inn (Eggebø, 2019). I gjennomlesingen av datamaterialet gjort om til tekst, ble det gjort notater av interesse i marginen.

Andre fase: Koding. I denne fasen komprimeres store mengder data om til en mer oversiktlig og strukturert mengde material. Koding er viktig i enhver analyse, nettopp fordi det er her utviklingen av tema pågår. Når materialet kodes er det viktig å ha et godt system slik at en senere forstår kodingen. Det er også viktig å huske på at kodingen blir påvirket av forskerens interesse, derfor kan kodingen være ulik etter hvem som koder råmaterialet (Eggebø, 2019).

Jeg valgte å skrive ut alt datamateriale på ark slik at jeg kunne bruke en markeringstusj under kode-prosessen. Grunnen til dette er fordi jeg personlig syntes det er lettere å få kontroll

over materialet jeg besitter når jeg har det rett fremfor meg og kan arbeide med det for hånd. Det ble gjort to runder med koding av materialet. Dette er fordi at etter første runde med koding, ønsket jeg å legge arbeide fra meg i noen dager og ta det frem igjen for å gå gjennom prosessen en gang til, med nye øyne. Det kan være at dette var unødvendig arbeid, men for å få mest mulig kontroll over materialet jeg hadde ønsket jeg å gjøre det på denne måten.

Tredje fase: Finne aktuelle tema. I denne fasen skal man igjen gå gjennom kodingen å finne aktuelle tema og undertema. Her er det viktig å skille mellom hovedtema og undertema og sette kodingen i riktige kategorier. Det er også viktig at temaet er relevant for problemstillingen og forskningsspørsmålene (Eggebo, 2019). Det er i denne fasen det er viktig å tenke gjennom at kodingen henger sammen med tema og undertema som er nøye valgt ut (Braun & Clarke, 2006).

I denne delen av analysen kom det frem fire hovedtema som gikk igjen hos alle informantene. Temaene som gikk igjen var; «*Hjemmekontor, tap av arbeidsmiljø, ledelse og kommunikasjon*».

Fjerde fase: Gjennomgang og revurdering av tema. I denne delen av analysen skal man gå kritisk gjennom tema og undertema. Her skal man vurdere om temaene som er funnet er tilfredsstillende i forhold til det kodede datamaterialet og eventuelt om hovedtemaene må brytes ned i enda flere undertema. Det er også viktig å ha i baktankene at det kodede datamaterialet og hovedtemaene samt undertema tilfredsstiller både problemstilling og forskningsspørsmålene nettopp fordi det skal dannes en sammenheng mellom kodene og temaene (Eggebo, 2019).

I denne delen av analysen oppdaget jeg at noen av kodene ikke kunne brukes som tema eller undertema. Jeg måtte da revurdere kodene og gå tilbake til andre fase for å sjekke at kodingen hadde en sammenheng med temaene. Når dette var blitt gjort enda en gang, fant jeg nye koder som hadde en sammenheng med temaene og undertemaene, slik at det ble en bedre flyt i analysen. Jeg klarte også å knytte flere koder til de hovedtemaene som er blitt nevnt overfor, når jeg gikk gjennom kodingene på ny.

Femte fase: Definere hva temaene er. I denne fasen av analysen skal man sette navn på de ulike temaene som er utarbeidet og som kommer til å bli presentert i den endelige

rapporten. Her er det viktig at temanavnene gjenspeiler seg i temaet og blir presentert på den måten at det er mulig å vite hva det inneholder. Her kan man enten skrive et lite referat eller bruke et direkte sitat som temanavn (Eggebø, 2019).

Sjette fase: Beskrivelse av resultatene. I siste del av analysen skal rapporten og sluttresultatet skrives (Eggebø, 2019). Dette er en prosess der alle fasene som er gjennomgått i analysen blir presentert på en oversiktlig, forståelig og ukomplisert måte. Det er også viktig å komme med forståelige eksempler fra datamaterialet slik at poengene du skal få frem ikke blir overkomplisert eller uforståelige. Det er også viktig å få frem argumenter som skal komplimentere og svare på forskningsspørsmålene du har stilt (Braun & Clarke, 2006).

