

Mia Malene Aspaas Haugen

Domestisering av digitale møteplattformer på arbeidsplassen i hjemmet

En STS-studie om bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret under covid-19 pandemien.

Masteroppgave i kunnskap, teknologi og samfunn (STS)

Veileder: Ruth Woods og Marianne Ryghaug

Juni 2021

Mia Malene Aspaas Haugen

Domestisering av digitale møteplattformer på arbeidsplassen i hjemmet

En STS-studie om bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret under covid-19 pandemien.

Masteroppgave i kunnskap, teknologi og samfunn (STS)
Veileder: Ruth Woods og Marianne Ryghaug
Juni 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier



Kunnskap for en bedre verden

Læringsmål

I det 2-årig masterprogrammet; Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS) skal kandidater ved endt studie ha:

Kunnskap

- avansert kunnskap om hvordan vitenskap og teknologi utvikles, brukes og implementeres i samfunnet med spesielt fokus på RRI (Responsible Research and Innovation), dvs. samfunnsetisk tenking omkring dette
- kunnskap på et høyt nivå om så vel historiske som samtidige endringsprosesser knyttet til vitenskap, ekspertise, demokrati og teknologi
- inngående kunnskap om hvordan vitenskap og teknologi samproduseres med sosiale, politiske og økonomiske aktiviteter på ulike samfunnsområder

Generell kompetanse

- sette seg inn i og analysere omfattende faglige problemkompleks innenfor en relevant etisk ramme
- anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder gjennom tverrfaglige dialoger med eksperter fra andre fagområder
- selvstendig vurdere og bruke ulike framgangsmåter for å bidra til innovasjon og nyskaping på en bevisst og samfunnsetisk måte
- formidle resultater av eget faglig arbeid på en selvstendig måte, både til allmennhet og andre eksperter, muntlig og skriftlig

Ferdigheter

- analysere og forholde seg kritisk til problemstillinger knyttet til teknologiutvikling og -bruk, og derigjennom se flere tilnæringsmåter og mulige utfall
- identifisere og arbeide selvstendig med praktiske og teoretiske problemer knyttet til effekter av vitenskap og teknologi i konkrete samfunnsmessige sammenhenger
- utføre avansert kunnskapsmekling i forbindelse med tverrfaglige prosjekter og prosesser

Dette er en prosjektorientert masteroppgave som består av å drive kunnskapsinnsamling for en bedrift/institusjon og analyse av dette. Det konkrete oppgavetemaet for mastergradsoppgaven skulle utarbeides sammen med veileder og data/kildeinnhenting skulle knyttes til praksisperioden.

Sammendrag

For kunnskapsarbeidere har informasjons- og kommunikasjonsteknologier (IKT) lenge vært en del av arbeidshverdagen, men under covid-19 pandemien har den digitale kommunikasjonen blitt viktigere enn noen gang. Pandemien har ført til ustrakt bruk av hjemmekontor hvor særlig digitale møteplattformer som Microsoft Teams, Zoom og Skype har fått en sentral rolle.

Denne oppgaven undersøker kunnskapsarbeideres bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret under covid-19 pandemien. STS-teori blir benyttet for å se nærmere på hvordan digitale møteplattformer domestiseres, og hvilken betydning teknologien har fått på hjemmekontoret. Teorien blir brukt for å undersøke hvordan nye praksiser, kunnskap og holdninger formes i møte mellom teknologien og brukerne. Oppgaven belyser også hvordan digitale møteplattformer er med på å forme de fysiske rammene rundt arbeidsplassen i hjemmet.

Det empiriske materialet består av en kvantitativ spørreundersøkelse om hverdagen på hjemmekontoret, og kvalitative intervju med åtte kunnskapsarbeidere som er ansatt ved NTNU eller SINTEF. Datamaterialet er samlet inn over en periode på syv måneder. Spørreundersøkelsen ble besvart etter to-tre måneder på hjemmekontor og er bakgrunnen for intervjuene som ble gjennomført seks måneder senere. Det er det kvalitative materialet som blir analysert i et domestiseringsperspektiv.

Digitale møteplattformer var ikke en ny teknologi for kunnskapsarbeidere, men under pandemien har de ulike applikasjonen erstattet fysiske møter og mye av kommunikasjonen med kolleger. Oppgaven viser at det har vært viktig å utvikle felles normer for digital samhandling ved bruk av videomøter for at kommunikasjonen skal fungere. Det er tydelig at hvilken stilling og arbeidsoppgaver man har påvirker hvor mye digitale møteplattformer blir brukt, men for størsteparten har hjemmekontor betydd økt møtefrekvens fordi kommunikasjonen foregår i det som oppleves som møteform. På hjemmekontoret har praksiser rundt bruk og ikke-bruk av teknologien blitt formet ulikt blant kunnskapsarbeiderne. Felles er at bruken tilpasses egne rutiner og arbeidsoppgaver, men også omgivelsene i hjemmet og andre som kan jobbe eller oppholde seg der samtidig.

Summary

During the covid-19 pandemic, there has been a significant increase in the use of digital communication. For *knowledge workers* who often rely on close communication, digital platforms, such as Microsoft Teams, Zoom, and Skype have gained an important role while working from home. Through Domestication theory, an approach within Science and Technology Studies (STS), this paper explores how knowledge workers domesticate virtual meeting platforms while working from home during the pandemic. The process of domestication is used to study how new practices, knowledge, and meaning attached to the use of this technology are shaped and produced. The paper also looks at how virtual meeting platforms play a role in shaping the physical workplace at home.

The empirical data consists of a quantitative survey and eight interviews with knowledge workers employed at SINTEF and NTNU. The data is collected over a seven month period, where the survey serves as a background to further explore the topic through interviews which is the data analyzed through the processes of domestication.

Virtual meeting platforms were not new to use for knowledge workers, but during the pandemic, the different platforms have replaced a lot of meetings and communication with colleagues. This paper shows that it is important to develop common norms for use and communication during video meetings. This is important to how well the communication is perceived. It is evident that what kind of work task and position you hold influence how much and how often the platforms are used, but for most working from home has caused an increase in meeting frequency. This is because most communication now takes part in what is perceived as a meeting instead of regular conversations that take place in a physical environment. While working from home the different knowledge workers have created different practices revolving around use and non-use, where the use of virtual meeting platforms is adapted to their routines and work tasks, but also the home environment and others that might be at home.

Forord

Når jeg begynte på en toårig mastergrad i studie av kunnskap, teknologi og samfunn (STS), så jeg ikke for meg at masteroppgaven skulle handle om hverken digitale møteplattformer eller pandemi.

Når vi som masterstudenter kunne søke om en arbeidslivsrettet mastergrad med praksisopphold hos en arbeidsplass, viste jeg tidlig at jeg ønsket å søke hos en forskningsinstitusjon. Jeg har lenge hatt en interesse for forskning, trivdes med å studere og å lære nye ting. Mitt praksisopphold hos SINTEF Community ga meg muligheten til å få et innblikk i hvordan kunnskap produseres, og hvordan arbeid ved en forskningsinstitusjon foregår. Ved å utarbeide tema med bakgrunn i kunnskapsinnsamling for en arbeidsplass, kunne jeg skrive om noe jeg var motivert for, nemlig noe som var samfunnsaktuelt. Når jeg begynte å jobbe med masteroppgaven så jeg imidlertid ikke for meg at tema skulle bli så aktuelt. Men, det har også gjort det ekstra spennende å følge utviklingen av kunnskapsarbeideres bruk av hjemmekontor og digitale møteplattformer under pandemien 'på avstand'.

Å ha ansvaret for å skrive en prosjektorientert masteroppgave har vært både spennende og utfordrende. Det har gitt meg mange lærerike erfaringer, med ting jeg aldri har gjort før. Å analysere kvantitativ data for så å presentere mine funn for en gruppe forskere var både lærerikt og skummelt. Det har noen ganger vært nervepirrende å sende utkast med mine tolkninger, ideer og tanker til to erfarne forskere istedenfor en sensor som bare kjenner meg som et kandidatnummer. Under pandemien har også studiehverdagen vært annerledes. Mye digital undervisning og kommunikasjon, lite tid på universitet. Det har ofte vært ensomt og tungt å skulle motivere seg gjennom arbeidsdagene. Da har det hjulpet å vite at jeg hadde mange støttespillere, og jeg har vært heldig som har fått hjelp av mange kunnskapsrike personer.

Det er mange som fortjener en takk for at jeg nå, endelig kan levere en ferdig masteroppgave. Jeg ønsker å takke Judith Thomson og de ansatte ved SINTEF Community som tok imot og inkluderte meg under arbeidspraksisen min. Her vil jeg særlig takke Anne Gunnarshaug Lien som ikke bare lærte meg Excel, men som veiledet meg gjennom praksisperioden og arbeide. Vi hadde mange hyggelig møter som inspirerte meg til å utforske tema.

Den største takken vil jeg gi til mine veiledere, Ruth Woods og Marianne Ryghaug. Det har vært en berikelse, for meg og oppgaven, å kunne tenke høyt sammen med to erfarne og kunnskapsrike forskere. Jeg har sett frem til våre møter hvor jeg har fått gode tilbakemeldinger, innspill og samtaler. Dere har lest mange utkast, og bidratt med spennende perspektiver slik at oppgaven skulle bli best mulig.

Tusen takk til alle informanter som har brukt sin tid og stilt opp for en masterstudent som ville studere deres arbeidshverdag. Min bror, Stian som har hevet seg rundt og lest korrektur i innspurten. Det får du i år ikke bare en ekstra fin bursdagsgave for, men også en stor takk. Min familie og venner fortjener også en takk for at dere har heiet på meg gjennom prosessen med gode ord og masse omtanke. Finally, I would like to thank my best friend Jose, who has served me food by the computer, brought me outside when I needed breaks, listened and always encouraged me with supporting words and love.

Til slutt, god lesing. Du skal nå få et innblikk i kunnskapsarbeideres bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret.

Innhold

Figurer	xi
Tabeller	xi
1 Innledning.....	12
1.1 Oppgavens oppbygging	13
2 Teori og tidligere forskning	15
2.1 Hva sier tidligere forskning om hjemmekontor	15
2.2 Hva sier tidligere forskning om kunnskapsarbeidere?	16
2.3 Hva er digitale møteplattformer?.....	18
2.4 Teoretisk rammeverk: Domestiseringsperspektivet.....	19
3 Forskningsmetode	23
3.1 Arbeidspraksis hos SINTEF	23
3.2 Valg av metode og problemstilling.....	24
3.3 Spørreundersøkelsen "jobbe hjemme"	26
3.4 Kvalitative Intervju	26
3.4.1 Utvalg.....	26
3.4.2 Intervjueguide	27
3.4.3 Gjennomføring av intervju	28
3.5 Samtykke, informasjonsplikt og etiske vurderinger.....	29
3.6 Bearbeiding av datamaterialet – analyse.....	29
3.7 Presentasjon av intervjuinformanter	31
4 Analyse og presentasjon av funn	32
4.1 Jobbe hjemme – en spørreundersøkelse i koronatiden	33
4.1.1 Hvorfor liker vi eller liker vi ikke å jobbe hjemme?	35
4.2 Domestisering av digitale møteplattformer på hjemmekontoret.....	37
4.2.1 Den kognitive dimensjonen- learning by doing.....	37
4.2.2 Den praktiske dimensjonen - hva brukes teknologien til og hvilke praksiser og normer har blitt utviklet gjennom bruk.....	39
4.2.2.1 Delte digitale løsninger for samarbeid og møter kan fungere dårlig	41
4.2.2.2 Hvordan tilpasses bruken av digitale møtelattformer arbeidsoppgaver.	42
4.2.2.3 Profesjonalisering av hjemmet.....	44
4.2.3 Den symbolske dimensjonen.....	46
4.2.3.1 Hjemmet blir delvis kontor	47
4.2.3.2 Bruk av hjemmekontor og digitale møteplattformer er tidsbesparende	48
4.2.3.3 Uformelle og spontane samtaler viktig for både trivsel og arbeid.	49
4.2.3.4 Digitale møteplattformer muliggjør på mange måter hjemmekontor som har vært en trygghet under pandemien.	50

4.2.3.5	Fleksibilitet – det beste med hjemmekontor?	50
4.3	Er teknologien domestisert?	51
5	Diskusjon	53
5.1	Ulike arbeidsoppgaver påvirker bruk og praksiser.....	53
5.2	De digitale møteplattformene endrer kommunikasjonen	55
5.3	Den avtalte digitale kommunikasjonen gir økt fleksibilitet.....	56
5.4	De digitale verktøyene kan forme arbeidspraksiser utenfor hjemmet.....	57
6	Avslutning	59
	Referanser	64
	Vedlegg	68

Figurer

Figur 1 -	Skjermdump fra et Microsoft Team møte	19
Figur 2 -	Tidslinje over bruk av hjemmekontor under Covid-19 pandemien	25
Bilde 3 -	Et eksempel på hjemmekontorløsninger under pandemien.....	32
Figur 4:	Oversikt over antall timer brukt på digitale møteplattformer i løpet av en arbeidsuke etter to måneder på hjemmekontor	34
Figur 5 -	Et eksempel på en hjemmekontorløsning under pandemien	54

Tabeller

Tabell 1:	Tradisjonelt arbeid og kunnskapsarbeid (Pyöriä 2005:124).....	17
Tabell 2:	Beskrivelser av digitale møteplattformer	18
Tabell 3:	Presentasjon av intervjuinformanter	31
Tabell 4:	Aldersfordeling av hvem som sier ja eller nei til å jobbe mer hjemme i fremtiden	33
Tabell 5:	Hva er bra med å jobbe hjemme.....	35
Tabell 6:	Hva oppleves som vanskelig å jobbe hjemme	36

1 Innledning

Siden mars 2020 har Norge vært preget av pandemi. Fokus på smittevern og hvordan vi kan bekjempe covid19-viruset påvirker vår nye tilværelse. Mye søkelys har blitt rettet mot arbeidsplassen som er en sentral del av manges hverdag. Pandemien har skapt utfordringer og påvirket muligheten til å jobbe på kontoret. Arbeidsplassen er viktig, og hvordan den tilpasses våre behov og utformes for at vi skal gjøre arbeidsoppgavene våre er et tema som engasjerer mange. Vi søker stadig informasjon som kan bidra i utformingen av nye, bedre og trygge arbeidsplasser. Fra 12. mars 2020 ble hjemmekontor satt inn som et viktig tiltak for å bekjempe viruset ved å forhindre økt smitte i samfunnet. På dette tidspunktet så nok få for seg at dette ble en langvarig situasjon, og siden den gang har hjemmekontor fått en annen betydning.

Ikke alle arbeidsplasser eller arbeidsoppgaver kan flyttes til hjemmet. Bruk av hjemmekontor begrenses derfor til noen grupper i samfunnet. I en undersøkelse om hjemmekontor viser NHO at det er store næringsvise forskjeller mellom virksomheter som har jobbet hjemme under pandemien. De anslår at 40 prosent av jobbene i Norge kan gjøres hjemmefra (NHO 2021). Kunnskapsarbeidsplasser som forskningsinstitutt, universitet og høyskoler tilhører en av gruppene som i utstrakt grad har arbeidet på hjemmekontoret under pandemien. Arbeidstakere og arbeidsgivere var bekymret for den nye arbeidshverdagen, men oppdaget også at hjemmekontoret hadde flere positive sider og har stilt spørsmålsteget om de nye erfaringene vil akselerere omfanget av hybridløsninger i fremtiden. I litteraturen referer hybrid arbeid gjerne til at man er ansatt for å jobbe både hjemme, og i en organisatorisk setting, hvor informasjon- og kommunikasjonsteknologi (IKT) brukes for å gjennomføre arbeid og opprettholde relasjoner (Halford 2005). Den hybride arbeidsformen som ofte har blitt omtalt i media det siste året (Ro 2020, Hansen 2021), viser til en løsning hvor man jobber hjemmefra eller på kontoret etter hva som passer best. Denne oppgaven skal se nærmere på bruk av digitale møteplattformer som under pandemien har blitt brukt for å gjennomføre arbeid og opprettholde relasjoner på hjemmekontoret til kunnskapsarbeidere.

Hybridløsninger omtales ofte som fremtiden fordi mange har under pandemien sett positive effekter av å kombinere arbeid hjemme og på kontoret (Hansen 2021). De som har adoptert en hybrid arbeidsmetode det siste året var ikke ansatt for å jobbe hybrid. Under pandemien har det ikke alltid vært mulig å velge om man foretrekker å sitte hjemme eller på kontoret. Perioder med høyt eller lavt smittetrykk har lagt føringer for om det er mulig å sitte på kontoret eller om man må sitte hjemme. Det er derfor mange lærdommer å hente fra arbeidshverdagen under pandemien med utstrakt bruk av hjemmekontor, som for kunnskapsarbeidere ved universitet og forskningsinstitusjoner har betydd at undervisning, kommunikasjon og samarbeid i stor grad har foregått over nett via ulike digitale verktøy.

Flere forskere og ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser utrykte en tidlig bekymring rundt mangel på ansikt-til-ansikt-kontakt på hjemmekontoret på bakgrunn av behovet for å møte kolleger, og å være sosial har mye å si for trivsel. Mangel på den uformelle praten, men også det faglige man får gjennom småkommentarer og spontane spørsmål når man sitter sammen, ble belyst som en årsak til at folk kan mistrives med hjemmekontor (Schei 2020, 23.04). Samtidig var det mange som i starten av pandemien også påpekte fordeler med hjemmekontor og den digitale kommunikasjonen. Tre forskere ved UIO uttalte i en artikkel publisert allerede 18. mai 2020 at de tror digitale møter og hjemmekontor har kommet for å bli fordi vi under koronakrisen har erfart at digitale møter kan være bra og fungerer (Torgersen 2020).

Digitale møteplattformer har fulgt oss gjennom hele pandemien. En hybrid arbeidsform betyr ikke bare økt bruk av hjemmekontor, men det betyr også at digitale møteplattformer vil fortsette å være en sentral del av hverdagen til mange. Ved kunnskapsarbeidsplasser har digitale verktøy selvsagt også vært en del av arbeidshverdagen før pandemien (Hansen 2021), men aldri før har så mye kommunikasjon foregått digitalt som etter 12. mars. Digitale møteplattformer har på mange måter muliggjort bruken av hjemmekontor for ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser. Covid-19 pandemien kan belyse endringsprosesser, og den økte bruken av digitale møteplattformer er et eksempel på hvordan mange har måttet forhandle med teknologien for å tilpasse den til en ny hverdag. Dette er nettopp noe av essensen innen Teknologi- og vitenskapsstudier (STS) som er opptatt av å studere teknologi i dens sosiale og historiske kontekst. For å forstå hvordan en teknologi har utviklet seg må man forstå de sosiale omstendighetene som har funnet sted gjennom utviklingen (Bijker & Pinch 1989). Innen STS har det også utviklet seg et fokus på brukere av teknologi, som ikke er passive mottakere av ferdigutviklede teknologier, men har en aktiv rolle i teknologiutvikling og er viktig for hvorvidt en teknologi blir en suksess eller ikke (Skjølsvold & Ryghaug 2015).

Typisk har studier før pandemien og undersøkelser rundt bruk av hjemmekontor og digitale møteplattformer under pandemien hatt et fokus på hva som fungerer eller hva som ikke fungerer, og for hva. De sier lite om de sosio-materielle forholdene og relasjonene mellom teknologien og omgivelsene. Hva skal til for at bruken av digitale møteplattformer på hjemmekontoret fungerer? Fra studier innenfor STS vet vi at det ikke bare er det tekniske som må fungere, men at konteksten som teknologien brukes i også spiller en viktig rolle. Dette skal jeg i denne oppgaven se nærmere på ved å undersøke bruken av digitale møteplattformer på hjemmekontor ved kunnskapsarbeidsplasser. Datamaterialet er basert på en spørreundersøkelse og intervjuer med ansatte ved to kunnskapsarbeidsplasser i Trondheim: SINTEF og NTNU. I denne oppgaven skal jeg med andre ord bruke kvantitativ og kvalitativ analyse for å se nærmere på bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret hos kunnskapsarbeidere under covid-19 pandemien.

1.1 Oppgavens oppbygging

Før det gjøres rede for det teoretiske rammeverket som benyttes for å undersøke dette, skal jeg presentere noen avklaringer. Kapittel 2 starter med en kort gjennomgang av hva som ligger i bruken av hjemmekontor og hva tidligere forskning har vist om bruk av hjemmekontor. Videre inkluderer kapitelet en kort redegjørelse av hva det vil si å være en kunnskapsarbeider og hva digitale møteplattformer er. Til slutt, etterfulgt av det teoretiske rammeverket, presenteres oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål.

Kapitel 3 gjør rede for forskningsmetoden som er brukt, hvor en presentasjon av informantene kommer i siste del. Kapitel 4 presenterer først det kvantitative datamaterialet som ga inspirasjon til, og er bakgrunnen for videre undersøkelse av oppgavens tema, før analysen av de kvalitative intervjudataene med bakgrunn i oppgavens teoretiske rammeverk og funn presenteres. I kapitel 5 diskuteres funnene i lys av tidligere forskning og teoretisk rammeverk for å se nærmere på oppgavens forskningsspørsmål. Siste, kapitel 6 inneholder en kort sammenfatting av oppgavens funn, mine konklusjoner og peker til slutt på hva det er viktig å forske videre på.

2 Teori og tidligere forskning

2.1 Hva sier tidligere forskning om hjemmekontor

Bruk av hjemmekontor eller fleksible arbeidsformer som inkluderer å arbeide noen dager fra andre steder enn det tradisjonelle kontoret, har blitt forsket på lenge før covid-19 pandemien. Arbeid kan være et sted vi tilbringer et bestemt antall timer eller bestemte aktiviteter vi gjør hvor som helst og når som helst (Felstad et al. 2005b i Laegran 2008:1991), hvor det siste har blitt mer aktuelt enn noen gang under pandemien. Generelt sett kan det å jobbe hjemmefra inkludere utførelsen av mange ulike arbeidsoppgaver, men litteratur fra de siste 30 årene viser til at dette ofte inkluderer bruk av informasjon- og kommunikasjonsteknologi (IKT).

Leagran (2008) har undersøkt *home-anchored work*, hvor arbeidet i hovedsak er forankret i og utføres fra hjemmet, men som kan utføres på et kontor eller kunders område. Arbeiderne er avhengig av datamaskiner, internett og mobiler for å utføre deler av arbeidet eller for å kommunisere med kunder og ansatte (Leagran 2008:1992). Denne hjemmekontorpraksisen ble aktuell når det våren 2020 først ble iverksatt tiltak mot covid-19 pandemien og mange kunnskapsarbeidere måtte arbeide fra hjemmet. I litteraturstudier brukes ofte begrepene *telework* og *telecommuting* om hverandre for å beskrive en arbeidsform hvor ansatte jobber fra andre steder enn det tradisjonelle kontoret (se Bélanger & Collins 1998, Bailey & Kurland 2002, Bélanger, Watson-Manheim & Swan 2013). Det kan vise til en situasjon hvor ansatte aldri jobber på en tradisjonell kontorarbeidsplass, men ofte beskriver det en situasjon hvor ansatte kombinerer arbeid både på og utenfor kontoret. Det kan minne om de hybride arbeidsformene mange kunnskapsarbeidere har utviklet under pandemien. Felles for telework og telecommuting er at informasjons og kommunikasjonsteknologi gjør det mulig å arbeide fra andre steder enn det tradisjonelle kontoret, gjerne fra hjemmet. Bélanger, Watson-Manheim & Swan (2013:1257) beskriver telecommuting som; "The use of ICT to replace or substitute for work environments that require individuals to commute to a traditional office."

