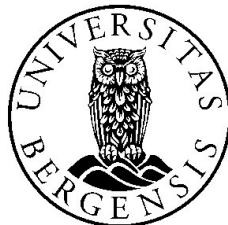


En sammenligning av skjerm-til-ansikt interaksjon og ansikt-til-ansikt interaksjon

I kjølvannet av covid-19 pandemien

Stina Margrete Mjøs Presttun



Masteroppgave

Våren 2024

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Sammendrag

Denne masteroppgaven tematiserer skjerm-til-ansikt interaksjon i lys av hjemmekontor under covid-19 pandemien. Pandemien som et naturlig «breaching experiment» er en teoretisk grunn tanke og overordnet metodologisk perspektiv gjennom studien. Studien tilbyr også en analytisk typologi for hjemmekontor og det fysiske kontoret, som underbygger og konkretiserer fordeler og ulemper ved de to arbeidsformene. Denne er utviklet i tråd med empiri, teori og tidligere forskning. Datamaterialet består av syv dybdeintervjuer, hvor jeg har lagt vekt på aktørenes fortolkninger av fenomenet. Den overordnede problemstillingen for prosjektet er følgende: *Hvordan ble den sosiale interaksjonen mellom kollegaer påvirket, som følge av restriksjonene om hjemmekontor, under covid-19 pandemien?*

Da hovedfokuset i oppgaven er den sosiale interaksjonen mellom kollegaer har jeg tatt i bruk begreper fra symbolsk interaksjonisme. Disse sier noe om hvordan interaksjonen etableres, hvordan vi tolker hverandre og oss selv, skaper forståelse og utvikler sosial solidaritet. Som følge av analysen og de funnene som ble gjort, har jeg også trukket inn en teori som angår prosjektorientert og nettverksorientert arbeid. I tillegg til at sitater fra informantene underbygges av det teoretiske perspektivet, har jeg også funnet relevant forskning som styrker analysens funn.

Covid-19 pandemien, og hjemmekontor i denne perioden, har vært en pådriver og katalysator for digitaliseringen i arbeidslivet. Studien viser at samhandlingsformene har endret seg og at hjemmekontor blir brukt i utstrakt grad også etter pandemien. Dette til tross for at skjer-til-ansikt samhandling beskrives som mer utfordrende med tanke på tolkning og formidling av non-verbal kommunikasjon og visuelle gester. Det beskrives også mangel på small talk og utfordringer med å gjennomføre rask dialog og diskusjoner gjennom teams. Dette resulterer i at en mister den effektiviteten som skapes i fellesskap, som skaper kreativitet og emosjonell energi. Når det er sagt bidrar hjemmekontor, og skjerm-til-ansikt interaksjon til en annen form for effektivitet. Herunder i form av møter som er mer informasjonspreget, blir unnagjort fortere.

Antall ord i hovedtekst: 32 402.

Forord

Denne masteroppgaven markerer sluttpunktet for en dannelsesreise, som sosiologistudiet har vært. Å arbeide med masteroppgaven har vært en spennende og tidvis utfordrende intellektuell reise. Det å stå på endestoppet for et langt studieløp, og et intenst arbeid et slikt masterprosjekt innebærer føles både godt og litt trist. Trist fordi det å forske på noe som engasjerer og interesserer meg har gitt meg så mye. Dette endestoppet markerer derimot også en ny start, som innebærer muligheten for å anvende sosiologisk kompetanse i arbeidslivet. I den anledning ønsker jeg å takke dem som har bidratt underveis:

Jeg vil først rette en stor takk til informantene som har vist interesse og engasjement for forskningsprosjektet, og som har tatt seg tid til å dele sine tanker og meninger med meg. Deres erfaringer har bidratt til et rikt og detaljert datamateriale.

Det må også rettes en stor takk til min veileder Atle Møen for gode samtaler og konstruktiv kritikk. For å ha vist interesse for meg og mitt forskningsprosjekt. Du har motivert meg når det har vært tungt, og det har vært så spennende og interessant å høre dine tanker og refleksjoner. Tusen takk!

Til slutt må jeg takke familie og venner som har vist forståelse, og bidratt med motiverende ord. En ekstra takk til samboeren min som den siste måneden har tatt seg av både henting og levering av vår datter i barnehagen, slik at jeg har sluppet å tenke på det. Du har vært en enorm støtte gjennom hele prosessen, og fortjener en stor takk.

Nå gleder jeg meg til å ta fatt på nye utfordringer, men først skal jeg tilbringe tid med datteren min Olivia og samboeren min Jonas på en etterlengtet ferie på familiehytten i Stordalen.

Bergen, 2024

Stina Margrete Mjøs Presttun

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	I
Forord	III
1 Innledning.....	1
1.1 Aktualisering	1
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Oppgavens oppbygging	3
2 Tidligere forskning	5
3 Teoretisk perspektiv	9
3.1 Covid- 19 pandemien som et naturlig «breaching experiment»	9
3.2 Interaksjonsritualer	12
3.3 Samhandling – hjemmekontor versus fysisk kontor.....	15
3.3.1 Det sosiale selvet.....	15
3.3.2 Dramaturgisk analyse.....	19
3.4 «Den nye kapitalistiske ånd»	24
3.5 Analytisk typologi av hjemmekontor og fysisk kontor	27
4 Metodologiske betraktninger.....	29
4.1 Metodisk tilnærming.....	30
4.2 Datainnsamling	31
4.2.1 Rekruttering av informanter	31
4.2.2 Gjennomføring av intervjuer.....	32
4.3 Bearbeiding av data	34
4.3.1 Transkribering.....	34
4.3.2 Analyseprosessen	34
4.4 Forskningens kvalitet.....	36
4.4.1 Relabilitet.....	36
4.4.2 Validitet.....	37

4.4.3 Generalisering	37
4.4.4 Objektivitet	38
4.5 Etske refleksjoner	39
5 Analyse og presentasjon av funn.....	41
5.1 Breaching Experiment	41
5.2 Analytisk typologi av hjemmekontor og fysisk kontor	47
5.2.1 Skille mellom hjem og arbeidsplass	47
5.2.2 Fleksibel arbeidstid og effektivisering	51
5.2.3 Skjerm-til-ansikt samhandling	56
5.2.4 Arbeidsfellesskapet	65
6 Oppsummering og drøfting av studiens funn	71
7 Konklusjon	76
7.1 Avsluttende refleksjoner og videre forskning	77
8 Litteraturliste	79
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	83
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	86
Vedlegg 3: SIKT sin vurdering	89

1 Innledning

1.1 Aktualisering

Den 12.mars 2020 iverksatte regjeringen en rekke tiltak for å hindre spredningen av covid-19-viruset. Et av tiltakene var at arbeidstakere som hadde mulighet til det, ble sterkt oppfordret til å jobbe hjemmefra. I tillegg stengte skoler og barnehager i en periode, slik at mange ble nødt til å være hjemme med barna sine. Hvorpå de både skulle hjelpe barna, i form av hjemmeskole eller aktivisering av de barna som vanligvis går i barnehage, samtidig som en skulle klare å gjennomføre sin egen jobb. Store deler av det norske arbeidsliv befant seg i en situasjon hvor fellesskapet på arbeidsplassen var oppløst. Det var umulig å gjennomføre vanlige møter, og kommunikasjonen foregikk i hovedsak på digitale plattformer. Denne tilstanden varte i om lag tre måneder, fra 15.juni ble de strengeste tiltakene opphevet, og tilstanden bevegde seg i retning av det normale (Regjeringen, 2022).

Statistisk sentralbyrå gjennomførte en undersøkelse som viser at koronapandemien har vært en pådriver for omstilling, og ca. 80 prosent av statlige virksomheter og kommuner sier at koronapandemien har ført til en økning i digitaliseringstakten i virksomheten eller kommunen, mens alle fylkeskommunene sier det samme. I tillegg til dette viser undersøkelsen at mer enn 90 prosent av statlige virksomheter og kommuner har økt bruken av digitale verktøy som følge av koronapandemien (Pay, 2021). På bakgrunn av denne utviklingen, kan det tenkes at noe møtevirkosomhet er lagt til digitale møteplattformer også etter pandemien, da en så at dette førte til eksempelvis mindre reising, under pandemien. I tillegg til dette kan det tenkes at hjemmekontor har blitt mer vanlig etter pandemien, og at kommunikasjonen mellom kollegaer skjer over digitale møteplattformer i mye større grad enn tidligere. Derav ser jeg det som helt nødvendig at en undersøker hvordan skjerm-til-ansikt interaksjon kan sammenlignes med ansikt-til-ansikt interaksjon.

Utover dette bidrar covid-19 pandemien til at en kan undersøke hvordan mennesker reagerer på at deres frihet blir innskrenket som følge av ytre påvirkning. Dette i form av at rutiner og dagligdagse aktiviteter ble brutt, og nye rutiner måtte etableres for at en skulle tilpasse seg den nye hverdagen, da restriksjonene i stor grad påvirket arbeidshverdagen, men også privatlivet til folk. Arbeidshverdagen, og hverdagen som sådan, ble snudd på hodet, og ting en tidligere pleide å gjøre var gjerne ikke mulig å gjennomføre lengre. Det sosiale livet, bestående av ansikt-til-ansikt samhandling, ble i stor grad erstattet av skjerm-til-ansikt

samhandling. Dersom en mot formodning skulle finne på noe sosialt med andre utenfor husstanden måtte en holde 1 meters avstand. Det ble også oppfordret til at en møttes utendørs, og det var regler for hvor mange en kunne ha på besøk i eget hjem. Utover dette skulle også alle som hadde mulighet til det ha hjemmekontor (Helse- og omsorgsdepartementet, 2021).

Fokuset i denne oppgaven vil være hvordan dette påvirket arbeidshverdagen. Hvordan reagerer folk når de rutinene og de sosiale reglene som gjør seg gjeldene på en arbeidsplass blir brutt, og hva skjer når det plutselig forventes at en skal innrette seg etter nye normer og regler? Hvordan foregår samhandlingen, og hvordan opprettholdes arbeidsfellesskapet i en heldigital arbeidshverdag? Dette er spørsmål jeg ønsker å undersøke, derav ønsker jeg å se mer spesifikt på hvordan restriksjonene om hjemmekontor påvirket den sosiale interaksjonen mellom kollegaer, samt undersøke hva som skjer når arbeidsplassen flyttes hjem på heltid.

1.2 Problemstilling

Covid-19 pandemien har vært en pådriver og en katalysator for digitaliseringen i arbeidslivet, noe som bidrar til økt bruk av digitale verktøy (Pay, 2021; Collins, 2020). I denne studien er det digitale kommunikasjonsplattformer, som vil være relevante å undersøke. Da jeg vil se på hvordan den sosiale interaksjonen ble påvirket. På bakgrunn av dette har jeg utarbeidet følgende problemstilling:

Hvordan ble den sosiale interaksjonen mellom kollegaer påvirket, som følge av restriksjonene om hjemmekontor, under covid-19 pandemien?

For best mulig å besvare problemstillingen, har jeg stilt ytterligere fem forskningsspørsmål. Det første tar sikte på covid-19 pandemien som et naturlig «breaching experiment». Hvordan mennesker reagerer når strukturer, rammer og rutiner forsvinner, og verden som sådan oppleves kaotisk og uforutsigbar, er også noe som kan påvirker interaksjoner og opplevelsen av hjemmekontor. Derav har jeg utviklet følgende forskningsspørsmål:

1. *Hvordan reagerer mennesker når de rutinene og sosiale reglene som gjør seg gjeldene på en arbeidsplass blir brutt, og hva skjer når det plutselig forventes at en skal innrette seg etter nye normer og regler?*

Videre har jeg utviklet fire forskningsspørsmål som konkretiserer og tydeliggjør aspekter ved den sosiale interaksjonen:

2. *Hvordan opprettholdes arbeidsfellesskapet i en heldigital arbeidshverdag?*
3. *Hvordan opplevde de ansatte å kommunisere over digitale møteplattformer, eventuelt hvilke møter som egner seg bra til å gjennomføre digitalt og hvilke som egner seg mindre bra?*
4. *Ble det gjennomført møter over teams som kun satt søkelys på det sosiale?*
5. *Har hjemmekontor ført til at samhandlingsformene har blitt endret, også etter pandemien?*

For å tydeliggjøre fordeler og ulemper med skjerm-til-ansikt interaksjonen og hjemmekontor, er det lagt til grunn et komparativt forskningsdesign. På den måten bidrar forskningsprosjektet til en sammenligning av det fysiske kontoret hvor samhandlingen foregår ansikt-til-ansikt, og hjemmekontoret hvor samhandlingen foregår skjerm-til-ansikt.

1.3 Oppgavens oppbygging

Nå som jeg har presentert forskningsprosjektets aktualitet, samt den problemstillingen og forskningsspørsmålene jeg ønsker å undersøke, følger det en gjennomgang av relevant forskning om hjemmekontor. Herunder er det redegjort for strukturering av arbeidshverdagen, jobbfellesskap og to undersøkelser som ble gjennomført under pandemien (Wethal mfl., 2022; Dahl & Falkum, 2022; Ødegård & Andersen, 2021; Nergaard, 2020). I tillegg til dette presenterer jeg forskning som peker på at hjemmekontor kan bidra til en svekket relasjonsbygging, samt en studie om digitalisering som kan bidra med å belyse de endringsprosessene digitaliseringen har ført til (Pettersen & Solstad, 2020; Pettersen L. , 2018)

Videre følger det teoretiske perspektivet, som er delt i fem kapitler. I det første redegjør jeg for Garfinkel (1984) sin teori om breaching experiments, som underbygger påstanden om at covid-19 pandemien kan anses som et naturlig «breaching experiment». I det andre tar jeg for meg Collins (2004; 2020) sin modell for interaksjonsritualer. I forlengelse av denne tar jeg for meg symbolsk interaksjonisme i kapittel tre, og redegjør for relevante begreper fra Mead (1998; 1934), Goffman (1957; 2014; 2020) og Hochschild (2012). I det fjerde kapittelet ser jeg på hvordan det har blitt utviklet en ny arbeidsmoral, og en ny organisering av arbeidet som tar utgangspunkt i prosjektarbeid, nettverksbygging og utvisking av skillet mellom hjem og kontor (Boltanski & Chiapello, 2002). I siste og femte kapittel tar jeg for meg Weber (2009;

2022) sitt begrep om idealtipe, og skisserer opp to idealtyper – som brukes som en analytisk typologi i sammenligningen av hjemmekontor og fysisk kontor.

Deretter følger metodologiske betraktninger. Det er lagt til grunn en kvalitativ forskningsmetode, hvor datamaterialet har blitt samlet inn ved hjelp av dybdeintervjuer. Min posisjon og det overordnede perspektiv for å se på virkeligheten er etnometodologi. I tillegg til at dette perspektivet har vært vesentlig i min tilnærming til forskningsprosessen, har jeg vektlagt symbolsk interaksjonisme og fenomenologi som perspektiver under datainnsamlingen og analysen av datamaterialet.

Analysekapittelet gjengir informantenes tanker og følelser rundt hjemmekontor, gjennom sitater. Disse er analysert med utgangspunkt i forskningsprosjektets teoretiske tilnærming, samt tidligere forskning.

I oppgavens siste del drøftes forskningsprosjektets problemstilling og forskningsspørsmål opp mot studiens funn og analyse. Herunder vil det foreligge en oppsummering av sentrale trekk. Disse vil videre inngå i forskningsprosjektets konklusjoner.

2 Tidligere forskning

For å skape et grunnlag for analysen er det redegjort for relevant forskning om hjemmekontor under covid-19 pandemien, samt en studie om digitalisering som bidrar til en forståelse av endringer i samhandlingsformer. I tillegg til dette sier den noe om hvordan digitaliseringen, så langt, har påvirket og formet samfunnet (Pettersen L. , 2018).

I forskning om hjemmekontor under covid-19 pandemien beskrives det at folk lagde seg tid til å gå seg turer eller trene for å dele opp arbeidshverdagen. Dette på bakgrunn av at de mistet de små pausene de vanligvis hadde på kontoret, som eksempelvis når de skulle i et møte eller snakket med kollegaer andre ganger i løpet av arbeidshverdagen (Wethal mfl., 2022, s. 331). Det påpekes også at noen ble mer klar over nødvendig husarbeid, og at dette var noe som kunne føre til at de ble stresset. Andre gjorde derimot husarbeid for å få en pause fra arbeidet. I tillegg til dette ble det beskrevet at enkelte kjente på en følelse av «digital tretthet» som følge av at de brukte hele dager foran skjermen uten fysisk bevegelse. Når en sitter på kontor er det gjerne vanlig at en går til forskjellige møter og beveger seg for å snakke eller drøfte ulike saker med kollegaer. Dette er små pauser som har mye å si for hvordan arbeidshverdagen er, som en mistet når en begynte å jobbe hjemmefra. Små interaksjoner mellom kollegaer ble i større grad planlagt, noe som gjorde at den sosial siden av arbeidshverdagen forsvant (Ibid., 2022, s. 332).

Det at en mister disse små interaksjonene og den fysiske kontakten med kollegaer kan igjen føre til at en kjenner på jobbfelleskap i mindre grad. Jobbfelleskap kan defineres som en følelse av medlemskap, deltakelse og identifikasjon med arbeidet eller de en jobber sammen med (Dahl & Falkum, 2022). Denne følelsen av fellesskap er for mange en viktig kilde til mening, identitet og sosial støtte. En vil dermed kunne forvente en reduksjon av opplevelsen av jobbfelleskap når en sitter på hjemmekontor. Dette var derimot ikke tilfelle i Dahl og Falkum (2022) sin studie. Dette til tross at mediert interaksjon beskrives for de fleste å ikke kunne erstatte ansikt- til- ansikt interaksjon. Skjerm-til-ansikt interaksjon kan derimot ha fungert som et god substitutt, i hvert fall i en unntakstilstand. Dette kan ha sammenheng med at pandemien bidro til en felles problemforståelse, som følge av at alle ble stilt overfor de samme kravene og kontrolltiltakene fra myndighetene. Forskerne peker på at funnene tyder på at opplevelsen av jobbfelleskap på norske arbeidsplasser er med på å skape motstand mot strukturelle endringer. De har derimot en oppfattelse om at pandemien som unntakstilstand kan ha spilt en viktig rolle for å skape varige forandringer (Ibid., 2022). Det er med andre ord mye som tyder på at unntakstilstanden som covid-19 pandemien var, førte til at det ble lettere

å håndtere den nye arbeidshverdagen, da alle befant seg i samme situasjon og en ikke hadde annet valg enn å sitte hjemme. Når det er sagt har pandemien gitt oss mulighet til å utforske nye måter å kommunisere, samarbeide og være sammen på, noe som også vil være nyttig i et arbeidsliv uten pandemi (Ibid., 2022).

Fra et ledelsesperspektiv kan en si at fjernledelse øker usikkerhet og tvetydeligheten i organisasjonen på grunn av tolkningsmuligheter og «støy» i kommunikasjonskanalene. I tillegg til dette vil det være redusert frekvens i direkte samhandling mellom leder og medarbeidere (Pettersen & Solstad, 2020). Pettersen og Solstad (2020) peker på at ansikt-til-ansikt kommunikasjon er den rikeste kommunikasjonsformen, og problematiserer mangel av denne type kontakt, noe som kan føre til å begrense kommunikasjonen. Studien til Pettersen og Solstad (2020) viser at kommunikasjonsutfordringer øker når det ikke er mulig å møtes fysisk. Lederne som deltok i studien uttrykte dessuten bekymring ved mangel på fysisk avstand, da dette gjør det vanskeligere å bygge tillit og skape motivasjon blant medarbeiderne. Noe som vil resultere i at relasjonsbyggingen svekkes. Flere la stor vekt på at det er viktig med daglig ansikt-til-ansikt kontakt med de ansatte for å få til en god relasjon (Pettersen & Solstad, 2020).

Til tross for dette viser en undersøkelse, gjennomført av Fafo, at mange trolig vil fortsette å jobbe deler av uken hjemme, også etter pandemien. Herunder kom det frem at hjemmekontor én gang i uken kan bli populært (Ødegård & Andersen, 2021, s. 8). At hjemmekontor vil bli populært etter pandemien underbygges også av en undersøkelse gjennomført av Norstat (Nergaard, 2020). Et av de viktigste argumentene for bruk av hjemmekontor er bedre muligheter for å kombinere jobb og familieliv, samt et ønske om mer fleksibel arbeidstid og spare reisetid til og fra jobb. Det er derimot usikkerhet rundt effektiviteten med hjemmekontor. Herunder er det rundt fire av ti som mener dette er en viktig årsak (Ødegård & Andersen, 2021, s. 9). Når det gjelder hva de mener er de viktigste grunnene til å jobbe på arbeidsplassen i en normalsituasjon er det tre begrunnelser som peker seg ut som de absolutt viktigste: savn av faglig fellesskap, savn av kollegaer og at det er lettere å skille mellom jobb og fritid ved å være fysisk til stede på jobb (Ibid., 2021, s. 9-10). Når det gjelder konsekvensene av å sitte på hjemmekontor er det bekymring for at bruken av hjemmekontor vil gå utover arbeidsmiljøet, samt være ødeleggende for kommunikasjonen og informasjonsflyten på arbeidsplassen (Ibid., 2021, s. 10). I Norstat sin undersøkelse er respondentene delt om bruken av digitale verktøy. Den ene delen mener at de digitale verktøy

er like effektive som å møtes ansikt til ansikt, mens den andre delen mener at det er en dårligere løsning (Nergaard, 2020).

Hjemmekontorarbeid fører til at de samhandlingsformene en har når en er fysisk til stede på kontoret endres. På bakgrunn av at jeg ønsker å se om disse endringen gjør seg gjeldene også etter pandemien, ønsker jeg å redegjøre for den øvrige samfunnsutviklingen. Herunder aspekter knyttet til digitalisering og medialisering, som artikkelen «Digitalisering. Modernitetens flyttebyrå» (Pettersen L., 2018) tar for seg. For klargjøring, innebærer medialisering langsiktige og strukturelle endringer hvor medier har en sentral rolle. Dette kan eksempelvis være at sosiale medier endrer samhandlingsformer (Ibid., 2018, s. 3). Her kan en trekke en parallell til teams som endrer samhandlingsformer på arbeidsplassen. Slik samfunnet ellers har endret seg de siste årene har det skjedd en forflytning av kontekst ved at sosial kapital har blitt trappet ned (Ibid., 2018, s. 12). En kan også se på det slik at den sosiale samhandlingen har blitt mindre fysisk, fordi en ikke har behovet for den fysiske tilstedeværelsen i gjennomførelsen av ulike handlinger. Slik sett bærer samfunnet preg av en mer digital samhandling. Dette i form av at mange av tjeneste i samfunnet, har blitt digitalisert. Eksempler på dette kan være at det er selvbetjeningskasser i butikker, som gjør at en mister det menneskemøte mellom selger og kunde. Kjøp av klær og andre varer blir gjort gjennom nettbutikker. Vi kan bestille mat gjennom apper eller nettsider, og få leveringen på døren uten noe form for interaksjon med dem som leverer maten. I tillegg til dette har også møter med banken i stor grad blitt digitalisert. Da jeg skulle kjøpe min første bolig, fikk jeg ikke tilbud om fysisk møte i banken, men et møte over telefon. Dette er derimot ikke tilfelle i alle banker, og jeg valgte faktisk å bytte bank på grunn av det, fordi det er en såpass stor begivenhet å kjøpe sin første bolig at jeg ønsket den ansikt-til-ansikt-kontakten med en rådgiver i banken. Når det er sagt er skjemaene som skal fylles ut i forbindelse med lån, samt kjøp og salg av bolig digitale. Du skriver under med «digital signatur» gjennom bank-ID, samt at en under overtakelsen av boligen fyller ut ett digitalt skjema.

Utover dette har det skjedd en digitalisering i NAV systemet, hvor det i 2016 ble introdusert en ny digital front for organisasjonen på NAVs nettside. Denne brukes til å informere om tjenester og ytelser som tilbys brukeren, samt informasjon om deres rettigheter og plikter. Det har med andre ord blitt en plattform for selvbetjening. Videre ble «Ditt NAV» introdusert i juni 2010, hvor flere av skjemaene kan lastes ned. En kan også søke om enkelte ytelser gjennom en sikker nettside. Målet og intensjonen med dette er at selvbetjeningsteknologier

skal være førstevalget. I tråd med dette ønsker en også at de fleste forespørsler skal kunne løses på dette nivået (Hansen, Lundberg, & Syltevik, 2018)

Det er med andre ord mange eksempler i samfunnet hvor en ser ustrakt grad av digitalisering og medialisering, som har bidratt til at den menneskelige kontakten med tilfeldige andre samfunnsmedlemmer forsvinner mer og mer. Dette gjør arbeidsplassen som sådan til en viktig arena for sosial samhandling og ansikt til ansikt interaksjon, som er viktig for individets utvikling av intelligens og identitet. Dersom denne utviklingen får fortsette, og arbeidslivet blir digitalisert i like stor grad som resten av samfunnet, kan en konsekvens av dette være at vår identitet ikke lenge etableres i relasjon til andre, men som noe vi velger og lager som representasjoner av oss selv. Dette kan anses som frigjørende for mennesket. Når det er sagt kan det bidra til økt emosjonelt stress (Pettersen L. , 2018, s. 13). På bakgrunn av dette blir det desto viktigere å få til et samspill mellom det virtuelle og det fysiske (Ibid., 2018, s. 15).

3 Teoretisk perspektiv

Da covid-19 pandemien brøt ut og restriksjonene trådte i kraft hadde jeg lyst til å bruke dette inn i masteroppgaven, ved å ta i bruk Garfinkel sin teori om breaching experiment (Garfinkel, 1984). Dette er en enestående anledning til å undersøke hvordan individer reagerer når en bryter med de dagligdagse rutinene som vi er så vant til. Jeg kunne ikke gjøre annet enn å gripe denne muligheten, da jeg synes Garfinkel sin teori om breaching experiment er spennende og interessant. Derav kan en si at dette er en teoretisk grunntanke gjennom oppgaven.

Hovedfokuset i denne oppgaven vil derimot være å sammenlikne den sosiale interaksjonen mellom kollegaer før og etter restriksjonene om hjemmekontor trådte i kraft. Før jeg går inn på studiens teoretiske tyngdepunkt, vil jeg derimot redegjøre for Garfinkel sin teori om breaching experiments. Det teoretiske tyngdepunktet og hovedfokuset for å besvare problemstillingen vil være etnometodologi og symbolsk interaksjonisme. Herunder vil jeg ta i bruk begreper fra Erving Goffman, Georg Herbert Mead, Randall Collins og Arlie Russell Hochschild. Deretter vil jeg trekke frem en studie av «den nye kapitalistiske ånd» (Benzecry & Winchester, 2017), som vil være relevant når jeg skal se på fleksibel arbeidstid og skille mellom hjem og fritid. Til slutt vil jeg ta i bruk begrepet idealtipe som tankebilder, for å få et tydeligere bilde på ulikheter og likheter ved det å sitte på hjemmekontor og det å være fysisk til stede på arbeidsplassen.

3.1 Covid- 19 pandemien som et naturlig «breaching experiment»

Hensikten med et breaching experiment er å endre den objektive strukturen i det kjente fellesmiljøet ved å gjøre bakgrunns forventningene ikke-fungerende. Dette innebærer at en undersøker dagligdagse handlinger ved å bryte ved de normer og regler som gjør seg gjeldene i den gitte situasjonen.

Ifølge Garfinkel gjør et effektivt breaching experiment det mulig for subjektet å tolke situasjonen som et spill, eksperiment eller bedrag. Dette gjør det nødvendig for individet å rekonstruere «naturlig fakta» i møtet, samt at det berøver individet for støtte til en alternativ definisjon av situasjonen. En kan dermed si at breaching experiments virker på samme måte som kultursjokk, dette ved at en kaster de grunnleggende elementene av en tidligere tatt-for-gitt verden inn i bevisstheten (Appelrouth & Edles, 2016, s. 622). Da Garfinkel gjennomførte slike eksperimenter startet han med kjente scener og spurte hva en kan gjøre for å bryte med

dagligdagse rutiner og sosiale praksiser. Ved å produsere uorganiserte interaksjoner kan en se hvordan strukturene i hverdagsaktiviteter vanligvis og rutinemessig produseres og vedlikeholdes (Garfinkel, 1984, s. 37-38).