Diskusjon og resultat

I denne delen av oppgaven vil jeg eksemplifisere funnene av råmaterialet som ble funnet ved hjelp av den tematiske analysen. Jeg har valgt å slå sammen resultat og diskusjons delen i oppgaven til en samlet del, grunnet at jeg synes det gir en bedre flyt i oppgaven og det er lettere å lese.

På grunnlag av problemstillingen «*Hvordan har COVID-19 pandemien påvirket ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?*» og forskningsspørsmålene; «*Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø?*» og «*Hvilken betydning har ledelsen for ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?*» ligger de fire hovedtemaene som ble funnet i analysen til grunnlag for å få svar på både problemstillingen, men også forskningsspørsmålene.

For å gi denne delen i oppgaven en enda bedre flyt, kommer to av hovedtemaene til å bli presentert i egne avsnitt med overskrift, mens to tema blir slått sammen. Svarene fra de ulike informantene kommer til å bli markert med I1, I2, I3, og I4, etter endt sitat, for å klare å skille hvem som har sagt hva.

Tema 1 og 2: Hjemmekontor og tap av arbeidsmiljø.

Under intervjuene trakk alle informantene frem hjemmekontor og tap av arbeidsmiljø ved flere anledninger. Ved det første spørsmålet som ble stilt, som gikk ut på hvilke konsekvenser pandemien har hatt for bedriften, svarte alle fire informanter at det å bli satt på hjemmekontor var en av de største konsekvensene bedriften hadde i denne perioden.

«Det første som skjedde var 12. mars i fjor, da vi fikk beskjed om at barnehager og skoler stengte så det var mange ansatte som måtte gå hjem for å hente ungene sine. Da bestemte vi oss for at fra mandagen av ville vi dele opp avdelingen, der halvparten var på jobb og halvparten på hjemmekontor» (I1).

Det første svaret fra informant 1, forklarer hvordan det hele startet for deres bedrift. En ukes tid etter de nasjonale tiltakene om nedstengning av landet, besluttet ledelsen å sette hele avdelingen på hjemmekontor, slik at alle arbeidet hjemmefra uavhengig av barn.

«Det ble en utfordring for mange med tanke på utstyr og plass. Det var her vi startet. Konsekvensene var at vi satte hele avdelingen på hjemmekontor. 44 ansatte på hjemmekontor» (I1).

Allerede her kan man se at hjemmekontor og mangel på arbeidsmiljø har konsekvenser for en bedrift. Slik som Olsen (2018) hevder er trivselen på arbeidsplassen viktig når det kommer til å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø. KFBH (2020) skriver at både arbeidsgiver og medarbeidere har, ifølge arbeidsmiljøloven, en plikt til å bidra til at arbeidsplassen har et godt arbeidsmiljø. Med dette menes det at dersom ikke de ansatte trives på arbeidsplassen er det desto vanskeligere for dem å bidra til at arbeidsmiljøet er godt.

«Jeg tror nok det kan være tilfeller at folk synes det er litt ensomt, litt kjedelig og kan være litt deprimerende til tider å sitte alene hver dag på hjemmekontor» (I4).

Det informant 4 poengterer her, at det både kan være ensomt, kjedelig og deprimerende å sitte på alene på hjemmekontor hver dag, er noe som flere av de ansatte kjenner på. Dette ble jeg fortalt under intervjuet, at flere medarbeidere hadde tatt opp ved flere anledninger i løpet av fjor året. Det å ha et miljøskifte og en plass å gå til hver dag, gjør noe med psyken til mennesker. Man blir mer tilfreds og klarer å yte bedre i hverdagen dersom man har et miljøskifte i løpet av dagen. De aller fleste mennesker liker å ha rutiner i hverdagen. Man har en rekke med ting man gjør uten å nødvendigvis tenke over at det skjer, fordi dette er noe som er innarbeidet i en. Når man da blir fratatt en viktig del av den daglige rutinen, slik som å dra på kontoret for å jobbe, men at man heller har kontoret hjemme, enten om det er i et eget rom, stua, kjøkkenet, kan dette være med på å skape mistriivsel i lengden for enkelte. Berikelsesperspektivet til Kaufmann & Kaufmann (2016) fokuserer på å fremme helsen til individer i arbeidslivet. Det å få motivasjon, inspirere og bli inspirert er med på å skape trivsel på arbeidsplassen samt arbeidsglede.

«Jeg får ikke noe miljøskifte, får ingen endring, jeg er liksom samme plass hele tiden, så det blir litt stakkato» (I2).