I starten av pandemien var *home-anchored work* normalen fordi alle måtte jobbe hjemmefra, og selv om Leagran (2008) inkluderer at dette kan innebære å utføre arbeid på andre lokasjoner, var det liten mulighet for dette. Det var lite fleksibilitet i muligheten til å jobbe fra andre steder, arbeidet var forankret i hjemmet. Gjennom pandemien har økende eller synkende smittetilfeller av covid-19 og (nasjonale og lokalpolitiske) forskrifter, råd og anbefalinger gitt føringer for hvor ansatte kan jobbe. I perioder har det blitt åpnet opp for at flere kan vende tilbake til kontoret når det har vært lavt smittetrykk. I perioder med økt smittetrykk har mange igjen måtte basere sitt arbeid fra hjemmet. Noen har trivdes bedre med å jobbe hjemme og har valgt å jobbe mer hjemmefra, andre har foretrukket å flytte tilbake til kontoret når det har vært mulighet for det, mens andre har vekslet mellom å arbeide hjemme og på kontoret etter hva som

passer best. Under pandemien har det derfor utviklet seg en blanding hvor noen kombinerer arbeid på og utenfor kontoret. Det ligner mer det som i litteraturen beskrives som *telecommuting* eller *telework*, men som vi har sett i innledning kan også dette ses som en hybrid arbeidsform. Felles for *home-anchored work* og *telecommuting* er bruken av IKT-teknologier, som gjør det mulig å arbeide hjemmefra, men også å bytte arbeidssted mellom hjem og kontor. I litteraturen referer hybrid arbeid også til bruk av informasjon- og kommunikasjonsteknologi (IKT) for å gjennomføre arbeid og opprettholde relasjoner (Halford 2005). Digitale møteplattformer er en teknologi som bidrar til kommunikasjon mellom personer. Arbeidstakere, arbeidsgivere og media bruker stort sett begrepet hjemmekontor for å referere til måten mange har arbeidet på det siste året, utenfor kontoret. Dette kan inkludere å sitte på hytta, hjemme hos andre eller hjemme hos seg selv. I denne oppgaven brukes også begrepet hjemmekontor for å vise til når arbeid utføres utenfor kontoret.

Fordi det under pandemien har vokst frem en ny måte å arbeide på, er denne lite omtalt i litteraturen. Det finnes likevel en del forskning på bruk av hjemmekontor eller en kombinasjon av å arbeide på og utenfor kontoret som er relevant for denne oppgaven. En litteraturstudie innenfor psykologi (Johnson et. al 2020) viser hvordan teknologidrevne endringer på arbeidsplassen påvirker psykiske helse og ansattes trivsel. De ser på to teknologidrevne trender hvor den ene er; *hvor og når vi jobber*, med fokus på fleksible arbeidsformer med bakgrunn i utviklingen av kommunikasjonsteknologier. Ifølge Johnson et. al (2020) er litteraturen som tar opp forholdet mellom fleksibelt arbeid og ansattes trivsel komplisert, og inneholder ingen entydige funn. På lik linje som Gajendran og Harrison (2007) og Allen et. al (2015) virker det generelle mønstret likevel å antyde at en av fordelene med hjemmekontor er at det kan bidra til økt produktivitet og trivsel hos ansatte gjennom økt fleksibilitet og autonomi, selvstyre over egen arbeidssituasjon. Det er kanskje der de positive effektene ligger, ikke nødvendigvis hjemmekontor, men at man har mulighet til å velge selv og har kontroll over egen arbeidshverdag. På den andre siden kan hjemmekontor bidra til økt følelse av sosial isolasjon og ensomhet (Johnson et. Al 2020:405-406). En av de negative konsekvensene ved at man jobbet mer enn 2.5 dag i uken på hjemmekontor var at de sosiale relasjonene til kolleger ble svekket (Gajendran & Harriuson 2007, Allen et. al 2015:47). Forskningen er basert på de som selv jobber på hjemmekontor, har valgt det eller har mulighet til å velge det. Det er ikke en sammenligning med de som ikke jobber på hjemmekontor og er en potensiell feilkilde.

2.2 Hva sier tidligere forskning om kunnskapsarbeidere?

Det finnes mye litteratur som tar for seg kunnskapsarbeid. Pyöriä (2005) viser at er det utfordrende å finne en klar og kortfattet definisjon av begrepet som ikke er utvetydig og ubestridt. Han konkluderer blant annet med at det er uunngåelig å ikke betrakte definisjoner av kunnskapsarbeid som noe prosjektspesifikt. Denne kontekstrelaterte måten å betrakte kunnskapsarbeid på foretrekkes fremfor yrkesklassifisering som vanskelig lar seg sammenligne over tid. Yrkesstrukturen i avanserte informasjonssamfunn er i dag veldig forskjellig fra hva det var for bare ti år siden, og det er viktig å belyse de mange ulike påvirkningene teknologisk utvikling har for enkeltpersoner og organisasjoner (Pyöriä 2005:123-124). Pyöriä oppsummerer med at kunnskapsarbeid er best forstått som en ideal-type (Barley and Kunda, 2001:83) fordi i realiteten så utgjør ikke kunnskapsarbeidere en empirisk homogen kategori. I tabell 2

skisserer Pyöri hvordan kunnskapsarbeid kan forstås sammenlignet med tradisjonelt arbeid.

Tabell 1: Tradisjonelt arbeid og kunnskapsarbeid (Pyöriä 2005:124).

Table 1 The ideal-types of traditional work and knowledge work		
	Traditional work	Knowledge work
Education	Requires some formal education and on-the-job learning	Requires extensive formal education and continuous on-the-job learning
Skills	Strictly defined skills	Transferable skills
The nature of work	High level of standardization, involves working with physical matter either directly or indirectly through electronic interfaces (e.g. control of production processes)	Low level of standardization, involves working with abstract knowledge and symbols (e.g. design and planning of production processes)
Organization	Ranges from bureaucracy to teams, fixed roles and positions, knowledge as a secondary production factor	Ranges from professional bureaucracies to self-managing teams, job and task circulation, knowledge as a primary production factor
The medium of work	Physical materials and/or people	Symbols and/or people

Pyöriä (2005) redegjøre for flere utfordringer knyttet til å definere kunnskapsarbeid på bakgrunn av for eksempel bruk av informasjonsteknologi, høyere formell utdanning og arbeidets art. At kunnskapsarbeid krever bruk av informasjonsteknologi har i økende grad blitt belyst i litteraturen, men Pyöriä påpeker at bruk av slik teknologi alene ikke er et tilstrekkelig krav for kunnskapsarbeid, men at det i praksis ofte henger sammen (Pyöriä 2005:122). Bélanger og Allport (2008) redegjør for at kunnskapsarbeid er ofte ikke-rutinemessig med komplekse oppgaver av stor variasjon. Det krever en betydelig mengde informasjonsinnhenting og kunnskapsdeling, og derfor en utstrakt mengde kommunikasjon. Teknologi som muliggjør dette er ikke definerende for hva kunnskapsarbeid er, men det er en viktig praksis og arbeidsmetode.

Ved å betrakte kunnskapsarbeid som en idealtipe kan det trekkes frem likhetstrekk som kjennetegner kunnskapsarbeid. For denne oppgavens formål kan det nettopp være nyttig å ha et grunnlag å forholde seg til når begrepene kunnskapsarbeid og kunnskapsarbeidere benyttes. I lys av Pyöriä (2005) artikkel utdypes derfor noen kjennetegn. En viktig del av kunnskapsarbeid er kreativitet og innovasjon som kunnskapsarbeidere hovedsakelig bruker intellektuelle ferdigheter for. Arbeidsoppgavenes natur er relativt ustrukturert og organisatorisk betinget, og som gjenspeiler organisasjonenes skiftende krav mer enn yrkesdefinerte normer og praksis. Bruk av informasjonsteknologier, fleksibilitet, tverrfaglig samarbeid og rask læring kjennetegner også kunnskapsarbeid.

Bélanger og Allport (2008) har studert hvordan en endring og forbedring av samarbeidsteknologi, som *groupware*¹, påvirker kommunikasjonsmønsteret til en gruppe *teleworking* kunnskapsarbeidere. Studien fokuserer på en kommunikasjonsbasert arbeidsprosess: kunnskapsdeling. Denne studien er relevant fordi den ser på hvordan en gruppe kunnskapsarbeidere tilpasser seg og tar i bruk en ny teknologi ment for

¹ Studien ser på Lotus Notes som «integrates email with document-based databases and allows group workflow applications to be developed. It supports group collaboration and asynchronous communication, providing the means for knowledge workers to communicate while at a distance, regardless of time differences, and provides a location (e.g. a document database) for knowledge to be stored and easily searched.» (Bélanger & Allport 2008:104)

samarbeid og kunnskapsdeling på arbeidsplassen. De trekker tre brede konklusjoner fra sin studie, hvor to av de er spesielt interessante. For det første resulterte bruk av den nye teknologien redusert person-til-person-kommunikasjon og *tacit* kunnskapsflyt. For det andre ser det ut til at brukerne av den nye teknologien, de ansatte, benyttet teknologien basert på egne behov og ønsker. Bélanger og Allport (2008) viser at dette er i samsvar med *Structuration Theory*, som foreslår at samarbeidsteknologier tas i bruk basert på behovene til teknologibrukeren og gruppemedlemmers appropriasjon av den tilgjengelige teknologi, hvor uavhengig av teknologifunksjoner, vil brukerne velge funksjoner de anser som nødvendige eller fordelaktige for å fullføre sine oppgaver (Orlikowski 1996,2000). *Groupware* kan inkludere bruk av funksjoner for videomøter og konferanser, men var ikke en del av denne studien.

2.3 Hva er digitale møteplattformer?

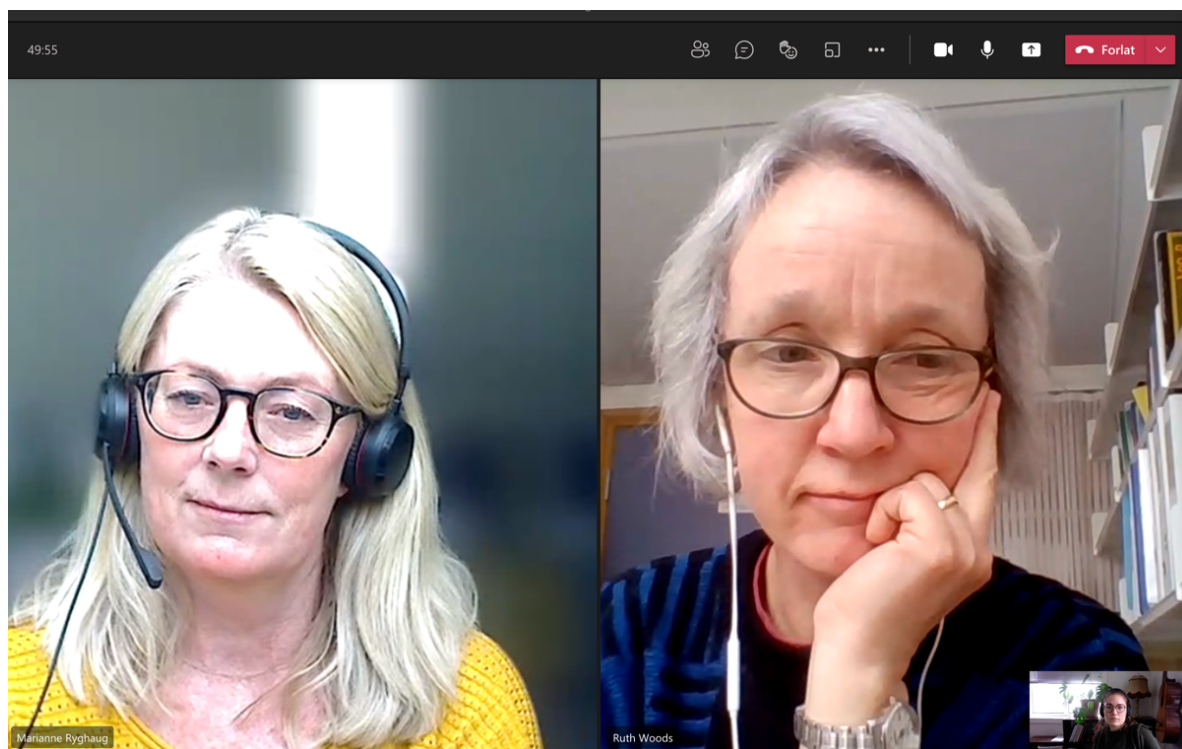
Under covid-19 pandemien har digitale møteplattformer blitt en sentral del av arbeidshverdagen til kunnskapsarbeidere på hjemmekontor. Denne oppgaven behandler og undersøker digitale møteplattformer som en type teknologi, men dette inkluderer ulike digitale applikasjoner som har lignende og ulike funksjoner. Det er ikke de spesifikke applikasjonene som studeres og ulikhetene belyses dersom det er relevant for konteksten og en større sammenheng.

Det er ikke bare viktig at vi har en felles forståelse av hva som inngår i denne teknologien, men det var også viktig å se på hva respondentene la i begrepet ved datainnsamling. For å si noe mer om hva digitale møteplattformer er skal jeg derfor ta utgangspunkt i de tre plattformene som har vist seg å være mest brukt på hjemmekontoret under pandemien. Det innsamlede datamaterialet viser at applikasjonene Microsoft Teams, Skype og Zoom blir mest benyttet, men både i det kvantitative og kvalitative datamaterialet er det Microsoft Teams som anvendes mest og forkortes ofte som bare Teams. De tre applikasjonene Microsoft Teams, Zoom og Skype beskriver selv de ulike programmene slik:

Tabell 2: Beskrivelser av digitale møteplattformer

Microsoft Teams	<i>is a persistent chat-based collaboration platform complete with document sharing, online meetings, and many more extremely useful features for business communication (Compete366 u.å.). "Teams kombinerer direktemeldinger, videokonferanser, anrop og dokumentsamarbeid i én integrert app, og sørger for nye og spennende måter å jobbe på" (Microsoft 2021b).</i>
Zoom	<i>helps businesses and organizations bring their teams together in a frictionless environment to get more done. Our easy, reliable cloud platform for video, voice, content sharing, and chat runs across mobile devices, desktops, telephones, and room systems (Zoom 2021).</i>
Skype	<i>is software that enables the world's conversations. Millions of individuals and businesses use Skype to make free video and voice one-to-one and group-calls, send instant and share with other people on Skype (Microsoft 2021a).</i>

Bildet under viser hvordan en samtale i Teams med video vanligvis ser ut.



Figur 1 - Skjermdump fra et Microsoft Team møte

Felles for plattformene er muligheten til å kommunisere med andre gjennom bruk av internett; man kan bruke en chatte-funksjon for meldinger, dele innhold, ha video- og/eller lyd på i samtaler og møter. Plattformene har også utbredt bruk på fritiden, men hovedfokuset i denne oppgaven er bruk i jobbsammenheng. I denne oppgaven beskriver digitale møteplattformer altså en type teknologi som er; et digitalt kommunikasjonsverktøy som muliggjør kommunikasjon og samarbeid mellom personer på tvers av geografiske grenser gjennom deling av innhold, video og lyd via internett - på jobb og fritid.

Nå har vi sett hva digitale møteplattformer inkluderer i denne oppgaven, og vi sett på hva jeg i denne oppgaven legger i begreper som kunnskapsarbeid og hjemmekontor basert på tidligere forskning. Digitale møteplattformer er ikke er ny for kunnskapsarbeidere, men teknologien har aldri blitt brukt i like stor grad som på hjemmekontoret under pandemien. Hva skal til for at bruken av digitale møteplattformer på hjemmekontoret fungerer? Eller hva har bruk av disse teknologiene å si for sosiale relasjoner? Hvordan påvirker teknologien kommunikasjonen? Fra studier innenfor STS vet vi at det ikke bare er det tekniske som må fungere, men at konteksten som teknologien brukes i også spiller en viktig rolle for bruken. I det videre skal jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket som jeg benytter for å undersøke kunnskapsarbeideres bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret under pandemien.

2.4 Teoretisk rammeverk: Domestiseringsperspektivet

For mange er digitale møteplattformer nå blitt en del av hverdagen på hjemmekontoret. I denne oppgaven ønsker jeg å forstå denne prosessen bedre. Hvordan tas teknologien i bruk i det nye arbeids- og hverdagslivet, hvordan formes nye praksiser og hva formes av konteksten den brukes i. Domestiseringsperspektivet er egnet for å analysere nettopp denne typen prosesser, om forholdet mellom teknologiutvikling og brukere.

Domestisering som et teoretisk rammeverk ble utviklet innen mediestudier på slutten av 1980-tallet for å undersøke hvordan nye medieteknologier tilpasses til hverdagslivet og husholdninger (Hartmann 2020:47). Roger Silverstone innførte begrepet domestisering for å beskrive hvordan integreringen av teknologiske objekt inn i hverdagslivet inkluderer en slags temming av noe nytt og ukjent, og en kultivering av det temmede (Oudshoorn & Pinch 2003:14). Hirsch og Silverstone (1992) utviklet konseptet for å analysere hvordan medie- og kommunikasjonsteknologier ble domestisert inn i en husholdning, hvor å temme en teknologi er å forhandle om dens mening og praksis. I Norden har det vokst frem en tilnærming til domestisering som bygger på mediestudier, men legger vekt på kunnskap- og teknologistudier med en unik forståelse av domestiseringskonseptet (Hartmann 2020:47-48). Sørensen (2005) har kalt det en teknologistudietilnærming til domestisering, og det er denne modellen som blir lagt til grunn for analysen i oppgaven.

En teknologistudietilnærming til domestisering handler mindre om husholdningenes konsum og er mer relatert til konstruksjonen av hverdagsliv (Sørensen 2005:46). Denne modellen deler ideen om at teknologi temmes, men konseptet er utvidet på flere nivå. For det første så begrenses domestiseringen ikke til husholdningen, for det andre fokuserer den ikke spesifikt bare på medieteknologi, men inkluderer i prinsippet all teknologi. I tillegg forstås temmingsprosessen på tre ulike nivå, individuelt, gruppe og samfunnsmessig (Hartmann 2020:48). Ved å studere brukere og prosesser, slik som kunnskapsarbeidere og prosessen med å ta i bruk og bruke digitale møteplattformer på hjemmekontor, er det mulig å oppnå innsikt i de endringene som kan finne sted i forhold til teknologien.

Temmingsprosessen er karakterisert av gjensidig endring. Forbruk har ofte blitt betraktet som en passiv handling hvor brukere tilpasser seg direktivene til produsenter eller designere. Lie og Sørensen (1996:8-9) argumenterer med domestisering for at vi ikke er passive brukere av teknologier, men at brukere og forbrukere gjør aktive anstrengelser for å forme sitt liv gjennom kreative manipulasjoner av artefakter, symboler og sosiale system i relasjon til deres praktiske behov og kompetanse. Under pandemien har det blant annet blitt mer vanlig å arrangere digitale treningsøkter eller quiz, hvor selskapene bak de digitale møteplattformene kanskje ikke utviklet de med dette som tiltenkt bruk. Her har brukere vært kreative for å tilpasse teknologien til deres praktiske behov og kompetanse. Domestisering er en måte å teoretisere den kulturelle appropriasjon av teknologi med vekt på både praksis og meningsdanning (Sørensen et. al. 2000 i Hartmann 2020:49). Brukere har en aktiv og bestemmende rolle i å utvikle en teknologisk mening og praksis, hvor nettopp hvilken mening teknologien får er avgjørende for hva den brukes til og hva teknologien «er». Noe av det mest sentrale når det kommer til domestisering er nettopp brukerperspektivet, å studere teknologier fra brukerens ståsted. Oudshoorn og Pinch (2003:2) viser til at ofte blir brukere og teknologi undersøkt som to separate studieobjekt, men mener det er viktig å se på forbindelser mellom brukere og teknologi som samkonstruert.

Teknologi er *fortolkningsmessig fleksibel* (Bijker, Hughes & Pinch 1989, Latour 1987), hvor teknologiens rolle kan ikke tas for gitt fordi den kan domestiseres på ulike måter i ulike kontekster (Sørensen 2005). For kunnskapsarbeidere kan digitale møteplattformer få en ny mening under pandemien fordi de brukes til mye mer sammenlignet med tidligere. Teknologien blir tatt i bruk i hjemmet, hvor den kanskje ikke har vært i bruk like mye før. Blant ulike brukere kan teknologien bli brukt i varierende grad og

domestiseres ulikt. På den måten kan teknologien være fortolkningsmessig fleksibel, fordi den kan ha en betydning for noen som bruker den mye og enn annen for noen som bruker den sjeldent, og de kan bruke teknologien til ulike formål. Følgelig utvikles også ulike praksiser for bruk. En domestiseringsanalyse er ikke bare opptatt av innføringen av teknologi. Hvilken rolle eller betydning en teknologi får kan bevares, eller forandres fordi forholdet mellom mennesker og teknologi ikke er statisk (Sørensen og Lie 1996). Noen ganger må domestiseringsprosessen gjentas, justeres eller revurderes. Dette kalles *re-domestisering* (Ask & Søraa 2021:70). For kunnskapsarbeidere ble ikke bare arbeidshverdagen forandret ved at arbeidstedet ble flyttet til hjemmekontoret, men for noen kunne dette også innebære at bruken av digitale møteplattformer førte til nye behov eller en endring i bruk, vaner eller fortolkning av teknologien. En av styrkende til domestiseringsstudier er altså at man ser på bruk av teknologi i bestemte kontekster og setter bruk av og praksiser knyttet til teknologi inn i en større sammenheng.

Fra et teknologistudie perspektiv er det særlig tre dimensjoner som kjennetegner domestiseringsprosessen og møtet mellom teknologi og brukere (Sørensen, Aune & Hatling 2000): Den praktiske dimensjonen, den kognitive dimensjonen og den symbolske dimensjonen. Den *praktiske dimensjonen* innebærer konstruksjonen av et sett med praksiser relatert til et artefakt. Dette kan være rutiner knyttet til bruk, men også etableringen og utviklingen av institusjoner for å støtte og regulere denne bruken. Brukere utvikler et mønster av bruk for å innpasse artefakter inn i deres daglige rutiner. Den *kognitive dimensjonen* er knyttet til læring og kunnskap om teknologier, og prosesser som er relatert til læring av praksiser så vel som mening, som inkluderer å lære om artefakter. Den *symbolske dimensjonen* handler om konstruksjonene av meningen knyttet til artefakter. Dette inkluderer den rollen artefaktet etter hvert kan spille i relasjon til utviklingen av identiteter og aktører involvert, hvor vi skaper symbolsk mening av artefakter og adopterer eller transformerer meningene som skrives inn i teknologiene (Lie and Sørensen 1996:10; Sørensen, Aune & Hatling 2000, Sørensen 2005:47). Disse tre dimensjonene henger sammen og kan noen ganger flyte over i hverandre. I en domestiseringsanalyse er det dermed viktig å ikke bare identifisere de ulike dimensjonene, men også se på sammenhengen mellom dem (Ask & Søraa 2021:64).

Haddon (2011) ser på hvordan nyere domestiseringsstudier skiller seg fra de tidlige og peker i retning av at forskning innen domestisering i økende grad kan stille spørsmål rundt hvordan teknologi kan domestiseres ulikt av personer i ulike situasjoner eller livsfaser. Hun trekker frem at i fremtidige studier er ikke nødvendigvis teknologien så «vill», men at den heller blir «temmet» på forskjellige måter til forskjellige tider, og gjenspeiler både teknologisk og personlig endring (Haddon 2011:317). Datamaskinen eller internett er nå teknologier mange vokser opp med eller som har vært til stede i store deler av manges liv. I tråd med teknologiutviklingen hvor teknologier blir fler og mer spesialiserte kan det bli mer aktuelt å ha et smalere teknologisk fokus. Istedenfor å studere domestisering av internett, kan man som Ask (2011) studere domestisering av online dataspill. Å studere bruk av digitale møteplattformer (som er avhengig av tilstrekkelig internettdekning og en enhet, pc, mobil, pad for å brukes) på hjemmekontoret, gir sammen med en spesifikk brukergruppe, personer som arbeider ved en kunnskapsarbeidsplass, nettopp et slikt relativt smalt fokus. Basert på innledningen, teorigjennomgangen og tidligere forskning så kan oppgavens problemstilling formuleres på følgende måte:

Hvordan har digitale møteplattformer blitt domestisert og hvilken betydning har de fått for arbeidshverdagen på hjemmekontoret under covid-19 pandemien for ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser?

I lys av tidligere forskning og teoriene ovenfor, vil jeg i denne oppgaven analysere følgende forskningsspørsmål:

- Hvordan domestiseres de digitale møteplattformene på hjemmekontoret? Hvordan formes nye praksiser, kunnskap og holdninger i dette møtet?
- Hvordan er digitale møteplattformer med på å forme de fysiske rammene rundt arbeidsplassen i hjemmet?

For å analysere datamateriale fra de kvalitative intervjuene skal jeg bruke den kognitive, praktiske og symbolske dimensjonen.