I et av Garfinkel sine eksperiment ba han studentene sine om å tilbringe 15 minutter til en time hvor de skulle samhandle med familiemedlemmene sine som om de var pensjonatgjester og ikke intime familiemedlemmer. De fikk instruksjoner om å opptre på en forsiktig og behørig måte. I tillegg til dette skulle de unngå å bli personlige, bruke formell tiltale og kun snakke når det ble tiltalt av familiemedlemmene. Garfinkel rapporterte at i fire femtedeler av tilfellene ble familiemedlemmene forbløffet og sinte, noe som resulterte i at de forsøkte å gjøre de merkelige handlingene forståelig og å gjenopprette situasjonen til slik den vanligvis utspilte seg (Ibid., 1984, s. 47). Familiene ble med andre ord forbløffet og sint fordi deres tattfor-gitt verden ble utfordret, samt at deres normale prosedyrer for å gi mening til ting ble ubrukelig eller tvilsomme. Foreldrene håndterte vanligvis barnets uventede atferd ved å konstruere eller tilskrive motiver som så tilbake i tid for å forklare nåtiden. Dette kunne være at studenten jobbet for hard på skolen, var syk eller hadde hatt en krangel med forloveden (Ibid., 1984, s. 48). Her kan en si at foreldrene prøver å ansvarliggjøre atferden som ble observert.

For at det skal være mulig å opprettholde virkeligheten, er den reflekssive «regnskapsprosessen» (accounting process) avgjørende, fordi det er det som gjør det mulig for oss å tro at det sosiale livet er sammenhengende og at mening deles. Herunder er en av de viktigste egenskapene ved regnskapspraksiser indeksikalitet. Begrepet er hentet fra lingvistikken, hvor begrepet indeksikalitet refererer til det faktum at akkurat som ord har ulike betydninger i ulike kontekster, så tolkes også alle uttrykk og praktiske handlinger i en bestemt kontekst. Sentraliteten til både regnskapspraksiser og indeksikalitet for etnometodologi er tydelig i Garfinkel (sitert i Appelrouth & Edles, 2016, s. 624) sin egen definisjon av etnometodologi som «undersøkelsen av de rasjonelle egenskapene til indeksikale uttrykk og andre praktiske handlinger som er betinget av pågående prestasjoner av organiserte kunstferdige praksiser i hverdagen» (Appelrouth & Edles, 2016, s. 624). Hverdagen består ikke bare av fastsatte betydninger av objekter eller praksiser innenfor en gitt kontekst, men også om å trekke slutninger om betydninger ved å skape eller tilskrive en kontekst til tross for at den ikke er umiddelbart åpenbar. Et eksempel på dette kan være at dersom det er en som stirrer ut på øsende regn, observerer en taler: «For en fantastisk sommer vi har!», hvorpå tilskueren konkluderer med at bemerkningen var ment å være ironisk (Ibid., 2016, s. 624). På

bakgrunn av dette kan en si at den daglige verden blir skapt og opprettholdt av vår evne til å gi definitiv mening med uendelige ressurser. Dette gjennom de menneskelige beskrivende ressursene, som omfatter våre evner til å forstå de situasjonene vi står overfor. Disse er derimot bare tilnærmede, de gjenspeiler ikke eller samsvarer direkte med «virkelige» tilstander eller forhold, men gir heller et felt av muligheter. Slik sett må individer aktivt utføre kontekstualiserende arbeid for å forstå hva beskrivelsene som brukes i møter betyr (Ibid., 2016, s. 625).

Et annet breaching experiment som er mye omtalt, dreier seg om kroppsligheten i våre handlinger. Det kroppslige aspektet spiller en avgjørende rolle i interaksjoner mellom mennesker, og når vi er i interaksjon med andre er vedlikehold av en passende fysisk avstand mellom individene av vital betydning. Helt intuitiv vil vi plassere oss i en bestemt fysisk avstand fra den andre i interaksjonen, som er i tråd med situasjonens natur. En kan for eksempel se på situasjonen mellom selger og kunde. Dersom kunden kommer for nært, vil dette oppleves som irriterende for selgeren, noe som gjør at han eller hun uunngåelig vil trekke seg tilbake for å gjenopprette den «normale» avstanden. På den andre siden vil det bli sett på som uhøflig og uvanlig hvis en alltid insisterer på en 3,5 meters avstand mellom deg og enhver dagligdags samtalepartner (Joas & Knöbl, 2013, s. 163). Dette er et godt bilde på at når de internaliserte reglene og normene blir brutt så fører det til en reaksjon, hvor en prøver å gjenopprette situasjon til normal tilstand. Når en «utsettes» for regelbryting vil en også prøve å normalisere situasjonen, slik vi så i det andre eksempelet, hvor foreldrene prøvde å unnskyld studentens oppførsel.

På bakgrunn av at de reglene og normene som var gjeldene i samfunnet som helhet, som også omfatter de dagligdags rutinene, ble brutt da regjeringen iverksatte de strenge restriksjonene under covid-19 pandemien kan dette anses som et stort breaching experiment. Folks frihet ble i stor grad innskrenket, noe som resulterte i form for sosial isolasjon. Hvor en kunne ferdes, avstander til mennesker og strenge regler om bruk av ansiktsmaske når en befant seg ute er avgjørende faktorer som påvirket menneskers bevegelser og samvær med andre. Det var også regler for hvor mange som kunne oppholde seg i samme rom, noe som førte til mindre sosial kontakt med familie og venner. Regjeringen rokket med andre ord ved hele eksistensen og alle de rutinene som en har i løpet av én dag. På bakgrunn av at de dagligdags rutinene ble påvirket av utenforstående og omfattende restriksjoner fra myndighetene, kan covid-19 pandemien anses som et naturlig «breaching experiment».

De dagligdagse rutinene er viktig for mennesket da det skaper struktur og forutsigbarhet. Når disse forsvinner kan det skape angst, aggresjon og bekymring. For å på best mulig måte håndtere de nye reglene og normene, samt følelsene som oppstår når en påføres en slik sosial isolasjon, vil det være nødvendig å lage seg nye rutiner. Dette for å skape en best mulig hverdag som skaper trygghet og forutsigelse. Plutselig måtte en befinne seg i sitt eget hjem til alle døgnets tider. Sett i lys av arbeidssituasjonen, vil dette kunne føre til en mer flytende overgang mellom jobb og fritid. I tillegg til at en måtte lære seg nye måter å kommunisere på.

3.2 Interaksjonsritualer

Et interaksjonsritual består av kroppslig tilstedeværelse, et gjensidig fokus av oppmerksomhet blant deltakerne, utelukkelse av eksterne hendelser, og en resulterende delt følelsesmessig kvalitet. Benzecry og Winchester (2017) hevder, basert på Collins, at modellen for en interaksjonssituasjon er konstruert rundt to dimensjoner. Den første dimensjonen er om det faktisk er et gjensidig fokus av oppmerksomhet. Den andre dimensjonen handler om hvor mye emosjonell entrainment som bygges opp blant deltakerne. Dersom interaksjonsritualet er suksessfullt vil den emosjonelle energien blant deltakerne intensiveres (Benzecry & Winchester, 2017, s. 58).

For å skape et tydeligere bilde av interaksjonsritualet vil jeg gjennomgå Collins sin modell for interaksjonsritual. Basert på hans modell kan interaksjonsritualet deles i to, hvorav den første delen består av fire hovedingredienser (Collins, 2004, s. 47). Den første ingrediensen som er helt vesentlig for at interaksjonsritualet skal være mulig, er at det må være to eller flere personer på samme sted. Herunder er det en forutsetning om at en påvirker hverandre med ens tilstedeværelse, og at det er en grense til utenforstående. Dette er en helt nødvendig del av interaksjonsritualet, som vil bidra til å skape en følelse av hvem som tar del i aktiviteten og ikke. I tillegg til dette er det nødvendig at det blir kommunisert et fokus mot en aktivitet eller et objekt, som fører til gjensidig bevissthet. Den siste ingrediensen er at deltakerne må kjenne på en felles stemning eller emosjonell erfaring. Disse fire hovedingrediensene påvirker og forsterker hverandre. Forsterkningen mellom den tredje og fjerde ingrediensen er derimot spesielt viktig, da disse dreier seg om felles fokus og felles stemning. En forsterkning mellom dem vil føre til at deltakerne vil føle gruppens delte følelser mer intenst. Dette på bakgrunn av at det blir dominerende i deres bevissthet (Ibid., 2004, s. 48).

Den andre delen av modellen utgjør mulig utfall av ritualet (Collins, 2004, s. 47). Dersom ingrediensene lykkes med å kombinere og bygge opp intensitetsnivået, vil gjensidig fokus og følelsesmessig oppmerksomhet være mulig. Dette vil føre til en opplevelse av gruppe solidaritet og påfyll av emosjonell energi. Noe som igjen fører til et ønske om å ta initiativ til handling som følge av at en føler seg sterkere og mer entusiastisk. Symboler som representerer gruppen, vil føles viktig for individet og deres kollektive følelser. Disse kan omtales som kollektive representasjoner og kan eksempelvis være tegn eller personer. Sterke kollektive følelser, vil også føre til at en kjenner på en moralsk følelse overfor gruppen. Dette kan være i form av rettferdighet i å holde seg til gruppen, og at en skal respektere gruppens symboler (Ibid., 2004, s. 49).

Et vellykket interaksjonsritual vil med andre ord produsere mellommenneskelig solidaritet, og på bakgrunn av Collins sin interaksjonsritual modell kan en analysere ethvert sosialt møte ved å se på disse hovedingrediensene som jeg skisserte opp tidligere. Helt konkret kan en si at fysisk nærhet, slik at en kan se, høre og fornemme hverandre, er en avgjørende faktor.

Fellesbevissthet og oppmerksomhet rettet mot samme ting, vil føre til at det skapes en følelse av intersubjektivitet og mulighet for å opptre sammen. Dette vil føre til likt bevegelsesmønster, samt at deltakerne i interaksjonen lager lignende gester. I tillegg til dette vil det være vesentlig at en føler det samme, dette kan være begeistring, gleder, frykt, kjedsomhet, tristhet eller andre følelser. Til slutt kan en se på rytmisk entrainment, som vil si at en går inn i samme rytme når det gjelder stemme eller kropp. Typiske eksempler på dette kan være klapping, dansing, sang og andre fysiske handlinger (Collins, 2020, s. 479).

Ritualer som derimot ikke er vellykket vil føre til det motsatte av vellykkede ritualer. En vil i mindre grad føle på gruppesolidaritet, ingen eller lite respekt for gruppens symboler og manglende forsterket energi. Dette vil resultere i negative følelser som kjedsomhet, depresjon, interaksjonstretthet, følelse av tvang eller et ønske om å rømme. Disse ritualene er derimot viktige, da de sier noe om hva en ikke ønsker å gå gjennom igjen og bidrar til læring. Når det er sagt er det viktig i forhold til hverdagslige sosiale møter, i den forstand at den rituelle intensiteten ikke ville hatt samme betydning dersom alle møter vi har i hverdagen veide opp mot standarden for rituell intensitet (Collins, 2004, s. 51).

Skal en se på disse variablene eller ingrediensene i sammenheng med hjemmekontor vil en ikke kunne være fysisk nær hverandre og dermed kan en ikke se, høre og fornemme hva de andre gjør på samme måte som om en befinner seg i samme rom. Gjensidig fokus av oppmerksomhet, samt felles humør eller følelser gjør seg i større grad gjeldene når

interaksjonen skjer over skjerm. Når det er sagt vil en gjerne ikke kunne oppfatte følelsene på samme måte som når en befinner seg i samme rom. Rytmask entrainment vil også kunne opptre når en møtes over skjerm. En vil kunne oppfatte dersom de andre som deltar i interaksjonen eksempelvis klapper eller ler. Når det er sagt kan det tenkes at det å møtes over skjerm har ført til at en kjenner på en svakere solidaritet på arbeidsplassen sammenlignet med tidligere. På den andre siden var omstendighetene for at en måtte sitte på hjemmekontor svært spesiell, det var en stor global krise som alle var nødt til å håndtere på best mulig vis. På bakgrunn av dette kan det tenkes at noen følte på en sosial solidaritet, fordi en stod samlet gjennom krisen og prøvde å løse den på best mulig måte i fellesskap. Noe som kan ha ført til tettere relasjoner og sterkere samhold til kollegaer.

Når det er sagt har mennesker gjennom menneskehetens historie, frembrakt praktisk talt all sin solidaritet ansikt til ansikt, ved fysisk samvær. Da coronavirus epidemien entret ble det derimot satt en stopper for dette, da en ikke lengre fikk lov til å omgås andre med mindre en hadde på seg munnbind og holdt avstand (Collins, 2020, s. 477). Før coronavirus pandemien har teknologiske pådrivere og entusiaster spådd en fremtid hvor fysisk samvær vil erstattes av nye former for elektronisk kommunikasjon. Dermed kan en si at pandemien har ført til en akselerering ved bruken av teknologier i visuell og auditive moduser som nærmest utelukker for den kroppslige dimensjonen av samfunnet (Ibid., 2020, s. 478). Collins (2020) trekker frem at studier viser at elektroniske media ikke erstatter ansikt-til-ansikt interaksjon, men i stedet supplerer den. Ifølge Ling referert i Collins (2020, s. 478) kan en kjenne på sosial solidaritet til en viss grad når en snakker over telefonen, men følelsene av sosial solidaritet vil være mye svakere sammenlignet med det en kjenner på i ansikt-til-ansikt interaksjon. Dette kan begrunnes med at en minster så mange viktige og meningsfulle faktorer ved interaksjonsritualet.

En viktig forutsetning for interaksjonsritualet er at en befinnes seg i hverandre umiddelbare nærvær, for da blir en mengde ord, gester, handlinger og mindre begivenheter tilgjengelige, enten de er ønsket eller ikke, hvor dem som er til stede bevisst eller utilsiktet kan uttrykke sin karakter og sine holdninger (Goffman, 1957, s. 47). Goffman hevder det oppnås et etikettesystem som pålegger individet disse uttrykksfulle hendelsene, og gjennom dem projiserer individer et riktig bilde av seg selv og respekt for både andre tilstedeværende og omgivelsene. Etikettesystemet er viktig for den seremonielle orden i interaksjonen, og dersom etikettereglene brytes vil de andre i interaksjonen forsøke å gjenopprette den seremonielle

orden. Derav er det dem vi er i interaksjon med som bestemmer om vi oppfører oss i henhold til ritualenes seremonielle orden (Ibid., 1957, s.48).

Dersom vi ser dette i sammenheng med pålegg om hjemmekontor, vil de etikettereglene som tidligere gjorde seg gjeldene, ikke være like relevant da den sosiale interaksjonen foregår på helt andre premisser. Dette vil føre til at den seremonielle orden er vanskeligere å opprettholde, som igjen vil kunne føre til at en blir lettere distraheret av andre i hjemmet som også har hjemmekontor eller barn som er hjemme fra barnehage eller skole.

Ifølge Goffman (1957, s. 49, 51) kan distraksjoner føre til en opplevelse av å bli fremmedgjort i interaksjonen. Dette kaller han «other consciousness», og er en av flere former for fremmedgjøring i interaksjonen. Det er derimot kun denne jeg vil trekke frem i denne studien, da den anses som mest relevant. Ser en fremmedgjøring som følge av distraksjoner, i sammenheng med hjemmekontor under pandemien, så måtte både barn og partner også være hjemme dersom partneren ikke hadde en jobb som ikke lot seg gjøre på hjemmekontor. Dersom eventuelt både partner og barn befant seg hjemme vil dette være mulig distraksjoner, som kan føre til at interaksjonen ikke får den oppmerksomheten som kreves, og at en dermed kan føle på en fremmedgjøring.

3.3 Samhandling – hjemmekontor versus fysisk kontor

Symbolisk interaksjonisme dreier seg om hvordan vi samhandler med andre ansikt til ansikt. Derav vil teorien være relevant når jeg skal se på hvordan interaksjonen mellom kollegaer ble opprettholdt gjennom digitale plattformer, da det ble pålagt med hjemmekontor under COVID-19 pandemien. Innenfor symbolisk interaksjonisme har en noen grunnleggende prinsipper, som innebærer at individet gjennom den sosiale interaksjonen blir i stand til å fortolke og planlegge handlinger på bakgrunn av tankeprosessen. I tillegg til dette lærer en meninger og symboler, som er nødvendige for å kunne samhandle med andre. Både George Herbert Mead og Erving Goffman er teoretikere innenfor dette teoretiske perspektivet, og det er dem jeg vil ta utgangspunkt i når jeg skal redegjøre for det teoretiske tyngdepunktet i oppgaven.

3.3.1 Det sosiale selvet

For å forstå individet i interaksjonsøyeblikket er det relevant å trekke frem Mead og det sosiale selvet. Mead (1998) hevder at selvet består av to faser, selvet som «Jeg» («I») eller

subjektet og selvet som et objekt, eller «Meg» («Me»). Når individet blir et sosialt objekt for seg selv i erfaringen oppstår selvet. Den objektive fasen, eller «meg», representerer hvem vi er, og hvordan vi utvikler oss gjennom interaksjoner med andre. Denne fasen er med andre ord involvert i tenkning eller den refleksive rolletakingen. Når individet derimot er i interaksjonen, går selvet over i en annen fase. Denne representerer subjektet eller «jeg'et». «Jeg» er den ubevisste delen av selvet, da individet kun er klar over «jeg'et» i interaksjonsøyeblikket, før det går over i minnet og inn i «meg» (Appelrouth & Edles, 2016, s. 330)

I interaksjonen er det «jeg'et» som tar initiativ og som handler, men dette avhenger av den bevisste «meg»-opplevelsen. Det vil si at «meg» danner et filter for «jegets» aktiviteter, og dette filteret samsvarer med individets selvbylde. Vår «objektive» selvoppfatning blir utviklet på bakgrunn av andres reaksjoner på oss selv. Disse reaksjonene er derimot generaliserte. Det vil si at vi tillegger andre våre generaliserte antakelser om hvordan de tenker om oss (Imsen, 2014, s. 367). På bakgrunn av dette kan en si at individet selv danner grunnlaget for selvbylde sitt gjennom disse generaliserte antakelsene. Dersom en gjør noe i interaksjonsøyeblikket som anses som en negativ reaksjon for den andre, kan individet selv velge å se det positive i reaksjonen ved hjelp av «meg», og dermed utvikle en positiv selvoppfatning.

I tillegg til at den objektive fasen av selvet er nødvendig for individets tenkning, vil også emosjoner og kroppslige erfaringer gjøre mennesket i stand til å tenke, samt handle rasjonelt. Dette innebærer at det vi ser, oppdager og er oppmerksom på, blir styrt av følelsene våre. Hva vi velger å sette søkelys på, bestemmes med andre ord av følelsene våre. I tillegg til dette hjelper følelsene oss til å ta valg i komplekse situasjoner. Dette kan være basert på en intuisjon, gjennom magefølelsen eller en stemning. Derav kan en si at følelsene er lokalisert i kroppen, og at kroppen danner referansepunktet for tenkningen (Møen, 2023). Kroppen brukes med andre ord som en målestokk «for våre mest avanserte tanker, våre beste handlinger og våre største gleder og dypeste sorger» (Møen, 2023, s. 91).

Et annet viktig aspekt ved tenking er gester som signifikante symboler. Gester er betydningsfulle symboler, som sier noe om individers atferd i form av det som blir sagt, og hvilke signaler en sender ut i form av kroppsspråk og ansiktuttrykk.

Gester i sin opprinnelige form er de første åpne fasene av sosial handling. I en sosial handling vil individets handlinger fungere som stimulus for respons fra et annet individ. Individets tilpasning til hverandre innebærer at deres atferd fremkaller hensiktsmessige og verdifulle

responser hos hverandre (Mead, 1998, s. 113). Slik sett vil gesten påvirket individet som lager den, like sterkt som den påvirker det individet gesten rettes mot. De holdningene som vekkes hos andre, vil også virke tilbake på oss. Derav kan en si at medvirkning oppstår gjennom kommunikasjon (Mead, 1998, s. 56). En kan si at individet vet hva han eller hun sier når meningen i det blir like tydelig for individet selv som for den andre, individet påvirkes med andre ord slik som den andre. Dette resulterer i at den som snakker, i en viss forstand inntar samme holdning som den en henvender seg til (Ibid., 1998, s. 57).

Gester vil også være signifikant allerede i den forstand at de er stimuli for utførte reaksjonshandlinger. Dette vil si før de får betydning som bevisst mening. Et eksempel på dette kan være fektning, hvor den ene fekteren uten å reflekter over det parerer ut fra blikkretning og den mikroskopiske endringen av kroppsholdning som innleder den andres angrep. Dette er et eksempel på at endringer i ansiktsuttrykk og kroppsspråk kan anses som stimulus på lik linje med vokale gester (Ibid., 1998, s. 128). På bakgrunn av dette kan en skille mellom visuelle gester, som er de gestene en oppfatter med synssansene, og vokale gester som oppfattes gjennom hørselen.

Skal en se dette skille mellom visuelle og vokale gester i sammenheng med hjemmekontor, kan en si at de vokale gestene vil være tilnærmet like over teams som ansikt til ansikt. En vil være i stand til å høre det samme og dermed oppfatte de vokale gestene på tilnærmet likt både ved skjerm-til-ansikt samhandling og ansikt-til-ansikt samhandling. Dette med mindre det er noen tekniske problemer som forårsaker dårligere lyd. I tillegg til dette vil det også være vanskeligere å oppfatte de vokale gestene dersom flere snakker samtidig, da vil de fremstå uforståelig over teams. De visuelle gestene vil også være vanskeligere å formidle over skjerm, spesielt hvis det er mange i det samme møtet. Da vil en ikke kunne se alle som deltar. Utover dette er det vanskelig å oppfatte hva folk ser på når en samhandler over skjerm. Derav vil det være vanskelig å vite hvor fokuset til de andre i møtet er, og om personer reagerer på det som blir sagt, eller andre ting som ikke er av relevans for interaksjonen.

Innenfor sosial atferd blir fornemmelsen av ens egne responser naturlige objekter for oppmerksomhet. Dette fordi ens egen respons reflekterer de tolkingene en har til andres holdninger, da det er disse som fremkaller egen respons. I tillegg til dette kan en basert på egen respons uttrykke egen verdi som stimulus for egen atferd. En kan dermed ved hjelp av anledningene og midlene analysere og bringe frem våre egne responser i bevisstheten vår. Noe som gjør vår vanemessige atferd synlig. Anledningen er å finne i responsens betydning når det gjelder å påvirke andres atferd. Midlene er gestene, slik de kommer fram i

fornemmelsen av våre egne holdninger og bevegelser, som er begynnelsen på sosiale reaksjoner (Ibid., 1998, s.121-122).

Gester som signifikante symboler er viktig, da tenking bare kan skjer ved hjelp av gester som betydningsfulle symboler. Derav kan en si at eksistensen av intelligens er mulig i form av gestene. Individet kan ha en implisitt samtale med seg selv gjennom gester, og derav også tenke. Mead var opptatt av den sosiale gruppen individet er den del av, og hevdet at de internaliserte gestene har samme betydning for alle individer i den sosiale gruppen (Mead, 1934, s. 47).

Dersom en trekker parallell til arbeidslivet og møtevirksomhet vil en gest kunne være at en ser på hverandre, smiler og si hei når en kommer inn i rommet. Før møtet vil det gjerne også være tid til small talk med kollegaer. Da kan det tenkes at en hører hvordan det går, og har en samtale om livet utenfor arbeidsplassen. Dette vil si at det er en felles forståelse om hvordan en hilser når en møtes, og at en er opptatt av å se den andre og høre hvordan personen har det. Når det ble innført restriksjoner i forbindelse med covid-19 og det ble pålagt med hjemmekontor, dersom dette var mulig, var ikke dette like gjennomførbart. Dette fordi en ikke vet hvem som ser på hvem når en for eksempel møtes flere gjennom en digital kommunikasjonsplattform. Det vil heller ikke være mulig å ha samtaler en til en slik som det vil være dersom en møtes ansikt til ansikt. En vil ikke få den samme nærheten og kontakten med enkeltpersoner, men også til alle som er til stede i møtet. På bakgrunn av dette kan det tenkes at det ble opparbeidet nye gester. Dette kan ha opplevdes negativt, da disse ikke vil vekke de samme holdningene eller opplevelsene.

Når det er sagt er dette er spesiell situasjon, det var en helt ny situasjon for alle og en befant seg i en unntakstilstand som måtte løses på best mulig måte. En måtte finne nye rutiner og normer på hvordan en skulle oppføre seg og samhandle, ved hjelp av de digitale plattformene en hadde tilgang til. Gester som den første åpne fasen av sosiale handling kan være vanskeligere å kommunisere, da spesielt de visuelle gestene. I tillegg til dette kan det være vanskelig med de vokale gestene også, dette på bakgrunn av at ikke alle kommer inn i møte på samme tidspunkt, og at en ikke får en ordentlig start på møte slik som en vil når en har møte ansikt til ansikt. I tillegg til dette er det vanskeligere å hoppe inn i en allerede eksisterende samtale med de som allerede befinner seg i teams møtet. Det kan også tenkes at det oppleves vanskeligere nettopp fordi at en ikke får den ansikt til ansikt kontakten, som en får når en møtes i virkeligheten. Derav vil det være vanskelig å oppfatte om andres oppmerksomhet er rettet mot deg eller noen andre. Det kan tenkes at dette vil oppleves ulikt,

ut ifra hvordan personen som styrer møtet opptrer, og hvor fokuset ligger i forkant av møtets start. Dersom målet er å komme i gang så fort som mulig og være effektivt vil det gjerne ikke være søkelys på å opprette nye gester. Hvis det derimot er mye søkelys på det sosiale og at det skal opprettholdes i en slik situasjon er det gjerne lettere.

Det er dessuten viktig at en blir bevisst på den eventuelle nye gesten. Dersom dette ikke er tilfellet, vil ikke gesten vekke de samme holdningene hos individene i interaksjonen. Noe som igjen fører til at individet ikke får internalisert gesten, eller blir bevisst på dens betydning. Derav kan en si at internaliseringen i vår opplevelse av gester, som skjer i interaksjon mellom individer, er essensen av tenkning (Mead, 1934, s. 47).

I en interaksjon vil individet ubevisst se seg selv slik andre ser en. På bakgrunn av dette vil en opptre slik som andre. Derav kan det tenkes at rutiner og normer som ble opprettet under hjemmekontor raskt ble hverdagen og det normale for alle, fordi en speiler seg i andre. Av den grunn kan det tenkes at en på sikt vil bli vant til å snakke med kollegaer over digitale plattformer, fremfor å snakke med dem ansikt til ansikt, fordi det er den nye normalen. Isolert sett hevder Mead at denne generelle mekanismen har en grunnleggende betydning for individets utvikling av selvbevissthet og selvet (Ibid., 1934, s. 69). Nettopp fordi at denne mekanismen har betydning for utvikling av selvbevissthet, vil ikke individet selv tenke over at andre kan reagere på at en ikke lengre treffes ansikt til ansikt på arbeidsplassen. Dette fordi det har blitt den nye normalen. På bakgrunn av dette kan det tenkes at det for noen ble vanskelig å komme tilbake til arbeidsplassen etter restriksjonene ble opphevet. Det kan både skyldes at det er behagelig å sitte hjemme, at en slipper å måtte ut døren tidlig på morgningen, men det kan også skyldes en form for sosialt ubehag eller angst – at en kjenner på at en ikke lengre vet hvordan en skal opptre sosialt når en er fysisk til stede på arbeidsplassen.