«Vi ble satt på hjemmekontor og har stort sett vært der i ett år. Selv om det ikke har rammet oss i permitteringer, så har pandemien belastet arbeidsmiljøet i forhold til det å være kolleger. Arbeidsmiljøet har blitt negativt påvirket av pandemien jeg tenker at slik det er i dag så er det arbeidsmiljøet vi en gang hadde, er ikke eksisterende. Det er rett og slett ikke noe arbeidsmiljø» (I3).

Både informant 2 og 3 kommer med viktige poeng. Olsen (2018) sier at et psykososialt arbeidsmiljø er et samlebegrep som omhandler de psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorene på en arbeidsplass. Man kan tolke dette slik at dersom de psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorene ikke er på plass, er det ikke et godt arbeidsmiljø. Informant 3 forteller at pandemien har belastet arbeidsmiljøet i bedriften betraktelig, noe som igjen kan spores til at man sitter på hjemmekontor, hver for seg, uten en sosial omgang med kolleger, og for at et arbeidsmiljø skal være bra, trenger man sosial omgang med sine kolleger. Mennesker er sosiale vesen som trives med andre mennesker rundt en selv, og det å ha mulighet til å enten spørre om hjelp, slå av en liten prat i gangen, eller spise lunsj sammen med en kollega, kan gjøre stor forskjell for mange. Når denne muligheten blir tatt fra en, går det ut over arbeidsmiljøet. Informant 1 forteller noe av det samme som informant 3 gjør, og forklarer at arbeidsmiljøet ikke er det samme i dag som det var før landet ble rammet av pandemien.

«Dette har også noe å gjøre med arbeidsmiljøet vårt også. Der det er veldig annerledes enn det var, fordi vi har hatt et ekstremt godt arbeidsmiljø folk har nesten vært som en stor familie som snakker sammen hver dag. Nå ser vi ikke hverandre lenger og snakker knapt sammen, vi chatter litt av og til, men arbeidsmiljøet har blitt veldig negativt påvirket. Dette er også noe vi må ta tak i og bygge opp igjen» (I1).

«Man har det ikke kjekt på jobb nå». (I2).

Ifølge Total HMS AS (2018) innebærer et godt arbeidsmiljø blant annet at en har gode og støttende kolleger. Slik som informant 1 sier, har deres arbeidsmiljø nesten vært som en stor familie, men etter at pandemien slo i kraft har dette blitt brutt. Naturlig nok kan dette skje når man ikke lenger sitter i store åpne landskap, kommunikasjonen og den sosiale omgangen forsvinner. Et viktig poeng informant 1 kommer med er at dette er noe de må ta tak i for å bygge opp igjen. Det er ikke en selvfølge at arbeidsmiljøet kommer tilbake til slik det var før

alle ble satt på hjemmekontor, men slik som Total HMS AS sier så er det i hovedsak lederens ansvar for at bedriften har et godt arbeidsmiljø, men de ansatte må også være med på å bygge det arbeidsmiljøet de ønsker å ha i bedriften. Etter intervjuene med alle informantene satt jeg igjen med en følelse av at dette var noe alle informantene ønsket å få til, og når motivasjonen er der, er det ikke en umulig oppgave. Informant 2 forteller at man ikke har det kjekt på jobb nå, nettopp fordi den sosiale omgangen med kolleger er borte, kommunikasjonen er svekket og man sitter hele tiden alene.

Informant 2 nevnte gjentatte ganger viktigheten av det psykososiale arbeidsmiljøet, og var veldig klar og tydelig på at dette var noe som nå manglet i arbeidshverdagen.

«Det psykososiale arbeidsmiljøet er noe jeg synes er veldig viktig og når man sitter og skriver med noen på en chat, kontra å sitte å snakke med noen ansikt til ansikt så mister man jo mimikk og kroppsspråk som på en måte er viktig for å få en forståelse av helhetsbildet til den personen du snakker med». (I2).

Adolfson (2019) forteller at dårlige psykologiske og sosiale forhold kan virke belastende på de ansatte noe som kan føre til at produktiviteten i arbeidet går ned, og i verstefall kan det føre til sykdom og mistriivsel. Her igjen kan man se viktigheten av at et godt arbeidsmiljø og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det er viktig at de ansatte trives på arbeidsplassen, og at ledelsen er med på å gjøre trivselen bra.