3

Forskningsmetode

Forrige kapittel presenterte tidligere forskning og STS teorien domestisering, analyseredskapet jeg skal bruke på mitt datamateriale. Innen STS-litteratur beskriver begrepet metode et fokus på ulike strategier for datainnsamling og analyse, hvor det er forskerens oppgave å velge det mest passende verktøyet for det valgte problemet. God forskning defineres av hvor passende det metodiske verktøyet er og dens bruk, fremfor bruken av en spesifikk «korrekt» metode (Bowden 1995:65-66). STS-forskning kjennetegnes av interessen for å studere nettopp vitenskap og teknologi, og er en sammenslåing av kontekstuelle tilnærminger med røtter i ulike disipliner (Bowden 1995:72). Ikke alle metoder kategoriseres som STS-forskning, da feltet stiller noen krav. Vitenskap og teknologi må nettopp bli studert på en måte som gir kontekst (Bowden 1995:75), og studier skal være basert på empiriske undersøkelser (Skjølsvold 2017:171). Det er ulike måter man kan samle empiri, men teorien skal være forankret i empirien. STS stiller derfor også krav til analytisk transparens. En fremgangsmåte innen STS er såkalt *combined methods*, hvor datamaterialet eller det man da ønsker å studere dikterer noen metodisk valg, som analyseredskap (Bowden 1995:68). Dette innebærer også å synliggjøre funnene og tolkningene gjennom å gi beskrivelser og bruke sitat slik at lesere kan bedømme om tolkningene er rimelige (Haddon 2011:313). Dette er ikke en rett frem prosess og denne metoden stiller derfor krav til at metodevalg må grundig begrunnes med bakgrunn i karakteristikker ved datamaterialet som nødvendigvis kombinasjonen av ulike metoder (Bowden 1995:74-75). Videre skal det derfor gjøres rede for forskningsmetoden som er brukt, og hvilke valg som er tatt på veien.

3.1 Arbeidspraksis hos SINTEF

Som en del av en prosjektorientert masteroppgave hadde jeg et 5 ukers praksisopphold hos SINTEF Community med oppstart 3. september. I praksisperioden jobbet jeg med: Spørreundersøkelsen *Jobbe hjemme: En spørreundersøkelse om hverdagen på hjemmekontoret*.² Den var inspirert av koronakrisen og det store eksperimentet vi er med på ved å jobbe hjemme. Den ønsket å undersøke; kan vi lære noe som kan brukes i tiden som kommer etter krisen? I praksisperioden analyserte jeg spørreundersøkelsen, som endte i et notat og en presentasjon.

Praksisperioden min var også preget av pandemien. Arbeidshverdagen for ansatte ved SINTEF var hybride, hvor noen var på kontoret noen dager, mens andre jobbet hjemmefra. På grunn av situasjonen jobbet også jeg for det meste på hjemmekontor, men hadde to faste ukentlig møter i kontorlokalene til SINTEF. Digitale møteplattformer ble mye brukt for å kommunisere, og under møtene var det noen som deltok digitalt, mens andre var til stede på kontoret. Dette var nyttige erfaringer for oppgaven da det ga et innblikk i hvordan kunnskapsarbeid og kommunikasjon via digitale møteplattformer kan foregå.

² Lenke til spørreundersøkelsen *Jobbe hjemme: En spørreundersøkelse om hverdagen på hjemmekontoret* - <https://jobbehjemme.paperform.co/>

3.2 Valg av metode og problemstilling

I arbeidet med spørreundersøkelsen ble det tydelig at det ikke bare foregikk en fysisk omstilling fra arbeidsplassen på kontoret til arbeidsplassen i hjemmet, men også en teknologisk omstilling med økt bruk av digitale møteplattformer som ble en sentral del av det å jobbe hjemme. Derfor var det spennende å undersøke både bruk av hjemmekontor og bruk av digitale møteplattformer gjennom intervju. Kvalitative intervju gir detaljerte beskrivelser av hvordan ulike fenomener eller teknologier tolkes, hvor man kan få tak i informantens egne observasjoner på det man ønsker å studere og detaljerte beskrivelser om hendelser man ikke selv er til stede i og opplever (Weiss, 1994, s.3-9). Det er dette datamaterialet som er mest vektlagt i analysen (se neste kapittel).

Når intervjuene var gjennomført og analysen påbegynt ble det synlig at domestisering var et passende STS perspektiv å bruke på det innsamlede datamateriale. Domestisering av hjemmekontoret var i utgangspunktet hovedfokus, men godt inn i analysen av intervjudata ble det tydelig at digitale møteplattformer nettopp muliggjør mye av arbeidet for kunnskapsarbeidere på hjemmekontor. Videre fokus ble derfor på digitale møteplattformer og teknologiens rolle på hjemmekontoret. I domestiseringsstudier ekskluderer ikke dette andre sosiomaterielle forhold som spiller inn på bruk av teknologien, og mye av datamaterialet som kommer fra spørreundersøkelsen om bruk av hjemmekontoret er relevant for prosjektet.

Innen domestiseringsstudier har teknologibruk stort sett blitt undersøkt etnografisk og via kvalitative intervju, men er også åpen for bruk av andre metoder (Hartmann 2020:48), hvor også kvantitativ metode kan være fruktbart dersom de kombineres og komplementeres med kvalitative data (Haddon 2011:314). Kvantitative data kan gjøres levende gjennom kvalitative data. En av styrkene ved kvantitativ metode er at de kan si noe om hvor utbredt et fenomen er, og om utbredelsen av fenomenet varierer mellom ulike sosiale grupper (Tuft 2011:72). Kvantitativ metode kan si noe om hvor mange det er som bruker digitale møteplattformer i arbeidshverdagen på hjemmekontoret, hvor mye, og om det er ulikheter eller likheter mellom ulike grupper. En svakhet ved kvantitativ metode er at de ofte er rigid og trenger mange informanter for å kunne si noe om utbredelsen av et fenomen. Kvantitative undersøkelser sier også lite om hvorfor folk svarer slik de gjør og mangler kontekst.

Ved å komplimentere datamateriale fra kvalitative intervju med data fra spørreundersøkelsen, kan man si noe om bruk og hvem brukerne av digitale møteplattformer er, og få en bedre ide om hvordan bestemte situasjoner ved bruk oppleves (Haddon 2011:314). Fordi spørreundersøkelsen ble sendt ut mange måneder før intervjuene ble gjennomførte, kan de sammen belyse endring. Hvor spørreundersøkelsen kan si noe om en tidlig fase av bruk hjemmekontor, kan datamaterialet fra intervjuene belyse en senere fase hvor mange hadde tilbrakt lengre tid på hjemmekontor, og kanskje hadde hatt en mer hybrid arbeidsform. Intervjuene kan få oss til å tenke omstendighetene som kan ligge bak spørreundersøkelsen, som når folk svarte ja på et spørsmål, men av forskjellige grunner. Og de kan oppmuntre oss til å reflektere over hva folk prøver å "gjøre" med teknologien sin utover en mer smal definisjon av "bruk" (Haddon 2011:314). Hovedfokuset i denne oppgaven er på fase to, og jeg kom frem til problemstillingen; *Hvordan har digitale møteplattformer blitt tatt i bruk og hvilken betydning har de fått for arbeidshverdagen på hjemmekontoret under koronapandemien for ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser?*

For å tydeliggjøre hvordan bruk av hjemmekontor har utspilt seg under innsamlingen av datamaterialet til prosjektet, har jeg illustrert det med en tidslinje (Bilde 2).



Figur 2 - Tidslinje over bruk av hjemmekontor under Covid-19 pandemien

Med informasjon om tid og hendelser hentet fra: Regjeringen.no (2021).
<https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>

3.3 Spørreundersøkelsen "jobbe hjemme"

Jobbe hjemme er en spørreundersøkelse som ble sendt ut 28.04.2020 og siste besvarelse kom 22.05.2020. Spørreundersøkelsen ble sendt ut på epost til ansatte ved NTNU og SINTEF. Det er en kvantitativ undersøkelse som inneholder flervalgsspørsmål både med enkelt og flere svar, men også åpne spørsmål med kommentarfelt. Det ga ansatte muligheten til å fortelle sine historier om hvordan det er å jobbe hjemme og om de praktiske, tekniske, fysiske og sosiale faktorene som påvirker hvordan de jobber hjemmefra (*Jobbe hjemme 2020*). Fordelene med åpne spørsmål er at det gir rom for beskrivelser. Det er ikke lett å kvantifisere nedskrevne svar, men noen av spørsmålene i undersøkelsen gir også kvalitative data hvor respondentene har gitt beskrivende svar. Tilsammen hadde undersøkelsen 193 respondenter. Respondentene består av personer med arbeidssted i Trondheim eller andre steder i landet, kvinner og menn i ulike aldersgrupper og med ulike arbeidsoppgaver og arbeidsstillinger.

Spørreundersøkelsen er utarbeidet av forskere ved SINTEF Community, og ble delt med meg under min arbeidspraksis, som lite bearbeidet sekundærdata (Tuft 2011:77). Forskerne bak undersøkelsen laget et oppsummerende notat av flervalgsspørsmålene. Min hovedoppgave var å analysere, kategorisere og oppsummere svarene fra de åpne spørsmålene. Utformingen av spørsmål til intervjuguiden er basert på analyser av undersøkelsen. Domestiseringsperspektivet anvendes ikke på spørreundersøkelsen, men datamaterialet brukes som bakgrunn for mine intervju og de ulike datamaterialene kombineres for å utfylle hverandre.

3.4 Kvalitative Intervju

Intervju er en god metode for å fange opp beskrivelser og forståelser fra den aktuelle gruppen (Thagaard, 2018), og kan gi informasjon om hvordan teknologien brukes eller ikke brukes på hjemmekontoret. Det er gjennomført fire individuelle intervju og ett fokusgruppeintervju med fire informanter. Dette ville gi nok datamateriale til å si noe om det jeg ønsket å undersøke, men var ikke et for stort utvalg med tanke på oppgavens omfang. Et fokusgruppeintervju hadde særlig to fordeler. Å dra nytte av interaksjonene mellom deltakerne ved at de potensielt kunne snakke om det de synes er relevant å snakke om i forbindelse med tema, da hensikten var å gjennomføre et ustrukturert intervju (Wibeck 2014:15). For det andre ga det rom for å studere ikke bare beskrivelser, men også å studere hvordan mennesker forstår, forholder seg til og sammen gir mening til emnet som diskuteres (Wibeck 2014:16). Utvalget består av til sammen åtte informanter.

3.4.1 Utvalg

Utvalget er basert på ansatte ved SINTEF og NTNU. Det er viktig å bemerke at det er forskjeller mellom NTNU og SINTEF, både i organisering og arbeidets art. Ved NTNU er for eksempel undervisning en viktig del av mange ansattes hverdag, men i denne oppgaven blir ikke digitalisert undervisning undersøkt. Informantene som ble intervjuet representerte likevel et utvalg av kunnskapsarbeidere som hadde jobbet på hjemmekontor. Utvalget ble valgt fordi det var ønskelig å studere erfaringer og opplevelser til en gruppe som hadde dette til felles og kunne representere kunnskapsarbeidere som ikke underviste, *sample of representatives* (Weiss, 1994:18).

Spørreundersøkelsen ble bakgrunnen for rekrutteringen av utvalget til individuelle intervju. Den inneholdt spørsmål om respondentene samtykket til at de kunne bli kontaktet for en oppfølgende undersøkelse. Dette gjorde de ved å fylle inn en epostadresse de kunne bli kontaktet på. Dette var det mange som hadde gjort, og jobben ble da å forsøke å rekruttere et variert utvalgt.

For å sikre variasjon i utvalget delte jeg opp slik at halvparten var menn og kvinner som tilhørte ulike aldersgrupper slik de ble kategorisert i undersøkelsen, 20-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, 60-75 år. Det var også ønskelig med personer som jobber på ulike steder, og i dette tilfellet ble det å sørge for at det både var personer fra SINTEF og NTNU. I tillegg baserte jeg utvalget så godt det lot seg gjøre, på de som i undersøkelsen oppga at de trives eller ikke trives med hjemmekontor, noen som var fornøyde med å bruke digitale møteplattformer og noen som ikke var det. Det var også ønskelig å se på hvorvidt de var personer i ledelsen, forskere, nyansatt eller etablert, men de med undervisning ble ekskludert. Utvalget endte derfor opp med flere ansatte ved SINTEF sammenlignet med NTNU.

Det ble etablert kontakt med intervjuinformantene gjennom epostadressen de hadde oppgitt i spørreundersøkelsen. Det ble sendt en forespørsel som inkluderte en kort beskrivelse av prosjektet og samtykkeskjema ble vedlagt (vedlegg 1). Det beskrev hva det innebærer for de å delta, hvordan og av hvem datamaterialet behandles og ville bli brukt. Denne fremgangsmåten gjorde det lett for de forespurte og enten takke ja eller nei fordi målet var å gi tilstrekkelig med informasjon om prosjektet slik at de var informert om hva deltakelse innebar. Informantene til fokusgruppeintervjuet kom jeg i kontakt med gjennom bekjentskap fra praksisperioden min, *convenience sampling* (Weiss 1994:24), og er basert på et *strategisk utvalg* fordi deltakerne er kunnskapsarbeidere som har arbeidet på hjemmekontor og derfor valgt i samsvar med prosjektets mål fordi de er berørt av tema jeg ønsket å undersøke (Wibeck 2014:18). En presentasjon av alle åtte informantene blir gitt i form av en tabell. (Tabell 3 og s.31).

3.4.2 Intervjueguide

To ulike former for intervju er benyttet, og to ulike intervjuguides ble utformet. Felles for begge intervjuguidene var at de åpnet med et generelt spørsmål for å starte samtalen. Det hadde som formål å både samle generell informasjon og gjøre informantene komfortable i intervjuobjekt-rollen (Tjora, 2017). Intervjuguidene inneholdt også et avslutningsspørsmål for å gi informantene mulighet til å reflektere over intervjuet og tilføy ytterligere informasjon om de skulle føle noe har blitt utelatt.

Intervjuguiden til individuelle intervju inneholdt spørsmål som undersøker informantens forhold til både hjemmekontor og bruk av digitale møteplattformer. De hadde økende kompleksitet noe som ga mulighet for refleksjon fra informantens side. Jeg hadde også forberedt noen underspørsmål som et hjelpemiddel for å få informantene til å utdype eller fortelle mer dersom jeg sto fast. Målet var å selv prate minst mulig, og la de få beskrive sine egne erfaringer (Fangen, 2011:179). Formatet egnet seg for å få fram bredden og nyansene i deres tanker, fortolkninger og meninger (Jacobsen, 2015).

Til fokusgruppen ble intervjuguiden utformet med utgangspunkt i fem spørsmål. Spørsmålene handlet om informantens forhold til hjemmekontor og bruk av digitale møteplattformer. Det ble lagt opp til et ustrukturert intervju hvor samtalen i hovedsak

skulle organiseres ut fra hva informantene selv synes det var relevant å snakke om i forbindelse med det aktuelle tema (Wibeck 2014:15).

Alle intervjuene ble gjennomført i en periode på seks dager. Dette opplevde jeg som en fordel da jeg raskt ble mer komfortabel i intervjurollen, og jeg hadde erfaringene ferskt i minne. Spesielt var erfaringen fra å gjennomføre fokusgruppeintervjuet nyttig, hvor jeg fikk ytterligere kunnskap om tema eller spørsmål som skapte engasjement, refleksjon og samtale. Det ble ikke gjort endringer i selve intervjuguiden mellom gjennomføringen av de individuelle intervjuene, men basert på erfaringene valgte jeg hvilke spørsmål jeg ønsket å prioritere dersom tidsrammen som var forespeilet til informantene ble en utfordring. Videre skal jeg fortsette med å utdype hvordan intervjuene ble gjennomført.

3.4.3 Gjennomføring av intervju

Covid-19 situasjonen påvirket intervjuene på flere måter. Det er viktig at både informantene og intervjuer er komfortabel i omgivelsene intervjuet skulle foregå, og at omgivelsene ikke er forstyrrende eller begrenser hva de ønsket å fortelle (Weiss, 1994, s.58). Jeg forslo derfor scenarier hvor jeg så for meg at jeg kom til å være komfortabel, men lot det være opp til informantene å velge hvilket av alternativene de foretrakk. For eksempel hjemme eller via en digital plattform. Intervjuene ble gjennomført i midten av november 2020 på et tidspunkt med økte smittetilfeller av covid-19, og det kom en ny anbefaling om bruk av hjemmekontor. Digitale møteplattformer ble derfor et nyttig verktøy da det er en viktig forskningsetisk regel at et prosjekts informanter ikke skal utsettes for risiko (Tjora 2017). Dette preget også intervjusituasjonen ved at det fikk følger for hvordan intervjuene ble gjennomført.

Individuelle intervju. Det første individuelle intervjuet ble gjennomført på en kafe i nærheten av hans arbeidssted. I utgangspunktet hadde to av informantene ønsket meg velkommen til å besøke de på hjemmekontoret, mens det siste skulle gjennomføres digitalt. I dagene etter det første intervjuet ble jeg lett forkjølet å kunne ikke gjennomføre personlige intervju. Tre av intervjuene ble derfor gjennomført via den digitale møteplattformen Microsoft Teams. Intervjuene varte mellom 40-50 minutter.

Fokusgruppeintervjuet ble også gjennomført via Microsoft Teams. Intervjuet varte i ca. 60 minutter. Bortsett fra spørsmålene jeg stilte, stilte også informantene spørsmål til hverandre noe som førte til gode samtaler og diskusjoner. Det skulle være et ustrukturert intervju, men det var likevel viktig å passe på at alle kom til ordet. Når jeg åpnet opp for tema og stilte det første spørsmålet ble deltakerne bedt om å ta en runde på dette slik at alle kom i gang. Når samtalen var i gang opplevde jeg ikke at dette ble en utfordring. Det kan være en fordel at det ikke var en stor gruppe, og at de hadde kjennskap til hverandre og tema som ble diskutert.

Digitale intervju. De digitale hjelpemidlene ble essensielle for å gjennomføre intervjuene da syv av åtte informanter ble intervjuet via Microsoft Teams. Digitale intervju kan ha vært fruktbart for intervjusituasjonen og datamaterialet. Som intervjuer ga det mulighet til å selv se hvordan kommunikasjon i digitale møteplattformer utspiller seg, og intervjuene ble gjennomført i en situasjonen hvor informantene brukte nettopp teknologien som undersøkes. En annen fordel er hvor komfortabel informantene var i intervjusituasjonen. Informantene kan ha vært mindre bevisst sin rolle da de ikke ser intervjuers båndopptak og intervjuguide, og slik som Tjora (2017) viser ved bruk av telefon under intervju, kan digitale møteplattformer skape en ytterligere grad av

anonymisering. Det ble brukt kamera i alle intervjuene hvor det likevel var mulig å skape et mer personlig forhold til hverandre, men informantene kunne så langt det var mulig for de, «stage» omgivelsene de ønsket jeg som intervjuer skulle se via kamera. Når man får en fremmed på besøk i sitt eget hjem kan dette oppleves som mer stressende enn å logge på en digital møteplattform. Det er likevel verdt å nevne at det gjorde noe med tidsbruken under intervjuene. Rammen for intervjuene skulle var 30-45 minutter for de individuelle og 45-60 minutter for fokusgruppeintervjuet. Det visste seg at i det digitale ble jeg selv svært opphengt i det oppsatte møtetidspunktet og det var vanskelig å tyde hvorvidt noen av informantene følte det var ok å fortsette praten eller om de helst skulle kommet seg videre. Derfor avrundet jeg intervjuene når vi nærmet oss 45 og 60 minutter selv om det var god flyt i samtalen. Dette kan potensielt ha ført til at datamaterialet har gått glipp av interessante refleksjoner som kunne oppstått etter hvert som informantene var kommet godt inn i tema.

3.5 Samtykke, informasjonsplikt og etiske vurderinger.

Samtykkeskjema ble tilsendt alle informantene når kontakt ble etablert (Vedlegg 1). Før intervjuene hadde flere, men ikke alle gitt sitt skiftelige samtykke ved å returnere et signert samtykkeskjema. Når intervjuene startet, ble de derfor minnet på skjema. Det ga meg samtidig muligheten til å bekrefte samtykke muntlig da alle intervjuene ble tatt opp på en båndopptaker. Det ble gitt beskjed når opptaket startet, og bekreftelse på at de skulle anonymiseres i oppgaven for å forsikre konfidensialitet (Fangen, 2011, s.196). Alt innsamlet informasjon og data er behandlet og oppbevart i henhold til forskningsetiske retningslinjer og i publiseringen er alt forskningsmateriale anonymisert (NESH 2016:16). Tillatelse er innhentet fra NSD for gjennomføringen av dette prosjektet og spørreundersøkelsen. Fordi innlevelse og fortolkning er en integrert del av forskningsprosessen, er det viktig å reflektere over og redegjøre for hvordan egne verdier og holdninger kan påvirke valg av tema, datakilder og tolkninger (NESH 2016:10). Dette prosjektet er et resultat av min arbeidspraksis hos SINTEF. Jeg vurderer det som at jeg ikke hadde noen egen tyngende motivasjon for å undersøke oppgavens problemstilling. Valget om å se nærmere på nettopp digitale møteplattformer som en teknologi kom fra motivasjonen om å knytte det jeg ønsket å studere til STS forskning, men samtidig belyse noe som jeg anser som samfunnsrelevant. Når det gjelder tolkninger anser jeg meg selv som en som med fordel ikke hadde mye kjennskap til hvordan arbeid på kunnskapsarbeidsplasser foregår.

3.6 Bearbeiding av datamaterialet – analyse

Datamaterialet som blir benyttet i denne oppgaven har blitt analysert i to deler. Først, og før intervjuene ble gjennomført ble spørreundersøkelsen analysert i forbindelse med praksisperioden hos SINTEF. Datamaterialet fra spørreundersøkelsen ble presentert som sekundært lite bearbeidet datamateriale og analysert i Excel. De åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen har vært hovedfokus. Svarene ble kodet i ulike kategorier under ulike temaer. Dette ble gjort ved å kategorisere svarene på hvert enkelt spørsmål inn i ulike tema, basert på at de omhandlet det samme. Som for eksempel på spørsmålet «hva har vært bra med å jobbe hjemme?», så beskrev respondentene ting som bedre konsentrasjon, mer ro, mindre forstyrrelser og avbrytelser. Dette ble da en kategori hvor alle svar handlet om at hjemmekontor var positivt for konsentrasjon. På denne måten kunne de beskrivende svarene bli forsøkt kvantifisert. Disse ble fremstilt gjennom tabeller (se analysen s. 32). Ved fremstillingen av tall er noen generert automatisk basert på flervalgsspørsmål. Tall fra svar på de åpne spørsmålene, har jeg kommet frem

til ved å sortere og telle antall fra datamaterialet. Hvor tallene oppgis i % er disse alltid delt på antall respondenter i undersøkelsen.

Intervjuene ble transkribert og deretter analysert gjennom brukt tematisk analyse (Johannesen, Rafoss & Rasmussen 2018). Det ble gjort gjennom flere prosesser. Først gjennom å lese transkripsjoner, før identifiserte ulike koder ble identifisert ved å systematisere ulike sitat i et eget dokument. Disse ble til ulike kategorier hvor data med viktig fellestrekk ble gruppert. Dette skapte orden i dataene og jeg kunne begynne å se etter sammenhenger. Det var også viktig å identifisere det som skilte seg ut, for eksempel om en av informantene fortalte noe som var ulikt det andre informantene sa. Etter kategorisering lette jeg etter de tre dimensjonene innen domestisering, kognitive, praktiske og symbolske. Dette var riktignok utfordrende da dimensjonene noen ganger flyter over i hverandre, men dette gjorde også sitt til at jeg ble klar over sammenhengen mellom dem. Deretter begynte jeg å se etter hvilke tema som kunne belyse disse og som var viktig å få frem under de tre dimensjonene.

Tidligere i oppgaven ble det redegjort for hva digitale møteplattformer er, og det var viktig å se på hva respondentene la i begrepet ved datainnsamling. I spørreundersøkelsen, på spørsmålet *Hvilke digitale plattformer bruker du?* oppgir alle utenom en person at de bruker Microsoft Teams. I tillegg bruker flere Zoom eller Skype. Mange nevner også Blackboard Collaborate, som i hovedsak brukes til undervisning. Selv om de er ulike applikasjoner, virker alle å fortolke Microsoft Teams, Skype, Zoom og Blackboard Collaborate som tilhørende samme kategori. På grunn av dette har jeg valgt å behandle bruken av digitale møteplattformer under ett i analysen, og ikke skille mellom dem med mindre det er et viktig poeng i analysen.

En domestiseringsanalyse innebærer å tolke datamaterialet. I analysen er det derfor med fordel å vise sitat og gi beskrivelser av omstendighetene slik at leserne kan bedømme om tolkningene er rimelige (Haddon 2011:313). En domestiseringsanalyse stiller krav til kontekstuell informasjon om husholdninger og enkeltpersoner for å bedre forstå hvorfor en teknologi brukes slik den gjør. Det krever mye innsamling av data og kan være en ressurskrevende tilnærming. Et "problem" med denne tilnærmingen er at det kan alltid legges til mer kontekst, mer sammenheng. I min oppgave er feltet fortsatt i stadig utvikling. Når jeg begynte med denne oppgaven hadde jeg ikke sett for meg at vi nå (våren 2021), ett år senere, fortsatt står midt i pandemien med nesten like mange restriksjoner. Det hadde vært enda mer fruktbart å gjennomføre en longitudinell studie, som kunne gitt enda mer kontekst og fulgt utviklingen videre. Denne oppgaven vil likevel kunne si noe om bruk av og endringer i bruk av digitale møteplattformer under pandemien.