3.3.2 Dramaturgisk analyse

Erving Goffman bruker teateret som analog for interaksjon, hvor begrepene front stage og back stage illustrerer interaksjonen. Back stage er de delene av opptreden vi ikke ser, det er her vi planlegger hva som skal skje front stage. Front stage kan omtales som den fysiske scenen, og den består både av det fysiske, altså møbler og annet som ligger fast i rommet, og det mer personlige hos skuespilleren. Herunder kan en skille mellom ytre fremtoning og manerer. Ytre fremtoning dreier seg om fortellerens status, som for eksempel klær og utseende. I tillegg til dette vil det opplyse om fortelleres nåværende rituelle situasjon, nemlig hvorvidt fortelleren deltar i formell, sosial aktivitet, arbeid eller uformell rekreasjon. Manerer

omfatter stimuli som gir oss en pekepinn på den interaksjonsrollen fortelleren tar sikte på å spille i en gitt situasjon. Her vil blant annet måten fortelleren snakker og går på si noe om fortelleres rolle i interaksjonen. En kan ofte se et samsvar mellom ytre og manerer, ved at en ser forskjeller i sosial status blant de interagerende. Dette ved tilsvarende forskjeller i de tegn som blir gitt på en forventet interaksjonsrolle (Goffman, 2014, s. 29). Dersom en opptredende derimot later til å være av høyere rang enn sitt publikum eller er iført fornemmende klær kan ytre og manerer komme i strid med hverandre (Ibid., 2014, s. 30).

Skal en se dette i forlengelse av problemstillingen, kan det tenkes at overgangen mellom back stage og front stage oppleves mer flytende. Da en befinner seg i eget hjem, til tross for at en er på jobb. Derav kan det tenkes at det kan oppleves vanskelig å skulle opptre slik en gjør på jobb, og at det kan oppstå en form for rolleforvirring eller at det oppleves utfordrende å skulle opptre i samsvar med den rollen en har på jobb når en befinner seg i eget hjem hvor en er vant til å ta på seg en annen rolle. På bakgrunn av dette kan det tenkes at en ikke får planlagt like godt, og at en fremstår på en måte en ikke ønsker eller formidler uakseptable inntrykk som ikke stemmer overens med den rollen som utspilles. Når det er sagt kan denne arbeidsformen oppleves som behagelig for andre, da en i mindre grad må gi av seg selv. I tillegg til dette trenger en gjerne ikke å være like deltakende som en må dersom en befinner seg fysisk til stede på kontoret. Den sosiale interaksjonen på hjemmekontor legger også til rette for rask veksling mellom back stage og front stage, ved at en kan slå av kamera og mikrofon i en møtesituasjon og derav plutselig befinne seg back stage hvor en kan planlegge opptreden videre til tross for at en befinner seg i den gitte situasjonen.

Goffman bruker begrepet opptreden om all aktivitet som utføres i løpet av et tidsrom som er kjennetegnet ved samvær med en bestemt gruppe tilskuere, og som har en viss innflytelse på tilskuerne. Videre benytter han begrepet fasade om personens opptreden som fremtrer på en generell og fastlagt måte, med hensyn på å definere situasjonen for dem som ser opptreden. Fasade er med andre ord uttrykksmidler av en fastlagt type som bevisst eller ubevisst tas i bruk av en person under opptreden. En kan skille mellom kulisser og personlig fasade når en snakker om fasaden i en opptreden. Kulissene innebefatter blant annet møbler og annen innredning som er ment å skulle uttrykke noe (Goffman, 2014, s. 27). Den personlige fasaden står for alt det andre som uttrykker noe. Dette kan sies å være det vi setter nærmest i sammenheng med den opptredende selv, og som anses å være naturlig at den opptredende fører med seg overalt. Personlig fasade kan derav sies å være alder, kjønn, antrekk, utseende, holdning, måte å snakke på, ansiktsuttrykk, kroppsbevegelser ol. Disse kan sies å være

meningsbærende, noen av dem er forholdvis stabile og skifter ikke fra situasjon til situasjon, mens andre er forholdvis mobile og midlertidige som f.eks. ansiktuttrykk som kan skifte i løpet av opptreden fra det ene øyeblikket til det annet.

Dersom en ser dette i sammenheng med hjemmekontor og sosial interaksjon over digitale plattformer så vil den personlige fasaden i mindre grad kommer frem ved skjerm-til-ansikt interaksjon sammenlignet med ansikt-til-ansikt interaksjon. Dersom en sitter flere og snakker over for eksempel Teams vil en ikke kunne se alle som deltar, dette fører til at en i liten grad får med seg alles reaksjon på det som sies. I tillegg til dette vil en persons kroppsspråk være vanskelig å oppfatte og tolke, da det er mindre fremtredende over teams, hvor en stort sett kun ser ansikter. Dette vil kunne føre til flere misforståelser og mindre tilknytning mellom dem som jobber på arbeidsplassen. Kulissene i en slik situasjon vil gjerne være en vegg, som uttrykker lite til sammenligning med omgivelsene en har på et kontor.

Når en sitter på hjemmekontor og ser hverandre på en skjerm kan det også være vanskelig å plukke opp den non-verbale kommunikasjonen til de andre. Det kan også tenkes at ikke alle har på kamera når en sitter i et videomøte med mange andre, dette gjør det enda vanskeligere å oppfatte det som blir sagt. Herunder kan en tekke inn Erving Goffman sitt begrep impression management (inntrykksstyring), som dreier seg om de variabel og non-verbale praksiser en anvender for å formidle et akseptabelt inntrykk av en selv. Moralske forventninger og regler for hva som er korrekt atferd danner utgangspunktet for hvilke inntrykk en skaper gitt den gjeldende situasjonsdefinisjonen (Giddens & Sutton, 2017, s. 306).

I en digital møtesituasjon vil det være vanskeligere å oppdage de non-verbale uttrykkene, dersom en da i tillegg slår av kamera vil det være helt umulig. Det å slå av kamera kan derimot oppfattes som en non-verbal praksis, noe som kan oppfattes som negativt, da det fører til mindre tilstedeværelse i samtalen. Dersom det derimot ikke blir formidlet at det forventes at kamera skal være på, kan det tenkes at det oppleves som mer behagelig å ha det av. Når en sitter på hjemmekontor er en jo hjemme hos seg selv, en befinner seg back stage, og det kan oppleves privat å vise omgivelsene og det kan kjennes behagelig at en slipper å ordne seg eller tenke på hvordan en fremstår over kamera. I tillegg til dette kan en føle på en usikkerhet i forhold til den rollen en har i arbeidssituasjonen, når arbeidet plutselig skal utføres på helt andre og nye premisser. Den sosiale kontakten oppleves gjerne mer profesjonell og effektiv, da en mister de raske replikkene frem og tilbake. Rask dialog vil være vanskeligere over teams, da det kun er én som kan snakke om gangen, hvis ikke blir det fort utydelig og uklart hva som blir sagt. I tillegg til dette mister en verdifull small talk eller småprat, som har mye å

si for samhandlingen og følelsen av samhörighet. Small talk er jo gjerne noe som foregår i forkant og etterkant av møtet. Det blir interessant å se om dette er noe som har vært mulig å opprettholde når interaksjonen har vært mediert. I tillegg til dette kan det tenkes at følelsen av samhörighet og fellesskap har vært høyere hos dem som har hatt på kamera under ulike møtesituasjoner, sammenliknet med dem som ikke har det.

Et aspekt ved impression management er ansiktsarbeid, som dreier seg om de handlinger en foretar seg for å sikre at det en gjør er i overensstemmelse med det som vises gjennom ansiktet (Goffman, 2020, s. 49). Begrepet ansiktet dreier seg om den positive sosiale verdien et menneske gjør krav på i kraft av de verbale og non-verbale handlingene en uttrykker. Dette basert på ens oppfattelse av situasjonene og ens vurdering av deltakerne, da særlig en selv. En kan dermed si at det et menneske uttrykker i en situasjon sier noe om hvilken rolle det inntar (Ibid., 2020, s. 43). Et individ opprettholder ansiktet når de verbale og non-verbale handlingene gjengir et bilde av en som er internt konsistent, blir støttet av vurderinger og bekreftelse fra de andre deltakerne, og blir bekreftet av upersonlige instanser i situasjonen. Individets ansikt er sådan diffust lokalisert av hendelsene i møtet, og blir kun håndgripelig når disse hendelsene blir avlest og fortolket med hensyn til de vurderingene som komme til uttrykk i dem (Ibid., 2020, s. 44).

Når en befinner seg i en sosial situasjon forventes det at en opprettholder en viss grad av hensyn. Dette ved at en skåner følelsene og ansiktet til de andre tilstedeværende. På bakgrunn av at en identifiserer seg med hverandre og hverandres følelser vil dette skje frivillig og spontant i interaksjonen. Når det er sagt er det viktig at en utviser selvrespekt. Dette ved at en lever opp til det selvbildet en har påtatt seg gjennom de verbale og non-verbale handlingene (Ibid., 2020, s. 47). Den kombinerte effekten av regelen om selvrespekt og hensynsregelen er at personen normalt opptrer i hendelsen på en slik måte at både hans eget og de andre deltakernes ansikt opprettholdes. Dette betyr at hver deltaker får utføre den rollen de tilsynelatende har valgt for seg selv. Derav etableres det en tilstand hvor alle midlertidig godtar hverandres roller. Denne formen for gjensidig respekt synes å være et grunnleggende strukturelt trekk ved samhandling, da spesielt ved ansikt til ansikt interaksjon (Ibid., 2020, s. 48).

I ansikt til ansikt interaksjonen vil en person være orientert mot to sammenfallende perspektiver, en forsvarsvinkel som handler om å bevare sitt eget ansikt, og en beskyttelsesvinkel som dreier seg om å bevare andres ansikt. Når en forsøker å bevare andres ansikt, bør en velge en fremgangsmåte som ikke fører til ansiktstap for en selv. Mens når en

forsøker å bevare sitt eget ansikt, så må en ta hensyn til det ansiktstapet som ens handlinger kan medføre for andre. Dersom en skal håndtere sin egen og andres situasjon godt uansett hva som skjer, må en ha et repertoar av ansiktsreddende tiltak for mulige relasjoner til trussel. Den sikreste måten å forhindre trusler mot ens ansikt på er unnvikelsesprosessen. Dette dreier seg om at en unngår kontakter hvor det er sannsynlig at truslene vil opptre (Goffman, 2020, s. 51). Dersom hendelsen likevel finner sted, finnes det andre unnvikelsespraksiser. Et defensivt tiltak er at en holder seg unna temaer og aktiviteter som vil føre til at det blir uttrykt opplysninger som ikke stemmer overens med de verbale og non-verbale handlingene. Dette kan en gjøre ved å endre samtaleemnet eller aktivitetens retning (Ibid., 2020, s. 52).

Når en befinner seg på hjemmekontor er denne formen for unngåelse enda enklere da en bare kan skru av kamera og mikrofonen dersom en opplever noe som en trussel. Dette kan oppstå dersom en ikke har fått forberedt seg til det møtet en deltar i, for å unngå å miste ansiktet eller vise dette, kan en trekke seg unna og forberede seg back stage selv om interaksjonen pågår. I tillegg til dette kan det tenkes at omstendigheten rundt at en ble sendt på hjemmekontor, frembrakte mange vanskeligere følelser, som en ikke ønsket å vise. Det kan ha vært at noen en var nær var blitt smittet eller bekymring rundt smitte. Hvis dette er tanker som påvirket individet, kan det tenkes at møtesituasjonen kan ha opplevdes vanskelig, noe som kan ha ført til et ønske om å trekke seg tilbake, for å føle på trygghet i å vise de følelsene som måtte oppstå. Dette kan også ses på en unnvikelsesprosess, for å bevare sitt eget ansikt.

I forlengelse av dette ønsker jeg å gå inn på Hochschild sin teori om Deep Acting, men først vil jeg redegjøre for emosjonene og hvordan disse fremtrer i interaksjonen (Hochschild, 2012;1990). Hochschild (2012) hevder at alle emosjonelle erfaringer og uttrykk kan sees på som en prosess hvor en knytter tidligere erfaringer til nåværende situasjon. Emosjoner kan ifølge Hochschild (1990) defineres som en bevissthet gjennom fire elementer, som vanligvis opptrer samtidig. I en interaksjon vil det skje en vurdering av situasjonen, endringer i kroppslige fornemmelser, den frie eller hemmende visningen av uttrykksfulle gester, og en kulturell merkelapp anvendt på spesifikke konstellasjoner av de første elementene. Mennesket lærer hvordan en skal vurdere, vise og merke følelser, samt hvordan disse knytte resultatene av hver av dem til hverandre (Hochschild, 1990, s. 119). Derav kan en si at følelser gir oss informasjon, på lik linje med hørselen. Gjennom følelser kan en oppdage ens synspunkt på verden. På den måten vil følelsene kunne anses å ha en signalfunksjon. Dette ved at følelsene er avhengig av handlingen, da følelsene blir til når en handler. Dermed håndteres følelsene i handlingen, og på den måten bidrar en til utviklingen av den (Hochschild, *The managed heart*:

commercialization of human feeling, 2012, s. 26). I det daglige livet tenker en lite over hvordan en føler seg til enhver tid. Når følelsene derimot ikke passer inn i den situasjonen en er i og føler at det er et problem, rettes oppmerksomheten innover (Ibid., 2012, s. 42).

Dersom det var en forventning om at en skulle ha på kamera når en satt på hjemmekontor, kan følelsene som kunne oppstå i forbindelse med pandemien, fremstå som uforståelig for de andre i interaksjonen, da reaksjonen som oppstår er basert på andre ting enn den faktiske samtalen som finner sted. Det kan med andre ord skje en slags miskommunikasjon fordi skille mellom back stage og front stage forsvinner. De non-verbale handlingene eller uttrykkene kan derav oppfattes feil. Dette kan igjen føre til at samtalen ikke føles meningsfull. Når dette skjer vil individet etter interaksjonene gå inn i seg selv og prøve å endre sin opptreden slik at den tilpasses den eller de andre personene. Når personen neste gang møter den andre, vil opptreden gjerne utspille seg annerledes fordi det har blitt gjort forberedelser back stage. Dette kan resultere i at relasjonen blir mer overfladiske. Når personen er tilbake back stage, kan refleksjonene rundt relasjonen være negative, mens de i interaksjonsøyeblikket oppleves som bra. Personen deltar dermed i illusjonen om at relasjonen er bra, eller lyger til seg selv om hvor bra relasjonen er i interaksjonsøyeblikket. Dette kalles Deep Acting (Hochschild, 2012), og anses som et annet aspekt ved impression management.

3.4 «Den nye kapitalistiske ånd»

I studien "The New Spirit of Capitalism" (Boltanski & Chiapello, 2002) ser forskerne på endringer i den kapitalistiske ånd og hvordan dette har resultert i en betydelig omorganisering av dominerende verdisystemer. De peker på at dette er en interessant forklaring på fraværet av kritisk motstand mot den kapitalistiske sfæren, gjennom 1980-tallet og frem til midten 1990-tallet i Frankrike. Herunder viser de til at dersom en vurderer at kritikk vanligvis rettes mot verdier som anses å ha blitt sveket av den kapitalistiske prosessen, kan en større transformasjon av et verdisystem som tjener som en begrunnelse for en kapitalistisk verden, bidra til en midlertidig forvirring for kritiske aktiviteter (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 1).

Forskerne har merket ideologien som rettferdiggjør menneskers engasjement i kapitalismen som en "kapitalismens ånd". Kapitalismen kan anses som et absurd system. Dette på bakgrunn av at lønnstakerne har mistet eierskapet til arbeidet som utføres, samt ethvert håp om å noensinne arbeide som en annen sin underordnede. På samme tid kan en si at kapitalistene er lenket til en uendelig og umettelig prosess. Slik sett er det mangel på betydning for begge

aktører i rettferdiggjørelsen av å være en del av kapitalismens prosess. Til tross for at få har noen reell sjans til å tjene betydelig profitt, krever kapitalistisk akkumulering engasjement fra mange mennesker. Når det er sagt er det lite som frister til involvering i et slikt system. Dessuten vil mange av dem som involverer seg kunne utvikle avgjorte negative følelser. I moderne økonomier som krever høy grad av engasjement fra sine ansatte vil dette være spesielt utfordrende. Da kvaliteten på engasjementet en kan forvente ikke bare avhenger av økonomisk stimuli, men også av mulighetene for de kollektive fordelene som følger av kapitalismen vil kunne forbedres. Kapitalismen må slik sett orientere seg noe mot å oppnå felleskapets beste, da det er dette som motiverer folk til å forplikte seg til dens prosess. Når det er sagt er kritikk en nødvendig katalysator for endringer i kapitalismens ånd. Da dette gir den de moralske grunnlagene som mangler, og som gjør det mulig for den å inkorporere rettferdighetshøyningsmekanismer som ellers ikke måtte blitt anerkjent (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 2).

Forskerne viser til tre dimensjoner som spiller en spesielt viktig rolle for å gi et konkret uttrykk for den kapitalistiske ånd. Den første dimensjonen indikerer hva som er "spennende" med engasjement i kapitalismen. Dette innebærer hvordan systemet kan hjelpe mennesker til å blomstre og skape entusiasme. En kan si at denne dimensjonen kan knyttes til de ulike formene for frigjøring som kapitalismen tilbyr. Den andre dimensjonen legger vekt på de former for sikkerhet som tilbys til de som er involvert, både for dem selv og for deres barn. Det tredje dimensjonen dreier seg om ideen om rettferdighet, og hvordan kapitalismen er sammenhengende med en følelse av frihet, og hvordan den bidrar til fellesgodet (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 3).

Forskerne konkluderer med at en ny representasjon av bedriften har kommet frem, som innebærer en svært fleksibel organisasjon. Organisasjonen er organisert etter prosjekter, hvor en jobbet i et nettverk, samt at det er få hierarkiske nivåer. Dette står i stor kontrast til en tidligere representasjon av bedriften, hvor organisasjonen ble sett på som hierarkisk, integrert og rettet mot den interne gjennomføringen av aktiviteter (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 4). I motsetning til den typen jobbsikkerhet som ble tilbudt på 1960-tallet, som involverte en meritokratisk tilnærming basert på oppnåelsen av forhandlede mål, betraktes karrierer nå som en serie av fullførte prosjekter. Jobbsikkerhet er nå basert på den "yrkesmessige dyktigheten" en person utvikler når de opparbeider seg erfaring (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 5).

Den nye kapitalistiske ånd som forskerne skisserer opp i artikkelen kan brukes til å forstå arbeidsmoralen som iverksette av prosjektarbeid. Hvor hvert prosjekt anses som en mulighet

til å utvikle sine ferdigheter (Boltanski og Chiapello, 2002, s. 7). Skillet mellom fritid og arbeid viskes dermed ut som følge av økt arbeidsmengde, på bakgrunn av et ønske om å fullføre prosjektet. En kan si at det er en grenseløs egenkontroll og egenutbygging. Dette kan en se i sammenheng med det fleksible og selvregulerte hjemmekontorarbeidet, som slik sett vil føre til en maksimal effektivitet. Dette på bakgrunn av at en kan arbeide hele tiden. Dersom en får en idé eller en løsning til et problem, iverksettes arbeidet i det øyeblikk ideen eller løsningen kommer. Slik sett kan det sammenlignes med det å arbeide med en masteroppgave, som sånn sett kan sees på som et prosjektarbeid. Hvor prosjektet hele tiden ligger i bakhodet, og en tenker hele tiden på hvordan en på best mulig måte kan skissere opp de funnene forskningen har bidratt til. Det er ikke skille mellom fritid og prosjektet, og en setter seg gjerne ned for å arbeide i det en får en tanke som kan være relevant for oppgaven. Prosjektarbeidet er slik sett en del av hverdagen, og en er hele tiden påkoblet, og klar for å utrette mer slik at prosjektet kan fullføres.

En kan si at prosjektarbeidet og hjemmekontoret krever en systematisk selvkontroll og selvovervåkning, sammenlignet med den fysiske arbeidsplassen hvor det er ekstern kontroll og overvåkning. Når en arbeider prosjektorientert over lengre tid kan en se at den eksterne kontrollen blir internalisert som en intern kontroll. Noe som muliggjør prosjektarbeidet, og den grenseløse selvkontrollen.

Når det er sagt vil ikke den nettverksorienterte delen av «den nye kapitalistiske ånd» (Boltanski & Chiapello, 2002), gjør seg like gjeldene på hjemmekontor. Da en mister mye av det sosiale når en ikke befinner seg i hverandres nærvær. Slik sett kan hjemmekontor føre til at en minster den kreative effektiviteten, og den effektiviteten som bare kan skapes i sosialt samspill og fellesskap med andre, som jeg beskriver i neste delkapittel (Collins, 2004). Den brusende energien interaksjonsritualet gir, når mennesker befinner seg i hverandres nærvær og retter oppmerksomheten mot en spesifikk ting. Den sosiale energien som skapes gjennom samhandlingen, som gir rom for kreative løsninger og utvikling av individet. Det sosiale samspillet som foregår på en fysisk arbeidsplass vil dessuten føre til meningsfull small talk, hvor en kan snakke om andre ting enn jobb, noe som skaper relasjoner, samt motivasjon og energi når en kommer tilbake til arbeidsoppgavene som skal utføres.

I det prosjektorienterte og nettverksorienterte arbeidet, er det en veksling mellom arbeid i nettverk hver for seg og periodevis selskapelige lag på barer, restauranter og konferanser. Det er i disse selskapelige møtene den kreative energien skapes, og prosjektarbeideren fylles med kreativitet. Dette motiverer og gjør dem klar for nye lange dager bak pc-skjermene på

kontoret. For å kontekstualisere er prosjektarbeideren knyttet til andre profesjonelle arbeidere gjennom et informasjonsnettverk, og det er gjennom disse selskapelige møtene at de møtes ansikt til ansikt, som byr på en mer intens og kroppslig informasjonsutveksling, innenfor det aktuelle miljøet. I denne type arbeid er med andre ord kreativiteten viktig, noe som gjør grensen mellom arbeid og fritid mer flytende. Da det bare er gjennom disse selskapelige møtene kreativiteten skapes (Møen, 2012). Under pandemien ble derimot ikke dette nettverksarbeidet, som skaper kreativitet, mulig å gjennomføre i like stor grad. Da regjeringens restriksjoner satte begrensninger for sosiale sammenkomster, samt at barer og lignende var nedstengt da pandemien var som verst. Studiens poeng brukes derimot til å illustrere det utviskede skille mellom arbeid og fritid, samt mangelen på den effektiviteten som bare kan skapes gjennom kroppslig tilstedeværelse og sosialt fellesskap.

3.5 Analytisk typologi av hjemmekontor og fysisk kontor

Jeg ønsker å ta i bruk begrepet idealtipe for å angi en analytisk konstruksjon som kan sammenlignes med de fenomener jeg finner fra det virkelige liv. Idealtypene vil brukes som tankebilder for å undersøke forskjeller og likheter ved å være fysisk til stede på jobben og det å sitte på hjemmekontor. Idealet refererer dermed til en vektlegging av spesielle aspekter ved de to arbeidsformene (Appelrouth & Edles, 2016, s. 143).

Idealtipe er et nøkkelbegrep i Webers metodiske diskusjon, som refererer til konstruksjonen av visse elementer av virkeligheten til en logisk presis oppfatning. Begrepet ideal har ingenting å gjøre med evalueringer av noe slag, og viser ikke til noe eksemplarisk eller noe som bør etterlignes (Weber, 2009, s. 59). På bakgrunn av at idealtipe anses som en konstruksjon av typiske egenskaper ved et sosialt fenomen, vil en ikke finne den i ren form i den sosiale virkeligheter. En vil derimot kunne observere aspekter ved de i ulike fenomener.

En kommer frem til en idealtipe ved at en ensidig betoner ett eller flere synspunkter og sammenfatter en mengde enkeltfenomener som finnes spredt og med uklare grenser – enkeltfenomener som føyer seg eller fremhever ensidige synspunkter og blir til et i seg selv gjennom et enhetlig tankebilde. Derav kan en på bakgrunn av idealtypen fastslå hvor nært eller fjernt dette idealbilde står i forhold til virkeligheten (Weber, 2022, s. 175).

Dersom en skal tegne opp én idealtipe med tanke på hjemmekontor, kan en tenke seg at en får jobbet mer effektivt da det gjerne er færre avbrytelser. I tillegg til dette kan en i større grad styre arbeidshverdagen. En befinner seg også til enhver tid back stage, med unntak av noen

digitale møter, noe som kom oppleves som mer behagelig, da en ikke må tenke på hvordan en opptrer. Det kan tenkes at skjerm-til-ansikt samhandling ikke vil kunne frembringe den samme sosiale solidariteten som ansikt-til-ansikt interaksjon vil. Derav kan en si at hjemmekontor fører til lavere grad av sosial solidaritet, og dermed også et dårligere arbeidsfellesskap.

Hvis en derimot er fysisk til stede på kontoret vil det være ansikt til ansikt interaksjon med kollegaer i form av lunsj, fysiske møter og small talk. Det vil gjerne også være mer struktur og større skille mellom jobb og fritid. Siden en er fysisk til stede vil en også kunne kjenne på en høyere grad av solidaritet, men en vil også kunne oppleve konflikter i større grad.

Med utgangspunkt i begrepet idealtipe, har jeg valgt å lage en typologi (se tabell 1). Denne kan anses som et konkret analyseverktøy, og blir dermed brukt gjennom analysen. Typologien har blitt utviklet med utgangspunkt i den teorien jeg har redegjort for tidligere, og har blitt justert underveis i analysen. Slik sett flettes teori, tidligere forskning og empiri sammen gjennom typologien. Utover det bidrar den til et komparativt design, da det gjennom typologien foreligger en sammenligning av hjemmekontoret og det fysiske kontoret.

Tabell 1: Analytisk typologi av hjemmekontor og fysisk kontor

Hjemmekontor	Fysisk kontor
Ikke skille mellom hjem og arbeidsplass	Skille mellom hjem og arbeidsplass
Selvregulert/fleksibel arbeidstid – systematisk selvkontroll og selvovervåking	Regulert arbeidstid – ekstern kontroll og overvåking
I hovedsak backstage, med unntak av digitale møter	Frontstage ved små og store møter med kollegaer
Mangel på small talk (småprat)	Small talk (småprat)
Skjem- til- ansikt	Ansikt- til- ansikt
Alenespising	Felles lunsj
Effektivitet – selvregulerte pauser	Effektivitet – brudd og pauser påført av andre
Lavere grad av sosial solidaritet	Høyere grad av sosial solidaritet

4 Metodologiske betraktninger

Det overordne perspektivet for å se på virkeligheten, er en vesentlig del av et forskningsprosjekt. Dette kan omtales som en modell for prosjektet. Min posisjon vil i stor grad passe innenfor etnometodologi (Silverman, 2020, s. 55). I tillegg til etnometodologi, vil jeg bruke fenomenologi og symbolsk interaksjonisme i min tilnærming til forskningsprosessen. Dette innebærer at kunnskap er en del av en sosial konstruert virkelighet, samt at informantenes egen perspektiver på denne virkeligheten vektlegges (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 45, 72). Fenomenologi og symbolsk interaksjonisme er to perspektiver som begge legger vekt på aktørens fortolkninger (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 45; Tjora, 2023, s. 29). Dette er sammenfallende med valg av kvalitativ metode, som jeg kommer tilbake til i neste delkapittel.

Etnometodologi tar utgangspunkt i at samfunnets normaltilstand er kaos og uorden, noe som gjør at en kan gjennomføre etnometodologiske studier gjennom et breaching experiment. Noe som innebærer at en studerer hvordan mennesker reagerer når normer brytes (Tjora, 2023, s. 30). På bakgrunn av at forskningsprosjektet springer ut fra tanken om å studere hjemmekontor i lys av covid-19 pandemien, vil dette innebære at studien baserer seg på et naturlig «breaching experiment». En kan omtale det som naturlig da det ble mulig å studere folks reaksjoner på brudd ved normer og regler, som følge av regjeringens restriksjoner i forbindelse med pandemien. Det ble med andre ord mulig som følge av en ekstern påvirkning. Derav vil dette være et overordnet perspektiv i metoden, så vel som et teoretisk perspektiv i forskningsprosjektet.