Tema 3: Ledelse.

Kaufmann & Kaufmann (2016) poengterer at samfunnet stadig er i endring, og at ledelsen må følge denne endringen slik at organisasjonen kommer best mulig ut av det. COVID-19 pandemien er en global pandemi som har gjort det slik at hele kloden er i ubalanse og næringslivet er spesielt blitt rammet. Derfor har organisasjoner måtte endre mye innenfor organisasjonene, blant annet å sette ansatte på hjemmekontor. Barkved (2018) sier at ledere som er i stand til å arbeide aktivt med å øke tilfredshet og motivere sine ansatte vil kunne oppleve at produksjonen hos de ansatte øker og sykefraværet blir lavere. Det å lede en organisasjon eller et team når alle ansatte, inkludert ledelsen selv, er på hjemmekontor kan være en utfordring.

«Ledelsen har omstilt seg bra ut ifra de utfordringene de har stått overfor, pluss alle avdelingsledere, mellomledere hos oss har fått den hjelpen de trengte i forhold til spørsmålene de gjerne har, veldig god kommunikasjon mellom alle» (I1).

Informant 1 forteller overfor at ledelsen har omstilt seg godt ut ifra de utfordringene de har hatt. Videre forteller informanten at etter at alle ble satt på hjemmekontor har sykefraværet gått ned, og mener at dette er på grunn av at man uansett er hjemme, har alt utstyr tilgjengelig og de ansatte velger da å være på jobb selv om man er syk, dersom de er i stand til det. Dette kan slå ut både positivt og negativt for organisasjonen. Sykefraværstallene går ned, men dersom mange av de ansatte tvinger seg selv til å jobbe selv om de er syke, kan produktiviteten til den enkelte ned. Under intervjuet med informant 4 ble jeg fortalt at det var mange av medarbeiderne som valgte å være «på jobb» selv om en var syk, og opp til flere ganger ikke sa i fra til lederen om sykdommen. Vi snakket litt rundt dette og informanten fortalte at grunnen til dette trolig var fordi at mange ansatte er redde for at ledelsen overvåker dem. Noe jeg ble fortalt ikke stemte. Hjemmekontor kan skape usikkerhet hos enkelte, nettopp fordi de er usikre på om den jobben de gjør er god nok, og det er her ledelsen må komme inn for å sjekke, kommunisere og delta i arbeidshverdagen til sine ansatte, slik at de ansatte er i stand til å yte sitt beste, uavhengig av sykdom.

«Hver leder må ta mer ansvar. Hver teamleder må ta med ansvar for sin egen drifting og produksjon. Jeg har jo hatt kontroll, samtidig er jeg avhengig av at vi gjør ting sammen, og at vi er enige om hvordan ting skal gjøres, at vi har god kommunikasjon oss imellom slik at vi gjør ting likt og ikke minst riktig. Det blir en helt annen måte å gjøre det på. Vi kan ikke stikke hodet inn i døren å spørre, alt blir litt mer tiltak» (I1).

For at ledelsen skal klare å holde produksjonen oppe i bedriften og sine ansatte motiverte og tilfreds kan man nevne det Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll (2015) kaller for karismatisk ledelse og transformasjonsledelse. Hvor karismatisk ledelse fokuserer på å skape engasjement og motivasjon hos sine ansatte, og transformasjonsledelse fokuserer på at alle ansatte er egne individer som har ulike behov. Transformasjonsledelse vektlegger også at medarbeiderne er deltakende, tar ansvar for eget arbeid og er selvstendige i den jobben de gjør. Dette blir satt ekstra til verk nå som alle ansatte er på hjemmekontor og det ikke er like enkelt å få hjelp, enten av kolleger eller lederne. Martinsen (2015) sier at det er viktig at lederen oppfattes som karismatisk, fordi da er det større sannsynlighet for at medarbeiderne identifiserer seg med lederen, noe som igjen fører til tillit. Grunnet at de ansatte og lederne ikke er rundt hverandre per nå, kan det være vanskeligere for lederen og opptre karismatisk. Men her er det da viktig at lederen finner ut hvordan h*n kan motivere sine ansatte og skape engasjement i det arbeidet de skal gjøre, uten å fysisk kunne ha en ansikt til ansikt peptalk

med sine ansatte. Det er også viktig at lederen viser interesse overfor sine ansatte og gjøre det tydelig for dem at de er til stede på mail eller telefon dersom det skulle være noe.