3.7 Presentasjon av intervjuinformanter

Tabell 3: Presentasjon av intervjuinformanter

Pseudonym	Alder	Bolig & arbeidsplass i huset	Hvem var hjemme samtidig
Mannlig stipendiat	Mann, 20-årene	Leilighet, skrivebord på soverommet.	Partner jobbet hjemme
Mannlig forsker A	Mann, 50 årene.	Leilighet, soverommet, noen ganger stuen.	Partner jobbet hjemme, Barn
Kvinnelig stipendiat	Kvinne, 30-årene	Leilighet, pult på soverom og litt rundt omkring i stua.	Samboer var hjemme, 2 små barn.
Kvinnelig leder A	Kvinne, 50-årene	Leilighet. Eget kontor, men litt rundt omkring i huset.	Partner jobbet hjemme, Barn, Dyr
Kvinnelig seniorrådgiver	Kvinne, 50 årene	Enebolig/rekkehus. Sitter på et rom.	Partner jobbet hjemme, voksne barn, Dyr
Kvinnelig forsker	Kvinne, 30-årene	Enebolig/rekkehus. Sitter i stua, spisebordet.	Partner jobbet hjemme, Barn
Mannlig forsker B	Mann, 30-årene	Eget hus, bygget kontorplass	Partner jobbet hjemme, Barn
Kvinnelig leder B	Kvinne, 40-årene	Enebolig/rekkehus, eget kontor, men litt rundt omkring i huset.	Partner hjemme, men jobbet ikke, Barn

4

Analyse og presentasjon av funn

I forrige kapitel har vi sett at kvalitative intervju egner seg godt for å fange opp beskrivelser og forståelser som kan gi informasjon om hvordan teknologien brukes, eller ikke brukes av kunnskapsarbeidere på hjemmekontoret. Vi har også sett at domestisering av teknologi kan studeres gjennom tre dimensjoner; den praktiske, den symbolske og den kognitive dimensjonen (Sørensen 2005). Hensikten med denne oppgaven er å se nærmere på; *Hvordan har digitale møteplattformer blitt domestisert og hvilken betydning har de fått for arbeidshverdagen på hjemmekontoret under covid-19 pandemien for ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser?* Gjennom analyse av datamaterialet fra de kvalitative intervjuene skal dette kapitlet ta for seg hvordan domestiseringsprosessen av digitale møteplattformer foregår på hjemmekontoret. Først presenteres noen interessante data fra spørreundersøkelsen som var bakgrunn for gjennomføringen av de kvalitative dybdeintervjuene.



Bilde 3 – Et eksempel på hjemmekontorløsninger under pandemien

4.1 Jobbe hjemme – en spørreundersøkelse i koronatiden

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i tidsrommet april-mai 2020 og hadde 193 respondenter. Den gir et innblikk i den første fasen av bruk av hjemmekontor i Norge hvor situasjonen var ny for mange. Ansatte hadde ikke tidligere tilbragt så mye tid på hjemmekontoret og trodde dette ville være en kortvarig løsning. Undersøkelsen gir en oversikt over hvordan respondentene opplevde arbeidsplassen hjemme og hvordan de organiserte dagen sin, hva de synes var bra og hva de synes var vanskelig ved å jobbe på hjemmekontoret i den første perioden av pandemien. I tillegg gir den en oversikt over mye tid respondenten brukte på digitale møteplattformer i uken, og hvordan de opplevde teknologien. Noen elementer ved undersøkelsen er interessante å ta med inn i analysen av intervjumaterialet. Alle sitater som blir brukt er hentet fra de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen

Det er interessant å merke seg at 80% sier at de har muligheten til å jobbe hjemme til vanlig. På spørsmålet «Kommer du til å jobbe mer hjemme i framtiden enn du har gjort tidligere?» svarte 50% kanskje og 24% ja. Det kan virke som mange så langt hadde gode opplevelser og at det å jobbe hjemme fungerte bra, men 22% sier nei til å jobbe mer hjemme. Når det gjelder trivsel svarte 17,6% veldig bra, 25% litt bra og 38% bra. Mens 11% svarte litt dårlig og 7% dårlig. Undersøkelsen viser at det i alle aldersgrupper er mange som sier de vil jobbe mer hjemme enn før, men det er litt flere i den eldste aldersgruppen mellom 40-75. Tabellen nedenfor viser en oversikt over de som har svart ja eller nei fordelt på alder på spørsmålet; «kommer du til å jobbe mer hjemme i fremtiden enn du tidligere har gjort?».³

Tabell 4: Aldersfordeling av hvem som sier ja eller nei til å jobbe mer hjemme i fremtiden

Alder	Totalt deltatt på undersøkelsen fordelt i % basert på alder	Totalt deltatt på undersøkelsen antall	Svart "ja" på at de kommer til å jobbe mer hjemme i framtiden	Hvor stor % av totalen i aldersgruppen som sier ja; kommer til å jobbe mer hjemme i framtiden.	Svart "Nei" på at de kommer til å jobbe mer hjemme i framtiden	Hvor stor % av totalen i aldersgruppen som sier nei; kommer ikke til å jobbe mer hjemme i framtiden.
			JA antall	JA %	NEI antall	NEI %
20-29	6,7%	13	1	7,7%	7	38%
30-39	29 %	56	9	16%	13	23%
40-49	24,9 %	48	15	31%	8	16%
50-59	21,8 %	42	15	36%	4	9%
60-75	17,6%	34	9	26%	11	32%
Totalt	100%	193	49	Alle aldre ja: 25,3%	43	Alle aldre nei: 22,3%

³ Respondentene kunne også oppgi 'vet ikke', dette var det 52,4 % som gjorde.

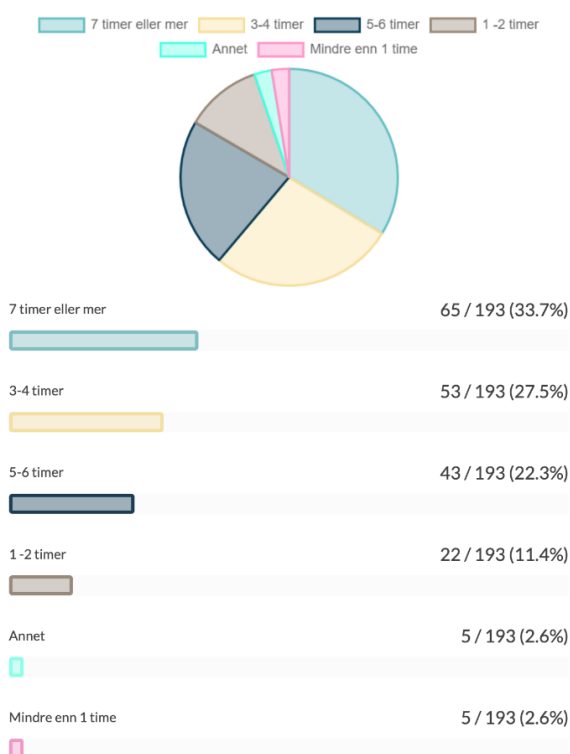
I spørreundersøkelsen oppga 66% at de bor i enebolig. Halvparten hadde eget kontor, men av disse var det 10,3% som også oppga at de jobbet andre steder i huset. Det var 32% som hadde arbeidsplass i stua og 13 % oppgir at de jobbet litt rundt omkring. 24 personer oppga annet, og av disse hadde syv personer arbeidssted på soverommet, en person på barnerommet, to i kjellerstuen og to på loftet. Tolv personer jobbet fra kjøkkenet eller kjøkkenbordet. Noen påpekte at «Det er slitsomt å sette opp og ta ned kontoret hver dag. Det blir også ekstra rot i stuen med skjerm og kontorutstyr».

Det var 14% av respondentene som oppga at det var vanskelig å jobbe på hjemmekontor fordi skillet mellom jobb og fritid ble mer utvisket. En respondent beskriver at «det er vanskeligere å ta seg fri. Jobben er her hele tiden og har tatt plass i de omgivelsene som vanligvis markerer fritid for meg», og en annen skriver: «Slitsomme dager. Blir mer sliten av alle digitale møter – ofte veldig kjørt i hodet. Har vært overaskende vanskelig å få ro til lesing og fordypning. Man får følelsen av at man alltid er på og tilgjengelig, og at alle forventer at du er det.» Spørreundersøkelsen viser også at arbeidsdagen har vært mer oppdelt på hjemmekontoret, hvor 49% oppgir at de ikke bare jobbet innenfor vanlig kjernetid. Det kan spekuleres i om hvor man har arbeidssted i hjemmet og hvorvidt man arbeider innenfor kjernetiden påvirker opplevelsen av skille mellom jobb og fritid, men også hvordan bruk av digitale møteplattformer og følelsen av å hele tiden være tilgjengelig kan påvirke denne opplevelsen.

Spørreundersøkelsen gir en oversikt over hvor mange timer ansatte ved SINTEF og NTNU brukte på digitale møteplattformer i uken. På dette tidspunktet hadde mange tilbragt et par måneder på hjemmekontor.

Hvor stor del av arbeidsuken bruker du digitale møteplattformer?

193 out of 193 people answered this question.



Figur 4: Oversikt over antall timer brukt på digitale møteplattformer i løpet av en arbeidsuke etter to måneder på hjemmekontor

I tillegg til hvor mange timer man brukte på digitale møteplattformer viste undersøkelsen at litt over halvparten (52,3%) opplevde at de hadde flere møter enn til vanlig. Plattformene oppleves som velfungerende, og 90,2% var fornøyd med den digitale plattformen de bruker. Blant respondentene er det likevel flere som synes det er mer slitsomt med digitale enn fysiske møter fordi det fører til mye skjermtid. Noen beskriver også at digitale møteplattformer ikke passer for alle typer møter: «Mange møter fungerer dårlig, spesielt mot eksterne, flere enn 3 og en del interne møter. Direkte og spontan kontakt og diskusjoner er også en stor ulempe». Ut ifra spørreundersøkelsen kan man derfor se at for over halvparten økte møtefrekvensen ved bruk av hjemmekontor, og en tredjedel brukte en hel arbeidsdag eller mer på digitale møteplattformer. Når jobben ble tatt med hjem ble skillet mellom jobb og fritid utvisket, og følelsen av å hele tiden være tilgjengelig kan ha bidratt til dette.

4.1.1 Hvorfor liker vi eller liker vi ikke å jobbe hjemme?

Tabellene (4 og 5) viser en oversikt over et utvalg av begrunnelser over hva som er bra og hva oppleves som vanskelig med å jobbe hjemme. Svar fra to av de åpne spørsmålene (som er oppgitt øverst til venstre i tabellene) ble analysert og kategorisert etter begrunnelser som hyppigst ble nevnt. Noen oppgir i sin beskrivelse flere av disse kategoriene, mens andre oppgir ingen. Prosentdelen er regnet ut basert på antallet personer som oppgir de ulike begrunnelsene fordelt på totalen av de som har deltatt i undersøkelsen.

Tabell 5: Hva er bra med å jobbe hjemme

Hva er bra med å jobbe hjemme?	Prosentdel som oppgir utsagnet som bra med å jobbe hjemme.
Mer effektiv	13 %
Bedre konsentrasjon/mer ro, mindre forstyrrelser og avbrytelser	33 %
Kortere reisevei	36 %
Mer tid med de man bor med	12 %
Mer frihet og fleksibel arbeidsdag	19 %
Fornøyd med digitale løsninger	11 %

På hjemmekontoret opplever mange at man får ro til å konsentrere seg og å jobbe uforstyrret. Det flest trekker frem er bra med å jobbe hjemme er kortere reisevei. Man slipper å bruke tid på å reise frem og tilbake til jobb og får mer tid til andre ting som kan tilbringes med familien og de man bor med.

Selv om 13% oppgir at de er mer effektive og 33% beskriver at hjemmekontor er positivt for konsentrasjonen, er det også en god del som oppgir det motsatte. Blant denne gruppen gis det beskrivelser om at motivasjon er vanskelig. En beskriver at «Det blir mer slitsomt enn en vanlig arbeidsdag på kontoret pga høy møteintensitet, utstrakt bruk av digitale medier og lite variasjon i arbeidsdagen. Savner kaffekoppen og småpratene med kolleger.» Det flest synes er vanskelig med å jobbe hjemme er fravær av kolleger. Faste kaffepauser og lunsj ikke er en del av tilværelsen på hjemmekontoret. Kolleger er ikke bare savnet på grunn av det sosiale, hvor en beskriver at: «Jeg savner

også uformelle diskusjoner med kolleger som kan skape nye tanker og mulighet til å ha kreative økter med kolleger og kunder for å komme videre med krevende arbeidsoppgaver slik som utvikling av nye forskningsprosjekter».

Tabell 6: Hva oppleves som vanskelig å jobbe hjemme

Hva oppleves som vanskelig med å jobbe hjemme?	Prosentdel som oppgir utsagnet som vanskelig med å jobbe hjemme.
Forstyrrelser, konsentrasjon, prokrastinering, vanskelig med fokus og være effektiv, mindre motivasjon.	14 %
Savn av kolleger, det sosiale	52 %
Ergonomi, mangel på utstyr og kontorplass	11 %
Skille mellom fritid og arbeidstid, mangel på struktur, lite variasjon	14 %
Barn	5 %

Spørreundersøkelsen stiller spørsmålet «Hvis du skal ha hjemmekontor framover, hva vil være viktig for trivsel?». Her svarer 97 (50%) av respondentene eksplisitt kontakt eller møter med kolleger. Selv om mange opplever at møtefrekvensen har gått opp på kontoret er det 12 personer som sier at mer sosial kontakt via digitale møteplattformer vil være viktig for trivselen. Av disse ønsker noen å bruke digitale møteplattformer for sosiale møter, mens andre ønsker mer en-til-en videomøter eller i små grupper. Andre oppgir at digitale møter med kolleger eller kunder både formelt eller uformelt vil være viktig for trivsel dersom de skal ha hjemmekontor fremover.

Spørreundersøkelsen sier dermed noe om opplevelser med hjemmekontor og digitale møteplattformer de to første månedene etter at hjemmekontor ble iverksatt som et smitteverntiltak. Den viser opplevde fordeler og ulemper med å jobbe hjemme, og gir en viss forståelse av hvordan digitale møteplattformer blir brukt. Spørreundersøkelsen og intervjuene jeg gjennomførte utfyller hverandre. Spørreundersøkelsen hjelper oss å få et overblikk, men det er gjennom å analysere dybdeintervjuene man kan se nærmere på hvordan de digitale møteplattformene domestiseres på hjemmekontoret hos kunnskapsarbeidere. I neste delkapittel skal jeg i lys av de tre dimensjonene som kjennetegner domestiseringsprosessen analysere datamaterialet fra individuelle og fokusgruppeintervju.

4.2 Domestisering av digitale møteplattformer på hjemmekontoret

Spørreundersøkelsen viser at 90% oppga at de var fornøyde med de digitale møteplattformene de bruker etter de to første månedene på hjemmekontor. Samtidig oppleves de digitale møtene som mer slitsomme enn fysiske møter fordi det fører til mye skjermtid og innebærer mye sittestilling. Digitale møteplattformer passer heller ikke for alle typer møter. I perioden de kvalitative intervjuene ble gjennomført er det også knyttet positive opplevelser til de digitale møteplattformene. Flere forteller at de er overasket over hvor godt den digitale kommunikasjonen har fungert, men den erstatter ikke alt. Dette skal vi se nærmere på når vi analyserer datamaterialet i den kognitive, praktiske og symbolske dimensjonen av domestisering.

4.2.1 Den kognitive dimensjonen- learning by doing.

I den kognitive domestiseringsdimensjonen undersøkes kunnskap. Her ser man på hvilken kunnskap eller ekspertise som kreves for å bruke teknologien og hvordan brukere tilegner seg denne kunnskapen (Ask & Søraa 2021:65). Sentralt i denne dimensjonen er spørsmål om læring og overføring av kunnskap mellom brukere. Alle de åtte informantene hadde brukt digitale møteplattformer før pandemien. På spørsmål om hva informantene synes om digitale møteplattformer sier en av informantene at:

Veldig glad for at korona skjedde i 2020 og ikke i 2010. Altså vi har jo blitt vant, vi har nå brukt det en del før hvert fall, selv om det har vært helt ekstremt nå da. (Kvinnelig seniorrådgiver).

Selv om informantene hadde brukt digitale møteplattformer i arbeidshverdagen før pandemien, var det ikke i like ustrakt grad og hjemmekontor førte til økt bruk. Under fokusgruppeintervjuet forteller informantene at i SINTEF hadde de noen måneder før pandemien gått over fra Skype til Teams. Fire av de som jobber hos SINTEF hadde fått tilbud om et kurs i bruk av Microsoft Teams, men slik jeg tolker det var det ikke alle som deltok på kurset. De digitale møteplattformene var lette å ta i bruk og ingen av informantene beskrev direkte utfordringer med å bruke teknologien. Forkunnskapene informantene allerede satt inne med var tilstrekkelige og de fleste har lært seg å ta i bruk de digitale plattformene gjennom å prøve de ut selv; altså ved det som gjerne kalles for «learning by doing». Det innebærer at de ansatte gjennom bruk, individuelt eller sammen andre brukere, får økende erfaring og utvikler effektive måter å ta i bruk teknologien (Arrow 1962 i Sørensen 2018:4). For denne oppgaven er de interessant å se på hvordan informantene videreutviklet sin kunnskap og hvordan de lærte seg å ta teknologien i bruk på hjemmekontoret under pandemien. Pandemien førte ikke bare til økt bruk, men de digitale møteplattformene ble også brukt i nye situasjoner. Det har blant annet aldri vært så mange digitale konferanser som under pandemien og for noen var det en ny opplevelse. Noen former for bruk krevde derfor at man tok en mer aktiv og bevisst rolle i å lære seg teknologien. På spørsmål om læring av og hvordan digitale møteplattformer ble tatt i bruk sier en av de jeg intervjuet at;

Nei jeg følte det var bare litt sånn learning by doing, (...) Hvis man skal møtes på Teams så var det bare å laste ned teams, prøve å finne ut av det. Så jeg synes det har gått greit, nå bruker jeg sikkert ikke alt av det man kan her inne men, det er mer sånn her, at man bare har et vanlig møte. Eller en chatt funksjon, man kan skrive hvis man er flere i møte. (...). Før jeg skulle være med på den der internasjonale konferansen så var jeg litt nervøs, både fordi man skulle presentere egen forskning, på engelsk, og var litt sånn hvordan skal det her skje over nett, så da testet jeg med samboeren min (...), men vi måtte bare prøve, det var på Zoom. Så da var det liksom jeg ringer deg, sjekk hvordan er det, er det lyd, er det greit lys, hører du meg, når jeg deler skjermen ser du den eller ser du liksom

andre ting som du ikke skal se, så vi måtte ha en liten test-sesjon her hjemme bare for mine egne nerver så de var under kontroll. (Kvinnelig stipendiat)

Kunnskap om digitale plattformer ble utviklet fra 'learning by doing' prinsippet og plattformene oppleves som greie å ta i bruk. Samtidig viser sitatet at stipendiaten aktivt prøvde å finne ut av og lære seg ulike funksjoner ved å få hjelp av andre. Det er ikke bare viktig at det tekniske i de digitale plattformene fungerer, men at det materielle i omgivelsene rundt er på plass, slik som lyd og lys. Noe neste sitat, men også det ovenfor belyser er at det har vært viktig å etablere felles sosiale normer eller praksiser for hvordan kommunikasjonen skal foregå under videomøter. Stipendiaten beskriver en chattefunksjon for bruk når det er flere i møte. På spørsmål om det ble gitt opplæring eller kurs i bruk av digitale møteplattformer, viser et sitat hvordan noen praksiser for bruk blir formet og lært sammen med andre brukere:

Vi hadde sånn kræsjkurs hele gjengen i ledergruppen når vi satte i gang 11. mars, for da var det sånn herregud hvordan får vi til bakgrunnsbilde og vi var der alle sammen sant ja, så hvordan skal vi nå gjøre det, skal vi rekke opp hånden eller skal vi skrive i chatten og det var masse sånn som det der så nei, jeg har ikke vært borti et eneste kurs på det, her er det bare rett inn. (Kvinnelig leder A)

Sitatet belyser en diskusjon rundt hvordan de skulle bruke funksjonene til de digitale møteplattformene og hvordan kommunikasjonen skulle foregå. De måtte forhandle med hverandre og teknologien om bruk. De diskuterte normer rundt hvordan kommunikasjonen skulle foregå ved å rekke opp hånden eller skrive i chatten. Slike funksjoner, og å etablere noen normer for hvordan ulike funksjoner skal brukes og når, er viktig for hvor godt den digitale kommunikasjonen fungerer. Neste sitat viser ikke bare hvordan kunnskap tilegnes gjennom deltakelse i digitale møter eller konferanser, men også hvordan andre deltakers kunnskap om og bruk av ulike funksjoner påvirker hvordan den digitale kommunikasjonen oppleves.

Jeg har vært med på en internasjonal konferanse som gikk over zoom hvor vi var 30 deltakere eller noe sånt. Det tenkte jeg kom til å bli ganske kaotisk, men jeg opplevde det som veldig bra. Det har jo også med at de to som organiserte den var flinke til å bruke det og hadde veldig klare retningslinjer for hvem, hvordan skal man bruke det og mute deg når du ikke skal prate. Men jeg har også deltatt på en annen konferanse hvor jeg bare skulle høre da, og da var det kanskje 100 stykker eller noe sånt som var med og det var kaotisk. Det var så dårlig signal og det var mange som ikke hadde mutet mikrofonen sin så det var jo veldig mye støy og ekko og gjenklang, så da så jeg ikke alt som jeg skulle se en gang, jeg forlot bare møte fordi det var bare styr. (Kvinnelig stipendiat)

Dette sitatet viser at noen konferanser har fungert godt og andre ikke har fungert så godt. Dette har bidratt til å utvikle kunnskap om hva som kjennetegner en god eller ikke fullt så god gjennomføring av digitale konferanser. Kjennetegnet for en velfungerende digital konferanse er gode retningslinjer, informasjon i forkant for hvordan konferansen skal foregå, hvem skal prate når og tydelig ledere. Dette sitat viser også frem funksjonen å mute og at det er viktig at deltakere er godt kjent med funksjonene. Ikke alle deltakerne var vant med disse funksjonene og denne måten å bruke teknologien på. Flere av informantene fikk økt kunnskap om bruk gjennom eget bruk, men også ved å observere andre ta i bruk ulike funksjoner i de digitale plattformene. Selv om ingen forteller om utfordringer knyttet til å ta i bruk teknologien, er det flere som mener det er mer å lære. En ser for seg at det er nettopp gjennom deltakelse kunnskap om bruk vil utvikles videre, og forteller:

Så det er mye man kunne lært seg, men hvor skal jeg begynne å lete etter det, og skal jeg lete etter det eller er det noen andre som burde lett for meg. Det ender med det da, at man ikke tar initiativ til det. Så blir det sånn at man kanskje

er med på ting, og så bare, 'å det funket bra, sånn må vi også gjøre', det er kanskje sånn egentlig at utviklingen går da. (Kvinnelig leder A)

Flere av informantene forteller at de ikke aktivt har prøvd å lære mer, men kunnskapen har utviklet seg gjennom bruk. De digitale møteplattformene har gått igjennom en domestiseringsprosess hvor plattformene gradvis ble «temmet» ettersom erfaringen med økte. Møtekulturen ble lært og utviklet i tråd med teknologisk læring og mestring av teknologien. Den kognitive domestiseringsdimensjonen har så langt vist at de digitale møteplattformene blir brukt til møter og konferanser, hvor funksjoner som lyd, kamera og bakgrunnsbilde, og en chatte- og mutefunksjon er tatt i bruk. Når det har oppstått situasjoner hvor de trenger å bruke de digitale møteplattformene til noe eller på en annen måte enn hva de hadde tidligere erfaringer med, har de testet det ut gjennom å bruke teknologien. 'Learning by using' beskriver en prosess hvor brukere gjør seg kjent med teknologien og utvikler sine ferdigheter gjennom å nyttiggjøre bruken (Rosenberg 1982 i Sørensen 2018:4). Hvor 'learning by doing' gir et grunnlag for å bruke teknologien mer effektivt, kan 'learning by using' bidra til å skape nye sosio-tekniske praksiser (Sørensen 2018:4). Dette blir enda tydeligere dersom vi undersøker praksis, rutiner og bruksmønstre i den praktiske dimensjonen.