Fenomenologi som tolkningstradisjon bygger på en forutsetning om at aktørens forståelse og fremstilling av erfaringer, gir forskeren tilgang til informasjon om et gitt fenomen. Dette innebærer at en analyserer hvordan ting oppleves i en naturlig holdning, ved å distansere seg fra den. En ønsker med andre ord å analysere nøyaktig hvordan ting fremtrer i bevisstheten (Joas & Knöbl, 2013, s. 158). Derav er det viktig at informantenes perspektiv kommer frem, og at forskeren på bakgrunn av dette ikke bruker egne fortolkningsrammer for å forstå det som forskes på (Skilbrei, 2023, s. 46). Innenfor det fenomenologiske aspektet er det med andre ord informantenes livsverden og deres meningskonstruksjon av et fenomen, som er interessant (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 46).

Symbolsk interaksjonisme er et perspektiv hvor interaksjon mellom mennesker ses på som en sentral samfunnsdannende enhet (Tjora, 2023). En grunntanke innenfor symbolsk

interaksjonisme er at sosiale relasjoner er knyttet til gjensidig anerkjennelse mellom partene i interaksjonen. Basert på at utfallet av den delte definisjonen i en gitt situasjon ikke kan forutsies, eller at partene i interaksjonen kan mislykkes i å produsere den delte definisjonen, kan en si at sosiale relasjoner er åpne med hensyn til deres utvikling og form. Dette gjør seg også gjeldene for mer komplekse nettverk, som organisasjoner eller samfunn. På bakgrunn av dette vil interaksjonister oppfatte samfunnet som en prosess av handling, snarere enn en struktur eller et system, fordi dette problematisk nok antyder at sosiale relasjoner er faste. En kan dermed si at symbolske interaksjonister streber etter å konsekvent følge handlingsorientert teori når de forklarer og beskriver fenomener (Joas & Knöbl, 2013, s. 136).

4.1 Metodisk tilnærming

For å på best mulig måte kunne svare på problemstillingen, og kunne utvikle en helhetlig forståelse av den, har jeg valgt å gjennomføre semistrukturerte intervjuer. Datamaterialet er innhentet gjennom syv dybdeintervjuer. Disse ble gjennomført i oktober og november 2023, på informantenes arbeidsplass; på deres kontorer eller i deres møtelokaler. Med tillatelse fra informantene ble intervjuene tatt opp på lydopptak og deretter transkribert. Fokuset i studien vil være enkeltindividers meninger og følelser, knyttet til deres opplevelse av hjemmekontor under covid-19 nedstengingen. Derav kan en si at analysenivået er på mikronivå, mens analyseenhetene kan omtales som aktører (Grønmo 2017, s. 409).

Tidligere forskning om hjemmekontor har tatt i bruk både kvalitative og kvantitative data. Jeg ser derimot for meg at det er mest hensiktsmessig å gjennomføre kvalitative intervjuer i dette forskningsprosjektet. Dette på bakgrunn av at en kan identifisere og undersøke andre temaer og forhold enn ved en surveyundersøkelse hvor det er fastsatte spørsmål, og gjerne svaralternativer også. Ved kvalitative intervjuundersøkelser vil informanten kunne komme inn på forhold, slik som personlige opplevelser og erfaringer, som de knytter sine holdninger til. Dette gjør at jeg får personavhengige aspekter på fenomenet som skal forskes på (Tjora, 2023, s. 37).

Kvalitativ metode brukes når en ønsker å utforske individers hverdagsatferd, samt deres livshistorier (Silverman, 2020). Dette er sammenfallende med studiens formål, da jeg ønsker å fortolke hvordan atferden til informantene ble påvirket av restriksjonene om hjemmekontor under covid-19, og sammenligne de ulike kommunikasjonsformene på hjemmekontor og den fysiske arbeidsplassen. Kvalitative data bidrar til dette, da en gjennom den kvalitative

forskningsprosessen kan ivareta nyanser og kompleksitet, samt at en kan beholde en åpenhet overfor nye kategorier og forklaringer. Målet ved en slik metode er å skape rike, detaljerte data basert på informantenes opplevelser (Skilbrei, 2023, s. 28).

I tråd med den kvalitative metoden, vil jeg tolke datamaterialet med utgangspunkt i fenomenologi og symbolsk interaksjonisme, slik jeg nevnte tidligere. Sammenfallende med den fenomenologiske tolkningstradisjonen vil det være en åpenhet for informantenes opplevelser. På bakgrunn av dette vil jeg vektlegge presise beskrivelser, samt søke etter invariante essensielle betydninger i beskrivelsene deres (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 75). Dette underbygger også bruk av dybdeintervjuer som verktøy i datainnsamlingen. Da forskeren gjennom dybdeintervju vil forsøke å få deltakere til å sette ord på ens forståelse av verden, hvordan «ting» er og hvorfor de er slik de er, i forhold til det avgrensede fenomenet som studeres (Tjora, 2023, s. 30-31).

I tillegg til dette er sosiale situasjoner og hvordan disse oppstår relevant. Noe som bringer meg videre inn på symbolsk interaksjonisme (Tjora, 2023, s. 29). Symbolsk interaksjonisme i denne sammenheng kan sies å bygge på tre premisser. Det første dreier seg om at hvordan en handler har sammenheng med hvilke betydning ting, mennesker, idealer og situasjoner har for den enkelte. For det andre skapes betydningene en handler ut ifra gjennom interaksjon med andre. For det tredje modifieres og fortolkes betydningene av individet. På bakgrunn av dette kan en si at det er individet selv som avgjør hvilken betydning noe har, som innebærer en tanke om individet som en del av samfunnet som også deltar i å skape det (Skilbrei, 2023, s. 47-48). Informantenes opplevelse av hjemmekontor vil slik sett være i fokus, og disse vil tolkes og underbygges med utgangspunkt i handlingsorientert teori (Joas & Knöbl, 2013, s. 136).

4.2 Datainnsamling

4.2.1 Rekruttering av informanter

Snøballmetoden ble benyttet som rekrutteringsmetode. Dette innebærer at jeg spurte personer jeg kjenner om de kjenner noen i målgruppen som kunne tenke seg å stille på et intervju. Hvis dette var tilfelle, fikk jeg kontaktinformasjonen og tok direkte kontakt med personen (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2019, s. 121). Herunder var det tre personer i mitt nettverk, som kjente personer som ønsket å stille på et intervju. Deretter tipset disse igjen om aktuelle kandidater. Slik sett kjenner ikke alle informantene til hverandre, da de kommer fra

tre ulike nettverk. Dette bidrar til opprettholdelse av de forskningsetiske kravene (Tjora, 2023, s. 150-151).

Utvalgsstrategien betegnes som strategisk, da det ble valgt informanter på bakgrunn av kriterier som var nødvendig for å få samlet inn nødvendig data (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 115). I dette tilfellet var det et kriterium at informanten hadde satt på hjemmekontor under covid-19 pandemien. Et relativt lite utvalg på syv personer ble vurdert som positivt med tanke på tiden som er tilgjengelig, samt at dette frigjorde tid til analysearbeidet. Dette gir mulighet for grundigere tolkninger av datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 148-149).

Kvalitative data kjennetegnes gjerne av at en undersøker færre cases, for å oppnå en dypere forståelse av et sosialt fenomen (Silverman, 2020, s.7). Når temaet for forskningsprosjektet er relativt snevert, kan en basere seg på metning når en avgjør utvalgsstørrelsen. Dette innebærer at en avslutter datainnsamlingen når nye intervjuer ikke synes å tilføre nevneverdig ny informasjon (Tjora, 2023, s.158). Derav ble utvalgsstørrelsen til etter hvert som datainnsamlingen pågikk.

4.2.2 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene er semistrukturerte, noe som innebærer at intervjuet tar utgangspunkt i spørsmål som er forberedt på forhånd (Silverman, 2020, s.177). Derav utarbeidet jeg en intervjuguide i forkant av intervjuene. Herunder har jeg tatt i bruk de teoretiske perspektivene i forskningsprosjektet, samt fokusert på presise begreper og språklige formuleringer for å gjøre det så forståelig som mulig. Dette for at datamaterialet skal danne grunnlag for systematisk teoretisk drøfting og argumentasjon (Grønmo, 2017, s. 238). Da intervjuguiden var utformet, ble det utført ett pilotintervju. Etersom det kun ble gjort små justeringer i intervjuguiden, og den som deltok i pilotintervjuene var innforstått med deltakelsen i prosjektet, ble intervjuet transkribert og innlemmet som del av datamaterialet.

Jeg innledet hvert intervju med en introduksjon hvor det kom frem at målsetningen var en fri og åpen samtale, samt at informanten stod fritt til å sette søkelys på det de selv mente var betydningsfullt, for å på best mulig måte få frem deres opplevelse av å sitte på hjemmekontor under pandemien. Derav utarbeidet jeg en intervjuguide som gav rom for følgespørsmål og mer inngående spørsmål dersom informanten gav forklaringer som berørte prosjektets fokusområder.

I en intervjuprosess kan en sette søkelys på kunnskapsinnhenting eller kunnskapskonstruksjon (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 71). Når fokuset er kunnskapskonstruksjon anses intervjuet og analysen som sammenvevde faser, hvor en ønsker å konstruere kunnskap med vekt på den fortellingen publikum vil få høre. Herunder er det informantens erfaringer som er i fokus. Dersom en derimot setter søkelys på kunnskapsinnhenting vil en ha en tendens til å betrakte intervjuet som et datainnsamlingssted, hvor målet er å samle inn valide rapporter fra intervjupersonen. Filosofien i denne tilnærmingen er at kunnskap anses som en del av en sosialt konstruert virkelighet, altså at kunnskap allerede er til stede og bare venter på å bli funnet. De ulike tilnærmingene anses som ulike idealtyper av intervjukunnskap, og er i denne studien anvendt som verktøy i besvarelsen av problemstillingen (Ibid., 2022, s. 72). En kan dermed si at det er en epistemologisk og fenomenologisk innfallsvinkel til intervjuprosessen, med søkelys på intervjupersonens opplevelser (Ibid., 2022, s. 75).

I intervjuprosessen var det viktig for meg at informantene følte seg komfortable og at jeg klarte å skape et slags engasjement for studiens formål, slik at de ønsket å dele og reflektere rundt egne opplevelser. På bakgrunn av dette var det viktig for meg at intervjuene foregikk ansikt til ansikt, da en klarer å skape en annen følelse og nærhet til informantene når en møtes fysisk. Det fysiske møte fører også til small talk, noe jeg følte var veldig fint i forkant av intervjuene. Da hentet informanten meg gjerne ved inngangen til arbeidsplassen, så gikk vi og tok oss en kaffe, møtte kollegaer av informanten, fant møterommet og fortsatte å snakke litt da vi hadde satt oss ned. Det gjorde det lettere å tilpasse intervjuprosessen etter den enkelte informanten, da jeg fikk et inntrykk av personens personlighet. Intervjuprosessen har slik sett vært en veldig hyggelig ting, hvor jeg har fått møte interessante mennesker som har vist et stort engasjement for mitt forskningsprosjekt.

Det skjedde ved noen anledninger at informanten påpekte at spørsmålene var interessante og noe de ikke hadde reflektert over før. Å få ta del i refleksjoner og tankeprosesser på en slik måte var veldig gøy. Det setter derimot noen begrensinger for mitt engasjement rundt studiens tema, da jeg må holde meg objektiv for å ikke legge føringer for informantenes svar. Jeg prøvde på bakgrunn av dette å på best mulig måte skape en åpenhet og et engasjement rundt deres refleksjoner ved å stille relevante oppfølgingsspørsmål.

4.3 Bearbeiding av data

4.3.1 Transkribering

Intervjuene ble tatt opp ved lydopptak, på den måten fikk jeg konsentrere meg om informanten og dens beskrivelser av mine spørsmål. Dette gjør det også lettere å stille relevante følgespørsmål, og tolke informantens svar både gjennom verbal og non-verbal kommunikasjon. Noe som også gjør det lettere for meg som intervjuer å bidra aktivt i samtalen og stille relevante oppfølgingsspørsmål. Når jeg hadde gjennomført intervjuene transkriberte jeg de. Jeg prøvde å få det til samme dag eller dagen etter intervjuet ble gjennomført, for å gjøre transkriberingsprosessen enklere, da jeg hadde intervjuet ferskt i minne. Dette gjør det også enklere å huske eller gjøre seg tanker om de sosiale og emosjonelle aspektene ved intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 207). Utover dette tilbyr en transkribering en strukturering av intervjusamtalene, noe som gjør dem bedre egnet til analyse (Kvale & Brinkman, 2022, s. 206). Tiden jeg brukte på å transkribere intervjuene gjorde at jeg ble veldig godt kjent med datamaterialet, noe som bidro til at analyseprosessen ble noe enklere, da jeg allerede hadde fått en god forståelse av datamaterialet gjennom transkriberingen. I arbeidet med å transkribere intervjuene har jeg rettet oppmerksomheten mot å formidle meningen med intervjupersonens historie (Ibid., 2022, s. 212).

Når en skal transkribere fra lydopptak til tekst påpeker Kvale og Brinkmann (2022) at både tekniske og fortolkningsmessige problemstillinger må tas hensyn til. Herunder viser de til om en skal transkribere intervjuet ordrett i talespråkstil eller til skriftspråk stil (Ibid., 2022, s. 207). Det å ha instruksjoner for transkripsjonen er ikke like kritiske når jeg transkriberer alle intervjuene selv, dette ville vært helt vesentlig dersom det er flere som transkriberer. Når det er sagt har jeg valgt å transkribere intervjuene på bokmål. Denne beslutningen er tatt på bakgrunn av personvern hensyn, og for å ivareta informantens anonymitet på best mulig måte. Utover dette har jeg valgt å utelate pauser og vokaliseringer, da dette ikke vil utgjøre nevneverdige utslag for tolkningen av datamaterialet (Ibid., 2022, s. 209-210). Det er derimot viktig å påpeke at alt informanten sa i intervjuene har blitt gjengitt i sin helhet.

4.3.2 Analyseprosessen

Analysestrategien kan sies å være narrativ, da jeg er i den tro at de historier vi forteller om oss selv er viktige for hvordan vi ser oss selv og fremtrer for andre. På den måten skapes sammenheng og en følelse av mening i hverdagen, samt i møte med kaotiske og meningsløse hendelser (Skilbrei, 2023, s. 188). Min tilnærming kan kategoriseres som tematisk narrativ, da

målet med analysen har vært å undersøke den meningen som skapes gjennom informantenes utsagn (Ibid., 2023, s. 189). Dette er også sammenfallende med fenomenologisk innfallsvinkel hvor hensikten er å analysere meningsinnholdet i datamaterialet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2019, s. 171).

Når en analyserer datamaterialet med utgangspunkt i meningsinnhold, kan analysen deles i fire hovedfaser. Den første fasen dreier seg om helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnholdet. I denne fasen av analysen leste jeg gjennom intervjuene for å bli kjent med og få et helhetsinntrykk av datamaterialet. Deretter fjernet jeg irrelevant informasjon, og utledet meningsfortettende informasjon, ved å forkorte uttalelser og komprimere lange setninger til kortere setninger (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 171; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 232).

Den andre fasen dreier seg om at en bruker koder som verktøy for å sortere og få oversikt over datamaterialet. Dette innebærer en systematisk gjennomgang av materialet hvor en knytter ett eller flere nøkkelord til et tekstsegment slik kan en senere kan identifisere uttalelsene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 171; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 226). I mitt arbeid med koding av datamaterialet markerte jeg ord eller utdrag (Skilbrei, 2023, s. 192). Koden ligger dermed tett opp til empirien, og er slik sett ikke utviklet basert på teori, men det datamaterialet som foreligger (Tjora, 2023, s. 219). Prosessen med å kode materialet bidro slik sett til en struktur og oversikt over meningsinnholdet, og en organisering av meningsbærende informasjon i datamaterialet.

Da jeg hadde kodet uttalelsene, kategoriserte jeg dem ved hjelp av den analytiske typologien jeg skisserte opp teorikapittelet (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 228). Dette kan omtales som kondensering, og er den tredje fasen i analyseprosessen. Herunder er hensikt å abstrahere det meningsinnholdet som ligger i de etablerte kodene. I denne fasen har jeg valgt ut sitater som illustrerer informantenes meninger under de forskjellige kategoriene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 174). I utgangspunktet ble det analytiske typologien utviklet på bakgrunn av oppgavens teoretiske tilnærming, i denne fasen av analyseprosessen ble den derimot videreutviklet for å skape bedre samsvar mellom empiri og teori. På bakgrunn av dette valgte jeg også å trekke inn artikkelen om «den nye kapitalistiske ånd» i teorikapittelet for å skape et bedre grunnlag i analysen av fleksibel arbeidstid og skillet mellom arbeid og fritid.

I den fjerde og siste fasen ble de aktuelle sitatene sorterte etter kategoriene. Deretter identifiserte jeg aktuelle mønstre og sammenhenger i lys av eksisterende teorier og forskning (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 175).

4.4 Forskningens kvalitet

Når en skal vurdere kvaliteten til samfunnsvitenskapelige data må kvaliteten sees i sammenheng med hva datamaterialet skal brukes til. Dette tilsier at datamaterialets kvalitet er høyere jo mer velegnet materialet er til å belyse studiens problemstilling (Grønmo, 2017, s. 237). For at en skal kunne si at studiens kvalitet er god må datamaterialet bygge på vitenskapelige prinsipper for sannhetsforpliktelse og logisk drøfting. I tillegg til at utvelgelsen av enheter, samt innsamling av data gjennomføres på forsvarlig og systematisk måte. Dette i tråd med de forutsetningene og fremgangsmåtene som ligger til grunn i den metodologiske tilnærmingen (Grønmo, 2017, s. 238-239).

Innenfor samfunnsvitenskapene kan forskningens troverdighet, stryke og overførbarhet diskuteres ved hjelp av begrepene reliabilitet, validitet, generalisering og objektivitet (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 272).

4.4.1 Reliabilitet

I kvalitative studier referer reliabiliteten til stabilitet til funn, forskningsresultatene troverdighet, og at de dataene som presenteres er basert på data om faktiske forhold (Silverman, 2020, s. 90; Grønmo, 2017, s. 249; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 276). Silverman (2020) påpeker at det finnes to måter å tilfredsstille reliabiliteten i ikke-kvantitativt arbeid. Den ene dreier seg om at en gjør forskningsprosessen så transparent som mulig, gjennom å beskrive forskningsstrategi og dataanalysemetoder på en tilstrekkelig detaljert måte i studien (Silverman, 2020, s. 90). Det forutsetter at datainnsamlingen foretas på en systematisk måte, som samsvarer med etablerte forutsetninger og fremgangsmåter i det undersøkelsesopplegget som benyttes (Grønmo, 2017, s. 249). Mens den andre dreier seg om at en tar hensyn til teoretisk åpenhet ved å eksplisitt si noe om den teoretiske holdningen som tolkningen fremgår av og vise hvordan dette gir bestemte tolkninger og ekskluderer andre (Silverman, 2020, s. 90).

Til tross for at det er ønskelig med høy reliabilitet av intervjufunnene for å motvirke vilkårlig subjektivitet, påpeker Kvale og Brinkmann (2022, s. 276) at for sterk fokusering på reliabilitet

kan motvirke kreativt tenking og variasjoner. Da dette i større grad vil komme frem dersom intervjueren følger sin egen intervjustil og kan improvisere og følge opp fornemmelser underveis (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 276).

4.4.2 Validitet

Når en skal vurdere validiteten i et forskningsprosjekt, kan en skille mellom intern og ekstern validitet (Johannessen, Tufte, Christoffersen, 2019, s. 230-231). Intern validitet representerer sannheten til funn, som dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke den aktuelle problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 276). En kan dermed si at den interne validiteten er et uttrykk for hvor godt det faktiske datamaterialet svarer til forskeren intensjoner med undersøkelsesopplegget og datainnsamlingen (Grønmo, 2017, s. 241). Derav vil den håndverksmessige kvaliteten på undersøkelsen være avgjørende for valideringen. Dette innebærer at funnene kontinuerlig sjekkes, utspørres og fortolkes teoretisk (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 278). Derav vil kvaliteten på forskningshåndverket gjennom hele intervjuundersøkelsen være viktig når en skal vurdere intern validitet (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 272). Ifølge Grønmo (2017, s. 241-242) vil validiteten være lav dersom undersøkelsesopplegget er lite treffende for problemstillingen, mens den vil være høyere jo bedre de faktiske data svarer til forskerens intensjoner. Ekstern validitet dreier seg om resultatene fra forskningsprosjektet kan overføres til liknende fenomener. Når en skal bedrive forskning har en til hensikt å trekke slutninger utover de umiddelbare opplysningene som samles inn. Derav vil de kodede opplysningene tas ut av den helheten de inngår i, for å deretter bygge opp en ny og forskerkonstruert kunnskap om fenomenet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2019, s. 231)

4.4.3 Generalisering

Analytisk generalisering innebærer en vurdering av i hvilken grad funnene i studien kan brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i en annen situasjon (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 291). Det dreier seg med andre ord om hvorvidt en lykkes med å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er nyttig på andre områder enn det som studeres (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2019, s. 231). Denne typen generalisering på grunnlag av intervjuundersøkelser kan foretar uansett utvelgelses- og analysemetode. En kan si at analytisk generalisering dreier seg om at studien har rikholdige kontekstuelle beskrivelser. I tillegg til dette skal forskerens argumentasjon for at

intervjuresultatene kan overføres til andre situasjoner inkluderes (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 293). Ved å spesifisere bevisene og gjøre argumentene eksplisitte tillates dessuten leseren selv å bedømme hvor holdbar generaliseringen er. Dette ved å vurdere om resultatene kan generaliseres til en ny situasjon (Kvale og Brinkmann, 2022, s. 291).

I tillegg til analytiske generalisering vil jeg også trekke frem konseptuell generalisering, som dreier seg om en fremstilling av funn i form av konsepter. Dette kan eksempelvis være typologier, som jeg har tatt i bruk i dette forskningsprosjektet. For å oppnå større gyldighet og generaliserbarhet støttes utviklingen av typologien til den teoretiske tilnærmingen og tidligere forskning, samt det empiriske datamaterialet (Tjora, 2023, s. 271).

4.4.4 Objektivitet

Når en gjennomfører kvalitative forskningsprosjekt forventes det at forskeren bringer et unikt perspektiv inn i studien som gjennomføres (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2019, s. 232). I prinsippet kan et intervju være en objektiv forskningsmetode. Når det er sagt er det vanskelig å oppnå fullstendig objektiviteten på bakgrunn av den subjektive naturen til kvalitative forskningsmetode. Som forsker kan en på tross av dette tolke dataene på en måte som er troverdig og pålitelig. Dette kan en oppnå gjennom bevisst refleksjon over ens rolle som forsker, samt egne perspektiver. I tillegg til grundig dokumentasjon av forskningsprosessen, og åpenhet om eventuelle forutinntatte synspunkter som kan påvirke forskingen. Forskingen skal med andre ord ikke være ensidig, og en skal streber etter en objektivitet om subjektiviteten, samt etter sensitivitet med hensyn til forskerens egne holdninger (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 273). Utover dette påpeker Johannesen, Tufte og Christoffersen (2019, s. 232) at objektiviteten også kan styrkes gjennom en vurdering av om forskningen støttes av annen litteratur.

Objektiviteten eller sannferdigheten i en tekst kan også identifiseres i forhold autentisiteten og konsistensen i våre handlinger i hver eneste uttalelse. Denne innsikten stammer fra Goffman, og dreier seg om at folk handler og snakker ikke bare med henvisning til den ytre verden og til formen på normativt regulerte sosiale relasjoner, men også uttrykker alle andres handlinger også subjektiviteten til aktøren. I hver interaksjon vil presentasjonen av selvet spille en vesentlig rolle. Individet streber etter å kommunisere sine handlinger så autentiske som mulig til andre, samt presentere seg selv som sannferdig. I hvilken grad handlingene og uttalelsene våre er autentiske, er en prosess som vi kontinuerlig gjør i vår daglige liv, gjennom blant annet tvil og mistanke (Joas & Knöbl, 2013, s. 231).

4.5 Etiske refleksjoner

Forskningsprosjektet godkjent av Sikt, og personvernet er overholdt gjennom anonymisering.

Når en skal gjennomføre et forskningsprosjekt regnes det som god moral at ingen skal forskes på uten å være orienterte om at de forskers på og hva forskningen innebærer. I tillegg til dette må individet gi sitt eksplisitte samtykke til medvirkning. Dette innebærer at individet skal ha informasjon som kan danne grunnlag for å gi samtykke eller la være (Alver & Øyen, 1997, s. 102). Om en vil delta eller ikke skal med andre ord være helt frivillig (Silverman, 2020, s. 157). Det grunner i respekten for individets integritet, dets rett til en privatsfære, om dets autonomi og rett til personlig frihet (Alver & Øyen, 1997, s. 102). Dette innebærer at det individet sier og måten det opptrer på holdes konfidensielt (Silverman, 2020, s. 157).

Informert samtykke ble innhentet fra alle informantene i forkant av intervjuene. Dette i form av et informasjonsskriv med samtykkeskjema. Deltakerne fikk mulighet til å stille spørsmål rundt deltakelsen, da informasjonsskrivet med samtykkeskjema ble sendt ut ved første kontakt med informanten. I tillegg til dette hadde jeg en samtale med informantene, i forkant av intervjuene, om deres rettigheter som deltakere i forskningsprosjektet, før de skrev under og samtykker til frivillig deltakelse.

Konfidensialitetsspørsmålet dreier seg i hovedsak om hvilken informasjon som bør være tilgjengelig for hvem. Herunder refereres det til enighet med deltakerne om hva som kan gjøres med dataene som blir et resultat av deres deltakelse (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 106). I dette forskningsprosjektet er det kun jeg som vil ha tilgang til de dataene som samles inn. Behandling og lagring av datamaterialet har skjedd i henhold til UIBs styringssystemer for informasjonssikkerhet og personvern. Dette innebærer at datamaterialet ble lagret på en forskningsserver. I tråd med retningslinjer fra Sikt vil alt datamaterialet, med unntak av det som inngår i oppgaven, slettes når forskningsprosjektet er avsluttet.

Konfidensialitet er tett knyttet til spørsmålet om anonymitet (Ibid., 2022, s. 106). Anonymitet er nært knyttet til det etiske kravet om å verne om den enkeltes integritet og privatsfære. Herunder ligger det en forutsetninger om at en ikke skal kunne gjenkjennes i de tekster som offentliggjøres (Alver & Øyen, 1997, s. 103).

Alver og Øyen (1997, s. 121) påpeker derimot at kravet om anonymitet vil være vanskelig å imøtekomme når en bruker lange intervjustater i den ferdige teksten. Dette kan sies å være et paradoks da det metodisk sett anses som best og mest hederlig å trekke individet inn i teksten og la det bli hørt med sin egen stemme, mens det betraktes som etisk korrekt å skjule individet

(Alver & Øyen, 1997, s. 122; Kvale & Brinkmann, 2022, s. 106). I tillegg til dette er det et ideal om å modifisere talespråket minst mulig, av lojalitet overfor kilden. Dette vanskeliggjør derimot kravet om anonymisering i enda større grad (Alver & Øyen, 1997, s. 122).

Det er med andre ord mange avveieinger som skal gjøres når datamaterialet består av intervjuer. For å imøtegå de etiske kravene som stilles til håndtering av datamateriale har jeg valgt å anonymisere mine informanter i den grad det er mulig. Derav er informantene kodet 1 til 7. For å unngå gjenkjennelighet er kjønn, alder, nøyaktig dato for intervjuene, arbeidssted og situasjoner som kan identifisere den enkelte, samt henvisninger til konkrete arbeidsrelasjoner utelatt. I tillegg til dette har jeg utelatt informantenes dialekter, ved å transkribere alle intervjuene på bokmål.