«Ledelsen har vært veldig flink til å legge til rette de tiltakene som er satt kan bli overholdt» (I3).

«I begynnelsen når dette skjedde hadde vi teamsmøter med lederen vår med oppfølging, men etter hvert som månedene gikk så datt det ut ... vi har gode ledere, men jobbene våre er ulike og jeg tror litt av denne oppfølgingen har dødd litt ut, fordi vi faktisk gjør jobben vår, det har liksom funket greit» (I3).

Informant 3 forteller her at ledelsen har vært flinke til å tilrettelegge etter de reglene og tiltakene regjeringen har kommet med på landsbasis. Informanten forteller også at i begynnelsen av pandemien var ledelsen flinkere til å ta kontakt med de ansatte, men etter hvert når den nye arbeidsdagen var hjemmekontor, dabbet det litt av.

«Informasjonsflyten fra ledelsen hos oss har gått hovedsakelig fra han som er administrerende direktør, han sender ut en felles epost til alle ansatte ... 95% er sikkert uviktig for vår del, som igjen fører til at veldig få leser det» (I2).

Det informant 2 sier overfor, at den administrerende direktøren i selskap sender ut en felles epost til alle ansatte kan være nyttig for mange av avdelingene i selskapet, men også unyttig for noen avdelinger. Slik som informanten forteller, er det mye av det som står i eposten unødvendig og uviktig informasjon for avdelingen informanten har ansvar for. Informant 3 som jobber for avdeling informant 2 har ansvar for uttrykket at mailen ble skumlest, men ikke noe mer en det. Da jeg spurte informant 2 om hvorfor den administrerende direktøren valgte å sende en felles epost til alle avdelingene, fortalte informanten at grunnet bedriften har veldig mange ulike avdelinger rundt om i landet, er dette den raskeste måten å få gitt ut viktig og relevant informasjon til de ansatte.

Tema 4: Kommunikasjon.

God kommunikasjon er svært viktig i en organisasjon. Ledelsen må kunne kommunisere med sine ansatte og de ansatte må kunne kommunisere med sine kolleger, samt lederen. Slik som Aakvaag (2021) sier, er det å ha evnen til å kommunisere med andre mennesker en viktig ferdighet alle ledere kan utvikle, og i en organisatorisk sammenheng er det desto viktigere at lederne klarer å kommunisere med sine medarbeidere.

«I tillegg startet vi med, teamlederne og lederne hos meg, har ukentlig hatt møte, dette måtte gjøres om der vi hadde morgenmøte hver morgen 08.30 for å ha kontroll, i forhold til fravær for eksempel. og det fungerte veldig godt. Vi har egentlig aldri hatt så god kontroll på produksjonen vår som etter at vi satt i gang møter daglig» (I1).

Det informant 1 forteller her, at etter at pandemien slo i kraft og alle ansatte ble satt til hjemmekontor, så startet lederne med morgenmøte hver dag. Dette er noe som har fungert godt i denne organisasjonen, og dette viser at god kommunikasjon innad i en organisasjon er alfa omega. Høy (2016) nevner at en god kommunikasjon innad i en organisasjon speiler igjen i at organisasjonen har en god jobbkultur. Er ikke jobbkulturen god, og medarbeiderne eller lederne ikke har det bra på jobb, blir det å kommunisere med andre desto vanskeligere.

«Hadde det ikke vært for teams hadde det aldri gått» (I4).

Det som informant 4 poengterer her, er et veldig viktig poeng. Hadde ikke bedriften hatt netjtjenesten teams for å kommunisere med hverandre, hadde hverdagen blitt litt ekstra utfordrende for mange. Alle informantene fortalte gjentatte ganger at hadde det ikke vært for teams, eller andre måter å kommunisere på, hadde hverdagen blitt vanskelig og håndtere, og hjemmekontor hadde ikke fungert like godt som det gjør. Informant 2 forklarer hvordan overgangen fra å være på kontoret til å sitte hver for seg på hjemmekontor har vært for deres team, og får frem at dynamikken og kommunikasjonen dem imellom har blitt dårligere.