4.2.2 Den praktiske dimensjonen - hva brukes teknologien til og hvilke praksiser og normer har blitt utviklet gjennom bruk.

I den praktiske dimensjonen skal vi se nærmere på hvordan informantene har tilpasset de digitale møteplattformene til arbeidshverdagen på hjemmekontoret. Denne dimensjonen undersøker bruksmønstre og konstruksjonen av praksiser relatert til teknologien, og kan belyse hvordan digitale møteplattformer innpasses i daglige rutiner. Gjennom den kognitive dimensjonen har vi allerede fått et innblikk i hva de digitale møteplattformene kan brukes til. I den praktiske domestiseringsdimensjonen kan vi se nærmere på hvordan teknologien nyttiggjøres ved å stille spørsmål til hvordan teknologien brukes, og hvilke praksiser teknologien inngår i. Bruk av en teknologi i nye situasjoner kan medføre en endring i praksiser (Ask & Søraa 2021:253). Når arbeidet ble flyttet fra kontoret til hjemmet skapte det i seg selv en endring i praksiser og rutiner. Blant alle informantene brukes digitale møteplattformer ulikt, mest basert på hvor mye og hvor ofte de brukes avhengig av hvilke typer arbeidsoppgave de har.

Hjemmekontor har for størsteparten av informantene ført til at det er blitt flere møter sammenlignet med arbeidshverdagen på kontoret før pandemien. Her er det kun stipendiatene som skiller seg ut. I spørreundersøkelsen oppga halvparten at det var flere møter på hjemmekontoret. På spørsmål om det er flere eller mindre møter på hjemmekontoret;

Det er på en måte mer møter, fordi hver gang vi skal, jeg skal snakke med noen så setter vi opp et møte. Det er veldig sjeldent at vi bare ringer til hverandre, vi setter som oftest opp et møte slik at vi har avtalt et tidspunkt, så dermed så blir det ganske mye møter. (...) ikke en gang den lille kaffepraten mellom er mulig å få til uten at du gjennomfører det i møteform, sant. (Kvinnelig leder A)

Møtefrekvensen har gått opp fordi det meste av kommunikasjonen nå foregår i det som oppleves som møteform. Det kan skyldes at praksisene rundt hva et møte er har forandret seg på hjemmekontoret. Før pandemien ble digitale møteplattformer brukt nettopp til møtevirkosomhet, mens under pandemien foregår mesteparten kommunikasjonen via disse plattformene. Dette kan være påvirket av hvordan møtene organiseres og struktureres. På spørsmål om det er forskjell på om man får sagt det man ønsker å si i det digitale sammenlignet med i et fysisk møte svarer kvinnelig seniorrådgiver:

Jeg synes nesten det er lettere digitalt, altså hvert fall hvis det er godt etablert, det å bruke chatten og å rekke opp hånda og sånn, så får du jo sagt ting når du ønsker det egentlig, eller du får signalisert at du ønsker å si noe da. (Kvinnelig seniorrådgiver)

I datamaterialet er det tydelig at å rekke opp hånden eller skrive i chatten dersom man ønsker å komme til ordet er viktige praksiser og normer for at kommunikasjonen skal fungere. Dette gjør kommunikasjonen mer strukturert, men mange opplever digitale møter som mer formelle. Dette har både positive og negative effekter. Selv kaffepraten må gjennomføres i det som oppleves som møteform, men i en mer strukturert digital dialog er det lettere å ta del i diskusjoner. I det digitale er flere flinkere til å be om og komme til ordet. På spørsmål om hvordan problemstillinger løses, eller diskusjoner foregår i det digitale sammenlignet med fysiske møter svarer en kvinnelig leder:

Folk snakker ikke i munnen på hverandre, og da får vi en mer strukturert diskusjon også, for da får alle sammen lov til å si sitt. Så jeg tror det er mange, jeg har hørt det er mange hos oss som sier at de opplever at folk som før nesten ikke sa noen ting i møter, de får plutselig en plass i møter nå som de blir digitale fordi det blir annerledes å rekke opp hånden i et digitalt møte enn å ta plass rundt et bord hvor alle snakker i munnen på hverandre. (Kvinnelig leder A)

I en mer strukturert digital dialog kan det være lettere å ta del i diskusjoner. Selv om praksiser som å rekke opp hånden eller skrive i chatten har blitt forbedret eller utviklet seg under pandemien, viser også spørreundersøkelsen fra starten av pandemien at størsteparten av respondentene opplevde at kommunikasjonene i digitale møteplattformer var velfungerende. Der kom det også frem at mange synes digitale møter var mer effektive enn vanlige møter. Dette kan skyldes at digitale møter ofte er mer presise på tiden. En kvinnelig leder forteller på spørsmål om det er forskjell mellom digitale og fysiske møter:

Kanskje det er mer sånn man forholder seg litt mer presist til sånn møtetid på digitale møter enn man kanskje har i det virkelige livet for å si det sånn. Hvis du ikke har noe annet etterpå. For da kan jo de som har noe annet bare gå, det kunne man jo sagt her også (i en digital møteplattform), men det det er litt sånn upopulært å gå mye over tid på sånn digitale møter. (Kvinnelig leder B)

I fysiske møter kan kommunikasjonen fortsette etter at møte egentlig er over. I digitale møter er ikke dette like vanlig, men det kan være forskjell på hvilken type møte det er. Kvinnelig leder A forteller at: «det er jo noen møter, sånn én til én møter som fort kan bli litt lengre fordi vi begynner å prate om andre ting». Det er ikke alltid man forholder seg til møtetiden like presist, må rekke opp hånden eller skrive i chatten for å signalisere at man ønsker å si noe. Datamaterialet fra intervjuene viser at det er ulike normer og praksiser for ulike møter, ofte basert på antall deltakere. På et spørsmål om det er forskjell på deltakerantall for hvordan digitale møteplattformer brukes, svarer en av forskerne:

Ja, de blir jo mer og mer formelle jo flere vi blir. Altså da må jo folk rekke opp hånden og den type ting, så ja det blir en viss forskjell, men du kan si det er en sånn graf som går med mer og mer grad av formalitet jo flere det blir. Jeg har jo vært inne i møte med 30 stykker og det har fungert fint det, men da må liksom alle rekke opp hånda og det blir litt skoleklasse fremfor et møte. Er det en 2-3 stykker kan du liksom avbryte og kanskje droddle med noen ideer, men er du mange så blir det veldig fort formelt. (Mannlig forsker A)

Dette sitatet viser at hvor mange deltakere det er i et møte kan påvirke hvilke normer som gjelder, men det viser også at opplevelser rundt grad av formalitet i møter påvirkes av antall deltakere. Dersom det er færre deltakere er det mer rom for å kunne bryte inn

mer spontant å komme med ideer, man kan ha en mindre formell og mer ustrukturert dialog. Det blir også tydelig hvordan antall deltakere i et møte kan påvirke kommunikasjonen når to av informantene forteller at de har brukt digitale møteplattformer til sosiale formål. En av de forteller:

Vi hadde en sånn sosial setting hvor vi skulle ha quiz og drikke øl. Det funket godt når de aller fleste hadde dratt og vi var fire igjen. Quizen funker, men etter quizen så ble det litt sånn vanskelig det er noen som, kan jeg si noe nå? Det ble så unaturlig da. (Kvinnelig forsker)

En ustrukturert dialog fungerer dårlig med flere enn fire deltakere. Digitale møter må ha en slags ordstyrer eller møteleder, til og med i uformelle sammenheng. I forsøket mitt på å definere hva digitale møteplattformer er i forrige kapittel, er det verd å merke seg at, bortsett fra Skype, så inngår ikke bruk utenfor jobbsammenheng i plattformenes egne beskrivelser av seg selv. Her ser vi at digitale møteplattformer blir forsøkt domestisert til å innpasses i daglig rutiner som innebærer å være sosial. På hjemmekontoret under pandemien forsvinner nemlig mye av den uformelle sosiale kontakten på arbeidsplassen, men også på fritiden fordi restriksjoner har ført til begrensninger for hvem man kan treffe og hvilke aktiviteter man kan være med på. Begrensningene ligger i at digitale møteplattformer oppleves å fungere for sosiale formål dersom deltakerantallet ikke blir for høyt. Noen av disse begrensningene, som at mange deltakere fører til et behov for en mer strukturert dialog, kan derfor skape noen bruksmønstre i forhold til deltakerantall. Det kan for eksempel tenkes at etter å ha testet det ut er ikke 'sosial hending' med mange deltakere noe man vil bruke de digitale møteplattformene til, men også at dersom det er behov for en mer ustrukturert samtale er møter med få deltakere å foretrekke.

4.2.2.1 Delte digitale løsninger for samarbeid og møter kan fungere dårlig

Det er ikke bare ved bruk av digitale møteplattformer til sosiale formål at noen av informantene har opplevd at teknologien har noen begrensninger. To av forskerne beskriver at det ikke alltid fungerer like godt å dele store filer med andre i Teams, og da kombineres heller bruken av Teams med å dele filer over blant annet Sharepoint⁴. Denne kombinerte løsningen oppleves likevel som rotete og kan være treg. En av de andre forskerne forteller om utfordringer hvor Teams ikke fungerer for alt type arbeid «Noen ganger så trenger vi filer som skal være i riktig format og mere sånn programmerings tekniske ting (...) de digitale plattformene er litt for mye basert på at du på død og liv skal være en sånn kontorrotte som skal skrive en rapport.» Mannlig forsker A forteller videre at den «den digitale infrastrukturen er helt grei nok for sånn prat som det her, men for arbeidsoppgaver så tror jeg kanskje ikke det.» Dette viser at dersom kompleksiteten øker i det man skal arbeide med så byr også digitale møteplattformer på hjemmekontoret på utfordringer. De kan rett og slett ikke erstatte alt, det mangler kanskje noe som kan hjelpe på denne utfordringen.

Når det gjelder delte løsninger diskuterer informantene i fokusgruppeintervjuet hvordan de opplevde å kommunisere i digitale møteplattformer når noen sitter på samme sted fysisk og noen deltar digitalt. Når de fikk komme tilbake til kontoret ble noen gruppemøter arrangert ved å koble opp Teams til et rom hvor noen satt sammen fysisk og andre deltok digitalt. En av informantene forteller at det er mer behagelig å sitte på sin egen skjerm og kamera hvor hun kan styre alt selv. Hun fortsetter å fortelle at:

Det blir litt sånn merkelig blanding når noen sitter på felles, på samme rom mens de andre sitter på skjerm, altså det funker etter hvert også, men i starten var det jo ofte da, plutselig ble det noen tekniske utfordringer. Mens når man trykker på sitt eget tastatur, og alle gjør det, så har det jo utlukkende fungert bra. Men når

⁴ Sharepoint er et skybasert system for deling og lagring av filer, dokumenter, programmer integrert i Microsoft Office.

det skal kobles til et rom og alt, det har vært litt mer stressende egentlig.
(Kvinnelig leder A)

Dette kan tolkes som at hun har utviklet praksiser hvor hun foretrekker å sitte på sin egen skjerm i digitale møter. Hun beskriver i forbindelse med sitatet at en kollega hadde tidligere på dagen spurt om de skulle sette seg sammen i gruppemøte de skulle delta på, hvor hun svarte «nei jeg vil sitte på min egen skjerm». Det har blitt mindre delte løsninger etter hvert og selv om hun sitter på kontoret hvor også andre kollega er, foretrekker hun å sitte på egen skjerm når man skal ha et digitalt møte. I fortsettelsen av samtalen forteller en av de andre deltakerne:

Jeg synes også delte løsninger fungerer ganske dårlig. Du føler deg litt utenfor når du sitter liksom, altså selvfølgelig hvis man er den ene som ikke kan være på et møte så er det jo greit, da må det på en måte være sånn, da kan man ikke forvente at de andre skal sitte på hver sin skjerm da, men det beste er enten eller, så man føler på en måte en kommuniserer likt. (Kvinnelig seniorrådgiver)

Det gjør noe med hvordan kommunikasjonen oppleves, hvor følelsen av at man kommuniserer likt er viktig. Under pandemien har det spesielt blitt et behov for å kombinere løsninger, både for arbeidsoppgaver og kommunikasjon. Mange har sittet hjemme og samarbeidet om oppgaver, men flere har også kommet tilbake til kontoret i perioder og det har blitt brukt flere delte løsninger for kommunikasjon.

4.2.2.2 Hvordan tilpasses bruken av digitale møteplattformer arbeidsoppgaver.

Så langt har den praktiske dimensjonen belyst hva digitale møteplattformer brukes til, hvilke funksjoner teknologien har, hvordan den brukes og hvilke praksiser og normer som har utviklet seg ved bruk. Det har også kommet frem at denne teknologien har noen begrensninger. Jeg skal nå undersøke hvordan bruk av digitale møteplattformer og arbeidsformen det medfører tilpasses til omgivelsene og rutiner.

Under pandemien har det foregått en endring i praksiser rundt hvordan digitale møter organiseres blant de som opplevde at det ble flere møter på hjemmekontor. Spørreundersøkelsen viste at i den første fasen var det flere som synes digitale møter var slitsomme fordi det medførte mye skjermtid. Ved å knytte intervjudata til spørreundersøkelsen kan vi se nærmere på om opplevelsen har endret seg og om det har foregått noen endringer i bruk av digitale møteplattformer under pandemien. På spørsmål om hvilke lærdommer man tar med seg inn på hjemmekontoret fra tidlig i pandemien forteller kvinnelig seniorrådgiver at det begynner å bli en erkjennelse at man ikke skal ha digitale møter som varer i mange timer, og: «Jeg tenker at det var ganske mange som undervurderte hvor slitsomt det egentlig var å sitte i sånne teams-møter, fordi de hadde jo ikke noe erfaring med å gjøre det så mye.» Pandemien ga erfaring med bruk av digitale møteplattformer i økende grad.

De kvinnelige lederende er de informantene som bruker de digitale møteplattformene mest. Begge beskriver en hverdag som består av mye møtevirksomhet hvor teknologien brukes daglig og gjerne mange timer i strekk. For dem ble det en viktig lærdom å legge til pauser mellom møtene, ikke organisere de slik at de kommer rett etter hverandre. Man trenger tid til å omstille seg, eller rett og slett bare hente en kaffe eller gå på toalettet. Kvinnelig leder B har arbeidsoppgaver som innebærer mye organisering i forskningsprosjekt og prosjektarbeid, som handler om å snakke med folk. Når hun begynte på hjemmekontor så hun for seg å få god tid til å jobbe med andre oppgaver, men dagene ble isteden fylt med teams-møter i 7-8 timer. På spørsmål om lærdommer under pandemien svarer hun: «Å ikke ha sånne back-to-back møter hele dagen, prøve å

unngå det og ha bare en dag med bare teams-møter, for det ble jeg helt utmattet av til slutt, så prøve å variere litt.» Å legge inn pauser er praksiser som informantene har utviklet gjennom bruk, fordi digitale møter er slitsomme når det fører til mye skjermtid, men det utviklet seg etter hvert også en slags sosial aksept for at digitale møter er mer krevende. Bailson (2021) bruker begrepet «Zoom Fatigue» for å beskrive hvordan det under pandemien har blitt belyst at ustrakt bruk av digitale møteplattformer kan føre til utmattelse. Kvinnelig leder A som også har arbeidsoppgaver som innebærer å bruke store deler av arbeidstiden på å snakke med folk, har gjort seg de samme erfaringene og beskriver at «man kan til tider nesten for effektiv når du sitter digitalt. *Du flytter deg ikke fra ett møterom til et annet en gang ikke sant, det tar sånn 2 sekund å forflytte seg mellom møtene*». I det digitale mister man de naturlige pausene man får mellom fysiske møter.

Den økte bruken av digitale møteplattformer har for kvinnelig leder A også gjort det mer utfordrende å komme tilbake til kontoret. Hun jobber på tvers av mange institutt innen SINTEF, og må ha kontakt med mange fra ulike lokasjoner og deltar på mange digitale konferanser og samlinger. Som følge av pandemiens restriksjoner når det gjelder å møte folk og gjennomføre arrangement fikk hun erfare at den digitale arbeidsformen egnet seg best på hjemmekontoret.

Etter sommerferien så fikk vi beskjed om at det åpnet litt opp igjen (...) da kunne vi begynne å gjøre avtaler om å sitte delvis på kontoret, og da var jeg innom kontoret noen ganger. Det jeg plutselig opplevde da var at siden jeg satt i åpent landskap så begynte jeg å springe mellom plassen min og et stillerom hele tiden. (...) Så plutselig opplevde jeg faktisk at i stillingen min, så var det mye enklere å sitte hjemme. (Kvinnelig leder A)

Selv om det åpnet opp for at man kan sitte perioder eller noen dager på kontoret er det ikke alle kontorløsninger som egner seg. Dersom man har en stilling hvor store deler av arbeidsoppgavene og arbeidsdagen innebærer å kommunisere med andre utenfor sitt arbeidssted, kan det være vanskelig å komme tilbake til kontoret når man sitter i åpent landskap. Basert på denne lærdommen og omgivelsene kvinnelig leder A har tilgjengelig for å jobbe, har hennes praksis blitt å jobbe hjemme.

Når det gjelder å organisere de digitale møtene skiller en av informantene seg ut. Mannlig forsker B jobber med større langsiktig prosjekt med småprosjektet ved siden av, og gir inntrykk av at han bruker digitale møteplattformer ganske mye, men ikke nødvendigvis hver arbeidsdag. Han forteller om en annen praksis;

Jeg prøver å få alle møter på en dag så jeg har mest mulig fri de andre dagene. Jeg synes det forstyrrer og ha møter innimellom. Det er jo fint å ha et møte klokka 10 men, da har du to timer før også har du et møte 10 til 11.30, da trenger du litt tid igjen for å begynne med det andre som du har begynt før møte. Da synes jeg det er finere hvis du bare har møter som kanskje ikke har noe å gjøre med hverandre, men at du har en hel dag da, etter hvert hvor du bare kan sitte å jobbe. (Mannlig forsker B)

Han påpeker under intervjuer at han er i en god posisjon dersom han kan forsøke å legge møtetidspunktene til når han selv ønsker, men at dette ikke alltid er mulig fordi man må forhandle med de andre møtedeltakernes tidsskjema også. Under pandemien har det

foregått en forhandling med teknologien, hvor ulike informanter har utviklet ulike praksiser basert på lærdommer ved bruk. De to kvinnelige lederne må legge inn pauser. Deres arbeidsoppgaver består av mange møter og å snakke med folk som under pandemien har økt møtevirksomhet fordi det gjøres digitalt. De har kanskje ikke samme mulighet til å frigjøre tid til andre oppgaver fordi de har langt flere de må forhandle om møtetidspunkt med. Andre forsøker å organisere de digitale møtene slik at man har flere timer eller noen dager fri for bruk for å jobbe mer uforstyrret med andre oppgaver. Felles for disse praksisene er at det handler om når man ikke bruker teknologien, og er utviklet ved å innpasse teknologien i egne arbeidsrutiner og oppgaver.

4.2.2.3 Profesjonalisering av hjemmet

Praksiser må ikke bare tilpasset til informantenes rutiner i hjemmet, men bruken av digitale møteplattformer må også forhandles med omgivelsene de blir brukt i. Arbeidsstedet flyttet inn i hjemmet som vanligvis forbindes med fritid. I spørreundersøkelsen beskrev 14% at å skille mellom jobb og fritid var vanskelig med hjemmekontor, hvor en person beskriver at det gir en følelse av at man alltid er på og tilgjengelig og at andre forventer at du er det. En forsker forteller i intervjuene hvordan han under store deler av pandemien har vært tilgjengelig alle dager også gjennom helgene. Gjennom tiden på hjemmekontoret har han lært seg å passe på at de digitale møteplattformene ikke får for stor plass på fritiden. På spørsmål om han har lært noe om hvordan digitale møteplattformer kan brukes på best mulig måte på hjemmekontoret:

Jeg har blitt flinkere til å skru de av. Det å liksom kunne blokke ut det har jeg blitt flinkere til. Helt i begynnelsen var jeg liksom tilgjengelig 24/7 helgene igjennom og sånt, nå har jeg liksom lært meg å skru av teams når det er helg. (Mannlig forsker A)

Han forteller i et oppfølgende spørsmål at dette begynte han med for tre uker siden, da arbeidsformen hans var mer hybrid, fordi han innså at det er lov å si nei takk til jobbinstrykk når du ikke vil ha de. Fordi intervjuet ble gjennomført i november tok det flere måneder før forskeren begynte å skru av Teams i helgene. Det kan tolkes som at nå skrur de digitale møteplattformene av for å skape et skille mellom jobb og fritid, arbeidsdager og helg. Jobb var ikke noe han kunne holde utenfor hjemmet, så isteden har han forsøkt å profesjonalisere hjemmet til tider for bruk og tider til ikke-bruk. Han er en av informantene som forteller at han ofte bruker Teams til annet enn videomøter. Det kan føre til at teknologien også brukes oftere, men det kan også ses som en måte profesjonalisere hjemmet fordi informantene har blitt flinkere til å ta kontroll ved å definere når og hvordan plattformene brukes. Jobben definerte kanskje mer tidligere da det var større flyt mens man lærte bruk av både digitale plattformer og skulle definere rammene for hjemmekontor. På spørsmål om digitale møteplattformer brukes ulikt basert på møteform eller hvem man skal kommunisere med;

I sånne spontanmøter er det ofte like greit å bruke chatten. Da er det liksom hei du, her er noen tanker, også kommer det kanskje et svar, og da har du liksom fått sluppet det i fra deg fremfor at du ringer inn og skal ha noe formelt møte med noen eller noe sånt. (Mannlig forsker A)

Dette sitat viser at noen ganger foretrekkes chattefunksjoner. En annen informant bruker chatt for å komme i kontakt med andre dersom han bare har et spørsmål. En chattefunksjon brukes derfor ikke bare under videomøter, men en chattefunksjon kan

også brukes utenfor møtene for å dele noen tanker, ideer eller stille et spørsmål. Mannlig forsker A beskriver digitale møteplattformer som invaderende fordi «*det er ganske privat å sitte hjemme for å være helt ærlig*». Han beskriver at det er privat å vise frem arbeidsplassen sin hjemme, men teknologien oppleves også som invaderende fordi teknologien gjør at man kan være tilgjengelig i større grad om det er normen for kommunikasjon fremfor å snakke sammen på kontoret. Det kan tolkes som at chatt har en mer uformell funksjon hvor ikke bare bruk av digitale møteplattformer generelt blir gjenstand for bruk og ikke-bruk, men også videomøter.

Det å delta i videomøter er likevel en av de funksjonene som blir mest brukt og beskrevet blant informantene. Flere opplever det som privat å sitte hjemme, men det kan være forskjell på hvem deltakerne i møte er. I interne møter eller hvor man kjenner møtedeltakerne godt kan man være litt mer privat og avslappet. På spørsmål om bruk av kamera og mikrofon, og om det er noen forskjell på hvordan de brukes i ulike møteformer;

Smågruppemøter går veldig fint, spesielt med folk som du kjenner og stoler på, da er det liksom det er gjengen din da er det ikke så farlig. På større møter derimot kan det hende at du føler deg litt mere sånn forsiktig. Da hender det at jeg setter meg på stua og ser ut som en alvorlig mann, som ikke ligger her i senga og slenger meg med pc'n. Med fremmede folk og alt mulig rart så det kan hende at jeg gjør noen grep da. Så det varierer det der altså, det gjør det.
(Mannlig forsker A)

Når det kommer til større møter og med fremmede gjør forskeren noen grep basert på hvilken bakgrunn eller omgivelser han ønsker å vise frem, men også hvilket inntrykk han gir av seg selv. Et annet eksempel er når kvinnelig leder B, som har et kontor på loftet men som også flytter seg litt rundt om i huset, forteller at hun under et internmøte måtte sette seg litt i sofaen. Hun kunne være mer privat, litt mer avslappet under internmøte. Det kan tolkes som at i noen situasjoner ønsker man å virke mer «profesjonell» i de digitale møteplattformene, og da spiller omgivelsene man viser frem på kamera en rolle. Det gjør noe med inntrykket man ønsker å gi i et møte. Under intervjuene var det flere av informantene som gjorde et poeng ut av hvordan bakgrunnen deres så ut. En hadde blurret bakgrunnen og en annen hadde på et bakgrunnsbilde som filter.