«Det at det kreves informert samtykke, er også knyttet til en erkjennelse av at forskning kan medføre skade eller negative virkninger for dem det forskes på (...)» (Alver & Øyen, 1997, s. 103). Skade er et diffust begrep i samfunnsforskningen, og det foreligger lite systematisert empirisk materiale som gir belegg for å hevde at skadevirkninger er et betydelig problem innenfor forskning i samfunnsvitenskapen. De skader det derimot kan være snakk om er at individet føler seg kritisert, misforstått, uthengt eller stigmatisert (Ibid., 1997, s. 104-105). I tillegg til dette må en vurdere intervju situasjonens konsekvenser for intervju personene. Dette kan for eksempel være stressopplevelser og endret selvilde (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 97). Det er forskerens ansvar å beskytte individet fra skade, og sørge for gjensidig tillit mellom forskeren og den som studeres (Silverman, 2020, s.157).

For å beskytte individet fra skade ble det viktig for meg at de følte seg verdsatt, sett og forstått. Deres tanker og refleksjoner er reelle og viktige å anerkjenne, og i en intervju prosess er det nettopp deres historie som er i fokus. For meg som forsker er det viktig å se mennesket og validere deres følelser og tanker rundt det sosiale fenomenet. For å på best mulig klare dette var det viktig for meg at intervjuene ble utført ansikt-til-ansikt, da det på den måten er lettere å tolke og validere andre mennesker, samt at intervjuene foregikk et sted informanten kjente godt til. Derav ble intervjuene lagt til deres arbeidsplass, som er en trygg arena for dem. Det at en møtes ansikt til ansikt tilbyr også verdifull small talk i forkant, som gjør det lettere for meg som forsker å bygge meg opp et bilde av informanten og dermed også forstå informanten. Dette tror jeg er viktig for å unngå misforståelser, men også unngå stressopplevelser under intervjuet.

5 Analyse og presentasjon av funn

I dette kapittelet fremsettes analysen av hvordan samhandlingen på hjemmekontor under pandemien opplevdes for informantene, sammenlignet med samhandlingen som finner sted på arbeidsplassen. Analysen vil deles inn i to delkapitler, et som angår breaching experiment og et som tar utgangspunkt i den analytiske typologien av hjemmekontor og fysisk kontor. Herunder vil jeg dele analysen inn i fire underkapitler, hvor jeg skiller mellom hjem og arbeidsplass, fleksibel arbeidstid og effektivitet, skjerm-til-ansikt samhandling og arbeidsfellesskap.

Før analysen fremsettes vil jeg påpeke at alle informantene som deltok i studien brukte teams som digital møteplattform, i større eller mindre grad. Det var en fellesnevner at ingen hadde kjennskap til teams før de ble flyttet på hjemmekontor. Derav krevdes det noe opplæring og tilpasning i startfasen. Informant 2, 3, 4 og 6 hadde varierende erfaring med hjemmekontor. Det var kun informant 3 som hadde én fast dag i uken med hjemmekontor før pandemien, dette grunnet lang reisevei til jobb. Utover dette var det i enkelttilfeller med barnesykdom eller at en skulle utføre oppgaver som krevde økt konsentrasjon. For informant 1, 5 og 7 var det derimot helt nytt med hjemmekontor, da restriksjonene trådte i kraft.

I tillegg til dette er det ulikt hvor lenge informantene måtte sitte hjemme eller ønsket å sitte hjemme. Tidsaspektet spenner seg fra 3 uker til 2 år. Det later ikke til å være noe spesiell sammenheng mellom tidsaspektet en satt på hjemmekontor, og informantenes opplevelse ved denne arbeidsformen.

5.1 Breaching Experiment

Et effektivt breaching experiment vil kunne tolkes som et spill, eksperiment eller bedrag av subjektet, noe som gjør det nødvendig å rekonstruere «naturlige fakta» (Appelrouth & Edles, 2016, s. 622). Da regjeringen innførte restriksjonene i forbindelse med pandemien ble ikke bare enkelt situasjoner påvirket, men hele tilværelsen og livet som sådan. Pandemien kan slik sett sees på som et stor naturlig «breaching experiment», som ble utløst av en verdensomspennende krise, som igjen ble prøvd løst ved at regjeringen påførte individet sosial isolasjon. Hele eksistensen ble snudd på hodet, som gjorde det nødvendig å rekonstruere naturlige fakta som ble ugyldig. Regjeringens inngrep førte til en uorganisert hverdag, hvor strukturene i hverdagsaktiviteter og rutiner ble fjernet (Garfinkel, 1984, s. 37-38). Dette kan skape angst, aggresjon og bekymring. På bakgrunn av dette var jeg interessert i

å høre hvordan informantene reagerte da myndighetene innførte restriksjonen om hjemmekontor. Flere av informantene beskrev at de kunne kjenne på redsel og bekymring på bakgrunn av at det var en pandemi som var grunnen til at de ble sendt på hjemmekontor. Da jeg spurte informant 1 hvilke reaksjoner innføringen av regjeringens restriksjoner førte til, beskriver informanten at «inngrepet» opplevdes som uvirkelig og sjokkerende, som er sammenfallende med de reaksjoner det kan skape når regler og normer brytes.

Ja, jeg kan jo huske det som en litt sånn uvirkelig, sjokkerende og litt sånn gu skal jeg bare være hjemme? Og hvordan skal vi klare dette. Men jeg tror at det var lettere å få det til fordi alle var i samme situasjon. Du ble på en måte tvunget til det. Du måtte sitte hjemme, så det var ikke noe sånn at jeg kunne gjøre noe annet eller velge noe annet. Og da var det bare å lære seg det. Og da ble det faktisk veldig interessant og litt spennende. (...) vi lærte jo en helt ny metode å kommunisere med hverandre på, som vil aldri hadde brukt før. Aldri. Og plutselig så ble teams en sånn, hva skal jeg si, en påle i hverdagen som ellers var litt sånn kaotisk. (Informant 1)

Hvis en klarer å bruke de menneskelige beskrivende ressursene, vil situasjonen en står i være lettere å håndtere. Det krever at individet utfører kontekstualiserende arbeid for å forstå hva beskrivelsen av den nye tilværelsen betyr og hvordan denne kan løses med de kunnskapene en har fra tidligere opplevelser (Appelrouth & Edles, 2016, s. 625). Noe en kan se at informant 1 etter hvert klarte da den nye hverdagen plutselig opplevdes som noe interessant og spennende. Dette kan en også se er tilfelle hos informant 2, som beskriver at de utfordringene og de omstendighetene rundt det å bli sendt på hjemmekontor opplevdes som noe spennende – noe som ga informanten energi. Når det er sagt vil gjerne det å skulle trekke slutninger om betydninger ved å skape eller tilskrive en kontekst, oppleves enklere i denne situasjonen, da kontekst til det naturlige «breaching experiment» var en verdensomspennende pandemi.

Jeg har reflektert litt ovenfor meg selv sånn i ettertid for jeg er nok en person som trives litt i det ukjente, altså når ting er litt ukjent. Og jeg må finne ut og løse ting som kommer og skjer. Da blir jeg god, det gir meg energi at jeg må løse nye ting som ingen har gjort før. Jeg må gjøre det på min måte! Det er litt sånn blanke ark, så jeg fikk litt energi av å gjøre det, og litt sånn spenning. Samtidig som at vi var jo redd og engstelig, og redd for å besøke besteforeldre sant. Og vi måtte møtes ute og sånne ting, men jeg hadde jo mange ting. Og datteren min på skolen og hjemmeskole og jeg skulle liksom hjelpe hun med skolen mens jeg satt på hjemmekontor og hun satt og skulle gjøre oppgaver. Og jeg bare mm.. Sant så det var mye ting som skjedde på engang, men samtidig så kjente jeg på en litt sånn følelse av at jajaja, ohh! Det skjer noe ekstraordinært og jeg er en del av det og jeg må være med å løse det. (Informant 2)

For å klare håndtere dette naturlige «breaching experiment» vil det å skape nye strukturer og rutiner kunne hjelpe individet med å håndtere den nye hverdagen (Garfinkel, 1984, s. 38). Dette ser en er tilfelle hos de informantene som klarte dette, og fulgte disse i ukene eller månedene de satt på hjemmekontor. De informantene som skapte nye strukturer og rutiner i hverdagen håndterte det å sitte på hjemmekontor bedre enn dem som ikke gjorde dette. En fellesnevner hos dem som opplevde hjemmekontor som utfordrende, var nettopp det at de ikke lagde seg noen nye rutiner eller strukturerte arbeidshverdagen på en slik måte at det fungerte for dem. Et eksempel på dette kan en se i utsagnet til informant 4, som beskriver at både arbeidstid og derav også skille mellom hjem og arbeid ble ikke eksisterende.

Arbeidsdagen varte fra du hadde spist frokost til vi endelig logget av kl. 23. Men det var en gjensidig avtale akkurat da, for når man skal ha gjennom revisjon så ... vi ble enig om at vi trivdes like dårlig på hjemmekontor begge to, så det var like greit.
(Informant 4)

Sitatet fra informant 4 vitner om at informanten ikke klarte å skape og opprettholde den daglige verden ved de evnene en har til å gi definitiv mening med de menneskelige beskrivende ressursene en besitter, som er viktig for å forstå situasjonene en står overfor. Det aktive kontekstualiserende arbeidet som er nødvendig for å forstå denne nye hverdagen ble med andre ord ikke gjort (Appelrouth & Edels, 2016, s. 624). Slik jeg tolker det ut ifra informantens utsagn grunner dette i en slags aggresjon ved arbeidssituasjonen. Da informanten ikke gjorde noen for å prøve å skape en bedre arbeidshverdag for seg selv. Informanten stod i ubehaget, og ble enig med seg selv og sin kollega om at de likte hjemmekontor like dårlig så da kunne de like godt bare jobbe hele dagen. I tillegg til dette beskriver informanten lite sosial kontakt, utenom noen telefonsamtaler, og akkurat dette med mangel på sosial kontakt beskriver informanten som en av hovedgrunnene til at informantene ikke trivdes på hjemmekontor. Det er derimot viktig å påpeke at informanten ikke hadde behov for sosial kontakt for å gjennomføre de arbeidsoppgavene informanten har.

Når en ikke klarer å lage seg en ny hverdag, i form av nye rutiner og strukturer vil en også kunne oppleve skille mellom arbeid og hjem som mer flytende. Dette kan jo forklares med at en bare har gitt litt opp, slik som informant 4, og at en derav fyller hele dagen med arbeid fordi en ikke klarer å «løse» den nye hverdagen. Slik en kan se i den analytiske typologien jeg skisserte opp tidligere så vil en miste dette fysiske skille mellom hjem og arbeidsplass når en befinner seg på hjemmekontor. Det at en ikke har det fysiske skille, vil naturligvis gjøre det

vanskeligere å skille mellom hjem og arbeidsplass. Dette underbygges også i Fafo sin rapport, hvor det kom frem at et av de største savnene på hjemmekontor, var det skille en får mellom hjem og arbeidsplass når en arbeider på et fysisk kontor (Ødegård & Andersen, 2021, s. 10). Informant 6 beskriver dette skille som vanskelig nettopp fordi du sitter i eget hjem og jobber, og ikke får den fysiske avgrensningen. Arbeidstid eksisterer ikke, og arbeidet blir fleksibelt. Noe som krevet større grad av selvkontroll og struktur.

Det ble veldig mye jobbing på kvelden, du hadde ikke noe sånn avbrytelse på at nå går jeg hjem og spiser sant, du er jo hjemme. Det var jo ikke noe arbeidstid. Du var jo pålogget. (Informant 6)

Dersom en ikke har struktur og rutiner, vil det bli vanskeligere å håndtere en fleksibel arbeidstid og det utviskede skille mellom hjem og arbeidsplass. Dette på bakgrunn av at en ikke klarer å avslutte arbeidsdagen, og at en ikke har de faste rutinene slik som informant 6 beskriver. Når det er sagt har alle informantene med unntak av én lederstillinger. Dette krever jo at en er tilgjengelig dersom noe skulle oppstå, men det er forskjell på å være tilgjengelig og pålogget.

Både informant 4 og informant 6 beskriver misnøye med hjemmekontor, og ønsket å komme rasket mulig tilbake på arbeidsplassen. Informant 4 hadde behov for lite kontakt med andre på arbeidsplassen i forhold til det arbeidet informantene skulle utføre, derav uteble det. Det var derimot dette som skapte mest misnøye. Når jeg spurte hvordan informantene opplevde å miste alt det sosiale informantene var vant med å ha på arbeidsplassen beskriver informantene følgende:

Det er jo sånn at da går man omtrent på veggen til slutt. Altså man må ut og, jeg er jo et sosialt vesen. Så det å bli innelåst hjemme synes jeg ikke noe om i det hele tatt. (Informant 4)

I sitatet over kan en også se at informantene uttrykker den aggresjonen som tidligere, over den sosiale isolasjonen som regjeringen påførte mennesker under pandemien. Denne aggresjonen kommer på bakgrunn av at informantens dagligdagse rutiner og sosiale praksiser ble fjernet som følge av ytre påvirkning (Garfinkel, 1984, s. 37). Når jeg lengre ut i intervjuet spør hva

informanten savnet mest på hjemmekontor sier informanten følgende:

Det er jo selvfølgelig at man samhandler med folk og ser folk. Det er jo det sosiale. Jeg tror ikke jeg kunne trivdes med å jobbe hjemme eller bare sitte alene på et kontor hele dagene. Det tror jeg ikke hadde passet for meg, eller jeg vet at det ikke passer for meg. (Informant 4)

Dette tilsier jo at uansett hvor lite behov en har for andre mennesker til å utføre det arbeidet en skal utføre, så har mennesker et grunnleggende behov for sosial kontakt med andre. Arbeidsplassen er en såpass stor del av hverdagen, så dette blir en viktig arena for å dekke noe av dette behovet. Dette spesielt med tanke på slik samfunnet har endret seg de siste årene med tanke på digitalisering og medialisering, hvor den sosiale samhandling med tilfeldige andre samfunnsmedlemmer har forsvunnet mer og mer. Dette på bakgrunn av at tjenester i samfunnet har blitt mer og mer digitale, og en ikke har behov for å møte andre fysisk for å kjøpe mat, klær, bolig eller når en skal sende diverse søknader til NAV (Pettersen L. , 2018, s. 12).

Sammenligner vi med informant 6 så kjente ikke informanten like mye på mangel på sosial kontakt under den tiden informanten satt på hjemmekontor dette forklarer informanten med at han satt så kort tid på hjemmekontor. Informanten satt bare tre uker hjemme, og er den informanten som satt kortest på hjemmekontor. Det var derimot ikke alle på arbeidsplassen som fikk komme tilbake etter så kort tid, men de var noen og de som var til stede satt opp et system som gjorde at avstandsreglene var enkle å overholde, og det ble ikke gjennomført noe form for fysiske møter. Derav kjørte informanten flere teams møter med de informanten er leder for. I tillegg til dette hadde informanten møter hvor det sosiale var eneste agenda. Det ble dermed gjort mye for å bevare arbeidsmiljøet, til tross for at en måtte møtes over teams og de fleste satt på hjemmekontor:

Vi hadde lønningspils over teams. Det var litt spesielt å sitte hjemme i stuen å ta en øl, også hadde vi vel en quiz som gikk da. Det var gøy det. (...) Så hadde vi teams møter der folk kunne ta opp det de ville. Så hadde vi stand-up møte, for å prøve å ha den sosiale tonen da, akkurat som når man sitte rundt kaffebordet. (...) har tre stykker ledd i løpet av fem minutter så mission accomplish tenker jeg. (Informant 6)

De informantene som beskriver at de opparbeidet seg noen faste rutiner, satt igjen med en bedre følelse av det å sitte på hjemmekontor, til tross for at de savnet det sosiale på arbeidsplassen. Informant 1 beskriver at det ble viktig for trivselen at arbeidshverdagen på hjemmekontor ble preget av rutiner:

Nå hadde jo vi en veldig sønn struktur, der vi møttes hver morgen på teams halv 9, til morgenmøte. Det gjorde jo at du måtte opp til samme tid, du måtte dusje, du måtte stelle deg og gjøre deg klar og da måtte du ha spist frokost og laget deg kaffe. Sønn at det var ikke noe muligheter for at i hvert fall den morgenrutinen ble endrer. Men så har du jo litt tid. Og det som jeg husker jeg gjorde var at jeg bakte brød også fikk jeg meg gjerne en tur etter lunsj, for i lunsjen var vi jo alltid på teams. Og så var det å lage middag, og når vi var ferdig å lage middag og spise, så var det veldig viktig å komme seg ut. For da hadde du jo ikke vært ute den dagen, sønn som du vanligvis er når du er i arbeid sant. Så det ble en veldig god og fin rutine. Dagene ble egentlig ganske god, fordi de var rutinepreget. (Informant 1)

Informant 5 beskriver at de rutinene som gjorde seg gjeldene da informanten dro på arbeidsplassen ble videreført og lot seg gjennomføre da den nye hverdagen inntraff. Derav klarte informanten å regulere arbeidstiden sin selv, og opprettholde en så «normal» hverdag som mulig. Dette forklarer informanten med at kontoret som ble brukt på hjemmekontor var i en del av huset hvor informanten måtte gå ut og inn en annen inngang. Dette ble en god erstatning for det fysiske kontoret, da informanten satt hjemme. Noe som også gjorde skille mellom hjem og arbeidsplass lettere, da informanten gikk hjem fra jobb på samme måte som tidligere, bare at den veien var litt kortere enn før.

Det som var viktig når jeg hadde hjemmekontor, var at jeg hadde akkurat den samme rutinene. Stod opp klokken 6, på jobb til akkurat samme tid. Da tror jeg det er lettere, hvis du ikke begynner å rote med den rutinen, sønn i dag kan jeg sove inn litt for det er ingen som merker det sant. (...) Jeg hadde jo et rom i huset, som jeg måtte gå ut av huset og inn en annen inngang. Sant, så jeg ble jo våt i håret og gikk på jobb. (Informant 5).

Det informant 5 beskriver kan sees i sammenheng med Garfinkel sitt breaching experiment som dreier seg om kroppsligheten i våre handlinger. Hvor vi så at dersom en kunde kommer for nært selgeren, så vil selgeren trekke seg tilbake for å gjenopprette den «normale» avstanden (Joas & Knöbl, 2013, s. 163). Dette kan en også si at informant 5 gjør i bred betydning. Da informanten prøvde gjenopprette situasjonen til normal tilstand, ved å gjøre

hverdagen på hjemmekontor, så lik som mulig hverdagen på det fysiske kontoret.

5.2 Analytisk typologi av hjemmekontor og fysisk kontor

I analyseprosessen har jeg som tidligere nevnt tatt i bruk den analytiske typologien, samt begrepsapparatet fra studiens teoretiske grunnlag. Den analytiske typologien tilbyr en konstruksjon av de typiske egenskapene ved hjemmekontor og fysisk kontor. Derav kan en fastslå hvor nært eller fjernt dette idealbildet står i forhold til virkeligheten basert på de to idealtypene (Weber, 2022, s. 175). For å skape en tydelig struktur og oversikt over resten av analysen, vil denne skisseres opp ved hjelp av den analytiske typologien. Derav har jeg delt kapittel 5.2 inn i fire underkapitler som baserer seg på typologien.

5.2.1 Skille mellom hjem og arbeidsplass

Når en er fysisk til stede på kontoret vil det være et naturlig skille mellom hjem og arbeidsplass – en er ferdig på jobb når en går ut av kontoret. Når arbeidsplassen derimot flyttes hjem på fulltid kan denne overgangen oppleves mer flytende. Herunder vil gjerne rutiner være viktig for noen, slik jeg har beskrevet i første del av analysen, som omhandler pandemien som et naturlig «breaching experiment».

For informant 3 ble skillet mellom arbeid og hjem mer flytende. Informanten beskriver også at det var utfordrende at de var flere som satt hjemme, og at de måtte lage seg noen rutiner for å ikke forstyrre hverandre med de arbeids- og skoleoppgavene som skulle gjøres:

Det går jo lett i hverandre. Det ble litt sånn flytende. Vi var jo to stykker hjemme på hjemmekontor, og en med hjemmeskole. (...) det var jo egentlig styrete. Også var det sånn med lunsjen, da måtte vi bare begynne å si at «når kan vi ta lunsj i dag?», og «nå tar vi lunsj». Ellers så hadde gjerne jeg lunsj, så gikk han og snakket i telefonen, altså da var det jo ingen som egentlig fikk lunsj. Så der ble det helt sånn, okei kl. 11, vi måtte lage oss noen sånne rutiner hjemme. (Informant 3)

Flytende overgang mellom arbeid og hjem beskrives også av informant 6. Informanten forklarer denne overgangen som spesielt vanskelig da barna også var hjemme. Informanten påpeker derimot at det til tross for vanskeligheter funket og at det gikk bra. Det er også nødvendig å vise til at informant 6 har en lederstilling, som tilsier at informanten av og til må jobbe på kveldstid. Slik sett oppleves overgangen mellom hjem og arbeid som flytende også

etter pandemien:

Mer flytende overgang. Men det er jo litt sånn som det er i hverdagen min nå også. Når barna var hjemme også så var det jo bare rent kaos. Det å skulle ha barn hjemme og sysselsette de også å gå fra det ene til det andre. Altså det funket, og jeg vet at det hadde funket igjen. Og jeg er glad jeg har en jobb der jeg kunne kombinere det. Sant og at det gikk bra. Det var liksom ingen nød om jeg hadde en eller to unger på fanget mens vi kjørte møte sant. Hvis du jobber med andre ting så har du ikke de mulighetene. Så, men ja jeg synes det var vanskelig. (Informant 6)

Informant 6 var en av dem som ikke lagde seg noe spesielt med rutiner under nedstegingen, og dette kan jo ha sammenheng med at informanten opplevde overgangen som mer flytende. Når det er sagt beskriver informanten at dette er tilfellet nå også, derav er det lite som tyder på at det skyldes mangel på rutiner, men heller det at informanten har en lederstilling som tilsier at en må være tilgjengelig til enhver tid. Informanten forklarer at dersom det må gjøres noe på kveldstid, så drar informanten ned på kontoret, fremfor å sitte hjemme fordi informanten har problemer med å konsentrere seg om de arbeidsoppgavene som skal utføres når informanten befinner seg hjemme. Dette kan tyde på at det oppstår en slags rolleforvirring, og at det er dette som gjør det vanskelig for informanten å holde fokus når informanten befinner seg hjemme hvor informanten har en annen rollen enn på jobb (Goffman, 2014, s. 29).

Informant 6 sin beskrivelse av den flytende overgangen mellom hjem og arbeidsplass, kan også knyttes til artikkelen om «den nye kapitalistiske ånd» (Boltanski & Chiapello, 2002). Informanten forklarer at arbeidsoppgavene er prosjektbasert, og at det gjerne er flere prosjekter gående samtidig. Denne arbeidsformen er sammenfallende med den som beskrives av Boltanski og Chiapello (2017), som dreier seg om en prosjektorientert og nettverksorientert arbeid. Hvor hvert prosjekts anses som en mulighet til å utvikle ens kompetanse og dermed styrke sin rolle på arbeidsplassen. (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 7). På bakgrunn av dette vil arbeidsmengden øke, da fullføring av prosjektet fører til ny giv og motivasjon, samt selvrealisering. Denne arbeidsformen vil føre til at skille mellom arbeid og fritid viskes ut, noe som forsterkes på hjemmekontor da en ikke har det fysiske skille en har når en er fysisk stede på kontoret.

Til tross for at informant 6 var vant til at skille mellom arbeid og fritid var flytende, før pandemien og restriksjonene om hjemmekontor, opplevde han dette problematisk. Dette var fordi det fysiske skille forsvant når arbeidet ble flyttet hjem. Informanten beskriver at det ble

vanskeligere å utføre arbeidet, fordi det var så mange distraksjoner. Dette i form av arbeidsoppgaver som burde blitt utført i hjemmet eller at TV-en stod på:

Men jeg husker jo det at jeg måtte være veldig streng med meg selv. Og grunnen til at jeg ikke kan sitte hjemme er jo fordi jeg blir distraheret, jeg blir distraheret av at du kan ha tven på, at du kan faen nå skulle jeg satt på en vask fordi jeg synes det blir vanskelig at det er så mye du skulle ha fått gjort i løpet av en hverdag, også sitter du hjemme. Og så skal du være låst til at du skal jobbe fra et visst klokkeslett og ikke utnytter hverdagens, sant sette du på en vaskemaskin så står jo den på i 3 timer kanskje. Og da har du jo kanskje, hvis du gjør de tingene, så får du liksom mer effektiv dag kombinert med alt. Og det funket veldig dårlig for meg. Jeg liker jo at ting er effektiv og jeg liker jo å utnytte det. Jeg er litt sånn at når jeg går inn døren her så er jeg på jobb. Sant og da jobber jeg og får igjen for det. Når jeg er hjemme og kommer inn døren så er det min friplass. Da kan jeg koble av og da kan jeg være med ungene mine. Og være med familien og ja. Og jeg liker jo helst at det er slik. (Informant 6)

Det informant 6 beskriver kan forklares med Goffman (1957) sitt begrep «other consciousness», som dreier seg om at en vil kunne kjenne på en fremmedgjøring i interaksjonen på bakgrunn av ulike distraksjoner (Goffman, 1957, s. 49-51) Jeg ser for meg at dette også kan gjøre seg gjeldende utover interaksjonen, ved at distraksjonen kan føre til en fremmedgjøring til arbeidet eller den rollen som skal utspilles. Da vil distraksjonene føre til at en ikke klarer å gi arbeidsoppgavene eller samhandlingen som finner sted over teams den oppmerksomheten som kreves, og at en derav kan kjenne på en fremmedgjøring. På bakgrunn av dette vil det naturligvis oppleves utfordrende å sitte hjemme, sammenlignet med å være fysisk til stede på kontoret uten distraksjoner.

For informant 2 opplevdes også overgangen mellom hjem og arbeidsplass som flytende. Derav ble det viktig å lage seg små pauser i løpet av dagen, ved å gå tur. Dette var noe som ga energi og overskudd gjennom arbeidshverdagen på hjemmekontor.

Ja, det fløt jo litt i hverandre. At man måtte gjøre, for å ikke bli helt tusse galen sant, så måtte du ut å gå tur midt på dagen og gjøre andre ting fordi vi jobbet jo i så ugunstige tider. Og du må jo være på, men for å være på så må du jo ha overskudd og energi sant. Så da måtte jeg jo gjøre de tingene som gir meg energi, må ut å luften meg mellom teams møtene eller også, men man var jo alltid tilgjengelig. Det er man jo egentlig stort sett som styrer. Man må jo være mye tilgjengelig, det er en del av pakken liksom. (Informant 2)

Dette med å gå seg en tur for å få en liten pause, påpekes også “Reworking boundaries in the home-as-office: boundary traffic during COVID-19 lockdown and the future of working from home” (Wethal mfl. 2022). Deres studie viser at folk lagde seg tid til å gå turer for å dele opp arbeidshverdagen, fordi de mistet de små pausene som er en naturlig del av å være fysisk til stede på arbeidsplassen. Dette kan for eksempel være når en går til et møte eller møtte kollegaer med kaffemaskinen (Ibid., 2022, s. 331).

Informant 1 påpekte også dette med å gå tur, som et viktig for å få et avbrekk. Informanten synes derimot ikke at det var noe problem å skille mellom arbeidsplass og hjem. For informant 1 ble teams en viktig del av dette, da store deler av hverdagen ble strukturert rundt teams møtene. I tillegg til dette beskriver informanten at det å gå en tur i løpet av dagen var et fint avbrekk. For informant 1 ble rutinepreget en viktig del av det å kunne skille mellom hjem og arbeidsplass.