«Dynamikken har jo endret seg. Vi har jo gått fra å sitte som en gjeng i åpent landskap, sitte i en gruppe, der praten flyter og det er veldig mye passiv opplæring og passiv informasjon, men nå er mye av den dynamikken vekke. Informasjonsflyten innad i teamet har blitt dårligere, dynamikken har blitt dårligere» (I2).

Høy (2016) sier at i stressende perioder, slik som en pandemi, er det desto viktigere at kommunikasjonen mellom leder-ansatt og ansatt-ansatt er god. Dersom man klarer å ha en god kommunikasjon i slike tøffe perioder, kommer bedriften sterke ut av det. I en pandemi hvor alle ansatte sitter på hjemmekontor, kan være stressende for noen. Men likevel er det viktig at kommunikasjonen dem imellom er god, slik at man kommer sterkere ut av en periode uten noen form for sosial kontakt med kolleger.

«Akkurat i den jobben som jeg sitter i nå så er det litt utfordrende. Fordi at selve jobben går ut på at jeg sitter i telefonen med kunde etter kunde etter kunde, det ringer konstant. Når jeg da i tillegg blir ringt av lederen min og så skal prøve å ta den telefonen også. Det blir et stressmoment egentlig» (I3).

Informant 3 forteller hva som kan virke som et stressmoment når lederen skal kommunisere med informanten. Belastningsperspektivet i Kaufmann & Kaufmann (2016) forklarer at stress kan være en viktig faktor som kan spille inn på arbeidsmiljøet. Men det er også viktig å skille mellom positivt og negativt stress. Siden vi er ulike individer som trigges av ulike ting, kan noen kjenne på at når telefonen ringer konstant og alle har behov for å prate med deg, virke stressende over lengre perioder slik som informant 3 sier overfor. Stressforskerne McGrath og Lazarus poengterer at stress kan slå to veier. Enten kan de ansatte bli skjerpet, motivert og bli mer oppmerksomme eller så kan det føre til mistrivsel og svekket mestringssevne. Det er viktig at lederen og den ansatte har god kommunikasjon slik at den ansatte klarer å uttrykke stressmomentet til lederen, og at de da sammen kan komme med en løsning på problemet, slik at situasjonen ikke er like stressende.

Konklusjon

COVID-19 pandemien har gitt organisasjoner verden over store utfordringer, der arbeidsmiljøet spesielt, kan se ut til å ha blitt endret til å bli dårligere. Når det er sagt, kan ikke denne oppgaven tale for alle organisasjoner over hele verden, nettopp fordi den er basert på holdninger, tanker og erfaringer fra fire informanter innenfor samme bedrift. Men likevel kan oppgaven gi en indikasjon for hvordan flere ansatte har det på hjemmekontor uavhengig av hvilken bedrift de jobber for.

Slik som informantene har snakket om, opptil flere ganger, har arbeidsmiljøet i bedriften blitt svært svekket etter at alle ansatte ble satt på hjemmekontor for godt over ett år siden. Den daglige kommunikasjonen mellom leder-ansatt, ansatt-ansatt og ansatt-leder eksisterer nesten ikke lenger, og den sosiale kontakten og det sosiale samværet er borte. De ansatte har fått kjenne på at det psykososiale arbeidsmiljøet er borte, men slik de selv sier så har ledelsen i bedriften prøvd å gjøre det beste mulige ut av en vanskelig situasjon. Informant 1, sa tidligere i oppgaven at etter pandemien startet og alle ble satt på hjemmekontor, har ledelsen startet med daglige morgenmøter for å ha en kontroll på hva som skjer i bedriften og utfordringene det måtte medføre. Dette medfører at ledelsen har kontroll på hvem som er på jobb til enhver tid, hvem som eventuelt er syke, hvordan produksjonen er og hvilke retningslinjer som har kommet fra regjeringen og hva som er gjeldene for deres bedrift.

Alle informantene nevnte opptil flere ganger at det arbeidsmiljøet de en gang hadde, der de var som en stor familie, er ikke eksisterende lenger, og dette er noe ledelsen og de

ansatte er nødt til å jobbe for, for å få tilbake. Så lenge motivasjonen for at arbeidsmiljøet skal kunne komme tilbake til der det en gang var er til stede, er ikke dette en umulig oppgave.