Det er ikke bare møtedeltakerne som tilpasser seg andre og omgivelsene, men andre som befinner seg hjemme må også tilpasse seg de som sitter i digitale møter. Noen flytter seg rundt i huset eller ber de andre i huset om å flytte seg. Mannlig stipendiat satt på soverommet og jobbet mens kona brukte spisebordet som pult. Fordi begge jobbet hjemme samtidig måtte de kjøpe hodetelefoner for å ikke bli så forstyrret av hverandre, da det å lukke døren mellom de ikke var nok. Hos kvinnelig forsker deler hun og samboeren spisebordet som arbeidssted;

Selv om jeg har et hus så har jeg ikke noe egnet, det er ikke egnet som kontor. Vi har et rom som vi kan bruke hvor det er en pult, men det er nede i kjelleren så der er vi helst ikke. Så vi har endt opp med å sitte på spisestuen begge to. Vi er to som sitter hjemme, og jeg har hentet opp skjerm og stol, men samboeren min synes jeg sitter mye på teams, og ja han prøver å trene, sånn at jeg sier ifra da, nå er han å trener f.eks fordi nå skal jeg sitte på teams en stund. Så det går, men det er ikke ideelt i det hele tatt for meg å ha hjemmekontor. (Kvinnelig forsker)

Det betyr at kvinnelig forskers bruk av den digitale teknologien får konsekvenser eller påvirker hennes samboers praksiser og rutiner. Søraa et al. (i Ask & Søraa 2021:67) bruker begrepet *den sosiale dimensjonen av domestisering*, for å vise til hvordan den sosiale interaksjon mellom forskjellige typer brukere av teknologien blir ansett som særdeles viktig. Her brukes konsepter som primærbruker og sekundærbruker for å vise hvordan disse kan påvirke nettverket og domestiseringen av teknologien. Primærbrukere betyr i denne sammenheng de som er «sluttbrukere» av teknologien og aktivt bruker den, mens sekundærbrukere er de som gjennom andres bruk må forholde seg (noen ganger passivt) til teknologien. I dette sitatet ser vi at forskerens bruk av den digitale teknologien kan legge føringer for når samboeren skal gå og trene. De må forhandle med hverandre, omgivelsene de sitter i og teknologien.

Det foregår en slags profesjonalisering av hjemmet hvor bruken av digitale møteplattformer må forhandles med omgivelsene for å unngå at de digitale plattformene er invaderende og for å skape et skille mellom jobb og fritid. Det oppleves som privat å sitte i digitale videomøter hjemme. Derfor utvikles ulike praksiser basert på hvor man sitter og hvilken type møte man deltar i. Flere av informantene har ulike praksiser som kan tyde på at i møter med deltakere man kjenner godt kan en være mer avslappet og privat. Profesjonaliseringen av hjemme handler ikke bare om hva som høres eller synes på kamera. Noen bruker chatt for å bare stille et spørsmål eller dele tanker for å slippe å invitere andre inn i private videomøter. Dette bringer oss over i den symbolske dimensjonen av domestisering.

4.2.3 Den symbolske dimensjonen.

Den symbolske dimensjonen handler om meningsproduksjon og forholdet mellom mening, identitet og selvrepresentasjon (Sørensen 2018:10). Her skal vi altså se nærmere på meningsproduksjon og fortolkning; hva betyr bruken av de digitale møteplattformene for informantene og hva symboliserer teknologien når mange arbeidsoppgaver som vanligvis ble forbundet med kontoret, nå skulle utføres i hjemmet? Det som er spesielt med bruk av digitale møteplattformer under pandemien er det som kan betraktes som en domestisering av en noe kjent teknologi inn i en mindre kjent kontekst. De digitale møteplattformene skulle ikke bare innpasses i rutiner og praksiser på hjemmekontoret, men kunnskapsarbeiderne måtte også domestisere hjemmekontoret ved å utvikle nye arbeidsrutiner og praksiser. Arbeid i seg selv er ikke et materielt objekt som må 'temmes', men når det blir forflyttet inn i en ny kontekst som i hjemmet, må arbeidspraksis, inkludert det materielle, mening, ferdigheter og rutiner tolkes og integreres inn i det som utgjør hverdagens nettverk av aktiviteter, betydninger, og gjenstander. Dette innebærer å gi plass til ny teknologi og gjenstander i materiell forstand, og det innebærer en omorganisering av både sosiale og symbolske sider ved hvordan husholdningen fungerer. Dette er en læringsprosess, der nye ferdigheter, regler og rutiner utvikles i forholdet mellom brukere og fenomenet som skal domestiseres (Leagran 2008:1993).

Hjemmekontor var ikke nytt for informantene, men før pandemien ble det gjerne brukt til å jobbe med oppgaver man ville unngå avbrytelser og forstyrrelser fra andre for, som å ferdigstille rapporter eller lese. Digitale møteplattformer var heller ikke helt ukjent for informantene hvor de tidligere har blitt bruk til møtevirksomhet. Under pandemien har det imidlertid i liten grad vært mulig å velge mellom å sitte hjemme og på kontoret

basert på arbeidsoppgaver. Mange måtte derimot jobbe hjemme i lengre perioder. Da har også flere arbeidsoppgaver blitt tatt med hjem. Domestiseringen av digitale møteplattformer handler ikke bare om å innpasse og forme bruken til allerede eksisterende praksiser og verdier på hjemmekontoret, men også om å utvikle praksiser på hjemmekontor ved hjelp av digitale møteplattformer. Konstruksjonen av arbeidshverdagen i hjemmet er en slags forhandling mellom å forme bruken av digitale møteplattformer til å kunne passe inn på hjemmekontoret hvor alle arbeidsoppgaver nå skulle utføres. Teknologien har blitt forsøkt å ikke bare skulle «erstatte» møteaktivitet og kommunikasjon med kolleger, men også konferanser, sosiale formål, uformell prat eller småprat, og utføringen av samarbeid om komplekse arbeidsoppgaver som krever mer enn bare å dele filer i dokumentform. Gjennom pandemien har det vist seg at digitale møteplattformer fungerer godt for mange ting, men det er ikke alt de har kunnet «erstatte».

4.2.3.1 Hjemmet blir delvis kontor

Når arbeidet ble flyttet til hjemmet var dette med på å endre meningsinnhold for hva jobben er og hva hjemmet er – hjemmet ble delvis kontor. Dette innebar ikke bare en slags profesjonalisering av hjemmet for å kunne jobbe der og bruke denne teknologien, men flere forteller også om en annen form for omdanning av hjemmet til noe 'kontoraktig'. På spørsmål om det er noen lærdommer de har tatt med seg gjennom tiden på hjemmekontoret forteller en av forskerne jeg intervjuet at:

Det er litt sånn småting, men jeg tror det for meg har hatt litt å si at, ja de første ukene hadde jeg på meg skiklær fra jeg sto opp, men så etter jeg kom tilbake og så sto jeg opp og kledde på meg som om jeg skulle på jobb. Så jeg tok på meg vanlige klær og ikke superundertøy. (Kvinnelig forsker)

Kvinnelig forsker var bortreist når pandemien kom og fikk en litt spesiell start på hjemmekontoret fordi hun ble koronafast på hytta. Til å begynne med synes hun det var rart å bruke kamera når hun satt i skiklær og ikke hadde vasket håret, men etter hvert som andre begynte å si at hun måtte skru på kamera forteller hun at hun ble fort vant til det. Kvinnelig forsker kler seg som om hun skal på jobb for å komme i det en annen beskriver som «jobbmodus». Mannlig forsker B forteller at «Hvis jeg har sånn kundemøter, så tar jeg på meg en fin skjorte. For å komme litt inn i det, liksom i jobbmodus da.» Kvinnelig stipendiat fortalte at hun steller seg til digitale møter for å se presentabel ut, men dersom hun ikke har noen møter den dagen er det ikke alltid hun sminker seg og kan sitte i joggeklær hele dagen, hun erfart at det kan være en negativ ting i lengden:

Det gjør jo litt med selvfølelsen, så det er klart at noen ganger selv om jeg skal sitte hjemme så har jeg tenkt at, nei få på deg vanlige klær, for å føle liksom at nå er man på jobb, og ikke bare hengslengt i sofaen. (Kvinnelig stipendiat)

Det foregår ikke bare en slags profesjonalisering av hjemme, men også av selvet under bruk av digitale møteplattformer og hjemmekontor. Rutiner som vanligvis forbindes med å dra på jobb har blitt en del av hjemmekontoret. Dette har noe å si for hvilken mening som tilknyttes det å jobbe, hvor det å gjøre seg klar til å reise til jobb viser seg å være viktig for å få følelsen av at man jobber.

4.2.3.2 Bruk av hjemmekontor og digitale møteplattformer er tidsbesparende

Spørreundersøkelsen som var en del av den første fasen av pandemien, viste at det å slippe reiseveien til og fra kontoret er det flest synes er bra med å jobbe hjemme. I datamaterialet fra intervjuene kan vi se nærmere på hvorfor - det blir mer tid til andre ting. Her kommer det også frem at selv om noen har erfart at det å kle på seg 'vanlig klær' er positivt for både selvfølelsen og følelsen av at en er på jobb, er tiden som spares på å forberede seg til og reise på jobb verdifull. Det er ikke nødvendig å smøre matpakke eller bruke like mye tid på kle på seg og fikse seg til jobb. «*Mye lettere å ta på koronagenser*» som sagt av kvinnelig leder B. Summen av tiden spart på å forberede seg til å gå ut av døren og turen til kontoret frigjør tid som kan brukes til andre ting. Det blir mer tid til familie, trening og hobbyer eller andre aktiviteter i hjemmet som husarbeid. I tillegg viser datamaterialet at bruk av digitale møteplattformene under pandemien har gitt positive erfaringer. Kommunikasjonen fungerer godt og man trenger derfor ikke å reise like mye for fysiske møter også utenfor kontoret. På spørsmål om det er noe som har fått en ny betydning under pandemien svarer en forsker:

jeg tenker kanskje at det er den biten med reiseaktivitet, at man er litt mer obs på 'okei må jeg faktisk ta flyet til Oslo eller Bergen eller hvor som helst, eller kan jeg bare ta det på møtet på Teams'. Også føler jeg at det er mer akseptert nå, hvis du bare sier nei vi tar det på Teams, okei greit nok. Men tidligere var det sånn, hvis det er et møte med 15 personer, og de 14 andre ikke tenker på å ikke reise til Bergen f.eks, og du vet at alle andre drar til møtet fysisk, da vil du ikke være den som ikke tar det fysisk, mens nå er det litt lettere å si 'nei, vi er med på Teams'. (Mannlig forsker B)

Under pandemien har man ikke bare erfart at digitale møter fungerer godt, men dette sitatet viser også at det nå kan være større akseptert for å gjennomføre digitale møter fremfor å reise. Bruk av digitale møteplattformer oppleves som tidsbesparende, møtene blir mer effektive og mindre reiseaktivitet frigjør tid som kan brukes til andre ting. Dette inkluderer mer tid til å jobbe, å gjøre andre arbeidsoppgaver eller ha flere møter på samme dag, samtidig som arbeidsdagene ikke blir lengre fordi de kan jobbe innenfor kjernetid. De må ikke starte dagen med å rekke et tidlig fly eller komme hjem sent på ettermiddagen. Det frigjør tid som kan gi mer fritid og tid med familien. Bruk av digitale møteplattformer for å erstatte reiseaktivitet er ikke bare positivt fordi det er tidsbesparende, men noen trekker også frem at de nå vil reise mindre med tanke på klima.

jeg jobber sammen med mange internasjonale forskere (...) vi pleier å møtes to ganger hvert år, altså fysisk, men nå var alt (..) etterhvert når alle ble vant til opplegget gikk det veldig bra og jeg synes man ikke må treffes så ofte fysisk for det er folk fra Kina og Canada og alle deler av verden og hvis man tenker på utslipp og miljøkonsekvenser av å reise så ofte og så langt, da tror jeg det er bedre å møtes mindre fysisk. (Mannlig stipendiat)

Det digitale fungerer godt for å gjennomføre ulike samlinger eller møter. Derfor går det an å redusere fysiske samlinger hvor man reiser langt. Fritid, familien og å redusere klimautslipp har store symbolske verdier. I Norge har mange et sterkt fokus på hjem, og hjemmekontor bli noe positivt når man får noe tilbake for å jobbe hjemme og/eller bruke digitale møteplattformer. Digitale møter kan likevel ikke erstatte alle fysiske møter fordi de er viktige.

4.2.3.3 Uformelle og spontane samtaler viktig for både trivsel og arbeid.

Den «vanlige» uformelle og mer spontane kommunikasjonen ansikt-til-ansikt på kontoret finnes ikke på hjemmekontoret. I hjemmet avtales mye av kommunikasjonen på forhånd og gjøres via digitale møteplattformer. Dette var et tydelig savn i spørreundersøkelsen som viser at savn av kolleger var for over halvparten av respondentene vanskelig med å jobbe på hjemmekontor. Bortsett fra savn av det sosiale, beskriver også to respondenter at prosjektinitiering, og idemyldring er vanskelig å få til over nett. Denne typen faglige diskusjoner ønsker man ikke å starte i et videomøte eller sende en melding for. Et møte blir mer formelt og mindre spontant enn hva det kunne vært. På spørsmål om det er forskjell på bruk av digitale møteplattformer til ulike møteformer forteller en av forskerne under intervjuet;

Det jeg virkelig savner egentlig, nå er det jo funksjonalitet til det med sånn scratchboard og sånt, men jeg savner å kunne sprette opp i et møte og ta en tilfeldig gjennomgang av et eller annet på en tavle og si hei nå har jeg en ide. Kan vi gjøre det sånn og sånn, og pil og strek dit. Akkurat den biten savner jeg. Så møter og sånn blir mye mere formell og mindre spontant enn hva de kunne vært. Altså den myldre spontaniteten du kan ha i et godt møte er borte. (Mannlig forsker A).

En viktig del av kunnskapsarbeid er kreativitet og innovasjon, og basert på dette sitatet kan det tolkes som at noe av denne delen av arbeidet forsvinner i bruk av digitale møteplattformer. Det er ikke bare viktig for det sosiale, men har også mye å si for de kreative prosessene som er en viktig del av kunnskapsarbeid. Dette kan ikke de digitale plattformene erstatte. Dette fortolkes som noe negativt da det savnes, og plattformene symboliserer for brukerne en formalisering av kommunikasjonen som gjør det vanskelig å opprettholde spontane og uformelle samtaler som kan være svært fruktbart for arbeidet på en kunnskapsarbeidsplass. Denne kontakten er viktig for det faglige. Begge stipendiatene trekker frem at dette var mye av grunnen til at de ville sitte på kontoret fremfor hjemme, det er ikke noen arena for den spontane muligheten til å diskutere med andre dersom man sto fast.

Det viser seg at bruken av hjemmekontor, men også de digitale møteplattformene har synliggjort hvor viktig den uformelle og spontane kommunikasjonen er. I spørreundersøkelsen kom det frem at mangel på sosial kontakt med kolleger går utover arbeidsmiljøet som mange setter stor pris på. Dette var også tydelig i intervjuene hvor flere beskrev at selv om det kunne bli mer vanlig å bruke hjemmekontor oftere etter pandemien sammenlignet med før, var det for alle viktig å tilbringe flere dager i uken på kontoret nettopp for å ivareta arbeidsmiljøet og den sosiale kontakten. Kommunikasjonen i digitale møteplattformer foregår ofte kun med de man jobber tett sammen med. Kvinnelig leder A beskriver at «det er jo en del folk jeg savner som jeg i dag ikke har noe sånn spesiell grunn til å ta en prat med på teams». Tiden på hjemmekontoret har gjort det tydelig hvor viktig den sosiale kontakten kan være. En av stipendiatene jeg intervjuet fortalte:

Først skjønnte jeg det ikke, men det var viktigere for meg å ha sosiale kontakter enn jeg trodde egentlig. Det er ikke at vi pleier å snakke hele tiden og sånt, men de 10-15 minutter som man aktivt snakker med hverandre hver dag eller i løpet av en dag de er mye viktigere enn jeg trodde (Mannlig stipendiat).

Dette sier noe om hvordan mening blir skapt, betydningen av å ha en jobb og å ha kolleger. Sosial kontakt er sterkt knyttet til trivsel. Under pandemien har mange jobbet lange perioder på hjemmekontor, hvor de kan ses som at kontakten man har med kolleger via digitale møteplattformer ikke er nok for å opprettholde de sosiale relasjonene.

4.2.3.4 Digitale møteplattformer muliggjør på mange måter hjemmekontor som har vært en trygghet under pandemien.

Bruken av digitale møteplattformer betyr nettopp at mange har muligheten til å faktisk jobbe hjemmefra. Det kan påstås at for mange som jobber hos NTNU og SINTEF ville ikke deres arbeid vært mulig å gjennomføre hjemmefra uten teknologien. Det er ingen som sier det eksplisitt, men når informantene beskriver hvordan de arbeider på hjemmekontoret forteller de om bruk av teknologien til digitale møter og konferanser, og noen av informantene sitter i digitale møter hver dag. En forsker beskrev:

Men å ha det verktøyet, altså jeg føler jo at jeg møter folk. Du ser ansikter, selv om det ikke blir på samme måte og det er ikke like lett å småprate når det er mange deltakere da, også er det litt rart å holde presentasjoner synes jeg når du ikke ser alle som hører på. Men jeg er jo veldig glad for den muligheten, det gjør jo at vi kan jobbe tilnærmet som vanlig og produsere tilnærmet som vanlig. Så, alternativet er kanskje ikke så bra. (Kvinnelig seniorrådgiver)

Digitale møteplattformer gir muligheten til å kommunisere og se andre personer gjennom video som man ikke gjør i skriftlig kommunikasjon som epost. Det er mulig å opprettholde en slags normalitet i arbeidshverdagen, som gjør at teknologien kan symbolisere en slags trygghet. En kvinnelig leder påpeker at selv om digitale møteplattformer gir følelsen av man møter folk blir det ikke på samme måte. Hun forteller at:

Jeg jobber mye med nettverk, så det er veldig mye nye mennesker jeg treffer hele tiden, og hvis jeg møter de på gaten etterpå etter å ha møtt de sånn på nett, jeg tror ikke jeg hadde kommet til å kjenne dem igjen. Folk blir helt annerledes på digitalt enn om du møter de live. Du får ikke det samme forholdet til nye mennesker, når du jobber med digitale løsninger. (Kvinnelig leder A)

Digitale møteplattformer gir en trygghet under pandemien ved å opprettholde en slags normalitet i arbeidshverdag og for å unngå smitte. På den andre siden kan bare bruk av digitale møter påvirke hvordan man utvikler nettverk. Det blir ikke etablert det samme personlige forholdet til andre mennesker som man får når man møter de fysisk.

4.2.3.5 Fleksibilitet – det beste med hjemmekontor?

I spørreundersøkelsen kommer det frem at mer frihet og fleksibilitet til å styre arbeidsdagen selv opplevdes som bra med å jobbe hjemme. Både bruken av digitale møteplattformer, men mest hjemmekontor generelt gir en høyere grad av fleksibilitet. Flere av informantene trekker frem at en av fordelene med å sitte på hjemmekontor er at de til en viss grad kan jobbe når de selv ønsker det. Mannlig forsker B beskriver at fleksibel arbeidstid har fått en ny betydning: «tidligere var fleksibel arbeidstid å begynne 9 +/- en time, mens nå er det sånn, ja du har jobbet kanskje 4 timer mellom 10-14, også jobber du 3 timer på kvelden og det er greit nå.» Det oppleves som at å jobbe utenfor kjernetid er mer greit når man sitter hjemme. Andre forteller at de utnytter solen

på dagtid om det fint vær. En av de kvinnelige lederne forteller at; «hvis jeg kjenner på at 'ååh nå går jeg på veggen' midt på dagen så kan jeg kanskje ta en time og gjøre et eller annet annet, også tar jeg det igjen på kveldstid eller mer utover ettermiddagen.» Mer fleksibilitet på hjemmekontoret kan tenkes å henge sammen med at det viktigste er ikke når man jobber, så lenge man gjør det man skal. Man har mulighet til å velge selv og har kontroll over egen arbeidshverdag. Fordi den meste av kommunikasjonen avtales på forhånd, er det lettere å planlegge arbeidsdagen. Det blir mulig å gå en tur ut fordi man vet at man ikke skal snakke med noen den neste timen. Det er mindre spontane møter eller samtaler på hjemmekontoret, og for noen kan det bli lettere å velge selv når andre arbeidsoppgaver skal gjøres fordi den ofte avtalte kommunikasjonen er lettere å kontrollere slik at man vet når man må jobbe. Det finnes likevel ulikheter fordi noen bruker digitale møteplattformer svært mye i løpet av en arbeidsuke og har mindre fleksibilitet til å styre kommunikasjonen fordi de må forhandle med langt flere om møtetidspunkt. De som har flere individuelle oppgaver har større mulighet til å strukturere arbeidsdagen etter eget ønske.

4.3 Er teknologien domestisert?

Så langt har oppgaven analysert bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret hos kunnskapsarbeidere ved NTNU og SINTEF. Gjennom å innta et domestiseringsperspektiv har vi sett hvordan kunnskap utvikles i bruk av digitale møteplattformer, hvordan de blir tatt i bruk og hvordan det blir etablert mening rundt teknologien. Analysen viser at ingen av informantene opplevde utfordringer med å ta i bruk teknologien, det var stort sett 'learning by doing'. Under pandemien har digitale møteplattformer blitt tatt i bruk mer og i nye situasjoner. De har blitt bedre kjent med teknologien og utviklet sin kunnskap og ferdigheter gjennom å nyttiggjøre bruken som bidro til å skape nye sosio-tekniske praksiser 'learning by using' (Sørensen 2018:4).

Alle har brukt digitale møteplattformer og utviklet praksiser som gjør det mulig å gjennomføre arbeidsoppgaver fra hjemmet. Det er tydelig at det har foregått en forhandling mellom teknologien og brukerne, både individuelt hvor mange praksiser har blitt utviklet basert på egne arbeidsoppgaver og rutiner, men også på gruppenivå sammen med andre for at teknologien skal fungere på best mulig måte. Individuelt, ser vi at det er blitt viktig å kontrollere bruken slik at den ikke blir utmattende eller forstyrrende for andre arbeidsoppgaver og i fritiden. På gruppenivå har brukere forhandlet med teknologien og hverandre om normer for bruk under videomøter. Det å rekke opp hånden eller skrive i chatt for å be om ordet er en praksis mange har utviklet, og er viktig for at kommunikasjonen skal fungere. Digitale møteplattformer er utstyrt med visse funksjoner, som å rekke opp hånden, men mange har også domestisert chattefunksjonen til å ha samme formål. Det viser at vi ikke er passive brukere av teknologier, men gjør aktive anstrengelser gjennom kreative manipulasjoner i relasjon til egne praktiske behov (Lie og Sørensen 1996:8-9). Vi ser også at det er blitt utviklet ulike praksiser for ulike type møter, hvor få deltakere tillater en mer ustrukturert dialog er normene for hvordan man skal komme til ordet sterkere i møter med mange deltakere.

Berker et al., (2006) argumenterer for at teknologi som har blitt suksessfullt integrert oppnår en status, både funksjonelt og symbolsk, som pålitelig og tillitsfull. Jobben er viktig, omstillingen til hjemmekontor og bruk av digitale møteplattformer var viktig for å opprettholde en slags 'normalitet'. Mange oppdaget tidlig at den digitale kommunikasjonen fungerer og ettersom teknologien blir sett på som velfungerende er

den også forstått som pålitelig og tillitsfull. Det som er spesielt interessant med denne domestiseringsstudien er at økt bruk av digitale møteplattformer kan ses som en slags konsekvens av pandemien. Derfor har også teknologien blitt forsøkt å erstatte ganske mange av de vanlige tingene på kontoret, hvor ikke bare møtekommunikasjonen skulle foregå digitalt og distribuert, men også sosial kontakt, løsning og deling av arbeidsoppgaver er innlemmet i teknologibruken. Selv om flere har erfart at teknologien ikke fungerer like godt for alle formål, sier forsøkene på å bruke digitale møteplattformer til ønsket bruk, noe om hvilke praksiser og verdier som er viktige for informantene.

Resultatene viser at gruppen kunnskapsarbeidere som er representert i denne oppgaven har tilegnet eller tatt i bruk teknologien basert på deres arbeidsoppgaver, ønsker og behov. De digitale møteplattformene blir stort sett brukt til mange av de samme formålene, men som også Bélanger og Allport (2008) fant i sin studie, og som samsvarer med *Structuration Theory* (Orlikowski 1996,2000), ser det ut til at brukerne av teknologien, kunnskapsarbeiderne, baserte bruk på egne behov og ønsker ved å velge funksjoner de anser som nødvendige eller fordelaktige for å fullføre arbeidsoppgavene sine. Det ser vi blant annet når noen foretrekker å bruke chat for å dele ideer og tanker skriftlig fremfor å invitere andre inn i hjemmet via videomøte.