Heller ikke informant 7 hadde problemer å skille mellom arbeidsplass og hjem. Dette forklares med en app som heter «min tid», som tracker hvor mange timer en er på jobb både når en er fysisk til stede på arbeidsplassen, men også når en sitter på hjemmekontor. Denne appen ble viktig for å klare å skille mellom arbeidsplass og hjem:

Jeg syntes egentlig ikke at det var noe problem. For, kanskje, vi har noe som heter «min tid», der vi logger oss inn som et stemplingsur, vi logger oss inn på jobb. Slik at alene timene på minuttet blir ført på når du er på jobb. Og denne «min tid» finnes som en app på pcen så når du sitter på hjemmekontor, så logger du deg inn på hjemmekontor. Så vi har veldig god tracking på hvor mange hjemmekontortimer en har. Så du må jo logge deg ut når arbeidsdagen er ferdig. Hvis du ikke logger ut så blir timene omgjort til avspaseringstimer. Og de kan bare bli så og så mange timer før du er i taket, og da sitter du jo og jobber gratis og det er det er jo de færreste som gjør. Så dette fungerer egentlig veldig fint hos oss. Det er en helt super ordning. Det er jo spesielt god for de som jobber for mye. (Informant 7)

Slik sett kan en trekke en parallell til den fysiske arbeidsplassen hvor en får det fysiske skille mellom hjem og arbeidsplass, for informant 7 markerte denne appen det fysiske skille da informanten satt på hjemmekontor. Slik sett kan denne ha bidratt til at det har vært enklere å tre inn i rollen en har på arbeidsplassen, når en logger seg på, og at en trer ut av denne rollen når arbeidsdagen er over og en logger seg av via appen (Goffman, 2014).

5.2.2 Fleksibel arbeidstid og effektivisering

Fleksibel arbeidstid og effektivisering kan sees i forlengelse av den nye kapitalistiske ånd som ble skissert opp av Boltanski og Chiapello (2002). De viser til en betydelig omorganisering av dominerende verdisystemer, som rettferdiggjør mennesker engasjement i kapitalismen (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 1-2). Det moderne arbeidslivet baserer seg på organisasjoner som er organisert etter prosjekter, hvor en arbeider i nettverk. En persons dyktighet i det arbeidet som utføres er viktig for jobbsikkerhet (Boltanski & Chiapello, 2002, s. 4-5). På bakgrunn av dette vil individer motiveres av økt arbeidsmengde da dette gir økt kompetanse og økt selvtilit i rollen som prosjektarbeider. Prosjektarbeidet vil også føre til at det er en ende på arbeidsoppgaven, noe som igjen motiverer til arbeid. Et nytt prosjektarbeid vil så gi ny giv, og slik fortsetter det. En kan si at den nye kapitalistiske ånd fører til en grenseløs egenkontroll og egenutbygging. Ser en denne ny arbeidsmoral i forlengelse av hjemmekontor kan en si at denne arbeidsformen vil føre til maksimal effektivitet. Da arbeidsplassen er flyttet hjem, og muligheten for å arbeide når en finner nye løsninger eller tanker om prosjektarbeid, er lettere tilgjengelig.

Denne effektiviteten beskrives som viktig for informantene i studien. Når jeg spør informant 6 om de har møter på teams etter pandemien også, påpeker informanten at dette er tilfellet. Dette til tross for at de befinner seg på kontoret. Informanten forklarer dette med at det er mer effektivt enn å ha møter ansikt til ansikt. Dette har også en sammenheng med en utstrakt grad av hjemmekontor, noe som gjør at det alltid er noen som ikke er tilsted. Da er det bedre at alle er på temas, enn at noen «henger på veggen» som informanten sier.

Neida, men vi må bli litt flinkere til det da. Vi har jo syv møterom også har vi 11 sånn mindre teams rom. Og det er jo fordi vi ønsker at det skal være mulig å ha fysiske møter, men jeg ser jo at det er lite brukt. Og jeg er jo kanskje litt lite flink til å kalle inn til det selv fordi det er mer effektivt å ta det på teams fordi du får samlet alle og ingen som henger på veggen. At noen er ekskludert eller. Men det er jo.. så jeg liker jo effektivitet fremfor det å spille mest på den fysiske biten da. (Informant 6)

Informant 2 påpeker også at enkelte møter er mye mer effektive over teams, da spesielt møter hvor en skal vedta ulike saker.

Det som er, er at en del saker er perfekt på teams, fordi blir kortere møter, vi fikk gjort unna flere ting, det var ikke så mye mikmakeri imellom som gjorde at vi kunne liksom

nå frem med en del informasjon og fått gjort unna litt mer effektivt. Så en del teams møter er jo mye mer effektive. (...) Det er litt mer sånn informasjonsaker (...) på saker man kanskje skal, noen saker man skal vedta kan være greit, men da de møtene der vi har mulighet til å dele opp i grupper sånn at vi bare var to og to eller tre og tre. Så ble møtene delt opp i mindre grupper inni teams, og det var jo og sånn, da kunne vi tre sitte og snakke og så, okei, leverte inn tre punkter fra oss, så kom den andre gruppen med tre punkter også de sammenfatter vi. Og så noen som har fått i ansvar å sammenfatte og så sendes det ut, og så er vi enig, vedtar vi dette? Er det sånn det skal være, også ja, ja, ja. Så har du plutselig gjort det, enn hvis vi hadde sittet og snakket, og så var det pause, og så må jeg på do også kaffe, og så skal vi tilbake å tenke de tankene og så blir det ikke så mye sånn mellomsnakk (på teams) eller sant. Så akkurat det er faktisk noe ganger i noen situasjoner så var det en fordel. Og er det er fordel, at man kan få gjort unna. (informant 2)

Dette handler jo om at en har fått en ny arbeidsmoral hvor effektivitet trumfer det sosiale. I de situasjonene der en kan være effektiv, ønsker folk å være effektive. Nettopp fordi en vil få unna så mye arbeid som mulig i løpet av en dag. Dette sammenfaller, men den nye kapitalistiske ånd som Boltanski og Chiapello (2002) snakker om.

Informant 5 forklarer også at møtene etter pandemien foregår på teams, fordi det alltid er noen som ikke er på kontoret. I tillegg til dette ringer de hverandre over teams hvis de skal spørre hverandre om noe fordi det er mer effektivt.

(...) Det er jo sånn her nå i møter, så sitter vi jo ikke i møterom selv om folk er på kontoret, for det er alltid noen som er vekke. (...) Hvis jeg skal snakke med en, så går jeg ikke bort hver gang, da bare ringer vi på teams. Jeg går bort av og til for å få strekt beina. Men det blir teams, selv om det bare er 10 sekunder å gå. (Informant 5)

Når jeg spør om det var slik før pandemien også, sier informanten at dette er nytt. Det har med andre ord skjedd en utvikling, som følge av pandemien som effektiviserer arbeidet. Informanten påpeker derimot at møter som krever rask dialog ikke er like lett å gjennomføre over teams. Derav er det spesielt ett type møte informanten mener bør skje ansikt-til-ansikt. Dette er en sikkerhetsgjennomgang, som inkluderer mange mennesker. Informanten sier at når en er så mange mennesker samlet, så er det vanskelig å ha det over teams.

Nei, det er egentlig nytt. Eller ikke nå lengre, men det ble nytt etter covid. Det er mye lettere. Sånn som med kunder også, da måtte vi reise, og parkere bilen, skal opp i møtet. Det er kanskje en type møter som vi burde gå tilbake til å ha face to face, men

ellers det er jo ikke tema lengre med dem å ikke kjøre over teams. (...) Det møte som jeg tror kommer til å bli sånn face to face det (...) er en sikkerhetsgjennomgang, med veldig bredt personell i forskjellige bransjer med disipliner. (...) den type møter er det mye lettere, for det veldig mye sånn frem og tilbake dialog. Og det er vell det eneste minuset med teams du ikke kan snakke i munnen på hverandre, du må vente på tur. Det er jo på en måte bedre, du må ha litt mer kustus. Mens hvis du sitter face to face så er det lettere å ha en rask dialog. Så hvis man er veldig mange så er det bra å kjøre det face to face. Men jeg kan ikke huske sist, det må jo være 2-3 år siden sist vi hadde sånn skikkelig møte face to face. (Informant 5)

Det informant 5 beskriver viser at skjerm-til-ansikt samhandling ikke alltid er det mest effektive. I noen tilfeller vil ansikt-til-ansikt interaksjonen bidra til effektivitet, da det muliggjør den raske dialogen som informant 5 beskriver. En kan også argumentere for at ansikt-til-ansikt interaksjon tilbyr en kreativ effektivitet, en effektivitet som bare skapes i fellesskap med andre. Informant 6 skriver at dette menneskemøtet er viktig for å skape relasjoner, og at det dermed er helt nødvendig å møtes ansikt-til-ansikt på et tidspunkt. Dette er sammenfallende med Boltanski og Chiapello (2002) sin beskrivelse av det nettverkorienterte, som dreier seg om at en gjennom det fysiske møtet oppnår kreativitet, og slik sett er rustet til nye dager alene foran pc-skjermen hvor en utfører effektivt arbeid (Møen, 2012).

Ja, alt som handler.. jeg tenker litt sånn at du kan gjøre mye effektivt i uken, men på et eller annet tidspunkt så må du på en måte treffe noen. Jeg ser jo det med kunder også, de er jo søkende etter det å bli kjent med oss på en annen måte. Sant, kunden ser vi jo kun på teams. Før så inviterte vi de jo bort på kontoret sant. Det å bli kjent med deg på en annen måte. (Informant 6)

En kan også se at viktigheten av den effektiviteten som skapes i samspill med andre, også beskrives av informant 1 og 2.

(...) Men de møtene der du skal jobbe sånn prosessorientert i forhold til ulike ting så må vi være i samme rom. (Informant 1)

Den effektiviteten som skapes i fellesskap, bidrar til kreative løsninger og utviklingen av selvet. Utover dette skaper det relasjoner, og motivasjon, da en gjennom den kroppslige dimensjonen ved et interaksjonsritual muliggjør økt emosjonell energi (Collins, 2004, s. 49). Gjennom den emosjonell energi og kroppslig tilstedeværelse blir mennesket i stand til å tenke,

og handle rasjonelt. Rasjonaliteten vokser frem gjennom nær kontakt med emosjoner, kroppslig nærhet og den biologiske reguleringen, og blir utviklet tidlig livet i takt med emosjonell støtte. Den emosjonelle rasjonaliteten er sentral livet ut – slik sett styres vi av følelser, samt at følelsene hjelper oss til å ta valg i komplekse situasjoner, ved hjelp av intuisjon, gjennom magefølelsen eller en stemning. I et møte med en kollega ansikt-til-ansikt vil en kunne oppfatte og sanse de kroppslige emosjonene og stemningene, på en helt annen måte enn ved skjer-til-ansikt interaksjon (Møen, 2023). Da en i større grad klare å i møte gå andres kroppslige emosjoner og stemninger når en befinner seg i hverandres fysiske nærvær. Dette viktige menneskemøtet som bare er mulig ansikt-til-ansikt, beskriver både informant 6, 1 og 2 som viktige. Gjennom ansikt-til-ansikt interaksjon er diskusjoner og kreative prosesser mulig. En kan utvikle faglig kunnskap, være kreative i fellesskap og sanse enighet og uenighet. Gjennom dette styrkes relasjonene, og fellesskapsfølelsen når en i fellesskap løser en sak. Det skaper en brusende emosjonell energi, som er oppløftende for alle i gruppen.

(...) Andre området som handler om litt sånne diskusjoner og verdier og holdninger, der vi og skal være i, skal være dynamiske sammen og vi skal kjenne på nærværet til hverandre og vi skal kunne slå av en prat på gangen og stryke relasjonene våre på den måten, på det sosiale på et vis. (...) (Informant 2)

Informant 4 påpeker at hjemmekontor har blitt tatt i bruk både før og etter pandemien for å fullføre rapporter. Dette fordi det skaper en effektivitet og konsentrasjon som ikke er mulig på kontoret, da det er så mange som henvender seg til informanten på kontoret.

Rapportskrivingen er noe informanten gjør alene, noe som gjør at det ikke er behov for den effektiviteten som skapes i fellesskap.

«(...) jeg kan fortsatt ta en dag hjemme for å fullføre en rapport, noe som krever konsentrasjon. Det gjør jeg fordi at trafikken her (på kontoret) er så stor i løpet av en dag, med hundre spørsmål som gjør at da må man sette ned foten». (Informant 4)

På bakgrunn av dette kan en si at hjemmekontor på en side bidro til en effektivisering, mens på den andre siden så mistet en den effektiviteten som skapes i fellesskap gjennom kroppslig tilstedeværelse.

I tillegg til at effektiviteten økte på noen områder, førte også hjemmekontor med seg en fleksibilitet. Denne fleksibiliteten gjør det lettere å kombinere arbeidsliv og privatliv. Dette underbygges i Fafo sin rapport, hvor de som deltok i undersøkelsen argumenterte for at bruk av hjemmekontor gir bedre muligheter for å kombinere jobb og fritid (Ødegård & Andersen, 2021, s. 9). Denne muligheten er noe informant 5 mente var positivt, og var noe som bidro til økt motivasjon fordi hverdagen i sin helhet ble mer effektiv.

(...) det som var positivt med hjemmekontor eller covid da, det var jo at av og til så har du brukt for å ta private telefoner av det ene slaget eller andre slaget, og det klarte jeg mye mer å tilpasse. Skulle jeg til tannlegen, så var jo den rett nedi gaten, så i løpet av 25 minutter kanskje så var jeg tilbake, istedenfor på jobb så skal du kjøre tilbake så sant. Mye sånne småting, og da følte jeg at motivasjonen økte fordi jeg fikk gjort så mye mer privat uten at det gikk utover arbeidet. Jeg kunne sjonglere mer. Mye mer effektivt sant. Så jeg så ingen ting minus egentlig bortsett fra den small talken, så er det mye lettere å plukke opp enten negative eller positive signaler. (informant 5)

Informant 7 påpeker også at den fleksibiliteten og effektiviteten hjemmekontor gir er en grunn til at deres arbeidsplass har valgt å fortsette med hjemmekontor fast to ganger i uken etter pandemien.

«(...) vi så at det fungerte så godt å sitte på hjemmekontor, så jobben blir gjort uansett. (...) Effektiviteten var egentlig ganske godt, og det er jo grunnen til at ledelsen valgte å fortsette med delvis hjemmekontor.» (Informant 7)

Informanten påpeker også hvordan denne fleksibiliteten kommer til gode hos dem informanten er leder for som har barn:

«Også ser jeg som leder for noen som har små barn at det med barnehage og syke barn, at det er en fantastisk mulighet. For da kan de jobbe hjemmefra, istedenfor at de ikke kunne jobbet i det hele tatt. Sant tidligere så gikk man jo og hentet, så jobbet man ikke mer den dagen. Men hvis man for eksempel har en 4 åring, så kan man jo få gjort litt innimellom. Det er ingen som forventer det, men den tilretteleggingen er veldig, veldig god. Så jeg føler at som arbeidsgiver så er dette en super situasjon.» (Informant 7).

At det er et ønske om å fortsette med hjemmekontor enkelte dager i uken, eller perioder som er veldig travel, kan knyttes det prosjektorienterte og nettverksorienterte arbeidet. Hvor det er en sterk vilje til å arbeide hardt for bedriften hele tiden, til tross for at en ikke har den overvåkingen og eksterne kontrollen som på et fysisk kontor. Dette tyder på at det er en arbeidsmoral som tilsier at en ønsker å jobbe for å utvikle seg og bli engasjert i nye prosjektarbeid. At informantene ikke har et ønske om å sitte på hjemmekontor hver dag, kan knyttes til det nettverksorienterte. At en trenger den kreativiteten og emosjonelle energien som skapes i fellesskap, for å klare å jobbe effektivt de dagene en sitter alene foran pc-skjermen. I tillegg til dette nevner flere av informantene at lønningspils er noe som gjennomføres på arbeidsplassen. Dette tyder på at det også gjennomføres selskapelige møter, disse vil styrke relasjoner og den sosiale solidariteten. Denne arbeidsformen, hvor en veksler mellom effektivitet på hjemmekontor, kreativ effektivitet på det fysiske kontoret og selskapelige møter, skaper utviskede skiller mellom hjem og arbeid, og dermed også en fleksibilitet.

5.2.3 Skjerm-til-ansikt samhandling

Når en skal studere skjerm-til-ansikt samhandling vil gester være en naturlig og nødvendig åpning av analysen. Da en i løpet av en arbeidshverdag vil innlede et antall sosiale handlinger, og gestene er den første åpne fasen av disse handlingene (Mead, 1998, s. 113). Gestene fungerer dessuten som stimulus for respons, som vil si at medvirkning oppstår gjennom kommunikasjon (Mead, 1998, s. 56). Det er med andre ord helt nødvendig og en del av den sosiale samhandlingen. Derav er det interessant å se hvordan informantene opplevde dette da samhandlingen foregikk gjennom skjerm, og ikke ansikt til ansikt.

Samtlige informanter beskrev at de vanligvis når de møtte en kollega i gangen, ved kaffemaskinen eller før et møte snakket om ting utenfor jobb. Dette kunne være hvordan det gikk, hva de hadde gjort i helgen, etc. Det ble med andre ord innledet til small talk. Når de derimot befant seg på hjemmekontor under nedstengingen forsvant denne small talken. Informant 2 beskriver at fordi folk kommer inn i teams møtene på litt ulike tidspunkt, så opplevdes starte av møtene litt rotete og fragmenter, til tross for at den som styrer møte prøver å innlede med en gest. Dette kan ha sammenheng med at det er vanskeligere å se om en har alles oppmerksomhet, før møtet innledes:

(...) i teams blir det jo bare at det dukker opp et bilde der, og hvor er hun, hun har ikke kommet inn enda, eller jo hun er inne, men hun har ikke kamera på. Det blir mange sånne ting i starten av møter. Litt sånn rufsete, start var alltid noe. Det var alltid noe i starten, som gjorde at kanskje den derre velkommen og nå starter vi, god morgen og sånne ting, selv om sjefen vår alltid sa det så var det jo alltid noen som maste, eller du må ta av ... altså det var alltid noe. Så det er klart at, vi innser jo bare viktigheten av at det er en som åpner møtet og god morgen, kjekt å se dere, prøve å se og skape et slags fellesskap. Men man mister jo selvfølgelig det møte, som er det menneske møte, som er så viktig. (Informant 2)

Det informant 2 beskriver stemmer også overens med den analytiske typologien angående hjemmekontor. At skjerm- til- ansikt kommunikasjon fører til at en mister det viktige menneske møte. En klarer ikke å se alle på samme måte og en mister en form for fellesskap, når en ikke kan oppfatte rommet på samme måte som med ansikt-til-ansikt interaksjon. En mister det kroppslige nærheten og muligheten til å oppfatte viktige visuelle gester, som for eksempel at noen smiler til deg, eller himler med øyene (Mead, 1998, s. 128).

Utover dette beskrives det at møtene i stor grad ble effektiviserte, og at de internaliserte gestene som tidligere var realiteten ble erstattet med vinkefunksjonen på teams, at en sa hei i starten av møtet eller at alle måtte starte møte med kamera.

(...) Så det har jeg jo terpet på underveis at en i hvert fall bør begynne møte med video, så kan man heller slå av. For noen slet jo med kapasiteten på nettet, så når de tok av kamera så ble det bedre. Men det har vi fokusert på, at en skal begynne møte med kamera på. Det er jo alltid lettere, spesielt hvis du ikke har truffet personen før. (Informant 5)

Det informant 5 beskriver med at en alltid måtte starte møte med kamera, kan anses som en visuell gest. Det ble viktig at alle skulle se hverandre, og at dette ble en innledning til møtet. Dette ble den første åpne fasen av den sosiale handlingen på teams. Denne visuelle gesten fungerer dermed som stimulus for respons, og følges opp av at de andre tar på kamera etterfulgt av at en sier hei til hverandre (Mead, 1998, s. 128). Dette ble med andre ord en innledende gest før en startet møtet. Det ble dermed lagd nye gester som gjorde seg gjeldene når en satt på hjemmekontor. Til sammenligning med møtesituasjonen som foregår ansikt til ansikt, så mistet informantene den small talken som foregår før møtet starter, enten på vei bort til møterommet eller når en står og venter på at møterommet skal bli klart. Når en minster dette vil det kunne bidra til lavere sosial solidaritet, og dermed et dårligere arbeidsmiljø. I

tillegg til dette vil det være vanskeligere å oppfatte de visuelle gestene, som kan påvirke hvordan en oppfatter hverandre og den samhandlingen som foregår.

Informant 7 beskriver også at de også alltid startet møtene med kamera på, og at alle sa hei før møtet startet. Informanten sier følgende: «(...) jeg ser for meg skrekk og gru hvis vi ikke hadde hatt kamera.» Hos dem var det helt naturlig at alle brukte kamera i en møtesituasjon. Informanten påpeker derimot at de er et internasjonalt selskap, og at dette ikke var normalt for kollegaer i andre land:

(...) vi er et internasjonalt selskap så vi har kontorer iblant annet Saudi Arabia og Skottland, og da ser du når du snakker med andre land at de har, i hvert fall de engelske, aldri på kamera. Men alle vi i Norge har alltid det. Så jeg synes det nesten er litt sånn uhøflig å ikke vise hvem du er. (Informant 7).

Informant 7 sin opplevelse av at kollegaer fra andre land ikke velger å ha på kamera, kan ha en sammenheng med at dette har blitt en internalisert visuell gest, og at det brøt med informantens vanemessige atferd om at det å ha på kamera er en helt normal måte å starte møtesituasjonen. Herunder kan en også trekke en parallell til Erving Goffman sitt begrep impression management, eller inntrykksstyring (Giddens og Sutton, 2017, s. 306). I tilfeller der informant 7 befant seg i en møtesituasjon med kollegaer fra andre land enn Norge hadde informantens moralske forventninger og regler for hva informant tenkte var korrekt atferd, som da var at en skal ha på kamera. Dette var derimot ikke tilfellet, så det at de valgte å ikke ha på kamera skapte et inntrykk av at de var uhøflige.

Videre forklarer informant 7 at de har helsecoach i selskapet, og at de har femminutters trening i fellesskap hver dag over teams, og at det senest i lunsj den dagen jeg gjennomførte intervjuet var diskusjon rundt dette med kamerabruk i starten av disse treningsøktene. Dette viser jo til at den visuelle gesten som gjør seg gjeldene i en møtesituasjon over teams, ikke gjør seg gjeldene når det blir gjennomfører treningsøkter over teams:

Så til og med når vi trener, så sa senest i lunsjen i dag sa han at han savner å se litt folk, for han ser bare initialene våre. Men vi kan jo alle ha en greie, da ble det en diskusjon i lunsjen i dag, der vi alle sammen kan være på i starten sånn at du får se oss først. Så det har vært en sånn diskusjon i dag. (Informant 7)

Det at de ikke har på kamera før treningsøktene kan anses som en visuell gest, som har blitt internalisert og har samme betydning for alle individene i den sosiale gruppen (Mead, 1934, s. 47). Dette kan en se i forlengelse av at vi ubevisst ser oss selv slik andre ser en, og derav opptrer vi slik som andre (Mead, 1934, s. 69). Dette oppfattes dermed som det normale før treningsøkten over teams, til tross for at det opplevdes som uhøflig i en møtesituasjon å ikke starte med kamera.

I tillegg til dette, kan rutiner og normer som ble opprettet under hjemmekontor raskt oppleves som den nye «normalen», nettopp fordi en speiler seg i andre. Derav kan det tenkes at en blir så vant til den nye kommunikasjonsformen over teams, at der blir rart å skulle kommunisere med kollegaer ansikt-til-ansikt i etterkant av pandemien. Denne mekanismen har betydning for individets utvikling av selvbevissthet og selvet, som forklarer hvorfor det kan oppleves rart, uvant eller vanskelig når interaksjonen plutselig skal foregå ansikt til ansikt igjen (Mead, 1934, s. 69). En kan også se dette i sammenheng med back stage og front stage, hvor en på hjemmekontor stort sett befinner seg back stage, vil man på det fysiske kontoret befinne seg front stage i mye større grad. Derav kan det oppleves som mer behagelig å sitte på hjemmekontor, nettopp fordi en befinner seg back stage store deler av dagen. Akkurat dette behaget med å sitte på hjemmekontor beskriver informant 1:

(...) det tok lang tid før vi kom tilbake til vanlige møter. Det var akkurat som at vi ikke orket å sitte alle i det rommet så lenge. Det hadde begynt å bli så deilig å sitte hjemme. ... Det er veldig behagelig. Men du mister jo den utrolig viktige sosiale biten som og jobb er. (Informant 1)

Å befinne seg back stage oppleves naturligvis som mer behagelig enn å være front stage, da det ikke er noe som forventes av deg. Hvordan en velger å opptre når en er alene har ikke noe relevans for noen. Derav kan en være hundre prosent seg selv, uten å påta seg noe rolle eller tenke gjennom hvordan en fremstår eller hva en skal si. Når en derimot er fysisk til stede på kontoret vil en befinne seg front stage i mye større grad. Dette i form av både små og store møter med kollegaer. Da vil det kreves mer, og en påtar seg en rolle som stemmer overens med det som forventes av en (Goffman, 2014, s. 29).

Når en har blitt vant til å sitte hjemme, hvor det stilles lite forventinger til en gjennom sosiale interaksjoner, vil det kunne oppleves som slitsomt å plutselig skulle befinne seg front stage store deler av arbeidshverdagen. Informant 3 fortalte om kollegaer som hadde problemer med

å dra tilbake på kontoret etter nedstengingen. Dette kan det skyldes en form for sosialt ubehag eller angst, fordi en ikke lenger vet hvordan en skal opptre når en er fysisk til stede på arbeidsplassen.

(...) Men jeg har jo kollegaer som har hatt store problemer med å dra på kontoret, og fungere på kontoret igjen i ettertid. Så jeg tror ikke det er sunt for noen, uansett hvor forskjellig vi er. Det sosiale, altså felles lunsj og det å kunne snakke sammen og se hverandre ansikt til ansikt. Treffes med kaffemaskinen og sånt sant. På teams var det jo sånn at vi skrev god morgen. Men det var jo bare sånn at alle kunne se at okei, nå har hun kommet. Det blir jo en veldig stor forskjell. Alle sitter hver for seg på hver sin tue. Jeg følte nesten at alle hadde vær sine firma, hver sine enkeltmannsforetak så satt man liksom og jobbet på ulike lokasjoner og hver for seg. Den følelsen. (Informant 3)

Dette var derimot ikke et problem for informant 3. Informant 3 var glad for å være tilbake på kontoret når den tid kom, og legger vekt på hvor viktig det sosiale på arbeidsplassen er. Herunder trekker informanten frem ansikt-til-ansikt interaksjon, felles lunsj og small talk som et savn under pandemien og restriksjonene med hjemmekontor. I den analytiske typologien jeg skisserte i teoridelen var dette punkter som ble trukket frem under fysisk kontor, og noe som påpekes som viktig for alle informantene. Dette er også sammenfallende med resultatene som kommer frem i undersøkelsene ble gjennomført av Fafo under pandemien (Ødegård & Andersen, 202). Til tross for dette ble teams ekstremt viktig for enkelte av informantene for å bevare noe av det sosiale. Informant 1 beskriver at teams ble en påle i hverdagen. Da det var her det var mulighet for å treffe kollegaene.

(...) vi lærte jo en helt ny metode å kommunisere med hverandre på, som vil aldri hadde brukt før. Aldri. Og plutselig ble teams en sånn, hva skal jeg si, en påle i hverdagen som ellers var litt sånn kaotisk. (...) Det møttes vi og der var kollegaene, og der kunne vi snakke om jobb og liksom distansere oss litt ifra det kaoset som egentlig oppstod i verden. (Informant 1)

Både informant 2 og 3 beskriver også at det var bra at de hadde teams når det satt på hjemmekontor. Dette forklarer de med at de følte de fikk bedre kontakt med kollegaer over teams sammenlignet med telefon. Det å kunne se hverandre ble viktig i en tid der sosial kontakt ble så begrenset både med kollegaer, venner og familie. Informant 5 og 6 hadde også gode opplevelser med teams. De beskriver også at terskelen for å ta kontakt over teams er

lavere enn over telefon. Informant 5 beskriver at teams oppleves som lett tilgjengelig, og at det dermed ble brukt både i møtesituasjoner, men også for å få avklart ting. Dette opplevde informant 5 som veldig positivt.