Slik som Total HMS AS nevner, faller mye av ansvaret på lederen for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen skal være godt, men det er likevel de ansatte sitt ansvar også. Jeg vil påstå og si at det er like mye lederens ansvar som de ansatte. Her må det være en god balanse for at arbeidsmiljøet skal være godt, men det er viktig at ledelsen legger til rette for at alle skal kunne bidra så mye som mulig.

For å gi et svar på problemstillingen; «*Hvordan har COVID-19 pandemien påvirket ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet?*» kan man kort og presist si at pandemien har påvirket de ansattes arbeidsmiljø i denne bedriften i den grad at det er ikke eksisterende lenger, og at det kommer til å bli mye jobb fra både ledelsen og de ansatte for å klare å komme tilbake til der de en gang var.

Litteraturliste:

Aakvaag, T, P. (2021, 22. april). Hva er ledelse og hva er god lederutvikling? Hentet fra <https://hrmgroup.no/fagartikler/hva-er-ledelse/>

Adolfsen, M, E. (2019, 08. februar). Hva er psykososialt arbeidsmiljø? Hentet fra <https://www.fagforbundet.no/nyheter/a/9600/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>

Barkved, L. (2018, 8. februar). Lederstil påvirker ansattes arbeidsinnsats og tilfredshet [Blogginnlegg]. Hentet fra <https://masterbloggen.no/blog/2018/02/08/lederstil-pavirker-de-ansattes-arbeidsinnsats-og-tilfredshet/>

Braun, V & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), . <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. & Woll, K. (2015). *Organisasjonsteori*. (1. utg). Oslo: Cappelen Damm.

Eggebø, H. (2019, 18. juni). Tematisk analyse – metodeartikkelen som løyser alt [Blogginnlegg]. Hentet fra <http://helgaeggebo.no/tematisk-analyse-metodeartikkelen-som-loyser-alt/>

Grønmo, S. (2020, 3. november). Kvalitativ metode. Hentet fra https://snl.no/kvalitativ_metode

Høy, J, M. (2016, 24. november). Hvordan skape god kommunikasjon på arbeidsplassen? [Blogginnlegg]. Hentet fra <https://fagbloggen.fagakademiet.no/hvordan-skape-god-kommunikasjon-pa-arbeidsplassen>

Kaufmann, G. & Kaufmann A. (2016). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (5. utg). Bergen: Vigmostad & Bjørke AS.

KFHB (2020, 03. mars). Hvordan sikre god kommunikasjon på arbeidsplassen? Hentet fra <https://www.kfbh.no/b/hvordan-sikre-god-kommunikasjon-paa-arbeidsplassen>

Martinsen, L, Ø. (Red). (2015). *Perspektiver på ledelse*. (4. utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Mentalhelse (2020, 16.april). Hvordan kommuniserer vi på arbeid? Hentet fra <https://mentalhelse.no/fa-hjelp/arbeidslivstelefonen/arbeidsmiljo/kommunikasjon-pa-arbeidsplassen>

Nørbach, P. (2017, 29. august). Positivt og negativt stress. Hentet fra <https://www.ledernytt.no/positivt-og-negativt-stress.5507156-112372.html>

Olsen, S. (2018, 19. april). Hva er psykososialt arbeidsmiljø? [Blogginlegg]. Hentet fra <https://blogg.gronnjobb.no/hva-er-psykososialt-arbeidsmilj%C3%B8>

Psykologforeningen. (2018, 5. februar). Hva er ledelse og hvorfor er ledelse viktig? Hentet fra <https://www.psykologforeningen.no/publikum/anbefalinger-for-lederutvikling/hva-er-ledelse-og-hvorfor-er-ledelse-viktig>

Stami. (2020, 16. april). Hva er arbeidsmiljø? Hentet fra <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/>

Sagberg, I. (2021, 13. april). Transaksjonsledelse. Hentet fra <https://snl.no/transaksjonsledelse>

Sander, K. (2019, 03. oktober). Transformasjonsledelsens fire dimensjoner. Hentet fra <https://estudie.no/transformasjonsledelsens-fire-dimensjoner-4-ier/>

TotalHMSAS (2018, 7. april). Hva kjennetegner et godt arbeidsmiljø? [Blogginlegg]. Hentet fra <https://totalhms.no/blogg/hva-kjennetegner-et-godt-arbeidsmiljo/>