Analysen tyder på at det har foregått en slags re-domestisering av teknologien fra før pandemien til under pandemien. Vi vet at rollen eller betydningen en teknologi får kan stabiliseres, eller forandres ettersom forholdet mellom mennesker og teknologi ikke er statisk (Sørensen og Lie 1996), men noen ganger må også domestiseringsprosessen gjentas, justeres eller revurderes. For kunnskapsarbeidere ble ikke bare arbeidshverdagen forandret ved at arbeidstedet ble flyttet til hjemmekontoret, men for noen kunne dette også innebære at bruken av digitale møteplattformer førte til nye behov eller en endring i bruk, vaner eller fortolkning av teknologien. Digitale møteplattformer er blitt tatt i bruk og innpasset i en ny situasjon, til nye formål. Det er fortsatt uvisst hvordan de digitale møteplattformene vil brukes etter pandemien, men flere ser for seg at teknologien kan erstatte mange fysiske møter i fremtiden, spesielt møter som krever at man bruker mye tid på reise. Teknologien oppleves som pålitelig og tillitsfull for å gjennomføre møter. Den har en mening for brukerne fordi den er tidsbesparende og kan bidra til å redusere klimaavtrykk. En ny hverdag etter pandemien kan føre til at teknologien igjen blir re-domestisert.

5

Diskusjon

I analysen har vi sett at ulike brukere utvikler ulike praksiser ved bruk av teknologien. Mange av informantene ser først å fremst på digitale møteplattformer som praktiske, de muliggjør kommunikasjon med de man vanligvis ville møtt i arbeidshverdagen. Teknologien gjør det mulig å snakke og se hverandre over video nesten når som helst og hvor som helst, uavhengig av geografiske distanser. Vi har også sett at informantene synes det var lett å ta i bruk teknologien, den var intuitiv, men andre som bruker teknologien samtidig er også viktig for opplevelsen. Normer og praksiser som har utviklet seg på gruppenivå har vært viktig. Det er imidlertid brukerne som styrer når, hvor og hvordan de brukes og under pandemien har informantene måttet forhandle med nye rutiner om bruk. Her har det vist seg å være viktig å ikke bare trekke paralleller til opplevelser på hjemmekontoret, men også på kontoret ettersom flere har hatt en mer hybrid arbeidshverdag og ikke bare jobbet hjemmet under pandemien.

5.1 Ulike arbeidsoppgaver påvirker bruk og praksiser

Bruken av teknologi formes ofte i forhold til allerede eksisterende praksiser og verdier, hvor domestiseringsprosessen sannsynligvis er annerledes blant ulike personer eller husholdninger (Silverstone and Haddon, 1996). I datamaterialet er det tydelig at noen bruker de digitale møteplattformene hyppigere enn andre, og at noen var mer vant til å bruke de før pandemien. Her skiller spesielt stipendiatene seg ut, som var i sluttfasen av doktorgraden med mye individuelt skrivearbeid og bruker teknologien minst. De bruker de digitale plattformene ofte til de samme formålene (møter og konferanser), men ikke ofte og i snitt en gang per uke. De velger selv hvor de sitter å jobbe, men så lenge universitetet er åpent foretrekker de å sitte på kontoret. Begge stipendiatene hadde i starten av pandemien laget seg en kontor plass på soverommet, hvor de hentet hjem en stor skjerm. Mannlig stipendiat bodde trangt sammen med kona som også jobbet hjemme og måtte kjøpe hodetelefoner for å ikke forstyrre hverandre selv om de kunne lukke en dør mellom seg.

De kvinnelige lederne bruker de digitale møteplattformene mest. Hvor begge beskriver en hverdag som består av mye møtevirksomhet hvor teknologien brukes daglig og gjerne mange timer om dagen. De har kontor plass på loftet, men liker å flytte seg litt rundt i huset. Derfor sitter de på laptop som gjør dem mer mobile når sitter i mye møter. I starten av pandemien hadde de barn og andre som var hjemme, og måtte tilpasse arbeidsstedet i huset slik at de ikke ble forstyrret.

De tre forskerne og kvinnelig seniorrådgiver bruker digitale møteplattformer mer enn stipendiatene, men ikke like mye som de kvinnelige lederne. Denne gruppen bruker likevel digitale møteplattformer minst en full arbeidsdag eller mer i uken. De har ulike

arbeidsplassløsninger i hjemmet, hvor flere har hentet hjem en stor skjerm og alle hadde andre som jobbet hjemme samtidig. Kvinnelig seniorrådgiver flyttet seg litt rundt i huset for å finne den beste plassen, men har etter hvert sittet i et eget rom og har det hun beskriver som en fin arbeidsplass hjemme. To av forskerne delte arbeidsplass, hvor en jobber fra spisebordet sammen med samboeren, og må rydde vekk skjerm i helgene. Det beskrives som en ikke ideell løsning. En annen delte kontor plass som ble bygd i starten av pandemien og måtte etter den første uken oppgradere internettet fordi det var ikke mulig at begge to hadde digitale møter samtidig. Etter hvert, med disse tilpasningene, ble det beskrevet som en fin arbeidsplass. Den siste forskeren jobbet stort sett fra soverommet på laptop fordi der var det best internett, men flyttet seg noen ganger rundt i huset for noen typer møter. De har alle gjort ulike tilpasninger hjemme basert på hvilke arbeidsoppgaver de har hvor det for flere var viktig med stor skjerm, men også andre som er hjemme samtidig og hvordan de bor. Ikke alle har hatt mulighet til å sitte alene eller en designert arbeidsplass med plass til stor skjerm. Flere måtte også oppgradere internettet sitt for å gjennomføre arbeidsoppgaver.

Informantene representerer en gruppe som har ulik bruk av digitale møteplattformer basert på hvilke arbeidsoppgaver de har. Dette viser i tråd med tidligere forskning at kunnskapsarbeidere ikke er en empirisk homogen kategori, og kunnskapsarbeid er best forstått som en ideal-type (Pyöriä 2005:123-124). Uavhengig av arbeidsoppgaver, men også fordi de har ulike forutsetninger for å jobbe hjemme, kan likevel de ulike informantenes bruk av teknologien si noe om en større gruppe kunnskapsarbeidere, som disse som jobber ved henholdsvis et universitet og forskningsinstitusjon. Det finnes likevel flere typer kunnskapsarbeidere som jeg ikke har intervjuet, for eksempel har jeg ingen i datamaterialet som jobber mye på laboratorier eller med undervisning. I det neste skal vi likevel se på hva som kjennetegner domestisering av digitale møteplattformer. Først ved å, i fortsettelsen av avsnittene ovenfor, se på forskningsspørsmålet: Hvordan er digitale møteplattformer med på å forme de fysiske rammene rundt arbeidsplassen i hjemmet?



Figur 5 - Et eksempel på en hjemmekontorløsning under pandemien

De digitale møteplattformer oppleves som teknisk enkle å ta i bruk og velfungerende, men de stiller noen andre sosiale og materielle krav for bruk som kan være mer utfordrende. Noen brukergrupper sliter mer. For dem som bor trangt eller ikke har en plass å arbeide fra, det er flere som jobber hjemme samtidig eller man må dele arbeidsplass hjemme er det vanskelig å få til de gode fysiske rammene som teknologien stiller krav til. Bruk av digitale møteplattformer kan være forstyrrende for andre, men krever også stille omgivelser for bruk. Noen måtte oppgradere internettet dersom to skulle sitte i digitale møter samtidig. Digitale møteplattformer er med på å forme de fysiske rammene rundt arbeidsplassen i hjemmet ved at de krever plass med tilstrekkelig internett, og for noen dikterer internetttilgangen hvor de kan sitte i hjemmet. Arbeidsplassen formes også av andre som er eller jobber hjemme samtidig. Det kan begrense hvor det er mulig å sitte når flere oppholder seg hjemme eller trenger de samme fysiske rammene for å selv arbeide. I spørreundersøkelsen var 50,3% som oppga at de har eget kontor, var det 10,3% av disse som også oppga at de jobbet andre steder i huset. Selv om man har et eget kontor i hjemmet, trenger ikke dette været en egnet arbeidsplass. Noen forteller at de har et rom med pult, men det er i kjelleren så der sitter de helst ikke, istedenfor sitter de ved spisebordet. De som hadde arbeidsplass på soverommet hvor de kan sitte alene og det er best internett, forflyttet seg når de skulle ha noen typer digitale møter fordi da egnet det seg ikke å sitte på soverommet.

I den praktiske dimensjonen at på hjemmekontoret har noen arbeidsoppgaver vist seg å være vanskeligere å gjennomføre, hvor teknologien har blitt testet ut, men ikke møter brukerens behov. Brukere av en teknologi må forhandle med de sosio-materielle forholdene de møter i hverdagen, hvor man gjennom domestisering kan få et innblikk i denne forhandlingen. Selv om dette legger vekt på den mulige fortolkningsmessige fleksibiliteten av teknologi og måten de blir brukt på, kan ikke teknologien antas å være uten begrensninger (Sørensen 2018:12). Digitale møteplattformer fungerer for kommunikasjon i møteform eller rapportskrivning, men for mer komplekse oppgaver er ikke den tilgjengelige digitale infrastrukturen tilstrekkelig. Brukeren begrenses av det materielle og situasjonene teknologien blir brukt i. Mange teknologier krever nettopp en infrastruktur for å kunne fungere, hvor utviklingen av slike infrastrukturer er nødvendige for å bane vei for nye teknologier (Sørensen 2018:14). Når det gjelder en nesten nasjonal omstilling til bruk av hjemmekontor var ikke det noe vi var forberedt på. Utenom de digitale møteplattformene som allerede var i bruk før pandemien lå det ikke til rette for at selv arbeidsoppgaver som gjerne utføres i skyløsninger kunne flyttes inn på hjemmekontoret problemfritt. Dette kan nettopp synliggjør mangler i den eksisterende digitale infrastrukturen, men også annen infrastruktur - som behovet for å ha flere rom som kan lukkes, flere kontorer i hjem, dersom hjemmekontor blir mer vanlig i fremtiden. I de neste avsnittene skal vi se nærmere på: Hvordan domestiseres de digitale møteplattformene på hjemmekontoret? Hvordan formes nye praksiser, kunnskap og holdninger i dette møtet? Her vil jeg trekke frem og diskutere mer av analysen.

5.2 De digitale møteplattformene endrer kommunikasjonen

Det er blitt flere møter på hjemmekontoret, men det er fordi kommunikasjonen foregår i det som oppleves som møteform. Før pandemien ble digitale møteplattformer stort sett brukt til møtevirkosomhet, på hjemmekontoret under pandemien har de erstattet mye av kommunikasjonen som vanligvis foregår på kontoret. Praksisene rundt hva et møte er

har derfor også forandret seg. På hjemmekontoret avtales mye av kommunikasjonen på forhånd og settes opp som et møte i en digital møteplattform. Det fører til at selv den lille kaffepraten eller det man kanskje stikker hodet innom kontoret for å ta en prat om ikke er mulig uten å gjennomføre det i en slags møteform digitalt. Den generelle tendensen er at digitale møter oppleves som mer formelle, som ikke bare er avhengig av hvilken type møte det er, men også deltakerantallet. Intervjudataen viser at ofte er det kun i en-til-en eller møter med opp til fire personer som kan gå over tiden og det er rom for mer ustrukturert dialog. Flere enn fire deltakere fører til at blir behov for en slags møteleder og funksjoner som å rekke opp hånden eller skrive i chatten blir brukt for å komme til ordet.

I starten av pandemien var noen bekymret for at det blir en formell kontekst rundt digitale møter fordi det digitale ikke håndterer at man snakker i munnen på hverandre, slik man kan i et fysisk møte. Det er en fare for at man lander på den første beslutningen som virker god nok, hvor andre løsninger eller måter å forstå problemstillingen på kan forsvinne (Fostervold 2020). I det kvalitative datamaterialet viser det seg at mange opplever at det er faktisk lettere å komme til ordet i det digitale, og andre opplever også at personer som tidligere ikke har sagt like mye plutselig for en plass i møter fordi det er annerledes å rekke opp hånden i det digitale enn å ta plass i fysiske møter hvor mange snakker i munnen på hverandre. Dette kom frem i den praktiske dimensjonen fordi brukerne har utviklet praksiser som å rekke opp hånden eller skrive i chatten for å signalisere at man ønsker å si noe. Dette er likevel noe som er tillært gjennom bruk, men tilskriver også mening til teknologien hvor bruk av digitale møteplattformer kan for noen brukere symbolisere større deltakelse i diskusjoner.

På den andre siden kan idemyldring og faglig utvikling lide - det kan være problematisk for en kunnskapsarbeidsplass. Prosjektinitiering, nye tanker og ideer kan komme av småpratene ved kaffemaskinen, i lunsjen eller før og etter møter. Her kan vi se noen likheter mellom Bélanger og Allport (2008) studie av hvordan en ny samarbeidsteknologi påvirker kunnskapsdeling. Selv om deres studie undersøkte en teknologi som ikke inkluderte videomøter, resulterte denne endringer i redusert person-til-person-kommunikasjon, *tacit* kunnskapsflyt og en endring i kommunikasjonsmønsteret med en sentrering rundt sjefene. Digitale møteplattformer var ikke en ny teknologi, men endret måten man jobbet og kommuniserte under pandemien. I denne oppgaven har vi sett at ved bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret foregår mye av kommunikasjonen ofte med de man har direkte samarbeid eller en grunn til å sette opp et møte med. Dette sentrerer kommunikasjonen rundt færre personer enn de man møter på kontoret. Det blir mindre spontane og uformelle møter som er viktig for kunnskapsarbeid hvor kreativitet og innovasjon er en sentral del av arbeidsmetoden.

5.3 Den avtalte digitale kommunikasjonen gir økt fleksibilitet

Den avtalte digitale kommunikasjonen gjør det lettere å strukturere arbeidsdagen på hjemmekontoret fordi den er mer forutsigbar. Dette kan gi økt fleksibilitet og muligheten til å jobbe i lengre perioder uten avbrytelser. Den forhåndsavtalte kommunikasjonen gjør det enklere å dele opp arbeidsdagen fordi man vet når man må være tilgjengelig. Tidligere studier har vist at en av fordelene med hjemmekontor er at det kan bidra til å øke trivsel og produktivitet hos ansatte gjennom økt autonomi og fleksibilitet (Gajendran & Harrison 2007, Allen et. al 2015, Johnson et. al 2020). For noen bidrar digitale

møteplattformer til mer selvstyre over egen arbeidsdag. Fremfor tilfeldige avbrytelser på kontoret kan man i det digitale lettere selv velge å akseptere innkommende kommunikasjon ved å gjøre seg tilgjengelig når det passer seg selv, sin timeplan og arbeidsoppgaver. Det er likevel forskjell mellom ulike brukere, hvor de som må bruke digitale møteplattformer mye, ikke har samme mulighet til å styre kommunikasjonen fordi de må forhandle med langt flere om møtetider. Under pandemien har hjemmet på mange måter blitt arbeidsplassen. Man ikke unngå all innkommende kommunikasjon på hjemmekontoret fordi den er digital. De som har mer individuelle oppgaver, har likevel større mulighet til å kontrollere bruken og forsøke å tilpasse sin timeplan til møter eller møter til sin timeplan. Det kan frigjøre lengre perioder til å konsentrere seg om andre arbeidsoppgaver. Dette kan også være en av grunnene til at mange i spørreundersøkelsen oppga at de opplever bedre konsentrasjon med mer ro og mindre forstyrrelser på hjemmekontoret, man får færre spontane avbrytelser.

I analysen kan vi se at noen ønsker å bruke digitale møteplattformer for å erstatte reiser til fysiske møter, fordi det gir de muligheten til å redusere sitt klimaavtrykk eller for å frigjøre tid de kan bruke på andre ting som er viktige verdier i deres liv som fritid og familie. Berker og Levold (2007) bruker begrepet *moralske vurderinger* for å beskrive hvordan bruk av teknologi er et uttrykk for hvem du er, og hvilke vurderinger du har rundt hvordan et liv bør leves. Her integrerer domestiseringsperspektivet to dimensjoner ved personers forhandlinger med teknologien, bruksmønster/praksiser (når, hvor og hvordan skal teknologien brukes?) og evalueringene (er det bra/er det galt). Sammen konstrueres dette til moralske praksiser. Dermed blir ikke teknologibruk bare teknologibruk, det blir også et uttrykk for hvem du er og hvilke vurderinger du har omkring hvordan et liv bør leves. Ved lengre reiseaktivitet foretrekker noen av informantene digitale møter fordi det gir de noe tilbake. Fritid, mer tid hjemme og redusert klimaavtrykk. Det foretas en vurdering rundt når teknologien skal brukes og hvordan basert på egne verdier. Det er synlig fordi det er også viktig at teknologien ikke erstatter all møteaktivitet fordi selv om det mulig å gjennomføre gode digitale møter, er det kun til lengre reiser de ser for at teknologien kan erstatte flere fysiske møter. Andre ting som også er viktige verdier for informantene, går tapt dersom all møteaktivitet blir digital. Dette gjelder spesielt sosial kontakt hvor de fysiske møtene eller tiden på kontoret med nære kolleger er viktig. Tidligere forskning viser at en av de negative konsekvensene ved å jobbe mer enn 2.5 dag i uken på hjemmekontor, er at de sosiale relasjonene til kolleger kan svekkes (Gajendran & Harriuson 2007, Allen et. al 2015:47), og hjemmekontor bidrar til en økt følelse av sosial isolasjon og ensomhet (Johnson et. Al 2020:405-406). Det er vanskelig å si noe om hvordan pandemien og bruk av hjemmekontor faktisk har påvirket informantenes sosiale relasjoner, men det er tydelig at kolleger, og arbeidsmiljøet som opprettholdes gjennom sosial kontakt er viktig. Det kan ikke de digitale møteplattformene erstatte.

5.4 De digitale verktøyene kan forme arbeidspraksiser utenfor hjemmet.

Det er ikke bare viktig å dra på jobb for å treffe kolleger, men rutiner som forbindes med å dra til eller være på jobb har en symbolsk mening. Det å ta på seg 'vanlige klær' på hjemmekontoret bidrar til følelsen av at man jobber, men også at det å ikke ordne seg som om en skal på kontoret kan i lengden påvirke selvfølelsen. Dette har nok mer å gjøre med det å jobbe hjemme og ikke på kontoret enn bare bruk av digitale

møteplattformer, men det er viktig å påpeke hvordan endring i arbeidsrutiner som fasiliteters av nye teknologiske arbeidsmetoder har en større innvirkning. I den praktiske dimensjonen så vi at delte løsninger kan fungere dårlig. Noen foretrekker å sitte på sin egen skjerm under digitale møter, og at alle enten har et fysisk møte eller et digitalt. Det gjør noe med måten man kommuniserer på, hvor en person beskriver at dersom alle sitter digitalt eller alle er til stede fysisk kommuniserer de likt. Dette knyttes mest til en hybrid arbeidsform hvor noen sitter på kontoret, men andre jobber hjemme. Det er interessant fordi viser en endring i arbeidsrutiner som følge av pandemien og fasiliteters av nye arbeidsmetoder. Det kan påvirke kommunikasjonen og få en større innvirkning dersom flere også etter pandemien aktivt kombinerer arbeid på og utenfor kontoret. Normer og praksiser for kommunikasjon i det digitale hvor alle har sittet på hjemmekontoret med egen skjerm har fungert godt, men med flere delte løsninger kan det bli et behov for å forhandle om nye normer og praksiser.

De digitale verktøyene kan etter hvert også forme arbeidspraksiser utenfor hjemmet. I analysen har vi sett hvordan økt bruk av digitale møteplattformer kan få konsekvenser for hvordan man arbeider på kontoret. På sikt kan dette påvirke hvordan kontorer utformes. Dersom man deler arbeidsplass på kontoret kan det være utfordrende å bruke digitale møteplattformer. I en stilling hvor store deler av dagen brukes på møteaktivitet fant en kvinnelig leder etter hvert ut at det var lettere å sitte hjemme fordi hun hadde kontor plass i åpent landskap. Ettersom mange møter var digitale, måtte hun hele tiden forflytte seg til et stillerom. En stipendiat som ikke brukte digitale møteplattformer mye erfarte også at det noen dager var lettere å sitte hjemme når hun ikke ville forstyrre andre istedenfor å flytte seg til stillerom. Hun foretrekker å sitte på kontoret fordi hun mister den uformelle sosiale og faglige kontakten når hun sitter hjemme.

6

Avslutning

Et domestiseringsperspektiv synliggjør kompleksiteten i det å forstå møtet mellom teknologi og brukere. Hvordan innpasses teknologibruken i arbeidshverdagens rutiner og praksiser, og hvilken mening tilskrives teknologien. Ved å bruke både kvantitativ og kvalitativ metode har datamaterialet vist at det er variasjoner mellom brukere, en gruppe kunnskapsarbeidere. Spørreundersøkelsen sier noe om bruk etter to måneder på hjemmekontor. De kvalitative intervjudata undersøker bruk av teknologien etter åtte måneder, hvor mange hadde adoptert en mer hybrid arbeidsform. Det er i hovedsak det kvalitative datamaterialet som er blitt analysert i et domestiseringsperspektiv, for å undersøke problemstillingen: *Hvordan har digitale møteplattformer blitt domestisert og hvilken betydning har de fått for arbeidshverdagen på hjemmekontoret under covid-19 pandemien for ansatte ved kunnskapsarbeidsplasser?*

I samsvar med (Bélanger & Allport 2008) og *Structuration Theory* (Orlikowski 1996,2000) viser analysen at kunnskapsarbeidernes bruk av digitale møteplattformer er baserte på egne behov og ønsker, hvor de velger funksjoner de anser som nødvendige eller fordelaktige for å fullføre arbeidsoppgavene sine. Typisk er ikke kunnskapsarbeidere en homogen gruppe (Pyöriä 2005), og de ansatte som er representert i denne oppgaven har mange ulike arbeidsoppgaver som krever ulik bruk av digitale møteplattformer. Noen bruker de digitale møteplattformene flere timer hver arbeidsdag til mye møtevirksomhet. Andre bruker de få timer i løpet av en arbeidsuke ettersom deres arbeidshverdag stort sett består av individuelle arbeidsoppgaver. Enkelte faller i midten, hvor arbeidsoppgavene innebærer en del individuelt arbeid og en del møtevirksomhet eller samarbeid med andre. Selv om digitale møteplattformer brukes i ulik grad, har alle domestisert teknologien for å kunne utføre arbeidsoppgaver hjemme. For å se nærmere på problemstilling har oppgaven vært interessert i å se på: Hvordan domestiseres de digitale møteplattformene på hjemmekontoret? Hvordan formes nye praksiser, kunnskap og holdninger i dette møtet? Her har vi sett at kunnskap utvikles gjennom å ta i bruk de digitale møteplattformene. Det å utvikle felles normer for hvordan kommunikasjonen skal foregå under bruk har vært viktig for at kommunikasjonen skal fungere, hvor holdninger rundt hva en god eller dårlig gjennomføring av den digitale kommunikasjonen formes. På hjemmekontoret har praksiser rundt bruk og ikke-bruk av teknologien blitt formet ulikt blant kunnskapsarbeiderne. Felles er at bruken tilpasses egne rutiner og arbeidsoppgaver, men også omgivelsene i hjemmet og andre som kan jobbe eller oppholde seg der samtidig. Oppgaven har også sett på: Hvordan er digitale møteplattformer med på å forme de fysiske rammene rundt arbeidsplassen i hjemmet? Folk har ulike forutsetninger for å jobbe hjemme. Digitale møteplattformer krever tilstrekkelig internett, og stille omgivelser ved bruk av videomøter uten forstyrrende elementer i bakgrunn. For noen dikterer internetttilgang eller andre som befinner seg hjemme hvor de kan sitte i huset. Det gjør at noen brukergupper sliter mer med å få til de gode fysiske rammene for gunstig bruk.