Tidligere beskriver informantene at de brukte e-post, telefon eller Skype. De informantene som hadde kjennskap til Skype, opplevde derimot dette som en dårlig plattform, som stort sett kun ble brukt som en chattefunksjon. Informant 6 beskriver at skjerm-til-ansikt samhandling ble en ny måte å samhandle på, som opplevdes som veldig uvandt. Etter å ha satt på hjemmekontor en stund beskriver informanten et savn etter å se folk. På bakgrunn av dette var informant 6 tydelig på at alle måtte ha på kamera i møtene. Det å kunne se og høre folk samtidig, beskrives også som viktig for informant 1:

Det var jo på en måte alfa o mega tenker jeg. Når du først opplever at samfunnet stenger ned og du blir sittende på et hjemmekontor foran en pc så får du i hvert fall se andre mennesker. Og du får høre andre stemmer. Og du kan ha diskusjoner og dialoger med andre mennesker. Så jeg tenker at det var alfa o mega» (Informant 1)

Til tross for gode opplevelser med teams beskriver informantene at det ble vanskeligere å både se og tolke kroppsspråk og ansiktsuttrykk over teams. Ser en dette i forlengelse av Goffmans dramaturgiske analyse, så skiller han mellom kulisser og personlige fasade når han snakker om en opptreden. Kulissene vil være de fastlagte tingene som befinner seg rundt opptreden, dette kan være møbler eller andre fastlagte ting i rommet. Den personlige fasaden vil si noe om den opptredende selv, og er naturlig for individet å ta med seg overalt. Noen av egenskapene den personlige fasaden består av kan omtales som forholdsvis mobile og midlertidig, herunder blant annet ansiktsuttrykk og kroppsbevegelser. I takt med opptreden vil ansiktsuttrykk og kroppsspråk endre seg fra det ene øyeblikket til det neste (Goffman, 2014, s. 27).

De kjappe endringene i den non-verbale kommunikasjonen, som kroppsspråk og ansiktsuttrykk er, vil kunne være vanskelig å oppfatte over skjerm, spesielt hvis det er mange som befinner seg i møtet. Dersom en er mange i et møte, vil en ikke kunne se alle som deltar, da vil det være umulig å plukke opp den non-verbale kommunikasjonen til alle som deltar. Er en færre deltakere kan det tenkes at det oppleves som lettere. Når det er sagt beskriver informantene at det er vanskelig, spesielt med kroppsspråk da en nesten ikke ser noe av kroppen når en befinner seg i en møtesituasjon over skjerm. Informant 1 påpeker dette, og beskriver at også

ansiktsuttrykk er vanskelig å tolke. Informanten forklarer at ansiktene oppleves som flatere og forklarer at interaksjonen i sin helhet oppleves kunstig og profesjonell.

Hos mange så ser du ingen kroppsspråk. Du kan jo gjerne se om de er litt sånn avslappet eller om de er litt sånn stresset kanskje. Altså litte gran. Men veldig vanskelig å se kroppsspråk. Men mimikk i ansikt og ble helt ... det er nesten litt sånn flate ansikt. Spesielt når de muter. Det er jo litt bedre når den du snakker med kanskje. Men det sitter jo gjerne 8 stykker rundt på skjermen, som ser helt grav alvorlig ut. Og det med ansiktsuttrykk. Vi ble veldig sånn usikker på de ulike uttrykkene. For hva er hun blid nå? Eller gu nå synes jeg hun så litt sint ut. Fordi at det å sitte å se inn i en skjerm, da har du et annet uttrykk enn det anerkjennende uttrykket du har i et møte der du har en interaksjon. Fordi at.. ehm.. det er så vanskelig å være det foran en skjerm med masse fjes. Så det ble veldig kunstig og profesjonelt, og litt avstand. (Informant 1)

Flate ansikt og vanskeligheter med å formidle og tolke den non-verbale kommunikasjonen kan ha sammenheng med at en befinner seg front stage, samtidig som en på en måte befinner seg back stage. Dette på bakgrunn av at en befinner seg i eget hjem, og ikke har noen fysisk til stede rundt seg. En er gjerne ikke like deltakende, som om en hadde vært dersom en var fysisk til stede på i et møterom.

Herunder kan en også trekke en parallell til ansiktsarbeid, som handler om den positive sosiale verdien et menneske gjør krav på i kraft av verbal og non-verbal kommunikasjon, basert på ens oppfattelse av situasjonen og ens vurderinger av deltakerne, da særlig en selv (Goffman, 2020, s. 43, 44). Hva mennesket uttrykk i en gitt situasjon vil dermed si noe om hvilken rolle det inntar (Ibid., 2020, s. 43). For at en skal kunne opprettholde denne rollen, eller ansiktet, er en avhengig av vurderinger og bekreftelse fra de andre deltakerne. På den måten vil det en kommuniserer kun bli håndgripelig dersom det avleses og fortolkes med hensyn til de vurderingene som kommer til uttrykk i kommunikasjonen (Ibid., 2020, s. 44).

På bakgrunn av at den non-verbale kommunikasjonen er vanskelig å oppfatte gjennom skjermen, kan det tenkes at det er vanskelig å opprettholde den rollen en inntar, da en ikke får den bekreftelsen og de vurderingene en vanligvis får ved et fysisk møte. Da kan det også tenkes at en blir enda mer bevisst på hvordan en selv fremstår, da en ikke får disse vurderingene og bekreftelsene. Dette kan føre til at en inntar en beskyttelsesvinkel for å bevare både de andres ansikt og sitt eget (Goffman, 2020, s. 51). Noe som kan føre til at interaksjonen oppleves kunstig og profesjonell slik informant 1 påpekte. Når det gjelder dette å bli mer bevisst på seg selv, forklarer informant 2 at det ble en økt bevissthet rundt både en

selv og de andre i interaksjonen. I tillegg til dette ble informanten veldig bevisst på kulissene, altså hvor de andre i interaksjonen satt og hva som var rundt dem.

«Ja, sant. Det er jo noen, og det og er jo sant vi var jo med kamera og noen tenkte ikke over hvordan de så ut kanskje. At det ble litt sånn, sitter altfor nærme og noen sitter og ser sur ut, og du tenker og gu går det bra med henne eller er hun stresset. Altså du blir jo veldig bevisst, så blir du litt sånn bevisst deg selv. Sant, så man blir jo litt sånn hvordan ser det ut bak meg, jeg tar sånn sladdet bakgrunn så de ikke ser kjøkkenbenken mitt liksom, altså oi de har fått nye tulipaner der, altså det blir jo litt sånn oppmerksom på hvordan folk, altså hvor de sitter og hun sitter på kjøkkenet. Altså dette husker jeg liksom når jeg så hvor folk satt henne, også så du noen som satt i en kjellerstue, så var det sånn, jeg husker det fra TV og, når man ser på Jonas Gahr Støre som satt i sånn derre, veldig dårlig bakgrunn. Da blir jeg fort bevisst på, okei hva, hvordan ser det ut. Men man blir jo med ansiktsuttrykk, man em ... blir jo veldig bevisst på å se hverandre, man ser jo hverandre veldig nærme og det blir jo på en måte selv om det er gjennom skjerm, så blir man jo ehm ... man fanger jo opp noe, men det er klart man mister jo den fysiske nærheten. Sant.» (Informant 2)

Informant 2 påpeker derimot at det at en ser ansiktet til hverandre så nært, gjør at en klarer å plukke opp noe når det gjelder ansiktsuttrykk. Det at en minster det fysiske nærheten anser derimot informanten som negativt. Informant 5 beskriver at fravær av fysisk nærhet gjør at en mister den lille fulle kontrollen, og at dette gjør at en ikke klarer å oppfatte hvordan et menneske har det, slik en klarer når interaksjonen foregår ansikt til ansikt.

(...) du mister den lille fulle kontrollen da. Hvis du sitter sånn face to face så har du full kontroll, hvis du er god menneskekjenner da, og jeg føler jeg er det. Så jeg ser veldig fort hvis det er noe, ett eller annet som ikke er helt bra. Det klarer du ikke helt på den måten føler jeg over teams. (Informant 5)

Det informant 5 påpeker kan en se i sammenheng med de emosjonelle erfaringer og uttrykkene fra tidligere erfaringer som knyttes til nåværende situasjon. Følelsene er avhengig av handling, da følelser blir til når en handler. Derav håndteres følelsene i handlingen, noe som vil gi mye informasjon om dem en er i interaksjon med (Hochschild, 2012, s. 26). På bakgrunn av at omstendighetene for at en satt på hjemmekontor var en pandemi, kan det tenkes at det var mange som kjente på følelser knyttet til det. Dette kan både være i form av bekymring for å bli smittet eller at de rundt en skal bli smittet, men også bekymring knyttet til jobb da det i noen bransjer førte til usikkerhet. Når disse følelsene blir vanskeligere å tolke, kan det bli vanskelig for de andre i interaksjonen å forstå hvorfor en opptrer slik en gjør. Dette

kan føre til en miskommunikasjon, som igjen kan føre til at samtalen føles lite meningsfull. Mennesker er derimot opptatt av å tilpasse seg andre, noe som kan føre til Deep Acting. Da vil personen forberede seg annerledes back stage, før neste opptreden i forsøk på å gjøre samtalen mer meningsfull. Dette kan derimot føre til en mer overflatisk relasjon, og oppleves som negativ når en reflekterer rundt interaksjonsøyeblikket i etterkant. Dette til tross for at det oppleves bra i interaksjonsøyeblikket. Da deltar med andre ord personen i en illusjon, eller lyger til seg selv om hvor bra relasjonen er i interaksjonsøyeblikket (Hochschild, 2012).

Siden det emosjonelle aspektet ved interaksjonen er vanskeligere å plukke opp over teams, slik informant 5 påpeker, kan skjerm-til-ansikt samhandling slik sett føre til flere tilfeller av Deep Acting, sammenlignet med ansikt-til-ansikt samhandling.

Herunder kan en igjen trekke inn dette med personlig fasade, og vanskeligheter med å kommunisere denne over teams. Når den personlige fasaden i liten grad fremkommer, vil det naturligvis også være vanskelig å imøtekomme menneskers følelser (Goffman, 2014, s. 29). I tillegg til dette vil det være, slik informant 6 påpeker i sitatet nedfor, vanskelig å vite om andre responderer på det du snakker om, eller om de responderer på en annen interaksjon som finner sted samtidig.

Veldig vanskelig. Ehm. Fordi av og til så vet du ikke om de responderer på det du sitter å snakke om eller om de sitter og har interaksjon med andre på, du vet ikke. En til en er bra, det funket. Men hvis du har flere enn fire så er det vanskelig. Du klarer ikke å følge med på fire stykk, hvis du sitter her i et rom med fire stykker så klarer du å lese alle sammen. Men du klarer det ikke når du sitter og ser inn i en skjerm, samtidig som du presenterer, så skal du klare å lese alle det gjør du ikke. (Informant 6)

Informant 6 er tydelig på at tolkning av andres responser på en, er umulig i en møtesituasjon som består av flere enn fire personer. Når jeg spør om dette påvirker samtalen, er informant tydelig på at det er tilfelle.

Men det gjør det, men hvis jeg føler at jeg presenterer noe viktig så har jeg ingen anelse om hvordan det blir oppfattet. Jeg må av og til bruke mye tid på å få den bekreftelsen på at dette er forstått sant, og du får heller ikke den muligheten til å respondere på om noen har forstått det jeg nettopp sa og utfordre de litt sånn kjapt. (Informant 6)

De informant 6 beskriver er en viktig del av interaksjonsritualet. Når det er mangel på gjensidig bevissthet, i tillegg til at det kroppslige aspektet av interaksjonsritualet mangler. Vil det være vanskelig å oppfatte hvem som ta del i møte eller ikke (Collins, 2004, s. 48). Dette er noe som fører til at en i mindre grad føler på gruppesolidaritet, som igjen påvirker arbeidsfellesskapet.

5.2.4 Arbeidsfellesskapet

Collins påpeker i sin forskning at pandemien førte til en akselerering ved bruk av teknologier i visuelle og auditive moduser som nærmest utelukker for den kroppslige dimensjonen av samfunnet (2020). Denne kroppslige dimensjonen er viktig for menneskelige relasjoner og for den sosiale solidariteten på en arbeidsplass. Når vi befinner oss i samme rom som andre individer vil vi kunne formidle et bedre bilde av oss selv, og forstå andres rolle fordi en kan kjenne deres kroppslige tilstedeværelse og i større grad lese kroppsspråk og ansiktsuttrykk. En kan også kjenne på stemningen i rommet ut ifra de følelser som blir formidlet gjennom non-verbal kommunikasjon. Denne formen for kommunikasjon er like viktig som den verbale, og sier mye om hvilken retning interaksjonen tar.

Når en skal bygge relasjoner til andre, og styrke den sosiale solidariteten på en arbeidsplass, kan small talk anses som en viktig del av dette. De samtalene mellom kollegaer som går utover jobbsamtalen, som bidrar til at en blir bedre kjent med hverandre og dermed også bygger en relasjon til hverandre. På bakgrunn av dette ønsker jeg å undersøke om det ble forsøkt oppretthold en form for kommunikasjon som kan sammenlignes med small talk. På bakgrunn av dette spurte jeg alle informantene om det hadde noen samlinger over teams hvor eneste fokus var på det sosiale. Informant 3, 4, 7 hadde ingenting sosialt med kollegaer over teams, da de satt på hjemmekontor. De andre informantene beskriver at de hadde sosiale «møter» i større eller mindre grad.

Informant 1 forklarer at det sosiale ikke var prioritert i staten av nedstengningen, fordi det var så mye nytt å sette seg inn i. Etter hvert som situasjonen var litt mer oversiktlig og håndterbar, begynte de med felles lunsj og quiz.

Nei, altså i begynnelsen, siden dette var såpass nytt så var det jo der vi møttes for å for det første snakke om corona og hvordan vi skulle håndtere det i en arbeidssituasjon. Sånn at i starten så var det mye informasjonsmøter og så ble det ledermøter videre at vi hadde møtene som vi vanligvis hadde på kontoret det hadde vi nå på teams. Men så

fant vi ut at vi skulle begynne å ha lunsj sammen. Og da hadde vi litt quiz og litt historier og ja. (...) I den rollen der jeg var leder så var det viktig for meg å se alle hver dag selv om vi ikke hadde møter, så ringte vi hverandre opp sånn midt på dagen og alle hadde en kaffe og vi bare pratet om sånn hvordan det gikk og ja. (Informant 1)

Det å ha felles lunsj og quiz ble også gjennomført på arbeidsplassen til informant 2.

Vi hadde under den fullstendige nedstengingen sant så hadde vi quiz og lunsj sammen alle sammen. (Informant 2).

Informant 5 beskriver at de hadde et møte med fokus på det sosiale, hvor de drakk kaffe og spiste kake sammen over teams. Informanten forklarer at det bare ble gjennomført en gang fordi de ikke tok seg tid til det. I etterkant ser derimot informanten at dette var noe informanten skulle gjennomført flere ganger.

Ehmm ja, en gang. Tror jeg gjorde det en gang i prosjektet, og da kalte jeg inn til kaffe eller kake. Så ba jeg alle i prosjektet da, ikke hele firmaet, men de i det ene prosjektet mitt, om å kjøpe inn en kake eller ett kakestykke eller ett eller annet sånt. Så vipset de meg regningen. Så satt vi i rundt en halv time og bare pratet og spiste kake. Så de var det ene sånn helt off, uten noe jobb. Det skulle jeg gjort mer, men de bare ble ikke noe, vi tok oss ikke tid til det. (Informant 5)

Informant 6 forklarer at det sosiale ble prioritert på deres arbeidsplass. Der ble det arrangert flere sosiale møter for å prøve å bevare noe av det sosiale fellesskapet over teams.

Ja, det var egentlig bare det, jeg tror jeg misforstod det spørsmålet, om vi gjorde noe for å være mer sosiale. Og det gjorde vi jo, vi hadde jo stort fokus på det. For eksempel istedenfor julebord så snakket vi om å leie inn noe spill og sånn og bruke over teams. Men nå klarer jeg ikke å huske helt hva vi gjorde der. Men vi satt jo opp litt sånn ting da. Så hadde vi teams møter der folk kunne ta opp det de ville. Så hadde vi stand-up møte, for å prøve å ha den sosiale tonen da, akkurat som når man sitter rundt kaffebordet, uten agenda. (Informant 6)

Etter denne beskrivelsen spurte jeg videre om informanten følte det fungerte å arrangere slike type sammenkomster over teams, da svarte informanten ja.

Ja! Det er rart med det. Folk må jo tåle å være på en skjerm uten at det må være noe mening med det annet enn at du skal snakke. Du er avhengig av å ha de som bare snakker. Det er jo ikke alle som har det store behovet for å være sosiale eller som vil dele av seg selv da, men det gikk overraskende bra. Om det var nødvendig vet ikke. (Informant 6)

I forlengelse av informantenes beskrivelser av møter som kun dreier seg om det sosiale, ønsker jeg å se på hvordan de opplevde at jobbfellesskapet ble påvirket som følge av at de satt på hjemmekontor. For informant 2 opplevde det som greit å sitte på hjemmekontor, dette grunnet omstendighetene og at en gjennom dette opplevde en form for økt solidaritet fordi en stod sammen om å løse det nye arbeidshverdagen på best mulig måte. I tillegg til dette så vi jo tidligere at informant 2 både hadde felles lunsj og quiz med kollegaene sine på hjemmekontor, slik jeg ser det bidrar dette til følelsen av økt sosial solidaritet.

(...) det var en urolig og veldig hektisk tid, men og jeg følte at vi knyttet oss jo og litt sammen, eller vi gjorde det, vi knyttet oss sammen. I en krisetid så ble vi (arbeidsplassen) og vi gjorde ting som vi aldri hadde gjort før noen av oss sant. jeg vil si at vi kom veldig styrket ut av det. Den tiden. Ikke gjennom hjemmekontor, men gjennom nedstengingen altså sånn for de andre som jobber i barnehagen er jo ikke kontorpersoner sånn som meg. Men de måtte jo bli det. De måtte jo gjøre ting hjemme på pc eller papir, og telefonen. Men sånn sosialt så føler jeg at vi knyttet oss litt nærmere hverandre i en krise. (Informant 2)

Dette kan en også se at Dahl og Falkum (2022) fant i sine studier om jobbfellesskap i et nedstengt arbeidsliv. De peker på at unntakstilstanden som covid-19 var, førte til at det ble lettere å håndtere den nye arbeidshverdagen. Dette på bakgrunn av at alle befant seg i samme situasjon og ikke hadde annet valg enn å sitte hjemme. Noe som kan ha bidratt til en felles problemforståelse, da alle ble stilt overfor de samme kravene og kontrolltiltakene fra myndighetene (Dahl & Falkum, 2022). Det kan jo tenkes at dette kan ha ført til mindre skille mellom ledere og arbeidstakere også, da ingen visste hvordan situasjonen kunne løses på best mulig måte. En måtte prøve seg frem, og løse situasjonen best mulig i fellesskap. Noe som visker ut klasseskillene innad på en arbeidsplass, som igjen kan skape en større fellesskapsfølelse.

Informant 5 beskriver at trivselen på hjemmekontor var så bra, at det ikke var et ønske om å komme tilbake på kontoret. Informanten ble derimot tvunget tilbake, og beskriver at det er kjekt å være tilbake på den fysiske arbeidsplassen på grunn av et bra arbeidsmiljø:

Så jeg sa jo det etter hjemmekontor, at jeg skal aldri tilbake på jobb. Det var min holdning. Så sier folk men det blir så ensomt, så sier jeg men jeg er jo ansatt for å gjøre ... jeg har jo så mye å gjøre. Jeg har bare ikke tid til all den småpratningen. (...) det henger over meg hele tiden sant. Så jeg tenkte at dette skal jeg ikke. Men så ble jeg jo tvunget tilbake litt da. Så nå har jeg vell to dager hjemme, sånn ca. Det kan jo variere litt da, men jeg synes faktisk nå at det er greit å være på jobb fordi det er ganske bra miljø her i firmaet. Det er ikke noe klikkete. Så jeg føler jo nå at det faktisk er gøy å gå på jobb. (...) (Informant 5)

I informant 5 sitt tilfelle opplevdes det ikke negativt å sitte på hjemmekontor med tanke på arbeidsmiljøet. Når det er sagt er dette en faktor som er avgjørende for at informanten fikk et ønske om å sitte på kontoret igjen til tross for at dette ikke var en holdning informanten hadde etter hjemmekontor. Dette viser jo til at firmaet har klart å bevare et arbeidsfellesskap, til tross for nedstengingen, da opplevelsen av jobbfellesskapet var så bra da informanten 5 var tilbake på kontoret.

De aller fleste følte derimot at jobbfellesskapet ble påvirket under pandemien. Informant 1 beskriver at deres ledergruppe, som bare møtes av og til, ble påvirket i stor grad.

(...) I vår ledergruppe, ja. Det endret mye etterpå, fordi vi begynte å bruke mye mer hjemmekontor. Vi kom mye mer fra hverandre. Vi gikk fra å være en ledergruppe, til å bli en gruppe ledere som satt på hver vår tue. Vi hadde veldig lite ting sammen. Fordi at vår sjef så at det var veldig mye mer effektivt med teams møter. Så da gikk vi over til det, i stor grad. (Informant 1)

Når jeg spør om dette gjør seg gjeldene etter pandemien også, svarer informanten at dette er tilfellet, men at de prøver å få tilbake flere av de fysiske møtene.

Ja, etter pandemien, og det henger faktisk igjen enda. Nå har vi begynt å ta mer og mer tilbake de fysiske møtene, for vi ikke vil sitte hjemme» (Informant 1).

Når jeg spør informant 6 om arbeidsmiljøet ble påvirket i noe grad, påpeker informanten at det ble det, og at det miljøet en klarer å skape over teams ikke kan erstatte det miljøet en skaper på en fysisk arbeidsplass.

Mhm ... jeg tror jo at et arbeidsmiljø er noe en skaper sammen og det å være et miljø. Og for meg så er det vanskelig ... det går nok å ha et miljø basert på kanskje via teams eller sånn, men det vil aldri klare å erstatte det fullt ut. For det er jo liksom det der når jeg treffer på deg nå og sitter sånn og snakker så får jo du en helt annen opplevelse av meg enn hva du får på 10 eller 20 minutter på teams fordi da er det jo på, gå gjennom det du skal. Du vil jo få en helt annen opplevelse av meg ved å sitte sånn, og sånn er det jo med meg også. Du tørr kanskje å utfordre med noen andre spørsmål. (Informant 6)

Herunder kan en trekke en parallell til Collins sin modell for interaksjonsritual. Hvor den fysiske nærhet er en vesentlig og viktig ingrediens. Det at en kan høre, se og fornemme anses som en avgjørende faktor for et vellykket ritual. I tillegg til dette er felles bevissthet og oppmerksomhet nødvendig, noe som vil føre til likt bevegelsesmønster. Utover dette vil like følelser og rytmisk entrainment være viktige faktorer (Collins, 2020, s. 479). Alle ingrediensene som skisseres opp i modellen, vil være lettere å gjennomføre dersom en er fysisk nær hverandre, da de i stor grad handler om en felles følelse og stemning for det som skjer. Dersom ritualen er vellykket, vil det produseres mellommenneskelig solidaritet. Hvis ritualen derimot ikke er vellykket, vil en i mindre grad føle på denne gruppesolidariteten.

Informant 6 påpeker jo akkurat dette med at fysisk nærhet til hverandre skaper en annen opplevelse enn om en møtes gjennom en skjerm. Dette førte til en følelse av å miste nærhet til folk. Informanten forklarte at all small talk forsvant, som dreier seg om å vise interesse for andre og at andre viser interesse for deg.

Ja, jeg følte jo at jeg ikke hadde nærhet til folk. For du hadde jo ikke de der sosiale interaksjonene som hvordan går det med henne eller han, hvordan har han det. Har du kjøpt deg ny bil sant. Og det å vise interesse for folk og at andre viser interesse for deg, det betyr jo noe. Og snakke om husmaling eller ja. Det er jo helt surrealistisk, for nå var vi jo på sånn ledelsessamling på onsdag, og tenke på hvordan vi har sittet og interaksjonene og samtalene og inntrykkene du får. Du blir jo kjempesliten, men samtidig så blir du jo kjent med noen. Og du tørr kanskje å ta kontakt med folk som du ellers ikke har snakket så mye med før. Det å bygge nettverk og terskelen for å ta kontakt med andre blir lavere. Du har jo allerede brutt isen, du har allerede snakket med noen. Det er mye enklere å bli oppdatert på hva folk kan, hva de er gode på og hva de trives med å jobbe med. På en helt annen måte, det tror jeg aldri hadde vært mulig over teams. Ikke uten at du hadde satt opp en agenda, eller dette er hensikten med det – å bli bedre kjent. (Informant 6).

Det informant 6 beskriver er sammenfallende med Pettersen og Solstad (2020) sin studie, hvor de påpeker at ansikt-til-ansikt kommunikasjon er den rikeste kommunikasjonsformen. Mangel på denne formen for kommunikasjon, fører til begrenset kommunikasjon. Dette kan igjen føre til økte kommunikasjonsutfordringer, noe som gjør det vanskeligere å bygge tillit og skape motivasjon. Dette igjen resulterer i at relasjonsbyggingen svekkes (Pettersen & Solstad, 2020). Når relasjonsbyggingen svekkes, vil også arbeidsfellesskapet svekkes. Derav kan en si at den analytiske typologien som tyder at arbeidsfellesskapet svekkes på hjemmekontor er beskrivende for studiens funn.

6 Oppsummering og drøfting av studiens funn

I dette kapittelet vil jeg oppsummere og drøfte studiens funn opp mot hovedproblemstillingen: *Hvordan ble den sosiale interaksjonen mellom kollegaer påvirket, som følge av restriksjonene om hjemmekontor, under covid-19 pandemien?*

Drøftingen hviler på analysen, hvor jeg fremla empirien i form av sitater og knyttet dem til forskningsprosjektets teoretiske tilnærming, samt tidligere forskning. På bakgrunn av at jeg har valgt å skissere analysen opp ved hjelp av den analytiske typologien, vil jeg i dette kapittelet trekke frem forskningsspørsmålene også, for å konkretisere funnene basert på dem.

Det første forskningsspørsmålet kan forstås i forlengelse av covid-19 pandemien som er naturlig «breaching experiment», som har vært en underliggende tanke og forskningsmetode gjennom hele forskningsprosjektet.

- *Hvordan reagerer mennesker når de rutinene og sosiale reglene som gjør seg gjeldene på en arbeidsplass blir brutt, og hva skjer når det plutselig forventes at en skal innrette seg etter nye normer og regler?*

Noen av informantene kunne kjenne på følelser som redsel, usikkerhet og aggresjon, da restriksjonene om hjemmekontor trådte i kraft. Dette er helt naturlige følelser både som følge av pandemien, men også som følge av restriksjonene. Når en opplever at den verden en kjenner ikke gjør seg gjeldene lengre, og de rammene og rutinene som skaper trygghet og forutsigbarhet forsvinner, skaper det følelser hos individet. Hvordan en velger å håndtere disse følelsene, er avgjørende for hvordan nye rutiner og dermed også forutsigbarhet skapes.

I analysen kommer det tydelig at enten informantene hadde et eget rom, satt i stuene eller måtte gå ut av huset for å starte arbeidsdagen er det en fellesnevner at dem som klarte å etablere nye rutiner, eller holdt fast ved de rutinene de hadde når de gikk på kontoret, hadde en bedre opplevelse ved å sitte på hjemmekontor. De klarte med andre ord å opprettholde virkeligheten, og dermed også tro på at det sosiale livet er sammenhengende og at mening deles, til tross for begrenset sosial kontakt (Appelrouth & Edles, 2016, s. 624). Dette ved at de forsøkte å gjøre den nye hverdagen forståelig ved å gjenopprette situasjonen ved hjelp av nye rutiner og strukturer (Garfinkel, 1984, s. 47).

Det er viktig å påpeke at kontekst til at informantene ble sendt på hjemmekontor, gjorde det enklere for enkelte av informantene å innrette seg etter den nye hverdagen. Dette begrunnes ved at det ikke var noe valg, og at alle på arbeidsplassen var i samme situasjon. Når det er sagt vil resultatene være beskrivende for hvordan mennesker reagerer når de internaliserte reglene og normene brytes ved.

I tillegg til at informantene måtte skape nye rutiner, for å skape en forutsigbarhet og ramme i den nye tilværelsen, måtte de også lære seg og innrette seg etter en helt ny måte å kommunisere på. Derav ønsker jeg nå å gå inn på og besvare det neste forskningsspørsmålet som er:

- *Hvordan opplevde de ansatte å kommunisere over digitale møteplattformer, eventuelt hvilke møter som egner seg bra til å gjennomføre digitalt og hvilke som egner seg mindre bra?*

Det er en fellesnevner hos informantene at de fikk sitt første møte med teams som kommunikasjonsplattform, da de satt på hjemmekontor under pandemien. I tillegg til dette beskrives skjerm-til-ansikt-samhandling som nytt hos samtlige. Noen hadde brukt skype tidligere, denne plattformen ble derimot stort sett brukt som en chattefunksjon, da kamerafunksjonen fungerte dårlig. Derav var det mye å sette seg inn i starten, men det at alle satt på hjemmekontor gjorde at det var en plattform alle måtte lære seg. Slik sett kan det tenkes at det lettere lot seg gjennomføre å innføre denne nye kommunikasjonsformen under pandemien, da en ikke hadde noe annet valg enn å lære seg det. Dette var det også enkelte av informantene som påpekte.

Skjerm-til-ansikt samhandling ble beskrevet som en effektiv kommunikasjonsform, som bidro til at arbeidshverdagen ble effektiviser da møtene tok mindre tid og eventuelle møter som krevde reising ikke lot seg gjennomføre – derav ble møtene gjennomført over teams istedenfor. Når det er sagt beskriver informantene at det var vanskeligere å oppfatte og tolke den non-verbale kommunikasjonen over teams, spesielt hvis det var mange som deltok i møte. Dette var noe som førte til at det var vanskelig å vite om de andre i interaksjonen rettet oppmerksomheten mot møtets agenda, eller om det ble gjort andre ting som ikke hadde sammenheng med det som ble sagt på møtet. Noe krevde at en måtte bruke ekstra mye tid på å få bekreftelse på at det som ble sagt, ble forstått. I en møtesituasjon som foregår ansikt-til-

ansikt vil dette være enklere, noe som gjør at en gjennom ansikt-til-ansikt interaksjon oppnår en annen type effektivitet som krever fysisk tilstedeværelse.

Informantene peker på at de møtene hvor en er avhengig av rask dialog, og hvor en skal løse ulike saker er det nødvendig at møte foregår ansikt-til-ansikt. Dette fordi diskusjoner, refleksjoner og problemløsning er enklere når det kroppslige aspektet ved interaksjonen er mulig. Dette ved at det er lettere å få med seg alle og rette oppmerksomheten mot den eventuelle saken som skal løses. Kroppslig tilstedeværelse, er en avgjørende faktor i interaksjonsritualet, og en avgjørende faktor for å lese den non-verbale kommunikasjonen. Dette kan vi knytte til den kreative effektiviteten som skapes i fellesskap gjennom den kroppslige dimensjonen. Gjennom ansikt-til-ansikt interaksjonen vil en dessuten kunne oppfatte og sanse de kroppslige emosjonene og stemningene. Dette bidrar til en rikere diskusjon og utvikling av faglig kunnskap. En vil kunne sanse enighet og uenighet på en helt annen måte, da en gjennom stemning og følelser gir uttrykk for ens tanker (Collins, 2004; Møen, 2023).

I tråd med Collins sin modell for interaksjonsritual, er den kroppslige dimensjonen ved interaksjonen nødvendig for å skape sosial solidaritet (Collins, 2020). Skjerm-til-ansikt interaksjonen fører slik sett til begrenset kommunikasjon, som påvirker mulighetene til å bygge tillit og motivasjon. Dette påvirker igjen relasjonsbyggingen og dermed også arbeidsfellesskapet (Pettersen & Solstad, 2020). I forlengelse av dette ønsker jeg å gå inn på det to neste forskningsspørsmålet som er følgende:

- *Hvordan opprettholdes arbeidsfellesskapet i en heldigital arbeidshverdag?*
- *Ble det gjennomført møter over teams som kun satt søkelys på det sosiale?*

Samtlige av informantene mente at arbeidsfellesskapet ble påvirket i større eller mindre grad når de satt på hjemmekontor. Dette forklares med mangel på sosial kontakt. Herunder er det felles lunsj og small talk som beskrives som det de savnet mest.

Noen av informantene beskriver at det ble gjennomført møter som ikke var jobberelaterte. To av informantene beskriver at de hadde felles lunsj med kollegaene sine hver dag. Andre forteller at det ble gjennomført quiz, stand-up møter, lønningspils og kake og kaffe møter. Det var med andre ord noen arbeidsplasser som satte søkelys på den sosiale biten også under nedstengingen. Disse møtene kan sammenlignes med small talk, da de la opp til en mer fri

samtale. En vil derimot ikke kunne oppnå samme virkning, da en går inn i interaksjonen med en slags plan om at nå skal jeg være sosial. En mister spontaniteten, og de tilfeldige møtene som oppstår på den fysiske arbeidsplassen.

Til tross for at hjemmekontoret påvirket arbeidsfellesskapet i noen grad, beskriver flere av informantene at de har fortsatt med hjemmekontor, eller at andre på kontoret deres har fortsatt med det. Dette har bidratt til at teams blir flittig bruk også etter pandemien, og det har blitt en naturlig del av hverdagen til alle informantene. Dette bringer meg videre inn på det siste forskningsspørsmålet:

- *Har hjemmekontor ført til at samhandlingsformene har blitt endret også etter pandemien?*

Basert på funnene i analysen kan en si at bruk av teams under pandemien har ført til en endring i samhandlingsformer på arbeidsplassen. Dette funnet underbygges også av Pettersen L. (2018), og kan forklares med begrepet medialisering. Dette innebærer at det har skjedd langsiktige, strukturelle endringer i omgivelser der medier har en sentral rolle (Pettersen L. , 2018, s. 3). Slik sett ble pandemien en pådriver for den strukturelle endringen, som førte til at samhandlingsformene på det fysiske kontoret endret seg, som følge av samhandlingsformene en hadde på hjemmekontor. En kan dermed si at skjerm-til-ansikt samhandlingen har fått en sentral del i samhandlingen mellom mennesker også etter pandemien, den har derimot ikke erstattet ansikt-til-ansikt samhandling helt, men blitt et supplement for å skape mer effektivitet i arbeidet. Når det er sagt påpekes det av noen informanter at de burde gjennomføre flere fysiske møter, noe som peker på at bruken av skjerm-til-ansikt samhandling har blitt en stor del av samhandlingen mellom kollegaer på den fysiske arbeidsplassen, så vel på hjemmekontor også etter pandemien.

Basert på denne oppsummeringen og drøftingen av forskningsspørsmålene kan en si at den sosiale interaksjonen mellom kollegaer ble påvirket i stor grad, som følge av restriksjonene om hjemmekontor, under covid-19 pandemien. Skjerm-til-ansikt samhandling, er en mindre rik kommunikasjonsform enn ansikt-til-ansikt samhandling, og mangler viktige aspekter ved interaksjonsritualet som bidrar til kreativitet, sosial solidaritet og rasjonell tenkning. I tillegg til dette gjør samhandling over skjerm det vanskeligere å plukke opp non-verbal kommunikasjon, noe som gjør det vanskelig å vite om alle i møtet har felles fokus og

oppmerksomhet. Dette gjør at en må bruke tid på å få bekreftelse på om det som har blitt sagt er forstått. Studien viser også at skjerm-til-ansikt samhandlingen har kommet å bli, gjennom at samhandlingsformene mellom kollegaer har gjennomgått en varig endring som følge av pandemien.

7 Konklusjon

Forskningsprosjektet bidrar til en substansiell kunnskap om skjerm-til-ansikt interaksjon, og hvilke følger denne kommunikasjonsformen fikk for individer under nedstengningen som følge av covid-19 pandemien. Det komparative designet, viser at ansikt-til-ansikt interaksjonen er en rikere kommunikasjonsform, sammenlignet med skjerm-til-ansikt interaksjon. Denne kommunikasjonsformen mangler viktige aspekter ved et interaksjonsritual, hvorav det viktigste er det kroppslige aspektet. Mangelen på kroppslig tilstedeværelse, påvirker oppfattelse og tolkning av kroppsspråk og ansiktsuttrykk. I tillegg til dette mister en gjerne det gjensidige fokuset av oppmerksomhet, noe som resulterer i at en i mindre grad kjenner på en fellesskapsfølelse. Når denne fellesskapsfølelsen minker, vil også jobbfellesskapet påvirkes (Collins, 2004; Goffman, 1957, s. 47).

Fordelen ved skjerm-til-ansikt interaksjonen er at en kan få gjennomført informasjonsmøter, og andre møter som ikke krever så mye dialog, mye mer effektivt. Noen informanter påpeker også at terskelen for å ta kontakt med kollegaer over teams, er lavere enn over telefon, og at teams brukes i utstrakt grad etter pandemien fremfor telefonen. Dette er positivt, da det vil føre til mer dialog hvor en ser og hører hverandre samtidig. Når det er sagt viser analysen at møter mellom kollegaer i stor grad har blitt digitaliserte etter pandemien, og at det er mangel på ansikt-til-ansikt møter. Dette begrunnes i at hjemmekontor blir brukt i utstrakt grad, og at det ofte er noen deltakere som befinner seg på hjemmekontor. Dersom én ikke er til stede på det fysiske kontoret, forklarer informantene at det er bedre å ha møtet på teams. Når en eller flere deltakere «henger på veggen», og noen er fysisk til stede blir dynamikken annerledes og det er vanskeligere å få til en god dialog.

Forskningsprosjektet bidrar også til en substansiell kunnskap om hvordan mennesker reagerer når en bryter med de normer og regler som gjør seg gjeldene på arbeidsplassen. Dette i lys av covid-19 pandemien som et naturlig «breaching experiment». Funnene i analysen underbygges av Garfinkel sine eksperimenter som viser at en vil forsøke å normalisere eller gjenopprette situasjonen dersom en «utsettes» for regelbryting (Garfinkel, 1984, s. 47-48; Joas & Knöbl, 2013, s. 163). I tillegg til dette har vi sett at et slikt «eksperiment» kan føre til at en føler på aggresjon, og at en ikke klarer å tilpasse seg de nye reglene og normene som gjorde seg gjeldende under pandemien, og som ble påført individet av regjeringen.

Til slutt gir forskningsprosjektet kunnskaper om hjemmekontor, og at denne arbeidsformen har kommet for å bli. Informantene beskriver fleksibilitet og effektiviteten, som grunnene til

at de ønsker å fortsette med hjemmekontor noen dager i uken. Når det er sagt påpekes det at det er viktig å være på kontoret også, for den sosiale kontakten med kollegaer. I forlengelse av den analytiske typologien, kan en si at funnene i stor grad sammenfaller med den. Slik sett kan denne brukes i andre forskningsprosjekter som omhandler hjemmekontor for å trekke frem ulemper og fordeler, noe som også styrker studiens generaliserbarhet.

7.1 Avsluttende refleksjoner og videre forskning

Digitalisering i arbeidslivet, og i hverdagen som sådan, er positiv på mange områder. Det er lettere å nå hverandre, og vi kan se og høre hverandre til tross for at vi ikke befinner oss på samme sted. Vi kan være interaktive med mennesker til enhver tid, uavhengig av hvor vi befinner oss. Når det er sagt fører denne utviklingen til at ansikt-til-ansikt interaksjon minker betraktelig både i arbeidslivet, men også i privatlivet. Den sosiale kontakten opprettholdes over sosiale medier, eller teams. En ser også at telefonen generelt er en større del av hverdagen også når en er i ansikt-til-ansikt interaksjon med andre.

I bacheloroppgaven min studerte jeg nettopp dette ved å se på hvordan sosiale medier påvirker ansikt-til-ansikt interaksjonen. Denne studien viste at sosiale medier brukes i utstrakt grad når en er i sosial interaksjon med andre. Mennesker retter med andre ord oppmerksomheten på flere ting samtidig, noe som gjør at interaksjonen kan få dårligere kvalitet, da den til enhver tid blir «satt på pause». Resultatene bacheloroppgaven min viste at bruk av sosiale medier i interaksjonen påvirket den negativt (Presttun, 2021).

Det er derfor bekymringsfullt at digitale samhandlingsplattformer har fått en så stor del i arbeidslivet også. Når det er sagt er det større muligheter for å regulere denne utviklingen i arbeidslivet, enn i privatlivet. Det er derimot viktig at vi ikke glemmer at en gjennom ansikt-til-ansikt interaksjon utvikles som person og bygger relasjoner til andre. For at dette skal være mulig er det viktig at en klarer å sette søkelys på interaksjonen, og ikke blir distraheret av varsler, og dermed av andre enn dem som inngår i interaksjonsritualet. Dersom denne oppmerksomheten forsvinner, kan en se for seg flere overfladiske relasjoner og lavere livskvalitet i tiden som kommer.

Når det er sagt kan en ikke bremse digitaliseringen. Derav må en se på hvordan en kan innlemme de digitale verktøyene på best mulig måte, slik at en kan effektivisere og utvikle arbeidsformene i samfunnet uten at en mister den fysiske kontakten. Det at reisevirksomheten går ned er bra både for økonomien til bedriftene, men også for samfunnet i form av lavere

klimautslipp med tanke på transport. Når det er sagt er disse jobbturene nødvendig å foreta av og til, da de fører til relasjonsbygging, slik noen av informantene har påpekt. Det må med andre ord balanseres ut, slik at en klarer å opprettholde et godt jobbfelleskap som styrker relasjonene til de en jobber med.

Det å få muligheten til å forske videre på hvordan en kan skape en balanse mellom skjer-til-ansikt interaksjon og ansikt-til-ansikt interaksjon, og slik skape en mer bærekraftig arbeidsform – en arbeidsform som gir rom for fleksibilitet innenfor regulerte rammer, hadde vært veldig spennende. I forlengelse av dette hadde det vært interessant å studere videre det prosjektorienterte og nettverksorienterte arbeidet som skisseres opp av Boltanski og Chiapello (2002). Hvor en kunne studerer vekslingen mellom prosjektorientert og nettverksorientert arbeid, samt det utvaskede skille mellom arbeid og fritid i større og mer utstrakt grad enn denne studien gjør. Da vil det også være fruktbart at en undersøker hvordan en kan balansere ut den effektiviteten som skapes gjennom skjer-til-ansikt interaksjon, og den effektiviteten som skapes gjennom ansikt-til-ansikt interaksjon. Slik sett kan en skape en arbeidsform som bidrar til maksimal effektivitet, innenfor rammer som tilbyr individet den tryggheten som er nødvendig i livet. Da en gjennom disse rammene skaper forutsigbarhet og rutiner, som individet er avhengig av for å kjenne på frihet.

8 Litteraturliste

- Alver, B. G., & Øyen, Ø. (1997). *Forskningsetikk i forskerhverdagen - vurderinger og praksis*. Bergen: Tano Aschehoug .
- Appelrouth, S., & Edles, L. D. (2016). *Classical and Contemporary Sociological Theory* (3. utg.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Benzecry , C. E., & Winchester, D. (2017). Varieties of Microsociology. I C. E. Benzecry, M. Krause, & I. A. Reed (Red.), *Social Theory Now*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). The New Spirit of Capitalism. *Conference of Europeanists*, (s. 1-29). Chiago.
- Collins, R. (2004). *Interaction Ritual Chains*. United Kingdom: Priencetion University Press.
- Collins, R. (2020). Social distancing as a critical test of the micro-sociology of solidarity. *American Journal of Cultural Sociology*, s. 477-497.
doi:<https://doi.org/10.1057/s41290-020-00120-z>
- Dahl, E. M., & Falkum, E. (2022, 11 10). Jobbfelleskap i et nedstengt arbeidsliv. *Norsk sosiologisk tidsskrift, Vol.6*, s. 60-77. doi:<https://doi.org/10.18261/nost.6.5.5>
- Garfinkel, H. (1984). *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press in association with Blackwell Publishing Ltd. .
- Giddens, A., & Sutton, P. W. (2017). *Sociology* (8. utg.). Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. (1957, Februar 1). Alienation from Interaction. *Human Relations, Vol 10*, s. 47-60. doi:<https://doi-org.pva.uib.no/10.1177/001872675701000103>
- Goffman, E. (2014). *Vårt rollespill til daglig* (4. utg.). Oslo: PAX forlag.

- Goffman, E. (2020). *Social samhandling og mikrosociologi*. (M. B. Heinskou, Red.)
København: Hans Reitzels Forlag.
- Grønmo, S. (2017). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hansen, H.-T., Lundberg, K., & Syltevik, L. J. (2018, 01). Digitalization, Street-Level
Bureaucracy and Welfare Users' Experiences. *Social Policy & Administration*(1), s.
67-90. doi:10.1111/spol.12283
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2021, mai 10). *Nasjonale tiltak*. Hentet fra Regjeringen:
https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/hod/korona/2021_05_10_nasjonale-tiltak_16-9.pdf
- Hochschild, A. R. (1990). Ideology and Emotion Management: A Perspective and Path for
Future Research. I T. D. Kemper (Red.), *Research Agendas in the Sociology of
Emotions* (s. 115-142). New York: State University of New York Press.
- Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling*.
Berkeley: University of California Press.
- Imsen, G. (2014). *Elevenes verden: innføring i pedagogisk psykologi* (5. utg.). Oslo:
Universitetsforlaget.
- Joas, H., & Knöbl, W. (2013). *Social Theory. Twenty Introductory Lectures*. Cambridge:
Cambridge University Press.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2019). *Introduksjon til
samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2022). *Det kvalitative forskningsintervjuet* (3. utg.). Oslo:
Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society*. (C. W. Morris, Red.) London: The University of Chicago Press.
- Mead, G. H. (1998). *Å ta andres perspektiv - grunnlag for sosialisering og identitet*. (S. Vaage, Red.) Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Møen, A. (2012, 02 16). Nettverk, fellesskap og symbo. Eit Durkheim-perspektiv på nettverkssamfunnet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, Vol. 53(1), s. 81-97.
doi:<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2012-01-04>
- Møen, A. (2023, 02 03). Skjønn og skjønnheit i den digitale tidsalder. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, Vol. 64(1), s. 89-96. doi:<https://doi.org/10.18261/tfs.64.1.7>
- Nergaard, K. (2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Fafo. Hentet mai 20, 2022 fra <https://www.fafo.no/images/pub/2020/300420-hjemmekontor-faktaflak.pdf>
- Pay, B. H. (2021, mai 6). *Økt digitalisering i offentlig sektor som følge av koronapandemien*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/artikler-og-publikasjoner/okt-digitalisering-i-offentlig-sektor-som-folge-av-koronapandemien>
- Pettersen, I. J., & Solstad, E. (2020, oktober 1). Kan vi lede via sosiale medier? Om fjernledelse og kommunikasjon. *Praktisk økonomi og finans*, s. 210-225.
doi:<https://doi.org/10.18261/issn.1504-2871-2020-03-0>
- Pettersen, L. (2018, november 29). Digitalisering. Modernitetens flyttebyrå. *Norsk Medietidsskrift*, 25, s. 1-17. doi:<https://doi.org/10.18261/ISSN.0805-9535-2018-04-03>
- Prestun, S. M. (2021, 05 12). Bacheloroppgave i sosiologi. *En studie om sosiale mediers påvirkning på ansikt til ansikt interaksjonen*. Universitetet i Bergen. Upublisert.
- Regjeringen. (2022). *Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen*. Hentet august 14, 2022 fra Regjeringen:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>

Silverman, D. (2020). *Interpreting qualitative data* (6. utg.). London: SAGE Publications Ltd.

Skilbrei, M.-L. (2023). *Kvalitative metoder. Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (2. utg.). Bergen: Vigmostad & Bjørke.

Tjora, A. (2023). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Oslo: Gyldendal.

Weber, M. (2009). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Routledge. Hentet 10 09, 2023 fra

https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=I1b69vVaQRUC&oi=fnd&pg=PR1&dq=max+weber+sociology&ots=sV9GTs_YjN&sig=8FSwQVvteErixZi759s409fu-DQ&redir_esc=y#v=onepage&q=ideal%20type&f=false

Weber, M. (2022). *Makt og byråkrati* (3. utg.). (D. Østerberg, Overs.) Gyldendal Norsk Forlag.

Wethal, U., Ellsworth-Krebs, K., Hansen, A., Changede, S., & Spaargaren, G. (2022, 5 17).

Reworking boundaries in the home-as-office: boundary traffic during COVID-19 lockdown and the future of working from home. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, ss. 325-343.

Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2021). *LOs tillitsvalgtpanel om hjemmekontor*. Fafo.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innledning:

Dette er en undersøkelse om sosial interaksjon før og etter restriksjonene om hjemmekontor trådte i kraft under covid-19 pandemien. Kriteriet for å delta i studien er dermed at en satt på hjemmekontor i denne perioden.

Jeg ønsker at dette skal være en fri og åpen samtale, så du må gjerne komme med innspill og ta samtalen i den retningen du føler er riktig i forhold til din å få frem din opplevelse av det å sitte på hjemmekontor.

Generelt/avklaring

1. Hvor lenge hadde du hjemmekontor?
 - a. Hadde du hjemmekontor hver dag?
2. Har du hatt hjemmekontor tidligere, før covid-19?

Bruk av digitale verktøy:

1. Hvilke digitale verktøy brukte dere til møter og sosial kontakt?
2. Hvilke fordeler og ulemper ser du ved å bruke digitale verktøy på hjemmekontor?
3. Møttes dere på digitale plattformer for å snakke sammen utenom møter?
4. Hvor ofte hadde dere møter eller sosial kontakt over digitale plattformer?

Breaching experiment:

1. Husker du hvordan du reagerte det restriksjonen om hjemmekontor trådte i kraft?
 2. Hvordan vil du si at du håndterte den nye arbeidshverdagen?
 - a. Var det lett/vanskelig/utfordrende å innrette seg?
 3. Hvordan vil du si at den sosiale samhandlingen mellom deg og kollegaer ble påvirket av å sitte på hjemmekontor?
 4. Vil du si at det sosiale miljøet ble ivaretatt da dere hadde hjemmekontor?
 - a. Hvis nei, hvordan vil du si at det påvirket arbeidsmiljøet?
1. Hvilke nye rutiner opparbeidet dere på arbeidsplassen?
 - a. Hadde dere noe form for faste rutiner, som f.eks. møte hver dag/ møttes til lunsj – hvor alle de ansatte måtte delta?

Facework og impression management:

1. Hadde du på kamera og mikrofon under møter?
2. Var det en forventning om at alle skulle ha på kamera/mikrofon og ble dette formidlet?
3. Hvordan synes du det var å få frem det du mente over teams, sammenliknet med ansikt til ansikt samhandling?
4. Hvordan opplevde du muligheten for å formidle gjennom ansiktsuttrykk og kroppsspråk?
5. Var det mulig å plukke opp og tolke andres ansiktsuttrykk og kroppsspråk?

Dramaturgisk analyse:

1. Hvordan oppleve du overgangen mellom jobb og fritid, i den perioden du hadde hjemmekontor?
2. Dersom en er mange på teams/zoom er det jo ikke mulig å se alle samtidig, hvordan opplevde du dette?
 - a. Mindre tilknytning?
 - b. Flere misforståelser?

Interaksjonsritualer og gester:

2. Når samhandlingen finner sted over teams/zoom foregår den på andre premisser, enn om den foregår ansikt til ansikt. Påvirket dette deg i noe grad?
 - a. Lettere distraheret?
3. Et sosialt møte starter gjerne med en gest, som at man for eksempel smiler til hverandre og sier hei. Hvordan opplevde du dette over teams?
 - a. Opparbeidet dere nye gester?
4. Er det noen møter du vil si fungerte bedre å ha over zoom/teams enn ansikt til ansikt?
5. Hvor mye tid vil du si at du brukte daglig på digitale kommunikasjonsplattformer der du kommuniserte med andre kollegaer?
6. Hvordan vil du si at arbeidshverdagen endret seg da du hadde hjemmekontor?

Solidaritet:

1. Vil du si at følelsen av samhörighet og samhold ble påvirket av at alle satt på hjemmekontor? (Ja/Nei? → kan du utdype?)

Avslutning:

1. Var det noe du savnet når du var på hjemmekontor? Hvis ja, hva og hvorfor?

2. Har du valgt å fortsette å ha hjemmekontor til tross for at du ikke må? Hvis ja, hvorfor?
3. Foretrekker du fysisk kontor eller hjemmekontor? Hvorfor?
4. Hvilke fordeler og ulemper vil du si at det er med hjemmekontor?
5. Har du noen kommentarer ut over det vi har snakket om?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

” En sammenlikning av den sosiale interaksjonen før og etter hjemmekontor under COVID-19”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å sammenlikne den sosiale interaksjonen mellom kollegaer før og etter restriksjonene om hjemmekontor trådte i kraft under COVID-19. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å sammenlikne den sosiale interaksjonen mellom kollegaer før og etter hjemmekontor. Dette som følge av restriksjonene som ble innført under covid-19 pandemien. Her vil jeg spesifikt se på hvordan interaksjonen fungerer over digitale plattformer med hensyn til blant annet kroppsspråk og ansiktsuttrykk. I tillegg til dette vil jeg undersøke om arbeidsmiljøet har blitt påvirket i noen grad.

Forskningsprosjektet er en mastergrad i sosiologi.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Bergen er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du har blitt spurt om å delta i forskningsprosjektet med utgangspunkt i at du har erfaringer med hjemmekontor. Jeg har sendt samme henvendelser til syv andre personer som sitter på samme erfaring.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju. Det vil ta deg 15-30 minutter. Intervjuet vil inneholde spørsmål om arbeidshverdagen før og etter hjemmekontor i forbindelse med restriksjonene under COVID-19 pandemien. Det vil blant annet være spørsmål om hvordan det fungerte å ha møter via digitale møteplattformer, om du brukte

kamera under møtene og hvordan det sosiale miljøet ble ivaretatt under hjemmekontor. Under intervjuet vil jeg ta lydopptak.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun jeg og veileder som har tilgang til dataene som samles inn.
- Behandling og lagring av datamaterialet vil skje i henhold til UIBs styringssystemer for informasjonssikkerhet og personvern. Navnet ditt vil bli anonymisert og datamaterialet vil bli laget på en forskningsserver.

Du som deltaker vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen, da både navn og arbeidsplass vil være anonymisert.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes juni 2024. Etter prosjektslutt vil personvernopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Bergen har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Bergen ved Stina Margrete Mjøs Presttun, epost: spr003@uib.no.
Veileder på prosjektet: Atle Moen, epost: Atle.Moen@uib.no
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim, epost: Janecke.Veim@uib.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Atle Møen
(Veileder)

Stina Margrete Mjøs Presttun

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*En sammenlikning av den sosiale interaksjonen før og etter hjemmekontor under COVID-19*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: SIKT sin vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

303743

Vurderingstype

Standard

Dato

10.02.2023

Tittel

Masteroppgave i sosiologi

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Bergen / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Sosiologisk institutt

Prosjektansvarlig

Atle Møen

Student

Stina Margrete Mjøs Presttun

Prosjektperiode

09.01.2023 - 15.06.2024

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2024.

Kommentar

OM VURDERINGEN

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.)

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!