Innen domestisering anses brukere å ha en aktiv rolle i teknologiutvikling og viktige for hvorvidt en teknologi blir en suksess eller ikke (Skjølsvold & Ryghaug 2015). Under pandemien har digitale møteplattformer blitt tilpasset til bruk på hjemmekontoret fordi man måtte jobbe hjemme. Det er derfor synliggjort mange interessante forbindelser mellom brukere og teknologi, og hvordan digitale møteplattformer har påvirket arbeidsmetoder og kommunikasjonene på hjemmekontoret. Det blir blant annet flere møter på hjemmekontoret, men det skyldes nødvendigvis ikke et økt behov for møter, men hvordan man kommuniserer med hverandre endrer seg når man sitter hjemme. Ofte foregår kommunikasjonen med de man har en grunn til å sette opp et møte med. Den er blitt mer formell fordi kommunikasjonen foregår i det som oppleves som 'møteform'. Dialogen er mer strukturert noe som har ført til at det kan være lettere å ta del i diskusjoner som foregår digitalt. Det er kun i møter med få personer dialogen kan være mer ustrukturert, og det er rom for spontane innspill og avbrytelser. Kommunikasjon avtales på forhånd, hvor møter starter og avsluttes innen tidsrommet som er satt opp. Den avtalte digitale kommunikasjonen kan gjøre det lettere å strukturere arbeidsdagen og skape perioder hvor det er mulig å jobbe uforstyrret. Det gir bedre konsentrasjon og kan øke produktiviteten ettersom det er lettere å kontrollere innkommende kommunikasjon. Det gir mer selvstyre over egen arbeidsdag på hjemmekontoret, hvor som tidligere studier av hjemmekontor har vist at kan føre til økt trivsel og produktivitet (Gajendran & Harrison 2007, Allen et. al 2015, Johnson et. al 2020). Den digitale kommunikasjonen er tidsbesparende og kan også ha positive effekter på trivsel fordi det blir mer tid til andre ting. Hvor spesielt det å erstatte lengre reiser med digitale møter kan ha positiv effekt på trivsel. Det kan gi mer tid til å jobbe med andre oppgaver uten å noen ganger måtte ha lengre arbeidsdager, eller gi mer fritid. Denne lærdommen kan bli både klimavennlig og kostnadsbesparende.

Tiden som blir spart på å forflytte seg mellom møter er det likevel viktig ikke gå tapt. Digitale møter er mer krevende. Det kan derfor tenkes at for de som sitter i mange digitale møter bør tiden som spares bli erstattet av pauser som er viktig for konsentrasjonen og evnen til å fokusere i møter (Microsoft 2021c). Effektive digitale møter burde ikke bety at man får jobbet mer fordi det trenger ikke å uttrykke at produktiviteten øker, dersom det går på bekostning av fokus og konsentrasjon. Økt bruk av digitale møter kan også virke negativt på trivsel, dersom det fører til mindre sosial kontakt, både med kolleger eller andre i arbeidsnettverket. I starten av pandemien var mange bekymret for mangel på ansikt-til-ansikt-kontakt på hjemmekontoret. Hvor behovet for å møte kolleger, og å være sosial har mye å si for trivsel. Mangel på den uformelle praten, men også det faglige man får gjennom småkommentarer og spontane spørsmål når man sitter sammen, ble belyst som en årsak til at folk kan mistrives med hjemmekontor (Schei 2020, 23.04). Denne oppgaven viser også at de fysiske møtene er viktig for arbeidsmiljø og trivsel, men også for å knytte kontakt med nye relasjoner. For kunnskapsarbeidere kan det også bety at fruktbare spontane og uformelle samtaler eller småprat som kan finne sted på kontoret, eller før og etter møter kan gå tapt. Dette kan på lang sikt få alvorlige konsekvenser for en kunnskapsarbeidsplass, der vi vet at kreativitet, innovasjon og idemyldring står svært sentralt. Kan hjemmekontoret således indirekte være en hemske for den faglige utviklingen ved universitetet? Hvordan rammer dette skjevt i forhold til ulike kunnskarbeidere? Det er grunn til å tro at det rammer yngre og uetablerte forskere hardest, mens de eldre gjerne har sine nettverk. I denne oppgaven har vi for eksempel sett at stipendiatene foretrekker å sitte på kontoret, der har de et faglig nettverk de kan henvende seg til, som ikke er like tilgjengelig når de sitter hjemme.

Ved OsloMet har de under pandemien (publisert 11.05.2021) utarbeidet en ny reisepolicy med hensyn til klima og miljø. Her fremkommer det at noen reiser kan erstattes av digitale møter, og reiser i og utenfor Europa begrenses til det antall reiser som anses som strengt nødvendig. Erfaringene fra pandemien har ført til at fremover vil de skape: «en god blanding av fysisk og digital virksomhet» (OsloMet 2021) Hva som anses som strengt nødvendig og hvordan vurderingene foretas er uvisst. Noen forskere er bekymret for hvordan vurderinger rundt nødvendighet vil foretas og hvordan policyen vil påvirke internasjonalt samarbeid og kvaliteten på forskningen. Gjennom digitalt samarbeid er det vanskeligere å holde på gode samarbeidsrelasjoner og knytte bånd til nye miljøer og samarbeidspartnere. «noen av våre beste artikler har blitt født etter uformelle samtaler på konferanser, gjerne over kaffe før panelet eller i puben etterpå. Dette skjer typisk uten planlegging i forkant» (Alecú et. al 2021). Denne oppgaven har belyst at selv om den digitale kommunikasjonen fungerer hvor mange ser for seg at digitale møter kan erstatte reiser, får du ikke det samme forholdet til mennesker når du kun møter de digitalt. Kommunikasjonen blir også begrenset, hvor effektivitet i digitale møter går på bekostning av småprat som har vist seg å være svært fruktbar. Det blir altså redusert *tacit* kunnskapsflyt. (Bélanger og Allport (2008).

Det siste året har en hybrid arbeidsform ofte blitt omtalt som fremtiden, mange har sett positive effekter av å kombinere arbeid hjemme og på kontoret (Ro 2020, Hansen 2021, Teevan e.t al 2021). Digitale møteplattformer har gjort det mulig for mange å jobbe hjemme under pandemien. Dersom hybridarbeid blir fremtiden er det mye som tyder på at teknologien vil fortsette å være en sentral del av arbeidshverdagen. I oppgaven har vi sett at om større deler av kommunikasjonen blir digital kan det være utfordrende å sitte på kontoret om man deler kontorplass med andre, da vil man være avhengig av møterom eller stillerom. Hvilke konsekvenser vil det ha for det bygde miljø – hvordan vi bygger fremtidens kontorer og hjem? Før pandemien har hjemmekontor typisk blitt brukt til å jobbe med oppgaver som krever konsentrasjon og fokus, men noen har også brukt det når de skal ha digitale møter og selv blir den som forstyrrer på kontoret. Dersom det ikke finnes gode fasiliteter på kontoret til økt bruk av digitale møter; skal hjemmekontoret også brukes til møtevirksomhet med andre som ikke har samme arbeidssted som seg selv?

En gruppe fra SINTEF Digital har fulgt dynamikken mellom teams og ledelse i fem store nordiske selskap, de oppgir at «hybridkontoret – der man jobber hjemmefra eller på kontoret – alt etter hva som jobber best, har kommet for å bli» (Hansen 2021). De har andre type arbeidsplasser som case enn hva som er undersøkt i denne oppgaven. Selv om oppgavens fokus er på kunnskapsarbeidsplasser så kan dette være relevant for andre arbeidsplasser med utstrakt bruk av hjemmekontor. Det er rom til å tenke over hva man kan lære av hverandre. Da kan man stille spørsmål til hva og hvem en hybridarbeidsform passer best for? Det er ikke alle som har gode forutsetninger for å jobbe hjemme og foretrekker å sitte på kontoret. Dersom hjemmekontor blir mer vanlig i fremtiden kan det skape et skille mellom de som sitter mer hjemme og de som sitter mer på kontoret. Under pandemien har mange sittet hjemme, og det kan tenkes at mange digitale løsninger har fungert godt nettopp fordi svært mange har måttet sittet hjemme samtidig. Etterhvert har noen har flyttet tilbake til kontoret, mens andre fortsatt å sitte hjemme. Noen har vekslet mellom å jobbe hjemme og på kontoret. Det har ikke bare blitt økt bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret, men også kontoret. I denne oppgaven har vi sett at noen har erfart at delte løsninger fungerer dårlig. Det gjør noe med

kommunikasjonen, hvor dersom noen sitter digitalt og andre sitter sammen fysisk kan det gi en følelse av at man ikke kommuniserer likt og digitale deltakere kan føle seg utenfor. Hvordan vil de digitale møteplattformene påvirkes av og være med på å forme kunnskapsarbeid i fremtiden? Fysisk møter er viktig for å bygge relasjoner og nettverk som er viktig for forskere og faglig utvikling. For nye forskere eller stipendiater kan kontoret og fysiske møter være en viktig arena for å komme i kontakt med mer etablerte eller erfarne forskere. Det kan få konsekvenser dersom mer erfarne forskere som allerede har ett stort nettverk belager seg på mye hjemmekontor og digitale møteplattformer. Ved NTNU det for eksempel allerede kommet retningslinjer som vil innskrenke retten til å arbeide hjemme. En av utfordringene de skisserer er at «Å kunne treffes ansikt til ansikt og ta de uplanlagte og uformelle samtalene har stor verdi både for arbeidsmiljøet og for faglig utveksling og nyskaping.» (NTNU 2021).

I denne oppgaven har vi sett at under pandemien har det foregått en re-domestisering av digitale møteplattformer fra bruk før pandemien til under pandemien. Det hadde vært interessant, og jeg skulle ønske jeg hadde muligheten til å undersøke bruk av digitale møteplattformer i arbeidshverdagen videre. Det hadde vært spennende å snakke med flere typer kunnskapsarbeidere, og se mer spesifikt på hvordan ulike brukergrupper innen kunnskapsarbeid domestiserer teknologien. Vil den økte bruken ivaretas når de fleste er tilbake på kontoret? Etter pandemien? Oppgaven har avslutningsvis stilt spørsmålstegn til hvordan digitale møter fremfor fysiske kan påvirke muligheten til å etablere gode nettverk og relasjoner som en ny eller uerfaren forsker. Det hadde vært interessant å sett nærmere, dersom det er slik utviklingen går, hvordan økt bruk av digitale møteplattformer påvirker forskeres samarbeid, og om det finnes og eventuelt hvilke forskjeller er det mellom erfarne og ikke-erfarne forskere?

Denne oppgaven belyser flere ting ved kunnskapsarbeideres bruk av digitale møteplattformer på hjemmekontoret, og det hybride kontoret. Det er likevel mange sentrale tema som dukket opp under arbeidet som det hadde vært viktig å forske videre på. Ikke bare ved bruk av digitale møteplattformer, men også hjemmekontor. I forbindelse med OsloMet sin nye reisepolicy, som innebærer å redusere flyreise ved å finne andre reisealternativer, har forskerne bak debattinnlegget mange tankevekkende poeng. Blant disse finner vi «en to ukers togturné i Europa en god ide for professorer uten små barn hjemme, men en dårlig ide for småbarnsforeldre i krysspress mellom familielivet og hard jobb for å få fast stilling eller professorkompetanse.» Forskere som må balansere egen karriere og familieliv. Er det forskjeller mellom familier med barn eller uten barn? Kjønnsforskjeller – hvem er det som får en bedre hverdag eller trives bedre på hjemmekontoret, hvem blir enda mer dobbeltarbeidene? Det tredje skifte, som handler om hvem av foreldrene som tar det emosjonelle og moralske ansvaret for barna. Det viser seg å være sterkt kjønnnet, hvor det er mødrene som utfører det tredje skifte (Smeby 2017). Har dette blitt enda mer komplisert? Øker kjønnsforskjellene?

Referanser

- Alecu A.I, Braut-Hegghammer, M., Homen, H., Knutsen, C.H., Leira, H., Stein, J & Tronvoll, K. (2021, 25.05). Den nødvendige reisen?: OsloMets nye reisepolicy vil kunne redusere forskningskvaliteten, advarer bekymrede forskere. *Khrono*. Hentet 02. juni fra <https://khrono.no/den-unodvendige-reisen/536458>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M.. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), s. 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Ask, K. (2011). *Spiller du riktig? – Tid, moral og materialitet i domestiseringen av et online dataspill* <https://www.idunn.no/nmt/2011/02/art08>
- Ask, K. & Søråa, R. A. (2021) *Digitalisering - Samfunnsendring, brukerperspektiv og kritisk tenkning*. Fagbokforlaget
- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1). <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Bailey, D.E. & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), s. 383–400.
- Barley, S.R. and Kunda, G. (2001), "Bringing work back in", *Organization Science*, Vol. 12 Nr. 1, s. 76-95.
- Bélanger, F., Collins, R., & Cheney, P.H., (2001). Technology requirements and work group communication for telecommuters. *Information Systems Research*, 12 (2), s. 155–176.
- Bélanger, F., & Allport, C. D.. (2008). Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study. *Information Systems Journal*, 18(1), s. 101–121. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2007.00252.x>
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M.B. & Swan, B.R.(2013). A multi-level socio-technical systems telecommuting frame-work. *Behaviour & Information Technology*, 32, s. 1257–1279.
- Berker, T., Hartmann, M., Punie, Y. & Ward, K. (red.). (2006). *Domestication of Media and Technology*. London: Open University Press.
- Berker, Thomas & Levold, Nora (2007). *Moralske praksiser i forbindelse med tung internettbruk*. I Levold, Nora; Spilker, Hendrik Storstein. (Red.) (2007) *Kommunikasjonssamfunnet. Moral, praksis og digital teknologi*. Universitetsforlaget. 2007. ISBN 978-82-15-01159-2.
- Bijker, Wiebe E., Hughes, Thomas P. & Pinch, Trevor J. (1989) *The social construction of technological systems*. (4. Utg). London: MIT Press
- Bowden, Gary (1995). Coming of Age in STS – Some Methodological Musings. I S. Jasanoff, G. E. Markle, J. C. Petersen & T. Pinch (Red.), *Handbook of Science and Technology Studies*. s. 444-456. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Butler et.al (2001) "Personal Productivity and Well-Being." I Red. Jaime Teevan, Brent Hecht, and Sonia Jaffe *The New Future of Work: Research from Microsoft on the Impact of the Pandemic on Work Practices*. 1st ed. Microsoft, 2021. <https://aka.ms/newfutureofwork>.
- Compete366 (u.å.). *What is Microsoft Teams and who should be using it?* Hentet 02.04.2021 fra <https://www.compete366.com/blog-posts/microsoft-teams-what-is-it-and-should-we-be-using-it/>
- Fangen, Katrine. (2011). *Deltagende observasjon* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Fanghol, T. A (2020, 29.11). *Koronapandemien gir argumenter for enekontor: Smittevern hensyn kan ende med flere cellekontorer og færre kontorlandskap i fremtiden.* – Det er flere argumenter i retning cellekontor, sier STAMI-forsker. Khrono. Hentet 2. juni fra <https://khrono.no/koronapandemien-gir-argumenter-for-enekontor/534531>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), s. 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Haddon, Leslie (2011) Domestication analysis, objects of study, and the centrality of technologies in everyday life. *Canadian Journal of Communication*, 36 (2). s. 311-323. ISSN 1499-6642
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19–33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005x.2005.00141.x>
- Hansen, Jan-Are (2021, 22.04). Hjemmekontoret har kommet for å bli – det endrer lederrollen. Hentet 28. april 2021 fra <https://gemini.no/2021/04/hjemmekontoret-har-kommet-for-a-bli-det-endrer-lederrollen-ifolge-forskere/>
- Hartmann, M. (2020). (The domestication of) Nordic domestication? *Nordic Journal of Media Studies*, 2, s. 47–57. <https://www.doi.org/10.2478/njms-2020-0005>
- Hirsch, E., & Silverstone, R. (Eds.). (2003). *Consuming technologies: Media and information in domestic spaces*. Routledge.
- Jacobsen, D., I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3.utg.) Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jobbe hjemme (2020). *En spørreundersøkelse om hverdagen på hjemmekontoret*. Hentet 29. april 2020 fra <https://jobbehjemme.paperform.co/>
- Johannesen, L. E. F., Rafoss, T. W., Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Johnson, A. et.al (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*. 45. 031289622092229. 10.1177
- Laegran, A.S. (2008). *Domesticating home anchored work: Negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities*, *Geoforum*, Vol. 39 (6) s. 1991-1999, <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2008.06.007>.
- Latour, B (1987): *Science in action*, Milton Keynes: Open University Press

- Lie, M. og Sørensen, K. H (1996) Making technology our own? Domesticating technology into everyday life. I Lie, M. og Sørensen, K. H (red.) *Making technology our own? Domesticating technology into everyday life*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Martela (2020) *Oversikt over utvikling av trygge arbeidsplasser. Mot fremtidens arbeid*. Whitepaper, Kan lestes ned fra: martela.com/no/om-oss/brukerorienterte-arbeidsmiljoer/visjonaert-arbeid
- Microsoft (2021a) *What is Skype?* Hentet 02.04.2021 fra <https://support.skype.com/en/faq/fa6/what-is-skype>
- Microsoft (2021b). *Skype*. Hentet 04.04.2021 fra <https://www.skype.com/no/business/>
- Microsoft (2021c). Research Proves Your Brain Needs Breaks. WTI Pulse Report. Hentet 10. mai 2021 fra <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/brain-research>
- NESH Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. (4.utg). Oslo.
- NHO. Næringslivets hovedorganisasjon (2021, 8. mars). *Hjemmekontor – ikke for alle, alltid*. (Økonomisk overblikk, NHOs kvartalsrapport 1/2021). Hentet fra <https://www.nho.no/contentassets/02e9210fd7bd48989e08ce1466abf268/nho-oo-1-2021.pdf>
- NTNU (2021) Retningslinjer og veiledning for fast avtale om hjemmekontor ved NTNU. Hentet fra kobling på <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/hjemmekontor>. NTNU
- Orlikowski, W.J. (1996) Improvising organizational transformation over time: a situated change perspective. *Information Systems Research*, 7(1), s. 63–92. <https://doi.org/10.1287/isre.7.1.63>
- Orlikowski, W.J. (2000) Using technology and constituting structures: a practice lens for studying technology in organizations. *Organization Science*, 11(4), s. 404–428. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.404.14600>
- OsloMet (2021, 12.05.2021). Ny reisepolicy: - Et viktig steg for bærekraftsarbeidet. OsloMet, hentet 01.06 2021 fra <https://ansatt.oslomet.no/siste-nytt/-/nyhet/ny-reisepolicy-et-viktig-steg-for-berekraftsarbeidet>
- Oudshoorn, N. & Pinch, T. (red.) (2003). *How Users Matter. The Co-construction of users and technology*. MIT Press. ISBN 0-262-15107-3
- Pyöriä, P. (2005), "The concept of knowledge work revisited", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9 Nr. 3, s. 116-127. <https://doi.org/10.1108/13673270510602818>
- Regjeringen.no (2021, 04.03). *Tidslinje: myndighetenes håndtering av koronasituasjonen*. Hentet 08.03.2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/Koronasituasjonen/tidslinje-koronaviruset/id2692402/>
- Ro, C. (2020, 31. August) Why the future work might be 'hybrid'. *BBC Worklife*. Hentet 11. Mai 2021 fra <https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid>
- Schei, A. (2020, 23.04). Forskere advarer mot at hjemmekontor bli normalen. Hentet 28. april 2021 fra <https://khrono.no/forskere-advarer-mot-at-hjemmekontor-blir-normalen/480930>

- Skjølsvold, T. M., & Ryghaug, M. (2015). Embedding smart energy technology in built environments: A comparative study of four smart grid demonstration projects. *Indoor and Built Environment*, 24(7), s. 878–890. <https://doi.org/10.1177/1420326X15596210>
- Skjølsvold, T. M. (2017). *Vitenskap, teknologi og samfunn. En introduksjon til STS*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Skogland, M.A.C. (2017), "The mindset of activity-based working", *Journal of Facilities Management*, Vol. 15 (1), s. 62-75. <https://doi.org/10.1108/JFM-05-2016-0016>
- Smeby, K. W. (2017). *Likestilling i det tredje skiftet?: Heltidsarbeidende småbarnsforeldres praktisering av familieansvar etter 10 uker med fedrekvote*. [Doktorgradsavhandling. NTNU] ISBN 978-82-326-2525-3 (elektr. utg.)
- Silverstone, R., Hirsch, E. og Strathern M (red.) (1992): *Consuming technologies: media and information in domestic spaces*. London, New York. Routledge.
- Sørensen, K.H., Aune, M., Hatling, M., 2000. Against linearity. On the cultural appropriation of science and technology. I Dierkes, M., Grote, C. (Red), *Between Understanding and Trust: The Public, Science and Technology*. Harwood Academic Publishers, Amsterdam, s. 237–258.
- Sørensen, K. H. (2005). "Domestication: the enactment of technology." I Berker, T., Hartmann, M., & Punie, Y. (Red.) *Domestication of Media and Technology*. McGraw-Hill Education (UK). s. 40-61.
- Sørensen, Knut (2018, 07. juni). LEARNING TECHNOLOGY, CONSTRUCTING CULTURE. Socio-technical change as learning. Preprint November 1996, lastet opp 2018 på [10.13140/RG.2.2.30403.71206](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30403.71206).
- Teevan, Jaime, Hecht, B., & Jaffe, S. (2021). *The New Future of Work: Research from Microsoft on the Impact of the Pandemic on Work Practices*. (1.utg) Microsoft. <https://aka.ms/newfutureofwork>.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og Opplevelse: En innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3 utg.) Oslo: Gyldendal akademisk.
- Torgersen, Eivind (2020) Hvordan blir jobbhverdagen etter koronakrisen? Hentet 5. november 2021 fra <https://titan.uio.no/teknologi-koronavirus/2020/hvordan-bli-jobbhverdagen-etter-koronakrisen>
- Tufte, Per Arne (2011). Kvantitativ metode. I Fangen, Katrine & Sellerberg, Ann-Mari (Red.) *Mange ulike metoder* (s. 71-97). Gyldendal
- Weiss, Robert S. (1994). *Learning From Strangers. The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: Free Press
- Wibeck, Victoria (2014). Med fokus på interaksjon – om å fange opp samspillet mellom deltakere, ideer og argumenter i fokusgruppetudier. I Fangen, K. & Sellerberg, A-M. (red.) *Mange ulike metoder* (1.utg). 2. opplag. Gyldendal.
- Zoom (u.å.) *About us*. Hentet 02.04.2021 fra <https://zoom.us/about>

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv/samtykkeskjema

Vil du delta i forskningsprosjektet

“Hjemmekontor, digitale møteplattformer og arbeidsliv”?

Dette er en invitasjon til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke opplevelser knyttet til bruken av digitale møteplattformer og hjemmekontor. I dette skrivet gis informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg. Du samtykker til deltakelse i intervju ved å signere på dette skjemaet. Den som gjennomfører undersøkelsen er en masterstudent ved NTNU: Mia Malene Haugen

Formål

Prosjektet er en del av en mastergrad i studie av kunnskap, teknologi og samfunn ved NTNU. Prosjektet handler om arbeidsliv, og mer spesifikt skal dette prosjektet undersøke opplevelser knyttet til bruk av digitale møteplattformer og hjemmekontor. Den endelige rapporten vil bli lest av sensor, veiledere og andre interesserte.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Forskningsprosjektet er en del av en masteroppgave ved instituttet for tverrfaglige kulturstudier på NTNU.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er basert på de som gjennom deltakelse i undersøkelsen *jobbe hjemme* har satt seg villig til å la seg bli intervjuet. <https://zeblab.no/news/2020/6/26/jobbe-hjemme>

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju via telefon, en digital møteplattform eller ved et fysisk møte. Intervjuet vil ta omtrent 45 minutter. Dine svar fra intervjuet blir registrert med en lydopptaker og senere transkribert. Les om lagring og behandling av svarene dine lenger ned i skjemaet.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker ditt samtykke til å delta vil alle dine personopplysninger slettes. Det vil ikke ha negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Alle opplysninger om deg vil behandles konfidensielt og all data anonymiseres.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har beskrevet i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang på de opplysningene som blir gitt under intervjuene er meg og mine veiledere Ruth Woods og Marianne Ryghaug. Det er kun vi som vil behandle opptak og transkribere intervjuene.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data
- Datamaterialet lagres på en server beskyttet med passord og filene krypteres.

Alle deltakere vil bli anonymisert og vil ikke kunne gjenkjennes i sluttrapporten. Alle personopplysninger vil bli kategorisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Personopplysninger og opptak vil bli oppbevart frem til 31.12.2021. Ved prosjektslutt slettes lydopptakene og personopplysningene.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- NTNU ved Ruth Woods, ruth.woods@ntnu.no eller Marianne Ryghaug marianne.ryghaug@ntnu.no
- Prosjektarbeidets kontaktperson: Mia Malene Haugen, mmhaugen@student.ntnu.no
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Ruth Woods
Marianne Ryghaug
(forskere og veiledere)

Masterstudent
Mia Malene Haugen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Digitale møteplattformer, hjemmekontor og arbeidslivs* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at de opplysninger jeg gir brukes i anonymisert form i prosjektet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, 31.12.2021

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

